

# 基于新经济背景的人力资源农业经济管理 创新模式研究

冯 旺

南阳理工学院, 中国·河南 南阳 473004

**【摘要】**在以数字化知识化为标志的发展阶段,在农产品经济创新过程中已经离不开农产品经济管理创新。文章主要从人力资源管理创新对农业经济创新的重要影响内容出发,全面论证了农业经济创新的过程、目前存在的弊端问题以及改善策略,认为人力资源的贡献在于行业的发展进步、资源整合、竞争的优势塑造,能够给农产品市场注入新活力,但是同时也发现了人力资源对农业经济的不良因素,如人力资源不匹配、管理手段落后、技术不匹配等因素。为此提出构建完善的人力资源生态系统、改革人力资源管理、加强协同创新等改善策略提高人力资源对农业经济影响程度,增强农产品市场竞争力,推动农业复兴实现乡村振兴计划目标。

**【关键词】**新经济; 人力资源; 农业经济管理; 创新模式; 乡村振兴

## 前言

以数字经济和智能创新的新兴经济正在全面影响工业结构和增长模式,而农牧业作为国家的基础产业,面临着从来没有过的机遇与挑战。目前,我国农业正处于从传统农业向现代农业转型阶段,随着乡村振兴战略的实施和推进,对农业经济管理创新需要更高的新发展思路<sup>[1]</sup>。然而,农业人才缺失、传统的农业发展模式和传统的农技应用等实际问题,极大地制约着农业经济的进一步发展。因此,研究人力资源对于农业经济的管理创新以及如何进行人力资源的提高,对于推动农业的发展、实现农村全面振兴意义重大。文章从新的经济发展视角分析人力的含义以及如何与农业经济的管理创新产生联系,并为国家农业经济进一步发展提供参考依据。

### 1 新经济背景的人力资源农业经济管理创新价值意蕴

#### 1.1 赋能产业升级: 驱动农业现代化转型新动能

在新兴经济浪潮的冲击下,人力资源利用自身对知识、技术的吸收成为农业行业发展的新动能,掌握先进技术的农业专业人才应用如大数据、人工智能等现代技术推进精准农业、智慧农场等新业态发展,同时实现产量提升、产品溢价的效果。例如,通过互联网的传感器实时监测土壤中的水分和营养并实时控制灌溉和施肥的水量,通过精准控量可以节约资源占比达到30%以上,同时还有助于提升产品质量<sup>[2]</sup>。此外,人力资源管理也可以发掘农业文化的潜在

价值,并且通过发掘农业文化资源进一步推进休闲农业、乡村游等新业态的发展,最终实现第三产业发展。例如,浙江省“美丽乡村舍”的农业文化结合竹文化、生态环境优势构建了一个观赏、体验、学习为一体兼具的乡土文化旅游产业链,实现了当地居民人均年收入增加40%以上的增幅,对农业经济发展的高质量发展进行持续性的影响。

#### 1.2 激活要素重组: 构建农业经济协同发展新格局

人力资源革命打破了传统农耕要素构成,使土地、资本和能力等要素实现了相对优化。新型的农人、新型农企通过资源的整合和组合创新形成了农业生产价值链协作体系,完成了农产品生产全产业链数据信息的全过程实时监控。如山东省的“电商+合作社+农户”,专业运营团队整合蔬菜种植、储藏、冷链销售等资源,每年成交额超过百亿元<sup>[3]</sup>。人力的聚集还带动了科研院所和企业的紧密结合,加速了农业技术的应用和转化,农业科学家与企业共同将基因编辑、生物育种等技术运用于农业生产,缩短了技术转化的时间达到五成以上,并建立了多元化参与、共同利益分享的农业经济生态体系。

#### 1.3 重塑竞争优势: 开辟农业国际市场新赛道

新经济、全球化背景下的新型人力资源开发的应用可破除老的壁垒,掌握国际贸易规则以及掌握跨境电子商务运营的人才能够更为精准地把握国际市场的需求,以此推动特种农产品的品牌化和标准化。以福建省武夷山茶茶叶为

例, 利用国际认可的团体标准制定专家组建立了茶叶高质量的“生产”规范体系, 并利用跨境电子商务的人才来拓展海外市场, 实现了平均年增出口量25%的目标。同时, 积极引入来自世界各地的先进农业管理知识与技能来提高中国农业在全产业链中的竞争位次<sup>[4]</sup>。

## 2 新经济背景的人力资源农业经济管理创新阻碍

### 2.1 人才结构失衡: 制约农业创新发展的核心瓶颈

当前在农业产业中出现“劳动力”不足和劳动“质量”不理想的双重矛盾。近年来人口普查数据反映中国乡村地区有2/3以上的农民年龄在60岁以上, 大部分年轻农民都选择从乡村进入到大城市务工导致农村劳动力日趋老龄化, 剩余农民工则主要从事第三产业, 多数青年农民工的劳动环境和薪酬待遇较差, 造成了其偏好弃农择业, 进一步加重了农村劳动力供需缺口。此外, 现有的高素质“复合型”人才、懂现代农业、懂经营的新型农技人才以及高端技术服务型人才队伍短缺, 其中农业技术专家目前至少短缺500万人, 随着现代农业进程的不断推进, 农业传统劳作技术已不能满足生产, 需有一大批能够运用新的技术手段来提质增产的实用型人才。同时, 农业人才分布不均衡也是问题之一, 在偏远地区大多缺少人才, “三农”人才数量缺口大, 特别是中西部地区农科类技术人员密度仅为东部的1/3, 这些都不适应农业发展新经济模式下, 农业产业数字化、智能化转型升级的需求, 由于人才的流失以及不同区域的差异性, 导致某些地区的农业创新实施缺少专业的支持, 将制约整个农业的创新能力。

### 2.2 管理机制滞后: 阻碍人力资源效能释放的制度藩篱

传统的农业经济管理方式不适合当前经济发展需要, 缺乏完善的员工奖励与培育机制。农村劳动者工资远低于城镇工资65%左右, 农村劳动者的晋升条件较差, 导致难以吸引高级人才的加入的问题。同时工资水平的低下又导致了农村在整个劳动力市场中难以与其他产业竞争, 不利于留住拥有现代化农耕技术的人才。教育体制不健全, 目前的农耕教育内容与新兴技术以及商业模式相适应的只有40%左右, 不足以满足人才专业知识更新和技能提升的需求。随着农业科学技术的发展, 农耕技术工人需要不断学习自身技术和知识, 现有的技术更新的手段在时代潮流的变化中

跟不上, 使得这些技术人员的技术不足。对于研究者来说, 现在的职称考评以及项目申请的制度更偏向于科研院所的发展, 农业与农村技术人员的发展道路缺乏, 不利于激发人们创新思维和工作积极性, 进而大大抑制了其在农耕领域创新与发展的能力。再者, 现行的农业管理结构没有较好统筹各种资源, 无法更好地发挥人们创造性和工作积极性, 进而严重阻碍了农业的创新发展。

### 2.3 技术适配不足: 影响创新要素深度融合的现实挑战

新经济时代发现数字、生物等与农业生产的契合度不够。虽然大宗农产品企业已经逐渐开始运用大数据和人工智能技术, 但仍有大量的小农企业没能将大数据、人工智能转化为生产实践的能力。部分农业企业员工以及企业家对于新科技的接受程度不高, 没有相应的技术转化为应用生产力的能力。如乡村小农对数字化工具、信息化的了解较少, 无法理解接受新的技术的操作运用, 进而形成一些新的技术应用的认知。另外, 技术应用的成本高昂, 一个智慧农场需要千万元以上的资金投入, 基础设施也很脆弱, 导致乡村地区仅有70%的光纤网络, 限制了人力资源与科技的进一步融合, 阻碍了农业经济管理的创新。过高的技术成本与基础设施的不完善, 导致大多数农民在运用技术上面临巨大的问题, 造成农业创新活力的不足。

## 3 新经济背景下的人力资源农业经济管理创新模式优化

### 3.1 构建生态体系: 培育农业人才创新发展新沃土

要想实现农业可持续发展, 构建“引-育-留”的农业人才综合环境至关重要。依托政策扶持和打造平台, 实施“乡村振兴人才”计划, 对返乡创办企业的大学生可申请最高五十万元的无息贷款, 以此吸引更多人才包括大学生等回归农业。构建起产业+学校+研究三位一体的人才教育机制, 以中国农业大学、西北农林科技大学等高校为载体实行“订制式”人才培训, 年培育输出新型职业农民超过一万人。同时也结合地方政府打造“农业创业孵化园”“农业人才对接中心”, 帮助创业者科技指导、市场对接、金融扶持, 鼓励更多新新人类投身农业领域。指导高校拓展增加农业专项专业设置, 培养兼具专业技术与商业技能的人才, 提升创新精神和创业意识。同时政府也推出农业专项特色人才政策, 积极推动高级农业专家和农业技能高手

下乡,促使他们对当地农业发展有所贡献。要做好收入和晋升机制,设置有关于农民收入的津贴,另外也将农业技术员的科技推广工作计入职称评定加分范围,营造出一种尊重知识、鼓励创新的氛围,激励他们的创新性行为。其次通过不同的培训方式和招聘方式,构建人才流向良性循环格局,提升农业整体竞争力,最终培养一支高素质的新时期农业人才队伍,推动农业高质量发展。

### 3.2 创新管理范式:重塑农业经济高效运营新模式

基于大数据信息,通过数字化、智能化管理的办法构建基于数据驱动的农业经济发展模式,从而提高农业经济效率。构建农业大数据平台,通过农业信息大数据(生产数据信息、市场信息、天气信息)结合机器学习技术实现高效的生产决策优化,增加农业生产的精准程度,避免生产资源的浪费或短缺,同时能使农业发展更加可持续性。这种大数据系统还可以针对农户提出耕种、饲养的生产方案,在市场需求变化的情况下实现对农户的快速预判,帮助农户根据变化调整生产和销售模式。当然农业信息化带来的这种全过程产品的追溯机制,可以提高产品的质控效果,以基于大数据的信息化技术为依托,通过区块链构建农产品质量安全追溯与供应链管理,如京东“跑步鸡”的项目利用区块链技术记录鸡生长状况,增长的价格能够翻倍;区块链的应用不但是提升产品的透明度,还能够增强消费端对农产品的信心,有利于溢价增值。积极推行新型的组织模式,积极推进农业合作社与家庭农场的应用,建立起2万多个国家级示范社,增加农业生产的集约化和专业化水平。引导农户们通过政策支持和财政鼓励以集村团结模式参与农业的生产合作,增加农业的集体性收获,促进农业不断规模化与产业链化,同时推进农业的技术革新与管理优化以增加农业的总体生产效能与竞争力,引导农业经济进入多方面发展的局面,开启了农业的新型生产运行模式。

### 3.3 深化协同创新:开创农业经济融合发展新境界

加强人力及技术、资金等要素的深层次协同创新是现代农业发展的关键因素,设立农业科技创新基金,每年预算在百亿元人民币,鼓励公司与大学及科研机构共同建立五百多个农业创新中心,加速科学技术转化运用。不仅提高

了农业领域技术革新水平,也进一步促进了农业领域跨越式发展,提升了农业经济整体竞争实力。平台设置可以让科学家们快速联结起农业企业,将最新的研究成果快速转化为现实的生产力,帮助农民增产增收。还尝试打造“农业+互联网”“农业+金融”等等,比如抖音端农产品网上直播交易量已经达到一千亿,支付宝的“网商贷款”已经有两千多万农户覆盖,大大促进了农业电子商务发展和农民收入增长。在互联网平台的应用下,农产品销售端渠道多出来,农民们就更容易打通全国各地甚至是全世界的客户,从而最大限度地扩大市场的流通效能,又把金融服务的数字化变革带给了农民们,让农业投资多了更多的便利的贷款通路,使其更加灵敏、高效。积极建立国内外的合作交流,主办中国国际现代农业博览会,从国外知名大学如荷兰瓦赫宁根大学等国外单位引进前沿技术,提高我国农业国际竞争力。利用国外先进的农业科技与管理提升的农业产业化进程,进一步提升我国在农业全球化中的话语权和地位。通过新技术、产业融合和国际化,给农业经济提供新引擎,给的国际化农业发展带来新动力。

## 4 结语

本研究对新经济形势下的人力资源在农业经济发展中的重要性、障碍与对策进行了分析,展示了其对保障农业经济发展的农产品的质量、优化生产要素的结构以及进一步的国际竞争优势所起到的极其重要的作用,虽存在人才培养短缺、制度滞缓、技术适应性不足等问题,但在设计人才供给系统、创新体制及合作创新等方面实现有利于发掘人力资源的巨大潜能,进而有效推动农业经济的发展。

## 参考文献:

- [1] 王加丽. 农业经济转型过程中人力资源管理研究[J]. 山西农经, 2023(4): 122-124.
- [2] 鲁金波. 当前农业经济转型期的企业人力资源创新管理模式探讨[J]. 商场现代化, 2022(16): 96-98.
- [3] 林永梅. 农业经济转型期的人力资源创新管理模式[J]. 现代企业文化, 2022(21): 116-118.
- [4] 谷雨. 新时期人力资源管理创新问题探究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(06): 70-72.