

# 农村专业技术人才发展政策平台的构建

郭海丽 (西北农林科技大学, 陕西杨凌 712100)

**摘要** 指出了我国农村专业技术人才队伍发展存在的问题, 提出了搭建农村专业技术人才发展政策平台的具体措施。

**关键词** 农村专业技术人才; 政策平台; 构建

**中图分类号** F304.6 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2007)19-05861-01

新中国成立以来, 我国农村专业技术人才队伍经过半个多世纪的曲折发展, 目前已初步形成了一支专业基础较强、学科门类较齐全、布局较合理的农业专业技术人才队伍, 为农业的科研与发展提供了有利的人才支撑。截止2002年底, 我国农业专业技术人才数量已由建国初期的470余人, 发展为48952人, 但是, 从农业的长期发展来看, 现阶段我国的农业专业技术人才队伍, 还存在着人才流失、专业结构不合理、人才分布不合理、总体素质较低等问题。上述问题的存在已严重影响了农村经济发展和社会的进步。产生上述问题, 有一些客观原因(如有些地方地理位置偏远、经济欠发达等), 但是最根本的原因还是人才观念滞后、政策不力、机制不活。所以, 必须搭建好农村专业技术人才发展所需的政策平台, 吸引、发展农村专业技术人才队伍, 才能发挥农村专业技术人才应有的作用。

## 1 改革和完善分配制度

现行的分配政策对农村专业技术人才虽然也在一定程度上体现了业绩和收入的对等关系, 但总体上并没有真正的体现多劳多得, 也没有真正地按贡献的大小来给予不同程度的奖励, 因而并未起到应有的激励作用。因此, 要调动人才的积极性, 必须改革收入分配制度及完善考核奖励制度。

(1) 在分配制度的改革中, 应该尝试、探索不同的分配形式, 比如协议工资、年薪制等, 要体现按岗定酬、按任务定酬、按贡献和业绩定酬的原则。经过分析, 普遍认为工资应该由基本工资、岗位津贴、绩效奖励3个部分构成, 即工资=基本工资+岗位津贴+绩效奖励。岗位津贴既体现了政府对农村专业技术人才的重视, 又增加了在广大农村辛勤工作的农村专业技术人才的收入, 可以提高其工作积极性。奖励是对工作人员工作表现的一种鼓励性报酬。绩效奖励是通过将农村专业技术人才的工作成绩分成不同的部分, 确定等级标准赋予相应的权重系数, 然后根据每个人的工作成绩计算出相应的绩效奖励数额。这样既体现了按劳分配、多劳多得的分配制度, 又拉开了收入层次。

(2) 通过分配制度向关键岗位和有突出贡献的人才倾斜。这样可以充分调动农村专业技术人才的工作积极性, 使其为农村的发展做出更大的贡献。同时, 对做出突出贡献的农村专业技术人才予以重奖, 从而体现对人才的重视程度, 同时又可吸引部分人才去农村服务。

(3) 尝试进行有偿农业科技服务。根据服务的性质收取一定费用, 这样可以使农村专业技术人才更好的发挥作用以

及更好的为农民服务。

## 2 坚持和完善专业技术职务评聘制度

认真做好各类学术技术带头人的培养、选拔、推荐工作, 每年组织评委会, 对各类专家、拔尖专业技术人才进行考核、调整。按照“公正、公平、公开”的原则, 建立、健全评委会组织, 加强专业和学科组的职能, 保证评审质量, 使评聘工作规范化、制度化, 而且要做到合理、公开。在农村专业技术人才的评价中, 重在业内和社会的认可; 在农村专业技术人才申报和高级专业技术职务任职资格考评时, 给予其学历、论文、外语等方面政策上的倾斜。在评聘工作中, 注意破格推荐具有真才实学的优秀专业技术人员晋升职称, 并优先录用在工作中有突出贡献的人才为干部、优先晋升科技成果明显的人才的专业技术职称, 以激励专业技术人才在工作中奋发进取。

## 3 深化人事制度改革, 培育和完善人才市场

(1) 按照社会主义市场经济体制的要求, 进一步深化人事制度改革, 改变人才供求上的单一行政调配方法, 打破人才单位所有制、部门所有制局限, 建立和完善具有中国特色的社会主义人才市场, 用市场机制有效地调节和平衡人才的供求关系, 解决人才分布不合理和使用不合理问题。管理部门和用人单位应确立只要有利于改善人才的分布和结构调整, 有利于人才作用发挥和生活环境改善, 就是合理的人才流动的新观念。通过常设的人才市场和建立专业性人才交流机构, 形成和完善人才公开招聘、公平竞争、双向选择、灵活开放、高效有序的人才机制。

(2) 充分发挥人才市场的作用, 规范扩大人才引进和交流的渠道, 使人才资源得到优化配置。要充分利用人才资源信息网络, 为单位用人和择岗提供全方位的服务。运用法律、经济和行政的手段, 保护用人单位和个人的合法权益, 正确引导人才的合理流动, 使人才资源得到合理配置, 以发挥人才的最大作用。

(3) 建立农村专业技术人才研究机构, 统筹、协调开展农村专业技术人才方面的有关理论和实践研究, 把人才研究和人才预测以及人才规划有机地结合起来, 使农村专业技术人才培养、人才开发和人才规划工作更加规范化、科学化。

## 4 加大投入力度, 确保农村专业技术人才队伍顺利发展

农业科学研究、试验示范以及技术推广的周期长、风险大。农业科技研究与推广多属于公益性质, 自身经济效益差。农民对技术的要求虽很强烈, 但吸纳能力低。政府投入是农村专业技术人才培养和农业科技投入的主渠道。各级政府要予以高度重视, 按照《农业法》的要求, 逐年增加对农业科技及其人才队伍建设的财政投入, 并确保投入增长幅度

(上接第5861页)

不低于同级财政收入增长幅度,切实稳定公共财政扶持的主渠道,形成以公共财政投入为引导、用人单位投入为主体、社会和个人投入为补充的多元化农村专业技术人才资源开发投入机制。同时,通过政府加大投资力度,加强基层农业科研推广机构的基础建设,使科研条件得到较大改善,为稳定农村专业技术人才队伍创造一个良好的外部环境。

## 5 建立农村专业技术人才的社会保障体系

(1) 改善农村专业技术人才的工作环境,建立健全人才保障制度体系。要想使农村专业技术人才全心全意的投入工作,发挥其最大作用,必须要解决其“后顾之忧”,使其在一个舒心、稳定的环境中工作。同时建立健全人才保障制度体系,是市场经济条件下必不可少的环节。要出台和完

善相关政策,为农村专业技术人才提供劳动人事方面的权益保障,改革和完善退休制度,确保其在养老、医疗等方面享受良好的社会保障。

(2) 逐步改善农村专业技术人才的住房、生活设施和居住环境。制定包括户籍管理、住房安排、交通工具、子女入学等方面的优惠政策,为农村专业技术人才的生活提供方便、工作提供条件,这样才能够吸引人才、留住人才。

## 参考文献

- [1] 王川.我国农业科技人才队伍建设的问题探讨[J].农业科技管理,2005,24(2):67-69.
- [2] 柳云波,张大勇.浅谈农业科技人才队伍的发展建设[J].农业经济,2004(4):41-42.
- [3] 中华人民共和国农村与社会发展司,中国农村技术开发中心.2003中国农村科技发展报告[M].北京:中国农业出版社,2004.