

农村人力资源管理提升策略研究

——以重庆市为例

顾舒辉

重庆三峡学院 财经学院

DOI:10.12238/as.v7i6.2580

[摘要] 目前,随着国家相关部门在政策制度上的重视,我国农村各地都得到了很大的发展。与此同时,在新形势下重庆市农村人力资源管理制度还不太健全,存在一些问题,这影响了农村的可持续发展。因此,本文从重庆市农村存在的问题与产生的原因等方面,对重庆市农村的人力资源管理提升策略进行了深度的剖析,并提出了重庆市农村人力资源管理提升策略。

[关键词] 重庆市; 人力资源管理; 农村

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

Research on strategies for improving rural human resource management

——taking Chongqing as an example

Shuhui Gu

College of Finance and Economics, Chongqing Three Gorges University

[Abstract] At present, with the attention of relevant departments in our country on policy systems, rural areas across China have achieved significant development. "At the same time, in the new situation, rural human resource management in Chongqing is still not sound, which has affected the sustainable development of rural areas." Therefore, this article deeply analyzes the strategies for improving human resource management in rural areas of Chongqing from the aspects of problems and causes existing in rural areas of Chongqing, aiming to conduct a more in-depth research on optimizing measures for enhancing human resource management in rural areas of Chongqing.

[Key words] Chongqing Municipality; Human resource management; village

引言

随着我国城市化与城镇化的逐渐发展,这给重庆市农村人力资源管理方面带来了相应的问题。卞文忠(2019)^[1]认为制约乡村振兴战略实施的最重要的一点因素就是人才匮乏,要实现农业农村的发展就需要摆脱人才振兴中的人才匮乏这一短板。李娜等(2020)^[2]认为乡村振兴战略高质量实施的关键因素是人才,要健全人才培养机制,充分激发农村人才的内生动力为乡村振兴增添活力。涂孟梅(2020)^[3]认为做好政策衔接、确保乡村人才稳定供给,完善体制机制、发挥乡村留人的比较优势,创新引进方式、做好乡村招才引智工作,强化培育效果、提升乡村人才的能力和素质。

综上所述,国内学术界对农村人力资源管理过程中的人才建设相关问题的大多数研究都是选取某一案例地区进行的探讨,提出的路径方法难免会有一定的地域性特点,缺乏指导人力资

源管理的普遍适用性。有鉴于此,本文在参考现有研究的基础上的人力资源管理突出问题,以期提出一些具有针对性、可操作性的推动重庆市农村地区人才队伍的建设路径,助力乡村振兴,从而加快实现第二个百年奋斗目标。

1 相关概念界定与理论基础

1.1 人力资源管理的定义

人力资源管理,是指运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标。

1.2 需求层次理论基础

周三多等(2020)^[4]认为马斯洛需求层次理论中每个人其实都有五个层次的需求:生理、安全、归属、尊重和自我实现的需求。马斯洛把这五种需要划分为高中低三级。高级需求是从

内部使人得到满足,低级需要则主要是从外部使人得到满足。对农村从业人员来说,已经满足的需求对其本身吸引力已经不足,有关部门在进行管理时,应根据从业人员个体不同时期的不同需求予以满足,才能更大程度的激发工作热情。

1.3 双因素理论

Herzberg (1966)^[6]提出影响人们行为的因素主要有两类:保健因素和激励因素。保健因素是那些与人们的不满情绪有关的因素。激励因素是指那些与人们的满意情绪有关的因素。激励因素有关的工作处理得好,能够使人们产生满意情绪;如果处理不当,其不利效果顶多只是没有满意情绪,而不会导致不满。他认为,对于农村人力资源管理来说,即要处理好保健因素以维持好农村劳动人口的工作积极性,又要注重激励因素,从而增加他们的工作热情。

2 重庆市农村人力资源管理存在的问题及原因分析

2.1 重庆市农村人力资源管理存在的问题

2.1.1 人力资源结构不健全

自1997年3月设立重庆直辖市以来,在人力资源管理方面的各项政策措施取得了很大成功,但与自身的经济制度相比仍处于落后状态,导致其无法适应经济发展的现状。目前,重庆市的农村人力资源管理上存在着很多问题,主要体现在人力资源结构的不健全。一方面,农村基层的组织机构建设的不合理,各个地区的农村没有设置专门的机构或组织来从事农村人力资源开发工作,并且相关机构在从事工作时未能深入农村和农民群众中开展调查研究。另一方面,在农村基层中组织机构的职能分工划分不清、机构中的各个部门之间缺乏交流和沟通、大部分的工作人员缺乏专业素质未能具备相应的知识与技能,严重影响了农村基层人力资源结构建设工作的进程。

2.1.2 农村劳动力培训不合理

在农村劳动力培训中,部分重庆市农村一味追求最后的成果而忽略了农村从业人员的感受,让农村从业人员觉得枯燥乏味。这种劳动力培训方式是不可取的,这未能让农村从业人员真正地理解培训内容,也没有获得培训效果。对于重庆市农村整体发展来说,农村从业人员在培训中没有意识到自身存在的问题,也没有深入了解学习内容。

2.1.3 农村人才流失较严重

目前,人才是乡村建设的基石,而重庆市农村存在人才流失较为严重的问题。现阶段,由于农村缺乏良好的农村人才发展经济环境条件。重庆市农村社会主义市场体系仍需进一步完善,农村人才难以有序进行生产经营活动。同时,农村劳动力市场发展水平相对落后,农村人才在不能依靠劳动力市场快速就业,创造自身的经济价值。大规模的城市化进程,大批量农村人才选择进入城市发展,面对城市更好的发展空间和多种多样的就业平台以及优质的生活设施,使重庆市农村人才进入城市后不会选择重新回归农村,进一步加剧了农村人才的流失的问题。

2.2 重庆市农村人力资源管理存在问题的原因分析

2.2.1 人力资源管理体系缺失

从目前的情况来看,重庆市农村的人力资源管理制度还不完善,农村整体的人力资源管理体系都存在着明显的缺失。从经济角度上看,政府及有关部门受眼前利益的影响,缺乏对农村技术人才的培养,没有正确认识到推动经济可持续发展的举措是要加强农村人力资源管理。在思想层面上,大部分农村基层干部片面的认为,要在农村完善人力资源管理是一项需要高投资但是回报慢、见效差的一项政策,因此这很难被相关部门得到相应的关注。这对于重庆市农村未来的稳定发展来说,并不是一件好事,严重的话会制约地区的长远发展,从而影响经济效益。

2.2.2 农村劳动力培训制度不落实

之所以农村劳动力资源培训制度不落实,在培训的方法上,大部分都是以理论教学为主要内容,几乎没有进行过实际操作的培训。这就使得农村从业人员缺少了高效的实践学习和技能训练,从而造成了他们的专业素养和技术水平无法与经济发展的需要相匹配。在农村劳动力家庭经济能力上,重庆市农民普遍收入较低,有的农村家庭甚至连基本生活都得不到保障,他们没办法自掏腰包进行职业培训。大多数农民由于从小就没有接受过正规的教育,在这种受教育程度下,导致了农民对相关专业知识的理解能力与知识掌握程度不高,这严重影响了培训效果。

2.2.3 人才引进激励机制不完善

从农村内部的人才培养机制来看:部分农村人才培养制度缺少人才培养经费,缺乏相应的优惠政策,难以吸引人才服务乡村振兴,导致乡村振兴人才培养缺乏后劲。从农村外部人才培养机制来看:农村人才培养机制的主体较为单一、涉及面狭窄,缺少社会企业参与重庆市农村人才培养,这种情况不利于形成乡村人才培养的工作合力。

3 重庆市农村人力资源管理提升策略

3.1 制定科学的人力资源管理结构

在这种形势下,重庆市农村应该建立一套与其所在地区经济发展需求相适应的、科学的人力资源管理结构。针对自身的这些问题,我们可以从如下几个方面进行改进:

一方面,为了改善目前的人力资源管理存在的问题,可以由当地政府发挥其主导作用设立一个特别的人力资源管理部门,对重庆市农村人力资源管理进行统一规定,实施具体方案。该部门应该对农村进行实地调查研究,通过农村人力资源管理专题会议进行讨论研究,分析农村人力资源管理结构中存在的问题,对农村人力资源管理结构进行改善。针对农村人才培养资金方面,要成立农村人力资源开发基金进一步扩大投资主体,以企业为主各大银行为辅、职业院校培训为载体、社会公益性组织参与的多元化投融资体系。

另一方面,营造良好的开发环境,吸引大学生与企业家等人才投身到农村发展中。通过当地农村人力资源管理部门与经济发展、农业管理等专业的大学生,签署相关的“定向培养”和“实习”合同,如在日后工作表现优异、有突出贡献的个人进行评优,在干部提拔任用上优先选聘。这样既可以节省人才的招募和训练费用,又可以为农村的长期发展提供高素质的人才。采用上述

方法的优点在于,让为乡村服务成为大家共识,才能真正将人才吸引到农村,促进农村教育、经济、社会等各项发展。

最后,重庆市农村要谋求长远发展就要整体地构建合理的人力资源管理结构及计划,确定一套完善的人力资源管理系统。这对于农村基层而言,要学会从当地实际情况出发,统筹全局的角度针对人力资源管理工作进行指导,才能最终完成人力资源结构的最优配置。

3.2 确立合理的农村劳动力培训体系

在重庆市农村的发展过程中,最关键的一环就是确立合理的劳动力培训体系,加强农村从业人员的训练,我们认为重庆市农村应该采取以下几个方面改善:

一方面,重庆市农村的相关部门要强化对从业人员的培训和反馈,在培训完毕之后,可以进行内部的经验交流和比赛,让从业人员更好地了解和运用这些专业技能,让他们能够更好地学习和领悟这些所学知识,从而让他们能够更好地进步。在选择培训内容的时候,可以将社会发展需要和从业人员的个人需求相结合,比如通过农民专业技术、劳动技能、素质修养等方面培训工作,在培训方面突出人力资源投资的重要性。

另一方面,重庆市的农村从业人员培训可以由企业牵头,专门针对广大农民群众而开展岗位业务技能培训,对于通过技能考核的非农劳动力获得职业技能培训资格证书后,企业将予以优先聘用。尽管这种培训过程会影响企业的当前收益,然而要从长远的角度来看,这对企业将大有益处,这是农民与企业共赢的战略方案。这种方案能使得企业获得更多的劳动力,这部分农民了解更多的行业知识,充分发挥其潜能,使得其生产效率提升,农民因此能够获得更多的收入,企业也获得更多的效益。

最后,在专业技术方面,与重庆市职业技术学校合作,鼓励各大职业技术学院加大对农民技术培训。在乡镇中还可以建立培训中心或者技术学校,在学校数量上能保证一乡一个。在学校里积极参加培训的农民可进行定期考核,对表现优异并且能成功通过考核的人员,政府及有关部门可以对学校学员采取奖励政策。

3.3 建立有效的人才引进激励机制

重庆市农村要建立有效的人才引进激励机制,这样不但可以让农村人才数量不断地提升,而且还可以让农村和返乡人才达到共赢的效果可以通过以下途径加以改善:

一方面,在重庆市健全农村人才就业政策方面,要多渠道结合进行人才招聘。“以社会公开招聘为主,校园招聘、现场招聘、内部推荐为辅”以面向社会公开招聘农村人才为主,通过笔试面试后能够在短期内获取农村发展所需的人才,节约时间和费用。

通过校园招聘进行人才引进,完善重庆市本地大学生回村就业的优惠政策,满足高校毕业生下乡创业的需求,促进高校毕业生投身于农村现代化建设,对符合政策要求的农村人才,在通过批准后享受相关的贷款扶持,落实大学生享受农业经营就业培训、继续教育的机会。

另一方面,从人才激励与保障政策上,要贴合农村发展实际情况,考虑人才的特性进行政策的完善。乡土人才回流和引进工程方面,要使其对激励性的政策予以了解,在工资标准、子女受教育模式、创业等方面制定相应的激励政策。同时,设立相应人才扶持基金,建立正向人才发展、晋升机制,实现农村人才“回流”。最终,通过建立有效的人才引进激励机制来调动外部人才下乡就业来提高重庆市农村人才的数量,使乡村振兴的推进拥有强大的人才支撑。

最后,完善各项基础设施营造留得住人才的环境,能够使农村人才愿意留在乡村进行建设,在经济社会层面留住人才,解决农村人才稀缺且流失严重的问题,通过建立有效的人才引进激励机制提高人才数量,创造条件从而留住人才,多措并举筑牢人才根基,从而推进乡村振兴。

4 结语

一个地区的农村要想获得长足的发展,一个必不可少的要素就是使用符合当地情况的人力资源管理策略。从重庆市农村存在的问题与产生的原因等方面,对重庆市农村的人力资源管理提升策略进行了深度的剖析,这样才能够提高重庆整体社会经济发展,还能提高城镇化质量、实现城乡统筹发展和新农村建设。

【参考文献】

- [1] 卞文忠.别让“人才短板”制约乡村振兴[J].人民论坛,2019(01):76-77.
- [2] 李娜,李文生.新时代背景下乡村人才振兴的路径探析[J].山西农经,2020(24):144-146.
- [3] 涂孟梅.乡村振兴战略下乡村人才队伍建设研究[D].南充:西华师范大学,2020.
- [4] 周三多,陈传明,龙静.管理学原理[M].南京:南京大学出版社,2020:338.
- [5] Herzberg. Work and the Nature of Man[M]. Cleveland: World Press, 1966.

作者简介:

顾舒辉(2000--),女,汉族,山东聊城人,研究生,研究方向:农村发展。