

乡村振兴背景下农村人才培养对策探究

——以佳木斯市桦南县为例

刘英莲

云南农业大学,云南 昆明 650201

摘要:国家治理现代化背景下解决“三农”问题的关键是乡村振兴,乡村振兴有利于乡村人才的开发和分配。党的十九大提出实施乡村振兴战略最根本在于人才振兴。目前我国乡村人才培养面临的主要问题有人数少基础弱及管理难、乡村人才流失严重、各省农业类相关院校少、从事农业相关工作人员稳定性不足、薪资待遇及行业吸引力等。据此,针对佳木斯市桦南县乡村人才培养现状以及存在的问题进行分析,提出乡村人才培养的相关对策。

关键词:乡村振兴;农村人才培养;对策研究

中图分类号:F327;C962

DOI: 10.3969/j.issn.2097-065X.2023.02.003

1 乡村振兴中人才培养的重要意义

1.1 历史与现实统一

实施乡村振兴最重要的目的是唤起乡村原有的活力,加强乡村的吸引力。以历史为鉴,乡村的繁荣标志着国家的盛世。乡村在实现国家的发展上起着重要的作用。“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的乡村振兴发展总体要求,这五个方面是相辅相成的有机整体。当前我国乡村存在基础设施供给不足、生活条件落后等现象,所以发展经济要求一体化。农村的经济与发展离不开人才,引进人才即促进乡村振兴,实施乡村振兴战略过程中人才的振兴也是重中之重^[1-2]。

1.2 促进城乡关系融合

乡村振兴战略的提出,驻足于乡村的产业、生态、文化等资源,着重发扬乡村的积极性,来激起乡村发展活力,建立可持续的内生增长机制,也确定了全新的城乡关系。大量城乡优秀人才涌入农村对农业农村的发展起了重要作用,高素质、高技术、高水平人才的培养也是促进农村经济发展水平的基石,城市与乡村只有达到人才资源科学合理地分配才能促进城乡共同进步。

1.3 社会和谐统筹发展

自改革开放到今,我国在农业农村方面取得了重大成就,粮食生产能力更上了一层楼,农业供给侧结构性改革也迈出新步伐,农民的收入水平也达到了稳步提高,取得了全面改善。在农民的民生方面,2020年我国已实现全面脱贫,农村生态文明建设明显加强,农村的社会和谐度提升和农民的生活水平提高,农民幸福感加强,为实施乡村振兴战略提供了有力的保障。

1.4 建设社会现代强国目标

党的十九大报告指出把乡村振兴战略作为党和国家发展的重大战略,实施乡村振兴战略符合国家现阶段的发展需要,同时对全面建设小康社会也起到了重要作用。党中央连续15年发布农业相关的“中央一号文件”并出台多项政策措施鼓励扶持帮助乡村地区的发展振兴,足以体现国家对于解决“三农”问题的重视程度和国家始终把解决“三农”问题作为党工作的重中之重。

1.5 壮大乡村人才队伍基础

现阶段人才是促进国家发展以及民族复兴必不可少的优质资源,同时也是传统农业向现代农业转型过程中的桥梁。所以建立人才储备库是现阶段储备人才的有效途径^[3-4]。通过公开选拔,拓宽选拔人才的渠道,做到广泛吸纳、重点培养,加大对农村人才的培养可以促进农村的经济发展。在我国还有部分农村地区发展相对落后,交通不发达及信息不流畅。通常情况下,不能享受到经济发展和科学进步带来的便利,所以这些乡村的群众大部分都挣扎在贫困线上。培养农村优秀人才及实用人才,首先是要对农村的基层干部进行培训,让他们开阔眼界,学习技能,由他们进行带动,让周围的人都能走出贫困和落后。

1.6 合理有效地增加农民收入

目前,我国乡村大多存在年轻力量较少、老年人独居等现象。随着城市的迅速发展,收入水平的提高,年轻人以不满足农村的消费观念,大多数年轻人毕业优先选择城市。针对这一现状,农村需进行乡村人才培养,为农村毕业的大学生提供返乡机会,同时增加农村家庭的收入。农村毕业的学生回家乡发展,可以节省城市生活的房租等重大支出,增加收入。同时,乡村人才培养,可以减少乡村独居老人及

留守儿童的数量,乡村留住人才进行乡村建设,实现人才振兴。

2 乡村振兴中人才培养现状及存在的问题

2.1 乡村人才培养现状

桦南县在人才培养方面,以本地实际出发,引进人才。通过多种方式及时掌握全县紧缺人才数量及所缺人才专业情况,通过公务员和选调生招录计划,事业单位招聘、乡村振兴万人计划、校园招聘等方式近五年共引进人才 1200 多人。不断加强完善人才工作体制机制,调整人才工作领导小组,使人才工作有效开展。桦南县打造 1+N 人才政策和配套制度体系,制定《桦南县新时代人才工作实施方案》《桦南县专享“绿卡”管理方法》等政策措施,来创建机会留人、发展前景留人的良好环境。同时桦南县实施人才分类培养,组织技能人才培训班、电子商务培训班及组织就业培训来拓展人才的发展空间。

2.2 乡村人才培养存在的问题

2.2.1 人数少、基础弱及管理较难

通过阅读相关文献以及对佳木斯市的农村进行实地调研可以看出,针对农村人才培养问题佳木斯市地区存在报名人数较少,针对专业技能培训的机构较少,进行培训的人才大多基础薄弱,培训相对困难。通过对佳木斯市地区农村的访谈,村中能进行种植业及养殖业的农民大多数是 60、70 后,而相对年轻的人则不愿意从事农业行业,大多数 90、00 后对于农业行业理解甚少,以及对于农业的相关知识不清晰;通过调研得知大部分自小生活在农村的 90、00 后不愿意从事农业行业,他们当中大部分人选择留在城市。选择留下的青壮年甚少,对于年纪较大的农民进行培训时,大多有相对不科学的经验,他们已形成其固有的种植及养殖经验,培训起来相对困难,管理起来也相对较难^[5]。

2.2.2 乡村人才流失严重

我国大部分农村人口逐年下降,乡村振兴离不开人才的振兴,而如今农村大多数年轻人不愿留在乡村发展转移至城市。以佳木斯市 10 个县为例,根据第七次人口普查结果来看,全市 10 个县的人口,常住在城市人口占比 65.17%,常住乡村人口占比为 34.83%。同 2010 的全国第六次人口普查的结果相比较,城镇人口增加 4 万多人,而乡村人口减少 44 多万人,城镇人口比重上升十几个百分点。除此之外,佳木斯市第七次人口普查与第六次人口普查相比 15~59 岁人口比重下降 8.95 个百分点,60 岁及以上人口比重上升 10.84 个百分点,65 岁及以上人口的比重上升 8 个多百分点。由此可见,佳木斯市乡村人口逐年下降,大多向城镇转移。转移人

口当中以外出务工为主,由此农村出现老龄化严重、留守儿童居多等现象。乡村振兴即是人才振兴,乡村的发展离不开人才队伍的建设,留住乡村原有人才也是为乡村振兴奠定基础。

2.2.3 供给渠道及人员稳定性

各省农业类相关院校较少,就佳木斯市来说共有院校 4 所,其中本科学校仅 1 所,3 所专科院校,农业类院校仅有黑龙江农业职业技术学院 1 所。对于大多数农业院校毕业的学生而言,毕业后大部分不会从事相关行业,农业行业较其他行业来说较苦较累。由于农业具有周期性、季节性、地域性特征依赖自然较强,即使毕业也很难掌握较强的专业技能。刚毕业的学生与那些经验丰富的农民相比相差甚远。仅通过本科 4 年或专科 3 年的学习不足以掌握较强的农业相关知识,除此之外,农学类专业开设的相关课程大多需要大量实践操作,而国内部分农业院校注重理论较多,学生实践操作机会较少,本科 4 年很难掌握扎实的实操知识。农业理论知识较广泛,相对其他专业课程知识来说相对复杂,仅通过大学的学习远远不够,需要长期的积累。社会经济发展水平提升,人们的生活水平发生翻天覆地的变化,目前进入大学的学生普遍为 90 后及 00 后。对于这个年代出生的青壮年大多数从出生到进入大学很少能接触到农业相关的知识,尤其是对于城市生活的学生,对农作物的生长发育规律可能仅停留在课本及讲义中,没有切实实地去观摩。大部分同学提及农业类专业还停留在仅是种地,而对于其他并不了解。部分学生被迫调剂到农业相关专业,4 年时间大多不会产生兴趣,毕业后选择其他行业,这也是乡村大量缺乏农业类专业人才的原因。

2.2.4 薪资待遇及行业吸引力

对于从事农业行业的人员来说薪资较其他行业偏低,农业依靠于自然环境因素,风险较高具有太多不确定因素,从事该行业需要具有承担风险的实力。另外,从事农业的工作地点大多环境较差,离市区较远,交通不便利大多不被年轻人所选择,对于年轻人的吸引力不足。很多毕业生毕业会优先选择一线城市或者省会城市,一线城市及省会城市就业机会多,可选择可试错的工作机会也相对较多。

2.2.5 农村人才法律体系不完善

我国乡村振兴上升到国家战略水平,但我国乡村对于乡村人才培养问题,还没有一套具体的人才培养法律体系,缺乏专业的人才培养管理机制。相比之下,发达国家大部分重视乡村农民的培养教育问题,如美国的《哈奇法》。我国应针对不同省份不同地区建立完善的农村人才培养法律体系,重视乡村农民的培养教育问题,为实施乡村全面振兴提供

支持。

3 乡村人才培养对策

3.1 注重人才的引进及培养

3.1.1 引进人才

加大对建设新农村成果的宣传,农村人才引进匮乏,高质量、高技术人才大多不愿回乡发展,农村固有的环境对人才的吸引力度不强,所以为改变这种现象,鼓励人才助力农村发展,可以采用大学生村官、“三支一扶”、鼓励技能人才返乡创业等方式进行乡村人才的引进,同时注重本乡人才的培养,办理新型农民的培训教育,鼓励农村人民积极参与培训,加强农村与企业的合作,企业可采取订单式培养乡村农民,以此来提升农村人民的技能及文化素质。

3.1.2 培养方式

集中办班培训,搞好新型农民科技培训项目,开展实用技术培训,实施农民科学素质行动,聘请专家教授,集中进行科普知识的推广应用培训。实施“科技特派员”工程,鼓励和支持农业科研单位、涉农部门技术人员、农业龙头企业等从事农业技术推广。建立养殖及加工方面的示范基地,为培训人才提供示范场所。组织参观交流分期分批分产业组织优秀农民外出参观和学习。

3.1.3 人才考察实地拜访

(1)通过访谈、关注、观察等方式对考察对象的工作效绩、对待工作的认真程度和村民口碑等进行详细分析。(2)通过社会有关方面评价,了解考察对象的群众满意度,一般采取问卷调查的方式进行。考察目的是选拔出过硬的政治素质,良好的身体素质,吃苦耐劳的品格,有为民思想,懂农业,爱农村,理解农民的高水平和高技术人才。

3.2 鼓励在外工作的优秀毕业生返乡发展

大部分农村大学生自小生长在农村,毕业后向往城市的生活,会到城市打拼几年,增加眼界,学习技能,以此来提升自己的经济能力。政府可以通过制定相关政策鼓励拥有专业技能或者愿意回乡发展的人员进行返乡创业,同时应倡导在乡及返乡人员借助网络技术宣传家乡特色农产品,可以引导并鼓励在外拼搏的家乡人员借助网络推广家乡,宣传家乡的传统文化,推广家乡的农副产品并建立家乡推广群,不但可以减轻对家的怀念,还可以促进家乡的经济发展。

3.3 提高管理人员的管理及经营能力

管理人员要不断研究并适应所在管理区域的组织结构及各部们职责划分以及人力资源的相关政策,管理者要与被管理者形成相对稳定的界限,在实

践过程中管理者要适应市场的经济规律,指导农民生产当季适销的农产品,引导并鼓励农民适度经营提升农民的专业化、组织化、社会化水平,促进农业增产、农民增收。

3.4 建立优质的乡村人才队伍

目前,我国农村人才队伍存在素质相对偏差、管理人员年龄差距较大、思想较为传统、人才留不住等问题,根本原因在于农村基层工作较为繁琐,农村经济发展水平较低、发展空间较小、农村环境较差、工资待遇相对较低,这些都是阻碍农村人才队伍建设的因素。人力资源是推动乡村发展的动力,广开渠道、多措并举在人才培养上加大力度,建立高数量、高质量、高素质的乡村人才队伍。

3.5 鼓励乡村创办乡镇企业

乡村大多数人员选择外出务工,其原因大多是为在本地找不到适合的工作,被迫选择外地寻求更佳的工作机会,北方地区普遍选择南方地区工作,相对于北方来说南方的公司较多,可选择的机会较多。增加乡村的工作机会,鼓励乡村人员创办企业,由政府扶持、全村共同维护,为乡村青壮年创造就业机会,鼓励在外发展较好已创办企业的人员返乡发展,带动乡村经济。

4 结语

人才培养是实施乡村振兴的内在动力,是深入实施乡村振兴的关键。改善乡村人才培养模式,加大乡村人才培养力度,多方引导各类人才返乡,鼓励并引导乡村精英群体投身到乡村振兴,建立优质的乡村人才培养队伍,为乡村培养实用型人才,为乡村振兴的深入实施提供人才支持。人才振兴是助力乡村振兴发展的核心灵魂,乡村振兴必须以人才为先。留住人才、培养人才、管理人才,才能实施乡村全面振兴。

参考文献:

- [1] 李清乐. 浅谈新时期农业农村农业人才培养现状及使用对策[J]. 福建农业, 2019(10): 5-6.
- [2] 张孟. 以对接新农村建设为导向的高职教育人才培养[J]. 教育与职业, 2017(24): 48-52.
- [3] 李静. 乡村振兴战略下宜昌地区农村人才培养的思考与建议[J]. 区域治理, 2019(37): 86-87.
- [4] 刘和光. 乡村振兴的战略关键点及其路径[J]. 中国国情国力, 2017(12): 37-39.
- [5] 廖远兵. 乡村振兴人才培养研究综述[J]. 山西农经, 2020(17): 32-33.

作者简介:刘英莲,女,1994年生,硕士研究生。研究方向为农村经济发展。