

乡村振兴背景下郴州乡土人才培养： 现实问题及其原因

朱君萍, 李 理*, 左湘威, 鲍竹馨, 陈 丹
(湘南学院 经济与管理学院, 湖南 郴州 423000)

摘 要: 乡村振兴, 人才是关键。乡土人才具有一定的农业技术, 且实践经验较丰富, 是乡村振兴的领头羊。但由于城镇化进程加快, 乡村人口流失严重, 加之乡土人才培养不够系统, 缺乏长效机制, 严重影响到乡村振兴战略的实施。本文以湖南省乡村振兴示范点郴州市为代表, 通过问卷调查以及实地走访的形式对郴州市乡土人才培养的现状进行分析, 并运用主成分分析法探究乡土人才培养现实问题极其主要原因。研究表明, 目前乡土人才培养存在的现实问题有: 大量青年后备人才未参与培训, 高学历人才参训比例较低, 培训宣传途径缺少及时性和普及性, 培训时长较短且频次较低, 培训方法较单一, 培训形式未能线上线下融合, 培训考核不够深入, 培养政策缺乏针对性。这些问题归因于: 乡村对人才的吸引力不足, 乡土人才管理者对培养不够重视, 地方政府忽视乡土人才的长期培养, 地方缺少固定的乡土人才培养基金会。

关键词: 乡村振兴; 乡土人才; 人才培养; 现实问题; 原因

中图分类号: C962

文献标志码: A

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8173.2023.02.018

党的十九大作出了实施乡村振兴的重大战略, 而乡村振兴战略实施的关键在于人才, 要建立起一支强大的乡村振兴人才队伍。乡土人才具有一定的农业技术, 且实践经验较丰富, 是乡村经济健康茁壮发展的关键。但是随着城镇化脚步加快, 大量农村劳动力向城镇转移, 城乡之间发展差距逐步拉大, 乡村逐渐出现空心化与空巢化现象, 乡村人力资本严重短缺, 且现有的乡土人才培训形式单一、缺乏长期的培养机制。因此, 乡土人才培养现实问题与原因的探究, 有助于建立长期有效的乡土人才培养制度, 加快乡村经济高质量发展, 早日实现乡村振兴。

1 国内外研究综述

乡土人才是我国特有的名词, 国外没有专门针对乡土人才的研究成果, 国外学者主要注重于对人力资源开发的研究^[1]。他们^[2-4]认为人力资源开发首先要有完备的培训与开发计划, 其次要进行有效的认证和评估, 最后要将组织战略和个人职业发展结合起来, 力争获得国家政策支持。Mclagan^[2]认为要制定详细的培训计划, 并对培训效果进行评估, 确保人才能力符合岗位要求。还要在培训目标中将个人和组织的未来前景相结合, 促进组织和个人共同发展。Marsick 等^[3]认为, 人力资源开发要将个人培训需求、未来职业生涯规划和企业组织发展目标三者相融合, 形成一个有利于企业组织战略实施, 协调较好的学习型组织整体。Elias^[4]提出人力资源开发是否成功, 主要取决于是否得到较好的政策支持, 良好的国家政策有利于人才资源的开发。国外学者认为人力资源开发不仅需要设置个人职业发展与企业组织目标相匹配的培训计划, 还需进行培训效果评估, 并获得国家政策支持, 其丰富的成果为本研究的开展奠定基础与提供引擎。

收稿日期: 2022-07-18

基金项目: 湖南省“十四五”教育科学研究重点培育基地“终身教育研究基地(基本理论方向)”成果(湘教规[2022]2号);
郴州市哲学社会科学规划项目(CZSSKL2022112); 湘南学院校级大学生创新创业项目(湘南学院院发[2021]40号)

作者简介: 朱君萍(2002—), 女, 湖南湘潭人, 在校本科生; 通信作者: 李 理(1982—), 女, 汉族, 湖南郴州人, 讲师, 硕士, 研究方向: 农村人力资源开发研究。

但由于国内外经济发展存在差异,国外没有乡土人才这一专有名词,因此,需要进一步对乡土人才培养进行研究。

国内关于乡土人才的研究成果主要集中在以下三个方面。第一,乡土人才的概念。一些学者认为乡土人才是具有一定专业知识或技能,扎根在农村一线的人才,包括土专家、田秀才、种植养殖能手、农村经纪能人、农民企业家、村干部以及返乡创业的高校毕业生等引导农民开展农业生产经营,并有一定示范作用的人才。陈家闯等^[5]认为乡土人才就是拥有一定的专业知识与技能,扎根在农村生产一线,并在农业经济生产中发挥着示范与引领的作用,为大家所认可的农村技术技能人才。宋哲等^[6]认为乡土人才主要包括熟悉当地情况,实践经验丰富,带动力较强,能够引领农民创业致富的人。郭文攀^[7]则认为只要扎根在乡村,对乡村有奉献的人就是乡土人才。第二,乡土人才队伍建设的策略。学者们认为要从打造多元化的人才培养制度、建立科学的人才评价形式、形成有效的人才激励措施、出台人才培育政策、提升人才学历五个方面进行乡土人才队伍建设。比如:刘清泉等^[8]认为要完善乡土人才培育机制,提高乡土人才专业技能,激发乡土人才的内在动力,扩大乡土人才示范效应。张志文等^[9]认为要加强与学校的合作,以人才基地建设促进传统农业人才转化。阙芳菲^[10]提出要结合地理位置以及社会变化构建乡土人才队伍。第三,乡土人才培养存在的问题。一些学者认为乡土人才培养的主要问题是人才数量少、质量低、年龄结构不合理,且流失严重。比如:杨璐璐^[11]认为目前留守在农村的农民不仅年龄结构不合理,以老年、妇女居多,呈现老龄化,而且关键农时缺人手、新农村建设缺人才,呈现总量不足、整体素质较低等问题。张西道^[12]认为湖南省贫困山区乡土人才存在人数少、素质低、年龄结构不合理等问题,已严重影响了乡土人才培养的开展。还有一些学者则认为乡土人才培养存在的主要问题是缺乏系统正规的教育培训和知识技能培训,且考核体系不完善。比如:梁靖婧^[13]对湖北省乡土人才培养情况进行调查研究,结果表明乡土人才大多靠长年积累的实践经验来操作,较少进行系统正规的教育培训,并且缺乏一套科学的培训效果评价标准。

综上所述,尽管国内学者已对乡土人才培养进行了相关研究,但仍存在不少局限,主要体现在以下几个方面。一是缺乏实证性研究,已有的研究多为总结概括性报告,很少有研究针对某个地方的乡土人才培养现状问题与原因进行实证分析。二是大多数研究都聚焦于乡土人才队伍的建设。三是仅指出了乡土人才培养存在的表层问题,而未究问题进行深入分析与原因探讨。四是虽然国家出台相应政策支撑各省实施乡土人才培养计划,但由于各地乡村经济发展存在差异,导致乡土人才培养政策实施成效不同。因此,有必要深入分析乡土人才培养存在的现实问题并进行原因分析。湖南省乡村振兴示范点——郴州市自实施乡村振兴战略以来,各县市积极开展乡土人才培养活动。例如,宜章县的农民科学素质行动,桂阳县的乡村医生本土化人才培养,嘉禾县的本土化人才分配方案等,取得了一些成果——贫困户减少,农村居民人均可支配收入提高等。基于此,本文以郴州市为代表,采用问卷调查以及实地走访形式收集数据,分析郴州市乡土人才培养的现实问题,并采用主成分分析法探究郴州市乡土人才培养现实问题的主要原因。

2 研究设计

2.1 研究方法与步骤

本研究在文献分析、问卷调查、访谈的基础上,运用主成分分析法进行分析。研究分两个部分展开:一是采用问卷调查以及实地走访形式收集数据,通过 SPSS22.0 分析郴州市乡土人才培养的现实问题;二是在郴州市乡土人才培养的现实问题基础上,进一步通过 SPSS22.0 进行主成分分析探究郴州市乡土人才培养现实问题的主要原因。

2.2 研究对象

目前,由于国内外学者尚未对乡土人才概念作出确切的界定,因此,本研究在前人研究的基础上对乡土人才概念进行归纳总结。乡土人才应当是具有一定的知识与技能,同时拥有丰富的实践经验,不仅起着示范和带动作用,而且对当地经济发展有较大贡献,并获得当地群众普遍认可的农村人才。乡土人才主要包括:社会管理型人才(村干部)、乡村专业技术人才(农技人员、种植与养殖能手、各类能工巧匠)和经营管理人才(农民专业合作社负责人、农民企业家、农场主、返乡创业大学生)三类人才。

本研究以理论抽样方式选择郴州市 11 个县市三种类型的乡土人才作为研究对象。所选择的研究对象需

满足三个条件:一是从事农业经营至少满1年,具有一定的知识水平与技能;二是长期扎根乡村,并取得一定的经济效益;三是带动当地村民从事农业生产与经营活动,得到了村民的认可。

2.3 问卷设计

为了保证问卷内容的准确性与科学性,研究先通过文献分析法对收集的资料进行分析,形成问卷基本题项;然后,通过半结构化访谈,收集文本资料,采用编码形式进行访谈文本分析,对问卷题项再梳理;最后,通过专家对问卷进行评价与指导,形成最终问卷。

2.3.1 基于文献研究的问卷条目收集

检索国内外相关文献,收集乡土人才培养已有测量方式,最终形成了10项条目池,见表1。

表1 乡村振兴背景下乡土人才培养初始题项

一级维度	二级维度	题项来源
乡土人才培养现状	培训时间	陈泽健, 卢阳春 ^[14]
	培训方法	Akinmolafe ^[15]
	培训形式	沈崴, 李萌 ^[16]
	培训师	顾金喜 ^[17]
	培养政策	田书芹, 王东强 ^[18]
乡土人才培养现实问题的原因	乡村吸引力	卞素萍 ^[19]
	管理者重视程度	Abdollahi et al ^[20]
	培养基金	时旭梅 ^[21]
	长期培养	蒲实, 孙文营 ^[22]
	服务平台	Harwin, Gandhi ^[23]

2.3.2 采用半结构化访谈对题项的再梳理

通过半结构化访谈进一步收集资料,然后将文本资料按照 Glazer 和 Strauss 于 1976 年提出的质性研究方法,从开放编码、主轴编码、选择编码三个步骤深入探讨乡土人才培养的不同维度,修订和完善已有题项,形成初始问卷。

此次调查对 22 位乡土人才进行了访谈,每次访谈时间在 1 ~ 1.5 h,整理访谈记录,形成访谈文本记录。然后随机选择 15 份问卷(约占 2/3)进行编码分析,剩余 7 份问卷访谈记录用来进行理论饱和度检验。

在开放式编码阶段,经过归纳与提炼,形成初始概念 23 个;在主轴式编码阶段,通过剔除次要概念与整合相似概念范畴之后,形成了乡土人才培养 6 个主范畴;在选择式编码阶段,继续开展进一步的梳理和挖掘,最终形成 2 个主范畴,分别是乡土人才培养现实问题与培养现实问题的原因。将留作理论饱和度检验的 7 份访谈记录进行分析后,没有再发现新的重要概念与范畴,由此,可以认为理论模型达到饱和。

可以看出,通过半结构访谈提取乡土人才培养维度,与上文基于文献研究的问卷条目收集研究得出的维度保持一致。但在访谈文本资料分析中发现,乡土人才培养现状中还可补充参训与未参训人员年龄结构、培训宣传途径、培训考核和培训现场 4 个题项,乡土人才培养现实问题原因中还可加入团队支持和培训评价机制 2 个题项。

2.3.3 专家与学者评价对题项最终修订

将问卷初稿发放给湖南省乡村振兴示范点——郴州市的 8 名相关专家与学者,包括 2 名高校农村经济与管理教授、3 名政府乡村振兴部门管理者、3 名知名乡土人才,请他们评价问卷内容表达的科学与清晰性,根据专家与学者们的意见进行修改,然后反馈给他们再次确认,形成最终的问卷与访谈提纲。

调查问卷共 20 个题目,均为单选题,内容分为乡土人才个人特征、培养现状和影响原因三部分。第一部分个人特征包括:年龄、性别、学历、从事农业类型(1—4 题)。第二部分乡土人才培养现状包括:参

训与未参训人员年龄结构、培训宣传途径、培训时间、培训方法、培训形式、培训考核、培训师、培训现场和培养政策(5—13题)。第三部分乡土人才培养现实问题的原因包括: 乡村吸引力、乡土人才管理者重视程度、乡土人才培养基金、乡土人才团队支持、乡土人才的长期培养、乡土人才服务平台和乡土人才评价机制(14—20题)。

2.4 数据收集

数据收集分为预调查与正式调查两个阶段。首先, 通过小规模发放问卷进行预调查, 检验问卷的信度和效度; 然后, 根据检测结果, 修正问卷中的部分题项; 最后, 开展正式调查。

为保证问卷的可靠性, 预调查在问卷星平台发放 50 份问卷, 剔除 9 份无效问卷, 回收有效问卷 41 份, 问卷回收有效率达 82%。首先, 采用 SPSS22.0 对所有题项采用独立样本 t 检验法, 根据平均数差异显著性结果进行判断, 所有题项均通过; 然后, 检测各题项与整体问卷的同质性相关系数, 结果表明所有的相关系数都在 0.4 以上, 说明题项与问卷主题相关, 符合要求。接着, 通过探索性因子分析对题项进行修正, 并检测与该变量有关的所有相关系数与净相关系数的比值 Kaiser-Meyer-Olkin (简称 KMO), 其值为 0.823, Bartlett 球形检验近似卡方值为 1 012.42, $p < 0.001$, 表明当前样本是适合进行因子分析的, 且删除 2 项因子载荷值小于 0.4 的培训师与培训现场 2 个题项。经预调查后, 正式调查问卷包括 18 个单选题, 第一部分乡土人才个人特征: 年龄、性别、学历、从事农业类型 4 个题项(第 1 题—第 4 题), 第二部分乡土人才培养现状: 参训与未参训人员年龄结构、培训宣传途径、培训时间、培训方法、培训形式、培训考核以及培养政策 7 个题项(第 5 题—第 11 题), 第三部分乡土人才培养现实问题的原因为: 乡村吸引力、乡土人才管理者重视程度、乡土人才培养基金、乡土人才团队支持、乡土人才的长期培养、乡土人才服务平台以及乡土人才评价机制 7 个题项(第 12 题—第 18 题)。

正式调查则采用线上与线下调查相结合的形式, 对湖南省乡村振兴示范点郴州市 11 个县区的乡土人才培养现状进行调查。调查自 2021 年 11 月开始, 线上调查总共发出 182 份问卷, 剔除 22 份无效问卷, 剩余 160 份有效问卷, 问卷回收有效率达 87.91%; 实地走访 20 名乡土人才, 其中社会管理型人才 5 名, 乡村专业技术人才 8 名, 经营管理人才 7 名。将采集的样本随机分成 2 份, 各自进行探索因子与验证性因子分析。首先进行效度分析, 研究样本量约为题项的 14 倍, 达到进行因子分析的样本数量。通过 SPSS22.0 对采集的样本进行探索性因子分析, 结果显示, KMO 值为 0.833, Bartlett 球形检验近似卡方值为 1 520.12, $p < 0.001$, 同时因子载荷值也大于 0.5。最终得到 14 个因子, 包括 7 项乡土人才培养现状(参训与未参训人员年龄结构、培训宣传途径、培训时长与频率、培训方法、培训形式、培训考核、培养政策)和 7 项乡土人才培养现实问题原因(乡村吸引力、管理者重视程度、培养基金、团队支持、长期培养、服务平台、评价机制)。采用 AMOS24.0 进行验证性因子分析, 其中最小拟合函数卡方值/自由度(minimum-fit-function chi-square/degree of freedom, CMIN/DF)为 1.532, 近似误差均方根(root-mean-square error of approximation, RMSEA)为 0.081, 增值拟合指数(incremental fit-index, IFI)为 0.912, 非规范拟合指数(Tucker-Lewis-index, TLI)为 0.931, 比较拟合指数(comparative-fit-index, CFI)为 0.931, 拟合优度指数(goodness-of-fit-Index, GFI)为 0.853, 表明该问卷具有比较好的结构效度。然后, 采用 SPSS22.0 检验该问卷的 Cronbach's α 系数, Cronbach's α 值为 0.812, 反映该问卷的信度较好。

3 乡土人才培养现实问题

使用 SPSS22.0 对问卷调查以及实地走访收集的数据进行描述性统计分析, 并从中总结出目前郴州市乡土人才培养所面临的 7 个现实问题。

3.1 未参加过培训的乡土人才以青年为主

问卷调查显示(见图 1), 129 名参加过培训的乡土人才年龄, 以 36 岁以上的为主, 占比高达 70.543%。而 31 名没有参加过培训的乡土人才年龄, 以 25 岁及以下的为主(占 54.839%)。自 2015 年起, 江浙经济发达地区已经有许多 30 岁左右的“红领新青年”返乡创业^[24], 参与乡村振兴, 并分批进行脱产培训, 逐步建立起了乡村后备人才培养机制。但本次调查数据表明, 郴州市大量青年后备人才并未参与乡土人才培养, 乡村人才流失较严重。

3.2 培训宣传途径缺少及时性和普及性

对参加过培训的129名乡土人才调查(见图2)发现,获取培训信息的途径主要是互联网网站、亲朋好友推荐、纸质宣传资料、村委宣传栏、报刊杂志、横幅等传统方式;而通过微信公众号等新媒体获取信息的占比仅为14.729%。农业较发达的山东省等地可通过抖音、微信公众号、微信群、qq群等官方途径广泛宣传乡土人才培训的新信息^[25],能够让乡土人才及时接受到最新的培训政策,同时保证信息的真实性与可靠性。但目前郴州市乡土人才培训依靠新媒体与融媒体的宣传途径占比较少,缺少及时性和普及性。

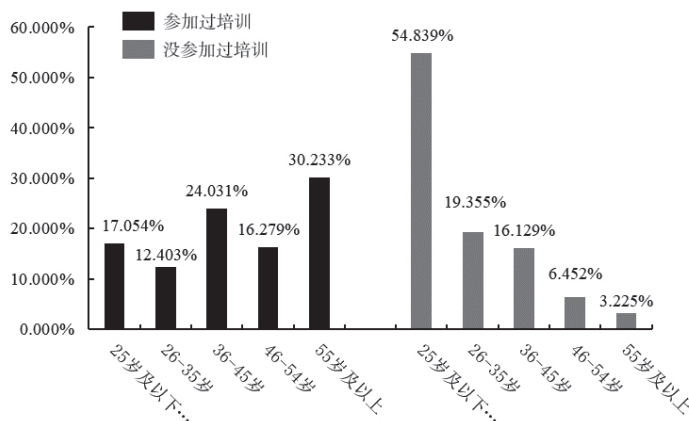


图1 郴州乡土人才的年龄结构

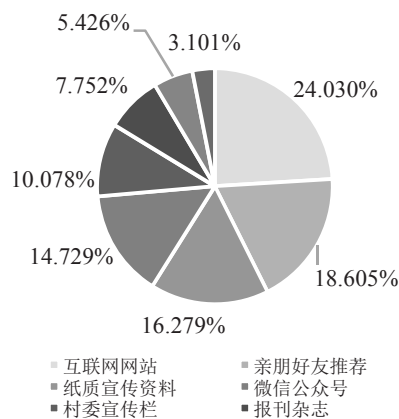


图2 郴州乡土人才培训宣传途径

3.3 培训时长较短且频次较低

问卷调查数据(见图3)显示,乡土人才培训时间以1—7天的短期培训为主(占58.914%)。在参加过培训的乡土人才中(图4),距离上一次参加培训的时间平均是一年多。江苏省等经济发达地区自2017年起针对不同类型的乡土人才,分别开展长期(两年以上)、中期(一年到两年)与短期(一年以下)的培训活动,建立起乡土人才长期培养机制^[26]。但目前郴州乡土人才培训不仅时间短,频次少,而且缺乏长期培养计划。

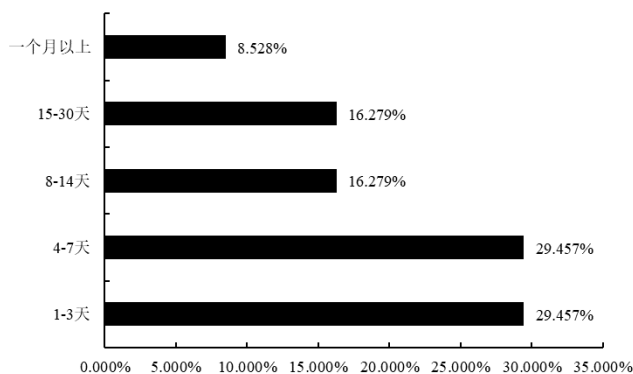


图3 郴州乡土人才培训的时长

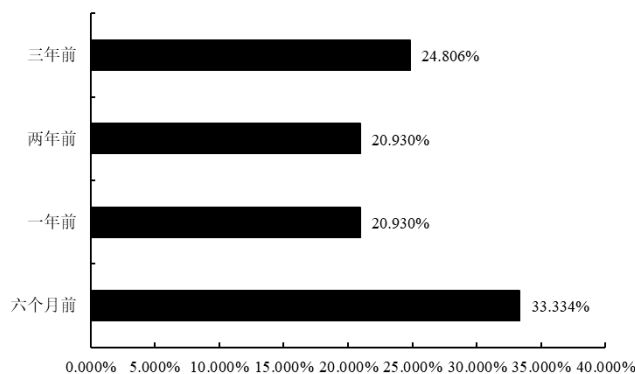


图4 郴州乡土人才距离上次培训的时间

3.4 培训方法较单一

乡土人才培训方法以讲授法为主(占68.217%,见图5)。在浙江省等经济发展地区,对乡土人才开展专题讲座、现场教学、研讨交流和实地考察等多种方式进行培训^[27],丰富了乡土人才培训的形式,提升了乡土人才培训积极性。而目前郴州市乡土人才培训形式还是以传统的讲授法为主,培训方法较单一。

3.5 培训形式缺少线上线下融合

乡土人才培训形式的调查结果(见图6)显示:线下自我学习、培训班和参观考察的培训形式占比69.768%,而线上广播电视大学培训平台、腾讯课堂或钉钉等培训形式仅占27.131%。黑龙江等农业大省,

通过请专家进来、乡土人才走出去学习相结合, 实行线上线下相结合等培训形式, 可通过微信公众号、微信群随时与农技专家在线联系, 让乡土人才培训不受场地、时间的限制^[28]。而目前郴州市乡土人才培训形式以线下为主, 未能将线上与线下形式进行充分融合。

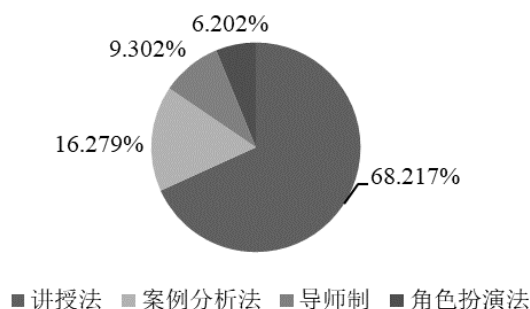


图5 郴州乡土人才培训方法

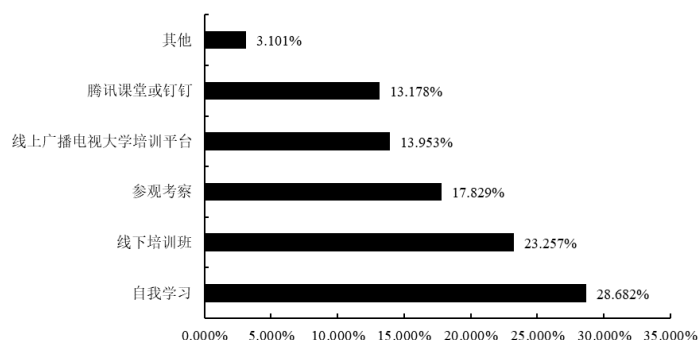


图6 郴州乡土人才培训形式

3.6 培训考核不够深入

郴州乡土人才培训考核形式的调查结果(见图7)显示, 33.333% 参与了培训的乡土人才未进行任何形式的考核, 接受了培训考核的乡土人才也是以开卷或闭卷的笔试形式为主, 以工作现场的实际操作为考核形式的占比非常小。江苏等发达地区, 既重视培训后的满意度评价, 又实施乡土人才技能等级认定评估, 创新推行乡土人才“培评一体”模式, 极大地提高了培训的效果^[29]。但目前在郴州乡土人才培训考核不仅三分之一的人员从未接受考核, 而且以笔试为主的考核形式不能准确衡量培训后乡土人才将培训的理论知识运用到实践中的能力, 培训考核不够深入。

3.7 培养政策缺乏针对性

通过调查研究, 郴州市已有部分县市发布了乡土人才培养政策。宜章县不断开展提升农民科学素质的活动, 组织多名农业科技工作者深入基层开展科普活动, 不仅定期举行“农业科技活动周”“农业知识科普日”等活动, 而且每年还会举办各类实用技能培训班, 如种植技术培训班、花草苗木培育培训班等, 培训乡土人才近万人, 确保大部分参训者至少掌握1项劳动技能; 通过这些政策的落实, 努力把乡土人才优势形成当地产业优势。桂阳县通过在乡村大力宣传, 广泛动员, 激励乡村青年人才参加乡村医生本土化人才培养, 2015年至2016年共有35人参加了全省乡村医生本土化人才培养, 加快了乡村医生本土化人才培养的步伐。嘉禾县对参与乡土人才培养的学员进行合理分配, 为学员制定详细的实习方案, 无偿提供住宿条件, 安排指导师资, 加强实习管理等。但这些乡土人才培养政策并未结合当地农业产业特色来进行制定, 无法为当地农业产业的发展以及乡村振兴提供有效的人才支撑。

4 乡土人才培养现实问题的原因分析

4.1 研究方法

为对乡土人才培养现实问题的原因进行深入探讨, 运用SPSS22.0对问卷中“乡土人才培养现实问题的7个原因”进行探索性因子分析, 结果显示KMO值为0.808, Bartlett球形检验近似卡方值为1234.31, $p < 0.001$, 同时因子载荷值也大于0.5; 然后采用主成分分析法探寻乡土人才培养现实问题的主要原因。根据特征值大于1的原则, 通过碎石图提取到了4个特征根大于1的因子(见图8), 累计方差贡献率达到87.534%(见表2)。为进一步探索主成分提取因子的可信度, 分别对主成分提取的4个因子(即第12—14题与第16题)进行信度检验, 结果显示Cronbach's α 系数的值都在0.873~0.912之间, 已经达到理想状态。由此确认乡土人才培养现实问题的主要原因有4个, 即为“乡村对人才的吸引力不足”“乡土人才管理者对培养不够重视”“没有建立固定的乡土人才培养基金会”“忽视乡土人才长期培养”。

4.2 研究结果分析

4.2.1 乡村对人才的吸引力不足

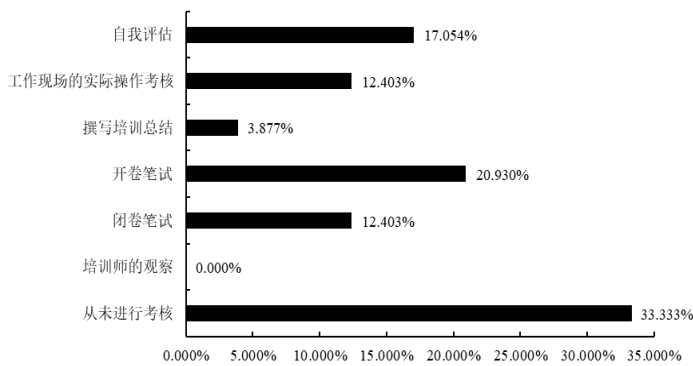


图 7 郴州乡土人才培训考核形式图

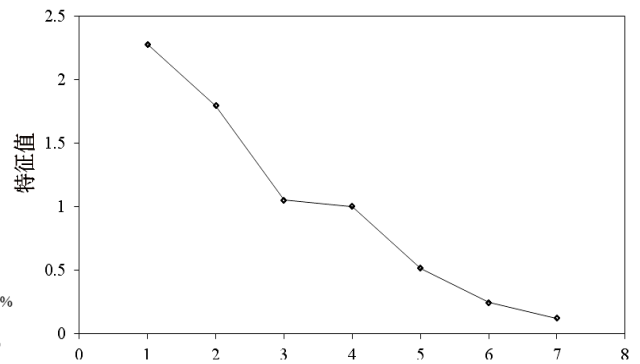


图 8 因子的碎石图

表 2 主成分法解释总方差表

成分	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差贡献率 1%	累积贡献率 1%	合计	方差贡献率 1%	累积贡献率 1%	合计	方差贡献率 1%	累积贡献率 1%
1	2.280	32.572	32.572	2.280	32.572	32.572	1.870	26.715	26.715
2	1.794	25.629	58.201	1.794	25.629	58.201	1.853	26.471	53.186
3	1.050	15.005	73.206	1.050	15.005	73.206	1.394	19.914	73.100
4	1.002	14.328	87.534	1.002	14.328	87.534	1.010	14.434	87.534
5	0.512	7.310	94.844						
6	0.242	3.460	98.304						
7	0.119	1.696	100.000						

对乡村而言,很多优秀人才留不住是最大的痛点。农村物质匮乏,生活质量偏低,发展机遇较少,再加上城镇发展差距的拉大,造成乡村对人才的吸引力逐渐降低,而年轻人追求自我价值的实现也导致乡村本地人才不断外流^[30]。许多本土人才不甘于一直待在农村,要去城市发展,从而形成农村人才空白^[30]。据 2021 年郴州统计结果显示,郴州市全体居民人均可支配收入为 29 600 元,人均消费支出为 21 399 元。其中城镇居民人均可支配收入 39 874 元,人均消费支出 25 842 元;乡村居民人均可支配收入 19 303 元,人均消费支出 16 946 元^[31]。从数据可以看出郴州市乡村与城镇在人均消费支出差异较小的前提下,可支配收入仍存在较大差距。因此,许多有文化有能力的青年乡土人才会选择从乡村迁往城镇,谋求更大的发展空间与更多的发展机会。

与此同时,问卷调查结果也显示,乡村吸引一半以上的乡土人才留下来的原因是乡土情结和家庭原因,但这两方面的原因显然不是一个留下人才的长久之计,并且对于尚未成家的年轻人才来说,这些吸引力是微乎其微的。随着郴州市城镇化率上升,城镇化进程的加快,其教育水平、配偶就业政策都远高于乡村,这时许多农村的青年乡土人才为了让孩子赢在起跑线上,给孩子提供一个更好的教育环境以及让孩子享受更好的教育资源,选择由乡村迁移到城镇,因此,家庭原因反而可能会成为一个导致大量乡土人才由乡村迁往城镇的重要原因。此外,尽管在“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的乡村振兴战略总要求下^[32],乡村已经得到逐步发展,各个方面的水平与以往相比也都有了很大的提升,但乡村的基础设施薄弱、治安条件差、环境质量差、交通不便利、职业发展前景小以及相关乡土人才的激励政策不到位等问题依然存在,与城镇相比仍存在着较大的差距,这也就成为了乡村对青年人才吸引力不足最重要的限制性因素。

4.2.2 乡土人才管理者对培养不够重视

根据问卷调查的结果显示,通过官方微信公众号获取乡土人才培训信息占14.729%,仅有10.078%的乡土人才是通过村委宣传栏中得知相关培训信息。没有参加过培训的乡土人才中则有近三分之二的人因没接受到政府以及相关机构对乡土人才培训信息而未培训,还有三分之一的人因为对培训不够重视而不参加培训。这表明郴州市乡土人才管理者对于相关培训信息的宣传不到位,导致乡土人才未能及时获取相关的培训信息,尽管其他渠道也能获取相关培训信息,但其信息真实性难以保证,这也直接导致参与培训的人减少。其次,乡土人才管理者对乡土人才培训次数、培训时间等其他方面的投入都不够重视且安排不合理,参与的人少且持续时间短,培训的方法受限,没有综合运用多种培训方法,主要是以讲授法为主,占比达到68.217%,其主要原因就是讲授法的成本相对于其他方法而言要更低,但讲授法缺少互动,实操性不够,培训效果难以保证。

4.2.3 没有建立固定的乡土人才培养基金会

稳定的培养基金会是进行乡土人才培养的最基本条件,没有资金,乡土人才培养将无从开展。问卷调查结果显示:62.5%乡土人才参与的培训资金都来自政府资助,这也就意味着一旦政府没有足够的资金来资助开展乡土人才培养,那么培养将无法进行。反之,如果能够拓展资金来源渠道,建立固定的培养基金会,则能够为乡土人才培养提供固定且可靠的基金来源,保障定期开展相应的培训,同时由于培训资金充裕,还可选择多样化的培训形式,提高培训效果,能够更好地达到培训目的。

4.2.4 忽视乡土人才的长期培养

郴州市乡土人才培养大都只注重当下是否开展了培训活动,较少对培训效果进行考核,忽视了长期有效的乡土人才培养制度和激励制度的建立。长期有效的乡土人才培养不是一蹴而就的事情,需要长期的实践积累和有效的制度保障。没有长期有效的制度保障,乡土人才长期培养便没了方向,也可能导致乡土人才培养的实用性不强,即做无用功。问卷调查结果显示,参与过某一方面培训的乡土人才仍然想再次参与同一方面的培训,这无疑反映出乡土人才在上一次的培训中没有学会或学懂,即培训的效果不佳,培训内容没有真正落到实处,更进一步深究,正是因为缺乏合理有效的制度建设,没有做好整个培训过程中的规划,才导致这一结果。其次,激励也是一个影响培训实用性的重要因素。因为激励是通过外界刺激,激发乡土人才学习欲望的一种形式,所以有效的激励不仅仅有利于提高培训的效果,而且也有利于培养乡土人才终身学习的意识,能够让培训长期开展。激励就像是催化剂,能够让乡土人才更加自觉主动地参与到人才培养中来,将在培养中所学到的知识运用到乡村振兴中去。

5 结论

本文通过问卷调查与实地走访对郴州市乡土人才培养现状分析,发现目前乡土人才培养存在的现实问题有大量青年后备人才未参与培训,高学历人才参训比例较低,培训宣传途径缺乏及时性和普及性,培训时长较短且频次较低,培训方法较单一,培训形式缺乏线上线下融合,等等;然后通过主成分法探讨当前问题的主要原因是乡村对人才的吸引力不足,乡土人才管理者对培养不够重视,忽视乡土人才的长期培养,没有建立固定的乡土人才培养基金会。研究为下一步制定长期有效的乡土人才培养制度厘清了思路、明确了方向。

参考文献

- [1] 常一青.民族地区乡土人才队伍建设的现状、问题及对策研究:以武陵山区为例[J].中南民族大学学报(人文社会科学版),2015,35(1):7-12.
- [2] MCLAGAN P A. Models for HRD practice[J]. Training and Development Journal, 1989, 43(9): 49-60.
- [3] MARSICK V J, WATKINS K E. The learning organization: An integrative vision for HRD[J]. Human Resource Development Quarterly, 1994, 5(4): 353-360.
- [4] ANZAKU E D. The impact of investment in human resources on the transformation of Nigerian economy: focus on Nigerian University System[D]. Plateau(Nigeria): University of Jos, 2006: 48-51.
- [5] 陈家闯,崔鑫.我国农村乡土人才发展策略研究[J].农村经济与科技,2020,31(22):221-222.
- [6] 宋哲,尹秀波.提升乡土人才培育水平的思考与建议[J].中国农技推广,2021,37(1):30.
- [7] 郭文攀.建强乡土人才队伍,助力乡村振兴[J].乡村振兴,2022(1):86-87.

- [8] 刘清泉, 卢光明. 乡土人才队伍建设的路径选择[J]. 湖南理工学院学报(自然科学版), 2021, 34(1): 66-71.
- [9] 张志文, 周定财. 乡土人才振兴的现实困境与实践路径[J]. 中共乐山市委党校学报(新论), 2021, 23(3): 64-65.
- [10] 阙芳菲. 乡村振兴背景下湖南乡土人才队伍建设研究[J]. 科技经济导刊, 2019, 27(14): 239.
- [11] 杨璐璐. 乡村振兴视野的新型职业农民培育: 浙省个案[J]. 改革, 2018(2): 132-145.
- [12] 张西道. 乡村振兴战略背景下湖南贫困山区乡土人才队伍建设的调查与思考[J]. 湖南省社会主义学院学报, 2019, 20(4): 72-75.
- [13] 梁靖婧. 乡村振兴背景下农村人才资源开发研究: 以湖北省为例[D]. 荆州: 长江大学, 2019.
- [14] 陈泽健, 卢阳春. “三村建设”对农户生计状况的影响与作用分析: 以四川省宣汉县为例[J]. 农村经济, 2011(10): 47-50.
- [15] AKINMOLAFE A O. Cocoa-farmers' preferred training schedule on good agricultural practices in Ondo State, Nigeria[J]. Journal of Agricultural Extension, 2022, 26(1): 71-81.
- [16] 沈巍, 李萌. 科技助力脱贫攻坚路径中“三个难题”破解的探究: 以北京科技大学定点扶贫秦安县为例[J]. 中国高校科技, 2020(12): 8-12.
- [17] 顾金喜. 村干部队伍培训体系建设研究: 基于宁波市北仑区的调研分析[J]. 观察与思考, 2016(7): 55-62.
- [18] 田书芹, 王东强. 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[J]. 当代经济管理, 2020, 42(8): 66-71.
- [19] 卞素萍. 美丽乡村建设背景下农村人居环境整治现状及创新研究: 基于江浙地区的美丽乡村建设实践[J]. 南京工业大学学报(社会科学版), 2020, 19(6): 62-72.
- [20] ABDOLLAHI F, SOKHAN Z A, GHAHERI M. The role of rural managers in the social, economic, physical development of village: a case study in Rezvan village[J]. Cumhuriyet Science Journal, 2015, 36: 1024-1030.
- [21] 时旭梅. 乡村振兴战略背景下乡土人才队伍建设探析: 以广元市利州区为例[J]. 延边党校学报, 2019, 35(6): 85-88.
- [22] 蒲实, 孙文营. 实施乡村振兴战略背景下乡村人才建设政策研究[J]. 中国行政管理, 2018(11): 90-93.
- [23] HARWIN K, GANDHI R. Digital Green: A rural video-based social network for farmer training (innovations case narrative: digital green)[J]. Innovations: Technology, Governance, Globalization, 2014, 9(3-4): 53-61.
- [24] 朱正刚. 乡村振兴人才培养方法创新研究: 以浙江省武义县“乡村红领新青年”工程为例[J]. 江南论坛, 2019(12): 30-32.
- [25] 周文昌. 高密市营造农民工返乡创业良好环境[J]. 山东人力资源和社会保障, 2020(12): 41-43.
- [26] 新华社. 江苏: 未来三年培训各类乡土人才 400 万人[EB/OL]. (2017-11-02) [2022-10-05].
[HTTP://WWW.GOV.CN/XINWEN/2017-11/02/CONTENT_5236641.HTM](http://www.gov.cn/xinwen/2017-11/02/content_5236641.htm)
- [27] 文成县科协. 加强“乡土人才”培育, 助推乡村振兴战略[EB/OL]. (2018-07-09) [2022-10-05].
[HTTP://WZAST.WENZHOU.GOV.CN/ART/2018/7/4/ART_1340940_19066287.HTML](http://wzast.wenzhou.gov.cn/art/2018/7/4/art_1340940_19066287.html)
- [28] 中国日报黑龙江记者站. 黑龙江省高素质农民培育为乡村振兴提供坚实人才基础[EB/OL]. (2022-11-29) [2022-12-05].
[HTTPS://HLJ.CHINADAILY.COM.CN/A/202211/29/WS6385BAC8A3102ADA8B2246BA.HTML](https://hlj.chinadaily.com.cn/a/202211/29/WS6385BAC8A3102ADA8B2246BA.html)
- [29] 王灿, 吕伟, 许建. 江苏宿迁推进乡土人才培养评价改革[N]. 中国组织人事报, 2022-12-16(003).
- [30] 徐姗姗. 乡村振兴战略视角下的乡村人才振兴研究[J]. 农业经济, 2021(6): 109-110.
- [31] 郴州市统计局. 郴州市 2021 年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. (2022-03-18) [2022-07-15].
[HTTP://TJJ.CZS.GOV.CN/TJGK/CONTENT_3417759.HTML](http://tjj.cz.gov.cn/tjgk/content_3417759.html)
- [32] 董生忠, 陶冠妹, 赵慧娥. 沈阳实施乡村振兴战略存在的问题及对策[J]. 农业经济, 2019(11): 29-30.