

论新农村建设的人才战略

作者：汕头大学法学院 曹良海

[摘要] 人才战略在新农村建设中起着至关重要的作用。人才是集知识、技术于一体的集合体，新农村建设的目标能否实现，人才是关键。因此，新农村建设要加强人才布局，要打破城乡二元结构，以市场为基础，加大国家的宏观调控，实现人才的统筹运用。既立足当前，又着眼长远，充分发挥各类人才的积极性和创造性。

[关键词] 新农村建设；人才战略；人才布局

新农村建设是一项长远而艰巨的任务，不仅需要国家政策的大力支持，而且需要大量的人才支撑。人在生产关系中最活跃的因素，在广阔的农村，没有人才，农业结构就不会面向市场得到合理调整；没有人才，新的农业技术就得不到广泛运用；没有人才，农产品无论数量还是质量就得不到提高；没有人才，就不能建立现代农业。[1]人才问题是新农村建设的关键，也成为制约新农村建设能否成功的瓶颈。如何培养人才、如何引进人才、如何配置人才、如何使用人才已成为新农村建设的当务之急。

一、新农村建设的人才现状

在目前城乡二元结构的体制下，城市和农村的差距越来越大，不仅仅体现在经济上的差距，而且最根本的差距在于人的素质上，城市居民的平均素质远远高于农村。农村人才的缺乏造成了人口素质低下，经济发展缓慢的严重后果。

1、新农村建设缺乏一支高素质的乡镇干部队伍

在新农村建设中，要实现政府的职能转变，乡镇干部要不断的更新观念。但他们习惯于上传下达，缺乏工作的主动性，缺乏发展意识与创新精神，不能承担在新农村建设中的主导角色。在工作中往往想当然，采用别人的建设模式，不去寻找适合乡情的发展途径。其次，在新农村建设中，乡镇干部最缺乏的是能力素质。乡镇干部长期从事行政事务性工作，法律知识、市场经济知识、农村实用技术都比较欠缺，无法满足群众的需求。再次，乡镇干部的配置存在结构性问题。乡镇干部管理体制仍然沿袭传统的管理模式，选拔用人范围狭小、渠道单一，搭建的领导班子不能形成一种最佳的组合，不能最大限度的发挥领导班子的整体效能。在新农村建设中，比较缺乏专业管理人才，特别是整体规划和经济人才。

2、农村干部素质堪忧

广大的村干部是新农村建设的具体组织者和直接参与者，他们的素质和能力高低将直接影响新农村建设的进程和质量。目前，相当一部分村干部的素质能力与建设新农村的形势任务要求相比，仍有较大差距。首先，村干部缺乏管理和资源整合能力。目前中国的农村结构依然是一种“差序格局”，是一个“一根根私人联系所构成的网络” [2]。村干部在日常事务的处理中作风不民主，工作程序不规范，缺乏处理事务的统一标准，往往夹杂过多的私人感情。村干部处理事务的不公正导致干群矛盾激化，关系紧张，也使村干部丧失在群众中的威信。在



新农村建设中，村干部最重要的一项工作是整合农村现有资源，将农村的人力、物力、财力进行有效配置，充分发挥其功效，但村干部基本不能整合农村资源，使农村重要的人文、自然资源大量闲置，也不能充分调动农民建设新农村的热情与积极性。其次，村干部本身缺乏带领农民建设新农村的动力。在农村，市场经济的观念逐渐渗透，集体经济观念逐渐消退，村干部在这一过程中首先考虑到的是自己作为一个利益个体，在农村市场化的过程中如何获得更多的资源和经济收入，来改善自己的经济状况和社会地位。至于带领群众发家致富、建设新农村是在他们经济条件宽裕之后的一项“副业”。因此，村干部还没有树立为村民服务的意识，还是一种传统的“乡绅”观念，作为村干部最多的还是一种地位象征，而不是一种责任，因而也就缺乏一种为民服务的激情与动力。

3、新农村建设的实用人才与高素质农民缺乏

新农村建设离不开农民和农村实用人才。梁漱溟在搞“乡村建设运动”时，就深刻认识到两者的重要性，他认为：乡村问题的解决，第一固然要靠乡村人为主；第二亦必须靠有知识、有眼光、有新的方法、新的技术的人与他合起来，方能解决问题。没有第一个条件，固然乡村问题不能解决；没有第二个条件，乡村问题亦不能解决。[3]梁漱溟认为乡村建设的主动动力，一是乡村人，即农民；二是有知识、有眼光、有新的方法、有新的技术的人，即知识分子。在新农村建设时期，我们仍然需要这两类人才，没有这两类人才，新农村建设也只能是一句空话。但目前新农村建设中的知识分子特别是农村实用人才如乡村教师、乡村医疗卫生人员、乡村科技服务人员、乡村文化工作人员等非常缺乏，他们不愿留在农村工作。留守农村的实用人才文化程度偏低，结构不合理，总体素质不高，发展后劲不足，难以充分发挥其示范性作用。不仅农村实用人才不愿留在农村工作，而且农民也不愿意把自己禁锢在土地上，他们努力寻找追求更大的经济利益来改善自己的生活和生存环境的机会。对于一般农民来讲，外出打工也许是他们惟一正确的选择。[4]同时农民为改善生存条件将大部分收入投入到教育当中，或者培养子女、或者自己学习技术，希望能够拥有一技之长而在市场竞争中胜出。这些在年龄、知识、才能等方面居优势地位的农村精英是农村发展的紧缺资源，但他们同时也成为农村流动人口中的主体。当他们拥有一定的知识和技术时，他们就会奔赴城市寻找更好的发展机会，而不是留在农村。农村精英集资金、技术、知识为一体，他们的流失不仅掏空农村资金也掏空农村人才。使新农村建设遭遇人才缺乏的巨大挑战。

4、农村人才开发管理体制不健全

农村经济基本是自给自足的小农经济，农业耕作是传统的农业发展模式，勤劳和节约并不能克服传统农业的落后性，为了促进农村生产效率的提高，要求农民获得并具有使用有关土壤、机械、动植物、农业化学等现代科学知识和技能。这就要求对农村人才进行开发培养。但目前，农村人才开发体系十分滞后，体制不健全。首先是缺乏农村人才开发的战略目标，没有详细而又切实可行的开发计划。有些部门对加强农村和农业人才开发的战略意义认识不足，没有把农业和农村人才开发列入社会整体人才资源开发范围统筹考虑和安排，缺乏人才开发的长、中、近期计划，消极被动的应对新农村建设的人才要求。其次，农村人才的培训机制不健全。对于正在从事农耕而不能上正规学校的成年人来说，农闲期间开办短期培训班教授新耕作法并进行家庭技术指导，是教会农民学会有效使用现代农业要素，提高农民素质的最好时机。但地方政府的资金投入十分有限，没有农村人才开发的专项资金，无力组织专门的培训机构对农民进行培训。同时，国家缺乏完善的农村人才发展配套措施，没有建立农村人才的评价体系和激励机制，政策前瞻性不强；政策法制化进程滞后；政策落实乏力。再次，农村人力资源缺乏有效整合。随着市场经济的不断发展，社会现代化的不断推进，农民已经不是传统意义上的农民，他们不断的分化，分属于不同的农业劳动阶层。分化的农民占有资金、土地、技术等不同的农业资源，但他们一般是单打独斗，各自为“政”，农村人力资



源缺乏有机、有效地整合和配置,不能充分发挥其优势,农村有限的人力、物力、财力不能发挥其最大的功效。

二、实施人才战略,推进新农村建设

新农村建设的人才战略是指在新农村建设的过程中为适应农村未来变化、实现新农村建设目标而制定的全局性、长远性的人力资源开发和管理的目标与思路。要实现新农村建设的战略目标,进行新农村建设的人才战略布局,就必须打破城乡二元结构,以市场为基础,加大国家的宏观调控,实现人才的统筹运用。

1、建立农村人才流通机制,制定优惠政策鼓励人才流向农村

中国是一个资本贫乏的国家,这就是说,如果我们想提高人民生活程度,想提高生产力,想改良生产技术,还得先创造一个先决条件,增加资本。[5]目前,中国农村基本还是处于资本缺乏状态,建设社会主义新农村需要资金、物资、技术等多方面的支持和帮助,但是主要的还要靠人力资本来支撑发展。新农村建设急需一批懂知识懂技术的农村实用人才回注农村,打开新农村建设的局面。如何吸引人才回注农村成为新农村建设人才战略的当务之急,因此,必须要建立一个农村人才流通的平台,形成正常的人才流通机制。资本天生具有趋利性,人才作为资本也追求高额的利润,因此,要促使人才回注农村,构建农村人才流通机制,政府应出台相应的法规和措施,完善城市人才向农村流动的渠道,建立城市人才支援新农村建设的长效机制,为新农村建设引进城市人才创造良好的政策环境;同时,国家继续增大农村投资力度,让财政资金向农村倾斜,制定优惠的经济政策,鼓励社会资金向农村投资,鼓励有技术有知识的人才在农村创业,让社会资本以更低廉的成本获得更大的经济效益,促使农村角色的转换,不再是一个被支援的对像,而是一个创业的舞台,是一个有利可图的地方,为人才回注营造一个良好的经济环境。

2、建设一支高素质的干部队伍

当代中国,最紧缺的不是自然资源、不是金钱财富,也不是各类专业技术人才(尽管这些也很缺),而是千百万富有创造才能,善于从事创造性领导活动的领导人才。[6]一支高素质的领导干部队伍是新农村建设能否成功的领导保证。因此,在新农村建设中必须要搭建一个强有力的领导班子。搭建领导班子,要车马炮俱全,有熟悉经济方面的,有善于管理方面的,要考虑整个班子的智力结构,形成一个“联合体”,使领导干部团队的功效得到最大的发挥。同时,要加大对领导干部特别是乡镇、村级干部的培训力度,提高干部素质,树立服务意识,强化社会管理和公共服务职能,增强干部的政策水平和执政能力,提高行政效率,能够创造性的完成各项工作,适应新农村建设的需要。再次,实行村干部交流制度,加强落后地区的领导力量。拥有新农村建设经验的先进地区的村干部可以交流到落后地区,帮助落后地区的村干部更新观念,培养他们的实践操作能力,先进地区的村干部用他们积累的丰富的实践经验来指导落后地区新农村建设的战略布局,制定更切实可行的规划,推动新农村建设。

3、提高农民素质

新农村建设最重要的方面就是要加大对农民的投资,全面提高农民的素质。依靠向农民进行特殊投资,使他们获得必要的新技能和新知识,从而成功地实现农业的经济增长。首先,加强农村中等职业技术教育和成人教育,提高农民的劳动技能。技术培训的方式可以多种多样,可以有规模的组织学习,也可以深入农田结合实际进行教授,让培训的形式生动活泼,也便于农民学习和接受。其次,加强农业合作组织建设,培养复合型的新型农民。现代农业要求建立健全农业服务组织,尤其是生产组织和商业组织,将分散的农户组织起来实行适度的规模经营,有利于将农村的各种资源进行有效配置,提高农村经济效益。在农业合作组织中,农民各有分工,但都将自己置身于统一的大市场中,农民也要参与交易、竞争活动,适应“适者生存”的自然法则,这就促使农民充分发挥自己的主观能动性,主动的去学习生产、经营、管理等知识,不断的增长自己的市场经济意识、法律意识,提高自己的综合素质,努



力把自己打造成为复合型人才，以适应社会发展的需要。

4、农村人才的自我设计

新农村建设是一项长期的战略决策，新农村建设目标是分阶段有步骤逐渐实现的，因此，新农村建设在不同的发展阶段有着特定的发展目标，必须有一定数量的专门人才作为目标实现的保证。但目前，农村人才紧缺、人才结构配置不合理，成为新农村建设发展的羁绊。所以，在农村人才的开发中要具有预见性，对农村人才进行合理规划，以确保未来农村人才的开发和未来新农村建设发展目标相一致。对农村人才需求进行合理的预测和规划，一个有效的措施就是要求农村人才自我设计。所谓农村人才的自我设计，就是根据人才成长规律的要求，为最大限度地开发自己的聪明才智，实现理想目标而制定的自我成才的总体方案。[7]农村人才根据自身的条件和外部环境自我审视，根据自身能力素质和兴趣爱好确定自己的发展方向，设计人生发展的总体方案，同时又制定短期目标。总体方案要具前瞻性和轮廓性，而短期目标要详细而具体，具有可操作性，同时，随着环境的变化不断的修改和完善自己的目标，寻找实现目标的最好途径。农村人才根据新农村建设的发展要求和自身素质，不断调整，不断成长，促进农村的发展，实现新农村建设的目标。

总之，新农村建设的关键在于人才，要实现新农村建设的战略目标，我们必须注重农村人才的战略布局，构建符合新农村建设实际的人才结构，统筹规划，使农村人力资源得到优化配置。

[参考文献]

- [1] 吴鸣.新农村建设推进智力反哺战略初探[J].农业现代化研究.2007（01）
- [2] 费孝通.乡土中国[M].北京：生活·读书·新知三联书店,1985：29
- [3] 朱汉国.梁漱溟乡村建设研究[M].山西：山西教育出版社.,1996：116
- [4] 贺雪峰.乡村治理的社会基础：转型期乡村社会性质研究[M].北京：中国社会科学出版社,2003：35
- [5] 费孝通.乡土重建[M].观察社,1948：125
- [6] 王元瑞.导人才的创造素质[M].北京：北京科学技术出版社,1988：2
- [7] 赵世荣.农村人才开发论[M].北京：中国人事出版社,1992：120

[作者简介]

曹良海（1980--），男，湖南武冈人，硕士研究生，从事公共政策研究。

