

乡村振兴战略实施中的人力资源风险及对策

◇ 肖一垚 刘英基

一、乡村振兴战略对农村人力资源开发的要求

(一)城乡产业融合发展对农村人力资源开发的要求

乡村振兴战略是“统筹城乡发展”和推动“城乡发展一体化”战略的升级版。实施乡村振兴战略的核心是产业振兴，在实现城乡产业融合发展的基础上，必须促进生产要素在城乡自由流动与融合发展。农村人力资源为乡村振兴战略实施中的农业现代化、农村新型工业化发展提供高素质人力资源基础。推动城乡产业融合发展与城乡协调发展，避免农村高素质劳动力等生产要素过度流向城市，以防止出现乡村产业弱质化和城乡二元经济结构被强化。为此，地方政府要围绕乡村振兴战略要求，健全知识教育与技能培训体系，培养能够适应农村现代产业体系发展的文化程度高、有技能、会管理、懂经营的新型农民，在乡村振兴战略实施中全面提升农村人力资源整体素质。

(二)围绕培育新型职业农民推进农村人力资源开发

农业现代化是乡村振兴战略的重要内容与核心途径。传统农业生产中的农民主要依靠经验和体力进行农业生产劳动，而现代农业由于融入了现代科技因素，需要具有较高文化程度和生产技能的新型农民来推动。要求传统农民转型升级成为新型职业农民，积极推动农村职业教育创新，促进农村人力资本改造。一是新型职业农民要求具备一定的文化知识积淀，能够掌握适应现代农业对科技进步、管理现代化及全球化市场要求的科学文化知识、经营管理知识与市场营销战略知识；二是新型

职业农民应具有熟悉和掌握现代农业生产、经营、管理的技能与能力。为适应现代农业生产经济健康发展，至少掌握符合职业要求的一技之长，面向市场，了解市场，具备一定的企业经营、组织管理与创新创业能力。

(三)农村新型工业化对农村人力资源开发的要求

乡村振兴战略实施要积极构建农村现代产业体系，形成符合资源禀赋、区位条件等比较优势，发展具有宽阔市场前景的制造业与服务业，促进农民增收、农村富裕与社会和谐稳定。农村新型工业化与农村现代产业体系构建要求创新与集约发展、专业化与规模化经营、面向市场与服务创新、技术进步与管理改进等。促进农村新型产业体系发展，实现产品附加值提升和产业品质升级。推动农村人力资源向二、三产业转移，通过产业效率差异促进经济增长效应，通过集聚效应和在干中学等学习效应提升农民素质和能力。为此，农村人力资源开发应着重在身心健康程度、科技文化知识、职业技能培训、学习能力培养和思想道德品质等方面下功夫，培养有文化、会技术、能管理、懂经营、高品质的新型农民。这是推动乡村振兴战略实施的根本动力，也是城乡一体化发展的内在要求。

二、乡村振兴面临的农村人力资源风险及原因

(一)乡村振兴战略实施的人力资源风险

首先，适应乡村振兴战略要求的认知与技能风险。现阶段，受传统农业经济思想的影响，无论是地方基层政府、社会组织，还是农民自身，都认为农村劳动力的本质是体力劳动者，而非知识与智力劳动者，因而人力资源开发意识缺乏，对人力资本投入重

视不足。农民对人力资源开发的观念相对滞后,自我提升意识淡薄,对技能培训的认知缺失,重要性认识不足,导致其接受培训的意愿不强烈,行为不主动,难以适应新型城镇化对农村劳动力转移的要求,不符合社会主义新农村建设对新型职业农民的现实要求。

其次,适应乡村振兴战略要求的文化素质风险。现阶段,由于进城务工与农村劳动力转移,从事农业生产和农村经济活动的主要是一些老人、妇女,这些留守农村的劳动力知识文化程度更低,主要依靠传统农业技术与经验从事生产活动,尤其缺乏适应农业现代化、新型工业化与现代服务业生产的新知识、新技术和新观念,对推进社会主义新农村建设产生制约作用。

农村人力资源个体的科技文化素养、专业技能对农村劳动力转移方向、专业程度具有较强的影响,进而对新型城镇化与社会主义新农村建设产生影响,进而对新型城镇化、工业化、信息化与农业现代化的协调发展具有深刻影响。科技文化素质与专业技能不高使农村劳动力的职业选择及就业范围受到限制,文化程度低和专业技能不足使农村劳动力就业空间变小,导致其只能从事知识技能要求不高、工作环境差、劳动强度大的低端产业工作。在就业范围上,农村劳动力文化程度较低,获取的就业信息范围狭窄,外出务工的机会就会减少,导致其就业成本高和难度增大。另外,文化程度低的农村劳动力法律意识与维权意识薄弱,这些农村劳动力在进城务工过程中,对签订劳动合同、参加各项保险的认知程度和意愿强度不高,导致其在出现劳动纠纷时,难以有效维护自身权益。农民工由于文化素质低而形成就业弱势地位、维权能力不足,再加上社会保障制度还需健全,严重制约了劳动力转移与农村人力资源开发效率。

第三,实施乡村振兴战略的人力资源适应能力风险。一部分农村劳动力尽管接受基础教育时间长些,但由于既未接受过针对性的就业技能培训,也未接受过系统的农业生产技术教育,导致其既缺乏进厂务工的职业能力,也缺乏农业生产技术和经营管理能力,难以成为满足适应新型城镇化和社会

主义新农村建设的人才资源。农村人力资源亟待针对务农、务工与经商的不同需要进行专门性、针对性、长期性的职业技能培训与系统知识教育。调查显示,现阶段农村人力资源开发过程中,农村人力资源个体在开发认知、技能培训、个人素质方面还存在着诸多困境。农村劳动力的生产、生活适应能力对新型城镇化与社会主义新农村建设要求的劳动力转移具有较大影响。现阶段,需要提升农村劳动力的思想道德品质、科学文化素养、专业技能水平,促进其具备进城务工或新时期职业农民的综合素质要求,从而促进新型城镇化与社会主义新农村建设。

(二)农村人力资源风险问题的原因分析

首先,传统农村经济结构制约人力资源开发。现阶段,农村经济发展面临着传统产业转型升级压力增大与增长动力消退的问题,新兴产业尚未成为迎接现实挑战的主导力量,亟待实现结构优化与转型升级。农业总产值、农业就业劳动力在农村经济总产值、农村就业总数中所占比重较大;农村经济的工业和服务业产值、劳动力就业比重较小,呈现典型的“倒金字塔”形状。农村经济结构与就业结构的“倒金字塔”与发达地区的农村经济结构、劳动力结构的金字塔结构相比,农村劳动力就业需要实现向二、三产业转移,实现社会经济发展的结构优化与转型升级。

其次,劳动力市场不健全影响了人力资源流动。由于各地区的人才交流中心或人力资源市场主要建立在地方政府所在地,农村劳动力基于实际距离与信息获取的难度,导致劳动力市场城乡分割的出现。各地区人才交流中心的政府组织人力资源交流次数少,且短期用工较多,劳务合同签订较少,导致政府对劳动力市场及信息的有效供给不足。农村人力资源开发的公共服务程度低,政府组织的农村劳动力转移占农村劳动力转移总数的比例还不足10%。劳动力市场不健全,导致高素质、高技能人才的向外单向流动,进城务工的多,返乡创业与发展的少,一定程度上将阻碍乡村振兴战略实施。

第三,农村文化教育落后制约了人力资源开

发。受传统小农经济思想和封建社会“宿命论”“重农轻商”思想的影响,一些农村劳动力认为自己是“命中注定”的农民,耕地种庄稼是自己的“宿命”,不愿意去接受知识学习和技能培训,更没有动力去改变自己,去从事制造业、建筑业或服务业等生产劳动,过度依赖于土地。这些劳动力的社会生活圈子小,生活节奏缓慢,“小富即安”,容易满足使其不愿意向非农产业转移。另外,传统养老文化中的养儿防老、讲究孝道和儿孙满堂尽享天伦等思想,使很多农村家庭对子女外出务工产生排斥思想,一定程度上对农村人力资源开发产生制约作用。

第四,技术应用效率制约了农村人力资源开发。按照马克思主义政治经济学的“资本有机构成”理论,农业技术进步与生产效率的提高,即科技进步对农业生产的贡献率越高,农业生产就能够释放更多的农业劳动力,然而,在积极推动农业现代化建设过程中,缺乏一批有技术、会管理、懂经营的新型农村经济经营者,且需要一批高层次、高学历的现代农业生产与技术带头人,尤其是乡村振兴战略实施带来的农业现代化与农村经济结构优化、产业升级,需要更多的高素质、高技能专门人才。

第五,社会保障体系落后制约了人力资源开发。相对于城镇已经在养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险以及住房公积金(简称“五险一金”)方面已经建立了国家、单位与个人共同负担与社会统筹的基本成熟的社会保障体系运行模式,但农村社会保障体系依然存在着以下几个方面的问题:一是农村社会保障体系不健全,保障项目少、覆盖面小且保障水平不高,二是农村地区针对低收入群体的教育、住房、大病救治等专项社会救助体系还需建立健全。

三、农村人力资源开发路径及政策建议

(一)农村人力资源开发的数量保障路径及政策建议

首先,通过医疗卫生事业保障农村人力资源的身体健康。要进一步优化和提升新型农村合作医疗制度,扩大农民参保率,提升政府医疗补助比例,确保在新农合作下,全体农民能够享受到“合作医疗”的有效支持。其一,加大农村医疗卫生人才队伍

建设与培养力度,积极发展与科学布局县、乡、村医疗卫生机构,提升农村医疗卫生水平。其二,加大乡村体育健身与心理咨询辅导等保健服务工作,从身心两个方面做好健康保健,提升农村劳动力的健康水平。健全农村医疗卫生保障制度与医疗卫生服务支持体系,实现乡村人口全覆盖,为农村人力资源开发打好扎实的身心健康基础。

其次,深入贯彻执行“全面放开二孩”政策,有效降低“低生育率”与“老龄化”导致的“人口红利”衰减的负面影响。“全面放开二孩政策”是党和国家顺应民情民意、适应社会经济发展与保障国家安全要求做出的重大战略性政策调整。新生人口的增加有利于经济发展,产生明显增长的消费需求,促进各行业市场规模、市场质量的显著提升,能够为未来社会经济发展提供充足的人力资源和高素质的人力资本潜能。“全面放开二孩”政策以后,依然要坚持计划生育政策,科学监管与人文关怀相结合,保障人口数量与质量的可持续发展。

第三,通过做好精准扶贫将农村“贫困”人口转化为农村“劳动”人口。贫困人口只有彻底改变为求温饱而生的状态,改变意识观念和具备知识技能,才能由“贫困”人口转变成“劳动”人口。在扶贫攻坚阶段,采取数据分析、动态管理、专家指导等方式,深入做到精准识别与规划、精准帮扶与支持、精准管理与调控、精准改进与提升过程,有效实现“贫困”人口向“技能劳动”人口转变。

(二)农村人力资源开发的质量提升路径及政策建议

首先,加强政治思想道德品质、文化知识素养、专业技能与综合素质培养。其一,普及农村高中教育,让学生在完整接受高中阶段通识教育,实现德、智、体全面发展的基础上进行深造方向的分流。其二,深化课程教育改革,结合新型工业化、农业现代化对技术人才、管理人才和服务人才的需要,重点在促进学生综合分析与实践操作能力相结合、团队合作意识、奉献精神与维权能力等方面加强培养,使农村基础教育由重“升学导向”向重“人格健全”转变。其三,加大农村师资培养支持力度,形成农村基础教育师资职前、职中、职后系统培养机制,包括优秀生

源的筛选机制与资助体系,鼓励优秀学生投身到农村基础教育之中。建立科学的师资选拔机制与人才保留机制,为提升农村人力资源开发质量提供师资条件。

其次,健全农村职业教育与技能培训体系。其一,以市场需求为导向建立多层次、多渠道职业教育与技能培训的办学体系与培训机制。地方政府要将农村人力资源开发的职业教育与技能培训纳入政府支持范围,通过提升财政支持力度促进农村职业教育与技能培训资源配置优化。其二,建立与完善多元化的农村人力资源开发投入机制。按照公益支持与谁受益、谁投资的原则,建构政府投资为主,企业投资为辅,社会力量支持与农村劳动力个人合理分担相结合的农村职业教育与技能培训的资金投入与保障机制。

第三,推动“互联网+”农村产业现代化促进农村人力资源开发质量提升。加强对返乡创业农民工、新型农村商户、大学生村官等农村电子商务相关主体进行互联网、电商技术等进行培训,提升“互联网+”农村现代产业从业人员的专业技能和经营意识,促进电子商务、互联网等方面的农村人力资源开发质量。地方政府要积极推动农村互联网设施及相关农产品精加工、包装、仓储、物流、运输等配套设施建设力度,推动农村电商发展的标准化体系建设,提供金融服务与财政支持。

第四,鼓励农民工返乡创业与培养“工匠精神”。各级政府应该建立健全返乡创业人员支持机制,科学制定返乡创业带头人培养计划、返乡创业人员专项培训行动、提升返乡创业支持服务等体制机制。鼓励各类企业针对信息化、智能化的时代特征积极实施柔性化生产和个性化定制,培养制造业、建筑业和服务业等各类从业人员精益求精、追求卓越的“工匠精神”。

(三)农村人力资源开发的结构优化路径及政策建议

首先,地方政府在推动农村人力资源开发过程中,要积极围绕产业结构优化与转型升级趋势,结合人力资源需求结构做好农村劳动力职业教育的相关规划。在乡村振兴战略实施中向农村非农产业转移的劳动力需要的知识教育与技能培训,以及继续从事农业生产劳动并促进农业现代化的种植、养殖与农产品经营等相关知识、技能的教育培训,进而促进农村人力资源开发结构优化。

其次,健全农村人力资源实体市场与互联网市场相结合的劳动力需求与供给信息沟通与交易平台。通过人力资源市场供求需求变动调整农村劳动力就业结构,各类职业教育学校和技能培训机构根据劳动力需求变化,调整和优化招生结构、人数,调整课程结构,实现农村人力资源开发与市场人才需求结构相适应,从而提升农村人力资源开发的结构优化实效。

第三,健全政府主导的劳动力市场需求信息采集体系与发布机制。政府机构具有覆盖全省乃至全国的数据信息采集网络体系的优势,能够定期采集劳动力需求市场信息,提供优化农村人力资源开发结构的公共服务。地方政府及相关职业教育、技能培训机构基于政府提供的劳动力需求与供给信息,及时调整农村人力资源发展规划,保障农村人力资源开发结构符合乡村振兴战略实施的要求。

作者简介:肖一垚,河南师范大学政治公共管理学院讲师;刘英基,河南师范大学政治公共管理学院副教授。

(摘自《长沙理工大学学报(社会科学版)》2019年第2期)