

汲取百年经验助推乡村人才振兴

卢 敏

(中共重庆市江津区委党校 重庆 402260)

摘 要:乡村振兴人才队伍建设是一项涉及内容广、对象多、周期长的系统性工程,需要不断摸索经验、总结教训,因地制宜地探索出适合当地发展之路。回顾中国共产党领导的土地革命、乡村改造、农村改革和乡村振兴历程,总结乡村人才队伍建设的基本经验,以期更好地助力于新时代的乡村振兴。通过进村入户开展调研,召开院坝会,与相关部门座谈,与172名村党组织书记(主任)开展座谈与问卷调查,就渝西地区乡村振兴人才队伍“引、育、留、用”四个方面存在的问题提出针对性的建议。

关键词:党史经验;乡村人才;渝西地区;问卷调查

Drawing on 100 years' experience to promote the revitalization of rural talents

Lu Min

(Jiangjin District Party School, Chongqing, 402260)

Abstract: The construction of talent team for rural revitalization is a systematic project involving a wide range of contents, many objects and a long period. It needs to constantly explore experience, summarize lessons, and explore a road suitable for local development according to local conditions. Review the process of agrarian revolution, rural transformation, rural reform and rural revitalization led by the CPC, and summarize the basic experience of rural talent team construction, in order to better help rural revitalization in the new era. Through the investigation in the village, the courtyard meeting was held, the discussion was held with the relevant departments, and the discussion and questionnaire survey were carried out with 172 village party organization secretaries (directors), and targeted suggestions were put forward on the four aspects of "attracting, educating, retaining and using" in the rural revitalization of talent team in western Chongqing.

Key words: Party history experience; Rural talents; Western Chongqing; questionnaire investigation

习近平总书记站在“民族要复兴,乡村必振兴”的历史高度,做出了实施乡村振兴战略的伟大决策。总书记强调,办好中国的事情,关键在党,关键在人,关键在人才。中国共产党的百年历史就是一部汇聚人才、造就人才、壮大人才的发展史。回顾党领导的土地革命、乡村改造、农村改革和乡村振兴历程,总结乡村人才队伍建设的基本经验,以期更好地助力于新时代的乡村振兴。

一、中国共产党领导乡村人才振兴的百年经验启示

中国共产党成立百年来,经历了新民主主义革命时期、社会主义革命和建设时期、改革开放和社会主义现代化建设新时期和中国特色社会主义新时代,党在不同时期都重视乡村人才工作,推动农业、农村、农民的发展。从农村革命根据地的建立到农村包围城市,从敌后开展土地改革到建国后实行农业合作化,从改革开放初期建立家庭联产承包责任制到新时代推进农村承包地“三权分置”,从打赢脱贫攻坚战到全面推进乡村振兴,无不依靠党领导不同类别、结构、层次的人才,才能取得国家发展的巨大成就。

(一)充分发挥乡村人才在革命、建设、改革和乡村振兴中的主体作用

乡村振兴的核心问题是人的问题,乡村人才是推动农业农村发展的重要动力。历史经验表明,把农民群众对幸福生活的向往作为奋斗目标,充分尊重乡村人才的主体地位,发挥好乡村人才的积极性和创造性,对于解决“三农”问题、推进乡村建设至关重要。

(二)充分尊重农民群众的首创精神和乡村人才创新精神

从党的百年发展历程来看,党群关系、干群关系融洽的时候,党和国家的事业就健康发展;党群关系、干群关系没贯彻执行得好的时候,党和国家的事业就受到影响。因此,必须坚持贯彻好党的群众路线,充分尊重农民群众的首创精神和乡村人才创新精神,把农民群众的满意度和乡村人才工作的成就感作为我们政策和工作执行好坏的标准。

(三)充分发挥人才优势与农民利益的结合,走合作发展的道路

通过发挥乡村人才的技术、知识优势,对分散的小农进行技术改造升级纳入现代农业发展的康庄大道。通过乡村人才的牵引,提高农民的组织化程度,建立村民之间基于利益分配的紧密组织机制,从而让亿万农民群众主动参与到乡村振兴中来。

(四)加强和改善党对乡村人才工作领导

中国共产党一百年取得的伟大成就证明,只有共产党能够救中国,只有共产党领导才能汇聚各行各业人才参与到乡村振兴中来,

只有共产党领导才能领导农民取得中国乡村建设的全面成功。不断提高新时代党全面领导乡村人才工作的能力和水平,才能加快推进农业农村现代化。

二、当前乡村人才振兴存在的问题

为全面了解情况,笔者通过进村入户开展调研,召开院坝会,与相关部门座谈,与172名村党组织书记(主任)开展座谈与问卷调查,探究乡村振兴人才队伍在“引、育、留、用”四个方面的具体问题。

(一)“孔雀东南飞”导致外部人才难引进、本土人才难招回

根据村党组织书记(主任)问卷调查结果,认为其所在地区人才外流现象“普遍存在,很严重”占81.56%，“存在,但人数不多”占18.44%(见图1)。村书记在座谈中表示,一方面,由于乡村生活环境相对恶劣,且存在语言、生活方式等差异,很难从外部招录优秀人才充实到农技推广人员、乡村教师和医生队伍中,尤其是紧缺的智慧农业等人才难招录。另一方面,乡村走出去的大学毕业生,更愿意留在城市工作,缺少返乡创业就业意愿。

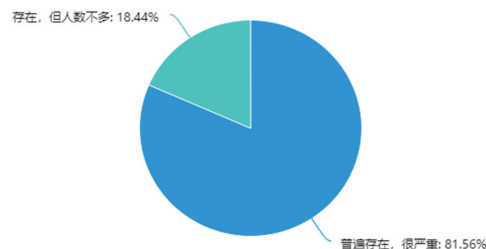


图1村党组织书记(主任)认为其所在地区人才外流情况调查

(二)“雨过地皮湿”导致乡土人才培养不够精准有效

根据座谈和问卷调查发现,乡村本土人才普遍存在能力和学识不足且培训提升机会有限等问题。以村党组织书记(主任)为例,作为村集体带头人,141名村党组织书记(主任)中本科及以上学历的占比仅为12.06%(见图2)。而跟相关职能部门的沟通中发现,现有乡村人才培养存在资源整合不够、培训内容和形式“不接地气”的情况,资金投入的力度不够大,落实在农村实用人才培养上的经费较少。

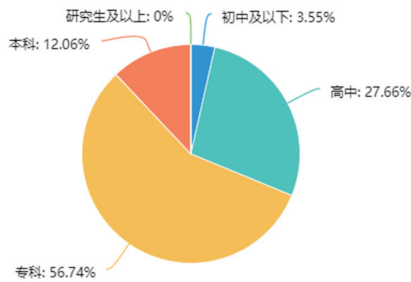


图2 141名村党组织书记（主任）文化程度调查

（三）“人往高处走”导致乡村人才流失现象较为突出

村书记（主任）们反映，乡村工作生活条件相对艰苦，工作普遍待遇较低，不仅严重影响对人才的吸引力，而且导致乡村人才特别是青壮年人才流失严重。此外，“三支一扶”、大学生村官、选调生和镇机关年轻干部等人员，基层服务期满后愿意长留基层的比例很低。

（四）“无用武之地”导致乡村创新创业环境有所欠缺

在座谈和问卷调查中发现，乡村基础设施建设不够完善，产业较为薄弱，落户的企业和项目数量相对较少，难以提供人才施展才华的舞台。村书记（主任）们反映，乡村创新创业的氛围不浓厚，干部和群众意识观念相对保守（见图3），缺乏复合型人才、高精尖人才和经营性人才，盘活集体资产、壮大村级集体经济的方式方法较少。同时，人才薪酬待遇和职称晋升等政策措施向乡村倾斜力度不够，导致农村创新领域人才严重缺乏。

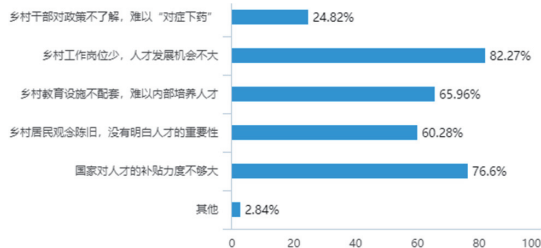


图3 村党组织书记（主任）认为其所在地区人才建设进度缓慢原因

三、汲取百年经验，助推乡村人才振兴的建议

乡村振兴人才队伍建设是一项涉及内容广、对象多、周期长的系统性工程，需要不断从百年党史中汲取经验、总结教训，因地制宜地探索出适合当地发展之路。

（一）建立乡村人才实绩考核机制，引导各类人才向乡村振兴一线流动

一是制定乡村人才振兴专项规划，并将乡村人才振兴纳入党委人才工作总体部署、全市人才工作考核和乡村振兴实绩考核，建立年度述职制度，把人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证的要求制度化、规范化、常态化。二是探索实施本土高层次人才特殊支持计划，聚焦发展智慧农业、电商、民宿、康养等新兴农业领域，重点在农家乐民宿经营业主、家庭农场主、农村电商带头人等能人中遴选支持一批，推行农业科技、规划设计等首席专家“一对一”结对培养，打造一支“永不走”的产业领军人才队伍。三是发布急需紧缺乡村人才需求目录，开辟引才“绿色通道”，针对性地从高校引进乡村急需的农技专家、全科医生、全科教师等专业人才。引导熟悉乡村的规划师、建筑师、艺术家及团队，下乡参与村庄规划设计、特色景观制作，引领当地乡村规划建设工作。四是推进“桑梓反哺、乡贤回流”回援计划，以乡情乡愁为纽带，引导和支持专家学者、企业家、退休干部、建筑师、律师、各类技能人才等，通过下乡技术指导、规划设计、投资兴业、捐资捐物、行医办学、法律服务等方式，让“新乡贤”回报家乡。

（二）开展乡村人才能力提升工程，以需求导向全方位培养各类人才

一是统筹整合市内各类教育培训资源，动态调整更新培训计划，落实专项培训经费。积极探索校地合作、多方联动、共育共管的人才定向培养模式，充分发挥区县属地内的高校、职业院校、党校、电大等资源，举办村级集体经济经营管理、新型职业农民等专题培训班。二是实施专业技能提升工程，按农业生产经营人才、农村二三产业发展人才、乡村公共服务人才、乡村治理人才、农业农村科技人才五类开展技能培训，培养孵化细分领域人才，鼓励提升学历学识。三是实施农民素质提升工程。建立健全农民教育培训机构（基地）库，分类按需开展高素质农民培训班。制定农村劳务经纪人培训计划，引导人力资源服务机构、中介机构社会力量参与

乡村振兴，重点培训法律法规、从业技巧等。四是实施乡村“巴渝工匠”工程，依托川江号子、铜梁龙舞、梁平木版年画、大足石雕等非物质文化遗产优势，支持建立巴渝工匠乡村驿站、技能大师工作室，定期举办“渝工巧匠”杯乡村振兴技能大赛，培养传统技艺文化传承人，做大做强优势特色产业。

（三）健全乡村人才评价激励保障机制，量才授任用好各类人才

一是加快建立由品德、业绩、能力等要素构成的乡村人才评价体系，把是否体现干事能力、让群众满意等作为“硬指标”，注重根据乡村不同工作领域设置评价标准，分层分类开展差异化考核，引导“把论文写在祖国的大地上”。二是建立健全促进涉农科研成果有效转化推广的奖励与利益分享机制，支持构建技术转移和服务的相关机构网络，引导农业科技人才到乡村、涉农企业创新创业或技术入股、兼职等。建立健全公益性和经营性的乡村技术推广融合机制，鼓励农技人才通过提供增值服务获取增值报酬。三是量才授任用好用管理型、经营型、技术型等各类人才，大力实施农村带头人队伍整体优化提升行动，注重从农村致富带头人、专业合作社负责人、退伍军人和返乡创业人员中选优纳贤，把政治绝对可靠、处事公道正派、脱贫致富能力突出、党员群众公认的选进“两委”班子。围绕加快推动村级集体经济发展需要，从致富能手、外出务工经商人员等优秀分子中选贤纳士、引凤入巢，专门从事村级经济发展管理相关工作。探索基层专业技术职称评审“定向评价、定向使用”，实行基层专技人才高级职称单独分组、单独评审、单独确定通过比例。将符合条件的农场经营者、农民合作社带头人、电商营销人员等，纳入农经师、农技师、农艺师评价范围。四是健全从镇事业人员、到村任职过的选调生、驻村第一书记等中选拔镇领导干部常态化机制，加大面向优秀村（社区）干部、在村挂职本土人才定向招聘基层事业编制人员力度，充分激发基层干部担当作为的内生动力。

（四）“一村一策”制定乡村振兴规划蓝图，全面优化创新创业生态环境

一是“一村一策”制定乡村振兴规划蓝图，尽快编制完善《乡村建设行动五年实施方案》，建立健全工作、督查、考核机制，加大对农村基础设施建设的扶持力度，深入开展移风易俗和人居环境整治，因地制宜建设生态宜居美丽乡村。二是深化“放管服”改革，鼓励社会资本投资适合产业化发展的农业领域。进一步做好宣传推介、招商引资、全流程咨询等服务工作，从财政扶持、信贷融资、税收优惠等方面给予更大支持，妥善解决下乡企业项目发展用地问题，不断优化农村营商环境。三是研究落实乡村振兴人才保障工作，为乡村振兴一线人才解决好人事关系、社会保障、住房安居、子女教育等现实问题。在领军人才、专业精英、乡村创客、能人乡贤和工匠能手等“五类人才”中选树“乡村振兴英才”，讲好乡村振兴故事，激励各类人才在乡村振兴中建功立业。四是发挥好乡村绿水青山、田园风光、红色文化、民俗风情和望得见乡愁的独特优势，增加优秀乡村文化产品和服务供给，活跃繁荣农村文化市场，让人才既能引得进、召得回，更能留得住。

参考文献：

- [1] 中共中央党史和文献研究院. 习近平关于“三农”工作论述摘编[M]. 北京：中央文献出版社，2018.
 - [2] 陈文权. 中国农村实用人才资源开发[M]. 郑州：河南人民出版社，2011.
 - [3] 李娇. 百年来中国共产党推进“三农”工作的历史进程与经验启示[J]. 当代农村财经, 2021(07):2-7.
 - [4] 戴妍, 王奕迪. 中国乡村教育振兴的未来图景及其实现——基于百年乡村教育发展连续统的视角[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2022, 48(03):157-170.
 - [5] 龚代军. 中国共产党百年奋斗历程对大学生振兴乡村的启示探析[J]. 南方农机, 2021, 52(07):52-54.
 - [6] 顾益康, 刘传磊. 中国共产党百年乡建的经验与启示[J]. 中国农业文摘-农业工程, 2021(09):3-4.
 - [7] 卢先明, 刘清泉, 邓正华. 韩国、日本乡村振兴人才队伍建设的经验及对我国的启示[J]. 湖南行政学院学报, 2021(2):106-114.
 - [8] 刘玉侠, 张剑宇. 乡村人才振兴：内涵阐释、困境反思及实现路径[J]. 重庆理工大学学报(社会科学), 2021(10):78-91.
 - [9] 李磊. 乡村新型人才返乡就业创业实践研究[J]. 中国果树, 2021(10):114.
 - [10] 李娜, 李文生. 新时代背景下乡村人才振兴的路径探析[J]. 山西农经, 2020(24):144-146.
- 作者简介：卢敏（1988.03月-），男，硕士，汉族，浙江温岭人，中共重庆市江津区委党校讲师，兼任江津区乡村振兴智库副主任、江津区决策咨询委员会专家库成员、区委讲师团成员，研究方向：农村经济。