

王玉峰,李 丹. 我国农村人力资源开发研究的文献计量分析[J]. 江苏农业科学,2018,46(9):330-335.

doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2018.09.078

我国农村人力资源开发研究的文献计量分析

王玉峰,李 丹

(南京农业大学经济管理学院/中国粮食安全研究中心,江苏南京 210095)

摘要:农村人力资源开发关系到我国全民素质的提高,开发利用好农村人力资源,对于改善农民就业、提高农民收入具有重要的意义。而目前国内关于农村人力资源开发这一领域仍然缺乏系统的分析,研究现状尚不明确,不能为农村人力资源开发的实践提供明确的指导。本研究的目的是全面、系统地总结过去 10 年来我国农村人力资源开发领域的研究成果。研究采用文献计量法和内容分析法,从文献时间分布、作者情况、受基金资助情况、研究方法、研究主题等角度对研究文献进行统计分析,阐述了目前我国农村人力资源开发的研究状况,对相关研究主题进行述评,并对该领域的未来研究趋势做出预测。

关键词:农村人力资源开发;文献计量法;内容分析法;研究现状;预测

中图分类号:F323.6 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-1302(2018)09-0330-05

“人力资源开发”的概念最早由美国学者 Harbison 和 Myers(1964)提出,它是指通过综合利用教育、培训以及公共医疗设施和卫生计划等方式来全面改善工作人口的知识水平和健康状况,以此来提升整个社会中所有人的知识、技能和能力的过程^[1]。规模化实施人力资源开发政策对于地区人口和经济的发展都具有极为重要的意义。我国农村面积大,人口众多,同时,受制于教育和培训水平,农村地区人力资本水平普遍低于城镇水平,严重制约着农村经济的全面可持续发展。随着现代化新农村建设的推进,经济发展对农民的文化、科技素养和经营管理意识提出了更高的要求,亟需进一步提升农村劳动力的文化层次和技能水平。因此,关注农村地区人力资源开发具有重要的现实意义。

我国对人力资源开发理论的研究始于 20 世纪 80 年代,已经形成了一些初步的研究成果。但纵观这些研究成果可以发现,目前国内学者对于农村人力资源开发的研究现状是不明确的,不仅缺乏系统的理论分析,也鲜有相关的实证研究。通过总结过去 10 年来农村人力资源开发领域的研究文献,可以发现:第一,关于农村不同群体以及不同农村地区人力资源开发的特殊性,现有的文献大多只是就某一群体或某一地区进行研究,缺乏整体的分析;第二,农村人力资源开发到底有哪些代表性的模式,已有的研究也缺乏系统的归纳和总结;第三,农村人力资源开发是一种多主体的行为,应该把政府、企业、社会培训机构等共同纳入开发主体范畴,只有明确不同开发主体应承担的不同责任,才能真正确保农村人力资源的有效开发。但现有研究大多是以政府为中心,缺乏对开发主体

的全面分析。

为了弥补现有研究的不足,本研究运用文献计量法和内容分析法对 10 年来与国内农村人力资源开发有关的研究文献进行梳理,概括出农村人力资源开发的研究现状、成果及不足,以期为我国有关农村人力资源开发的研究指明方向。

1 数据来源与研究方法

1.1 数据来源

本研究以中国知网(CNKI)的期刊数据库和超星数字图书馆为检索源,检索年限限定为 2007—2016 年。以“农村人力资源开发”“农民工开发”“农村女性人力资源开发”和“新型农民开发”为主题词在知网中进行检索,检索的期刊限制为核心期刊,最终得到核心期刊论文 123 篇。以“农村人力资源开发”“新型农民”“新生代农民工”为关键词在超星数字图书馆中检索,得到专著 20 篇,最终以这 143 篇文献为研究样本。

1.2 研究方法

本研究为全面、系统地总结过去 10 年来我国农村人力资源开发的研究现状,将采用文献计量法和内容分析法这 2 种研究方法。文献计量法是一种定量的分析方法,主要以文献的外部特征为研究对象,采用数学和统计学的方法来描述、评价相关领域的研究现状和发展趋势。内容分析法是一种基于定性研究的量化方法,主要以定性的问题假设为起点,并采用定量的统计方法和工具来处理研究对象,最终从统计数据中得出定性结论^[2]。

2 背景性统计分析

2.1 年度发表论文数

研究文献的年度分布可以反映某个领域一个时间段内的研究进展和水平。对 2007—2016 年我国农村人力资源开发领域的 143 篇文献进行统计(表 1),可以看出国内关于农村人力资源开发的研究总体上可以划分为 2 个阶段:第 1 个阶段(2007—2012 年),每年发表的文献数量均在 10 篇以上;第 2 个阶段(2013—2016 年),每年发表的文献数量稳定在 10

收稿日期:2018-02-22

基金项目:国家自然科学基金面上项目(编号:71273134);江苏省高校优势学科建设工程资助项目(编号:PAPD)。

作者简介:王玉峰(1969—),男,安徽滁州人,博士,副教授,主要从事人力资源开发与管理、培训与就业研究。Tel:(025)84396409;E-mail:wangyf@njau.edu.cn。

通信作者:李 丹,硕士研究生,主要从事人力资源开发与管理研究。E-mail:1126516580@qq.com。

篇及以下。可见国内关于农村人力资源开发的研究主要集中在 2007—2012 年,主要原因是当时国家出台了一系列关于农民工培训、就业,促进农民增收,保障农民利益等政策。如 2007 年国务院发布的《关于积极发展现代农业扎实推进社会主义新农村建设的若干意见》中提出必须要培育一大批有文化、懂技术、会经营的农民群体;2008 年国务院办公厅发布的《关于切实做好当前农民工工作的通知》,提出务必要通过多种措施促进农民工就业,加大加强农民工技能培训和职业教育;2012 年,国务院继续推出《关于进一步做好减轻农民负担工作的意见》,提出要建立和完善农民负担监管制度,加强涉农农民负担事项的检查监督,严肃查处涉及农民利益的违规违纪行为,切实保障农民利益。国家对农民问题的高度重视必将引起国内学者对农村人力资源研究的关注。

表 1 2007—2016 年我国农村人力资源开发研究的文献数量

年份	篇数	年份	篇数
2007	12	2012	17
2008	21	2013	10
2009	21	2014	8
2010	24	2015	7
2011	19	2016	4

注:数据根据检索的文献样本整理。下表同。

2.2 作者情况分析

2.2.1 第一作者所在单位 根据文献中标注的第一作者单位来源情况的统计分析发现,国内农村人力资源开发研究的主体主要来自高等院校、科研机构和政府机关等。结果如表 2 所示,需要说明的是收集的样本中只有 130 篇文献标注了作者来源。其中,高等院校(包括农业院校、普通综合大学、职业技术学院)在农村人力资源开发研究成果发表的数量上占据绝对优势,共发表 114 篇,占总数的 87.69%;科研机构 and 事业单位发文 13 篇,占 10.00%;政府机关发表 2 篇,占比 1.54%;另有 1 篇来自其他性质单位。可见高等院校占比最高,是当前我国农村人力资源开发领域的主要研究力量。

表 2 农村人力资源开发研究文献第一作者单位分布情况

第一作者单位来源	篇数	所占比例 (%)
高等院校	114	87.69
科研机构和事业单位	13	10.00
政府机关	2	1.54
其他	1	0.77

2.2.2 作者合作情况 对文献中的作者情况进行统计分析后发现 77 篇为合作文献。其中跨单位合作情况的判定主要依据各作者工作单位的第二级数据(部门)进行,单位不同和单位相同但部门不同均算作跨单位合作,只有当所有作者的单位和部门都一致时才可算作非跨单位合作^[3]。由表 3 可知,除 2008 年和 2011 年之外,历年合作文献中,非跨单位合作的文献数量均高于跨单位合作文献。因此,非跨单位合作仍是目前农村人力资源开发的主要合作形式。

2.3 基金资助情况

基金资助是支持知识创新、促进学术发展的重要手段,并在一定程度上反映了学术研究的背景和质量^[4]。在全部样本中,共有 65 篇论文获得不同级别的基金赞助,约占论文总

表 3 农村人力资源开发研究文献的合作形式及趋势

年份	文献篇数	
	非跨单位合作	跨单位合作
2007	6	2
2008	3	5
2009	6	1
2010	9	3
2011	3	4
2012	9	1
2013	4	1
2014	2	0
2015	2	1
2016	2	1

注:由于部分文献未标注作者来源,故统计总数不足 77 篇。

数的 45.45%。其中省部级课题资助的论文最多,共有 41 篇(占 51.25%);其次是教育部课题资助的论文,共有 22 篇(占 27.50%);再次是国家社会科学基金资助的论文,共 16 篇(占 20.00%);最后是国家自然科学基金资助的论文,共有 1 篇(占 1.25%)。虽然只有 45.45% 的论文获得各级基金项目资助,但关于农村人力资源开发的研究得到基金资助的数量总体上呈现出明显增长态势(表 4),这一方面反映了国内农村人力资源开发研究领域日益受到各类基金的关注与重视,另一方面也体现出国内该领域的研究水平日益成熟。

表 4 农村人力资源开发论文历年基金资助情况

年份	篇数
2007	4
2008	5
2009	7
2010	6
2011	7
2012	9
2013	9
2014	9
2015	6
2016	3

2.4 研究方法分析

总结 10 年来农村人力资源开发的相关文献发现,所采用的研究方法类别呈现出极不均衡的现象。其中,理论研究类文章占据了最大比重(120 篇,83.92%),这是作者对农村人力资源开发及其相关问题进行思考,借助现代科学理论和理性的思维来挖掘深层次的含义,并提出切实可行的建议。实证研究类文章则占少数(21 篇,14.69%),它是指研究者亲自收集观察资料,为提出理论假设或检验理论假设而展开的研究。而综述类文章最少(2 篇,1.39%),这是研究者在充分收集、阅读、分析与农村人力资源开发相关文献资料的基础上,经理解、融会贯通,综合分析和评价组成的文献。

3 研究主题讨论

对文献的研究主题进行梳理有助于把握过去 10 年来国内学者关于农村人力资源开发问题的研究重点,揭示该研究领域在国内发展的基本规律,明确未来的研究方向。本研究通过对 123 篇核心期刊论文和 20 篇专著的研究主题和研究内容进行归纳整理,发现农村人力资源的开发对象、开发区

域、开发模式以及开发主体是学术界关注的热点。

3.1 开发的对象分析

农村人力资源开发是以通过各种有效措施增强农村人口就业能力,提高农村人口收入为宗旨。然而,因不同类型的农村人口具有不同的特性和需求,其开发措施也必然有所差异。因此,农村不同群体的人力资源开发成为学术界的重要研究主题。本研究通过对农村人力资源开发领域的 143 篇文献的归类统计发现,其中有 68 篇文献讨论了农村人力资源开发的对象(表 5)。

表 5 农村人力资源开发对象的分类

开发对象	文献篇数	比例(%)
农民工	12	17.65
新型农民	20	29.41
农村女性	8	11.76
新生代农民工	28	41.18

3.1.1 农民工的开发 作为我国工业化、城市化过程中的一个特殊群体,农民工一直是社会各界关注的群体。农民工对中国经济的发展做出了突出的贡献;但由于大多数农民工技能素质较低,导致其在城市从事的大多是苦、累、脏、险的工作,不仅经济收入低,劳动强度大,而且居住和饮食环境都很差。在这一背景下如何做好农民工职业培训工作,帮助农民工提高就业技能,改善其就业现状,是“农民工人力资源开发”这一主题下迫切需要解决的问题。因此,不少学者在研究中提到了农民工培训工作实施过程中的关键点:首先需要充分了解农民工的需求,依据农民工的不同需求开展有针对性的技能培训^[5];其次,要建立包括农村劳动力资源库、培训信息资源库和劳动力市场需求信息库在内的的农民工开发信息系统^[6];同时还应形成以政府为主体,企业、培训机构以及其他社会力量相辅相成的农民工培训体系^[7]。

3.1.2 新型农民的开发与培训 现代农业是我国农业发展的方向,发展现代农业离不开新型农民。但由于当前我国农民素质较低,与现代农业发展的要求不相适应。因此,新型农民的培育问题必然是未来农村人力资源开发领域的研究重点。在“新型农民人力资源开发”这一主题的相关研究中,学者们主要围绕新型农民能力素质要求展开研究。基于新型农民必须是有文化、懂技术、会经营的农民群体,相关学者认为新型农民的培训工作应从培训主体和培训方式两方面着手。从培训主体来看,一是要强化政府的职能,构建新型职业农民政策支持机制,健全法律法规体系以及优化社会环境等^[8]。二是要引导农民转变观念,鼓励农民积极参与培训^[9]。从培训方式来看,新型农民的培训要注意采用多种培训形式,不断完善培训内容,加大培训长效机制的创建力度等^[10]。

3.1.3 农村女性人力资源的开发 20 世纪 80 年代以来,随着农村改革的深入与农业现代化发展,农村剩余劳动力非农转移日渐普遍。这使得妇女成为农村人口的主要组成部分,并越来越多地承担了农业生产和农业劳动,这引起了国内学者对农村女性人力资源的广泛关注。围绕“农村女性人力资源开发”这一主题,目前学术界比较统一地认为农村家政推广是提高农民素质,尤其是提高农村妇女综合素质的重要途径^[11]。以生活教育为主题的农村家政推广教育,不仅能使广大农村妇女对家政知识有更系统的了解,而且对于提高广大

农村妇女的文化素质有着积极的推动作用,是一种促进农村妇女发展的有效手段^[12-13]。

3.1.4 新生代农民工的开发 进入 21 世纪后,农民工开始经历代际更替,新生代农民工逐渐成为我国农民工群体的主力军,引起了广泛的关注。然而这些出生于 1980、1990 年后的新生代农民工,大多没有从事过农业生产类工作,也不愿意从事农业劳动,他们进城的目的不仅仅是为了赚钱,更多的是希望融入城市,留在城市生活。但各种因素的制约,使他们融入城市,实现市民化的需求难以实现。在这一背景下,研究者们对新生代农民工人力资源开发的研究更多的是集中在市民化问题的解决上。相关学者认为,从政府、企业、城市居民以及新生代农民工自身 4 个层面出发,是解决市民化问题的关键。从政府层面来看,需要改革与户籍绑定的相关政策^[14];从企业层面来看,需要积极强化农民工城市融入的支持型人力资源系统^[15];从城市居民层面来看,需要包容接纳进城务工的新生代农民工;从新生代农民工自身层面来看,需要积极参与各种培训,不断提高自身素质和劳动技能^[16]。

3.2 区域性的农村人力资源开发

不同地区的经济状况、历史文化、风俗习惯等均会存在一定的差异,而它们对农村人力资源开发都有着直接或间接的影响。因此,根据不同地区的实际情况对当地的农村人力资源开发问题进行探讨,一直是农村人力资源开发研究的重要方式。本研究通过对相关文献的整理发现,共有 32 篇文献涉及区域性农村人力资源开发(表 6),国内学者重点关注的是西北、西南、东北 3 个地区。

表 6 农村人力资源开发区域的分类

开发区域	文献篇数	比例(%)
西北	12	37.50
西南	15	46.68
东北	5	15.62

3.2.1 西北地区 西北地区位于亚欧大陆的中部,是佛教和伊斯兰教传入中国并向中原传播的起点和通道;受到多种文化影响,宗教形式表现出多元化的特点,这对西北地区农村人力资源开发产生了重要的影响。曹子坚等指出,宗教信仰对西北地区农村人力资源开发具有双重影响,有些宗教因素会有益于农村人力资源开发,而有些宗教因素则在一定程度上会阻碍农村人力资源开发的进程^[17]。因此,西北地区在制定农村人力资源开发政策,开展农村人力资源开发项目时,应充分考虑各民族内部人力资源现状的差异,要在尊重各民族宗教信仰的基础上,充分挖掘宗教文化中鼓励劳动、倡导学习等各种积极成分,大力发展宗教有益于个人和社会发展的功能^[18]。另外,由于西北不少民族地区多使用方言,对汉语及其文化掌握不够,与外界难以进行有效的沟通,阻碍了农村劳动力的有效转移。所以,在西北地区农村人力资源开发中,还应特别注意加强对农村人力资源通用语言的培训,提升他们的语言沟通能力,消除工作中的沟通障碍^[19]。

3.2.2 西南地区 作为我国西部地区的一个重要组成部分,西南地区最显著的特点就是少数民族人口众多,其民族种类约占全国民族总数的 2/3,且大多分布在农村地区。由于每个民族都有自己的文化体系,且生存于特定文化背景中的农村人力资源,其价值观、思维模式和行为方式必然受其文化的影响;因

而与东部、中部区域乃至西北地区相比,西南地区农村人力资源开发带有鲜明的民族色彩。沈鸿等在研究西南地区农村人力资源开发的影响因素时发现,与教育、经济、法律法规、人口等因素相比,民族文化对该地区农村人力资源开发起到了明显的推动作用^[20]。因此,西南民族地区在农村人力资源开发中,应重视对少数民族的文化保护和科学引导,在充分考虑不同民族人力资源异质性的基础上,努力寻求适合不同民族发展的人力资源开发模式,设置不同的人力资源开发方案^[21]。

3.2.3 东北地区 近年来,随着国家对振兴东北老工业基地重视程度的提升,东北地区农村人力资源的开发成为学术界关注的热点。然而,由于东北是一个典型的移民地区,受儒家思想的影响,乡土观念重。长期以来受计划经济体制束缚,使得东北人普遍缺乏冒险精神,一些人甚至存在封闭保守的心态,不愿外出打工。因此,东北地区在农村人力资源开发战略的选择上应着重考虑地域文化和计划经济体制的影响^[22]。姚丽霞等指出,在独具特色的地域文化背景和计划经济体制对东北人思维及行为模式的影响下,东北老工业基地的农村人力资源开发战略应以“结构战略”为主^[23]。

3.3 开发模式研究

农村人力资源存在哪些开发模式,是农村人力资源开发领域一个永恒的研究主题。通过对相关文献的整理分析发现,具有代表性的开发模式主要有以下 4 种。

3.3.1 绿色证书模式 绿色证书模式是一种由政府统筹,通过在优势农产品产业上建立科技培训基地,让农民将生产实践与理论知识相结合,从而达到将 45 岁以下的农村劳动力培养成农业生产技术骨干为目标的一种培训模式^[24]。它是在新修订的《农业法》中明确规定要开展的、受国家高度重视的一种培训模式。它具有培训目标明确、培训内容系统、组织管理规范化等特点^[25]。

3.3.2 企业带动模式 企业带动模式是指企业组织的以技能为主、效益最大化为目标的一种科技培训形式。这种培训主要针对与企业签订合同的农民工,培训内容为企业特定岗位的操作技能,培训目标是培养一批适应企业生产、经营、服务的觉悟高、有知识、有技能的劳动者。该模式的特点是针对性强、见效快,企业可以根据不同岗位的具体要求,对农民进行职业技能培训,使其掌握标准化的岗位技能。

3.3.3 创业驱动模式 创业驱动模式是指创业者为了获取创业收益而产生人力资源开发需求,并通过自主学习的方式来不断提高自身素质的一种培训模式。这种模式源于国家对农民创业的扶持,劳动力个体在国家创业政策和创业环境的影响下,产生创业动机并通过政府提供的创业培训等方式,使创业动机转变成创业行为。在这个过程中,劳动力个体通过自主学习,能不断提高综合素质^[25]。

3.3.4 资源吸引模式 资源吸引模式是指以特色资源和优质资源为载体,以此吸引社会资本投资或优质人力资源来促进农村人力资源开发。该模式主要是针对一些拥有特色资源和优质资源的地区,如拥有重工业发展基地的东北地区,拥有先进科学技术的一线城市等。它主要从 2 个角度来促进农村人力资源开发:第一,通过优势资源吸引各类资本投资,从而带动当地劳动力的转移就业和创业。第二,通过优势资源吸引优质人才,进一步推动当地农村人力资源的开发。

3.4 开发主体研究

在农村人力资源开发中,不同的开发主体承担着不同的责任。因此,探讨不同主体在农村人力资源开发中的职能,也一直是农村人力资源开发的重要方式。本研究对相关文献进行统计发现(表 7),国内学者对农村人力资源开发主体的研究大致涉及以下几类:一是政府;二是企业;三是教育培训机构;四是劳动力个体。

表 7 农村人力资源的开发主体分类

开发主体	文献篇数	比例(%)
政府	136	71.96
企业	11	5.82
教育培训机构	8	4.23
劳动力个体	34	17.99

注:由于同一篇文献可能会涉及多个开发主体,故会存在重复统计。

3.4.1 政府 农村人力资源开发的准公共物品特性为政府的介入或干预提供了必要性和合理性依据,因此政府在农村人力资源开发中具有不可推卸的责任。其职能包括以下 4 种:一是为农村人力资源开发提供有效的制度保障。长期以来,我国的户籍制度、社会保障制度和家庭联产承包制度严重影响了农村人力资源开发效果。所以,政府必须加快改革和完善相关保障制度^[26]。二是为农村人力资源开发成立专门的机构。由于我国农村人力资源开发工作涉及部门较多,协调管理难以统一,造成资源浪费。因此,亟需政府成立专门的机构对农村人力资源开发工作进行统一管理^[27]。三是为农村人力资源开发提供各种信息支持。信息不畅是制约农民外出务工的重要因素,为外出务工农民提供及时有效的就业信息、创造良好的就业环境理应成为政府的职责之一^[28]。四是农村人力资源开发提供经费保障。资金投入不足是导致我国农村人力资源开发进程缓慢的重要原因之一,政府应在确保自身投入主体地位的同时积极拓宽资金来源,逐步建立“以政府为投入主体、用人单位出资、培训机构减免经费、农村人力资源适当分担”的多元化投入机制^[29]。

3.4.2 企业 企业作为农村人力资源工作的重要场所,企业培训对农村人力资源开发的重要性不言而喻。企业主要通过内部机构或受托的外部机构(如教育培训机构)对招收的农民工进行培训来参与农村人力资源开发工作。由于企业是完全按照自身发展需要对员工进行培训,因而企业作为主体对农民工进行培训一般具有较强的实效性^[30]。但是,目前我国不少企业都认为对农民工进行培训投入,只会增加企业成本,不一定能保证培训投入有效回收^[6]。因此,企业培训意愿不足往往是该类培训方式的主要问题。和震等通过调查发现,在 2009—2011 年 3 年间焦作、洛阳、郑州、漯河 4 市有 53.8% 的新生代农民工表示在企业从未接受过培训^[31]。

3.4.3 教育培训机构 作为农村人力资源开发的重要主体,教育培训机构主要通过向农民提供专业化文化知识、劳动技能等培训服务来参与农村人力资源开发工作。由于教育培训机构在培训内容和授课时间上都会结合实际,设立不同类型、不同层次和不同形式的培训班,使农村人力资源可以根据自身需要,随时开始学习^[32]。所以,这种主体培训方式具有较强的灵活性。但是,目前我国大量的教育培训机构过分追求

中短期盈利,甚至部分培训机构还出现胡乱收费的情况,因而该类培训方式可能会存在收费过高的问题。

3.4.4 劳动力个体 劳动力个体作为农村人力资源的开发主体之一,主要是通过发掘自身需求,采用自学、当学徒或参加培训等方式进行自我培训。由于是劳动力个体主动学习进行自我开发,因而这种方式下,费用一般很低,且所产生的效果也比较明显。但受传统思想观念的影响,我国农村劳动力个体普遍存在自我学习意识差、自我开发意识淡薄等特点,往往不会主动学习新知识和新技能,只能被动接受培训。因此,目前以劳动力个体为主体的农村人力资源开发效果欠佳^[33]。

4 结论与展望

4.1 研究结论

本研究以 CNKI(2007—2016 年)核心期刊 123 篇论文和超星数字图书馆 20 篇专著为对象,运用文献计量和内容分析法,分析总结了近 10 年来我国农村人力资源开发研究的时间分布、作者情况、基金资助情况、研究方法以及研究主题,研究发现:(1)国内关于农村人力资源开发的研究主要集中在 2007—2012 年,由于国家对农民问题的高度重视必将会引起国内研究者对农村人力资源的关注,所以这一成果的取得可能与当时国家出台的一系列惠农政策相关。(2)根据样本文献分析,作者基本情况呈现以下特点:一是作者所属单位集中并以高等院校为主;二是非跨单位合作仍是农村人力资源开发的主要合作形式。(3)国内关于农村人力资源开发的研究日益受到各类基金管理的关注和重视,基金资助数量总体呈上升趋势。(4)目前,关于农村人力资源开发的国内研究以理论分析为主,而实证类研究却相对较少。(5)对农村人力资源开发的研究主题分类统计发现:首先,关于研究对象,新型农民和新生代农民工是研究者关注的热点;其次,区域性的农村人力资源开发研究以西部地区为重点;最后,政府在我国农村人力资源开发中占主导地位,有关政府职能的研究最多,关注度最高。

4.2 未来展望

未来国内农村人力资源开发问题的研究将更加突出以下 4 大趋势:(1)实证类研究将逐步增加。现有的研究大部分都是从理论的角度论证农村人力资源开发,很多研究缺乏数据支持,相关的实证研究更少。对研究文献进行深入分析后发现,对于相关现象的探讨,研究者们基本上停留在问题的描述和对策制定上,并没有经验证据支持,这使得提出的对策很难在实际中应用或收效甚微。因此,亟需研究者们通过实证调查,运用经济计量方法来研究农村人力资源开发的相关问题。(2)新型农民和新生代农民工将成为农村人力资源开发领域的研究重点。这是因为,第一,农业现代化是我国农业发展的必然趋势,而现代化农业的发展又离不开一批“有文化、懂技术、会经营”的新型农民。因此,未来现代农业的发展必然伴随着新型农民研究的增加。第二,随着第一代农民工年龄的增长和返乡,新生代农民工已经陆续进入城市并取代第一代农民工成为农民工的主力军,随之而来的是与之相关的各种社会问题,这必将成为学术界关注的重点。(3)更加关注西部农村人力资源开发的研究。西部贫困地区一直是我国农村贫困地区反贫战略的重点和难点地区,西部地区农村人力资

源开发是提高农民综合素质,促进农村发展,消除西部地区贫困问题的一项重要措施。同时,开发西部农村人力资源也是国家实施西部大开发的内在要求。因此,只要东西部差异还在,只要西部问题没解决,西部地区农村人力资源开发的研究都将是国内学者关注的问题。(4)在研究农村人力资源的开发主体时,关注范围要更为广泛。以往国内学者目光多聚焦在政府身上,而对企业、培训机构等组织的关注甚少,忽略了企业、培训机构等组织在农民培训中的作用。因此,未来的研究既要关注政府在农村人力资源开发中的作用,也要关注企业、社会培训机构等组织的影响力,鼓励调动全社会的共同力量,促进农村人力资源开发。

参考文献:

- [1] Harbison F H, Myers C A. Education, manpower, and economic growth: strategies of human resource development[J]. Science, 1964, 145(3635): 917.
- [2] 朱 亮, 孟宪学. 文献计量法与内容分析法比较研究[J]. 图书馆工作与研究, 2013, 1(6): 64-66.
- [3] 李朝旭, 于 振, 张 伟, 等. 近五年来《心理学报》与《心理科学》文献计量比较研究[J]. 心理学探新, 2011, 31(6): 564-570.
- [4] 陈 斌, 陶 冶, 张 皓. 近十年国内社会保障研究历程与展望——基于人大复印资料《社会保障制度》(2005—2014 年)的数据统计[J]. 山东社会科学, 2015(8): 184-192.
- [5] 张晔林, 应瑞瑶. 农民工对培训需求的优先序选择及投入主体角色定位[J]. 农村经济, 2007(11): 107-109.
- [6] 张向前. 我国农民工开发研究[J]. 理论探讨, 2008(6): 93-97.
- [7] 赵急时. 新形势下做好农民工培训工作的思考[J]. 中国劳动, 2011(11): 20-21.
- [8] 魏学文, 刘文烈. 新型职业农民: 内涵、特征与培育机制[J]. 农业经济, 2013(7): 73-75.
- [9] 李 俏, 李 辉. 新型职业农民培育: 理念、机制与路径[J]. 理论导刊, 2013(9): 82-84.
- [10] 陈良凤, 黄大金, 刘纯阳. 试论新型农民培养的途径[J]. 湖南农业科学, 2008(3): 175-178.
- [11] 张瑞强, 陈 曦, 杨建立. 社会主义新农村建设背景下的农村家政推广对策探讨——基于河北省 1 566 个村的实证调研[J]. 农业经济, 2011(9): 29-31.
- [12] 高雪莲, 高启杰. 美国的农村家政推广对中国的启示[J]. 世界农业, 2008(9): 57-58, 75.
- [13] 黄 雯. 西部农村女性人力资源开发研究[M]. 北京: 经济科学出版社, 2011: 153.
- [14] 王玉峰. 新生代农民工市民化的现实困境与政策分析[J]. 江淮论坛, 2015(2): 132-140, 155.
- [15] 张宏如, 李 群. 员工帮助计划促进新生代农民工城市融入模型——人力资本、社会资本还是心理资本[J]. 管理世界, 2015(6): 180-181.
- [16] 刘玉侠, 尚晓霞. 新生代农民工城市融入中的社会认同考量[J]. 浙江社会科学, 2012(6): 72-76, 82, 158.
- [17] 曹子坚, 韦惠兰. 中国欠发达地区农村人力资源开发研究: 基于西北四省区的实地调研[M]. 兰州: 兰州大学出版社, 2009: 105.
- [18] 郭宁等. 新疆城乡协调发展与农村人力资源开发[M]. 北京: 中国农业出版社, 2007: 157.
- [19] 潘明明, 龚新蜀, 李光明. 西部民族地区农村人力资源开发: 成

秦立公,田应东,胡 娇. 生产碎片化对供应链集成和农产品滞销的影响——一个被调节的中介模型[J]. 江苏农业科学,2018,46(9):335-340.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2018.09.079

生产碎片化对供应链集成和农产品滞销的影响 ——一个被调节的中介模型

秦立公,田应东,胡 娇
(桂林理工大学商学院,广西桂林 541004)

摘要:以资源基础理论、能力理论和流通理论为基础,在“资源-能力-流通”的理论框架下,探讨生产碎片化通过供应链集成的中介作用和信息网络能力的调节作用影响农产品滞销的方式。通过对桂北地区 219 份农户的问卷数据进行统计分析,结果表明,生产碎片化对农产品滞销有显著正向影响,对供应链集成有显著负向影响,供应链集成对农产品滞销有显著负向影响;供应链集成在生产碎片化与农产品滞销之间起中介作用;信息网络能力在供应链集成与农产品滞销之间起负向调节作用,信息网络能力也负向调节供应链集成在生产碎片化与农产品滞销之间的中介作用,即信息网络能力越高,供应链集成的中介作用越强,存在被调节的中介作用。

关键词:农业生产碎片化;供应链集成;信息网络能力;农产品滞销;中介作用;主效应检验;调节效应检验

中图分类号: F252;F323.7 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2018)09-0335-06

农业是一个利润率较低的产业,农产品往往受自然灾害和市场供需波动影响较大。近年来,农产品因滞销而导致大量损毁的事件时有发生,且分布广泛,给种植农户造成了巨大的经济损失和积极性的严重打击^[1]。农产品滞销会发生在整个农产品供应链的各个环节中,但农产品供给方往往是滞销事件产生的根源,所以针对农产品滞销的研究基本上是从种植农户角度出发,探寻农产品滞销的影响因素。直接影响因素的探究是农产品滞销研究的主导方向,那么除了农产品

滞销的直接因素,是否还存在间接作用影响农产品滞销?以及存在怎样的间接作用?值得进一步研究和探讨。本研究的理论来源于资源基础理论(resource-based theory)、能力理论和流通理论,并参考了 Penrose 提出的“资源-能力-成长”的理论框架。资源基础理论来源已久,但 Penrose 在 1959 年出版的《The Theory of the Growth of the Firm》一书被学术界认为是资源基础理论的源头,Penrose 认为企业不仅行使其管理职能,而且是众多资源的集合体,即企业是资源与能力的结合体。Wernerfelt 正式提出了资源基础理论,其研究成果被《Strategic Management Journal》评为最佳论文,他将企业的资源分为有形资源 and 无形资源,进一步划分为固定资产、计划和文化。Barney 等学者发展了基础资源理论,Barney 系统地将企业资源分为物力资本资源、人力资本资源和组织资本资源,Grant 认为资源和能力有区别,资源本身并不具有创造价值的

收稿日期:2017-06-07

基金项目:国家自然科学基金(编号:71463011,71762008)。

作者简介:秦立公(1962—),男,广西桂林人,硕士,教授,主要从事物流管理、商贸经济研究。E-mail:qinligong@sina.com。

通信作者:田应东,硕士研究生,主要从事物流与供应链管理研究。
E-mail:gut2015_md@163.com。

效、影响及对策——以新疆南疆三地州为例[J]. 上海财经大学学报,2016,18(2):44-54.

[20]沈 鸿,赵永乐,胡中峰. 人力资源开发评价指标体系及实证研究——以西南少数民族地区农村为例[J]. 技术经济与管理研究,2012(4):99-103.

[21]沈 鸿,赵永乐. 西南少数民族地区农村人力资源开发影响因素研究——基于西南四省少数民族农村地区 963 份调查数据[J]. 经济问题探索,2011(9):60-65.

[22]房国忠. 东北老工业基地人力资源开发研究[M]. 北京:科学出版社,2010:68-71,126.

[23]姚丽霞,房国忠. 东北地区人力资源开发战略研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版),2012(4):55-58.

[24]冯 晋. 城镇化进程中农村人力资源开发的模式与策略[J]. 农业经济,2015(11):69-71.

[25]俸晓娟,徐枫巍. 我国西部地区农村人力资源开发驱动模式探究[J]. 中国人力资源开发,2011(2):75-77.

[26]李文政. 论农村人力资源开发中政府管理职能的优化[J]. 华

中农业大学学报(社会科学版),2009(2):5-8.

[27]万 忠,杨小平. 国外农村人力资源开发典型经验及启示[J]. 广东农业科学,2009(11):258-261.

[28]白 云. 基于农民增收视角下的农村人力资源开发探究[J]. 学术交流,2010(4):119-121.

[29]霍玉文. 新生代农民工培训的障碍因素分析及对策探究[J]. 河北师范大学学报(教育科学版),2012,14(3):62-67.

[30]袁庆林,林新奇,洪姗姗. 我国新生代农民工培训主要模式及其比较研究[J]. 南方农村,2011,27(5):89-94.

[31]和 震,李 晨. 破解新生代农民工高培训意愿与低培训率的困局——从人力资本特征与企业培训角度分析[J]. 教育研究,2013,34(2):105-110.

[32]谭琦球,邓保国. 人力资源开发视域下的农民工技能培训[J]. 科技管理研究,2008,28(12):401-403.

[33]徐本禹,王雅鹏,周 磊. 百里杜鹃风景名胜区农村人力资源现状分析及开发对策[J]. 华中农业大学学报(社会科学版),2010(3):69-74.