

少数民族地区人力资源开发研究

牛灿星

中山大学南方学院, 中国·广东 广州 510900

【摘要】人力是一种潜在价值非常巨大的资源,通过对人力资源的投资,可以取得比开发自然资源更为有效益的结果。当今社会的发展归根到底是人才的充分开发,即人力资源的开发与应用,它从多方面推动经济增长方式转变,进而实现经济增长。在当代,少数民族流动人口呈现出一种“半融入”的状态,即就业在城市,户籍在乡村;本人在城市,家人在乡村;生活在城市,根基在乡村。

【关键词】少数民族; 人力资源; 经济增长

1 少数民族地区人力资源开发现状

1.1 行业分布:少数民族流动人口在生产行业占比较高,在专业技术行业占比与汉族持平

少数民族流动人口在生产行业就业比例较高,但在技术行业比例与汉族占比基本持平。具体来看,少数民族流动人口在生产运输行业占比高达48.74%,比汉族的30.74%高出18个百分点。同时少数民族在餐饮、家政等服务行业占比为17.3%。少数民族从事劳动密集型行业人数接近七成。

1.2 就业身份和就业单位性质:少数民族流动人口就业身份中雇员形式的占比较高,且多集中在

私营和独资企业在就业身份层面,少数民族流动人口多以雇员身份进入劳动力市场,这一比例高达81.12%,比汉族67.05%多出14个百分点。而少数民族流动人口中雇主身份比例仅为4.62%,低于汉族的7.57%。自营劳动者中汉族占比为23.68%,高出少数民族12.72%约11个百分点。通过以上数据的对比可以看出,少数民族流动人口的就业身份主要以雇佣形式存在于劳动力市场。

1.3 学历教育:少数民族相对教育程度较低

少数民族人力资源的文化程度状况为:在人口受教育程度上,仍以小学、初中文化程度为主,高中、大专及以上学历的高层次人群所占比重太小,文盲人口所占比重高于全国平均水平,文化水平总体较低。文化素质与发达地区差距较大,劳动力的素质低下已经严重制约了当地经济的发展。

1.4 年龄结构:少数民族就业人口中年龄整体偏大

人口年龄结构也会影响人力资源的供给。由于人力资源开发中劳动力数量与人力资源总数量呈正向关系,因此,人力资源中劳动力的数量增加将有利于人力资源的开发,而非劳动能力的人口数目增多,将会增加人力资源的开发难度。青少年的人口比重在呈明显的下降趋势,而中青年、老年人的人口比重在呈上升态势,虽然都在增长,但是中青年的增长比重不及老年人口的增长速度,65岁及以上的老年人口数量增加迅速,少数民族地区呈现出人口老龄化的发展趋势。

2 少数民族地区人力资源开发建议

2.1 人力资源开发构建的目标

2.1.1 人力资源数量目标。少数民族地区在人力资源开发数量上显示出农村劳动力数量多以及农村劳动力过剩的现状。农村人口数量压力巨大,少数民族地区地少人多,耕地面积的不断减少,加剧了少数民族地区的人地矛盾冲突,农村剩余劳动力的转移任务十分艰巨。因此,必须在国家的生育政策范围内,改变农村传统的重男轻女思想,严格控制农村人口数量的增长率,使农村人口在总人口中的比重逐渐降低,城市人口在总人口中的比重上升,逐步加快少数民族地区的城市化进程。

2.1.2 人力资源质量目标。人力资源质量包括了科技素质、文化素质、身体素质等。在人力资源质量方面,少数民族地区人力资源素质相对低下,难以适应新兴产业的发展要求,形成恶性循环。因此,文化方面,需要在少数民族地区大力发展教育,提高

全州的义务教育阶段的入学率以及教育教学质量。科技方面,在农村,推广农业技术,增加农民接受培训的机会,提高农民的科学技术水平;在城市里,提高企业员工的在职培训工作,增强员工的劳动生产力,促进企业发展。身体方面,要增强医疗卫生条件与基础设施建设,提高硬件与软件,努力提高少数民族地区城乡人民,尤其是农村地区人民的身体素质,培养提高身体素质的观念。

2.1.3 人力资源结构目标。人力资源的结构年目标包括了产业分布结构、年龄结构等。少数民族地区在人力资源的结构层面上呈现出了不合理的状态。产业结构的失衡直接导致了人力资源的产业分布错位,产业分布结构无法适应产业结构,因此需要减少农村劳动力在第一产业中的就业比例,同时引导提高劳动力在二三产业中的就业比例。在年龄结构层面,对于少数民族地区出现的老龄化问题需要特别注意,适当调配资源向老龄化设施进行转移。

2.2 少数民族地区人力资源开发构建的原则

2.2.1 整体性原则。少数民族地区人力资源开发必须适应全州的经济发展与人力发展的需要,必须将少数民族地区的人力资源开发纳入全州战略发展规划及战略目标来进行考虑,统筹协调好城乡人力资源开发。因此,在少数民族地区人力资源开发过程中并非是独立的,要坚持整体性原则。

2.2.2 前瞻性原则。少数民族地区在进行人力资源开发时要坚持前瞻性原则。对于全州人力资源开发,不要鼠目寸光、只顾眼前利益,要了解劳动力市场变化以及对劳动力素质提出的新要求,努力提高劳动力素质与就业岗位进行匹配,并根据社会产业结构发展的需要,及时调整人力资源的产业分布结构,做到有针对的进行人力资源开发。

2.2.3 实用性原则。日本在企业在职培训中就十分重视实用性培训,在课程设置以及实际操作中注重于社会发展需要进行匹配,确保培训出的劳动力是这个社会发展所需要的。少数民族地区在教育培训中,尤其是职业教育、在职培训,尤其要注重理论与实际的结合,做到学有所用,根据实际情况灵活变化培训内容,提供各种实践操作机会。

2.2.4 兼顾性原则。少数民族地区在人力资源开发中要坚持兼顾性原则,指的是人力资源开发要统筹城乡发展与区域协调发展。目前正是城市化发展的快速时期,切不可重城市而轻农村,有大量的农民还聚集在农村地区,缩小城乡发展差距是摆在面前的重要使命与任务。

参考文献:

[1] 杨林,屠年松,常志有.边疆少数民族地区人力资源开发的障碍分析[J].学术探索,2007(02):131-134.

[2] 张晓庆.少数民族地区的人力资源开发对策[J].统计与决策,2005,000(01S):P.94-95.

作者简介:

牛灿星(1998.11.30—),民族:纳西族,研究方向:经济学。