

乡村人才振兴背景下的农村人才队伍建设探究

——以LG镇为例

李敏佳

西安财经大学, 中国·陕西 西安 710100

【摘要】随着乡村振兴的不断深入发展,乡村人才振兴更是重要的一环。如今乡村人才的匮乏现状不断受到各方关注,如何培育专属于农村的强有力人才队伍,促使其人才振兴带动产业振兴,最终实现乡村振兴就成为了我们的关注热点。本文以LG镇作为典型案例,分析其人才现状,挖掘原因,以期找到适用于该镇人才培养的相关措施。

【关键词】乡村振兴;人才队伍建设;农村人才;特色农业

Exploration on the Construction of Rural Talents under the Background of Rural Talent Revitalization

Minjia Li

Xi'an University of Finance and Economics, Xi'an 710100, Shaanxi, China

[Abstract] With the continuous development of rural revitalization, rural talent revitalization is an important link. Nowadays, the shortage of rural talents has been constantly attracting attention from all parties. How to cultivate a strong talent team exclusive to rural areas, promote their talent revitalization and promote industrial revitalization, and finally realize rural revitalization has become the focus of our attention. This paper takes LG town as a typical case, analyzes the current situation of its talents, and excavates the reasons, in order to find the relevant measures suitable for the talent training in the town.

[Key words] Rural revitalization; talent team construction; rural talents; characteristic agriculture

1 乡村人才振兴的必要性

于2020年12月召开的中央农村工作会议,强调要“吸引各类人才在乡村振兴中建功立业,激发广大农民群众积极性、主动性、创造性”。^[1]在重城轻乡的发展战略下,城市和工业污染向农村排放、农业生产非生态化、农村生活垃圾污染严重等问题突出,乡村的“生态功能”受到严重破坏。以“乡村病”为主要特征的乡村衰败日趋严峻,乡村成为中国人地矛盾最为突出的区域之一。^[2]国家科技创新力的根本源泉在于人,培养创新型人才是国家、民族长远发展大计。要实现乡村振兴的总目标、总要求,关键在人才。乡村振兴,首要的是人才振兴。人才振兴是实施乡村振兴战略的重要推动力,是落实“二十字总要求”的有力保障。因此,紧扣农村人才这个关键,培养造就一支“懂农业、爱农村、爱农民”(“一懂两爱”)的“三农”工作队伍,是做好新时代“三农”工作的方向。^[3]

2 LG镇产业及人才现状

通过走访了解到, LG镇现今大致有6.5万亩耕地, 90%以上, 都种植经济作物猕猴桃, 规模较大, 卖价方面农民收益较好, 收益好的农户人均收入可以达到1万元以上。然而, 虽然种植规模大, 猕猴桃品牌在传播度上也有一定名气, 但由于猕猴桃的种植周期长, 前期投入大, 以及农户尚未掌握先进的种植技术, 以至于猕猴桃效益不是特别高, 依旧停留在初始农产品售卖阶段, 农户靠种植猕猴桃获得的经济来源, 其主要形式依旧是售卖鲜果, 农产品的产业链附不长, 致使其产品附加值不高。

据统计 LG镇人口老龄化现象较为严重, 年轻人常年在外打拼, 本村常住居民高龄老人居多, 高龄化带来的问题还有对先进种植技术, 先进农业生产机器的接受度和普及率的影响, 该地高素质劳动力十分稀缺。所以, LG镇经济及产业现状虽有资源, 但因为缺少人才支撑, 乡村人才储备薄弱, 资源无法盘活, 从而导致经济发展水平滞后, 乡村振兴的实现阻碍重重。

3 LG镇乡村人才振兴存在的问题

3.1 农业经济布局缺乏

LG镇虽有自己的猕猴桃产业品牌, 但规划较为散乱, 未形成聚集性产业。在农业产业链方面也较为短促, 做不到产业链的延伸, “深加工”、“精加工”、“副产品”的生产在实现上还较为困难。在招商引资方面对开发商吸引力不强, 整体营商环境并不十分优渥。发展方向还着眼于向外扩张, 不仅面临发展固化, 还容易出现不可抗力(如时下的疫情现状)等风险时, 失去防控能力。

3.2 年龄结构偏大

据统计, LG镇乡村人才的整体年龄偏高, 中老年占比大。在访谈中得知, LG镇的干部群体中, 年轻的数量比较少, 在LG镇110名干部中, 年轻干部占比了不到三成, 具体到各个村的情况, 更严峻一些, 虽然在经过2021年年初的换届后, 情况较上一届已经有所改善, 干部队伍的年龄降低了三至五岁, 但干部群体的平均年龄依旧在四十岁以上。年轻劳动力的缺失无论在先进技术的接受度上还是体力的输出上, 都对LG镇的整体实力有巨大影响, 从而对LG镇的经济的发展也是一种阻碍, 影响乡村振兴的实现。

3.3 学历层次偏低

LG镇的乡村本土人才文化总体水平偏低, 高层次的人才十分紧缺。大部分农业生产经营者学历水平停留在初高中阶段, 小部分仅有小学学历, 还有从未上过学的农业生产经营者, 大专及本科以上更是凤毛麟角。LG镇整体较低的乡村本土人才文化水平让农业技术推广的铺开度的提升变得举步维艰。

虽有掌握先进种植经验的“土专家”进入基层和田间, 但他们没有系统地进行知识的更新和新的理论的累积, 复杂的理论体系的构建和现实产业需求的对接也存在很大缺陷, 不能达到将一二三产业做到有机结合。先进的种植技术得不到很好的推广, 经济作物的产值和附加值提不上去, 不能促进乡村二、三产业的发展。既不利于本地整体实力的提升, 更不利于LG镇和谐乡风建立。

4 LG镇乡村人才振兴存在问题的原因

4.1 当地环境对人才吸引力不足

乡村的生态环境虽好,但生活和工作发展环境和城市相比,还是存在一定差距,这些环境方面的不足是导致引进困难的因素之一。LG镇的基础设施条件不论在交通还是文娱上,资源还是较少的,很难满足受过互联网熏陶过的年轻人对精神文明和生活享受方面的需求,不甚理想的生活环境很难将外来人才吸引过来;在乡村,职业生涯的发展和上升的渠道都是相对狭窄和单一的,在薪酬待遇方面也相对薄弱,就业环境的不广阔也很难另外人才满意,自然也无法吸引外来人才。

再者, LG镇的发展尚不成熟,机制的构建、公共服务的建设与城市相比还是十分不完善的,同级地区,不同地域间发展水平均衡度也不够,乡村自身的吸引力不足,必然不能很好吸引人才,从而形成人才聚集效应。

4.2 农产品市场闭塞

农产品也是商品的一种,商品流转必然离不开市场。通过市场机制来调节农业生产经营活动是必要的途径。但是LG镇虽发展了特色的猕猴桃产业,但在当今经济环境和大力发展乡村振兴的背景下,全国的乡村都积极投入到了各种振兴乡村的浪潮中,一二三产业融合发展成为每个乡村追求的课题。随之而来的确是区域间农产品的同质化,本想差异化发展,但面对此情此景,竞争力更难提升。比如周至县LG镇的猕猴桃产业和宝鸡眉县的猕猴桃产业间就存在这种情况。同时,对农业经济市场的供需状况的不了解,并不发达的农村信息化体系也造成农村信息闭塞,无法适应市场形势。

4.3 人才分布不均衡

LG镇人才分布不均衡的原因主要有两方面,一是在地理上,二是在人才类型上。

地理方面,城市和乡村在地缘上比较割裂,西安市主城区飞速发展,聚集大量人才,良性循环,发展愈迅速,反观LG镇,人才不仅缺乏还流失,恶性循环,人才日渐凋零,城市和乡村在各类资源上的分布不均,更使得人才分布不均衡。

在人才类型方面,从业的类型分布失衡。LG镇的人才主要聚焦于农业,对二、三产业的了解不多甚至不够重视,加上职业理念方面宣传的缺位,让乡村人才更多在农业方面有人产出,而在西安市主城区,社会运转情况比较复杂,尤其是第三产业的发展日益壮大,催生出很多新型职业,不论是科学技术人才、专业的市场营销服务型人才、产业化的经营管理方面的人才、规划和建设项目的人才,抑或是专业的医疗卫生保健服务型人才、社区教育培训专业技术人才、还是电商培训人才、市场营销专业人员都层出不穷,类型丰富。

5 LG镇乡村人才振兴的对策

5.1 乡村人才政策制度健全与推行

要想激发农村人才的活力,为农村建设提供有力的支撑,就必须把制定相应的人才政策重视起来。不仅相关政策要配套,宣传力度也要跟上,从而才能促进乡村人才储备量的提升。

在政策制定方面,一是要把专项的乡村人才规划制定起来。根据LG镇的实际需求,准确对乡村人才现存的供求数量做以评估、对其乡村人才结构和人才队伍的现状做以评析,从而制定相应人才计划;二是要把各种主体的服务作用发挥起来。设法依托于主城区的各大高校、专业技术职业院校、从事农林业领域的大小企业等各类主体,线上线下相结合,把握时下曝光率高的平台,延伸覆盖农业的相关资源,直至各村;三是要开展乡村振兴人才选拔。对LG镇在带头带领村民致富方面有突出贡献的人才进行评优评先,在各行各业有突出成绩的人才评定相应职称,并享受相应待遇。四是要把乡村人才服务保障的体系健全起来。不仅要完善LG镇乡村的产业发展政策体系,更需要在建设农村基础设施和公共服务设施方面加大投入,提高乡村生活的便捷性,提升乡村

的发展条件。信息化建设同时也要加强,尤其在乡村人才的认定和分类管理方面的人才库构建,如此为之,才能促使乡村线上人才库动态的发展。

5.2 本土人才回流

推动乡村振兴,必须有强有力的智力保障支持,加速本土人才的回流、在很大程度上可以补齐人才短板。

能让本土人才、外出能人返乡创业、增强乡村人才的“反哺效应”便是着力点。不仅要制定能吸引各类人才返回LG镇创业,让愿意上山下乡、回报LG镇的人更有信心的政策,还要巧打“感情牌”。

“乡情”和“故土情”是两张能够切实调动本地人才和本土出走能人,对生养自己的一片热土真挚情感,以及曾经生活在一起的父老乡亲们深厚情感羁绊的好牌,形成一传十、十传百的辐射带动效应,让更多优秀的人才返回LG镇扎根创业。在他们身上赋予振兴乡村的使命感,并制定出支持鼓励他们在乡村有所作为的政策,有效地激发出他们身上反哺报恩、回馈故土的情怀共振和责任担当,既能有效解决制约农村发展的突出问题,也可携手乡亲父老共建美好幸福新生活。

5.3 培训挖掘本土人才

人才的引进并非易事,转变思路,通过培训LG镇本土人才充分挖掘本土人才的内生动力,实现乡村本土人才的“蝶变”,未尝不是乡村人才振兴的有效方式。开办技术培训班,对当地年轻人进行分类培训,根据农户现实需要派出技术员入户点对点帮扶,采用“引导式”培训、“点单式”项目商洽,加快本土人才的成长成才步伐。

盘活本土人才,要送政策、送服务、送实惠,让本土人才与其他行业人才一样,获得关注、扶持,给予更多的发展、发挥空间,调动其积极性。通过生产要素供给、生活配套环境改善,在晋级、薪资等方面提供同等待遇,解决他们的后顾之忧,发挥好本土人才在技艺传承、带领当地村民致富奔小康等方面的作用。

6 小结

通过深入分析LG镇乡村人才队伍的现状与问题,可以看出在乡村振兴中,发挥着关键作用的无疑是人才振兴的推动。现阶段的LG镇乡村人才队伍的建设在乡村人才引进、乡村人才培育、乡村留存环节都存在着短板和不足。但在2021年初,中共中央办公厅、国务院办公厅不仅印发《关于加快推进乡村人才振兴的意见》,并发出通知,要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。乡村振兴,人才是关键。以人才振兴为乡村振兴提供人力支柱,只有实现乡村人才,才能实现经济振兴,才能让农民的生活真正好起来。因此乡村振兴能否有效实施取决于人才队伍的可质量。当前LG镇乡村人才队伍的建设主要着眼于促进乡村全产业链各个环节正常运作、实现产业升级的各类人才,同时认识到本土人才重要性,以及经济市场的需要,可以更好实现优势农产品——猕猴桃,真正得以打响“周至猕猴桃,鲜甜自有道”的特色农业品牌。实现不同资源的联动,使得LG镇的人文资源也得到盘活。真正实现LG镇的长远发展。

参考文献:

- [1] 李卓,张森,李轶星,郭占锋.“乐业”与“安居”:乡村人才振兴的动力机制研究——基于陕西省元村的个案分析[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2021, 38(06): 56-68.
- [2] 李繁荣. 中国乡村振兴与乡村功能优化转型[J]. 地理科学, 2021, 41(12): 2158-2167.
- [3] 王应宽,蒲应燕. 如何推进人才振兴为乡村振兴提供支撑[J]. 科技导报, 2021, 39(23): 36-47.

作者简介:

李敏佳(1993.02-),女,汉族,陕西西安人,在读硕士研究生,工商管理专业,西安财经大学,主要研究方向:人力资源。