

引用格式:

曹丹丘, 丁志超, 高鸣. 乡村人才振兴的现实困境与路径探索——以青岛市为例 [J]. 农业现代化研究, 2020, 41(2): 181-189.
Cao D Q, Ding Z C, Gao M. The realistic dilemma and path exploration of the revitalization of rural talents: A case study of Qingdao[J]. Research of Agricultural Modernization, 2020, 41(2): 181-189.
DOI: 10.13872/j.1000-0275.2020.0019



乡村人才振兴的现实困境与路径探索 ——以青岛市为例

曹丹丘¹, 丁志超¹, 高鸣^{2*}

(1. 中国农业大学国家农业农村发展研究院, 北京 100083; 2. 农业农村部农村经济研究中心, 北京 100810)

摘要: 人才振兴是实现乡村振兴的基础。为应对乡村人才短缺等现实困境, 有效发挥人才在乡村振兴中的支撑作用, 以青岛市乡村人才振兴的实践举措为例, 分析总结鼓励吸引城市人才和培育造就乡土人才支撑乡村振兴两条路径。研究发现, 面对农业农村人才总量不足、人才素质有待提升、农村对人才返乡缺乏吸引力、乡土人才培养模式有待优化等问题, 青岛市从“引进来”“沉下去”和“留得住”三个方面利用城市智力破解人才总量和结构困局, 构建城市人才下乡引力体系, 稳固城市人才扎根农业农村; 同时从发现乡土人才、培养乡土人才和扶持乡土人才等方面搭建体系完整的乡土人才培养网络。最终形成重点突出、覆盖全面、措施完善的鼓励吸引城市人才机制和双向融合、多元合力、强化激励的乡土人才培养机制, 形成具有启示意义和值得推广学习的“青岛经验”。

关键词: 乡村振兴; 人才支撑; 现实困境; 路径探索; 青岛市

中图分类号: F323

文献标识码: A

文章编号: 1000-0275 (2020) 02-0181-09

The realistic dilemma and path exploration of the revitalization of rural talents: A case study of Qingdao

CAO Dan-qiu¹, DING Zhi-chao¹, GAO Ming²

(1. National Agricultural and Rural Development Research Institute, China Agricultural University, Beijing 100083, China; 2. Research Center for Rural Economy, Ministry of Agriculture and Rural Affairs, Beijing 100810, China)

Abstract: The revitalization of rural talents is the foundation of rural revitalization. In order to deal with the shortage of rural talents, and make sure that rural talents can play the supporting role in rural revitalization, this paper, taking Qingdao City as an example, summarized and analyzed two ways to promote rural revitalization through rural talent revitalization, which include attracting urban talents and cultivating local talents. Results show that from the perspectives of the shortage of agricultural and rural talents, relative low quality level of talents, the lack of attraction of talents in rural areas, under-optimized rural talent cultivation mechanism, and some other problems, Qingdao City adopted the following measures: increasing the number of talents and improving the talent structure through *bringing in, sinking and retaining* urban talents in rural areas, constructing the attraction system of urban talents and trying to retain them. At the same time, Qingdao City has built a complete system of local talent cultivation network from the aspects of discovering local talents and training and supporting local talents. In conclusion, Qingdao City has set up a mechanism of encouraging and attracting urban talents with prominent focus, comprehensive coverage and perfect measures, and has set up a mechanism of the cultivation of local talent with integration, cooperation and incentives called “the Qingdao experience”, which is enlightening and worth spreading.

Key words: rural revitalization; talent support; realistic dilemma; path exploration; Qingdao City

“国势之强由于人”, 人才是乡村振兴最重要的战略资源^[1], 是促进农业农村发展由增产到提质的

核心力量^[2]。人力资本对经济增长的重要作用早已得到学者证实。无论是通过技术创新间接产生经济

基金项目: 中央农办农业农村部乡村振兴委员会软科学项目 (201937); 国家自然科学基金项目 (71803094)。

作者简介: 曹丹丘 (1993-), 女, 四川达州人, 博士研究生, 主要从事农业经济理论与政策研究, E-mail: danqiu0207@163.com; 通讯作者: 高鸣 (1989-), 男, 湖南汉寿人, 博士, 副研究员, 主要从事农业经济理论与政策研究, E-mail: gaoming313@126.com。

收稿日期: 2019-12-29, **接受日期:** 2020-02-28

Foundation item: Soft Science Foundation of MARA (201937); National Natural Science Foundation of China (71803094).

Corresponding Author: GAO Ming, E-mail: gaoming313@126.com.

Received 29 December, 2019; **Accepted** 28 February, 2020

增长^[3-4], 还是人力资本积累引致的生产效益递增直接促进经济增长, 或以两种途径综合分析来看^[5], 人力资本都是保证经济可持续发展的重要因素^[6]。因此, 中央高度重视人才对乡村振兴的支撑作用。2018 年中央一号文件指出乡村振兴必须破解人才瓶颈制约, 要把人力资本开发放在首要位置; 2018 年 9 月份发布的《乡村振兴战略规划(2018—2022 年)》明确将培育新型职业农民、加强农村专业队伍建设、鼓励社会人才投身乡村建设作为强化乡村振兴人才支撑的重点工作; 2019 年中央一号文件再次强调要培养“一懂两爱”的“三农”工作队伍, 进一步明确人才在乡村振兴的核心地位。

人才对乡村振兴的重要作用既体现在以产业为导向的乡村经济发展, 也体现在以秩序为导向的乡村治理方面^[7]。在促进乡村经济发展层面, “本土”农村人才与“城归”人才两类乡村精英构成乡村振兴的主体力量^[8-9], 既要重视家庭农场、农民合作社、农业产业化企业等各类新型经营主体积极参与^[10], 也要关注返乡青年^[11]和农民工^[12]等人力资本自城至乡回流群体对乡村振兴的作用。这不仅有利于缓解乡村空心化与老龄化的问题, 也为乡村经济发展起到“领头雁”作用。在乡村治理层面, 基层干部发挥乡村治理主体作用^[13-15]的同时, 新乡贤也逐渐成为乡村治理的重要力量^[16], 正式制度和非正式制度的整合有效改善了乡村治理的秩序环境^[17]。

但城乡二元结构导致城乡收入水平和基本生活条件差距明显, 我国乡村发展面临日益突显的空心化和老龄化等问题。根据测算, 2010 年有超 78% 的中国农村已进入老龄化社会, 且约有 68% 的乡村已经介于老龄化和深度老龄化之间^[18]; 同时青壮年劳动力、高素质人才流失严重, 导致乡村振兴内生动力不足, 乡村振兴的主体缺失成为亟待解决的问题。为此, 学者们从人力资本的内生、外溢和聚合效应促进乡村经济增长的思路出发^[19], 围绕如何实现乡村人才振兴提出三条路径。首先是加强乡村人才的培育。一方面在市场竞争、文明建设和社会治理过程中激活乡村人才的内生动力^[20], 另一方面通过产教融合、校乡联动、产乡协作、乡企联合形成农科人才培育体系^[21]。其次是鼓励人才下乡返乡、促进乡村振兴人才集聚。相关研究表明, 依托高校人才流动、官产学研合作、高校与乡村组织的人才和知识共享等路径能够有效促进乡村振兴知识溢出效率提升^[22]。因此, 学者建议进行农科教育变革, 完善政府、行业、企业、院校和农户的融合通道, 搭建产学研合作通道, 吸引城市各类人才下乡^[23]; 鼓

励大学生村官^[24]和新乡贤等^[25]乡土人才返乡, 聚集乡村振兴的人才力量。最后, 加速城乡人才双向流动, 建立“能上能下”的乡村优秀干部选拔机制与快速跨级上升通道^[26], 为乡村人才队伍培育后备力量。

人才对乡村振兴的重要性毋庸置疑, 大量学者探究了如何实现人才聚集和发挥人才在乡村振兴中的支撑作用。在宏观上把握和分析相关议题的同时, 也需关注基层实践层面如何采取相应举措有效发挥人才在乡村振兴中的支撑作用。故本文选取山东省经济中心的青岛市, 分析其在人才振兴方面的现实困境与发展路径, 总结相关经验与启示, 为其他地区实现人才振兴提供一些参考。

1 青岛市乡村人才振兴的现实困境

山东省高度重视人才支撑对乡村振兴的重要作用, 致力于“破解人才资源短缺问题”, 着力打造乡村振兴的“齐鲁样板”。2018 年 5 月印发的《山东省乡村振兴战略规划(2018—2022 年)》对乡村人才振兴的实施工作做了详细部署, 《山东省推动乡村人才振兴工作方案》进一步聚焦人才“引进来”“培养好”“沉下去”和“留得住”, 将实施高端人才引进计划、提升乡村人才队伍素质、统筹集聚乡村人才资源和创新优化人才发展环境作为山东省乡村人才振兴的重点工作。作为山东省重要的经济增长极, 青岛市在取得经济社会发展成就的同时, 也面临农业国际竞争力不足和城乡发展不平衡等问题, 作为支撑的农业农村人才队伍建设面临巨大挑战。其中, 主要包括农业农村人才总量不足、青年农业农村人才队伍短缺、农业生产经营人员受教育程度总体偏低、农村对青年返乡缺乏吸引力和乡土人才培育模式有待优化等问题。

1.1 农业农村人才总量不足, 青年人才队伍短缺

由于农业农村人才需求大和培养周期长的现实矛盾, 青岛市呈现出农业农村人才总量不足、青年人才队伍短缺等问题。根据山东省和青岛市第三次农业普查主要数据公报显示, 截至 2016 年底, 山东省农村实用人才数量为 220 万左右, 约占乡村就业人员总数的 8%, 青岛市虽有 144.9 万农业生产经营人员, 但由于人口结构失衡和城市化等原因, 乡村青年人才队伍严重不足, 2016 年青岛市年龄在 35 岁及以下的农业生产经营人员约 15.1 万人, 仅占农业生产经营人员总数的 10.4%。

1.2 农业农村人才素质有待提升

现代农业的发展需要更多高素质、高层次的人

才加入,但目前青岛市农业农村人才队伍呈现农业生产经营人员受教育程度总体偏低和农业科研人才短缺的特点。青岛市第三次农业普查主要数据公报表明,截至2016年底,初中及以下受教育程度的农业生产经营人员占青岛市总数的90%,高中及以上学历仅占10%,多数农业生产经营人员素质文化水平有待提升。

1.3 农村对人才返乡缺乏吸引力

城乡发展不均衡现象导致城乡收入差距明显,成为吸引人才返乡创业就业的瓶颈。据2019年《青岛统计年鉴》数据显示,截至2018年底,青岛市城镇居民与农村居民人均可支配收入分别为50817元和20820元,城乡收入比为2.44:1。青岛市农村居民人均可支配收入分别为青岛市城镇居民和全国城镇居民人均可支配收入的40.97%和53.04%。除此之外,基础设施建设与公共服务水平等方面的城乡差距也成为城市人才向乡村流动的重要制约。

1.4 乡土人才培养模式有待优化

总体来看,青岛市乡土人才培养模式较为单一,以政府补贴为主的公益培训较多,市场化培训、代际和师承培养、带头示范培训等培养模式相对较少。乡土人才培养质量考核也有待完善,《青岛市乡村振兴攻势作战方案(2019—2022年)》对乡土人才培养数量做了明确规划,但是对乡土人才培养质量的关注略显不足,例如针对培训考核和技能评定机制暂未形成系统的规划方案,乡土人才培养质量评价体系有待完善。

2 鼓励吸引城市人才振兴乡村的路径探索

为实施乡村振兴战略,青岛市从“引进来”“沉下去”到“留得住”三个环节构建起鼓励吸引城市人才支撑乡村振兴的政策框架,全力发挥了人才振兴的支撑作用,促进产业振兴、组织振兴、文化振兴和生态振兴,最终实现乡村全面振兴,为打造乡村人才振兴的齐鲁样板做了良好示范。

2.1 “引进来”:破解乡村人才总量与结构困局

人口流入对实现乡村振兴战略起着至关重要的作用^[27-28],是乡村经济、社会和人力资本的重要来源^[29]。部分研究证实了回流人口在拓展农村剩余劳动力就业和促进新型城镇化方面的积极影响^[30-31]。面对当前乡村人才总量不足与结构失衡的现实,青岛市致力于扩充乡村人才库、增加人力资本存量,通过“引进来”汇聚社会各界人才投身乡村建设。

2.1.1 吸引城市各类人才下乡 乡村社会是一个系统的组织,为了促进其高效运行,需要吸引城市各类

人才集聚乡村发挥所长。例如,吸引科研技术人员下乡帮助提升农业生产经营效率,吸引公共服务人才下乡增强乡村基本公共服务保障能力,吸引组织管理人才下乡协调乡村事业的有序运行。青岛市为贯彻落实山东省《推进乡村人才振兴若干措施》的部署,实施招募“乡村振兴合伙人”计划,并将重点放在海内外山东籍企业家、创业者、金融投资业者和专家学者等;同时,实施高校毕业生基层成长计划,将各类人才纳入高校毕业生基层成长计划后备人才库;结合山东省“万名专家服务三农”行动要求,每年分级组织不少于1万人的各领域专家通过项目合作、短期工作、专家服务和兼职等形式到基层服务。

案例1:青岛市人社局联合高校专家定期进村开展技术指导。

早在2015年,青岛市人社局便帮助黄岛区大场镇南辛庄村的合作社对接草莓专家开展合作,主要合作方式是:由青岛市人社局组织合作社专家和草莓专家与南辛庄村结对,定期进村开展培训,指导草莓种植技术。引进的专家由市人社局专家管理服务办公室颁发聘书,持证“上岗”。一方面通过现场指导与培训授课的方式对农户进行草莓种植专业技术指导;另一方面对村干部、村民和农业技术人员开展农村合作社运营培训。通过专家定期培训,村民对草莓种植的常见问题得到解答,获得科学种植草莓的专业知识,有效实现人才引进向产业发展的转化。

2.1.2 鼓励“市民化”能人回乡 乡村振兴不仅需要吸引城市人才下乡,更需要关注引导曾经“生于农村,长于农村”的各界人才回乡,例如鼓励从农村走出去的青年大学生回乡服务、中年农民工返乡创业、老年离退休人才回乡任职等。为打通乡村能人回乡通道,青岛市执行了一系列政策规划。其一,青岛市实施“村村都有好青年”选培计划,吸引优秀青年返乡下乡,为农村经济发展与乡村治理培育后备人才。同时,《青岛市现代高效农业发展规划(2018—2022年)》提出鼓励农村能人回乡发展分享农场、共享农庄、创意农业和特色文化产业。其二,青岛市开展“雁归兴乡”返乡创业推进行动,吸引农民工返乡创业。其三,建立新乡贤吸纳机制,鼓励离退休党员干部、知识分子和工商界人士“告老还乡”,到乡村发挥余热,实现人才资源的充分流动与利用。

案例2:高校毕业生发展壮大曹村草莓专业合作社。

王倩作为青岛曹村草莓专业合作社理事长,是高校毕业生返乡创业的典型,她通过对外合作和对内培训的方式全面促进合作社发展。在提升农业技术水平方面,合作社对外与青岛农业大学的专家开展合作,共同研发“超早熟无公害草莓栽培技术”,这项技术实现社员增收75万元/hm²以上;对内加强社员技术知识,组织社员到国内外先进地区学习考察,通过技术讲座、现场操作等形式为合作社成员开展农业技术培训。在提升农业产业附加值方面,合作社与青岛市多家旅行社、学校开展交流合作,开发休闲旅游事业。经过不断发展长大,合作社从刚成立的3.33 hm²扩大到目前的100 hm²,同时吸引合作土地达333 hm²,合作农户近400户。

2.1.3 支持工商资本兴乡 工商资本是推动乡村振兴的重要力量,对农村产业发展具有引领带动作用。青岛市为了引导工商资本积极投身乡村振兴事业,出台了有关金融支持、税费减免和设施建设等方面的扶持政策,以吸引工商资本对农业农村进行投资。一方面,通过开展智慧农业、循环农业和休闲旅游等促进农村产业发展;另一方面,通过项目建设带动人才的回流与培育,为乡村振兴带来产业增值和人力支撑。

案例3:青岛莱西市以“公司+园区+农户”模式发展山后韭菜田园综合体。

青岛莱西市杰丰农业发展有限公司是工商资本兴乡的典型,该公司投资2.34亿元建设面积约133 hm²山后韭菜田园综合体,致力于三产融合促进乡村振兴。具体而言,一是依托当地韭菜种植特色,吸纳农民就近就地就业与创业,带动当地农民增收;二是打造山后韭菜、黑猪肉和草莓等系列名牌农产品,增加农产品价值;三是发展休闲农业和康养农业等,致力于一二三产业融合发展,延长农业产业链。该田园综合体目前年接待游客15万人次以上,不仅促进了农民收入增加,而且增添了乡村活力,有效推进了乡村振兴发展。

2.2 “沉下去”:利用城市智力促进乡村振兴

引进城市人才是实施乡村振兴的基础,利用城市人才则是支撑乡村振兴的关键。青岛市通过有效利用城市人才以长期与短期两种形式服务乡村、利用城市人才带动乡村人才自主培育等措施,为乡村振兴提供了充分的智力支持。

2.2.1 强化长期服务乡村的人才职责 近年来,为吸引各类专业技术人才支持乡村发展,山东省提出了一系列优待政策和奖励措施,并将奖励结果列入职称评审标准。此项政策不仅激励大批专业技术人才

下乡服务,而且强化了专业人才的岗位职责,对其工作质量形成约束。同时,《青岛市乡村振兴攻势作战方案》中提出强化镇(街道)乡村振兴主体责任,对管理服务人才的职责提出了要求,确保“人尽其才”。

2.2.2 建立城市人才定期服务乡村机制 建立城市人才定期服务乡村机制,青岛市主要从三个方面做出努力。一是与高校、科研机构开展稳定合作。《青岛市现代高效农业发展规划(2018—2022年)》提出:“深化与青岛农业大学的合作共建,集中双方优势资源和研究力量,建立乡村专业人才定向培养机制,参照近年来培育公费师范生、医学生等政策,在青岛农业大学设置相关专业,连续5年每年定向培养一批农技推广人员,毕业后到我市农村签约服务5年以上”。二是实施“齐鲁基层名医”“银龄讲学计划”和“文化名人下基层”等工程,与新乡贤建立稳定联系,引导各类人才参与农村基层服务。三是积极组织农业、科技、卫生和文化等领域人才与青年志愿者定期到村开展志愿服务,增强乡村各项事业发展的生机。

2.2.3 利用城市人才带动乡村人才自主培育 城市人才的引进增添了乡村发展的活力,同时也促进了乡村人员自主培育的动力。城市人才将专业的生产经营技术、先进的思想理念和管理才能带到乡村,促使乡村人才在实践中学习城市先进经验。除此之外,工商资本下乡将城市资金和工作机会等带进农村,不仅留住了一批乡村人才,还有助于激发乡村人才的内在潜能,建立起人才引进带动自主培育农村人力资源的开发机制。

2.3 “留得住”:稳固城市人才扎根农业农村

当前,我国农村普遍存在人才流失严重的问题。如何将城市人才留在农村,青岛市从平台建设、待遇保障和激励奖励等方面为稳固城市人才服务农业农村提供保障。

2.3.1 搭建引才聚才与人才服务平台 为加强各类专家与乡村的持续合作,青岛市以项目实施为载体,搭建起乡村高端智力平台。结合山东省《推进乡村人才振兴若干措施》关于建设省级乡村振兴专家服务基地,帮助实现全省到2022年柔性引进2000名以上院士、千人计划专家等急需紧缺的高层次人才的目标,青岛市利用区位优势,逐步建立乡村振兴高端智力资源库。同时,设置人才“一站式”服务平台为各类人才下乡提供政策咨询、项目申报、融资对接和业务办理等服务,为聚才引才给予服务支持。

2.3.2 重构薪酬奖励与晋升激励体系 城乡收入差距是乡村人才流失的重要原因。为了留住各类人才，青岛市主要从薪酬奖励和晋升激励两个方面进行政策安排。在薪酬奖励方面，全面落实乡村教师享受乡镇工作补贴和交通补助等优待政策，鼓励落实建设乡村人才公寓，支持乡村医生按规定参加当地企业职工基本养老保险。在晋升激励方面，规定对具有副高级以上专业技术职务资格到乡镇事业单位工作的人才，可聘用到正高级基层专业技术岗位。同时，重视对有基层工作经验的城市人才提供政策激励，在推荐和选拔国家级或省级人才时，重点向基层专业技术人才倾斜。

3 培育造就乡土人才支撑乡村振兴的路径探索

青岛市从发现、培养和扶持乡土人才等方面搭建体系完整的乡土人才培育网络，促进乡土人才支撑乡村振兴战略有序进行。

3.1 发现与保护：建立传统技艺人才信息库

聚集乡土人才不仅在于培育新人才，还应重视具有传统技艺等工匠的发现与保护。首先，为了聚集本土传统人才，青岛市开展了乡土人才摸底调查，建立乡土人才信息库，并制定齐鲁乡村传统技艺技能保护计划，编制民间技能人才目录。其次，为了保护与传承传统技能，山东省规划每年建设15个齐鲁乡村特色技能大师工作室，每个工作室由所在市县财政给予适当支持。从发现和保护两个方面聚集本土人才，促进了具有本土特色的传统技艺的传承，防止传统技艺的流失。

案例4：胶州市马店镇东小屯村保护培育秧歌传承人才，推动乡村文化振兴。

东小屯村充分发挥胶州大秧歌发源地的优势，坚持保护秧歌文化与培养传承人。具体做法有：第一，召集秧歌传人进行教授传承，用秧歌的形式向村民传播新时代正能量。第二，以传承人与秧歌队为核心，建立秧歌研习堂和秧歌研学基地，定期组织开展秧歌文化交流、教学以及现代秧歌创作和排练等活动。第三，以秧歌文化为核心推进民俗特色村建设。在村社区服务中心建成秧歌大舞台、秧歌广场和东小屯秧歌博物馆，打造以秧歌胡同和秧歌人家大院等为特色的秧歌特色民俗村，不仅有效地传承了秧歌文化，还带动了美丽乡村建设。

3.2 培训与提升：加强各类人才专业技能

3.2.1 新型职业农民培训 新型职业农民是促进乡村产业、乡风文明、村民自治和农业科技发展的力量^[32]。针对新型职业农民培训，青岛市实施了相

关培养计划，预计到2022年培育新型职业农民10万人。为了达成以上目标，青岛市进行了系统的政策安排。第一，制定培训准入标准。青岛市探索制定了新型职业农民培育管理机构、培训单位、实训基地和田间学校的准入标准。第二，从培训主体、形式和内容等方面建立多元培训机制。培训主体层面，将政府公益培训与市场化培训相结合，建立适度竞争的多元化培育机制；培训形式层面，青岛市充分利用田间课堂、农民夜校和网上教学等平台对新型职业农民进行职业培训；培训内容层面，青岛市组织实施“百万职业农民技能提升计划”，从生产经营技能、就业创业技能和管理技能等全面提升新型职业农民的综合素养。第三，推进乡土人才培养示范。青岛市实施新型农业经营主体带头人轮训计划和现代青年农场主培养计划，以期起到带头示范效果。第四，制定培训目标与补贴政策。青岛市计划到2022年培训农村实用人才25万人、新型职业农民10万人，并按规定给予培训补贴。

3.2.2 专业技能人才培养 乡村专业技能人才不仅包括农业领域的专业技术人才，如植保领域的土专家与统防统治植保员、农机领域的农机手与农机维修人员，还包括公共服务领域的各类优秀人才，如乡村医生、乡村教师、文化能人、非遗传承人和乡村工匠等。为了提升各领域专业技能人才的能力，青岛市从三个方面开展培育工作。

第一，开展多种技能培训。依托农科大讲堂、“庄户学院”和农民讲习所等平台，对农村劳动力进行多种技能培训。在职业技能培训方面，从选种育苗、田间管理到农产品加工、市场行情等全方位开展实用技术培训。为了保护与传承具有乡土特色的传统工艺，青岛市开展特色产业培训（如藤编、柳编等特色工艺），重点培育传统特色工艺传承技能大师、乡村工匠、文化能人和非物质文化遗产传承人，并鼓励有条件的地区积极争取财政支持，鼓励其发展成为具有胶东和青岛乡村特色的农民专项职业能力。

第二，重视乡土人才知识更新和能力提升。为了提升乡土人才的文化素养，青岛市将乡土人才纳入专业技术人才知识更新培训工程，通过远程教育和集中培训等方式，促进乡土人才知识更新和能力提升。规划举办高级研修班，为实施乡村振兴战略培训骨干型专业技术人才和企业高级经营管理人才，保障乡土人才的知识供给与发展需求相平衡。

第三，开展定向培养计划。结合山东省实施百万乡土人才定向培养计划制定定向培养政策。在

农业人才培养领域,启动“卓越农林人才”培养计划,支持有条件的高校开设涉农专业,科学制定人才培养方案,重点培养应用型农业人才;大力支持高职和技工院校以委托培养、定向就业等方式开展乡土人才专业教育和专项技能培训,提高职业农民文化素养与技能水平;实施基层农技推广人才定向培养,开展公费农科生招生试点。在公共服务人才培养领域,实施农村医学生免费订单定向培养,每年招考一批本科生,探索实施专科层次定向培养;建立农村教师培养长效机制,每年招收一批公费师范生,持续为农村学校培养高素质全科教师。

3.2.3 管理服务人才培训 管理服务人才是集农村组织管理与生产经营服务为一体的人才^[33],既包括基层干部、大学生村官和选调生等农村管理人才,还包括致力于农业科研和农技推广的农业生产经营服务人员。针对管理服务人才的培训,青岛市主要从三个方面实施举措。1)组织基层人才挂职研修。每年选拔数名基层人才到省内高校、科研院所、文化单位和医疗机构访学研修。2)采取省外培训与省内培训相结合的方式,开展全面轮训。3)开展农技推广培训。根据山东省每年分层分批培训基层农技人员5 000人,力争5年内轮训一遍的计划,青岛市实施了基层农技推广体系改革与建设补助项目,致力于强化农机推广人员的技能知识与推广能力。

3.3 扶持与评定:支持激励乡土人才振兴乡村

3.3.1 多方扶持助力乡土人才发挥潜能 乡土人才为实现乡村振兴所面临的挑战不容小觑,需要多方的资源支持。为此,青岛市对获得职称的职业农民,优先提供信息技术、融资支持和产品推介服务,优先安排学习培训,支持其优先获得财政资金支持项目和政策补贴等。此外,青岛市大力支持乡镇专业技术人员离岗或在职领办(创办)农民专业合作社、种养企业、家庭农场或农产品加工企业,并支持其通过兼职方式为农户和合作社等提供增值服务。

3.3.2 建立乡土人才技能评定制度 完善且恰当的评价机制能够有效激励乡土人才发挥才能。为此,青岛市一是制定符合乡土人才特点的职称标准条件和评审程序。根据省人力资源社会保障厅发布的职业农民职业技能鉴定目录,在有条件的乡镇建立职业技能鉴定所(站)并提供相关技能鉴定服务。二是建立健全基层专业技术人才“定向评价、定向使用”人才评价制度。在乡镇专业技术岗位工作人员(医疗卫生专业除外)申报职称评审过程中,重点考察实际工作业绩,且不受专业限制。三是建立以赛代

评机制,落实山东省规定,鼓励支持开展乡土人才创新创业大赛和传统技艺技能大赛,获得优异成绩的选手直接认定技师或高级技师等技能资格。

4 青岛市乡村振兴的经验分析

近年来,青岛农业发展迅速,乡村振兴成效显著。2019年《山东省统计年鉴》数据显示,2018年青岛市农林牧渔业总产值达736.99亿元,农林牧渔业增加值达410.56亿元,这些农业发展成就与农业农村人才支撑有着密不可分的关系。因此,本文基于以上实践总结,对青岛市乡村振兴的成功经验进行分析。

4.1 鼓励吸引城市人才层面

1)重点突出:以吸引城市人才为核心,促进乡村全面振兴。人才振兴是乡村振兴的关键要素。青岛市政府突出人才重心,通过吸引优秀城市人才下乡参与乡村治理、吸引城市专业技术人才和工商资本助力三产融合、吸引城市各行业离退休专业技术实用型人才,保障城乡教育、医疗和文化等基本公共服务,围绕人才振兴,促进青岛市乡村产业振兴、乡村文化振兴、乡村生态振兴、乡村组织振兴等方面的全面振兴。

2)覆盖全面:多措并举保障城市人才支撑乡村振兴。为了支撑乡村系统运行,青岛市从农业生产、基层组织建设和社会公共服务等方面吸引城市人才下乡,构建乡村振兴的系统网络。首先,吸引农业科研人员、农业技术推广以及农业管理人员保障农业生产产前、产中、产后的科学性,从而提升农业生产效率,增加农产品附加值,促进产业振兴。其次,吸引高校毕业生到乡镇基层工作,促进乡村基层组织队伍建设队伍的优化,保障乡村运行的高效性,推进组织振兴。最后,吸引社会各行业离退休人才回乡从事农村医疗、教育、文化等社会公共服务,充分发挥城市智力跨区域流动,保障乡村公共服务供给,多方激发乡村文化振兴。

3)措施完善:从引才、用才到留才全面推进人才振兴。为了落实乡村人才振兴战略,青岛市打通了人才向乡村流动的制度渠道,坚持高端引领与多方人才集聚相结合的方式建设乡村振兴人才队伍。以科研合作、定点服务和志愿下乡等方式激励各类人才在农村的广阔天地施展才华,形成群策群力的人才支撑体系。同时,将荣誉激励与物质奖励相结合,让留在农村的人才愿意扎根农村、服务基层。至此,青岛市从吸引人才、利用人才到留住人才制定了完善的人才振兴政策体系,为城市人才支

撑乡村振兴提供全面保障。

4.2 培育造就乡土人才层面

1) 双向融合：建立乡土人才进城进修与城市人才下乡培训双向通道。人才培育事业是一个庞大的系统工程，一方面需要系统地吸收知识，另一方面还需要紧跟时代步伐持续不断地更新知识。为此，青岛市通过系统培训与定期进修的方式，鼓励城市人才下乡培训、乡土人才进城进修，建立起城乡智力融合渠道。

2) 多元合力：聚集传统乡土人才与培育新型乡土人才，合力促进乡村振兴。传统乡土人才与新型乡土人才对乡村振兴具有各自独有的功能与作用，是乡村振兴缺一不可的部分。青岛市为了丰富乡土人才队伍结构，一方面发现、聚集具有传统技艺的文化遗产人和工匠等，另一方面不断推进新型乡土人才培育，从农业生产经营、农业技术服务到农村组织管理等方面全面培育新型乡土人才。同时，重视建立传统乡土人才与各类新型乡土人才的联系，搭建起人才传承与融合的桥梁。

3) 强化激励：强化职称评定与奖励激励的紧密联系，激发乡土人才潜力。随着社会的不断发展，农民逐渐由“身份”特征转变为“职业”特征。为了提升农民职业化的社会认可度，强化新型职业农民的专业素养，青岛市探索实施了职业农民职称评定试点与基层专业技能职称评定工作，将职称评定与晋升、奖励和部分政策福利相挂钩。这不仅有效激发了各类乡土人才的学习热情，保证了培训的质量水平，而且通过奖励激励缓解了人才流失严重的问题。

5 青岛市乡村人才振兴的启示

人才兴则乡村兴，人气旺则乡村旺。青岛市坚持外引与内培相结合，不仅全力引进城市人才支撑乡村振兴，而且注重发现培育乡土人才支撑乡村振兴。针对鼓励吸引城市人才与培育造就乡土人才过程中存在的问题，青岛市制定了一系列政策措施，在实践探索中取得了一定成效，形成了许多可供借鉴的“青岛经验”。为了进一步优化乡村人才振兴路径，在总结“青岛经验”的同时，我们得到一些启示。

5.1 提升乡村基础教育水平，完善人才振兴政策

提升乡村基础教育水平是全面提升乡村人才振兴的重要手段。因此，建议加强乡村义务教育建设，强化乡村师资配备，提升农村人口的基本文化素质，促进扎根农村的后备人才培养。通过农民夜校和网

络教育等方式，提升农民的基础文化水平与学习理解能力，为吸收新研发的农业专业技术奠定扎实基础。进一步地，政府应继续完善引才、用才和留才等各环节政策体系搭建，以促进更多城市人才进入乡村、留在农村。同时，政府应着力改善农村基础设施建设，为村民和下乡人才提供安全、环保、便捷的生活条件，建设生态宜居的乡村环境，扫清城市人才下乡的心理障碍。

5.2 激发乡村内生动力，以人才振兴促进乡村全面振兴

乡村振兴战略是一项系统工程，“五个振兴”之间具有十分紧密的联系。一方面，通过人才振兴促进产业振兴，通过产业兴旺刺激人才回流，最终形成人才振兴与产业振兴、文化振兴、组织振兴、生态振兴的良性循环。通过产业发展缩小城乡收入差距，从根源上提升乡村对城市人才的吸引力，为城乡要素双向流动打通渠道，促进乡村的全面振兴。另一方面，以城市人才带动乡土人才培育。充分发挥高层次农业科技人才和高素质农业生产经营人才的引领带动作用，提升乡土人才自身生产经营管理能力，促进乡村繁荣。

5.3 制定专项培育计划，搭建人才培育综合平台

各地应根据当地产业特色，引进培育专业产业人才，促进具有地方特色的乡村产业发展。发挥青岛市西海岸新区的琅琊海青茶、即墨的白庙芋头、胶州的胶州大白菜和莱西的店埠胡萝卜等特色农产品的产业优势，依据各地农产品特色引进各类专业技术人才，根据特定农时开展专项种植培训，保障农业生产经营效果。同时，搭建人才培育综合平台，加强新型职业农民、专业技能人才、管理服务人才的相互联系与协助，防止各类人才培育工作的重复执行，提升乡土人才培育的工作效率，同时加强各类人才之间的联系，构建起乡土人才网络，发挥交叉优势。

5.4 补全短板，因地制宜发挥当地人才优势

各地应根据当地经济发展水平和人才发展需要，分析本地资源优势与短板，选择符合当地发展特征的人才振兴策略。例如，浙江省湖州市以成长和发展作为人才振兴的重点，着力通过教育培训提升新型职业农民的专业技能、学历层次和综合素质；湖北省咸宁市根据实际需要，以乡村振兴人才的基本待遇为重点，突出乡村人才的薪酬福利和公共服务措施保障；重庆市永川市以社会荣誉感为重点，重视通过评选表彰、乡贤评理堂等措施激发乡村人才振兴^[34]。在吸取相关经验的同时，各地应积极探

索本地乡村振兴的发展规律,制定符合实际的政策框架,为全面实施乡村振兴战略提供有力支持。

参考文献:

- [1] 吴忠权. 基于乡村振兴的人力资本开发新要求与路径创新[J]. 理论与改革, 2018(6): 44-52.
Wu Z Q. New requirements and path innovation of human capital development based on rural revitalization[J]. Theory and Reform, 2018(6): 44-52.
- [2] 孙学立. 农村人力资源供给视角下乡村振兴问题研究[J]. 理论月刊, 2018(5): 128-132.
Sun X L. Study on rural revitalization from the perspective of rural human resources supply[J]. Theory Monthly, 2018(5): 128-132.
- [3] Nelson R R, Phelps E S. Investment in humans, technological diffusion, and economic growth[J]. The American Economic Review, 1966, 56(1/2): 69-75.
- [4] Romer P M. Increasing returns and long-run growth[J]. Journal of Political Economy, 1986, 94(5): 1002-1037.
- [5] Howitt P, Aghion P. Capital accumulation and innovation as complementary factors in long-run growth[J]. Journal of Economic Growth, 1998, 3(2): 111-130.
- [6] Šlaus I, Garry J. Human capital and sustainability[J]. Sustainability, 2011, 3: 97-154.
- [7] 李永萍. 论乡村建设的主体、路径与方向——基于湖北省官桥村老年人协会的分析[J]. 中国农村观察, 2019(2): 110-122.
Li Y P. The subject, path and direction of rural construction: An analysis based on the elderly association in Guanqiao village in Hubei province[J]. China Rural Survey, 2019(2): 110-122.
- [8] 刘碧, 王国敏. 新时代乡村振兴中的农民主体性研究[J]. 探索, 2019(5): 116-123.
Liu B, Wang G M. Research on the farmers' subjectivity of rural vitalization in the new era[J]. Probe, 2019(5): 116-123.
- [9] 刘祖云, 姜妹. “城归”: 乡村振兴中“人的回归”[J]. 农业经济问题, 2019(2): 43-52.
Liu Z Y, Jiang S. “Chenggui”: “Return of man” in rural revitalization[J]. Issues in Agricultural Economy, 2019(2): 43-52.
- [10] 张红宇. 乡村振兴与制度创新[J]. 农村经济, 2018(3): 1-4.
Zhang H Y. Rural revitalization and institutional innovation[J]. Rural Economy, 2018(3): 1-4.
- [11] 何慧丽, 苏志豪. 返乡青年何以返乡?——基于主体性视角的考察[J]. 贵州社会科学, 2019(10): 72-78.
He H L, Su Z H. How can the youth return to hometown?—An observation from a subjective perspective[J]. Guizhou Social Sciences, 2019(10): 72-78.
- [12] 王西玉, 崔传义, 赵阳. 打工与回乡: 就业转变和农村发展——关于部分进城民工回乡创业的研究[J]. 管理世界, 2003(7): 99-109.
Wang X Y, Cui C Y, Zhao Y. Jobbing and homing: Employment transfer and rural growth[J]. Management World, 2003(7): 99-109.
- [13] 余绪鹏, 万灵娟. 乡村振兴战略下基层干部的主体性困境突围[J]. 云南民族大学学报(哲学社会科学版), 2019, 36(6): 100-108.
Xu X P, Wang L J. The solution to the lack of subjectivity of grass-roots leaders in the perspective of implementing the strategy of rural revitalization[J]. Journal of Yunnan Minzu University (Social Sciences), 2019, 36(6): 100-108.
- [14] 托马斯·海贝勒, 舒耕德, 刘承礼. 作为战略性群体的县乡干部(上)——透视中国地方政府战略能动性的一种新方法[J]. 经济社会体制比较, 2013(1): 83-93.
Heberer T, Schubert G, Liu C L. County and township cadres as a strategic group: A new approach to political agency in China's local state[J]. Comparative Economic & Social Systems, 2013(1): 83-93.
- [15] 叶敬忠, 张明皓, 豆书龙. 乡村振兴: 谁在谈, 谈什么?[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2018, 35(3): 5-14.
Ye J Z, Zhang M H, Dou S L. Rural vitalization: Who are talking about it, about what?[J]. China Agricultural University Journal of Social Sciences Edition, 2018, 35(3): 5-14.
- [16] 应小丽. 乡村振兴中新乡贤的培育及其整合效应——以浙江省绍兴地区为例[J]. 探索, 2019(2): 118-125.
Ying X L. The new rural elite production and its integration effect during rural revitalization—Taking Shaoxing of Zhejiang Province as an example[J]. Probe, 2019(2): 118-125.
- [17] 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.
Qian Z J, Wang J Y. “Talents going to the countryside”: Research on the influx mechanism of new rural talents promoting rural revitalization—An survey analysis based on G district in L city of northern Jiangsu Province[J]. Chinese Public Administration, 2019(2): 92-97.
- [18] 王红霞. 乡村人口老龄化与乡村空间演进——乡村微观空间视角下的人口老龄化进程探究[J]. 人口研究, 2019, 43(5): 66-80.
Wang H X. Rural ageing and rural spatial evolution: Spatial developments in ageing of rural China at township level[J]. Population Research, 2019, 43(5): 66-80.
- [19] 张金山, 彭述华, 袁航. 人力资本理论及对我国乡村振兴的启示[J]. 税务与经济, 2019(3): 38-44.
Zhang J S, Peng S H, Yuan H. Human capital theory and its enlightenment to rural revitalization in China[J]. Taxation and Economy, 2019(3): 38-44.
- [20] 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.
Pu S, Sun W Y. Policy research on the construction of rural talents in the implementation of rural revitalization strategy[J]. Chinese Public Administration, 2018(11): 90-93.
- [21] 金绍荣, 张应良. 农科教育变革与乡村人才振兴协同推进的逻辑与路径[J]. 国家教育行政学院学报, 2018(9): 77-82.
Jin S R, Zhang Y L. The logic and path of coordinated promotion between agricultural education reform and rural talents revitalization in China[J]. Journal of National Academy of Education Administration, 2018(9): 77-82.
- [22] 解涛, 杜建国, 许玲燕. 高校服务乡村振兴的知识溢出实现路径与政策建议[J]. 农业现代化研究, 2019, 40(3): 478-487.
Xie T, Du J G, Xu L Y. The implementation path and policy suggestions for knowledge spillover from colleges serving rural revitalization[J]. Research of Agricultural Modernization, 2019, 40(3): 478-487.
- [23] 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.
- Zhou X G. Talent bottleneck and countermeasures for implementing rural revitalization strategy[J]. World Agriculture, 2019(4): 32-37.
- [24] 黄志辉, 陈九如. 乡村人才与组织振兴的青年担纲者——云南省H县大学生村官的角色转变[J]. 社会建设, 2019, 6(6): 88-96.
- Huang Z H, Chen J R. The college student village official's role in rural revitalization strategy: The role changes of college students village officials in H county, Yunnan Province[J]. Social Construction, 2019, 6(6): 88-96.
- [25] 张新文, 张国磊. 社会主要矛盾转化、乡村治理转型与乡村振兴[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2018, 18(3): 63-71.
- Zhang X W, Zhang G L. Transformation of social contradictions in new era and path choice of rural revitalization strategy[J]. Journal of Northwest A&F University (Social Science Edition), 2018, 18(3): 63-71.
- [26] 赵秀玲. 乡村振兴下的人才发展战略构想[J]. 江汉论坛, 2018(4): 10-14.
- Zhao X L. Design of developmental strategy of talented person from the perspective of rural vitalization[J]. Jiangnan Tribune, 2018(4): 10-14.
- [27] 刘达, 林赛南, 李志刚等. “人口回流”视角下的中部地区乡村振兴——对湖北“毛嘴模式”的实证[J/OL]. 地理科学. [2020-02-19]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/22.1124.P.20200119.1715.022.html>.
- Liu D, Lin S N, Li Z G. Return migration and rural revitalization in central China: A case of Maozui, Hubei province[J/OL]. Scientia Geographica Sinica. [2020-02-19]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/22.1124.P.20200119.1715.022.html>.
- [28] 刘云刚, 燕婷婷. 地方城市的人口回流与移民战略——基于深圳-驻马店的调查研究[J]. 地理研究, 2013, 32(7): 1280-1290.
- Liu Y G, Yan T T. Types of the return migrations from mega-cities to local cities in China: A case study of Zhumadian's return migrants[J]. Geographical Research, 2013, 32(7): 1280-1290.
- [29] Thomas-Hope E. Return migration to Jamaica and its development potential[J]. International migration, 1999, 37(1): 183-207.
- [30] 张骁鸣, 保继刚. 旅游发展与乡村劳动力回流研究——以西递村为例[J]. 地理科学, 2009, 29(3): 360-367.
- Zhang X M, Bao J G. Tourism development and return migration of rural labor force: Case study on Xidi village[J]. Scientia Geographica Sinica, 2009, 29(3): 360-367.
- [31] Murphy R. Return migration, entrepreneurship and local state corporatism in rural China: The experience of two counties in south Jiangxi[J]. Journal of Contemporary China, 2000, 9(24): 231-247.
- [32] 张燕, 卢东宁. 乡村振兴视域下新型职业农民培育方向与路径研究[J]. 农业现代化研究, 2018, 39(4): 584-590.
- Zhang Y, Lu D N. The direction and path of cultivating new-type professional farmers in rural revitalization[J]. Research of Agricultural Modernization, 2018, 39(4): 584-590.
- [33] 王鹏程, 王玉斌. 乡村管理服务型人才振兴: 困境与选择[J]. 农林经济管理学报, 2019, 18(3): 407-415.
- Wang P C, Wang Y B. Revitalization of rural management and service talents: Predicament and choice[J]. Journal of Agro-Forestry Economics and Management, 2019, 18(3): 407-415.
- [34] 田书芹, 王东强. 乡村人才振兴的模式比较及其延伸——基于整体性治理的多案例研究[J]. 当代经济管理. [2020-02-19]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/13.1356.f.20200110.1922.002.html>.
- Tian S Q, Wang D Q. Comparison and extension of the mode of rural talent revitalization—A case study based on holistic governance[J]. Contemporary Economic Management. [2020-02-19]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/13.1356.f.20200110.1922.002.html>.

(责任编辑: 童成立)