

加强乡土人才培育推动西昌乡村振兴

张显会¹

(四川省西昌市农业农村局, 四川 西昌 615000)

【摘要】: 人才问题是乡村振兴的关键问题,“三农”的发展,离不开乡土人才的力量。高层次人才、急需紧缺专业技术人才引进难、留住难、发挥作用难。只有因地制宜、因人制宜,建立长效激励机制、建立长期稳定的人才引进和管理制度,才能把乡土人才的作用发挥好。对乡村振兴背景下,农业产业发展中,影响乡土人才发展的因素进行剖析并提出相应的人才培育对策和建议。

【关键词】: 乡村振兴 乡土人才 培育对策

【中图分类号】 F327 **【文献标识码】** B

“三农”问题是关系国计民生的根本性问题,是全党工作的重中之重。党的十九大报告明确提出了“实施乡村振兴战略”。“十四五”规划提出“优先发展农业农村,全面推进乡村振兴”。乡村振兴包括“产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴、组织振兴”五方面。其产业振兴是根本,生态振兴是基础,文化振兴是灵魂,组织振兴是保障,而人才振兴是关键的关键。乡村的产业要人才来干,文化要人才来兴,生态要人才来美,组织要人才来强。

目前,国家层面的乡村人才振兴计划有《乡村振兴战略规划(2018-2022年)》提出的农业科研杰出人才计划和杰出青年农业科学家项目、乡村财会管理“双基”提升计划、乡土人才培养计划、“三区”人才支持计划等四项。由于各地区的实际情况不同,从实际出发,制定本地本部门的乡村人才振兴计划势在必行。本文立足西昌实际,对西昌实施乡村振兴战略之人才振兴,特别是乡土人才振兴提出一些思路 and 对策。

1 实施乡土人才振兴的重要意义

乡土人才是指在城乡基层一线工作,具有一定科学文化知识或一技之长,为推动经济社会发展提供服务、做出贡献,起到示范带动作用并得到群众普遍好评的各类杰出人才。以扬州市为例,乡土人才分为农业生产型人才(包括农产品加工型人才、养殖型人才和种植型人才)、组织经营型人才(农场经营型人才、乡村企业经营型人才和村镇杰出干部型人才)和知识技能型人才(知识普及型人才、科技引领型人才和能工巧匠型人才)三大类。农业生产型乡土人才可以全面提升农业农村生产水平;组织经营型乡土人才能够全面活跃农村经济;知识技能型乡土人才可以进一步培养更多的乡土人才,逐步形成良好的人才梯队,实现人才可持续发展。目前,四川省农村乡土人才创新创业大赛举办了四次,进一步推动了乡村人才振兴,培育了一支规模大、留得住、想奋斗、会生产、懂经营、懂技能的人才队伍,推动了脱贫攻坚的收官、农业农村改革的全面推进和农民增收,让农民群众感受到乡土人才就在身边,人人皆可成才,乡土人才是乡村产业发展的带领者、乡村文化建设的主力军、乡村组织的强大支撑,人才对推动乡村振兴战略具有重要意义。

2 乡土人才振兴的对策

作者简介: 张显会(1986-),女,四川德昌人,农艺师,主要从事农业科技与人才研究管理工作。

2.1 多措并举，引进人才

在发挥好现有人才作用的情况下，多管齐下，引进适合西昌现状发展的各项专业技能人才。补齐短板，增加人才数量，提升人才质量。因地制宜、因人制宜，提供适合的岗位。针对岗位需求，引进适合相应工作岗位的人才。引进人才时，将岗位分大类，如分为专业技术研究型岗位、管理型岗位、成熟型人才岗位、应往届毕业生普通岗位。根据每个人才的特长，分配到相应工作岗位，既能使人才的作用和长处得到充分发挥，又能提高工作效率，达到事半功倍的效果。

2.2 千方百计，留住人才

2.2.1 按政策推荐人才享受相关待遇。

按西昌市人才优惠政策，对符合条件的人才积极推荐申报凉山州“菁英计划”，推荐杰出科技工作者、创新领军人才、创业领军人才、农业大师等。推荐申报绿卡、学术和技术带头人等。申报成功的人员，在相应管理期限内，可以按政策享受医疗、交通、子女入学、进入西昌市湿地公园景区、物质补贴等优惠政策。一方面能让人才得到国家对其工作精神上的认可和鼓励，另一方面，也能在政策范围内增加人才的物质待遇，让他们安心工作，为留住人才提供有力支撑。

2.2.2 兑现安家补助。

按西昌市《人才十条》政策，对引进的高层次人才签订规定的合同期限，在考核合格以后，对符合条件的刚性引进的高层次和急需紧缺人才，按政策分年度依次兑现安家补助。让引进的人才能安心生活和工作，最终达到安居乐业的效果。

2.2.3 对符合条件的硕士、博士和“985”“211”高等院校本科毕业生兑现学费奖补政策。

加大奖励激励力度，加重引进人才的砝码，按相关文件要求，兑现学费奖补，让人才能够充分感受到西昌市对人才的重视，有效提高人才总体质量。

2.2.4 申领岗位激励资金。

对高层次人才，与单位签订聘用合同以后，顺利完成单位交代的工作任务，且经单位考核、评价、合格后可按政策要求可以申领岗位激励资金。各项补助资金按就高不就低的原则发放，避免重复领取，不断壮大全市人才队伍，不断优化人才整体结构。

2.2.5 提供人才公寓或采取分房的方式解决住的问题。

很多硕士研究生、博士等因刚毕业，或到外地工作，经济短暂拮据，但西昌目前房价较高，这样的供需矛盾，对引进人才造成了很大的阻碍。要解决这一矛盾，需要按照西昌市出台的《人才十条》等政策，在规定范围内给予分配政策性经济适用房，对于不符合房屋分配政策的，可以用提供人才公寓、周转房等方式，在一定程度上解决住房问题。

2.2.6 积极引导人才回归和引进外埠人才。

鼓励在外创业的人员、大中专毕业生、退伍军人等回西昌从事农产品深加工、养殖、种植、经营、管理、电子商贸、物流、文化旅游、非物质文化遗产传承、民族文化遗产等，并给予补贴、融资、保险、场地、教育培训等扶持政策和子女入学等优惠政策。通过给予补贴等各种优惠政策吸引外埠人才来本地投资，拥有和当地人同样的政策，发展本地农业农村经济，带动本地

农业发展，农民进步。用待遇留人、事业留人、感情留人的新理念，切实引导人才回归和留住外埠人才。

3 加强乡土人才的培育和管理

3.1 强化政府在乡土人才培育中的支持地位

政府应该加大力度提供各种政策支持，制定有助于吸纳乡土人才、引导乡土人才发展的政策，将《人才十条》等政策落到实处，稳定乡土人才队伍。应加大力度整合人力资源、信息资源、项目资源等，为全方位进行乡土人才培训提供资源支持。

3.2 坚持谁用人才谁培育的原则

在以往的农业人才培养项目中，往往由农业科研和推广机构具体承担培养任务。但农业科研和推广机构培训存在培训时间短、内容旧、形式单一、不够符合实际需求等不足，存在资源、硬件、师资、技术等方面的缺陷，培训效果往往不佳。故乡土人才的培养，必须转变思路，坚持谁用人才谁培育的原则，在实践中培养，在工作中培养，在培养中实现培育。

3.3 做好乡土人才的分类登记

组织农业人才主管部门，“拉网式”开展调查研究和统计工作，参照已有标准，制定《乡土人才队伍登记管理办法》，明确乡土人才的分类与标准，建立以技能水平、文化知识水平、组织能力、经营能力、贡献大小、认可度、满意度等为基本要素的人才评价选拔机制，科学甄别和筛选各类型乡土人才，制定出台《乡土人才选拔办法》。分门别类地对乡土人才建档造册、统一登记管理，建立市、镇、村三级乡土人才动态管理数据库。

3.4 加强乡土人才的分类管理

结合西昌实情和民族地区实际，制定本地区《乡村振兴乡土人才队伍建设总体规划》，建立乡土人才动态管理名册，对乡土人才实行分类管理。出台《乡土人才职称评定办法》《乡土人才考核与奖励办法》，通过单位推荐、个人自荐、群众举荐、组织考察等方法，让乡土人才有职称、有荣誉、有奖励、有激励、有地位、受尊重、被爱护。

3.5 加强乡土人才的示范性培训

根据乡土人才实践经验十分丰富，而理论水平、文化水平不足等问题，根据“缺什么补什么”的原则，在《乡村振兴乡土人才队伍建设总体规划》的总揽下，借鉴新型职业农民培育工程管理模式，加强对师资队伍的管理，注重授课实用性，运用农业厅集中培训、中标学校培训、“学习强国”培训等渠道，针对不同类型的乡土人才实施多元型、差异化培训，全面提升乡土人才科学素质、职业技能、创新能力和管理能力。

4 充分发挥农业乡土人才的作用

4.1 充分发挥农业生产型人才的中流砥柱作用

新型职业农民是农业生产型人才的重要组成部分。西昌市新型职业农民培育从 2014 年开始实施，截至 2017 年总培育资金达 240 万元，2015 年被四川省农业厅确定为新型职业农民培育工程部级示范县。近年来共培育新型职业农民 800 人次。这些农业生产型人才 6 年来通过发展农业合作社、家庭农场，积极参与农业企业经营等，充分发挥了他们在农业生产中的示范和带动作用，成为了乡村振兴的中流砥柱。

4.2 充分发挥组织经营型人才的杠杆作用

乡村企业经营型人才、农场经营型人才、村镇杰出干部型人才等组织经营型人才对现代农业农村发展的特点和规律有独特见解，具有较好的理论素养，是农村经营、管理的行家，对现代经营、管理和技术也具有一定的优势。通过培育，让其成为重法治、懂管理、善协调、讲效益、善经营的全方位的组织经营型乡土人才，发挥其杠杆作用，对活跃农村经济，提高农村管理治理水平具有重要意义。

4.3 充分发挥知识技能型人才的基础性作用。

“世有伯乐，然后有千里马”，通过慧眼识才，挖掘或引进科技引领型、知识普及型、能工巧匠型等知识技能型人才，让其为乡村振兴贡献智慧和力量，并从“千里”马变为“伯乐”，从农村青年中选拔有发展潜力的人才进行“一对一”培育，逐步形成合理的梯次结构，发挥基础性作用，实现知识技能型人才可持续发展。

致天下之治者在人才，成天下之才者在教化。产业要兴旺、生态要宜居、乡村要发展，都离不开乡土人才，要多管齐下，多措并举，引进人才，留住人才，让他们安居乐业，充分发挥乡土人才的作用，推动西昌乡村振兴，为西昌发展贡献力量。

参考文献:

[1]巨琳霞. 昆山市乡土人才研究[J]. 福建质量管理, 2018(10): 65-66.

[2]顾茜. 扬州市实用型乡土人才现状及开发对策研究[J]. 广西质量监督导报, 2019(4): 88-89.