

【耳听八方】

广西

公布首批14个
千年古镇古村落名单

日前从广西壮族自治区民政厅获悉,为进一步弘扬中华优秀传统文化,保护、挖掘和传承地名文化遗产,广西壮族自治区民政厅确定第一批广西地名文化遗产千年古镇、千年古村落名单。据了解,获得地名文化遗产千年古镇必须同时符合集镇或中心聚落形成至今有1000年(含)以上,且今为建制镇等5项条件,在符合上述条件的基础上,获得历史文化名镇、特色小镇等称号的予以优先申报认定;地名文化遗产千年古村落则需要同时满足地名专名历代传承,至今有1000年(含)以上,文化内涵丰富,有重要传承价值,知名度高等3项条件,在符合上述条件的基础上,获得历史文化名村、传统村落称号的予以优先申报认定。经过普查登记、调研考察、审核报送、论证、复核、评估、公示等程序,广西地名文化遗产千年古镇目前有桂林市阳朔县兴坪镇、贵港市桂平市罗秀镇等4个建制镇入选;广西地名文化遗产千年古村落共有10个,南宁市江南区江西镇扬美村、河池市宜州区庆远镇思榄屯等入选,其中桂林市、贺州市分别占据3个名额。

河北

石家庄146名
“新农民”喜获职称

2022年10月,河北石家庄市人社局联合市农业农村局、市财政局制定出台《石家庄市新型职业农民职称评审实施方案(试行)》,明确农民评职称不设学历、论文、科研成果等“硬门槛”,重点考察技术水平、业绩贡献、经济社会效益和示范带动作用,并在河北省率先对取得职称的新型职业农民给予资金、评优等支持奖励。让农业成为有奔头的产业,让农民成为体面的职业。从石家庄市人社局获悉,首次新型职业农民职称评审中,全市共有146名农民评上职称,其中初级职称31人,中级职称115人。他们分属农艺(农经)、畜牧(兽医)、工程3个专业,均为深耕农业领域多年的好榜样。“农民评职称,不能‘一评了之’。获取职称的农民,评上职称也不是最终目的。”石家庄市人社局专业技术人员管理科负责人表示,下一步,人社部门将进一步完善新型职业农民的职业化、专业化标准,创新评价方式,充分释放农民评职称的连锁效应,带动更多农民掌握农业生产经营本领。

加强乡村人才培养引进 推进乡村人才振兴

【封面人物观点】

作者简介

朱宁

单位:中国农业科学院
农业经济与发展研究所

【核心提示】

乡村人才的培养和引进是一项系统工程,近年来,有关部门在乡村人才培养、引进以及配套政策等方面推出了系列举措,为全面脱贫攻坚战取得全面胜利,推进乡村振兴、加快农业农村现代化提供了强有力的支撑和保障。

乡村人才培养和引进的主要成效

习近平总书记在中央农村工作会议上强调“要坚持本土培养和外部引进相结合,重点加强村党组织书记和新型农业经营主体带头人培训,全面提升农民素质素养,育好用好乡土人才;要引进一批人才,有序引导大学毕业生到乡、能人回乡、农民工返乡、企业家入乡,帮助他们解决后顾之忧,让其留得下、能创业”。人才是全面推进乡村振兴、加快建设农业强国的动力保障。习近平总书记在中央农村工作会议上的讲话,为全方位培养、引进和用好人才指明了方向、提供了基本遵循。

乡村人才的培养和引进是一项系统工程,近年来,有关部门在乡村人才培养、引进以及配套政策等方面推出了系列举措,为全面脱贫攻坚战取得全面胜利,推进乡村振兴、加快农业农村现代化提供了强有力的支撑和保障。

人才培养提升本土人才能力素质。通过相继推出的针对村党组织书记和新型农业经营主体带头人等本土人才的培训计划、项目、行动等,为乡村本土人才的培养提供了平台。具有代表性的有:农村实用人才带头人和大学生村官示范培训计划重点遴选了农村基层组

织负责人、新型农业经营和服务主体带头人等作为培训对象,提升了各类人才的乡村治理能力和脱贫致富带动能力,截至2021年,累计举办示范培训班1800余期,培训18万余人;农村基层干部乡村振兴主题培训计划突出政治引领,提升集体经济发展和乡村治理等能力,对基层组织负责人开展轮训;乡村产业振兴带头人培育“头雁”项目着力提高带头人的能力素质,自2022年起每年为每个县培育10名左右“头雁”,用5年时间培育一支乡村产业振兴带头人“头雁”队伍,带动全国新型农业经营主体形成“雁阵”。

人才引进为乡村人才队伍注入活力。通过不断加强乡村人才引进力度,返乡入乡创业人员超过了1100万人。各级政府部门为入乡人才提供了多种政策支持。一是给予就业创业扶持,通过就业创业服务补助、培训补贴、以工代训补贴、一次性创业补贴、乡村公益性岗位等政策,支持高校毕业生、农民工、脱贫人口等重点群体就业创业。二是优化农村创业环境,国务院以及相关部门相继出台了一系列财政税收、创业补贴、金融保险、用地用电、人才

保障、创业服务、园区建设等扶持政策,明确各地要加大对返乡入乡创业人员从事新产业新业态发展用地的支持,帮助各类人才返乡入乡投资兴业。三是做好规划引领。2021年,农业农村部印发《“十四五”农业农村人才队伍建设发展规划》,做好顶层设计,明确提出“健全人才引进政策体系”,引导各类人才返乡入乡兴乡。

优化环境改善乡村人才工作与生活条件。通过不断优化提升创业就业环境,为乡村人才提供精准化的工作与生活条件支持。制定税费减免政策,对符合条件的返乡创业企业可享受减征企业所得税以及免征增值税、营业税、教育费附加、地方教育附加等税费减免政策。利用中华农业英才奖、全国农业劳模和先进工作者以及全国十佳农民等评选表彰,提升了乡村人才干事创业、奋发作为的积极性。利用“银担保”合作、供应链金融、设立绿色通道等方式,为返乡入乡创业企业提供优质金融服务。利用农村人居环境整治整县推进项目以及农村厕所革命整村推进奖补政策,持续提升农村人居环境,改善了乡村人才的生活环境。

乡村人才培养和引进有待化解的难题

目前来看,乡村人才培养和引进仍然面临一些困难和问题需相关部门积极寻求破解之道。

一是人才结构不优。从乡村人才个体特征看,年龄偏老、学历和职称偏低。从乡村人才分布情况看,多集中在经济较强、交通便利的乡村,偏远乡村人才相对较少。

二是人才吸引力不强。农村资源要素活

力不足,人才成长空间小、待遇低,医疗、教育、交通等方面条件相对落后,难与经济条件较好的城市相比,乡村对人才的吸引力、吸附力不够,造成外地人才引不进、本地人才留不住。

三是人才扶持仍不够。在乡村人才培养及基地建设方面资金投入不足,且乡村人才发展所需的扶持政策、激励保障政策力度仍然不够,影响了引进人才和留住人才,也影响了乡

村人才示范引领作用的有效发挥。

针对乡村人才发展难题,需要在目前政策的基础上,持续创新人才培养、引进、使用以及扶持激励保障政策,进一步激励引导各类人才在乡村振兴的广阔天地担使命显身手,打造乡村振兴新引擎,做好“育引留用”文章,切实开创乡村人才振兴新局面。

创新人才政策,开创人才振兴新局面

创新培养政策,“育得出”人才。乡村振兴对人才的需求明显增加,需要持续加强乡村人才培养工作,为乡村振兴提供一批高素质、高质量乡村人才。切实提高全面性,乡村人才类型多、涵盖广,要细分人才类别,坚持分类施策,全面提升乡村人才队伍的综合素质和带动能力。在乡村人才培养中切实提高针对性,找准人才培养的关键点和主攻方向,建立健全符合乡村人才队伍建设规律和发展特点的培养体制机制,瞄准抓数量、抓质量、抓多样,综合采取短期培训、职业教育、学历教育、持续提升等多种培养方式。切实提高系统性,中央层面加大对乡村人才培养重大工程统筹设计力度,各省负责组织实施人才培养重大工程,并量身定制本省乡村人才培养计划和方案。市县层面负责乡村人才推荐、参选选调、日常跟踪服务、支持扶持政策落实等工作。

创新引进政策,“引得来”人才。乡村人才振兴不仅要依靠本土人才,而且还要有引进人才的补充,重点有序引导大学毕业生到乡、能

人回乡、农民工返乡、企业家入乡,鼓励城市人才下乡服务,实施“一村多名大学生”计划等引才计划、行动等,出台适应农村发展、农村特色的引才政策,提供符合规定的福利待遇以及良好的生活条件,在人才子女教育、养老保险、医疗保险等方面提供保障,建立政府引导、基层组织与企业等主体参与的乡村人才引进机制,吸引各类优秀人才下沉服务乡村、干事创业。

创新扶持激励保障政策,“留得住”人才。建立产业政策与人才政策统筹谋划机制,坚持管产业与管人才并重,探索在各类涉农项目资金中设定一定比例人才发展资金,将项目带动人才发展情况列入项目验收考核指标,将产业的政策、项目、资金与人才政策一起研究、一并实施,为人才在乡村干事创业提供培训、项目、资金、金融、园区、物流、土地等系统性支持服务。同时营造良好发展环境,开展优秀人才评选、职业技能竞赛等典型选树活动,激发下乡返乡人才留在乡村发展的动力。为人才打破乡村与城市在教育医疗、社会保障、公共服务

等方面的政策壁垒,在医疗、子女入学、档案托管、证件申请等方面实施最优惠政策,提供“一站式”服务,构建有利于人才在乡村发展的保障体系。

创新使用政策,“用得好”人才。打破身份、体制和编制等限制,专门制定乡村人才职务晋升、职业资格认定、职业等级评定以及职称审定等措施,并赋予相应的待遇,为优秀乡村人才提供更宽广的晋升渠道和发展空间。鼓励乡村人才创建农民专业合作社联合社、家庭农场发展创业联盟、新型职业农民协会、高素质农民协会等合作共赢平台,推动实现乡村人才之间优势互补、合作共赢,引导平台发挥帮助农民、服务农民、富裕农民的作用,同时,对合作共赢平台开展联农带农富农进行监督评价,提升规范发展水平。(摘编自《光明网》)

面向郊区 服务农业 做农民的朋友
三农专家观点系列
视角 / 视野 / 见解 / 见闻