

# 我国农村人力资源现状与开发对策建议

刘鑫

重庆三峡学院 重庆 万州 404000

**【摘要】**：农村人力资源是生产力中最重要的基本要素，是推动农村经济社会发展的基础保障。中共中央发布了关于实施乡村振兴战略，习近平总书记做出重要指示并强调要“促进农村人才的振兴，把人力资本开发放在首位，加强对农村人才振兴的支持”。开发农村人力资源不仅仅是解决我国“三农”问题的必经之路，也是我国新时期发展的必然要求，更是当前我国全面建成小康社会后为实施乡村振兴战略目标的一项紧迫任务。本文归纳和总结近年来国内学者在农村人力资源开发方面具有典型性的主流观点，浏览、参考众多相关理论研究成果后，简单概括了我国农村人力资源的现实状况，分析现状形成的主要原因，提出了我国农村地区人力资源开发的对策与建议。本文所述内容为我国农村人力资源现状，同时针对现状提出了一些开发对策建议。

**【关键词】**：农村人力资源；现状；成因；对策

## 一、农村人力资源的定义

农村人力资源指农村地区全体人口作为一个整体所拥有的体力和精力，是指农村地区经过一定时期的教育后能够发挥其体力和智力以及劳动适龄人口生产能力的总劳动力。从传统意义上来讲，我国农村劳动力的数量可以代表农村劳动力的能力。当下正值知识经济时代，社会经济发展的动力不再依赖于土地、劳动力和资本的增长，而是更多的体现在知识、能力和技术水平的提高方面。劳动力的数量也已经不是生产力的决定因素很久了。文化水平、科学技术水平和劳动力的竞争素质才是决定生产力水平的主要因素，以上提到的几个因素决定了农村生产力。因此，我国农村地区人力资源在数量意义上并不能反映到农村人力资源问题的本质。

## 二、我国农村地区人力资源的现状概述

### (一) 我国农村人口基数大，劳动力文化水平整体处于较低水平

朱颖在《乌鲁木齐县农村人力资源开发问题研究》（2014）中提到我国农村地区目前人口的自然增长率开始呈现下降趋势，但由于我国农村人口基数较大，农村人口的绝对数仍在继续向上增加。农村人口总体接受教育度较低，文化水平较低，受过高等教育的人口比例则少之又少，专业技术人员数量更是凤毛菱角，综合质量水平较低，劳动力人才结构不尽合理，其原因主要表现在：低素质人口数量多，就业人口文化程度普遍偏低。事实上，我国的基本国情所导致的人力资源现状可以归纳为：我国农村人力资源的落后情况较为突出，农村劳动力留村数量严重不足，农村劳动力接受职业教育或通识教育仍处于较低水平。因此，多渠道、多机制、多措并举提升我国农村人口的整体文化素质是提升我国

农村人力资源水平的最佳途径。

### (二) 农村劳动力欠缺专业技能，对农民技能培训投入不足

农民劳动力主要是体力型和经验型的农民，这两种类型劳动力大部分只能依赖第一产业生存，虽然已经有很多农民工外出打工，向城市汇聚，已经成为城镇建设者队伍中的一股强大的新生力量，但是由于大多数农村劳动力文化不高，专业技能水平低下，专业技术工作经验缺乏，在城市中仍然是做体力型工作，他们没有现代化生产所需要的基本能力。我国农村职业教育发展滞后，胡云在《综述我国农村人力资源开发的现状及战略选择》中，专门阐述到我国有大量的农民从未接受过职业培训。也即是说，我国农村职业技能培训、教育不能满足农村发展和社会主义现代化建设的需要。

### (三) 农村地区劳动力流失严重，基层人才队伍实力薄弱

《我国农村人力资源开发的现状、问题及对策》（2018）（作者：白宇）中提到的农村生活环境与城市大不相同，交通、医疗、学校等基本生活设施相对落后。就待遇而言，虽然各省市采取了各种优惠政策吸引基层人才，但总体待遇不高，也影响了人才的积极性。农村人力资源（劳动力）的大量流失导致农村地区基层农业技术人员弱化现象加剧，主要表现在：人员流失严重，队伍实力薄弱。据调查数据显示，由于人员跳槽、借调，许多乡镇农技站实际上岗人数不到原来的一半，导致基层组织人心涣散，队伍士气低沉，部分农村农业技术人员感到前途未卜，工作状态消极被动，一些农业技术站已经长期处于瘫痪或半瘫痪状态。

### 三、农村人力资源现状成因

#### (一) 时代背景下农村劳动力大量流失

改革开放后,我国农村地区大量人力资源被迁徙到沿海城市、工业、轻工业城市、经济发达地区务工成为一种时代浪潮。留在农村地区的主要劳动力大多数都是老年人、留守妇女、未成年等半劳动力。这一点是目前我国农村人力资源问题的最主要原因。

#### (二) 农民职业技能培训效果不佳

据走访了解,某些基层农民的职业技能培训更多的是流于形式,其具体体现在两个方面:一是培训内容与农民生产需求不吻合,培训无法对农民产生直接帮助,对自身日常生活和指导意义并不明显,导致其参与培训的意愿不高、热情不住。二是农村基层政府在组织农民的职业技能培训时重视程度不够,带有应付了事的心态,导致培训内容质量不高,培训的意义和作用大打折扣,从而也直接影响了农民对于职业技能培训的参与度和重视度。

#### (三) 农村基层干部欠缺人力资源开发意识

制约农村人力资源开发的还有一个因素是农村管理者对农村人力资源开发的思想认识不足。农村管理者普遍对人力资源的整体开发没有一个完整的认识,缺乏对现代人力资源开发的前瞻性意识,他们不把人力资源开发放在重要位置,他们往往强调资金短缺、时机不成熟等外部原因,没有认识到人力资源开发的重要性和必要性,农村人力资源的开发很难提上日程。作为农村人力资源开发的主体责任人,地方政府并没有充分发挥其职能,只是停留在勉强维持项目运行的表面,没有真正动用人力物力落实相关政策,缺乏合理的投资预算和指导,没有运用市场的调节作用,形式主义,这种做法不仅没有有效地解决农民的生计问题,而且影响了农村人力资源开发政策的有效性。如果地方政府忽视这项工作,农村人民将对新政策的发展越来越感到失望,最终将不得不安于现状,而不是信任和关注那些遵循政府政策的农民,不是追求自我改变和发展,不是对未来更美好更富裕生活的希望,而是使农村人力资源开发氛围不够。

#### (四) 农民的思想意识较落后

贫困地区农民普遍存在着一种“贫困文化”,即封闭、惰性、小农化的意识,包括小农化的特征,即安定、适应现状、孤立、固步自封、默守成规。农民受教育程度低,他们大多数满足于现状,不愿意也没有机会或条件学习新的知识和技能,严重缺乏积极进取精神。由于教育、落后、观念陈旧,农村人力资源开发受到制约,农村人力资源开发难以发

挥其重要作用。

#### (五) 农村地区基础设施设备建设总体滞后

农村地区公共基础设施设备的严重不足,直接导致农村地区基础设施发展不前进,进入后农业时代,农村基础设施投资渠道也因此收窄,这也是进一步加剧矛盾的主要因素。一些农民思想陈旧,科技意识淡薄或根本没有科技意识,不愿意接受新鲜事物,对推广新的科技成果持怀疑态度,导致农村基础设施建设滞后,生产经营方式落后,农产品科技含量低,无法完全形成商品优势,无法转化资源优势为经济优势,也无法顺应当前市场经济需要,制约了农村人力资源的开发。

#### (六) 农村师资力量不足

农村教育的发展在很大程度上依赖于教师,教师被公认为是教育的第一资源,从某种意义上来说,教师的问题也是教育的问题。发展农村教育,必须需要大力加强师资队伍建设。随着社会对教育的认识以及对教育需求的不断提高,农村教育问题也开始受到前所未有的重视,从农村地区学校基础设施建设情况到网络建设情况,国家都相应地给予了政策支持和财政支持倾斜。但由于城乡二元结构和一些制度性影响因素的阻碍,我国农村教师的现状不容乐观:一是师资队伍不稳定、二是师资队伍结构不合理、三是社会经济地位不高、四是师资队伍管理不健全。农村师资力量不足的问题,是影响农村人力资源开发的重要因素之一。

### 四、农村人力资源开发的对策

开发农村人力资源不仅能推动农村经济发展,还是农业现代化发展、推动农村科技进步、农村城镇发展化的必经之路。农村人力资源开发既要有长远的谋划,全面提高新时代农民的综合素质及知识技能,同时也将健康发展、思想道德素质开发统筹协调推进,形成整体开发的合力。未来我们可以从以下几个方面深入开展及研究农村人力资源开发工作:

#### (一) 各种政策促进农村教育发展

1、继续全面普及九年义务教育。九年义务教育是农村适龄人口接受教育的根本方式,是农村教育的基础,也是农村人力资源获得教育的根本保证,影响了农村地区人口接受教育的水平和质量,也是后续农村人力资源开发工作的基础保证。可以从改善农村中小学教师的工资待遇,解决乡村教师到村上工作的后顾之忧(比如:出台政策解决子女入学问题、子女高考加分等奖励性政策),吸引更多的优秀教师去农村中小学任教,为我国农村教育事业发展贡献一份力量等方面出台优惠政策,助力农村人力资源资源开发。

2、重视农村成人教育，强化农民职业培训。一是因地制宜开展农民农业对口专业技能培训，提升农民知识水平和技能水平；二是重视失地农民和刚毕业返乡学员，对该类人群进行指导性培训和专业技能技术培训，特别是增强针对性和实用性职业技能的培训；三是要注重提高农村基层干部队伍素质，使他们能够有效地组织、支持、引导、服务有关就业培训、就业促进等工作；四是要积极引导鼓励农业科技推广人员、农业产业化企业家、多元乡镇企业企业家和返乡企业家。五是在发展农村成人教育的过程中，要因人施教，向第一产业的农民提供职业培训技能，传授农产品种植的科学方法和增加农产品收入的知识，农村剩余劳动力转移到第二、第三产业的，要根据就业情况和预期有针对性地开展职业技能培训。

3、加快发展涉农类高中等职业院校。加强农村职业技术教育和终生学习成人教育，特别是加快发展涉农中等职业院校，扩大办学规模，提高办学效益。以农业高职院校为实训基地，加快探索“现代学徒制”培养模式，培养一批真正懂得农业技术、现代物联网技术、农业生产和现代管理的青年人，让他们成为新一代农业生产的主力军和主力军，肩负起农村发展的重任，同时反哺农村，用自己的技能加快传农民技能的更新和提高。此外，要充分发挥各级科委、农委、

科技协会、共青团等部门和单位的作用，加强实用技术片段化训练等短期训练、农业休闲制度培训和农民应急使用培训，解决生产实际问题。

## (二) 农村人才管理机制

要完善以组织部门和农业农村部门为主导的农村优质人力资源管理体制，建立农村人才分类培养培训机制，健全符合农村人才条件的长效培养支持机制，在培养对象上优先考虑新型职业农民和新型农业经营者，鼓励各级、各领域、各部门的人才为农村和农业发展贡献自己的力量，促进我国农村地区人力资源的更好开发。

## (三) 资源投入

加大农村基层设施资源投入是改变农村人力资源开发状况的条件。一是增加农业生产投入，改善现代农业生产条件，一方面可以大大提高工作效率，另一方面可以改善农业经营环境，提高农民的农业生产积极性，从而为更好地开发农村人力资源奠定基础。二是加大农村地区公共基础设施设备力度。工作环境发生了变化，更重要的生活环境也需要改善。同时，逐步加大对其他主要农村地区的公共投资，环境变化是吸引人才、改变人力资源开发的主要手段之一。

## 参考文献：

- [1] 朱颖.乌鲁木齐县农村人力资源开发问题研究.经济与管理科学.2014(6).
- [2] 张治霆.农村人力资源开发中农业职业技能开发的现状与对策.中国农业科学院.2013(5)
- [3] 胡云 综述我国农村人力资源开发的现状及战略选择 商场现代化 2012 (9) : 108
- [4] 侯宏皎.基于乡村振兴战略背景的农村人力资源开发研究.商业经济.2020(09) :111-113
- [5] 庞君乾.农村人力资源开发理论的研究与综述.才智. 2017 (04) : 275-276