

# 桂西南民族边境地区人力资源开发现状研究——以崇左市为例

刘忠超 (广西民族师范学院, 广西崇左 532200)

**摘要** 人力资源是促进桂西南民族边境地区发展的第一资源, 促进地区经济发展是人力资源开发的根本目的。人力资源开发不足已成为制约桂西南民族边境地区经济及社会可持续发展的重要因素, 同时, 桂西南民族边境地区在人力资源开发领域存在诸多障碍。桂西南民族地区人力资源开发必须充分认识自身所面临的问题和不利条件, 并且探寻有针对性的解决措施, 以使得桂西南民族边境地区人力资源开发迈入良性发展的轨迹, 为地区经济及社会发展做出更大贡献。

**关键词** 民族地区; 人力资源; 人力资源开发

**中图分类号** S-9 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2014)35-12725-02

以崇左市为代表的桂西南地区是典型的欠发达民族边境地区, 长期以来在经济及社会发展的诸多方面明显落后于区内及区外发达地区, 这其中的主要缘由除了民族地区固有的传统因素外, 人力资源开发的不足与不当也是一个不容忽视的重要原因。人力资源开发已成为制约桂西南地区发展新的瓶颈, 同时, 人力资源开发也为桂西南地区摆脱贫困落后的状况提供了新的思路与方法。

## 1 人力资源开发对崇左市地区发展的重要意义

从字面意义上看, 人力资源可以细分为“人力”和“资源”两方面, 《辞源》中将“人力”解释为“人的能力”, “资源”在《辞海》中的定义是“资财之源”<sup>[1]</sup>。由此可见, 人力资源具有巨大的价值创造能力, 但人力资源并不能直接带来价值和利润, 人力资源的核心价值部分通常不是显在的, 而是潜在的。因此, 对人力资源的充分发掘及有效使用, 即人力资源开发也就显得尤为重要。

关于人力资源及其开发与区域经济社会发展之间的辩证关系, 很多机构及学者早已有了充分的研究及论证。联合国开发计划署在《1996 年度人力资源开发报告》中指出, 没有经济增长的保证, 人力资源开发不可能持久, 缺乏人力资源开发的有效支撑, 经济增长也不可能持续<sup>[2]</sup>。新经济增长理论(也叫内生经济增长理论)的代表人物之一罗伯特认为对人力资源进行投资将充分使得人力资源自身及其他要素的收益增加, 从而有效促进经济增长<sup>[3]</sup>。美国经济学家西奥多在 20 世纪 70 年代就曾提出人类社会贫困状况的改变不再局限于空间、能源和土地等传统要素, 而是以人力资本投资为核心的人力资源开发与知识进步<sup>[4]</sup>。由此不难看出, 对于像崇左市这样的桂西南民族边境地区而言, 人力资源开发正日益成为促进地方经济社会全面、快速发展的重要因素, 应当引起高度的重视。

### 1.1 人力资源开发是促进崇左市地区经济发展的持久机制

就某一地区而言, 经济发展一般依赖于 4 种要素的驱动: 人力资源、自然资源、资本以及技术<sup>[5]</sup>。其中人力资源往往被称作促进发展的第一资源, 这种理念是十分正确的, 对于像崇左市这样的桂西南民族边境地区而言尤其具有重要的借鉴意义。崇左市位于广西壮族自治区西南部, 历史上就是一个典型的边境多民族欠发达地区, 地方经济发展长期欠缺资金, 产业结构的总体技术水平也明显落后, 正是由于在物质要素、资金和技术领域投入的欠缺, 使得崇左市的经济发展长期滞后。崇左市要突破传统发展模式的桎梏, 就必须寻找新的资源支撑点, 人力资源开发就是一个重要的突破口。英国经济学家哈比森曾指出, 自然资源是被动的生产要素, 人力资源的开发与人力资本的积累才是促进经济增长的主动力量<sup>[6]</sup>。人力资源之所以能够对地方经济发展起到举足轻重的主要, 原因主要在于和其他资源相比较而言, 人力资源具备两大显著特性: 价值增值性与可再生性<sup>[7]</sup>。人力资源可以简称为劳动力资源(包含体力劳动和脑力劳动), 按照马克思劳动创造价值的观点, 人力资源通过作用于物质资源之上的活的劳动, 能够创造出远远大于自身价值的新价值, 美国著名经济学家舒尔茨在 20 世纪六七十年代就充分论证过人力资源的投资收益率远远高于物质资源的投资收益率。此外, 人力资源的载体是活生生的人, 鉴于人自身的繁衍性, 所以从理论上讲, 人力资源是不会枯竭的。对于桂西南这样的欠发达民族地区而言, 在促进经济发展的过程中, 这两点尤其应当引起重视, 国内外不乏通过人力资源开发突破自然资源瓶颈, 取得巨大经济成效的成功例子。例如日本、韩国、亚洲四小龙等国家和地区都是在自然资源不占优势的基础上通过人力资源开发取得经济层面的巨大成果, 国内的温州等发达地区原本也都不具备自然资源优势, 其经济的竞争力正是建立在地区人力资源的优势基础之上的。因此, 类似于崇左市这样的桂西南欠发达民族地区要想取得经济的跨越式发展, 必须将资源开发和利用的重点由自然资源转向人力资源, 通过充分有效的人力资源开发, 使得人力资源成为地区经济新的增长点。

**基金项目** 2013 年度广西高校人文社科立项项目资助(SK13LX488): 桂西南民族边境地区人力资源现状及开发模式研究——以崇左市为例; 2013 年度广西民族师范学院科研经费资助项目(2013YB032): 桂西南民族边境地区人力资本投资与区域经济发展关系研究——以崇左市为例。

**作者简介** 刘忠超(1978-), 男, 湖北武汉人, 讲师, 在读博士, 从事人力资源管理研究。

**收稿日期** 2014-11-05

**1.2 人力资源开发可有效促进崇左市社会总体发展与进步** 崇左市作为桂西南地区典型的欠发达民族边境地区, 除经济领域欠发达外, 在社会文明、法治建设、文化传承、制度创新等方面也明显滞后, 社会的总体发展水平处在较低的层次。要改变这种不利的状况与局面, 就必须及时加大对崇左

市人力资源开发的强度和投入力度。原因比较明显,社会生活的方方面面都涉及到“人”,社会进步的每一个领域也都需要“人”的积极建设与参与,提升社会的总体发展水平,关键就是要提高“人”的素质,而这正是人力资源开发的领域与专长。崇左市社会发展的总体滞后,人力资源的素质低下是一个不可忽视的重要因素,而人力资源开发的不足则是崇左市人力资源质量总体不高的重要原因。为解决这种不良局面,加大和改善对崇左市人力资源开发的投入是不可避免的。人力资源的开发可有效提升崇左市人力资源的总体素质,不仅可以有效促进崇左市经济的持续增长,而且能够减少政策推行的阻力,改变崇左市民根深蒂固的传统观念和思维方式,更加有利于传统文化的传承和新思想、新观念的引进与推行,使得崇左市形成良好的整体社会氛围,为崇左市经济社会的全面发展提供良好的社会环境保障,为崇左市整体实力的提升提供有力的支柱。

## 2 崇左市现阶段人力资源开发领域面临的主要障碍

崇左市现阶段人力资源开发的总体水平和质量不高,其面临的主要困难和不利因素主要有以下几个方面,在促进崇左市人力资源开发的时候应当引起重视。

**2.1 崇左市的经济水平滞后** 地区人力资源开发固然重要,但人力资源有一个最为基本的前提,那就是必要的资金投入与保障,就实际情况而言,崇左市政府在人力资源领域的投入不足在很大程度上是受到地方财政支付能力的限制,而经济发展正是崇左市的天然短板。崇左市地处广西壮族自治区西南部,受地质结构及自然气候的影响,经济结构较为单一,以矿藏开采和甘蔗种植为主要支柱产业,在经济层面缺乏明显的区域核心竞争力。据崇左市2012年国民经济和社会发展统计报告显示,2012年崇左市GDP为530.75亿元,按照常住人口计算,人均地区生产总值为26300元<sup>[8]</sup>。即使在总体经济实力并不发达的广西而言,崇左市也处在中下游水平,正是由于财政实力的不足,崇左市政府在地区人力资源领域的投入一直存在欠缺。更为严重的是,崇左市经济实力疲软的境况在很长一段时期之内难以得到显著改善,这是崇左市在进行地区人力资源开发时面临的首要障碍。

**2.2 崇左市人力资源的结构不合理** 人力资源结构是指地区人力资源总体的分布以及构成,人力资源结构可以细分为自然结构、社会结构、经济结构几个主要方面,人力资源结构是反映某一地区人力资源总体质量的重要指标。由于崇左市是一个多民族聚居的边境地区,地区内少数民族人口占绝大多数,受国家政策的倾斜,崇左市人口的增长速度一直较快,人口压力相对其他地区而言比较大。此外,崇左市人口构成的总体质量不高,以受教育年限来衡量,在基本代表人口质量的非义务教育阶段,2012年崇左市普通高等教育招生1.18万人,在校生3.07万人,毕业生0.73万人。各类中等职业教育(含技工)招生1.17万人,在校生3.04万人,毕业生0.73万人。普通高中招生0.89万人,在校生2.36万人,

毕业生0.61万人<sup>[8]</sup>。相对受教育程度较高的人口在崇左市总人口中的比例明显偏低。而人口受教育程度与收入水平有着明显的正向关系,据联合国教科文组织提供的研究结果表明,就受教育水平对收入水平的影响而言,小学毕业可提高成43%,初中毕业可提高108%,大学毕业可提高300%<sup>[9]</sup>。崇左市人力资源结构的不合理是崇左市人力资源开发面临的另一大障碍,很大程度上削弱了崇左市人力资源开发的实际效果。

**2.3 崇左市人力资源开发的市场机制不完善** 人力资源的充分、有效开发必须依赖于有一套合理、有效的机制,而在这个领域,崇左市也处在明显的缺陷。崇左市在人力资源领域的开发带有比较明显的行政色彩,在户籍制度、社保制度、人事制度等多方面或多或少都带有计划经济时代的残留,人力资源开发机制不仅效率低下,而且对人力资源的束缚和约束比较多,限制了人力资源的合理流动,从总体上降低了人力资源的活力和创造性。此外,崇左市人力资源开发的形式和主体比较单一,尤其是缺乏市场化的运行机制,人力资源开发的效率低下,人力资源开发的规范性和深度都明显不够。这种现状在很大程度上制约了崇左市人力资源开发的良性发展。

**2.4 崇左市人力资源开发受到传统观念的桎梏** 人力资源开发的对象是人,人力资源开发是在特定的区域范围内进行的,因此不可避免的会受到地区风俗文化的影响。作为人力资源开发的主体,崇左市政府和崇左市民所受到的观念桎梏都比较明显,就前者而言,崇左市政府对人力资源有着较为传统的占有色彩,缺乏现代社会建立在契约关系上的使用价值交换理念,对人力资源的等级划分和使用限制比较多,没有充分考虑人力资源载体的特殊性,导致崇左市优秀人力资源的引入比较少,优质人力资源的流出却比较多。此外,就个人而言,许多崇左市民,尤其是农村居民受传统观念的影响比较深远,早婚、早育的情况比较普遍,人口的自然增长速度比较快,同时对子女的教育投入和热情普遍不高,导致崇左市劳动力人口的受教育年限偏低,人力资源开发的潜力有限,人力资源开发的实际收益率偏低。

## 参考文献

- [1] 张志新. 论民族地区的人力资源开发[J]. 贵州社会科学, 2004(7): 39.
- [2] 李志斌. 论民族教育投资与民族地区人力资源深度开发[J]. 黑龙江民族论丛, 2006(4): 113.
- [3] 姚旒, 阳晓明. 构架少数民族地区人力资源战略开发框架推进民族地区经济发展[J]. 贵州民族研究, 2013(3): 83.
- [4] 赵曼. 西部少数民族地区人力资源开发的困境探析[J]. 科技信息, 2010(8): 471.
- [5] 郑长德. 论西部民族地区人力资源的开发与人力资本的形成[J]. 人口与经济, 2001(3): 57.
- [6] 曹美玲. 浅谈西部地区人力资源开发的现状及对策[J]. 黑龙江对外经贸, 2010(2): 146.
- [7] 王志军, 刘红叶. 西部民族地区人力资源开发问题研究[J]. 西北民族大学学报: 哲学社会科学版, 2007(1): 27.
- [8] 广西壮族自治区统计局. 2012年崇左市国民经济和社会发展统计公报[R]. 2013-08-23.
- [9] 陈文科. 发展经济学与21世纪中国中西部发展[M]. 太原: 山西经济出版社, 2001: 142.