

如何破解吉林西部欠发达地区乡村振兴人才问题

■丁宏伟

(中共洮南市委党校, 吉林 洮南, 137100)

人才缺乏是吉林西部欠发达地区乡村振兴面临的突出矛盾和问题。因为吉林西部欠发达地区的大部分青壮年都选择外出务工,所以本地劳动力不足。乡村缺少有技术、有文化、善经营、会管理的农民,一些具有一定知识、一定经济实力、一技之长的人才不断外流,而能够长期扎根农村、从事农业生产的“田专家”“农秀才”“山村匠”“文化奇人”十分短缺。因此,人才振兴成为乡村振兴战略中的一个重要方面。吉林西部欠发达地区在实施乡村振兴战略的过程中,必须要强化乡村人才队伍建设,发挥乡村人才在乡村振兴中的引领、支撑和推动作用。

一、吉林西部欠发达地区实施乡村振兴战略,必须强化人才振兴

吉林西部欠发达地区人才缺乏是个显性问题。乡村人才是指具备一定知识和技术,能够为乡村经济和卫生、教育、科技、文化等多方面社会事业发展提供服务、作出贡献,引领广大农民前进的乡村新型劳动者。人气旺带动乡村旺,人才兴引领乡村兴。人才是农村振兴之基、活力来源,也是接续推进全面脱贫与乡村振兴有效衔接的重要支撑,是最值得拥有和珍惜的智力资源。缺乏人才的乡村,不要说振兴发展,即使是长期维持现状都很困难。吉林西部欠发达地区实施乡村振兴战略必须发挥乡村人才带动作用,助力西部欠发达地区乡村的高质量、可持续发展。

(一) 人才振兴就是提升劳动者素质

目前,吉林西部欠发达地区农村产业结构体系不健全导致就业岗位稀缺,剩余劳动力背井离乡、大量流向城市。大量流向城市的农民因为缺少专业技术、文化程度低、学习能力差而成为不得不靠笨力气维持生活的农民工。加上农民工从事的工作稳定性差、工资低收入少,因此导致社会的劳动力资源被严重浪费,农民工素质水平持续在低水平“徘徊不前”。吉林西部欠发达地区要想摆脱这种状况,就必须积极创办、领办项目和企业,培养有一技之长的乡村技术专家,吸纳农村剩余劳动力,让农村

剩余劳动力不仅能够在家门口就业,还能在劳动生产管理经营中学习本事、增长才能、提高收入。同时,吉林西部欠发达地区可以开展合资融资,增加产业投入,向特色产业进军,创造更多创业就业机会,实现“岗位推动人才回流”。可以说,农村丰富的劳动力资源是乡村振兴的基础支撑和推动力量。

(二) 人才振兴就是有效利用乡村自然资源

吉林西部欠发达地区因为长期缺乏相应技术和人才导致当地丰富的自然资源得不到充分开发和利用。对此,加强乡村人才队伍建设,就是通过科学技术将人才和乡村资源联系起来,提高乡村资源利用率,创造既有地域特色又有高品牌美誉度的产品,以获得更多人的认可。如此,可以把农村的闲置资源和资产发展成产业,转化为产品,将资源优势变为产业优势,并进一步转化成竞争和发展优势。更重要的是,将技术人才与当地普通农民结合起来,能够提高乡村的资源利用率,进而推动推动城乡一体融合发展,提升乡村劳动者素质,实现富民强村。

(三) 人才振兴有利于带动农民增收致富

“小康不小康,关键看老乡。”人们说的看老乡实际上是看老乡的“钱袋子”。乡村振兴,乡民富裕是根本。乡村人才队伍建设必须提高农民收入、富裕乡民生活。首先,农村地区应强化人才队伍建设,发掘引导培养大批乡村振兴的致富能手、带头人,让他们引领乡民共同致富、共谋发展。其次,农民依靠自身奋斗富裕起来后,往往会更加重视自身素质和致富能力的提升,以及更加重视学习知识和锻炼技能。如此,既能推进乡村振兴与乡村人才队伍建设,又能解决乡村粗放发展、缺乏人才、难以振兴的问题。

二、吉林西部欠发达地区乡村振兴面临人才困境

吉林西部欠发达地区的农村人才队伍缺乏专业化、高素质、技能型人才,人才总体数量严重不足。现有的农村人才队伍年龄结构趋向老龄化,中青年劳动力大量流向城市;排斥新生事物、新兴技术,学习能力差,素质和能力难以提升;基础学历和知

识层次偏低，理念和观念落后。

（一）吉林西部欠发达地区农村人口严重单向流往城市

城乡发展不协调导致吉林西部欠发达地区的乡村人口单向流失严重。一是城市有更多的岗位和就业机会，因此造成越来越多的乡村中青年劳动者涌向城市；二是更加优越的教育、医疗、养老、文化和交通条件是城市相较于乡村拥有的优势，这使得愈来愈多的务工人员宁愿进城谋生，也不原意返乡就业，进而导致乡村劳动力流失严重。另外，一些青年人高考的目的就是离开农村，城市就业是他们的首选。这些青年人迁出农村户籍变为城市人口，客观上导致农村劳动力和人才的减少和流失。国家统计局相关数据显示，2020年，农民工数量已达29080万，比上年增加241万人，增长0.8%。其中，本地农民工11640万人，比上年增加82万人，增长0.7%；外出农民工17419万人，比上年增加161万人，增长0.9%。从上述数据可以看出，乡村劳动力严重流失。另有数据显示，当前中国农村的各种“实用人才”只有1689多万，占农村劳动力的3.29%，这直观反映出农村人才严重匮乏，也意味着大量乡村人才已流向城市。乡村人口单向流失严重直接导致当地劳动力不足，消费总量下降。年轻人口流失导致当地消费能力下降，创新能力不足，进而阻碍乡村振兴工作的推进。

（二）吉林西部欠发达地区农村人才培养机制不健全

当前，吉林西部欠发达地区的市县乡村存在人才培养机制不健全的问题，体制机制不够系统、科学，留不住本地优秀的人才，也难以吸引外面优秀的人才。同时，一些地方由于编制数量有限，乡村技术人员的配备受到制约，进而导致乡村人才队伍规模小、层次低。因为乡村缺乏经费，所以人才培养的经费投入一直捉襟见肘。“农民人才预备队”难以及时更新新技能、新技术、新知识，对农村人才的成长影响很大。一些市县培养农村人才只追求数量、不看质量，培训内容缺乏针对性，追求“办了多少班”“培训了多少人”，人才培训工作走形式，揠苗助长地培养人才，导致人才培养工作与培养目标背道而驰。

农村青年人纷纷涌入城市，留下的大多是受教育程度偏低、年龄偏大的老弱人群。吉林西部欠发达地区农村的人才综合素质低弱，农村群体对新技术、新知识和各种信息资讯的掌握接受能力差。另

外，还有一个先天不足的情况制约着乡村人才队伍的发展，即乡村基础设施、生产生活条件比较差和公共服务不到位，缺乏吸引高层次人才能力。调查显示，吉林省城镇市民的文化科学素质水平提升幅度较快，从2012年的4.8%提升到2015年的9.7%，农村居民只从2012年的1.9%提升到2015年的2.5%。

三、吉林西部欠发达地区破解农村人才队伍建设困境的策略

（一）创新农村人才工作机制

吉林西部欠发达地区实施乡村振兴战略必须创新农村人才工作体制，优化激励政策措施，活化支持机制，激发调节乡村人才活力，带动综合人才回农村家乡创业创新。人才振兴需优化政策供给。吉林西部欠发达地区的首要任务是开发人力资本，疏通管理、技术、智力入乡渠道，发掘培育更多农村人才，招揽天下英才。吉林西部欠发达地区应利用好基本政策，深化完善大学生村官机制，建立高校毕业生“下得去”基层工作、心留得下、干得好工作的长效制度，让青年人愿意来、呆得住。乡村是个考验和锻炼年轻人的广阔舞台，年轻人能够在乡村提升本领、增长见识、施展才华和智慧，也能够在推进城乡融合发展中振兴乡村、实现自我价值。

（二）加快培育新型农业经营主体

吉林西部欠发达地区需逐步加快新型农业经营主体培育，这是一项战略性工程。吉林西部欠发达地区应将培训职业农民、吸引中青年务农作为重点，切实打造职业农民队伍，为农业现代化建设奠定坚实的人力基础。吉林西部欠发达地区需加强政策宣讲和科普宣传，采用农村群众喜闻乐见的方式贯彻落实党的路线方针政策和创新理论，宣讲实用技能和科学文化知识，用新时代中国特色社会主义文化凝聚人心、占领阵地；用社会主义核心价值观引领时代、春风化人；用现代科技启悟民智、消除愚昧；用文明健康、绿色环保的新理念引领乡村生产方式、生活方式变革。吉林西部欠发达地区需重视技能、技术培训工作，推动良好科技创新生态的形成，不断提高包括农村能人在内的农村群众的生产经营水平、科学素质和发展能力，使之更好地为乡村振兴赋能、为产业兴旺助力。

（三）健全人才激励机制

吉林西部欠发达地区需明确领导干部从基层选拔到基层锻炼的良性用人导向，激励更多的农村人才主动投入乡村振兴，为农民服务，扎根基层。吉

林西部欠发达地区应主动建立机关干部到农村任职机制，解决村级组织后继无人的病根。吉林西部欠发达地区需认真落实党中央关于健全从优秀村党组织书记中选拔乡镇领导干部、考录乡镇公务员、招聘乡镇事业编制人员机制的规定办法，破除身份限制，畅通上升通道。对于在乡村振兴中做出突出贡献的乡村人才，政府可及时予以表扬奖励，让乡村人才能够有更充足的动力投入振兴工作。同时，政府要想推进人才振兴建设，必须健全激励机制。由于城乡存在客观差异，乡村在发展机会、人居环境、收入水平、生活质量等方面与城市相比较为落后，因此，要想推动农村人才由外流转向内聚，相关部门必须建立健全激励机制，具体措施。

第一，主动引导人才回流。欠发达地区需落实能人归巢计划，引导农民工主动回乡创业，引领人才回流。吉林西部欠发达地区可向其他地区学习，组织回乡创业典型事迹汇报会、写一封家书、进行一次家访、组织离乡人士回访家乡活动、去外乡集中宣传等专项服务活动。2020年，安徽省新增返乡创业5.63万人，返乡创业累计34.78万人，带动就业103.28万人。这一做法值得吉林西部欠发达地区借鉴学习。山东省聊城市耿店村实施“归雁工程”，引导棚二代回乡创业，如今共计有47名在外人员回老家从事大棚菜种植，目前从事大棚生产的70、80、90后占85%。同时，耿店村还通过请技术顾问、学研生产合作等方法吸引了各路专业人才，使乡村发展充满生机活力。

第二，健全职称评价制度。欠发达地区应大力疏通农村人才职称评聘渠道，使农村人才拥有广阔的发展机会和晋升渠道，从而激励他们更好地扎根乡村、创新创业。在这方面，江苏获得了突出成果。从2019年开始，江苏省便在职称中新设乡土人才职称，最高可到正高级。在该措施的推动下，该省有199位乡土人才获得高级、正高级乡村振兴技师职称。根据规定，获得乡土人才职称的，与工艺美术系列、工程系列、农业系列相应的专业，本人申请得到相关专业高级职称评审委员会认可后，还可取得对应专业的职称，以彰显乡土人才职称的真实价值。据初步统计，目前江苏全省乡土人才有49大类337小项，从业人员近千万，他们在带动产业发展、带领群众致富方面发挥着独特的带动作用。江苏经验值得吉林西部欠发达地区学习、借鉴、推广。

第三，优化乡村发展环境。人才作为特殊资源，

具有很强的环境选择性。生态宜、环境美，则事业兴、人才聚。良好的人才环境是一笔巨大的无形资产，能对内产生凝聚力、创造力和推动力，对外产生影响力、竞争力和吸引力。欠发达地区应坚持生态优先、绿色发展，加快推进美丽乡村建设，让乡村更加宜人。同时，还要实施乡村文明行动，不断改善和提升农村自然环境、人文环境及生活居住环境。欠发达地区应积极建设法治乡村，进一步开展普法教育宣传，营造良好的法治环境。欠发达地区应按照市场化、法治化、便利化的要求，进一步优化农村营商环境，树立人才是第一资源的理念，通过做加法，在人才服务和保障上下功夫，持续优化人才发展环境，营造尊重人才、爱护人才、珍惜人才的社会大环境。人才振兴需加强教育培训，创新的核心要素是人才，创新的根基是人才储备，用才之基在于储才，储才之要在于育才。当然，人才成长不能只依靠自己的努力，还需依靠组织的发现和培养。各地区需加强理论学习，坚持不懈推进习近平新时代中国特色社会主义思想在农村的走深走实、入脑入心，不断提升乡村人才的政治文化素养。农民是农村和农业的主人，是振兴乡村的主人翁。推进农业农村乡村振兴发展必须始终将培养造就一大批乡村人才和提升农民素质放在第一位置，对教育培训真抓落地。

【作者简介】丁宏伟（1967—），男，吉林洮南人，本科，讲师，中共洮南市委党校，研究方向为政治经济。