

乡村振兴背景下人才资源可行形式及整合激励机制研究

王利平 梁正科

(西华大学, 四川 成都 610039)

【摘要】乡村振兴亟须人才振兴,但目前乡村人才资源匮乏和人才流失的现象依然严重,乡村振兴各领域人才规模还需不断壮大、素质有待稳步提升、结构尚需持续优化。本研究的目的是探寻乡村振兴战略背景下四川人才资源更多地实现机制和整合途径。

【关键词】乡村振兴;人才资源;整合机制

实施乡村振兴战略,是中共十九大作出的重大决策部署,人才振兴是乡村振兴的重要保障,是乡村振兴战略高质量实施的坚强支撑。

2021年中央一号文件发布,37次提到乡村振兴。习总书记指出,要推动乡村人才振兴,把人力资本开发放在首要位置,强化乡村振兴人才支撑。人才振兴与乡村振兴之间是双向良性互动关系,缺乏人才支撑,乡村振兴就会陷入瓶颈。

一、乡村人才资源体系面临较大挑战

实施乡村振兴战略,农民是主体,人才是关键。当前,人才短缺、人口空心化已成为乡村振兴的主要难题,农村人才缺乏是一种全国性的普遍现象,而四川作为农业大省和人口输出大省,农村人才缺乏的情况更加突出,主要表现为总量不足、质量不高和结构不优。根据四川省第三次全国农业普查主要数据公报,显示出如下特点:

乡村人才资源总量供给不足且劳动力结构不完善。劳动力综合素质较低,受教育程度普遍偏低;农业技术人才数量短缺,整体技能水平偏低,技术水平的提升比较缓慢,科技素质缺乏;综合性现代化的管理人才依然处于匮乏状态;在短视频平台为带货主打的背景下,网络信息应用技术专业人才缺乏,平台营销相关技术人员缺乏;物流仓储高度密集需求的背景下,加工与存储农产品等专业人才的缺乏;农业产业链存在着科技型、管理型、创新型等类型的人才缺乏,农村人才结构不合理。

四川农村人才质量不高且流失现象普遍存在。一是受教育程度不足影响人才供给,本地培养的

青年人才在城市接受教育或务工后,不愿返乡,不能反哺乡村建设,形成了乡村人才资源的流失;二是外来人才流失。国家为支持乡村振兴,通过各种方式向农村输送人才资源,由于乡村基层环境较差,工作条件艰苦、生活条件困难,许多人将在乡村工作的经历看作个人职业发展的过渡和跳板,在服务期满后,选择离开乡村,造成外来人才流失;三是乡村建设体系的不完善,内生活力不够充分,乡村教育落后、法治体系不健全、社会保障体系缺失等系列因素,也造成乡村人才的流失;四是乡村基础教育处于事实上的边缘地位,在社会地位、社会功能与文化资本方面处于弱势境遇,师资、硬件水平不符合乡村振兴战略的相关标准,严重影响人才资源的储备。

此外,农村经济基础薄弱,发展潜力不足,物质需求难以满足,基础农业发展受阻,农村产业结构单一;农村政治建设发展不够,乡村基层组织的监管机制不畅,村民乡村事务参与机制缺失,村民参与度不够,基层组织干部素质欠佳;乡村基础设施短缺,文化空间匮乏,娱乐主义泛起,传统文化没落,文化内容欠缺,文化建设落后,精神需求难以实现;乡村民生工程建设落后,公共服务供给不足,社会建设较落后,基本保障供给不足,这些都是乡村人才资源不足的根本原因。

乡村人才资源开发管理体系亟待完善。一是存在乡村人才资源开发意识落后,未能有效地“招才引凤”,职业技术人才缺乏,且和管理者之间有较大冲突。二是乡村人才资源开发制度不足。目前乡



村人才资源开发依然停留在摸索阶段，还没有纳入地方人才资源开发制度体制之中，在人才选拔和培养上，存在晋升制度不科学，绩效标准不统一等现象。乡村缺乏现代管理科学理念，缺乏人才资源开发的全局意识，对人才的统筹管理能力有待加强。

二、乡村人才资源可行形式探究

新形势下，人才整合机制、引进机制多样化发展，合理配置乡村人才资源，建立人才资源配置整合机制，实现各种资源的有效整合使用，是非常重要的人才资源利用途径。

稳定四川农村本土人才不流失。乡村经济发展才是硬道理，只有激发乡村自身的发展动力，挖掘出乡村特色的新产业，牢固农业的主导地位，大力推进农业现代化，才能有效促进乡村经济的提升，为人才提供殷实经济保障。

（一）减少乡村本土人才外流

在乡村振兴的过程中，处理好城镇化、工业化与乡村振兴的关系，减少本土人才外流，促进乡村人才回流，才能从根本上巩固乡村人才建设。据国家统计局调查显示，近几年全国城镇新增就业人数保持在1300万人左右，2021年全国新增城镇就业人数为1186万人，农村人口的流失显而易见，且将成为未来明显趋势。强化乡村人才支撑，加快培育新型农业经营主体，多渠道解决农村经济发展缓慢，物质需求难以满足等问题，完善基层组织的监管机制，保障乡村人才参与决策权，加强乡村文化建设，满足乡村人才精神需求和心理需求，让更多高素质本土年轻的人才愿意安心留在农村，进行家乡建设，这样才能破解乡村振兴的难题，激发他们爱农村、爱农业的情感，乡村振兴才有持续力量。

（二）加强农村干部队伍建设

农村基层干部在农村治理中具有独特的作用，

既是党与政府联结农民的纽带，更是农村自治的“领头羊”，农村基层干部的能力素养，对推动农业发展、促进农村繁荣、引领农民致富有着至关重要的作用，农村干部队伍建设问题对社会主义新农村建设及乡村振兴战略的实施、农村社会的稳定及全面小康社会的建设都有着重要影响。不断加强农村基层干部建设，适应时代的发展需求，要不断优化基层干部队伍建设，不断提高综合能力，这是一个任重道远的过程。

（三）扶持培养一批新型职业农民

乡村建设中的种养大户、村组干部、家庭农场主、农业社会化服务组织负责人等，都可以作为农业职业经理人的重点培育对象，可以纳入新型职业农民培育计划，利用云计算、大数据、互联网、智能装备等现代信息技术，进行智能高效的在线培训，通过建档立卡、全程跟踪指导、提升培训实效，系统培育爱农业、懂技术、懂经营的农业生产经营管理领导人才。

配合国家出台的有利于大学生人才资源开发的相关政策，包括鼓励引导大学生面向基层就业，用好大学生人才资源，助力乡村振兴。

1. 长期坚持并完善大学生村官制度。国家高度重视乡村人才资源的建设，大学生村官也成为乡村振兴人才振兴的重要举措，有效缓解了乡村振兴过程中面临的人力资源、智力资源相对短缺的现象。但在制度运行的过程中，由于缺乏合理的选拔制度，长效的培训制度，有效的管理体系，以及村官未来职业出路的缺乏，大学生村官流失比较严重的现象依然存在。

2. 用好乡村教育特岗教师计划。鼓励大学生扎根于乡村建设，是改善农村师资结构的最好措施。这一类人才，拥有现代教育思想和现代教育理念，更有现代教学方法和现代教学手段，他们的加入，对于优化教育结构，促进义务教育均衡发展，起到了关键性作用，但乡村基础教育条件薄弱，影响特岗教师发展的阻碍因素客观上始终存在。

3. 持续实施高校毕业生“三支一扶”计划。基层毕业生在毕业后到农村基层进行扶贫工作，

一方面解决了高校毕业生就业问题，客观上也起到了解决农村基层人才匮乏的问题，为农村经济的发展提供了一定的智力支持，为改善我国农村地区经济发展状况，帮助社会主义新农村建设、为农村输送一大批高素质人才，有利于改善农村人才队伍结构，促进农村经济社会事业的发展。

4. 吸引大学生来农村创业、就业。在向农村持续输送各行各业如科技、文化、金融、贸易、旅游、电子等方面的专业人才，优化乡村建设队伍以外，同时，乡村还应增加适合大学生参与建设的平台和资源，根据不同地区乡村吸纳和消化人才的不同能力，通过人才需求发布、政策支持、环境营造等等，逐渐为大学生扎根乡村建设创造优厚条件。

进一步用好各类高层次人才，创新乡村人才工作机制，充分激发乡村现有人才活力，把更多优质人才引向乡村创新创业，是破解乡村发展人才紧缺难题、推进乡村振兴的重要路径。

一是面向高校、科研院所等引入高层次人才。高层次人才是一个国家和地区经济社会发展的核心要素，是创新驱动和高质量发展不可缺少的关键力量。全面建立高等院校、科研院所等事业单位专业技术人员到乡村和企业挂职、兼职和离岗创新创业制度。

二是推动院校开设乡村人才培养专业。农村科技推广、人才培养相结合，全面提升农业技术人员的能力，增强基层农技推广体系为农服务能力。培育具有国际视野、关注国际农业领域发展进程的农业农村高层次人才。农业农村高层次人才的培育应充分遵循全面性、特殊性和实践性的要求。

三是培育具有国际视野的农业农村高层次人才。农村高层次人才的培育应系统思考，对国际农业领域具有高度敏感性，农业农村高层次人才的培育不应该拘泥于象牙塔内闭门造车，应当与时俱进，顺应中国农业经济发展需要和全球农业发展态势，培育具有国际视野，关注国际农业领域发展进程的农业农村高层次人才。

三、乡村人才资源整合激励机制

乡村人才资源可行形式尚在进一步探讨中，在现有的可行基础上，建立乡村人才资源配置机制，

合理配置乡村人才资源,实现各种资源的有效使用,加强宏观调控,建立并完善农村人才资源配置机制,任重而道远。

(一) 创新服务乡村振兴人才资源的体制机制
强化政策思维,创新服务乡村振兴人才资源的体制机制,建立更为灵活的人才管理机制,打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍,搭建人才资源服务乡村振兴体制机制的“四梁八柱”。政策创新以“满足乡村振兴人才”为基准,既要做到精准发力,也要做到持续用力。制定政策时,要尊重人才流动规律,支持乡村人才通过多种方式、多种途径服务乡村发展。包括改革完善大学生村官相关配套制度,约束与激励机制,端正大学生村官入职动机,提升实践能力,统筹建立高端人才服务乡村激励考核机制等系列政策机制。

(二) 搭建乡村人才服务乡村振兴的广阔舞台
人才是乡村振兴的源头活水,除了留着更多的本土人才资源,用好大学生留村人才资源,引进高端智力资源,更要集聚当地的优势资源,打造具有人才吸引力的平台载体,充分发挥平台引才聚才、辐射带动作用、示范引领作用,让人才充分发挥自己才能,基层干部全心投入乡村建设,高端人才在广大农业领域,专家在农村土地上大有作为,充分利用乡村振兴“大舞台”,帮助高端人才实现项目落地、成果转化,增强乡村人才归属感和成就感,确保乡村人才引得来、用得好、留得下。

(三) 营造乡村人才服务乡村振兴的良好环境
良好的人才发展环境是孕育创新创造活力的沃土,只有让人才舒心的发展环境,才能不断集聚人才资源,积蓄人才优势,激活发展动能,助力乡村振兴,建立“标准化+个性化”服务模式,研究制定贴合实际的乡村人才服务规范,对人才资源服务乡村振兴过程中享受的服务事项进行标准化设计,对各级服务窗口与服务事项、工作流程进行明确细化细分。

(四) 进一步深化人才体制机制改革
支持高校与探索人才的交互式 and 共享化使用,实施人才的候鸟型共享、任务型共享、租赁型共享、

银龄型共享等多种人才模式,寻求各类人才“余智”和“余力”的高效利用。支持高校依托现代信息技术,推动信息技术与人力资本的深度融合,引进“虚拟专家”,实现优质人力资本的远程流动。

(五) 建立和完善人才激励机制

搭建坚持以市场配置人才的原则,建立制度,优化环境,规范管理,激励农村优秀人才脱颖而出。培养农村人才市场体系,规范人才市场的运作,要在农村建立起功能完善、机制健全的人才市场和门类齐全的人才库,形成人才市场的运作,要在农村建立起功能完善、机制健全的人才市场和门类齐全的人才库,形成人才有序竞争机制。有优化农村经济发展环境,吸引、留住优秀人才,为农村经济发展服务。要依法治理农村经济和社会秩序,为创业者营造公开、公平、公正的竞争环境。

乡村振兴,人才资源的合理利用,综合利用,任重而道远。

参考文献:

- [1] 张剑, 吴平. 乡村振兴背景下地方农业高校大学生“村官”产教融合培养模式探析[J]. 现代经济信息: 文化视野. 2019 (4): 367-369.
- [2] 任静, 雷志佳. 乡村人才流失的归因及其回流路径分析[J]. 云南农业大学学报(社会科学), 2021, 15 (0): 1-7.
- [3] 国家统计局. 就业形势总体改善 重点群体保障有力 [EB/OL]. (2021-02-19) http://www.stats.gov.cn/zjtj/zthd/lhfw/2021/lh_sjld/202102/t20210219_1813631.html
- [4] 彭衍财. 用好高端人才 助力乡村振兴[J] 山东人力资源和社会保障 (2021-12): 19-21.
- [5] 唐立志. 大学生“村官”问题及对策研究[J] 科学论坛 (2016-7): 158-161.

基金项目: 本文系四川省高等学校人文社会科学重点研究基地“四川新农村乡风文明建设研究中心”资助课题阶段性成果(项目编号: SCXN2021-005/SCXN2021-006)。