

加速培育现代农业“领头雁”

张慧敏 姜丽/江苏省如皋市农林科技与信息中心

江苏省如皋市坚持把新型农业经营主体培育工作放在“三农”工作的重要位置，不断加大培育力度，通过农函大、农广校以及高素质农民培训，逐步建成了一支懂技术、善经营、会管理的人才队伍。实践中，这支队伍日益彰显出在种植业、养殖业、经营管理、市场营销、电子商务、信息农业、法律法规等领域的特长和优势，其中大多数已成为产业示范户或带头人，引领周边农民共同创业致富，成为乡村振兴战略实施的重要力量。

如皋市共有新型农业经营主体 3042 家。目前，已培育农业产业化龙头企业 90 家，其中国家级农业龙头企业 1 家、省级农业龙头企业 12 家、南通市级农业龙头企业 40 家；家庭农场 2484 个，其中省级家庭农场 37 家、南通市级示范家庭农场 37 家；农民专业合作社工商注册登记 468 家、创建农民专业合作社示范社 99 家、新型合作农场 81 个，其中国家级示范合作社 9 家、省级示范合作社 11 家、南通市级示范合作社 31 家。

培育模式

培育机制。一是政府主导、农民自愿。坚持以政府为主导，充分调动农业经营主体参与积极性，及时建立健全符合农业经营主体需求的培训、评价、激励、监督和考核机制，稳步推进培育工作。二是资源整合、协调推进。按照培育工作的总体要求，整合农业、财政、教育、扶贫、农机、文化、卫生、法制等相关部门教育资源，形成合力。在侧重农业技术的同时，兼顾农村医疗卫生、环境整治、文化建设、法律法规，以及留守儿童教育等内容，充分体现出农业经营主体培育的先进性和前瞻性。三是精细培训、精准培育。按照不同产业和不同的服务类别，分类确定培育对象、设置培训课程、制定培训标准和考核要求，开展精细化培训，夯实培训基础，并出台扶持政策，实现精准化培育的目的。四是持续培训、跟踪服务。坚持阶段培训与持续培训相结合，集中培训与跟踪指导相结合，理论讲授与实际操作相结合。不仅注重参训人员从业技能的提升，同时培育参训人员市场理念、经营管理、诚信道德、社会责任等，完善认定规则和程序，建立长效机制。五是动态管理、跟进扶持。建立完善以考核为主的动态管理制度，把生产经营型和引领带动型的参训人员纳入重点扶持对象，从项目、资金、保障、荣誉等方面，将现行的、新增的强农惠农政策集中倾斜，增强参训人员从业的主动性。

服务体系。一是培育行业领军企业。加强农业企业与农业院校挂钩对接，并在现代农业激励政策中拿出部分资金，支持农业龙头企业与科研院所联合组建产业联盟；引导农业龙头企业领办或入股合作组织，为农户提供贷款担保和技术服务，资助农户参加保险，为更多的返乡农民工提供就业岗位，与农户结成更为紧密的利益共同体，让农民分享更多的收益。二是引导推进电子商务。广泛开展农产品电子商务培训，提升电子商务应用水平。支持农业经营主体开设网店，打造特色。实施电商帮扶行动，帮助全市农产品加工和流通企业、农民专业合作社、专业大户等对接电商企业，推进电商与实体相结合、线上线下相融合，拓展农民就业创业空间。三是建设综合信息平台。充分利用农业网站、“12316”农业服务平台等，根据农业生产的季节性，不定期发布信息，提供市场动态、科技服务、质量检测、灾害预警、加工营销等方面的综合服务。

政策扶持。2021 年如皋市安排了 350 万元用于新型农业经营主体的培育壮大。其中，对经营主体的认定和培育奖补 200 万元：当年建成省、南通市级示范家庭农场的，分别奖补 6 万元、4 万元；当年获国家、省、南通市级示范社称号的，分别奖励 5 万元、3 万元、2 万元；国家级、省级示范社经监测合格的，每家奖励 2 万元；新创建的示范社培训教育基地，每家奖励 3 万元；当年首获国家、省、南通市级农业产业化龙头企业称号的，分别奖励 20 万元、15 万元、5 万元；复核通过南通市级及以上农业龙头企业的奖励 1 万元；当年建成省级、南通市级“平安农机”示范服务组织的，分别奖补 3 万元、2 万元。对土地适度规模经营奖补 150 万元：当年新增流转土地、经过市产权交易平台交易 300 亩（含）以上的各类经营主体，连片种植稻麦的，给予每亩 200 元补助，最高奖补 10 万元。

存在问题

财政投入相对不足。一方面，对新型农业经营主体的扶持力度有待进一步加大。近年来，市、镇财政虽然较快增长，政府对现代农业发展尤其是新型农业经营主体的扶持力度持续加大，但刚性支出增加更快，与新型农业经营主体发展的现实需求相比，财政扶持力度偏小，使用效果并不明显，奖补政策也有待进一步完善。另一方面，金融支持相对有限。新型农业经营主体生产经营初期，资金需求较大，多数经营主体实力不强，生产过程中需要大量的流动资金，资金不足严重制约其扩大生产规模和高标准设施装备投入。金融部门授信门槛较高、审批程序烦琐，新型经营主体难以得到及时、足额的资金支持。

农村人才较为匮乏。一方面，经营主体队伍中专业技术人员占比较低。多数为高中以下学历，参加过专业系统培训的较少，不仅影响其在经营过程中对科研创新的重视程度，同时也出现了组织松散、管理不规范等情况。另一方面，农村专业性服务人员总量偏少。镇村农技人员队伍弱化、年龄老化，加之政府根据中心工作抽调借用，致使服务队伍不稳定、业务不熟悉、主动性不够。此外，农村劳动力的缺失导致季节性用工难，劳动力价格大幅攀升，压缩了经营主体的规模和利润空间。

机制建立相对滞后。一方面，管理机制滞后。农业农村人才比较分散，有各自的经济利益，相互之间既是合作主体又是竞争对手，思想相对保守，观念较为落后，组织协调困难，管理的思路、办法、方式跟不上需求。另一方面，激励机制滞后。虽然新型农业经营主体等农业农村人才已成为农村经济发展、新技术推广应用及农业产业化调整工作的主要载体和主力军，但因资金、技术、信息等方面缺乏配套的激励机制，无法调动其主观能动性，群众对农业农村人才资源培养工作参与度不高。

对策建议

转变观念，开放培养人才。更新观念，打破传统的人才开发理念，善于从农村发现人才、培养人才，用好现有人才；吸引外来人才，切实把人才资源引进作为农业农村工作的切入点和突破口，围绕农业和农村经济发展目标，加大农村人才资源开发力度，培养造就“永久性”农业农村实用人才，为农业和农村经济发展提供人才保障。

宣传推介，营造良好氛围。深入宣传起带头作用的新型职业农民、科技示范户、农业经营主体等农业农村实用人才，让其真正感受到党和政府的关心、爱护和重视，促进这些人才在乡村振兴、农村经济发展、带动农民致富奔小康进程中发挥巨大作用，以点带面，示范辐射。

加大投入，促进人才就业。设立新型农业经营主体等农业农村人才的发展专项资金，加大投入，拓展信息传递渠道，推动新型职业农民、农业经营主体等农业农村人才队伍向更高层次发展。鼓励社会各界特别是大中型企业和农业龙头企业参与农业农村人才开发和培养。同时建立健全农业农村人才管理制度，想方设法用好人才，解除人才后顾之忧。