

文章编号:2095-7386(2021)03-0065-08

DOI:10.3969/j.issn.2095-7386.2021.03.012

促进湖北省乡村人才振兴的长效机制

余茂辉,朱桂芬

(武汉轻工大学 湖北县域经济发展研究中心,湖北 武汉 430023)

摘要:人才振兴是实现乡村振兴的基础,乡村人才在乡村振兴中具有重要的引领、带动和示范作用。近年来,湖北省乡村人才发展遇到了瓶颈,乡村振兴战略的快速推进受到制约,进而呈现乡村人才引不进、用不好和留不住等现实困境,构建乡村人才振兴的长效机制是走出困境的关键点。构建聚才的动力机制,破解乡村人才引不进问题;构建育才的能力机制,破解乡村人才用不好问题;构建留才的保障机制,破解乡村人才留不住问题,形成重点突出、覆盖全面、措施完善的乡村人才振兴的长效机制,为湖北省乡村振兴提供强大的人才动力和重要保障。

关键词:乡村人才振兴;现实困境;长效机制;湖北省

中图分类号:F241.21

文献标识码:A

A long-term mechanism of promoting the revitalization of rural talents in Hubei Province

YU Mao-hui, ZHU Gui-fen

(Center for County Economic Development Research in Hubei,
Wuhan Polytechnic University, Wuhan 430023, China)

Abstract: Talent revitalization is the basis for realizing rural revitalization. Rural talents play an important role in leading, driving and demonstrating rural revitalization. In recent years, the development of rural talents in Hubei Province has encountered a bottleneck, which restricts the rapid advancement of Hubei Province's rural revitalization strategy. In the face of the real dilemmas such as the inability to attract, improperly use and retain rural talents in Hubei Province, building a long-term mechanism for the revitalization of rural talents is the key to getting out of the predicament. Construct a motivation mechanism to gather talents to solve the problem of the inability to attract rural talents; build a capacity mechanism for cultivating talents to solve the problem of poor use of rural talents; build a guarantee mechanism for talent retention to solve the problem of inability to retain rural talents. Eventually, a long-term mechanism for the revitalization of rural talents with prominent focus, comprehensive coverage and complete measures will be formed, which will provide strong talent motivation and important guarantee for the revitalization of rural areas in Hubei Province.

Key words: Rural talents revitalization; Realistic dilemma; Long-term mechanism; Hubei Province

1 引言

人才在乡村振兴中具有关键作用。人才作为乡村振兴最持久最深刻的内生动力,是乡村振兴的基础保障与动力之源,是实现乡村振兴的必然选择。湖北省是传统农业大省,其农村人才仍然面临着很大的缺口,严重制约了湖北省农业、农村的发展和乡村振兴战略的实施,只有立足农业大省发展实际,突破人才瓶颈,上下、内外联动,共同发力,在“聚才”、“育才”和“留才”上下功夫,推动乡村从“人才输血”向“人才造血”转变,真正打造一支高水平、高质量、爱农民、爱农村的乡村人才队伍,才能促进湖北省爬坡过坎、提档升级,由农业大省向农业强省跨越,真正实现湖北省乡村全面振兴。

2 人才在乡村振兴中的重要作用

乡村振兴战略的关键在于人才振兴,我国十分重视乡村人才方面的各项工作。在《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》中,提出要大力开发人力资本,推动技术、经营管理、智力下乡,培养更多的乡村人才。“致天下之治者在人才”,人才的集聚为乡村注入源源不断的新鲜血液,乡村振兴才能拥有坚实的基础。因此,大力培养了解农业、热爱农村和关爱农民的乡村人才队伍是实施乡村振兴战略的关键。那么,乡村振兴需要什么样的人才呢?乡村振兴需要的人才主要分为三种类型:一是带领农民干的人才,二是帮助农民干的人才,三是自己独立干的人才,这些人才在乡村振兴的各个方面都发挥了极其重要的作用。

2.1 带领农民干的人才:引领作用

在乡村振兴中,优秀的企业家人才是最宝贵的人才,企业家型的人才一定能够带动农村产业的发展,例如一些合作社的带头人或者明星村的带头人。这类人才需要具备企业家的优秀品质,有德有才,既要有很高的品德和责任感去带领乡亲们致富,又要有企业家的才能,用自己的本领带领乡亲们振兴乡村,不仅要懂农业、爱农民,还要爱农村。

带领农民干的人才在三个方面有着自己独特且关键的引领作用。第一,发现商机。他们能够看到普通村民看不到的商机,能够看清国家或某个地区发展的大趋势,分析周围的产业环境和自身发展的优势、劣势所在,能够发现农村资源的新用途,能够找到商机和乡村产业振兴的切入点。第二,组织创新。作为具有优秀企业家才能的人才,通过组织村

集体+农户、合作社+农户、产权入股等方式,能够把老百姓的积极性调动起来,使村民能充分地参与到乡村振兴的各个环节。第三,配置资源。优秀的企业家型人才具有战略思维和创新精神,他们能够对土地、水、资金、人才等资源进行合理地调配控制,能够提高资源配置的效率,能够有效地调节和推进农村经济的发展,从而帮助农民、服务中间商、满足消费者。

2.2 帮助农民干的人才:带动作用

乡村振兴,不仅需要优秀企业家型的人才,也需要一大批帮助农民干的人才。这类人才以技术人员为主,是乡村振兴的基础,主要有科技推广人才、涉农企业、农村专业技术协会、农业高校和研究机构、农机手、无人机手等。

帮助农民干的人才在乡村振兴中发挥了重要的带动作用。第一,科技推广人才。农民生产要靠科技,科技推广人才能够帮助农民将农作物种得更好、养得更好。我国从事农技推广的组织机构很多,例如农技推广中心、农村专业技术协会等,通过教授农民新的农业种植管理技术,使农业生产更加高效,农产品的数量和质量水平得到一定程度地提高,从而增加农民的收入,促进乡村的发展。第二,涉农企业。与农业有关的企业可以通过公司+农户、公司+合作社等方式向农民提供信息、推荐物资、销售产品、支持技术等服务,促进农民增产增收,抵御外来风险。例如卖化肥的企业可以帮助指导农民怎样去施肥等。第三,农业高校和研究机构。通过产学研结合,其不仅能够研究和培育更好的农业新品种,不断进行科技创新,也能为农村产业发展培养和提供更多的农业人才,进行社会服务。

2.3 自己独立干的人才:示范作用

乡村的振兴也需要一大批自己独立干的人才——新型职业农民,也就是规模化的家庭农场主。这些人才类似于小型的企业家,爱农业、懂技术、善经营,他们头脑灵活,能够积极主动学习新的种植或养殖技能、新的农业技术,对新生事物的接受和掌握能力较强。

在乡村振兴中,自己独立干的人才发挥了重要的示范作用。新型职业农民是一种具有农业专业知识和技能乡村实用人才,在农业生产中利用其专业的知识和丰富的经验,能够极大地提高农业生产效率,其生产力远远超过传统农民。新型职业农民所取得的实际成果,不仅能够为农业提质增效、推动农业发展,还能发挥重要的示范作用,激发传统农民

的积极性,使其努力向新型职业农民学习,逐渐朝着职业农民的方向发展。总体来说,这类人才的发展有利于提高农民的整体收入,有利于当地农业和农村的发展,为乡村振兴目标的实现提供了巨大帮助。

3 湖北省乡村人才振兴的现实困境

目前,湖北省的乡村人才振兴还存在一些现实困境,例如:人才引不进、人才用不好和人才留不住,这些人才困境问题给乡村带来了很大的负面影响,制约着湖北省农村经济的发展。

3.1 人才引不进

乡村人才质量和结构在很大程度上影响着乡村的发展,人才质量偏低,会降低乡村治理的有效性;人才结构不合理,会延缓乡村振兴的实施进程。目前,湖北省乡村人才质量和结构方面仍存在很多问题,还不能满足乡村振兴发展的各项需要。

一方面是难以引进从事农业经营的青年人才,

乡村人力资本面临老龄化。根据湖北省第三次全国农业普查的调查结果(表1)显示,农业生产经营人员、规模农业生产经营人员和农业经营单位农业生产经营人员处于55岁及以上年龄段的人员,占总数的41.4%、27.3%和22.7%;而35岁及以下年龄段的经营人员只占10.8%、13.3%和14.3%^[1],可见湖北省农业经营人员当中老龄化较为严重,从事农业生产经营的青年农业人才储备量不够、人才引进缺口仍然很大。另一方面是各农业行业人力资本分布结构不合理,其乡村人才队伍结构还有待优化。近年来,湖北省从事农业经营的乡村科技人才、实用人才和新型职业农民等各类人才所占比例不高,在涉农一线工作的大多是本科以下的学历和初级、中级职称的人员,现有人才队伍学历普遍较低、缺乏技能等,这些问题都极大地影响了湖北省乡村振兴的发展。由此可以看出,湖北省引进高质量乡村人才的工作水平较低。

表1 湖北省农业生产经营人员年龄及主要从事行业构成

单位(%)			
农业生产经营人员构成	农业生产经营人员占比	规模农业生产经营人员占比	农业经营单位农业生产经营人员占比
农业生产经营人员年龄构成			
年龄35岁及以下	10.8	13.3	14.3
年龄35-54岁	47.8	59.3	63.1
年龄55岁及以上	41.4	27.3	22.7
农业生产经营人员主要从事农业行业构成			
种植业	93.0	57.8	44.8
林业	1.6	3.5	13.4
畜牧业	2.8	24.4	18.1
渔业	2.1	12.2	12.0
农林牧渔服务业	0.6	2.1	11.7

数据来源:湖北省第三次全国农业普查主要数据公报(第五号)。

出现这种现象,首先是因为湖北省的乡村区位优势吸引力不强,公共基础设施建设相对滞后,基层公共服务力量相对薄弱。由于城乡之间的社会政策不同,湖北省城乡之间存在明显的差距,如养老金、福利、医疗、社会保障、教育和劳动保障等,使农村社会经济发展越来越边缘化,无法吸引中高端人才。其次,湖北省乡村创业创新环境较差,资金、技术服务、风险保障等方面的支持不足,创业平台的支撑力不强。再者,由于湖北省的一些乡村地区对乡村人才振兴的理念并不十分重视,因此一些地方和个人未能在议事日程和经费投入上把人才放在重要位置,对人力资本投入不足,没有充分落实乡村实用人才的待遇和补助政策,难以调动他们的积极性及吸

引人才。例如:重视吸引投资,忽略招聘人才;重视项目投资,忽略人才投资;重视要素开发,忽略人才开发等,这些都忽视了人才的基础性作用。目前,湖北省农村人居环境仍投资不足,城乡建设相对落后,基础设施、卫生、文化和教育等公共服务无法满足需求,经济效益低下,人才福利无法及时兑现,人才可持续发展缺乏平台,人才缺乏施展其才华的空间和实现自身事业价值的载体。

3.2 人才用不好

根据湖北省统计局2018年的统计数据,位于我国中部的湖北省有近6000万常住人口。其中,城镇人口2649万人,占人口总数的44.2%;农村人口3351万人,占总人口的55.8%。湖北省作为我国

著名的教育强省,985、211 大学就有 9 所,国家部委直属重点大学^[2]有 8 所。即便拥有如此丰富且优质的高等教育资源,但湖北省多数乡村地区还存在人才误用的情况,不能很好地发挥人才优势。

湖北省乡村人才用不好主要体现在以下几个方面。首先,乡村人才综合素质有待提高。从湖北省乡村人才的学历分布情况(表 2)来看,湖北省大专及以上学历的人口为 550 万人,占总人口的 9.30%,高中及以上文化程度的人数达到 950 万人,占总数的 16.10%,而初中和小学文化程度的人数达到了 2270 万人和 1300 万人,分别占总数的 38.40% 和 22%^[3]。由此可见,湖北省的高学历、推广型人才明显缺乏,高质量的乡村人才缺口仍然很大。其次,乡村人才培养规划不适应新时期乡村发展的需要。湖北省虽然从政策、教育、资金等方面加强了对乡村人才的培养,但其培训内容建设的时效性存在不足。目前,湖北省乡村人才培养、培训的重点在种养技

术、经营管理等方面,但农业新产业的进一步发展缺少动力,知识体系落后,不能适应新时期农业农村发展的实际需要。再就是,湖北省的人才培养力度不够、培育体系不完善。湖北省农村基础教育仍然薄弱,农村继续教育发展相对滞后,基层干部队伍整体形象不容乐观。例如,一些农村基层干部不称职,管理能力较差,对新事物、新政策的认识和理解存在一定差距,对互联网+、农村电子商务、农产品深加工包装、现代农业管理体制、乡村旅游和休闲康复疗养等新业态不够了解^[4]。此外,湖北省的人才培育体系还不够完善。由于乡镇农业技术人员数量少、工资待遇低,对人员的培训重视程度不高,导致培训工作缺乏统筹规划,比较混乱。尽管湖北省已经形成了多方参与的乡村人才教育培训体系,但政府部门仍起主导作用,市场调节作用薄弱,总体规划能力不足,未能根据乡村发展的实际情况和市场需求进行合理的调整。

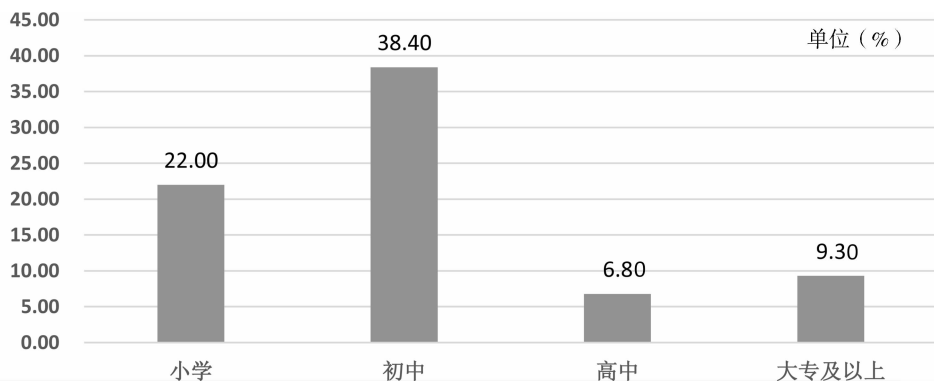


图1 湖北省乡村人才的学历分布情况

3.3 人才留不住

人才流失严重、人才持久性不强是我国广大乡村都存在的问题。近年来,随着城市化率的不断提高和基础教育的普及,越来越多的农村学生进入城市求学,接受了更高层次、更高水平的教育,其综合素质也得到了很大提高。但是,愿意学成归乡创业和扎根家乡发展的学生却寥寥无几。随着农民工人数的不断增长,大量乡村人口流入城镇,湖北省乡村人口和乡村就业逐年减少,乡村人力资源流失严重,结构布局不平衡。据 2020 年湖北省农村统计年鉴中统计数据(表 3)显示,湖北农村劳动力省外务工人数达到 641.50 万人^[5],可见农村地区目前人才外流趋势明显。此外,湖北省大部分农村外出从业人员的年龄都处于 21-49 岁(表 4),且人数逐年上升。由此可以看出,青少年随着年龄的增长,将会有选择性地留在乡村,导致乡村长期常驻人口以老年人和小孩为主,青壮年劳动力流失情况比较严重,乡

村难以人气旺盛,“振兴”也很难真正实现。

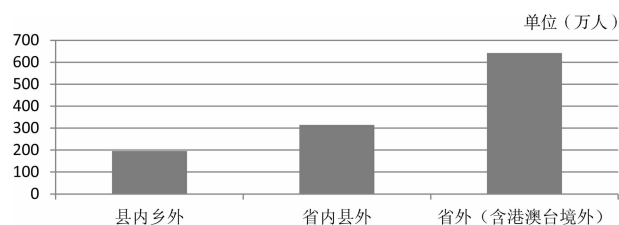


图2 2020 年湖北省农村劳动力外出情况

注:数据来源于《2020 年湖北省农村统计年鉴》。

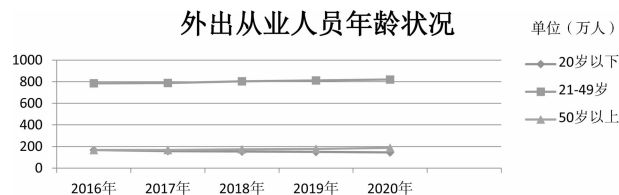


图3 湖北省外出从业人员年龄状况

注:数据来源于 2016 年-2020 年湖北省农村统计年鉴。

与本土人才相比,湖北省乡村外来人口持久性不强的特征更加明显。目前,湖北省农业专业的毕业生人数持续减少,占毕业生总数的比例不断下降,导致在农业专业技术人员中,高学历人员的比例严重不足,湖北乡村人才留不住等现象普遍存在,极大地影响了湖北省乡村振兴的发展进程。湖北省乡村人才流失的原因主要有以下三个方面。首先,乡村区位偏远,交通不便。与城市相比,基础设施、公共服务、生活环境等存在很大差距。例如,没有统一规划住房,卫生条件差,医疗和教育设施落后,村能源、通讯设施(见表2)不完善,乡镇、村文化教育等设施(表3)不完善,这些情况都极大地限制了人们生活质量的提高和生活水平的改善,乡村人才的物质和精神文化需要没有得到满足,乡村生活与城市生活的差距仍然过大,导致无法吸引人才长久地居住在乡村、扎根于乡村。其次,激励保障机制不健全。乡村地区还存在许多留乡人才不能得到与其能力相对应的待遇和报酬,并且他们的工作能力与工作平台也存在不相称的情况,导致其自身价值不能得到充分体现。实际上,为了抢占人才,城市基本上取消了对人才落户的限制,对租房、购房和子女学费的补贴等措施已经成为吸引人才的有效措施。然而,乡村

地区对人才激励和保障机制的重视程度不够,对其投入不足以调动人才的积极性。并且乡村人才的甄别和考核标准与现实并不紧密相关,激励方式单一,使乡村原有的劳动力大量流入城市,特别是文化素质较高的劳动力,被城市的人才激励保障机制所吸引。第三,基层干部的晋升渠道不畅也是一个重要原因。由于晋升人数、基层干部自身学历等方面有所限制,导致乡村对优秀干部的吸引力不强。例如,许多村干部的个人晋升空间很小,往往只能晋升到科级干部。此外,乡镇等上级部门经常对乡镇干部追责加压,却忽略了他们的待遇、健康与未来发展,导致基层干部人才流失。

表2 乡村能源、通讯设施状况

单位(%)

指标	全省占比
通天然气的村	8.70
安装了有线电视的村	90.00
通宽带互联网的村	95.50
有电子商务配送站点的村	26.70

数据来源:湖北省第三次全国农业普查主要数据公报(第三号)。

表3 乡镇、村文化教育设施状况

单位(%)

指标	全省占比	指标	全省占比
有幼儿园、托儿所的乡镇	99.60	有幼儿园、托儿所的村	20.40
有图书馆、文化站的乡镇	98.80	有体育健身场所的村	54.30
有剧场、影剧院的乡镇	25.20	有农民业余文化组织的村	48.40
有体育场馆的乡镇	15.30		
有公园及休闲健身广场的乡镇	84.20		

数据来源:湖北省第三次全国农业普查主要数据公报(第三号)。

4 促进湖北乡村人才振兴的长效机制

乡村是否能够吸引人才、用好人才和留住人才,是乡村能否振兴的关键所在。湖北作为教育强省,必须树立“人才是第一资源”的理念。在新时代的背景下,乡村人才振兴的发展既面临机遇,也面临巨大挑战。面对湖北乡村人才振兴的现实困境,要有针对性地构建聚才的动力机制、育才的能力机制和留才的保障机制,以充分激发现有乡村人才的生命活力,让各种人才能够在乡村充分展示出自己的才华和能力^[6],有效地促进湖北省乡村人才振兴。

4.1 构建聚才的动力机制

人口流入对实现乡村振兴战略起着至关重要的

作用^[7],是乡村经济、社会和人力资本的重要来源^[8]。传统农业转变成现代农业是乡村振兴的重要一环,乡村要展现广阔的发展空间,才能在很大程度上吸引人才、集聚人才。湖北省在振兴乡村的过程中,面对当前乡村人才短缺和结构失衡,应该致力于扩充乡村人才库、增加人力资本存量,通过完善聚才的动力机制积极引进社会各界的优秀人才。而乡村要引进人才,关键还是要提高乡村的吸引力。

1)乡村要提供广阔的产业发展空间,鼓励城市人才下乡返乡。通过鼓励建设乡村新产业,吸引乡村人才的回流,让资本的投入量获得实际的规模产出。通过互联网+、大数据以及其他形式来探索乡村创业兴业模式,做好“筑巢引凤”工作,鼓励和吸

引各种人才回乡创业。既要发挥政府的主导作用,也要注重市场配置资源的决定性作用,大力完善人才向乡村流动的各项政策措施,鼓励和支持通过乡情亲情引才,吸引乡村振兴需要的各行业人才回乡创新创业。通过制定和实施相关政策,鼓励城市人才下乡,不断推进大学生村官计划、“三支一扶”项目等。

2) 乡村要建设良好环境,完善基础设施,依靠文明乡风宣传吸引人才集聚。乡村和城市的基础设施差距越大,人才回流所遇到的障碍就愈大。因此,乡村人才振兴需要在发展产业的同时,重视乡村基础设施建设,加大基础设施和公共服务投入,改善乡村生活条件。除了通过人员轮岗培训和互联网共享等方式使乡村能够共享高质量的城市优质资源外,还可以通过制定税收和土地出让金等政策,专门设立乡村公共服务发展基金。完善的政策体系、优质的文化环境和健全的社会保障是促进人才成长和发展并实现其价值的重要保证。湖北省政府可通过落实危房改造、修路通水、增加医疗社会保障点等具体措施来提高人才在乡村的生活水平和满意度、舒适度。除此之外,可以利用广播、电视、互联网平台等媒体加强对“乡村振兴”和“三农”的宣传工作,全方位、多层次地展示乡村风貌和乡土文化,激发社会各界回乡创业、为乡村谋发展的浓烈乡情。

3) 构建人才供需平台、人才输送通道,建立人才联系机制。政府应在乡村人才输送渠道和供需平台建设中发挥主导作用,通过加大资金投入,完善优惠政策等方式,选拔一批骨干精英队伍深入资源匮乏、教育基础薄弱、科技力量不足的乡村地区,为当地的涉农人员进行技术培训,为乡村产业的发展进行技术推广。这批骨干精英队伍可以是受过高等教育的专业农科人才,也可以是长期扎根在乡村、拥有丰富经验的农业种植经营人员。此外,可以充分利用网络平台,构建乡村人才供需平台,实时更新湖北乡村人才的相关情况,提高人才信息的流畅性,及时补足乡村人才缺口,为湖北省乡村振兴提供坚实的人才后盾。不仅如此,也要加快建立和完善本地在外人才信息库,实时更新、动态管理本地在外人才的基本情况、就业情况和创业情况,及时引进本地在外人才回乡返乡创业就业。同时,要建立人才联系机制,鼓励各级建立乡村人才协会,加强乡村人才的交流与合作,充分利用人才交流会等活动,介绍家乡的发展状况、人文环境等,宣传人才优待政策,鼓励和引导优秀人才回乡发展。

4.2 构建育才的能力机制

聚才是一次对乡村的“人才输血”,但想要真正促进湖北省乡村的长效发展,必须要向“人才造血”转变,而“人才造血”的关键就在于要建立育才的能力机制。

1) 立足实情制订乡村人才培养规划,促进人才规划与产业规划相融合。湖北省作为我国知名的教育强省,教育实力不容小觑。但是,农业高科技人才主要集中在城市高校和科研机构当中,他们很少或很难深入乡村地区去进行实地调研,对当地发展情况不够了解,缺乏有效的指导。所以,制定和实施科学的乡村规划和人才培养计划需要根据当地实际情况,精准实施规划指导,将人才规划和乡村产业规划紧密结合,既能充分发挥人才的效用,又能满足乡村发展的人才需求。

2) 加大培训力度,提升乡村人力资本要素,完善人才培育体系建设。一方面,要强化村“两委”干部的教育培训。要把好选拔和培育的关口,重用贤才,加大培育“两委”干部人才,提高他们的综合素质,使之与乡村实际需要和长远发展相适应^[9]。同时,要加强对村“两委”干部培训工作的创新力度,利用各级党校、高校的资源优势举办村“两委”干部培训班,大力提升乡村干部的培训效果。另一方面,加强新型职业农民的教育培训工作。根据农村产业的结构特点和农民自身的职业特点、现实需求,有针对性地加强对他们的教育培训。可以通过建立一些新型职业农民学校,加强实践教学,让传统农民有机会接触和学习以及掌握促进农业高效发展的实用技能。同时,应提高农村技能培训的准确性和标准化。通过创办“田间课堂”、“农村讲堂”等形式,邀请三农方面的专家学者和农村经验丰富的“田秀才”进行分类别、分层次的授课讲学,全面开展“学历+技能+创业+文明素质”教育教学。

3) 加强本土管理、实践育才,完善乡村实用人才培养机制。乡村能否振兴离不开乡村实用人才的无私奉献和忘我投入,他们不仅了解农业、热爱乡村,还拥有实际技能,能够留在乡村。乡村人才工作主要是培养农业生产经营管理方面的相关人才,如养殖业、加工制造技术等。根据湖北省各地区不同的经济状况,以及各地经济发展的实际需要,可以对各类人才进行分类和评价,为乡村人才振兴打好基础。一方面,要按照“以产业育人,以人才强业”的宗旨精准培育乡村人才,以具有地方特色和优势的产业为重点,精准确定培训对象,精准制订培训内

容。另一方面,要精准扶持乡村人才,通过积极搭建帮扶人才创新创业平台、组织专家学者对乡村进行“一对一”帮扶、积极争取财政部门的补贴和支持等方式,加大对乡村实用人才的扶持力度。

4.3 构建留才的保障机制

除了聚才和育才外,要想真正留住乡村人才,建立留才的保障机制十分必要。湖北省各地区都应根据当地实际状况和现实需求,有针对性地制定和实施吸引乡村人才留在乡村发展的保障机制。

1) 激发乡村内生动力留才。首先,要发展乡村特色产业。选派扎根基层、掌握传统工艺、古建筑技艺、现代农业技术等领域特长的技艺精湛的工匠和专家,包括刺绣、陶瓷、印染、漆器、雕刻、剪纸、泥塑、盆景制作、特种养殖种植等,利用废弃的旧粮仓或农舍建设独特的乡村文化创意园区,以吸引更多有创意的人才留在乡村。其次,要培育和加强乡村集体经济。当前,要积极探索和推进“党支部+合作社”模式,这种模式是培育和壮大乡村集体经济的有效途径。另外,应大力改善乡村环境,提高其生活的便利性和舒适度。要根据乡村发展的总体布局,建立一些方便城市人才生活的产业,使人才能够感受到乡村生活的便利和舒适。在创业环境方面,可以给予相应的扶持,例如支持产业准入等。

2) 深化改革,构建更加科学规范、开放包容、运行有效的人才政策体系。一方面,要打破城乡人才流动的体制障碍,改革人才留用机制,同时建立和完善人力资源开发机制。例如:可以允许高校和研究所的技术人员在乡村地区或企业中担任临时职务或兼职,并相应地完善政策和措施来鼓励各种类型的人才参与乡村振兴。另一方面,创新乡村人才考核方式和评价机制,使基层干部的流动和晋升渠道变得更加通畅。为了解决乡村人才晋升的不畅通问题,可以在职称评估时将乡村基层工作经验作为重要的条件,或者适当放宽对其职称评定的条件,给予其晋升和评定的优先资格。此外,可以从优秀村干部中定期公开招聘乡镇事业编制人员,给予乡村人才更多晋升的机会,提高其驻扎乡村、振兴乡村的积极性。

3) 完善有效激励机制,提供相对公平的公共服务制度。针对留才,当务之急是提高乡村人才的福利和待遇,合理规范提高工资,加大对乡村人才的补贴力度。一方面,有必要建立和完善城市人才服务乡村的激励机制。例如:积极推进户籍、社会保障和医疗保险等相关方面的制度改革,健全养老金、失业

金、住房公积金制度,真正落实这些人才保障政策和制度,帮助外来人才解决家属就业、子女上学等问题^[10],真正建立和落实城乡之间、区域之间的人才下乡协作和保障机制。另一方面,湖北省广大乡村应该构建一个相对公平的公共服务体系。不仅要建立全国通行的医疗保险、社会保障和养老保障体系,解决乡村人才回乡发展的担忧和隐患,而且要加强湖北省乡村基础设施建设,缩小城乡公共服务水平的差距,满足乡村人才的各项服务需求。针对这个问题,其中最重要的就是要建立统一的城乡义务教育制度。重视乡村学校的建设,给予国家政策的大力扶持和补贴,加大对乡村教师队伍的津贴补助和经费保障,增强“乡村教师”这个职业的吸引力,为乡村孩子或乡村人才的子女创造高质量的教育环境,不断缩小城乡的教育差距,促进乡村义务教育的发展。总之,要不断提高各级政府提供基本公共服务的能力,完善确保平等获得公共服务的长效机制。

振兴乡村需要开辟多种渠道,集聚人才,吸引人才,精准实施人才振兴战略。人才是乡村振兴的首要资源,只有积极鼓励和呼吁更多的人才投身于湖北省乡村振兴的伟大事业中,才能更好地推进湖北省乡村产业升级,才能促进湖北乡村风情风貌的进一步改善,及推动湖北省广大村民的全面发展,共同建设“美丽湖北”“幸福乡村”。

参考文献:

- [1] 湖北省人民政府第三次全国经济普查领导小组办公室,湖北省统计局.湖北省第三次全国农业普查主要数据公报[N].湖北日报,2018-01-20(008).
- [2] 张伟朋.湖北省乡村人才振兴研究[J].中国农村科技,2019(10):54-57.
- [3] 崔家兴,高喆,滕媛媛,王山海,顾江.湖北省乡村人口外流格局特征与演变机制[J].现代城市研究,2019(11):40-47.
- [4] 蒋卓晔.乡村振兴人才是关键[J].人民论坛,2018(19):62-63.
- [5] 湖北农村统计年鉴编辑委员会.湖北农村统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2020:53-54.
- [6] 谷建全,董林,周立等.推进乡村五个振兴引领中原更加出彩[N].河南日报,2019-03-27(007).
- [7] 刘达,林赛南,李志刚,刘凌波.“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]. 地理科学, 2020, 40(01): 112-118.
- [8] Thomas-Hope E. Return migration to Jamaica and its development potenti all[J]. International migration, 1999, 37(1): 183-207.
- [9] 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.
- [10] 高琦. 激发人才活力推进乡村振兴[J]. 人民论坛, 2018(14): 56-57.

(上接第 23 页)

- [7] Cuatrecasas. P. Protein purification by affinity chromatography. Derivatizations of agarose and polyacrylamide beads[J]. Journal of Biological Chemistry, 1970, 245(12): 3059-3065.
- [8] Reineke W, Knackmuss H J. Chemical structure and biodegradability of halogenated aromatic compounds. Substituent effects on 1, 2-dioxygenation of catechol[J]. BBA - General Subjects, 1978, 542(3): 412-423.
- [9] Giedraityte G I, Dien L Kal. Catechol 1, 2-dioxygenase from α -naphthol degrading thermophilic *Geobacillus* sp. strain: purification and properties[J]. Central European Journal of Biology, 2009, 4(1): 68-73.
- [10] Dorn E, Knackmuss H J. Chemical structure and biodegradability of halogenated aromatic compounds. Substituent effects on 1, 2-dioxygenation of catechol[J]. Biochem J, 1978, 174(1): 85-94.
- [11] Dorn E, Knackmuss H J. Chemical structure and biodegradability of halogenated aromatic compounds. Two catechol 1, 2-dioxygenases from a 3-chlorobenzoate-grown pseudomonad[J]. Biochemical Journal, 1978, 174(1): 73-84.
- [12] 方东兵, 冯柏成. 3, 5-二甲基苯酚的合成与应用[J]. 应用化工, 2015, 000(004): 771-774.
- [13] Nobukatsu K, Toshiyuki E, Tsukuru I. Phenolic resin molding materials[J]. 1990, 2(2): 114-115.
- [14] Hoppe D J, Kemp P D. Regulation of enzymes of the 3, 5-xyleneol-degradative pathway in *Pseudomonas putida*: Evidence for a plasmid[J]. Journal of Bacteriology, 1980. 142(1): 21-26.

(上接第 50 页)

- [11] 曹继琼, 何长华. 锌缺乏对人体健康的影响[J]. 现代医药卫生, 2014, 30(7): 1016-1019.
- [12] 欧阳红, 何尤琥. 缺锌对健康的危害及补锌过程中应注意的问题[J]. 广东微量元素科学, 2001, 8(12): 8-11.
- [13] Brzezinski B, Marciniak B, Paszyc S, et al. The tautomerization of gossypol as a function of the presence of Ni^{2+} , Cu^{2+} or Zn^{2+} cations [J]. Journal of molecular structure, 1992, 268(1-3): 61-66.
- [14] Marciniak B, Kozubek H, Brzezinski B. UV-visible absorption studies of gossypol-metal cation complexes in acetonitrile solution [J]. Spectroscopy Letters, 1991, 24(10): 1265-1273.