

乡村振兴背景下渝东南民族地区人才振兴问题研究

田 富

[摘要] 实施乡村振兴战略，关键是要落实好人才振兴，特别是要吸引高素质人才队伍回到农村助力发展。渝东南民族地区存在人才外流、劳动力欠缺、人才难回引等问题，实现乡村人才在结构、素质和数量上都能满足乡村振兴的要求是关键。本文通过梳理人才振兴相关文献和政策，分析渝东南人才瓶颈及面临形势，提出可探索创新乡村高素质人才管理体制，充分发挥本土人才、家庭农村、致富带头人的活力和示范引领作用，打造创新创业平台，将人才引向乡村。

[关键词] 乡村振兴；人才振兴；民族地区

习近平总书记明确指出：“要推动乡村人才振兴，把人力资本开发放在首要位置，强化乡村振兴人才支撑，加快培育新型农业经营主体，让愿意留在乡村、建设家乡的人留得安心。”乡村人才培养是推动乡村振兴发展的基础保障。调整乡村产业结构、优化乡村产业资源配置、激活推动乡村经济发展的新动能，必须充分依靠乡村产业和人才的支撑。只有牢牢把握基层农村乡村人才队伍的“牛鼻子”，切实发挥人才“乘数效应”，才能形成引领推动人才振兴的组织动能。

1 人才振兴文献述评和政策梳理

1.1 关于人才振兴的文献述评

十四五规划纲要指出：“实施更具吸引力的人才集聚措施，引导人才向西部和艰苦边远地区流动，推动乡村人才振兴。”晋玉东认为推动乡村振兴，关键要厚植乡村人才沃土，在引才、育才、用才等方面下苦功，为乡村振兴增添人才动力^[1]。卢青、万喆等认为乡村振兴战略实施为乡村人才成长提供了广阔空间和有利机遇，同时各类人才的“回流”有效提升了农村人力资本水平，从而促进乡村全面振兴发展^[2]。卢先明、刘清泉等认为我国乡村振兴人才队伍建设面临整体人力资源开发的力度不足、组织体制不完善、政策体系不配套等问题，可借鉴韩国和日本发挥政府在带头人和接班人培育的主导作用、依靠农技人才队伍在组织农民中的优势力量推动乡村发展的成功经验^[3]。陈敬芝认为我国各地农村普遍存在实用人才结构不合理的问题，主要原因在于农村实用人才管理体系有待完善，缺乏系统科学的人才发展计划，培训方式单一且缺乏针对性^[4]。

1.2 关于人才振兴的政策梳理

1.2.1 国家关于人才发展历年来主要政策

2010年和2011年，国家先后出台了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》和《高技能人才队伍建设中长期规划（2010—2020年）》，分别从指导方针、战略部署、主要任务、重大政策等多个方面进行详细阐述。2017年10月，党的十九大提出“培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的‘三农’工作队伍”。2018年一号文件印发《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》，独立章节系统论述如何通过人才振兴来助力乡村振兴发展，要求汇聚全社会力量；之后2019年和2020年的一号文件再次强调推动人才队伍建设，要尽快出台关于乡村人才振兴的指导意见。2021年2月24日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于加快推进乡村人才振兴的意见》，提出加强党对乡村人才工作的全面领导，坚持把做好乡村人力资源资本工作放在首要战略位置，健全完善乡村人才管理体制，强化人才队伍发展保障措施^[5]。

1.2.2 重庆市人才发展主要政策梳理

2010年重庆市印发了《中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，对重庆人才发展的现状、挑战、机遇做了透彻的分析，明确重庆市人才发展战略目标^[6]。2018年重庆市印发《重庆市科教兴市和人才强市行动计划（2018—2020年）》提出努力营造“近悦远来”的创优环境，为打好“三大攻坚战”、实施“八项行动计划”战略提供重要智力支撑。2019年重庆市印发《推进全市乡村人才振兴若干措施》，指导意见从19

个方面提出了基层人才振兴发展的具体任务举措，并明确要求各区县要充分认识培养乡村人才队伍的重要社会支撑力和引领带动作用，将推动乡村人才队伍建设工作纳入日常工作推进日程，充分研究农村人才发展的具体举措和工作方案，因地制宜积极探索创新，并将其作为人才工作考核评价的重要内容^[7]。

2 渝东南民族地区人才瓶颈及面临形势

2.1 渝东南民族地区人才队伍建设面临的瓶颈

乡村高素质人才队伍和各类专业技术人才数量来源不足、结构不优、整体业务水平不高等问题依然较为突出，乡村人才队伍建设体系依然薄弱，是当前实施乡村振兴战略发展的一块短板。

2.1.1 劳动力“组团式外流”成为一种常态

渝东南民族地区受历史基础条件和就业压力的影响，劳动力常年外出务工成为增收的主要途径。常年的发展和流动，已经形成了年末回村和年初又返岗的惯性。随着务工的难易程度和务工收入的多少而决定小地方组团式外流规模的大小。除了城郊的一些村社，乡镇各行政村内青壮年劳动力占比不到10%。一线城市的“虹吸效应”导致了大量农村人才外流，农村缺乏致富创业带头人，缺少了促进就业的劳动力，农村空心化、产业空壳化问题较为严重。

2.1.2 新型职业农民示范效益难发挥

乡村新型农民“职业化”是未来发展的一种趋势，他们也正是各级政府力推的乡村经济发展的生力军。目前出现职业农民培训走过场，致富带头人未能充分发挥示范引领作用等问题。在渝东南的各个区县，各级政府投入了大量的培训经费用于职业培训，目的就在于打造“爱农业、善经营、懂技术”的新型职业农民队伍，为促进乡村经济发展提供一批高素质的实用职业人才作为支撑。但实施职业技能培训后所产生的社会效益、经济效益发挥不明显，对整体产业发展示范性不够强。

2.1.3 基层人才队伍难以稳定

就当前农村产业发展趋势而言，新型职业农民人才数量相对偏少，能够同时承接新时代的网络经济和乡村民俗文化旅游产业的人才少，尤其新经济业态电商服务产业的复合型职业人才更少。从2020年农村职业农民整体发展统计数据来看，乡村队伍不够稳定，变化流动性较大。农村义务教育、医疗卫生人才数量较少，学历层次偏低，主动服务意识不强。从农村有效资源管理水平来看，年轻有能力的后备干部欠缺。上级部门选派的第一书记和聘任的大学生村官流动性较大，从乡村人才整

体结构来看，农村基层人才引进机制、乡土人才评价机制还不健全。

2.1.4 乡村人才回引难度大

目前制约乡村人才劳动力“回流”的主要制约因素是收入水平问题。乡村主要收入渠道和收入水平与城市务工收入水平相比差距甚远；目前农村相对落后地区公共服务水平发展欠佳，对青年人才的培养和职业晋升空间十分有限。青年人才创新创业发展基础条件不足，从科学发展理论的角度来看，只有为人才创新创业提供优质的平台和空间，才有可能最大限度激发人才的激情和创造力。同时，乡村仍然是一个人情化的社会，不可避免有排他性，这也对外来人口进村投资兴业有一定影响。

2.2 渝东南乡村振兴对人才需求现状

（1）在乡村产业发展方面，主要是农技复合型和农业经营管理人才、新型职业农民、农业管理科技人才和新型农村服务电商管理人才。渝东南现代农业发展仅仅是“点上开花”的萌芽阶段，依然普遍存在小生产、小规模与大市场的结构矛盾。需要大力进行农业结构调整和创新，要充分发挥土地、技术、管理、资金最佳融合模式，其中最关键的就是引进懂市场、懂经营的管理人才。

（2）在乡村治理方面，最需要的是懂法、懂农村传统的农村治理人才，要具备较好的自治、法治、德治三治融合的素质能力。具有引导能力的带头人，带动当地老百姓发自内心的自我约束、自我教育、自我管理，鼓励和引导农民在基层组织带领下积极参与乡村建设行动。

（3）在乡村人居环境改善以及乡风文明方面，主要需求高素质宣讲人才、村庄规划设计人才、文化队伍等。关键在于提升整体的村民素质，落实各村民小组垃圾处置分类并得到有效执行，这需要环境整治与提升乡风文明相配合。

（4）在乡村公共服务建设方面，主要是教育人才和医技队伍。当前已全面建成小康社会，人民不仅对物质生活有了更高的要求，还有更多精神生活层面的追求。因此，教育文化水平的引导者需要更高的文化素质，尤其对教育水平和医疗服务能力方面的素质要求更高。

3 渝东南乡村人才振兴发展建议

乡村人才振兴发展关键在于发展培育懂农业、爱农村、爱农民的新型农业队伍。要着眼于农村因地制宜谋思路，解决人才招、育、用、留的核心问题。

【基金项目】 2020年度重庆市委党校（行政学院）校级一般课题“渝东南少数民族地区产业振兴的困境与出路”（编号：CQDX2020B—013）研究成果。
【作者简介】 田 富，中共重庆市黔江区委党校，讲师，研究生学历。

3.1 建优制度吸引人才

既要感情留人,更要制度留人。完善人才培养激励机制、社会保障激励机制、劳务派遣协作激励机制,把一批优秀人才充分吸收到农业农村管理干部队伍中,让善治人才走上村务治理岗位、让善于经营的人才到发展经济的重要岗位。针对本地劳动力外流的问题,需要在户籍地对公共服务、社会参与、村级发展、集体经济等方面进行制度创新,淡化“村籍”身份,促进本地村民与外来投资者更好融合,为回引人才奠定良好的制度基础。创新乡村人才振兴示范工程,引进一批高层次人才,如推行“五个一”计划,即一名大学本土人才、一名大学生村医、一个回乡创业活动、一个创新创业平台、一个回乡创业计划。建立乡土人才技能等级评价制度,探索制定乡土人才技能评价地方标准,组织开展乡土人才专项能力认定。

3.2 构建乡村人才培育体系

注重引和育相结合。人才引进关键就是对新思想、新技术、新方法的创新引进,是为了让外部的智力支持转化为当地的实践发展。在建设引进人才平台方面,要不拘一格达到实效,重点仍然在于缺什么就引进什么,充分发挥人才平台的社会吸引力,提供优质人力资源,吸引优秀人才,用其所长开放包容发展。也可临时性直接聘请各领域专家,如需要进行镇域或者村级的产业规划和村镇建设规划等,就可以购买第三方服务。在建设人才队伍方面,要长短结合、突出重点,村级组织关键在于选好村两委干部,充分发挥经商返乡人员、退伍军人、创业大学生三类人才,他们是引领性强、带动力大、管理能力高的队伍。从长远来看,人才培育是一个长期的过程,需要不断营造良好的人才发展环境和平台,并且结合实际情况进行培养。

3.3 促进特色产业项目聚人才

推动农业特色产业项目发展,可通过产业带动乡村旅游发展、民宿打造、休闲观光园建设和打造精品线路等。同时,提高老百姓对产业链延伸认识和品牌市场营销技巧。如大力发展农村电商,打造电商助农新模式,借助电商销售、网店等途径引导培育赋能,打造“新农人”。各村对村内有特色技艺的人才摸底调查,建立本村人才数据库,对传统工艺、古建技艺、现代农技等领

域的能工巧匠、经营能人、生产能手,注重给予政策支持和鼓励。加大村集体经济建设,探索推广“党支部+合作社+公司”模式,形成党支部引领、合作社推动、党员带头、群众参与格局。

3.4 创造优质宜居宜业环境留人

好的创业就业环境,能够吸引更多人才稳定发展。要从不断提升乡村义务教育质量、优化职业培训资源配置上下功夫。对接上级部门,及时完善基本医疗制度和大病保险制度、健全劳动力市场制度,提供公共服务供给,为乡村人才队伍建设提供良好的工作环境和成长条件。在行业准入门槛、行政审批手续简化、税费减免优惠、土地流转手续、法律援助等方面给予倾斜和帮助,探索开展智力、技术、管理进村的绿色通道。同时,加强乡村文化教育引导,促进农民家庭归属感和乡土认同感,充分发挥先进示范、家风家教传承等好的做法和典型进行弘扬,以乡风文明建设凝聚农村人力资源,增强美丽乡村对优质人才的吸引力。探索组建农业技术发展和推广组织,联结多个家庭农场、农业合作社、现代农业经营主体等,更好取长补短研讨创新。既让新型职业农民和农村专业人才队伍留得住,又能发挥示范带动作用,还能与流向农村的社会各界人才共同发展。

【参考文献】

- [1]晋玉东.厚植乡村振兴人才动力[N].中国组织人事报,2021-03-24(3).
- [2]卢青,万喆,石明.以人才振兴推动乡村振兴发展——基于人才流动理论的研究综述[J].社会科学动态,2021(3):64-70.
- [3]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.
- [4]陈敬芝.基于乡村振兴战略的农村实用人才培养对策[J].农村经济与科技,2021,32(2):260-261.
- [5]中共中央办公厅 国务院办公厅.关于加快推进乡村人才振兴的意见[EB/OL]. (2021-02-23)[2021-05-30].http://www.gov.cn/xinwen/2021-02/23/content_5588496.htm.
- [6]重庆市人民政府.中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)[EB/OL]. (2015-08-06)[2021-05-30].http://cq.cqnews.net/cqcx/html/2015-08/06/content_34956182.htm.
- [7]中共重庆市委组织部,重庆市人力资源和社会保障局,重庆市农业农村委员会重庆市教育委员会,等.推进全市乡村人才振兴若干措施的通知[EB/OL]. (2019-06-26)[2021-05-30].<http://www.rcgz.com.cn/news/666.html>.