

巴中市推进乡村人才振兴实践路径的研究报告

——以南江县凤仪村为例

贺佩、张禧、邓璨、苟雪、李雨典

乡村振兴，人才先行。人才振兴贯穿于乡村振兴的全过程，对于乡村产业发展、文化繁荣、组织建设及生态环境保护都具有十分重要的意义。党的二十大擘画了以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的宏伟蓝图。全面建设社会主义现代化国家，最艰巨最繁重的任务仍然在农村。2023 年中央一号文件指出，加强乡村人才队伍建设，实施乡村振兴人才支持计划，组织引导教育、卫生、科技、文化、社会工作、精神文明建设等领域人才到基层一线服务，支持培养本土急需紧缺人才。

近年来，巴中市将乡村人才队伍建设置于重要地位，按照习近平总书记关于推动乡村人才振兴的重要指示精神，突破巴中市农村发展的人力资本瓶颈，在《巴中市“十四五”推进农业农村现代化规划》中指出，要开展乡村人才队伍建设提能行动。创新乡村专业技术人才培养机制、加快乡村旅游人才队伍建设、加强乡村经营管理人才队伍建设、整合壮大市县农业科技队伍。旨在疏通基层一线人才引进渠道、专家人才服务基层渠道、实用人才能力提升渠道，初步实现农村地区人才下沉、智力下移。巴中市南江县凤仪村作为“2022 年度四川省乡村振兴示范村”，要持续发挥榜样作用，紧抓

时代机遇，积极探索推进乡村人才振兴的优化路径。

一、推进乡村人才振兴的研究价值

（一）创新之处

彰显时代特色。本课题以巴中市人才振兴为切入点，厘清加强人才队伍建设对全面推进乡村振兴的重要价值。乡村振兴战略的实施不仅改变了传统的城乡关系，同时也使得农村人力资本流动发生明显变化，因此，要全面推进乡村振兴，人才振兴是必然。

紧扣现实问题。目前学界探讨乡村人才振兴的相关研究理论成果丰硕，但地方特色的凸显较少。本课题聚焦 2022 年度入选的四川省乡村振兴示范村——南江县凤仪村，采取田野调查法深入实地研究考察，分析本村推进人才振兴的现实问题，提出优化路径，助力实现全面乡村振兴。

（二）理论意义

人才是推动乡村振兴的关键要素，只有解决好乡村振兴的人才问题，才能够破解乡村振兴的“紧箍咒”。本课题聚焦精准，以全面推进乡村振兴为研究视角，对影响乡村人才队伍建设的诸多因素进行分析，探讨乡村人才队伍建设的关键问题，坚持理论与实践相结合，进一步深化了对乡村振兴战略的系统认识；同时也为选择符合巴中市农村地区经济、社会发展需要的人才工作体系提供理论依据和参考路径。

（三）应用价值

本课题从研究人才在全面推进乡村振兴中的支撑作用入手，突出研究如何引进人才、用好人才、培养人才、留住

人才，着力打造培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍，为促进农村发展、推动乡村振兴战略具有重大的现实意义。一方面，为突破乡村人才“进不来”“留不住”的瓶颈提供科学参考。当前巴中市农村地区仍存在土地适度规模化经营比例不高、“要素下乡”限制多、基础设施不足等诸多问题，吸引人才流入显然还存在一些障碍。以乡村振兴战略为契机，转变工作思路，构建有效的激励机制和保障机制，吸引优秀人才下沉是本课题的研究重点。另一方面，为破解乡村人才“作用难以发挥”问题找准突破点。阻碍人才价值实现的现实瓶颈是多样化的，本课题通过深入访谈、实地观察、资料分析等方式，广泛收集基层的利益诉求或意见建议，力求透析巴中市乡村人才队伍建设的关键点。

二、推进乡村人才振兴的市内外研究现状

（一）市内研究

以2012年11月党的十八大召开至2023年8月为检索阶段，在中国知网(CNKI)检索篇名中包含“乡村人才振兴”并涉及“巴中”的文献共计0篇。就乡村人才振兴实施战略来看，通过巴中市各类官方网站查找相关主题，可查阅内容较少，主要体现在：为强化政策引领，在四川省率先出台人才发展“十四五”规划，巴中市将“乡村振兴人才队伍建设”专章纳入规划范畴，明确实施人才招引、定向培育、在职培训、人才援助、人才激励“五大行动”推动乡村人才振兴；为强化政策集成，创新实施“百千万引才工程”，配套出台《鼓励引导人才向基层一线流动实施方案》《加强基层治理

人才支撑的十条措施》等专项政策，形成较为完备的政策体系。

（二）市外研究

以 2012 年 11 月至 2023 年 8 月为检索阶段，经中国知网检索主题包含“乡村人才振兴”的文献较多，主要聚焦在以下三个方面。一是人才振兴与乡村振兴具有重要的内在联系。人才振兴是乡村振兴的重要组成部分，关振国（2019）认为，人才振兴是实施乡村振兴战略最具积极意义和能动性的因素，是乡村振兴战略的核心与关键，没有人才振兴，就不会有其他领域的振兴。郭超妮、李艳（2022）强调，人才是创新引擎，是乡村振兴战略实施之关键。因此，人才是振兴乡村的主体，而人才振兴则是乡村振兴的关键着力点。二是推进乡村建设必须加快补齐“人才短板”。学者们对乡村人才的重要性达成了共识，均认为人才是乡村振兴的关键，而涉农人才供给不足是制约乡村振兴的瓶颈，推进乡村振兴必须加快补齐“人才短板”。方中华（2019）认为，从大环境来看我国农村地区的实用人才占比依然不高，存在农村人才“失血”的形势依然严峻、农村“输血”的举措有待加强、农村“造血”功能还需系统规划等困境，人才紧缺现象依然明显。曲晓云（2019）也指出，当前“空心村”现象愈发突出，留在农村继续从事农业生产的劳动力越来越少，并且掌握新技术的复合型现代化农业人才也相对较少，出现涉农人才总量缺口较大，优质人才储备明显不足的现象。三是人才队伍建设要构建“引育结合”的人才激励机制。有学者认为

不同类型的人才可以在乡村振兴中发挥不同作用（李博，2020），“新乡贤”作为了解乡情的重要人才队伍，要使其成为助力乡村振兴的重要力量，仅仅依靠“人口回流”难以满足乡村振兴的需求，还需要加强对乡村本土人才的培育，通过政策扶持、人才孵化、人才使用和人才涵育机制（罗俊波，2018；钱再见、汪家焰，2019），以“引”“育”结合的方式有效破解人才难题。

关于乡村人才振兴的研究，学者们主要关注了人才振兴在乡村振兴中地位与价值、实现乡村人才振兴的现实价值以及助力乡村人才振兴宏观性政策等方面，对如何推进乡村人才振兴尚缺乏较系统的研究，尤其对地方特色的凸显相对薄弱。本课题以新时代背景，系统地研究巴中市推进乡村人才振兴现状，探索巴中市农村地区“人的回归”，以增添农村发展的新动能。

三、推进乡村人才振兴的研究设计

（一）研究内容

本研究基于巴中市“农业强市”建设进程和市内外经验，以《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》《巴中市“十四五”推进农业农村现代化规划》等文件精神为切入点，认为新时代巴中市加强乡村人才振兴是具有必然性和必要性的，但是实践路径需因地制宜，并在过往发展基础上对其进行优化才能进一步发挥其促进乡村人才队伍建设、实现乡村人才振兴的积极作用。在此观点的指导下，本研究选取了巴中市入选 2022 年度四川省乡村振兴示范村的南江县凤

仪村为研究对象，通过综合研究探索巴中市南江县凤仪村的乡村人才振兴现状并就大环境下助力乡村人才振兴提出相应的优化路径。

（二）研究方法

1. 文献研究法

首先，通过相关文献的查阅，明晰市内外对该问题的研究现状，提炼学术观点；其次，通过认真研读文献资料，明确乡村人才振兴内涵、功能及意义，梳理乡村人才振兴相关研究，为该课题研究打好坚实的理论基础；最后，理清研究思路，形成合理的研究框架，通过深入思考和系统研究形成自己的观点。

2. 田野调查法

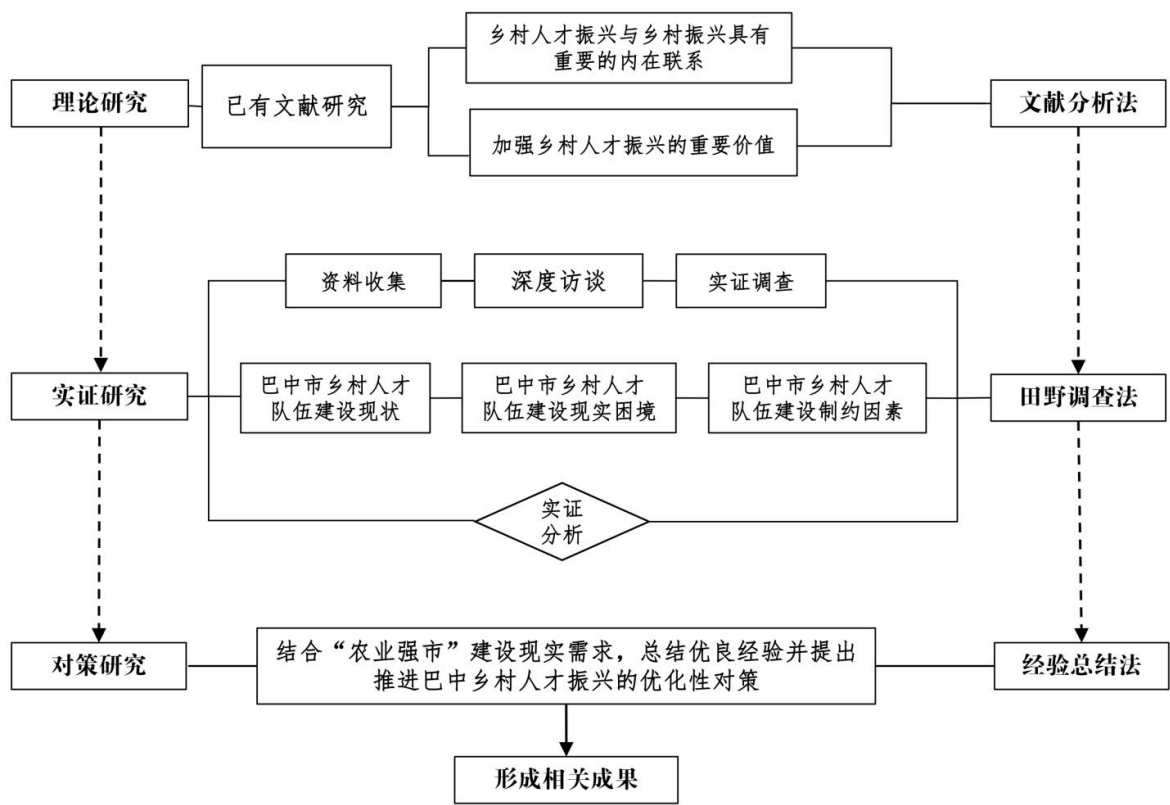
本研究基于对巴中市乡村人才振兴的实地研究，选取巴中市乡村振兴示范村镇作为调查范围，综合考虑巴中市乡村发展的实地情况，运用资料收集法、观察法、深度访谈法总结有关研究资料。具体来讲，采取半结构化访谈方法，通过与基层政府、乡镇干部、乡村人才进行面对面交流沟通，了解乡村人才培育情况、激励及保障政策落实情况、人才作用发挥情况以及人才满意度等。进行实地观察总结，考察当地乡村人才队伍配置情况；利用村镇资料，分析乡村人才队伍建设工作体系的构建情况等。

3. 经验总结法

全面贯彻落实党的二十大精神，紧扣全面推进乡村振兴的时代背景，考察巴中市乡村人才队伍建设的现状，分析存

在的困境，深挖制约因素，探讨新时代巴中市乡村人才振兴的有效路径，为巴中实施乡村人才振兴战略建言献策，进而总结先进经验方法，凝聚巴中智慧。

(三) 研究途径



四、推进乡村人才振兴的现状分析

(一) 调研点选择及说明

1. 研究对象概况

凤仪村与恩阳区福兴社区接壤，位于清花江畔，属黄石盘库区的中心位置，生态资源丰富，附近有光雾山、云顶茶乡、大小兰沟自然保护区等旅游景点，有南江大叶茶、南江杜仲、南江核桃等特产，有打三朝、龔坛戏、巴山背二歌等民俗文化。凤仪村按照乡村振兴“产业兴旺、生态宜居、乡

风文明、治理有效、生活富裕”的总体要求，一直以来都在积极探索推进乡村振兴试点工作，努力建设农业强、农村美、农民富的新乡村。不仅紧抓凤柑园区的产业优势，以“凤柑节”为依托，连续举办四年的凤柑节，吸引了不少游客前来采摘游玩，同时还建设了乡村旅游亲水游乐园，实现了农旅融合相互促进的大发展，走出了一条以文化创意为主题的发展之路。此外，还兴贤引智聚焦乡村发展人才队伍建设，发挥其乡村人才振兴的榜样力量。2018年，凭借着良好的自然生态、健全的农业产业、丰富的旅游资源被评为“省级四好村”；2022年，被评为“四川省乡村振兴示范村”。面对新机遇、新挑战，凤仪村要持续发挥榜样作用，应该更加积极主动的适应社会的变革和创新，重视乡村人才的挖掘和引进，推进乡村人才队伍建设向纵深发展。

2. 研究工具选择

首先，针对乡村人才振兴的主体，本研究采用了半结构化访谈的方法，选择乡村实用人才、乡村公共服务人才、乡村本土人才以及乡镇及村干部作为访谈对象，对乡村人才建设的情况进行了实地调研。访谈主要设置包括访谈对象的基本情况、询问本村乡村人才振兴工作存在哪些问题？造成这些问题的原因是什么？并对本村乡村人才振兴提出一些建议？等等为主要内容的访谈提纲。在访谈过程中，还采取半结构化访谈方式根据特定的访谈问题及被访者实际情况适时增减访谈问题，以提高资料获取的针对性和完整性。其次，针对凤仪村实地情况，研究小组对村落进行了实地观察，对

乡村人才数量、乡村人才总体质量以及乡村培育体系等方面进行考察，不断丰富补充和丰富了调查资料。此外，研究小组还通过凤仪村相关网络资料以十九大明确提出乡村振兴为纵向时间轴进行了汇总整理，也为后续的研究提供了参考。

（二）推进乡村人才振兴的现实困境

1. 数量困境：乡村劳动力持续外流，人才总量不足

巴中市是革命老区、秦巴山区、集中连片贫困地区“三区叠加”地区，由于地理位置相对偏远、产业结构较为单一等现实因素，所提供的就业岗位存在设置零散且数量不足等问题，使得多数年轻人在家乡没有可施展才华的舞台，被迫离乡外出打工。又囿于乡村社会工作的后发展性，加之工作环境比较艰苦、晋升渠道不够畅通、薪酬待遇不高以及传统的“城市人”思想观念，导致一大批技能型的乡村青年劳动力蜂拥而至城市的各个区域。近些年城市人口的逐渐膨胀，其根本原因就在于城市为人才提供了更多、更具选择性的就业岗位，在城市就业可以享受更好的工资待遇和生活保障，因此绝大多数有技术、有能力的人并不愿意回到乡村，从而导致乡村人才聚集到城市，留在乡村的人才总量越来越少。对于这一方面，研究小组在进行访谈时，有乡村干部就指出“村里的年轻人要么到外面打工、要么考起大学到外面读大学，多数都不愿意再回来发展，又没有啥子外来人口，现在每个村里基本上都是些老年人、小娃儿。村里集体经济发展目前最大问题也就是人口少，选不出优秀的村级带头人，人口总量逐年减少就造成了人才总量不足的现状。”据年轻人

张某说：“我其实还多么想在自己家乡上班的，但是在村里上班，一个是找不到合适的活路，二个是就算能干的，但到手的工资都没办法维持一家人生活开销，所以为了养活一家人还是只有出去打工。”可见，对于乡村振兴需要大量的人力、物力等资源的支持，但乡村本地人外流，外面的人又不愿来，导致乡村人才总量匮乏，难以满足实施乡村振兴战略需要。

2. 质量困境：乡村教育资源匮乏，人才质量不高

舒尔茨指出，“提高人口质量的投资能极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利”，而提高人口质量的关键性因素是教育，其要重视学校基础教育以及社会专业技能培育的再教育。中国社会科学院《中国乡村振兴综合调查研究报告2021》显示，我国农村15-64岁的劳动年龄人口中初中教育程度的占主体；15岁及以上人口中文盲率高于全国水平近2个百分点；18-22岁高等教育适龄人口的高等教育毛入学率低于全国水平近9个百分点。可见，目前教育资源问题仍然是围绕着乡村振兴的难题，相比城市仍然是深层次的短板问题。研究小组在调研走访中发现，村里的孩子多数为留守儿童，他们的学习和成长环境缺乏父母的陪伴与教导；许多40、50后的老人为了不给予子女增添负担，拖着年迈的身体仍要去地里干农活，甚至有的还要抚养孙子；60、70后的村民作为村里的主要劳动力，担当着乡村社会经济发展的重任，但他们文化程度普遍为初中及以下，文化水平较低；而新一代青年几乎很难看到，虽然他们接受了更多的教育或者掌握了职

业技术能力，但难以将所学的专业知识与乡村致富相结合，加之受到传统家庭教育的思想观念，基本上都到城镇上班，能返乡发展的人凤毛麟角。乡村教育资源的匮乏使得村民的素质水平普遍不高，导致人才队伍层次性不足，进而减缓了全面实施乡村振兴战略的进程。

3. 开发困境：培训体系不健全，人才队伍薄弱

在推动乡村人才振兴的进程中，充分激发和调动农民群众的主动性和创造性亦是关键，通过内生式发展加强乡村本土人才的开发和使用，这既要依靠现有的乡村本土人才，又要从农民群众中培育出大批新生本土人才。进入新时代，我国已初步形成了政府推动、部门联动、产业带动、农民主动的新型职业农民培育工作格局，许多乡村地区也在不断的尝试，但高素质农民的培育是一项系统性、长期性的工程，在具体实施过程中仍存在问题。一方面是培育的内容不太科学，缺乏一定的实用性、针对性，没有很好地满足村民的实际需求，加之部分培训人员专业性不足，对基层农业发展情况没有充分了解，使得培训内容重理论教育而轻实践教学，从而导致当前多数培训活动成为了空中楼阁，华而不实。在凤仪村调研中，调研小组了解到，当村干部通知村民去参加技能培训时，主动报名的人寥寥无几，村民都表示不愿意花时间和精力去学习技术。村民王某谈道：“我们种了一辈子的庄稼、养了一辈子鸡鸭，还需要别人来教啊？况且每次搞培训，说的东西都差不多，有些呢又听不懂，讲的那些理论的东西在实际生活中根本用不到，慢慢嘛，后来村里又搞培训，大

家都不想去了撒。”另一方面，培育的方式不够合理，由于我国农村地区较为分散，采取集中培训的人力物力成本高，因此多数开展的都是短期培训，但又由于短期培训的培训时间短、培训内容有限，难以保证培育效果，使得培育活动流于形式。在凤仪村调研时了解到，村民学习现代农业技术的方式基本上都是口口相传，少量零碎的技术知识则是通过网络和报纸杂志自学获取，缺乏系统性、长期性的培训模式，加之村民自身的陈旧思维，不愿接受新鲜事物，导致村民们对现代农业技术掌握较少，不能紧跟现代农业快速发展的步伐。

五、推进乡村人才振兴的优化路径

（一）引：支持各类人才返乡发展

支持各类人才返乡发展是乡村振兴战略的重要组成部分，引入具有专业知识、创新思维和创业精神的人才投身于乡村建设中，能够不断促进农村经济的现代化和可持续发展。

一是支持具有农业专业知识和技能的人才回到乡村。在农业生产方面，这类人才能够引入新的农业科研成果，改进种植和养殖技术，提高产量和质量，促进现代化农业发展；在农业经营管理方面，他们可以提供合理的规划、资源配置和市场营销策略，实现农业生产过程中的科学管理，增强农村经济的竞争力；此外，在农产品销售方面，电商等新兴领域的人才可以推动农村电商的发展，帮助农产品走向市场，延长农业生产链，提高农产品的附加值，进而助力乡村产业振兴。

二是支持高校毕业生到乡村工作，实现城乡人才资源的互补。高校毕业生带来的专业知识和创新思维可以有效促进农村产业结构调整与升级，他们可以参与农村教育、医疗、文化等领域，改善基础设施和公共服务水平；也可以积极参与农村创业，推动乡村经济多元化发展。因此，要打通高校毕业生回流渠道，创建回流平台，吸引一批有能力、有志向的高校毕业生扎根乡村、服务乡村。

三是鼓励各类人才在乡村创业。乡村创新创业不仅有利于带动当地产业发展，提供更多的就业机会，增加村民收入，而且也有助于促进乡村经济的多元化和创新性发展，提高乡村整体经济水平。需进一步完善人才返乡创业政策，设立创业风险专项基金，为乡村创业人才提供支持性政策、资金和场地等资源，帮助乡村创业人才解决创业过程中的困境，促进项目的落实落地。

（二）育：建立健全乡村人才培养机制

一是挖掘乡村本土人才。乡土人才长期生活在农村，熟悉当地的自然资源和人文风情，具有丰富的生产实践经验，是乡村人才的重要组成部分，挖掘本土人才能够为乡村人才振兴提供强有力的根基，进而助力乡村全面振兴。如何有效地从本村挖掘出本土人才，培养出本土能人。首先要精准识别乡土人才。当前乡村本土人才存在着无人问津的窘状，基层干部要明确本村发展需求，了解本村存在着哪些本土人才，弄清楚他们的基本情况以及助力乡村振兴的真实意愿；其次要提升乡土人才的业务技能。乡土人才的技能、经验具有隐

匿性，要围绕本村特色产业开展教育培训，有针对性地激发乡土人才潜能，进而提升其业务技能，为推进农业技术现代化和传授先进的经营理念奠定良好的基础；再次要提高乡土人才的思想素质。在号召乡土人才参与本村发展建设过程中，要引导其增强团队协作和坚持不懈的精神，使之一门心思投身于农业生产、经营和销售当中，带动本村经济发展；最后要为乡土人才争取资金补贴。要积极向上级单位争取政策资金，让乡土人才享受一定的经济补贴，使其付出得到相应的回报，有利于吸引到更多人才聚集到乡村振兴行列之中。

二是创新乡村人才培育方式。提升乡村人才培养质量与效果，采取多样化的、喜闻乐见的培训方式和手段，能够有效提高乡村人才主动学习的积极性，为乡村振兴持续赋能。首先要结合本村实际情况设置培训内容，要破除过去纯粹的专业理论知识教学，依据乡村人才的特点、专业及岗位的不同分层次、分类型开展培训工作，围绕本村实际需要，将一些针对性强实操内容加入其中，实现理论与实践相统一；其次要充分发挥网络的优势。随着乡村地区的信息技术不断普及，网络信息在培育工作中发挥着至关重要的作用，利用微信、抖音、学习强国等手机软件，让人们在碎片化时间里也可以了解乡村发展政策、农业技术等方面的知识；最后要搭建研学合作平台，深入了解乡村人才的培育需求，依托科研院所的乡村人才专项培训实施计划，聘请农业研究方面的专家与学者为乡村人才开展专业技术性培训。

三是形成乡村人才培育合力。乡村人才培育是一个长期

的、系统的工程，不同主体具备不同的资源优势，在参与乡村人才培养过程中发挥的作用也不尽相同，需要为其提供良好的资源和平台，构建多方位多主体的乡村人才培养体系。一方面，鼓励社会机构加入到乡村人才培养当中，社会机构拥有着与政府部门不同的社会资源，让部分培育工作由社会机构运营、负责，不仅能为政府部门节约一定的成本，而且也能提升乡村人才人力资本；另一方面，鼓励相关乡镇企业履行社会义务，在乡村人才培养过程中贡献力量，乡镇农业企业可设置相应就业岗位，为那些有意愿、有需求的乡村人才有机会到企业进行交流与学习，这能够有效地促进乡村人才总结经验、提升技能，同时也有利于企业扩大产业规模，增加社会影响力。

（三）留：优化乡村人才发展环境和人文环境。

栽好梧桐树，引来凤凰栖。只有为乡村人才营造良好的环境才能留住人才，保障乡村的持续发展。由于我国城乡差距较大，乡村的发展环境和人文环境远不及城市，大大阻碍了乡村人才的培育与引进。

一是优化乡村发展环境。首先要完善乡村基础设施建设，解决好乡村生活污水排放、大量垃圾堆存等环境污染现象，提升乡村人才生活和工作的舒适度；同时还要完善好乡村道路、医疗卫生、文娱活动、水电气等多项设施建设，做好乡村物流布局，提升乡村人才的生活品质；其次要提高公共服务水平，在建设好乡村硬件设施的基础上不断优化软件设施，着力提升乡村教育、医疗保障、卫生环境、养老服务、文化

场所等公共服务的有效供给，让乡村人才在乡村扎根创业更加舒心、开心、放心；最后运用大数据等技术优势，构建乡村人才数据共享平台，及时关注分析乡村人才供需状况，实现资源的合理配置。此外，还可以利用媒体平台报道那些奋斗在乡村振兴一线的乡村人才先进事迹，营造尊重乡村人才价值的社会环境，鼓励人们积极投身乡村振兴的伟大事业当中。

二是优化乡村人文环境。习近平总书记指出：乡村振兴既要塑形，也要铸魂。乡村人文环境是指乡村的文化历史底蕴和打造的乡村文化品牌，主要通过乡村建筑风格、土地、乡风民俗和民规民约等人文环境来表现，力图创造良好的文化氛围。良好的乡村人文环境能够营造自治管理氛围，创设和谐社会秩序，有着其他社会要素无法取代的作用，同时它也受到外来人才的青睐，吸引部分青年人才从事农业生产、开展乡村建设等工作，一定程度上缓解我国农业后继无人的局面。因此，充分挖掘乡村的独特文化，营造本村独有的乡风文明，丰富乡村人才的精神生活，使之形成积极向上的价值观，这有利于提升村民的文化素质和吸引外来人才助力乡村振兴。

参考文献：

[1] 王亚华. 推进乡村振兴与建设农业强国[J]. 求索, 2023(01): 113-119.

[2] 黄承伟. 新时代乡村振兴战略的全面推进[J]. 人民

论坛,2022(24):44-49.

[3]郭超妮,李艳. 人才振兴贯穿于乡村振兴的全过程[J]. 中国农业资源与区划,2022,43(09):33+89.

[4]刘芙,高珍妮. 乡村人才振兴的现实困境及对策——以高素质农民培育为视角[J]. 农业经济,2022(07):110-111.

[5]王亚迪. 乡村振兴背景下农业人才培养模式研究[J]. 农业经济,2022(07):112-113.

[6]王应宽,蒲应燕. 如何推进人才振兴为乡村振兴提供支撑[J]. 科技导报,2021,39(23):36-47.

[7]李博. 乡村振兴中的人才振兴及其推进路径——基于不同人才与乡村振兴之间的内在逻辑[J]. 云南社会科学,2020,No. 236(04):137-143.

[8]关振国. 破除乡村振兴中人才发展的“紧箍咒”[J]. 人民论坛,2019,No. 633(16):66-67.

[9]方中华. 乡村振兴如何破解人才瓶颈[J]. 人民论坛,2019,No. 626(09):57.

[10]曲晓云. 乡村振兴涉农人才短板如何补[J]. 人民论坛,2019,No. 654(36):86-87.