

乡村振兴背景下农村实用人才队伍建设研究 ——以W县为例

彭庆伟

重庆科技学院法政与经贸学院，重庆

收稿日期：2023年6月20日；录用日期：2023年7月4日；发布日期：2023年8月3日

摘 要

党的二十大报告提出了“加快建设农业强国”的战略要求，指出了“人才是第一资源”的战略路径。乡村振兴，人才是关键，农村实用人才是促进乡村振兴的决定性因素和最大驱动力。本文以重庆市W县为研究对象，以乡村振兴战略为背景，研究农村实用人才队伍建设的问题。通过对W县农村实用人才队伍建设的现状、存在的问题及相应原因的分析，提出了优化该县农村实用人才队伍建设的措施。有助于探索农村实用人才队伍建设对推动我国乡村振兴战略实施的现实意义，为我国巩固拓展脱贫攻坚成果、促进农村经济发展提供稳定的人才保障。

关键词

乡村振兴，人才，农村实用人才，人才队伍建设

Research on the Construction of Rural Practical Talent Team under the Background of Rural Revitalization —Taking W County as an Example

Qingwei Peng

School of Commerce and Social Studies, Chongqing University of Science and Technology, Chongqing

Received: Jun. 20th, 2023; accepted: Jul. 4th, 2023; published: Aug. 3rd, 2023

Abstract

The report of the 20th National Congress of the Communist Party of China proposed the strategic

requirement of “accelerating the construction of an agricultural power” and pointed out the strategic path of “talent is the first resource”. Talents are the key to rural revitalization, and practical talents in rural areas are the decisive factor and the greatest driving force in promoting rural revitalization. This article takes W County, Chongqing City as the research object, and takes the rural revitalization strategy as the background to study the construction of practical talent teams in rural areas. By analyzing the current situation, existing problems, and corresponding reasons of the construction of the rural practical talent team in W County, measures to optimize the construction of the rural practical talent team in the county are proposed. It helps to explore the practical significance of building a practical talent team in rural areas in promoting the implementation of China's rural revitalization strategy, and provides stable talent protection for consolidating and expanding the achievements of poverty alleviation and promoting rural economic development in China.

Keywords

Rural Revitalization, Talent, Rural Practical Talents, Talent Team Construction

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着我国经济社会的快速发展，农村的发展也面临着新的机遇和挑战。乡村振兴战略的提出旨在推动农村全面振兴，构建现代农业体系、实现农村产业转型升级、促进农民增收致富，同时改善农村基础设施、生态环境和社会治理能力，在这一背景下，农村人才队伍的建设显得尤为重要[1]。

W县作为一个典型的农村地区，在乡村振兴战略的背景下，同样也面临着农村实用人才队伍建设的问题和挑战。本文通过对W县的实地调研，深入了解该地区的农村实用人才现状、存在的问题和发展需求，为推动W县及其他类似地区的农村实用人才队伍建设提供经验和借鉴，为乡村振兴战略的实施提供参考和支撑。

2. 乡村振兴背景下W县农村实用人才队伍建设现状分析

2.1. W县农业经济发展概况

W县位于重庆市东北部，处大巴山东段南麓，总面积4030平方公里，是典型的山区农业县。截至2023年3月，末全县有11个乡，19个镇，2个街道办事处，288个行政村，41个社区居民委员会。W县为全国绿化模范县，获得过“绿色中药出口基地”、“全国魔芋种植重点基地县”、“中国绿色生态马铃薯之乡”、“2011中国改革年度县”、“2019年全国卫生县”等荣誉称号。W县主要农作物包括土豆、玉米、红薯，主要经济作物包括中药材、魔芋、茶叶等。

现代农业发展水平不断提升。W县立足山地特色和生态资源禀赋，将“小规模、多品种、高品质、好价钱”发展理念注入乡村产业振兴，发展现代山地特色高效农业。面对“山高峡深一线天，九山微水一分田”的天然困境，W县开发出“发展立体农业”的解决良方，从空间维度分海拔梯次发展“小规模”特色农业产业。近年来，W县大力推进现代种业发展，加快优良品种引进培育推广，利用本地特色种质资源库，激活种子“芯片”，让农民逐渐从传统的“靠天吃饭”转向“靠技术吃饭”。W县还提出“三个突出”，即突出资源能循环、突出质量可追溯、突出产品有认证，进一步保证农产品“高品质”，大力发展无公害、绿色和有机农产品，努力让绿色成为农业高质量发展的鲜明底色。W县为提升农产品附

加值和农业经营主体议价能力，还探索出强品牌、延链条、拓销路三种路径，“多管齐下”，让“山货”走出“山门”，让“土货”变成“俏货”。

2.2. W 县农村实用人才队伍建设现状

首先，人才队伍整体规模小、分布不合理。一方面，根据 2021 年 11 月 W 县统计局公布的第七次人口普查数据显示居住在乡村的人口为 231,953 人，占全县常住人口的 59.68%。另据调查数据显示，该县当年的农村实用人才总量为 5254 人，与该县农村常驻人口相比，仅占 2.27%，相比市内其他发达地区有很大的差距。在新时期全面巩固拓展脱贫攻坚成果的基础上，W 县农村实用人才队伍难以满足乡村振兴对人才的需求。另一方面，W 县农村实用人才主要集中在生产型、社会服务型 and 经营型实用人才上。其中，生产型实用人才总量占 50%、社会服务型实用人才总量占 29.8%、经营型实用人才总量占 10.14%；技能带动型实用人才和技能服务型实用人才仅占总量的 6.1%和 3.67%。从分布情况来看，生产型与经营型实用人才最多，占比高达 61.4%，而技能带动型和技能服务型实用人才占比则较低。因此，整体人才分布不平衡，存在“重生产轻技能”的现象。

其次，人才队伍结构性别失衡、老年化严重。一方面，W 县农村实用人才队伍的性别比例失衡。据统计，2022 年，该县农村实用人才队伍中，男性人数高达 4817 人，而女性仅有 437 人，男女比例为 11:1。另一方面，W 县农村实用人才队伍的老龄化程度高。据调研数据显示，2022 年，该县 25 岁及以下的农村实用人才占全县农村实用人才的 1.1%，仅有 58 人；26~35 岁的占 8.6%，数量为 451 人；36~45 岁的占 19.9%，数量为 1050 人；而 46~55 岁的占 37%，数量达 1945 人；56 岁及以上的占比也达到了 33.3%，共 1750 人。可以看出，46 岁及以上的人才占比高达 70%，严重的老龄化导致人才后备力量明显不足。

最后，人才队伍整体素质偏低。一方面，W 县农村实用人才队伍的学历层次较低。据调研数据显示，2022 年，W 县农村实用人才队伍中，拥有初中及以下学历人数占比高达 74.5%，拥有高中及中专学历人数占比为 20.3%，相比之下，拥有大专以上学历的人数仅占 5.2%。而这一数据也与市内其他发达地区相比存在较大差距。另一方面，W 县农村实用人才队伍的职称持有量较少。2022 年，该县农村实用人才中仅有 183 人获得了相应的职称，仅占总人数的 3.5%。其中，高级职称 16 人，占 0.3%，中级职称 42 人，占 0.8%，初级职称 125 人，占 2.4%，而没有任何层次职称的实用人才占比高达 96.5%。

3. 乡村振兴背景下 W 县农村实用人才队伍建设存在的问题

3.1. 人才管理机制不健全，扶持机制不完善

首先，W 县农村实用人才队伍建设缺乏健全的管理机制。调查结果显示，目前尚未建立从上到下、逐层递进的实用人才管理体系。尽管重庆市已经形成了以市级组织部门为主体、其他部门共同协作和配合的管理机制，但在县域层面，该机制的执行情况不容乐观。县域缺乏实用人才队伍建设方针和管理规划，导致现行机制无法满足 W 县农村实用人才队伍建设的需求。此外，该县农村实用人才总量仅占农村总人口的 2%，且现有实用人才缺乏合作意识和规模意识。

其次，W 县农村实用人才队伍建设也缺乏完善的扶持机制。虽然市政府出台的有关农村产业发展的扶持政策相对较多，但对于农村实用人才的扶持政策相对较少。由于资金投入不足，实用人才工资待遇水平偏低，从而导致人才流失严重。同时，由于扶持渠道较少和扶持审批程序复杂等因素影响，也制约了 W 县内农村实用人才队伍的建设。

3.2. 人才管理部门间协同弱，职责边界不清

首先，W 县农村实用人才管理缺乏部门间的协调配合。在 W 县，农村实用人才由农业农村委主导管

理,由县人社局、林业局、组织部、农业农村委等多个部门分头管理。然而,在实际管理过程中,各部门间缺乏及时有效的协同配合,各部门只能在其业务范围内开展少量的培训和职业技能认定,不能跨部门协作进行更广泛的人才培养和能力提升。尽管农业农村委设有科技教育科负责全县农村实用人才的管理工作,但其工作主要集中于现有农村实用人才的培训和业务指导方面,缺乏切实可行的计划和措施,无法提供其他管理方面的支持。

其次,各部门的职责边界不清。一方面,相关政府部门的职能重叠,缺乏明确的职责分工,导致工作效率低下、工作任务不清晰、工作目标不明确。另一方面,个别部门在农村实用性人才的管理中也存在权力过于集中的情况。个别部门可能会将农村实用性人才的管理视为自己的特权,独断专行地实施管理措施,忽视了其他利益相关者的权益和意见,因此容易引起大量人才流失以及社会的不满。

3.3. 人才培育体制不合理, 培育机制不健全

首先,人才培育体制不合理。W县实行以政府为主导的人才培养模式,而由于领导和政策的变更,该模式难以形成长期有效的培育机制。此外并未建立起完善的机制来支持和协调各部门之间的工作,造成不同机构之间重复投入、信息孤岛等问题。

其次,人才培养机制不健全。一方面,在既有针对农村实用人才的培训项目中,大部分培训项目培训时间较短,培训质量较差,且缺乏培训效果反馈。另一方面,各级政府部门间缺乏协调和沟通,导致培训班组织不到位,沟通不畅,教师和学生之间的交流也不充分,致使实用人才学到的技能难以应用于日常工作中。根据问卷调查结果,72%的实用人才对现有的培训并不满意。此外,由于缺乏专门的规划和培训需求预测,培训工作存在盲目性和无序性,甚至有断档和空档的情况发生。

3.4. 人才发展环境欠佳, 政策激励性不强

首先,社会环境落后。由于地理位置的局限,W县在教育、医疗和收入水平等方面相对落后,与经济发达的区域差距较大。虽然每年有超过1万名学生考入全国各大中专院校,但大多数毕业后都选择留在城市生活、工作,这导致本土人才资源大量流失。

其次,文化氛围保守。由于乡村文化传统的保守性,农村对于新生事物的认知度较低,农民对于新型农业技术的接受程度也不高,这直接制约了农村实用人才在培育、发展和应用上的空间和机会。

最后,政策支持不足。尽管国家推出了一系列促进农村发展的政策,但是针对农村实用人才的待遇和发展空间相对有限,缺乏明确的发展路径和良好的晋升机制。这就使得农村实用人才很难有较好的职业发展前途,无法实现自身的梦想和价值。针对农村实用人才的优惠政策和激励措施普遍不足,缺乏实际效果。只有在政策上给予更多的支持,才能切实解决农村实用人才流失的问题,促进乡村振兴。

4. 乡村振兴背景下 W 县农村实用人才队伍建设问题的原因

4.1. 对人才队伍建设重要性认识不足

习总书记曾指出:“必须树立强烈的人才意识,寻觅人才求贤若渴,发现人才如获至宝,举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能。”但对于W县而言,人们对农村实用人才队伍建设的重要性认识明显不足,主要表现在两个方面。一方面,社会地位不高。在一些人眼中,农村实用人才的地位低于城市中各行各业的白领和高端人才。这种认识导致一些农村实用人才认为自己的职业并不被社会认可,在心理上产生了一个障碍。另一方面,缺少关注和支持。社会对农村实用人才队伍建设的认识不足,缺乏对其重要性的认知和理解;政府和各类资源的倾斜度也不够高,导致一些农村实用人才缺乏必要的培训和资金支持,政府在投入社会资源时更多地关注城市的高端人才和知名企业家,而农村实用人才则受到较少重视[2]。

4.2. 发展环境对人才的吸引力不足

优秀人才的发展需要优越的发展环境。当前,年轻人越来越注重自我发展,缺乏良好的人才成长环境,就无法吸引和留住人才。W 县农村与城市的现实差距较大,如农网改造、燃气覆盖、公路建设、电话信号和网络等基础设施方面与城市相比存在很大差距;同时,农村生活垃圾处理、污染防治等方面也存在较多问题;然后,农村商业、医疗、教育、物流等方面与城市相比缺少生活配套和便利性。另外,农村经济条件较差,全社会固定资产投资额主要集中在城市,农民收入增长缓慢,城乡居民收入差距不断拉大。最后,人才服务机制不够完善,难以满足一些实用人才的需求;同时,金融机构设置的贷款门槛较高,导致创业者难以获得资金支持。这些问题的长期存在,制约了优秀人才在农村地区发展的积极性[3]。

4.3. 人才开发与培训的针对性不强

首先,培训方案缺乏精准定位。对于农村实用性人才的岗位需求方面,W 县的相关政策和规定缺乏实际操作中的参考价值,导致对于这部分人才的职业需求了解不够深入。由此产生的问题是,难以根据实际情况精准制定培训方案;在技能要求方面,与市区相比,W 县的人才技能水平普遍较低,这也直接影响到培训效果;在知识背景方面,由于农村教育资源的匮乏,部分专业知识的缺失也限制了农村实用性人才的发展。

其次,缺乏个性化的培训计划和学習路径,无法满足不同人才的个性化需求。每个人的个性差异和学習背景都有所不同,需要根据不同人的需求和特点制定个性化的学習计划和培训方案。比如,一些年轻人可能更加注重实践操作能力的提升,而一些老年人则更加关注文化素质和职业道德方面的提升。因此,需针对不同农村实用性人才的个性化需求精准定位、分类,并针对性地开展学习和培训[4]。

4.4. 人才队伍建设的激励机制不完善

首先,经济收入对 W 县农村实用人才的激励性偏低。目前的生产主力仍然是 50 后以及 60 后,而 70 后、80 后和 90 后对种地的态度则不同。面对这种情况,我们需要逐步改变投入高、回报率低的生产模式,通过技术创新、信息化手段来提升农业生产效益和实际收益,同时加强对年轻一代的引导和教育,激发他们参与农业生产的热情和动力。

其次,高科技、高层次的农村实用人才未能对整体人才队伍起到足够的示范带动效应。这些人才的数量相对较少,缺乏有效的互动交流平台,使得他们的标杆作用发挥不明显。为此,我们需要通过营造良好的创新环境,提供更多优秀人才的发展机会和平台,加强高层次人才之间的交流互动,共同促进农村实用人才队伍建设和乡村振兴[4]。

最后,W 县的人才政策激励机制不明显,缺乏配套的激励手段。我们需要加强对实用人才的政策引导和支持,制定具有针对性的政策措施,如加大对农业科技创新的支持力度、建设农业科技示范基地等,同时加强对实用人才的培训和职业发展机会,让他们感受到有实质性的激励和回报,从而更加投入到乡村振兴事业中。

5. 乡村振兴背景下 W 县农村实用人才队伍建设的对策与建议

5.1. 明确人才队伍建设目标

首先,W 县应强化人才队伍建设指导思想。W 县需要深入贯彻党的二十大精神。把人才振兴作为乡村振兴的重中之重,推动农村实用人才队伍建设。同时,结合 W 县的实际情况,立足长远规划,从不同角度制定相应的政策,逐步培养各类实用人才,并引入市场机制来激励多元主体参与到人才的开发和培育中来,为乡村振兴发展提供强有力的支撑。

其次，W县要明确人才队伍建设基本原则。坚持党管人才原则，明确职责划分，形成政府主导、多元主体、分工配合的格局，促进农村实用人才队伍建设；坚持统筹推进原则，将农村实用人才队伍建设纳入到整体框架中，与经济和农村产业结构的发展相结合，为人才队伍建设创造良好的发展环境；坚持与时俱进原则，结合当前农村实际发展情况，制定相应的发展政策，积极推进农村实用人才市场的建设，引导和激励各类实用人才参与乡村经济发展；坚持问题导向原则，加强研究分析农村实用人才队伍建设面临的问题和困难，制定有针对性的政策措施，全面提升农村实用人才队伍素质和能力，为构建高素质农业产业和美丽乡村提供坚实的人才支撑[5]。

5.2. 充实农村实用人才队伍

首先，W县要建立良好的激励人才回流的政策体系。一方面提高考核合格的农村本土人才的认同感和归属感。定期为他们设置岗位，将他们招录为机关和事业单位工作人员，创造公平、平等的工作就业机会，同时，打造良性的晋升机制，为年轻人制定明朗的职业发展道路，进而吸引人才回流到乡村。另一方面，要加强舆论引导。宣传先进事迹，激发工作动力，增强社会对农村实用人才的认同感，优化政策环境。同时，还应为农村实用人才搭建展示平台，助力人才资源的优化配置。

其次，发挥社会资源对人才回流的激励作用。一方面，充分发挥群团组织的作用。为农村实用人才提供技术培训、创业支持等平台。例如创新式的在线教育课程、技术交流社群和全国范围内的创业竞赛等。这样不仅能更好地服务于农村实用人才，也能够提高他们的竞争力，进而带动整个农村经济的快速发展。另一方面，加强对涉农企业、青年回乡创业和妇女居家就业的指导。为涉农企业提供有针对性的网络营销策略和技术支持，帮助他们更好地融入到电商时代；对于回乡创业的青年，我们可以通过建立创业孵化器和线上创业培训等方式，为他们提供实用的指导和资源，并鼓励他们借助互联网平台将自己的农产品销售到全国各地；同时，我们还可以开展妇女居家就业示范项目，利用互联网平台进行技能培训和产品销售，帮助更多妇女提高自身收入，实现自我增值和家庭经济的稳定发展。

5.3. 完善农村实用人才培养体系

首先，对农村实用人才分层分类开展培训。根据农村实用人才的需求和能力水平，将他们分为初级、中级和高级三个层次。对于初级实用人才进行职业素质培训和岗位技能培训，以提高他们的工作能力和竞争力，包括课程内容、培训方式等方面的全面规划；对于中级实用人才进行专业技能和管理知识方面的深度培训，包括实战案例、具有前沿技术应用的案例掌握等方面的提高；对于高级实用人才进行岗位升级方面的培训，包括管理技能、创新思维和战略规划等方面的强化[6]。

其次，优化培训课程，提高培训质量。一方面，基于需求制定课程。根据不同层次的实用人才的需求，制定相应的培训课程。通过了解他们在实际工作中面临的问题和需要掌握的技能，制定更有针对性的课程内容，以提高学员的学习兴趣和学习效果。另一方面，引入新颖的培训方式。利用互联网技术和数字化手段，设计一些有趣、生动的培训方式，例如互动课堂、在线学习平台等。利用这些新颖的培训方式增加学员的参与感，提高学习的效率。最后，与实践案例相结合。在培训课程中穿插实践案例，与实践相结合，使学员更深入地理解所学知识。在实践案例中，学员可以将所学的技能应用到真实场景中，并通过实际操作增强掌握能力。

5.4. 加强对农村实用人才的培养激励

首先，制定绩效激励机制。一方面，根据不同岗位设置目标。针对不同的岗位，制定符合实际的、可量化的目标。例如，针对技术人员，可以将技术创新及实际应用情况作为绩效考核指标；而采购人员

则可能要负责降低采购成本等。通过目标的设定,能够更加明确员工的职责和任务,并且方便后续的绩效评估。另一方面,设计激励机制。制定符合实际的绩效激励措施,例如奖金、晋升、资格证书等,不同层次的人才可以有不同的激励方式。此外,还可以设计一些特殊的荣誉或者表彰活动,鼓励农村实用人才在专业领域取得卓越成绩[7]。

其次,完善农村实用人才的评价考核机制。一方面,制定科学的评价标准。根据各项职业技能要求,结合岗位工作的实际情况,制定相应的评价标准。例如,针对技术人才,可以采用科技创新、成果转化等指标进行评估;而对于管理人才,则可以考虑绩效目标达成、团队合作协作能力等方面进行考核。另一方面,采用多元化考核方法。采用多种渠道、方式,对农村实用人才开展全方位、多层次的考核。除了传统的年度绩效考核外,也可以结合各项专业技能考试、岗位竞聘等方式进行评估。此外,应该注重对实践经验和综合素质的考核。

6. 结束语

本文分析了W县农村实用人才队伍建设的现状及存在的问题,提出了明确人才队伍建设目标、充实人才队伍数量、完善人才队伍培训体系和加强人才的培养激励等建议。本文认为,农村实用人才队伍的建设对于实现乡村振兴战略、推进农业现代化和改善农村环境具有重要意义。因此,公共管理部门应该积极转变思维,加强农村实用人才队伍的建设,为解决“三农”问题、建设美丽乡村作出贡献。

参考文献

- [1] 于建嵘. 抗争性政治: 中国社会学基本问题[M]. 北京: 人民出版社, 2010.
- [2] 刘艳婷. 农村实用人才教育培训探究——评《人才振兴: 构建满足乡村振兴需要的人才体系》[J]. 中国教育学刊, 2020(11): 118.
- [3] 薛建良, 朱守银, 龚一飞. 培训与扶持并重的农村实用人才队伍建设研究[J]. 兰州学刊, 2018(5): 189-199.
- [4] 蒲实, 孙文营. 实施乡村振兴战略背景下乡村人才建设政策研究[J]. 中国行政管理, 2018(11): 90-93.
- [5] 仲红岩. 在外乡贤“叶落归根”路径研究[J]. 唯实, 2017(11): 59-61.
- [6] 谭贤楚, 邓辉煌. 民族山区转型期间农村的实用人才及其成长机制——基于恩施州的实证研究[J]. 理论月刊, 2015(7): 152-156.
- [7] 徐源. 乡村振兴战略下的农村实用人才队伍建设研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 中共重庆市委党校, 2018.