南疆三地州贫困地区人力资源开发模式的几点思考 (调研报告之四)

魏江茹, 刘艳梅

(新疆大学 西北少数民族研究中心, 新疆 乌鲁木齐 830046)

摘要: 贫困地区在反贫困过程中往往忽视了人力资源的地位和作用, 而人力资源恰是造成区域间经济差异的重要因素。本报告从全新的角度出发, 对新疆南疆三地州贫困地区开发人力资源的意义, 人力资源的现状和特征进行了分析, 提出了在反贫困战略中应将人力资源可持续发展作为其基本战略, 同时还提出了提高贫困地区人力资源素质的几点政策思考。

关键词: 南疆三地州; 人力资源开发

文献标识码: A

中图分类号: F127.8

一、贫困地区“资源开发型”模式的反思

多数贫困地区在反贫困中往往提出“资源开发型”模式。在这种模式中,“资源”是特指自然资源。这种开发思想不仅未充分研究开发方式并且也没有考虑到资源的深刻内涵和外延, 因此忽视了其他资源, 特别是人力资源的地位和作用。

如果说贫困地区完全无视人力资源在脱贫中的作用也是不恰当的。贫困地区在制定战略时通常会提出人才引进措施, 但是这些政策往往流于表面, 而且根据人力资源理论具有高素质的人才不会自动流向条件相对落后的贫困地区。这就说明多数贫困地区为什么更正常的现象是科技人员流失, 高学历人才外调。我们认为, 反贫困过程中重视自然资源开发忽视人力资源开发的原因在于: 人力资源的开发难度远远大于自然资源开发, 成本相对高昂, 成本—收益不对称。自然资源以物化形式表现出价值, 相对人力资源, 开发时间短, 收效快, 效益“眼见为实”。考察人力资源的开发不仅需要大量的物质资源而且需要极大的耐心等待人力资源投资效益的凸现。表面上看, 地区之间差异由自然资源和物质资源造成, 但最根本的是地区间人力资源的差异。因此人力资源开发还决定了其他资源要素发挥的效率。但正是潜在的人力资源却经常被贫困地区忽视或弱视, 这也是贫困地区难以长期摆脱贫困和返贫的原因所在。如果忽视了人力资源决定性作用, 贫困地区不仅不能摆脱贫困, 而且会造成自然资源的极大浪费, 造成生态环境的恶化, 最终人口、资源与环境无法协调发展, 成为可持续发展的“瓶颈”。

二、贫困地区人力资源可持续发展的意义

人力资源的可持续发展有利于人口压力转变为动力。南疆三地州贫困地区多数生态脆弱, 自然资源相对分布不平衡, 居住人口观念落后, 受教育程度低。贫困地区由于历史和现实等原因人口众多素质低下, 众多的人口给原本脆弱的生态带来了很大的压力。只有对人力资源合理开发配置, 才能使已有的“人口”包袱转变为创造财富的“人手”。

人力资源可持续发展有利于协调人口与资源关系。可持续发展要求人与人之间以及人与自然的和谐。人力资源对协调人口与资源关系可以从两个层面上理解: 第一, 人力资源开发

促进自然资源的深度开发和使用效率提高。自然资源在传统开发模式中采用“高投入，高消费”，通过人力资源开发，提高人的素质可以减少资源消耗提高有效利用水平。第二，人力资源开发有助于人力资源替代自然资源，达到对资源的节约使用和延长使用寿命。很多自然资源匮乏的国家和地区，通过投资人力资源来弥补自然资源不足，促进经济可持续发展。因此，我们认为，南疆三地州要从根本上脱贫，必须从开发人力资源，提高贫困人口素质这一根本问题上入手。

人力资源开发还有利于人口与生态环境的统一。生态环境的破坏很大程度上与人口膨胀有关。膨胀的人口需要更多的生态空间，必然会对生态环境施加压力。控制人口数量，可以缓解人口对生态环境的压力，但是从根本看，提高人口素质，改善贫困地区人口质量，提高人口的环保意识，才能解决生态恶化与环境保护问题。所以，对于南疆三地州贫困地区来讲，只有从量上控制人口数量，从质上提高人口素质，才能缓解人口对土地和生态环境的压力。

三、南疆三地州人力资源素质的特征

1.观念落后

新疆南疆三地州大多数贫困人口市场经济观念淡薄。南疆三地州多以维吾尔族人口居住，维吾尔族传统的交易方式就是“巴扎”（通常的集贸市场）。从现代市场理论来看，巴扎这种交易方式属于区域性市场，交易区域封闭，交易时间固定，交易信息闭塞，交易数量少规模小，市场上的供求关系不平衡，产品结构单一。不少贫困户对市场的认识比较肤浅，在生活上多追求够吃够用，很少考虑积累再生产。贫困户依赖心理严重，“等要靠破罐子破摔”的心理仍然存在，不少贫困户仍认为没有吃会有救济粮，没有穿会有百家衣，即使真心想脱贫致富的贫困户往往因为缺少文化，不懂经营等问题无法脱贫。另外，贫困户大多对未来预期不佳，没有模样示范，没有美好憧憬，他们对投资教育信心不足，被动接受穷困命运者居多，贫困人口的自我发展和积累能力差。

2.人口文化素质低下

根据 2000 年新疆人口普查资料，南疆三地州平均受教育年限为 6.67 年。三地州自推行九年义务教育以来，小学的入学率已达 90%以上，初中入学率比较低，在和田地区仅为 64.7%。由于平均受教育年限仅为 6.67 年和实行九年义务教育可以推知：义务教育实际年限低于九年，南疆大多数人口处在文化素质很低的水平上。在南疆三地州，每年考上大学的学生毕业后返乡率很低。人口文化素质的低下和知识的匮乏，使得贫困地区长时间难以摆脱贫困的境地；人才的大量流失，使得贫困地区未来的持续稳定发展受到严重影响。

3.卫生医疗设施落后

在新疆南疆三地州，2001 年，和田地区妇女妇科病发生率为 80%。7 岁以下儿童 185254 人，常见病发病率 47%。常见病包括贫血、腹泻、佝偻病、破伤风、麻疹等。三地州医疗设备设施极缺，2001 年底，喀什地区人口 342.68 万人，全区拥有病床 8596 张，平均 398.7 人使用一张病床。在贫困地区，农民有小病就在乡村里看，或者用当地维药的土方治疗，乡村级医院只能做换药打针等处理，没有先进的医疗仪器，农民只有发现重大疾病才到县医院去治疗，很多人因此耽误病情，不少贫困户刚刚脱贫，因为家中一人患病而返贫。

贫困地区经常出现这种现象：每年都发放扶贫贷款和各种物资，但是扶贫的效果总是不明显，甚至有些地区贫困程度加深，越扶越穷。无数事实表明，贫困地区即使有钱有物，自然资源相对丰富，但是人力资源素质低下也难以摆脱贫困的困境，各种资源的效率无法发挥，造成巨大的浪费。有些扶贫项目，申请到资金，建好厂房，却发现没有合适的技术人员，从而使项目搁浅。人力资源的贫困使得贫困地区陷入贫困怪圈，不能自拔。不把人力资源作为

经济发展的第一资源，不改变传统的“资源开发型”战略，不把自然资源开发型转向人力资源开发型战略，任何扶贫措施只是有限并且低效率的，只会竹篮打水一场空。

四、新疆三地州贫困地区提高人力资源素质的几点思考

1. 转变观念，把人力资源可持续发展作为基本战略

实现由“自然资源开发型”战略到“人力资源可持续开发型”战略首先需要转变观念，需要真正认识到人力资源素质的重要性。贫困地区需要摒弃以“自然资源开发型”为主的反贫困战略，将注意力集中在“人力资源可持续开发型”战略上。贫困地区的生态脆弱，人口素质低下，决定了贫困地区的开发必须把当前利益和长远利益相结合，不能一味地追求见效快的“自然资源开发型”所带来的当前利益，也不能忽视贫困地区人口吃饭穿衣的基本需求，只考虑长远发展。因此，需要在满足当前利益和符合长远发展中达到均衡。各贫困地区社会经济发展水平不同，贫困程度不同，扶贫开发战略也应各有所侧重。“自然资源开发型”战略与“人力资源开发型”战略的根本区别在于前者忽视了人力资源在贫困地区的地位和作用；“人力资源开发型”战略和“人力资源可持续开发型”战略的根本区别在于前者没有充分考虑人口、资源与环境的协调发展。

2. 真真切切落实九年义务教育，从长期提高人口素质

贫困地区的人力资源一般只会简单劳动，文盲和半文盲居多，生活方式大多日出而作日落而息。很多牧区和山区的乡村至今没有通水通电通路，收听不到广播，看不到报纸和电视。现代科技例如计算机技术等知识与他们的距离还很遥远。现代化的科学技术及计算机网络知识无法在贫困地区使用，科学技术在这些地区推广受到很大阻力。很多贫困地区基础设施尚未完善，校舍破旧，桌椅缺乏，师资力量严重不足。目前，根据贫困地区的实际情况，只有真真切切落实好九年义务教育，提高中学入学比例，才能从长远解决贫困人口素质问题，任何超前的教育科技扶贫方式只会造成资源浪费。

3. 防止人才流失和人才浪费

贫困地区人才本来就是稀缺性资源，再有人才流失和浪费现象无疑是雪上加霜。贫困地区人才流失主要面临两个问题：一是现有的高层次人才流失；二是接受完高等教育没有回本地区的人员流失。贫困地区人才浪费现象主要是人力资源存量的使用、开发和配置不合理。贫困地区对人才的吸引力远弱于发达地区，因此防止人才流失及浪费是地区面临的当务之急。在众多防止人才流失和浪费的对策中，至今还没有很有效的方式留住人才。笔者认为，人才流失过程中，流失的最关键的是智力资源而不是人力资源本身，人只是智力资源的载体。防止人才流失必须制定相应的留住人的优惠政策，要事业、成绩、待遇留人相结合。

4. 智力资源引进

我们认为贫困地区引进人才的战略不切实际。“人往高处走，水往低处流”，人才在流动中更偏爱环境和机遇。贫困地区硬件尚不具备，更何况软件。因此，我们认为贫困地区的人才引进战略不具有可行性。但是，可以通过“智力引进”，使智力资源流动起来，由非贫困地区流入贫困地区。智力引进通常与项目结合起来，发达地区的人才不需要一定流动到贫困地区，事实也证明人才不会主动流向贫困地区，但是可以通过参加贫困地区项目的方式实行智力引进。智力资源的引入还有很多方面有待规范，例如项目的产权，利益分配等。智力引进取决于贫困地区项目的吸引力，而不是地区的吸引力。例如，发达地区人才到贫困地区挂职当科技县长、乡长等就是一项智力引进人才的好办法。因此，贫困地区可以借助智力资源扬长避短，避免地区因为条件恶劣没有人力资本进入的困境。

On The Thought of Human Resource Developing Pattern of Three cantons in South Xinjiang

WEI Jiang-ru, LI Yan-mei

(Economic and Administrative Institute, Xinjiang University, Urumqi 830046, China)

Abstract: In the process of anti-poverty, the status and the effect of human resource are often ignored, However, the human resource plays an important role in the economy development. From a new angle, the authors analyze the meaning of the human resource, the current condition and the feature of the human resource, then suggest the sustainable development of human resource should be regarded as the basic strategy.

Key words: Three cantons in South Xinjiang; the Development of Human Resource; Thought

(Three cantons: Hotan、Khashghar and Khizilsu)

收稿日期: 2003—3—28

基金项目: 本文调研报告是获教育部人文社会科学研究“十五”规划基金项目(批准号: O1JA850014)资助的“西部开发与新疆少数民族地区反贫困研究”的课题中的一部分。

作者简介: 魏江茹(1977—),女,新疆大学经济与管理学院2002届研究生,研究方向:资源转换及可持续发展