

乡村振兴战略下农村实用人才培养对策研究

刘艳婷

(大连工业大学 辽宁大连 116039)

摘要：农村人力资源的有效利用是完成新时期农村转型发展的重要因素，在推动农业科技发展、促进土地整治、改变农村生产方式、促进城乡一体化发展等方面发挥了重要作用，本文分析了乡村振兴战略下农村实用人才培养相关数据，发现在实施农村转型发展促进战略中，人力资源外流和分散，低端同质化严重，在这种环境下，更要加强农村劳动力人才在农村转型发展中的战略准确定位，改善农村劳动力人才的供给和形成，加强人才结构和配备，改革人才管理和筛选制度，以优秀人才推动农村转型发展。

关键词：乡村振兴；战略；农村；人才

引言：农村转型发展的重要性在于人才，要完成农村转型发展的规定，应正确引导农村科技创新人才队伍建设，进一步加强高新技术服务水平，积极发挥高新技术人才对农村转型发展的功效，为经济社会发展提供积极支撑点，要解决农村发展的各种问题，要学会将传统农业转变为信息化管理和智能化农业，完成真正的农村转型发展，真正形成一批懂农业、爱农村的农业高科技人才。

一、乡村振兴战略下农村实用人才培养的重要性

大力全面发展和扶持人才文化，在农村机构中发展人才教育，不仅是因为人才文化是实施农村转型发展战略的一项重要任务，文化转型也是农村整体转型发展的战略规定。农村实用人才培养具有重要的实际意义。人才培养的营销推广拓展是农村文化转型发展的必经之路，农村高校的人才才是经济的推动者和践行者。

二、乡村振兴战略下农村实用人才培养问题

（一）农村实用人才中存在的不足

农村地区的劳动力外流非常严重。随着改革开放的实施和城市化进程的加快，创造了许多学生就业的机会，吸引了许多农村劳动力进入城镇。这导致城市地区资源丰富，许多年轻和身体健康的工人选择居住在城市地区，而将许多老年人和儿童留在农村地区。相关统计分析显示，农村地区的年轻人仅占农村劳动力的3%。第二，农村工人的整体素质不高。许多年轻力壮的工人去了城市发展，而留在农村的许多人没有受过高等教育，不能掌握良好的科学技术的进步，所以他们只能做简单的、传统的农业工作，无法种植现代作物或改进种子。对新种子、技术应用和设备的专业知识和控制水平很低，效率不高。在获取信息的层面上，也没有足够的方法来阐述市场的要求，导致供需之间的不平衡。

（二）乡村干部队伍中存在的不足

村干部的人力资源没有得到科学有效的配备，年龄结构偏大，精力、时间和精力有限。首先，底层团队资源不足，质量不高。虽然中国通过各种措施支持和实施“农村关爱”活动，但真正留在底层的学校学生非常少，没有机会接触到高层次技术，这意味着底层队伍的吸引力不足。第二，农村党员干部的工作方式存在问题。农村的工作往往很枯燥，要求很高，工资很低，日常生活的标准有待提高。许多农村党员干部工作积极性不高，即使达标，也比较懒散，不能全心全意地投入资金。有的村干部怕不方便，怕吃苦，忽视了对深层次的改革，工作过于表面化，对一些乱象没有进行整改。一些农村党员干部观念难除，自身水平不高，不学习、不提高，不在推动和促进农村转型发展中发挥发展效能，是不尽如人意的。一些党

员干部只关心自己的政绩和经济利益，忽视了对农村资源的维护，没有遵循可持续发展的理念。

（三）乡村农业人才队伍中存在的不足

人才队伍系统不健全。农业人力资源是农村转型发展的主体，但目前农业人力资源的塑造体系并不完善。在许多地区农业技术人员数量大幅减少，技术人员短缺。再加上资产的缺乏，导致农业技术人员的培训不足，缺乏新的、最全面的技能和知识。第二，农业人力资源的整体水平有待提高。由于基础设施不足和日常生活水平低下，许多具有良好技能的农业人力资源不愿意在农村地区工作，而许多在农村地区出生并在城市地区接受高等职业教育的人，由于激励机制和招聘制度不健全，也不愿意回到农村地区。目前许多从事农业的工作人员，无法跟上农村转型的发展，也无法获得新的技能和专业知识，不能了解市场的趋势和需求，导致劳动力转换率非常低。

三、乡村振兴战略下农村实用人才培养的具体做法

（一）改革乡村人才振兴环境

首先，需要改变乡村教育环境，教育发展要以农村基础教育为重点。但具体来说，农村地区在很多层面上都有所欠缺，包括基础教育、高中教育、职业教育和培训的普及，教育环境尤其不健全。政府部门必须加强控制，制定措施吸引和激励人力资源，促进城市教育资源，改变农村教育资源的分配方式。财政措施也可以支持农村教育，使村民在工作中获得新的专业知识和技能，不愁没有参与职业教育的机会。好的人才计划可以为基础设施建设的发展形成了大量的农村实用人才，为农村基层组织建设和农业产业链发展提供了人才支撑，完成了农村人才与科学知识的链接，也为农村转型发展做出了贡献。其次，要能改变当前政策环境，需要采取相关措施吸引自下而上的人才，激励有水平、有理想的人才回乡创业，在自主创业、住房、医疗、教育等各个层面的现行政策上给予倾斜，并处理好他们的日常生活问题。还需要建立一个系统，使专业人员和技术人员能够将时间和精力集中在农村的转型和发展上，消除城市和农村之间的差异，促进人力资源的顺利供应。最后，需要改变激励环境，刺激农村人力资源之间的对话。近年来，中国颁布了一些针对农村家庭的现行政策，农村家庭的生活水平有了一定程度的提高，但特别是农村家庭的日常生活质量和发展机会仍然远远低于城市家庭，他们的总体生活水平仍然略低。因此，为了成功利用人力资源促进农村发展，有必要提供物质和心理激励，如加强对当地人在本国创业的支持，让农村人力资源获得与城市居民相同的发展机

会,提高他们的工资,改善他们的福利,让他们获得大量的精神和物质享受。

(二) 强化乡村人才队伍建设,确保一村有多名大学生

第一步是要从根本上加快新兴职业农民队伍的建设。新型职业农民是农村转型发展的重要能量来源,为实现这一目标,必须提高整体能力,将时间和精力集中在农业发展上。首先,要提高农民的士气,邀请他们参与农村基础设施建设工作,同时要形成和提高他们的合作意识,使他们能够作为一个团队共同发展。其次,由于科学和技术的使用是农业发展的必然趋势,因此,农民必须要有同龄人中了解技术进步的能人。应根据当地要求提供培训课程,并加强培训和指导,确保农民获得必要的技能。同时,许多在国外工作的人才需要得到激励,中国的农村正处于变革和发展的阶段,是一个充满希望的地方,有很多发展机会。因此,要把握好农村转型发展战略,把握好农村的发展潜力和发展优势,利用他们的工作经验、技能和水平,实现全村的高收益。第二,要加强农村党员干部队伍建设。农村发展和发展战略的实施,要靠农村党员干部的领导,这就需要以提高农村党员干部的水平,在农村党员干部工作作风建设的基础上,要实行内部了解和外部监督的双向措施,要形成农村党员干部为村民自身服务的理念,并在实际工作任务中加以落实,同时,要构建高效的组织监督和村民监督体系,工作如果控制不好,就不可能促进农村的转型和发展。三是改进村级党员的工作作风。村干部能够顺应新的发展趋势,掌握市场供求信息,挖掘村民的发展潜力,带领大家共同致富,协调村民之间的关系,处理好工作中的分歧。还要选拔高文凭人才,扩大农村基层党员干部队伍,保证每个村都有大量的大学生人才,让可再生能源推动和促进农村转型发展工作的深层次变革和长远发展。加快农村农业高科技人才的基础建设,要创建以农业高新技术为核心的新型智库专家队伍,把科研机构和乡镇企业结合起来,为农村发展工作提供科学、全方位的智力支持。二是加强农业高科技人才的培养,及时向广大农民推销和传播有关科技成果和技术,提高生产和工作效率,使高科技真正有助于农业发展,增加农民收入,促进农村经济发展。三是让农业高科技人才自主参与农村基本建设,为他们提供一定的现行政策支持,提高员工福利,吸引他们回乡创业,为农村转型发展作出贡献,提升村民的团队建设。当地村民可以利用社会互联网普及农村文化,掌握和把握城乡建设和发展的差异,提出更好的农村基本建设的建议,可以利用这一点,解决和消除分歧,构建和谐优良的村规民约和氛围,从而保证农村社会的平稳。

(三) 完善实用人才供给,补齐乡村振兴的人才短板

中国的农业发展早已进入一个新的环节,有必要认识到农业和农村发展比以往任何时候都更需要人才。在传统比较优势逐渐减弱,资源环境约束、生产结构失衡、市场竞争力不足等瓶颈问题日益严重的情况下,必须大力转变发展方式,调控农业结构,推动农业发展由要素驱动转向创新驱动,而创新驱动实质上是人力资源驱动,要有适当的创新驱动的模式,创新本质上是人力资源驱动,因为适当的人力资源供应系统是促进农业变革的唯一途径。长期以来,中国农村没有人力资源管理的法规,城乡之间的推力和拉力的差距导致了农村地区人才的外流。为了更好保障农村优秀人才供给,要以市场为基础,以现行政策为导向,把党管人才和市场提供人才资源有机整合,打造农村优秀人才生态管理体系,坚持内生

和外生创新管理体制,加强现行政策的正确引导,把农村优秀人才的使用由农村向乡镇单边流动转变。只要符合条件,可以通过简单的程序流动到农村。推动人力资源向艰苦边远地区和底层流动;研究制定激励和正确引导人力资源向艰苦边远地区和底层流动的建议;使其具有政治和社会导向,具有社会价值和经济效益。其次做好当前政策的正确导向,做好大学生村官"三支一扶"工作,做好农村基层人才选拔等项目,做好人才资源储备,继续提升工作程序,实现农村可持续、高质量发展。要保证"有梧桐树,有金凤栖"的人才招商理念,同时,通过给予现行政策优惠,快速推进农村基础设施建设和各种配套设施的改革,与农村人才市场和农业大学联系,营造积极主动、产学研结合、校村对口的农村人才发展氛围,并通过农业技术培训、问题信息、学习农村管理、学徒制和沟通和交流,让农村作为大学研究和学徒的产业基地,创造和产生新的管理思想和农村人才的方法。积极发现和培训农村内部人力资源,提升农民内部工作经验的推广。逐渐加强对本村部分农业、农村工作和外出打工赚钱的农民精英的培训,组织对其他村的优秀农村人才进行调查,考察其他村的基本建设成效,以他们的优秀工作经验作为参考。加强对不同类型人才的分类培养,注重巩固理论教育和生产实践经验,提高有实践经验的人才理论水平,加强理论实践活动的创新,在农业方面取得更多、更好的示范性推广效果。农村转型发展的人力资源短板由两个行为体——政府部门和市场——以及两种方法——内生型和嵌入式——来逐渐填补。

结论:综上所述,人力资源转型发展是农村转型发展的重要任务,应采取多种措施,既要提高农村人力资源队伍的规模和素质,又要为农村转型发展提供智力支持。中国新时期社会分歧的一个重要维度是处理农村发展问题,因此,在推动农村转型发展的过程中,要充分发挥农村工作人才的重要功效,增强农村工作人才战略影响力,改善人才的供给和形成,逐渐加强人才的结构和配备,做好改革人才的管理和评价体系,才能减少农村人才外流,这样才以解决分散和同质化程度低的问题,创造有效的人力资源供需结构,提高农村基本建设的热度,并有助于农村人才系统的营销和推广。

参考文献:

[1]习近平.决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2022(5).

[2]袁金辉.实施乡村振兴战略的五大着力点[N].学习时报,2022(4).

[3]李志刚.扶持我国农村电子商务发展的条件及促进对策分析[J].中国科技论坛,2022(33).

[4]高铭,武云环,邱南.乡村振兴战略下农村人才培养:国际经验视角[J].世界农业,2022(12).

[5]周晓光.实施乡村振兴战略的人才瓶颈及对策建议[J].世界农业,2022

刘艳婷(1982-)女,汉族,辽宁大连人,硕士学位,职称:副教授,研究方向:马克思主义中国化

题目:习近平关于乡村人才培养论述研究

项目编号:LJKR0690

类别:辽宁省教育厅2021年度科学研究经费项目(面上项目)