

新型培训组织与涉农人力资源开发

王兴化¹, 张立富²

(1. 天津科技大学经管学院, 天津 200222; 2. 南开大学商学院, 天津 300071)

摘要:当前, 人力资源的质量严重影响着中国农业及农村经济的发展与转型。新时期中国农业及农村人力资源开发的三个重点是: 全面实施素质教育工程, 使农村及农业劳动者的素质达到世界领先水平; 继续加强对农业及农村劳动者生产技能的培训, 培养大批技能型农业人才; 加强对相关人才自主创业能力的开发, 培养具有创新精神涉农企业家。为此, 我们要运用 VTO、涉农合作组织等新型培训组织设计高效的农村人力资源开发体系。

关键词: 新型培训组织; 人力资源开发; 涉农企业家

中图分类号: F270.8 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-2404(2008)29-0095-04

1 农业及农村人力资源无法支撑农业及农村经济的发展

经济学、管理学是研究资源配置的学科, 如何利用现有的资源, 找到最优的资源配置方式是研究的主要问题。但是, 无论资源配置方式多好, 即经济体制和管理模式有多好, 如果资源质量上不去, 也难以取得理想的效益。所以, 提高资源的质量也越来越成为经济学、管理学研究的重要课题。对物质资源和人力资源而言, 提高人力资源的质量是最关键的。当前, 制约中国农业及农村经济发展的主要问题之一就是人力资源质量无法支撑产业的转型, 如农业科技含量较低、产品结构不合理、农业组织演进速度缓慢、创新能力不足等问题。

农业及农村人力资源质量低下的主要表现是: 学历普遍偏低, 受教育程度低。接受信息的能力和 学习能力较弱, 创新能力严重不足; 年龄结构和性别结构都较为不利, 老年劳动力和妇女劳动力较多。这就意味着, 农村劳动力的体力因素和智力因素都严重阻碍着农村经济的发展。例如, 作为农民素质较高的天津市, 农民的受教育程度也以初中文化程度为主, 约占劳动力资源总数的 60%。

农业及农村人力资源质量低下的根源是: 快速的工业化和城市化过程使农村优质人力资源流向城市中的其它产业及各种公共部门, 造成农村人力资源的匮乏。这些人才主要是通过提高学历和自主创业两条途径流向城市的。西方工业化国家也基本经历了这一过程; 落后的农业及农村经济迫使大量的农村劳动力外流, 形成城市农民工。

2 新时期我国农业及农村人力资源开发的三个重点

农业及农村人力资源质量的提高需要多种方式协同运用, 既要利用有效的政策吸引优质劳动力的回流和降低劳动力的外流, 同时更要加强农业及农村人力资源的开发, 二者是相互促进的。将人力资源开发作为重点, 设计有效的开发计划并实施完整的开发工程, 有利于吸引优质劳动力的回流和降低劳动力的外流。根据人力资源及农村经济的发展阶段, 农业及农村人力资源开发的重点是:

2.1 全面实施素质教育工程, 使农村及农业劳动者的素质达到世界领先水平

部分地区农村劳动力受教育水平虽然已相对较高, 已接受过培训的农村劳动力的比重相对较高, 但大多数地区的农民受教育程度偏低, 进一步提高农民素质的任务仍相当艰巨。为此, 要制定农村劳动力素质培养的新一轮发展规划。规划的制定要本着高标准的原则, 向世界高水平农民的培养目标迈进, 使农业的国际竞争能力进一步提高。我国的农业不能再靠量来取得到竞争优势, 而是要靠高水平的技

收稿日期: 2008-09-19

作者简介: 王兴化(1969-), 经济学博士, 管理科学与工程博士后, 教授。主要从事人力资源开发与经济创新、劳动关系等方面的研究。Email: wangxinghua09@126.com; 张立富(1962-), 经济学博士, 管理科学与工程博士后, 南开大学商学院人力资源管理系副教授。主要从事人力资源开发、劳动关系等方面的研究。

术和管理来取得竞争优势。农业从业人员素质要达到国际最高水平,这是农业获得优势的关键。为此,培训的内容要进一步扩展,全面启动农村人力资源开发的新局面。不仅要加强农业生产技术的培训,还要重视基础文化知识的普及教育,进一步提高农村劳动力继续教育水平全面提高农民素质。例如,天津市东丽区工业经委与韩国企业共同创办了东丽外语培训中心,外籍教师任教,已培养各类外语人才约 500 人,就业率 95%。

2.2 继续加强对农业及农村劳动者生产技能的培训,培养大批技能型农业人才

这实际上是目前我国农村劳动力培训的重点,也是各级地方政府的工作重点。农民通过各种方式获得了现代农业知识和技能的传授。这种技能培训主要是以应用技术的传授为主,较少涉及研发领域。它是一种覆盖面最广的培训体系,受训者涉及绝大多数农民。农民对应用技术的现实需求最大,这也决定了在相当长一段时间内,我国农村劳动力培训计划的重点仍然是农业生产技能的传授。各地区围绕当地的主导产业,制定了有特色的、实用的培训计划。例如,天津宝坻区针对地方种植业以“三辣”为主,养殖业以生猪、蛋鸡、鱼为主,在教材选择上以实用为主,并注重新技术、新成果的推广。

2.3 加强对相关人才自主创业能力的开发,培养具有创新精神涉农企业家

这是当前我国农村劳动力培训与开发最薄弱的环节,但这却是最重要、最关键的。随着农村经济的发展,农业生产和经营组织会发生巨大的变化,以农户为主的生产经营形式会被各种新型组织所替代,组织的灵活性、高效性、规模性等都需要具有创新精神的现代企业家。因此,提高涉农人员的经营管理能力是下一步的重点。如果说,前两点的主要受训者是农民或农村劳动力,那么培养新型的涉农企业家却不仅仅是针对农民的,还包括大量的城市高素质人才,包括技术研发人才、经营管理人才,如人力资源管理人才、市场营销人才、行政管理人才等。这是解决农村人力资源流失并促进其回流的最优途径。此外,与此相关的是要加强职业培训师的培养,目前,我国失业培训师特别缺乏,尤其是与农业生产经营有关的企业培训师更是缺乏。我们的目标是培养出一批具有创新精神和全球眼光的涉农企业家,设计出一套有利于企业家产生和成长的高效益制度

体系和管理模式,营造出企业家成长的良好环境,激发他们创业的激情。

3 运用新型培训组织设计高效的农村人力资源开发体系

3.1 虚拟培训组织

虚拟培训组织(Virtual Training Organization,简称 VTO)(S. S. McIntosh, 1995)是企业组织虚拟化进程中出现的一种开放、灵活、高效的新型培训组织。与传统培训组织不同的是:VTO 不再将接受培训者视为知识和技能的被动接受者,而是将其视为“顾客(customer)”。受训者即“顾客”具有主动权和选择权,VTO 能够提供令“顾客”满意的服务,受训者的权力得到尊重,培训的目的性增强;所设计的培训内容能够针对企业的发展 and 产业的生命周期而及时调整和更新,VTO 的敏捷性较高;VTO 要对企业的需求进行评估,提高受训者的才能和技能需要何种培训内容,在此基础上设计出适应需要的“产品”。同时,VTO 要对新改进的项目和各种新增加的培训项目进行评估,确定其价值;在虚拟培训组织中,“顾客”的范围较大,不仅包括雇员,还包括企业内部各部门经理及供应商相关人员等;在 VTO 中,培训主要发生在工作地点,既不是课堂上,也不是在模拟的工作环境中,因此使培训更加真实。这是 VTO 与传统培训组织的不同之处,同时也是与虚拟培训或模拟培训的不同之处,GE、IBM 等企业都在逐步推行现场培训,学习和培训的内容更加有针对性。

在农业及农村人力资源开发过程中,应该借鉴 VTO 的某些特点,如,在开放的体系中实现隐性知识的传播。Allan Butler 等人以现代西方农业的经营模式为背景,构建了以知识、社会网络结构和关系信任为基础的有关知识转换的三维模型。农民社会研究网络发现,农民将培训与隐性知识的结合起来,通过与家人的讨论和各种场合的专业交流,新知识在企业内部产生了各种层次的变化。(Allan Butler, 2006)

VTO 的现场培训的特点特别适用于农业及农村人力资源的开发,对培训结果的考核较为真实和直接,改变了传统培训组织中培训效果的考核与工作绩效的考核相脱节的局面。另外,现场培训的优

点还表现在培训成本的降低,少数的培训专家到现场的成本总要比大批人员停止工作到课堂接受培训成本要低,也比利用业余时间通过网络进行培训的成本要低。这一优点特别适合当前农业及农村人力资源开发经费紧缺的现实。

3.2 涉农合作组织

自20世纪60年代以来,西方一些行业寻求建立联合组织,其主要目的是为了满产业内人力资源开发的需要。例如在美国,美国银行家协会(American Banker Association)和私营银行家协会(Private Banker Association)就是一种合作组织(partner institute)。在英国、新加坡、印度、马来西亚等国都有这种合作组织(Ridha Al-Khayyat, 1998)。这种合作组织的产生源于规模经济,成员组织可成本共摊和大量节约资源,成员组织可以较小的代价获得合作组织所提供的研究成果,同时还可以跟得上行业技术发展的潮流。另外,合作组织还能够履行开发人力资源的社会责任,尤其是在行业内进行人力资源的开发,而单独的一家企业则很难做到这一点。

合作组织处于其成员组织的外部,他们属于整个行业。其特征有:合作组织不能直接进入它的成员组织内,只能在成员的外部制定和实施整个行业的人力资源发展规划。虽然合作组织不能直接进入它的成员组织内,但他们需要和成员组织进行密切合作;各成员组织都保有它的人力资源开发部门,所以有时合作组织与成员之间可能会产生冲突和分歧,甚至成员组织内的雇员将合作组织视为竞争者。当前,合作组织面临的主要挑战是如何决定其成员组织的开发需求,这项工作对人力资源开发工作的成败至关重要。

合作组织在人力资源开发过程中的运行特点应该在农业及农村人力资源开发过程中得到有效的运

用。如,建立以某种产品为纽带的合作组织,如奶制品合作组织等。组织成员既包括农户、农场、生产加工企业、销售企业的相关部门等,在组织内部实施完整的、涉及整个行业的人力资源开发计划,有助于提高农业及农村人力资源开发的系统性和有效性。同时,根据国外的经验,加强组织内部各成员之间及成员与合作组织之间的协调人力资源开发部门是至关重要的。针对合作组织运行的培训需求评估问题,可以考虑运用各种新型评估技术对该产业人力资源的培训需求进行有效评估。Yu-Hui Tao等人提出了一个基于网络的培训需求分析系统,使人力资源专业人员能有效地评估雇员基于能力的培训需求。(Yu-Hui Tao等,2006)

参考文献

- [1] Allan Butler, Phil Le Grice, Matt Reed, Delimiting knowledge transfer from training, *Education+Training*, Vol. 48 No. 8/9, 2006, pp627-641.
- [2] Jonathan Franks, "The virtual organization", *Work Study*, Volume 47 · Number 4 (1998): 134.
- [3] S. S. McIntosh, "Envisioning Virtual Training Organization", *Training and Development* (May1995): 46-49.
- [4] Richard Phillips, "Coaching for higher performance", *Employee Counselling Today*, Volume 8. number4 (1996):29-32.
- [5] Ridha Al-Khayyat, "Training and Development Needs Assessment: A Practical Mode for Partner Institutes", *Journal of European Industrial Training*, 1998, 22/1, 18-27.
- [6] Yu - Hui Tao, Improving training needs assessment processes via the Internet: system design and qualitative study, *Internet Research* 2006, vol. 16, 427-449.

New Training Organizations and Agriculture-related Human Resource Development

Wang Xinghua, Zhang Lifu

(College of Economics & Management, Tianjin University of Science & Technology, Tianjin200222, China)

Abstract: The less competitive quality of rural population poses a great impact on the development and transition of agricultural and rural economy in China. At present time, the agricultural and rural human resource development of our country relies on three key focus areas: to implement the education for all-around program in a bid to

promote the capability of rural and agricultural workers to world advanced levels; to continue enhancing the vocational training programs to foster adequate agricultural talents; to cultivate agriculture-related entrepreneurs with innovation spirits. The new training organizations, such as VTO and Agriculture-related Cooperative Organization, will enable us to achieve the above goals and chart out the effective and efficient rural human resource development system.

Key words: new training organization; human resource development; agriculture-related entrepreneur