

---

# 基于提高效率的鄂西北农业现代化中 人力资源开发体系构建思考 ——以襄阳市为例<sup>1</sup>

党 荣

（湖北文理学院 管理学院，湖北 襄阳 441053）

**【摘 要】**：鄂西北的农业发展需要对农村人力开发进行投入，开发的主要途径是教育与培训，各方对此非常重视，但开发的效率有待提高。以襄阳市的农业人力资源开发为研究对象，从襄阳市的教育基本情况和农民对农村教育培训态度两方面介绍了开发现状。在此基础上分析了开发中存在的问题：对结果重视不够，培训内容和形式单一，农民主动学习意识不够，培训的适应性不高，开发主体单一，对培训结构缺乏有效的监督等。最后提出了解决的对策：转变农村对职业教育的态度，提高义务教育的适应性，做好教育培训的需求调查，科学设置教育培训的考核指标以及做好教育培训的建议。

**【关键词】**：农村人力资源开发；效率；培训

**【中图分类号】**：F323.6      **【文献标识码】**：A

鄂西北地区是湖北省农业发展的重点区域，而农业的发展离不开人力资源的开发。舒尔茨及相关专家已经证明提升农村人力资源水平的主要途径是教育与培训，而作为鄂西北最重要的城市襄阳市的农业人口众多，开发潜力巨大，应提高襄阳市农村人力资源开发的效率，促进襄阳市农业现代化的发展。

## 1、襄阳市人力资源开发现状

农村人力资源开发是一个系统工程，其中最有效的开发方式是教育与培训。教育培训的本质是提高居民的文化素质，掌握知识和技能。

### 1.1 襄阳市职业教育现状

1.1.1 襄阳市人口及教育基本现状。襄阳市 2015 年底常住人口为 561.4 万人。城镇的人口为 321.39 万人，占 57.25%；乡村的人口为 240.01 万人，占 42.75%。

---

<sup>1</sup>[收稿日期]：2017-12-17

[基金项目]：本文系湖北省教育厅人文社会科学研究项目“鄂西北农业现代化进程中人力资源现状与开发体系构建研究”，项目编号：15Q201。

[作者简介]：党 荣（1980-），女，湖北襄阳人，湖北文理学院管理学院讲师，研究方向：农业经济管理。

受教育情况：全市具有大学教育程度人口为 48.92 万人；具有高中（含中专）教育程度人口为 91.55 万人；初中教育程度人口为 215.31 万人；小学教育程度人口为 135.31 万人。

学校情况：全市共有各级各类学校 1541 所，在校生 84.1 万人。其中，普通高校 5 所，在校生 5.0 万人；中等职业学校 30 所，在校生 2.9 万人；普通中学 240 所，在校生 23.1 万人；小学 462 所，在校生 36.2 万人。全市现有专任教师 5.2 万人。1.1.2 职业教育与培训现状。全市形成中、高级职业培训体系，既有公办学校，也有民办机构。全市共有中等职业院校三十多所，高等职业学校三所。襄阳市实施“打造中国技工之乡”战略，实施农村“一户一技能”、城镇“一人一技能”培训工程，推动技能人才贮备性培训，建设一批具有特色的职业培训机构，培植和打造职业培训品牌，加快襄阳技师学院新校区二期工程建设进度，重点推进“襄阳市公共实训基地”建设，达到年培训 2 万人次的规模。

襄阳市近阶段对农业技能开发主要体现在家庭农场和农业合作社的培育上，2016 年全年全市培育家庭农场 5895 户、农民专业合作社 6650 个。截止到 2015 年底，组织农村劳动力转移就业 30.1 万人。

1.1.3 职业教育经费投入情况。2016 年襄阳市职业教育收支情况：中专教育支出为 2386 万元，职业高中教育支出为 2264 万元，高等职业教育支出为 12374 万元。职业高中与高等职业教育的收入小于支出。

## 1.2 农民对襄阳市教育培训态度调查状况

1.2.1 农民对各类教育的态度。对中小学教育的态度，89.6%的农民在可以接受程度以上。对于农村科技服务 68%可以接受，但有近 32%的人不满意。对于农村技能的培训满意度较低，对农村人才引进方面的满意度更低，而农村的娱乐设施有 50%的人是不满意的。由此可见，农民对基础教育的满意度情况较好，而对于农村技能培训和娱乐设施的建设满意度较低。

1.2.2 农民对教育培训的需求。调查农民对教育培训的第一需要中，对孩子教育问题需求占 55.2%，对自身技能提高需求占 17.5%，对农业技术培训问题需求占 9.7%，其他占 17.5%。在调查农民对教育培训的第二需要中自身技能提高占 41.6%，农业技术培训占 21.4%，其他占 37%。由此可以看出襄阳地区的农村最重视的还是青少年的教育问题，这与他们对各类教育的态度是一致的，把未来的希望放在孩子身上。而对于自身技能提高也较为重视，但是重视的程度比孩子的教育少了很多。而对于农村文化体育娱乐设施缺乏问题和农村缺乏人才的问题关注较少。在调查中我们发现农民认为娱乐有电视和麻将基本可以满足需要，人才的缺乏问题认为不太存在，所以对此需求也就排在最后。

1.2.3 农民认为政府应大力投资的项目。在调查中农民认为政府最应该投资的教育培训为：孩子教育问题占 43.5%，自身技能提高占 17.5%，农业技术培训占 23.4%，其它两项占 15.6%。从这个调查结果中我们可以看出农民对自己技能和能力的提高要求不高，而对孩子的教育尤其重视，他们没有意识到自身能力的提高可以促进孩子的发展，而把发展下一代的责任寄托在政府身上。这种思想对于农村的发展是非常不利的，政府应该予以关注。

1.2.4 农民参加培训的原因及对培训地点、培训方式的选择。①参加培训的原因调查中，由于感兴趣学习的占 23.4%，丰富自己知识的占 19.5%，解决生产中的困难占 22.1%，提高家庭收入占 26%，其它三项占 9%。

①关于学习地点的调查，选择从大众传媒学习的占 66.9%，到培训机构学习的占 7.8%，通过人际关系学习的占 14.3%，从学校学习的占 9.1%。

②关于受欢迎的培训方式的调查中，面对面授课占 18.8%，现场实习占 37.7%，电视广播占 13.6%，多种方式结合的占 21.4%，其它形式占 8.4%。

---

从以上农民对教育培训的需求来看，他们参加培训的主要原因是家庭生产和收入问题引起，也有一部分是由于兴趣使然。而对于学习地点和培训方式的选择有矛盾的地方：一方面希望主要从大众传媒学习，另一方面又希望现场学习和实习，这说明农民对于学习在思想上存在惰性，清楚学习效果良好的途径，但是又希望方便。这一现象要引起我们的重视，需要适当加大对农民的压力，使他们在对待培训的态度中更加理性。

## 2、襄阳农村人力资源开发存在的问题

### 2.1 关注职业教育的投入，对结果重视度不够

从以上的资料我们可以看出，襄阳市对各级、各类教育都较为重视，特别是九年义务教育和普通高中教育都走在湖北省前列。对职业教育有一定的投入，但是主要体现在资金的数量上，而对资金所产出的效率没有评估。从我们收集到的资料可以看出，政府每年都会安排各类农业技术和专业培训，并鼓励农民创业，还有一定的扶持资金。但项目完成情况、农民培训后的改变没有有效的办法评估，对职业教育的评价没有统一标准。

### 2.2 缺乏经营管理知识和技能的培训，培训形式单一

目前农村的培训主要是各类专业技能的学习，很少涉及到经营管理知识。襄阳市建设了较好的技能培训基地，但主要是围绕技术方面的培训，例如如果木栽培、生猪养殖、禽类养殖、铣工、钳工、电焊、汽车维修、家政服务等专业，而关于经营、管理、服务类的培训较少。导致农民从事的工作仅停留在低水平上，农民不满意，甚至有不愿意接受此类培训的现象。

目前襄阳市针对农村的培训主要以“理论+实践”的方式开展，但是理论培训比重较大，现场实践形式的安排不够丰富，传统的师徒式、演示式、现场练习等不能满足现代农民的学习需求，培训对农民的吸引力不足。

### 2.3 农民学习的主动意识不高

从以上的分析中我们可以看出，农民把人力资源开发的重点放在了中小学教育上，特别看重基础教育，而对于提高自我技能的职业教育参与意识不强。在培训需求分析上放在第一位的是孩子教育问题，一半以上的村民选择把基础教育放在首位。基础教育很重要，但是一旦无法继续求学提高自我的技能水平也非常重要，而村民对此兴趣并不高。结合我们现场调查的情况来看，很多村民对于未来规划是没有思考的，一般能跟有技能的出去学习就是积极上进的。

新生代出现在家不愿意干农活，出门打工不愿意辛苦和受约束的普遍现象。这群人没有学到一技之长，而且没有强烈学习的动力，认为只要有饭吃就可以了。同时他们也没有明确的目标，不知道自己能干什么，适合干什么。在农村开展的培训活动需要村干部不断宣传、动员才有部分村民参与，推广的难度较高。

### 2.4 培训适应性不高

在调查中我们发现村民不接受培训的原因中不方便和内容不切实际占到了近 50%，这一情况说明我们对农村的人力资源开发在时间和内容的安排不能适应农民的需求。

我们在农村的人力资源开发以政府为主导，而政府又依托有培训能力的组织，这些组织以各类中高级职业院校为主。农村有部分农业技术人员，但是他们有大量的事务性工作，无法把主要精力放在技能培训上。另外还有部分合作的企业和民营培训机构，但是由于各种限制，无法成为培训的主力。这就导致了培训的安排首先满足正常的教学要求，再考虑给村民培训，使其很难充分考虑农民的便利性。

---

在培训内容的安排上更难满足村民的需要。第一，农民培训需求的多样性导致很难满足其要求。培训的多样性就意味着需求的分散化，这样培训组织的难度就比较大，成本较高。第二，缺乏培训必要的人才和设备。复杂技能的培训需要的设备很难准备齐全，而简单技能又很难适应市场需要，造成了两难的局面。另外，高技能的实践人才本身就稀缺，愿意加入培训讲师队伍的就更少，而职业院校的讲师难以独立完成技能人才的培训。

### 2.5 开发投入主体单一，资金有限

从我们调查的数据来看，农民参加过的培训近一半是在村里进行的，县级以下的培训高达 83%。可见，我们现在的培训主要是在较低层面开展的，虽然这符合农村的实际，但是难以开拓农民眼界，对培养综合性人才的作用有限，农民的积极性不高。出现这一现象的主要原因是投资主体单一，培训的资金主要来源于政府，而政府的资金和资源是有限的。

由于开发主体单一，资金有限，导致培训内容安排受限，培训形式难以根据需要安排，农民参与培训的积极性受到影响。

### 2.6 培训开发缺乏管理和监督

在查阅了所有材料后我们发现，所有培训结束后没有找到对培训效果评估和跟踪的资料。目前对农村人力资源开发的活动有各类讲座、培训、现场指导，但是这些活动只是记载了时间、地点、内容，而没有完整的反应活动的效果，只有部分提到现场大家对培训比较满意。而大家对哪些内容满意，标准是什么无法体现。培训结束后是否为村民带来了哪些方面的影响，程度有多大，有哪些地方需要改进等等内容都没有反应。这就无法为我们后续更好的培训开发提供借鉴，培训结果的高效率就无法实现。

培训中及培训后的监督缺失。我们现在的培训管理明确了培训流程及职责范围，但没有设置监督机构及程序和标准，现有的培训规则能否落实缺乏监管或监管流于形式。

## 3、襄阳市农村人力资源开发体系构建思考

### 3.1 转变农村对职业教育的态度

农村职业技能教育需要多方教育力量合作才能做好，但是在实践中，农村居民对职业技能教育是有偏见的，他们认为只有没考上高中或大学才会选择学习职业技能教育。这种观念已经不适应我国的劳动力市场需要，目前我国最缺的就是职业技能人才。要改变这种观念，可以从以下几个方面考虑：第一，丰富教育宣传内容，加大对职业技能教育的宣传。转变教师的教学指导思想，不要一味宣传上普通大学的好处，而是强调职业的公平性，让学生不要在根本上认为职业技能教育低人一等。第二，树立职业技能成功的典型人物和事例，让大家看到接受职业技能的好处。第三，加大对职业技能教育的投入。让大家感受到国家对职业教育的重视，提高职业技能教师的待遇，增加设备购置数量。第四，重视对职业教育人才的选拔和任用。

### 3.2 提高义务教育的适应性

襄阳市的基础教育整体水平较好，农民的满意度也接近 90%。但近些年也出现了一些不好的趋势，第一，农村中学中途辍学情况增加，读书无用论有所抬头。第二，由于电子产品的影响，学生学习的努力程度在下滑。第三，农村的素质教育与城市差距拉大。这对新型职业农民的培养带来了较多的不利影响，所以必须加强农村基础教育，努力提高办学和教学条件。

农村在加强基础教育的同时，更要强化适合农村的实用性教育培训。例如，针对农村初中成绩不理想的学生，让他们提前学习生产、生活和服务技能，使他们更愿意接受学习，有兴趣掌握以后的实用技能，提高义务教育的效果。教育的形式可以灵

---

活多样：短期技能培训、课外活动、课程选修等都可以弥补基础教育的不足。

### 3.3 教育培训的基础工作—需求调查

所有的教育培训都应建立在主动学习上，只有掌握农民的培训需求才能提高他们的学习效率和效果。农民的培训需求不仅应尊重他们的意愿，还应对其综合素质做测评，再建议他们参与合适的培训项目，在此基础上制定科学合理的培训目标，从而提高培训的效果。

培训需求的调查开展。第一，明确市场对各类专业人员的需求情况。第二，收集各类专业技术信息。第三，宣讲各种专业信息。第四，设计需求调查表，实施调查。第五，整理分析需求，归类。

综合素质的测评。第一，调查受教育情况，包括义务教育情况、参加培训情况。第二，掌握农民工作经历，以及对其工作的认识和擅长程度。第三，利用量表测量农民的各项能力。第四，综合评估农民的素质。

### 3.4 科学设置考核指标的建议

对于教育培训评估我们借鉴柯氏评估模型来设置相关指标：反应层、学习层、行为层、结果层四个层面来考察教育培训的效果。

3.4.1 过程指标设置。在确定了教育培训需求和目标的基础上，要做好培训过程的管理。过程管理主要从反应层和学习层来考核。我们从以下几个方面考核培训过程：

①教育培训工作的准备。课程设置与开发必须符合实际，授课内容理论结合实际，时间安排符合农村生产、生活规律，地点安排可以灵活，费用可以由政府、授课单位、农民等多方共同承担。

②课堂教学效果评价。课堂管理水平、教师的授课水平、教材适合度、教学设备的适应性以及学生学习的积极性可成为评价教学效果的指标。

以上两部分评价应该有两个主体来做：培训管理方与学员。管理方主要对培训的准备工作做评价，学员对课堂教学效果做评价。

另外我们还应对培训过程中知识和能力的掌握情况做考核，以督促教师和学员认真对待培训工作。考核的内容可以根据课程特点从课堂考试、结业考试、实操考试等阶段性选择。

3.4.2 结果指标设置。农村教育培训的主要目的是给农村社会、经济、文化等方面带来好的改变。以行为改变和结果改变为主。目前社会认可的改变主要包括以下几个方面：

①农民技能掌握情况、就业机会的增加情况。技能提高指标可以通过调查村民从事的工作、需要使用的工具、获得的技能证书等方面来衡量。就业机会增加情况可体现在村民无工作时间和每份工作时长短上。

②农村社会风气的好转情况。农村人力资源开发可以提高人口素质，人口素质提高社会风气相应提高。这一指标可以从邻里纠纷、村民的精神面貌、犯罪率、恶性事件等村民不文明行为来考察。

③农村整体经济增长水平。农村人力资源开发的目的是提高经济发展水平，当然影响经济发展水平的因素很多，教育培训对经济的影响是比较明显的。但是这一指标较难具体分解到各项目，但是可以作为总体控制的一个标准。

④农民收入增长情况。农民收入增加是农村政府工作的中心，这应是考察的重点指标。农民增收的影响因素较多，能体现教育培训作用的因素与个人技能水平、努力程度以及综合素质关联度较高。我们应在以上几个方面设置具体的指标来考核教育培训的成果。

⑤农村劳动力转移人口数量。农村人口和城市人口的比例，可以反映经济发展水平。只有村民技能水平提高才能使农村经济可持续发展，使村民向城镇转移。

### 3.5 提高农业技术培训效果的建议

3.5.1 做好考核过程和结果的反馈与沟通。以结果为导向的绩效管理体系目标明确，但是各环节须有充分的沟通和反馈。第一，农村人力资源开发的目标确定要符合实际，就需要政府和教育培训机构充分沟通，这样后期执行才能顺利。第二，学员学习过程中的各项考核内容，需要村民充分理解就需要大量的沟通。第三，学习结束后效果如何，很多内容都需要沟通获得相关信息。同时还应总结村民学习过程中的经验和教训，以提高和完善培训体系。

3.5.2 运用好网络媒体教育平台。从我们的调研中发现，村民在学习方式的选择上，45%都选择了用手机上网学习。青年村民综合素质已经有了明显的提高，他们已经可以熟练通过网络等各种渠道获得信息。以手机和电脑为媒介的QQ聊天、微信、微博等信息传播渠道，使获取信息更为顺畅、便捷。我们的教育培训可以充分利用手机和电脑来传递知识和技能，村民的学习更加便捷。网络课程视频和网络教材应该是我们推广的重点，鼓励村民掌握更多的知识和技能，还能实现信息传播。同时可以利用手机或电脑实现对教育培训效果的监督和评估。例如，可以通过网络对村民的学习情况、学习满意度等进行测试，对村民的技能、就业、收入等情况动态掌握，对村民想法和建议能快速响应等。

3.5.3 教育培训的投入主体多元化。要改变以政府投入为主的培训机制，把企业和社会力量纳入农村人力资源开发投入体系中。过去政府由于人财物的限制，对教育培训的投入和管理效果不理想。要充分发掘企业的能力，利用企业的资源和优势，提高教育培训的效果。如未来计划从事基础技术类工作的农民，先通过各类短期教育的培训班了解相关技术，再把他们放在企业学习锻炼，掌握实践经验，而学员学习结束后获得的资格证书或者就业状况成为政府付费的主要依据。而农业生产技能也可以与企业联合培养。农村基层技术人员的行政事务较多，对于农业技术的培训精力不足，所以政府可以把更多的农业技术培训与农贸公司、农业龙头企业、生资生产企业等企业联合培养，按市场需求和新技术推广的要求培训农业技术，这有利于农村市场的信息对接，提高农民收入。与企业合作的过程中，可以按照农业收入情况给企业付费。

[参考文献]:

[1]王文锋.河南省农村人力资源开发研究[D].北京:北京林业大学,2013.

[2]李秀美.农业产业化人才开发体系研究[D].青岛:中国海洋大学,2012.

[3]温菊萍.职业农民教育培训长效机制构建研究[J].当代经济,2016(7).

[4]陈璐.中部六省农村人力资源开发评价的因子分析[J].湖北农业科学,2014(8).

[5]厉昂.辽宁省农村人力资源开发绩效评价[D].大庆:黑龙江八一农垦大学,2014.