

# 乡村振兴背景下农村人力资源开发研究

## ——以四川省西昌市为例

毛沁

西南民族大学公共管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2023年3月8日; 录用日期: 2023年3月22日; 发布日期: 2023年4月21日

### 摘要

乡村振兴战略是新时代中国特色社会主义发展的重大战略安排, 人力资源作为国家竞争力的一种表现, 世界各个国家都加强了人才战略储备, 我国虽作为人力资源大国, 但我国缺少优质的人才队伍、农村居民受教育程度偏低等众多问题严重制约着我国乡村的发展。因此, 开发农村人力资源是乡村振兴的必由之路, 是实施乡村振兴战略强有力的资源保障。本文以四川省西昌市为例, 分析了该地区人力资源开发现状以及存在的问题, 并结合国内外研究现状, 为加强该地区人力资源有效性开发提供了一些可能实现的思路。

### 关键词

乡村振兴, 人力资源, 开发

# Research on Rural Human Resources Development under the Background of Rural Revitalization

## —Taking Xichang City in Sichuan Province as an Example

Qin Mao

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Mar. 8<sup>th</sup>, 2023; accepted: Mar. 22<sup>nd</sup>, 2023; published: Apr. 21<sup>st</sup>, 2023

### Abstract

Rural revitalization strategy is a major strategic arrangement for the development of socialism with Chinese characteristics in the new era, human resources as a manifestation of national competitive-

ness, all countries in the world to strengthen the talent strategic reserve, although our country as a human resources power, but the lack of high-quality talent, rural residents by low education level and many other problems seriously restrict the development of rural China. Therefore, the development of rural human resources is the only way to rural revitalization, and is a strong resource guarantee for the implementation of the rural revitalization strategy. Taking Xichang city in Sichuan Province as an example, this paper analyzes the current situation and existing problems of human resources development in this region, and combined with the current research situation at home and abroad, it provides some possible ideas for strengthening the effective development of human resources in this region.

## Keywords

Rural Revitalization, Human Resources, Development

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 研究背景

2018年9月,中共中央、国务院印发《乡村振兴战略规划(2018~2022年)》,提出实施乡村振兴战略的要求和部署,并指出“实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,推动乡村人才振兴,让各类人才在乡村大施所能、大展才华、大显身手”。党的十九大报告提出乡村振兴战略中“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的二十字总要求,为全国人民描绘出一幅乡村美景图。人力资源作为乡村振兴战略中最活跃、最具有创造性的生产要素,对实施乡村振兴战略具有决定性作用,所以乡村人才振兴离不开农村人力资源开发,它是一个长期的过程。现阶段,农村人力资源开发面临着诸多挑战,如农村居民对自身“人力资本”投资缺乏足够的重视与清晰的规划;同时,缺少用以提高自身知识和经验的社会资源;农村人力资源开发机制不健全等,已经深深地影响到了我国农村经济社会发展,对于高学历、高素质、高技能等新型职业农村人力资源的需求大幅增长。因此,在乡村振兴战略背景下,农村人力资源开发十分必要且具有战略性意义。

## 2. 国内外研究综述

20世纪50年代后,人力资源开发研究开始兴起,在此基础上,对人才资源开发的研究也开始发展起来。到20世纪60年代,人力资本理论在西方国家慢慢成形,并且逐渐发展起来。美国著名的经济学家西奥多·舒尔茨指出,人在经济发展和社会进步中起着决定性的作用,因为如果对人力进行投资,那么就会相应地提高知识、能力、智力以及体力,与此同时,也将能够产生比成本要高的投资效益。因此,人不单单是一种资源,更是一种资本。

### 2.1. 国内研究现状

陈艺丹和曹爱萍(2019)认为,可通过优化农村人力资源开发理念、建立新型职业农民制度、加大农村基础教育投入、加强农民相关技能培训以及丰富农村居民精神生活来促进我国农村人力资源的开发[1]。张慧娜和耿相魁(2018)认为,要促进人才开发、助力乡村振兴,那么政府应该加强农村财政支持力度,加强农村基础设施建设,出台相关扶持政策,建立人力资源激励和考核机制[2]。浮永梅(2019)通过分析政

策文件就农村如何发展、如何保持农民的主体性地位、如何促进农村经济发展、如何提升农民的社会地位和竞争力等问题进行探讨[3]。罗成(2018)指出,优化“三农”人才工作环境,环境吸引人,环境成就人,建设美好的乡村环境,要让乡村成为人才的创业奋斗之地[4]。贵州财经大学公共管理学院教授、贵州人才发展研究所所长赵光辉(2018)认为,发展就需要资源,而人才资源是放在首要位置的,乡村环境的复杂性要求乡村振兴的人才资源,需要通过产品、服务乃至产业转化出来[5]。刘玉娟和丁威(2018)认为,乡村基层干部作为乡村的领头人、带路人和守护者,在乡村振兴战略中起着关键性作用[6]。

## 2.2. 国外研究现状

早在 20 世纪 60 年代,被称为“人力资本之父”的美国诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔兹(1990)就提出了人力资源理论,关于人力资本的价值表现、投资渠道和作用等观念引发了西方学术界关于人力资源理论的研究热潮[7]。Marsick & Watkins (1994)认为,人才资源开发不是一个单方面,要构建一个学习型组织,要培训、职业发展和组织发展三者融合,达到一个整体,并且这个整体必须一直占据着组织的战略位置[8]。Gilley & Egglund (1989)认为,提高组织绩效和个人工作效率的主要途径就是将其召集起来并实施计划性学习,并且他认为学习是人才资源开发的关键方法[9]。McLagan (1989)认为,对人才制定、进行有计划的培训,通过开发和培训后进行有效认证和评估,确保人才有能力去完成所面临的所有工作。他强调的重点是开发,培训个人未来前景和组织的未来前景,把人才资源开发看作是促进组织和个人未来职业的融合体[10]。Anzaku (2006)提出,人才资源是否能够成功地被开发完全取决于是否得到好的支持性政策,他认为好的政策有助于人才资源开发,所以,国家应制定人才资源开发政策,与国家经济发展相辅相成[11]。

## 2.3. 研究述评

通过国内外文献研究发现,关于人力资源的开发研究,国外的研究较多,研究范围也较广,其研究视角更多是偏向于人力资源的培训;国内关于人力资源开发的研究也不少,研究的视角也较广,更多是集中于人力资源开发制度的研究。然而,国内外研究仍与不足之处,对于农村人力资源本身的结构、人力资源开发需要的基本保障条件等方面的研究较少,因此,本文以此为切入点,对农村人力资源开发进行了深入的研究。

## 3. 西昌市乡村人力资源开发现状

### 3.1. 人力资源基本情况

#### 3.1.1. 人力资源规模

西昌市位于四川省西南部,幅员面积 2882.9 平方公里,辖 25 个乡镇(街道),截至 2020 年西昌市第七次人口普查数据显示,常住人口 96.3 万人,城镇化率为 67.08%。其中,农村人口 31.7 万人,同比增长负的 0.53%;农村劳动力转移就业人数 11.12 万人,农村劳动力转移就业劳务收入 22.68 亿元,同比增长 10.85%。

全市常住人口中,人户分离人口为 44.64 万人,其中:跨省流入人口为 2.4 万人,省内流动人口为 42.2 万人,与 2010 年第六次全国人口普查相比,人户分离人口增加 18.32 万人,增长 69.62%。

#### 3.1.2. 人力资源质量

如表 1 所示,全市常住人口中,0~14 岁人口为 196,774 人,占 20.60%;15~59 岁人口为 617,647 人,占 64.67%;60 岁及以上人口为 140,620 人,占 14.73%,其中 65 岁及以上人口为 105,442 人,占 11.04%。与 2010 年第六次全国人口普查相比,0~14 岁人口的比重上升 1.04 个百分点,15~59 岁人口的比重下降 3.20 个百分点,60 岁及以上人口的比重上升 2.16 个百分点,65 岁及以上人口的比重上升 2.42 个百分点。

25 个乡(镇)、街道中, 15~59 岁人口比重在 60% 及以上的乡(镇)、街道有 13 个, 在 60% 以下的乡(镇)、街道有 12 个。65 岁及以上老年人口比重超过 14% 的乡(镇)、街道有 2 个。

**Table 1.** Changes of the age structure and proportion of rural human resources in Xichang city

**表 1.** 西昌市农村人力资源年龄结构及比重变化

	0~14 岁	15~59 岁	60 岁及以上	65 岁及以上
人口数(万人)	19.68	61.76	14.06	10.54
比重变化(%)	1.04	-3.20	2.16	2.42

数据来源: 西昌市第七次人口普查数据公报。

西昌市农村人力资源受教育程度如表 2 所示, 全市共 18 个乡镇。对表 2 中的数据进行统计分析可得, 西昌市农村大学文化人数为 89,473, 占比为 6.2%; 高中文化人数为 94,452, 占比为 6.54%; 初中人数为 502,732, 占比为 34.83%; 小学文化人数为 756,679, 占比为 52.43%。总的来说, 西昌市农村受教育程度人数由高到低依次为小学、初中、高中、大学, 其中小学和初中水平人数占比非常高, 直接说明了西昌市农村居民受教育程度普遍偏低。

**Table 2.** Education level of rural residents in Xichang city

**表 2.** 西昌市农村居民受教育程度

	大学(大专及以上)	高中(含中专)	初中	小学
礼州镇	3450	6168	32,067	40,741
安宁镇	24,998	6316	30,991	27,960
川兴镇	6362	11,279	27,312	35,948
黄联关镇	3469	5105	29,272	43,176
佑君镇	3389	4142	33,933	46,471
太和镇	5241	9119	36,439	35,090
安哈镇	3506	4238	23,441	45,342
阿七镇	2443	3604	24,151	49,139
樟木箐镇	2054	3602	26,488	47,873
琅环镇	2227	2713	25,252	46,168
巴汝镇	3434	3331	19,609	42,788
四合乡	3880	3907	18,015	45,712
开元乡	3167	3392	19,475	49,980
大兴乡	2842	2887	18,506	50,166
经久乡	7065	10,473	41,684	30,318
裕隆回族乡	4340	5674	41,221	38,783
高草回族乡	3889	5703	38,913	35,911
马鞍山乡	3717	2799	15,963	45,113

数据来源: 西昌市第七次人口普查数据公报。

## 3.2. 人力资源保障情况

### 3.2.1. 社会保障

西昌市社会保障体系逐步加强，社会救助体系逐步完善。从 2017 年到 2021 年，城乡居民养老保险参保人数(万人)和城乡居民医疗保险参保人数(万人)都有增长的趋势，农村居民保障范围逐渐扩大，如表 3 所示。

**Table 3.** The number of rural social insurance participants in Xichang city from 2017 to 2021

**表 3.** 2017~2021 年西昌市农村社会保险参保人数

	城乡居民养老保险	城乡居民医疗保险
2017 年	25.53	43.10
2018 年	26.58	51.22
2019 年	26.86	52.34
2020 年	27.22	51.80
2021 年	26.75	52.30

来源：由 2017 年至 2021 年的西昌市国民经济和社会发展统计公报整理所得。

### 3.2.2. 收入情况

从西昌市国民经济和社会发展统计公报可看出，近几年的产业 GDP 占比总体情况呈上升的趋势。同时，农村居民可支配收入总体情况也呈上升的趋势，如表 4 所示。

**Table 4.** Per capita disposable income of rural residents in Xichang city from 2017 to 2021

**表 4.** 2017~2021 年西昌市农村居民人均可支配收入

	农村居民人均可支配收入(元)	同比增长(%)
2017 年	16,323.11	9.28%
2018 年	17,838	9.28%
2019 年	19,656	10.19%
2020 年	21,345.96	8.6%
2021 年	23,523	10.2%

来源：由 2017 年至 2021 年的西昌市国民经济和社会发展统计公报整理所得。

### 3.2.3. 医疗卫生

西昌市农村医疗保障情况如表 5 所示，从数据中可以看出，从 2017 年到 2020 年，西昌市农村医疗保障无明显发展趋势。第一，乡镇卫生院数量无增无减；第二，床位数由减到增，但增长量较小；第三，卫生技术人员数量有小量的增长；第四，乡村医生逐年减少。

## 3.3. 人力资源开发情况

全面推进乡村振兴，人才振兴是关键。

一方面，西昌市研究制定聚才引才举措，努力落实好各项人才优惠政策，努力为人才发挥作用创造条件。西昌市相关部门多次开展人才培养，例如，培养更多的乡村振兴人才和产业发展带头人。相关领导表示：要把“三农”工作做好，让农村真正的富裕起来，农村的环境真正的好起来，关键是培养农村

人才，培训班的举行，就是为西昌市发展成为攀西地区现代化国际性中心城市培养专业的农业人才，为实现国家的第二个战略奋斗目标贡献力量。

**Table 5.** Rural medical service supply in Xichang city from 2017 to 2020

**表 5.** 2017 年~2020 年西昌市农村医疗服务供给

	卫生院(个)	床位(张)	卫生技术人员(人)	乡村医生(人)
2017 年	36	525	633	448
2018 年	36	522	630	438
2019 年	36	517	647	419
2020 年	36	530	648	398

来源：由 2017 年至 2021 年的西昌市国民经济和社会发展统计公报整理所得。

另一方面，西昌市也积极加快培育新型职业农民步伐，加强农村实用人才培养，强化专业人才培养队伍建设，鼓励和引导各类社会人才投身乡村振兴，打造强大的乡村振兴人才队伍。目前，西昌市已认定新型职业农民 1873 名，确保全市 80% 以上的村民小组至少有一名新型职业农民。2020 年培训新型经营主体带头人 200 名、青年农场主 3 名、农业职业经理人 6 名、农业科技示范户 330 名、乡镇新型经营主体从业人员 3000 余人。

此外，西昌市还积极支持高校毕业生、大学生村官、退伍军人等群体到农村创办农业企业、合作社，鼓励符合要求的公职人员回乡任职；鼓励企业家、专家学者、医生教师、法律工作者、技能人才等，通过下乡担任志愿者、包村包项目、行医办学、法律服务等方式，支持参与乡村振兴；引导村内老党员、老干部、退伍军人、经济文化能人等群体扎根本土，施展才能，为西昌市乡村人才振兴供给更多更优质的资源。

## 4. 西昌市乡村人力资源开发问题

### 4.1. 人力资源开发管理欠佳

一方面，西昌市在农村人力资源开发过程中，相应的政策、制度较少，并且对已出台的政策和措施落实不充分，使得农村人力资源开发存在盲目开发的问题。另一方面，政策宣传力度小，相关部门缺乏对政策措施宣传方面的重视度，大部分农村居民对相关的政策是不清楚的，甚至是没听说过的，这也是阻碍政策落实的原因之一，因此，应该加大对相关政策制定和宣传落实的重视度。

### 4.2. 人力资源结构不合理

通过上述现状研究可知，一方面，西昌市农村劳动力年龄结构不均衡，老龄化加重。数据上显示，年龄在 15 至 59 岁之间的人数比重在减少，而其他年龄段的人数比重在增加，特别是 60 岁以上的，可以看出当地人口存在老龄化问题，导致有效劳动力资源较弱。另一方面，随着当前社会的发展，人口流动加剧，大多数农村居民选择外出务工等现象普遍，原因是当地经济，环境等条件仍然与发展好的地区差异较大，更多的人愿意出去，导致当地缺乏年轻劳动力，阻碍了农村人力资源的开发。

### 4.3. 人力资源质量不适应发展需求

数据显示，西昌市大多数农民仅具有小学、初中文化程度，小学水平高达 52.43%，初中水平高达 34.83%，大专以上学历占比相对来说很低，因此，绝大部分农村人力资源文化水平偏低，理解能力不高。

在这样的情况下，许多懂技术、有知识、有文化、有素质的农村青壮年高材生、青壮年劳动力进入西昌城区或周边城市务工甚至安家，农村大量的人、财、物流向市区或者外地，导致农村剩余劳动力综合素质较低，使得农村人力资源的开发缺乏有力的支撑。

#### 4.4. 人力资源培训力度不足

对于人力资源培训方面，西昌市虽然有相关的培训，但是培训成果仍然不够满足发展需求。原因一是政府培训人员的供给不足，培训人员数量少，培训覆盖范围小，让其余没参与培训的居民产生了培训与她们无关的思想。二是在培养人才的过程中，技能培训流于形式，所制定的培训内容缺乏针对性，无法与当前农村发展需求相一致。三是农村人力资源受教育程度普遍偏低，在参与相关教育或者培训活动中，很多村民对于培训知识模糊不清，无法熟练掌握新技能，为开展规模化职业技能培训工作造成较大困难。

#### 4.5. 人力资源开发保障较弱

通过西昌市国民经济和社会发展统计公报数据整理分析可知，西昌市人力资源开发保障方面存在保障力度不足的问题。具体情况如下：一是关于养老保险参保人员和医疗保险参保人员的数量，虽然近几年总体来说呈增长的趋势，但是整体覆盖面仍然需要加大。二是医疗资源的供给不足，近几年虽然乡镇卫生院的床位数由减到增，卫生技术人员数量有增长，但增长量都较小；而乡村医生数量却在逐年减少，降低了农村医疗保障的力度。三是人力资源开发所需要的资金、设施等问题，很多村民的收入其实并没有太大的增长，相反，由于农业发展受气候条件等原因影响，村民年利润波动较大，十分需求相关补贴等扶持资金，以及农业等产业发展所需的基础设施等公共服务的供给也不足。

### 5. 西昌市乡村人力资源开发对策

#### 5.1. 重视人力资源开发管理

为加强农村人力资源有效性开发，本文认为应从以下几点进行：第一，制定合理的、有针对性的人力资源管理政策，完善相关配套机制，成立相关的人力资源开发管理小组，各部门统筹协调，明确各自职责，并认真落实具体措施。第二，对政策进行大力宣传，农村干部和群众之间应注重交流，调动农村村民的积极性，为达到人力资源有效开发充分设置前提条件。

#### 5.2. 促进人力资源结构合理化

面对西昌市农村人口老龄化和人口流动等问题，本文认为应从以下几点进行：第一，减少年轻劳动力外流，通过相关优惠政策实现，包括结合实际需求增加就业岗位，给予产业发展支持等，留住本地有效劳动力资源。第二，人才引进，通过高补贴等方式满足引进高技术人才的需求，促进农村人力资源结构合理化，有效提高西昌市农村人力资源开发力度。

#### 5.3. 整合资源加大教育投入

教育是提高人力资源综合素质的主要途径。因此，针对西昌市农村人力资源文化水平普遍偏低的问题，本文认为应加大教育资源投入，包括：第一，政府应增加对农村基础教育的投资，增加教育财政支出，增加教育基础设施，改善教育环境等。第二，为乡村教师提供更好的工作环境和福利待遇，吸引更多的人才返乡任教。第三，加大基础教育的宣传度，从思想上做工作，让农村居民充分认识到基础教育的重要性，保证基础教育的全面性覆盖。

## 5.4. 优化人力资源培训机制

目前,农村人力资源培训方式主要是职业技能培训。要促进农村人力资源的充分开发,职业教育培训是重点。第一,加强职业培训宣传,加大就业政策宣传力度,为农村劳动者的就业和培训创造良好的环境,使广大农民了解职业技能培训的重要性,提高农村居民对相关培训的参与度;第二,实实在在为农村居民提供职业培训服务,建立健全以岗位技能提升培训和创业培训等为主要形式的培训体系,加强和培训对象的沟通,切实提高培训效果,加强农村人力资源的文化技能水平。

## 5.5. 加强人力资源开发保障

农村人力资源的开发除了从人力资源自身入手以外,保障人力资源有效开发的社会保险、资金扶持、医疗条件等也是重点关注的方面。第一,增加农村人力资源开发财政投入,为人力资源开发提供资金支持,为农村人才创业提供扶持资金等。第二,通过政策宣传和补贴制度等提高农村人力资源养老和医疗保险的参保覆盖面。第三,针对西昌市医疗服务供给不足的问题,应该完善农村地区的医疗卫生设施建设和人才建设。一方面,面对人口基数大的现状,应该增加医疗设施数量供给,缓解供不应求的状态;另一方面,积极培养医疗服务人才,加强医疗卫生专业人才引进力度,提高医疗卫生整体服务能力。

## 6. 结论

实施乡村振兴战略目标,人力资源的开发是关键,有效促进我国人力资源开发对于改善民生具有重要的现实意义。本文从西昌市人力资源开发的基本情况、开发的具体现状以及开发的保障情况来研究,发现存在人力资源管理欠佳、人口年龄结构不均衡、人力资源培训力度不足等问题,并针对性地提出了对策,包括制定合理的人力资源管理制度、从各渠道调整人口年龄结构、优化人力资源培训机制等。

## 基金项目

西南民族大学中央高校基本科研业务费专项资金资助,项目编号:2021SYXXSS79。

## 参考文献

- [1] 陈艺丹,曹爱萍.乡村振兴背景下农村人力资源开发困境及路径选择[J].江西农业,2019(24):75-78.
- [2] 张慧娜,耿相魁.乡村振兴战略视野的农村人力资源开发研究[J].农村经济与科技,2018,29(13):53-55.
- [3] 浮永梅.乡村振兴战略背景下农村人力资源开发策略分析[J].乡村科技,2019(7):32-33.
- [4] 罗成.实施乡村振兴战略培育“三农”人才[N].广元日报,2018-04-22(A04).
- [5] 赵光辉.乡村振兴战略离不开人才的引领和支持[[N].贵州日报,2018-05-15(010).
- [6] 刘玉娟,丁威.乡村振兴战略中乡村人才作用发挥探析[J].大连干部学刊,2018,34(8):11-17.
- [7] [美]西奥多·舒尔兹.人力投资[M].吴珠华,译.北京:北京经济学院出版社,1990:167.
- [8] Marsick, V and Watkins, K. (1994) The Learning Organization: An Integrative Vision for HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 5, 353-360. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050406>
- [9] Gilley, J. and Egglund, S. (1989) *Principles of Human Development Reading*. Addison-Wesley, Boston, MA, 34-37.
- [10] McLagan, P. (1989) *Models for HRD Practice*. ASTD Press, Alexandria, VA, 11-13.
- [11] Anzaku, E.D. (2006) *The Impact of Investment in Human Resources on the Transformation of Nigerian Economy: Focus on Nigerian University System*. Ph.D. Thesis, University of Jos, Jos, 328 p.