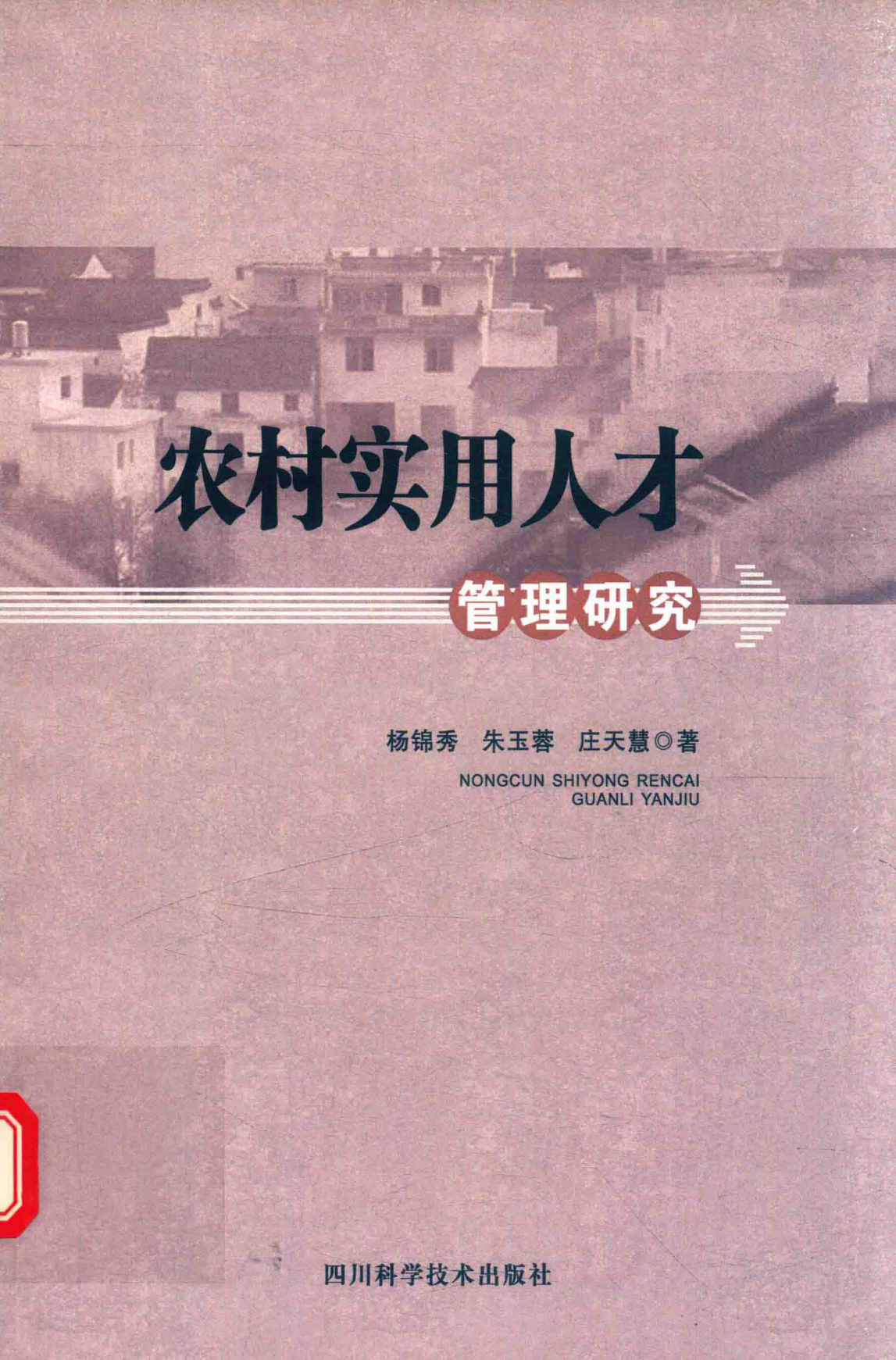




农村实用人才

管理研究

杨锦秀 朱玉蓉 庄天慧◎著

NONGCUN SHIYONG RENCAI
GUANLI YANJIU



四川科学技术出版社

农村实用人才

管理研究

杨锦秀 朱玉蓉 庄天慧◎著

NONGCUN SHIYONG RENCAI
GUANLI YANJIU

四川科学技术出版社

· 成都 ·

图书在版编目(CIP)数据

农村实用人才管理研究 / 杨锦秀, 朱玉蓉, 庄天慧, 著. — 成都: 四川科学技术出版社, 2016. 7

ISBN 978 - 7 - 5364 - 8415 - 3

I. ①农… II. ①杨… ②朱… ③庄… III. ①农村 - 人才管理 - 研究 - 中国 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 183908 号

农村实用人才管理研究

出品人 钱丹凝
著者 杨锦秀 朱玉蓉 庄天慧
责任编辑 张 蓉
封面设计 墨创文化
责任出版 欧晓春
出版发行 四川科学技术出版社

成都市槐树街2号 邮政编码 610031

官方微博: <http://e.weibo.com/sckjcbbs>

官方微信公众号: sckjcbbs

传真: 028 - 87734039

成品尺寸 170mm × 235mm
印张 13 字数 300 千 插页 2

印刷 四川永先数码印刷有限公司

版次 2016 年 7 月第一版

印次 2016 年 7 月第一次印刷

定价 56.00 元

ISBN 978 - 7 - 5364 - 8415 - 3

■ 版权所有 · 翻印必究 ■

■ 本书如有缺页、破损、装订错误, 请寄回印刷厂调换。

■ 如需购本书, 请与本社邮购组联系。

地址/成都市槐树街2号 电话/(028)87734035 邮政编码/610031

前言

党的十八大以来,习近平总书记先后对人才工作提出了“坚持党管人才原则”“择天下英才而用之”“在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风”“让人才事业兴旺起来”一系列重要指示。在国家宏观政策的调控下,我国各类人才队伍得到了全面发展。正所谓“农村稳则天下安,农村和则天下兴”,作为现代农村的骨干核心力量,即农村实用人才队伍,他们立足家园,活跃农村,在促进农业产业结构调整,推动农村经济发展,带领群众脱贫致富中发挥着重要作用。

进入21世纪以来,尤其是在过去的10年间,我国农业发展迅速,农村面貌变化巨大,农村实用人才队伍得到了快速发展。2014年以来,农业部把农村实用人才培养摆在农业、农村人才队伍建设的突出位置,将试点范围由2013年的11个省36个县扩大到13个省300个县,同时督促各省根据实际情况制定认定标准、认定程序、后续管理、配套政策、信息化统计服务于一体的评价认定体系。以全面落实《农村实用人才和农业科技人才队伍建设中长期规划(2010-2020年)》为主线,制定印发《2014年农业部人才工作要点》。召开全国农业、农村人才工作会议,研究提出当前及今后一段时间农村实用人才队伍建设的重点任务和具体措施,不断完善农村实用人才队伍建设机制。

本书针对上述需求编写而成,全书分为三大部分。既有相应的理论基础支撑,又有根据实地调研获得的一手数据所进行的详细分析,相应访谈所介绍的典型案例,还有通过调研获得的农村实用人才队伍建设的经验总结和借鉴。

第一部分为第一章、第二章,这部分内容主要是写作背景介绍,以及理论基础、写作方法介绍,为学习本书提供基本知识准备。

第二部分为第三章到第七章,作为本书的核心部分,分别从农村实用人才研究发展现状及环境分析、农村实用人才的评价与认定、农村实用人才的培养、农村实用人才资源优化配置、农村实用人才的激励等紧密相关的环节进行研究。

第三部分为第八章、第九章,主要是为农村实用人才后续发展提供保障和政策支持,包括农村实用人才保障机制创新、促进农村实用人才队伍建设对策措施两个方面。

参加调查研究、资料整理和本书撰写的主要人员是:杨锦秀、朱玉蓉、庄天慧、吴晓婷、邓依梦、李巧、王淦、顾颖、韩艳、彭谨、曾建霞、徐霄等。本专著是在团队参与了四川省委组织部组织的“农村实用人才队伍建设调研”、四川省农业厅委托的“农村实用人才认定调查”、四川省科技厅软科学项目“农村实用人才队伍建设若干问题研究”、四川省社科规划课题“四川省新型职业农民培育问题与对策研究”、四川省社会科学高水平研究团队项目“四川省农村精准扶贫创新研究团队”等项目基础上,结合作者多年农村人力资源问题研究的成果形成的最终成果。本专著所得第一手调查资料,主要选取了农村实用人才发展处于全国前列的北京市、江苏省、农业人口大省——四川省等所管辖的30个县市区域进行实地调研,借鉴了各省市农村实用人才队伍发展建设及管理经验。构建了针对农村实用人才管理特点的分析框架,运用规范研究与实证分析,定量分析与定性分析相结合,全面系统的分析农村实用人才管理的各个关键要素。本书是国内目前第一本全面系统对农村实用人才进行研究的专著,适用于农村人力资源相关问题研究、政府制定农村人力资源政策的决策参考,也可作为有关干部人才培养的参考书。

农村实用人才队伍在推动农业、农村现代化发展中起着重要的作用,特别是随着时间的推移,新的问题也会层出不穷,仍需要我们进行进一步的理论和实证研究。我们期望通过本书,与致力于农业经济管理和农村人力资源研究的人士一起分享与交流。在本课题调研过程中,有关单位的领导和同志给予了大力支持和帮助,在本专著编写过程中,我们借鉴了前人的研究成果,参考了相关专家、学者公开发表的论文、著作,在此表示感谢。由于作者水平有限,书中难免存在不当之处,敬请各位同行和读者朋友提出宝贵的意见和建议。

编者

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究背景与研究意义	1
一、研究背景	1
二、研究意义	3
三、研究目的	4
第二节 农村实用人才的含义和本质属性	4
一、农村实用人才的含义和分类	4
二、农村实用人才管理的含义	5
第三节 农村实用人才管理研究思路、内容和方法	7
一、研究思路	7
二、研究内容	8
三、研究方法	9
第二章 农村实用人才研究评述及理论基础	10
第一节 农村实用人才研究综述	10
一、国外文献综述	10
二、国内文献综述	11
第二节 农业人才学理论体系的形成和发展	14
一、农业人才学理论体系演变过程	14
二、农业人才学的研究对象及理论体系	16
第三节 相关理论分析	17
一、人力资源管理基本原理	17
二、人力资本投资理论	19
三、马克思主义和组织行为学的需要——动机理论	22
第三章 农村实用人才发展现状及环境分析	25
第一节 农村实用人才管理战略	25

一、农村实用人才发展历史变迁	25
二、农村实用人才战略	27
第二节 农村实用人才现状分析:以四川省为例	29
一、农村实用人才规模现状	30
二、农村实用人才结构状况分析	30
第三节 农村实用人才队伍建设中的主要问题	35
一、农村实用人才认定不准确	36
二、农村实用人才结构不合理	37
三、农村实用人才规模发展不平衡	39
四、农村实用人才培训供需不平衡	40
五、政府对农村实用人才管理服务滞后	41
六、农村实用人才评价激励机制不完善	41
第四节 我国农村实用人才发展环境及影响因素分析	41
一、我国农村实用人才发展环境	41
二、我国农村实用人才发展环境 SWOT 分析	43
第四章 农村实用人才认定及评价	48
第一节 农村实用人才评价与认定的相关概念	48
一、人才评价与认定的含义	48
二、人才评价与认定的意义	49
三、人才评价与认定的特点	49
四、人才评价与认定的作用	50
第二节 农村实用人才认定分析	52
一、认定范围	52
二、认定现状分析:以四川省为例	52
三、农村实用人才认定管理	59
第三节 农村实用人才评价模型技术	66
一、农村实用人才评价指标体系的构建	66
二、农村实用人才评价指标的信度分析	70
三、农村实用人才评价模型	71
四、农村实用人才评价实证分析-以四川省为例	72
第四节 完善农村实用人才的评价与认定的对策	80
一、量化认定标准,完善评价机制	80

二、规范认定程序,落实认定工作,确保评价质量	80
三、加大政府重视程度,广泛宣传,保障认定和评价工作	81
四、加大认定和评价投入机制,完善政策保障,严格落到实处	81
五、制定培养认定和评价人才方案,充分发挥人才作用	82
第五章 农村实用人才的培养	83
第一节 农村实用人才培养的形式	83
一、农村职业教育	83
二、农民职业技能培训	84
三、农技推广教育	85
第二节 我国农村实用人才培养现状	85
一、农村实用培养规模与结构	85
二、农村实用人才培养模式	86
第三节 农村实用人才培养意愿及影响因素分析	88
一、农村实用人才培养参与意愿	88
三、农村实用人才参与政府主导型培训意愿的影响因素分析	93
第四节 农村实用人才培养效果分析	96
一、农村实用人才培养效果现状	96
二、培训效果的影响因素分析	100
第五节 农村实用人才培养机制研究	104
一、建立农村实用人才培养的动力机制	104
二、健全农村实用人才培养的运行机制	106
三、完善农村实用人才培养评估机制	106
第六章 农村实用人才资源优化配置	107
第一节 农村实用人才资源优化配置概述	107
一、农村实用人才资源优化配置的含义	107
二、农村实用人才资源优化配置的层次	108
三、农村实用人才资源优化配置的目的	109
四、农村实用人才资源优化配置的基础	110
五、农村实用人才资源优化配置的环境	110
第二节 农村实用人才资源配置原理	111
一、农村实用人才资源配置的方式	111

二、农村实用人才资源配置的目标	112
三、农村实用人才资源配置的原则	114
四、农村实用人才资源配置机制	115
第三节 农村实用人才资源配置现状:以四川省为例	117
一、农村实用人才资源配置相关政策措施	117
二、农村实用人才资源配置现状	117
三、农村实用人才资源配置现状评估	119
第四节 农村实用人才资源配置存在的问题及原因分析	121
一、农村实用人才资源配置存在的问题	121
二、农村实用人才配置瓶颈的成因分析	122
第五节 优化农村实用人才资源配置的措施	124
一、以稳定农村实用人才为首要任务,充分发挥现有人才作用	124
二、以培育农村实用人才为当务之急,努力加快人才队伍建设	125
三、以吸引农村实用人才为重要目标,建立完善人才机制	125
四、以加强实用人才竞争力为核心,完善人才竞争机制	126
五、以公正公开配置人才为基础,营造良好的管理环境	127
 第七章 农村实用人才的激励	 128
第一节 人才激励概述	128
一、人才的内在需要与发展动力	128
二、人才激励理论	133
三、人才激励原则	137
四、人才激励方法	138
五、人才激励作用	139
第二节 农村实用人才激励机制的构建	140
一、人才选拔机制	140
二、人才培养机制	140
三、创业激励机制	141
四、榜样激励机制	141
五、奖励机制	142
第三节 农村实用人才激励现状分析	142
一、我国农村实用人才激励措施分类	142
二、农村实用人才激励存在的问题	145

三、农村实用人才激励不足的原因分析	147
四、农村实用人才激励措施偏好分析:以四川省为例	148
第四节 提升农村实用人才激励效果的对策分析	153
一、地方政府明确农村实用人才管理权责	153
二、加大资金投入力度	154
三、按需激励	154
第八章 农村实用人才管理机制创新	156
第一节 政府与市场在农村实用人才管理中的创新机制	156
一、政府在农村实用人才管理中的作用机制	156
二、市场在农村实用人才管理中的导向机制	161
三、政府在农村实用人才队伍建设的投入机制创新	162
四、市场在农村实用人才的投入机制创新	166
第二节 农村实用人才激励与约束机制创新	167
一、激励机制的创新	167
二、约束机制的创新	170
第三节 农村实用人才管理模式创新	172
一、互动式农村实用人才管理的建构	172
二、互动式农村实用人才管理模式的实现方式	173
第四节 农村实用人才管理考核评价机制	174
一、农村实用人才管理评价指标体系的建立与完善	174
二、建立健全农村实用人才管理考核评价机制	176
第九章 促进农村实用人才队伍建设的措施	178
第一节 农村实用人才的管理措施	178
一、强化政府对农村实用人才队伍的领导	178
二、确立农村实用人才队伍建设的目标	178
三、加大对农村实用人才工作的宣传力度	179
四、实施农村实用人才的聚集战略	179
第二节 农村实用人才的培育措施	180
一、大力培养高级农村实用人才	180
二、重视农村实用人才的开发利用	180
三、确保农村实用人才可持续发展	182

第三节 农村实用人才的投入措施	183
一、加大对农村实用人才管理队伍的投入	183
二、加大对农村实用人才队伍建设的投入	184
参考文献	185
后 记	197

第一章 绪 论

第一节 研究背景与研究意义

一、研究背景

在信息全球化的今天,人力资源已经成为世界各国之间综合国力较量的重要因素。我国是人口数占全球约 22% 的国家,内地总人口为 136 782 万人,劳动年龄人口 91 583 万人,农村人口 61 866 万人,农村劳动力 48 229 万人。农业作为我国的基础产业,其现代化发展离不开一批高素质、高技能的农村人才。根据第二次全国农业普查的统计,在全国农业从业人员的文化水平中,小学及以下文凭的农村从业人员占 41.1%,初中文凭的农村从业人员占 45.1%,高中文凭的农村从业人员占 4.1%,大专及以上学历的农村从业人员仅占 0.2%^①。党和国家高度重视农村人才的发展,出台了一系列促进农村人才发展的政策法规。2003 年 12 月,在全国人才工作会议上,胡锦涛同志首次提出农村实用人才的概念,并将其作为五类人才之一纳入总体规划。2007 年 11 月,中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见》(中办发〔2007〕24 号)将农村实用人才队伍建设和资源开发作为一项重要的战略任务,要尽一切努力为农村实用人才的发展创造环境^②。2010 年中共中央国务院在《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》中,对农村实用人才建设的目标、主要内容都提出了明确要求,对推进我国农村实用人才队伍建设起着决定性作用^[1]。2015 年,农业部在发布的 50 条农业政策中明确提出要继续农村实用人才带头人的培

① 数据来源:第二次全国农业普查主要数据公报(第二号)http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/nypcgb/qgnypcgb/200802/t20080222_30462.html。

② 中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见》<http://cpc.people.com.cn>。

训工作,研究出台指导性认定标准和扶持政策框架,加强认定信息管理,构建科学规范的认定体系。

以农业大省四川为例,四川地处西南内陆,幅员 48.5 万平方千米,占我国国土面积的 5.1%,居第五位。独特的自然环境和人文环境使四川成为我国一个农业大省。四川最大的比较优势是人口总量大,但随着经济结构不断转型升级,新时期现代农业的发展面临现实突破的状态,传统意义的人口红利效应正在逐步衰减,如何实现农业人口规模优势向人才资源优势转变,充分释放人才红利,是亟需解决的问题。农村对各类人才的需求日益增加,农村人力资源的管理迫在眉睫。农村实用人才作为农村人力资源的重要组成部分,是加快农村人力资源向人才资本转变,提高四川省农村人才工作水平的强大动力。四川省委办公厅、四川省政府办公厅于 2005 年出台了《关于加强农村人才开发工作的意见》(川办发〔2005〕18 号)。四川省农业厅认真贯彻该《意见》精神,及时深入调研,积极认真谋划,将农村实用人才队伍建设纳入了《四川省“十一五”人才规划》,于 2011 年、2012 年又相继落实《四川省新型农业农村人才队伍建设研究》《四川省现代农业人才支撑计划实施方案》等政策。此后,人才培养工作的重心下移,将目标定为培训大量农村基层实用技术人才,扩充农村实用人才队伍,为四川省大力实施科教兴农和人才强农战略提供了坚实的政策保障。在一系列政策的支持下,四川省农村实用人才的发展取得进一步进展。截至 2013 年底,四川省拥有农村人口 6 964.5 万人,占全省总人口的 76.84%,比 2010 年减少 32.96 万人。四川省的农村实用人才到 2012 年底总量为 88.35 万人,是四川省农业人口的 1.09%,是四川省农村劳动力的 1.94%,比 2010 年增加 8.335 万人^①。农村实用人才队伍建设旨在着力培养生产型、经营型、技能带动型、技能服务型四类实用性人才,并建立重点优秀农村实用人才信息库,造就一支与各地区农业农村发展需要相适应的农村实用人才队伍。

建立庞大的农村实用人才队伍,需要先进的管理理念和科学的管理方法,并形成一套完善的管理体系。尽管我国管理层非常重视农村实用人才的发展,但目前农村实用人才队伍建设仍存在诸多问题。一是农村实用人才的管理缺乏系统性、行之有效的章法和具体的认定标准;二是不同的人才的培训方式和内容趋于一致,未能进行差别培训;三是农村实用人才的激励机制不完善,缺乏足够的资金支持;四是农村实用人才对于自己的定位不准确,自身价值发挥不充分。五是缺乏一套符合农村实用人才特点的人才管理体系。本书构建农村实用人才的系统分析框架,全面论述农村实用人才的管理理念、管理方式和管理内容,探索一套务实有效的人才评定、培养、资源配置、激励政策等办法,构建一系列农村实用人才的培养使用发挥作用的机制,探索各类因人而异、因时而异、因地制宜的管理模

① 数据来源:四川省农业厅,经作者整理所得。

式,为进一步加强农村实用人才队伍建设提供参考。

二、研究意义

(一)农村实用人才管理是现代农业发展的要求

目前,农业还是“四化同步”的短腿,要着力将农业建设成有奔头的产业。要实现农业现代化,需要强大的人力资源支撑。农村实用人才作为农业生产的主力军和领头人,对农业产业的结构升级,实现集约经营,充分利用农业资源等方面发挥关键作用。加强农村实用人才的管理,对于促进实用人才利用先进技术和经营理念、提高产出投入比率、优化资源配置、降低生产经营成本及农业现代化发展都起着示范引导作用。

(二)农村实用人才管理是新农村建设的基础

社会主义新农村建设是将我国发展成为富强民主文明和谐的社会主义国家的基础。农民是社会主义新农村建设的主体,提高其文化素质、科技利用水平、经营管理能力尤为重要。农村实用人才具有相对较高的文化素质和思想接受能力,对于政策的解读相对更加准确,他们利用所掌握的科学技术和管理知识,创建区域特色产业,促进当地生产力的发展,成为政府与农民之间的交流桥梁,故农村实用人才的科学有效管理对推动新农村建设起到事半功倍的作用。

(三)农村实用人才管理是农民摆脱贫困的动力

“三农”问题的核心是农民问题,农民问题的核心是素质问题,素质问题的核心是教育问题^①。我国农民贫困主要体现在收入、能力、知识三个方面的缺失贫困。在这三种贫困中,知识贫困是前两者产生的重要原因,因此解决农民问题的关键就在于提高农民的知识水平。在贫困地区大力培育农村实用人才,不仅可以帮助农民脱贫,还可以影响农民的价值观、人生观,培育能够适应市场经济发展的农村经济主体。

(四)农村实用人才管理是农村工业化发展的需要

农村工业化出现的主要目的是解决农村剩余劳动力问题。现阶段,要加快农村工业化发展进程,就必须促进农民工返乡创业和当地农民创业。创业发展的主要问题就是人才缺失。通过加强农村实用人才的管理,提高农民的素质水平、职业技能,培养出对市场变化具有一定感知能力、技术创新能力、企业管理能力的创业人才,对促进农村工业化发展有积极的推动作用。

(五)农村实用人才管理是农业劳动力向非农产业有序转移的选择

我国人口结构已进入快速转变时期,农村人力资源已逐步向城镇化进程转

^① 中国农民素质偏低已成解决“三农”问题瓶颈 http://news.xinhuanet.com/newscenter/2006-04/16/content_4430801.htm

移,农村人力资源总量减少的趋势日益明显。目前我国农村劳动力的剩余数量较少,已减少至9 000万人左右,且留守农村的基本上是老人、妇女群体。农业作为我国发展的基础产业,其发展需要一批结构合理的农村劳动力群体。因此,促进农村劳动力的有序流动,一方面需要加大农村实用人才培养的进程,培养出一批高素质、高技能的人才,吸引一批农民工回乡创业发展,长期扎根于农村;另一方面需要加强对非农产业劳动力的转移管理,使一部分剩余劳动力转得出去,在外面留得下来,服务于非农产业。

三、研究目的

本研究立足于我国处于现代化农业建设关键时期的背景,在认识我国农村实用人才发展状况的前提下,将其管理置于农村现代化发展的框架内,从整体与部分,理论和实证相结合的角度,对农村实用人才所处的环境、认定标准、培养方式、激励措施等方面进行研究,以期构建以政府为主导、以产业为基础、以农民能力发展为核心的农村实用人才管理体系。

第二节 农村实用人才的含义和本质属性

一、农村实用人才的含义和分类

李颖认为农村实用人才首先是生长在农村,自学后具有一技之长,对于农村的物质精神以及政治文明都有一定影响力的农民群体^[2]。谢勇、刘华、汪彩霞和李勇将农村实用人才的构成进行了分析,认为农村实用人才是由种养殖能手、乡村科技人员、经营能人和能工巧匠等各类农村从业人员组成^[3]。陈国胜、周胜芳和蔡婧认为按照从业领域不同,农村实用人才可以划分为5种类型:生产型人才、经营型人才、技能服务型人才、社会服务型人才和技能带动型人才^[4]。汤秋从农村实用人才的结构和层次两个方面来将农村实用人才队伍进行分类,指出大部分农村实用人才擅长的方面是种植,学历为初中文化,他们都是根据自己的经验自学成为农村实用人才^[5]。

本书所说的农村实用人才,是指具有一定知识或技能,为农村经济和科技、教育、卫生、文化等各项社会事业发展提供服务、做出贡献,起到示范或带动作用的农村劳动者。农村实用人才分为五大类,即生产型人才、经营型人才、技能服务型人才、技能带动型人才、社会服务型人才。

(一)生产型人才

生产型人才主要是指在农村种植、养殖、捕捞、农产品加工等领域达到较大规

模,收益明显高于本地其他农户,新技术示范和推广作用强,有一定示范带动效应、帮助农民增收致富的业主或技术骨干人员,包括种植能手、养殖能手、捕捞能手和农产品初加工能手。

(二)经营型人才

经营型人才主要指从事家庭农场经营、农村专业合作组织、农业产业化龙头企业经营、农村经纪、乡村旅游等生产活动,有一定生产规模并有一定经济收入、有较大示范带动效应或能吸纳一定数量的劳动力就业的农村从业者。

(三)技能服务型人才

技能服务型人才主要指服务农村产业发展的各类专业人才,并具有较高技术和服务水平,保障农村产业发展,常年奔波在农村一线,在农业种植、畜禽养殖诊治、新型农机具、沼气管理维护、花卉园艺、水产养殖等领域引进、推广新品种和先进技术,具有一定职业技能水平或持有职业资格证书、职称、绿色证书等人员,服务辐射了一定农户数量或种植面积;有较强的奉献精神,取得较好的社会效益,年创造经济效益较同业人员高;群众认可度较高,促进农民增收情况好的人员。主要包括农民植保员、村级防疫员、农村信息员、农产品质量安全检测员、农机驾驶员和农机修理员、沼气工和沼气物管员、畜禽繁殖员、蔬菜园艺工、花卉园艺工、农作物种子繁育员等。

(四)技能带动型人才

技能带动型人才主要指在制造业、建筑业、餐饮业、特色手工业、服务业领域的各类农村能人。带动能力强,传承当地民俗文化发挥作用较好;持有相应资格证书或技能水平证书等的各类人才。

(五)社会服务型人才

社会服务型人才主要指在农村文化、体育、社会工作等领域提供服务的各类人才及民间艺人;具有较强的服务能力和水平;群众的认可度高和在群众中的声望较高;在传承当地民俗文化方面发挥了较好的作用;对丰富群众精神文化生活具有较大的影响力等的人才^①。

二、农村实用人才管理的含义

(一)农村实用人才管理的含义

农村实用人才的管理是指运用现代化的科学方法,对与一定物力结合的人才资源进行分类、认定、培训、激励和调配,使人才与其他生产要素经常保持最佳比例,同时对农村实用人才进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人才的主观能动

^① 以上关于农村实用人才的定义和分类标准均参考《中共中央办公厅国务院办公厅关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见》(中办发〔007〕24号)

性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标^[6]。

(二)农村实用人才管理的途径

1. 明确管理范围,做好农村实用人才的评定工作

确定管理范围是对农村实用人才进行管理的先决条件。管理人员必须提高自身素质,熟悉农村实用人才的概念、类型,在国家对于农村实用人才的界定的基础上因地制宜,明确管理对象,制定合理有效的农村实用人才评定标准。

2. 加强职业教育,提高农村实用人才的知识水平

我国农村人员的受教育程度普遍偏低。根据第二次全国农业普查统计,全国农业从业人员只有4.3%的人接受过职业教育,大部分人都未高中毕业,这使得选拔农村实用人才工作很难展开。为了解决此问题,增强农村实用人才的可塑性,必须加强职业教育。具体做法主要包括三个步骤,首先让人们树立自我学习进步的意识,其次扭转现今人们对于职业教育的理解局限在学历方面的观念,最后扩大农业院校、职业技术学校面向农村招生的范围。

3. 增加资金投入,完善农村实用人才的激励机制

为使农村实用人才各司其职,发挥最大效用,应以物质奖励为基础,配以一定的精神奖励,对农村实用人才选拔、培训的激励机制进行完善。物质奖励即设立对农村实用人才进行奖励的专项基金,按照等级对农村实用人才进行资金奖励。精神奖励即制造舆论,对表现出众的农村实用人才颁发证书,使人们以成为农村实用人才为荣,积极参与农村实用人才的选拔、培训工作。

4. 创新培训方式,探索农村实用人才的培训模式

农业受自然环境和社会环境影响的双重特性,因此农村实用人才的培养模式应该因地制宜,有针对性地选择具有地方特色的培训内容。考虑到农村实用人才的接受程度,政府可以指派专业技术人员下到农村基层,直接指导农业生产;或者指派本地农业科技人员到农业科技院校或科研单位进行集中系统地培训学习,学习结束后回到当地,再进行知识传达;还可以充分利用网络媒体进行市场信息的传递和对农民进行远程教育。

5. 完善相关制度,创造农村实用人才发展的外部环境

完善的社会保障制度是促进农村实用人才开发的前提。城乡二元结构的状况导致城乡差距,主要体现在就业、医疗、养老这三方面。推进新型合作医疗制度、养老制度、就业制度等配套政策,为农村实用人才创业提供良好的外部环境。