

优化农村人才开发环境的思考

马平轩

(中共河南省委党校, 河南 郑州 450002)

摘要: 目前,我国4.8亿农村劳动力的94%以上仍属于传统的体力型和经验型农民,急需培训和提高技能,但农村人才开发环境不容乐观,主要问题是农村人才开发政策体系建设滞后、管理体制和运行机制不健全、人才市场建设滞后、教育培训资本投入严重不足、教育人才严重短缺、农村人才流失现象严重。其深层原因是农村市场经济发展水平偏低、人才开发理念落后、人才评价体系不够健全。改善对策是优化农村人才开发社会环境、教育培训环境、选拔使用环境、激励环境,提供优良的农村人才开发平台。

关键词: 农村; 人才; 开发环境; 对策

中图分类号: S323 **文献标识码:** B **文章编号:** 1004-3268(2007)08-0013-03

目前,我国共有8亿多农村人口,4.8亿农村劳动力,平均受教育年限只有7.3年,受过专业技能培训的仅占9.1%,接受过农业职业教育的不足5%,农村劳动力的94%以上仍属于传统的体力型和经验型农民,不适应现代化生产对劳动者的初级技术要求,导致现有适合农村应用的科技成果有70%左右在农村无法推广,科技进步因素对农业增产的贡献率只占30%左右,而发达国家的这一比率一般都在60%~80%。农村人才总量的严重匮乏,严重影响着新农村的建设与发展。因此,尽快加强农村人才工作,优化农村人才开发环境,努力造就越来越多素质高、有文化、懂技术、会经营的新型农村人才,为推进社会主义新农村建设提供坚强的人才保证和广泛的智力支持,是我们必须认真研究和解决的重大现实问题。

1 农村人才开发环境中存在的主要问题

1.1 农村人才开发政策体系建设滞后

主要表现在:统筹全国农村人才开发的政策法规较少;政策覆盖面较窄;政策稳定性不够;政策前瞻性不强;政策法制化进程滞后;政策落实乏力;政策指导作用不够强等。

1.2 农村人才管理体制和运行机制不健全

当前我国县以上的人才管理体制和运行机制是

比较健全的,而乡镇以下和广大农村的人才管理体制和运行机制则明显欠缺,甚至出现了断层和真空,致使农村人才开发工作缺乏科学性、制度性、规范性和程序性。

1.3 农村人才市场建设滞后

农村人才市场建设问题颇多,市场配置人才资源的功能发挥欠佳。首先,农村人才市场体系不够完善,布局不尽合理,法制化程度偏低。其次,农村人才市场信息不够通畅,信息化服务水平偏低。第三,农村人才市场运行不够规范,运作效度和信度亟待提高,市场权威急需加强。

1.4 农村人才教育培训资本投入严重不足

目前,我国农村人才开发资本主要来源于政府和家庭投入。从政府投入情况看,近年来,我国教育支出占GDP的3.41%,低于世界发展中国家的平均水平4%,更低于世界发达国家的平均水平6%。更何况,在这有限的3.41%中,大部分都用在了城市,用于农村的份额非常少。从家庭投入情况看,近年来,全国农民人均纯收入一直在2000元左右徘徊,除去一些必需的开销后,用于教育培训的资本非常有限。如果再遇有非常事件,其用于教育培训的资本就更无保障。

1.5 农村教育人才严重短缺

首先,农村基础教育人才严重短缺。2005年,

收稿日期: 2007-03-04

作者简介: 马平轩(1965-),男,河南清丰人,副教授,硕士,主要从事人才、管理、党建方面的教学和研究。

城市小学师生比为 1 : 16, 农村为 1 : 22。其次, 农村科技教育人才严重匮乏。另外, 科教、文化、卫生等“三下乡”工作落实不到位, 也不利于农村人才开发工作的推进。

1.6 农村人才流失现象严重

首先, 城乡收入差别较大, 导致农村人才不断流向城市。其次, 农村落后, 设施简陋, 导致许多人才不愿长期在农村工作。第三, 许多农村地区缺乏公平竞争环境, 缺乏引进人才的积极性、主动性和创造性等因素, 也导致农村人才大量流失。

2 优化农村人才开发环境的对策

2.1 优化农村人才开发社会环境

首先, 要坚持党管人才原则, 充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势, 形成党委统一领导, 组织部门牵头抓总, 有关部门各司其职、密切配合, 社会力量广泛参与的农村人才工作新格局。其次, 要用以人为本的科学发展观统领农村人才工作, 认真落实人才强国战略和“四个尊重”重大方针, 树立强烈的“人才强农”意识, 大力宣传农村人才在社会主义新农村建设中的“领头羊”作用, 逐步营造尊重关心农村人才、支持帮助农村人才干事创业的良好社会风气。第三, 要建立健全农村人才工作政策法规体系, 为农村人才工作提供可靠的政策支持和法规保证。第四, 要建立健全农村人才工作体制和运行机制, 为保持农村人才工作活力提供坚强的体制保障。第五, 要完善农村义务教育、农村职业教育、农村现代远程教育网络和各种农业技术推广培训机构相互衔接的农村教育培训体系, 拓宽农村人才培养渠道。

2.2 优化农村人才教育培训环境

党和政府要以农业部门为龙头, 以有关部门积极支持、密切配合为辅助, 大力实施《2003 ~ 2010 年全国新型农民科技培训规划》、《2003 ~ 2010 年全国农民工培训规划》、千万农家女百项新技术推广计划、县乡村实用人才工程实施方案、跨世纪青年农民科技培训工程、希望工程、绿色证书工程、蓝色证书培训工程等, 为农村人才提供更多更好的学习和发展机会。

2.3 优化农村人才选拔使用环境

首先, 要坚持公开、平等、竞争、择优原则, 通过制度保障, 推动农村人才选拔使用工作的制度化、规

范化和有效性。如《绿色证书制度管理办法》中指出, 农村基层干部和农业社会化服务体系录用农民技术人员, 要逐步做到从获证农民中选拔;《农民技术人员职称评定与晋升暂行规定》规定, 在招聘农业技术干部时, 要从有职称的农民技术人员中遴选。其次, 要尽可能多地为农村人才提供参与竞争的机会。比如, 在招考公务员方面, 要放宽对农民的限制。在农村劳动力转移方面, 要逐步消除一些不科学不合理的制度性障碍, 为农村人才提供更多更大的发展空间。第三, 要逐步规范农村人才选拔使用渠道。要加紧建立健全全国统一、开放、贯通的农村人才市场体系, 建立完善农村人才信息库, 充分发挥农村人才市场在配置人才中的基础性作用, 努力形成政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的农村人才市场运行格局, 为有效选拔使用农村人才提供良好的市场环境。

2.4 优化农村人才激励环境

激励农村人才的方法多种多样, 薪酬、发展、福利等都是重要的激励方式。但目前对大多数农村人才来说, 物质激励还是最有效的激励方法。为农村优秀人才发奖金、优先提供贷款等都是各地常用的激励农村人才的物质手段。精神激励也是一种常见的激励农村人才的方法, 中宣部、人事部、农业部曾召开表彰大会, 授予一些优秀农村人才“全国农村优秀人才”荣誉称号, 就属于典型的精神激励。发展激励是近些年比较盛行的激励模式, 通过“绿色证书”激励农民学习, 免费为农民提供培训, 允许农民参加公务员考试等举措, 都属于发展激励。总之, 我们应该因地制宜, 多想办法, 有针对性地鼓舞和激励农村人才, 努力优化农村人才激励环境。

2.5 优化具体的农村人才开发平台

首先, 要优化农村人才选拔平台, 充分挖掘农村人才资源。要创新人才观念, 以县乡农村人才市场为龙头, 以县乡人事劳动服务部门为主干, 网络延伸到村组户, 大力挖掘农村人才, 把懂管理、会经营、有一技之长、依靠勤劳致富、科技致富的“田秀才”、“土专家”等, 都视为乡土人才, 并统一建立农村人才信息库。其次, 要优化农村人才培养平台, 努力造就越来越多的高素质农村人才。通过选送农村优秀青年到大中专院校深造, 组织农业专家和农业技术人员下乡培训, 组织农民外出参观学习等 (下转第 30 页)

[17] Hfgen, Willmitzer L. Storage of competent cell for Agrobacterium transformation [J] . Nucleic Acids Res, 1988, 16: 9877.

[18] Clough S J, Bent A F. Floral dip: a simplified method for *Agrobacterium*-mediated transformation of *Arabidopsis thaliana*[J] . Plant J, 1998 16(6): 735— 743.

[19] Edwards K, Johnstone C, Thompson C A. Simple and rapid method for the preparation of plant genomic DNA for PCR analysis[J] . Nucleic Acids Res 1991, 19(9): 1349.

[20] Stomp A M. Histochemical localization of β -glucuronidase. Sean R, Gallagher, *GUS* Protocols: using the *GUS* Gene as a Reporter of Gene Expression[M] . San Diego: Academic Press Inc, 1992: 103— 104.

[21] Ulmasov T, Ohmiya A, Hagen G, *et al.* The soybean GH2/4 gene that encodes a glutathione S-transferase has a promoter that is activated by a wide range of chemical agents[J] . Plant Physiol, 1995, 108(3): 919— 927.

[22] Dixon D, Cole D J, Edwards R. Characterisation of multiple glutathione transferases containing the GST I subunit with activities toward herbicide substrates in maize (*Zea mays*)[J] . Pestic Sci, 1997, 50(1): 72— 82.

(上接第 14 页) 有效手段,既抓好农村人才“量”的扩张,又抓好农村人才“质”的提升。第三,优化农村人才激励平台,充分激发广大农村人才的创业热情。通过政策倾斜、制度安排、农民职称评定、政治重用和积极周到服务等手段,把农村人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好,把他们的人才优势转化为知识优势、科技优势、产业优势和生产力优势。第四,优化农村人才流动平台,最佳配置农村人才。采取引进来、走出去、组建农村行业协会、富贫结对帮带等有效举措,积极推进农村人才流动,最佳配置农村人才,充分发挥农村人才功效。第五,优化农村人才创业平台,充分发挥农村人才在农村产业结构调整中的推动效应。以农村产业结构调整项目为平台,促进农村生产要素最佳配置,让乡土人才登上市

场经济大舞台,给农村人才插上腾飞翅膀,强力推进农村产业化经营,有效实现农村人才资本高增值。

参考文献:

[1] 陶春. 加强培训,提高农民科学素质[J] . 学习时报, 2006(2): 3— 5.

[2] 胡书才. 构建社会主义和谐社会的伟大纲领[M] . 北京: 人民出版社, 2006.

[3] 张德. 人力资源管理[M] . 北京: 企业管理出版社, 2002.

[4] 张忠元, 向洪. 人才资本[M] . 北京: 中国时代经济出版社, 2002.

[5] 陈登才, 梁春鸿. 人才战略——强国富民兴党的重要战略[M] . 南京: 江苏人民出版社, 2004.

本刊常用单位符号及换算

依据国家标准,本刊在刊发稿件中一律使用法定计量单位,为便于读者阅读,现将本刊常用单位符号及其换算方法介绍如下:

- 1 长度单位: km= 公里、千米 m= 米, cm= 厘米, mm= 毫米; 换算: 1 km= 1 000m, 1 m= 100cm= 3 尺, 1 cm= 10 mm
- 2 重量单位: t= 吨或 1 000 kg, kg= 公斤、千克, g= 克, mg= 毫克; 换算: 1 t= 1 000kg, 1 kg= 1 000 g, 1 g= 1 000mg, 500g= 1 市斤, 50g= 1 两
- 3 面积单位: m²= 平方米, hm²= 公顷, cm²= 平方厘米; 换算: 1 hm²= 10 000 m²= 15 亩, 1 亩= 667 m²
- 4 浓度单位: 1mg/ kg, mg/ L 或 mg ° kg⁻¹, mg ° L⁻¹, μ l ° L⁻¹= 1× 10⁻⁶= 1 ppm, 即百万分之一,不用 ppm 和 1× 10⁻⁶表示
- 5 时间单位: “天、小时、分钟、秒”分别用“d, h, min, s”表示

(本刊编辑部)