

台州乡村振兴的人才来源与激励机制研究

杨雅琦¹

（台州科技职业学院，浙江 台州 318020）

【摘要】：人才振兴是乡村振兴的根本，当前台州实施乡村振兴战略、推动“三农”工作过程中遇到瓶颈，主要是由于农村人才总量偏少且趋向老龄化、农民文化水平与整体素质偏低、缺乏专业技术人才等问题所致。对台州农村人才供求失衡问题所产生的主要原因进行剖析，提出全力构建协同育人机制、强化本土人才培育，加大农村人才引进力度、鼓励外出人才返乡以及完善人才多元评价体系，健全激励保障机制等台州在乡村振兴进程中吸引和留住人才的对策。

【关键词】：乡村振兴 人才培育 人才激励

【中图分类号】F323 **【文献标识码】**A

党的十九大报告正式提出“乡村振兴”战略，“三农”问题能否解决成为中国实现社会主义现代化建设的关键。2018 年中央一号文件《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》指出“要把人力资本开发放在首要位置”。“治国经邦，人才为急”，人才是乡村振兴战略的重要支撑。《台州市乡村振兴战略规划（2018-2022 年）》强调了“推进乡村人才振兴”的重要性。当前，台州市乡村振兴进程中所面临的人才短缺问题十分突出，保证人才供给将成为突破“三农”发展瓶颈的关键。

1 台州乡村振兴人才供需问题分析

1.1 农村人才总量偏少，老龄化程度较高

2005-2015 年台州市农村常住人口数量、农村劳动力资源总数与农村从业人员数三项数据总体呈现稳步增长趋势，但是在 2015 年后明显下降。此外，《台州市第三次农业普查主要数据公报》显示，截至 2016 年台州市农业生产经营人员中，年龄 35 岁及以下占比 5.7%，年龄 36 岁至 54 岁的占比 44.7%，年龄 55 岁及以上的占比 49.6%。城乡经济发展不均衡导致台州市农村地区青壮年劳动力大量流向城市，留守的农业生产经营人员老龄化趋势严重。

1.2 农民文化水平有限，劳动力素质偏低

有关数据显示，截至 2017 年年底台州农林牧渔业从业人员中受教育程度为初中及以下占比 55.17%，中专及高中占比 27.27%，大专、本科及以上仅占 17.57%。由此可见，台州市农村留守人员普遍受教育程度较低，文化水平有限，从事农业相关工作也多凭经验，缺乏相关的专业知识与技能，限制农业现代化的普及与推广。农村现有留守人员的受教育水平及综合素质难以满足当前乡村振兴战略实施对于人才多样性与高层次的需求，这将直接制约“三农”问题的解决以及一、二、三产业融合。

1.3 农村人才结构失衡，专业技术人才缺乏

作者简介：杨雅琦（1989-），女，浙江台州人，助教，硕士，研究方向：会计、金融。

计算分析可知，农林牧渔业从业人员中经营管理人员、专业技术人员与技术工人的比例为 0.97:0.53:1，与全行业总体水平相比，农林牧渔业整体经营管理人员人数过多。其中，农业方面的此项比例为 0.62:0.22:1，与全行业总计水平相比，农业还存在专业技术人员人数过少的问题。此外，农林牧渔业的专业技术人员中初级专业技术人员及以下人员占比 69.39%，基本上与全行业总计水平相差不大，但是农业此项比例却高达 88.24%。农业专业技术人员数量不足且专业技术水平总体偏低，这将严重阻碍农村经济发展，更直接掣肘农村经济转型升级。

2 台州乡村振兴人才供需失衡原因分析

2.1 人才培养机制尚未形成

全国各地在乡村振兴背景下尤其重视农村人才资源的开发。台州政府也持续加强新型职业农民教育培训，至今持续推进农民大学生、农民中专生、农业领军人才、中高级特色技工、台州师傅等精品项目。但是，不同地区重视程度、师资水平和培训力度不均衡，有些农村基层培训流于形式。台州农村人才培养尚未形成体系，推进乡村振兴战略缺少系统的农村人才培养机制支撑。

2.2 人才引进成本高、难度大

随着城镇化进程全面推进，城乡经济发展差距加大，农村地区经济发展落后，基础设施建设和公共服务供给滞后，农村留住本土人才、吸引大学毕业生返乡建设家乡、吸引外地人才支援农村经济建设难上加难。尽管台州各地通过落实三支一扶、大学生村官、人才引进等举措来缓解农村人才短缺问题，但是由于政策、编制、待遇等问题一时难以得到解决，现有人才从数量和质量上无法根本满足当地农村人才需求。

2.3 人才评价激励机制有待完善

首先，台州市政府于 2007 年便出台《台州市农村实用人才评价管理暂行办法》，内容涉及到生产能手、经营能人、能工巧匠和农民技术人员的分类确认标准、认定、管理与培养办法。但是，该人才评价办法只能提供基本方向和思路，且具有一定的滞后性与局限性，各地需因地制宜地制定各自的具体措施和政策，各地执行力度不一，实施效果也难以考核。其次，该人才评价办法较少涉及到后续人才激励措施，对于农村人才的评价与激励衔接不够紧密，应当在对农村人才的物质待遇、职业规划和职称晋升方面进一步完善。无法合理使用人才评价与激励机制留住人才，农村人才紧缺的问题也只能得到一时缓解。

3 应对台州乡村振兴人才问题的对策及建议

当前台州农村人才供求失衡问题在乡村振兴战略持续推进过程中愈加突出，台州急需从本土人才培育、外部人才引进以及完善人才评价与激励机制等方面积极采取措施、突破人才短板。

3.1 全力构建协同育人机制，强化本土人才培育

台州农村地区的产业发展以及转型升级急需一批懂农业、懂技术、懂市场的专业人才来支撑，而当地农民现有文化水平与专业素养成为深入实施乡村振兴战略的主要制约因素。为了有效改善这一困境，需要加大新型职业农民的培育力度，加快构建新型职业农民队伍，使传统农民身份向新型职业农民转变，以适应当前农业、农村发展的实际需要。

此外，由于农村地区范围广，农民素质参差不齐，农民数量众多，考虑到人才供需信息不对称、培训师资难度及成本效益等诸多因素，可以由农业企业联合高校、科研院所、行业协会等力量，在信息与资源共享的基础上，加强各方合作与衔接，逐

步建立起适应农村经济发展的多方协同育人机制，同时有效将农村人才纳入台州市人才资源信息库，进行动态管理。这样可以有效缓解农村实用人才供给不足、农业相关培训教育与农业科研脱节等问题，优化农村教育资源配置，促进农科教融合，同时强化农民技术水平，提升农民整体素质，促进农民就业与创收。

3.2 加大农村人才引进力度，鼓励外出人才返乡

农村建设、农业发展对于人才的需求，仅仅通过加强对现有农民的培训力度，难度大且周期长。因此，一方面需要从城市直接引入专业对口的高层次人才。在人才引进方面注重生产经营型、专业技能型和社会服务型人才的合理分配，并结合当地产业发展需求与实际情况，采用不同的引入策略。另一方面，需要鼓励本地外出的能人贤人、大学生返乡就业、创业，并为其提供有力的政策、资金等方面的支持。除此之外，还需要做好返乡就业创业人员及外来人员对于当地环境适应、技能技巧、法律法规方面的专项培训，通过差异化、针对性地培训，激发人才潜力。

3.3 完善人才多元评价体系，健全激励保障机制

要保证乡村振兴战略的人才供给，在大力引入人才、保证人才来源的同时，还要建立健全人才评价机制、人才激励机制与人才保障机制。在人才评价与激励方面，基于乡村振兴多元化人才的需求，应根据农村实用人才的具体情况进行分类评价，逐步建立起多元化人才评价与激励机制，提高农村人才在政治、经济、专业技术职称评定等方面的待遇，对返乡大学生创业提供资金与政策支持，不断激发人才活力。此外，对农村人才在安家、医疗、社保、交通补贴、子女入托上学等方面给予倾斜照顾，为其解决家庭等方面的后顾之忧，加强外来人员的归属感。

参考文献:

[1] 台州市统计局. 2019 年台州统计年鉴. http://tjj.zjtz.gov.cn/art/2020/7/17/art_1229020475_51280678.html, 2020-07-17.

[2] 台州市统计局. 台州市第三次农业普查主要数据公报. http://tjj.zjtz.gov.cn/art/2018/10/31/art_1229020477_42753869.html, 2018-10-31.

[3] 台州市统计局. 2018 年台州统计年鉴. http://tjj.zjtz.gov.cn/art/2018/12/17/art_1229020475_42753783.html, 2018-12-17.

[4] 周晓光. 实施乡村振兴战略的人才瓶颈及对策建议[J]. 世界农业, 2019(04):32-37.

[5] 王富忠. 乡村振兴战略视域下乡村人才机制建设研究[J]. 农业经济, 2020(08):48-50.