

新发展阶段推动乡村振兴重点帮扶县人才回引的逻辑与路径

李 博 王文倩

摘 要: 重点帮扶县的人才短缺问题是当前制约乡村振兴最主要的因素。基于重点帮扶县地域特征、发展阶段特征、经济特征、人才特征的分析发现,重点帮扶县的人才回引存在人才结构失衡、人才发展空间不足、回引人才参与乡村振兴的动力和热情不高、回引人才留不住等现实困境。对此,一些重点帮扶县通过人才回引的政策实践、地方实践、乡土实践探索出了内外联动的引才实践逻辑。新发展阶段,为实现乡村人才振兴,重点帮扶县在人才回引过程中需要通过媒介宣传和交流平台建设,拓宽引才渠道;通过提升基础设施和公共服务质量,着力改善人才发展环境;通过多种手段,强化乡村人才激励机制;通过引育并重,立足乡村所需,大力培育人才。

关键词: 新发展阶段;乡村人才;人才回引;重点帮扶县;乡村振兴

中图分类号: C936 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-0751(2024)11-0085-09

2021年,中共中央办公厅、国务院办公厅联合印发的《关于确定国家乡村振兴重点帮扶县的意见》决定在西部10个省(区)脱贫县中确立160个县进行重点支持。脱贫攻坚战的胜利以及国家对脱贫县的重点帮扶使得这些地区的乡村发展有了较大的改善,但人才问题仍然是重点帮扶县在推进乡村振兴过程中的最大瓶颈,实现乡村人才振兴的实践依然面临着诸多因素的制约。

实施乡村振兴战略,离不开乡村人才的支撑。新发展阶段,要破解“农村人口外流,乡村人才匮乏”这一难题,须进一步强化乡村全面振兴的人才支撑,着重在“引”字上精准发力。为有序引导大学毕业生到乡、能人回乡、农民工返乡、企业家入乡,《中共中央 国务院关于做好2023年全面推进乡村振兴重点工作的意见》提出,要加强乡村人才队伍建设,对符合一定条件的返乡下乡就业创业人员允许其在原籍地或就业创业地落户。2021年以来,《关于加快推进乡村人才振兴的意见》《“十四五”农

业农村人才队伍建设发展规划》等国家层面的政策法规均提出要坚持把乡村人力资本开发放在首要位置,强化人才振兴保障措施。2024年中央一号文件进一步明确提出,实施乡村振兴人才支持计划,加大乡村本土人才培养,有序引导城市各类专业技术人才下乡服务,加大对重点地区的帮扶支持力度。一系列国家和地方层面相关政策的出台都把促进人才回乡、下乡作为实现乡村人才振兴的重要途径,为乡村人才提供了有效的政策保障和良好的发展环境。

目前,我国学界关于人才推动乡村振兴的研究主要从乡村人才的内涵、乡村人才振兴的困境以及人才推动乡村振兴的实现路径三个方面展开。一是关于乡村人才的内涵。乡村人才是实施乡村振兴战略的关键要素,是振兴乡村的主体,是推动农村地区经济、社会发展的第一资源^[1]。二是关于乡村人才振兴的困境。农村大量剩余劳动力的外流给乡村振兴战略的实施造成了巨大的障碍,使乡村发展缺乏有效的人力资源供给,也使得这些人口外流的农村

收稿日期:2024-07-16

基金项目:国家社会科学基金项目“新发展阶段乡村振兴重点帮扶县人才精准回引机制研究”(22CSH080)。

作者简介:李博,男,管理学博士,西安建筑科技大学西北乡村振兴研究中心研究员、博士生导师(陕西西安 710055)。王文倩,女,西安建筑科技大学西北乡村振兴研究中心助理研究员(陕西西安 710055)。

地区失去了一定的发展机遇^[2]。三是关于人才推动乡村振兴的实施路径。促进农村人才回流,需要不断优化乡村外部环境和条件,同时加强内部人才机制建设,增强人才自主参与乡村振兴的意识,建立人才长效培育机制^[3]。不仅要大力营造人才引进和人才发展的良好氛围,还要在充分发挥乡村现有人才作用的基础上,进一步优化人才回引机制,不断加强本土人才队伍建设,进而实现人才振兴、乡村振兴的目标^[4]。

已有研究为本文提供了重要的参考价值,但仍存在一些不足之处。例如,学界大多重点关注人才返乡之后为乡村发展带来的成效,而对于在实践层面上如何有效回引在外发展的人才还有待进一步系统研究;此外,目前学界针对我国乡村振兴重点帮扶县的人才专项研究还有较多空白。基于此,本研究以重点帮扶县为研究区域,以如何促进人才回引为研究问题,在总结重点帮扶县发展特征的基础上,分析其发展特征对人才回引实践的限制要素,并结合重点帮扶地区人才回引的具体实践,提出促进重点帮扶县人才回引的有效路径,以期为重点帮扶地区的乡村人才振兴提供重要参考。

一、原因溯源:重点帮扶县的发展特征是影响人才回引的重要因素

进入新发展阶段,乡村振兴重点帮扶县成为巩固脱贫攻坚成果进而推进乡村振兴战略的重点区域,明确乡村振兴重点帮扶县的发展特征是振兴重点帮扶地区乡村各项事业以及做好人才回引工作的重要基础。以下主要从影响人才回流的地域特征、阶段特征、经济特征和人才特征四个方面来进行具体分析。

1. 地域特征:影响人才回引的空间因素

乡村振兴重点帮扶县全都位于我国西部地区,其中以西北地区和西南地区为主,这些重点帮扶县集中了脱贫攻坚时期14个集中连片贫困带的大兴安岭南麓山区、滇黔贵石漠化区、武陵山区、乌蒙山区、秦巴山区、六盘山区等区域,这些地区历史上就属于欠发达地区,大多地处偏远,自然地理环境相对恶劣,交通不便,各项资源都比较稀缺,缺乏自我发展能力。地域环境的先天不足在短期内对地方发展的影响不大,但随着时间推移,其限制性作用会逐渐显现。如在区域发展的初期阶段,由于区域内城镇较少,空间结构单一,交通也相对简单,资源对生产

来说是相对充足的。然而,随着区域的发展,地理环境的限制性作用会逐渐显现,影响区域的发展水平和方向。据统计,45%以上的国家乡村振兴重点帮扶县处在偏远且生态脆弱的地质灾害高发区,在这些区域,自然灾害的发生往往与生计的贫困同时出现,由地域特征所决定的较为恶劣的自然条件和生态条件一直是制约这些地区发展的一大瓶颈。无论是在脱贫攻坚阶段,还是在乡村振兴阶段,这些地区都是国家帮扶的重点,虽然脱贫攻坚战的胜利有效推动了当地乡村的发展,但其在自然地理区位方面的先天不足和缺陷仍然是新发展阶段制约重点帮扶县乡村振兴的重要因素。而这些地区的发展恰恰又更需要大量高素质的人才来推进。当前,乡村振兴重点帮扶县的地域特征是影响人才资源引进尤其是人才回引的一个不可忽视的重要因素,高素质人才的缺失成为制约重点帮扶地区发展的最大障碍。乡村振兴重点帮扶县的上述地域特征构成了影响人才回引的空间因素,就目前情况来看,这种空间因素对于人才回引的限制已经固化,亟须采取超常规的政策和制度来破解这种地域层面的限制对于人才回引的影响。

2. 阶段特征:影响人才回引的时间因素

从新发展阶段的发展特征来看,我国乡村振兴战略在不少领域和地区已取得了一定的成效,农村的各项基础设施建设、普惠性公共服务等实现了大幅度的改善,但是农村的经济发展相对于城市仍然有很大的差距,其中一个具体表现就是农村经济缺乏能人带动,经济组织管理水平较低^[5]。脱贫攻坚任务全面完成后,我国西部地区脱贫县特别是乡村振兴重点帮扶县仍然是全国乡村发展中的短板,这些地区在人才方面所存在的短板严重影响了乡村全面振兴的进程。在脱贫攻坚期间,各级政府主要是围绕贫困村的发展和贫困人口的“两不愁和三保障”问题进行帮扶,由于缺少内生资源,发展起步较晚,发展速度较慢,乡村产业基础较为薄弱,这类乡村的发展对政策的依赖一直较为明显^[6]。新发展阶段处于脱贫攻坚向乡村振兴的过渡期,虽然我国脱贫攻坚的胜利为乡村振兴的全面推进奠定了坚实的基础,但是部分重点帮扶县的乡村发展水平仍然相对落后,产业发展基础薄弱,仍面临相对贫困甚至返贫的风险。在此背景下,不发生规模性返贫是新发展阶段各级政府在区域发展中需要坚守的底线。要实现不发生规模性返贫的基本目标,就需要进一步提升重点帮扶地区的发展能力和质量,尤其是促

进重点帮扶地区的村集体经济发展和产业发展,而这些都离不开各类人才的支撑。目前,我国重点帮扶地区正处于巩固脱贫攻坚成果和推进乡村振兴的初期阶段,和其他地区相比,其脱贫的质量仍然较低,面临返贫的风险仍然较大,人才的容量和地方发展的需求之间还存在很大的差距。缩短这一发展差距,实现脱贫攻坚与乡村振兴的有效衔接和平稳过渡,需要在产业发展、乡村治理、公共服务、乡村建设、文化发展等方面培养和回引一大批人才来适应衔接和过渡阶段的需求。纵观全局,为适应新发展阶段的阶段特征要求,必须以重点帮扶县所面临的现实为基础,研究这一阶段所面临的制约因素和基本形势,从而为人才的回引奠定坚实基础。

3. 经济特征:影响人才回引的动力因素

2021年,经中央农村工作领导小组批准,确定的160个国家乡村振兴重点帮扶县均为脱贫县,处于西部经济欠发达地区,而且大多数位于原深度贫困地区,这些地区的县域经济发展基础薄弱,产业发展后劲不足,营商环境较差,招商引资效果堪忧,再加上近年的疫情影响,区域整体经济发展形势较为严峻。受经济发展形势的影响,乡村振兴重点帮扶县成为劳动力和人才的净流出区域,大量劳动力和人才向东部地区流动成为一种常态化的现象。由于在政治待遇、经济待遇和工作生活条件方面缺乏优势,国家乡村振兴重点帮扶地区的人才流失问题一直比较严重,大部分在外发展且拥有一技之长的乡村“能人”不愿意回乡发展,人才回流难度较大。从重点帮扶地区的县域经济发展特征来看,这些地区的工业经济基础整体比较薄弱,绝大部分人口都属于农村人口,县域经济发展所需的高质量人才缺口本来就较大,严重制约地方经济建设和社会发展,亦在很大程度上进一步降低家乡对回引人才的吸引力。农村集体经济组织在优化资源配置、改善乡村治理、引领农民共同富裕等方面能够发挥不可替代的重要作用。然而,从重点帮扶地区的农村经济发展特征来看,这些地区的农村集体经济发展水平较低(一些村庄几乎没有集体经济),利益联结机制不健全,集体经济发展的组织形态缺乏创新,推动集体经济发展的资金、人才和技术等资源要素严重不足。大多数重点帮扶地区的集体经济虽然在脱贫攻坚期间开始运行,但是其发展仍然举步维艰,“无带头人、无区位、无门路、无资金”问题仍十分突出。在这样的情况下,虽然有部分人才选择回乡或下乡发展,但由于当地集体经济组织的产权结构、治理机制

和管理制度不健全等问题,影响回乡下人才创新创业的可持续性发展,导致人才“引不回、用不好、留不住”。

4. 人才特征:影响人才回引的主观因素

目前,乡村振兴重点帮扶县在人才发展方面的特征主要有以下几点:一是乡村振兴重点帮扶县对人才的需求量大。自然条件恶劣、基础设施建设落后、福利待遇水平低等不利因素的存在,导致这些地区的本土人才普遍流向城市,为了巩固拓展脱贫攻坚成果,脱贫攻坚时期为解决就业而大量转移的农村劳动力又进一步加剧了乡村人才匮乏问题^[7]。人才长期匮乏使得乡村振兴重点帮扶县对乡村人才的数量及种类的需求较高,主要体现在对乡村公共服务类人才、乡村治理类人才以及农业农村科技类人才的需求量较大。二是重点帮扶县的人才素质普遍不高。乡村教育发展水平长期滞后导致乡村人口受教育程度低,留在农村的人才整体素质偏低,人才结构不合理,与乡村发展所需人才的匹配性较差,不适应当前乡村振兴的发展需求^[8]。三是重点帮扶县的人才内生动力不足。相较于其他地区,重点帮扶县人口受教育程度低,群众综合素质水平不高,人才培养资源和机制尚不健全,地方自主培养人才的能力有限。而且,乡村振兴重点帮扶县均属于脱贫县,由于一些长期性不利因素的存在,脱贫县的一些群众在思想观念上容易形成依赖心理,对村庄各类公共事务的参与度不高、积极性不强,“等靠要”思想严重,导致推动人才发展的内生动力严重不足^[9]。四是重点帮扶县的人才难以留得住。受地域、环境、教育、医疗、职业发展前景等多重因素的叠加影响,这些地区的返乡人才在回引期限上以短期回引为主,导致重点帮扶县人才匮乏的突出问题长期得不到根本解决。如一些重点帮扶县的卫健部门通过倡议书等形式呼吁考生学医,承诺毕业后安排岗位,这对当地卫生事业发展储备更多、更好的人才具有一定的积极意义,但岗位落实、岗位待遇不是地方卫生行政部门能独自决定的,而是受到多重因素的影响。

二、限制要素:重点帮扶县人才回引面临的多维困境

国家乡村振兴重点帮扶县由于其地域特征、阶段特征、经济特征、人才特征发展的制约,使得人才大量外流、人才引不来、人才留不住的困境愈发显

著。不少重点帮扶县在人才回引实践过程中都存在人才结构失衡与匹配偏差,人才发展空间不足及其对农村认同感降低导致的人才返乡意愿弱,回引人才参与乡村振兴的动力和热情不高,人才难以留得住等现实困境。从目前人才回流的态势来看,大部分回流的人才很难在乡村扎根发展,大多数属于周期性的回流或者间歇性的回流,很难形成人才发展的合力。可以说,乡村人才短缺已成为广大乡村地区尤其是重点帮扶县的乡村在推进乡村振兴过程中面临的最大障碍。具体来看,重点帮扶县在人才回引方面主要存在以下多维困境。

1. 人才结构失衡与匹配偏差

与东部地区相比,西部地区尤其是位处西部地区的国家乡村振兴重点帮扶县由于受到自身发展条件的限制,人才流失较为严重,人才集聚效应差,缺乏对在外人才的吸引力和激励作用^[10]。近年,虽然国家不断加强对重点帮扶县人力资源社会保障帮扶,但内生人才外溢与外来人才不足的问题依然严峻。随着乡村青壮年人才纷纷流入城市,重点帮扶县乡村人才队伍普遍呈现出中老年人居多、人才素质普遍较低、人才结构失衡的状态,人才供给总量与乡村振兴需求不匹配,缺乏大量实干型、技术型、管理型人才^[11]。人才资源回引难制约乡村人才结构改善和优化。此外,笔者在调研中发现,从重点帮扶县近几年人才回引的类型和群体能力素养来看,回引人才的能力素养与乡村产业发展之间亦存在失衡问题,乡村产业、治理以及公共服务高质量发展所需要的专业技能型人才和经营类人才仍然存在较大缺口。作为乡村振兴的最主要响应者、参与者和实践者,农民群体是我国农村第一产业的支撑力量,其素质水平直接影响乡村振兴战略的实施效果^{[11]-[12]}。尽管目前我国在农村科技创新型人才培养方面取得了一定成效,但还有较大的提升空间,尤其是对于重点帮扶县而言,这些地方的乡村普遍缺乏技术培训人员,由于缺乏专业指导,农民的农业技术水平未能有效提升,在现代化农业生产领域和特色农业发展方面显得力不从心。还有一些地区在引进人才时过于看重学历,对于人才只关注学位而忽视专业背景,导致引进的人才很难与当地的实际需求相匹配,其作用无法得到充分发挥,只能成为被引进后搁置一旁的人才。如一些选聘到重点帮扶县乡村任职的大学生“村官”的专业知识和能力素质与当地“三农”工作的综合性、复杂性、变动性等难以实现有效对接。资源人才结构层面所存在的问题

影响了重点帮扶地区整体竞争力提升和高质量发展。因此,对人才的精准回引成为未来在人才结构层面需要重点优化的内容,根据重点帮扶地区在产业、文化、组织、生态、公共服务等方面的现实需求进行精准引才是优化人才结构的重要举措。

2. 人才发展空间不足及其对农村认同感降低

由于缺乏优质的教育、医疗、工作和生活条件,重点帮扶地区很多有能力的人才选择离开乡村去城市发展。一旦这些地区的人才流向城市,他们往往会逐渐拥有相较于家乡更便利的生活环境、更好的公共资源和发展机遇,而流出地能为人才提供的就业机会和创业机会极为有限,很难给返乡人才提供与其专业技术相匹配的工作岗位和足够的发展空间^[13]。因此,他们回到乡村就业创业的动力就会不足。如返乡创业的新生代农民工会面临城乡基本公共服务非均等化、创新创业政策不够完善、干部群众观念滞后及能力不足等困境。还有部分大学生“村官”仅仅将自己在重点帮扶地区乡村工作的经历作为一种过渡性工作和实现身份转换的“跳板”,缺乏扎根乡村、为乡村谋发展的工作态度和热情。笔者基于实地调研与综合研判发现,乡村内生的外流人才倾向于长期在外地从事非农就业并定居,回乡返乡意愿不强。这类人才主要包括大学生、新生代农民工、离退休干部、乡村教师和医生等。由于重点帮扶县在产业和经济发展方面的滞后,很难为回引人才提供符合自身岗位需求的工作,无论是县城还是乡镇、村庄,所拥有的就业岗位都满足不了回流人才的需求,使得人才的个人发展受限。而且,随着他们长期在城市工作和生活,他们与原生地乡村社会的联结逐渐疏离,乡土观念也逐渐淡薄,对于乡村的认同感和归属感逐渐降低,这也在很大程度上影响人才返乡的意愿。在上述背景下,重点帮扶地区推出的各种人才回引政策和就业创业补贴等支持性措施对于外流人才就缺乏足够的吸引力。

3. 回引人才参与乡村振兴的动力和热情不高

促进各种人才参与乡村振兴是进行人才回引的重要目标。但是,从人才回引后的发展状况来看,其参与乡村振兴的积极性仍然有待提升。很多人才虽然来到乡村或回到家乡,但他们在当地乡村振兴过程中所发挥的带动作用 and 示范效应仍然不够明显。由于相关政策宣传工作、制度建设以及治理体制机制等不完善,一些回引人才只专注个人事业发展以及经济效益的提升,对参与乡村公共事务缺乏主动性,没有成长为能够激发农业农村发展动力和活力

的关键力量。例如,一些乡村振兴重点帮扶地区的驻村工作队员,由于其驻村帮扶工作的制度化和体系化存在一定问题,导致他们在引导和带动当地群众推进乡村振兴过程中的作用发挥不够,主要表现为工作队建设缺乏整体谋划、工作队职责目标模糊、角色定位不清晰、乡村振兴参与度不足等。还有一些地方虽已实施村“两委”带头人和致富带头人“两个带头人”培育工程,但由于“两个带头人”群体在家庭与事业之间、城市与乡村之间难以有效兼顾“乐业”与“安居”,抑或是相关政策在落实过程中部门政策的协调不到位、匹配度不够,导致他们下乡留乡返乡的意念不够坚定,其工作缺乏稳定性和持续性,难以扎根乡村社会并成长为引领当地乡村振兴的中坚力量。

4. 乡村治理环境激发人才效能动力不足

人才长期在外发展,对乡村社会的暂时脱离会使得人才所处的乡村社会逐渐从原本的熟人社会变为“半熟人”社会,回到乡村后对乡村的制度、行为、观念等需要重新适应,工作开展难度较大^[14]。在一些重点帮扶地区的乡村治理中,村级组织对人才的吸引和管理还不够,新老更替的速度较慢,乡村治理队伍管理存在着论资排辈的倾向,导致大量优秀年轻人才没有充实到乡村治理队伍中,乡村治理和农村发展缺乏动力和活力。一些驻村干部或大学生村官由于乡村内部利益关系网络等因素在村务治理

中处于边缘化地位,其工作主要是在电脑前整理工作记录、统计各类数据,缺乏进村入户实地调研的时间和经历,很难有机会深入到村庄中心开展工作,长此以往,其工作积极性必然受到严重影响。此外,乡村尤其是一些重点帮扶地区的乡村社区固守传统的思维方式,如依赖自给自足的生活模式,对传统的农业生产和保守的生活方式有惯性维持的倾向,也在一定程度上影响人才效能发挥。对于外部人才引进的新观念和新做法,有些村民持怀疑态度,只信任内部的“想法”,长期、反复的思想博弈,使得优秀人才的作用受到限制。

三、内外联动:新发展阶段国家乡村振兴重点帮扶县人才回引的实践逻辑

从国家乡村振兴重点帮扶县的发展特征来看,乡村人才长期匮乏已成为当前制约这些地区发展的关键因素,人才回引是破解其发展制约的重要环节。笔者在调研中发现,重点帮扶县在推进人才回引的过程中结合地区发展特征,探索出了一系列重要的实践经验。如图1所示,重点帮扶县在政策引领的外部推动力和乡情感召激活人才返乡的内部动力的共同作用下形成回引合力,内外联动、多渠道地为在外人才搭建返乡平台,在此过程中,形成了人才回引的内外联动实践逻辑。

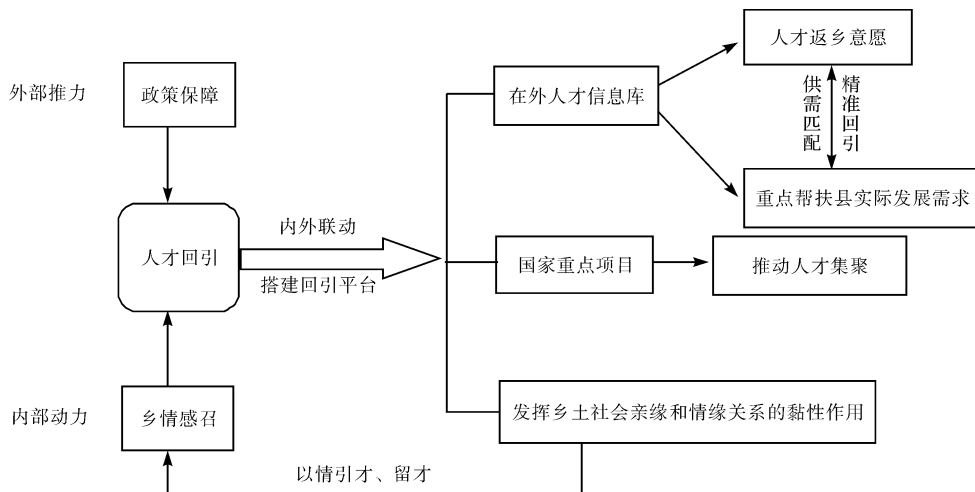


图1 国家乡村振兴重点帮扶县人才回引的实践逻辑

1. 人才回引的政策实践逻辑

一方面,国家和地方层面出台了大量促进人才回引的政策,这为加强国家乡村振兴重点帮扶县人力资源回引提供了强有力的政策保障和良好的发展环境。2024年中央一号文件指出,要加大对重点地区的帮扶支持力度,持续开展医疗、教育干部人才

“组团式”帮扶和科技特派团选派,高校毕业生“三支一扶”计划向脱贫地区倾斜;推广医疗卫生人员“县管乡用、乡聘村用”,实施教师“县管校聘”改革。另一方面,重点帮扶地区政府结合自身实际,出台各种具体的人才引进政策,为回引人才返乡发展和参与乡村振兴提供包括政策倾斜、创业就业扶持、落实

安家补助、生活补助、配偶工作协调等在内的一揽子政策保障措施,对引进的人才在领衔重大项目时给予相应的项目资金支持,大力吸引人才返乡下乡创业就业。这些政策的出台为人才回引提供了重要的制度保障,也为推动重点帮扶县的乡村人才振兴提供了有效指导。重点帮扶县通过一系列政策保障,在一定程度上为回引人才解决了后顾之忧,提供了良好的人才发展环境,以各种方式、多措并举吸引人才返乡下乡发展。从目前这些政策所发挥的效用来看,已经取得了阶段性的成效,尤其是对近几年返乡创业的青年人才产生了一定的吸引力。青年人才通过国家和地方出台的一系列优惠政策所表现出来的就业创业效应已经显现,越来越多的青年成为“新农人”,通过直播,将家乡的美景、好物以及独特风情带向全国乃至世界各地。

另外,随着重点帮扶地区乡村振兴战略的深入推进,这些地方的人才回引政策与西部大开发、东西部协作等促进区域协调发展的政策进行了有效耦合,构成了利用外部力量来促进西部地区人才回引的有效机制。从政策实践的逻辑来看,强化上述政策的有效供给和叠加衔接将对重点帮扶地区的人才回引形成政策的“磁场效应”,促进内生人才与外来人才的聚合。

2. 人才回引的地方实践逻辑

推进人才有效回引是促进乡村人才振兴的重要方式。人才回引应充分考虑人才的现实需求,根据各地区发展重点及实际所需,回引适用人才,利用乡村发展资源和回引人才的发展资本,为人才创造发展自我、建设家乡的平台。为有志之士提供大量助推乡村振兴的就业机会、创业机会以及发展机会是做好人才回引工作的重点^[15]。笔者在调研中发现,在重点帮扶县回引人才的过程中,人才的个人返乡意愿是“引回来”的关键因素。这就需要在及时了解人才返乡意愿的基础上,为人才搭建回引平台。在推进人才回引的实践过程中,部分重点帮扶地区通过在县级、镇级和村级建立在外人才信息库的方式,动态化了解外出务工人员的发展状况和回引意愿。还有很多地区通过微信公众号、抖音、地方新闻媒体以及外出务工人员微信群等多种渠道,常态化地宣传推介人才回引政策和对返乡就业创业人员的优惠政策,并通过电话、微信等方式对在外人才的发展情况和返乡意愿进行不定期的精准摸排,同时利用节假日在外人员返乡的时机,采取个体走访和座谈调研相结合的方式,及时对人才进行人文关怀,为

他们详细介绍近年来家乡各项事业的发展现状以及返乡就业创业的新政策,听取在外人才对于家乡发展的建议,了解人才自身的现实需求和对返乡发展的态度,有针对性地大力宣传人才政策并动员他们回乡发展,不断拓宽人才回引的渠道。除此之外,依托重点帮扶地区的国家重点项目、企业,搭建人才回引平台也成为促进人才回引的间接措施。

这些重点帮扶县的实践举措在结合在外人才的实际需求以及村庄发展状况的基础上,以人才的现实需求和村庄的发展需求为导向,不仅为在外发展的人才提供了返乡就业创业的机会和渠道,同时也为重点帮扶地区精准回引当前急缺且专业对口的高层次高素质人才创造了条件,在一定程度上推动了人才回引和集聚。

3. 人才回引的乡土实践逻辑

本土人才“生于斯、长于斯”,是实现乡村人才振兴的重要群体,他们了解乡村的实际发展情况,对家乡有着浓厚的乡愁情结和乡土情怀,在乡村有着较强的社会关系和情感纽带,这种情感依赖使其迫切希望乡村全面振兴^[16]。相对于其他乡村社会人才,本土人才所具有的家乡情怀是一种独特的社会资本,对于推动乡村振兴具有重要意义^[17]。因此,在一些各类基础条件比较薄弱、经济欠发达、引进人才难度较大的重点帮扶县的乡村地区,激发本土人才建设乡村、振兴乡村的主观能动性,尤其是促进本土人才的回引,成为解决乡村振兴人才资源配置难题的关键环节^[18]。部分重点帮扶县在常态化摸排在外人才发展状况和返乡意愿的基础上,充分发挥“亲情、乡情、友情”的情感联结作用和“血缘、地缘、业缘”的社会联结功能,积极动员有乡土情怀、有返乡就业创业意愿的在外发展人才参与乡村振兴,不断激发人才的内在回引动力,实现以情引才、以情留才。

乡土社会的亲缘关系和情缘关系构成了人才回引的一大隐形逻辑。对在外发展的人来说,乡愁作为一种隐形的“黏合剂”,逐渐形成了中国传统文化中所特有的在外人员心系家乡的“空间黏性”,通过亲缘和情缘吸引着曾经从家乡外发展的各种各样的人^[19]。从乡村人才外流的基本特征来看,通过亲缘和情缘抱团式迁移是乡村劳动力外流的一个主要方式,而在人才回引过程中亲缘和情缘的联结也同样能够构成促进其回乡的重要推动力。这种通过非正式的治理机制所建构起来的人才回引机制逐渐成为重点帮扶地区回引人才的一大主要特征,如在

外工作的人通过朋友、亲戚等的介绍,回乡从事某种职业或与朋友、亲戚共同开展某项事业,这些都是目前在促进乡村人才有效回引过程中的重要措施。这种乡土实践逻辑所发挥的功能可以有效弥补正式治理中存在的一些不足,成为牵引人才返乡发展的“黏合剂”。

四、路径探析:重点帮扶县人才回引的实施方略

乡村振兴的关键在于人才振兴。人才回引作为破解重点帮扶地区人才问题的重要实践,既需要通过政策层面上的引领和保障来吸引人才,也需要通过搭建多种平台,激活人才返乡发展的内在动力,增强人才返乡留乡的自主意愿。只有不断完善人才激励机制,持续强化人才返乡的内在动力与政策制度的外在推动力,实现“引、育、留”并举,才能从根本上破除重点帮扶县人才回引面临的现实困境。为进一步做好国家乡村振兴重点帮扶县的人才工作,应主要从拓宽引才渠道、着力改善人才发展环境、完善人才激励机制、大力培育乡村所需的对口人才四个方面,优化人才回引的实施路径。

1. 通过媒介宣传和平台建设,拓宽引才渠道

一方面,通过积极宣传人才回引政策以及基于乡土情怀的感召,激活人才返乡的内在动力,增强人才的自主返乡意愿。具体可通过媒体、新闻、微信公众号、微信群等互联网社交平台发布创业信息、政策解读和培训课程,帮助在外人才更好地获取创业资源,同时大力宣传人才返乡优惠政策,增强本土人才回流家乡、建设家乡的思想意识^[20]。另一方面,动员重点帮扶县的各镇、村建立人才库,组建在外人员的微信群,为重点帮扶县精准回引发展所需专业人才提供平台,拓宽引才渠道。一是创建人才资源信息平台。将思想素质高、专业技能强、科技素养高的人才全部吸纳进重点帮扶县的县域人才信息库,通过定期摸排在外人才发展情况、提供培训等,实现对各类人才的有效调配和充分利用。二是畅通人才流通渠道。人才只有像血液一样在各个行业、各个领域之间正常流动,才能将新鲜的思想、知识、能量传递到社会的神经末梢,使社会永葆欣欣向荣的生机和活力。政府应在人才资源的配置上统筹兼顾,结合重点帮扶地区的实际发展需求回引具有技能匹配性的人才,充分发挥人才的智力支撑作用。应按照“政府搭建平台、平台聚集资源、资源服务创业”的

政策要求,对乡村的各种资源进行有效且合理的配置,对回引人才要在政治上予以信任、工作上搭建平台、生活上关心照顾,加强对人才的政治引领和政治吸纳,及时听取他们对人才工作的意见建议,增强他们的获得感、归属感与参与感,从而使人才来得了、留得下^[21]。三是处理好刚性引才与柔性引才的关系,实现按需引才。通过刚性引才的方式,可以为乡村振兴供给急需的人力要素和人才资源;通过柔性引才的方式,可以促进城乡之间的各种平台合作,形成具有较强包容性的发展合力。基于重点帮扶县经济欠发达、自然环境较差、各项资源稀缺等发展特征,推动引才方式刚柔并举,既能有效破解经济欠发达的重点帮扶地区对高素质、高学历人才缺乏吸引力的问题,又可避免出现过高的人才引进成本与地区经济发展不相适应的局面^[22]。

2. 通过提升基础设施和公共服务质量,着力改善人才发展环境

一方面,进一步优化国家乡村振兴重点帮扶县的乡村基础设施,加大对道路交通、水利电力、通信、物流等基础设施的投入力度,改善乡村社区的生产生活条件,缩小城乡之间在基本生活设施方面的差距。在此基础上,适当设置人文娱乐休闲设施,如文化活动中心、休闲广场、健身设备等,提升乡村生活质量,不断增强人才对家乡的归属感。另一方面,着力提升重点帮扶县在医疗、教育、文化、住房等公共服务方面的供给水平和质量,尤其是要做好县城、乡镇及村庄之间的基础生活设施和公共服务供给统筹工作,为回引人才安居乐业提供良好的生活服务以及完善的社会保障。除此之外,重点帮扶县还需要进一步优化乡村营商环境,以优化营商环境为着力点,促进重点帮扶地区的村集体经济发展和产业发展,配套出台相应的政策措施,建立人才支撑产业发展的政策体系,吸引更多力量支持和参与乡村产业发展,激发重点帮扶县的市场发展活力^[23]。在此基础上,加快建立健全重点帮扶地区乡村产业振兴的服务推进机制,通过政府引导和支持,建立农产品供应链、农业合作社、农民专业合作社等服务组织平台,促进乡村产业的跨区域合作与联动,多措并举,提升重点帮扶县的经济水平及其乡村产业发展水平^[24]。通过为人才提供优质的发展空间和发展前景,创造人才回乡创业就业的良好条件。

针对大多数重点帮扶地区长期存在的人才“回得来”却“留不住”现象,现阶段的人才回引政策不仅要吧注意力放在对在外人才的“引”上,还要高度

重视对回引人才返乡后就业创业进行后续支持保障。乡村人才振兴必须要以乡村社会留得住人才为逻辑起点,增强在外发展人才对乡村社会的认同感,进而为乡村振兴提供不竭的精神之源。通过走访慰问、座谈会、电话访谈等方式,了解人才对自身发展的现实需求和生活中遇到的困难,及时帮助他们解决好就业创业、子女教育、医疗保障、配偶工作协调等方面的实际问题,消除人才对于返乡发展的后顾之忧,是当下重点帮扶地区实现乡村振兴、有效解决回引人才“留得住”和“用得好”问题的重要切入点。

3. 通过多种手段,强化乡村人才激励机制

促进人才回乡发展,并充分激发人才的干事热情,需要采用各种激励手段,在细致了解人才个人发展需求及其在就业创业和生活中面临的困难的基础上,及时为人才提供帮助和相应的政策支持,不断优化乡村返乡人才激励机制。这就需要遵循因地选人、按需留才的人才回引理念和思路,建立与人才为乡村建设所做的贡献相适应的人才激励机制,激励人才返乡发展^[25]。首先,坚持以物质激励为主、精神激励为辅的方式,为乡村人才提供良好的薪酬待遇,并鼓励和表彰对乡村发展做出贡献的人员,同时做好宣传工作,充分释放榜样的示范、激励效应。其次,在就业、住房、子女教育、交通、医疗等公共服务方面给予乡村人才一定的补贴或专项资金^[26],在人才培训教育、金融信贷、土地使用、行政审批、综合服务等方面给予支持,通过税费减免、财政补贴、融资贷款、事业编制名额倾斜等政策举措,加强对人才的政治激励和人文关怀。另外,优化人才考核机制,鼓励各地区重点帮扶县优先考虑对于长期扎根于农业领域的人才在薪资待遇、专业技术认证评估、职务晋升、职称评定、职业技能等级认定等方面的支持性政策,向这类人才给予政策倾斜,强化政治激励,为人才提供更多的发展机会,搭建人才施展才能、实现个人价值的发展平台。在政治激励、物质激励与精神激励的共同作用下,鼓励和吸引各类人才到乡村创业就业,建设家乡,提升人才参与乡村振兴的积极性。

4. 通过引育并重,大力培育乡村所需人才

在新发展阶段,不仅需要人才引进作为实施乡村振兴战略的关键环节,还要将积极挖掘并培育乡村各类人才放在人才振兴的重要位置,破除乡村振兴人才瓶颈。乡村振兴所需人才层次类型的多样性和多层次性,需要以系统论思想为指导,建立多类

型、多层次的乡村人才振兴培养体系^[27]。一方面,通过广泛开展校地合作、村企合作,鼓励农民群体积极主动地参与农业职业教育,培养一批平时能用得上、关键时刻能顶得上的乡村精英队伍,以缓解当前重点帮扶地区外来人才引进难的困境^[28]。另一方面,鼓励涉农高校搭建学历型农业专业型人才的培育平台,优化教育资源配置,为各个领域的乡村人才开设针对性强的专业和课程,培养乡村振兴所需的专业型人才^[29]。既要注重理论培训与实践相结合,定期组织乡村人才外出考察学习,加强不同地区之间、不同领域之间的人才交流与合作,提升人才的专业技能水平,还要结合重点帮扶县的发展特征及其实际发展所需,实行引育并举,保证人才资源的可持续性。此外,还要完善政府购买第三方机构服务机制。引入专业化人才参与乡村建设,促进乡村发展规范化,并借助第三方机构的“造血式”培训指导,大力培育适应重点帮扶地区乡村发展需要的各类对口人才。

结 语

乡村人才振兴是乡村振兴的核心议题。人才作为农村发展的第一资源,是新发展阶段全面实施乡村振兴战略的关键要素。进入新发展阶段,国家乡村振兴重点帮扶县成为巩固脱贫攻坚成果进而推进乡村振兴战略的重点区域。从重点帮扶县的发展特征来看,乡村人才长期匮乏是当前重点帮扶地区在推进乡村振兴战略过程中的最大障碍,人才回引是破解其发展制约的关键环节。相较于以往的研究,本文基于国家乡村振兴重点帮扶县人才发展的视角,对新发展阶段重点帮扶地区在受到自身发展特征限制的情况下,如何有效回引在外人才以破解制约地区发展的问题进行研究,在研究选题、研究视角等方面有所突破。围绕人才回引这一议题,还有诸多问题亟待讨论,为促进乡村全面振兴,使乡村人才引得回、留得住、用得好,还须进一步深化在人才回引的有效机制和留才、用才机制方面的研究。

参考文献

- [1] 刘合光. 乡村振兴战略的关键点、发展路径与风险规避[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 2018(3): 25-33.
- [2] 李博. 乡村振兴中的人才振兴及其推进路径: 基于不同人才与乡村振兴之间的内在逻辑[J]. 云南社会科学, 2020(4): 137-143.
- [3] 唐丽桂. “城归”、“新村民”与乡村人才回流机制构建[J]. 现代经济探讨, 2020(3): 117-122.

- [4] 王文成.为乡村振兴提供人才“引擎”[J].人民论坛,2018(30):70-71.
- [5] 李博,曹兵妥.经营型治理:新发展阶段乡村振兴中村庄治理的逻辑转向:基于关中西部石头坡村的个案分析[J].华中农业大学学报(社会科学版),2024(1):144-152.
- [6] 张方旭.中西部地区乡村发展的不同样态及振兴逻辑:基于农业转移人口市民化视角[J].西北民族大学学报(哲学社会科学版),2024(1):114-124.
- [7] 杨浩,庄天慧.巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴衔接质效评价与优化路径:以四川省50个乡村振兴重点帮扶县为例[J].华南师范大学学报(社会科学版),2023(3):31-45.
- [8] 王俊程,窦清华,胡红霞.乡村振兴重点帮扶县乡村人才突出问题及其破解[J].西北民族大学学报(哲学社会科学版),2022(4):104-112.
- [9] 王俊程,武友德,钟群英.我国原深度贫困地区脱贫成果巩固的难点及其破解[J].西安财经大学学报,2021(2):64-72.
- [10] 李志,曹雨欣.我国西部地区柔性引才困境及路向研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2022(3):14-24.
- [11] 章文光.为乡村振兴提供坚实人才支撑[J].人民论坛,2024(1):40-43.
- [12] 辛逸,苗伟伟.农民本位:新世纪中国共产党“三农”思想理念的践行[J].郑州大学学报(哲学社会科学版),2023(6):110-115.
- [13] 王春光.关于乡村振兴中农民主体性问题的思考[J].社会发展研究,2018(1):31-40.
- [14] 孙贺,马丽娟.乡村人才振兴下人力资本回流特征与政策优化[J].经济纵横,2023(3):112-119.
- [15] 刘玉侠,张剑宇.回流农民工助推乡村振兴的有效路径研究:基于浙皖赣黔四省的调研[J].江淮论坛,2021(5):41-50.
- [16] 李卓,张森,李铁星,等.“乐业”与“安居”:乡村人才振兴的动力机制研究:基于陕西省元村的个案分析[J].中国农业大学学报(社会科学版),2021(6):56-68.
- [17] 田丰韶,陈茜.新乡贤的类型学划分及其参与乡村振兴的路径选择[J].郑州轻工业大学学报(社会科学版),2022(1):42-49.
- [18] 韩利红.乡村振兴内生动力与本土人才生成的逻辑关系[J].理论视野,2023(3):69-74.
- [19] 李海金.“外源内生”:乡村人才振兴的实现路径[J].人民论坛,2023(17):56-60.
- [20] 何阳,杨年锦,李成明.农村电子商务、农民工返乡创业与乡村振兴:基于中国家庭追踪调查(CFPS)的实证分析[J].农村金融研究,2024(8):56-68.
- [21] 苏帆,刘佐晋,江湧.欠发达地区人才队伍建设的现状与思考:以粤东西北地区为例[J].科技管理研究,2019(17):44-52.
- [22] 韩利红.新内生发展理论与乡村人才内外联动发展模式[J].河北学刊,2023(6):187-193.
- [23] 何永松.乡村产业振兴中的人才队伍建设探讨:基于贵州省贫困地区的调查[J].山西农业大学学报(社会科学版),2019(6):17-23.
- [24] 张林,丁晓兰.乡村产业振兴的农民农村共同富裕效应[J].统计与信息论坛,2024(9):77-92.
- [25] 钟海,苏航.推动农民农村共同富裕:时代意义、现实阻碍与实践进路[J].西安财经大学学报,2023(4):22-34.
- [26] 张新勤.新时代乡村人才振兴的现实困境及破解对策[J].农业经济,2021(10):98-99.
- [27] 肖正德.乡村振兴所需人才培养与大农村教育体系构建[J].杭州师范大学学报(社会科学版),2021(2):108-113.
- [28] 王俊,路克利.共同富裕背景下推进脱贫攻坚与乡村振兴有效衔接的机制构建与路径选择[J].理论月刊,2022(11):59-70.
- [29] 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.

The Logic and Path of Talent Attraction in Key Assisted Counties for Promoting Rural Revitalization in the New Development Stage

Li Bo Wang Wenqian

Abstract: The shortage of talents in key assisted counties is currently the most significant factor restricting rural revitalization. Based on the analysis of the regional characteristics, development stage characteristics, economic characteristics, and talent characteristics of key assisted counties, it is found that there are practical difficulties in talent attraction in key assisted counties, such as imbalanced talent structure, insufficient talent development space, low motivation and enthusiasm for attracting talents to participate in rural revitalization, and difficulty in retaining them. In response, some key assisted counties have explored the logic of internal and external linkage in talent attraction through policy practice, local practice, and local practice. In the new development stage, in order to achieve the revitalization of rural talents, key assisted counties need to expand talent attraction channels through media publicity and communication platform construction in the process of talent attraction; to enhance the environment for talent development by improving the quality of infrastructure and public services; to strengthen the incentive mechanism for rural talents through various means; to meet the needs of rural areas and vigorously cultivate talents by emphasizing both education and talent development.

Key words: new development stage; rural talents; talent repatriation; key assisted counties; rural revitalization

责任编辑:翊 明