

自90年代以来,政府明确地提出了开发式扶贫的战略措施,并在扶贫战略中融入了人力资源开发政策,其中基本的思路是:根据贫困地区的人口、经济、社会、资源等各个方面条件,组织一切力量和资金,发展基础教育、通过人口数量调节、提高人口健康存量、促进人口流动、开展职业教育与技术培训

贫困的影响是长期的,这些策略的一个突出特点是其收益周期相对较长,一般是几年、十几年或更长一段时间,对贫困地区社会经济发展及个体经济收入增长的影响具有明显的滞后性;另一类是人力资源开发策略的短期效果影响,如单纯地强调农业技术培训、劳动力的空间流动等方面的策略对缓解贫困的影

区的现有人力资源开发策略还是过多地关注其经济效果,而忽视了其社会效果。如一些贫困地区将绝大部分扶贫资金都用来建厂和办其他经济实体,几乎没有多少资金用于办教育和建卫生医疗体系上。当然,偏重人力资源开发的经济效果可能会在一段时间内带来经济的快速增长以及个体经济收入的大幅度

开发式扶贫中的人力资源开发

□陆杰华

等手段或措施,不断促进贫困地区人力资源的合理配置与利用,以便尽快摆脱现有贫困与落后的状况。由于贫困地区的人口、经济、社会、资源等方面条件有别于经济水平较发达的地区,该地区的人力资源开发有着其鲜明的特征,因此,贫困地区在制定本地区人力资源开发策略时应考虑以下几个基本原则:

1. **人力资源数量与质量相互协调的原则。**贫困地区人力资源总量包括两个方面的内涵:人力资源数量与人力资源质量,前者主要指人口规模、人口年龄构成、生育率水平等,后者主要指思想观念、知识水平、身体健康水平、技能水平等。从辩证唯物主义角度上讲,人力资源的数量与质量本身就是一个矛盾的统一体。也就是说,在其他条件不变的情形下,人力资源数量的增加势必会导致其质量的某种程度下降;而人力资源质量的增加则势必会带来对人力资源数量需求的某种程度下降。人力资源数量与质量的相互关系表明,贫困地区在开发其人力资源的时候,必须要协调好数量与质量之间的有机关系。

2. **人力资源开发长期效果与短期效果兼顾的原则。**贫困地区人力资源开发策略对该地区缓解贫困的效果影响可分为两大类:一类是人力资源开发策略的长期效果影响,如国民基础教育、人口健康状况改善、职业教育等方面的策略对缓解

响多半是短期的,这些策略的一个突出特点是其收益周期相对较短,一般仅是一年、几十天或者更短的时间,对贫困地区社会经济发展及个体经济收入增长的影响具有明显的时效性。我们认为,在目前贫困地区的一些农户还未能解决温饱的条件下,贫困地区适当强调人力资源开发短期效果的策略是必要的,这对于实现贫困地区近期经济发展目标及完成扶贫的硬性指标是有现实意义的。但是,不能因此就忽视了人力资源开发长期效果策略的制定与实施。从贫困地区社会经济可持续发展的角度上讲,人力资源开发策略的制定要同时兼顾长期效果和短期效果的有机结合,要避免贫困地区社会经济发展过程中的某些急功近利作法;也就是说,贫困地区在确定人力资源开发策略时更应当注重发展基础教育与职业教育、提高农民的健康水平等方面。

3. **人力资源开发经济效果和社会效果并重的原则。**可持续发展理论认为,一个国家或地区的发展不仅体现在经济发展上,还应体现在社会发展、环境发展等方面,因而评价一个国家或地区发展状况不仅要其经济效果,还要注重其社会效果。贫困地区人力资源开发策略的制定也要同时注重经济效果和社会效果,并使二者能够有机结合起来,最终促使贫困地区走上可持续发展的良性循环轨道。从目前我国反贫困的实践上看,大多数贫困地

区的发展应该是全方位的,人力资源的开发同样应重视其社会效果,特别是人力资源开发的指导思想应当全面地体现人的发展,只有这样才能从根本上摆脱贫困地区贫穷、落后的面貌。

4. **人力资源开发的重点与区域经济发展优势相结合的原则。**如果按贫困县作为行政区划单位,各个贫困地区的区域经济发展优势各不相同。例如,就辽宁贫困县而言,辽东的宽甸满族自治县和岫岩满族自治县的经济优势在于其自然资源,致富的潜力更多在于山,如何开发果树、山林及扩大其他经济作物种植面积是辽东地区脱贫致富的支柱型产业;而辽西贫困地区由于其自然资源有限,其经济发展优势则更多地在于其大量剩余劳动力的流动,如何解决好这一地区劳动力有序的合理流动是其经济发展的一个重要增长点。但是,我们认为,贫困地区的区域经济发展优势仍然还是潜在的,还没有转化为实实在在的经济增长,有待于去进一步开发与利用,以便促使原有的自然优势或者人力优势转变成致富的经济优势。这里,贫困地区从潜在优势转化为现实优势的重要前提条件是,各个贫困地区必须依据自身的区域经济发展优势来制定出相应人力资源开发的侧重点,选择出不同人力资源开发的模式。

(作者单位:北京大学人口研究所)