

Research on the Mode of “Internal Cultivation and External Introduction” for Rural Talents Revitalization—Taking Hongshan Village, Guangzhou City, China for Example

Bingbing Liang Jiechen Chen

South China Business College Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou, Guangdong, 510545, China

Abstract

In recent years, China's economy has developed rapidly, gradually radiating from cities to rural areas. The 19th National Congress of the Communist Party of China has made an important deployment of the rural revitalization strategy of “rural revitalization, talent first”. Based on the talent revitalization of Hongshan Village, Guangzhou City, China, this paper explores the nature of “population hollowing out”, analyzes the reasons for the lack of local talent resources, and puts forward a new mode of talent cultivation and introduction. Strive to solve the problem of talent shortage in Hongshan Village with maximum efficiency, and thoroughly implement the rural revitalization strategy.

Keywords

talent revitalization; population hollowing out; internal cultivation and external introduction

乡村人才振兴“内培外引”模式探究——以中国广州市红山村为例

梁冰冰 陈杰琛

广东外语外贸大学南国商学院, 中国·广东广州 510545

摘要

近年来, 中国经济飞速发展, 从城市逐步辐射到乡村, 中共十九大对这一现象做出了“乡村振兴, 人才为先”的乡村振兴战略重要部署。论文立足于中国广州市红山村人才振兴的角度, 探究其“人口空心化”本质, 分析当地人才资源匮乏的原因, 对症下药, 提出人才内培外引新模式, 力求最大效度解决红山村人才短板问题, 深入贯彻乡村振兴战略。

关键词

人才振兴; 人口空心化; 内培外引

1 概述

1.1 背景

近年来, 随着城镇化水平的不断提高, 城乡差距进一步扩大, 农村人口大量迁往城市, 农村本土青年人才逐渐流失, 导致乡村人口在年龄结构上分布失衡, 大量宅基地闲置荒废, 人口空心化现象日益严峻, 已严重影响到乡村振兴的建设进程。2020年中央一号文件明确指出: “实施乡村振兴战略, 必须破解人才瓶颈制约^[1]。”人才振兴是乡村振兴

中的重要一环, 吸引人才回流常驻, 有利于解决人口空心化的根本问题, 助力乡村振兴。

1.2 意义

人才振兴是推动乡村振兴战略的核心动能, 人才建设工作是一个地区繁荣发展的必要条件。目前红山村存在人力资源欠缺开发、劳动力外出就业占比大等问题, 留住当地村民、加大力度培养当地人才, 同时吸引外来人才常驻乡村, 能有效解决村内土地闲置资源多、年轻劳动力稀缺问题, 从而进一步推动乡村改革, 实现乡村人才振兴。

【基金项目】2021年度国家级大学生创新创业训练项目(项目编号: 202112620001, 负责人: 梁冰冰、陈杰琛)的阶段性研究成果。

【作者简介】梁冰冰(1999-), 女, 中国广东湛江人, 在读本科生, 从事汉语言文学研究。

2 红山村就业环境及人才发展分析

2.1 基础设施落后, 宜居生活条件差

红山村临近经济发达市区, 但城乡接轨基础设施不完善, 在社区建设、养老保障、教育、医疗、福利等方面存在倾斜政策。即使当地政府积极响应乡村振兴政策, 红山村公

共服务条件有所改善,但仍未能满足人才落地的宜居条件。

在医疗服务方面,红山村内仅有一所卫生院为居民就医提供服务,且卫生院医疗条件有限,医疗设备和相关保障制度有待完善;在教育方面,红山村教育基础薄弱,资源配置不足,人才子女教育问题无法得到根本保障;在休闲娱乐方面,红山村未对土地进行有效规划,土地闲置率高,娱乐场所单一,仅有个体户进行小规模的日常用品买卖,没有建立功能多样的商场满足人们的吃、喝、玩、乐需求,这也是当地青壮年劳动力选择离开红山村的重要原因之一。

2.2 本土人才外流,就业资源有限

红山村距离镇中心城区4公里,全村面积14.5平方公里,下辖9个村民小组^[2]。据笔者实地调研考察,红山村自身人口较少,整体年龄结构分布不均衡,居住人群以老年及幼儿为主,青壮年外出就业占比大,当地新生劳动力少,村内存在大量闲置的宅基地,人口空心化现象日益凸显,如何破解人才瓶颈成为红山村当下发展的核心难题。

在就业岗位方面,红山村经济发展以农业与旅游业为主,但其产业自动化程度不足、类型单一,回报率低,当地就业岗位趋于饱和状态,人才就业上升空间小,因此当地青年留村就业积极性不高;在人才就业保障体系方面,乡村基层工作者对就业人才缺乏专业性、系统性的指导,且未建立完善的奖励机制,无法激发人才的创新、创造能力,一定程度上加剧乡村人才外流现象;在吸引就业宣传方面,当地就业板块的宣传力度不足,宣传手段与现代传媒技术未能实现有效融合,不利于吸引人才入驻。

2.3 对外就业宣传不广,技能型人才需求大

根据笔者调研发现,红山村已有宣传渠道有限,宣传方式较为传统,如缺乏公众号等人力资源信息平台。同时当地岗位宣传手段零散,与现代互联网技术接轨不密切,未最大化发挥电商平台的作用,就业网络未成体系。

日前,在“广州粤菜师傅名村”认定结果名单中,广州市梯面镇红山村榜上有名。“粤菜师傅工程”是广东省委、省政府决胜脱贫攻坚、落实乡村振兴战略、推进东西部协作的重要举措^[3]。其中,红山村粤菜师傅工作室旨在对梯面镇的本地厨师进行培训教学,开展社会公益活动,服务村民,传承粤菜文化、助力乡村振兴。在“培养创新人才、发展客家菜系”的目标之下,红山村将逐步创设出具有当地特色的就业空间,有望成为梯面镇烹饪人才发展的摇篮以及文化传承创新的交流互动平台。

3 红山村人才内培外引模式提出

人才振兴是乡村振兴的重要一环,是促进乡村可持续发展的关键。由于地理、经济、文化等条件的限制,红山村当地人才资源开发不足,不利于吸引人才扎根落地,极大地阻碍了红山村长远发展。基于实地调研和总结红山村人才现状的基础上,笔者认为解决红山村人才资源的结构

性矛盾关键在于构建科学的人才开发及培养机制,实现内培外引“两手抓”,利用和培育好现有的乡村本土化人才,挖掘形成本土智力群。同时营造更广阔的机遇与空间,吸引其他地域专业人才,使红山村内人才培育与经济发展之间的供需形成良好的闭环,逐步攻克人才缺口,使人才振兴落到实处。

3.1 因地制宜,解决发展症结

要破解红山村人才发展难题,根本在于解决基础设施这一症结。红山村靠近广州市区,交通便利,具有广阔的发展前景,但内部条件与城市相比仍存在一定的差距。在生态环境方面,充分利用红山村得天独厚的自然条件,划分绿化区和生态区,并组织人员进行定期维护。同时增设旅游景区垃圾桶数量,加大生活垃圾清运率,营造适宜的人居环境;在生活保障方面,在红山村卫生站基础上引进外来资金和先进的医疗设备,和镇、区医疗服务点进行多方合作,定期开展义诊,为当地老人提供免费体检服务,同时设置医疗卫生技术人员津贴,吸引医疗人才入驻;在教育资源方面,建立红山村少儿国际教育基地,为当地人才子女提供绘本沙龙活动等益智项目,塑造红山村成为孕育新一代人才的摇篮,使红山村人才培养可持续发展;在休闲娱乐方面,对部分红山村闲置土地进行有效开发,增加健身活动区域,完善新农村体育健康设施。同时扩大红山墟的范围,与周边小范围的商业街合营,整合形成红山村商业广场,创造一个增进人才幸福感和安全感的宜居村落。

3.2 聚焦“内培”,优化本土人才发展战略

3.2.1 提供充足岗位,发挥当地优势

根据《“十四五”民政事业发展规划》,“建立村(社区)一街道(乡镇)一区(县)三级社会工作服务体系,按照‘有场地、有设备、有人员、有服务功能、有工作流程、有规章制度’的标准,加快推进乡镇(街道)社工站建设。^[4]”因此,社工站的建立和社工人才的培养对加强基层社会服务和提升百姓幸福感具有重要意义。

红山村当地青年劳动学历不高,但就业积极性强,而社会服务工作最需要的人才便是熟练掌握当地方言、希望投身于家乡建设的本土青年人^[5],因此充分利用本土人才自身优势,建立红山村社工站,组织培养红山村现有的青年居民成为社会服务工作者,他们将会成为红山村发展最可靠最稳定的建设力量,既扩大了红山村现有居民的就业面,同时提升了人才文化水平和就业能力,充分符合当地发展人才的实际需要。

具体措施如下,在梯面镇社工站组织形成一批志愿帮扶队伍,针对红山村社工服务人员定期开展社会工作知识讲座和实训活动,提升人才的理论通识和职业技能水平。在政企合作的扶持下,“以镇带村”逐步形成符合红山村实际的社工成长机制,使社会工作发挥最有效的作用,为当地青年人才扎根就业提供坚实的保障。

3.2.2 落实培育机制，发展专业人才

红山村本地青年从业者缺乏丰富的从业经历和工作经历，为提升人才工作积极性，留住人才脚步，要加快形成完善人才督导、评价、激励机制，以创造有利的工作前景，鼓励当地青年人留乡就业，通过机制的良好运转，不断提升人才培养的质量。

人才督导方面，要丰富督导内容，涵括工作理念，方案设计，月度成效等方面，做到面面俱到，通过阶段性督导推动人才能力的进阶。来源上，要避免片面的高层督导基层的刻板做法，通过联动其他村落、高校和其他领域的专家，形成一支经验丰富的督导团队，提升督导的客观性和平衡性。

人才评价方面，开发红山村村委公众号平台与红山村人才评价小程序，将人才评价纳入村务政务，鼓励党员骨干成为优先评价对象，主动带头了解村民的想法和意见，实现人才与村民的良好互动。

人才激励方面，除了基本的薪酬福利保障制度外，还应积极丰富各类奖励方案。例如与附近村庄或其他地区旅游企业进行合作，为员工提供免费的农家乐、家庭旅游等项目。一方面激励了员工的工作积极性，另一方面贯彻村庄间朋辈合作理念，促进了彼此的互动与发展。

3.3 激活“外引”，赋能人才发展队伍

3.3.1 拓宽产业信息通道，以平台聚才

红山村作为“广州市最美乡村”，在美团、小红书等平台深受游客青睐，创造了可观的经济效益，但在吸引人才就业方面的宣传手段有限。因此，首先要开发红山村当地的人才发展平台，发布红山村未来发展资讯以及产业动向，为人才入驻开通基本的信息渠道；其次，与新型电商平台合作，在电商人才带领下，逐步激活农村市场，拓宽红山村农户创收渠道，推动农业转型升级；最后，要创造条件与创新创业团队对接，完善平台的孵化与创新，逐步推动人才集群与产业集群，吸引更多投资者和人才关注红山村，留在红山村。

3.3.2 创新产教融合路径，以技术育才

红山村是传统的客家村落，在政府“粤菜师傅工程”

的支持之下，经过粤菜师傅工作室的统一培训，部分红山村村民成为出色的厨师，致力于研究传统的客家菜系，并且在当地创办了以农家乐为主题的客家餐馆。红山村应该充分抓住这一机遇，以粤菜师傅工作室为基础，将产业与教育相结合，孵化形成粤菜教学基地，通过技术吸引人才目光，通过教育留住人才脚步。

首先着眼于政府“广东技工”项目的支持，红山村可与邻近的广州市花都区部分高校进行校地合作，为高校烹饪专业的毕业生提供实训基地，当地工作室进行粤菜培训教学；其次，通过研究红山村客家美食做法，编纂出版形成红山村美食刊物，在部分中高职院校开设公益性讲座，宣讲客家美食制作方法；最后，通过举办红山村客家美食节，与其他传统美食制作者进行经验交流，提升红山村客家饮食文化影响力。在产教协同发展下，既推广传承了传统客家文化，还能进一步吸引技能型人才入驻。

4 结语

论文以调查解决乡村空心化实质为根本，以引入人才带动乡村振兴为目标，注重研究与分析红山村人才发展现状，并对其现状剖析后存在的本质原因进行挖掘与归纳。对此，本论文提出“内培外引”的人才管理新思路，对人才引进提供合理建议，为广州市红山村当地人力资源管理部门和相关研究学者提供可持续发展的建议与新研究方向，并为中国其他人口空心化的乡村提供参考与借鉴意义。

参考文献

- [1] 中共中央 国务院关于抓好“三农”领域重点工作确保如期实现全面小康的意见[J].中国农民合作社,2020(3):7-12.
- [2] 花都区梯面镇红山村:从采石场泛滥到全国文明村的华丽转身[N].中国报道网,2020-06-01.
- [3] 郝志阔,朱岸章,姜坤,等.实施“粤菜师傅”工程对广东省烹饪职业教育的影响[J].现代食品,2021(20):84-87.
- [4] 刘战旗,胡建新,蒋国庆.乡镇社工站人才特征与在地培养机制[J].中国社会工作,2021(31):28-29.
- [5] 王勇.民政部将从三方面加强社工专业人才培养[N].公益时报,2021-11-09(005).