

加强乡土人才建设 助力苏南乡村振兴

周文魁

人才兴则乡村兴，实施乡村振兴战略，人力资本开发是重中之重。苏南地区乡村经济发达、人才资源丰富，乡土人才则是苏南乡村振兴中最重要、最宝贵的人才资源，加强苏南地区乡土人才队伍建设，对于带动苏南乡村经济发展、促进苏南乡村繁荣兴旺、推动苏南乡村全面振兴具有重大战略意义。

一、苏南地区乡土人才队伍建设成效

近年来，苏南五市深入贯彻落实全省乡土人才“三带”行动计划，把乡土人才纳入地区人才工作总体布局，加强组织领导，强化工作统筹，加大推进力度，乡土人才队伍建设取得良好成效。

（一）加大政策支持，夯实发展基础

给予乡土人才培养扶持、资金支持、荣誉激励等综合政策支持，使优秀乡土人才脱颖而出。如无锡市将乡土人才培养培育工作纳入“太湖人才计划”升级版 2.0 政策框架内，评选出市级乡土人才大师工作室 6 个、优秀乡土人才 23 名，给予最高 100 万元项目资金支持，有效地推动了宜兴紫砂、惠山泥人、锡派盆景等技能传承、产品创新和产业发展。镇江市出台《选拔培养优秀乡土人才计划》，围绕全市重点民生发展产业、重点民生服务方向、传承特色文化等内容，从 2018 年开始，用 3 年时间选拔 450 名优秀乡土人才。

（二）聚焦重点群体，延续传统技艺

聚焦“非遗”传承人、青年后备军等重点群体，以技艺传承、文化交流、产业发展为抓手，培育优秀乡土人才。如南京市秦淮区实施“本土非遗人才育成计划”，探索传统师带徒、家族传承与现代职业教育相结合的人才培养途径，以乡土人才“三带”名人徐春华命名的“徐春华白局传承社”自 2015 年成立以来，带教传授南京白局技艺人才 500 余名。苏州市高新区与苏州工艺美术学院联合举办培训班，在三年内投入 150 万元，对新生代刺绣人才实行专业化培养。

（三）加快载体建设，推动人才集聚

以载体建设推动乡土人才集聚，促进乡土人才和乡土产业融合发展。如无锡市梁溪区与红豆万花城合作共建非物质文化遗产传承基地，引入惠山泥人、无锡精微绣等乡土人才项目，成为乡土人才展示、体验、传承、销售的公益性平台。苏州市吴江区在盛泽原有丝绸纺织人才优势的基础上，重点建设丝绸历史陈列馆、华佳丝博园、宋锦文化园、圆明小镇等载体，展示丝绸产业传承发展路径。

（四）举办活动助力，扩大社会影响

举办形式多样、内容丰富的各类活动，提高乡土人才的影响力和辐射力。如宜兴市开展“紫砂文化进高校”活动，50 位大师与清华美院等近 20 所高校在造型设计、制作技艺、产品包装、人才培养等方面开展合作，每年近百位大学毕业生成为紫砂创客。苏州市姑苏区以“匠心传承，铸梦姑苏”为主题，举办首届姑苏传统手工技艺创意创客大赛，并整合多方资源，为参赛乡土人才提供项目孵化、行业交流、营销推广、人才培养等集成式支持服务。

二、苏南地区在乡土人才发展中存在的主要问题

尽管乡土人才在乡村振兴中不可或缺，但当前乡土人才队伍建设仍然是苏南地区人才工作的一块“短板”，各地对乡土人才的重视和培育程度仍然不够，乡土人才发展仍面临着较严峻的挑战。

（一）乡土人才制度体系尚待完善

长期以来，苏南五市无论是对创新型人才还是高技能人才，均形成了涵盖人才引进、培养、使用、评价在内的较完善的人才制度体系，但对那些土生土长又掌握一技之长的乡土人才仍然关注不够，培育开发乡土人才的完整制度体系尚未真正形成。相关部门条块分割现象仍比较突出，部分地区对乡土人才的扶持没有落到实处，缺少真金白银的支持，这既不利于调动乡土人才的积极性，也不利于构建促进乡村振兴的长效机制。

（二）乡土人才有效供给存在缺口

当前，苏南地区城乡发展不平衡现象依然存在，城乡间人才流动更多地表现为乡村人才及青壮年劳动力流向城市。乡村人才有的通过高考进入城市学习，有的进城经商、务工，导致农业专业人才日益减少。在苏南部分地区，留在农村的大部分是老人、妇女和儿童，劳动力平均年龄较大，谁来种田、谁来兴村、谁来服务，已成为制约农村发展的突出问题。包括乡土人才在内的农村人力资本后继乏力，也将制约苏南乡村振兴战略的实施。

（三）乡土人才作用发挥有待彰显

乡土人才的手艺大多是在后天的劳动实践中学习摸索出来的，受基层乡村舞台小、科教资源匮乏、发展空间有限等因素制约，乡土人才在素质、知识、技能等方面都存在一定程度的短板，与新技术、新产业、新业态发展需求不相适应。苏南地区的乡土人才主要来自家庭式手工作坊，生产的农产品、手工艺品多是自产自销，科技含量低、工艺落后、附加值不高，缺乏市场竞争力，导致乡土人才支撑乡村振兴的价值没有得到有效彰显。

三、苏南地区乡土人才发展面临的机遇

（一）乡村振兴上升为国家战略，为苏南乡土人才发展提供了强大动力

人气旺，乡村才有希望。人才兴，乡村才能振兴。党的十九大将乡村振兴上升到国家战略层面，并写入党章。2018年的中央一号文件则将乡土人才开发作为实施乡村振兴战略的重要举措。实践证明，乡土人才，是乡村振兴中真正下得去、留得住、用得上的骨干力量，盘活乡土人才队伍，能为乡村振兴提供内在支撑。随着乡村振兴战略在苏南实施，一大批优秀的乡土人才正快速成长，变成会管理、懂技术、善经营的能工巧匠，成为推动苏南乡村振兴的中坚力量。

（二）省委高度重视乡土人才开发，为苏南乡土人才发展提供了广阔空间

江苏省委、省政府高度重视乡土人才队伍建设。2017年，江苏制定并实施了乡土人才“三带”行动计划，实施一揽子政策，使得乡土人才与领军人才一起成为备受关注、重点扶持的人才群体，江苏也成为全国第一个从省级层面部署安排乡土人才工作的省份，成为乡土人才开发的先行者。当前，全省正将乡土人才开发作为人才工作的重要着力点，大力完善乡土人才培养体系，这就为苏南乡土人才发展提供了广阔机遇。在一系列扶持举措带动下，苏南乡土人才队伍正迅速壮大，为苏南乡村振兴“注活力添动力”。

（三）各地人才新政的相继出台，为苏南乡土人才发展提供了成长舞台

近年来，苏南各地纷纷出台人才新政，促进人才发展与经济社会发展深度融合。在一系列人才新政的带动下，各地政府也开始把乡土人才队伍建设放在重要位置，从政策、项目等方面推出了扶持举措。如无锡市锡山区对经省或市评审通过的乡土人才，可参照享受省“333工程”培养对象相应的待遇；新吴区在“飞凤人才计划”中，首次提出加大对“三带”乡土人才的入围补贴。各地乡土人才新政的不断推出，为苏南广大乡土人才成长搭建了舞台、拓展了职业空间。

四、加强苏南地区乡土人才队伍建设的对策思考

乡土人才工作是苏南地区人才工作的重中之重，加强苏南地区乡土人才队伍建设，是苏南地区的发展潜力所在，是新时代赋予的新任务。苏南五市需创新发展思路、把握辩证关系、突出重点工作，大力推动苏南地区乡土人才队伍建设，为苏南乡村振兴发挥支撑作用。

（一）创新发展思路，提升对乡土人才的关注程度

一是要确立优先发展的思路。乡土人才既是带领群众致富的“头雁”，也是推动乡村振兴的“基石”。苏南五市要紧紧围绕乡村振兴走在全省乃至全国前列的目标，把乡土人才开发放在人才资源开发的重要位置，大力畅通智力、技术、管理下乡通道，建立健全引进、培育、扶持、激励的乡土人才成长链，让乡土人才成为苏南乡村振兴的核心密钥。二是要确立融合发展的思路。苏南五市要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，以推动苏南乡村全面振兴为目标，把乡村产业、人才、文化、生态、组织“五个振兴”作为有机整体，统筹兼顾、有序推进、融合发展，尤其是要把乡土人才队伍建设作为人才振兴的核心，大力实施市民下乡、能人回乡、企业兴乡，实现农民向乡村居民、农业向乡村产业、农村向未来乡村的转变。三是要确立联动发展的思路。苏南五市要紧紧抓住全省“三带”行动计划这个主抓手，发挥乡土人才在带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富等方面的作用，做好传统技艺技能的家承、师承和学承，支持乡土人才树立作品意识、精品意识，强化产品意识、市场意识，推动创造成果走进生活、走入市场、走向大众，同时积极引导乡土人才建立合作社，打造特色产业集聚区，带动当地群众就业创业。

（二）把握辩证关系，提高对乡土人才的政策精度

一是要把握引进人才与本土人才的关系。人才集聚，乡村振兴才有底气。苏南五市要正确处理“引”和“育”的辩证关系，坚持引进人才与培育本土人才并举，提质与增量并重。一方面，要畅通人才引进渠道，创新人才引进办法，创造有利条件，鼓励各类人才回归乡村创业发展。另一方面，要充分发挥本地人才优势，强化培训教育，提升整体素质，充分调动本地乡土人才的积极性和主动性，激发其推进乡村振兴的内生动力。二是要把握需求与精准施策的关系。苏南地区乡土人才基数大、种类多，不同地区和不同职业的乡土人才，需求的种类和层次是有差别的，要根据不同人群的实际需求，因需施策、精准施策。在政策制定上，不仅要关注政策的短期效果，更要注重对乡土人才需求的精准化、优质化满足，加强调研分析，找准政策的短板和不足，打造立体式、全方位、全覆盖的乡土人才政策体系。三是要把握政府引导与市场主导的关系。苏南地区市场化程度较高，要尊重和发挥“政府引导、市场主导”的规律和作用。一方面，要善于用好政府“有形之手”，把管理服务和统筹协调职能发挥好，在人才培养、人才政策、平台建设等方面发挥积极作用。另一方面，要重视市场“无形之手”，将人才选拔、评价、流动等具体环节交给市场，为破解乡土人才供给不足、动力不足、支持不足等难题找到“金钥匙”。四是要把握全面推进与因地制宜的关系。一方面，要统筹推进苏南整体乡土人才队伍建设，从区域层面部署一批人才工程、人才计划，形成城乡融合、区域一体、部门联动的工作体系。另一方面，要科学把握苏南各地的差异和特点，在统一推进的总体部署下，充分发挥各地的积极性和创造性，注重地域特色，尊重文化禀赋，体现乡土风情，打造具有苏南特色的乡土人才发展模式。

（三）突出重点工作，加大对乡土人才的扶持力度

一是要补短板，聚力关键环节。当前，乡土人才队伍建设分散在组织、人社、工信、农业、文化等不同部门，工作缺少统一规划，资源力量比较分散，尚未形成合力。苏南五市要进一步理顺乡土人才管理体制机制，明确谁来抓、抓什么，各地要把乡土人才纳入区域人才发展总体规划，列入重要议事日程，明确工作方向，强化考核导向，确保乡土人才工作有人谋、有人管、有人干。二是要强弱项，破解突出问题。要坚持问题导向，针对乡土人才开发工作中的突出问题，制定有针对性的务实举措。一方面，要发挥苏南引才聚才的环境优势和兼容并包的文化优势，吸引省内外身怀绝技绝活的能工巧匠、技艺良才返乡下乡创业，破解乡土人才引进难题。另一方面，要鼓励金融机构开发针对乡土人才的个性化金融产品，积极推行乡土人才生产合作社模式，使其由自产自销走上产业化经营轨道，破解乡土人才资金和市场瓶颈。三是要促提升，瞄准重点对象。要动态掌握各地的乡土人才数量、专业、特长等状况，对重点对象采取重点扶持。对掌握濒危技艺的关键人才，要加强保护和传承，建立大师工作室、传承基地、传习中心，深入开展师徒结对、技艺传承活动；对产业带动能力强的青年人才，在资金、技术等方面给予政策倾斜和扶持，帮助其把产业做大做强，推动其由个人带头致富向带领群众共同致富转变。

本文系江苏人才强省建设决策咨询研究基地 2019 年招标课题“全球人才流动格局剧变下的江苏关键技术人才引进机制研究”的阶段性成果。

（作者单位：南京信息工程大学）