

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:



中国人事科学研究网
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 信息平台 | 科研动态 | 学术跟踪 | 学术刊物 | 院刊投稿 | 交流合作 | 咨询项目 | 服务平台 | 联系我们



和谐发展

☰ 首页 >> 科研动态 >> 学术论坛

科研动态

▶ 科研动态

▶ 学术论坛

▶ 青年论坛

▶ 热点关注

学术论坛

人才反哺农村激励机制探析

2009-10-13 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

摘要: 农村人才资源的匮乏使得农村经济发展缓慢, 迫切需要一批高素质人才推进农村经济发展, 如何吸引外来人才、留住优秀人才对于农村的持续发展尤为重要。本文在分析我国农村人才现状、农村人才激励存在问题的基础上, 以激励理论为指导, 同时结合我国农村实际, 提出健康、和谐的农村人才激励机制的总体思路。

关键词: 农村建设, 人才引进, 激励机制

人作为生产中最活跃的因素, 发展现代农业、建设社会主义新农村的关键就在人才资源, 然而农村人才资源的短缺已成为新农村建设的瓶颈。而更为严重的是, 农村缺少吸引优秀人才、留住优秀人才和发挥优秀人才作用的良性机制。如何吸引、留住优秀人才、激发人才资源的活力, 最大限度地发挥人才作用, 做到人尽其才、才尽其用, 推动农村经济的发展, 加强人才激励机制的建设是关键环节, 这正是本文试图探讨的问题。

一、我国农村人才资源现状

1、农村自有劳动者整体素质偏低, 外来人才少

新农村建设需要大量人才资源的支撑, 这些人才一部分来自农村本土, 即产生于农民, 另一部分则要从外部引进, 如大学生“村官”、科技特派员、农业专家和科研人员等。但从现有情况来看, 农村本土的劳动力资源虽很丰富, 但很多有文化、有技能的青壮年农民都大量流向城市, 这使得农村现存劳动力的文化程度还比较低, 包括文化知识和文化知识的使用能力都非常低。要提高这一部分劳动力的素质是一个相对漫长的过程, 同时也必须有一批高素质的优秀人才来起带动作用, 因此, 建设新农村的当务之急是引进一批优秀的人才, 以逐步带动农村人才整体素质的提高。虽然近年来出台了政策鼓励人才下乡支持农村发展, 但受诸多因素的影响, 很多优秀人才都不愿意选择农村, 更不愿扎根农村, 农村现有外来人才的存量还是相当少的。

2、农村人才流失现象严重, 且仍在持续

农村的劳务输出被称为脱贫致富的新型产业, 实践也证明劳务输出是南部山区贫困村农民提高收入、改善生活最直接有效的方法, 因此很多农村特别是偏远和贫困地区的劳务输出力度还在逐年加大, 稍有文化、有技能的青壮年农民基本上都实现了劳务输出。全国政协委员邵国培表达了自己的忧虑: “现在每次到农村去, 都痛感农村空了, 青壮年走了, 留在农村的多是老弱妇幼。城乡之间的人口流动, 只有进城的单向流动, 这种人才状况怎么建设社会主义新农村?” 从长远来看, 农村劳务输出将使城乡经济差距越拉越大, 农村人才的流失严重阻碍着农业和农村现代化发展的步伐, 对农业经济和农村经济社会的发展都是极为不利的。因此, 吸引并留住人才, 构建一支稳定而健全的人才队伍来发展现代农业和建设社会主义新农村是不容忽视的。

3、农村人才结构不合理

受农村经济发展水平、交通条件、自然条件等影响, 农村所需的人才类型有一定范围限制。《农村·农业·农民》杂志执行总编认为, 中国农村最需要的人才有四类: 财富型人才、知识型人才、营销型人才、市场管理型人才。本文也赞同这一观点, 但本文认为财富型人才不仅要有丰厚的资本还要有投资的意愿, 而知识型人才不仅仅包括具有农业技能的专业人才, 还包括金融、保险、医疗以及法律等专业的人才。从目前的情况看, 很多激励措施都鼓励农业技术人才和农业经济管理人才下乡, 特别是管理型人才, 据不完全统计, 到2008年底, 全国在任大学生村官总人数已达到13万人以上, 而金融、保险、医疗及法律专业方面的人才却很少。这种不合理的人才结构是不利于农村经济和

谐发展的。

农村外来人才少，优秀人才难以引进且流失严重，一些行业专业人才缺乏，究其原因还是激励机制不完善所造成的。一方面由于没有建立良好的激励机制，很多优秀人才不愿意到农村，更不愿意留在农村扎根；另一方面由于激励措施没有到位，使得有些人才根本没有激情施展自己的才华，导致人才对农村发展的推动作用不能充分显现。因此，我们必须构建良好的人才激励机制，把农村人才的激励工作提到战略高度，吸引并留住更多优秀的人才，为农村经济社会长期稳定发展注入新鲜的血液，奠定坚实的基础。

二、我国农村人才激励的具体措施

美国心理学家维克多·弗隆姆（Victor H. Vroom）的期望理论（expectancy theory）认为，人是有思想的、有理性的，人们的需要、目标、期望决定了激励的程度，也就是说，只有当人们有需要，并且有着达到目标的可能性时，积极性才会比较高，激励水平也比较高。因此，要让优秀人才“下得去、待得住、干得好、流得动”，就要建立合适的激励机制，满足他们的需求，才能较好地调动他们的积极性、主动性、创造性。

1、构建内容丰富的精神激励

（1）给以情感上的温暖。一些优秀人才来到农村会有心理上的落差，首先得给他们情感上的温暖。一方面，他们来到农村之前，各级领导要给他们以鼓励，到了农村之后，各级领导也要经常对他们的工作和生活表示关怀，定期或不定期的找他们了解一些情况，包括所取得的成绩或者遇到的困难，特别是要及时帮助他们解决困难。另一方面，要给他们一个温暖的生活环境，让他们觉得身边的每一位都是他们的亲人，自己就是农村这个大家庭中的一员。通过各方面的关爱来稳定他们的情绪，让他们觉得在农村工作是快乐的。

（2）强化责任感。较强的责任心是激励人们努力工作的动因，强化责任感可以通过外部施加压力来实现，比如制度监管，但是这种从物质上、精神上多方面进行约束的方式，是一种强迫人们尽职尽责工作的手段，容易给人们带来较大的心理压力，最后可能会适得其反。对于支持农村发展的这一相对特殊的人才群体，要让他们能自我驱动强化自身责任感会更好。首先，要给他们充分的权力，有了负责权力的权力，再给他们压担子，他们自然就不会抗拒了；其次，帮助他们做好职业生涯规划，帮助他们规划好未来的人生蓝图，让他们明确自己的发展目标，这样就可能进一步增强他们的责任意识。

2、构建个性化的环境激励

（1）提供良好的工作平台。农村的工作环境和城市有着很大的差异，特别是初次来到农村的人才，可能会因为对农村的诸多问题不了解，对很多事情无从下手，或者说心有余而力不足，最后只好撒手不管。因此，对于来到农村工作的人才，特别是农业技能型人才和投资型人才，首先必须有一个能让其充分发挥才能的舞台。对于农业技能型人才，他们不仅要发挥自己的技能优势进行农业生产或科研，还要带动全部农民提高农业技能，这没有大量的具有规模的农业项目、实验基地以及农民们的广泛配合是难以实现的。而对于投资型人才来说，大量的农业项目和政府的相关配套措施是必不可少的。

（2）营造和谐的工作氛围。根据马斯洛（Abraham Maslow）的需要层次理论（Hierarchy of Needs Theory），人才的尊重需要和自我实现的需要是高层次的需求。任何人都是需要得到尊重的，对于来到农村的人才，本身心理上可能就有一定的落差，就更需要被尊重。来到农村，主要工作对象和工作伙伴是农民，面临的主要问题也是农民的问题，农民们虽然淳朴善良，但也不乏蛮横不讲理的群体，不能让优秀人才初来乍到就受挫。因此，良好的工作氛围尤其重要。首先，营造心情舒畅、和谐融洽、奋发向上的工作氛围是必要的，特别是要增强农民群体对引进的优秀人才的凝聚力、感召力和这些人才对农村的归属感和认同感。其次，要尊重人才的意见和行为方法，用他们自己认同的目标、理想、信念等精神因素激发他们工作的主动性、积极性和创造性。

（3）营造温馨的生活环境。思想轻松，工作才能愉快。农村的娱乐设施相对比较少，紧张繁忙的工作之余也许只能独自在家里“自我放松”，这对于工作减压可能没有太大的帮助。对于在农村工作的人才特别是只身一人在农村工作的人才，家庭的温暖和组织的温暖是同等重要的，因此，经常组织一些以家庭为单位的集体娱乐活动非常有必要。农村作为一个天然的大生态园是很多城市工作人员可望不可及的，那么来到农村的这些人才正好可以利用农村的现有资源开展一些原生态的娱乐活动。

3、构建有竞争力的薪酬激励

（1）有竞争力的薪酬水平。农村难以引进并留住优秀的人才，除了农村没有好的发展前景之外，最为关键的原因还是很多农村的贫困让优秀人才望而却步。为了吸引大量的优秀人才到农村带动农村经济的发展，薪酬水平的高低是一个相当重要的因素。首先，对于初次就业来到农村的人才，其薪酬水平要和邻近城市工作人员的平均薪酬水平相当。其次，对于职称高的、经验丰富的人才，其薪酬水平应该比原来工作单位的薪酬更高，同时还要略高于同级别的城市工作人员。人才来到农村，在工作生活环境、发展前景等方面处于相对弱势，用物质来弥补也不愧为一种好的选择。

（2）确定适当的加薪因素。影响工作人员加薪的因素无外乎个人基本素质和资历、他人评价及行业标准、员工工作表现等三大类。要想在最大程度上激励优秀人才为农村发展作出贡献，必须确定适当的加薪因素。首先，工作年限即资历应该作为首要考虑的因素。农村吸引人才难，而留住人才则更难，随着在农村工作年限的增加，薪酬水平要体现出大幅度的提升，这样才可以吸引人才扎根农村为建设新农村服务。其次，广大农民的评价也可以作为是否加薪和加薪多少的重要依据，但对于来到农村工作的这些人才，一方面不能打击他们的积极性，以尽可能扩大加薪面和加大加薪幅度为原则，不一定非要评价为优秀才能加薪，只是不同等级的评价加薪的幅度应该不同；另一方面，对于无所作为的应该果断的予以辞退，不能因为人才的缺乏和难以引进就姑息。最后，工作成绩是不能忽视的一个重要因素。对于工作积极性高、工作成绩突出的人才不仅要给予特别的奖励，还要大幅提升薪酬水平，以激励他们长期为农村经济发展而努力工作。

要使大量的人才流向农村支持农村经济的发展，建立有效的人才激励机制是非常重要的。我们应该加强对农村如何引进和留住人才的研究，通过激发人才到农村工作的热情，激发他们在农村工作的积极性，充分发挥他们对农村经

济的带动作用，加快我国社会主义新农村建设的步伐。
作者：王小艳 来源：《当代经济》2009年第9期上

[>>返回](#)

相关新闻

- 湖南娄底围绕‘四个人事’打造人事工作品牌 2009-10-13
- 新疆招录毕业生疆籍优先 保证民族毕业生比例 2009-10-13
- 河北3万岗位送就业困难毕业生 2009-10-13
- 大企业开抢明年大学毕业生 招聘季来得比往年早 2009-10-13
- 沈阳应届高校毕业生就业率达85% 还有多场招聘会 2009-10-13
- 从基层到创业 西藏为高校毕业生就业提供四大选择 2009-10-13
- 株洲力促大学毕业生就业 2009-10-13

Copyright © 2006 中国人事科学研究院 版权所有
地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652
科研管理处：010-84635686、84622949
京ICP备05036988号