

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2021 第 3 期 【总第 134 期】

浙江省人才发展研究院

2021 年 3 月

乡村振兴人才队伍建设研究

◆ 卷首语.....1

研究专题

◆ 乡村振兴背景下农科教融合的农村人才培养制度研究.....3

◆ 实施乡村振兴战略背景下乡村人才建设政策研究.....8

◆ 乡村人才振兴的模式比较及其延伸.....16

◆ 以体制机制创新推进乡村人才振兴的几点思考.....28

人才时讯

◆ 手机人才时讯信息汇编(2021 年 3 月份).....39

卷首语

人才兴则农村兴，农村兴则中国兴。人才振兴是乡村振兴的核心引擎与关键环节，实施乡村振兴战略，必须从根本上树立“人才是第一资源”的理念，充分认识农民在乡村振兴中的主体地位，把乡村人才振兴放在乡村振兴的重要位置。习近平总书记指出，农业农村现代化是实施乡村振兴战略的总目标。加快推进农业农村现代化，迫切要求激励各类人才在农村广阔天地大施所能、大展才华、大显身手，在乡村形成人才、土地、资金、产业汇聚的良性循环。

长期以来，我国乡村中青年、优质人才持续外流，人才总量不足、结构失衡、素质偏低、老龄化严重等问题较为突出。进入新发展阶段，全面推进乡村振兴，加快农业农村现代化，乡村人才供求矛盾将更加凸显。加快推进乡村人才振兴，培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍，既是中央部署的工作要求，也是基层实践的迫切需要。《关于加快推进乡村人才振兴的意见》提出，到 2025 年，乡村人才振兴制度框架和政策体系基本形成，乡村振兴各领域人才规模不断壮大、素质稳步提升、结构持续优化，各类人才支持服务乡村格局基本形成，乡村人才初步满足实施乡村振兴战略基本需要。推动乡村振兴，关键要厚植乡村人才沃土，建立健全乡村人才培养、引进、管理、使用、流动、激励等一整套政策体系，推动形成工作合力，将分散在不同部门、不同行业的乡村人才工作进行统筹部署，为乡村振兴增添人才动力。打造强大的乡村振兴人才队伍，必须破解人才瓶颈

制约,对创新乡村人才工作机制提出更高要求,畅通智力、技术、管理下乡通道,促进各路人才“上山下乡”投身乡村振兴。

本月动态选取四篇文章报告,对当前乡村振兴人才队伍建设的路径模式进行分析,结合实际问题提出相应的对策建议。《乡村振兴背景下农科教融合的农村人才培养制度研究》一文重点分析农科教融合问题,指出当前存在农科教融合的认知偏差、农科教融合制度不健全、激励制度模糊化等问题,提出促进农科教融合的农村人才培养制度设计框架。《实施乡村振兴战略背景下乡村人才建设政策研究》一文分析实施乡村振兴战略面临着的人才瓶颈制约,指出乡村人才建设面临的挑战,并从就地取才、多方聚才、实践育才、重用贤才等角度提出政策建议。《乡村人才振兴的模式比较及其延伸》一文从治理需求、路径、方式、手段等方面对乡村人才振兴的浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”和重庆“永川模式”进行了多案例分析,提出乡村人才振兴的整体性治理图式和推进乡村人才振兴的具体建议。《以体制机制创新推进乡村人才振兴的几点思考》一文就如何破除相关体制机制制约,激活乡村人才振兴的内在动力,引导更多的人才智力汇聚到乡村振兴的洪流中来作出探讨,对促进城乡人才双向流动、加强对下乡返乡创业支持、激励人才智力服务乡村、促进乡村人才培养、强化乡村人力资本投资等重点问题展开具体说明。

乡村振兴背景下农科教融合的农村人才培养制度研究

李新仓 尹焕晴

摘要：乡村振兴是推进农业现代化和新型城镇化发展的重要战略。人才是社会经济发展的主体要素，乡村振兴发展的关键在于人才。在乡村振兴背景下，农村人才培养需要通过农科教融合进行创新。针对农科教融合问题，当前实践中存在农科教融合的认知偏差，农科教融合制度不健全，激励制度模糊化等问题，成为制约农科教融合制度制肘。在此基础上，基于乡村振兴背景，提出促进农科教融合的农村人才培养制度设计框架。

关键词：乡村振兴；农科教融合；农村人才培养

乡村振兴发展需要培养一大批农村专门人才，为乡村振兴发展提供人力资源保障。农科教融合是全面提升我国高等教育质量的必由之路，是推进高校教育供给侧结构性改革的关键。党的十九大指出，创新是引领发展的动力。在乡村振兴背景下，高校要探究创新人才培养新模式，坚持农科教融合，积极培育重大创新成果，通过积极探究农科教深度融合体制，促进农科研与教学可持续性发展，推进创新型国家建设，实现科教深度融合与协调发展，推动乡村振兴发展。

一、乡村振兴战略的提出及农科教融合的内涵

人才是促进乡村振兴发展的关键。在乡村振兴背景下，农村人才培养要以农科教融合为逻辑起点，通过农科教融合手段创新农村人才培养，提出促进农科教融合的农村人才培养制度设计框架。农科教融合是国家农业创新型人才培养的实践创新，即通过农业教学和科研相融合，把农业科研与教学相融合，实现农业科研与教学平衡发展，创建农科教融合的人才培养模式。其主要特征表现在：

1. 科研与教学协同性。农科教融合强调科研与教学协同性。协同性是指事物之间协调与合作的性质。科学研究是现代大学的核心职能。在创新战略下，教师通过做科研就会了解学科最前沿内容，弥补了教材与最新研究之间的“断层”，有利于“学、做、研”一体化，教学水平较高的教师，可以查阅大量研究材料，拓宽教师科研领域，用科研滋养教学，提高教学质量。

2. 以学生为中心。农科教融合打破了以知识传授为中心的传统型育人模式, 突出了“以学生为中心”教学理念, 坚持学生主体性原则。在“农科教融合”理念下, 教师把科研成果融入到课堂教学实践环节, 对学生进行针对性启发, 实现理论学习课堂到实践课堂的延伸, 在教育实践中提出学生创造性, 使学生获得最新前沿知识和创造性开发学生思维, 拓宽学生的知识视野, 推进和创新人才培养模式, 有利于学生成长成才。

二、农科教融合存在的问题分析

农科教融合是我国高等教育和创新型人才培养新理念, 在实践中存在农科教融合制度不完善, 缺乏协同培养机制, 激励制度模糊化等问题。

1. 农科教融合的认知偏差。农科教融合认知偏差是制约科教融合发展的重要因素。(1) 传统高校教学科研观念使教师对农科教融合认知产生偏差。传统观念否定农科教融合, 精准划分教学科研界限, 形成农业教学与科研两张皮, 否定高等教育教学探究性。受传统教学科研观念影响, 教师对农科教融合认知产生偏差, 认为农业教学和科研属于不同性质工作, 农业教学与科研之间具有一道不可逾越的鸿沟。(2) 高校重农业科研轻农业教学实践做法, 使教师认知产生偏差, 把农业科研凌驾于农业教学之上。通过实证调研发现, 90.3%的高校重农业科研轻农业教学, 指出农业科研对高校创建世界一流大学和一流学科的重要性。同时, 在高校教师职称评聘过程, 农业科研对能否评上职称发挥至关重要的作用, 被调查的教师普遍认为评职称就是比科研, 在高校评职中形成学术圈“马太效应”, 不利于农业教学与科研平衡, 阻碍了农业教学与科研的融合。

2. 农科教融合制度缺失。科教融合制度缺失是制约农业科教融合发展的制度性障碍。(1) 国家农科教融合制度缺失。为促进农科教融合, 国家出台了农科教融合的政策法规, 从宏观层面构建农科教融合法律制度框架, 但上述政策法规只是从某个角度对农科教融合进行规定, 缺乏农科教融合的整体性规定, 相关政策法规存在滞后性, 要及时修改和完善, 突破长期制约农科教融合发展的制度性障碍。(2) 高校农科教融合制度缺失。制度是高校农科教融合的关键。通过实证调研发现, 92.3%的高校缺乏农科教融合制度安排, 农科教融合制度缺失, 限制农科教融合深入发展。当前, 高校尚未制定规范明确的农科教融合制度, 教师

考核评价制度坚持科研评价原则，形成科研导向价值观，不利于高校农科教融合实施和发展。

3. 农科教融合激励制度模糊化。激励制度是农科教融合的“催化剂”，激励制度模糊化成为制约农科教深度融合的肘。 (1) 国家农科教成果转化激励制度模糊化。农科教成果转化具有风险性，需要政府制定农科教成果转化激励政策和激励制度，明确农科教成果转化主体责任，推进国家农科教成果转化。当前，国家虽然出台农科教成果转化政策法规，但缺乏明确细化政策，难以在实践中推进农科教成果转化，形成技术开发的规模性。(2) 高校缺乏科教成果转化激励制度。激励制度具有正向功能。通过调研发现，89.3%的高校对科研成果激励仅仅局限于科研成果发表、出版、获奖等层面，至于成果能否获得转化，并产生社会经济效益，不在其奖励的考虑范围，因此，教师以此为指挥棒，只要成果在相关期刊上进行发表就可以获得相应奖励，形成科研成果生成的路径依赖。

4. 农科教融合缺乏协同机制。农科教融合属于系统性工程，需要国家、企业、高校进行共同探索和协同联动，创新农科教融合体制。当前，农科教融合缺乏协同机制，限制农科教融合发展。(1) 高校与企业缺乏协同机制。当前，高校与企业尚未建立良好的供需有效对接机制，缺乏农科研需求合作，高校与企业缺乏联动协同机制，教师农业科研成果质量不高，不能满足企业技术要求，农业科研成果无法实现政策转化，企业无法攻克技术难题，导致农业科研成果与企业需求形成两张皮。(2) 高校与教师缺乏协同机制。农科教融合是高校办学的新常态，科学研究有利于推进我国科技创新。通过调研发现，辽宁某高校高度重视科研，将科研作为教师三年聘期考核的重要指标，激励教师积极做科研，却为教师不投资提供仪器设备，导致教师只能闭门造车，农业科研产出效率低下。

三、乡村振兴背景下农科教融合的农村人才培养制度构建

制度支持是农科教融合实施的关键。基于农科教融合存在的问题，在乡村振兴背景下，从制度层面提出农科教融合的农村人才培养制度框架，促进农科教深度融合，提高农村人才培养的质量。

1. 建立农科教融合的高校农村人才培养管理制度。高校通过建立农科教融合

的农村人才培养管理制度，有利于克服教师认知偏差。（1）构建农科教融合管理制度。在世界高水平大学构建过程中，高校要改变传统教学科研观念，辩证看待农业教学与科研关系，探究农科教融合路径。高校要建立农科教融合管理制度，实现农业科研与教学融合。（2）建立合理的教师评价制度和农业科研成果转化制度。农科教融合强调科研与教学的协同性和同等性，两者同等重要，互相促进。在教师评聘和评职中，改变以科研为主原则，建立以教学工作为中心，开展农科教融合，将农业科研成果引入农业教学实践，推进教学质量提高，推进农业科研成果转化，提高高校农村人才培养质量。

2. 建立农科教融合政府决策和法律保障制度。农科教融合需要制度支持，政府决策和法律保障机制是农科教融合实现保证。（1）建立农科教融合政府决策机制。政府决策机制是促进农科教融合的制度保障，政府通过行政命令手段，通过制定农科教融合发展目标，建立调整农科教融合社会结构，促进农科教融合，规范农科教融合的决策程序，对农科教融合进行宏观调控和规范化管理，保证农科教融合政府决策的科学化和民主化。（2）建立农科教融合法律保障机制。农科教融合涉及知识产权侵权问题，现行农科教融合法律制度缺乏系统性，政府要健全农科教融合法律制度，出台知识产权法律法规，从宏观层面建立农科教融合法律制度框架，增强农科教融合主体知识产权保护意识，规范农科教融合主体行为，约束违反知识产权行为，为农科教融合提供制度保障。

3. 建立农科教产学研合作制度。产学研合作具有消除农业科技创新中“孤岛现象”。（1）建立农科教产学研合作的专门管理机构。建立专门性农科教产学研合作管理机构，促进农科教深度融合。在专门性机构建立过程中，政府要高度重视，构建产学研合作的国家、省市级三级管理体系，对产学研进行专门规划和管理。（2）建立产学研合作的专门法。法律制度具有强制性，通过法律明确规定产学研合作主体的责权利，制定农业产学研合作的专门性法律，推进农业产学研合作的规范化。（3）探究产学研深度融合模式。产学研深度融合模式需要高校与企业对接，高校要以企业需求导向，基于企业发展瓶颈，推进农业科研成果转化，为企业发展服务，通过市场机制建立产学研供求机制，促进农科教融合向纵深发展。纵深发展。

4. 建立农科教融合的农村人才培养激励制度。激励制度是农科教融合的“催化剂”，可以推动农科教深度融合。（1）建立农科教融合由政府激励机制。政府对农科教融合发挥政策导向和激励功能。在农科教融合过程中，政府采用宏观调控手段，通过税收、投资手段激励教师参与农科教融合，推进科研成果转化，促进农科教深度融合。（2）建立农科教融合的企业激励机制。企业在农科教融合中发挥着资金支持作用。为推进农科教融合产业化，企业通过招标投标方式，寻找技术开发者，通过研发资金投入为教师购买设备，激励教师研发技术，推进技术产业化。（3）建立农科教融合的高校激励机制。为推进农科教融合，高校要建立激励机制，通过物质激励和精神激励调动教师主动性，形成农业科研与教学的良性互动机制，营造浓厚的农科教融合氛围，激发教师进行农科教融合的创新性，推进国家驱动型战略的实施，推动供给侧结构性改革视域下农科教的深度融合。

参考文献：

- [1]周光礼,马海泉. 科教融合:高等教育理念的变革与创新[J]. 中国高教研究, 2012(8):15-23.
- [2]吴德星. 科教融合培养创新型人才[J]. 中国大学教学, 2014(1):4-7.
- [3]王嘉铭,白逸仙. 培养一流人才:以科教融合实现人才培养模式变革[J]. 高校教育管理, 2018(4):109-115.

（原文载于《农业经济》2020年第2期）

实施乡村振兴战略背景下乡村人才建设政策研究

蒲实 孙文营

摘要:党的十九大提出的乡村振兴战略是建设社会主义现代化强国的重大战略思想。受多种因素的影响,实施乡村振兴战略面临着严重的人才瓶颈制约。乡村振兴战略提出的“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”总要求为乡村人才建设指明了方向。加强乡村人才建设,必须就地取“才”,培养造就和开发乡村本土人才;必须多方聚才,鼓励和引导各界人才回归乡村;必须实践育才,抓好乡村振兴关键工程任务;必须重用贤才,培育新乡贤和“两委会”干部人才。

关键词: 乡村振兴战略; 乡村人才; 乡村人才建设

党的十九大明确提出实施乡村振兴战略。作为解决我国新时代主要矛盾的重大举措,以及弥补我国发展短板的重要抓手,乡村振兴战略成为党建设现代化强国的重大战略构想。2018 年 1 月颁布的《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》提出“实施乡村振兴战略,必须破解人才瓶颈制约。”为此,深入分析乡村人才建设的问题成因,回顾和评估乡村人才建设的演进政策,并按照乡村振兴的要求明确乡村人才建设的方向,确立切实可行的乡村人才建设路径十分必要。

一、乡村人才建设面临的挑战值得重视

(一) 工业化和城镇化背景下乡村人才外流严重

改革开放以来,伴随着工业化和城镇化的快速推进,乡村适龄劳动人口对土地的依赖性明显下降,越来越多的乡村劳动力选择进城谋求发展。此外,由于城市和乡村在居民收入、就业、环境卫生和教育医疗等方面的差距依然很大,许多乡村人才纷纷流入城市。伴随着农民大量进城务工,农村“空心化”趋势越来越明显,据 2018 年国家统计局发布的《2017 年农民工监测调查报告》,2017 年农民工总量达到 28652 万人,比上年增加 481 万人,占全国总人口数的 20% 以上,近乡村总人口数的一半。特别是青壮年人群的流失,造成乡村人才长期处于“失血”、“贫血”状态,已不能满足现代农业农村发展的需求。同时,由于劳动力和人才外流,乡村人口老龄化、农村空心化等衍生现象背后的乡村养老、教育资

源缺乏等问题将更趋尖锐。

（二）农村发展环境不利于吸引乡村人才回流

流入城市的乡村人才素质相对较高，一旦“走出去”往往就“回不来”。良好的发展平台、生活环境才能留住人才。但是，农村生产生活环境都不利于人才回流：一方面，农村产业发展环境不佳，营商环境不优，就业平台较低，交通网、能源网、社会服务网建设滞后。相较于城市而言，农村发展机会较少，乡村人才缺乏用武之地。另一方面，农村生活环境和文化环境对人才的吸引力不够。农村文化娱乐设施滞后，缺乏吸引年轻人的文化氛围，而城市更为先进的文化观念、更优质的生活服务则吸引他们进入城市。此外，长期以来，人们对农业农村和农民持有一种固有观念，认为农民并不是一种职业，回乡创业是“大材小用”，也在很大程度上影响了乡村外出人才的回流。

（三）乡村治理水平不能与村干部和农民整体素质

提升相互促进随着乡村青壮年人口大量外流，村民自治越来越缺乏必要的村民基础和精英存量。乡村青年干部比例偏低，大多由 40-60 岁的中老年人群构成。虽然他们在乡村治理上积累了一定的经验，但由于学习和接受新知识的能力不足，在学习新政策、掌握新治理方式上跟不上时代的步伐，难以适应乡村发展新潮流。就普通农民来说，“等、靠、要”思想严重，主动参与乡村治理和农村建设的意愿不强，造成乡村治理过于倚重行政力量。但是，很多农村基层党组织软弱涣散，少数干部作风不实，村庄治理容易被村庄的少数人把持，甚至被黑恶势力渗透，造成乡村内部公共事务无人负责。在惠农资金、集体资产管理、土地征收等领域存在“微腐败”“村官大贪”等现象。一些乡村还存在村干部与欺压百姓、横行乡里的黑恶势力相勾结的现象。这样的情况，造成了一些品行端正、群众口碑好的人未必能当选村委会主任或村党支部书记，进而直接影响能人贤士回乡发展和实现个人价值的热情。

（四）现代化进程中难觅优秀乡规民约和“农村好人”

乡村社会是“人情社会”，人情关系是乡村治理中难以回避的问题。但是，改革开放和工业化、城镇化、市场化的推进在促进乡村现代化发展的同时，也以强势力量对传统乡村文化形成了强烈的冲击与消解。因大量人口流出导致的空心化、老龄化等问题造成乡土文化和精神断裂的困境，乡土文化的凋敝减弱了乡村凝聚力和民风约束力。农村年轻人外出打工，长期生活在城市，远离农耕生活，

对乡村文化的认同感逐渐减弱，导致乡村文化失去传承主体，影响到乡村文化的传承，一些优秀乡村文化走向消亡。受市场经济的冲击，传统的人情关系不断异化，已成为制约乡村治理的障碍。如，在很多农村，只要村干部能够带领村民致富村民就不会追究村干部的道德瑕疵甚至违法行为。利益至上的原则支配下，在很多乡村日常生产生活中，村民倾向于经济评价而非道德评价，过去那种建构在熟人关系上的亲切与温情趋于瓦解。

（五）乡村人才培养、管理和使用机制不健全

培养农业农村人才需要各方共同推动，形成合力，但目前在农业系统和全社会并没有形成共同培养农业农村人才的局面。对农业农村人才的培训不仅不能完全匹配农村工作人员的接受程度，也与发展现代农业、实施乡村振兴战略等衔接不够，无法满足农民的多样化需求，很难与农民提高素质和创业兴业的需求同步。国家支持农业发展的人才政策还存在缺陷，如：由于考核机制的导向偏误，农业科技工作者热衷于做课题、发文章，成果转化运用推广做得不够。部分地区基层机构编制数量缩减，尤其是农业技术推广人员编制削减，农技推广人员数量不足。农业大学的学生很少去基层和农村实践。尽管现在相关部门通过大学生志愿服务西部计划、“三支一扶”等方式选派大量的村干部到“村两委”服务发展，但其中不少人只是将其作为过渡性工作选择，最后并未真正留在基层。

二、乡村振兴战略对乡村人才建设提出了新的要求

党的十九大报告明确“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”是实施乡村振兴战略的总要求，系统概括了新时代乡村振兴的丰富内涵，为打造层次分明的乡村人才队伍体系指明了方向，也为乡村人才成长提供了广阔背景和发展机遇。

（一）乡村振兴需要新型农业经营主体和农业科技人才

产业兴旺是振兴乡村的首要任务。产业是乡村最重要的经济基础，如果没有产业兴旺，实施乡村振兴战略就无从谈起。实现乡村产业振兴，就是要引导更多的资本、技术、人才等要素向农业农村流动，形成一二三产业融合的乡村产业体系。这要求打破传统的以家庭为主要生产经营单位和依靠传统经验进行生产的既有模式，注重区域化布局，实行规模化种植，进行专业化生产。为此，需要首先解决谁来种地的问题，加快培育新型农业经营主体，培养一批从事农业生产技

术指导与推广的农业科技人才、一批掌握现代农业生产技术的农民技术骨干、一批具有开拓精神且懂经营会管理的农业经营管理者 and 一批专业性很强的农村经纪人队伍。^[1]

（二）乡村振兴需要绿色农业带头人

要通过乡村振兴实现生态宜居，就必须贯彻落实绿色发展理念，贯彻落实“绿水青山就是金山银山”理念，加强农村资源环境保护，维护好人与自然和谐共生的关系。为此，必须推动农村传统产业更新换代，把农民引向新经济、新产业、新业态；必须推广先进、绿色农业科技，推广绿色环保有机农作物种植；必须打造生态农业、休闲农业、乡村建设相融合的田园综合体；必须切实改进农村生态保护，有效解决农村环境污染。实现这些任务，必须培养一批具有绿色发展理念、掌握绿色生产技能、善于经营绿色农业产业链的绿色农业带头人。同时，还需要把农村打造为传承农耕文化、寄托乡愁的精神乐土，切实提高农民群众的生态保护意识。

（三）乡村振兴需要乡贤型人才和平民英雄

乡村是一个天然共同体，蕴含着作为乡愁共同体精神家园的乡村文化，规范着人与自然和社会的基本关系，维系着人们正常的生产和生活秩序。要通过乡村振兴实现乡风文明，就必须传承乡村文化中自然、淳朴、静谧的文化品格，发扬新时代中国特色社会主义先进文化对乡村文化的引领作用，展现新时代中国特色社会主义先进文化因子。实现这样的任务，必须坚持以优秀基层干部、道德模范、身边好人的嘉言懿行为“标杆”；必须从身边群众选典型，依靠群众推典型，挖掘凡人善举，培养德能兼备的乡贤型人才，树立一批具有新时代特征的道德楷模和平民英雄，充分发挥他们在维持乡村秩序上的道德引领作用。

（四）乡村振兴需要适应自治、法治、德治要求的领路人

在当前农村社会结构深刻转型的背景下，我国乡村治理中不同程度出现了权力个人化、随意化和基层腐败等治理乱象，进而导致农村自然资源过度利用、农村公共事务衰败、农村集体经济衰落等诸多问题。针对乡村治理中的问题，党的十九大提出加强农村基层基础工作，健全自治、法治、德治相结合的乡村治理体系，为破解农村治理困境提供了新的思路和改革取向。^[2]要实现这一目标，必须在传承中国传统乡村治理经验、发扬过去 30 多年村民自治的有益实践基础上，适应乡村治理面临的新形势和新挑战，针对当前中国乡村治理中存在的问题和短

板，处理好自治、法治和德治三者关系，推动自治、法治和德治相互协调、有机配合，最终实现乡村社会的“治理有效”。这对乡村领导干部提出了更高的要求，必须做到政治立场坚定、道德水平高、法治意识强，同时具有一定的威望、管理水平，成为真正带动一方百姓、搞活一片经济、富裕一乡农村的乡村领路人。

（五）乡村振兴需要培养一批专业实用型人才

实现习近平总书记“全面小康，一个也不能少”的要求，实现中华民族伟大复兴的中国梦，必须依靠农村的内生动力，依靠广大农民自身的力量。中国改革就是从农村开始的，就是靠农民的智慧 and 积极性。要让农民群众通过乡村振兴实现“生活富裕”，他们不仅仅需要具有追求富裕生活的热情和开展辛勤劳作的积极性，还必须具有多方面的生产技能和较高的综合素质。只有广大农村涌现出一批有文化、懂技术、会管理、善经营、爱农村的实用型人才，涌现出一批现代农业、农产品加工、公共服务、公共管理、新兴服务业等领域的技术和管理人才，涌现出一批农业职业经理人、经纪人、乡村工匠、文化能人、非遗传承人，乡村振兴才有最强劲的内生动力。

三、加强乡村振兴人才建设的政策建议

（一）就地取才，培养造就乡村本土人才

农民是农业农村发展的主体，也是实施乡村振兴战略的主体。大力开发乡土人才是加强农村人才建设，缓解农村人才总量不足的根本途径。

要坚持农民主体地位。充分调动广大农民的积极性、主动性和创造性，必须保障农民平等参与、平等发展、平等受益的权利，让农民成为实施乡村振兴战略的主要依靠者和受益者。^[3]要将提升农民素质和精神风貌、增加农民发展机会和促进农民致富有机结合起来，致力于促进农民全面发展。

要实施农民素质优先提升工程。把优先提升农民素质作为坚持农民主体地位的本质要求，既要注重发现人才，挖掘身上有本事、手中有绝活的“土专家”“田秀才”，也要注重培育一批高端农业科技人才，造就职业经理人、科技带头人、现代青年农场主、农村青年创业致富“领头雁”。要加快建立职业农民制度，畅通乡土人才成长通道，建立乡土人才与专业技术人才职业发展贯通办法。要遵循乡土人才成长规律，分层分类制定体现不同乡土人才职业特点的人才评价标准，加大乡土人才表彰激励力度。

要健全乡土人才培养机制。建立“政府主导+高校+社会力量”培育模式，由政府主导新型职业农民培育，采取政府补贴的方式，整合社会力量开展培训。鼓励涉农高校搭建学历型农村专业型人才培养平台，鼓励职业院校、技工学院开设传统技艺技能相关专业和课程，切实培养出更接地气的乡村专业型人才。通过政府购买培训服务的方式，引导社会专业培训机构参与乡村人才培养。发挥乡土人才行业协会等社会组织作用，组织开展乡土人才对外交流、研修培训、创作研讨等活动，拓宽乡土人才视野。建立乡土人才梯次培养机制，针对村干部、农民企业家、普通农民等不同培养对象确定各自的培养目标。

（二）多方聚才，鼓励引导各界人才投身乡村

《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》明确提出，要鼓励社会各界投身乡村建设，要通过各种方式吸引支持企业家、党政干部、专家学者、医生教师、规划师、建筑师、律师、技能人才等下乡。

要大力营造吸引人才回归乡村创业创新的良好环境。不仅要以乡情乡愁为纽带，用感情留人、用乡情动人，更要以事业聚人、以发展成人。各地要因地制宜，从本地资源和区位特点出发，编制适合回乡人员投资和建设的项目，为他们提供干事创业的舞台。鼓励他们领办创办家庭农场、农民专业合作社和农业龙头企业，发展优势特色农业和农村新产业新业态。^[4]有条件的地区可推动乡镇农业示范园和工业园区建设，吸引返乡人员进入园区投资兴业，调动他们创业的热情，激发他们的创新活力。

要通过完善农村公共服务吸引人才。回乡人才不仅需要事业，也需要生活。因此，应推动城乡义务教育一体化发展，让生活在农村的孩子公平享受高质量教育，让有意愿的农村孩子接受高中教育、更多接受高等教育。完善城乡居民基本养老保险、医疗保险和大病统筹制度，统筹城乡社会救助体系、完善最低生活保障制度，让回乡创业就业人才无后顾之忧。

（三）实践育才，培养造就实干型乡村人才

人才的成长离不开一定的发展环境、实践环境。乡村振兴所需要的各类人才，都必须在乡村经济发展、文明建设和社会治理的历史进程中逐步成长、成才。

要在市场竞争中磨练人才。培育新型农业经营主体是实施乡村振兴战略，实现乡村产业兴旺的重要举措，李克强总理在 2017 年 12 月 13 日的国务院常务会议上强调：“培育新型农业经营主体，尽量少靠行政支持示范基地等‘戴帽子’

的办法,而应更多依靠改革并动用市场力量,实现公平竞争和优胜劣汰。”可见,培育新型农业经营主体,关键还是要构建公平竞争和优胜劣汰的新型农业经营主体成长体制机制,让其在市场中磨练成才。

要在乡风文明建设中养育人才。习近平总书记指出“家庭是社会的基本细胞,是人生的第一所学校。不论时代发生多大变化,不论生活格局发生多大变化,我们都要重视家庭建设,注重家庭、注重家教、注重家风。”我们要按照总书记的要求,切实发挥家庭文明建设的带动作用,讲好家风故事,传播治家格言,以良好家风带动乡风民风。^[5]还要注重传承传统健康的孝悌文化、节庆文化、民俗风情等传统乡村文化。在传承传统乡村文化的过程中,要坚持以社会主义核心价值观为引领,树立现代新乡贤典型,挖掘好乡贤文化背后所隐含的精神价值和时代意义。

要在健全自治、法治、德治相结合的乡村治理体系中锻炼人才。乡村自治、法治和德治的成效好坏归根到底是人的素质的高低决定的。健全自治、法治、德治相结合的乡村治理体系,对乡村发展带路人和每一个人的全面发展提出更高的要求。“深化村民自治实践”,需要提升农民的民主意识、农村社会组织的自组织能力;“建设法治乡村”需要提升基层干部和农民的法治意识,提升公务人员的监管能力、执法能力和司法调解能力;“提升乡村德治水平”,要求农民具有向上向善、孝老爱亲、重义守信、勤俭持家的道德涵养,要求有道德楷模和身边好人。这些素质提高和人才的养成,都只有在乡村自治、法治、德治的实践中才能实现。

(四) 重用贤才, 培育新乡贤和两委干部人才

实施乡村振兴战略,必须重用一批“经济能人”、“正义好人”和“乡村领路人”等乡贤人才。

要积极培育、管理好新乡贤队伍。建立农村新乡贤吸纳机制,采取激励政策,让退休干部、社会贤达、农民工和创业者等乐于“载誉还乡”,把他们的思想观念、知识和财富服务于乡村的发展上来。加强对“新乡贤”的认定和管理,应以村民推荐、公开评选等形式,从乡村评选优秀人才,组织和宣传部门要将做出贡献的人才树立为“新乡贤”,给予荣誉和表彰,做好“新乡贤”精神弘扬,提升他们回到乡村、留在乡村、建设乡村的自豪感和荣誉感。

要切实抓好基层组织建设。乡贤以及乡贤理事会、乡贤参事会、乡贤议事会

等乡贤组织是当下基层治理现代化的重要力量,他们是管理乡村公共事务的重要参与者,在乡村治理和推进乡村风尚文明建设中起着重要作用,但是绝不能替代“两委会”,更不能置于“两委会”之上。要强化农村基层党组织建设,选好配强带头人,要做好基层组织建设,及时改造涣散组织,纯化政治风气,切实将有公心、敢担当的能人贤士选举为村“两委”干部,切实提升农村自治组织的凝聚力和战斗力,营造风清气正、公正和谐的政治生态。^[6]

参考文献:

- [1]唐代清,张永丰,陈岩,周哲,侯莉.农职教育如何适应农村产业结构调整对人才的需求[J].中国职业技术教育,2013(34)
- [2]赵永平.干好乡村事尤需真感情[J].农村·农业·农民(A版),2017(11)
- [3]王亚华,苏毅清.乡村振兴——中国农村发展新战略[J].中央社会主义学院学报,2017(6)
- [4]仲红岩.在外乡贤“叶落归根”路径研究[J].唯实,2017(11).
- [5]本刊评论员.走近一个高洁的灵魂[J].中国纪检监察,2015(6).
- [6]章越松.乡村治理视域下乡贤的含义、样态与定位[J].绍兴文理学院学报(哲学社会科学),2017,37(4).

(原文载于《中国行政管理》2018年第11期)

乡村人才振兴的模式比较及其延伸

——基于整体性治理的多案例研究

田书芹 王东强

摘要：人才是乡村振兴的竞争之本、活力之源。围绕通过问卷调查、实地调研、深度访谈等研究方法搜集到的第一手资料并自建的案例库和数据库以及主流媒体获取的网络资料，从治理需求、治理路径、治理方式、治理手段等方面对乡村人才振兴的浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”和重庆“永川模式”进行了多案例分析。最终，研究发现了乡村人才振兴的整体性治理图式，提出了推动乡村人才振兴的政策建议：建立乡村人才振兴的需求预测机制、组建统一整合乡村人才振兴的“大部门”、以正式制度和非正式制度相融合完善乡村人才振兴的治理机制、搭建乡村人才信息管理服务平台。

关键词：乡村人才振兴；模式比较；整体性治理；多案例研究

一、问题的提出

党的十九大报告中提出实施乡村振兴战略，这是“新时期的制度性安排，是破除发展不平衡的不二选择”^[1]。习近平参加十三届全国人大一次会议山东代表团审议时指出，“要推动乡村人才振兴，把人力资本开发放在首要位置，强化乡村振兴人才支撑”^①。人才兴则乡村兴，人才强则乡村强，人才是乡村振兴的竞争之本、活力之源。因此，“乡村振兴要靠人才”^[2]。长期以来，乡村人才队伍建设存在着数量不足、层次不高、结构不合理，人力资本开发程度不够，“选、用、育、留”政策措施不到位等问题。因此，本文运用文献研究、实地调研、深度访谈等研究方法搜集了各地乡村人才振兴的实践案例，总结和归纳了乡村人才振兴的浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”、重庆“永川模式”，试图通过三种典型模式的多案例分析，科学寻找乡村人才振兴的治理特点和规律，提出乡村人才振兴的整体性治理政策框架，期望为全面实施乡村振兴战略提供坚实的人力资源保障和智力支持。

二、研究设计与方法

（一）案例选择

自党的十九大提出实施乡村振兴战略以来,地方党委、政府纷纷出台推进乡村振兴战略的实施意见,同时在已有经验基础上纷纷开展了乡村人才振兴的实践,这为本研究提供了大量的政策文本和丰富的原始材料。在此背景下,笔者根据历史性、典型性、代表性和影响力四个原则,最终选取了东部地区的浙江湖州、中部地区的湖北咸宁、西部地区的重庆永川作为乡村人才振兴的研究样本。

(二) 资料来源

本研究的资料来源主要包括以下两个方面:一是笔者依托所主持的涉及乡村人才振兴的国家和省部级课题以及地方政府所委托的调研资政课题,通过问卷调查、实地调研、深度访谈等研究方法搜集到的第一手资料并自建的案例库和数据库。二是通过CNKI期刊数据库、国外ASE、BSP、RSC、IOPP、PQDD、EBSCO外文期刊全文数据库、国内外博硕士学位论文全文数据库以及谷歌、百度、搜狗、等搜索方式,从《人民日报》《新华网》《人民网》《新华每日电讯》《中国财经报》、地方日报等主流媒体获取的网络资料。

(三) 研究方法

目前,关于乡村人才振兴的实证研究还不充分,面对新的研究领域,凭借单案例无法实现的相互推断和验证,本文采用多案例研究可以对乡村人才振兴的典型经验进行详尽的描述,更好地围绕乡村人才振兴总结经验、寻找规律和学理建构,进而提高研究的一致性、准确性以及结论的一般性^[3]。在研究思路笔者首先运用文献研究、实地调研、深度访谈等研究方法搜集了各地乡村人才振兴的实践案例,然后总结和归纳了乡村人才振兴的浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”、重庆“永川模式”,继而进行深度剖析和全面比较。

三、乡村人才振兴典型模式概述

(一) 浙江“湖州模式”

作为习近平“绿水青山就是金山银山”重要论述的诞生地和美丽乡村的发源地,浙江湖州通过近十年的探索和实践,总结出了乡村人才振兴的“湖州模式”。该模式的主要内容包括:第一,创新乡村人才教育培训体系。根据新技术、新产业、新业态和新模式对乡村人才的需求变化,成立全国首家农民学院,开展“学历+技能+创业+文明素养”教育教学,实现农民学历“中职+大专本科+研究生”梯度推进^[4],培育了一批适应农业现代化要求的新型职业农民。该市还以湖

州农民学院为龙头,搭建起了“以湖州农民学院、湖州职业技术学院(电大)教育资源为主体、浙江大学等高校院所专家教授为支撑、以中等职业教育学校和乡镇学校为基础,以开放教育为主要形式”^②的乡村人才教育培训体系。第二,开辟乡村引才专项通道。湖州在本市率先实施“南太湖精英计划”的同时,专门设置乡村人才引才专项,大力引进带项目、带技术、带资金、带团队的农业创新创业领军人才。该市安吉县在落实湖州市《关于高水平打造人才生态最优市的若干意见》“1+N”人才新政基础上,还实施了“美丽英才计划”、美丽乡村科研院人才驿站引才机制,异地孵化器建设三个创新举措,汇聚了一批农村创新创业人才。第三,组建农业技术推广联盟。与浙江大学战略合作建立了湖州市现代农业十大主导产业联盟,创新了“1(利用1个高校院所专家团队)+1(配备1个本地农技专家团队)+N(联结N个现代农业经营主体)”运行模式,不仅为乡村引进了高水平农业科技人才,而且有效地促进了当地农业技术推广人才队伍的成长和发展。

(二) 湖北“咸宁模式”

位于湖北省东南部的湖北咸宁市,学习贯彻习近平视察湖北重要讲话精神,在乡村振兴过程中,牢牢抓住人才这个关键,探索出了乡村人才振兴的“咸宁模式”。该模式的主要内容包括:第一,分层分类推进乡村人才队伍建设。湖北省咸宁市较早出台《关于全面推进乡村人才振兴的实施意见》,围绕产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕的总要求,重点建设产业发展、农村专业、乡土文化、乡村治理四支乡村人才队伍^[5]。第二,充分发挥乡村人才振兴过程中不同主体的整体合力。咸宁市党委、政府汇聚地方党委组织、宣传等部门和政府人社、民政、农业、教育等部门的力量,住房管理部门在发挥保障性住房提供、公租房等人才安居方面的保障功能,金融部门采取贷款贴息、投资补助、以奖代补等方式,对乡村人才给予政策支持,教育部门对各类乡村人才在子女入学等方面提供优先服务,人社部门实行“一对一”服务,在薪酬福利、医疗保险、养老保障、创业投资等方面解决其后顾之忧,各部门分工协作从发现、引进、培育、流动、留用、发展等方面为乡村人才振兴提供全方位保障。第三,创新乡村人才振兴工程。不仅全面落实该省关于市民下乡、能人回乡、企业兴乡的“三乡”工程,而且创新“一村多名大学生计划”“一村一名大学生村医”“村(社区)干部培养选聘千人计划”“回乡创业计划”“大学生下乡”“人才创新创业超市”

等工程引进一批高层次人才。譬如,该市实施“一村多名大学生计划”,充分利用咸宁职业技术学院教育资源,开设电子商务、现代农业技术等贴合农民急需的专业,创新人才培养模式,为乡村振兴培养了一批高素质技术技能人才。创新实施“村(社区)干部培养选聘千人计划”,从复转军人、外出务工经商人员、回乡大中专毕业生、机关事业单位干部等人员中,择优选聘村(社区)党组织书记助理或村(居)委会主任助理,参照当地村(社区)副职干部标准发放工作报酬,有效改善了基层组织队伍的人员素质结构^[6]。

(三) 重庆“永川模式”

近年来,位于长江上游地区的重庆市永川区较早地开展了乡村人才振兴的探索与实践,其在全市启动的“民间乡土人才领跑带富计划”项目荣获2017年全国人才工作创新最佳案例奖,同时获得了2018年重庆市乡村人才振兴试点示范区。该模式的主要内容包括:第一,启动了“民间乡土人才领跑带富计划”。在2015年,重庆市永川区坚持本乡本土、领跑带富、扎根民间的工作原则,开展乡土人才的全面摸底调查工作,建立乡土人才数据库,对乡土人才进行分级分类认定并颁发证书,发现了一批“土专家”“田秀才”,从项目倾斜、税收优惠、信贷服务、生产用地、用水用电等方面实施乡土人才激励政策,成立各类民间乡土人才协会、定期举办“百名优秀民间乡土人才”评选表彰活动,用好用活了民间乡土人才,充分发挥他们在乡村人才振兴过程中的领跑带富作用^[7]。第二,实施了“农业科技人才下乡计划”。在不断培育新型职业农民、管理型农民、农技服务型农民的同时,该区还实施“农业科技人才下乡计划”,组建由农业专家、大学教授、企业工程师等构成的专家团队,深入田间地头,为乡土人才解决农业生产经营难题。利用重庆市职教城优势资源,整合重庆市和在永高校院所涉农专家和科技工作者,建立了市级专家大院和永川区级专家大院,为乡村振兴提供农业技术服务。第三,开展“乡贤聚力计划”。该区大力弘扬乡贤文化,发挥他们在思想观念、创新观点、生活方式上的示范带动作用。一方面,根据“草根群体、民间力量”的定位,凝聚了1000余名一批成长于乡土、奉献于乡里的“在家”型、“离土”型、“外来”型乡贤队伍;另一方面,建立以引领社会风尚、宣讲法律政策、调处矛盾纠纷、反映社情民意、倡导移风易俗为主要任务的“乡贤评理堂”108个^⑧,不仅在区域经济发展中发挥了积极作用,而且有效推动了乡风文明建设和乡村社会治理。

四、多案例分析和发现

随着现代信息技术的发展,整体性治理理论作为反思和总结新公共管理运动存在的种种弊端而发展起来的一种理论体系,正在广泛应用于高等教育、公司治理、公共服务、政府协作、精准扶贫等各个领域。整体性治理“着眼于政府内部机构和部门的整体性运作,主张管理从分散走向集中,从部分走向整体,从破碎走向整合”^[8]。本文从治理需求、治理路径、治理方式、治理手段等方面聚焦整体性治理的主要思想和核心观点,试图通过乡村人才振兴典型模式的多案例分析,为乡村人才队伍建设提供整体性治理图式。

(一) 治理需求

乡村人才振兴的关键在于关注调研乡村人才的发展现状,寻找不同人才的核心利益诉求,进而为各层次人才提供不同层次的公共服务,确保满足不同人才不同层次的需求。多案例分析发现,无论是浙江“湖州模式”中的“1+N”人才新政,还是湖北“咸宁模式”的“一对一”服务,亦或重庆“永川模式”中的“百名优秀民间乡土人才”评选表彰,都重点强调以满足乡村人才需求为出发点,提供从基本生存低层次需要到自我实现高层次需要的公共服务。当然,人才类型不同,所需要的层次不同,那么各地在人才需求关注侧重点方面也存在差异(如表1)。作为发达地区的浙江“湖州模式”强调以重点人才群体作为乡村人才分类标准,以成长和发展为人才需求关注点,更加强调教育培训的人力资本开发途径,突出通过湖州农民学院提升农民专业技能、学历层次和综合素质,推动传统户籍型农民向新型职业农民转变。作为中部地区的湖北“咸宁模式”强调以“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”对人才的总要求作为乡村人才分类标准,以基本待遇为人才需求关注点,突出乡村人才的政治地位、薪酬福利、住房保障、医疗卫生、子女教育等方面的公共服务。作为西部地区的重庆“永川模式”强调以人才功能和特点作为乡村人才分类标准,以社会荣誉感为人才需求关注点,突出通过评选表彰、乡贤评理堂等活动唤醒乡土人才的自觉意识,进而推动他们带领更多的人才创业致富。至于浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”、重庆“永川模式”为什么做不同的分类,需求关注侧重点有差异,笔者认为原因更多地在于政治经济社会发展水平不均衡,不同发展阶段的人才发展现状决定了地方政府的政策着力点必然存在差异。

表 1 三种模式的治理需求比较

比较点	典型模式		
	浙江“湖州模式”	湖北“咸宁模式”	重庆“永川模式”
人才类型	新农村带头人、农村技术推广人员、农民企业家、能工巧匠、“双创”型领军人才	产业发展人才、农村专业人才、乡土文化人才、乡村治理人才	生产经营型、技能带动型、社会服务型三大类十小类
需求关注侧重点	成长和发展	基本待遇	社会荣誉感

（二）治理路径

乡村人才培养主体分散，缺乏有效的功能和行为整合是影响当前乡村人才振兴的重要瓶颈，各地在乡村人才振兴的实践过程中，已经注意到了这个问题，纷纷采取有效措施，以合作性整合为治理核心，整合不同主体的资源和优势共同参与乡村振兴，取得了可喜的成绩。譬如，浙江“湖州模式”中的“1+1+N”运行模式就整合了高校科研院所、农业技术推广人才队伍和新型农业经营主体三种力量；湖北“咸宁模式”不仅整合了党委和政府的合力，而且汇聚了组织宣传、人社、民政、农业、教育等不同部门的力量；“农业科技人才下乡计划”更是充分发挥了区内和区外的整合优势，调动了科研院所的科技力量、高等院校的涉农专家、本土的实用人才等不同人才的积极性。虽然在治理主体方面都强调多中心治理，但是如果从治理层级、治理功能和治理行为等方面进行比较，浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”、重庆“永川模式”还是存在一定的差异（如表 2）。重庆“永川模式”主要还是停留在传统科层制政府的修补，虽然强调在区委组织部牵头下，区人力社保局、区农委、区城乡建委、区文化委、区科委、区商务局的分工负责，但是在统筹协调过程中不免出现忽视部门合作，功能结构和主体行为“碎片化”的倾向。相对于重庆“永川模式”，湖北“咸宁模式”中在治理整合方面有很大的提升，成立的中共咸宁市委人才工作领导小组办公室根据党管人才的原则，对乡村人才队伍建设的统筹指导和监督检查确实在很大程度上可以有效保障乡村人才工作各项政策、措施的落实落细。但是人才工作领导小组办公室在治理定位上只是一个协调机构，在治理功能和行为上更多地关注区域人才政策和高层次人才队伍的选拔、使用、培育、管理和服务工作，无法针对性地和系统性地对乡村人才队伍建设进行精准化和类别化施策。浙江“湖州模式”在治理整

合方面是一个比较理想的典型，其所成立的中共湖州市委、湖州市人民政府农业和农村工作办公室，是一个治理实体机构，下设秘书处、新农村建设指导处、农村改革指导处、综合处四个处室，治理层次较为合理；统一领导、综合协调和指导检查各县区、各有关部门、各类组织参与乡村人才振兴的各项工作，不仅具有统筹协调的治理功能，而且具有目标制定、督促和考核的治理权力，因此通过大部门式治理，可以有效实现治理层级的整合、治理功能的整合和治理行为的整合，克服传统官僚制政府和新公共管理中的“逆部门化”和“碎片化”问题。

表 2 三种模式的治理路径比较

比较点	典型模式		
	浙江“湖州模式”	湖北“咸宁模式”	重庆“永川模式”
治理层测	中共湖州市委、湖州市人民政府农业和农村工作办公室	中共咸宁市委人才工作领导小组办公室	区委组织部、区人力社保局、区农委、区城乡建委、区文化委、区科委、区商务局
治理功能	统一领导、综合协调和指导检查各县区、各有关部门、各类组织参与乡村人才振兴的各项工作	对全市人才工作的宏观指导、组织协调和督促检查，促进人才工作各项政策、措施落实到位	区委组织部牵头，负责乡土人才队伍建设的政策设计、各有关部门分工负责，具体落实乡土人才开发培育、评价认定和管理服务等相关工作
治理行为	决策规划、改革指导、综合协调、目标监督等	宏观指导、组织协调、督促检查等	政策设计、开发培育、评价认定和管理服务等

（三）治理方式

乡村人才振兴的核心要旨在于通过合作式整合，实现习近平要求的“让愿意留在乡村、建设家乡的人留得安心，让愿意上山下乡、回报乡村的人更有信心，激励各类人才在农村广阔天地大施所能、大展才华、大显身手”^[9]，建设一支支撑乡村振兴的人才队伍。因此，为实现合作治理，浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”、重庆“永川模式”分别通过《湖州市打造实施乡村振兴战略示范区行动方案》《湖州市打造实施乡村振兴战略示范区 2018 年行动计划》《湖州市关于高水平打造人才生态最优市的若干意见》《咸宁市关于推进乡村振兴战略实施

的意见》《咸宁市关于全面推进乡村人才振兴的实施意见》《重庆永川区实施乡村振兴战略行动计划》《重庆市永川区民间乡土人才分类评价标准（试行）》等文件，以制度化供给（正式制度）方式明确了乡村人才振兴的指导思想、目标任务、行动计划和保障措施。但是，从非正式制度的角度来讲，具体的治理方式上又有所不同（如表 3）。浙江“湖州模式”非常强调“信任”这一关键性整合，因为“在成员间组成相互合作和信任的积极的组织间关系是重要的”^[10]，在乡村人才振兴的“市校共建”实践中，湖州市和浙江大学在互补价值导向下分别成立负责校地合作的领导小组，各方书记和市（校）长挂帅组织机构领导，在领导小组的指导下，通过年会、季会、月会畅通工作对接机制，有效推动了市校深度合作，加深了相互信任的合作关系，为乡村人才振兴提供了有力保障。湖北“咸宁模式”则把情感性承诺作为实现合作式整合的重要法宝，该市不仅对乡村高层次人才通过实施“一对一”服务，提供定制化和集中化服务，而且对还乡人才，开通“回归创业”服务热线，为有意愿回归创业人员提供创业政策、创业担保贷款、人才招聘等“一条龙”服务^[11]。重庆“永川模式”实践中，该区不仅强调公务人员，尤其是部门“一把手”的责任担当，强调乡村人才培育经费、扶贫惠农项目资金领域的专项整治和严格问责制度，而且在基层治理中大力弘扬乡贤文化，通过不同层次中坚力量的责任担当，推动乡村人才振兴的合作式整合。

表 3 三种模式的治理方式比较

比较点	典型模式		
	浙江“湖州模式”	湖北“咸宁模式”	重庆“永川模式”
非正式制度 (侧重点)	相互信任	情感性承诺	责任感
正式制度 (相关文件)	《湖州市打造实施乡村振兴战略示范区行动方案》《湖州市打造实施乡村振兴战略示范区 2018 年行动计划》 《湖州市关于高水平打造人才生态最优市的若干意见》	《咸宁市关于推进乡村振兴战略实施的意见》《咸宁市关于全面推进乡村人才振兴的实施意见》	《重庆永川区实施乡村振兴战略行动计划》《重庆市永川区民间乡土人才分类评价标准（试行）》

（四）治理手段

随着“互联网+”、大数据等新技术的迅猛发展，传统科层制背景下的政府内部纵向层级关系、横向部门关系，政府之间的关系、政府和社会其他组织的关系必将被打破，取而代之的是政府机构的扁平化、业务流程的再造化、主体合作的整合化、公共服务的透明化。多案例分析发现，浙江“湖州模式”中的专项引才网络开辟，湖北“咸宁模式”的“梦香城·咸宁市人才创新创业超市”网站，亦或重庆“永川模式”中的乡土人才数据库都充分强调了现代信息技术在乡村人才振兴中的重要作用。当然，在具体信息技术运用层次方面还存在一些差异（如表 4）。浙江“湖州模式”在乡村人才振兴的实践中利用云计算、大数据等现代信息技术，建立全市人才供需信息管理服务平台，通过平台定期更新乡村人才供需岗位、招聘条件、工作待遇等信息，互动的信息搜索和匹配有效促进了乡村人才供给和需求的精准匹配和有效平衡。湖北“咸宁模式”中“梦香城·咸宁市人才创新创业超市”不仅建立了人才项目、科研数据、人才平台等信息库，而且可以为乡村人才创新创业提供资本、科技、平台等方面的供需服务。重庆“永川模式”实践中，该地的区委组织部会同相关行业主管部门通过出台认定标准、调研摸底、专家评审，分级分类认证了 3211 名民间乡土人才，建立了乡土人才数据库，但主要还是停留在建库层面，动态管理和应用管理还需进一步加强。

表 4 三种模式的治理手段比较

比较点	典型模式		
	浙江“湖州模式”	湖北“咸宁模式”	重庆“永川模式”
现代信息技术应用层次	供需精准匹配	供需有效服务	调研建库

五、主要结论和政策启示

（一）主要结论

通过对乡村人才振兴的浙江“湖州模式”、湖北“咸宁模式”、重庆“永川模式”在治理需求、治理路径、治理方式、治理手段等方面的多案例分析发现，乡村人才振兴的整体性治理图式是以乡村人才需求为治理导向，以治理主体、治理层级、治理功能和治理行为的整合为治理核心，以正式制度和信任、情感性承诺、责任感等非正式制度为治理机制，以大数据等现代信息技术为治理手段，对

乡村人才振兴涉及的不同主体、不同层级、不同功能、不同行为等问题进行有机协调与整合,从而为乡村振兴提供坚强的人力资源支撑和智力支持。其图式如图 1 所示。

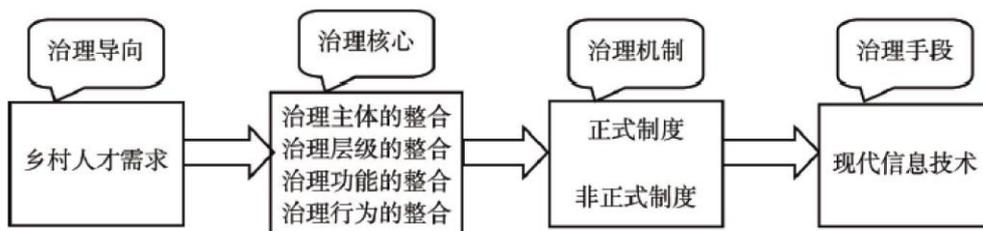


图 1 乡村人才振兴的整体性治理图式

（二）政策启示

基于乡村人才振兴的整体性治理图式,针对现实政策短板和痛点,运用综合研究法和分层次分析法,笔者认为乡村人才振兴政策应该重点瞄准以下问题:

第一,在乡村人才科学分类的基础上,建立乡村人才振兴的需求预测机制。以乡土人才培养为例,要以农业职业经理人、经纪人、乡村工匠、文化能人和非遗传承人为重点对象,以乡村人才需求和问题解决为治理导向,关注乡土人才的需求侧重点,创新“人才中心、需求导向、能力本位、分类培训”的基本理念,突出新时代特色,更新培训内容,优化培训方法,提高培训效率。

第二,从机构改革政策角度,推进“大部门式”治理。破解乡村振兴过程中“逆部门化”和“碎片化”问题,整合分散在农业行政部门、人力资源与社会保障部门、教育行政部门、民政部门、旅游行政部门等职能,组建统一整合乡村人才振兴的“大部门”,以合作性整合为治理核心,建立乡村人才振兴的治理主体、治理层级、治理功能和治理行为的全方位整合机制。以新型职业农民培训经费管理为例,针对当前“拼盘式”的培训资金投入、“单一化”经费配置方式、“任务式”的经费绩效考核,整合分散在不同部门的财政资源,改新型职业农民“拼盘式”的培训资金投入为“整合性”培训经费投入。

第三,要完善乡村人才振兴的治理机制。一方面,“实施乡村振兴战略,必须把制度建设贯穿其中”。面对乡村人才成长和发展瓶颈,必须把制度性供给作为乡村人才振兴的核心工作,做好资格认定制度、职业教育制度、能力提升制度、职称评审制度、社会保障制度、经费投入制度等正式制度供给。另一方面,要以信任、情感性承诺、责任感等非正式制度为治理重点,建立健全乡村人才振兴的

运行机制。“既要强调正式制度的权威性，保障正式制度的运行效率，又要根据经济社会发展改革和创新正式制度，以此促进正式制度的合理变迁。同时要以非正式制度支撑正式制度，克服非正式制度中的负面作用，确保正式制度落细落实”^[12]。只有实现乡村人才振兴过程中正式制度与非正式制度相互补充、相互协调，才能有效解决城乡二元制度所滋生的种种问题，提高乡村人才振兴的实效性。第四，加大乡村人才振兴的现代信息技术支撑力度。技术的发展在引发社会与制度变革方面起到了关键作用^[13]。因此，建议引入移动互联网、云计算、大数据、人工智能等现代信息技术作为乡村人才振兴的治理手段，搭建乡村人才信息管理服务云平台，发挥数据共享、互动搜索、精准匹配、动态调整等主要功能，完善人才发现、供需管理、配置使用、培育晋升、绩效评估、监督保障等各项政策之间有效衔接和良性互动，建立起乡村人才振兴的技术支撑。

注释：

- ① 2018 年年中央一号文件《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》（中发〔2018〕1 号）。
- ② 湖州市人才发展“十三五”规划，湖发改规划〔2016〕239 号，http://www.hzjss.gov.cn/art/2017/07/25/art_2176543_2320050.html，21017-07-25。
- ③ 重庆永川，乡贤聚力，乡村振兴增活力，人民网，重庆频道<http://cq.people.com.cn/n2/2018/0326/c365401-31382861.html>。

参考文献：

- [1]冯俊锋. 乡村振兴与中国乡村治理[M]. 北京：人民出版社，2018.
- [2]韩俊. 关于实施乡村振兴战略的八个关键性问题[J]. 中国党政干部论坛，2018(4):21-28.
- [3]EISENHARDT K M. Building theories from case study research [J].Academy of management review, 1989, 14(4):532-550.
- [4]李华. 乡村发展离不开人，湖州绘就乡村振兴人才布局图[N]. 湖州日报，2018-06-04.
- [5]范昊天，田豆豆. 咸宁建设四支人才队伍，探索新路子培养“金凤

- 凰” [N]. 人民日报, 2018-08-10.
- [6]江萌, 刘俊杰, 周娴静. 为乡村振兴选聘人才, 咸宁 1 2 1 4 名村(社区) 助理上岗[N]. 湖北日报, 2018-08-10.
- [7]周雨. 永川启动民间乡土人才领跑带富计划[N]. 重庆日报. 2015-10-27.
- [8]竺乾威. 从新公共管理到整体性治理[J]. 中国行政管理, 2008(10):52-58.
- [9]习近平: 乡村振兴战略是一篇大文章[N]. 新华每日电讯, 2018-03-09.
- [10]张玉磊. 整体性治理理论概述: 一种新的公共治理范式[J]. 中共杭州市委党校学报, 2015(5):54-60.
- [11]李旭. 湖北咸宁五大工程培养乡村振兴人才[N]. 中国财经报, 2018-03-27.
- [12]王东强. 生态学视域下高校思想政治教育主体研究[D]. 成都西南财经大学, 2013.
- [13]王飞, 杨满福. “技术热衷者”抑或“技术怀疑者”——教育信息化推进过程中要辨识的基本问题[J]. 重庆高教研究, 2015, 3(6)95-99.

(原文载于《当代经济管理》2020 年 8 月第 42 卷第 8 期)

以体制机制创新推进乡村人才振兴的几点思考

王文强

摘要: 在中国快速推进的城镇化进程中,乡村人力资源向城市单向流出,给乡村发展带来了前所未有的挑战。乡村振兴必须将人才振兴置于城乡融合发展和农业农村现代化目标任务之中,让更多的人才留在乡村和流回乡村,为此需要以破除二元户籍制度为前提促进城乡人才合理流动,以构建风险防控机制为重点加强对下乡返乡创业的支持,以创新有效激励机制为动力推动人才智力服务乡村,以完善教育培训机制为关键促进乡村人才培养,以激发主体积极性为保障强化乡村人力资本投资,从而激活乡村人才振兴的内在动力,引导更多的人才智力汇聚到乡村振兴的洪流中来。

关键词: 人才;乡村人才振兴;乡村振兴

一、导言

实施乡村振兴战略是党的十九大作出的重大决策部署,是推进中国城乡关系新发展、实现“两个一百年”奋斗目标的重要抓手。乡村振兴,关键在人才。习近平总书记在参加十三届全国人大一次会议山东代表团审议时指出:“要推动乡村人才振兴,把人力资本开发放在首要位置,强化乡村振兴人才支撑,加快培育新型农业经营主体,让愿意留在乡村、建设家乡的人留得安心,让愿意上山下乡、回报乡村的人更有信心,激励各类人才在农村广阔天地大施所能、大展才华、大显身手,打造一支强大的乡村振兴人才队伍,在乡村形成人才、土地、资金、产业汇聚的良性循环。”这明确了人才在乡村振兴诸要素中的核心地位,为实施乡村振兴战略找到了突破口。

众所周知,在中国快速推进的城镇化进程中,城乡人力资本投资存在各种不平等障碍,乡村人力资本表现出强烈的对城市的单向外溢效应,乡村优质人力资源大规模流出。国家统计局发布的《2017年农民工监测调查报告》显示,2017年全国农民工总量达2.87亿人,其中16—40岁的占到52.4%、约1.5亿人。乡村年富力强的年轻人多数成为农业转移人口,而留在乡村的人口整体素质堪忧。全国常住人口的抽样调查显示,2016年全国6岁及以上人口中,城市未上过学的

占 2.4%，而乡村达到 8.8%；城市高中以上文化程度的占到 50.46%，而乡村仅占 13.5%，两者差距非常大。另据第三次全国农业普查主要数据公报显示，留在乡村从事农业生产经营的人员中 55 岁及以上的人口占到 33.6%，高中以上文化程度的仅占 8.3%。

乡村人力资源向城市单向流出，给乡村发展带来了前所未有的挑战，近年来因此带来的关于“谁来种地”“谁来养猪”“农村空心化”的问题受到了社会各界的普遍关注，有学者发出“我国乡村振兴面临着农村劳动力断代危机”“乡村振兴主体缺失”等呼声，有学者将因农业人口转移、农村人才流失导致的“农村空心化”“农业边缘化”“农民老龄化”作为亟待解决的“新三农”问题而提出。尽管在农村空心化的程度、农业是否衰落、农民是否消失的问题上，学者们有不同的看法，但大量的农村调查表明，乡村优质人力资源大规模流失是不争的事实，城乡之间人口素质的差距在拉大是不争的事实，农业农村现代化需要的人才短缺也是不争的事实。

从更宏大的视角来看，乡村人才的流失无疑是城乡、工农关系失衡的表现。尽管在世界工业化、城市化进程都出现了乡村衰退的社会问题，而在城镇化率达到 70%以后就进入了城乡一体化发展阶段，^[7]且这一现象得到以刘易斯为代表的西方经济学家的二元经济理论的支持。但中国是一个超级人口大国，“即使以后我国人口城镇化率达到 70%，仍将有 4 亿多人生活在农村”，“因而无论如何不能让农村衰败”，这是党中央坚定地实施乡村振兴战略的重要原因。乡村人口大规模向城市流动是城镇化进程中的必然现象，其可以导致大量村庄消失，但并非一定导致农村衰败。有学者还认为中国城乡体制的关键性特征是“允许农民进城，同时保留农民在农村的权利，发展机会在城市，城市发展失败还可以返乡保底”，这恰好是中国体制的巨大优势，从这一意义上理解，当前的乡村人才流失也是常理之中。但现在的关键问题是，进城而且能成为城市人的正是那些乡村文化素质较高的青壮年劳动力，在城市打工却无法融入城市、最终返乡的却是年龄偏大、素质较低的劳动力，长此以往，将使得乡村的生产功能不断减弱，最终成为“老”“弱”生活的场所，这必然不是乡村振兴的应有之义。

为此，乡村振兴必须将人才振兴置于城乡融合发展和农业农村现代化目标任务之中，让更多的人才留在乡村和流回乡村，为乡村振兴增添力量。二元经济理论为一些发展中国家城乡劳动力配置提供了理论依据，但这一理论“建立在以自

由竞争为基础的市场经济的基础上”，强调劳动力的自由流动，忽视了制度的因素，对于我国这样正在完善社会主义市场经济体制的人口大国必然存在一定的“水土不服”，因为“工农和城乡资源要素的配置不仅受到资源禀赋的影响，也深受特定社会经济制度的影响”。一般认为，我国乡村人力资源大规模净流出的原因包括农业比较效益低、城乡生活条件差别大、农村社会保障力度不足、农民社会地位低等方面，其根源仍然在于长期形成的城乡二元结构体制，当前条件下推进乡村人才振兴，最根本的仍然是改革相应的体制机制。因此，本文以十八届三中全会提出的“使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用”为指导，就如何破除相关体制机制制约，激活乡村人才振兴的内在动力，引导更多的人才智力汇聚到乡村振兴的洪流中来作如下探讨。

二、人才城乡流动：以破除二元户籍制度为前提

长期以来，我国实行的是鼓励人口由农村向城市流动、限制城市人口向农村流动的管理体制，最具代表性的就是长期实行的城乡二元的户籍制度。尽管 2014 年以来，国家推进新一轮户籍制度改革，全国各地已经取消农业户口与非农业户口性质区分，但在户籍管理上的城乡地域属性划分十分明确，户口登记制度与城乡地域、福利待遇、权益仍然紧密相连。对于户口登记在城市的人，享受着比乡村更好的公共服务与社会保障，对于户口登记在农村的人，享受着城市人所没有的土地承包经营权、宅基地使用权、集体资产产权等权益，由此形成相应的利益分割。农村户籍人口进城落户要挤占城市公共资源，因而被不同的城市设定了不同的落户条件，城市户籍人口下乡回乡落户被视为侵占农民权益，因而被严格的制度所限制，这样就形成了城市的相对开放与农村的绝对封闭，阻碍着城乡之间及农村内部的人才流动。

随着我国城镇化水平的快速提高，城市对乡村的辐射带动能力越来越强，加上国家对农业农村支持力度不断加大使乡村生产生活条件日益改善，乡村越来越成为可以大有作为的广阔天地，也因此有越来越多的城市人看重乡村潜在的发展空间，但大量已经落户城市又想下乡回乡发展的人，包括诸多未真正融入城市的农村大中专院校毕业生、退伍军人、待业的已转移农业人口，往往被户籍及依附在户籍上的各种权益拴在城市，难以成为乡村振兴的有生力量。显然，设定相应的条件，逐步放开城乡人口流动的体制性限制，合理引导城市优质人力资源进入

乡村创业发展，既是推进乡村振兴的现实需要，也是破除城乡二元结构的必然趋势。且随着我国农村土地确权、集体资产的清产核资即将全面完成，城乡基本养老、医疗保险一体化制度已经铺开，放开城乡人口流动的体制性限制的时机已经成熟。

因此，以正在推进的户籍制度改革为契机，逐步放开城市人口向农村流动的限制，促进城乡人才双向流动，应成为推进乡村振兴的制度选择。在这方面，可以适当借鉴美国、日本、法国等发达国家的做法，他们的户籍管理功能主要是人口统计和管理、不限制居民的迁徙自由。我国也应加快促进户籍与相关权益的分离，还原户籍作为统计与服务手段的本来意义，让居民有公平的自由迁移权。但基于我国城乡二元户籍制度由来已久，农村户籍上承载了农民独有的权益与社会保障功能，而不同城市提供公共服务的能力有差异，推进这一改革仍然需要分步进行，保持一定的耐心。一方面，要着力完善城市人口管理与公共服务制度，清除依附在城市户籍上的各类公共服务和社会保障权益，构建起以实际居住为依据的城市社会治理体制，推进公共服务向常住人口覆盖，为城市人口流动创造条件。另一方面，按照有学者提出的“政经分开”和“户产分离”的方式，在明晰农村集体产权的基础上，探索将农村集体经济组织与村民委员会组织分开，将农村居民户口与依附于户口之上的产权权益分离，实现农村社区化治理，使社区的公共服务向农村常住人口覆盖，从而既稳固了农民既有的权益，又打破了农村的封闭性，为城市人才下乡创造条件。同时，加快推进城乡公共服务均等化，着力构建城乡有效衔接、转移方便的社会保障、教育、就业等公共服务制度，为城乡人才双向流动提供便利。

三、下乡返乡创业：以构建风险防控机制为重点

推进乡村人才振兴，最重要的是让人们看到乡村发展的前景，使下乡返乡在乡的创新创业者能最大程度地“各得其所”，从而激活主体、激活市场、激活要素，激励更多的人才投身乡村振兴事业。随着农业农村生产生活条件的改善，在国家大众创业、万众创新政策引导下，全国各地出现了大学生、农民工等群体返乡创业的现象，据有关部门统计，目前返乡下乡创新创业人员达 780 万人，平均年龄 45 岁左右，高中和大中专以上学历的占到 40%。这些优质人力资源回流乡村，改善了乡村人才结构，为乡村振兴注入了“新鲜血液”。显然，引导人才下

乡返乡创业是推进乡村人才振兴的重要途径,但当前最核心的是要着力解决乡村创新创业风险较大的问题。

众所周知,乡村最根本的产业是农业,农业是依赖于自然的产业,地域性、季节性明显,产品生产周期长、不易长期保存,因而不仅自然风险大,而且市场风险、质量安全风险都比较大。化解农业风险的市场手段中,保险无疑是最佳选择。而当前政策性农业保险保障广度与深度不足,以直接物化成本保险为主,且保障水平低,据媒体报道,目前,全国稻谷、小麦、玉米三大主粮农业保险保额仅覆盖了总成本的 30.70%、37.48%和 34.05%。虽然地方政府支持的农业保险产品不断增多,但保障水平低,且区域发展不平衡,价格保险、农业收入保险处于探索阶段,覆盖范围小。而且农业领域投资大、回报周期长,“与分散小农建立契约关系的交易费用畸高且难以有效维护”,这些都加剧了农业的高风险性,在农业领域创业失败的案例比比皆是。

正因为农业风险大,从笔者对湖南的调查来看,当前 80%以上的下乡返乡创业人员集中在乡村二三产业创业,这与相关部门统计的返乡创业“创办的实体 82%都是农产品加工流通、休闲旅游、电子商务等新产业新业态”差不多。但乡村二三产业创业同样存在着较大的风险。这主要源于乡村人文、资源、市场、基础条件地域差异大,而与城市较为成熟的生产性与生活性服务网络相比,当前乡村公益性和社会性服务组织的服务能力十分有限,只有那些既有资金、技术和策划、营销能力,又具有农村人脉资源,懂农村、善于同农民打交道的创业者才有较高的成功率。从这一意义上看,在乡村创业比在城市创业对创业者的要求更高。同时,当前乡村创业也面临着一定的政策风险,调查发现,源于农村土地制度、集体产权制度处于改革之中,一些地方支持乡村创业的政策变动较快、持续性不足,有些前后政策之间缺乏过度与衔接,让乡村创业者难以适从。

创业本身是一种市场行为,政府对乡村创业者进行直接支持的办法并不可取,但通过优化创业环境、建立风险防控机制对创业者进行支持,则是引导乡村创业健康发展和人才下乡返乡的必要途径,应作为推进乡村人才振兴的重要任务。一是加大政策性农业保险的保障力度。国家应继续扩大保费补贴的险种覆盖范围,并支持地方大力发展特色品牌农产品保险;采取财政支持与市场运作相结合的方式,在扩大价格保险补贴范围的基础上,将农业收入保险纳入国家补贴范围,构建多层次的农业风险分担机制。二是发挥财政资金对乡村创业的引导与保障作用。

乡村一些创业投资项目的投资周期与风险往往是创业者前期所难以预计到的,有必要推进国家及地方政府的创业投资引导基金投向乡村有潜力的产业,或专门创立乡村创业投资引导基金,发挥政府资金的杠杆、引导作用,降低社会资本投资乡村产业的盲目性与风险。三是创新发展乡村社会化服务。这包括进一步整合公益性服务资源,构建起上下互通、高效的科技、信息、流通服务网络;将政府服务资源与行业协会、新型农业服务主体联结起来,构建多形式的服务联盟,扩大服务规模,形成基层“一站式”服务平台;鼓励引导城市的专业服务组织向乡村延伸,在项目策划、品牌设计、融资、管理、营销等方面提供专业服务。同时,各级政府应进一步营造公平竞争、宽松有序的市场环境,在土地、平台、基础设施建设以及品牌扶持、典型宣传等方面加大投入,完善对创业者的就业援助、社会保险和救助体系,加强对乡村创业政策的整理,制定落实简化创业手续、降低创业门槛、提供创业优惠的一揽子办法,消除乡村创业的政策风险,以形式多样的政策组合构建强有力的乡村创业创新支撑保障体系。

四、人才服务乡村:以创新有效激励机制为动力

乡村是个功能齐全的大社会,乡村振兴对人才的需求是多方面的,从功用的角度看应该包括乡村所在人才和为乡村所用人才,从人才专长与所从事的领域可以包括乡村经营管理人才、技能人才、社会服务人才、专业人员和党政干部,前三类从事生产经营领域,后二类从事管理服务领域。对于生产经营领域的乡村人才可以通过创业政策予以支持,对于管理服务领域的乡村人才则需要强有力的激励政策。在 20 世纪 90 年代中期以前,国家对大中专学生实行就业分配派遣制度,乡村的专业人才队伍和党政干部队伍相对稳定,但自国家取消了派遣制度后,乡村的专业人才和党政干部队伍就慢慢的走向了衰退,专业化水平不高、年龄老化等问题相继出现。为解决这一问题,国家实施了诸如“三支一扶”“科技特派员”“驻村扶贫”“大学生村官”“第一书记”等一系列的乡村人才智力支持制度。这虽然推动了一批人才为乡村服务,但相对于发展中的乡村对人才智力的需求来说仍然是杯水车薪。为此,2018 年中央一号文件《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》部署了“汇聚全社会力量,强化乡村振兴人才支撑”的任务,就加强农村专业队伍建设和鼓励引导科技人才、社会各界力量投身乡村建设提出了一系列的措施,其用意就是要引导更多的人才智力服务于乡村振兴。

马克思和恩格斯认为，城市是分工的产物，“某一民族内部的分工，首先引起工商业劳动和农业劳动的分离，从而也引起城乡的分离和城乡利益的对立”，在工业日益集中的同时，“人口也像资本一样地集中起来”。这源于工业与城市对资源要素的强大集聚能力。尽管党和国家在新世纪以来，取消了农业税，开启了工业反哺农业、城市支持乡村的新战略，尤其是党的十八大以来，农业农村发展取得了历史性成就，但由于城乡二元结构没有得到根本改变，城乡差距不断拉大的趋势没有得到根本扭转，城乡发展的融合水平不高、城乡二元分割的结构仍是当前社会突出的特征，城市仍然具有乡村无可比拟的对人才的吸引力。因此，即使在政府行政力量推动下的人才智力下乡，如果缺乏系统有效的激励机制，诸多人才也抱着“过客”心理，服务乡村的动力不足。基层调查也发现，很多已经在乡村就业的年轻人，如乡村教师、卫生人员、乡村干部等，都有通过各种途径进（回）城的愿望。

为此，要在乡村留住一批人才和吸引人才智力为乡村服务，需要坚持政府引导与市场推动相结合，构建起强有力的激励机制，并使之制度化。对于在乡村一线的专业人才和党政干部队伍，应切实保障并不断提高其工资、津补贴待遇水平，保证职称评定或职务晋升通道的畅通，重用在基层一线锻炼成长的人才，尤其注重加强人文关怀；对于专业人才下乡服务和党政干部下乡任职，除享受各方面待遇倾斜外，注重解决好住房、家属随迁、子女上学等问题。同时建立乡村高层次急需紧缺人才补贴制度，对乡村及农业园区、合作社等引进高端专业人才智力的予以支持。制定相关的激励措施，按照不求所有、但求所用的原则，引导智力下乡，鼓励城市各类企事业单位和社会各界人才为乡村发展提供智力服务，并开展对乡村振兴作出突出贡献的单位和各领域人才的评选表彰活动，形成典型示范效应。同时，构建起城乡之间、区域之间的人才对口服务机制，双方政府共同搭好乡村人才供给与需求之间的桥梁，为人才下乡回乡服务提供相应的保障、创造良好的条件。

五、乡村人才培养：以完善教育培训机制为关键

乡村人才振兴的过程，必然不是简单的促进城市人才向乡村流动的过程，培养人才和提高人才在乡村就业创业的适应性、能动性、创造性是乡村人才振兴的题中应有之义，教育培训则是其中的关键。

从教育来看。教育是人力资本投资的重要方式、提高人口质量的关键途径。正如“人力资本之父”舒尔茨指出，“旨在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“人口质量的提高在很大程度上是由于接受了更多的教育”。改革开放以来我国教育事业取得了巨大成就，但长期以来存在的城乡教育失衡的问题并未得到有效解决，从培养乡村人才的视角看，当前的教育存在两个方面亟待解决的问题：一是由于大量撤并农村中小学校导致农村教育畸形发展，“全国乡村最多时有学校 60 多万所，目前 59 万多个行政村仅有 20 多万所学校，农村孩子不得不到城镇借读”，这一方面导致农村义务教育成本高，另一方面使小孩缺乏对农村社会环境的认知，不利于乡村后备人才的培养。二是高等教育对乡村人才培养不力。有学者对全国 25 所农林院校的分析显示，这些农林院校中农学专业占有所有专业的平均比例为 21.57%，而工学专业所占比例是农学专业比例的 1.57 倍。农林院校尚如此不重视培养农村所需的专业人才，其他院校的农学专业必将更少。

显然，加强对乡村人才的教育培养已经十分紧迫。一方面，要加快构建公共教育资源均衡配置机制，推进县域内的校际资源均衡配置，以方便学生上学为基本标准推进乡村学校建设，实行县域城乡办学条件基本标准统一，建立健全城乡教师交流轮岗制度，确保乡村所有学生能平等接受教育，以此从整体上提高乡村人口文化素质。另一方面，要推进涉农高等教育发展，突出“农”字特色推进农林院校办学改革，并建立农村专业技术人才定向培养和委托培养制度、农村优秀学生协议保送制度、农村学生涉农专业优先录取制度，以此为乡村振兴培养起一支高素质的专业人才队伍。

从培训来看。培训是提高从业者能力素质的最好途径。当今时代，乡村情况千差万别、经济社会发展形势日新月异、市场消费需求千变万化、新技术新产品新模式层出不穷，这一切都决定了任何乡村从业者都需要与时俱进地学习。从总体上看，国家对乡村从业者的教育培训十分重视，已经基本构建起了涵盖党政干部、专业技术人员、农村实用人才、新型职业农民、农村创新创业人员的教育培训网络。体制内的各类人才培养已经形成了较为独立完整的体系。但当前面向农村劳动力的问题也还较为突出：一是培训资源十分分散，多个部门都掌握有教育培训资源，职能交叉重叠，“找人来培训”比较普遍。二是宣传引导不足。有培训需求的人往往不了解有什么样的培训政策、培训班、培训形式，“到哪去培训”

的困惑多。从湖南村庄调查来看，没有组织过任何技能培训的村庄占比达到 42.69%。三是教育培训效果不佳。各方面提供的培训内容、形式与不同群体的需求未能有效对接，理论培训形式与内容过多，“培训有什么用”的疑问多。调研发现，除了转移就业培训外，从事生产经营的农村劳动力对培训兴趣不高，哪怕是免费的。正是因为培训投入的效率不高，老一辈的农业劳动者往往已经缺乏应用新技术的能力，而年轻一代的农民大多外出务工早，基本上没有得到过农业相关技术的传承，甚至对传统农村文化的体会欠缺，在回到乡村创业时又缺乏有效的培训，因而面临着诸多的不适应。

在促进乡村劳动力向城镇流动的过程中，全国上下开展了大规模的农业转移劳动力技能培训，各类职业教育也蓬勃兴起，为城镇化、工业化的顺利推进提供了坚实的人力保障。进入城乡融合发展的新时代，相对于农业转移劳动力培训，对乡村人才的教育培训的对象更加广泛，需求更加多元，尤其是缺乏对乡村了解的城市人才下乡返乡创业就业，更加需要有针对性的学习培训。显然，推进乡村人才振兴应更加需要构建起更大规模、更好秩序、更有效率的培训体系。一是理顺乡村人才培训体系。针对乡村党政干部、专业技术人员、新型职业农民、大中专毕业生等不同对象，构建以组织、人力、农业农村、教育各部门共同协作的乡村人才培训体系，把城市下乡返乡创业人员纳入乡村人才培训范围，鼓励大中城市设立下乡返乡创业教育培训机构，并加强对乡村人才培训的规划，建立统一的信息发布与交流平台，建立培训对象登记与分类建档制度，实施有针对性的培训计划。二是整合乡村培训资源。打破部门和行业之间的界限，推进高等院校、职业学校、技工学校、远程教育等各类教育培训资源的共享，尤其注重推行政府购买服务，支持产业园区、农民专业合作社、行业协会、龙头企业等主体承担培训任务，将乡村科技带头人、土专家、非遗传承人、能工巧匠纳入师资队伍。三是推进乡村人才培训方式的多元化、实用化。把乡土人文知识、农业专业知识纳入党政干部、专业人才培养内容，把参与、模仿、示范、交流、跟踪辅导、传帮带作为农业从业者的主要培训形式，将新型职业农民培训与创业扶持结合起来，真正提升乡村从业者的素质与创业创新能力。

六、乡村人力资本投资：以激发主体积极性为保障

乡村人才资源开发的过程实际上就是人力资本投资的过程。人力资本的产权

是私人所有,但人力资本又具有外部性,这种产权私有与外部性成为人力资本投资主体难以决策的重要矛盾,并往往导致人力资本投资的失灵。为解决这一矛盾,需要按照“谁投资,谁受益”的原则加强对人力资本投资主体的激励与约束。乡村人才资源开发同样如此,由于我国乡村人才资源具有较强的流动性,当前很多地方政府、企业(社会组织)甚至家庭对乡村人力资本投资的积极性不高,为此,需要构建对乡村人力资本投资主体的激励与约束机制。

地方政府投资的激励与监督。由于乡村人才流动性大,且一般是由经济相对落后地区流向经济相对发达地区,落后地区往往在乡村人力资本投资上存在收益与投入不对等的困扰。激发政府对乡村人才资源开发的动力,需要中央政府加大对各地区乡村人力资本投资的转移支付力度,如对乡村人才净流出的地区,依据流出的人才规模、质量建立转移支付制度。同时探索建立区域之间的补偿机制,由乡村人才净流入地区对净流出地区进行一定的经济补偿。同时,要加强对各级政府乡村人力资本投资的约束,政府作为公共服务供给者,具有帮助提高区域内乡村人力资本质量的职责,应将各级政府不断加大对本区域乡村人才资源开发作为一项政治任务,建立监督机制与评价机制,对落实任务不力的政府进行追责,从而确保农村人力资本投资。

企业等社会组织投资的激励与约束。企业是乡村劳动力的雇用单位。从最大程度发挥乡村人力资本的外部效应来看,只要是雇用了乡村劳动力的企业,无论是工业企业、服务业企业还是农业企业都是乡村人力资本投资的主体。企业的目标是利润最大化,其投资人力资本需要有对应的价值回报,当投资与收益对等时能有效激发其人力资本投资的积极性,但也有些企业尤其是中小企业从短期利益出发,为降低成本,不愿意进行人力资本投资。一般来讲,乡村企业以涉农生产经营为主,具有地域分布广、规模小的特点,企业雇用的乡村劳动力素质偏低且流动性大,因而人力资本投资成本较高,企业的投资积极性普遍较低。政府应重点对这类企业加强引导与激励,帮助企业改变用工理念,采取对持续加强乡村人力资本投资的企业给予表扬或奖励的措施,同时,对于那些缺乏社会责任感,不依法为乡村劳动力缴纳社会保险费,随意解除用工合同的企业予以相应的惩处,督促企业承担人力资本投资的责任。同时,对于农民专业合作社等社会组织也要加强引导,农民专业合作社本身是农民参与的组织,有着加强农民人力资本积累的天然职责,政府应通过宣传指导,为此类组织的农民培训等提供支持等形式,

引导其加大乡村人力资本投资力度。

家庭和个人投资的宣传与引导。家庭或个人是人力资本投资价值回报的直接受益者。但受长期的城乡二元结构的影响,不少农村家庭与农民个人缺乏长远眼光与投资意识,缺乏人力资本投资的积极性。有研究发现,家庭经济资本、社会资本和文化资本对农户教育投资具有显著影响,家庭资本丰裕的农村家庭子女教育投资较高,家庭资本较少的则投资不足,而我国尚有规模庞大的农村低收入家庭,也因此出现了较严峻的农村中小辍学问题,有对部分地区的调查发现,农村地区整个中学阶段的累计辍学率高达 63%,尽管辍学的原因很多,但家庭投资意愿不强是重要原因之一,这无疑为乡村后备人才培养敲响了警钟。对此,政府需要加强引导,让农村家庭对人力资本投资的意义与价值有深入的了解,并加大对教育投资、健康生活方式的宣传力度,为农民进行教育培训投资、参加社会保险提供便利条件与相应的政策支持,帮助农村家庭打破保守的思想观念,树立敢于变革、勇于创新、价值投资的理念,激发农村家庭与农民个人人力资本投资的积极性。政府还要重视对农民创业就业心理素质的培养,通过引导、鼓励、培训、交流等途径提高其创业就业增收的积极性,从而增强人力资本投资的信心。

乡村人才振兴是个系统工程,也是一项长期的任务,除了以上几个方面的探讨外,诸如改善农业农村发展环境、深化农村产权制度改革、推进城乡公共服务均等化等都是值得进一步研究的问题。乡村人才振兴也是处理好城乡关系的关键问题,2019 年中央一号文件《中共中央国务院关于坚持农业农村优先发展做好“三农”工作的若干意见》提出“坚决破除妨碍城乡要素自由流动、平等交换的体制机制壁垒,改变农村要素单向流出格局,推动资源要素向农村流动”的要求,为推进乡村人才振兴提供了根本遵循。只有坚持城乡融合发展的方向,推进城乡人才资源统筹开发、优化配置,既注重政府的引导激励,也在农业农村发展的“软”“硬”件上下功夫,激活人才的内在动力,才能从根本上破除乡村人才困境,为乡村振兴提供强大的新动能。

(原文载于《农村经济》2019 年第 10 期)

手机人才时讯信息汇编

(2021 年 3 月)

嘉兴“人才码”将于今年 6 月正式上线

【2021-3-1】【人才时讯】嘉兴“人才码”将于今年 6 月正式上线。在试运行阶段全市已有 8200 多名人才进入“人才码”数据库，春节后已有 2000 多人领码体验服务。3 月，嘉兴人才在线云平台将在浙江政务服务网上线运行，实现 PC 端与移动端的互联互通。6 月，各县（市、区）“人才码”将完成“走进本地”、“资金申领”等模块建设，正式上线运用；交通出行等服务事项也将全面完成“扫码”应用场景改造。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101156712&ivk_sa=1023197a

2021“青年英才聚台州”计划全球发布会在台州举行

【2021-3-2】【人才时讯】近日，2021“青年英才聚台州”计划全球发布会在台州举行。台州市提供大学生安家补贴、房票补贴、就业创业补贴等方面支持，还将建成百家社区（村）大学生工作站、建成青年英才“一站式”线上服务平台、首批推出 16 家青年人才驿站、提供“大学生安居专用房”。

相关链接：http://www.zj.xinhuanet.com/2021-02/27/c_1127147717.htm

“风起南太湖 赤子云归来 才聚新吴兴”吴兴区海外高层次人才云聘会暨“人才月”活动举办

【2021-3-3】【人才时讯】近日，“风起南太湖 赤子云归来 才聚新吴兴”吴兴区海外高层次人才云聘会暨“人才月”活动举办。活动包含介绍启动仪式安排及“人才月”活动概况、推介企业及发布招聘岗位、举行吴兴区高层次人才培训国际化 EPC 项目签约仪式、11 个高层次人才创业项目进行云路演等流程。

相关链接：

https://baijiahao.baidu.com/s?id=1692730531029320526&wfr=spider&for=pc&sa=vs_ob_realtime

绍兴市人才创新创业全周期“一件事”平台正式上线

【2021-3-4】【人才时讯】近日，绍兴市人才创新创业全周期“一件事”平台正式上线。截至目前，平台围绕人才类别认定、一件事专区、关键小事、双创服务、生活服务 5 个应用场景，共上线服务事项 38 大项 70 小项。平台后续将不断向 PC 端、微信端延伸，未来将成为人才来绍创新创业的首站平台。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1627095>

杭州市临安区发布《关于深入实施“两进两回” 推动乡村产业人才振兴的意见》

【2021-3-5】【人才时讯】近日，杭州市临安区发布《关于深入实施“两进两回” 推动乡村产业人才振兴的意见》。《意见》在乡村产业人才引进、人才素质提、人才激励、人才服务和人才保障等五个方面推出 12 项举措，包括每年择优定向培育、最高 30 万元支持创建服务平台等举措，进一步畅通各类人才下乡为农通道，鼓励更多人才投身乡村振兴事业。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1625112>

绍兴市发布《关于建设绍兴滨海新区人才管理改革试验区的意见》

【2021-3-8】【人才时讯】近日，绍兴市发布《关于建设绍兴滨海新区人才管理改革试验区的意见》。《意见》在人才招引、人才评价、人才创业、人才服务等方面有了改革和突破，提出 4 个方面 20 条具有创新性、辨识度的改革举措，包括对国际顶尖人才和一流团队按需实行“一人一策”、开展人力资本价值评估试点、实行贡献奖励释放创新创业“人才红利”等举措，着力打造具有国际竞争力的人才制度优势。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1627488>

2021 年杭州市人力资源和社会保障工作会议召开

【2021-3-9】【人才时讯】近日，2021 年杭州市人力资源和社会保障工作会议召开。今年，全市人社部门将以推动高质量发展为主题，紧扣数字化改革要求。实施百万大学生杭聚行动，加大应届高学历毕业生生活补贴、青荷礼包、创业项目资助等政策支持，力争全年接收大学生 30 万人。

相关链接：http://zzhz.zjol.com.cn/hz/csxx/202103/t20210309_22218530.shtml?ivk_sa=1023197a

宁波、舟山、台州三地人民政府联合发文公布宁波都市区建设行动方案

【2021-3-10】【人才时讯】近日，宁波、舟山、台州三地人民政府联合发文公布宁波都市区建设行动方案。方案明确了实施范围包括宁波市域、舟山市域和台州市域，延伸至绍兴市新昌县、嵊州市等周边区域。宁波都市区将建设现代化开放体系、现代化交通体系等五大体系，方案还提出谋划建设包括甬舟一体化合作先行区、甬台一体化合作先行区、甬绍一体化合作先行区等在内的区域一体化合作先行区。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1692683323104772179&wfr=spider&for=pc>

温州市委人才工作领导小组会议召开

【2021-3-11】【人才时讯】近日，温州市委人才工作领导小组会议召开。会议审议并原则通过了市委人才工作领导小组运行机制和 2021 年工作要点、顶尖（高端）人才配套政策、人

才住房配售配租操作流程 2.0 版、“人才新政 40 条”重大人才工程实施细则等文件。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1631220>

2021 年湖州市德清县科技人才校地合作大会成功举办

【2021-3-12】【人才时讯】近日, 2021 年湖州市德清县科技人才校地合作大会成功举办。活动以“才聚德清 创享工大”为主题, 邀请浙江工业大学教授学子、在湖企业平台负责人以及就业创业代表等近千人参加, 进一步深化浙工大和湖州合作。同期还举办了才聚德清·职等你来—浙工大专场招聘会和浙工大—德清重点企业“产学研”合作对接会。

相关链接: https://mp.weixin.qq.com/s/vA2_DLNGLO9h6RWzh2wIHQ

温州启动首个“温州人才日”活动

【2021-3-15】【人才时讯】近日, 温州启动首个“温州人才日”活动。温州市把每年的 3 月 12 日定为“温州人才日”。今年首个“人才日”, 温州市推出了“十个一”系列活动。启动仪式进行了为高端人才智力服务联盟授牌、向国家和省重大人才工程新入选代表颁发证书和奖励等流程。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1632506>

金华“揭榜挂帅”云平台正式上线

【2021-3-16】【人才时讯】近日, 金华“揭榜挂帅”云平台正式上线。金华运用大数据、物联网等数字技术, 把“揭榜挂帅”整个工作流程搬到线上运行, 搭建一天 24 小时运行的“揭榜挂帅”平台。同时, 同步开发电脑端、移动端“揭榜挂帅”平台, 配置了技术需求库、人才库等多个数据库, 实现企业技术需求端、科研成果供给端“双向联动”, 大大提升难题解决的效率。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1633837>

宁波市镇海区在浙里办 app 上线“大学生在镇海”应用系统

【2021-3-17】【人才时讯】近日, 宁波市镇海区在浙里办 app 上线“大学生在镇海”应用系统。系统涵盖“我要转档”“我要落户”“我要安居”“我要补贴”“我要创业”5 类 10 件服务事项, 实现大学生高频事项在线集成办理。下一步, 镇海区将依托浙里办 app、人才服务综合体等线上线下平台, 持续推进人才创业创新全生命周期“一件事”改革, 整合服务事项, 优化办事流程, 不断提升人才满意度。

相关链接: http://www.zh.gov.cn/art/2021/3/10/art_1229035014_58941750.html

2021 年浙江省春季人才交流大会在杭州举行

【2021-3-18】【人才时讯】近日，2021 年浙江省春季人才交流大会在杭州举行。这是今春规模最大的线下招聘大会。460 余家企事业单位共推出 1.1 万个工作岗位，涉及信息技术、生物医药、装备制造、人工智能等 20 多个行业。在浙江大力推进数字化改革的大背景下，智能制造、大数据分析等数字经济人才备受用人单位青睐。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1634055>

“追梦长三角·智汇赢未来”浙江长三角人才大厦、浙江长三角高层次人才创新园人才项目集中签约仪式在嘉兴举行

【2021-3-19】【人才时讯】近日，“追梦长三角·智汇赢未来”浙江长三角人才大厦、浙江长三角高层次人才创新园人才项目集中签约仪式在嘉兴举行。12 个高科技和高层次人才项目集中签约落户，项目包括中国工程院罗安院士创新团队电力物联网智能传感项目、国家级人才陆遥博士医学影像 AI 大脑项目、智能传感智能健康传感芯片项目等。签约仪式上，上海浦软嘉兴创新园正式揭牌。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1634252>

衢州开展新一轮“新 115 人才工程”、中青年专家人才申报选拔工作

【2021-3-22】【人才时讯】近日，衢州开展新一轮“新 115 人才工程”、中青年专家人才申报选拔工作。本次选拔突出实干实绩、向企业倾斜导向，计划选拔“新 115 人才工程”300 名，有突出贡献的中青年专家 10 名，选拔领域涵盖“数字经济智慧产业领域”“美丽经济幸福产业领域”“重点产业领域”等六大重点领域，最大限度选贤任能。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/qihanghao/101174844.html>

2021 年宁波社会工作宣传周活动启动

【2021-3-23】【人才时讯】近日，2021 年宁波社会工作宣传周活动启动。活动以“汇聚社工力量 助力乡村振兴”为主题。活动现场，宁波社会工作 LOGO 正式发布，并成立浙江万里学院社会工作实践基地，通过借助本土院校的社工专业力量，打造“政校社”合作模式，促进高校资源向社会辐射，加快培育社会工作人才。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1694488538371521617&wfr=spider&for=pc>

“追梦长三角·智汇赢未来”一楼一园人才项目集中签约仪式在嘉兴举办

【2021-3-24】【人才时讯】近日，“追梦长三角·智汇赢未来”一楼一园人才项目集中签约仪式在嘉兴经开区举办。在签约仪式上，上海浦软嘉兴创新园揭牌，有 12 个人才项目签约，

包括中国工程院院士罗安及团队带来的电力物联网智能传感与识别关键技术及产业化项目、国家级高端人才陆遥博士带来的医学影像 AI 大脑项目等，涉及物联网、人工智能、数据管理、智能养老、医学健康等多个领域。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1636149>

2021 “智汇台州 百校引才” 春季校园招聘首场引才周活动在杭州成功举办

【2021-3-25】【人才时讯】近日，2021 “智汇台州 百校引才” 春季校园招聘首场引才周活动在杭州成功举办。此次杭州周引才活动成效显著，5 场招聘会共接待青年人才 908 人，达成意向 417 人，其中硕士以上 68 人、本科 341 人。活动搭建了台州市企业与杭州高校的人才对接平台，增进了台州与杭州高校的交流。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1637357>

浙江省新时代浙江工匠培育工程推进工作电视电话会议在杭召开

【2021-3-26】【人才时讯】近日，浙江省新时代浙江工匠培育工程推进工作电视电话会议在杭召开。会议表彰了首届全国技能大赛、第十六届“振兴杯”全国青年职业技能大赛和首届浙江技能大赛金牌选手代表。截至 2020 年底，浙江省全省技能人才达 1013 万人，其中高技能人才占比达 31.7%，力争 2025 年全省技能人才总量达到 1150 万人，其中高技能人才占比达 35%。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1639300>

杭州启用全球青年人才中心

【2021-3-29】【人才时讯】近日，杭州启用全球青年人才中心。来杭发展的海内外青年人才都能够通过这一不设准入门槛的平台获得创业、就业指导和保障。平台还推出了建立企业和人才对话直通车、开设训练营和职业发展规划课等系列举措。目前，中心和 200 余家全球知名高校的学生组织建立合作联系，并已建立首批 4 个海外分中心，今后将成为杭州招才、引才、育才、留才的重要载体。

相关链接：https://zjnews.zjol.com.cn/202103/t20210328_22307594.shtml



人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：温 暖 陈丽君

编 辑：苗 青 齐瑞芃 郑璐奇

联系电话：（0571）88273037

邮 箱：zjsrcfz@163.com

地 址：浙江省杭州市天目山路 148 号

浙江大学西溪校区教学主楼 407 室

邮政编码：310028