

# 乡村振兴下人口较少民族村寨人资开发路径探索

龚雨璇

云南民族大学管理学院, 云南 昆明

收稿日期: 2023年12月22日; 录用日期: 2024年1月22日; 发布日期: 2024年1月31日

## 摘要

本文通过田野调查、与当地居民及村干部进行访谈, 并将其整理为文字材料, 指出目前人口较少民族村寨里人力资源开发存在的问题, 进一步分析了我国人口较少民族村寨关于人力资源开发模式的困境, 基于此, 对其人力资源开发模式进行了相应的探索, 希望能给德宏州人口较少民族村寨一些理论上的借鉴。

## 关键词

乡村振兴, 人口较少民族, 人力资源开发, 人力资源开发模式

# Exploring the Path of Human Resources Development in Ethnic Minority Villages Based on Rural Revitalization

Yuxuan Gong

School of Management, Yunnan University for Nationalities, Kunming Yunnan

Received: Dec. 22<sup>nd</sup>, 2023; accepted: Jan. 22<sup>nd</sup>, 2024; published: Jan. 31<sup>st</sup>, 2024

## Abstract

This article conducts field investigations, interviews with local residents and village officials, and compiles them into written materials to point out the problems in human resource development in ethnic villages with relatively small populations. It further analyzes the difficulties of human resource development models in ethnic villages with relatively small populations in China, and based on this, explores their human resource development models accordingly, I hope to provide some theoretical references for ethnic villages with relatively small populations in Dehong Prefecture.

## Keywords

### Rural Revitalization, Ethnic Groups with Relatively Small Populations, Human Resource Development, Human Resource Development Model

Copyright © 2024 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

改革开放 40 年来,随着工业化和城市化的发展,大批中青年农民进城打工,农村人力资本短缺[1] [2]。由于缺少合理的人才引进机制,人才匮乏成为了农村贫困地区经济社会发展、乡村振兴实施的瓶颈性问题。2021 年 2 月,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》,明确指出坚持把乡村人力资本开发放在首位,大力培养本土人才,引导城市人才下乡,推动专业人才服务乡村,吸引各类人才在乡村振兴中建功立业。

如今,我们身处乡村振兴新时期,此时正是用人之际,国家大力也在大力推行人才战略。只有引进人才可以助力乡村振兴[3]。当前,人才争夺战不断升温,以发达城市为主的地区纷纷谋划人才引进举措,构建“培才”体系,编织“育才”摇篮,有针对性的落实对毕业生、高精尖、及广大社会专业技术人员的相关福利政策。然而在“抢人大战”中更是凸显了存在的不平衡问题:现如今,对人才争夺的热点都集中在大城市上,对基层乡镇、农村关注度尚不够高,这就会导致人才流动的不平衡[1] [4]。由此可见,人才匮乏和年轻人的流失是制约农村农业发展和乡村全面振兴的重要因素。

作者在跟随导师去德宏州各个村寨进行田野调查时也发现,目前我国人口较少民族村寨由于地理环境的劣势、交通出行的不便、农村发展空间狭窄、政策待遇的落差等问题,在人才引进中仍然存在人才外流、引进人才留住人才困难、心有余而资金不足、资金有余而政策不足等问题,导致农村缺乏高素质高水平的人才。在乡村振兴的新格局下,对人才的需求从技术农民向更加多元的新农人转变,原有的乡村人才培育模式需要拓展和升级[5] [6]。如何吸引更多人才投身乡村振兴,如何培养更多元、更高级的乡村振兴人才,本文认为,对人力资源开发模式进行创新探索是支撑乡村人力资源开发的关键力量。

## 2. 乡村振兴背景下德宏州较少民族村寨人资开发现状

在对德宏州芒市盈江县、陇川县以及梁河县下的几个人口较少民族聚居村寨进行了田野调查后发现,无论是景颇族、德昂族、阿昌族还是傈僳族,都存在人才严重匮乏、素质偏低的情况,除此之外,由于大部分青壮年外出打工,留守儿童的教育得不到保障、或多或少受到老一辈老旧思想的影响,一部分小孩不想读书或者被迫辍学,早早的外出打工,即使是考上大学乃至研究生的,也几乎很少有人会回到村寨。

陇川县罕等村当地的齐书记指出,乡村要振兴,人才是关键,然而现在村子里大部分年轻人都外出打工了,甚至是在原来的工厂里打工的年轻人也都出去工作了。像陇川县的一个服装厂,一个月两千的工资完全没有办法留住村里的人力资源,这对于罕等村的人力资源开发来说又是一个挑战;此外,目前的乡村振兴仍然停留在理论阶段,落实到具体规划方面,齐书记指出,村子里缺少乡村振兴的相关专业人才,尤其是土地这方面的人才,导致村子里的发展停滞不前。人力资源的缺失导致了乡村振兴失去了其源动力。

西山乡邦角村的唐木光认为，乡村振兴首先要振兴人才。她表示目前村子里非常缺乏人才，村里人文化程度普遍只有小学或初中水平。目前邦角村来了两个大学生，都在准备考公务员或者考研。再者，村子里很多小孩因为家庭条件、思想观念等得不到改善，或主动或被迫辍学外出打工，造成农村人才外流。可见农村里的教育观念对人力资源开发也有很大的影响。

相比之下，当地经济发展态势较好的出冬瓜村的村委会主任赵腊退提到乡村振兴，认为首先产业要兴旺。为了跟进乡村产业，赵腊退也在积极地组织农民进行礼仪、餐饮、文化表演等各个方面的培训，来提升人力资源质量；不仅如此，他们还与外乡合作入股，成立了村子里第一家公司——德宏州金齿文化旅游发展有限公司，为村里的产业经济发展打下了更坚实的基础，走出了共同富裕的第一步。

本文认为，人才振兴了产业才能兴旺，大量农村人才的流失导致农村产业经济的欠发达，在一定程度上导致了人才引进的困境，如此的恶性循环从源头上阻碍了村寨的发展与振兴。目前农村人口流失中很大一部分比重为农村人才流失。在农村人口流失数据中显示，此部分人大多为青壮年，都是为了谋求更好的发展，从而促使他们从农村流向城市。面对农村人才流失的现状，农村想要吸引人才，留住人才，需要找准问题出现的根源，对所出现的问题进行深层次的分析，进而针对性去加以解决。

### 3. 农村人力资源开发模式回顾

乡村振兴战略的实施离不开人才的支撑，而人才的输入必须坚持自主培养与人才引进相结合的策略[7]。目前，我国农村人力资源开发模式分为了人才输出模式、人才引进模式、人才培养模式、循环开发模式。考虑到人才输出模式主要运用的地区为东北、西北等经济欠发达地区的乡村，并且该模式是对经济相对落后的乡村地区人力资源的掠夺性开发，容易造成农村空心化，也不能保证人才回流，本文在此基础上，将德宏少数民族村寨的人力资源开发模式概括为了人才引进、乡土人才创新以及循环开发模式。

#### 3.1. 人才引进模式

人才引进模式的理论基础是经济的内生增长理论，该理论认为人力资源素质的提高可与生产资料以及资本的投入起到相同效果——拉动经济增长，促进生产效率的提高和经济的可持续发展[8] [9]。当前各地响应国家乡村振兴的号召，多渠道、多层次、多形式地引才，主要有三种具体的模式：一是创新人才引进模式。采取“人才 + 项目”形式，从基层一线筛选优异人才到扶贫重点乡镇帮扶工作。二是拓展引才渠道。例如健全智库专家名单，包括基层人才甚至农林牧渔专业博士或正高级职称的专业人才，再比如通过“三支一扶”招募高校毕业生。三是完善引才机制。譬如为了促进各类人才、技术等创新要素向涉农企业生产一线流动，可以聘请优秀人才担任农业企业“HR 副总”。但在人才引进模式下也存在诸多问题：首先，人才引进的实施需要政策的支持，但在现实中仍然存在政策保障力度不足、供需不平衡等问题[10]，致使人才引进模式实施存在很大苦难；另外，户籍制度、社保制度等政策配套方面存的问题也难以留住人才，对于促进农村经济发展效果不明显[10] [11]。例如“大学生村官”，多数从业人员仅将农村经历作为跳板的事实也在一定程度上印证了这种观点[12]。

#### 3.2. 人才培养创新模式

在缺乏政策与资金支持、供需不均衡的情况下，农村人力资源应从何处来，乡土人才培养创新模式应运而生。乡土人才创新模式的理论基础是乡土文化理论与建构理论。乡土文化理论认为，随着工业技术的高速发展，乡村社会的传统生活方式、价值观念等的式微湮灭成为现实，而乡村传统文化是乡土文化旅游产业的根基所在。结合现代农村创新型人才培养问题与建构理论，农村应整合内外资源、结合当地特色文化，因地制宜，培育具有创新创业与实践能力的优秀人才，同时通过学习，本地农民的视野、思维得到开拓，整体受教育水平得到较高提升。相较于人才引进模式，乡土人才创新模式强调的是乡土

人才的就地培养[13][14],其优势在于本土人才的知识结构、生活习惯以及农耕经验相比外来城市人员更加丰富,对农村的熟悉度与忠诚度可以有效实现乡土特色人才的培育。然而目前该人力资源开发模式仍然存在一定的困难性:在乡村振兴背景下,乡土人才缺乏成长与晋升空间、很少有青壮年愿意留在农村,另外,当地政府对乡村人力资源开发的投入能有多少仍然具有较大不确定性。

### 3.3. 循环开发模式

人才循环开发模式的理论基础是循环经济理论。该理论以提高资源使用效率与效益为理论核心,在人才的培养开发中运用循环经济理论从而形成了人才循环开发模式。在这一模式下,人才资本被循环利用。当前我国农村人力资源循环开发模式的基本路径是把人从农村输入到城市[15],在具备一定的资本与技术之后再回流到农村,形成以市场需求为导向的人才经济循环链。循环开发通过人才“外循环”,将外部各方人才、资本、技术汇聚起来,带动地域经济;通过人才“内循环”,择优择强本土人才,激发乡村振兴的内生动力,让他们成为领导主力[16]。循环开发模式的关键是人才由城市向农村的回流,这是乡村振兴战略实施的重要条件。人才循环开发模式的最大优势是人才的回流带回了资本、先进的技术与管理经验,有利于实施乡村振兴战略。不足主要是因为传统偏见的影响,大学生认为回村发展是走投无路的下策。并且城市更具吸引力与竞争力,导致人才回乡创业时间较晚,最终效果难以预测。但从近年我国农村人力资源开发的实践来看,农村人才回流后对环境的适应能力明显优于引进人才,尤其是各乡村地区人员到经济发达地区积累资本、技术后回乡创业成功的案例较多。

## 4. 德宏州人口较少民族村寨人力资源开发模式探索

在乡村振兴战略背景下,农村人力资源开发的几种模式各有优势与不足。如何在我国乡村振兴战略实施的具体实践中,有针对性地选择人力资源开发模式,本文将针对德宏人口较少民族村寨的具体情况对人资开发模式进行相应的分析和创新探索。

### 4.1. 访谈资料摘录

课题小组成员提前设计好了访谈提纲,并在各个村寨选取了两到三个访谈对象,在征求了录音同意后获得了640分钟左右的原始材料,并及时将其整理为了2w字左右的文字资料。访谈资料部分摘录如下。

陇川县罕等村访谈对象 A:但现在情况是我们村子里很多资金都用不上,没有好的规划去发展经济。工作队是有的,但是不专业,能力也有限,还是欠缺乡村振兴方面的专家。到目前为止,回乡创业、回乡干部来为我们乡村振兴谋划的人是有的,但是疫情之后就没有了,关于土地方面的专家也没有。甘蔗产业是我们村子的第一产业,现在我们厂子里很多年轻人都跑去外省打工了,因为工资太低,像陇川的一个服装厂工人工资一个月才两千多。现在我们村最需要的就是人才,需要的是来帮我们的人,我们村子有的是人,有的是力量,但我们找不到适合自己的乡村振兴的路。

出冬瓜村访谈对象 B:关于实施乡村振兴方面,出冬瓜村在芒市甚至是德宏州也是很成功、很超前的一个村,但还有很多差距,要做的事有很多。德昂族以前文化水平低,都是文盲,生活很贫困吃不饱穿不暖,交通更不便利,后来也是各级党委政府关心支持才发展起来。

邦角村访谈对象 C:脱贫攻坚以来我们村子改变确实很大,但我们村子基础不牢,同其他村子相比还是差了很多。居住环境这方面还是比较差,脱贫攻坚政府没有那么多钱去投入。我认为乡村振兴首先要振兴人才,我们这里很缺人才,读书人很少,这一届来了两个大学生,其他都是初中生小学生,文化水平很低,这个年代读书很重要,但是不想读书的比我们那个年代多得多。现在读书出去的人也不想回来,这种我们从村子利益的角度肯定希望他们回来建设家乡,但从个人的角度又想他们多出去拓宽眼界。

也是一个两难的矛盾。

茅草村访谈对象 D: 有一部分家庭还是比较困难, 所以我们主要是想抓人才振兴和产业振兴。我认为乡村振兴一定是组织要保障, 领头的人带动不好就无法谈生产, 无法带领人们致富, 第二个, 领头人人际关系要好, 胆子大, 通过关系争取招商引资的项目, 也希望通过外面招商引资来解决加工茶叶过程中存在的一些问题, 比如销售、包装等。领头人在寨子里要有号召力、能力强、号召群众, 最后才能将产业做强做大。脱贫攻坚巩固了, 路也修到家了, 政府也给予了相关的生活保障。现在就是要利用好身边的各种资源, 因地制宜, 特色的就开发旅游, 有产业的就种植, 关键是要有相关人才懂和去种。我们希望领导的孩子读完书可以回来支援乡村带头作用。

综合上述各村寨对象的访谈内容, 可以总结出各少数民族村寨的情况: 出冬瓜村相对而言经济较发达, 人力资源丰富, 且积极与政府进行沟通合作, 但人才专业能力偏低; 经济相对不发达的邦角村等村寨人力资源稀缺, 存在人才引进困难、人才引进素质低, 且人才流失严重、与政府协调不积极等问题。

#### 4.2. 访谈分析与人力资源开发模式探索

本文认为, 虽然各个村寨都有共同的遗留问题亟待解决, 但由于彼此经济状况的不同、发展产业不同、政策支持的不同等等, 并不适用同一种人力资源开发模式, 甚至并不能仅用现有单一力资源开发模式予以解决, 下表 1 解释了各个村寨的基本情况并分析了对应的人力资源开发模式。

**Table 1.** Corresponding analysis of human resource development models

**表 1.** 人力资源开发模式对应分析

德宏较少人口民族村寨	基本情况	人才引进模式	人才培养创新模式	循环开发模式
出冬瓜村	经济相对发达	资源相对丰富, 能够留住人才, 具有可行性, 但需要政府的协调沟通	就地培育具有可行性, 但在资金投入方面不确定、且晋升空间狭窄	
坪山村	经济相对适中	靠近边境, 不能留住人才、不确定是否有条件培育	就地培育具有局限性、不确定性, 资金投入方面不确定、且晋升空间狭窄	人才回流时间不确定、返乡意愿不强烈、相关政策不完善。
邦外村、罕等村	经济较不发达	经济、技术等资源缺乏、人口众多, 人才引进模式难以有效	廉价的劳动力无法支撑对人才培养创新方面的投入	
邦角村、茅草村	经济相对落后	缺乏资源, 人力资源素质偏低, 不能留住人才	人才培养创新模式能有效解决问题	

#### 4.3. 总结

本文从与对象 A、B、C、D 的访谈记录中提炼出若干个重要的关键词: 政府领导、合作社经济、具体规划、优势利用、集中培训、沟通协调、人际关系、领导带头、招商引资、思想教育、产学研合作[12][16]。从上述关键词中可以将其归结为三个层面: 政府、市场以及农村工作队伍。田野调查结果表明了目前农村地区单一的人力资源开发模式以及单一参与主体的欠缺性, 本文认为, 应构建政府、市场以及农村工作队伍多元主体参与的治理协调机制, 为促进人力资源开发模式的有效性, 政府与农村工作队伍需担任其领导带头、引领以及沟通协调的核心, 同时联动市场, 鼓励市场主体的经济参与[17]。另外, 因地制宜, 采用多种人力资源开发模式相结合的方式来提高其有效性。

对于经济相对发达的地区, 譬如出冬瓜村、梁河遮岛等, 建议选择人才引进与人才培养创新相结合的模式。首先, 因经济相对发达地区农业生产技术较为发达、农业机械的运用较常见[18], 因此从事农业的人口所占比重偏低。并且农产品的配套产业较为发达, 就业渠道多, 收入与周边地区相比更具竞争力,

具备人才引进的基础。其次,由于地区经济较为发达,地方基层政府具备一定的财政基础,可以在职业培训、政策配套、创新创业帮扶等方面投入更多的公共资源,为人才就地培养、转化创造较为优越的条件。需要注意的是,政府应与市场、当地农村沟通协调妥当,当地农村工作队也应处理好相应的人际关系,为人力资源开发模式的实施打下坚实的基础。

对于经济较不发达的地区,例如邦外村、罕等村,应选择循环开发与人才输出相结合的模式。首先,经济较不发达地区面临的现状是人力资源较为丰富但资本、技术等要素较为缺乏[[19]。因此,当地政府的主要任务是采用循环开发的人力资源开发模式,通过招商引资等方式,吸纳资本、技术到本地区投资。同时,加强对当地人力资源的培训,努力提高人力资源素质,通过人才输出为招商引资企业提供大量本地化的质优价廉劳动力。另外,由于经济相对不发达地区人力资源就地转移消化能力不足,在政府投入一定公共资源培训的前提下,剩余劳动力的转移开发也是促进乡村振兴的重要手段。需要注意的是,从政府到市场再到农村地区,都需要根据差异性建立相应的人力资源开发管理体系,完善并强化农村人才队伍的组织管理。

再者,对于经济落后地区的乡村,例如邦角村、茅草村而言,应以人才输出与人才培养创新模式为主。由于在经济落后地区,农村人力资源素质普遍较低,且当地资源缺乏、基础设施不健全,吸引外部投资能力较弱。因此,政府应把核心转移到农村人力资源培训上来,因地制宜,结合当地优势,通过职业教育或培训班等多种方法,加大对农村富余劳动力的培训力度,提高他们的素质教育与适应能力。其次,应大力积极发展农村教育事业,例如,政府给予政策以及资金上的支持,通过慈善机构、企业慈善活动援助乡村教育,鼓励大学生进行乡村支教等。利用当地特色优势,不仅可以培养出本地乡土人才,还可以提高农民整体受教育水平和综合素质能力,缩小与高水平教育人才的沟通差距,消除农村外来引进人才的顾虑。需要注意的是,政府在发布政策、提供资金支持的时候应将信息公开透明,增加其可理解性;农村相关领导应起到带头作用,并及时与下级、上级进行协调沟通。

## 参考文献

- [1] 班昂. 乡村振兴背景下的农村人力资源开发问题研究——以河南省J县为例[J]. 市场周刊, 2022, 35(3): 175-178.
- [2] 李胜利. 乡村振兴背景下我国农村人力资源开发研究[J]. 农村经济与科技, 2021, 32(23): 267-268.
- [3] 陈晓春. 新农村建设中人力资源有效供给探究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(8): 68-70.
- [4] 敖敦格日勒, 辛杜吉雅. 乡村振兴视角下内蒙古农村人力资源开发[J]. 人力资源开发, 2022(9): 16-17.  
<https://doi.org/10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.09.031>
- [5] 陈佩珊. 基于大数据的乡村振兴人才支撑路径选择[J]. 智慧农业导刊, 2022, 2(14): 129-131.  
<https://doi.org/10.20028/j.zhnydk.2022.14.044>
- [6] 李思思. 乡村振兴背景下农村人才流失问题及对策研究[J]. 农村·农业·农民(A版), 2022(6): 25-27.
- [7] 侯栋梁. 基于人力资源管理理论的乡村人才振兴研究[J]. 山东农业工程学院学报, 2022, 39(6): 57-61.  
<https://doi.org/10.15948/j.cnki.37-1500/s.2022.06.014>
- [8] 储节旺, 刘秉玉. 乡村振兴战略背景下农村人力资源开发研究[J]. 理论建设, 2019(6): 64-68.  
<https://doi.org/10.19810/j.issn.1007-4767.2019.06.010>
- [9] 程磊. 乡村振兴背景下人力资源开发与创新管理研究[J]. 山东农业工程学院学报, 2022, 39(2): 62-66.  
<https://doi.org/10.15948/j.cnki.37-1500/s.2022.02.012>
- [10] 黄瑛, 黄琴. 广西新农村建设中农村人力资源开发现状[J]. 安徽农学通报, 2022, 28(5): 18-19.  
<https://doi.org/10.16377/j.cnki.issn1007-7731.2022.05.039>
- [11] 王志凯, 邓琳琳, 韩晓菲. 乡村文化振兴视域下人才资源开发问题探究[J]. 环渤海经济瞭望, 2022(2): 136-138.  
<https://doi.org/10.16457/j.cnki.hbhjllw.2022.02.015>
- [12] 彭万勇, 王刚毅, 谷继建, 范晓. 乡村人才振兴: 问题、路向与治理对策——兼“新三农”引培[J]. 绵阳师范学院学报, 2022, 41(1): 10-21.

---

<https://doi.org/10.16276/j.cnki.cn51-1670/g.2022.01.002>

- [13] 陈晓春. 新农村建设中人力资源有效供给探究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(8): 68-70.
- [14] 卢显旺. 乡村振兴战略背景下广西农村人力资源开发研究[J]. 柳州职业技术学院学报, 2022, 22(2): 1-7.  
<https://doi.org/10.16221/j.cnki.issn1671-1084.2022.04.001>
- [15] 马英莲, 罗青兰. 乡村振兴战略背景下农村人力资源开发探析——以青海省民和回族土族自治县为例[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2021, 37(9): 78-80.
- [16] 谢向阳, 淦家辉, 胡恒钊. 农村人力资源开发助力农业农村产业兴旺的几个维度[J]. 四川职业技术学院学报, 2021, 31(1): 103-107. <https://doi.org/10.13974/j.cnki.51-1645/z.2021.01.019>
- [17] 任静. 乡村振兴战略背景下农村人力资源开发困境及其解决对策[J]. 乡村科技, 2019(23): 33-34.  
<https://doi.org/10.19345/j.cnki.1674-7909.2019.23.017>
- [18] 谭文邦, 罗道桃. 乡村振兴战略背景下民族地区人力资源开发问题研究[J]. 企业科技与发展, 2021(1): 166-168.
- [19] 李胜利. 乡村振兴背景下我国农村人力资源开发研究[J]. 农村经济与科技, 2021, 32(23): 267-268