

证券行业促进乡村振兴公益行动 2022 年县域经济调研报告

报告名称： 弥渡县乡村人才振兴
现状描述、问题分析与发展建议

调研县域： 云南省弥渡县

牵头调研单位： 方正证券股份有限公司

联合调研单位： 北京大学

调研组负责人： 熊郁柳

调研组成员： 冯永坤 陈济沧 陈贵兵 田定方
应验 张湘姝 龙奕昕

中国证券业协会

2022 年 10 月

云南省大理州弥渡县乡村人才振兴 现状描述、问题分析与发展建议

摘要：本报告包括背景梳理、现状概述、问题分析、初步建议等部分（图1）。研究采用了文本分析法、统计描述法、实地调研法、座谈访谈法、案例比较法等研究方法，旨在就弥渡县人才振兴现状、问题进行分析并提出初步建议。基于组织部人才办提供的2015-2020年鉴人才统计数据 and 发布的主要制度文件，基于将弥渡县与其对标的红河州弥勒市的比较，基于课题组的实地调研和访谈，研究发现，弥渡县人才振兴存在总量不足，结构不优，分布不均，素质不高；制度数量、结构失衡，干部和组织管理机制有待完善；人才引不来、留不住、用不好，人才效能未能激发；培训效果不佳，受训人群和培训内容有待调整等方面的不足。课题组综合相关资料，提出调整人才观念，本土人才优先；培育开发为主，聚焦产业重点；内生外扶结合，凸显比较优势等三大建议，并对党政人才、企业经营管理人员、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作专业人才等六类人才分别提出了具体发展举措。

关键词：乡村振兴；人才振兴；帮扶；弥渡县；县域经济

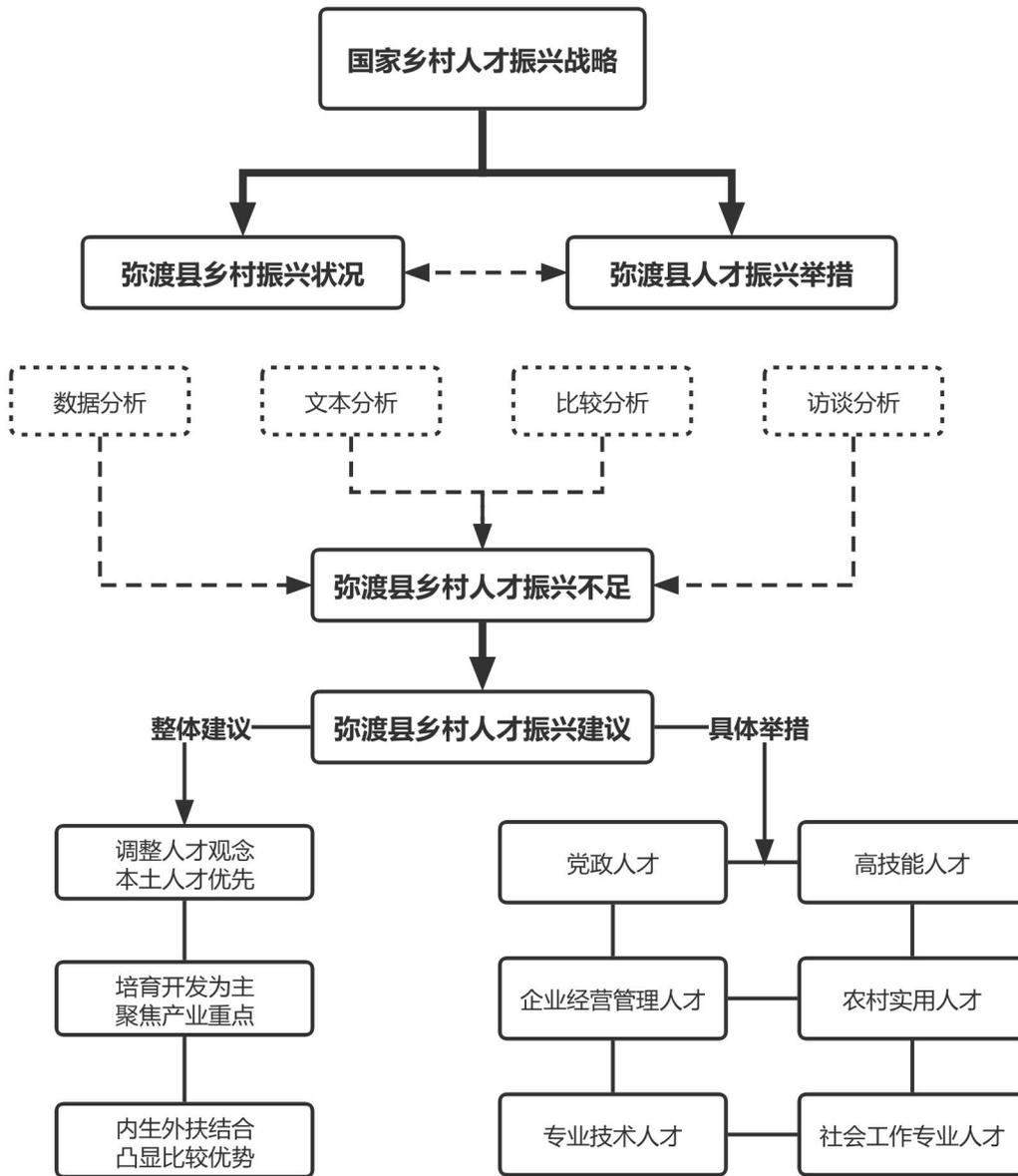


图 1 研究报告结构框架图

目 录

一、 乡村振兴战略中的人才振兴	1
二、 弥渡县乡村振兴与人才振兴概况	2
三、 弥渡县乡村人才振兴的现状分析	5
(一) 基于人才发展数据的趋势分析	5
(二) 基于人才振兴制度的文本分析	11
(三) 基于红河州弥勒市的比较分析	12
(四) 基于座谈访谈记录的质性分析	15
四、 弥渡县乡村人才振兴的局限不足	17
(一) 总量不足，结构不优，分布不均，素质不高	17
(二) 制度数量、结构失衡，干部和组织管理机制有待完善	18
(三) 人才引不来、留不住、用不好，人才效能未能激发	18
(四) 培训效果不佳，受训人群和培训内容有待调整	18
五、 弥渡县乡村人才振兴的整体建议	19
(一) 调整人才观念，本土人才优先	19
(二) 培育开发为主，聚焦产业重点	20
(三) 内生外扶结合，凸显比较优势	21
六、 弥渡县乡村人才振兴的具体举措建议	22
七、 具体实践活动建议	25
子报告：方正证券弥渡人才帮扶工作介绍	26
附件：弥渡县座谈访谈提纲	29

弥渡县乡村人才振兴

现状描述、问题分析与发展建议^[1]

一、乡村振兴战略中的人才振兴

党的十九大报告明确提出实施乡村振兴战略，并强调要按照“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的总要求，建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系，加快推进农业农村现代化。这是以习近平同志为核心的党中央在新时代对“三农”工作作出的符合中国社会发展方向和发展目标的战略部署。其中，推动乡村人才振兴是实现乡村振兴伟大事业的重要组成部分，也是全面建成小康社会的重要推动力量。加快乡村人才资源开发，推动乡村经济社会长足发展，已成为中国特色社会主义乡村建设的重要课题。

乡村人才振兴的提出是中国特色社会主义伟大实践不断推进而形成的治国理政又一理论成果。实现乡村振兴，需要汇聚社会各类人才资源支持乡村振兴事业。关于人才发展的理论命题在新中国成立初就早已被提出并在之后持续得到广泛关注，但正式提出“乡村振兴人才支撑”的理论命题则始于 2018 年中央一号文件的印发。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》中提出要“强化人才对乡村振兴的支撑作用”这一理论观点，明确指出大力培育新型职业农民、加强农村专业队伍建设、发挥科技人才支撑作用、鼓励社会各界投身乡村建设以及创新乡村人才培育引进使用机制等五项主要工作内容与方向，要把人力资本开发放在首要位置，畅通智力、技术、管理下乡通道，造就更多乡土人才，聚天下人才而用之。

2021 年 2 月，中共中央印发《关于加快推进乡村人才振兴的意见》再次提出“乡村振兴，关键在人”，要大力培养本土人才，引导城市人才下乡，推动专业人才服务乡村，吸引各类人才在乡村振兴中建功立业，健全乡村人才工作体制

^[1] 作者简介：

方正证券股份有限公司：熊郁柳（方正证券副总裁、方正证券汇爱公益基金会理事长） 冯永坤（方正证券研究所 研究员） 陈济沧（方正证券汇爱公益基金会秘书长）
北京大学：陈贵兵（北京大学选派挂职弥渡县人民政府副县长） 田定方（北京大学选派挂职弥渡县人民政府办公室副主任兼寅街镇勤劳村第一书记） 应验（北京大学博士生） 张湘姝（北京大学博士生） 龙奕昕（北京大学硕士生）

机制，强化人才振兴保障措施，培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍，为全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化提供有力人才支撑。具体提出了加快培养农业生产经营人才、农村二三产业发展人才、乡村公共服务人才、乡村治理人才、农业农村科技人才等五类人才，并提出要充分发挥各类主体在乡村人才培养中的作用，体现了国家对乡村人才振兴工作的高度关注与重视。

2021年12月，云南省委办公厅、省政府办公厅也印发《关于加快推进乡村人才振兴的实施意见》，为云南省全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化提供有力人才支撑。《意见》提出要加快培养农业农村产业发展人才，培养高素质农民队伍，培育家庭农场经营者、农民合作社带头人，培育农村创新创业带头人，加强农村电商人才培养，要培育乡村工匠，培育农民工劳务输出品牌。要加快培养乡村公共服务人才，着力加强乡村教师队伍建设，加强乡村卫生健康人才队伍建设，加强乡村文化旅游体育人才队伍建设及乡村规划建设人才队伍建设，培养乡村治理人才，加强乡镇党政人才队伍建设。推动村党组织带头人队伍整体优化提升，实施“一村一名大学生”培育计划，加强农村社会工作人才队伍、法律人才队伍建设，培养农业农村科技人才。《意见》还要求各级党委要将乡村人才振兴作为实施乡村振兴战略的重要任务，建立党委统一领导、组织部门指导、党委农村工作部门统筹协调，相关部门分工负责的乡村人才振兴工作联席会议制度，把乡村人才振兴纳入人才工作目标责任制考核和乡村振兴实绩考核，完善乡村人才培养、引进、管理、使用、激励等机制，培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍，为云南省省全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化提供有力人才支撑。

二、弥渡县乡村振兴与人才振兴概况

2020年5月省政府批准弥渡县脱贫摘帽以来，弥渡县围绕中央提出的“脱贫不脱政策、脱贫不脱责任、脱贫不脱帮扶、脱贫不脱监管”的要求，着力提升基础设施和公共服务水平，增强产业发展后劲，促进脱贫人口持续增收，巩固脱贫攻坚成果、推进乡村振兴工作。具体举措包括：**一是抓基础设施建设**。建成高标准农田12万亩，高效节水农田5万亩，设施蔬菜标准化生产基地6600亩，蔬菜出口食品农产品质量安全示范区8.4万亩。**二是抓农村土地流转**。引导农村承包土地依法有序流转5.8万亩，促进新型农业经营主体适度规模经营。**三是抓经**

营主体培育。建立设施蔬菜标准化生产示范基地 17 个，蔬菜种植逐步实现规模化、标准化。**四是抓金融服务支持。**撬动金融、社会资本广泛投向蔬菜产业，着力破解融资难题。**五是抓绿色食品品牌培育。**完成蔬菜“三品一标”认证 48 个，培育认定大理州名牌农产品 1 件、云南名牌产品 2 件、云南省著名商标 2 个，获州级“5 大名品”称号 2 个。

弥渡县已成功打造大理春沐源现代数字农业、红岩马厂箐“一村一品”发展中药材产业、新街大荒地蔬菜产业发展“双绑”模式、直力栗子园合作联社助推农旅融合等成功案例，涌现出了直力镇栗子园村建强合作联社激发乡村振兴新动能，新街镇大荒地村探索“双绑”模式助力乡村振兴，荣膺“云南十大名品”的大理春沐源公司以“五化”为抓手助推乡村振兴，“三创三构”探索“1+4”产业发展模式的 50 万头正大生猪全产业链项目助推乡村振兴等典型经验做法。弥渡县探索出全国企业帮扶优秀案例大理正大有限公司“1+4”产业扶贫模式等成功经验。

不过，根据弥渡县相关职能部门专题报告，新冠疫情发生以来，弥渡县社会经济发展遭受严峻挑战，主要经济指标增幅逐年放缓，乡村振兴的进一步发展存在一定问题，具体表现为：（1）新的经济增长点培育困难，保持经济稳增长的压力较大；（2）乡村振兴的基础仍然比较薄弱，产业支撑不足，乡村治理改革不够深入，农村发展质量仍需提高。基础设施的薄弱尤其体现在山区，由于山区村落分散、投入资金有限等因素，弥渡县部分山区自然村的交通、水利等基础设施仍然薄弱，制约着产业纵深发展，与当地群众的期望仍有差距。（3）财政增收难度较大，刚性支出快速增长，财政收支平衡难度较大，财政运转十分困难，本级可调配支持脱贫人口增收的财力有限，目前已没有更多财力支持巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接工作。

为政之要，惟在得人。乡村振兴中人才既是源头活水，也是创新引擎。产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕都需要人的参与，因此人才振兴是乡村振兴的基础和关键。2021 年 2 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加快推进乡村人才振兴的意见》，2022 年中央一号文件再次强调加强乡村振兴人才队伍建设。由此可见，乡村振兴中的人才振兴是一个重要的课题。为进一步做好乡村人才振兴工作，弥渡县开展了一系列探索，具体如下：

加强组织领导。弥渡县完善县委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各司其职的“大人才”工作格局，把人才工作列入县委、县政府的重要议事日程，专项工作、重要事项向县委常委会议专题汇报。统筹推动领导小组各成员单位认真履行职责，进一步落实“一把手”抓“第一资源”的目标责任，每年制定《人才工作要点》，年内定期召开人才工作领导小组工作会议，分解工作任务，部署重点工作。编制《弥渡县中长期人才发展规划》，目前印发《弥渡县中长期人才发展规划（2011-2020年）》、《弥渡县人才发展五年规划（2021-2025年）》。

完善政策体系。据不完全统计，近十年来，弥渡县已出台十余项人才类重要制度，比如，落实《弥渡县引进优秀青年人才工作意见》，引进优秀青年人才到弥渡工作的，硕士以上学历给予安家费 30000 元，本科学历给予安家费 3000 元。实施《弥渡县鼓励高校毕业生创业和到中小企业就业意见》，高校毕业生回乡创业和到中小企业就业除享受安家费外，可以申请 5—10 万元的政府贴息贷款。制定《弥渡县关于鼓励引导人才向艰苦边远和基层一线流动的若干措施任务分解方案》，鼓励县级医务人员到 8 个乡镇卫生院下乡服务一年。

丰富平台活动。近年来，弥渡县不断创新人才使用平台，探索了人才工作室（站）、人才驿站等平台，以及“万名人才兴万村”、“干部规划家乡”等行动。比如，弥渡县现有人才工作室（站）31 个，其中省级专家工作室（站）4 个，州级专家工作室（站）3 个，培养了教育、医疗卫生、农业工作等各领域的专家人才。2012 年人才驿站建站以来，人才驿站累计驻站人员达 469 人，现驻站人员 110 人，在一定程度上缓解了县级机关工作人员年龄结构老化问题。《弥渡县“万名人才兴万村”行动实施方案》实施以来，全县组织教育、农业、卫健、住建、文旅等行业部门携手各乡镇党委，组织 89 名人才服务结对帮扶 89 个行政村（社区）乡村治理、农业科技、基层党建、文化旅游等方面急需紧缺专业人才。

强化管理培训。2021 年，弥渡县推荐卫生、教育、农业、文旅 8 名优秀专业技术人才到省、州单位对口研修。借助北京大学、上海奉贤区等院校、地区人才资源优势，编制年度合作项目清单，以项目化方式推动校地合作和沪滇协作人才交流。加强与滇西应用技术大学合作，在县域开办分校，为地方培育一批具有“工匠”精神的专业技术人才、助力乡村振兴的“土专家”。目前，共引进、培育农村实用人才 15361 人，专业技术人才 6229 人，高技能人才 603 人，企业经

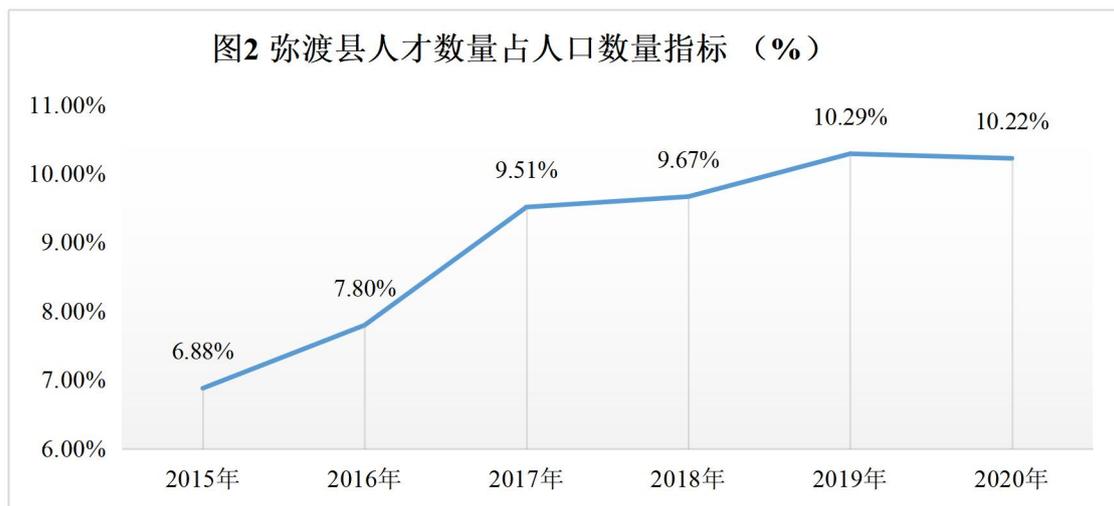
营管理人才 2742 人。^[2]

三、弥渡县乡村人才振兴的现状分析

（一）基于人才发展数据的趋势分析

1. 人才数量

人才数量的主要指标是人才资源总量、地区人才密度。总的看，2015-2020 年，弥渡县人口总量^[3]呈显著下降趋势（弥渡县户籍人口变化不大但常住人口降低），人才密度整体呈上升趋势，不过 2017 年以来增幅不高，2020 人才密度甚至比 2019 年还略有下降。



^[2] 弥渡县委书记 舒进。 聚焦人才“引育留用”：为建设“小河淌水·幸福弥渡”提供有力支撑[N]. 大理日报(汉),2022-05-05(007).

^[3] 人才资源总量：指具有一定专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。包括党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作专业人才资源数量之和。

2. 人才结构

人才结构的主要指标包括：党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作专业人才等六类人才各自占人才总数比重的逐年趋势以及各类人才占比结构。

总的看，农村实用人才^[4]是弥渡县人才的主要类型，自 2015 年其即占人才总量的“半壁江山”，其后占比进一步提高，至 2020 年已占到 58%。结合弥渡县“小河淌水乡愁地、绿色蔬菜产业园”的目标和“南部弥南农旅结合”的定位，58%的农村实用人才可为农旅产业的发展提供人才支撑。相比之下，专业技术人才的占比呈现一定下降趋势，而企业经营管理人才、党政人才、高技能人才、社会工作专业人才的占比在 2015-2020 年间平稳波动。值得注意的是，后四类人才仅占总数的 20%，说明弥渡县人才结构有待进一步均衡。

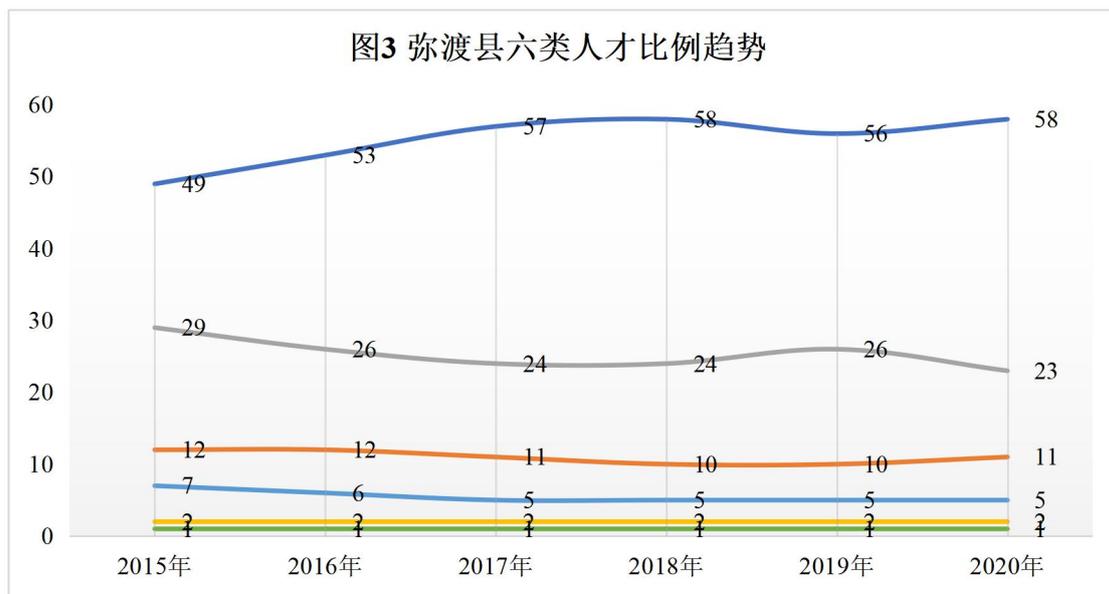


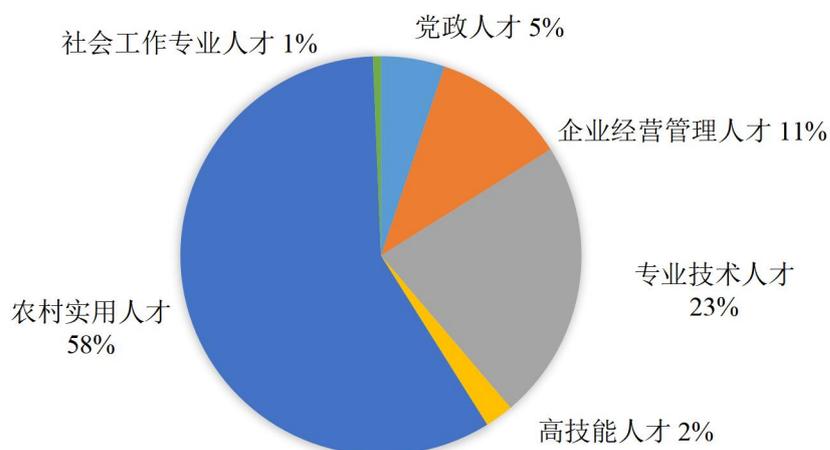
表 1 2015-2022 年弥渡县六类人才数量统计表

人才类型	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
农村实用人才	49	53	57	58	56	58
专业技术人才	29	26	24	24	26	23
企业经营管理人才	12	12	11	10	10	11
党政人才	7	6	5	5	5	5

^[4] 农村实用人才：指具有一定知识和技能，为农村经济和科技、教育、文化、卫生等各项事业发展提供服务，做出贡献，起到示范和带动作用的农村劳动者。按照从业领域的不同，一般划分为 5 种类型：生产型人才、经营型人才、技能服务型人才、社会服务型人才和技能带动型人才。数据上报前，应经过省级相关部门审核认定。（资料来源：农业农村局）。

高技能人才	2	2	2	2	2	2
社会工作专业人才	1	1	1	1	1	1

图4 2020年弥渡县六类人才结构

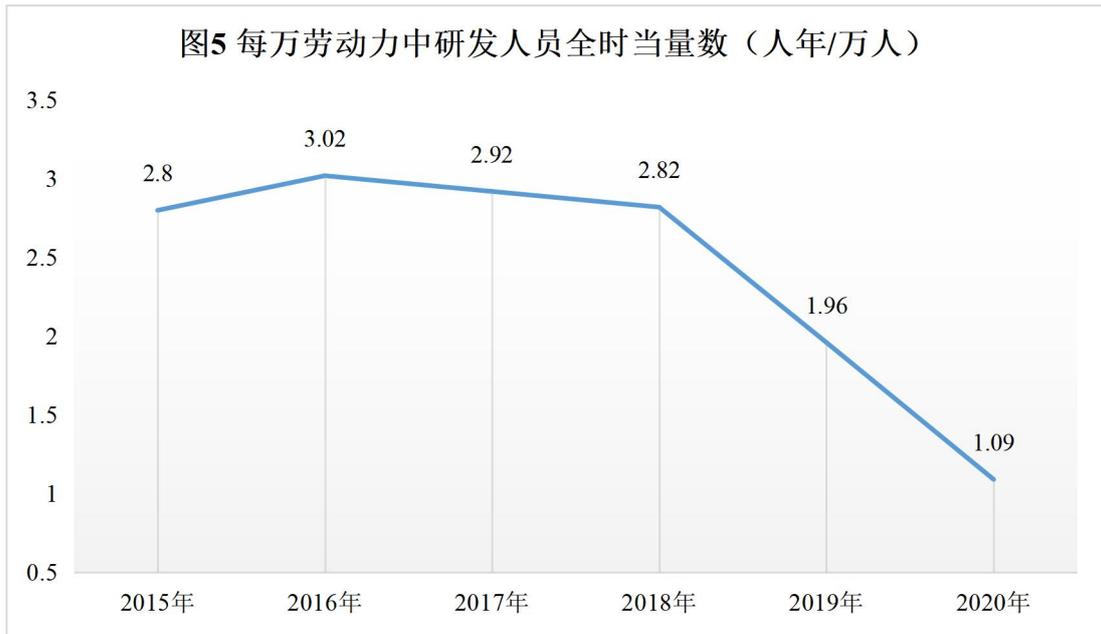


此外，值得一提的是，虽然从数据上看，2020年弥渡县农村实用人才占据约60%的人才份额，但就“农村实用人才”的定义看，这类人才似乎也为完全发挥“为农村经济和科技、教育、文化、卫生等各项事业发展提供服务，做出贡献，起到示范和带动作用”的功能。从座谈访谈情况看，弥渡县农村农业方面人才总体素质较低，致富能力较弱，具备示范、带动积极性的带头人更为罕见。根据统计口径，农村实用人才包括生产型人才、经营型人才、技能服务型人才、社会服务型人才和技能带动型人才

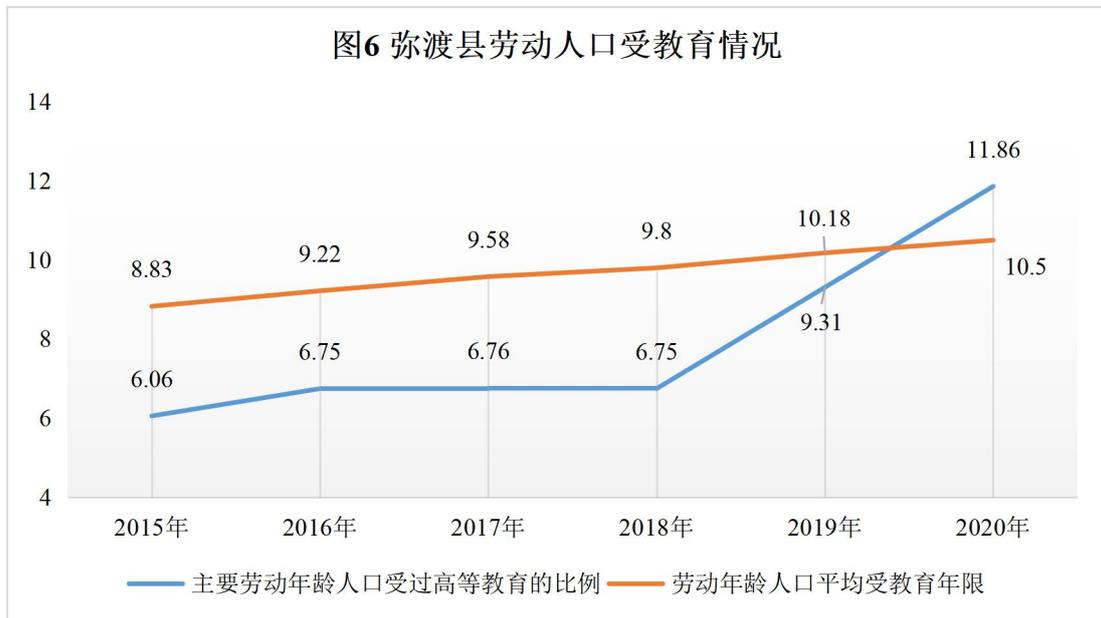
3. 人才质量

人才质量的评价指标包括：每万劳动力中研发（R&D）人员全时当量数、高技能人才占技能劳动者比例、主要劳动年龄人口受过高等教育的比例、人力资本投资占GDP比例。2015-2020年间弥渡县每万劳动力中研发（R&D）人员全时当量数^[5]2018年以来呈现断崖式下降趋势。

^[5] 每万劳动力中研发（R&D）人员全时当量：指每万劳动力中R&D（研究与实验发展）人员全时当量数。测度（R&D）人员采用全时当量（即人年）。计算公式：每万劳动力中研发人员=从事R&D研发人员全时当量÷劳动力总量（单位：万人）×100。（资料来源：统计局）。



弥渡县主要劳动年龄人口受过高等教育的比例^[6]、劳动年龄人口平均受教育年限两个指标相对较好，均呈上升趋势，尤其是主要劳动年龄人口受过高等教育的比例在 2018 年以后呈现显著上升。但也需要指出，这可能是由于弥渡人口降低造成的。



弥渡县高技能人才^[7]占技能劳动者比例呈持续下滑的趋势，不过下滑速度自 2017 年后呈现平稳态势。考虑到 2015 年至今，高技能人才占人才总量的 2%，

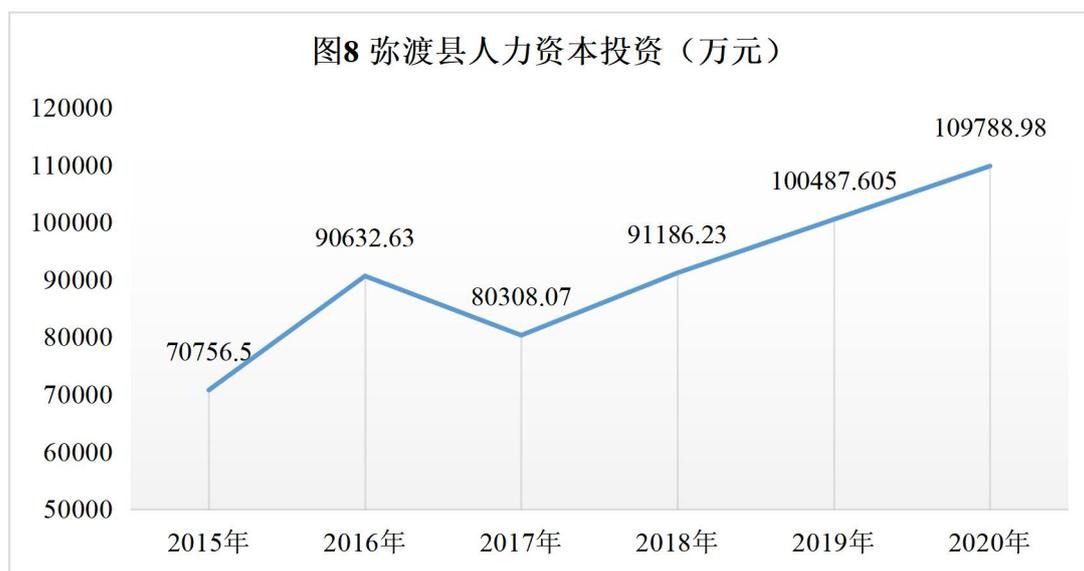
^[6] 主要劳动年龄人口受过高等教育的比例：指 20-59 岁劳动年龄人口中接受过大专及以上学历教育的人数所占比例。

^[7] 高技能人才：指具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并对社会作出贡献的人，主要包括技能劳动者中取得高级技师、技师和高级技工职业资格及相应职业技能等级的人员。

现在又呈现下滑趋势，说明人才质量总体也在下滑。



2015-2020 年间弥渡县人力资本投资总体^[8]呈上升趋势。但是，人力资本投资占 GDP 比例却总体呈下降趋势，说明在人力资本投资总体上升的情况下，GDP 相对呈下降趋势。不过，考虑到教育与经济发展的关系，弥渡县持续加大对人力资本的投资将产生积极效果。这点实施上已反映在弥渡县人才贡献率^[9]趋势上。



^[8] 人力资本投资：指全社会教育支出、卫生支出和研发 (R&D) 支出之和。

^[9] 人才贡献率：即人才资本贡献率，指人才资本作为经济运行中的核心投入要素，通过其自身形成的递增收益和产出外部溢出效应，对经济总产出作出的贡献份额(具体计算方法及详细解释以省统计局通知为准)。

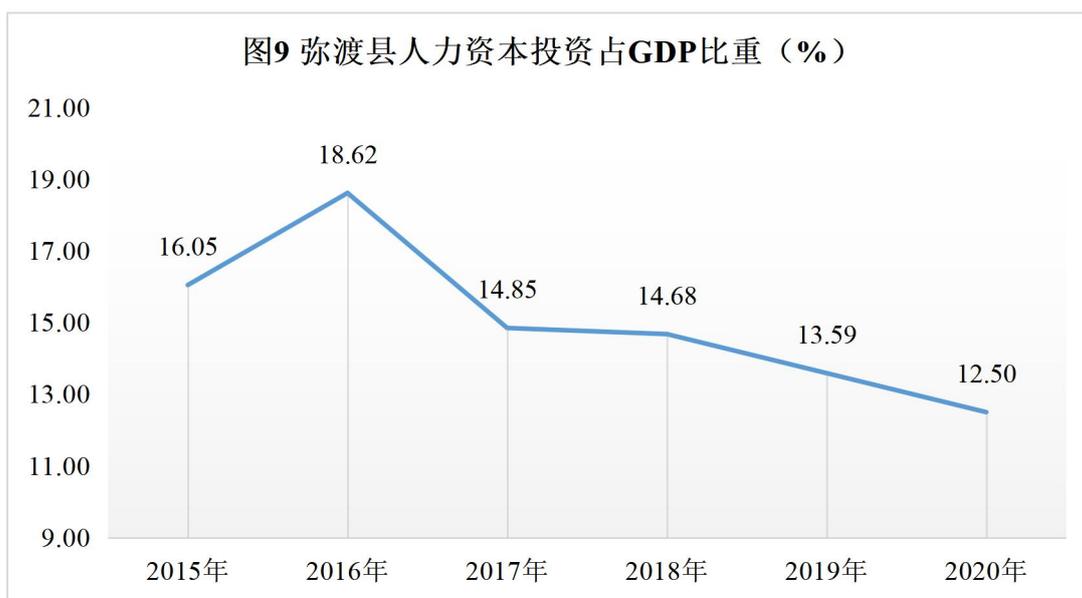


表 2 2015-2020 年弥渡县人才质量统计表

指标条目	单位	2015	2016	2017	2018	2019	2020
每万劳动力中研发人员全时当量数	人年/ 万人	2.80	3.02	2.92	2.82	1.96	1.09
高技能人才占技能劳动者比例	%	9.58	8.8	6.82	6.71	6.59	6.47
主要劳动年龄人口受过高等教育的比例		6.06	6.75	6.76	6.75	9.31	11.86
劳动年龄人口平均受教育年限		8.83	9.22	9.58	9.80	10.15	10.50
人力资本投资占 GDP 比例		16.05	18.62	14.85	14.68	13.59	12.50
人才贡献率		13.07	13.57	16.04	16.02	21.14	26.25

(备注：2019 年数据由于大理州未要求统计，故县里未作统计，数据依 2018 年和 2020 年平均值估算)

（二）基于人才振兴制度的文本分析

制度是行政的文本依据，制度反映了公共政策的方向、重点、力度，通过制定制度，可以起到引导和指引的作用。因此，制度制定在行政管理中具有重要作用。通过分析制度文件，可以管窥某一领域发展情况，进而提出下一步的发展重点。课题组通过组织部人才办提供了人才振兴的相关制度文本，对弥渡县人才振兴情况进行文本分析。

表 3 近 10 年来弥渡县出台的人才类重要制度

序	时间	内容	关键词
1.	2011	弥渡县人才发展专项资金管理办法	专项资金；管理
2.	2012	弥渡县人才驿站建设工作意见	人才驿站；建设
3.	2012	弥渡县鼓励高校毕业生创业和到中小企业就业的意见	高校毕业生；创业、就业
4.	2013	弥渡县优秀专业技术人才奖励实施办法（试行）	专业技术人才；奖励
5.	2012	弥渡县关于引进优秀青年人才工作的意见	青年人才；引进
6.	2014	弥渡县“三区”文化人才支持计划工作实施方案	文化人才；支持
7.	2014	弥渡县关于命名表彰弥渡县第一批优秀专业技术人才的决定	专业技术人才；表彰
8.	2015	弥渡县优秀专业技术人才考核管理办法	专业技术人才；考核
9.	2015	弥渡县县级领导联系优秀专业技术人才制度	专业技术人才；联系
10.	2015	弥渡县关于创新体制机制加强人才工作的实施意见	体制机制；创新
11.	2016	弥渡县“弥渡教学名师”选拔培养工程实施办法（试行）	教学名师；选拔培养
12.	2016	弥渡县“弥渡名医”选拔培养工程实施办法（试行）	名医；选拔培养
13.	2016	弥渡县“弥渡文化名家”选拔培养工程实施办法（试行）	文化名家；选拔培养
14.	2018	关于进一步健全人才驿站人员工作机制的通知	人才驿站；健全
15.	2020	弥渡县贯彻落实发挥乡镇青年人才党支部作用实施农村优秀人才回引计划实施方案	农村；青年人才；回引

（来源：弥渡县委组织部人才办）

从制度出台的时间上看，2012 年党的十八大做出全面小康路上“决不能落

下一个贫困地区、一个贫困群众”的庄严承诺，把脱贫攻坚纳入“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，拉开了新时代脱贫攻坚的序幕。2015年11月，中共中央政治局审议通过《关于打赢脱贫攻坚战的决定》，对脱贫攻坚工作全面部署。随后，党中央、国务院向全国人民发出打赢脱贫攻坚战的号召，为打赢脱贫攻坚战制定了时间表和路线图。按此看来，2012-2015年四年间的文件有10件（占66.7%），2016年至今近七年却仅有5件（占33.3%），显然后一阶段制度文件出台数量偏少、密度较低，对脱贫攻坚的指导作用相对薄弱。2020年后开始进入全面乡村振兴，而在此背景下尚未出台一份制度文件。

从内容上看，有八份文件关于专业技术人才（含老师、医生、文化），涉及其考核、联系、奖励等内容，可谓充分重视（占总量的53.3%），体系完备。然而，弥渡县2020年专业技术人才仅占人才总量的23%。以53.3%的制度比例去规范和服务仅占弥渡人才总量23%的专业技术人才，似乎失衡。弥渡县以农旅为发展主要产业，农村实用人才占总量的58%，人才制度应该重点向农村实用人才倾斜，出台针对这一群体如何吸引、如何服务、如何管理、如何保障、如何激励的制度，并形成制度体系。

（三）基于红河州弥勒市的比较分析

根据县委领导的安排，弥渡县对标发展的对象是红河州弥勒市，可以从发展基础、定位、目标等方面对两地进行比较。总的看，弥勒市是“接轨滇中、连接两广”重要枢纽，是“出境入海、辐射东盟”的重要节点，是滇东南城镇群中仅次于行政中心的重要经济重镇，是云南省全省工业强市，自2015年起连续6年保持全省县域经济十强县；全市GDP总量占红河州全州的18.1%，GDP总量连续10年稳居全州第一位。



图 11 弥渡县与弥勒市区位示意图

就当前县域概况及地区发展情况来看，弥勒市面积为弥渡县的 2.6 倍，人口为弥渡县的 1.77 倍。2020 年，弥勒市生产总值为 442 亿元，在云南省 129 个县市区中排名前 10，弥渡县生产总值为 85.99 亿元。三产结构中，弥勒市第二产业占比最高，达到 50%，第一产业占比最低，为 10.1%，弥渡县第三产业占比最高，达到 46%，第二产业占比最低，为 18.4%。固定资产投资、公共预算收入及支出，弥勒市均高于弥渡县，在云南省县市区中排名靠前。2020 年，云南省全省城镇常住居民人均可支配收入为 37500 元，弥勒市城镇居民人均可支配收入为 39669 元，高于全省平均水平，弥渡县城镇居民人均可支配收入 36285 元，略低于全省平均水平。全省农村常住居民人均可支配收入为 12842 元，弥勒市农村居民人均可支配收入为 16061 元，高于全省平均水平，弥渡县农村居民人均可支配收入为 11981 元，略低于全省平均水平，就 GDP 增速来说，两地差距不大，基本保持相同的增速。

表 3 弥勒市与弥渡县发展比较

	红河州弥勒市	大理州弥渡县
县域概况	辖区面积 4004 平方公里，设 9 镇 2 乡、1 个街道	辖区面积 1523 平方公里，设 6 镇 2 乡，总人口

	和 1 个农场管理局，常住人口 57.01 万人，少数民族占 44.9%。	32.79 万，少数民族人口占总人口的 11.27%。
目标定位	世界一流“三张牌”示范区、沿边开放示范区、民族团结进步示范区。	“小河淌水乡愁地、绿色蔬菜产业园”
地区发展 (2020 年)	地区生产总值 442 亿元 三产结构：10.1—50.0—39.9 固定资产投资完成 308.32 亿元，增长 11.4% 公共预算收入 19.45 亿元(增长 2.2%)、支出 40.94 亿元（增长 2.5%） 城镇居民人均可支配收入 39669 元、增长 4.0%， 农村居民人均可支配收入 16061 元、增长 8.5%。	地区生产总值 85.99 亿元 三产结构：35.6—18.4—46.0 固定资产投资 36.47 亿元、增长 4.9% 公共预算收入 4.8 亿元（增长 6%）、支出 27.81 亿元（增长 2.8%） 城镇居民人均可支配收入 36285 元、增长 4.1%， 农村居民人均可支配收入 11981 元、增长 8.2%。

来源：参考弥勒市、弥渡县政府官网简介、政府工作报告等

因优越的地理位置及多年积累的工业基础，弥勒县在第二产业发展方面与弥渡县相比有较强的优势，但两县在自然环境、农业产业、文化特色等方面有较强的相似性。

从产业支撑上看，弥勒市“三驾马车”并进，在做优一产、做大二产、做强三产上发力，提升现代烟草和装备制造业、大力发展高原特色农业及绿色食品加工、做强文旅康养产业，弥渡县则根据本县特点，锚定“小河淌水乡愁地，绿色蔬菜产业园”，突出文化旅游产业及现代农业产业在本地经济发展中的突出地位，在第一产业、第三产业方面发力，同时加大第二产业的发展，利用后发优势，补齐工业发展方面的短板。

从农业发展上看，弥勒市主要瞄准了高原特色农业发展，被云南省政府命名为第一批高原特色农业示范县。通过发挥气候、资源及产业基础优势，加快建设优质安全农产品供给基地、农产品精深加工基地、精品农业庄园展示基地，努力将弥勒打造成为全省高原特色农业发展的样板。近年来，弥渡县在农业发展中也开始瞄准本县特色，立足自然资源优势，坚持培育特色产业，因地制宜，着力培植蔬菜、畜牧、水果、制种、中药材等特色优势产业，不断拓宽群众增收渠道，2021 年，全县种植蔬菜、水果、中药材等特色经济作物面积 36.67 万亩，产量

119.29 万吨，农业总产值达 32.05 亿元。大牲畜存栏 10.5 万头，生猪存栏 50 万头，禽存栏 70 万羽，畜牧业总产值达 27.47 亿元。

从文旅资源上看，弥勒市延长特色农业产业链带动全域旅游，以弥勒葡萄为例，弥勒葡萄是当地高原特色农业中重要的经济支柱，2017 年获得国家地理标志认证。水晶葡萄，在当地种植面积超过三分之二，以当地 10 万亩优质高原葡萄种植基地为依托，联合周边葡萄园、葡萄酒庄，举办弥勒葡萄节，成为游人体验葡萄文化之旅的重要一站，带动了当地葡萄一二三产的融合发展，带动了周边农户农产品的销售。除了延长特色农业产业链带动全域旅游，实现文旅农旅融合发展外，弥勒市还在文化旅游产业中突出文化与民族特色，以哈尼族的民族特色及当地佛教文化为主要推点，打造“彩云之南，福地弥勒”的旅游品牌。与弥勒市相比，弥渡县同样拥有特色农业产业项目，优美的自然环境以及具有当地特点的文化特色及民族特色。弥渡县第十三次党代会召开以来，进一步树立农文旅“一盘棋”新发展格局的观念，着力构建弥渡“小河淌水乡愁地，绿色蔬菜农业园”发展新格局，以革命性措施高位推动文旅产业发展，全力打造弥渡“泡温泉、品美食、赏花灯”文化旅游品牌，打造名副其实的“小河淌水、幸福弥渡”，文化旅游产业发展已破冰起航。其文旅发展理念与弥勒市有相似之处，又着力打好“文化”这张牌，突出民俗特色，将弥渡县打造为生态品质优越、文化品味彰显的“小河淌水幸福弥渡”。

（四）基于座谈访谈记录的质性分析

2022 年 8 月 7 日至 9 日，课题组赴弥渡县开展实地调研，与县委组织部、乡村振兴局，新街镇、寅街镇、弥城镇等地的主要领导和相关部门负责同志进行了座谈。还走访了上马台村、大理耕飞高原特色农业产业创业孵化示范基地、弥渡一中等地，与相关负责同志交流。座谈访谈前，课题组均提前提供了提纲（见附件），不过在实际谈话中，也鼓励受访者根据自己的思路发挥，没有可以要求按照提纲发言。总的看，通过访谈了解到如下信息：

人才类型：乡村人才振兴需要两类人才：基层组织领导与管理人才（组织管理人才）、产业或创业过程中能人（产业创业人才）。前者主要指村党组织负责人、村委会主任、自然村书记等。在基层治理实践中，基层治理的参与者往往发挥至关重要的作用。如果管理者有思想、魄力，主动性，往往所在村组能够取得

快速发展；如果处于被动执行状态，则乡村发展往往滞后。另一方面，乡村振兴不仅仅靠传统产业（种植、养殖），还要有具备创业（新业态，比如电商）能力的能人。疫情期间，虽也有弥渡人返乡，但由于缺少平台，县级层面难以真正主动吸引（而非因疫情等被动吸引）和留住人才。考虑到客观上弥渡经济发展要在短期实现巨大跨越有一定难度，通过电商、直播等短平快的方式，培育一批能人具有可行性。以弥渡传统特色的花灯、民歌文化为例，目前抖音等短视频平台上发布的弥渡山歌相关内容，大多在弥渡外发布生产，也从一个侧面反映了人才缺失带来的困难。此外，也有受访者认为，弥渡县最缺金融领域人才，发展基础不好，要懂金融、懂项目，以带动当地产业的发展，特别是要克服农业产业相对较为初级的问题，通过金融杠杆盘活产业发展。同时，对国有企业的运行也需要有专业人才支撑，在固定资产运营盘活使用等方面发挥专业力量，发挥效益。有受访者指出，就弥渡现在的发展看，特别需要草根、土专家，需要的是能留下来，长期发展的实干者，这也从一个侧面反映出弥渡对人才需求的迫切性。

使用方式：人才振兴既需要外引，也需要内育。不光要对外来人才提供各种政策，也需要重视本土人才。就弥渡目前发展而言，对本土人才进行培训开发可能更为实际。有受访者指出，弥渡在过去发展成立了一批专家工作站，在教育、医疗等领域发挥了一些作用，但是在文化、产业等领域还存在短板，特别是存在形式大于内容的问题，发挥的作用有限。乡村振兴需要真正可以把弥渡当作故乡，能有乡土情怀，发挥干事创业的积极性和热情的一批专业人才，这为弥渡人才的发展也提出了一定思考。此外，在培育方式上，有基层干部指出，对于弥渡实际的乡村振兴而言，事实上滇西技术大学应用型的培训班可能会比理论性较强的培训有更加现实的效果，能触及最基层的需求。基层的乡村振兴，因为缺乏各种条件和要素，实际上不需要高大上的人才和高大上的培训班，有针对性的、符合本地区实际的培训班往往更有意义。由此可见，北大、方正提供的各类培训，可以根据实际需求，分类施策，既安排面向有一定学历的老师、领导干部的交流学习，也安排实用性较强的技能培训，同步推动管理者、教育者提高水平以及对农民的致富手段传授。有受访者认为，北大起到的作用应不仅是具体的资金、项目，而是思想和理念，比如推进土地流转的实施，中小学学制改变等。有驻村干部指出，本地人捕捉信息能力弱（了解信息，但对信息孵化和转化能力差），希望北大、

方能提供和解读咨询，帮助弥渡抓住政策机遇。

四、弥渡县乡村人才振兴的局限不足

前文基于人才发展数据、人才振兴制度、弥勒市比较、座谈访谈记录等方面对弥渡县人才振兴的情况进行了分析。概括地说：**在人才发展数据的趋势分析上。**

(1) 总量减少，弥渡县人力资源总量（常驻人口）呈显著下降趋势，2020 人才密度比 2019 年也略有下降；(2) 结构失衡，企业经营管理人才、党政人才、高技能人才、社会工作专业人才仅占总数的 20%，且专业技术人才的占比呈现一定下降趋势；(3) 质量下滑，弥渡县每万劳动力中研发人员全时当量数 2018 年以来呈现断崖式下降趋势。弥渡县高技能人才占技能劳动者比例呈持续下滑的趋势，考虑到 2015 年至今，高技能人才占人才总量的 2%，现在又呈现下滑趋势，说明人才质量总体也在下滑。**在人才振兴制度的本文分析上。**(1) 时间上，2016 年至今近七年却仅有 5 件（占 33.3%），2020 年后开始进入全面乡村振兴，而在此背景下尚未出台一份制度文件。显然这阶段制度文件出台数量少、密度低，与乡村振兴要求和弥渡人才振兴需要不相符。(2) 内容上，关于专业技术人才（含老师、医生、文化）的制度数量占总量的 53.3%。然而，弥渡县 2020 年专业技术人才仅占人才总量的 23%。以 53.3% 的制度比例去规范和服务仅占弥渡人才总量 23% 的专业技术人才，似乎失衡。弥渡县以农旅为发展主要产业，农村实用人才占总量的 58%，但缺现有专门制度，更缺针对人才振兴的制度。**与红河州弥勒市的比较分析上。在座谈访谈记录的质性分析上。**(1) 缺少引才、留才的平台和抓手；(2) 需要适应弥渡县发展水平和发展需要的草根、土专家，比如直播带货人才不足，没有出现本土 IP 和网红；(3) 外部大专家、工作站实际效果需再进一步提升，需要有乡土情怀的，能留下来，长期发展的实干者；(4) 重视引而忽视育，对本土人才的培训力度不足；(5) 干部培训需再进一步凝练主题，对接需求，发挥更大的实际效果；(6) 乡村振兴的体制内人才（如驻村干部）流动不足、晋升受限，人才振兴的组织力量有待完善（比如组织部人才办仅 1 人）将上述人才振兴的问题进一步归纳，存在的问题主要有：

（一）总量不足，结构不优，分布不均，素质不高

人力资源总量（常驻人口）呈显著下降趋势，2020 人才密度比 2019 年也略有下降；企业经营管理人才、党政人才、高技能人才、社会工作专业人才仅占总

数的 20%，其中涉及乡村产业振兴的企业管理人才、农科技术人才更是凤毛麟角；非生产性领域分布多，经济建设一线分布少；事业单位分布多，企业分布少。弥渡县每万劳动力中研发人员全时当量数 2018 年以来呈现断崖式下降趋势。弥渡县高技能人才占技能劳动者比例呈持续下滑的趋势。本土人才质量不高，高学历、高技能人才严重缺乏。

（二）制度数量、结构失衡，干部和组织管理机制有待完善

2016 年至今人才类文件仅出台 5 件（占 33.3%），2020 年后全面乡村振兴以来，尚未出台一份人才振兴的制度文件。显然这阶段制度文件出台数量少、密度低，与乡村振兴要求和弥渡人才振兴需要不相符。弥渡县以农旅为发展主要产业，农村实用人才占总量的 58%，但缺现有专门制度，更缺针对人才振兴的制度。涉及乡村振兴的体制内人才（如驻村干部）流动不足、晋升受限，人才振兴的组织力量有待完善（比如组织部人才办仅 1 人）。政策激励体系不健全，制度性推动措施较少，多数人才不愿到艰苦地区和基层一线工作（如乡镇、村）。

（三）人才引不来、留不住、用不好，人才效能未能激发

受信息、资源、环境、交通等要素的制约，加上福利待遇、工作环境、发展机遇等方面的差距，人才引不进来。比如，2021 年 10 月县委组织部在两家规模较大本县企业调研时发现，高层管理和高技能专业人才尤为缺乏。政策落地、实施保障和跟踪监督机制有待完善，引进的人才也留不住。就算是出政策、花重金引进了人才，也能以用好、用足。省上、省外大专家、工作站实际效果一般。比如，2017 年成功申报弥渡县非物质文化遗产保护传承展演中心为第三批云南省专家基层科研工作站，由于人才发挥作用的平台不健全，导致引进来的专家和专家团队难以发挥作用。还有部门也反馈选调生都是 211、985 名校硕士，但过来只是作端茶倒水打印文件，因为选调生所学是艺术、理工科专业在本单位用不上。

（四）培训效果不佳，受训人群和培训内容有待调整

弥渡目前重视引而忽视育，对本土人才的培训力度不足，该重点培训的是一线干部、年轻农民、小微创业者实际接受培训不足。有的培训内容与农民生产生活实际有一定距离，培训效果未能达到预期。讲座、培训、考察调研内容与弥渡乡村振兴的客观实际关联度不大。也有基层干部提到，相比于其他县市，弥渡干

部外出受训的次数相对较少，各级领导对培训学习的重视程度还应进一步提升。此外，弥渡每年选送到省州培训的对口人才，缺乏培训后跟踪问效机制，培训效果如何最大限度发挥受到政策、平台制约。

五、弥渡县乡村人才振兴的整体政策建议

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》对人才如何支撑乡村振兴提出了五方面意见，包括：大力培育新型职业农民、加强农村专业人才培养建设、发挥科技人才支撑作用、鼓励社会各界投身乡村建设以及创新乡村人才培养引进使用机制等五项主要工作内容与方向。基于前文对弥渡县人才振兴现状与问题的梳理分析，课题组认为有如下建议：

（一）调整人才观念，本土人才优先

基于弥渡县人力资源总量下降的现实情况，短时间想要在政策上、平台上、保障上形成强大“引力”，吸引优秀人才集聚是较难实现的。一项基于云南红河州弥勒市人才振兴的研究指出，用好本土人才往往是更为可行的举措。^[10]基于弥渡县与弥勒市的比较也可看到，弥渡总体还处于脱贫向振兴的过渡阶段，不能好高骛远地谈引才、用才，更不能一味强调大数量、高质量。事实上，弥渡人才振兴第一步就需要转变“人才观”。课题组成员曾赴新疆某州调研，州委书记明确提出“大人才观”的理念：本州人人皆可成才，人人皆是人才。用好本州现有的人力资源，不贪大图全，不求所有，但求所用，不拘一格，求贤若渴，尊重人才。如果弥渡建立“大人才观”，把现有的人力资源都看作可供开发使用的人才，则弥渡就可以具有人才振兴的坚实基础。我们认为，这种“大人才观”的主要内涵是：本土+实用，即对象上，以本土人才为主，以用好本土人才为主，重视本土人才，当然也积极开放吸纳外来优秀人才；方式上，以务实管用为主，引来人才不是作摆设，不要花架子，要真正能为弥渡出力的、有情怀的人才。

吸引外来人才，培育本土人才，这是人才数量增长和质量提高的两条路径。对于地方区位优势好、经济基础强、发展平台优的地区来说，当然是可以两手抓，两手都要硬。但是，吸引外来人才，需要的是平台，但不论是水、电、网、路，还是产业、企业、行业，乃至软环境建设，都是长期工程，需要战略规划，投入大，见效慢；如无法满足预期，外来人才很容易流失，另择量木。前文已经分析

^[10] 舒雅洁. 乡村振兴背景下云南贫困地区农村实用人才培养建设研究[D]. 云南师范大学, 2020.

了，弥渡县现有的交通区位、经济发展和产业平台均有劣势，也没有突出的比较优势（比如海南冬天吸引候鸟人才等）可以错位引才，在此背景下就需要明确人才工作的重点对象：本土人才。本土人才的根就在弥渡，发自内心希望弥渡能发展起来，有天然的干事热情。此外，调研发展，弥渡乡村振兴实际需要的就是熟悉本地实际情况的“田秀才”“土专家”，需要能扎更基础、长期服务的“永久牌”人才，需要有公益心，有乡土情怀的农旅人才、农村致富带头人、科技带头人。因此，要把政策、资金、资源，以及培训机会、晋升机会、表彰机会更多留给本土人才。此外，广义的本土人才还包括在外的弥渡籍学生、干部、创业者、企业家等群体，要对有意愿返乡就业、建设家乡的签订协议，出台政策措施，给予大力培养，加大公共部门人均投入吸引外出务工人员 and 在外读书学生、白领、技工、创业者等返乡工作生活。

（二）培育开发为主，聚焦产业重点

如果说弥渡人才振兴的重点对象是“本土人才”，那么人才管理的重点环节就是“培育开发”。人力资源的吸引、培育、使用、管理、保障是构成人力资源开发与管理的链条。客观上说，每一个环节都至关重要。吸引优秀人才可以提高组织素质水平，注重人才管理可以提高效能发挥，加强人才保障可以规避潜在风险。但弥渡人才振兴显然无法在全链条同步发力。课题组认为，弥渡县应继续实施引育结合的人才战略，但应“以育为主”，突出对本土人才的培育，进而打通留住人才、使用人才、保障人才的人才开发链条。从人力资源学的角度看，人力资源相比于矿物资源具有可持续性。人力资源可持续性的原因就在于可以对其进行持续的开发，包括教育、培训等方式。前文提到，弥渡以项目化方式推动校地合作和沪滇协作人才交流。比如与滇西应用技术大学合作，在县域开办分校，为地方培育一批具有“工匠”精神的专业技术人才、助力乡村振兴的“土专家”。这种务实、可行的培育方式应该得到进一步推广。访谈时有部分受访者指出，走出去的培训虽然可开阔视野，但成本高，实际参训人员少，而且因为骨干往往工作较忙，反而是非骨干去培训，主次颠倒。这种请进来的培训费用少、场次多、辐射面广，对于弥渡来说更为实际。尤其是不要简单请大专家、大教授、大高管来讲一些“高大上”的讲座。弥渡人才学历、知识结构，尤其是农村实用人才的接纳吸收能力要求讲课人要能以通俗易懂的语言回应农村农业发展的实际痛点。

在明确了对象（本土人才）、方式（以育为主）后，就需要思考如何对本土人才进行培育开发，其内容和方向如何。目前，弥渡以“小河淌水乡愁地、绿色蔬菜产业园”为发展定位，聚焦“南部弥南农旅结合”，将文化旅游康养培育成百亿级产业，将弥渡县建设成为全国知名具有世界影响力的花灯民歌文化之乡、旅游文创休闲康养胜地。由此可见，“农旅业”应该是弥渡一段时期内发展的重点。但基于前文对弥渡人才数量和结构的分析，弥渡文旅人才严重短缺，显然无法支撑“百亿产业”的发展要求。即便是农村实用人才看似占比达到 58%，但其结构上也是传统种植、养殖的生产型人才为主，经营型人才人才不足，技能带动型人才更是匮乏。因此，需要进一步聚焦乡村振兴中的文旅、经营型、技能带动型人才，鼓励相关单位、人才代表献计献策，基于目标、现状、问题、比较，建立制度制定规划，加快由组织部、乡村振兴局编制出台这类重点人才的发展制度安排。比如，目前弥渡县有“弥渡教学名师”、“弥渡名医”、“弥渡文化名家”的选拔培养工程实施办法，下一步可以制定“乡土能人”的制度。再如，目前县里有《弥渡县关于命名表彰弥渡县第一批优秀专业技术人才的决定》，有《弥渡县县级领导联系优秀专业技术人员制度》，未来可以出台对乡土能人的表彰和联系制度。此外，要成立工作专班，对制度实施成效定期评估。

（三）内生外扶结合，凸显比较优势

杠杆的原理就是以通过支点的设置以较小的力产生较大的功。如前文所述，弥渡的人才振兴基础弱、底子薄，就是需要找到支点，杠杆发力，以较小的成本取得较大的收益。通过资料梳理和实地调研，课题组认为这个支点是内生动力+帮扶单位。所谓内生动力就是知道为什么要脱贫、为什么要振兴的信心与信念。所谓“扶贫先扶志”，这个“志”就是弥渡实现人才振兴和乡村振兴的根与魂。但是，乡村振兴不是单打独斗，中央部署帮扶结对的目的是以帮扶单位的优势资源更好地转化内生动力，引导本土人才干事热情到合适的转手与平台，内外互补，加快实现乡村振兴。目前，弥渡的帮扶力量主要是以北京大学、方正证券等单位。以北京大学为例，该校通过其在教育资源上的优势，通过开办讲座、设立专家工作站、研究生支教、暑期夏令营、干部挂职等形式为弥渡带来了大量高质量的人才，部分以轮岗的形式长期“驻扎”弥渡，比如支教老师、挂职干部等，有效地提高了弥渡县人才活力和质量。下一步，弥渡县要继续用好北大、方正等

支点，巧用杠杆，撬动资源。比如，北大有庞大的校友资源，不少校友也是有成就的企业家、媒体人、公益人，弥渡可以与北大定期举办论坛、也可邀请企业把年后放在弥渡举办，邀请媒体人推介弥渡农产品等。总之，弥渡要积极主动构思，而不是被动承接一波波的考察团、调研队，争取拓展“朋友圈”，积累人脉。

此外，现在是“眼球经济”快速发展的时代，注意力是最稀缺的资源。如何吸引注意力，引入流量一定程度上关系的弥渡人才工作的成效。看得见的成绩才是成绩，能转化的优势才是优势。弥渡是“东方小夜曲”之乡，居住着汉、彝、白、回、佤等 23 个民族，是“白国故地”“六诏咽喉”，民歌、花灯戏均是国家级非物质文化遗产，还有丰富的温泉资源。但是客观说，不论是文化，还是旅游，还是康养，弥渡的配套保障和支持能力都存在一定限制。弥渡代表性的特色农产品的樱桃番茄、黄瓜的发展推广也存在短板，还未能形成全国知名的果蔬品种集群。作为一个滇西边陲的脱贫县，弥渡必须打造自己的亮点，形成地理特色标志。所谓亮点不能是多而全，必须要少而精，最好集中做好一个。比如，织里童装、沙县小吃、安吉白茶。织里镇、安吉县产业结构中不会只有童装和白茶，但由于宣传的聚焦和推广，不断积累，打响了品牌，占据了全省，全国，乃至世界市场。弥渡县如能有一个产品具有类似的全国知名度和较高占有率，就能一点击破，全面开花，随之而来的必然是源源不断的人力、物流、资金流。

六、弥渡县乡村人才振兴的具体举措建议

前文从调整人才观念，本土人才优先；培育开发为主，聚焦产业重点；内生外扶结合，凸显比较优势等三方面提出了整体性的建议。具体到弥渡党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作专业人才这六类人才，本部分将结合相关材料提出具体发展举措。

党政人才。建立常态化干部人才库，重视年轻干部的培养，依据党政人才成长规律进行加压培养，加快干部成长以胜任岗位工作。加强村干部政治坚定性、农业发展等方面的培训，村干部以内育为主，培养本地人才，外引懂技术、管理的现代化人才，以配合村工作。充分发挥干部人才作用，完善挂职、帮扶、驻村干部管理办法。加大政治上和生活上的关心，对其住房、配偶工作、子女上学、看病就医等问题需要及时跟进，营造良好的氛围。

企业经营管理人才。加强政府和企业间合作，对于特定岗位需求的短缺类型

人才进行统计、规划，由双方组成小组合作，定期组织相关岗位人才招聘。加强专业培训，对于现有员工进行意愿和潜力的筛选，外聘或采用内部讲师进行专业方向的课程设计和培训，或由企业出资、政府补贴的形式将潜在人才外派培训，打造专业人才队伍。培养本地电商人才，结合当前电商产业的需求，与高职院校合作办班培养本地学生，鼓励支持组织学生到本地相关企业实践学习。出台更多优惠政策、简化人才引进手续，实行“一站式”服务、完善人才、智力、项目相结合的引进机制。

专业技术人才。对专业技术人才的精神、物质、地位、尊重程度等方面都需要重视，可以提供免费乘坐公交车、免费景区、补贴等。引智借智，借鉴高校人才智慧，开展课题合作，建立服务弥渡重点领域发展的专家咨询智库。智库要围绕支柱产业，坚持不为所有，但为所用。职称评定问题上，考虑适当采取聘用制，建议评聘分开，留住人才。鼓励专家下沉一线，可以在职务晋升、职级的评审、评先评优等方面给一些特殊的激励。比如，对弥渡文旅产业人才发展上，可联合高校开展旅游业学历继续教育项目，针对培养对象实际，建立自学为主、辅导为辅、工学结合及校企联合培养的教育机制，着力推进职业教育“1+X”证书制度特色改革，全面提升旅游业人才学历层次、技能水平和职业素养。对旅游宣传营销、旅游统计等专业程度高、人才需求大的部分领域，通过聘请专业公司开展相关业务，提升相关工作质量和水平。

高技能人才。发挥高技能领军人才在带徒传技、技能推广等方面的重要作用，给予名师带高徒的师傅一定补贴。联合本地技工学院，从在校生或毕业生中选拔少数成绩突出、有潜质、善学习的优秀技能苗子。健全职工培训制度，制定职工培训中长期规划，采取岗前培训、新型学徒培训、在岗培训等方式，提升职工技能水平。鼓励和支持社会开办各种职业技能的培训机构，对一些重要的职业培训可提供一定的资助。探索打通技能人才与专业技术人才的评价通道，符合工程系列职称评审条件的技能人才，可参加工程系列专业技术职称评审，高级工、技师、高级技师可对应申报初级、中级、高级职称。

农村实用人才。引导支持农村各类实用人才领办、创办各类农业专业合作社等新型农民合作组织，促进农村实用人才创业兴业以及人才聚合。加强农业农村、畜牧、林业、水利、科技、教育、卫生等部门统筹协作、共同努力，通过多种形

式和途径，开展对农村实用人才的开发和培养。充分重视青年的作用，吸引和培训青年参与乡村振兴工作。结合青年农村实用人才的专业和技能特点，拓展人才类别，加强培养选拔，纳入人才库，建立人才档案，实行统一动态管理。积极推动英才返乡，为乡村振兴注入人才动能。通过网上招募、个人自荐、他人推荐等方式，建立返乡人才库。重点遴选贫困村党组织书记、村委会主任、大学生村官、党员骨干以及新型农业经营主体负责人、农村创业带头人等作为培训对象，举办专题培训班，让村庄成为教室，村官成为教师，现场成为教材。

社会工作人才。鼓励支持符合条件的组织、企业和个人兴办社会工作服务机构。积极争取上级单位对民办社工机构的项目支持，指导已登记成立的民办社工机构开展各项工作，鼓励民办社工机构发挥自身优势，积极参与社会工作服务。发挥小政府大社会优势，提供更多的社会工作岗位，扩大政府购买规模，更新政府购买模式，更好地促进社会工作人才队伍建设。通过简化登记程序减少审批环节，实行直接登记等措施，降低社工行业组织和民办社工机构登记门槛。完善继续教育，对取得社会工作者职业资格的人员开展社会工作知识更新培训，不断完善知识结构，提高专业技能和综合素质。

七、具体实践活动建议

1、以弥渡国资平台公司的专业指导和党支部共建为基础，加强金融人才建设。以弥渡发展集团为重点，建议利用北京大学的学术专家资源，方正证券的行业实操经验和专业资源优势，加强党支部共建活动，强化人才培养、外出交流、业务指导、资源共享等工作，在交流中成长，在实际工作咨询中提升金融能力，帮助弥渡打造一支本土的金融人才队伍。

2、依托外部帮扶资源，建设弥渡县乡村振兴培训基地。建议与北大进一步加强合作，在此前举行弥渡讲坛、专题培训的基础上，改造活化利用弥渡县城闲置的城隍庙、西河观等古建筑，打造集教育培训、会务展演、文化交流为一体的乡村振兴培训基地。由北大继续教育学院牵头，联合弥渡县委党校和行政学校，组建实体化的运营管理团队，针对弥渡县党政管理人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农、村实用人才和社会工作人才，扩散至附近州县，分人群、类别、需求组织专门培训，配置相应的师资和课程，坚持理论学习与实践操作相结合，提高培训的针对性、实用性和实效性。

3、建设城市读书空间和乡村图书室，提升城乡居民的文化素养，培植人才脱颖而出的厚土。建议继续与帮扶单位等外部资源合作，在弥渡县城，建设城市读书空间，在具备条件的村镇建设乡村图书室，形成弥渡市民和村民新的网红打卡地，并组织志愿者开展形式多样的读书公益活动，满足城乡群众的读书需求，带动形成爱读书、爱学习的良好社会氛围，鼓励城乡群众自主学习科学文化知识，并调研群众的专业技术培训需求，开展针对性的培训活动。

4、在前期北京大学和方正证券帮扶基础上，充分利用国家教育部指定的北大托管弥渡一中政策，加强高中骨干教师选拔培养，提升高中教师能力水平，扭转弥渡教育局面，为弥渡人才培养开辟源头活水。

2022年弥渡一中“博雅自强班”高考取得较好成绩，较大地提振了学生家长和社会面的信心，新学年招生有重大进步。为加强高中骨干教师培训，2022年方正证券与教育部学生素质发展中心、中国乡村发展基金会合作，实施了方正证券教师教研提升项目，对组织全国名师团队对包括弥渡县在内的5个县高中高三年级骨干教师组织进行专题培训，提高教师的教学能力，提升高中教育水平。建议弥渡充分利用项目机遇，加强与方正证券沟通，认真组织好项目的实施，并及时总结经验、征求被培训教师的意见建议，促进项目取得更好的实效。2022年教育部又出台了由北京大学托管弥渡一中的政策，建议弥渡抢抓机遇，充分挖掘潜力，在前期博雅自强班，骨干教师培训的基础上，进一步探索选拔、培养、提升高中教育教学水平的方法，促进早日实现教育振兴乡村。

鸣谢：本研究系由云南省大理白族自治州弥渡县主要领导同意，在县委组织部、人力资源和社会保障局、乡村振兴局等单位，新街镇、寅街镇、弥城镇等地负责同志的支持下撰写完成，在此表示感谢！本报告纯属学术探讨，用作内部研究，如有不同意见欢迎交流。

子报告

方正证券弥渡人才帮扶工作介绍

在乡村振兴阶段，方正证券紧跟党和国家的战略调整和中国证监会具体要求。2021年公司按照《中共中央国务院关于实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的意见》和中国人民银行、证监会等六部委发布的《关于金融支持巩固拓展脱贫攻坚成果，全面推进乡村振兴的指导意见》，积极响应中国证券业协会《巩固脱贫攻坚成果，接续推进乡村振兴倡议》，编制完成了《响应中国证券业协会倡议，参与乡村振兴》的工作方案。

习近平总书记指出，要从产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴、组织振兴五个方面，统筹推进乡村振兴战略。五个振兴，人才振兴是关键。为此，方正证券结合自身智力资源优势，在乡村振兴工作中，着力聚焦人才振兴，以人才振兴带动其他振兴。通过公益项目，发掘、培养、汇聚各界人才，开展“光合汇”乡村振兴行动。在具体实践中，以教育帮扶为手段，选取乡村教育和人才建设中的短板、弱项，“志智双扶”，在帮扶县开展“五个一”公益项目，即：资助一个自强班；培养一批教师骨干；培训一批乡村振兴领头人；建立一个“光合汇”乡村社区文化空间载体；共建一个党支部，为乡村教育和乡村人才建设添砖加瓦。具体到弥渡，主要做了一下几个方面的探索：

（一）资助“博雅自强班”，助力弥渡县人才振兴

2018年方正证券联合北京大学研究生支教团，在弥渡一中成立“博雅自强班”，于2018年8月开始招生。迄今为止，已经累计投入120万元，资助4届，共计200人，班级学生德智体美劳全面发展，考试成绩高于年级普通班50-60分。2021年，方正证券在弥渡县《关于加快普通高中教育发展的意见》指导下，支持县里引入社会资源，补强教师力量，进一步增强了博雅自强班办学实力。连续三年支持弥渡博雅自强班学生开展北京游学活动，公司领导亲自接待，并分享各自成长故事，包括公司党委书记、董事长施华、执委会主任何亚刚、合规总监孙斌、首席人力资源官吴珂、副总裁兼方正证券汇爱公益基金会理事长熊郁柳等都亲自参与接待和交流分享。这些活动，开拓了自强班学子的视野，极大的鼓舞了弥渡学子学习的热情。

（二）“请进来”与“走出去”结合，让资本市场走进帮扶县

在扶贫工作中，方正证券确定了“授人以渔”、长效帮助结对帮扶县的发展思路，方正证券坚持“理论与实战相结合”，以“一切改变从思想开始”为理念，通过教育帮扶，提升贫困地区领导干部、企业家、群众的金融知识和运用金融工具的能力，达到“扶贫先扶智，致富奔小康”的目标。

邀请专家走进帮扶县，为政府干部、企业家授课。方正证券积极宣讲如何对接资本市场的知识和方法、政策红利，同时也为当地居民、在校学生授课，宣讲防范金融风险以及诈骗等金融知识，以提高贫困县运用金融工具的意识 and 能力。4 年来，方正证券已邀请了近 60 位公司领导和业务专家，包括弥渡在内，开展了 46 场资本市场培训，接受培训成员达 5000 余人，并且形成了省、市、县三级联动的机制，从而让贫困地区更多的领导干部和企业家能够参与学习，使他们开阔视野、开拓思路，从县政府、县企业家的角度思考如何实现与资本市场对接，如何实现金融助力巩固脱贫攻坚成果和乡村振兴。此外，方正证券还邀请了近 400 名公益讲师，举办了 121 场金融教育活动，惠及居民和高中学生近 2 万人。除了学习培训之外，方正证券与中证报价联合举办了三场帮扶地区投融资路演会，43 家来自贫困地区的企业和超过 300 家投资机构积极参与，有效提升了企业利用多层次资本市场对接各种资源的水平与能力。

邀请干部“走出来”看世界。结合县域产业发展需求，方正证券邀请被帮扶县领导干部和企业参加“金融工具服务实体经济研讨会”，并赴“绿水青山就是金山银山”理念诞生地浙江安吉县考察学习；协调组织被帮扶县 10 余位领导干部前往“脱贫攻坚先进县”河南新县、兰考县学习脱贫攻坚和乡村振兴经验；组织被帮扶县干部参加北京大学智力帮扶国家级贫困地区市县领导干部研修班等。

（三）干部挂职，打造懂金融的干部队伍和懂管理的企业家队伍

方正证券建立了与帮扶县干部“双向交流”，派出挂职干部在帮扶县开展工作，在工作中向当地干部及企业家讲解投资银行、债券发行、产业投资基金等金融实操知识，加深他们对资本市场的理解，为当地培养一批“带不走”的、懂金融的干部和懂市场的企业家。同时，方正证券还建立了公司挂职期满干部作为县域经济发展顾问的长效机制，继续为帮扶县提供综合金融服务。2018 年至 2020 年，方正证券派出了云南分公司总经理郭洪亮担任弥渡县政府党组成员、副县长，

帮助弥渡对接资本市场和金融机构，帮助弥渡县整合平台公司，合并成立弥渡发展集团。

（四）“党建+公益”，加强人才交流，持续培养本土金融干部

方正证券积极探索党建引领的帮扶县人才支持模式，采用“党建+公益”的模式，选择方正证券的分支机构党支部和帮扶县党支部进行党支部共建，在党支部共建中实现资源共享、信息互通，利用方正证券党支部智力资源优势，促进帮扶地区党支部金融专业能力建设，从而促进帮扶县人才振兴。如方正证券以云南分支机构为基础的党支部与弥渡发展集团党支部结对，开展党支部共建活动，联合资助弥渡勤劳村的教育帮扶活动，同时进行融资业务交流，将业务和公益融合在党建中，使群众有获得感，党员交流同频共振，在解决实际问题中，业务能力互相提升。

附件

弥渡县座谈访谈提纲

经县委主要领导同意，在县委组织部、乡村振兴办等部门的支持下，北京大学弥渡帮扶调研组会同方正证券股份有限公司（简称“课题组”）拟对乡村振兴中的人才振兴问题进行研究。为更好了解实际情况，搜集一手数据，课题组拟与相关同志座谈访谈。谈话内容将会严格保密，并做匿名化处理，调查结果将仅用于本研究。

性别		民族		工龄	
单位及职务					
1. 请介绍一下您现在的工作与乡村振兴或人才工作的关系？					
2. 基于您的实际工作经历和观察思考，您认为弥渡乡村振兴的优势和劣势是什么？弥渡人才发展的优势和劣势是什么？					
3. 请您列举 2-3 条弥渡县在乡村振兴或人才工作上的举措（或制度文件）					
4. 您认为弥渡县在乡村振兴或人才工作上最具创新性或实效性的举措是什么？（如能举出具体例子更好）					
5. 相比于大理其他县，您知道弥渡有什么创新性或差异性的举措吗？					
6. 据您了解，云南或大理有哪些县区或单位的人才振兴举措可供弥渡借鉴？					
7. 您会对弥渡县乡村振兴中的人才现状打几分？对弥渡县人才振兴的工作成效打几分？您对弥渡县人才振兴的乐观度如何？（满分均为 10 分）					
8. 对于北京大学、方正证券等帮扶单位，您有什么建议？对课题研究有什么建议？					