

基于乡村振兴战略背景下财经人才队伍建设和培养模式初探

黄均勇 胡涛

(广西交通职业技术学院, 广西南宁 530023)

摘要:乡村振兴,人才是关键。伴随着乡村振兴战略的推进,乡村中青年、特别是优质人才持续外流,人才总量上严重不足、人才队伍素质普遍偏低、老龄化等问题较为突出,乡村人才不管是专业技能水平还是素质发展水平与乡村振兴对人才的要求之间还存在较大差距。在乡村振兴步入新发展阶段,全国各地全面推进乡村振兴,加快农业农村现代化,乡村振兴人才供求矛盾越来越突出。本文结合乡村振兴背景,分析当下乡村财经类人才所面临的问题,并总结出解决乡村财经人才的培养方案,探索增强乡村财经人才技能、提升职业素养的措施。

关键词:乡村振兴;财经;人才培养

乡村振兴,产业兴旺是基础,乡镇企业成为产业兴旺的重要组成部分,是带动乡村振兴的主动动力。财务工作是乡镇企业及乡镇体系中的重要岗位,其不仅关系到乡村振兴过程中企业能否健康发展,同时也为乡镇企业决策和市场分析提供财务数据支撑。乡村振兴中的人才振兴应当对财务人员的培养和引进问题给予足够的重视,以此加快农村经济发展。但是,随着乡村振兴不断地深入,乡镇企业及乡镇财务工作却显露出诸多不足,所以对乡村财务人才的培养和引进迫在眉睫。

一、当前乡村振兴主体部门财务工作存在的问题

乡村振兴是如期实现我国第一个百年奋斗目标并向第二个百年奋斗目标迈进的最具潜力和后劲的环节。在乡村振兴战略实施过程中,越来越多的企业投身到乡村振兴战略建设中,乡村人才特别是财务人才的问题也越来越凸显。主要分为以下几项:

(一)乡村人口流失导致中青年人才不足

1. 升学导致乡村人才流失

教育促进人才质量的提升,也促进了人口的流动。随着教育的普及,越来越多的农村人通过努力考入大学。升学给他们带来的不仅是知识技能上的提升,同时还带来了眼界上的开阔和观念上的变迁。基于鲤鱼跳龙门的理念,这部分人大学毕业后因为大城市的生活和工作环境远优渥于农村而不愿再返回农村,导致乡村人口流失的同时也引起农村财务专业人员奇缺。

2. 经济发展的不平衡,人才队伍往城市偏移

长期以来经济发展的重心导向不平衡,城市工业获得长期优先发展,乡村的发展长期滞后于城市。在城市与农村之间,主要承担起家庭重任的乡村青壮年劳动力自然会选择各方面条件都相对优越的城市。这导致农村经济发展远远滞后于城市的发展。进而导致大量的乡村人员离开农村,去城市务工。随着近年来城镇化的脚步加快,走出农村寻找新生活的理念影响了一代又一代的农村人,进一步迫使大量的年轻人外出务工,特别是诸多农村人把定居城市当成自己的人生发展目标,导致更多的农村人流向城市安家。农村的人口流失,造成现在“空心村”的现象特别的严重,最终造就了乡村人才的稀缺。

3. 农村人口出生率下降导致青年人才减少

二十世纪60年代末,鉴于我国人口急剧增加,人口压力过大,我国实施了计划生育的基本国策,有效地控制了我国人口增长。纵观我国实行计划生育的历程,其生育政策经历了由宽变严再逐步开放的变化过程。计划生育政策在一定程度上缓解了我国人口相对于国家资源上的压力,优生优育的政策也提高了我国人口的素质。随着任人口老龄化问题凸显,人口发展的不平衡问题日益突出,国家又逐步放宽生育政策,但多年形成的少生优生的观念以及养育成本的居高不下,导致大部分的人不愿意多生,最终导

致我国新青年人才的减少。

(二)财经人员专业水平不足

由于乡村振兴的深入及社会经济发展,对财经工作的要求也在不断地提高和创新。而乡村财经工作者普遍存在专业水平不足,工作效率低的问题。在调查中发现,农村在岗财经工作人员90%以上没有相应的专业技术资格,企业财经人员资质基本上靠挂靠或者兼职工作者来完成。县以下的乡村专业技术人员85%以上分布于各级事业单位,只有极少数分布在乡镇企业。人员结构分布不合理,既制约了乡镇企业的发展,也阻碍了乡村振兴工作的进程。

(三)财经专业人才培养及引进困难

在人才培养上,乡镇企业不管是财务制度还是规范性上都存在诸多不足,财经人员不管在专业技能还是专业素养上都无法形成规范且标准的培训体系,限制了人才培养的层次。其次,人员的培训要求有专业的技术人员来做,而乡村财经人员大多数为其他岗位兼任,缺乏系统的财经专业知识及理论,难以形成培训体系,无法承担人才培养的重任。再次,各级乡镇单位人员的稀缺,特别是中青年人才,工作任务的繁杂也使得各乡村单位难以抽出人员来组建一支规范的人才培养队伍。

此外,在人才引进上也存在一定困难。由于乡村振兴战略目标的实现并非一蹴而就的事,引进的人才需要长期奋战于乡村,植根于乡村,奉献于乡村。从目前我国大多数的乡村环境来看,不管是生活、教育、交通便利性上还是薪资待遇上都难以形成足以媲美城市的竞争力和吸引力。这就导致大量的财经专业人才不愿到乡村工作,特别是高水平的财经专业人才更是稀缺。

二、基于乡村振兴背景下财经人才培养的有效措施

(一)树立科学的财经人才教育观

一方面要加强乡村财经人才的政治意识,提高其政治站位。在乡村振兴战略背景下,从事乡村振兴工作的人员大多位于县城以下的区域。这些区域普遍生活水平不高,娱乐和休闲环境较为欠缺,物质文明和精神文明还有待提升,这难免让年轻一代难以适应。因此,在乡村振兴财经人才的培养过程中,培养财经人才思想和政治意识也是重要的人才培养组成部分。在培养人才的专业技能的同时,培养人才的思想素养和政治大局观也应纳入培训体系中。让乡村振兴人才能够主动投身于国家乡村建设,为乡村振兴建设勇于奉献,培养其建设乡村、打造新农村的坚定信念,树立乡村振兴战略必将实现的必胜精神与高度情怀。

另一方面,要提高乡村振兴管理人员的财务意识,为乡村财务人才的培养提供物质保障。要实现乡村振兴财务人才培养工作的有效开展,并且使该工作的作用和成效提升至最大化,乡村振兴各级管理者需要树立起正确的财务工作意识和全局观。乡村各项建设工作皆需要资金作为支持,乡镇企业决策者需要财务数据

作为企业发展和决策依据。而财务工作便是对资金进行有效地管理,确保在乡村振兴建设过程中各主体资金得到充分地利用并保障各主体的经营安全,同时还能对资金实施统筹,科学、合理地发挥出资金的最大价值。若财务工作的质量降低,不仅使资金无法得到有效利用,同时还不利于乡村振兴的顺利实施,甚至危及乡镇企业的运营安全。因此,加强乡村振兴各级管理者特别是县级以下的财务管理工作者的财务意识,对促进财务人才培养,为各项建设工作提供了重要的保障。

(二) 发挥高校在财经人才培养中的作用

1. 建立校企合作机制,提升乡村振兴财经工作人员的专业技术水平

乡村振兴财经工作人员的专业技术水平是有效且稳定开展乡村振兴工作的基础。为响应国家乡村振兴,加快农村经济建设的号召,高校特别是高等职业院校应主动下沉基层,与乡镇企业或地方政府联合培养财务人才队伍,以强化乡村财经人员专业技术水平的方式,提升乡村财务工作质量,并使该项工作成为乡村振兴战略环节上的重要保障。要切实提高乡村振兴财经工作人员的专业技术水平,可分为“引进来”和“走出去”两方面措施。

首先,乡村企业或乡村部门与高校合作开展财务培训基地,引进先进的财务管理理念与知识。针对当前县级以下财经人员的专业技术水平,并结合当地乡村振兴发展需求及地方发展特点,为财经人员开展针对性的项目化培训教育工作,使其能够及时学习并掌握先进的财务知识及理念。在此过程中,由高校、县级乡村振兴局及企业负责人全程监督各培训环节,及时发现财经人员专业不足之处,通过现场或网络方式积极开展针对性再教育,以此实现乡村财经人员专业水平的全面性提升。

其次,乡村外派财经人员到合作高校进修学习。为乡村财经人员营造良好的学习环境和探讨的机会,让其得到较强的系统性培养。同时,由于外派进修学习名额具有一定竞争性,因此该方案还能有效调动起各财经人员的工作积极性与参与性,从而实现乡村财经工作的不断优化,助力乡村振兴发展。

2. 采取委托和定向培养模式,解决乡村振兴财经人才数量不足的问题

乡村振兴战略实现的其中一个重要的环节是人才振兴,人才的振兴为乡村振兴提供了重要的基础保障。通过委托培养模式加强乡村人力资源开发,吸引各类人才投身乡村振兴,为全面推进我国乡村振兴、加快各地农业农村现代化提供强有力的人力资源支撑。高校在乡村人才振兴上应主动提供政策保障。

3. 与乡村振兴企业建立定点实践基地,为财经人才队伍建设注入新活力

高校与乡村振兴企业建立定点实践基地是乡村振兴财经人才队伍的建设重要补充。高校与乡镇企业成立实践基地,既能让更多的在校生成了解农村,增强乡村振兴战略的建设情怀,也为提升农村工作岗位吸引力成为可能。另一方面,实践基地的建设也为乡镇企业带去了新鲜血液和新知识新技能,从而丰富了乡村振兴财经类人才队伍专业技能。

(三) 营造良好的环境,保障乡村振兴财经人才队伍可持续发展

乡村振兴除了人才的引进,还要探索一套可持续可执行的人才队伍的保障体系。让引进的财经人才队伍安心于乡村工作,积极投身于乡村振兴战略中。保障乡村振兴战略的财经人才能够满足建设需求,可以参照以下几个方面稳定人才队伍:

1. 完善人才引进制度

为确保我国在推进乡村振兴过程中乡镇企业财务工作的有效强化,为乡村振兴战略做出贡献,政策制定者应先将完善人才引进制度列为首要工作。建立专业人才特别是财经类人才下乡的政策举措,正确看待人才引进制度的关键性,对该项工作给予一定的重视,为后期各项人才引进工作的有效开展奠定坚实的人才引进基础。

以广西地区某乡镇企业为例,该公司不仅自身注重人才培养,同时联合政府部门开展人才引进工作。对返乡工作的大学生提供适度的人才引进补助金并提供基本的住房保障,在薪资待遇上力求与城市薪金持平,让年轻人在工作中获得归属感。同时也保障了年轻人的收入水平不会因选择乡村工作而与城市工作者产生较大的差异。

2. 打造良好的人文和政策环境,增强乡村吸引力

首先是加强乡村基础设施及人文环境建设,提升生活环境质量。一方面强化乡村交通网络和信网络的建设,提升乡村交通道路和信网络的畅通与便利性,确保人们与外界的沟通联系和出行等不因地理位置而受到影响。另一方面,结合地方特色开辟建设丰富多样的公共空间,可根据乡村居民需求增加小型游乐园、休闲度假园林、乡村体验种植园、广场等公共活动空间,为人们提供交流活动的场地,提高人才凝聚力,增加人们生活乐趣。

其次是对引进的人才子女教育提供政策倾斜。乡村之所以出现人才流失或者无法引进人才,在很大程度上源于乡村教育资源的匮乏或者教育质量不及城市。在人才引进的过程中,如果能为专业人才解决子女教育问题,那么乡村振兴的人才队伍稳定性将会极大的提升。从而使乡村振兴引进人才更加易于融入当地人文环境,安心投身到乡村振兴战略建设中,使年轻人更愿意留下并深耕乡村、奉献乡村、建设乡村。

三、结语

综上所述,乡村财经人才的培养不仅是人才振兴的重要环节,也是乡村振兴战略顺利进行的重要保障。通过加强乡村人力资本开发,促进各行业人才投身乡村振兴战略工作,为全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化建设提供强有力的人才队伍支撑。在不断强化各乡镇企业及相关主体财经人员工作专业技能,提升人才队伍工作成效的同时,也有利于加快我国乡村振兴建设事业的进程。

参考文献:

- [1] 梁立芬. 关于农村人口老龄化问题的思考 [J]. 农业技术与装备, 2021 (04).
- [2] 高鸣, 武昀寰, 邱楠. 乡村振兴战略下农村人才培养: 国际经验视角 [J]. 世界农业, 2018 (08).
- [3] 许艳萍, 岳强. 乡村振兴的现实困境及其化解——人才需求视角下的政府治理分析 [J]. 山西师范大学学报 (社会科学版), 2022 (02).
- [4] 殷芳芳. 乡村振兴人才培养精准性的提升策略 [J]. 安徽农学通报, 2022 (03).
- [5] 刘杰. 为乡村振兴提供人才支持和动力保障 [J]. 农民日报中央级, 2022 (01): 27.

[基金项目] 本文为广西科学教育规划 2021 年广西财经素养教育研究专项课题“财经素养教育促进乡村振兴的行动研究”(课题编号: 2021ZJY945) 的阶段性成果。