
乡村人才振兴的实践和探索

——基于近五年荆门市乡村人才振兴的思考

曾益¹

(中共荆门市委党校经管教研室, 湖北 荆门 448000)

【摘要】: 利用问卷调查和实地访谈, 分析荆门乡村人才振兴现状及面临的制约因素, 并提出深化乡村人才振兴的思想认识、加强新型职业农民专业技能培育、聚集乡村人才振兴主体, 为乡村振兴战略提供人才支撑。

【关键词】: 荆门 人才振兴 现状 问题 对策

【中图分类号】:F2 **【文献标识码】:**A

1 荆门乡村人才振兴的基本情况

1.1 荆门市人才振兴的实践成果

(1) 农业人才队伍初步构建。

近年来, 荆门市累计争取国家、省级新型职业农民培育工程专项资金 2892 万元, 累计培育生产经营型、专业技能型和社会服务型新型职业农民 15894 名, 全市 7000 多家农民专业合作社主要从业人员普遍接受了一次系统的专业技能和管理能力提升培训, 带动刘伟西瓜专业合作社等一批省级示范社发展壮大。黄艳萍、洪霞、李清阳、马莲芳等 4 名新型职业农民分别荣获全省 2018 年农村实用人才创新创业大赛二等奖、三等奖。

(2) 新型经营主体发展速度持续加快。

截至 2019 年底, 全市注册农民专业合作社 7033 家, 成员 73.48 万人, 社均成员数 104 人, 辐射带动非成员农户 21 万户; 家庭农场 3030 家, 其中“六有”家庭农场 912 家, 占 30%。累计创建省级以上示范社 126 家、示范家庭农场 86 家, 新型农业经营主体发展规模和质量进一步提升。绿丰农机专业合作社入选“第一批全国‘全程机械化+综合农事’服务中心典型案例”, 春源联合社入选农业农村部全国首批、全省首家农业社会化服务典型案例。

(3) 新型职业农民示范带动能力不断增强。

通过近年来的培育, 新型经营主体的品牌意识越来越强, 经营效益不断提高, 示范带动作用越来越明显。全市农民专业合作社实施标准化生产的达 1131 家, 拥有注册商标的有 294 家, 获得各类农产品认证的有 315 家。荆沙蔬菜种植专业合作社、全氏西瓜

作者简介: 曾益(1984-), 女, 汉族, 湖北荆门人, 硕士研究生, 讲师, 研究方向: 农业经济。

种植专业合作社、盛昌水产养殖合作社等 3 家合作社入围湖北省农民合作社品牌 30 强。

1.2 荆门市培育乡村人才的主要做法

(1) 突出产业导向抓培训。

近年来，荆门市确立围绕产业抓培训，培训跟着产业走的人才培养思路，聚焦一袋米、一只虾、一壶油、一朵花、一头猪等农业产业行动计划，分产业类别个性化制定产业人才培育方案。落实一个特色产业、一家龙头企业引领、一个市委领导包联、一个院士专家技术指导、一套品牌营销落地措施对接，将新型职业农民、新型农业经营主体培训工作放在产业培育的首站，针对性地为乡村产业振兴培养一批“留得住、靠的稳”的农村实用人才。

(2) 突出课程设置差异化。

根据培训需求调研遴选学员、确定专业，根据培训专业不同、培训区域不同、学员对象不同，合理设置培训课程，做到“一班一案”。大胆创新课程设计，建立了完善的“公共课程+专业课程+实践教学”课程体系，注重精神理念教育，将习近平“三农”思想、新型职业农民素质养成、农业政策作为必修公共课程，倡导“爱国、尚农、勤勉、诚信”新职农精神，全面提升职业农民的整体素质。密切联系产业发展需求，将新品开发、绿色生产、品牌建设、农民创业、农村电商等农民创新创业所必需的理论和实践植入课程；引入农业多功能、农业创业和乡村生态美学等理念，丰富培训学员的视野，注重培训内容的丰富性、针对性和实效性，确保每个培训班都有“精品课”，每堂课都有含金量。

(3) 跟踪服务突出个性化。

建立新型职业农民联系制度，搭建专家服务平台，畅通培育服务渠道。学员经过 15 天培训实践及考试考核合格后颁发培训结业证书，并分行业开展为期 3 年的后续跟踪服务。对产业发展规模较大、带动能力强的优秀人才定期开展跟踪服务培训，组织学员进行异地教学。组建班级微信群，为学员提供交流平台，实行信息互通、资源共享，及时回复、解决学员提出的政策帮扶、项目申报、生产救济、产业走势、产品销路等咨询事项。

2 荆门乡村人才振兴所面临的问题和瓶颈

(1) 乡村人才的数量和质量较低。

目前乡村生产经营人才、乡村治理人才、乡村规划人才、乡村公共服务人才等各类人才占比不高。乡村人才自身培育不足。部分乡村人才跨界而来，农业常识不够，对相关法律政策不了解，急需培育充电，而当前的新农人培育存在经费投入低，师资力量、设施设备、实训基地、信息化手段等基础条件薄弱，培育覆盖面不广，精准度不高等问题。90%的农村专业人才、新型职业农民并没有获得专业技术职务的评定，现有乡村人才数量和素质难以带动起乡村振兴。

(2) 乡村人才供需结构不合理。

随着农业现代化进程的加快，农业新动能、新机制、新业态、新模式不断涌现，创意农业、认养农业、可视农业、观光体验农业、智慧农业等层出不穷，对人才也提出了新的更高要求。过去单一的传统种养人才已经跟不上发展的新需求，供需不匹配。

(3) 乡村人才激励保障机制不健全。

农业生产周期长、投入大、风险高，很多返乡人才满怀激情投身乡村后好几年赚不到钱，比较效益低下，有的甚至血本无归，乡村人才待遇与付出不成比例，人才价值体现不充分。很多都是靠情怀在支撑，还有一部分创业者以能被别人收购为目标。另外人才的认定评价培训考核与政策扶持的联系不紧密，颁发的认定证书效力不强、激励性不够。

(4) 乡村人才创业要素资源不足。

一是雇工难。当前农村留守人员大多年龄偏大、受教育程度不高、对现代经营理念和先进生产手段的学习能力弱，难以满足乡村人才扩张规模、提质升级、拓展市场的需求，而聘请专业技术人员和从事营销的大中专毕业生成本较高，且难招到合适人才。二是用地难。由于部分农民思想观念落后，恋土情节较重，对土地流转缺乏正确认识，宁愿让土地撂荒也不肯流转土地。即使愿意流转，但因受地租上涨预期的影响，农民大多不愿与乡村创业人才签订土地流转长期合同，一旦农民反悔不租，新农人在土地上的投入缺少保障，影响新农人长期规划和投资。三是融资难。乡村创业人才很难获金融机构融资。从事特色有机高端农产品生产经营的新农人前期投入大，资金需求强烈，但因农业资源的特点，土地是租赁的没有产权不能抵押担保，种养殖的产品存在自然风险也不能担保，缺乏有效抵押物，导致银行等金融机构对新农人“惜贷”。问卷调查显示，有融资需求的新农人50%难以获得银行贷款。

3 荆门市乡村人才振兴对策

3.1 深化乡村人才振兴的思想认识

一是推进乡村人才振兴要加强领导。把党管人才原则和党管农村工作的要求统一起来，加强农村基层党组织和政权建设，加强“三农”工作队伍建设。

二是推进乡村人才振兴要突出重点。适应“十四五”规划要求，当前和今后一个时期要加大力度培养乡村生产经营人才、乡村电商人才、乡村基层治理人才、乡村规划建设人才、乡村文旅人才、乡村科技推广人才、公共服务人才，农村致富带头人等带动型人才。

三是推进乡村人才振兴要里应外合。引导各类人才把握自身特点、找准自身定位，统筹发挥外部人才资金、技术、信息优势和乡土人才熟悉本地风土人情的优势，乡土人才帮助外部人才落脚，外部人才帮助乡土人才提高，结成带动而不是代替、互补而不是互竞的关系。如成都的幸福公社，就是城乡融合、共同发展的典型。

3.2 营造乡村人才振兴发展环境

一是打造引才聚才的政策支持环境。(1)完善土地、资金、机械、技术等方面的扶持。做好闲置土地整治，允许将腾出的土地用于村庄内的公共设施建设和发展新产业新业态。创新财政支农机制，建立资金整合清单、项目任务清单，构建“资金-项目-绩效”闭合循环。(2)用集体经济股权激励人才。要抓住当前深化农村集体产权制度改革红利窗口，巩固农村集体产权制度改革成果，促进村集体股份经济合作社规范运行。把集体经济股权作为吸引、留住人才的激励机制，健全农村集体资产管理制度，加强农村产权流转交易和管理信息网络平台建设。推广湖山、马岭等村经验，发展新型农村集体经济。允许农村返乡人才、兴乡企业家持有股份，以改革的红利增强人才下乡的动力。

二是整合多种资源营造良好成长环境。(1)优化师资力量，整合利用农业广播学校、农业高职高专等涉农院校、农业龙头企业、农业科研院、退役军人事务管理局所等方面的各类资源对各类乡村人才加强培训。注重培养本地人才。在全市农业系统选送优秀师资参加农业农村部、农业农村厅师资培训。遴选一批熟悉“三农”具有丰富专业知识和实践经验的技术骨干，吸收一批农业生产一线的土专家、田秀才，建立荆门市新型职业农民培育师资库。注重引进高端人才，加强与农业科研院所、农业大中专院

校和涉农社会的合作，邀请华中科技大学、华中农业大学院士团队、教授团队等一批知名专家教授参与授课，丰富乡村人才培育的教学资源。(2)搭建行之有效的创新创业发展平台。以培训为纽带和平台，推动乡村振兴的社会资源和各界人士聚集，促进参训学员协同合作，依托协会、联盟等组织抱团发展，形成乡村振兴的社会合力。

三是优化优才助才的服务环境。(1)可以组建新型职业农民俱乐部，促进乡村人才主体之间的线上线下交流活动，构建协调联动机制，让新农人敞开心扉，彼此之间分享农业生产经营的最新信息、生产经营经验，共同商讨生产经营中遇到的难题，深化交流与合作，互相搀扶前行。(2)引导腾讯、阿里等互联网企业搭建乡村人才供需对接平台。充分利用互联网的优势和大数据技术，推动形成乡村振兴人才网上大市场，建立了数据共享的信息库，提高人力资本配置效率，实现包括人才信息在内的各类信息数据的共享交互，将各类中介事项由线下迁移到线上。

3.3 强化乡村人才振兴建设主体

一是打好“乡情牌”，引才回归。(1)积极鼓励和引导大中专毕业生、返乡农民工、大学生村官等有志青年转变就业观念，到农村广袤大地成就事业。支援家乡的“乡贤”力量不断增强。(2)探索公职人员、知识分子和工商界人士返乡养老及担任、兼任乡村组织职务。(3)建立同乡会，利用同乡会牵线搭桥、整合资源，实现“引老乡、回故乡、建家乡”。实现外出“乡贤”第一故乡与第二故乡、第三故乡的有机衔接。

二是打好“本土牌”，以才孵才。要加大对新农人的培育力度，尽快对新农人进行全面轮训，积极构建多元化、多层次、全过程的新农人教育培训体系。实施“理论讲授+考察实训+创业跟踪+政策支持”的精准培育模式，建立起新农人广泛参与的教育培训体系。

三是打好“联姻牌”，借智高端。人才不一定要连根拔起引过来，可以通过各种联盟合作等方式借智高端。例如可以进一步推进借助院士村发展现代农业，与腾讯为村、梁漱溟乡建中心、中国乡建院等合作建立示范点获得高端乡建人才的智力支持。有效组织城市科研人员、工程师、规划师、建筑师、教师、医生，采取灵活的方式下乡服务。在城市人才晋升职称、提拔时充分考虑其农村基层工作服务经历，形成人才城乡交流制度支撑。

参考文献:

- [1]农业部农村经济体制与经营管理司课题组.农村供给侧结构改革背景下的新农人发展调查[J].中国农村经济,2016,(4).
- [2]郭艳平,谭莹.新农人成长的影响因素及政策路径[J].农业经济,2014,(4).
- [3]喻彩霞.乡村振兴战略下高职农旅复合创新型人才培养模式构建[J].现代商贸工业,2021,(33).
- [4]涂孟梅.乡村振兴战略下乡村人才队伍建设研究——以四川省A县为例[D].南充:西华师范大学,2020.