

培育产业人才链条 撬动乡村振兴发展

中共巴中市恩阳区委组织部

摘要：乡村振兴产业是基础，人才是关键。当前，随着我国城市化进程的加快，越来越多的人才涌向城镇，农村土地出现大面积撂荒，人才供给结构性矛盾进一步加剧，四川盆地浅丘地区由于自然环境、交通条件的限制，矛盾更加突出。如何依托现有的产业基础，培育产业人才链条，撬动乡村振兴发展，是目前亟需研究的课题，本文采用文献分析法、实地调查法，研究适宜盆地丘陵地区的产业人才培养模式，以期助力实现乡村振兴、共同富裕。

关键词：产业、人才、链条、乡村振兴

民族要复兴，乡村必振兴；乡村要振兴，人才必先行。改革开放以来，东部沿海地区经济快速发展，吸引大量外来人口，西部内陆地区尤其是西部农村地区人口流失严重。进入新时代，“一带一路”、新时代西部大开发、革命老区振兴发展、成渝地区双城经济圈建设等多个国省战略叠加，西部后发赶超的优势在集聚、动力在增强，但制约西部农村地区产业发展的关键短板——产业人才供需矛盾问题依然突出，农村剩余劳动力质量不高，导致农业产业技术人才、农业经营管理人才缺口较大，这些问题如不解决，乡村振兴将无从谈起。

2022年中央“1号文件”明确提出“加强乡村振兴人才队伍建设”，实施高素质农民培育计划，培育乡村规划、建设、管理等专业人才和乡土人才。如何破解人才供需结构矛盾，建立健全产业人才链条，吸引更多的人才回乡创新创业，成为当前及今后一个时期亟需的问题，本文以典型的西部浅丘地区——巴中市恩阳区为例开展研究。

一、基本情况

恩阳区位于四川盆地东北部，大巴山米仓山南麓，属盆周地区边远山区，幅员面积1177平方公里，辖15个镇、3个街道，309个村（居），总人口65万。其中，农业人口约15万人，常年外出务工人口约20万人。全区309个村（社区）集体资产总量24.5亿元，其中经营性资产4.88亿元，非经营性资产19.62亿元，集体经济年收入超10万元的村35个。全区第一产业建有现代农业产业园区33个，发展道地药材、优质粮油、生态畜禽、有机果蔬等特色农业，第二产业以巴中临港产业园、恩阳食品工业园、恩阳小微企业园“三大园区”为核心，发展电子信息、食品饮料等制造业；第三产业依托恩阳古镇、柳林海山情园、下八庙万寿养生谷等，大力发展夜间经济、乡村旅游等文旅产业，三次产业共有产业人才（工人）约5万人。

二、主要做法

（一）围绕产业布局，筑牢乡村振兴“压舱石”。围绕“一核两环四带多园”现代农业产业布局，建立“国企+零工市场+村集体

+专业合作社（公司）+农户”产业服务平台，区级层面组建恩阳区产业投资集团，在镇（街道）布局建设零工市场 22 个，全覆盖成立村集体经济联合社，在下八庙万寿村、柳林镇海山村、兴隆镇金鸭村等 6 个乡村旅游集散地探索组建村集体旅游发展公司，在双胜镇红岩社区、明阳镇鹿台村等 11 个农业产业园区所在村组建劳务专业合作社，畅通农民变产业工人渠道，延展产业上下游链条。

（二）围绕产业链条，招引乡村振兴“带头人”。聚焦“1+2”主导产业发展，深入实施“百千万引才”工程，通过“特聘专家”“周末工程师”“恩商回家发展恳谈会”等方式，引进一批高素质乡村产业人才。通过实施“头雁培优行动”，组织村（社区）书记参加“线上书记龙门阵”“支书论道”培训活动更新发展理念。印发《恩阳菁英选育计划》方案，给予资金资助、项目支持等 10 余项政策，引导鼓励产业人才干事创业，全方位构建乡村产业人才体系。

（三）围绕产业需求，培育乡村振兴“生力军”。按照“需求导向、产业主线、分层实施、全程培育”的目标，依托巴中领航学院，创新采取群众点单、人社派单、学校接单、全程管单、就业订单“五单”职业培训模式，年均开展“订单式”技能培训 8000 余人次；依托恩阳职业中学，建立“厂中校”“校中厂”人才培养机制，年均为园区输送产业技能人才 400 余名；依托京东（恩阳）数字经济产业园，开展数字电商人才培育行动，年均培训农村妇女、乡村干部等 2000 余名，推动“恩阳产”“恩阳造”走出四川、

走向全国；依托“人才下乡万里行”，下沉服务帮带一批“土专家”“田秀才”“新农人”，推动产业融合发展。

（四）围绕产业生态，打造乡村振兴“桃花源”。建立健全保障体系，针对性出台奋力推动制造业突破发展人才支撑七条措施、“1+N”人才安居保障体系等政策。建立“三个一”联系服务人才机制，“恩阳跑团”点对点服务，协调解决进修疗养、子女就学等“关键小事”。高标准成立人才自管委，一月一主题开展“才涌恩阳·奔跑起航”人才活动，营造拴心留人、近悦远来良好环境。

三、存在的问题

一是本地劳动力人才留不住。一方面，盆周山区自然条件恶劣，耕地资源匮乏，农业附属设施年久失修，单位面积农业产值低，城市经济快速发展，创造了大量高薪的就业机会和岗位，懂技术、会经营、善管理的青壮年劳动力大量到东部沿海地区务工创业，农村的青年人越来越少，大面积土地撂荒。另一方面，随着城镇化进程的加快，农村交通、卫生、教育等基础设施配套的差距与城市进一步加大，部分青年通过考学、购房、工作等方式，向城市聚集、在城市定居，留在农村的“老弱病残”居多，面临“青黄不接”“战斗力不强”的窘境。调研发现，比较全国第六次、七次人口普查，恩阳净流出人口 92%属青壮年劳动力。

二是外来产业人才引不进。一方面，目前财政分配机制，村级财力十分吃紧，一些乡村特别是离城镇较远的偏远地区，经济社会发展水平有限，产才融合利益联结机制不完善，既没有强大

的财力支持，又无优势自然条件，村集体经济发展逐渐陷入缺乏“新鲜血液”、造血功能不足的困境。另一方面，盆周山区农业产业量小质弱，加之体制机制的阻碍，城市的人才、资金、技术、理念等资源要素难以注入，现代化程度低，不易吸引外来人才长期扎根。调研发现，近五年来，部分农业产业合作社、乡村旅游企业引进的外地专业技术人员，因薪资待遇、生活不适等方面原因，工作一段时间后辞职的占比达 75%。

三是高端产业人才接不住。一方面，农业规模化程度不高、主导产业不显、结构调整不优等问题依旧突出，缺乏上档次、有实力的龙头企业，传统农业产业仍占较大比重，无法对高端产业人才产生较强吸附力。另一方面，农业链接二、三产业的链条较短，预制菜研发力度不够，食品精深加工企业较少，乡村旅游特色资源挖掘力度不够，景点同质化程度较高，人才难以发挥自身的优势和特长。高端产业人才匮乏已成为制约产业发展的最大瓶颈、壮大集体经济的最大难题。调研发现，大部分高层次人才将收入水平、未来发展作为择业的重要因素，一般性的企业难以成为高层次人才的首选。

四是实用产业人才育不强。一方面，受思想观念的影响，农村种养殖大户、农民企业家和各类能工巧匠等实用产业人才，主动提升本领的动力弱，接受新知识储备不够系统，对市场信息的掌控和判断能力也有待提高，导致村集体经济规划做不远、技术上不去、管理下不来、品牌叫不响、效益提不高。另一方面，农

业综合服务机构职能职责弱化，农业农村工作经验不够丰富，农技人员到农村开展指导不够，对农业种子、化肥、农药等市场监管力度不够，制假售假现象突出。调研发现，部分乡镇农业综合服务工作人员全年到村指导时间少于 10 小时，一些乡镇的专业技术人才则常常抱怨培训提升的机会少、自我发展的条件差，常年在办公室写材料、填报表。

四、相关经验

(一) 文献检索。通过中国知网搜索关键词“产业人才”、主要主题“人才培养”，共检索 1273 篇关于产业人才培养学术文献（图 1），其中关于四川盆周山区产业人才（工人）培育的研究还未见报道。

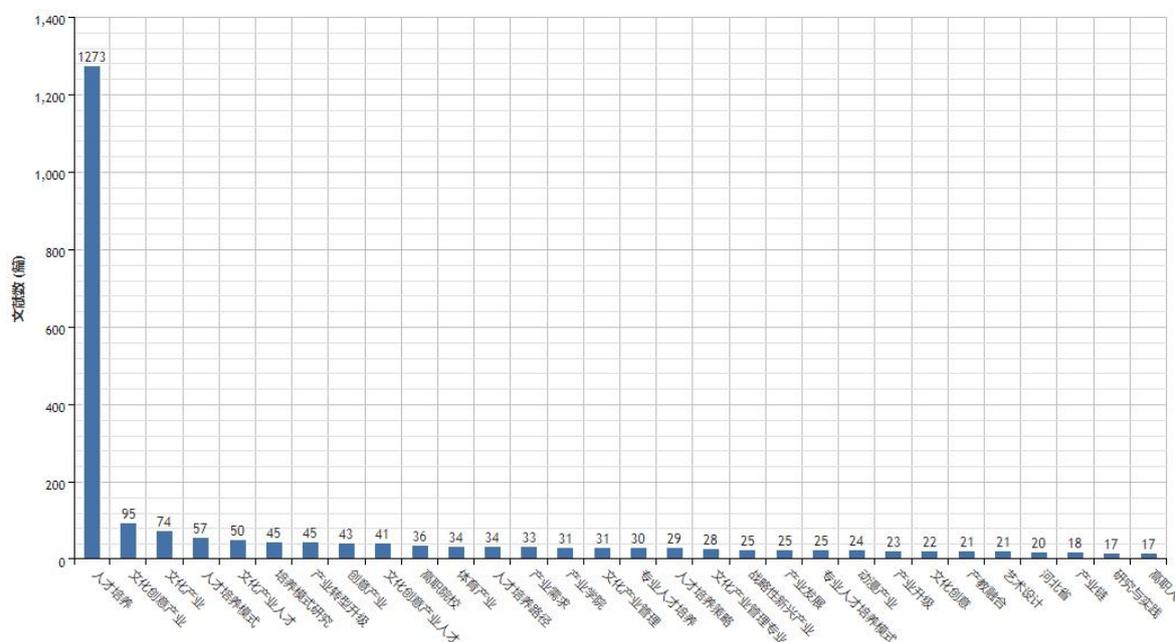


图 1，中国知网文献检索情况

陈志鹏^①。乡村振兴视觉下农业产业人才治理路径探究，指

出农村产业人才队伍建设，可以发挥农村劳动力的最大效能、推动农村资源的合理开发、提升农民收入，但同时面临农业人才流失严重、农村人才素质难以满足农业产业升级需求和乡村教育薄弱，农业人才教育缺失等问题，建议打造产才融合的农业农村人才培养体系、加大对农业农村人才的培养力度、吸引人才返乡入乡创业。

余永跃，吴方^②。返乡创业浪潮下我国农村产业人才供需失衡问题与对策——基于六种产业融合模式，指出返乡创业人员创业地点主要为县城或者乡镇地区、涉及的行业 and 经营方式较为集中，面临创业资金、经营经验、技术优势、优惠政策了解不足等问题，建议发挥返乡创业群体对农村产业融合发展的促进作用、对其他人才的带动作用，构建完善的农村公共服务保障留住人才，加强农村基层管理人才队伍培育，引导专家和大学生参与农村产业融合发展。

赵超^③。乡村产业人才队伍建设的机制创新与支撑体系，指出乡村生活条件、产业发展环境相对落后，客观上造成对人才的吸引力不足，人才激励保障、评价、服务、培养等机制不健全，建议创新人才下乡返乡、培养机制、评价奖励等机制，完善产业人才队伍建设的组织、环境、储备和服务等支撑。

汤光贝^④。浅析江苏乡村产业人才振兴路径，指出江苏存在产业人才总量不足，优质人才流失严重，招才引才政策不健全，公共服务配套差，评价机制不健全等。建议振兴乡村产业、扩大

产业人才需求，优化乡村环境、提升产业人才生活质量，完善政策体系，保障乡村产业人才供给。

廖红君，王胡林^⑤。聚焦建圈强链，优化产业人才政策，指出成都通过引导人才智力要素向重点产业链加速聚集，推动“人才链”与“产业链”深度融合助力产业转型升级，建议加强全市产业人才政策统筹，“一产一策”精准制定各产业的全链条人才引进政策，满足产业人才的住房需求，针对高层次产业人才加强政策支持力度，优化蓉城人才综合服务平台服务效能等提高产业人才政策针对性、精准性。

（二）考察调研。赴广元市苍溪县、遂宁市射洪市、南充市高坪区等地学习。新建立乡村振兴人才发展联盟，并以联盟为抓手，有效整合资金链、项目链、人才链、技术链、平台链，积极引导人才向乡村产业一线集聚，推动集体经济发展、乡村产业振兴。以人才联盟为中心，分行业、分领域打造乡村产业闭环式人才（科技）供需对接服务体系，建立“1个区本级乡村振兴人才发展联盟秘书处统筹，17个教育、卫生、农业等责任部门联动，N个责任领导和联络员具体落实”的“1+17+N”联盟组织体系，实行“信息平台一体化、项目揭榜市场化、人才服务制度化、人才交流常态化”四大机制，科技、成果、人才等供需清单由秘书处统一收集发布，重点项目（课题）以“企业出题、人才揭榜、成果共享”模式开展合作，专家人才（团队）定期走访考察产业一线，企业技术研发人才定期到高校院所跟班学习。

五、对策建议

（一）精准筛选重引回，把产业人才资源“聚”起来。围绕主导产业和特色产业发展引人才，能更好涵养村集体经济振兴活水源。一是**摸清产业人才情况底数**。以乡村外出务工人员、高校大学生、退役军人等为重点，开展乡村在外人才普查行动，发挥村（社）党组织作用，摸清乡村在外人才底数，详细掌握在外产业人才年龄结构、学历层次、技能水平、回乡意愿等情况，将在外产业人才全部纳入人才信息库，做到动态监测、动态回引。二是**畅通产业人才回流渠道**。充分挖掘周边专业院校、职业学校人才潜力，聚焦毕业季关键期、寒暑假空档期“黄金时段”，定制专属体验券，广发人才邀请函，打破人才区域藩篱，不唯地域引进产业人才。推动招商引资与招才引智相结合，支持企业引进高技能人才和经营管理人才，通过组团外出拜访创业成功人士、召开招商引才洽谈会、校地合作交流会等方式，靶向对接在外产业人才。三是**加大产业人才回引力度**。紧盯产业发展需求，分类编制人才清单，量身定制引才政策，在薪资报酬、福利待遇、技术培训等多方面给予支持，吸引农民工、高校毕业生、退伍军人、优秀企业家等各类人才返乡入乡创业就业。同时加强与在外产业人才沟通联络力度，定期向在外人才介绍区情乡情村情及返乡就业优惠政策，吸引在外本土人才回乡发展。

（二）完善市场强机制，让产业人才身份“转”起来。盘活人才资源，优化体制建设，实现“农民+产业工人+个体户”多身份融

合转化,是乡村振兴人才战略的迫切需要。一是农业产业股民化。采取“国有企业+村集体+农户”模式,建立现代农业园区,村民土地等资源入股变为股民,园区建成后村集体统一管理,由国有企业提供管护资金、技术支持,并为农户购买保险,村集体提供人力保障、事务协调,农户将产业反包到户,按时到园区“上班”,计量生产、多劳多得,最终收益约定分成。二是园区务工市场化。完善人力资源服务聚集平台,用好四川(巴中)公共招聘网等线上平台,定期深入园区、企业收集用工需求信息,依托区、镇、村三级“零工市场”,设置招工、求职专栏,畅通企业需求和人才就业信息渠道,加速供需双向对接,实现农户身份+产业工人做身份转换。三是服务行业个体化。深挖区域文旅资源,采取“国企+”模式,组建村集体合作社,农户将产业、土地等流转给企业,整村发展文旅产业,统一发展规划路径,经济条件较好的,个体化经营餐饮、百货、农家乐等,经济条件一般的,可以参与合作社务工,摆脱单一的农民身份,变为文旅产业工人(商人),实现收益叠加。

(三)搭建平台抓培育,使产业人才本领“强”起来。集体经济效益高不高,农村产业发展好不好,关键看产业人才本领强不强。一是**搭建选育平台**。加强对驻村干部、退伍军人等人员的选拔、培养和管理,把诚实守信、热衷农村产业发展、具有示范引领作用、能够联结带动小农户发展的农村产业经营者挑选出来,作为村集体经济组织后备干部进行重点培养,辐射带动群众发展

产业、发家致富。二是**搭建学习平台**。以县（区）党校、农民夜校、现代远程教育、田间课堂、各类示范基地等为载体，分行业分领域对产业人才开展精细化、系统化培训，提升产业人才技能本领。定期组织产业人才沉下去开展实地观摩，互学互鉴取长补短；走出去对标先进找准差距，开阔视野更新观念。用好科技特派员制度，组织各类专家送科技下村，培育一批农民企业家、农产品生产、加工和经销能人。三是**搭建创业平台**。倡导鼓励在外成功人士回乡创业发展，对回乡创业人才，在创业立项、土地使用、信贷服务、税收减免等方面给予优惠支持；鼓励农村人才按区域、行业和产业组建专业合作社和协会，充分用好农村闲置资产，让人才抱团取暖、产业集聚成势，赢得更大市场。

（四）强化激励优保障，促产业人才干劲“足”起来。健全完善人才激励机制和人才保障机制，让更多愿意留在乡村的人留得安心和舒心，愿意建设乡村的人更有信心和决心。一是**深化改革创新**。积极探索外来人才加入机制，通过参与集体收益分红、享有集体成员权利等方式，鼓励各类人才做大集体经济“蛋糕”。推动在发展党员指标分配、推荐“两代表一委员”、人才项目、优秀人才评选上对基层一线倾斜，推进农村产业人才各领域职称评审，激发广大人才投身乡村积极性。二是**拓宽服务渠道**。全面供给政策咨询、就业创业、生活待遇落实等常规服务，适时开展学术论坛、人才沙龙、交流互动等人才活动，积极营造宽松舒适的人才环境；坚持常态化关心关爱，通过谈心谈话、人才座谈、走访慰

问等活动，了解人才所思所想所盼，帮助解决实际困难，营造良好的敬才、爱才氛围，激发产业人才干事创业“原动力”。三是**用活人才政策**。积极培育农村人才市场、人力资源公司，加大人才考评改革力度，坚持以能力、实绩和贡献为导向评价人才，鼓励专业技术人员通过兼职、定期服务、项目引进和科技咨询等方式“柔性”流动，形成人才科学合理流动，推动人才总量平衡分布，促进农村人才资源全面可持续发展。

参考文献

[1] 陈志鹏. 乡村振兴视觉下农业产业人才治理路径探究[J]. 农村实用技术, 2022.07.

[2] 余永跃, 吴方. 返乡创业浪潮下我国农村产业人才供需失衡问题与对策——基于六种产业融合模式[J]. 长江师范学院学报, 2023.05.16.

[3] 赵超. 乡村产业人才队伍建设的机制创新与支撑体系[J]. 村镇建设, 2023(01).

[4] 汤光贝. 浅析江苏乡村产业人才振兴路径[J]. 江苏农村经济, 2022.09.

[5] 廖红君, 王胡林. 聚焦建圈强链, 优化产业人才政策[J]. 先锋, 2023(04).