

文章编号: 1000-5692(2004)03-0313-06

云南林业人力资源开发现状及战略选择

赵 璟

(西南林学院 经济管理学院, 云南 昆明 650224)

摘要: 可持续发展是当今国际社会普遍关注的焦点, 人力资源开发与管理则是可持续发展研究的中心问题。通过对云南省林业厅和典型林区——思茅地区的资料收集和实地调查, 探讨了云南林业人力资源开发与管理中存在的主要问题, 在此基础上, 提出林业人力资源开发应树立“以人为本”的理念, 实施教育优先发展战略, 加强人力资本的宏观及微观管理, 重视人力资本投资, 以期为促进云南省林业经济可持续发展及政府决策提供依据和参考。表 2 参 10

关键词: 林业; 人力资本; 人力资源开发; 云南省

中图分类号: S7-05 **文献标识码:** A

云南地处我国西南边陲, 为典型的山区和多民族省份。全省国土面积 39.4 万 km^2 , 其中山区面积占 94%^[1]。云南林业肩负着为烟草生产、生物资源开发和旅游业等创造良好条件的重要任务, 要为优化城乡生态环境, 为长江、珠江等流域的建设和人民生命财产安全提供可靠的生态屏障, 与此同时还要为山区人民脱贫致富奔小康创造有利条件。云南是全国四大林区省份之一, 林业在国民经济和社会发展中占有极其重要的地位。目前对企事业单位的人力资源开发与管理的研究较为普遍, 而对林业人力资源的系统研究较为薄弱。从理论和实践上重视对林业人力资源的研究, 则是云南林业获得可持续发展的关键和保障。

1 人力资源的科学内涵及其核心

人力资源是与自然资源或物质资源相对应的, 以人的生命机体为载体的社会资源, 是指在一定领域内人口所拥有的劳动能力, 具体是指人的体力、智力、知识力、创造力和技能的总和^[2]。人力资源的涵义有狭义和广义之分。狭义的人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口; 广义的人力资源是指劳动适龄人口再加上超过劳动年龄仍有劳动能力的那部分人口。数量和质量是人力资源最基本的性质。人力资源的数量是指拥有劳动能力的人口数量, 投身有用工作的人口比例及实际劳动量^[3]; 人力资源的质量是指最能体现人的体力和脑力状况的生理素质和科学文化素质以及两者的综合。一定数量的人口是形成人力资源的自然基础, 是一个国家和地区人力资源多寡的决定性因素。但在现代社会, 一个国家和地区的人力资源优劣主要表现于质量而不表现于数量上, 因为在创造社会财富方面, 人力资源的质量远远胜于其数量^[4]。人口是人力资源的自然基础, 而人才则是人力资源中层次较高的一

收稿日期: 2003-12-11; 修回日期: 2004-05-31

基金项目: 云南省自然科学基金重点资助项目(2001D0008Z)

作者简介: 赵璟(1964—), 女, 甘肃宁县人, 副教授, 从事林业经济管理研究。E-mail: kqwang@public.km.yn.cn

部分，是体现人力资源质的部分，是人力资源的核心。

2 云南林业人力资源开发现状与存在问题

目前全国林业系统各类专门人才仅占职工总数的 13.6%，远低于其他行业，更低于发达国家同行业 30% 以上的水平^[5]。云南林业劳动力资源与全国平均水平相比质量水平较低。

2 1 智力支持系统水平不高，林业职工总体素质较低

云南由于经济发展水平相对落后，人才数量严重不足，与发达地区相比差距较大。在 31 个省（自治区、直辖市）中，云南的“智力支持系统”（是指区域中人的认识、行动、决策和调整等方面的能力）总指数排在倒数第二，仅高于西藏^[6]。这将从根本上影响云南区域经济的发展（表 1）。

反映在林业这一弱势领域，其高素质的林业人力资源表现出明显的不足。

案例 1 2001 年底，云南省乡镇有 1 577 个，建有林业站 1 531 个，总编制数 8 975 人。现有在岗职工 9 935 人，其中长期固定职工 9 860 人中。大专以上 822 人，占 8.34%；中专 4 255 人，占 43.15%；高中 1 923 人，占 19.50%；初中以下 2 860 人，占 29.01%。

案例 2 2001 年，思茅地区共有林业工人 11 905 人，大专以上学历的 311 人，占总人数的 2.61%；中等学历的 4 061 人，占总人数的 34.11%；初中以下学历的 7 533 人，占总人数的 63.3%。整体劳动者素质偏低。

2 2 专业技术人员总量不足，高层次人才严重不足

据调查统计，2001 年底，云南省林业厅厅属企事业单位共有在职职工 5 134 人，其中专业技术人员 2 247 人（不含政工人员），占全部人员的 43.8%。在专业技术人员总数中，具有专业技术任职资格的 2 195 人，在岗位而未评聘人数 52 人。在具备任职资格人员中，有正高级 8 人，副高级 176 人，中级 653 人，初级 1 358 人。按单位性质分，企业单位有 878 人，占 40%，事业单位 1 317 人，占 60%。2001 年云南省林业厅直属单位、企业单位、事业单位、自收自支和集体企业等专业技术资格总数 4 385 人（表 2）。

按学历结构来分，厅直属单位在专业技术人员总数中，具有专业技术任职资格的 2 195 人中仅有博士研究生 2 人，不到 0.1%；硕士研究生 23 人，占 1.0%；本科生 673 人，占 30.7%；大学普通班 28 人，占 1.3%；大专 572 人，占 26.1%；其他学历的 897 人，占 40.9%。硕士以上的学历的比例较低，仅占 1.1%，而大专以下专业人员占了 2/3。

表 1 中国部分省（自治区、直辖市）区域可持续发展能力“智力支持系统”

Table 1 The capability of region sustainable development “intellect supporting system” in parts of China

地区	智力支持系统			智力支持系统 总指数	智力支持系统 地区排名
	区域教育能力	区域科技能力	区域管理能力		
云南	41.52	28.76	48.17	39.48	30
河北	46.07	33.19	52.44	43.90	23
辽宁	42.06	42.74	63.69	49.68	9
广东	55.15	47.32	62.40	54.96	4
上海	58.42	60.43	75.38	64.74	2
江苏	43.48	48.38	57.60	49.82	8
浙江	38.87	44.11	54.39	45.79	18
山东	48.93	38.25	62.50	49.89	7
北京	64.50	75.03	75.84	71.79	1
天津	54.01	45.78	68.40	56.06	3
西藏	36.37	15.87	34.95	29.06	31

表 2 云南省林业厅直属、企事业、自收自支事业、集体企业等单位专业技术职务结构

Table 2 The structure of specialty business in department directly under enterprise enterprise assume sole responsibility for its profits or losses and collectivity corporation in Yunnan Forestry Department

单位	正高级	副高级	中级	初级	合计
厅直属单位	8	176	653	1 358	2 195
企业单位		24	136	706	866
事业单位	8	152	504	619	1 283
自收自支事业单位			7	27	34
集体企业			4	3	7
总数	16	352	1 304	2 713	4 385

2.3 人才分布不均, 人才结构不合理

由于各地区自然条件差异性大, 生活水平悬殊, 生产力布局不平衡, 使得人才分布不均。大部分人才聚集在省会、地(州)等中心城市, 在林业系统硕士以上学历的人基本集中在昆明。即使本科学历层次的人也大都分布在地(州)城市, 县乡以下的专业技术人员很少。从职业结构看, 专业技术人员特别是中、高级人员大部分集中在有经费来源的事业单位和四大森工企业。如云南省林业厅厅属单位184名高级职称人员中, 企业24人, 仅占13%, 事业单位有160人, 占87%。滇西北自然保护区因保护区内工作艰苦, 科学研究缺乏资金, 专业技术人才不愿到自然保护区工作, 使得在自然资源保护和动植物病虫害防治等方面人才缺乏, 保护区管理工作始终处于“守山”阶段。

从专业结构来看, 以“3S”为代表的数字技术、信息技术和生物技术等高新技术领域的人才紧缺。虽然林业系统对“3S”技术进行了一定的研究和探索, 但离大面积的应用还相差甚远。

2.4 缺乏必要的激励机制

在现代林业企业制度条件下, 为最大限度地调动林业企业家及劳动者的积极性, 林业行政及企事业单位管理系统必须有一整套行之有效的激励机制。云南省卫国林业局曾是计划经济时代全国林业系统的一面旗帜, 目前却面临自身发展的困境。造成这种状况的原因是多方面的, 但缺乏统一的与单位发展战略和发展目标相匹配的人力资源管理的激励机制, 管理者大部分精力仍从事传统的人事管理, 强调听从安排而不顾及个人需要和发展, 缺乏长期有效的激励手段与科学的绩效评估体系等等是其重要原因。整个林业系统及林业企业缺乏规范化和量化的员工绩效考评体系, 其人力资源管理工作仍然局限于员工的聘用、辞退和在职员工的档案管理等。林业工作的主要机制是行政驱动型, 还没有转移到效益驱动型的轨道上来, 难以用取得的效益来调动林业劳动者的积极性。

2.5 缺乏整套人力资源开发的计划和组织体系, 继续教育工作得不到应有的重视

云南省在整个林业部门缺乏人力资源开发的一整套计划和组织体系, 有些地方实施培训似乎是为了完成上级的任务, 缺乏人力资源开发的紧迫感、主动性和自觉性, 被送出参加培训的人员害怕学习结束后没有地方安排, 各单位对专业技术人员的继续教育抓得不紧。整个林业工作还没有真正转移到依靠科技进步和提高劳动者素质, 特别是领导干部素质的轨道上来。

3 云南林业人力资源开发的战略选择

对于林业自身发展而言, 只有从特定区域整体利益和具体问题出发, 才能找到适合当地林业可持续发展的有效途径, 才能正确地确定林业可持续发展的前提与基础^[9]。从云南省林业现状来看, 云南是林业大省, 但又是林业产业弱省, 产业化发展程度较低, 造成这种状况的原因固然是多方面的, 但“可持续发展的中心是人”^[7]。因此为确保云南省林业的可持续发展, 必须重视对林业人力资源的开发与管理。

3.1 树立“以人为本”的人力资源开发理念, 制订人力资源开发战略

人力资源是所有资源中最宝贵的资源, 人又是生产力诸因素中最积极最活跃的“第一资源因素”^[8]。人是管理的核心和动力, 在一定程度上甚至起着决定性的作用。而人力资源的开发是围绕着如何挖掘人的潜力, 发挥人的积极性和主动性而进行的, 因此确立“以人为本”的思想是开发人力资源的基本原则。

人力资源开发是一项综合的和系统的工程。要实现云南林业经济的可持续增长, 就必须具有战略眼光, 制订“人口—教育—就业—培训—可持续发展”一体化的人力资源开发战略, 把充分开发和利用人力资源作为经济持续发展的一项基本政策。各级政府和社会各界应树立可持续发展新理念, 充分认识人力资源开发的战略意义, 积极推进以核心人才为中心的人力资源开发, 通过实施“能力发展”和创建“学习型社会”战略, 全面扩大劳动者学习机会。

3.2 实施教育优先发展战略

人力资源的合理开发和有效配置, 可以转化为人力资本^[9]。对人力资源投资是人力资本形成的基本条件。教育与培训是人力资源投资的重要内容。

3.2.1 要突出抓好基础教育 云南省有26个民族,是全国少数民族最多的省份,全省有4 000多万人,其中少数民族人口约占全省总人口的1/3。经过近50 a的艰苦努力,云南省基础教育有了长足的进步,文盲率大为降低,人均受教育年限平均已达3~4 a。但是由于山区条件、生产组织形式以及群众生活方式的影响,儿童入学率偏低,且流失率不断增加。为此,云南应继续把“两基”作为重中之重。应多方筹集资金,改善办学条件,力争使绝大多数适龄儿童能接受较为完善的基础教育。

3.2.2 要大力发展职业技术教育 改革开放以来,云南省技术教育虽然得到迅速发展,但与现代林业经济发展对云南省劳动力的素质要求还有相当的差距。林业劳动者整体职业技能的低下已经成为云南省林业经济发展的制约因素。目前云南中等职业教育学制主要是与职前教育不相适应的单一的长学制,这是一种学历化的办学模式,职业教育和职业培训相分离,影响了不少人学习职业技术的积极性,制约了职业教育的发展。因此,目前需从以下几个方面推进云南林业职业技术教育的进展:①在办学模式上,要突破传统的学历教育观念,实行学历教育与职业培训相结合的弹性机制,以使更多的劳动者接受职业技术教育。②在专业设置上,要紧密结合云南省经济发展实际,既要开办传统的适用性专业,又要向高新实用技术拓展,以培养多层次多用途的适用型人才,特别是与林业可持续发展密切相关的专业不能少。③在办学条件上,要加大职教基础设施建设,改善办学条件。

3.2.3 要加快发展高等教育 一个国家和地区的高等教育水平反映了培养高层次人才,扩充高质量人力资本的能力。西部地区除西安和成都外,其他省(自治区、直辖市)都存在高等教育数量和规模偏小,与实施西部大开发战略不相适应的矛盾。根据目前云南省高等教育的实际,一是要适度扩大办学规模,逐步由“精英教育”向“大众教育”靠近,以使更多的适龄青年有机会接受高等教育。二是进一步扩大专业内涵,优化专业结构。高校应主要向环境科学与工程、信息科学与工程、资源工程、能源高新技术和可持续发展等学科领域拓展,以使高校的服务更贴近西部经济发展。

3.2.4 以教育信息化推动教育与人力资源的开发 云南林业应积极抓住世界信息化发展的机遇,加强信息技术基础设施建设,利用广播电视和计算机网络不断扩大远程学习和培训的领域,推进对电子信息技术的应用,使之成为教育与人力资源开发的主要手段,加快实施“校校通”工程,积极推进信息技术与学校教学资源整合,建立网络学习和在校学习相互沟通的体制,建立和完善林区、社区学习服务体系。

3.3 积极探索创建学习型社会的有效途径,林业职工应具备终生学习的意识和能力

在现代林业发展过程中,实施人力资源开发,不仅要重视对林业职工正规的教育和培训,而且也要注重林业职工终生学习的意识和能力培养。长期以来,由于工作条件和工作环境所限,林业院校的学生离开学校后,存在“一张文凭过一生”的观念,林业职工缺乏继续学习的动力和压力。学习社会化,社会学习化,传统的一次性教育已无法满足现代林业生产实践的需要。为此广大林业工作者必须树立终生学习的观念,不断提高自身的科学文化素质。一方面,各地区林业部门应广泛开展各级学习型组织的创建活动,鼓励创办适合本地区实际的社区教育中心,整合各种学习资源,将学习的责任纳入管理系统中,成为部门领导、工作团队和组织成员的共同职责,使学习成为一种乐趣而不是负担;另一方面,林业职工应在工作实践中有意识地不断提高自学能力和研究能力,有足够的机会发展自我,完善自我。从总体上营造终生学习的环境和气氛,以保证林业劳动者素质的不断提升。

3.4 加强林业人力资本的宏观管理

结合云南林业人力资源现状,政府的宏观管理应从以下方面着手。

3.4.1 注重人力资源的科学配置 人力资源的配置可以通过计划培植和市场配置来进行。林业是弱势产业,人力资源的配置更有其特殊性。林业人力资源配置不仅要注重经济效益,还要注重社会效益,不仅要注重微观经济效益,还要注重宏观经济效益。这就需要一方面充分发挥市场配置的基础作用,另一方面合理运用计划配置手段,建立计划配置与市场配置的有效结合方式。

3.4.2 注重人才资源整体性开发 通过人才资源群体结构整体性开发,组建合理的人才资源群体结构,从而达到人才资源群体功能最优化。在宏观群体结构整体性开发上,一是要充分利用发达的中心城市与发展中地区和贫困地区在人才资源布局上的非均衡性所形成的“势差”,通过政策调控,形成

“人才流”,从而达到人才的动态平衡。二是大力调整林业产业中一二三产业人才资源的结构,优化人才资源布局,使人才资源的产业结构逐步合理化。三是要注重农林牧区社区人才资源的性别群体、年龄群体、专业群体和能级群体的整体性开发,以使有限的人才资源发挥最大的效益。

3.5 注重对林业人力资本的微观管理

3.5.1 建立充分的激励机制与林业人力资本管理评估体系 人力资本具有的创造性和创造力的个体性和无限性是其自有性特点。在人力资本利用最大化的同时也要求林业人力资本报酬最大化。为此必须有一整套有效的激励机制,建议在林业行政、企事业单位和单位实行充分的激励机制,建立按劳分配与按生产要素相结合的收入分配机制,在经济上对经营业绩突出的林业企业领导和专业技术人员要有相应的经济报酬,通过给予经营者部分剩余索取权,将其个人利益与社会利益和所有者的利益结合起来,具体可采取年薪制和利润分成等形式。对股份制林业企业经营者还可给予部分股权和期权等经济报酬。管理评估是对人力资源成本效益的测量,包括员工绩效测量和员工满意度测量等。员工绩效测量通过流动率、缺勤率和工作转换要求率反映本部门对员工的吸引率;员工满意度测量包括员工对工作的满意度和对人力资源管理职能的满意度等,从而更有效地反映人力资源管理投入的回报及其改进之处。

3.5.2 要注意人才内在潜力的再度开发,增加林业工作者的培训机会 目前,在云南省林业岗位上存在着人浮于事,人才浪费的现象,能干的没事干,不干事的在其位;另一些岗位则存在着事多人少,人才短缺现象。究其原因,主要就在于没有把人管好用活,忽视了对人才资源潜能的再度开发。我们要从政策措施和社会环境等各方面,创造尊重知识,尊重人才的社会氛围,创造优秀人才脱颖而出的社会环境,保证人才引得来,留得住。尽可能给林业工作者以培训的机会,鼓励他们不断进行学习提高。

3.6 转变投资观念,加大林业人力资本投资力度,建立林业人力资本投资机制

资本投资是一种需要讲究投资选择和考虑投资效果的经济行为。长期以来,林业部门偏重于物质资本的投入,忽视对人力资本的投资,加剧了人力资本短缺的矛盾,有些林业部门每年的招待费几十万元,而对本单位员工的学习横加阻拦,从而浪费了有限的资金。著名经济学家舒尔茨认为:人力资本是通过投资形成的,这种投资是通过教育经费的投入来体现的。如果没有教育经费的投入,便不会有人才资源的可持续开发,也就不会有良好的人才回报率。因此各级政府都应从战略的高度加大对人力资本投资的力度,并切实保证这种投入在本级政府预算中的比重增加;通过科研机构的横向联合,企业为科研项目提供资金,也为科研成果的转化提供了捷径;制订更加优惠的政策,吸引外资投入人力资源开发事业;通过个人与单位联合投资,进行再教育和再培训,达到整体提升林业人力资源素质的目的。

参考文献:

- [1] 令狐安.要切实保护云南的森林资源[J].云南林业,2001,22(5):4-5.
- [2] 梁裕楷,袁兆亿,陈天祥.人力资源开发与管理[M].广州:中山大学出版社,2001.
- [3] 陈至发,桑晓晴.农村人力资本供求非均衡特征及与农业现代化[J].农业现代化研究,2002,23(4):306-309.
- [4] 刘燕娜,冯亮明.论林业企业可持续发展与人力资源管理的辩证关系及矛盾人力资本投资[J].林业经济问题,2003,23(1):29-31.
- [5] 许文兴,陈建明,陈金明.林业企业技术创新的客观性分析[J].林业经济问题,2000,20(4):210-213.
- [6] 中国科学院可持续发展研究组.2000年中国可持续发展战略报告[R].北京:科学出版社,2000.
- [7] 沈国防.中国森林资源与可持续发展[M].南宁:广西科学技术出版社,2000.
- [8] 余建辉,刘艳娜,黄振.林业持续发展与人才培养[J].林业经济问题,2000,20(6):327-330.
- [9] 王波,张贤澳.林业企业人力资源开发与管理的策略[J].林业经济问题,2001,21(3):172-174.
- [10] 唐小我,兰家隆,傅崇龙.提升西部教育与人力资源开发的整体水平[A].中国科学技术协会,中国工程院,贵州省人民政府.

Status and strategic choices of forestry human capital development in Yunnan Province

ZHAO Jing

(School of Economic and Management, Southwest Forestry College, Kunming 650224, Yunnan, China)

Abstract: The sustainable development has drawn great attention in the world. The development and management of human capital is the center of sustainable development research. The main problems existed in the development and management of Yunnan forestry human capital were discussed and analyzed after data collection and field survey in Yunnan Provincial Forestry Department and a typical forestry region Simao Prefecture of Yunnan Province. On this basis, the strategic measures of the forestry human capital development such as building up the man-oriented ideas, implementing the strategy of "priority of education", enhancing the macro-management and micro-management of human capital, attaching great importance to human capital were put forward to promote the sustainable development of forestry economy in Yunnan Province and provide the foundations for and references to government's decision-making. [Ch, 2 tab, 10 ref.]

Key words: forestry; human capital; human capital development; Yunnan Province

浙江林学院组织召开浙江省林业特色基地（竹类）建设研讨会

2004 年 7 月 5 日, 浙江省林业特色基地(竹类)建设研讨会在浙江林学院召开。浙江林学院副院长方伟教授代表学校对各位参会人员的到来表示欢迎, 并就会议的目的和竹类特色基地建设下一步工作作了重要发言。浙江省林业厅造林处吴黎明处长高度评价了本次会议, 强调浙江省竹产业建设要有紧迫感和危机感, 并就下一步工作作了重要指导。来自丽水市莲都区、遂昌县、瑞安市、绍兴县、庆元县、龙泉市、杭州市余杭区和德清县等浙江省林业特色基地(竹类)所在市(县、区)的林业部门领导先后在会上发言, 就基地建设成效、存在问题和今后计划等方面进行了研讨。会议由浙江林学院科技处副处长韦新良教授主持, 浙江林学院竹类研究所的有关科技人员参加了会议。