

乡村振兴背景下农村人力资源的困境与优化

张海星

(贵阳职业技术学院 贵州贵阳 550081)

摘要: 乡村振兴战略的关键是人才振兴。乡村振兴战略的实施离不开人力资源这一要素的有效配置和开发。然而,在我们的农村地区存在着较为严重的人力资源困境,如农村人力资源流失现象严重,人力资源结构失衡;农村人才引进困难;农村人力资源知识文化水平较低;农村人力资源开发薄弱等。政府应以实施乡村振兴战略为契机,解决以上困境。本文从乡村振兴和人力资源的角度探讨了乡村振兴发展中的人力资源困境产生的原因,并提出了乡村振兴时代中国农村人力资源管理的优化对策。

关键词: 农村人力资源 乡村振兴 困境 优化对策

中图分类号: F323.6 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.15.169

2018年,中共中央、国务院印发《乡村振兴战略规划(2018—2022年)》,并发出通知,要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实;2019年,国务院发布《关于促进乡村产业振兴的指导意见》;2021年2月,《中共中央国务院关于全面推进乡村振兴加快农业农村现代化的意见》正式发布,在脱贫攻坚目标任务已经完成的形势下,“三农”工作重心从脱贫攻坚到全面推进乡村振兴历史性转移,文件确定全面推进乡村人才振兴;2022年2月,《中共中央国务院关于做好2022年全面推进乡村振兴重点工作的意见》正式发布,文件从多个方面对乡村振兴工作进行了全面部署,文件强调要加强乡村振兴人才队伍建设。

乡村振兴包含了乡村产业、乡村人才、乡村文化、乡村生态、乡村组织五大板块的振兴。而其中,人是落实乡村振兴战略的关键和基础,其他四个方面都需要我们充分认识人才,充分发挥人的积极性和创造力。然而,我国农村目前人才匮乏,劳动力和人才外流严重,留守老人、妇女为主,生产力条件无法满足现实需求,人力资源管理水平低下,制约了广大农村地区的振兴。因此,关注农村地区人力资源培育和开发中的困境,吸引人才回流,解决乡村振兴人才短缺问题,加快培养造就一支结构合理的劳动力队伍和新型高素质农民,是乡村振兴工作中的必不可少一环。

一、乡村振兴背景下农村人力资源的困境

1. 农村人力资源流失现象严重,人力资源结构失衡

改革开放以来,管理、资金、人才等多种要素基本上都是从农村向城市流动,农村成为净流出地,成了生产要素的洼地^[1]。伴随着我国工业化城市化进程的加快,城市的虹吸效应加剧,导致大量劳动力从农村向城市流动,人力资源在

城乡之间的流动持续不均。

当前农村地区大量的留守妇女和老人已成为常态,青壮年、高层次劳动力匮乏,农村日益空心化。这不仅直接制约着农村经济社会发展进步,也影响着整个社会和国家和谐稳定。笔者于2021年7月走访调研了G省H镇,在询问村内村民年轻人就业现状时,受访者谈到:“我自己的孩子在外面读大学,学的是计算机专业,他自己说毕业后是不想回来的,说是没有工作机会。我们也是不想让他回来的,回来基本上还是种地。”镇政府工作人员也印证了这一点,该村的高层次受教育者在毕业后绝大多数选择留在城市工作,高层次人才流失严重。虽然政府机构已经重视通过政策支持调整农村人力资源结构,但人力资源流失、结构失衡仍然是当前乡村振兴建设的主要障碍。

2. 农村人才引进困难

在当前的城乡二元经济中,农村的产业发展仍旧不完善,城市居民的收入水平较农村地区人员高出许多,农村的居住生活条件也相对较差,对优秀人才来说,来到农村就业,不论从职业发展、个人收入、生活环境等方面来说,都不具备吸引力。虽然国家和地方政府持续出台高技能人才到基层到农村就业的帮扶措施,如“三支一扶”、选调生、学费减免补贴等,但招引效果并不突出。且引进到农村地区的人才,由于生活不适应、专长找不到发挥渠道、心理存在较大落差等,也常有留不住的二次流失现象。农村地区技术人才、管理人才等的引进都存在巨大困难。

3. 农村人力资源知识文化水平较低

我国每10年进行一次全国农业普查。根据最近一次全国农业普查数据,2016年,全国农业生产经营人员共31422万

人,其中48.4%为初中学历,37%为小学学历,仅有1.2%为大专及以上学历,还有6.4%的农民从未上过学^[1]。显然,我国农村人力资源质量较低,主要表现为教育水平低,缺乏现代技术技能。当今中国农村实际的人力资源状况总体水平不高,无法提供乡村振兴所需的高素质技术技能型人力支持。

4. 农村人力资源开发薄弱

从宏观角度来看,人力资源开发是强化人力资源面向农村建设持续输送的根本基础^[2]。一方面,从农村人力资源自身来看,大多数村民满足于基本的生活需求,缺乏学习新知识新技术的积极性和热情,缺乏更新知识的主观愿望,缺乏竞争意识和创新意识;另一方面,从政府部门来看,缺乏对于农村人力资源的培训。农村人力资源管理体系当中,对于技能培训的重要性认识不足,政府部门没有足够的安排和部署,在组织农民培训、新技术宣传推广等方面往往敷衍怠慢。

二、乡村振兴背景下农村人力资源困境产生的原因

1. 城乡二元结构导致农村吸引力不足

一是,广大农村地区往往产业较为单一,就业创业环境较差,收入来源比较单一,缺乏良好的收入和就业前景。我国政府一直重视从宏观政策方面支持农村发展,如新农村建设、乡村振兴战略等,广大农村地区与城市的差距日益缩小。但是,中国农村经济总体上较城市还是有差距,产业结构不完整不合理,基本还是单一的农业为主,没有形成二三产的协同发展,且农业受自然状况的影响较大,收益低且不稳定。这种情况让想在农村发展的人感到无奈和无力,甚至认为农村除了种地没有就业和工作机会,从而不选择前往农村就业创业。例如,GZ省H镇,笔者前往当地调研发现,当地以种植高粱、柑橘为主要经济收入来源,农民反映高粱的收购价格受市场影响波动很大,当地基本没有第二、第三产业;二是,农村地区基础条件较差,公共服务水平较低。农村地区生活条件往往比城市差,路、水、电、房屋、交通、医疗等普遍较差。笔者于2021年7月调研的GZ省H镇,镇内下辖的部分村庄没有公共下水系统,生活污水全部由自建沟渠排放到村内道路上,村内环境显得较为脏乱,与城市形成较为鲜明的反差。这些都使得农村地区人力资源流失严重,引进困难。

2. 人才激励机制不健全

农村人力资源管理体系当中的激励机制不健全,农村地区在职务晋升、薪酬分配、社会保障等方面没有明显优势,使得人才引进比较困难。每个地区对人力资源的认识是有偏差的,一些管理者还没有认识到隐形的资源——人力资源,

对于一个地区的经济会起到的巨大推动力和影响力,有时甚至认为对促进区域振兴没有太大作用。对于外来人引进的人员,一方面比起本土人才,群众基础没那么好,办事没那么方便;另一方面,基层干部的晋升渠道窄,职业发展空间不大,相应的晋升机会相对狭窄,任务多,责任大,工资奖励等与工作时间和贡献不匹配。缺乏有效的人才考核激励机制,很容易使人才望而却步,人才的潜力和价值无法充分发挥。例如,笔者于2021年7月调研的GZ省H镇,罗姓政府工作人员是当中学历水平较高、年纪较轻的一位,我们询问他的求职过程,他说到:“我就是当地人,去外地读书,是本科毕业后直接考取公务员回来上班的。我们这里较为偏远落后,所以公务员考取的压力不算大,别人都不想来。我在老家有个女朋友,父母亲戚也都是这里的,所以毕业后我没有留在外地,而是选择返乡,但我这样的情况不多见。大多数读书的年轻人,都会选择在城市。”

3. 农村地区教育体系滞后

长期以来,由于城乡二元体制的惯性,广大农村地区教育体系落后。基础教育和职业教育两方面共同构成了农村地区教育体系。基础教育方面,总体而言,国家和政府一直在制定相应的政策和提供物质资金保障农村基础教育的改善,但相对于城市还有很大的差距,人力资源质量的提升并不明显。同时,本地教师实际上无法更新,大多数教师年龄较大,整体职业素质较差,农村教学设施条件一般。职业教育方面,农村职业教育既要培养符合现代农业生产需要的职业农民,又要培养懂农业、热爱农村的农业带头人。然而,农村地区对于职业教育的认识有限,农村劳动者一般仅仅是通过被动学习的方式,例如助农培训、参观考察和开讲座听讲座,少有机会实践学习到的新理论,理论和实际有脱节。农民往往认为,种地不需要什么培训,祖祖辈辈天生就会,种地也不需要学习什么新技术;政府部门组织的讲座,也是流于形式,完成规定动作,没有落到实操环节。

4. 人力资源管理模式落后

社会发展过程中城乡发展的差距,导致了农村地区的人力资源管理和建设滞后。不同于以往的经济发展和乡村建设,新时代乡村振兴战略将产业生态的营造、科技助力农业和产业创新等作为新农村经济发展体系的重点环节。而优质的高素质人才是支撑这一系列农村建设和发展的重要基础之一。但政府部门在人力资源开发和管理方面的做法并没有与时俱进。主要表现在,部分农村地区对人力资源管理方式和结构没有长远规划,很多农村地区的政府部门对于人力资源

管理还停留在不规划、无布局的状态,没有根据当地人力资源现状、需求等进行人力资源计划,人力资源开发仅限于特定阶段和特定项目的开发和建设,没有持续性和长效性。

三、乡村振兴背景下农村人力资源困境的优化对策

1. 加快发展农村基础设施建设,缩小城乡差距

实现乡村振兴,最重要的是聚集优质人力资源。农村地区想要吸引和留住人才,首先要营造良好的人才聚集环境。政府要重视农村生活和就业的种种不便,填补人们生活环境和公共服务的不足,这些是人们在农村工作、创业、生活的基础保障。一是,要完善农村基础设施。要继续加快推进农村水、电、交通等的建设,改善农村基础设施,营造舒适的生活环境和工作环境。二是,要改造农村卫生环境。严格控制农村生产和生活垃圾污水的排放处置,净化农村环境。全面治理乡村的山、水、田、林、路,让乡村尽可能美丽。三是,要完善农村社会保障和公共服务。为农村居民在社会保障、社会管理、文化、教育、医疗等方面提供基本保障和综合服务,与城市标准相结合。

2. 健全人才激励机制

在完善农村人才激励机制方面,要充分调动各类人才在农村创业和工作的积极性。乡村振兴不仅仅需要大量的外来高素质人才流入,本地本土的传统农民劳动者也需要提升和改变。因为只有内外结合,才能造就一支持续具有发展潜力的人力资源队伍。在完善人才激励机制方面,政府的作用不容忽视。为充分发挥人才作用,激发工作热情,要综合运用物质、精神、制度等多种手段。在物质方面,可以适当提高农村人力资源的工资和津贴,以保证生活水平。在资金充足的地区,可以将待遇水平提高到与城市相同的水平,以吸引和留住人才;在精神层面,要对作出重大贡献的人才及时给予肯定,树立学习榜样;在制度层面,政府可以出台与地方人才发展和提升相关的标准和规则。

3. 加大农村教育的投入

为推进乡村振兴战略的实施,培养高素质的人力资源必不可少。在农村基础教育方面,有必要对农村教师的资源进行优化,要定期进行教师培训,优化教育教学方法,鼓励乡村教师到城市学校交流学习,鼓励乡村教师持续提升个人业务能力;要完善绩效工资和补贴机制,保障相关待遇,防止优秀教育人才外流,吸引更多教师;积极引进城镇优质中小学教育资源,优化教育配置和课程结构,促进城乡优质教育

资源均衡发展。

在农村职业教育方面,要加强农民培训,培训应制度化、规范化,在培训过程中,可以采取“师带徒”的模式,结合实际需求进行培训,避免教学与实践相分离,重点培训新型职业农民,提高他们的专业技能;利用现代信息化手段,与外部专家建立联系,开展线上教育培训、技术指导服务等;与高校建立合作,高校相关专业特别是涉农专业,农村地区可以为其提供和创建实训基地,同时鼓励本地农民在这样的环境下向高校专业师资队伍学习新技术、新方法、新理念;从有意愿积极参与农村建设的大学生,特别是农业、管理等相关专业的人才中,选拔培养人才,积极鼓励他们到农村工作。

4. 构建适应乡村人力资源管理的模式

乡村振兴战略中的人力资源管理模式要不断进行创新,建立人力资源开发的长效机制,树立正确的人才观,从选人、用人、育人、留人中开拓有效举措;要充分发挥本地区文化和行政管理的特点,通过文化融合、文化渗透等提高人才对地方管理工作的认同感,增强其责任感和使命感。这将有助于农村地区吸引和保留人才,避免人力资源的流失。在这当中,地方政府不仅要在管理过程中发挥引领作用,而且要做好服务,解决人力资源管理过程中出现的实际问题,解决赴农村人员的后顾之忧。

结语

中国是一个农业大国。农业生产是农民生存和国民经济发展的基础。乡村振兴战略的有效实施极大地促进了农村的发展和建设,但也出现一些问题。其中一个便是人力资源的开发管理困境,要解决乡村振兴战略下的人力资源管理困境,必须在细节上找到突破口,要建立和完善农村人才振兴体系,提高农村留住外来人才的能力,加强对农村人力资源的科学有效管理。

参考文献

- [1]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.
- [2]国家统计局.第三次全国农业普查主要数据公报(第五号)[EB/OL].2017.12.16.
- [3]程磊.乡村振兴背景下人力资源开发与创新管理研究[J].山东农业工程学院学报,2022,39(02):62-66.