

乡村人才振兴研究文献综述

郭梦 金琰 曹雷

(国家开放大学,北京 100039)

[摘要] 党的十九大提出的乡村振兴战略是中国特色社会主义新时代解决“三农”问题的总抓手,乡村人才振兴是其中的重要组成部分。基于中国知网检索数据,运用统计分析方法梳理了十九大以来发表的有关乡村人才振兴的研究文献,并聚焦乡村人才队伍建设的问题与对策进行了分析和总结,为进一步深化研究提供参考。

[关键词] 乡村振兴 人才培养 文献

[中图分类号] F325.4 [文献标识码] A [文章编号] 1672-3473(2021)04-0027-04

DOI: 10.16162/j.issn.1672-3473.2021.04.006

党的十九大提出了实施乡村振兴战略,包括乡村产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴和组织振兴的全面振兴,为新时代解决“三农”问题提供了总抓手,是实现“两个一百年”奋斗目标的重要路径。乡村人才振兴,是乡村振兴战略体系中五个具体路径中的关键所在,是产业振兴的要素资本、生态振兴的建设力量、组织振兴的承载主体、文化振兴的活力来源。产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕,每一个方面都离不开人才的重要作用。在实施乡村振兴战略中,必须下好人才振兴这步先手棋。习近平总书记高度重视人才发展,指出“发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力”,并站在党和国家事业发展全局的战略高度,多次提出识才用才聚才的重要思想,强调农村经济社会发展的关键在人。2018年1月颁布的中央1号文件明确提出“实施乡村振兴战略,必须破解人才瓶颈制约,要把人力资本开发放在首要位置”一系列关于乡村人才的重要论述,明确了乡村振兴的核心与关键,表明了乡村人才是实施乡村振兴战略的重要支柱。

一、基于中国知网检索数据的统计及分析

以“乡村人才振兴”为主题在中国知网进行文献检索,从1990年到2020年4月底,共有相关文献872篇。从发表年度来看,2017年之前发表文献2篇,2017年发表14篇,2018年发表326篇,2019年发表446篇,2020年1-3月发表81篇。由此可见,乡村振兴战略的提出直接推动了乡村振兴人才开发的研究热潮,且文献数量增长态势迅猛。从类型来看,在十九大后发表的870篇文献中,期刊文献有643篇,其中核心期刊63篇,占文献总量的7.24%。

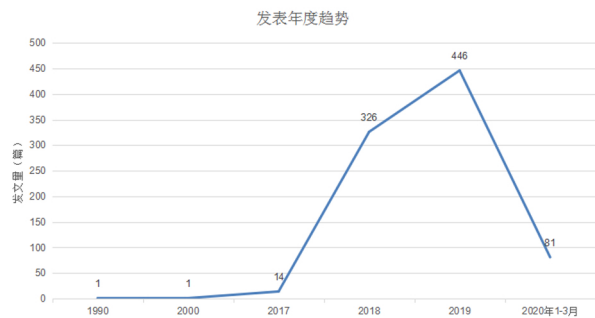


图1 相关文献发表年度总体趋势

从研究内容来看,图2是对相关文献进行数据

[收稿日期]2021-03-21

[作者简介]郭梦(1993-),女,国家开放大学,研究实习生;金琰(1977-),女,国家开放大学,副教授;曹雷(1989-),男,国家开放大学,助理研究员。

分析得到的高频关键词可视化云图。可以看出,除去“人才振兴”“人才培养”“乡土人才”“乡村人才”“人才队伍”“人才”“农村”等基本关键词和内涵较为宽泛的关键词外,“现实困境”“建议”“对策”“问题”“路径”等为出现频次较高的关键词。可见,乡村人才开发面临的问题及对策等内容是目前我国多数学者的主要关注点。



图2 高频关键词可视化云图

二、乡村人才队伍建设存在的问题

人才匮乏,是影响和制约乡村振兴战略实施的瓶颈。当前,我国乡村人才总量不足、素质较低、结构欠佳、年龄偏大,难以满足现代农业农村发展的迫切需求。

(一)“走出去”:工业化和城镇化背景下的城乡发展格局失衡,致使人才持续外流严重

随着改革开放的不断深入,工业化和城镇化的快速推进,使得农业机械化水平不断提高,土地面积大幅度减少,解放了大量的劳动力。同时考虑到农业产业的微薄收入与城市工作的高报酬形成的强烈反差,促使越来越多的乡村青壮年选择进城谋发展。据2019年国家统计局发布的《2018年农民工监测调查报告》显示,2018年农民工总量达到28836万人,比上年增加184万人,1980年及以后出生的新生代农民工占全国农民工总量的一半以上。乡村人才向城市的单向流动,造成乡村剩余人员多为老人、儿童和妇女,乡村空心化、人口老龄化、低素质的现象日益凸显,乡村振兴的内在动力严重不足。

(二)“不愿回”:农村发展环境不利于吸引乡村人才回流,乡村归宿感匮乏

选择流入城市谋发展的乡村人才整体素质相对较高,往往“走出去”就“不愿回”。农村对人才的吸引力远远不如城市,在生产生活环境等方面都相对落后。一是基础服务设施建设落后。我国农村,特别是偏远地区,集体经济能力较为薄弱,导致通讯、交通、水利、医疗等基础设施建设滞后于实际需要(周晓光,2019)^[1]。二是文化环境不具吸引力。农村缺乏城市拥有的更为先进的文化观念和娱乐设施,无法满足年轻人日益增长的对更优质的精神文化和生活服务的需求(蒲实等,2018)^[2]。三是产业环境不佳。相对于城市而言,乡村的发展机遇较少、就业平台较低、营商创业环境不优,乡村人才缺乏用武之地。四是后代教育环境落后。乡村基础教育发展相对滞后,很多乡村人才为了后代的未来向城市转移。此外,长时间的固有观念也认为农民这一职业的荣誉感不强。种种原因使得通过高考、务工、经商等方式进入城市的乡村年轻人,不愿返乡参与建设,严重弱化了乡村的人才“造血”机能。

(三)“引不进”:缺少合理的人才引进机制,阻碍外来人才下乡

实际上,在当前我国乡村人才整体匮乏的情况下,还缺少合理的人才引进机制,制约着外来人才的流入。一方面,政策障碍导致城市人才难以流动到农村成为乡村振兴的中坚力量。对于大量已落户城市但有志于回乡工作和生活的人才,面临着诸多政策障碍(安勇,2018)^[3]。如:我国长期以来实行的二元户籍制度,使城市户籍人口回乡落户被视为侵占农民权益,不能享受同等待遇的公共服务;对于外来投资的城市资本,因为土地流转、宅基地租赁等政策制约因素而裹步不前(王文强,2019)^[4]。另一方面,我国对乡村人才引进认识不足、力度不够。缺少人才引进的主动性、针对性;制度化、规范化设计不足,比如在人才引进安家费、人才发展空间、人才政治与社会身份认定等方面缺乏具体规划,存在临时性、盲目性、随意性等问题,使得各类人才想回回不来(关振国,2019)^[5]。

(四)“留不住”:乡村人才建设的保障机制不健全与人才安居和福利需求之间形成落差

我国部分乡村地区对人才培养的各方保障机制

不健全甚至缺失,导致乡村人才“想留留不住”。首先,缺少激励机制。现有体制的制约与束缚以及财政支持和投入的不足,导致乡村人才队伍建设出现后继乏力的情况。比如,部分地区的考核机制导向偏误、基层机构编制数量缩减,使得乡村人才建设缺乏后劲(周晓光,2019)^[1]。其次,缺少培训机制。乡村普遍存在培训资源分散、宣传引导不足、培训效果不佳、缺少远景规划等问题。较多地区的乡村人才上岗后极少有机会接受管理、服务、科技等相关专业技能培训。培训内容也难以与新时代的发展战略和农民自身的多样化需求衔接和同步,导致培养工作流于表面(方中华,2019)^[6]。再次,农村人才发展空间狭隘。由于农村基层工作任务繁重、待遇偏低、条件较差、升迁缓慢,导致相当一部分人才回乡后,工作积极性不高,无法安心扎根基层。大量响应国家“三支一扶”、志愿服务西部计划等政策选派到“村两委”的大学生村官,也只是将其作为一种过渡,时刻为“返城”做准备(关振国,2019)^[5]。

三、乡村人才队伍建设的解决对策

针对乡村人才队伍建设面临的问题与挑战,学者们也建设性地提出了解决对策。

(一)本土育才:培育本土人才是基础

实现乡村人才振兴,首先要重视和培育乡村本土人才。盘活现有人才存量,多措并举建立有效的乡村人才自我培养和造血机制。一是要加大力度培育各类乡村本土人才。农民是乡村发展的实施人,要坚持农民主体地位,实施农民素质优先提升工程,促进其就地转化为新型职业农民,成长为产业领军人才;乡村基层干部队伍是乡村发展的当家人,应加大培训力度,改善工作条件,切实提升基层组织的政策水平和业务能力,“经济能人”、“正义好人”和“乡村领路人”等“新乡贤”人才作为一支德才兼备的队伍,是乡村发展的带头人,要构建“以老带新”的新乡贤人才孵化机制,积极引导新乡贤队伍建设家乡(钱再见等,2019)^[7]。二是要发展乡村本土教育。要加大基础教育投入,保障良好、完整的义务教育(赖德胜等,2018)^[8]。其次要积极发展涉农职业教育、远程开放教育、高校农科教育等各级各类教育,以学习者就业、市场需求为导向精准定位,改革创新人才培养模式,建立长效融通的乡村教育培训提质

机制。

(二)广聚英才:引进专业人才是关键

破解乡村人才引入难题,应通过政府引导、环境优化、文化营造、乡村发展等多管齐下形成合力,吸引人才下乡施展才能,综合推进乡村人才振兴发展。首先,应利用政策导向和制度创新建立起有利于城乡融合、人才流动的长效机制,拓宽外来人才下乡渠道,破除政策壁垒,提供制度优惠,引进农村急需人才(郭险峰,2019)^[9]。其次,要着力构建积极开放的创新创业环境和尊重人才的文化氛围,引导优质人才返乡创业。要建立风险防控机制消除乡村创业的风险,大力营造爱才敬才用才的文化氛围,让各类人才感受到自身的人生价值,实现精神与物质双丰收。最后,应不断推进城乡一体化融合发展,尽快缩减城乡差距,进一步吸引实用型人才关注乡村、落户乡村。

(三)激励留才:强化激励服务是保障

在做好内才培育和外才引进两方面工作的同时,还要完善相应的激励和服务措施,创设乡村人才成长所需的政策环境、市场环境和人居环境等,保证农村能人、回流乡贤、青年干部等各类人才留得住、干得好。要构建政府引导和市场推动相结合的激励机制,切实保障并不断提高乡村一线人才的待遇水平和晋升通道。例如在职称评审方面,对做出贡献的专家学者和科技人员给予政策倾斜(谭金芳等,2018)^[10];制定相关的激励措施,形成典型示范效应;参照现代企业的股权激励方式,使为乡村振兴事业做出重大贡献的人才持有集体经济股权。构建城乡标准统一、有效衔接、转移方便的公共服务制度,推进城乡公共服务均等化。

四、简要评述

自十九大提出乡村振兴战略以来,乡村人才振兴虽然得到国内研究者的重视,但整体关注度仍有待提高。目前,相关成果发表数量并不多,尤其是高质量的文献数量较少,而且相比于乡村产业振兴和文化振兴,学界对乡村人才振兴、生态振兴和组织振兴的关注还不够。在相同时间内,以“乡村振兴”“产业振兴”“文化振兴”“生态振兴”以及“组织振兴”为主题在中国知网检索到的文献数量分别为33366、5894、2675、797和511篇。(下转第48页)

家学家风在吴海的成长过程中起到了巨大作用。而闽地开明兼容,崇儒重教的社会风尚亦对吴海的治学之路产生了深远的影响。加之吴海阅历丰富,交游广泛,常与诸贤周游各地,引论经典,扶携后进,嘉惠学林,为推动元明学术的发展做出了不可磨灭的贡献。

[参考文献]

- [1]王贵连.吴海《闻过斋集》史学思想研究[J].学理论,2020(5):97.
[2]吴海.闻过斋集[M]//[清]文渊阁四库全书本(第1217册).

台北:台湾商务印书馆,1986.

- [3]李清馥著.何乃川,李秉乾点校.闽中理学渊源考[M]//[清]文渊阁四库全书本.北京:商务印书馆,2018.
[4]福州市地方志编纂委员会.福州人名志[M].福州:海潮摄影艺术出版社,2007.
[5]袁宗刚.吴海遗民心态与散文观[J].文艺评论,2012(4):100.
[6]张廷玉.明史[M].北京:中华书局,1974.
[7]顾嗣立.元诗选二集[M].北京:中华书局,1987.
[8]王偁.虚舟集[M]//[清]文渊阁四库全书本(第1237册),台北:台湾商务印书馆,1986.

[责任编辑:张建荣]

(上接第29页)

梳理总结现有的研究成果发现,大多数学者对乡村人才振兴存在的问题研究比较全面,对乡村人才振兴策略研究针对性较强,但内容存在浅层重复现象且较为笼统,缺乏体系化的战略引领、具体的载体支撑与实证性的论证。大多数研究是“问题—对策”的范式逻辑,鲜少对乡村人才振兴的内涵解读和类型划分、不同类型乡村、人才的供需匹配等方面进行系统分析和科学建构。例如,现有研究主要基于对乡村的一般性认知,缺乏对“集聚提升类村庄、城郊融合类村庄、特色保护类村庄、搬迁撤并类村庄”的细化研究,对乡村人才的概念和分类也缺乏系统性,尤其是对不同区域乡村、不同类型产业、不同层次人才的情景化分析较少,没有提出差异化的人才吸引、利用、开发策略。

乡村振兴是一项系统工程、长期任务,目前我国仍处在积极探索的初步阶段。乡村人才队伍的建设是全面实现乡村振兴的核心因素。展望未来,研究者应更加重视人才的关键作用,注重理论与实践相结合,加大定量工具的应用,进一步扩宽研究视域,细化研究层次,挖掘研究深度,探索多学科在乡村人

才振兴领域的融合发展与综合应用。

[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(4):32-37.
[2]蒲实,孙文营.实施乡村振兴战略背景下乡村人才建设政策研究[J].中国行政管理,2018(11):90-93.
[3]安勇.浅析我国农村人才缺失的原因和对策[J].经济研究导刊,2018(33):16-18.
[4]王文强.以体制机制创新推进乡村人才振兴的几点思考[J].农村经济,2019(10):22-29.
[5]关振国.破除乡村振兴中人才发展的“紧箍咒”[J].人民论坛,2019(16):66-67.
[6]方中华.乡村振兴如何破解人才瓶颈[J].人民论坛,2019(9):57.
[7]钱再见,汪家焰.“人才下乡”:新乡贤助力乡村振兴的人才流入机制研究——基于江苏省L市G区的调研分析[J].中国行政管理,2019(2):92-97.
[8]赖德胜,陈建伟.人力资本与乡村振兴[J].中国高校社会科学,2018(6):21-28.
[9]郭险峰.构建推动乡村人才振兴的综合机制[J].中国党政干部论坛,2019(4):74-76.
[10]谭金芳,张朝阳,孙育峰等.乡村振兴战略背景下人才战略的理论内涵和制度构建[J].中国农业教育,2018(6):17-22,93.

[责任编辑:张建荣]