Sustainable Development 可持续发展, 2019, 9(3), 496-505
Published Online July 2019 in Hans. http://www.hanspub.org/journal/sd
https://doi.org/10.12677/sd.2019.93059

Hans汉斯

A Research of Talents Cultivating under the Rural Revitalization Strategy

Ying Xiao[1], Chuxiao Liu[2]

[1]Center for Rural Development Studies, Yunnan University, Kunming Yunnan
[2]School of Management of Lanzhou, Lanzhou Gansu
Email: 1078806946@qq.com

Received: July 2nd, 2019; accepted: July 17th, 2019; published: July 24th, 2019

Abstract

In the report to the 19th National Congress of the Communist Party of China (CPC) in 2017, it was pointed out that agricultural developing, rural areas developing and farmers developing are the fundamental issues which related to the national economy and people's livelihood. We must take these three issues as the most important work of the Communist Party and implement the Rural Revitalization Strategy. The implementation of the Rural Revitalization Strategy has an important supporting role and practical significance for the construction of a modernized economic system, the promotion and development of the excellent traditional Chinese culture, and the construction of a beautiful China. The excavation and cultivation of cultural talents play an extremely important role in the Rural Revitalization Strategy. The purpose of this paper is to analyze the education of cultural talents based on the Rural Revitalization Strategy using an example of Yongping Lisu County, Yunnan province and to discover problems, put forward some suggestions that help strengthen the talent support of the Rural Revitalization Strategy.

Keywords

Rural Culture, Rural Talents Cultivating, Rural Revitalization

乡村振兴战略中文化人才培养研究

肖　迎[1]，刘楚潇[2]

[1]云南大学农村发展研究中心，云南　昆明
[2]兰州大学管理学院，甘肃　兰州
Email: 1078806946@qq.com

收稿日期：2019年7月2日；录用日期：2019年7月17日；发布日期：2019年7月24日

文章引用：肖迎，刘楚潇．乡村振兴战略中文化人才培养研究[J]．可持续发展, 2019, 9(3): 496-505.
DOI: 10.12677/sd.2019.93059

摘　要

2017年，在党的十九大报告中指出，农业、农村、农民问题是关系国计民生的根本性问题，必须始终把解决好“三农问题”作为全党工作的重中之重，实施乡村振兴战略。实施乡村振兴战略，对于建设现代化经济体系，弘扬发展中华优秀传统文化，建设美丽中国具有重要的支持作用与现实意义，而其关键在于“以人为本”，即建设乡村、发展乡村、振兴乡村需要多种人才的参与。其中，文化人才的发掘、培养具有极其重要的地位。本文旨在基于乡村振兴的战略背景，以云南省大理白族自治州永平县为例，研究地方少数民族文化人才的培养、作用及其参与乡村振兴的方式，从而发现问题、提出建议，为强化乡村振兴人才支持、破解人才培养瓶颈制约提供新的思路。

关键词

乡村文化，乡村文化人才，乡村振兴

Copyright © 2019 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 研究背景

1.1. 政策背景

2018 年 1 月 2 日，中共中央国务院发布《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》(以下简称《意见》)，有关乡村振兴的法律及规章正式开始实施。《意见》明确规定了为实现乡村振兴，应大力繁荣兴盛乡村文化，焕发乡风文明新气象。《意见》的发布充分表明党中央重新判断三农发展的新形势、新任务与新目标，提出了宏观、系统、综合、全局性的发展方略[1]。

2019 年 2 月，中共云南省委省政府积极响应中央战略，发布《云南省乡村振兴战略规划(2018~2022年)》。其中提出：解决好“三农”问题始终是云南省全局工作最重要、最关键的任务。在省委省政府的带领和全省多方力量的参与协力下，云南省农村改革得到了全面深化，农业农村发展紧随新时代不断取得成就，云南站在了全新的历史起点上。云南乡村的全面振兴需要科学分析，紧抓内涵，在推进农村经济、政治、文化、社会、生态文明和党政等多方建设时要进行综合性的考量，做到多方协调关联、环环相扣与整体推进，使乡村的丰富功能得到利用，巨大价值得以焕发。在文化方面，通过挖掘、保护、开发，弘扬乡村优秀传统文化，传承发展优秀民族文化，重塑乡村文化生态，振兴乡村文化产业。[1]

综合分析中央及地方政府政策可知，繁荣发展乡村文化，培育壮大乡村文化人才队伍已被提上了工作日程。加强基层文化队伍培训管理，培养懂文艺、爱农村、爱农民、专兼职结合、综合素质较高的农村文化工作队伍；加强乡镇综合文化站人才支持、扩充公共文化服务岗位、提高文化能人、民间艺人、非物质文化遗产代表性传承人等农村文化骨干的专业技能等具体措施明确见于各省乡村振兴战略规划报告之中。

1.2. 现实背景

乡村文化产业繁荣兴旺是乡村文化振兴的内生动力，当前乡村文化产业的发展主要靠政府引导和民

[1] 云南日报. 云南省乡村振兴战略(2018~2022 年) [R]. 云南: 云南日报出版社, 2018.

间力量参与推动建设。在这一过程中，文化人才作为乡村文化产业建设主力军的作用不容小视：一方面地方政府推出各种利好，吸引外来优秀文化人才走上管理岗位，带来先进的文艺发展思想与管理方式；另一方面，大量来自本土乡村的文化人才借助自己掌握的诸如歌舞、美术、织绣技能成为乡村旅游业的生产者、经营者，在增加自身经济收入的同时推动了乡村文化产业的发展。

然而，当前的乡村文化人才培养存在两个方面的问题：一方面，基层乡村，尤其是后发展地区的地方政府通过各种政策优惠引进外来人才主要只是为了解决一时问题，缺少长期的人才培养计划，当政策红利消退后，往往出现大量文化人才流失的问题[2]；另一方面，民间文化人才碍于年龄、知识水平、信息流通程度等所限，往往难以发声向政府寻求支持，导致本土乡村文化人才培养资源不足、操作困难。加强对乡村文化人才的发掘培养刻不容缓。

2. 研究意义

2.1. 现实意义

《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》中明确规定了为实现乡村振兴，应大力繁荣兴盛乡村文化，焕发乡风文明新气象。其中，传承发展提升农村优秀传统文化被列为一项重要措施。文化的传承、发展与提升，离不开其主体——人，文化人才在乡村战略实施中起到了不可提到的领头者与主力军作用，加强基层乡村对文化人才的吸引力与黏性，加大人力资源培养力度是当前最重要的问题。在乡村振兴的战略背景下，本位以云南省为例，通过研究地方少数民族文化人才的发掘、培养、作用及其参与乡村振兴的方式，从而发现问题、提出建议，为强化乡村振兴人才支持、破解人才瓶颈制约提供新的思路。

2.2. 理论意义

乡村衰退在当前中国表现得极为明显，“农村空心化”、“农业边缘化”、“农民老龄化”的“新三农问题”[3]对党和政府治理农业、农村提出了更高的要求，并成为国务院发布《意见》的现实背景。然而，《意见》提出并实施的时间尚短、学术界缺乏有关的理论文献，更少有基于具体地区的研究，目前大部分的研究也主要基于经济学角度对农业与农村进行分析。各地各级政府在实施乡村振兴战略、建设人才网络时缺乏理论参考与指导。本文力图通过对西南少数民族地区的文化人才进行调研、访谈、分析并形成文献报告，从而对西部地区在农业经济发展大环境下，乡村建设与振兴的理论框架加以补充完善，丰富相关文献。为研究文化人才培养开拓思路，具有一定的理论意义及学术意义。

3. 研究述评

截至 2019 年 4 月 10 日，在中国知网上以“乡村文化人才”为关键词进行检索，没有发现任何符合搜索条件的结果，可见目前针对乡村文化人才建设、培养的研究尚且十分薄弱，很多时候仅仅是在乡村文化产业建设文献中一笔带过，并未得到专家学者的重视。庞晓洁(2019)认为，乡村文化产业的发展需要资金、项目、人才等多种因素的支持，但很多时候政府往往将人才排在了最后。重视乡村文化人才建设最重要的是看政策的制定和行政资源的倾斜是否真正推动了人才建设，取得了怎样的效果，是否真正发挥了推动文化发展的作用。有的地方招来了人才，往往仅为了完成某一项目或指标，却不关心人才引进后的未来发展。王宝林(2014)指出，乡村文化产业的发展需要底蕴与环境，有素质、有文化、有情感的文化人才是构成文化产业成长发育必需土壤的重要因子。只有重视人才、理解人才、满足人才需求，才可能真正做好乡村文化产业发展的人才储备工作。杨伯儒(2019)借助数列分析法，总结出少数民族乡村文化旅游业人才队伍建设中占据最大权重的是政府因素和个人因素，文化旅游从业者素质、旅游者行为、师

资结构、政府政策优惠又是最为重要的因素。文化旅游业从业人员和政府、企业、旅游者之间搭建起和谐的共赢关系，促进异质性和互补性资源的转移与共享对于乡村文化产业发展具有重要作用。

通过对大量乡村振兴战略实施及乡村文化产业发展的科研文献进行分析可知，绝大多数学者认为乡村文化人才可以分为外来文化人才与本土文化人才两类。其中，外来文化人才主要指受过高等教育或有较为丰富的文化产业行业工作经验，受政府经济、政策福利所吸引而来，在基层乡村文化部门担任管理职位的人才；本土文化人才则多为成长在田间地头，在常年的乡村生活中接受了民族、乡村优秀传统文化熏陶，掌握大量如歌舞、绘画、织绣等乡村文艺技能的人才。当前乡村文化旅游业是乡村文化产业发展的支柱产业，大量乡村旅游风景区通过公私合营方式，由政府主导，企业负责具体经营。外来文化人才主要担任旅游景区主管，而本土文化人才则在景区内担任表演、接待等工作。另外，乡村传统文化因其所蕴含的民族情感、历史积淀与艺术美学越来越受到市场认可与热衷，乡村文化元素被大量运用于工艺品的生产制作之中。乡村文化工业化不仅依靠工人、手工业者参与生产，也需要本土乡村文化人才提供灵感与指导及文化部门管理者的统筹规划。此外，外来文化人才或文化部门高层管理者相较于本土文化人才具有更多话语权与更好的表达能力，可以更加有效地反映当地乡村文化产业参与者的诉求，为乡村文化振兴、产业兴旺提供人才支持。高素质文化人才并不是朝夕而成的，需要经过大量优秀文化浸润熏陶与现代科学技术知识教养，向下深刻掌握乡村优秀文化内涵与精髓，向上具有紧跟时代科技发展表达自身的能力[4]。

乡村文化人才作为参与乡村文化产业建设发展的重要人力资本，其作用与价值得到了专家学者们的普遍认可[2]。然而目前有关乡村文化人才的具体研究基本空白，更少见在文化人才培养方面的文献论述。随着乡村振兴战略的不断深化与提升，要求对乡村文化振兴的主力军——文化人才的研究不断革新与深入。

4. 现状分析

4.1. 永平县傈僳族协会介绍

永平县傈僳族协会成立于2004年，由会长余荣秀(女，70岁，毕业于中央民族学院，即今中央民族大学)创办，致力于傈僳族民族文化收集、研究、保护和传承工作。在近15年的发展历程中，协会组织民族歌舞团前往四川、山东、北京、香港等地进行表演，开办傈僳族“割绣”刺绣产品展销会，积极同中小学合作，开展“少数民族文化进课堂”活动，逐步在全国积累起了一定的名气。随着乡村振兴战略的实施，协会有了更多的政策支持与机会。然而，在协会看似光明的发展前景下，却隐藏着成员文化水平不足、接班人断代、文化领头人培养出现困境的问题，而这些问题在当前的乡村文化人才培养中是具有普遍性的。以永平县傈僳族协会为例，研究分析乡村文化人才培养过程的障碍，并据此提出相关建议，具有一定的现实意义与理论意义。

本次调研受访对象以中老年农民为主，整体文化水平不高，故采用问答与访谈方式收集相关信息。调研对象共50人，具体调研结果如下。

4.2. 研究对象基本特征

4.2.1. 受访者年龄结构

在本次调研的受访者中，60岁以上者12人，50至60岁者20人，40至50岁者12人，30至40岁者6人。

笔者了解到，傈僳族协会成员主要是上了年纪，劳动能力减弱，长期居住在农村的中老年人。当谈

[2]李玲. 人力资本运动与中国经济增长[M]. 北京: 中国计划出版社, 2003.

及傈僳族协会缺少年轻血液的原因，大部分成员表示家里的青壮年纷纷前往大理、昆明等城市打工，只有农忙时才会回乡帮忙，“没有时间精力和我们搞活动”。

4.2.2. 受访者性别结构

本次问卷发放调查到的协会成员绝大多数为女性，共 42 人，男性仅 8 人。

整体而言，男性的可支配收入与文化水平相比女性较高，收入来源也比女性更为多样。但他们在协会中主要负责交通接送、保障表演队安全、搬运物资等工作，对保护传承傈僳族文化、加强对下一代的文化熏陶等问题并没有太大兴趣，更多地是希望通过歌舞表演、售卖民族文化产品等活动获取经济利益。

反之，女性则对对参与本民族文化活动抱有更大的兴趣与热情，大多表示“希望我们到处去表演，能让全国人民了解我们傈僳人的歌曲、舞蹈、刺绣手工，能够引起政府对我们的关注，帮助我们这里发展得更好。”并且更加重视对下一代的文化传承，诸如在帮忙照顾子女的孩子时带着孩子一起参加表演，教孩子跳舞、做手工、演奏民族乐器等。另外，舞蹈团成员也表现出提高表演质量的意愿，希望能够有经费请专业的舞蹈老师来进行指导，使其歌舞更具有吸引力，更能迎合市场。

4.2.3. 受访者受教育程度

协会成员中文盲 18 人，受小学或乡塾教育者 18 人，受初中教育者 9 人，受大专及以上教育者 5 人。其中，协会成员中只掌握本民族文化的一些内容(可以表演歌舞、制作刺绣)者 30 人，掌握本民族文化内容的大部分内容(对傈僳族历史沿袭有系统了解)者 12 人，深入了解本民族文化(深入掌握傈僳族特色经济、文化、历史、社会风俗等内容)者 8 人。受文化水平的限制，大多数成员对本民族文化的认识与掌握都基于最直观、最感性的歌舞刺绣。

整体文化水平的不足成为限制傈僳族协会走出去，强起来，得到政策资金支持的一大原因。目前协会的活动主要由会长余荣秀组织操办，其他成员大多缺乏对外界新闻、政策、信息的理解，都是跟着会长走，缺少自己的想法与观点。

4.3. 受访者经济状况

4.3.1. 受访者年收入情况

在 50 名受访者中，年收入 5000 元以下者 6 人，5000~10,000 元者 8 人，10,000~15,000 元者 6 人，15,000~20,000 元者 7 人，20,000~25,000 元者 5 人，25,000~30,000 元者 7 人，30,000~35,000 元者 5 人，35,000 元以上者 6 人。

调查表明，傈僳族协会成员多数处于云南省人均年收入及格水平。成员们纷纷表达了提高收入，改善生活的愿望，这也是他们加入协会，参与活动的主要原因之一。大多数成员也认为，协会会长与主要干事具有较高的文化知识水平，能够给自己的生产生活带来一些指导，在协会中与来自不同村落的人互相帮助、同苦共乐不仅是增加收入的机会，也能让自己的生活更有乐趣。

4.3.2. 受访者主要收入来源

协会成员收入以务农收入为主，占 65%，依靠经营种植业与养殖业为收入来源。云南虽是农业大省，却不是农业强省。农村地区以山地为主，难以大规模开垦农田，田地主要是耕种费时费力的旱田。且土壤酸性大，肥力低，发展高品质种植业具有一定难度。傈僳族村寨以核桃作为主要经济作物，但由于留在农村种植核桃的多为文化水平较低、信息闭塞的中老年农民，核桃的销售方式也更多是靠自己背到县城的农贸市场销售或等外地商人来收，只能勉强保证供销平衡，有时也会出现找不到销路的情况。

除务农收入之外，集体分红收入与开办个体经营收入占比相同，均为 15%。其中，集体分红收入主要是农村集体承包土地经营旅游所得，个体经营收入则主要是村民开办饭店、加水站、农家乐等收入所

得。

值得一提的是，参与文化产业所得收入在受访者的收入来源中占比很低，只有5%。如协会大力发展的全国歌舞表演与开办傈僳文化产品展销会等活动所得，在刨除车马费、误工费、餐费等费用后，成员们最终只能得到为数不多的收入。如一位60余岁的成员所说，“我们跟着协会跑演出，很多时候都不是为了赚钱，就是希望更多人能来看我们民族的东西，希望我们傈僳人的文化不要断。”但总体而言，随着来自全国各地甚至海外的表演邀约逐渐增加，受访者们普遍对于今后协会能够带动自己收入增加充满信心，也认为协会的活动对于开办、发展永平县傈僳村寨旅游业具有良好的宣传与推动作用。

4.4. 受访者观念意识

以会长为首的协会成员都达成了共识，认为协会运作的目的主要是通过宣扬傈僳族的乡村民族文化，能够使傈僳族人获得务农之外的收入，得到政府与其他社会组织的政策、资金援助，从而保护本民族优秀传统文化，同时使乡村环境、乡村文明得到好的发展。

在大多数协会成员的观念中，本民族的文化与生活密切相关。对傈僳人而言，在红白喜事、盖房、乔迁、祭祀等重大场合中，都要升起一团篝火，围绕篝火唱歌跳舞。甚至在日常生活中，闲下来也跳，高兴了也跳，歌舞已经成为了生活的一部分。会长余荣秀认为，傈僳人这种载歌载舞的生活态度是很好的少数民族文化旅游资源，如果能够得到宣扬发展，一定可以为傈僳人民创造源源不断的财富。

同时，傈僳族人非常重视对子女的文化传承，而这种传承也是寓于生活之中的。上一辈通过言传身教向下一辈传递传统文化，在孩子成长的过程中耳濡目染，亲自实践，从而了解、熟悉、热爱本民族的优秀传统文化。外出打工的年轻人回到村寨，总会穿戴上熟悉的民族服饰，和父母长辈们一同制作刺绣，也喜欢隔三差五地组织同龄人开篝火舞会，这家跳完那家跳，这个寨子跳了去另一个寨子跳。对音乐舞蹈的热爱寓于傈僳人的血脉之中。在笔者进行调研采访时，一位50余岁的大妈还带来了她正在上小学的小孙女，小女孩坐在一边兴致勃勃地看着调研组工作，当协会歌舞团成员为我们表演傈僳传统舞蹈时，小女孩也自发地参与进来，蹦蹦跳跳地和大姨大妈们一同起舞。

4.5. 乡村振兴战略下协会发展机遇

乡村振兴战略颁布以来，云南省委省政府为建设繁荣兴盛乡村文化加大了更政策扶持力度。出台“一县一特色”民族艺术乡建设计划，使民族文化资源商业化、品牌化，推动乡村民族艺术繁荣发展，弘扬中华优秀传统文化；少数民族传统手工艺品的保护发展更加受重视，刺绣、扎染、银器、玉雕等富有发展潜力的少数民族手工艺品逐渐进入市场，受到国内外消费者的喜爱，使得地方民族品牌具有了越来越大的影响力。

会长余荣秀乐观地表示，《规划》为协会发展提供了机会。凭借傈僳乡村文化的独特魅力，在协会活动在全国范围内逐渐有了知名度，打开了市场的现状下，有条件争取到政府的资金、技术、政策支持。“博南古道就从我们的寨子边穿过，是现成的文化旅游景点。我们正在和县政府谈合作，吸引外地游客来永平走丝绸之路，看民族表演。一起把我们的名气打出去，把我们的傈僳特色生态民俗旅游搞起来。”

4.6. 协会人才培养难点

傈僳族协会的发展思路十分明确，通过对文化人才(以会长余荣秀为领头人)进行培养，带动协会的其他成员参与活动。首先借助以歌舞表演、工艺品销售为主的形式让傈僳族乡村文化得到振兴与传扬。民族文化振兴创造出多样的民族文化资源，从而推动永平县民族文化旅游进一步发展，再反过来带动傈僳族村寨经济增长、产业振兴，惠及协会的每一位成员。

然而，会长余荣秀是目前协会中受教育程度最高、在当地傈僳族群众中最有影响力的文化人才。甚至可以说，她最深刻地认识到永平县傈僳村寨的富强之路，以长远目光规划着傈僳族优秀文化传承兴旺的未来。傈僳族协会的发展运作几乎全靠余荣秀会长推动，但她已经 70 岁了，未来的健康状况不甚乐观。而协会的年轻骨干就文化水平、认识深刻程度、工作能力，甚至参与热情、人格魅力都难以达到余荣秀会长的高度。很多具有较强劳动力或较高受教育程度的傈僳族青壮年人虽然名义上也是协会成员，但他们大多数时间都在城市工作，谋求短期内更高的经济收入与更好的发展机会，只有节假日时才会回到农村，参与协会活动的积极性并不高，也更谈不上带领留在村寨中的妇孺们谋求发展。

总体而言，就文化人才培养方面，协会面临着如下难点问题：首先，受历史条件制约与农村人口流失影响，目前留在傈僳族村寨参与协会活动的多为受教育程度偏低的老年人，青年文化人才储备不足，而幼儿、青少年则大多跟随父母进入城镇接受教育，难以留在乡村接受文化传承培养；其次，虽然傈僳族人将民族传统文化与日常生活紧密结合，重视对子女进行舞乐、刺绣教育，但碍于客观现实，只有当节假日或学校寒暑假时，新生代才会短期回归乡村，导致对下一代人才的文化熏陶往往是短暂而片段化的；再者，对协会成员而言，目前通过前往全国各地表演、售卖刺绣制品所得到的经济收入数额与务农或个体经营相比很低，往往难以糊口，更多地只是一种增添生活乐趣的消遣。文化资源变现途径单一、收入不足，进而打击了乡村文化人才们对下一代进行文化培养的积极性[3]；最后，虽然目前协会正在积极寻找机会同政府部门合作，但由于协会成员构成绝大多数为民间文化人才，缺乏向上反映自身发展问题并寻求帮助的发声能力与渠道，导致地方政府难以具体有效地对协会进行文化人才培养扶持。这些现状，成为了协会应对复杂多变的外部环境，培养新一代高素质文化领头人所必需面对的严峻挑战。

5. 乡村文化人才培养的问题与困境

5.1. 高素质乡村文化人才缺失

农村人口流失，尤其是青年劳动力大量外流已经成为一个严重的社会问题，农村居民年龄分布极不平衡，农民老龄化、农村空心化都导致了目前乡村高知识水平、高技艺能力文化人才在数量上的不足。文化建设主力军——青年人的匮乏导致乡村难以建设起一个完善、健全的文化队伍，也就缺失了文化产业振兴的重要推动力量。掌握民族乡村传统文化技能的青年人才具有更高的知识水平与认知能力，也更能适应当前与互联网、大众传媒紧密结合的市场经济发展模式，往往涌入城市，利用新媒体等途径提高自己的知名度，从而将文化资源转化为经济收入。然而，留在乡村的老一代文化人才大部分是在田间地头成长起来的，很难有机会接受正规、系统的知识教育，所处的环境往往存在交通不便、信息不通等问题，难以跟上市场经济发展的脚步，也就难以找到文化资源变现的多种途径，更加难以抓住政策利好，表达自己的利益诉求。乡村文化人才储备便形成了“老一辈跟不上时代，小一辈不愿意回来”的尴尬现状[4]。

5.2. 乡村文化人才引进培养机制不健全

目前，绝大部分地方政府纷纷出台了乡村振兴战略下文化人才引进培养的政策规定，如特岗教师、大学生村官、高校毕业生基层成长计划等等。但目前仍然存在一些地区只为完成一时政策指标，而不关心引进人才长期发展的问题。政府虽然出钱、出力、出政策，但缺乏一个具体的引进人才职业发展路径规划，导致其吸引力只是暂时的，甚至少数文化人才只是把进入乡村工作当作跳板，而不愿意留下来进行长远发展。同时，引进人才虽然可以在短时间内有针对性性地缓解现实问题与困难，获得一定收益，

[3] 罗添仁. 云南少数民族优秀传统文化现代转化研究[J]. 曲靖师范学院学报, 2019, 第 1 期: 第 19 页.
[4] 周军. 我国农村文化发展的机遇、困境与路径[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2019, 第 1 期: 第 5 页.

但只有对人力资源进行长期培养，不断积淀，才能符合人才的可持续发展理念。而现实是很多地方往往“轻质量，重数量”，在大量引进外来人才时只看学历而不问实际能力，使得真正能发挥引领、带动文化产业发展作用的人才难以持续增长，过度利用和过早收割的问题频频出现。另外，当前政策更多倾向于加大投入以吸引外来文化人才，对本土人才的发掘、培养重视程度不足。诚然，外来人才往往能带来更加先进的理念、做法，但他们对当地乡村传统文化的了解掌握程度、融会贯通能力甚至喜爱与热情同本土人才相比仍然有所不足，在开展乡村文化建设工作的过程中容易出现“水土不服”问题。

5.3. 乡村文化人才资源变现途径单一

在市场经济环境下，乡村经济发展要求乡村文化必然朝着产业化、规模化的方向发展。而谈及乡村文化产业发展途径，目前最多见、规模最大、经济效益最好的仍然是民族乡村旅游业，大部分乡村文化人才利用其掌握的文化资源，通过表演歌舞、销售工艺美术作品、开放民俗乡村节庆等途径进入文化产业中谋求经济利益，诸如江西凤凰古城、丽江束河古镇都在市场上取得了一定的成功。但随着旅游开发进程加快，民俗文化活动由原来联结着情感、历史、信仰的表达形式变成了没有灵魂的商业表演。民族文化人才也开始转变为旅游景区的商人、管理者，逐渐脱离文化传人身份[5]。失去了自己的文化内核，一个个本应各具特色的少数民族村镇成了千篇一律的旅游景区，再美的人文风景也失去了意义与价值。文化产品是注重内在文化内涵与审美价值的符号消费，而乡村文化旅游产业盲目的规模化和市场化经营使得雷同的、粗制滥造的商品大行其道，失去了市场吸引力，破坏了文化产品性质，难以形成持续性消费。对文化人才，尤其是本土文化人才而言，参与乡村文化产业的途径选择并不多，且收入难以得到长期保障，还不如离开乡村前往城市寻求发展机会，对向下一代传承优秀乡村文化热情不高，也就难以实现乡村文化人才的发掘与长期培养。

5.4. 后发展地区乡村文化人才培养吸引力不足

一般而言，第一、第二产业较为发达的地区，以文化产业为代表的第三产业也更加具有发展优势。农业、工业的发达提高了生产总值与人均收入水平，人们有了更多文化方面的消费需求与更高的消费能力，文化市场规模扩大推动文化产业不断发展。即使在乡村，以江浙地区农村为例，发达的经济生产水平为文化产业注入更多技术、资金、市场等要素的支持，有利于吸引更多高层次文化人才，提升现有层次的文化服务人才，也能够有更多资金投入进新一轮的乡村文化产业发展之中。而后发展地区乡村在财政力量、区位环境、基础设施建设、社会管理服务水平、居民理念习惯等方面还需要较长时间才能追赶上先发展地区的水平，比较而言更难有效地吸引高质量文化人才。即使加大政策优惠力度，也往往只具有一时的吸引力而缺乏黏性，难以将优秀人才留在本地。

5.5. 本土乡村文化人才观念落后

农村居民始终是乡村文化建设最有力的主体，尽管留在乡村的大部分文化人才越来越认识到了诸如民俗文化、民间技艺、民族传说等传统文化的价值，但目前的主流价值观仍然是将经济收入视作第一位的。成为经济精英显然比成文文化精英更加实惠，也更受尊重。即使优秀乡村传统文化具备经济属性，但文化产业的发展就本质而言是一个短期内无法立即收益的长远过程。乡村振兴战略发布后，在政府政策引导和农民的主动参与下，民族乡村传统文化虽然得到了较为有效的保护和开发，地域特色文化成为了乡村文化振兴的一大推力，但大部分掌握文化技能的农村居民参与乡村文化建设主要还是出于工具性的目的，即获得经济利益，难以静下心来接受系统的教育培训，协调经济开发与文化传承的关系成为了一大难题[6]。

6. 乡村文化人才培养对策建议

6.1. 完善乡村文化人才教育体系，加强乡村教育事业发展

学校在乡村的功能地位不仅仅只是教育机构，也是重要的传统文化传承平台。乡村的风俗民情、传统道德、文艺精粹借助学校这一平台，通过课堂内外的言传身教影响教化着在校学生，潜移默化地为学校印上了乡村文化的印记，乡村学校因此成为传统文化传承的重要空间。同时，乡村学校整合了传统道德与现代科技，使得城市的生活方式、科技知识、价值信仰、思想理念逐渐进入乡村，为乡村居民所接受、适应，从而培养出既掌握传统乡村文化，又能适应时代发展要求的新型乡村文化人才。乡村教育复兴是乡村振兴的重要内容，也是乡村振兴的基础。目前，原本开办在乡村的基层学校逐渐被撤办、合并成城镇小学，成为距离农村居民较远的“离土型”学校，让子女接受更好教育的愿望驱使大量青年劳动力离开乡村，到镇里或是县城工作生活，反而加剧了乡村衰败。针对这一问题，我们必须认识到，乡村教育包括基础教育、成人教育和乡村家庭教育，是复杂而长远的，只有扎根乡村发展教育，建立涵盖不同年龄段的一系列教育设施与机构，才能培养出大批懂农民、爱农民、爱农村的文化人才[7]，为乡村振兴战略注入持续发展的源源动力。

6.2. 创新乡村文化资源变现途径，增强文化人才养成积极性

当前的乡村文化主要通过与地区旅游业相结合，以民族乡村风情游作为进入市场的敲门砖与推进器，实现由文化资源向文化资本的转化与积累。不同地区具有不同的文化资源特征与客观发展条件，其经济社会文化开放程度与资本组织形式也有差异，使得乡村文化产业呈现出了不同的发展路径。主要包括将民族日常生活用品转变为工艺产品投入市场销售、将民族歌舞转化为民族演艺业、利用地区特有的民族风情与自然景观在现有的古村镇开发民族乡村文化旅游业等。以上提到的主要是乡村文化产业发展在商业上较为成功的路径，更多乡村文化产业发展道路有待进一步的探索。基于乡村振兴战略有必要对各种不同种类的文化资源要素进行认真分类盘点，充分分析文化产业市场，为乡村文化进入、发展文化产业找到突破口和切入点[5]。让不同类型的乡村文化人才都能通过参与乡村文化产业的发展获得更多的经济收入，也就具有更高的积极性与热情投入对下一代文化接班人的培养，为乡村人才的培育发展提供支持与底气。

6.3. 加强乡村人事制度建设，建立文化人才长期培养体系

繁荣振兴乡村文化事业的关键是要培养起一支高素质的乡村文化工作队伍，应该加大对乡村用人制度的建立健全力度，培养在各方各面具有突出优点的乡村文化工作者。首先应进行乡村文化事业单位人事制度改革，建立完善的文化事业单位人员任用制度，建立完善科学的用人机制与人事管理制度[5]。乡村文化事业单位应逐步采取聘任制和岗位管理制度，激励并用好各种类型的优秀文化人才；其次，应摆脱文化人才年龄、性别、受教育程度等拘泥，鼓励多种人才走上实干岗位。尽量吸纳接收民间文化人才进入到乡村文化工作队伍中来，保证民间文化的传承，让民间优秀文化资源得到充分的发挥与利用；最后，应努力改善乡村文化人才的工作生活条件，鼓励、吸引优秀文化人才深入基层长期工作。利用信息技术建立乡村人才档案与乡村人才库网站，有针对性地对不同地区、不同层次及不同职业的文化人才进行养成、锻炼，在干中学，使本土文化人才更能跟上新时代发展趋势，使外来文化人才更接地气，不断培养具有实用价值的高素质文化人才。

[5] 马翀炜，孙美璆. 乡村文化产业发展的路径及意义——以云南省为例[J]. 西南边疆民族研究. 2009 年第 5 期.

6.4. 加强后发展地区乡村文化人才联合培养

后发展地区政府一方面需要通过集中财力政策，以大量福利吸引来急需发展领域的人才，另一方面需要重视与高等院校及专业研究机构进行对接。后发展地区的众多高等院校、专门研究机构与先发展地区的院校机构之间往往具有超越地区限制的良好往来，如发展中地区的高校与发达地区甚至国外高校都保持有业务合作关系。应充分用好这些资源，重视地区内高校的文化人才培养作用，加强地区间文化人才交流合作。开展各领域的“政—校—企”合作，开设乡村文化的有关课程讲座，有针对性地培养契合地区乡村文化发展需求的高水平文化人才[8]。同时出台优惠政策，将文化人才用在本地、留在本地。如完善高校毕业生基层成长计划，实施能力素质培育、岗位锻炼成才、职业发展支持、基层成长环境营造、基层成长服务体系建设等具体培养措施，让高校的优秀文化人才愿意下基层、进乡村，也留得住，干得好，进而缓解后发展地区文化人才紧缺问题，实现乡村文化振兴、产业振兴。

6.5. 拓宽社会各主体沟通渠道，重视乡村本土文化人才培养需求

如前文所述，各地乡村民间文化团体中有着数量庞大的中老年文化人才，他们虽然掌握着丰富的文化资源，但受自身能力局限往往寄希望于依靠特定文化领头人的带领以发扬振兴本民族、本村落的乡村文化。然而这些文化领头人大多出身草根，虽然在团体中有较高的知识水平、社会资源与声望而成为领导者，但主要是通过和地方企业进行商业合作以推动团体发展，带来经济收入，在和政府有关部门接触方面存在不足。在乡村振兴战略下，地方政府不仅需要加大繁荣兴盛乡村文化的政策扶持力度，也应建立起有利于本土文文化人才向上沟通、反映情况的渠道，诸如召开民主恳谈会、加强村务信息公开透明等，倾听社会各界人士的声音[9]，加强乡村政府部门、地方企业、本土文化团体等多方力量的合作共建，联合培养符合乡村文化产业建设发展需求的文化人才。

基金项目

国家社科基金项目“怒江流域脱贫攻坚的难点和可持续发展对策研究” (18XJY015)。

参考文献

[1] 罗其友. 我国乡村振兴若干问题思考[J]. 中国农业资源与区划, 2019, 40(2): 6-12.

[2] 陈代龙. 巴东县乡村人才振兴思路探究[J]. 陈代龙, 2018, 125(4): 63-66.

[3] 姚硕. 乡村文化振兴视域下乡村家风现状与传承研究——基于浙江、安徽两省典型乡村调研的思考[J]. 经济研究导刊, 2019, 388(2): 27-29+116.

[4] 周军. 我国农村文化发展的机遇、困境与路径[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2019, 297(1): 181-187.

[5] 郭丽云. 乡村振兴视野下“一村一品”项目升级重构探析——兼谈乡村人才培养模式的构建[J]. 广播电视大学学报, 2018(12): 20.

[6] 吉飞跃. 新时代“三农”工作队伍培育研究述评[J]. 高等继续教育学报, 2018, 31(6): 48-51.

[7] 林淑周. 乡村振兴视角下农村社会保障体系的完善[J]. 劳动保障世界, 2018, 519(35): 28-29.

[8] 张洪. 乡村文化建设助推成都乡村振兴战略的路径思考[J]. 农家参谋, 2019(2): 15.

[9] 杨海燕. 通过乡村振兴战略提升农村基层党组织组织力的路径研究[J]. 时代报告, 2018(12): 9.

知网检索的两种方式：

1. 打开知网首页：http://cnki.net/，点击页面中“外文资源总库 CNKI SCHOLAR”，跳转至：http://scholar.cnki.net/new，搜索框内直接输入文章标题，即可查询；
   或点击“高级检索”，下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7540，即可查询。
2. 通过知网首页 http://cnki.net/顶部“旧版入口”进入知网旧版：http://www.cnki.net/old/，左侧选择“国际文献总库”进入，搜索框直接输入文章标题，即可查询。

投稿请点击：http://www.hanspub.org/Submission.aspx
期刊邮箱：sd@hanspub.org