

分类号
U D C

密级
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

论文题目 临洮县乡村人才振兴面临的挑战与
优化路径研究

研究生姓名: 李海燕

指导教师姓名、职称: 庞庆明 教授

学科、专业名称: 马克思主义理论、马克思主义中国化研究

研究方向: 马克思主义中国化与当代研究

提交日期: 2024年05月23日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 李海燕 签字日期： 2024年6月3日

导师签名： 庞庆明 签字日期： 2024.6.3

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意”/“不同意”）以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 李海燕 签字日期： 2024年6月3日

导师签名： 庞庆明 签字日期： 2024.6.3

Study on revitalization and optimization paths of rural talents in Lintao County

Candidate : Li Haiyan

Supervisor: Pang Qingming

摘要

农业农村是国家经济发展的稳固基石与坚强后盾。党的十九大提出了乡村振兴战略，并强调了按照“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的总要求来推进乡村振兴。这一战略的核心目标是推动农村经济社会全面进步，着力提升农民的生活品质，实现农村的持久而稳定的发展。在这一进程中，人才作为一种不可或缺的重要资源，不仅是引领乡村产业、文化、组织、生态等多方面发展的核心力量，更是农业农村持续发展的坚实保障，推动着乡村振兴战略的实施和深化。

临洮县拥有马铃薯、蔬菜、百合、中药材、花木、养殖等六大特色优势产业，这些产业的发展不仅丰富了当地的经济结构，也为乡村振兴注入了强劲动力。然而，正是由于其产业的多样化，临洮县在乡村人才的培养和留用方面所面临的挑战也更为复杂和多元。研究发现，临洮县存在人才进出不平衡、人才开发不充分和人才配置不合理等问题。如何解决人才瓶颈，实现人才振兴，进而激发经济活力成为临洮县当下亟需解决的重点问题。

研究乡村人才振兴不能只关注人才本身，要结合经济、社会和文化等其他因素综合考虑。临洮县乡村人才问题产生的原因不仅在于人才引育留机制不到位，而且还与乡村经济发展根基弱、公共服务均等化落地缓、乡村价值观念影响深有关。要高质量推进人才振兴，必须精准把握人才振兴与产业振兴、文化振兴等之间的紧密关系，多方发力，共同为人才营造良好的生活与发展空间。通过完善人才引育留制度，夯实乡村经济发展基础，改善乡村传统价值观念，提升社会公共服务保障，不仅要外部人才引进来，本土人才培育好，更要让人才留得住、发展好。

关键词：乡村人才 乡村人才振兴 人才开发

Abstract

Agriculture and rural areas serve as the solid foundation and strong support for national economic development. The 19th National Congress of the Communist Party of China proposed the strategy of rural revitalization, emphasizing the promotion of rural revitalization in accordance with the overall requirements of "prosperous industries, livable ecology, civilized rural culture, effective governance, and affluent life". The core objective of this strategy is to comprehensively advance rural economic and social progress, enhance the quality of life for farmers, and achieve sustained and stable rural development. In this process, talent serves as an indispensable and crucial resource. It is not only the core force leading the development of rural industries, culture, organizations, and ecology, but also a solid guarantee for the sustainable development of agriculture and rural areas, driving the implementation and deepening of the rural revitalization strategy.

Lintao County in Gansu Province boasts six major industries with distinct advantages: potatoes, vegetables, lilies, traditional Chinese medicinal materials, flowers and trees, and animal husbandry. The development of these industries has not only enriched the local economic structure but also injected strong momentum into rural revitalization. However, due to the diversity of its industries, Lintao County faces more complex and diverse challenges in cultivating and retaining rural talents. Research has revealed issues such as unbalanced talent inflow and outflow, inadequate talent development, and

unreasonable talent allocation in the county. Addressing the talent bottleneck, achieving talent revitalization, and stimulating economic vitality have become urgent issues that Lintao County needs to address.

Studying rural talent revitalization cannot solely focus on talent itself but must also consider other factors such as the economy, society, and culture comprehensively. The reasons for the rural talent issues in Lintao County are not only due to inadequate mechanisms for attracting, cultivating, and retaining talent but also related to the weak foundation of rural economic development, the slow implementation of equalization of public services, and the profound influence of rural values. To promote talent revitalization with high quality, it is necessary to accurately grasp the close relationship between talent revitalization and industrial revitalization, cultural revitalization, and other aspects. Through coordinated efforts from multiple parties, a favorable living and development space for talent should be created. This involves improving the system for attracting, cultivating, and retaining talent, strengthening the foundation of rural economic development, reforming traditional rural values, and enhancing social public service guarantees. The goal is not only to attract external talent and cultivate local talent but also to ensure that talent can stay and thrive.

Keywords: Rural talents; Revitalization of rural talents; Optimized pathways; Talent development

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景、目的及意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究目的.....	2
1.1.3 研究意义.....	3
1.2 国内外研究现状.....	4
1.2.1 国外研究现状.....	4
1.2.2 国内研究现状.....	5
1.2.3 研究述评.....	9
1.3 研究思路与方法.....	10
1.3.1 研究思路.....	10
1.3.2 研究方法.....	11
1.4 主要创新点与不足.....	11
1.4.1 主要创新点.....	11
1.4.2 不足之处.....	12
2 乡村人才振兴概述	13
2.1 核心概念.....	13
2.1.1 乡村人才.....	13
2.1.2 乡村人才振兴.....	14
2.2 乡村人才振兴的理论概述.....	15
2.2.1 资源配置论.....	15
2.2.2 实践育人论.....	18
2.2.3 人才结构优化论.....	18
2.2.4 社会嵌入论.....	20
3 临洮县基本情况及乡村人才振兴概况	22
3.1 临洮县基本情况概述.....	22
3.1.1 基本情况.....	22

3.1.2 经济社会发展状况.....	23
3.2 临洮县乡村人才振兴现状.....	24
3.2.1 乡村人才振兴的优势条件.....	24
3.2.2 乡村人才振兴的具体举措.....	27
3.2.3 乡村人才振兴取得的成果.....	30
4 临洮县乡村人才振兴面临的挑战.....	33
4.1 人才进出不平衡.....	33
4.1.1 外部人才引进困难.....	33
4.1.2 本土人才外流严重.....	34
4.2 人才开发不充分.....	35
4.2.1 人力资本投入不充足.....	35
4.2.2 人才培养管理不到位.....	36
4.3 人才配置不合理.....	37
4.3.1 高学历人才占比小.....	37
4.3.2 专业技术人才匮乏.....	38
4.3.3 高级职称人员年龄普遍较大.....	39
4.3.4 科研带头人员紧缺.....	39
5 临洮县乡村人才振兴面临挑战的原因分析.....	41
5.1 人才引育留机制不到位.....	41
5.1.1 人才引进后续扶持不足.....	41
5.1.2 本土人才培育机制不健全.....	41
5.1.3 人才留用激励保障机制不完善.....	42
5.2 乡村经济发展根基弱.....	43
5.2.1 乡村产业基础不牢固.....	43
5.2.2 特色产业发展不成熟.....	44
5.2.3 产业链体系尚不完整.....	45
5.3 乡村价值观念影响深.....	46
5.3.1 涉农职业选择偏见深.....	46
5.3.2 人才走出去观念强烈.....	47

5.3.3 农民的主体意识不强.....	48
5.4 公共服务均等化落地缓.....	49
5.4.1 城乡教育资源不均.....	49
5.4.2 乡村医疗水平不高.....	50
5.4.3 乡村养老保障不够.....	50
6 临洮县乡村人才振兴的优化路径建议	53
6.1 完善人才引育留制度.....	53
6.1.1 细化人才引进后续措施.....	53
6.1.2 优化本土人才培育机制.....	54
6.1.3 强化人才留用激励保障机制.....	55
6.2 夯实乡村经济发展基础.....	56
6.2.1 筑牢乡村产业基础.....	57
6.2.2 壮大乡村特色产业.....	58
6.2.3 完善乡村产业链体系.....	59
6.3 转变乡村传统价值观念.....	60
6.3.1 消除涉农职业选择偏见.....	60
6.3.2 引导青年返乡就业创业.....	61
6.3.3 强化农民的主人翁意识.....	62
6.4 提升社会公共服务水平.....	63
6.4.1 优化城乡教育资源配置.....	64
6.4.2 提升农村医疗卫生水平.....	65
6.4.3 健全农村养老保障体系.....	66
7 结语	68
参考文献	70
致 谢	77

1 绪论

1.1 研究背景、目的及意义

1.1.1 研究背景

在乡村振兴的五大核心要素中，人才要素占据着举足轻重的地位。作为汇聚人才资源的基石，它不仅是实现以人民为中心发展思想的关键所在，更是与国家整体发展理念及目标紧密相连的重要纽带。简而言之，人才在乡村振兴中扮演着特殊且重要的角色，他们凭借卓越的领导力和推动力，在乡村建设中发挥着核心作用，肩负着不可替代的重要职责和使命。

然而，由于自然、地理、历史、文化和发展等多重因素的长期交织影响，我国农村地区普遍面临着“农民老龄化”“农业边缘化”和“农村空心化”等严峻挑战。这些问题导致了外引人才引不来、本土人才留不住用不好，进而使得乡村人才资源变得匮乏。与此同时，传统农民对土地的依赖正在逐渐减弱，加之城市优越空间资源的吸引，在城乡二元结构的背景下，大量农村劳动力和精英人才选择流向城市，进一步加剧了农村发展在人才支撑上的不足。乡村人力资本的积累日渐式微，乡村人才发展的滞后已成为制约我国现代化建设的关键因素之一。如何制定更为有力的人才政策，以推动乡村振兴，显得尤为关键和迫切。因此，必须重视人才振兴的有效模式和机制。要通过实践与探索，建立一种能够充分发挥人才在乡村振兴中作用的机制，从而激发人才的创新精神和创业热情，为乡村的经济发展和进步做出积极贡献，确保实现乡村高质量发展。

为缩小城乡发展差距，实现共同富裕的宏伟目标，中央将乡村振兴确立为三农工作的核心抓手。《乡村振兴战略规划（2018-2022年）》和《关于加快推进乡村人才振兴的意见》等文件的相继出台，不仅彰显了党和国家始终将“三农问题”置于工作重中之重的战略地位，也为新时代乡村人才的振兴提供了明确的指导方向。党的二十大报告更是明确提出“全面推进乡村振兴”的目标要求与政策安排，特别强调了要扎实推动乡村人才振兴，为实现乡村振兴注入强大动力。中央关于乡村人才振兴的政策在地方得到了深入实施与积极响应。本论文以甘肃省临洮县作为研究对象，主要是基于以下考量：

一方面，临洮县城市定位明确且独具特色。该县距离甘肃省会兰州市市区

80 公里，素有兰州“南大门”和“后花园”之美誉，更是“兰白经济区”内的重要节点城市。这一独特的地理位置和战略地位，使得临洮县在区域发展中具有不可替代的作用。

另一方面，临洮县在产业融合发展方面表现突出。穿城而过的洮河水不仅为工业和农业提供了宝贵的水资源，还为地方经济发展注入了强大活力。同时，国家现代农业产业园的建设为临洮县带来了显著的经济与社会效应，而深厚的洮砚文化和马家窑文化更为该县未来的发展奠定了坚实的文化基础。

然而，尽管临洮县在经济、政治、文化、社会和生态等各方面都具备良好的发展条件与优势，其乡村发展却仍显缓慢。特别是人才数量的短缺和质量的不足，已成为制约临洮县经济社会快速发展的关键因素。因此，深入探讨临洮县乡村人才振兴问题，不仅有助于为当地人才的高质量发展提供理论支持和实践指导，还能为甘肃省乃至全国其他地区在乡村人才建设方面提供宝贵的经验借鉴与启示。

1.1.2 研究目的

一是为乡村人才引留用工作提供一定的理论支撑。本论文将深入探究新时代中国资源配置论、实践育人论、人才结构优化论、社会嵌入论等等核心理论，对乡村人才振兴的理论基石进行全面的梳理与解读。通过对这些理论的深入分析和研究，期望能够精准地把握乡村人才振兴所面临的挑战与困境，进而探寻出有效的解决策略与路径。同时，论文将采用理论与实证相结合的研究方法，为乡村人才振兴工作提供更加科学、系统的理论支持和实践指导，助力地方在人才引进、培养、留用等方面取得更为显著的成效。

二是为临洮县的乡村人才引留用工作提出切实有效的政策建议。目前临洮县乡村人才振兴面临着人才进出失衡、人才开发不充分和人才配置不合理的挑战，这些问题成为制约乡村振兴战略顺利实施的关键因素。因此，论文以乡村振兴战略为背景，从人才振兴理论与实证结合角度分析临洮县乡村人才振兴工作中面临的挑战和原因。在此基础上，结合临洮县实际情况，提出完善人才引育留制度、夯实乡村经济发展基础、转变乡村传统价值观念、提升社会公共服务水平等具体建议。这些建议旨在为临洮县乃至更广泛地区提供有益的参考，为乡村人才振兴工作提供科学指导。

1.1.3 研究意义

1.1.3.1 理论意义

一是为促进农业农村现代化提供一定的理论参考。作为乡村振兴战略的核心驱动力，人才在推进农业现代化过程中发挥着不可或缺的作用，是推动农业农村现代化的关键所在。从社会主要矛盾出发，找出当前临洮县乡村人才振兴面临的挑战，探寻其原因及对应的优化路径，不仅能为临洮县顺利推进乡村振兴工作提供一定的理论指导，同时也对我国乡村人才和乡村现代化发展具有参考价值。此外，该研究还能为学术界探讨农业农村现代化问题提供一定的学术参考，有助于深化对相关领域的理解与研究。

二是为丰富乡村人才振兴地区研究提供一定的理论参考。通过查阅相关资料发现，有关乡村人才振兴的困境研究多停留在不平衡方面，主要为人才供给与需求、人才质量与要求不平衡，而不充分方面则涉及较少。论文将对人力资本投入和人才培养管理以及人才使用方面面临的挑战进行补充分析，进一步完善相关研究。另外，论文将以临洮县为研究案例，结合地区经济文化发展水平与潜力，有针对性地提出乡村人才振兴优化路径，对丰富乡村人才振兴地区研究具有一定的理论意义。

1.1.3.2 实践意义

一是加快乡村人才引进、培育和留用，以乡村人才振兴带动乡村整体振兴。乡村发展离不开乡村人才的支撑。乡村人才对农业农村和农民的发展重要性不言而喻，所以要积极鼓励更多的乡村人才踊跃参与乡村工作，引导更多的外来人才进入乡村、本土人才返回乡村，为此，应完善人才引育留制度，努力消除制约乡村人才发展的各类障碍，为乡村人才的留用奠定坚实的保障基础，从而推动乡村人才队伍的壮大和整体素质的提升。分析临洮县乡村人才振兴面临的挑战，深挖背后的原因并提出相应的优化路径，能够为临洮县乡村人才的引进、培育与留用工作提供切实可行的对策建议，更有助于进一步缓解其乡村在吸引人才方面力度不足以及人才短缺的突出问题。

二是寻找出适合临洮县的特色乡村人才振兴道路。本研究在充分借鉴前人研究成果的基础上，对临洮县乡村的发展状况进行了全面而深入的调查与分析。深入剖析了当地人才问题中普遍性与特殊性的成因，并基于这些分析，提出了切实

可行的解决策略。旨在探索一条既符合临洮县实际又具有可持续性的乡村人才振兴之路，以期为该县乡村的全面发展提供有力的人才保障。论文建议从制度、经济、文化和社会四个方面同时发力，吸引优秀的人才进入乡村，引导外出人才返回乡村，加强本土人才开发培育，营造人才留用的良好发展环境，期冀为临洮县乃至我国人才振兴工作有所裨益，助力乡村振兴战略在全国范围内的深入实施。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外研究现状

尽管国外关于乡村人才振兴的专门论述较为稀缺，尚未形成专门的乡村人才与乡村人才振兴概念，但自 20 世纪中期起，部分国家和地区便积极投身于乡村建设实践。学者们从乡村发展的视角出发，深入研究了农村人力资本的重要性，并探讨了如何更有效地培养和建设人才，取得了丰硕的研究成果。

第一，关于乡村发展的研究。日本学者松平守彦（1985）^①在担任大分县县知事期间，积极倡导“一村一品”运动，旨在通过发展地方工业来振兴地方经济，并吸引乡村青年人才。他提出将新产业城市建在大分县内部，以提升农业生产附加值，从而增加乡村青年的就业机会，推动县域经济的繁荣发展。另一位日本学者田代洋一（2010）^②深入研究了日本农业发展，强调培育多样化的乡村骨干人才对于农业发展的重要性。他认为，那些全身心投入家庭经营的农业者便是乡村骨干，并提出了一系列可行性建议，以支持村落农业的发展。此外，美国学者明恩溥（2012）^③对中国的乡村生活进行了深入考察，发现乡村头面人物的治理模式存在不足，但纠纷和冲突在一定程度上也促进了农业与农村的进步。

第二，关于农村人力资本的研究。20 世纪 50 至 60 年代，西方现代人力资本理论应运而生，对全球产生了深远影响。其中，美国经济学家舒尔茨和贝克尔在人力资本理论的形成方面发挥了关键作用。舒尔茨（1982）^④在《教育的经济价值》一书中，通过研究教育所蕴含的经济成分及其经济价值，强调了教育在人力资本投资中的核心地位。贝克尔（1987）^⑤则进一步探讨了学校教育和培训对人力资本形成的重要作用，并深入分析了家庭在人力资本形成中的意义。此外，

①平松守彦. 一村一品运动[M]. 石家庄: 河北人民出版社: 1985.

②田代洋一. 日本的形象与农业[M]. 北京: 中国农业出版社: 2010.

③明恩溥. 中国的乡村生活[M]. 北京: 电子工业出版社: 2012.

④舒尔茨. 教育的经济价值[M]. 长春: 吉林人民出版社: 1982.

⑤贝克尔. 人力资本[M]. 北京: 北京大学出版社: 1987.

亚当·斯密（2023）^①和约翰·穆勒（2023）^②等经济学家也对人力资本进行了深入研究，强调了劳动力在经济进步中的重要作用，并将人力资本视为国民财富的重要组成部分。

第三，关于人才的培养与建设的研究。舒尔茨（1990）^③通过研究美国农业现状认为，农业生产产值的增加和农业生产率的提高得益于人才知识和技能的提升。他强调发挥人才的知识技能对推动农业现代化建设的重要性。罗森科特认为农村地区长期缺乏农业技术人员和教育工作者，这对农业发展构成了挑战。因此，加大农业农村教育的投资，提高农村人才的稳定性，对于缓解农村人才短缺至关重要。伊尔朗提出，提升乡村人才的教育水平有助于提高劳动生产率，进而提升农民收入水平。格罗宁格则比较关注发展中国家在提升生产力过程中可能牺牲的长期系统弹性问题，并强调外部投资在解决农业大学人才教育问题中的作用。加西亚针对西班牙偏远农村地区的人口老龄化问题，提出吸引受过训练的青年到农村地区，以实现经济结构的现代化和多元化，同时改善住房和基础设施条件，为未来的居民创造更好的工作和生活环境。

这些研究不仅丰富了对于乡村发展、农村人力资本以及人才培养与建设的认识，也为未来的乡村建设提供了宝贵的理论支持和实践指导。

1.2.2 国内研究现状

改革开放以来，我国的工业化、城镇化的步伐不断加快，并取得了显著成就。然而农业与乡村的发展却与之形成鲜明对比，面临着凋敝困境。如何确保工业与农业、城市与乡村能够协同共进，实现共同繁荣与均衡发展，始终是党和政府、专家学者及实践工作者深入研讨的课题。特别是在乡村振兴战略提出并付诸实践以来，这一领域的研究日益活跃，展现出蓬勃生机。在人才与乡村振兴的交汇点，研究逐渐细化为四个各具特色、互补共生的主要分支，它们共同推动着乡村振兴事业不断向前发展。

第一，人才在乡村振兴中的作用。我国自古以来就深谙人才的重要性，并为此进行了不懈的探索和实践。无论是古代科举考试制度为封建统治阶级选拔贤能，

①亚当·斯密. 国富论[M]. 北京：商务印书馆：2023.

②约翰·穆勒. 政治经济学原理[M]. 北京：中国人民大学出版社：2023.

③舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京：经济学院出版社：1990.

还是近代张之洞等仁人志士提出的“人才维国势”^①观点，亦或是新中国成立后推行的大规模平民教育制度，都彰显出我国对于人才培养和选拔的高度重视。随着经济的飞速发展，我们越来越深刻地认识到，人才是推动社会进步和经济发展的核心力量。因此，在乡村振兴的道路上，同样需要充分发挥人才的作用，通过培养和引进各类人才，为乡村的全面振兴注入新的活力和动力。李博（2020）^②深入剖析了人才资源匮乏对乡村振兴的多重影响。他指出，缺乏足够的人才资源导致乡村发展失去有效主体支撑，农业生产功能逐渐弱化，以熟人社会为纽带的乡土社会结构逐渐解体，同时乡村治理能力也呈现出下降趋势。此外，高春华（2019）^③指出“领路人”“带头人”“职业人”这三类人才是推动乡村振兴战略深入实施的关键力量，储备和培育这些人才对于乡村振兴至关重要。邓斌和韦国友（2023）^④认为乡村人才振兴不仅关乎人才问题和教育问题，更是社会制度进步的体现。因此，学术界已普遍达成共识，认为积极引导和鼓励人力资本流向乡村并进行合理配置，不仅是实现“农业强”目标的必由之路，更是推动“农村美”愿景实现的关键环节，同时也是达成“农民富”目标的根本策略。这一深刻认识为乡村振兴战略的实施提供了坚实的理论支撑和宝贵的实践指导。

第二，乡村振兴中的人才困境及成因。首先，从人才数量的角度来看，农业农村人才队伍的供给远不能满足需求，现有的人才储备不能完全满足农业农村全面发展的综合需要。其次，从人才结构的角度审视，乡村振兴所需的人才结构存在明显的失衡，这种失衡不仅体现在专业领域的分布上，还反映在人才的知识结构、技能水平等方面。再次，从人才层次的角度来看，当前我国农业农村人才的整体层次相对较低，这在一定程度上限制了乡村振兴进程中智力支持的力度。这些问题的成因复杂多样，既有历史遗留问题，也有现实发展中的挑战，还有制度安排上的不足。李志和谢梦华（2023）^⑤指出乡村人力资源虽然数量庞大但质量不高，结构失衡等问题突出。同时，城乡发展不协调、乡村人才培养和激励机制不健全等因素也是导致人才困境的重要原因。一些学者还以具体地区为研究对象，

①张之洞. 劝学篇[M]. 广西: 广西师范大学出版社: 2008.

②李博. 乡村振兴中的人才振兴及其推进路径——基于不同人才与乡村振兴之间的内在逻辑[J]. 云南社会科学, 2020, No. 236(04): 137-143.

③高春华. 用好“三种人才”开创乡村振兴新局面[J]. 人民论坛, 2019, No. 646(28): 76-77.

④邓斌, 韦国友. 乡村人才振兴的制度性建设[J]. 社会科学家, 2023, No. 310(02): 136-140.

⑤李志, 谢梦华. 人力资源服务助推乡村振兴发展研究——基于实现共同富裕目标视角[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2023, 29(02): 286-298.

如李永辉（2020）^①对四川省仁寿县、徐峰（2022）^②对山东省、单大超（2023）^③对大连市乡村人才振兴进行了深入的案例分析。他们通过实证研究，探讨了这些地区在乡村人才振兴过程中遇到的人才困境及其成因，并提出了相应的解决路径。这些研究为论文研究乡村振兴中的人才困境提供了宝贵的思路和参考。

第三，国内乡村人才振兴的相关经验与启示。贾冀南（2022）^④将乡村人才划分为农村电商人才、乡村教师人才、乡村医生人才、基层干部人才、乡村农业人才五种类型，并通过相应的案例提出乡村人才振兴经验，为河北省开展乡村人才振兴工作提供多渠道引进人才、构建农村实用人才培养体系、实施乡村人才待遇提升计划等启示。黄文汇（2023）^⑤基于不同人才类型，分别归纳了长沙在乡村产业人才振兴方面的独到之处、铜陵市在乡村公共服务人才振兴上的成功实践、合肥市在乡村治理人才振兴上的创新经验，以及纸坊在农业农村科技人才振兴方面的典型案例。通过对这四类人才振兴工作的深入剖析，他提炼出了一系列具有启示意义的经验总结。邱文武（2021）^⑥对江西、山东德州、内蒙古呼和浩特、安徽阜南县、甘肃金塔县等地的人才振兴实践进行了系统总结，从中汲取了宝贵经验。田书芹和王东强（2020年）^⑦针对乡村人才振兴进行了全面而深入的多案例研究，他们从治理需求、治理路径、治理方式及治理手段等多个维度进行了细致的分析。该研究主要聚焦于浙江的“湖州模式”、湖北的“咸宁模式”以及重庆的“永川模式”，这三个模式各具特色，且在推动乡村人才振兴方面取得了显著成效。高洵（2023）^⑧总结了陕西省、浙江省和湖南省的农村实用人才队伍建设的经验做法，得出农村人才队伍建设需强化政府领导重视，发挥实用人才作用、多样化宣传，树立典型模范等启示。

第四，如何培养、引进人才服务乡村振兴。部分学者着重强调本土人才培养的重要性。他们认为虽然外部人才的引进能够短期内迅速增强农村的人才储备，但长远来看，要想真正激发农村的内在活力，推动农业向高质量发展迈进，并实

①李永辉. 新时代我国普通乡村人才振兴问题研究[D]. 西南财经大学, 2020.

②徐峰. 山东省乡村人才振兴现状及路径选择研究[D]. 山东农业大学, 2022.

③单大超. 大连市乡村人才振兴策略研究[D]. 大连海洋大学, 2023.

④贾冀南. 乡村人才振兴视阈下河北省乡村人才振兴路径研究[M]. 北京: 中国纺织出版社: 2022.

⑤黄文汇. 榆林市横山区高镇乡村人才振兴问题研究[D]. 延安大学, 2023.

⑥邱文武. 石屏县乡村振兴人才队伍建设研究[D]. 云南财经大学, 2021.

⑦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(08): 66-71.

⑧高洵. 我国农村实用人才队伍建设研究[D]. 吉林大学, 2023.

现农业农村的可持续性发展,仍然需要大力培育本土人才。蒲实和孙文营(2018)^①指出,乡村人才队伍建设应立足于本土资源,深入挖掘和培养当地的乡村人才,确保人才资源得到高效利用和充分发挥。张慧泽和高启杰(2021)^②提出了“新农人”的概念,认为构建乡村人才振兴机制的关键在于确保新农人能够真正扎根农村,长期稳定地为乡村发展贡献力量。张军成(2022)^③以西北民族地区为观察点,深入探讨了本土人才在乡村振兴中的核心作用。他强调,本土人才不仅是推动乡村全面进步的“领头雁”,更是实现乡村振兴目标的主力军,对于引领乡村发展、带动乡村经济社会全面进步具有不可替代的重要作用。这些学者的观点都凸显了本土人才在乡村振兴战略中的核心地位,强调了培养、发掘和留住本土人才对于实现乡村振兴目标的重要性。

也有部分学者持有不同看法,他们认为在当前乡村人才相对不足的情况下,通过外部引进人才的方式,能够迅速为乡村振兴注入强大的推动力。这一方式被认为是快速实现乡村人才振兴的有效途径,可以有效促进乡村的发展与进步。关振国(2019)^④提出,要克服乡村振兴中引才机制不足的问题,需创新人才引进机制,包括采用“情感引才”“理性引才”和“生态引才”等方式。谢治菊和张学立(2022)^⑤聚焦于本科人才培养模式的改革与创新,旨在引导更多学生投身西部、基层和农村进行创业就业。在实践中,浙江东阳通过打出“乡情牌”“政策牌”“服务牌”“事业牌”的组合拳^⑥,成功吸引了大量在外人才回乡创业创新,为乡村人才振兴奠定了坚实的人才基础。这些学者的观点和实践案例表明,外部引进人才在乡村振兴中发挥着重要作用,有助于弥补本土人才不足,为乡村发展注入新的活力和动力。

众多学者的研究深入探讨了外部人才吸纳与本土人才培养在乡村发展中的结合作用,主张构建一种双重人才动力机制,旨在充分利用外部引进与内部培养的优势。杨帆和梁伊馨(2021)^⑦强调职业化发展对解决乡村人才困境的重要性,

①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.

②张慧泽,高启杰.新农人现象与乡村人才振兴机制构建——基于社会与产业双重网络视角[J].现代经济探讨,2021, No. 470(02):121-125.

③张军成.困境与突破:西北民族地区本土人才推动乡村振兴研究——基于G省T县的实践调查[J].兰州学刊,2022, No. 346(07):119-130.

④关振国.破除乡村振兴中人才发展的“紧箍咒”[J].人民论坛,2019, No. 633(16):66-67.

⑤谢治菊,张学立.面向乡村振兴的本科人才培养模式改革与创新[J].中国大学教学,2022, No. 388(12):15-21.

⑥浙江东阳:“筑巢引凤”人才归[J].中国人才,2019, No. 551(11):61.

⑦杨帆,梁伊馨.职业化发展:民族地区乡村振兴的人才困境与路径选择[J].民族学刊,2021, 12(04):25-32

认为无论是外部引进还是本土培养的人才,其职业发展的机会与前景都是他们参与乡村振兴的重要因素。李卓、张森等(2021)^①则从“乐业”与“安居”的角度,阐述了乡村人才回流机制的关键所在,并指出乡村人才的安居乐业是相互促进的,乐业是安居的前提,而安居又能为乐业提供保障。在此基础上,他们进一步强调人才与产业之间的良性互动对于推动乡村振兴战略有效实施的重要性,认为这是实现乡村振兴的核心动力。杨洋(2021)^②则主张通过优化人才引进机制和加强人才培养机制来构建长效的体制机制,以此来壮大和稳定农村实用人才队伍。认为这样的机制不仅能够吸引更多的人才到乡村发展,还能提升本土人才的素质和能力,为乡村的持续发展提供有力的人才保障。李海金(2023)^③在最新的研究中,提出了“外源内生”的乡村人才振兴路径。强调乡村人才振兴的实现需要同时注重外部引进和内部培养两个方面,实现农民主体性的内生机制与城乡融合发展的外源机制的有机结合。他进一步从主体、结构、动力、能力、环境等多个维度入手,深入探讨了乡村人才振兴的具体实现方式和路径。

1.2.3 研究述评

通过对国内外相关文献资料系统梳理和分析发现,乡村振兴与乡村人才振兴属于中国话语体系。国外对于该话题的研究则主要集中于乡村发展、乡村人力资本开发和如何加强乡村人才培养等方面,且研究成果丰硕,能够为论文提供良好的参考借鉴。然而,通过文献的梳理发现,国外学者在探讨乡村人才问题时,并未从深层次的经济基础、尤其是资产阶级生产资料私有制的角度出发,对无产阶级贫困的根源进行深入剖析。因此,这些研究对于解决像中国这样一个国土面积辽阔、人口众多、历史文化底蕴深厚的大国所面临的乡村人才问题,尚显不足。

国内现有的研究已经对人才的重要性及其来源等问题进行了深入探讨,并且从多个角度分析了当前乡村人才振兴所面临的挑战与优化路径。这些研究为论文的写作提供了大量有益的参考和借鉴,帮助笔者更全面地了解乡村人才振兴的复杂性和多样性。然而,尽管已有不少研究成果,但仍然存在可供扩展的空间:

一是目前关于乡村人才振兴所面临的挑战,多数研究聚焦于人才数量短缺、

+113.

①李卓,张森,李轶星等. “乐业”与“安居”:乡村人才振兴的动力机制研究——基于陕西省元村的个案分析[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2021, 38(06): 56-68.

②杨洋. 乡村振兴战略背景下农村实用人才队伍建设的现状与问题研究[D]. 山东大学, 2022.

③李海金. “外源内生”:乡村人才振兴的实现路径[J]. 人民论坛, 2023(17): 56-60.

质量参差不齐、结构失衡以及老龄化问题加剧等方面。然而，这些研究较少从社会主要矛盾的角度出发，深入剖析乡村人才振兴面临的真正挑战。乡村人才振兴不仅要解决人才数量和质量问题，更要关注人才与乡村发展需求的匹配度，以及人才在推动乡村经济、社会、文化等方面发展中的实际作用。

二是针对我国原深度贫困主要聚集地、乡村振兴难点地区的乡村人才振兴研究尚不充足。对于乡村人才振兴的具体实施策略，现有研究虽然提出了多种方案，但仍有待进一步细化和深化。例如，如何结合不同地区的实际情况，制定更具针对性的政策措施，以更有效地吸引和留住人才，仍是一个值得研究的问题。

乡村具有特殊性。不同地区的乡村在制度环境、经济基础、文化状况与社会服务水平等方面存在巨大差异。乡村人才振兴所依赖的资源禀赋和战略机遇也各有不同。因此，不同地区的乡村人才振兴还需具体问题具体分析。鉴于此，本文以临洮县为研究对象，试图对以上问题做出尝试解答。

1.3 研究思路与方法

1.3.1 研究思路

乡村人才振兴的核心在于人才引进、人才培育与人才留用三大环节。本研究的主要目标正是为这三大环节提出切实可行的政策建议。具体来说，需要明确引进和培育哪些人才，以符合乡村发展的实际需求；探索如何有效地引进和培育这些人才，确保他们能够在乡村环境中发挥最大的作用；同时，还需研究如何创造有利于人才留用的条件，使他们愿意长期扎根乡村。这些问题不仅是乡村人才振兴面临的重要挑战，也是本论文深入研究的重点所在。论文将结合临洮县实际情况，介绍临洮县乡村人才振兴采取的措施及成果，分析当前存在的问题及原因，并以临洮县人才振兴的优势条件出发，提出完善人才引育留制度、夯实乡村经济发展基础、转变乡村传统价值观念、提升社会公共服务水平等措施优化乡村人才振兴路径。其中“完善人才引育留制度”这一措施具体内容包括细化人才引进后续措施、优化本土人才培育机制、强化人才留用激励保障机制。通过以上优化路径，将会对上述问题作出相应回答，旨在充实乡村人才资源，同时确保人才能够扎根乡村，为乡村的全面发展贡献力量。这有望为我国乡村人才振兴工作提供一定的政策建议和决策参考，从而推动乡村振兴战略的深入实施。

1.3.2 研究方法

一是文献研究法。通过广泛查阅、精心收集和系统整理与乡村人才振兴相关的文献书籍资料，构建起了研究的基础认知框架。同时，利用网络数据库资源，深入了解了国内外在乡村人才振兴和乡村人力资本开发领域的最新研究成果和进展动态，为研究工作提供了有力的支撑和参考。将国内外有关研究进行分析总结，归纳出可供临洮县乡村人才振兴参考借鉴的经验，为后续研究奠定扎实基础。

二是比较分析法。选择具有可比性的案例，分析东西部地区乡村人才振兴的不同做法。在共同富裕背景下，归纳东西部乡村人才队伍建设现存问题的个性与共性，有力把握乡村人才振兴的规律，借鉴其他地区乡村人才振兴相关经验，立足甘肃省情，把握发展机遇，提出适合省情的人才振兴道路。

三是调查法。在文献研究和比较分析基础上，对临洮县乡村人才振兴相关企业、政府部门、相关乡村人才进行调查、访谈。调研临洮县乡村人才振兴现状，切实了解乡村人才振兴过程中的工作难点。通过调查提升研究结论的可行性，从而为推进乡村人才振兴提供科学有效的对策与建议。

1.4 主要创新点与不足

1.4.1 主要创新点

主要创新点为研究观点创新。一是乡村人才振兴与乡村振兴并不是两个孤立的系统，而是具有相互作用的互动关系。乡村人才振兴对于推动乡村振兴至关重要，而乡村振兴也可以反过来促进乡村人才振兴。这种相互关联的关系体现了“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局在农业农村领域的具体体现。其中，“五位一体”总体布局强调了乡村产业振兴、文化振兴、组织振兴和生态振兴与乡村人才振兴之间的紧密联系和相互促进。鉴于这一背景，论文将围绕制度、经济、文化、社会四个关键维度，对临洮县的乡村人才振兴工作展开深入的分析研究，以期更全面地揭示临洮县在乡村人才振兴方面所取得的成效、面临的挑战，以及未来可行的发展路径。

二是在乡村人才振兴的研究中，本文采取外引和内培两条并行路径，聚焦于人才引进、人才培育和人才留用三个关键环节进行深入分析。与以往研究相比，本文将资源配置论、实践育人论、人才结构优化论、社会嵌入论等理论作为理论

基础进行分析，并将社会主要矛盾融入乡村人才振兴的相关探讨中，指出临洮县人才振兴工作当前面临的主要挑战在于人才进出不平衡与人才开发不充分两个方面。为了全面解析这些挑战，本文进一步从制度、经济、文化、社会四个方面挖掘其原因，并提出针对性的优化路径，旨在为解决临洮县人才振兴工作中存在的问题提供实践指导。这些优化路径不仅有助于推动临洮县乡村人才振兴工作的深入发展，也为其他地区开展类似工作提供了有益的参考和借鉴。

1.4.2 不足之处

一方面，由于个人理论水平有限，以及在资料和数据收集过程中受到客观因素的制约，加上实证统计能力的不足，使得对于部分问题的阐述尚不够充分，需要在未来的研究中进一步深入。此外，对乡村人才振兴问题的认识深度和理论把握程度还有待提高，论文的写作水平也有待进一步提升。

另一方面，本文的研究主要基于临洮县乡村人才的调查数据，所提出的对策建议也主要适用于临洮县。然而，考虑到我国各地区乡村经济发展情况和资源禀赋的差异，乡村人才振兴的实际状况也存在较大差异，各地针对乡村人才振兴的政策也各不相同。因此，未来的研究应进一步扩大研究范围，探索其他省份在乡村人才振兴领域所面临的问题以及积累的优秀经验，以增强研究结果的推广性和实用性。

2 乡村人才振兴概述

2.1 核心概念

2.1.1 乡村人才

乡村人才，是指在空间上与乡村紧密相连，在个人素质上拥有乡村生产、经营、服务、科技及社会治理等领域的相关知识和技能，且具备引领乡村经济社会发展能力的个体。他们是乡村发展的中坚力量，通过自身的努力和贡献，为乡村的繁荣与进步发挥着不可替代的作用。

2.1.1.1 人才的类型

从人才的来源来看，乡村人才可分为在乡人才、返乡人才和下乡人才三种类型。在乡人才是那些自小生长在乡村且长期未离乡的人才，他们是乡村人才队伍的核心力量；返乡人才则是那些在外工作或学习后选择回到乡村，并为乡村建设贡献力量的人才，其中不乏返乡大学生、退伍军人和农民工等群体；而下乡人才，指的是那些虽身居城市，却积极投身于乡村振兴建设，通过智力、资金、社会资本等要素的投入，为乡村发展贡献力量的人才。2021年，《关于加快推进乡村人才振兴的意见》对乡村人才的类型进行了清晰且明确的划分，为乡村人才的精准引进、培育与留用提供了有力的政策指导。将乡村人才主要划分为以下几种：

一是农业生产经营人才。可进一步细分为生产型与经营型两类。生产型人才专注于农业的实际操作，如种植、养殖、捕捞和加工等；而经营型人才则更侧重于农业的商业运营，如家庭农场经营者、龙头企业经营者和农民合作社的领导者，他们都是推动农村发展的关键力量。

二是农村二三产业发展人才。这类人才具备专业知识和专门技能，是乡村中能力和素质较高的劳动力。这其中包括农村创业创新的领军人物、农村电商的专业人才以及具备传统手艺的乡村工匠。

三是乡村公共服务人才。这些人才不仅具备丰富的专业知识，还拥有出色的服务能力。他们在乡村教育、文化、卫生等社会事业中扮演着举足轻重的角色，包括乡村教师、卫生健康工作者、文化旅游体育人才以及专注于乡村规划建设的专业人才。

四是乡村治理人才。他们承担着乡村社会管理和协调的重要职责，致力于推

动乡村社会的和谐稳定。其中，乡镇党政干部、村党组织负责人、大学生村官、农业经营管理人才以及法律专业人才等，均在乡村治理中发挥着核心作用。

五是农业农村科技人才。这些人才通常拥有大专及以上学历或中级及以上技术职称，并且可能参加过专门的农业科技培训。他们包括高科技领军人才、科技创新人才、科技推广人才以及科技特派员，他们的专业知识和技术为乡村的农业现代化提供了有力支撑。

2.1.1.2 乡村人才的特点

一是鲜明的时代性。在当代中国现代化建设的宏伟征程中，特别是在深入实施乡村振兴战略的大背景下，“乡村人才”这一群体被赋予了鲜明的时代烙印。他们不仅是乡村发展的主力军，更是推动农业现代化、农村繁荣和农民增收的重要力量。

二是突出的专业性。乡村人才在科技知识、劳动技能、经营素质以及管理经验等方面，相较于传统农民展现出了更高的专业化水平和文化素质。他们凭借深厚的专业知识和技术能力，在农业生产、社会治理、教育医疗等多个领域发挥着举足轻重的作用。

三是强大的带动性。乡村人才不仅能够凭借自身专长推动乡村发展，更能够紧跟时代步伐，创造性地运用网络平台和新媒体工具等现代化手段，提出富有创新性的乡村工作发展思路，为乡村的可持续发展注入新的活力和动力。

四是明显的流动性。由于乡村与城市在工作环境、生活条件等方面存在一定的差距，许多具备知识和技能乡村人才出于自身发展的考虑，往往不愿意长期留在乡村就业。只要有合适的机会，他们便可能流向城市，寻求更好的发展平台。

2.1.2 乡村人才振兴

2018年，习近平深刻阐释了乡村振兴的内涵，将其细化为五个关键领域：乡村产业振兴、乡村人才振兴、乡村文化振兴、乡村生态振兴以及乡村组织振兴^①。在十九届中央政治局第八次集体学习时，他明确指出：“人才振兴是乡村振兴的基础，要创新乡村人才工作体制机制，充分激发乡村现有人才活力，把更多城市人才引向乡村创新创业”^②。

2018年中央一号文件强调实施乡村振兴战略需突破人才瓶颈，将人力资本

^①习近平山东考察，这几个关键词值得深思[J]. 大社会, 2018, No. 036(06):8-9.

^②习近平. 把乡村振兴战略作为新时代“三农”工作总抓手[J]. 社会主义论坛, 2019(07):4-6.

开发置于“三农”工作首位，畅通下乡渠道，培养本土人才并吸引各方人才助力。从2021年开始，每年的中央一号文件所讨论的主题都离不开“乡村振兴”，其中不乏对于乡村人才的重视和关注。其中，2021年中央一号文件强调乡村人力资本开发的重要性，注重人才发现、培育和凝聚；2022年中央一号文件强调需进一步优化学科结构，加大对涉农高校和职业教育的支持力度；2023年中央一号文件指出要引导城市专业技术人员入乡兼职兼薪和离岗创业，鼓励本土人才返乡就业创业；2024年中央一号文件指出要充分发挥普通高校、职业院校、农业广播电视学校等教育机构的作用，整合教育资源，提升农民教育培训的实效性。这些政策共同构筑了乡村振兴人才战略框架，为乡村全面振兴提供有力指导。

乡村振兴基础在人、在人才。乡村人才振兴是指一方面吸引人才向乡村流动，另一方面培育本土人才，为乡村人才营造良好的生活环境与发展环境，建设稳固的乡村人才队伍，让人才安心留在乡村。乡村人才振兴属于乡村振兴的基础位置。人才振兴为产业振兴提供了坚强的保障，为文化振兴提供了有力的支撑，同时它也是组织振兴的重要抓手和生态振兴的必要环节。乡村振兴战略的有效实施，离不开人才对乡村发展的支撑作用。具体而言，必须发挥人才在产业、文化、生态和组织振兴中的关键作用，即充分发挥各类人才的积极作用，将他们紧密融合在这四个维度之中，以此推动乡村振兴战略的深入实施并取得显著成效。因此，地方政府应当深刻认识到人才作为乡村高质量发展的关键因素，积极鼓励和吸引各类人才到农村广阔天地施展才华、贡献力量。人才作为“第一资源”，应当成为乡村振兴的动力源泉，引领和推动新型农业经营主体的培育和发展，进而有效汇聚人才、资金、土地、技术及产业等多方资源，开创乡村振兴的新局面。

2.2 乡村人才振兴的理论概述

2.2.1 资源配置论

“要从党和国家事业发展需要出发，以更高的站位、更宽的视野发现人才、使用人才、配置人才。”^①习近平的这一论述彰显了优化人才配置的重要性，它不仅是实现人才资源高效利用、激发人才创新活力的核心要义，更是确保我国乡村振兴具备坚实人才基础的关键所在。资源配置理论的核心在于如何在资源有限

^①习近平在中共中央政治局第十次集体学习时强调 严把标准公正用人拓宽视野激励干部 造就忠诚干净担当的高素质干部队伍[J]. 党建, 2018(12):1+6.

的前提下,精准而有效地将人力、物力、财力、技术以及信息等关键资源分配到不同的地区、行业和部门中,以实现资源的最大化利用。这一理论的初步构想可以追溯到17世纪英国经济学家威廉·配第提出“劳动是财富之父,土地是财富之母”的观点,为资源配置理论的萌芽奠定了重要基础。亚当·斯密的《道德情操论》和《国民财富的性质和原因的研究》两部著作,为资源配置理论构建了完整的理论框架。他强调市场机制能够自发地调节资源配置,使得资源流向最需要的地方,实现社会整体福利的最大化。此后,资源配置理论经历了不断的发展和完善,其适用领域也在不断拓宽,为现代社会和经济的全面发展提供了有力的理论支撑。

乡村人才振兴不仅关乎人才本身,更是对乡村发展要素全面调动的关键。乡村振兴离不开土地、劳动力、资本、技术、信息等要素的协同作用。而乡村人才作为这些要素的驱动者,其价值和作用远不止于提供劳动力。他们通过创新实践,将先进的理念、技术和资源引入乡村,有效激活了乡村的发展潜能,推动了乡村经济的转型升级和社会的全面进步。因此,构建科学合理的人才资源布局,既要注重城市人才的集聚效应,确保他们为城市的繁荣持续贡献力量,同时也要积极引导和鼓励那些具备乡村情怀、专业技能和创新能力的人才,投身于乡村发展的广阔天地,成为乡村振兴的中坚力量。

马克思和恩格斯认为,“每一个国家都不可避免地存在城乡之间的对立。”^①通过深入剖析生产力与生产关系之间的辩证关系,马克思和恩格斯提出了实现城乡融合的两个核心前提:生产力的高度发展和私有制的消灭。在探讨城乡融合的具体路径时,恩格斯强调了加强城乡联系、优化人力资源配置的重要性,并特别强调了科技和教育在促进城乡融合中的关键作用。在中国城镇化进程迅猛发展的背景下,城市因极化效应吸引了大量资源。劳动力、资本等要素从乡村流向城市。然而,城市对乡村的要素输出和扩散作用相对有限,这种单向流动模式是导致中国乡村相对落后的主要原因^②。在新时代中国特色社会主义建设实践中,乡村振兴旨在重塑城乡关系,推动城乡融合发展。这一过程的关键在于优化资源配置,确保城市资源得以适度转移至乡村,从而有效促进乡村的发展。随着国家对乡村振兴战略的深入实施,乡村人才振兴已成为当前人才工作的重中之重。政府通过

^①马克思恩格斯选集(第1卷)[M].北京:人民出版社:2012,149.

^②何仁伟.城乡融合与乡村振兴:理论探讨、机理阐释与实现路径[J].地理研究,2018,37(11):2127-2140.

人才资源在城乡之间的均衡配置来支撑乡村经济繁荣和社会全面进步。

人才资源合理配置是乡村人才振兴的必然要求。人才资源配置不仅关乎乡村地区的可持续发展,更是推动全国人才资源优化布局的重要力量。在乡村人才资源配置中,政府和市场各自扮演着重要的角色,二者相辅相成,共同推动乡村人才资源的优化配置。一方面是市场配置机制。在社会主义市场经济的大背景下,人才被视为不可或缺的核心生产要素。市场配置方式以其高效、灵活特性,在人才资源分配上显得尤为关键。必须深刻认识并尊重这一客观规律,坚定不移地发挥市场在乡村人才资源配置中的决定性作用。一是通过市场机制,将更多的人才资源精准地配置到乡村经济社会发展的关键领域和薄弱环节^①。这不仅是为了满足乡村振兴对人才要素的迫切需求,更是为了充分发挥人才资源在推动乡村振兴中的积极作用。二是通过市场的引导,吸引更多具备专业技能和创新精神的人才来到乡村,投身于农业现代化、农村产业发展、基础设施建设、生态环境保护等领域,为乡村振兴注入新的活力和动力。三是借助市场力量,激发乡村人才的积极性与创造力,鼓励他们为乡村的繁荣发展贡献智慧与力量,让乡村人才的潜能得到充分发挥。

另一方面是政府配置机制。政府在推动乡村人才振兴的进程中扮演着举足轻重的角色,其作用不仅体现在制定具有前瞻性和针对性的规划与支持政策上,更在于建立起一套科学、完善的乡村振兴人才监测评估机制。一是在制定乡村人才振兴规划方面,政府需要紧密结合乡村发展的实际需求,深入调研、广泛听取各方意见,确保规划的可行性和有效性。这些规划不仅要关注人才的数量,更要注重人才的质量和结构,确保乡村能够吸引并留住各类优秀人才。二是在支持政策方面,政府需要提供一系列具有吸引力的激励措施,如税收优惠、住房补贴和职业发展平台等,以吸引更多的人才到乡村发展。三是在发展乡村教育方面,政府需要加大对乡村教育的投入,切实提高乡村教育质量,为乡村培养更多高素质的人才。四是在健全乡村人才监测评估机制方面,政府通过对人才数量的统计、人才质量的评估和人才结构的分析等,能够更加精准地把握乡村人才供求变化,以便政府及时了解乡村人才振兴的进展情况,发现问题并及时调整政策。

^①黄梅. 乡村振兴战略中人才资源配置机制与策略研究——基于职业结构变迁的视角[J]. 中国人事科学, 2020(02): 52-61.

2.2.2 实践育人论

社会实践可以不断提升乡村人才自身素质,增强其适应能力,使之更好地服务于乡村振兴大局。马克思指出,劳动实践是人区别于动物的关键所在,这一特征使得人类能够超越动物,创造更为复杂和高级的社会文明^①。马克思主义人才思想高度重视社会实践在人才成长与发展中的核心作用,不仅聚焦于人才的内在素质培育,更将人才的成长与社会经济发展的需求紧密相连。在这一理念的指引下,人才不仅要储备丰富的理论知识,更要在广阔的社会实践中经受锻炼,从而不断适应并满足社会日益增长的多元化需求。在积极投身于革命斗争实践的过程中,马克思恩格斯更加强调劳动实践的重要性。他们洞察到,社会实践的锻炼与检验是人才培养与发展不可或缺的一环。因此,在人才培养的过程中,要将劳动生产实践与教育实践的紧密结合,使二者相辅相成、相得益彰。

毛泽东十分重视劳动对于人才培养的价值与意义。在苏维埃时期,他就强调过要“以共产主义的精神来教育广大的劳苦民众……使教育与劳动联系起来”^②,鼓励青年一代积极投身社会实践,亲身体会劳动的喜悦与成果,以培养他们尊重劳动、热爱劳动的情感。在不同的历史时期和多个重要会议中,党中央都强调了教育与生产劳动结合的重要性。习近平非常重视乡村振兴实践对人才培养所发挥的作用。他指出“要着力抓好招才引智,促进各路人才‘上山下乡’投身乡村振兴”^③,强调要在乡村振兴实践中锻炼人才,在农村实践中培养人才,让人才的潜在在乡村振兴中得到充分发挥。社会实践作为乡村人才成长的关键环节,其意义尤为深远。乡村环境的复杂性和多样性不仅为人才发展带来了诸多挑战,更孕育了无数潜在的机遇。这些曲折的发展道路,恰恰为乡村人才搭建了一个广阔的实践舞台。面对乡村发展中的种种难题,乡村人才必须勇于接受挑战,积极投身社会实践。

2.2.3 人才结构优化论

习近平在党的二十大报告中指出:“培养造就大批德才兼备的高素质人才,是国家和民族长远发展大计”;要“完善人才战略布局,坚持各方面人才一起抓,

^①马克思恩格斯选集(第3卷)[M].北京:人民出版社:2012,997-998.

^②毛泽东.中华苏维埃共和国中央执行委员会与人民委员会对第二次全国苏维埃代表大会的报告[J].江西社会科学,1981(S1):94-122.

^③习近平.论“三农”工作[M].北京:中央文献出版社:2022,242.

建设规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍”^①。人才结构优化理论的核心思想是通过优化人才结构，提高人才资源的利用效率，从而推动组织或国家的持续发展。推动乡村全面振兴，其核心力量在于人才。乡村人才结构的优化，不仅旨在构建一个更加合理、高效且充满活力的人才队伍，更意味着为乡村注入更为丰富的智力资源和创新动力。

全面推进乡村振兴，迫切需要重塑乡村人才结构，并坚持引才、育才和留才相结合的策略。应当积极引进外来的管理人才与技能人才，以新型职业农民为核心，大力培育本土人才，同时为其创造良好的生活环境与发展环境，形成多元支撑的乡村人才体系。这样的体系将为乡村发展提供跨领域、跨层级、跨地域的全方位人才保障，并不断优化乡村人才结构，为乡村振兴注入源源不断的新动力和创新活力。结合乡村发展实际，乡村人才结构优化主要包括管理人才和技能人才两个方面。优化乡村人才结构，确保管理人才和技能人才具备适应新产业、新业态、新模式的能力，是推动乡村产业升级、迈向高质量发展的核心驱动力。乡村管理人才和技能人才在乡村的全方位振兴中占据至关重要的地位。他们不仅在基层治理和乡村经济发展方面扮演着不可或缺的角色，而且在乡村教育、文化和卫生等领域也发挥着至关重要的作用。

优化乡村管理人才结构的重要性在于：一是提升管理效能，优化乡村管理人才结构能够确保管理人员具备相应的专业知识和技能，从而提高管理决策的科学性和有效性。他们能够针对乡村的实际情况，制定合理的发展规划，推动各项工作的有序进行。二是提升乡村治理能力。优化乡村管理人才结构，有助于加强基层组织的建设和管理，推动乡村治理体系和治理能力现代化。他们能够积极参与乡村事务管理，协调各方利益，化解矛盾纠纷，维护乡村社会的和谐稳定。三是推动乡村经济发展。具备专业技能和管理才能的乡村管理人才能够深入了解农村产业发展的现状和趋势，更好地发掘和利用乡村资源，制定符合实际的发展策略，引导农民发展现代农业、乡村旅游等产业，增加农民的收入来源。同时，他们还能够促进农村电商、物流等现代服务业的发展，提高农产品的附加值和市场竞争能力。

优化乡村技能人才结构的重要性在于：一是提高农业生产效率。优化技能人

^①习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2022, (30): 4-27.

才结构意味着有更多具备现代农业技术和管理知识的人才参与到农业生产中,能够推广先进的农业技术,提高农作物的产量和质量,降低生产成本,从而提升农业生产的整体效率。二是推动农村产业升级。随着乡村经济的不断发展,农村产业正在向多元化、高附加值方向发展。优化技能人才结构有助于培养更多适应这一趋势的专业人才,如农产品加工、乡村旅游、农村电商等领域的技能人才,推动农村产业升级,改善乡村经济结构^①。三是传承和弘扬乡村文化。乡村技能人才同时也是乡村文化的传承者和弘扬者。他们通过参与乡村文化活动、传承传统技艺、推广乡村文化等方式,保护和传承乡村文化,增强乡村文化的凝聚力和影响力,为乡村文化的繁荣发展提供人才保障。

2.2.4 社会嵌入论

习近平在中央农村工作会议上强调,乡村人才“不求所有、但求所用”,要“通过多方面努力,着力打造一支沉得下、留得住、能管用的乡村人才队伍”^②。这就要求乡村各类人才能够适应并嵌入乡村社会发展环境。卡尔·波兰尼在学术史上首次引入了“嵌入性”这一深刻概念。他坚信人类经济活动并非孤立存在,而是深深植根于社会大环境中。他利用这一概念主要分析了经济行为与社会结构之间的微妙关系,尽管当时这一理论尚未形成完整的体系。随后,马克·格兰诺维特进一步拓展并深化了“嵌入性”理论。他明确指出,人类几乎所有的行为,无论是经济还是非经济的,都不可避免地嵌入在错综复杂的社会关系网络之中。这一观点极大地拓宽了嵌入性理论的适用范围,使其能够广泛运用于政治、经济、社会乃至更多领域的问题分析。由此可见,人类的行为与社会结构本质上是相互交织、密不可分的。随着学术研究的不断深入,嵌入性理论日益受到国内学者的广泛关注,其研究领域成功突破了传统经济学和社会学的界限。国内学者对于嵌入性理论的核心观点已达成广泛共识。首先,该理论主要用于揭示两种事物之间的紧密耦合关系,并精确描绘这种耦合的程度;其次,该理论强调“嵌入”并非意味着主体对客体的控制,而是旨在促进双方作出适应性改变;最后,“嵌入”是一个逐步深入、相互融合的过程,最终实现“你中有我,我中有你”的和谐共生。

^①赖荣,刘云,韩琪.以技能人才振兴助推乡村振兴——四川省职业技能人才队伍建设实践探索[J].西南交通大学学报(社会科学版),2024,25(02):67-81.

^②习近平:加快建设农业强国 推进农业农村现代化.共产党员网[EB/OL].(2023-03-15)[2024-05-20].
<https://www.12371.cn/2023/03/15/ART11678868053940695.shtml>.

在我国全面推进乡村振兴的战略背景下，“乡村人才社会适应和嵌入论”脱颖而出，成为引领乡村人才发展的理论依据之一。这一理论不仅深化了对嵌入性概念的理解，更为乡村人才如何高效融入并推动乡村振兴提供了全新的视角和策略。人才的效能释放依赖于其掌握的知识、技能及资源，人才要素要在乡村中达到最佳融合效果，关键在于人才能否有效适应并融入乡村社会^①。乡村人才社会嵌入论深刻揭示了乡村人才在乡村振兴中的核心地位，强调人才与乡村环境的和谐共生。乡村人才作为乡村社会网络中的关键节点，承载着推动乡村全面振兴的重任。在参与乡村振兴的实践中，他们的行动逻辑和决策模式往往与乡村社会的文化根基、经济发展脉络和政治生态紧密相连。因此，要确保乡村人才能够充分发挥其潜力，助力乡村振兴，就必须引导他们深入学习和调研，以转变固有的观念，更加精准地把握乡村社会的特点和需求。

首先，学习调研是乡村人才适应、嵌入乡村社会的第一步。通过深入地学习调研，乡村人才能够全面、准确地把握乡村社会的现状和未来发展方向，为自身的行动和决策提供有力支撑。一是深入了解乡村的文化习俗，洞察其背后的历史渊源和时代变迁；二是研究乡村的经济结构，理解其产业特点和发展趋势；三是分析乡村的政治生态，把握其治理体系和运行机制。

其次，转变观念是乡村人才适应、嵌入乡村社会的必要条件。一是需要认识到乡村发展是一个长期、复杂的过程，乡村发展不仅仅是经济增长，还包括社会、文化、生态等多个方面的综合发展；二是需要认识到自己在乡村振兴中的责任和使命，积极投身到乡村建设中去。同时要关注乡村居民的具体需求和切实利益，为乡村居民提供优质的服务；三是需要认识到乡村社会的复杂性和多样性，鼓励乡村人才深入田间地头、乡村居民家中等进行实地调研，学会与乡村居民沟通、协作。

最后，社会也需要为乡村人才提供必要的支持和帮助。一是政府和社会各界加大对乡村人才的培训力度，通过组织各种有较强针对性的培训和学习活动，提高乡村人才的综合素质和适应能力；二是优化政策环境，为乡村人才提供更多的发展机会和政策优惠；三是加强乡村社会的基础设施建设，提高乡村的吸引力和竞争力，为乡村人才提供更好的工作和生活环境。

^①胡钰,赵平广.文化、人才、资本:乡村振兴的基本要素研究[J].行政管理改革,2022(11):34-43.

3 临洮县基本情况及乡村人才振兴概况

3.1 临洮县基本情况概述

3.1.1 基本情况

临洮，古时被称作“狄道”，坐落于甘肃的中部，定西市的西部，其名字源于境内流淌的洮河。坐落于黄土高原与青藏高原的交融之处，其地理位置独特，不仅是大自然恩赐的宝藏之地，更是黄河古文化的摇篮。临洮的文化底蕴深厚且独特，有“彩陶之乡”和“文化县”的美誉。马家窑文化、寺洼文化、辛店文化等世界知名的文化遗产，都因在临洮首次发现而名扬四海。此外，临洮还保留着战国秦长城的遗迹、陇西李氏的祖籍地、汉代古墓群、唐代哥舒翰的纪功碑等人文瑰宝，它们共同见证了临洮的辉煌历史。临洮的民俗文化同样丰富多彩，剪纸、皮影、花儿、傩舞等艺术形式在这片土地上传承发展，为临洮的文化画卷增添了浓墨重彩的一笔。为了更好地展现临洮的文化魅力，临洮县将马家窑文化命名地、战国秦长城西起首、老子飞升地和貂蝉故里作为其四张独特的“文化名片”。现有国家 AAAA 级景区 2 个、国家级文物保护单位 4 个、省级文物保护单位 10 个。这些文化和自然遗产的存在，肯定了临洮深厚的历史文化底蕴，也为临洮的旅游产业发展提供了坚实的基础。

临洮全县总面积为 2851 平方千米。截至 2020 年的统计数据显示，临洮县下辖有 18 个乡（镇），共设有 323 个村和 12 个社区，县政府驻洮阳镇。户籍总人口 55.49 万人，其中乡村户籍人口 39.38 万人。截止 2023 年末，全县常住人口为 47.34 万人，比上年末减少 0.45 万人，城镇人口占全县常住人口比重（城镇化率）为 41.75%，比上年末提高 1.19 个百分点^①。

临洮县城建成区面积为 17.96 平方公里，景观水面为 100 万平方米。洮河谷地拥有优越的光热水条件，气候湿润宜人，自然旅游资源十分丰富。境内的南屏山、岳麓山等景区生态植被茂盛，农业休闲观光旅游发展条件优良。城市绿化覆盖率达 32%，全县森林覆盖率达 8.65%，城乡环境卫生面貌得到全面改善，被评为“省级卫生城”和“省级园林城市”。

^①关于 2023 年全县主要人口数据的通报. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2024-02-06) [2024-03-23]. http://www.lintao.gov.cn/art/2024/2/6/art_6942_1714548.html.

3.1.2 经济社会发展状况

一是区位优势明显。临洮县地处要地，东毗安定区，南邻渭源县，西与临夏回族自治州的康乐、广河、东乡三县紧密相连，北依兰州市，素有省会兰州的“南大门”之称。县城距离兰州市区仅 80 公里，是南向通道经济带的关键节点。在交通方面，临洮拥有发达的交通网络，兰临、临渭高速以及国道 212 和省道 309、311、229 线等道路贯穿全境，使其成为甘肃中南部与临夏、甘南两个少数民族地区的重要交通枢纽。未来，随着定临高速、临康广高速等项目的规划建设，临洮的交通条件将会更加便捷。

二是产业特色鲜明。洮河灌区的灌溉面积广阔，达到了 33 万亩，为临洮县现代农牧业的发展奠定了坚实基础。凭借洮河谷地优越的气候条件，临洮县成功培育并发展了马铃薯、蔬菜、百合、中药材、花木和养殖六大特色优势产业。在此基础上，临洮县进一步创建了国家现代农业产业园，并推出了“临洮珍好”这一农产品区域公用品牌，进一步提升了农产品的市场竞争力。临洮的花卉产业更是大放异彩，除了在各类花卉博览会上荣获 70 多个奖项^①，还依托紫斑牡丹文化旅游系列活动，有效延长了花卉经济的产业链条。同时，临洮高度重视紫斑牡丹的保护与研究，不仅注重其药用加工和产业开发，还积极推动艺术交流，目前已培育发展了 15 家花卉企业和合作社。此外，临洮经济开发区以其优越的发展环境，成功吸引了 75 家企业的入驻，逐步构建起了以金属冶炼、建筑建材和机械制造为核心的工业产业体系。在文化旅游领域，临洮县也积极作为，精心编制了“休闲之都”旅游规划，并成功实施了包括马家窑文化产业园、甘肃临洮体育训练基地以及卧龙湾水镇等文化旅游重点项目。这些举措不仅推动了临洮的文化旅游产业发展，也为游客们提供了丰富多样的旅游体验。

三是旅游业势头正盛。近年来，临洮县充分发挥洮河谷地得天独厚的光热水资源优势，将旅游产业作为发展的重要引擎，积极推进全域旅游发展。凭借独特的自然风光和深厚的文化底蕴，临洮打造出了 2 个国家 AAAA 级旅游景区和 4 个国家 AAA 级旅游景区，吸引了大量游客前来观光游览，为当地经济发展注入了新的活力。建设形成了洮河如意湾、熙州·明园、千姿岗景区、曹家坪牡丹园等 31 个旅游景区景点，建设完成了旅游集散中心、中国洮砚博物馆、临洮科技馆；对

^①临洮概况. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2023-02-16) [2023-09-23]. <http://www.lintao.gov.cn/col/col1322/index.html>.

住宿餐饮业提档升级，创建三星级饭店 5 家，为 88 家星级农家乐授牌。此外，还举办了马家窑文化节、定西宽粉美食大赛等系列活动，共同助力临洮旅游业的发展。2023 全年接待游客 240.5 万人次，实现旅游收入 11.5 亿元^①，显示出临洮县文化旅游产业的强劲发展势头。2023 年成功创建“洮水花都”和“圣哲仙境”两个旅游品牌，临洮旅游在产业化经营的道路上将逐步进入品牌化、专业化的轨道。

四是发展基础良好。临洮县精心规划并建设了一个工业集聚发展的核心平台——“一区三园”，包括临洮经济开发区、中铺工业园、洮阳高新技术产业园以及康家崖农副产品集散加工园。值得一提的是，中铺工业园以其 19.5 平方公里的广阔面积，已成功纳入兰州高新技术产业开发区，为工业发展提供了强有力的支撑和广阔的空间。同时，临洮成功创建了占地 88.8 平方公里的临洮国家现代农业产业园，这一平台不仅有力推动了全县农业全产业链的发展，更成为农业现代化的重要展示窗口。在商贸物流方面，临洮积极引进并建设了甘肃（南部）农产品交易集散中心、“一带一路”智慧产业创新城等重大项目，进一步提升了全县商贸流通水平。目前，全县限额以上商贸流通企业已达到 39 家^②，为经济发展提供了有力支撑。

3.2 临洮县乡村人才振兴现状

3.2.1 乡村人才振兴的优势条件

先发劣势在一定条件下可以转化为后发优势。甘肃省乡村整体发展虽相对滞后，但临洮县仍具有自身的发展潜力和优势条件，并赶上了乡村振兴这一前所未有的大好机遇，步入了快速发展的轨道。

一是人才政策优势。一方面，临洮县在人才工作方面持续加大力度，根据自身发展条件，先后推出了一系列具有针对性与前瞻性的政策措施。具体包括《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》《关于进一步加强人才队伍建设的若干措施》《关于推进新时代“人才强县”战略的实施意见》《临洮县急需紧缺人才引进办法（试行）》《临洮县拔尖人才培养办法（试行）》《关于加快推进乡村人才

^①临洮县人民政府工作报告. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2024-01-23) [2024-03-23]. http://www.lintao.gov.cn/art/2024/1/23/art_6932_1711244.html.

^②临洮概况. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2023-02-16) [2023-09-23]. <http://www.lintao.gov.cn/col/col1322/index.html>.

振兴的实施意见》等，旨在全面引进优秀人才、壮大重点人才队伍，并搭建起高效的人才培养平台。2022年，定西市正式出台了《关于加强和改进新时代人才工作聚力保障高质量追赶发展的若干措施(试行)》，旨在吸引和留住高层次人才，为全市的持续发展提供有力支撑。根据该措施，定西市将引进的高层次人才细分为四个层次，每个层次的人才都将享受到与之相匹配的政策待遇，确保人才得到应有的尊重和回报。为保障这些政策的顺利实施，临洮县配套制定了15项详尽的操作实施细则，专门用于引进高层次人才和急需紧缺人才。这些细则在内容、保障范围及实际操作层面均呈现出条理清晰、覆盖面广泛、实用性强的特点，从而显著提升了人才政策的透明度、可操作性和执行力，确保政策能够真正落地生根、发挥实效。

另一方面，定西市定期组织人才引进，为临洮县乃至全市的经济发展不断注入新鲜血液。2022年，定西市动态更新了人才需求目录，采取了多种方式，分别对高层次人才、急需紧缺人才和本土人才进行对应的“直引”、“招引”和“回引”，精准引进了1049名各类人才^①，为全市的高质量追赶发展注入了源源不断的活力。2023年上半年，人才引进工作继续取得显著成效。通过赴外签约、专项招引等多种渠道，全职引进了2927名各类急需紧缺人才^②。临洮县在人才引进和培养方面也给予了高度重视。县里设立了人才发展专项基金，每年由县财政投入1000万元用于滚动发展。这笔资金主要用于各类人才的引进培养、奖励激励、服务保障以及支持人才创新创业等方面，为临洮县的人才工作提供了坚实的资金保障。

二是人才资源优势。在省市人民政府的鼎力扶持下，临洮县成功构建了一个中高本一体化的办学模式，该模式以甘肃农业大学应用技术学院为引领，定西职业技术学院为核心，定西市临洮农业学校为基石，共同打造了一所独具特色的“一体三校”职业技术学院。此模式紧密围绕临洮县的特色优势产业，精心设置了休闲农业与经营、村镇建设与管理、电子商务及中医康复技术等特色专业，为临洮县的持续发展注入了新的活力。此外，甘肃省体育局和定西市宣布在临洮筹建甘肃体育职业学院。三所院校的先后落户，不仅组成未来学子汇集和英才成长的高

^①2022年度全市人才工作综述. 定西党建网[EB/OL]. (2023-03-01) [2023-09-05]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2023/08/31/article_8_102294_1.html.

^②定西市多维发力优化育才聚才环境. 定西党建网[EB/OL]. (2023-07-31) [2023-11-10]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2023/07/31/article_8_102191_1.html.

地，让临洮县成为未来甘肃县域高等教育的高地，而且将进一步充实当地人才资源，促进优秀人力资本转化为推动临洮县乃至全市、全省产业发展和乡村振兴的优秀人才。已建成的定西职业技术学院将依托甘肃农业大学应用技术学院，充分利用甘肃农业大学人才、科研等综合优势，在抓好人才培养，优先推广转化优秀科技成果的同时，培训基层专业技术人员，助推乡村人才振兴，推动地方经济持续健康发展。

三是农业产业发展优势。一方面，定西市为支持各县区特色农业产业进行了总体规划布局和切实的资金支持，临洮县受益良多。定西市在农业提质增效上狠下功夫，抢抓国家和省上扶持蔬菜产业的系列优惠政策，以“七川、五河”经济带建设为引擎，临洮县、安定区、陇西县、漳县等条件优越的地区，正积极发展高原夏菜和设施反季节蔬菜产业，以此打造以洮河、渭河、漳河等河谷川台区为核心的蔬菜种植优势区域。并不断拓宽引洮灌区沿线的高原夏菜和设施蔬菜种植规模，将破季蔬菜栽培等新技术广泛引入生产实践，推动蔬菜品种的升级换代，以此促进蔬菜产业的稳步前行。

另一方面，定西市为推动现代农业产业园的蓬勃发展，制定并实施了《关于加快推进现代农业产业园发展的实施方案》以及《现代农业产业园考核办法》等一系列政策措施。这些举措旨在确保现代农业产业园的建设工作能够取得显著成效，为农业产业的现代化和可持续发展奠定坚实基础。2023年，定西市加大了对现代农业产业园的投入力度，达到了7.9亿元，以加速推进产业园的高质量发展^①。在一系列政策指引下，临洮县成功创建国家现代农业产业园，培育了2336个新型农业经营主体，认定了10家省级以上龙头企业^②，有效推动了农业现代化和产业升级。另外，临洮县还成功建成投产了一批优质产业化项目，如雪榕食用菌生产和聚春园食品加工等。这些项目的投产不仅丰富了农产品种类，提高了农产品附加值，也为县域经济的发展提供了强有力的支撑。

四是文化旅游业发展优势。临洮县将文旅产业视为推动区域发展的朝阳产业、动力产业、绿色产业、富民产业和支柱产业。以打造为“中华首郡、彩陶之都、长城起首、丝路重镇”的文化品牌为目标，重点培育和发展文旅产业，以期提升

^①定西市以现代农业园区建设推进农业现代化. 定西市乡村振兴局[EB/OL]. (2023-11-02) [2023-12-11]. http://fpb.dingxi.gov.cn/art/2023/11/2/art_8192_1692055.html.

^②临洮县人民政府工作报告. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2022-02-23) [2023-05-11]. http://www.lintao.gov.cn/art/2022/2/23/art_6932_1493654.html.

产业质效，扩大品牌影响力，推动文旅产业实现高质量融合发展。2023年，临洮县文旅产业成绩斐然。全县共接待游客179万人次，文旅综合收入达5.37亿元，同比增长33.3%^①，展现了文旅产业的强劲发展势头。为了充分发挥特色优势，临洮立足特色制定规划，依托“一条河、一座山、一个陶、一段墙、一块碑、一道峡、一朵花”这“七个一”文化旅游特色资源优势，打造独具特色的文旅产品。同时，将文旅产业纳入全县国民经济发展总体规划，制定出台了一系列政策文件，如《临洮县“文化名县”战略实施方案》、《全域旅游发展总体规划》以及《定西市马家窑辛店寺洼遗址保护条例》等，共计11个文件，为文旅产业的发展提供了有力保障。2023年，临洮县更是创新性地打造并上演了国内首部以貂蝉为主题的园林式沉浸演艺秀——大型水幕实景剧《再现貂蝉》。从9月22日首演到国庆假期结束，该剧共接待游客10万余次，为临洮文旅产业注入了新的活力，加快了产业发展提档升级的步伐。

五是其他县区的示范带动优势。定西市内的其他优秀县区在发展过程中，为临洮县树立了鲜明的标杆，发挥了积极的示范引领作用。这些县区的成功经验，为临洮县在乡村人才振兴、产业振兴、生态振兴等方面提供了宝贵的现实案例和借鉴经验。定西市在推动乡村振兴进程中，积极打造示范县、示范乡镇和示范村，形成了三级联动的创建格局。目前，已成功建设省级示范县1个，省级示范乡镇5个，省市县三级示范村共450个，占全市行政村的24%^②，形成了中心乡镇辐射卫星村、川河经济带串点连线的良好局面。其中，渭源县以其发展乡村旅游中的突出表现，荣获全省优秀乡村旅游示范县的称号。漳县新寺镇青瓦寺等4个村更是被评为全省文旅振兴乡村样板村，展现了文化旅游与乡村振兴的完美结合。另外，渭源县元古堆村不仅荣获全国第三批乡村旅游重点村的殊荣，还在2023年被评为省级“和美乡村”，其地域特色鲜明、文化元素丰富的特色文化产业成为乡村振兴的亮丽名片。这些示范县区的成功实践，不仅丰富了临洮县的发展思路，也为其争做高质量发展的示范县提供了强大的动力支持和宝贵的经验借鉴。

3.2.2 乡村人才振兴的具体举措

临洮县坚定不移地实施“人才强县”战略，全面加强乡村振兴人才队伍建设，

^①临洮县深化文旅融合助力乡村振兴. 定西市乡村振兴局[EB/OL]. (2023-10-14) [2023-11-05]. http://fpb.dingxi.gov.cn/art/2023/10/14/art_8192_1687762.html.

^②定西市乡村振兴局关于对市政协五届二次会议第207号提案的答复. 定西市人民政府[EB/OL]. (2023-06-05) [2023-11-05]. http://www.dingxi.gov.cn/art/2023/6/5/art_16393_1667812.html.

紧抓引才、育才、聚才、用才等关键环节，积极引导人才资源向基层一线流动。通过资源的下沉，临洮县努力激发人才的潜能，释放其活力，确保人才在乡村振兴中发挥积极作用，为乡村的持续发展注入源源不断的“人才活水”。

一是竭尽全力“引人才”。临洮县在人才引进方面秉持需求导向原则，积极拓展招才引智的渠道，构建起一个覆盖广泛、层次多样、领域宽广的引才体系。开阔视野，积极出击，广泛吸引各类优秀人才。针对全县人才队伍建设的现状和事业发展需求，临洮县特别设立了急需紧缺人才引进编制“周转池”，以更加精准地满足各领域的人才需求。近三年，已成功引进了教育、卫生等关键领域的急需紧缺人才 119 名，招录补充了特岗教师、农村订单定向生 296 名^①，进一步壮大了基层教育医疗队伍。此外，临洮县积极与省内外高校、科研院校开展合作，柔性引进了 34 名农业产业领域的高层次人才，推动了县内 10 家企业与 12 家科研院所和高校建立科技合作关系^②，为全县人才队伍带来了新的思路和方法。为了吸引更多优秀人才返乡创业，临洮县实施了“回引计划”，通过提供创业扶持补贴、创业担保贷款等优惠政策，成功回引 280 名人才自主创业^①，为人才引进提供了良好的政策环境。

二是多方联动“育人才”。临洮县坚持分类施策、项目驱动，着力培养本土人才，特别是青年人才，全面推动人才队伍建设。通过举办专题培训班，组织农民前往成县、杨凌、平凉、会宁等地，成功培育了 150 名高素质农民，同时举办了 120 余场次的各类农村实用人才培训，惠及 1.3 万人次^②，有效加强了乡村振兴人才队伍的力量。在东西部协作的框架下，临洮县积极选派人才赴外交流学习。2022 年，选派了 10 名党政干部和 441 名专业技术人才前往仓山区、市北区进行挂职考察学习^①。2023 年，选派了 45 名教育、卫生、农业领域的专业技术人才赴山东青岛进行为期一个月以上的跟岗学习^②。此外，临洮县还组织了 48 名党政人才赴青岛参加为期三个月的体悟实训，以及 122 名党政人才赴青岛、寿光、济南等地参加现代农业产业化、工业经济高质量发展等专题培训^②。这些举措极大地拓宽了党政人才的视野和思路，为临洮县的经济社会发展注入了新的活力和动力。

^①临洮县“引育聚用”实施人才强县战略. 临洮党建网[EB/OL]. (2022-03-21) [2023-12-14]. <http://www.ltdjw.gov.cn/contents/16639.html>.

^②临洮县“四个注重”建强乡村振兴人才支撑. 临洮党建网[EB/OL]. (2023-11-20) [2023-12-05]. <http://www.ltdjw.gov.cn/contents/18696.html>.

三是优化环境“聚人才”。临洮县始终致力于优化人才发展环境，通过强化各类人才服务保障，努力营造良好的聚才氛围。在人才激励方面，采取了一系列切实有效的措施。2022年，出台了《关于设立临洮县人才发展专项资金的意见》及其资金使用管理办法，县财政专门列支了500万元作为人才发展专项资金，用于支持人才培养开发、提供生活补贴等^①。同年，向23名在马家窑洮砚特色小镇从事洮砚文化产业的人才发放了补贴共计18.8万元，并为41名洮砚大师和从业人才补贴了商铺租费14.22万元^①。2023年，补助5万元用于建设招金专家工作站，并落实了引进人才补助资金和拔尖领军人才津贴资金共计123.1万元^②。此外，临洮还积极落实农村实用技术人才职称评聘政策，努力提高事业单位专业技术中高级职称岗位的比例。2022年，成功为全县1894名专业技术人才晋升了高一级职称，并为31名高层次人才申报了“陇原人才服务卡”^①。2023年，5名农村实用技术人才和文化人才荣获副高级职称资格，8人被授予“优秀科技领军人才”“优秀科技特派员”等荣誉称号^②。这些举措不仅为人才提供了强有力的物质保障和精神激励，也进一步提升了临洮县在吸引、留住和用好人才方面的综合竞争力。

四是聚焦重点“用人才”。临洮县始终坚守人尽其才、才尽其用的原则，积极推行“双百四联”活动，旨在充分发挥人才在乡村振兴和企业创新中的关键作用。成功引导了76名农业科技专家与210个基地、315个重点项目以及670家农村合作经济组织建立联系，引进并试验了69个新品种，同时开展了670余次技术服务^①，有效促进了农业技术的普及与应用。为更好地满足乡村振兴和企业创新的需求，临洮县针对性地调整并选派了6支产业服务工作队和253名科技特派员，成功转化了4项科技成果^①，为产业发展提供了有力的科技支撑。在电商产业方面，围绕直播带货、平台运营维护等关键环节，培养了3018名电商人才，实现了3020.5万元的电商销售额^①，有力推动了全县电商产业的蓬勃发展。此外，临洮县还大力实施省级重点人才项目，探索并形成了“3333”助推产业扶贫模式和“以产业链打造人才链、以人才链支撑产业链”的典型经验做法。通过这些人才项目，成功引进了21名专家人才，培养了2.6万名各类人才^①，为全县的经济

^①临洮县“引育聚用”实施人才强县战略. 临洮党建网[EB/OL]. (2022-03-21) [2023-12-14]. <http://www.ltdjw.gov.cn/contents/16639.html>.

^②临洮县“四个注重”建强乡村振兴人才支撑. 临洮党建网[EB/OL]. (2023-11-20) [2023-12-05]. <http://www.ltdjw.gov.cn/contents/18696.html>.

社会发展提供了坚实的人才保障，同时有力推动了临洮县产业的持续向好发展。

3.2.3 乡村人才振兴取得的成果

定西市在人才引进方面持续稳步前行，致力于满足“六县一区”多样化的人才需求，有效充盈了临洮县乡村人才队伍。临洮县聚焦服务保障“四强行动”和推动高质量发展，通过采取学习研修、体悟实训、订单培训、双向挂职等多种方式，有针对性地加强企业经营管理人才、科技人才、公共服务人才、农村实用人才、高技能人才以及党政人才六支核心人才队伍的建设。这些举措的实施，使得乡村人才振兴工作初见成效，为临洮县的乡村振兴和经济社会持续健康发展提供了坚实的人才支撑。

一是生产经营人才队伍初见规模。临洮县积极实施高素质农民培训计划，建立了培训机构与农民教育培训示范基地的联合培养机制。通过“培育机构+示范基地+外出观摩”的创新模式，已成功培育了 2641 名高素质农民^①，加快了新型职业农民的培育步伐。同时，实施“农村实用人才万人培训计划”，重点围绕马铃薯、中药材、百合、花卉等特色产业，针对种养能手、专业大户、致富能手等核心群体进行精准培养。此外，为提升旅游从业人员素质，还围绕文明礼仪、餐饮烹饪、营销管理、接待服务等培训旅游从业人员。依托县乡农技推广机构及省市农业龙头企业、产业示范基地的优质资源，并充分利用微信、快手、抖音等新媒体平台，开展了 1.46 万人次的农业实用技术培训，成功培养了 350 名农村实用人才^①，有效提升了农民的技能水平。此外，临洮县还特别关注龙头企业、农民专业合作社等新型经营主体的发展。以经营管理水平提升、现代农业生产理念转变、农业实用技术等为重点内容，培训农业企业经营管理人才 84 人，农民专业合作社负责人 307 人，家庭农场负责人 24 人^①。这些举措的实施，不仅提升了新型经营主体的经营管理能力，也为临洮县乡村产业的持续发展提供了有力的人才保障。

二是公共服务人才队伍逐渐壮大。临洮县致力于通过人才引进与精心培育相结合的方式，不断壮大教育和医疗卫生行业的人才队伍。2022 年，临洮县紧扣教育、卫生健康等关键领域的发展需求，成功引进了 53 名急需紧缺人才，为行业注入了新的活力。同时，积极选派了 287 名教师赴东部地区和省内名校进行考

^①临洮县：三支人才队伍为乡村振兴增活力. 定西党建网[EB/OL]. (2022-09-20) [2023-10-28]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2022/09/20/article_8_100597_1.html.

察学习^①，以拓宽视野、提升教学水平。在医疗卫生领域，选派了 50 名医疗人才前往省内外三甲医院深造，并安排了 34 名乡村医生到县级及省内相关医疗机构进修^①，旨在提升基层医疗服务能力。这些举措不仅增加了人才数量，更在提升人才质量上取得了显著成效，为乡村振兴事业提供了有力的人才保障。目前，临洮县教育系统拥有教职工 6346 人，其中幼儿园教职工 684 人，小学教职工 2795 人，完全和高级中学教职工 1188 人，职业高中教职工 178 人，教育局事业人员 79 人，行政人员 10 人^②。在卫生领域，拥有卫生机构 34 个，其中公立卫生机构 25 个（包括两家县级医院），民营医院 9 个^②。全县医疗从业人员总数达到 3497 人，其中执业医师 883 人，执业助理医师 182 人，注册护士 1564 人^②，共同构筑起了坚实的医疗卫生服务体系。这些优秀的人才队伍，将为临洮县的教育和医疗卫生事业持续健康发展提供坚实支撑。

三是乡村治理人才队伍实行规范化管理。临洮县高度重视乡镇领导班子的建设，经过精准科学的选拔，成功将 179 名具备乡村产业、建设、治理等领域专长的优秀年轻干部纳入乡镇领导班子，显著增强了领导班子的整体能力。临洮县还深入实施村党组织带头人队伍优化行动，通过多元化的选拔和培养方式，对 352 名村级后备干部进行了优化调整。在此过程中，推动了 288 名村党组织书记和村委会主任实现“一肩挑”，并有 172 名村党组织书记兼任村级集体经济组织负责人^①，进一步提升了村级组织的领导力和执行力。此外，还积极选拔了 107 名优秀大学毕业生担任专业化管理的村党组织书记^①，为乡村治理注入了人才活力。为进一步优化治理人才队伍的学历、年龄等结构，临洮县实施了乡村治理人才的规范化管理，以确保人才队伍的持续健康发展。

在此基础上，临洮县制定了明确的人才培养目标，计划到 2025 年培养 2200 名左右具备战略规划、财会、法律等专业知识的经营管理人才，培养 15 名左右科技领军人才和 700 名左右农业专业技术人才，同时培育 10000 名以上公共服务人才、5000 名以上高素质农民以及 60 名以上“狄道名匠”“狄道工匠”等高技能人才^③。这一计划的实施，将为临洮县后续的人才引进与人才培养工作提供有

①临洮县：三支人才队伍为乡村振兴增活力. 定西党建网[EB/OL]. (2022-09-20) [2023-10-28]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2022/09/20/article_8_100597_1.html.

②2022 年临洮县国民经济和社会发展统计公报. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2023-04-28) [2023-12-06]. http://www.lintao.gov.cn/art/2023/4/28/art_6942_1644682.html.

③临洮县：出台 30 条政策推动人才工作. 定西党建网[EB/OL]. (2022-08-31) [2023-11-23]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2022/08/31/article_8_100479_1.html.

力的目标指引，推动人才工作不断取得新的突破和进展。

4 临洮县乡村人才振兴面临的挑战

4.1 人才进出不平衡

人才种类与数量的不足，使得乡村发展的实际需求难以得到有效满足。更为严峻的是，乡村对于各类专业人才的需求存在显著缺口，而现有乡村人才的结构和素质尚不能完全适应乡村发展的步伐。同时，外部优秀人才的引进面临着诸多困难，而本土人才的流失现象又愈发严重。这些因素共同构成了临洮县乡村人才建设所面临的关键瓶颈，亟待通过有效的策略和措施加以突破和解决。

4.1.1 外部人才引进困难

甘肃经济发展整体较为落后，农村则是更大的短板，各类基础设施与公共服务跟进较慢，无法完全满足外来人才长期定居的需求。临洮县作为甘肃的一个缩影，这一问题表现得尤为突出。

首先，当地政府与各界力量加大投入，努力为乡村地区创造一个吸引人才的良好环境，但受多种因素制约，外部人才的引进工作仍然面临诸多挑战。一方面，乡村地区的经济发展水平相对滞后，产业基础薄弱，难以为人才提供足够的发展空间和职业机会；另一方面，乡村地区的生活条件、教育资源、医疗服务等公共服务水平相对较低，难以满足人才对高品质生活的追求。

其次，近年来，国家为了鼓励和引导更多大学毕业生深入乡村、服务基层，推出了“大学生村官”和“三支一扶”等一系列政策。临洮县的各级基层单位，也积极响应国家的号召，通过实施这些政策，为乡村地区注入新鲜血液，推动乡村经济社会的发展。然而，乡村基层的领导普遍反映，尽管有了政策的支持和优惠，但真正能够长期留在乡村、为乡村发展贡献力量的人才仍然是凤毛麟角。许多人才在服务合同到期后选择离开乡村，这使得乡村地区年轻人才后备不足的问题愈发严重。

再次，从人才本身的角度来看，外部引入的人才对乡村的认同感普遍较低。尽管国家为乡村人才引进提供了资金支持与政策倾斜，如设立“特岗教师”“大学生村官”等岗位，但这些岗位往往被视为人才择业的“跳板”，而非长期发展的平台。这主要是由于他们对乡村的生活方式、价值观念和发展前景缺乏深入的了解和认识，且难以摆脱对乡村的刻板印象，从而无法真正扎根于乡土。

最后,对于外来人才而言,乡村并非他们成长和生活的地方,缺乏情感联系。这种“外乡人”的身份定位使得他们在心理上难以产生归属感和认同感,进而缺乏服务乡村的内在动力。这导致他们难以真正融入乡村社会,更难以全身心投入到乡村建设中。

4.1.2 本土人才外流严重

临洮县在乡村发展的道路上,面临着人才吸引力和聚合力明显不足的困境。这一挑战主要源于两方面的问题:硬件设施的不足和软环境的欠缺。

一方面,从硬件设施来看,临洮县的乡村地区交通条件相对有限,这不仅影响了人们的出行便捷度,也制约了乡村与外界的交流和合作。同时,资源要素的不足也是一个不可忽视的问题。无论是自然资源还是经济资源,乡村地区的储备都相对匮乏,这直接限制了乡村产业的发展和经济实力的提升。此外,区域产业经济的吸附能力较弱,实际上揭示了乡村地区在吸引和留住人才方面所面临的严峻挑战。由于临洮县乡村地区缺乏强大的产业支撑和经济吸引力,往往难以与城市竞争,导致人才流失现象严重。

另一方面,从在软环境来看,临洮县乡村地区的人才待遇、后勤保障以及政策支持等方面都存在明显不足。与城市相比,乡村地区在薪资待遇、职业发展前景等方面往往缺乏吸引力,这使得很多人才在选择工作地点时更倾向于城市而非乡村。同时,乡村地区的发展空间和配套设施也相对不足,这进一步制约了农村电商人才等新型人才的服务能力和发展空间。这种不足导致临洮县乡村地区在吸引和培育新型人才方面面临诸多困难,使得人才难以充分发挥其潜力。

从个体发展的角度来看,高质量的人力资本之所以更倾向于流向城市,是因为城市在经济社会发展、教育、医疗和公共服务等方面相较于乡村更具优势。相比之下,乡村地区的经济发展水平相对滞后,工业、商业、服务业等产业不够发达,就业岗位需求有限,且晋升空间不大,这使得大学毕业生回乡就业的意愿降低,乡村人才难以回流。

尽管定西市和临洮县已经出台了許多促进高校毕业生到基层就业的人才政策,但各地的具体情况仍有所不同。此外,人才引进政策的宣传力度和效果有限,导致许多农村籍毕业生对是否有针对农村生源返乡就业的人才政策了解不足,这进一步降低了他们扎根基层的意愿。另外,当前的就业压力也导致一些本土大学

生虽然考取了乡镇基层岗位，但并非出于自愿选择到基层工作。他们往往将基层岗位视为暂时的“跳板”，等待时机调回或考回到城市。这种“跳板思想”严重动摇了乡村人才队伍的稳定性，对乡村的长期发展构成了威胁。

4.2 人才开发不充分

人才是推动乡村发展的核心力量，人才振兴是乡村振兴的基础。在人才开发的过程中，人才引进与人才培育均占据着举足轻重的地位。然而，当前临洮县的乡村人才开发工作尚显不足，主要体现在人力资本投入的匮乏以及人才培养管理的不到位，这已然成为制约乡村人才振兴的明显短板。为了推动乡村的全面振兴，必须正视这些问题，加大人才开发力度，确保乡村拥有足够的人才支持，为乡村的可持续发展注入强劲动力。

4.2.1 人力资本投入不充足

乡村人才资源开发本质上是一个人力资本投资的过程，但这一过程中面临着诸多挑战。乡村人才的流动性较高，通常表现为从经济欠发达地区流向经济相对发达地区，这种现象使得临洮县落后地区在乡村人力资本投资方面常常面临投入与回报不匹配的困境。由于人才流失，这些地区在培养和发展乡村人力资本上的投资往往难以获得相应的回报，从而进一步加剧了地区间的发展不平衡。

首先，家庭或个人在乡村地区的人力资本投资意识相对较弱。作为人力资本投资价值回报的直接受益者，农村家庭和个人对于人力资本投资的重要性往往认识不足。由于乡村地区的教育水平普遍较低，许多家庭和个人缺乏长远眼光和投资意识，往往只关注眼前的经济利益，而忽视了人力资本投资对于个人和家庭未来发展的长远影响。因此，他们对于教育、培训等方面的投入往往不足，导致乡村地区的人力资本水平相对较低。研究表明，拥有丰富家庭资本的农村家庭通常能够为子女提供更优质的教育资源和环境，因此这些家庭的教育投资相对较高。而家庭资本较少的农村家庭，则与之相反。

其次，乡村在人力资本投入方面的力度相对较小。与城市相比，乡村地区在经济发展、教育资源、就业机会等方面都存在较大的差距，这导致乡村地区在人力资本投入方面往往力不从心。同时，乡村地区普遍缺乏“尊重知识，尊重人才”的良好氛围，这在一定程度上阻碍了人才的引进和留用。由于缺乏优秀人才的引领和带动，乡村地区往往难以形成人才集聚效应，也制约了乡村经济的发展和社

会的进步。这种环境往往导致职业技术人才和管理者之间出现冲突，加剧人才流失现象，不利于乡村的长期稳定发展。

最后，乡村人才资源的开发工作目前仍处于探索阶段，尚未正式融入地方人才资源开发制度体制之中。由于缺乏统一规划和有效指导，乡村人才资源开发往往缺乏系统性和整体性，难以形成有效的人才资源开发机制。此外，乡村地区在人力和人才资源的认识和管理上仍存在一定的短板，缺乏先进的现代管理科学理念和全局性的人才资源开发意识。因此，乡村在人才统筹管理能力方面仍有待提升，未能充分发掘和发挥人才资源的潜力和优势。

4.2.2 人才培训管理不到位

不论是外来人才，还是本土人才，人才培训与管理都是人才队伍建设十分重要的一环。这一环的质量，直接关系到人才在各自岗位上能否充分发挥作用，为乡村发展贡献力量。然而，在临洮县的人才开发过程中，人才培训管理不到位的问题较为突出。

一方面，人才培养机制尚不完善。在乡村人才的培养和培训上，政府虽然有所投入，但资金仍然有限，这直接限制了培训活动的规模和深度。目前，培训模式大多以公益性培训为主，以获取政府补贴为目标，而针对市场需求进行的培训则相对较少^①。尽管存在一些与市场需求相契合的培训活动，但这些培训往往缺乏系统性，未能形成全面、完善的培训体系。由于培训方案的不完善，培训内容和方法缺乏针对性，使得难以有效满足乡村专业技术人才的培训需求。因此，培训效果不尽如人意，专业技术人员参与培训的积极性也相对较低。

另一方面，培育内容方面也存在不合理之处。一是在生产经营人才方面，关于农业生产设备使用培训以及生产安全知识教育相对匮乏。在农业种植、农牧养殖、农产品加工等关键领域，尚未建立起合理、全面的培育机制、培育平台和培育方法，人才培养工作存在明显短板。这导致生产经营人才在实际操作中遇到问题时，往往缺乏必要的指导和支持。

二是在乡村产业人才方面，对返乡创业人才的培育明显不足。虽然位于临洮县的定西职业技术学院已经投入使用，但是目前与其合作深度尚且不足，也缺乏农业科研机构的培育扶持，导致了人才潜力和发展优势的难以充分激发，制约着

^①黄文汇. 榆林市横山区高镇乡村人才振兴问题研究[D]. 延安大学, 2023.

乡村人才资源的有效开发和利用。其中，特别要指出的是对于电商人才方面，临洮县尚未形成一套全面而精细的培训体系，这主要体现在以下两个方面：一方面，是专业的培训机构和师资力量相对匮乏，导致电商人才难以获得系统、专业的技能提升；另一方面，是缺乏系统的市场分析和预测培训，使得电商人才在市场洞察和趋势把握上显得力不从心。

三是在农业农村科技人才方面，本土农业科技人员缺乏专业性的培养，难以跟上农业科技发展的步伐。而外来引进的农技人才，则缺少能力提升的培养，难以在新的环境中迅速适应并发挥作用。

四是在乡村公共服务人才方面，存在思想上的引导不足，以及对服务技能和服务理念创新性培养的缺失，这导致公共服务人员在工作中往往缺乏主动性和创新性，难以提供高质量的服务。

五是在乡村治理人才方面，乡村两委班子成员在思想品德素养方面存在差异，德治水平也不尽相同。由于缺乏统一且高质量的教育培训，使得他们在乡村治理中难以形成合力，也难以有效地推动乡村治理体系和治理能力现代化。

4.3 人才配置不合理

乡村建设的蓬勃发展，离不开一支结构多元、类型丰富、层次多样的人才队伍，他们是推动乡村振兴的中坚力量。然而，从临洮县的实际情况来看，乡村人才在行业、层次和年龄分布上存在着一些不平衡。在行业分布来看上，临洮县的乡村人才主要聚焦于传统的第一产业，如种植、养殖和农产品初级加工等领域，从事第二、第三产业的人才数量则相对较少；从层次分布来看，专业技术类人才主要集中在县城，乡镇基层则分布相对较少；从年龄分布来看，各类人才普遍存在老龄化问题，且在高级职称队伍中表现尤为明显。

4.3.1 高学历人才占比小

临洮县乡村人才供给出现了明显的断层现象，加上乡村人才的整体质量难以得到显著提升，这使得他们难以适应现代农业发展需求，严重制约了乡村经济的持续、健康发展。这种局面不仅影响了乡村的农业生产效率和经济效益，也阻碍了乡村社会的整体进步和繁荣。

首先，乡村人才的受教育程度普遍偏低，这在一定程度上限制了他们学习应用新兴技术和新知识的能力，从而很难迅速适应并跟上乡村振兴的步伐。尤其是

从事农业一线生产的人员，他们的受教育程度普遍不高，综合素质也相对较低，这使得他们在农业生产中难以发挥出应有的潜力。

其次，虽然专业技术人员和基层管理人员中的党政干部具有较高的文化水平，但实用人才和村级管理人员中的干部文化素质普遍偏低。大部分人才的学历都在高中及以下水平，这在一定程度上限制了他们的视野和思维方式，使得他们在推动乡村振兴时缺乏足够的创新力和执行力。

再次，部分中老年乡村干部在文化素质与业务能力上有所欠缺，对于乡村振兴的全方位协调发展思路不够清晰，发展理念相对滞后。比如，在推动村集体经济发展方面，他们往往局限于传统手段，缺乏创新精神，难以激发农村发展的新动能。此外，他们对农产品电商、物流、深加工、旅游等新产业新业态了解不够深入，对新兴农业生产技术与方法也缺乏有效的掌握和实践能力。这使得他们在推动农业现代化，提升农产品附加值等方面显得力不从心。

最后，由于缺乏对科学技术的接受能力和应用能力，部分乡村干部在面对农业生产中的技术创新需求时往往显得动力不足。他们缺乏主动提出技术创新需求的能力，也无法有效应用新的农业生产技术和产品。这不仅影响了农业生产的效率和质量，也制约了乡村经济的持续发展。

4.3.2 专业技术人才匮乏

具有专业技术的高层次人才，作为掌握实用科学技术的优质乡村技术人员，在推动农民增收致富和实现农业农村现代化承担着重要任务。然而，在临洮县农村地区，专业技术人才主要聚集在低效益、高风险的行业，如传统种植业，而对于市场经济中日益需求的农产品精深加工领域涉足较少。这种分布不均导致农村专业人才结构显得单一，缺乏必要的合理性。

经过深入调研，发现临洮县农村专业人才类型分布存在明显差异。虽然生产型人才相对充足，但产业经营型人才、技能带动型人才以及社会服务型人才却显得相对匮乏。产业经营型人才能够把握市场动态，制定科学的经营策略，推动乡村产业的可持续发展；技能带动型人才则具备专业技能和知识，能够带动其他农民提升技能水平，推动农业生产的现代化和高效化；社会服务型人才能够提供教育、医疗、文化等公共服务，提升乡村居民的生活质量。这些人才的匮乏，使得乡村在产业升级、技术创新和社会服务等方面面临着较大的挑战。

临洮县目前的农村实用人才队伍中,拥有专业技术职称的人才主要聚集在社会服务领域,如乡医和乡村教师等。然而,直接服务于农村生产经营的人才却普遍缺乏技术职称,且未接受过系统、专业的培训教育。这些人才多数是从劳动实践中摸索、总结出的“田秀才”和“土专家”。这种专业技术人才的匮乏,直接影响了本土人才在产业创新、经营管理、农产品精深加工以及乡村治理等领域新知识和新技能的传播与应用,从而在一定程度上制约了乡村振兴的高质量推进。

4.3.3 高级职称人员年龄普遍较大

随着乡村振兴战略的推进与改革不断深化,“三农”工作的任务量必将会越来越多,与此同时,对乡村基层工作人员的素质要求也在不断提高。然而,目前临洮县基层工作人员结构中有一些亟待解决的问题。其中,最为突出的是高级职称人员年龄普遍偏大,而青年人才的后备力量相对薄弱。这种年龄老化、结构不合理的现象,不仅影响了基层工作的活力和效率,也制约了乡村振兴事业的持续发展。乡村地区青年后备人才的比例相对较低,许多具备发展潜力的优秀干部倾向于“向外发展”,寻找更广阔的职业舞台。

此外,多数大学生村官将农村工作经历视为职业生涯的一个临时阶段,他们随时准备“返城”。本土人才留不住、外来人才留不长,这导致最终留在基层组织中的干部仍多以中老年为主。这种人员结构的不合理,使得基层工作缺乏新鲜血液和创新思维,难以适应新时代乡村振兴的需求。同时,现有的农村专业队伍也受到传统体制和观念的束缚,整体创新能力不足。这导致农业农村改革缺乏动力,难以取得实质性进展。为了破解这一困境,临洮县需要加强青年人才的培养和引进,优化基层工作人员结构,提升整体创新能力,为乡村振兴事业提供坚实的人才保障。

4.3.4 科研带头人员紧缺

在科研工作从项目申报到成果转化的整个过程中,人才的作用至关重要,不可或缺。临洮县自建成定西职业技术学院以来,便依托甘肃农业大学应用技术学院,致力于充分利用甘肃农业大学的人才与科研资源,旨在壮大农业农村科技人员队伍,加速优秀科技成果的转化进程,为乡村振兴注入新的活力。然而,定西职业技术学院在2023年9月才迎来首批新生,这意味着学院的科研队伍尚处于建设初期,科研带头人才紧缺的问题尚未得到有效缓解。据调研数据显示,截至

2024年3月，该学院专任教师总数为234人，其中副高级专业技术职称的教师占比两成以上，具有硕士及以上学历教师为93人，占比四成左右。对于新设立的院校来说，这一数据彰显了学院在师资力量方面的雄厚实力，但也反映出来其在高层次人才方面存在的不足，同时也制约着学院科研工作的深入开展。这就意味着，临洮县在利用定西职业技术学院推动农业农村科研工作方面，虽然有着广阔的前景和潜力，但目前仍面临着高层次人才紧缺等现实挑战。

一方面，基层科研单位在引进高层次人才方面，受硬件设施条件、发展环境以及人才待遇等多重因素制约，面临诸多挑战。目前，临洮县乡村人才的整体学历水平相对较低，拥有职称的人才数量有限，专业技能的专业化程度也需进一步提高。特别是在高层次人才和创新创业团队方面，存在明显的短缺现象。这种人才结构的失衡，无疑制约了乡村科研工作的深入开展和成果的产出。

另一方面，自主培养高层次人才虽是一条可行的途径，但这一过程往往需要较长的时间、面临较大的困难，并需要投入大量的经费。这使得高层次人才的紧缺问题在短期内难以得到有效解决。因缺乏科研领军人物，科研工作进展常显迟缓，科研成果产出亦显不足。此状况不仅妨碍了技术人员的能力提升与研究热情，更可能引发恶性循环，进一步加剧临洮县高层次人才匮乏的困境。

5 临洮县乡村人才振兴面临挑战的原因分析

5.1 人才引育留机制不到位

人才发展环境的优劣与人才发展空间的大小，事关乡村人才的去留。走“人才强县”之路是临洮县增强综合实力、推进乡村发展的最佳战略选择。临洮县以国家、甘肃省和定西市的人才政策为指引，根据地方实际积极构建人才队伍，但是在具体实践中尚未形成规范的人才引进、培育和体制机制，在一定程度上阻碍了人才的发展。

5.1.1 人才引进后续扶持不足

目前，临洮县的人才政策仍存在一定的不足，特别是在制度化、规范化的设计上稍显不足。政策常常显得临时性、碎片化，这使得各类人才在面临是否回到临洮、是否能在临洮长久发展等问题时，往往犹豫不决，甚至选择离开。

一方面，临洮县在乡村人才引进工作中，对于针对性和特殊性的考量尚显不足。政策制定未能紧密结合该地区的人才发展实际状况，因此存在一定的盲目性。多数人才相关政策的发布，往往只是简单地转发上级文件，没有真正建立起一套符合临洮乡村振兴发展特色的综合政策体系。例如，对于外来人才，缺乏具体的落户买房奖励政策、农业产业项目研发奖励政策以及带薪休假和探亲政策等，这使得那些有意投身乡村发展的人才在面临实际问题时存有后顾之忧。

另一方面，乡村人才引进的具体管理措施与相关机制有待完善，尚未形成一套完整的人才发展规划体系。目前，乡村人才的主要来源还是依赖于政府性岗位的招考，如“三支一扶”“选调生”“特岗教师”等。尽管这些岗位为乡村基层管理人才和乡村教师队伍补充了新鲜血液，但在吸引农业技术人才和企业经营管理人才方面仍存在不足。因此，不能仅仅依赖政府政策性招考这一单一方式来引进乡村人才，还需寻求更多元化的引才途径。临洮县则需要拓宽人才引进渠道，完善相关政策措施，确保乡村人才队伍能够均衡发展、合理配置，从而更好地推动乡村产业的充分发展和长远发展。

5.1.2 本土人才培育机制不健全

从甘肃省到定西市，再到临洮县，各级政府都对乡村人才的教育培训给予了极高的重视。截至目前，临洮县已初步建立起一个涵盖党政干部、农村实用人才

和新型职业农民在内的多元化教育培训网络。这个网络不仅为各类人才提供了丰富的教育资源,还形成了一套相对独立和完整的培训体系。然而,在实际操作中,仍然存在一些不容忽视的问题,特别是本土人才培养机制的不健全。

一方面,多数人才培养往往过于追求培训的数量而忽视了质量。每当上级巡查或考核时,各种培训项目便会匆忙涌现。但很多时候,这些培训项目并没有经过充分的调研和规划,便匆忙落地执行。这导致一些培训项目与本土人才的实际需求和工作要求脱节,实行一段时间后便因效果不佳而被搁置,无法持续贯彻和落实。这种情况下,人才培养很难满足本土人才多样化的需求,也无法与本土人才提高素质和创业兴业的需求保持同步。

另一方面,培训内容和方法也存在一定的问题。目前,临洮县众多培训项目在连续性和针对性方面存在不足,未能针对各类人才的特点和需求进行专项技术培训。此外,培训方式过于单一,以灌输式教学为主,实际操作机会较少,这大大降低了培训的实用性。同时,教学方法缺乏创新,让农村实用人才感到枯燥乏味,进而影响了培训的整体效果。在这种情况下,即使参加了培训,本土人才的技能和技术提升也往往不明显。

调研结果显示,除了针对转移就业的培训外,那些主要从事生产经营活动的农村劳动力,对参与各类培训的兴趣普遍较低。这进一步说明了当前人才培养存在的问题和不足。为了改变这一现状,临洮县须从多方着手,以完善本土人才培养机制,提高培训的质量和效果。

5.1.3 人才留用激励保障机制不完善

对于乡村人才振兴,关键在于能否引进来、留得住。要实现“引进来”的目标,则需要制定合适的人才政策,投入足够的资金,引入先进的技术,并提供相应的配套设备。然而,仅仅“引进来”是远远不够的,如何确保这些人才能够“留得住”并“留得久”,则需要进一步完善和强化评价与激励机制,从而充分激发人才的内在动力和工作热情,使他们能够积极主动地为乡村发展贡献力量^①。然而,在临洮乡村地区,尽管激励和保障机制得到了持续的加强,但激励保障的程度和实施力度仍然有待提升,存在明显的不足。乡村人才的薪酬待遇普遍偏低,职称评定的过程冗长且难度较高,这些问题在很大程度上可能导致乡村优秀人才

^①池晓颖. 山西省乡村人才队伍建设研究[D]. 吉林农业大学, 2023.

的流失。

首先,目前尚未构建一个完整的人才数据库,这导致对人才的管理评价缺乏动态追踪和系统性规划。尽管临洮县已经对农村实用人才实施了一系列考核评价机制,但在评价后的跟进与督查环节却存在明显不足。未能根据评价等级及时给予相应的正向激励或负向反馈,这种脱节使得评价与激励导向、待遇保障以及晋升发展之间的衔接变得不够紧密,从而削弱了人才评价的实际效果。

其次,关于职业农民的评定标准以及乡村人才技术职称评定机制还有待进一步完善。目前参与职称评定的人数相对较少,评定的频率也偏低,这导致临洮县乡村人才的评价范围相对有限,主要集中在农业领域。对于返乡创业的企业家和对乡村经济有突出贡献的人才,评价体系尚缺乏足够的针对性和全面性,这使得评价结果往往不够合理和全面。

最后,乡村人才的奖励和激励机制同样存在问题。临洮县目前奖励的标准相对较低,奖励方式单一且频率不高,这使得现有的奖励和激励机制难以充分激发乡村人才的积极性和主动性,更难以激发他们的创新创业精神。对于吸引和留住人才而言,这样的机制显然是不够的,需要进一步完善和优化这些机制,以更好地激励乡村人才为乡村发展贡献力量。

5.2 乡村经济发展根基弱

产业振兴是乡村振兴之本。乡村产业与乡村经济发展的层次,不仅仅是一个简单的经济指标,更是衡量乡村对人才吸引力大小的关键尺度。它的发展程度在很大程度上影响着乡村人才振兴的整体进程,甚至可以说是决定人才是否愿意来到乡村、能否在乡村长久留驻的关键因素。临洮县,与甘肃省内的大多数县区一样,其乡村经济蕴藏着巨大的发展潜力。然而,由于发展起步较晚,目前的发展水平总体上还有待提高。这种现状使得临洮县在吸引人才方面尚显不足,难以与那些经济发展更为成熟的地区相抗衡。产业的发展与人才的聚集相辅相成。因此,临洮县必须将产业振兴放在乡村振兴的核心位置,以此来推动乡村人才振兴。

5.2.1 乡村产业基础不牢固

乡村人才振兴的道路上,留住人才往往比引进人才更具挑战性。乡村产业作为推动区域经济发展和增加农民收入的重要引擎,其力量强弱直接关系到乡村能否有效吸引和留住人才。近年来,临洮县在政府的有力引导、相关部门的积极协

助以及村级组织的深入探索下，乡村产业取得了一定的发展成果。然而，不容忽视的是，临洮县的整体经济实力仍然相对薄弱，发展步伐较为缓慢。这种经济上的局限性，使得乡村产业在造血功能和内生动力上显得不足。

一方面，乡村产业结构相对单一，经济实力整体不足。临洮县主要以第一产业为主，虽然这些产业在乡村经济中占据重要地位，且近几年发展速度较快，但能够提供给人才的职业岗位却相对有限，这大大增加了留住人才的难度。另外，由于乡村经济发展较慢，很多乡村企业的规模和实力有限，难以为人才提供足够的职业发展空间和待遇保障。由于种种因素，最终导致了人才流失现象屡见不鲜的局面。

另一方面，农业产业发展优势不明显，经营性收入增长相对缓慢。传统农业产业基础薄弱，基础设施不完善，导致粮食等农产品的效益低下。与发达省份的农村地区相比，临洮县在蔬菜和花木种植、销售、品牌服务等方面并未形成明显的竞争优势，产业的规模化和集群化效应尚未实现。特色产业的质量有待提高，地域化品牌较少，市场知名度和占有率较低，这在一定程度上制约了农民增收，也阻碍了外来人才进入乡村和本土人才返回乡村的进程。

5.2.2 特色产业发展不成熟

乡村特色产业，作为乡村产业体系中的核心要素，凭借其鲜明的地域印记、深厚的乡土文化底蕴、独树一帜的品质特性以及小众而多样的产品特色，已然成为推动乡村经济持续健康发展的重要支柱。这些特色产业不仅丰富了乡村经济的内涵，也为乡村的全面发展注入了新的活力。临洮县乡村特色产业类型丰富多样，除了花木、蔬菜、百合及中药材产业，洮砚等相关产业在新的时代背景下也焕发了新的生机与活力，这些产业为乡村经济发展注入了强劲活力的同时，在其发展中仍然面临着诸多挑战。

首先，临洮县的乡村特色产业普遍存在着小而杂、小而弱的问题。由于产业发展缺乏统一规划和布局，导致各产业之间缺乏联动和互补，难以形成合力。同时，由于缺乏有效的产业扶持政策和资金投入，许多特色产业在发展中显得力不从心，规模难以扩大，效益难以提升。因此，临洮县迫切需要加强产业规划的统筹协调，优化产业布局，促进产业间的深度融合与协作，以形成更加强大的产业发展合力，推动经济持续健康发展。

其次，临洮县的乡村特色产业在发展中缺乏具有竞争力的特色主导产业。由于缺乏品牌建设和市场推广，许多特色产品难以走出当地市场，更难以在更广阔的范围内形成影响力。如临洮紫斑牡丹酒，其生产工艺虽早在 2015 年就荣获了国家发明专利，但是经过近十年的发展，其市场规模仍然十分有限，知名度并不高。这导致了特色产业在市场竞争中处于劣势地位，难以吸引更多的消费者和投资者。

再次，临洮县的乡村特色产业在加工转化和附加值提升方面也存在不足。目前，当地的食品加工企业数量稀少且分布零散，未能形成显著的规模效应，因此难以对当地的种植结构优化产生有效的拉动作用。临洮县的蔬菜产业与马铃薯产业在其经济总量中占据着重要位置，但是，仍以初级农产品销售为主，精深加工产品相对匮乏，导致产品的附加值偏低，这在一定程度上限制了特色产业的增值空间和市场竞争力。

最后，乡村休闲旅游作为乡村特色产业的重要组成部分，在临洮县的发展中也显得较为薄弱。尽管休闲农业与乡村旅游已有初步发展，但现有观光休闲农业的数量和规模仍然有限，远未能满足游客日益多元化的需求。当前，随着人们生活水平的提高和旅游消费观念的转变，游客对于休闲农业与乡村旅游的期待已经不仅仅停留在简单的观光和游玩上，而是更加追求体验的深度和丰富性。然而，临洮县现有的休闲农业项目在主题创新、服务品质、文化内涵等方面还有待提升，难以形成足够的吸引力。此外，旅游基础设施、服务质量、消费体验等方面还有待进一步提升。

5.2.3 产业链体系尚不完整

优化农业产业布局、拉长并丰富农业产业链条，已成为临洮县农业产业化和特色优势农业发展的关键议题。目前，临洮县的农业产业融合尚处于起步阶段，多数融合方式主要聚焦于种植、养殖与初加工，而农产品加工产业集群在农村地区仍显稀少。这种局面导致第二、三产业结构相对单一，体系基础薄弱，短链模式较为普遍，尚未真正形成能够支撑全县经济大局的主导产品和支柱产业。

一方面，农业领域存在明显的技术滞后现象，专业化水平有待提升。精深加工产品的数量相对较少，且现有产品的技术含量普遍偏低。大部分加工产品仍停留在初级、低档次的层次，缺乏具备高附加值的产品。这种现状导致了农业产业

链的相对短小，农产品在精深加工方面的能力严重不足。这不仅影响了农产品的附加值提升，也制约了农业产业的整体竞争力。例如，尽管曹家坪牡丹种植基地的牡丹产业已步入成熟阶段，但其旅游消费高峰仅限于牡丹盛开时节，此旺季相对短暂，尚缺乏融合高科技含量及高产品附加值的新颖创意产品。这种局限性不仅限制了基地的旅游消费潜力，也制约了其产业链的进一步拓展和深化。

另一方面，农业生产经营的规模化、集约化水平相对较低。尽管政府已着力培育了一批龙头企业，但这些企业的规模仍然有限，经济实力不强，抵御风险的能力较弱。这些龙头企业和合作社在数量上不多，体量上也相对较小，因此在引领、组织和带动农业产业发展方面的作用并不显著。例如，临洮县兴望牡丹产业有限责任公司作为当地的新型经营主体，通过紫斑牡丹节门票分红、务工管理分红以及土地入股分红等方式，为农户提供了稳定的收入来源。但其当前的体量和规模相对较小，这在一定程度上限制了其在牡丹产业中的影响力和辐射范围。由于规模有限，公司可能无法充分整合和利用牡丹产业的各项资源，难以形成规模效应。同时，较小的规模也意味着公司在技术创新、产品研发和市场开拓等方面可能存在一定的不足。

5.3 乡村价值观念影响深

需求层次理论深刻揭示了人类需求的逐步递进特性，这一理论同样适用于解读乡村人才流失现象。在当前的农村环境中，由于就业岗位相对稀缺，发展空间受到一定限制，许多人才在权衡薪资水平、福利待遇和发展空间后，往往选择不返回家乡、不扎根基层。在现代社会，个人的职业发展和成就往往被视为衡量个人价值的重要标准。因此，这一选择既是基于现实的考量，也是受到个人价值观念的影响。

5.3.1 涉农职业选择偏见深

从理论上来说，所有正当合法的职业都是值得尊重的，并无高低贵贱之分。然而，现实中公众对某些职业的歧视观念仍然根深蒂固，特别是在农村地区和涉农行业工作，往往被视为能力不足或竞争失败的象征^①。以大学生为例，高等教育的投入与回报往往成为他们选择职业的重要考量因素。由于高等教育的成本较

^①金绍荣,张应良. 农科教育变革与乡村人才振兴协同推进的逻辑与路径[J]. 国家教育行政学院学报, 2018(9):79-84

高,大学生普遍期望能够获得与其投入相匹配的更高回报。这种心理预期导致他们在职业选择时往往对涉农职业抱有偏见,倾向于避免选择农村作为就业地点。临洮地区也未能幸免于这一趋势,面临着人才流失和农业领域人才匮乏的困境。

一方面,这种偏见主要源于社会与家庭的传统观念。在传统观念中,回乡创业的学子常常被人们视为“大材小用”。这种观念认为,经过高等教育的熏陶和专业技能的培养,学子们应该追求更为高端、体面的职业道路,只有这样才能合理补偿其人力资本投入,而回到农村创业似乎与他们的教育背景和能力不相匹配。这种偏见不仅忽视了农村发展的潜力和机会,也限制了回乡创业学子的发展空间。如果选择进入传统产业部门,特别是到乡村田间地头工作,往往会受到社会舆论的过度关注、公众的惯性歧视以及家庭的失望叹息^①。这种歧视甚至可能延伸至婚恋等其他方面,进一步降低了年轻人到乡村工作的意愿。

另一方面,农业生产也被传统观念贴上了“缺少发展空间”的标签。很多人认为农业生产是传统的、落后的行业,缺乏创新和现代化的元素。此外,农民这一职业在社会上的认同度仍然较低。多数人并未将农民视为一种真正的职业,而更多地将其视为一种身份或社会角色。这种观念导致了农民在社会地位、待遇和发展机会上的不公平。也正因为这种对农民职业的不重视,社会创业人员对在农村创业持悲观态度。他们担心在农村创业会面临诸多困难和挑战,无法得到足够的支持和认可。

5.3.2 人才走出去观念强烈

在甘肃这样的经济发展相对滞后的省份,教育和非农就业无疑是贫困人口挣脱自然条件的桎梏、提升家庭收入、改写个人命运的关键途径^②。随着农村义务教育的广泛普及和教学环境的逐步改善,越来越多的农村学生通过勤奋学习改变了自身的命运,实现了阶层的跃升,从而不愿意再回到乡村。

一方面,深受传统思想的影响。在农村老一辈人的观念中,孩子考上大学是家族荣耀的象征,是改变家族命运的重要契机。他们往往对晚辈寄予厚望,期望子女能够跳出“农门”,在城市找到一份体面的工作。这种观念在长辈和子女中都普遍存在,他们认为在城市工作不仅收入更高,而且发展前景更好,能够真正

^①郑强. 破解大学生“村官”流失困境的路径探析——以威海市大学生“村官”流失问题为个案[J]. 中国青年研究, 2012(9):64-68.

^②张永丽,张佩,卢晓. 农户多维贫困测度及其影响因素分析[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2017, 17(05):138-147.

改变自己和家庭的命运。因此，许多农村籍大学生在就业选择时更倾向于留在收入水平高、发展空间大的城市，而对于回到农村就业和创业的意愿则相对较低。

另一方面，面临着城乡发展差距的现实挑战。乡村经济发展的滞后也加剧了人才“走出去”的观念。随着社会经济水平的快速发展，城乡之间的差距日益显现，无论是在发展水平、工作收入还是生活条件上，城市都明显优于农村。这种明显的差异，使得“离开乡村、摆脱土地的束缚、不再从事农业生产”成为了传统农民对子女的深切期盼。在这样的社会背景下，乡村学子心中深深烙印着“唯有通过读书才能摆脱乡村”和“读书的最终目标就是离开乡村”的价值观念，这些观念无不影响着他们未来的职业选择。因此，当这些乡村学子完成学业后，他们中的绝大部分都选择留在城市，鲜有人愿意再回到乡村。在他们看来，只有生活在城市，工作在城市，才能真正展现和实现个人的价值和梦想。而那些选择回到乡村工作或从事农业生产的年轻人，却常常被视为“教育没有取得预期效果”的范例，承受着来自社会和家庭的双重压力。

5.3.3 农民的主体意识不强

农民的主体意识是农民在乡村发展中发挥主体作用的重要基石。党的二十大报告明确指出，要“巩固拓展脱贫攻坚成果，增强脱贫地区和脱贫群众内生发展动力”^①，这是对当前和未来一段时期如何推动脱贫地区和群众实现全面乡村振兴的战略部署。然而，现实情况是，多数农民并未将自己视为乡村振兴中的核心行动主体，而是将自己定位为“配合者”的角色^②。这种心态反映出农民内生动力不足的问题，进而影响了乡村振兴进程中农民主体作用的充分发挥，制约了人才振兴工作的顺利推进，临洮县同样无法避免。

在我国推动农业农村现代化的进程中，农民无疑是乡村发展的中坚力量。从短期来看，依赖外部人才的输入来加速乡村发展显得不切实际，特别是在当前乡村人才培养条件与发展环境仍需进一步完善的情境下。因此，推动乡村的持续发展，必须更加注重激发农民自身的潜能和积极性，使其成为推动乡村发展的核心动力。然而，通过调研发现，农民在人才振兴战略实施中的参与度相对较低，多数时候处于被动地位。这背后的原因之一是农民受到传统观念的束缚，导致他们

^①习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2022(30):4-27.

^②刘娟, 王惠. 谁是乡村振兴的主体?——基于农民视角的考察[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2023, 40(02):147-161.

的自我意识相对薄弱，从而影响了其积极性和创造性的发挥。农民对自身的认知不够深入，在判断问题时常常表现出依赖性和盲从性，这在一定程度上限制了他们个体能动性的发挥。

在乡村振兴的过程中，部分农民可能将其视为政府主导的自上而下的行动，并认为自己的角色主要是配合和执行。这种观念限制了农民对自身主体性的认识，使他们难以意识到乡村振兴战略实施对他们自身和家庭发展的重要性。因此，农民的主体作用难以得到充分发挥。

5.4 公共服务均等化落地缓

长期以来，甘肃省农村经济发展面临的一个主要制约因素就是公共服务的短缺。这一问题一直阻碍着乡村地区经济社会的进步和繁荣。然而，自脱贫攻坚战打响以来，临洮县在乡村教育、医疗和养老等公共服务领域积极加大投入，使得乡村的公共服务水平有了显著的提升。但对标乡村振兴战略与共同富裕目标，对公共服务的相关要求也要提档升级，部分领域还需进一步改善。

5.4.1 城乡教育资源不均

教育是人力资本积累的核心方式，更是提升人口综合素质的关键所在。然而，乡村教育水平普遍偏低，城乡教育发展不均衡的问题依然凸显，成为制约临洮县乡村全面振兴的一大短板。乡村教育作为积累乡村人力资本的重要载体，其重要性不言而喻。但近年来，农村学生进城就读的现象愈发普遍，临洮县的乡村教育面临着诸多亟待解决的问题。

首先，乡村中小学的优秀师资严重匮乏，教育理念相对滞后，导致教学质量难以得到有效提升。在教师队伍建设方面，临洮县最近几年教师队伍的补充主要依赖于人才引进和农村特岗招录这两种方式。尽管这些措施在一定程度上缓解了教师短缺的问题，但补充力度仍然不够显著，无法满足乡村教育事业持续发展的需求。这使得乡村基础教育的发展相对滞后，无法满足农村居民对优质教育资源的迫切需求。导致在许多人的观念中，农村教育缺乏前途。因此，为了孩子的未来，许多乡村家庭选择向县城乃至市区转移，以寻求更好的教育机会。

其次，生源流失问题使得乡村教育质量陷入了恶性循环。随着学生数量的减少，乡村学校的规模和班级规模逐渐缩小，教师配比也随之降低。临洮许多乡村学校的教师需要承担多个年级的教学任务，甚至需要身兼数职，这使得他们难以

专注于教学，更谈不上个人成长和教师间的互助学习。这种困境反过来又加剧了乡村教育质量的下降，进一步导致乡村教育规模的萎缩，使得更多家长选择将孩子送入城市学校。

此外，大量撤并乡村中小学校的做法也导致了乡村基础教育的畸形发展。由于适龄儿童数量的减少和乡村学校规模的缩小，不少学校被迫撤并，这使得农村义务教育的成本不断上升。同时，家长陪读现象也变得十分普遍，这不仅增加了家庭的经济负担，也让孩子缺乏对农村社会环境的认知和了解，不利于临洮县乡村后备人才的培养。

5.4.2 乡村医疗水平不高

乡村地区的优质医疗资源相对匮乏，医疗保障的效用未能充分发挥，医疗水平严重不足，这已成为制约乡村健康事业发展的重要因素。具体来说，这种不足主要体现在以下几个方面：

首先，基础医疗设施明显不足。目前，优质的医疗资源主要集中在城市的大型医院和医疗卫生机构，而乡村地区则普遍面临医疗资源短缺、医疗条件落后的困境。近年来，尽管临洮县农村地区卫生室的数量有所增加，但布局不合理的问题依然突出。例如，村级卫生室分布点多而分散，难以形成有效的服务网络。同时，各村卫生室普遍存在医疗设备不足的情况，设备更新周期缓慢，医疗器械老化严重，难以满足乡村居民的基本医疗需求。

其次，医务人员配备严重不齐。由于城乡发展不平衡，医疗人才主要聚集在城市和县城的医院，而偏远地区的医院则面临人才匮乏的困境。尤其是一些基层乡镇卫生院，由于工作环境艰苦、待遇相对较低，很难吸引和留住医学类本科毕业生。这导致临洮县乡村医疗医务人员严重不足，难以满足乡村居民的医疗需求。

最后，医护水平普遍不高。由于农村医护人员在实际工作中遇到的病例较少，积累的经验有限，同时获得专业培训的机会也相对较少，这导致他们的专业技术能力提升较慢。此外，由于县级及以下医院在引进医疗卫生人才方面存在较大难度，即使拥有高级医疗设备，也往往因为缺乏会使用的人才而闲置，实际使用率偏低。这不仅浪费了宝贵的医疗资源，也制约了临洮县乡村医疗水平的提升。

5.4.3 乡村养老保障不够

农村大批的青壮年劳动力纷纷选择外出务工或经商，这种现象导致了农村社

会的空心化和老龄化问题日益凸显。根据最新数据显示,截至2023年末,临洮县60岁及以上的老年人口数量已达到9.93万人,占全县常住人口的比重高达20.98%^①。这一数据的增长凸显了养老服务所面临的压力日益增大。随着老年人口的持续增加,养老服务需求也将不断攀升,对临洮县的养老服务体系提出了更高的要求。然而,当前临洮县农村养老保障的统筹规划尚不完善,协调机制不够健全,服务供给不足,使得农村留守人员在生产、生活、教育、精神等多个方面遭遇了一系列新问题,这迫切需要临洮县加强养老服务体系的建设,提升服务质量。

首先,传统养老模式正在经历深刻变革,而临洮农村养老机构的质量却不尽如人意。受到城乡教育资源严重不均的影响,许多有能力的农村年轻人选择到城镇购房,旨在给予子女更优质的教育环境。这种居住格局的转变,使得农村传统的家庭养老模式,正面临着前所未有的冲击和挑战。同时,农村养老机构的服务水平普遍偏低,它们所提供的服务主要集中在日常照料和护理上,而其他服务的供给数量稀少且质量低下,现有的养老服务难以满足老年人日益多样化的需求。

其次,农村养老资源匮乏问题凸显。长期以来,养老服务体系的建设往往偏向于城市,忽视了农村的需求,导致农村在养老资金和资源上的投入严重不足。这种“重城市、轻农村”的发展模式,使得农村养老资源的缺口日益扩大,难以满足农村老年人的养老需求。在临洮县,绝大多数农村老年人的收入主要来源于子女的经济支持、种植收入以及基础养老金,这些有限的收入来源使得他们在面对养老风险时显得尤为脆弱。更令人担忧的是,2022年,全国60岁及以上的农民每月领取的基础养老金平均不足200元,这一金额与城镇职工平均每月的3577元退休金相比,仅占据了约5%的份额^②。这一巨大的差距凸显了临洮农村养老保障体系的不足,亟待加大投入与改革力度,以改善农村老年人的生活质量。

最后,基层医疗服务水平不高也是农村养老面临的一大难题。由于长期劳作和饮食结构单一,农村老年人常常受到多种慢性疾病的困扰。然而,受限于有限的医保给付水平和基层医疗服务能力的不足,他们在购买药品和接受治疗时承受着巨大的经济压力,这使得他们的健康状况难以得到有效改善。此外,医院基础设施与医疗服务人员的不足也使得村卫生室与乡镇医院难以满足群众的就医需

①关于2023年全县主要人口数据的通报.临洮县人民政府[EB/OL].(2024-02-06)[2024-03-23].http://www.lintao.gov.cn/art/2024/2/6/art_6942_1714548.html.

②2021年度人力资源和社会保障事业发展统计公报.中华人民共和国人力资源和社会保障部[EB/OL].(2022-06-07)[2023-10-28].https://www.gov.cn/xinwen/2022-06/07/content_5694419.htm.

求，这使得农村老人在需要就医时不得不前往县城或市区，这无疑进一步加重了他们的养老费用负担。

6 临洮县乡村人才振兴的优化路径建议

6.1 完善人才引育留制度

习近平指出：“要想方设法创造条件，让农村的机会吸引人、让农村的环境留住人”。^①为了打破乡村发展中的人才瓶颈，进而构建乡村振兴的强大人才引擎，就必须从制度层面着手，精心规划外来人才的引进策略、本土人才的培育机制以及人才激励与保障措施。为人才打造一个能够充分展现其自身价值的舞台，并提供相应的政策和环境支持，从而吸引他们愿意回到乡村，投身于乡村的建设与发展之中。

6.1.1 细化人才引进后续措施

在国家与省市级政府的政策引领下，临洮县乡村人才引进工作正在有条不紊地推进，取得了显著的成效，有效充实了乡村人才队伍，激发了乡村人才的创造力和活力。然而，必须要清醒地认识到：人才引进工作并非一蹴而就的。在当前和未来的工作中，不仅要关注引进人才的数量，更要注重人才的质量。同时，临洮县还要充分发挥好定西职业技术学院的人才资源优势，进一步加大人才引进与承接工作的力度，以推动本地教育事业的持续发展和乡村人才振兴的深入实施。这就需要临洮县在就业岗位设置、行业人员准入等方面制定更为精细化的政策，确保乡村人才队伍的稳定性和高效性，使其能够更好地服务于乡村振兴的伟大事业。

首先，应采用柔性的方式为乡村引进人才。具体来说，乡镇基层用人单位可以在保持人才的人事、档案、户籍、社保等关系不变的前提下，灵活运用多种方式来吸引省内外优秀人才。这些方式包括但不限于挂职、兼职、顾问指导、技术咨询以及退休特聘等。通过这些方式，可以让人才在保持原有工作和生活稳定性的同时，为乡村发展贡献他们的智慧和力量。这样，不仅能够吸引更多的人才参与到乡村建设中来，还能够确保他们在乡村的工作中发挥出最大的效能。

其次，应逐步建立乡村人才库，全面掌握各类人才的动态信息，并进行登记管理。该人才库将全面采集并掌握各类人才的动态信息，包括他们的专业技能、工作经验、教育背景等。同时，还要对这些信息进行登记管理，以便在需要时能

^①习近平. 论“三农”工作[M]. 北京：中央文献出版社：2022, 243.

够快速找到合适的人才。通过明确乡村发展规划中的人才补充方向,并结合农业产业发展的实际需求,可以有针对性地制定临洮农村实用人才政策。这些政策既要务实管用,确保能够吸引到真正的人才;又要精确有效,确保人才能够在产业发展中发挥出最大的作用。

再次,还应将柔性引进的专业技术人才纳入党政联系专家服务范围。通过定期调研、走访和座谈等方式,深入了解他们在乡村工作中的实际情况和遇到的困难。这些困难可能包括住房问题、老人赡养问题、子女入学问题等。对于这些问题,则需要采取“一人一策”“特事特办”等引才手段,确保能够为他们提供个性化的服务。同时,还要持续跟踪和了解他们在工作和生活中的各种诉求,确保能够及时解决他们的后顾之忧,让其能够全身心地投入到乡村建设中来。

最后,还应通过教育培训、人才交流活动、团队竞赛等方式,搭建人才交流合作平台。临洮县应积极为乡村人才提供学习和交流的机会,定期组织各种形式的进修学习和交流活动^①。通过这些活动,乡村人才可以互相学习、互相借鉴,共同提升专业技能和综合素质,充分发挥其专业能力。同时,这些活动还能够增强乡村人才之间的凝聚力和向心力,为乡村人才队伍的稳定和发展奠定坚实的基础。

6.1.2 优化本土人才培育机制

本土人才更了解当地的情况,能够更好地适应和融入乡村环境,他们的成长和发展也更能与乡村的振兴战略相契合。另外,培育本土人才成本低、见效快、可持续性较强。乡村人才振兴并非仅仅是引导城市人才流向乡村的单一过程。其核心在于全面培养乡村人才,并提升他们在乡村就业创业中的适应性、能动性和创造性。而要实现这一目标,教育培训无疑扮演着举足轻重的角色^②。

首先,应因地制宜,打造具有鲜明特色的职业教育培训体系。鉴于乡村人才的多元性和差异性,需要充分考虑到他们的个人特点、所从事的岗位以及专业领域,实施分类别、分层次的培训策略,确保每位乡村人才都能得到适合自己的教育和培养。同时,紧密结合当地的特色产业,量身打造符合需求的培训课程和内容,确保培训能够真正服务于当地产业的发展。临洮县要充分利用定西职业技术学院的人才资源优势,对其开设的特色专业如休闲农业与经营、村镇建设与管理、

^①张利庠. 激发乡村振兴中人才的凝聚力[J]. 人民论坛, 2022(01):34-37.

^②王文强. 以体制机制创新推进乡村人才振兴的几点思考[J]. 农村经济, 2019(10):22-29.

电子商务及中医康复技术等给予大力支持，推动这些专业的建设与发展，以更好地服务地方经济社会发展和乡村振兴战略的实施。另外，在资源整合方面，积极利用社会资源，打造具有地方特色的职业教育培训体系，为乡村人才的成长提供坚实的支撑。

其次，应坚持长期与短期培训相结合的原则，注重理论与实践的有机结合。既要安排系统的课堂培训，让乡村人才掌握基本的理论知识和专业技能；又要组织现场实践活动，让他们在实践中检验所学，提升实际操作能力。同时，应充分利用远程教育网络、新媒体平台以及培训中心等多种渠道，以扩大培训的覆盖面，丰富培训内容。在培训方式上，宜采用互动式的教学方式，积极与受训人才进行互动和交流，确保培训内容既实用又具针对性。

再次，应积极构建产学研合作平台，促进各方资源的共享与互补。可以依托定西职业技术学院的力量，实施一系列乡村人才专项培训计划，或可邀请该院校的专家学者或者农业龙头企业技术骨干，以挂职或者兼职的方式担任培训师资。这些专家和骨干将结合自身的专业知识和实践经验，为乡村人才提供具有针对性、系统性的培训，帮助他们提升职业技能和创业创新能力，在推动乡村人才队伍的转型升级的同时，进一步推动乡村人才更好地适应传统农业向现代农业转型的需求。

最后，应重视参培人才的培训感受与反馈意见。在培训过程中，及时收集参培人才的意见和建议，了解他们对培训内容的满意度、对培训方式的认可度以及对培训效果的期待。根据这些反馈结果，不断优化培训方案和内容，确保培训更加贴近乡村人才的实际需求。同时，还要加强与培训主体间的互动交流，提高培训效率和质量，让乡村人才在培训中真正受益。

6.1.3 强化人才留用激励保障机制

乡村人才振兴的核心在于推动人才的有效发展，而留住人才则是这一过程中至关重要的后续工作。为确保乡村能够持续吸引并留住一批优秀的人才，服务于乡村的可持续发展，临洮县必须坚持政府引导与市场推动的有机结合。通过构建一套强有力的激励机制，并将其制度化，为乡村人才提供稳定的发展环境和广阔的成长空间，从而激发他们的创造力和热情，为乡村的振兴贡献更多智慧和力量。

首先，应积极加强城乡人才之间的交流与合作。人才只有通过不断学习和交

流,才能不断充实自我、提升自我。因此,推动人才在乡村与城市之间的适度流动至关重要。建立城乡双向联体机制,鼓励城市教科文卫体等领域的专业工作人员定期前往乡村提供服务,同时也鼓励乡村人才定期到城市进行交流学习。通过这种方式,不仅可以促进城乡之间的资源共享和优势互补,还能为乡村人才提供更多的学习和发展机会,推动乡村人才队伍的整体素质提升。

其次,应完善乡村人才的激励机制。具体而言,可以在住房、医疗、社保和城乡通勤等方面为乡村人才提供更为丰厚的福利待遇,以减轻其生活压力。此外,还可以设立专项人才基金,用于奖励在乡村发展中作出突出贡献的人才,激发他们的工作热情和创造力。在岗位编制、职称评定、薪酬待遇等方面,也应向乡村人才倾斜,确保他们的付出得到应有的回报。同时,还应重点关注乡村人才的配偶安置和子女教育等问题,为他们解决后顾之忧,从而能够安心在乡村工作。

最后,应建立健全人才评估机制。破解乡村振兴人才瓶颈问题,则必须创新人才评价新机制^①。即建立一种弹性评估机制,以更有效地评估乡村人才的综合实力。该机制将重点关注能力评估和实践评估,确保评估过程既科学又全面。在制定评估指标和方法时,将充分考虑乡村人才的实际情况,确保评估结果能够真实反映他们的能力和潜力。对于特别紧缺的高层次专业人才,可以强化定向评价;对于乡村振兴中的中坚层面人才,可以探索建立多层次、多样化的人才评价制度。通过这种方式,能够更全面地了解乡村人才的发展状况,为其提供更精准的指导和支持,推动乡村人才队伍的健康发展。

6.2 夯实乡村经济发展基础

能否吸引人才留驻乡村并积极参与乡村振兴的伟大事业,关键在于让他们看到乡村发展的光明前景。政府的引才、育才和留才政策固然重要,但更为关键的是营造一个与乡村经济社会发展需求相契合的产业环境和基础设施条件。只有当乡村具备了良好的产业发展空间和现代化的基础设施,才能为人才提供施展才华的舞台,让他们看到在这里可以大有作为、实现自我价值的机会。正如习近平所说:“要把‘土特产’这3个字琢磨透,依托农业农村特色资源,推动乡村产业全链条升级,增强市场竞争力和可持续发展能力”^②。

^①曹中秋. 打造人才引擎助力乡村振兴[J]. 人民论坛, 2019(23): 70-71.

^②习近平. 加快建设农业强国 推进农业农村现代化[J]. 奋斗, 2023(06): 6-19.

6.2.1 筑牢乡村产业基础

产业振兴作为乡村发展的核心驱动力，是人才振兴的坚实物质基础。为了充分发挥乡村产业振兴对人才振兴的支撑作用，需要深入挖掘临洮县乡村产业的潜力，推动产业结构的优化升级，为乡村人才提供广阔的创业创新空间和就业机会。同时，还应加强产业与人才的深度融合，通过政策引导、资金扶持等方式，吸引更多的人才投身乡村产业发展，共同推动临洮乡村经济的繁荣和社会的进步。

首先，应持续加大对农村基础设施建设的投入力度。这不仅要关注新设施的建设，更要重视已有设施的运营、管理和维护工作，确保它们能够持久、高效地服务于乡村社会。特别是在电力、水利、通讯等关键领域，必须加强建设和改善工作。临洮县需重点实施灌区续建与节水配套改造项目，并积极推进洮惠渠补水工程等关键项目，有效改善灌溉条件，提高水资源利用效率，确保农业生产的稳定与发展。同时，临洮县还应注重人居环境的改善，努力为乡村居民创造一个宜居、宜业、宜游的美丽家园。

其次，应做好乡村产业发展的全局规划。精准把握地区间的差异，因地制宜地确定不同地区的发展方向。为充分发挥洮河沿线的地理优势和资源优势，促进城镇与乡村的协调发展，推动形成产业集聚、功能完善、特色鲜明的经济发展新格局。临洮县可以推动洮河沿线重点城镇实现差异化发展，引导各地区根据自身的资源、气候、土壤、水源等要素进行产业发展，有序梯次推进山区乡村的全面提升。同时，还要充分考虑人力、政策、市场等因素，确保产业发展的可持续性。在产业选择方面，科学选择适宜的项目，合理布局产业类型，推行差异化发展策略。保持产业项目贴合市场需求，产品质量在市场上占据优势地位，确保全年都有稳定的产品输出。

最后，应充分发挥农民专业合作社的发展合力，积极推动社企联合。通过深化合作与联动，可以实现资源共享、优势互补，为龙头企业和家庭农场提供有力支持，进一步提升农民专业合作社的市场竞争力和可持续发展能力。具体而言，通过与农民专业合作社的紧密合作，龙头企业可以更加有效地整合资源，提升产品质量和附加值，进而拓展市场份额，实现更大的经济效益。而家庭农场通过加入农民专业合作社并与龙头企业合作，可以获得更多的技术支持和市场信息，进一步提升自身的管理水平和市场竞争力。在此基础上，还应注重加强农民专业合作社自身建设，完善其内部

管理制度，提升其组织化程度和规范化水平。同时，要积极整合农民合作社的各方资源，建立产业链联合社，实现资源共享、优势互补，提升整个产业链的竞争力^①。这样，农民合作社就能更好地发挥各自的优势，实现“抱团取暖”，共同推动乡村产业的提质增效。

6.2.2 壮大乡村特色产业

对于欠发达地区来说，由于产业基础相对薄弱，则更应积极寻求突破，努力培育和发展具有地方特色的乡村产业^②。因此，临洮县应因地制宜，充分利用当地的资源和优势，结合市场需求和区域优势，做强国家现代农业产业园，打造具有市场竞争力的乡村特色产业。通过发展乡村特色产业，有效带动就业和增加农民收入，在促进当地经济繁荣的同时，还能够吸引和留住更多的人才，推动乡村人才振兴。

首先，应聚焦乡村特色产业园区建设。深入挖掘并利用本地特色手工业资源，积极培养特色手工业传承人，推动乡村特色产业工业园的蓬勃发展。坚持“突出特色、因地制宜、精准施策”的原则，探索真正适合临洮的高效农业产业园区发展模式。通过建设有机蔬菜产业园、乡村采摘园等现代农业产业园区，努力打造集生态农业、创意农业、观光农业于一体的乡村特色产业园区。这些园区不仅成为县城经济发展的新动力，更发挥着集聚人才的重要作用，吸引乡村人才返乡创业，促进当地农村劳动力就近就地就业，从而推动乡村人才振兴。

其次，应着力打造乡村特色产品知名品牌。“临洮珍好”农产品区域公用品牌凭借其卓越的品质和深厚的文化底蕴，成功入选《供销合作社品牌建设优秀案例集》全国50强，充分展现了临洮农产品在品牌建设方面的卓越成就和影响力。未来，临洮县要继续充分利用本土独特的自然资源，培育乡村特色产品，继续加强农产品品牌建设，提升农产品附加值，推动农业产业高质量发展。积极鼓励和支持地方特色农产品申报中国地理标志证明商标、国家地理标志保护产品等认证，以提升产品的知名度和竞争力。通过建设乡村特色品牌，以特色产品带动特色产业的发展，进而吸引更多乡村人才投身其中，共同推动乡村人才振兴。

最后，应不断提升乡村特色产品品牌质量。质量是品牌发展的生命线。因此，

①汪恭礼,崔宝玉.乡村振兴视角下农民专业合作社高质量发展路径探析[J].经济纵横,2022(03):96-102.

②吴彬,徐旭初,徐菁.跨界发展网络:欠发达地区乡村产业振兴的实现逻辑——基于甘肃省临洮县的案例分析[J].农业经济问题,2022(12):59-72.

要依托科技管理手段，提升品牌特色农产品的品质，规范标准化生产流程，确保产品的安全、健康、优质。同时，要积极培育区域自主品牌，依托现有农产品区域公用品牌、地理标志产品等，开展品牌宣传推介活动，组织企业参加国内外展示展销活动，提升地方特色优质产品的知名度和影响力。例如，“临洮珍好”等品牌已经成为临洮县特色产业的代表。未来应继续努力，将特色品牌农产品做优做强，吸引更多相关人才在特色产业中创业和就业，为乡村集聚各层次人才。

6.2.3 完善乡村产业链体系

发展现代农业是一项系统性工程，它不仅依赖于科技创新的引领，更需构建宏大的农业系统与产业格局。在这样的背景下，如何有效延伸农业产业链、提升农产品价值链，便显得尤为关键。通过延伸产业链，能够深入挖掘农业资源的潜力，促进农业产业的多元化与协同发展；而提升农产品价值链，则有助于增加农产品的附加值，提高农民收入，推动农业的可持续发展。

首先，应提升农产品加工园区的建设水平。鉴于临洮县当前产业基础相对薄弱，则需要着力推进农业的绿色化、优质化、特色化和品牌化进程。因此，要对农业生产布局进行深度调整和优化，促使农业发展从单纯追求产量的增长，转向更加注重质量的提升。引导各类农业龙头企业向园区集中，促进产业分工进一步向精细化方向发展，以此来培育出具有竞争力的产业集群。以此来提高农产品的附加值，增强农业的整体效益，提升农业的整体素质。

其次，应进一步扩大农业生产规模。这主要涉及到解决农业与农产品加工之间的融合问题，推动订单农业的发展。充分发挥临洮县国家现代农业产业园的规模优势，引导农业按照农产品加工的标准进行生产，确保农产品加工能够获得数量稳定、质量上乘的原料。同时，鼓励企业自建原料基地，实现种植、养殖与加工销售的一体化经营，从而扩大企业的经营规模，提升企业的市场竞争力。2023年，临洮县成功引进了山东蒙强预制菜加工等3家龙头企业，这一举措标志着临洮县在推动农业产业升级和农产品附加值提升方面迈出了坚实的步伐。后续，临洮需大力发挥这些龙头企业的示范带动作用，通过引进先进技术、管理模式和市场经验，引领和推动本地蔬菜类农产品加工向更高层次、更广领域发展。

再次，应大力培育电商人才，构建完善的农村电商平台体系。为此，需要加大对电商人才培养的投入，建立系统的电商人才培养体系，提升电商人才的专业

技能、市场洞察力和创新思维。积极加强与高校和知名电商平台的对接沟通，深化合作，引进优秀的电商人才，共同探索农村电商发展的新路径。同时，鼓励邮政、供销、快递等企业加强市场化合作，形成合力，推动寄递物流向农村末端延伸。此外，还要积极推动农业产业的商业化进程，确保生产与销售的紧密衔接，逐步探索并发展出多种销售模式并存的新型销售业态^①。

最后，应大力发展农民专业合作社。鼓励农村专业人才成立多元化的农民专业合作社以及专业技术服务合作社，通过这些组织形式，推动农村专业人才的集聚与合作，实现资源共享、经验交流和协同创新。在推动产业发展的过程中，努力实现“一镇一产”和“一村一产”的产业化发展目标。这意味着要根据不同乡镇和村庄的资源禀赋和产业特点，制定和实施符合实际的产业发展策略，形成具有地方特色的产业体系。此外，还应积极将特色农业产业链向周边城市延伸，加强与城市的产业对接和合作。通过城乡产业融合发展，既能有效促进城乡之间的资源互补和互利共赢，推动乡村经济的全面发展和繁荣；也能吸引更多农村专业人才聚集到乡村，共同助力乡村振兴的深入发展。

6.3 转变乡村传统价值观念

在工业化和城镇化迅猛发展的背景下，城乡发展失衡的问题日益凸显，这导致了农业的竞争力相对薄弱、农村发展步伐滞后，以及农民的收入水平普遍偏低。然而，随着时代的进步，乡村已不再仅仅是一个单纯从事农业生产和农民生活的场所，它在现代社会中的独特价值亟待重新审视。因此，首要任务便是转变乡村传统的价值观念，以适应现代社会的发展需求，推动乡村的全面振兴。

6.3.1 消除涉农职业选择偏见

从智慧农业的崛起，到特色种养植的兴起，再到农机服务的普及以及乡村旅游的蓬勃发展，越来越多的“新农人”在农业产业的广阔天地中，探寻到了属于自己的创富之道。其中，教育宣传的重要性不言而喻，它们如同并行的双轨，共同推动着社会对涉农工作的认知转变^②。通过教育与宣传打破对涉农工作的偏见与歧视，树立多元化的职业发展社会共识与理念，营造一个更加积极、开放的社

^①鲁小艳.《国家乡村振兴战略规划(2018~2022年)》解读——发展壮大乡村产业[J].农村实用技术,2021(08):29-30.

^②杨帆,梁伊馨.职业化发展:民族地区乡村振兴的人才困境与路径选择[J].民族学刊,2021,12(04):25-32+113.

会氛围，从而让更多的人看到选择乡村振兴工作与职业的价值与可能。

首先，应加强基础教育阶段对职业平等观的教育。基础教育阶段是学生价值观形成的关键时期，对学生未来职业选择具有深远的影响。因此，应该在这一阶段就着重培养学生的“爱农”情感，让他们从心底里尊重并热爱农业工作。同时，也可以从职业发展对社会贡献的角度出发，积极引导将个人的职业选择与国家、社会和人民的需求紧密结合。这需要学生们摒弃传统观念中单纯追求个人财富和社会地位的职业选择观，从而树立一种更为宽广和深远的职业观。通过深入剖析和梳理职业选择与社会责任之间的紧密联系，引导学生有目的地规划自己的职业生涯，将个人发展与社会进步相互融合，从而为社会创造更多的价值。

其次，应强化高等教育阶段对乡村振兴职业发展观的培育。特别是对于涉农高校的学生，必须深入实施乡村振兴职业选择与技能教育，使他们深刻领会投身于“三农”事业、致力于乡村振兴的重大意义和紧迫性。通过深化临洮企事业单位与定西职业技术学院的合作，实现产教融合、校企合作。在人才培养上，企事业单位提供实践基地与实习就业机会，学院则按需调整专业设置和课程安排，为企业输送高素质人才。在科技创新上，双方合作开展科研项目，联合申报，共享成果，加速科研成果转化应用。在社会服务上，双方共同开展农业技术推广、培训农民，助力农业产业转型，支持当地农业经济发展。

再次，应深化职业平等观的社会宣传与教育力度。借助自媒体、网络平台以及大数据技术信息共享平台等多元化媒介，广泛而深入地传播职业平等观念，使更多人意识到不同职业皆有其独特价值与尊严。通过这样的宣传教育，营造出一种积极正向的社会氛围，鼓励更多人选择投身乡村振兴工作与职业。这不仅有助于提升乡村人才的就业现状，更能增强其社会归属感和责任感。

最后，应加大对农村地区和涉农行业的投入和支持力度。通过改善农村地区的基础设施、提高农业生产效率、优化产业结构、加大农业科技研发等措施，引导社会资本进入农村地区，为乡村振兴创造更好的环境和条件。同时，关注涉农行业的发展需求，针对这些需求提供精准的政策支持，为涉农产业创造更多的市场机遇，推动农业与二三产业的深度融合，实现乡村经济的多元化发展。

6.3.2 引导青年返乡就业创业

本土人才对当地的风土人情、自然环境、产业发展等有着深刻的理解和独到

的见解，能够推动乡村发展时能够更准确地把握实际情况，制定出更符合乡村实际需求的策略和措施。另外，本土人才熟悉乡村的生活方式、文化习俗和人际关系，能够迅速融入乡村社会，帮助其在乡村中顺利开展工作，形成共同推动乡村发展的强大合力。随着乡村战略的深入实施，乡村的吸引力大大增强。临洮县要以“乡情”为纽带，深挖本土人才资源，重点关注农村籍青年人才，鼓励支持其返乡创新创业。

首先，应鼓励高校毕业生投身于乡镇基层的服务工作。搭建一系列成长与发展的就业培训平台、创业孵化平台，高校毕业生提供系统的技能提升和创业指导，帮助他们更好地适应基层工作环境。并向高校毕业生广泛宣传“三支一扶”等服务项目，引导他们将个人发展与乡村的振兴紧密相连。同时，根据基层的实际需求，增加乡镇基层机关事业单位的事业编制，积极吸纳高校毕业生到基层就业，支持他们参与选调生和公务员选拔，为基层注入更多新鲜血液和活力。

其次，应鼓励高校毕业生返乡创业，将他们的智慧和才华用于发展乡村特色产业、传统手工业和文化旅游业等领域。鼓励临洮政府与企业 and 高校共同合作，为即将毕业的高校学生提供系统的技能提升和创业指导，帮助他们更好地适应基层工作环境。同时，出台一系列优惠政策，为返乡创业的高校毕业生提供资金、场地、技术等方面的支持，引导他们利用自身专业知识和技能，在乡镇基层创办企业、从事个体经营或网络创业等。

最后，应鼓励并支持各类人才以灵活的方式服务基层。为考录到市级以上机关单位的毕业生，先安排其到县乡机关进行为期一年的基层锻炼，以帮助其更好地了解基层情况，积累实践经验。同时，还可以利用互联网平台，鼓励高校毕业生参与乡村公益性志愿服务或兼职工作，让他们能够利用闲暇时间为基层的发展建设贡献自己的力量。通过这些举措，不仅可以吸引更多优秀人才到基层工作，还可以提升基层工作的整体水平和质量，推动乡村的全面振兴。

6.3.3 强化农民的主人翁意识

农民作为农村社会的主体，他们的积极性、主动性和创造性是推动农村发展的不竭动力。强化其主人翁意识，是一个深远且至关重要的任务，它关乎到农村社会的长远发展以及农民自身的福祉提升。新型职业农民是“以农业为职业、具有相应的专业技能、收入主要来自农业生产经营并达到相当水平的现代农业从业

者”^①，他们需掌握先进的农业生产技术，善于经营，并具备较高的文化素养和专业技术能力^②。这些有文化、懂技术、会经营的职业农民是实现乡村振兴战略的基石，是推动农村发展的中坚力量。因此，必须通过多种途径和方式，不断激发和增强农民的主人翁意识。

首先，应加强宣传教育，让农民深刻认识到自身在农村发展中的核心地位及关键作用。通过举办宣讲活动、座谈会等多种形式，向农民普及国家关于农村发展的方针政策，帮助他们了解农村发展的现状和未来趋势。使农民们更清晰地认识到自己不仅是农村发展的受益者，更是推动农村发展的重要力量，从而激发他们的积极性和自信心，引导其更加主动地参与到农村建设中来。

其次，应加快完善农村治理体系。确保农民在村级事务中拥有更多的参与权和决策权。这要求在决策过程中充分听取农民的意见和建议，让他们真正成为决策的主体。同时，还应建立健全村民代表大会等民主决策机制，确保农民的知情权、参与权、表达权和监督权得到充分保障。通过这些措施，农民将能够更直接地参与到农村治理中，更好地发挥自己的主体作用。

再次，应大力提升农民的技能 and 素质，培育职业农民。通过开展多样化的技能培训活动，帮助农民掌握先进的农业技术和管理知识。这些培训可以涵盖种植、养殖、农产品加工等多个领域，确保农民能够跟上现代农业发展的步伐。从而使农民能够更好地适应农村发展的需要，更好地发挥自身的作用。同时，这些活动也将有助于增强农民的归属感和自豪感，汇聚起实现乡村振兴更大的合力。

最后，应加大对农村的支持力度。通过加强基础设施建设、推进农业现代化、提高农民收入等措施，为农民创造更好的生产生活环境。鼓励农民参与农业合作社、农业企业等组织，通过合作经营、共同发展的方式，实现资源共享和互利共赢。这样的合作模式不仅有助于提升农业生产的效率和效益，更能增强农民的凝聚力和向心力，从而更加热情高涨地投身于乡村振兴的伟大事业中。

6.4 提升社会公共服务水平

优化乡村的公共服务环境，是吸引并留住人才的关键，对于农业农村的可持续发展至关重要。目前，临洮县乡村公共服务体系建设仍然面临诸多挑战，成为

① “十三五”全国新型职业农民培育发展规划. 农业农村部[EB/OL]. (2017-02-20) [2023-12-05]. http://www.moa.gov.cn/nybg/b/2017/derq/201712/t20171227_6131209.htm.

②高春华. 用好“三种人才”开创乡村振兴新局面[J]. 人民论坛, 2019(28): 76-77.

乡村发展中的一块短板。无论是教育、医疗还是文化娱乐等方面，乡村公共服务水平与城市相比仍存在较大差距，这直接影响了乡村人才的留存和吸引力。因此，解决农村公共服务体系建设的问题，无疑是突破乡村人才吸引难题的关键一环^①。

6.4.1 优化城乡教育资源配置

教育是人力资本投资的重要渠道，更是提升人口质量的核心途径^②。城乡教育事业的融合发展，不仅是乡村振兴的迫切需求，更是推动乡村教育实现高质量发展的必由之路。乡村振兴的核心在于人才的兴盛，而人才的培养离不开教育的滋养。因此，实施乡村人才振兴战略，必须要将优先发展乡村教育事业置于重要位置，全面改善临洮乡村地区的办学条件，以此提升乡村教育的办学质量。真正为乡村培养出一批批有知识、有能力、有创新精神的人才，为乡村振兴提供坚实的智力支持和人才保障。

首先，应大力扩充乡村教师队伍。加强师范教育、实施定向培养等措施，为乡村输送更多优秀教育人才。可以与相关高校建立紧密的合作关系，签订定向培养协议，设立公费师范生项目。这些公费师范生在校期间将接受系统的教育理论和实践培训，确保他们具备扎实的专业素养和教学能力。毕业后，他们将按照协议规定，在指定的乡村学校任教一定年限，为乡村教育事业贡献自己的力量。通过实施这一乡村教师定向补充计划，不仅可以扩充乡村教师的数量，还能确保教师队伍的质量和稳定性。这些新鲜血液的注入，将为乡村教育带来新的活力和创新动力，进一步推动乡村教育的改革与发展。

其次，应健全城乡教师交流轮岗制度。积极引导市县区学校教师向农村中小学流动，选派具有中高级职称的骨干教师到偏远乡村地区支教。这不仅可以扩充乡村学校中相对薄弱学科的师资，提升乡村学校教师的学历结构和职称结构，还能促进城乡教师之间的交流和互动，提高乡村教师的教育教学水平，激发乡村教师队伍保持活力。同时，还应鼓励乡村教师发挥主观能动性，通过自我学习、教学反思等方式，不断提升专业素养和教学水平。

再次，应制定独特的乡村教师保障政策。为全面优化乡村教师的工作与生活环境，促进其职业发展，需综合考虑乡村教师的待遇、工作环境、职业发展等多个维度，并制定一系列具有针对性的政策措施。如通过提升待遇和综合配套措施，

^①文茂群. 做好乡村振兴人才需求侧锻造[J]. 人民论坛, 2019(33):60-61.

^②王文强. 以体制机制创新推进乡村人才振兴的几点思考[J]. 农村经济, 2019, No. 444(10):22-29.

激发乡村教师的工作热情和积极性。具体包括提高工资待遇、完善福利保障、优化住房条件等，使乡村教师能够安心从教、乐于从教。此外，还需定期开展职后培训，帮助乡村教师更新教育观念、掌握现代教学方法，以适应教育改革的发展的需要。

最后，应因地制宜优化教学内容。基于临洮当地经济社会建设的实际需求，鼓励定西职业技术学院开设具有鲜明地方特色的课程，并以强化实践教学环节为核心，致力于提升学生的实践能力和职业素养。还需多方发力，共同支持院校建设与发展，推动院校朝着更加规范化、专业化的办学方向迈进。在此过程中，还应加快甘肃体育职业学院的建设步伐，以满足社会对体育专业人才的需求，为地方经济社会发展提供有力的人才支撑。同时，注重教育与生产劳动的紧密结合，让学生在实践中学习、在学习中实践，促进他们的全面发展。从而真正培养出适应乡村发展需要的高素质人才，为乡村振兴注入新的活力。

6.4.2 提升农村医疗卫生水平

优化和完善乡村医疗卫生条件，对于实现乡村人才振兴具有举足轻重的作用。为了吸引和留住更多的乡村人才，临洮县必须致力于改善乡村的医疗卫生环境。具体而言，需要加强公共卫生建设，提升乡村医疗服务的能力与水平，同时注重培养乡村医疗人才，为乡村人才振兴提供坚实的健康保障。通过这些举措，不仅能为乡村人才创造一个更加宜居、宜业的环境，让他们愿意扎根乡村、服务乡村，还能够确保乡村医疗卫生服务的持续发展，为乡村人才振兴提供有力保障。

首先，应明确乡村公共卫生服务的范围。这意味着需要加大在医疗卫生领域的投入，并鼓励社会资本、乡镇集体经济以及乡村自治组织等各方力量共同参与到农村公共卫生服务设施的建设中来。基于地区的经济社会发展水平，应适当增加乡村公共卫生服务的内容，涵盖居民健康档案管理、老年人健康管理、健康教育等各个方面。同时，为了更好地服务乡村人才，还需进一步改善农村公共卫生服务设施，确保配备必要的医疗设施设备。

其次，应积极鼓励优秀卫生人才到乡村地区服务。引导医疗卫生人才进行合理流动，不仅可以为农村居民提供更加优质的医疗服务，改善他们的健康状况，还有助于缓解城市医疗压力，促进城乡医疗卫生事业的均衡发展。特别是要鼓励医学专业毕业生前往乡村边远地区提供服务。因此，可以适当放宽“大学生乡村

医生”的招聘条件，在增大其招聘力度的同时，也要想方设法为其提供良好的工作环境和生活条件，确保他们能够安心扎根乡村，为乡村医疗卫生事业贡献自己的力量。

最后，应建立长效的乡村医生队伍激励机制。提升乡村卫生人才的医疗待遇，并设立专项补贴制度以支持乡村医生队伍。例如，对包括村医在内的乡镇基层医务人员，实行职称晋升和薪资提升等激励措施，以增强他们的工作信心和稳定性，从而缓解乡村医疗人才流失的困境。同时，对于在乡村医疗服务发展中做出杰出贡献的乡村医生队伍，可以设立各级道德模范评选机制，并提供差别化的补助措施。此外，还应建立乡村医疗卫生人才的继续教育机制，利用好定西职业技术学院的良好平台，加大县级医院与乡镇卫生院的合作力度，定期为乡村医疗卫生人才提供进修机会，促进他们技术水平的不断提升。

6.4.3 健全农村养老保障体系

未来一段时期乡村老年人口将持续增长，并呈现高龄化的发展趋势。面对这一形势，补齐农村养老资源供给的短板已显得尤为紧迫。乡村振兴必须更加关注老年群体，将解决养老服务供需矛盾突出问题作为重中之重，确保乡村老年人能够享受到高质量、可持续的养老服务，从而为乡村人才提供一个良好的医疗环境。由此，临洮县可以致力于发展“银发经济”，通过不断优化和提升多层次、多样化的公共服务保障，努力构建集康养医养、游乐游玩、幸福宜居于一体的“兰州后花园”。这一举措不仅能够满足老年人对高品质生活的追求，还能够吸引更多的人才流入乡村。同时，这也将促进临洮县经济的多元化发展，推动乡村与城市的融合互动，实现城乡共同繁荣。

首先，应完善农村老年人健康支撑体系。鼓励并支持社会资本参与创办具有特色的康养医养医院，以满足农村老年人口多层次、多样化的康养需求。同时，为了提升家庭成员在家庭照护方面的能力，应积极促进养老机构、医疗卫生机构与基层力量之间的紧密合作。通过入户指导、照护课堂等多样化的方式，为家庭成员提供专业的指导和培训，使他们能够更好地掌握照护技能。此外，还需注重提升农村老年人的健康投资意识，积极引导他们培养良好的健康习惯，重视疾病的预防与日常健康管理，从而维护身心健康，享受更高质量的生活。

其次，应将县医院作为核心平台，构建与省市级大型医院之间的长效合作与

帮扶机制。通过实施对口帮扶，建立即时远程医疗技术支持体系，能够实现疑难病例和急重病例的远程专家会诊，从而推动优质医疗资源的纵向流动与共享。这不仅能够提升县级医院的医疗水平和服务能力，也能确保乡村居民能够享受到更加便捷、高效的医疗服务。同时，以县医院专家团队为支撑，建立县、乡（镇）、村医疗机构之间的技术信息交流互动平台，使县医院专家能够通过信息化手段即时支持镇村医疗机构解决疑难诊疗问题，提升基层医疗服务水平。

最后，应进一步改善农村公共卫生服务设施。按照标准规范建设村卫生室，确保每个卫生室都配备独立的诊断室、治疗室、药房和观察室，并配置必要的医疗设施设备，以确保村民能够享受到多样、便捷、及时的公共卫生服务。同时，还要建立医疗信息化一卡通系统，实现群众在市、县、镇、村定点医疗机构看病时的即时报销、全程监控和全程管理，为乡村人才提供便捷、高效的医疗保障。通过这些举措，能够为乡村人才提供一个良好的医疗环境，促进他们的健康与发展。

7 结语

2020 年我国全面建成小康社会以后，缓解相对贫困成为新时代中国减贫的核心问题。时代提出了贫困治理的新命题，乡村振兴工作也需不断提质增效。乡村地区是理解中国农民行为的切入点和基本单元，而乡村中的人才队伍则构成了国家与农民互动的集合点。

近年来，为推进乡村人才振兴，国家密集出台了一系列政策文件，包括《关于实施乡村振兴战略的意见》《乡村振兴战略规划（2018—2022 年）》《加快推进教育现代化实施方案（2018—2022 年）》《高等学校乡村振兴科技创新行动计划（2018—2022 年）》《高素质农民培训规范（试行）》等，这些文件均凸显了乡村人才振兴的重要性和紧迫性。从 2021 年开始，每年的中央一号文件所讨论的主题都离不开“乡村振兴”，其中不乏对于乡村人才的重视和关注，特别是《中华人民共和国乡村振兴促进法》（2021 年）《关于加快推进乡村人才振兴的意见》（2021 年）等文件的发布，进一步为乡村人才振兴提供了坚实的政策保障和指导方向。结合以上有关乡村人才振兴的政策文件可以看出，国家对乡村人才振兴愈加重视。地方各级政府在中央的政策和文件指引下，也结合地区发展实际，有针对性地制定适合自身发展的人才政策与引才、育才和用才具体文件，有效保证了乡村人才的发展质量。

甘肃省作为过去脱贫任务艰巨的省份，面临着农村自然条件严峻、乡村经济发展不足、产业发展失衡等多重挑战。大量人口外流和人才引进困难，导致乡村人才进出不平衡、开发不充分的矛盾凸显，亟待解决。为了更好的理解当前乡村的矛盾症结，本文在探讨乡村人才振兴问题的基础上，以临洮县作为研究对象。因为临洮县乡村所面临的问题，也正是当前甘肃大多数乡村问题的一个缩影。

实施乡村振兴战略，人才资源开发是前提和保障。研究乡村人才振兴不能只关注人才本身，要结合制度、经济、文化和社会等其他因素统筹考虑，多方发力，为乡村人才提供良好的生活环境与发展环境。以资源配置论、实践育人论、人才结构优化论、社会嵌入论等理论为指导，结合临洮县目前的人才状况与未来的发展方向，提出完善人才引育留制度、夯实乡村经济发展基础、转变乡村传统价值观念和提升社会公共服务水平等乡村人才振兴优化路径，切实壮大乡村人才队伍。尤其重要的是，农民是农业发展的主要依靠力量，也是农村建设的主力军和受益

者。因而要充分重视农民群体，强化农民的主人翁意识，充分激发其内生动力，让农民对待乡村建设从以往的被动配合改为今后的主动作为；大力培育职业农民，提升其技能水平、改善其文化素质，以更高质量助力乡村实现全面振兴，真正体现人才在乡村振兴过程中的战略支撑作用。

参考文献

(1) 著作类

- [1] 马克思恩格斯选集(第1卷)[M]. 北京: 人民出版社: 2012.
- [2] 马克思恩格斯选集(第2卷)[M]. 北京: 人民出版社: 2012.
- [3] 马克思恩格斯选集(第3卷)[M]. 北京: 人民出版社: 2012.
- [4] 毛泽东选集(第1卷)[M]. 北京: 人民出版社: 1991.
- [5] 毛泽东选集(第2卷)[M]. 北京: 人民出版社: 1991.
- [6] 习近平. 论“三农”工作[M]. 北京: 中央文献出版社: 2022.
- [7] 贝克尔. 人力资本[M]. 北京: 北京大学出版社: 1987.
- [8] 贾冀南. 乡村人才振兴视阈下河北省乡村人才振兴路径研究[M]. 北京: 中国纺织出版社: 2022.
- [9] 明恩溥. 中国的乡村生活[M]. 北京: 电子工业出版社: 2012.
- [10] 平松守彦. 一村一品运动[M]. 石家庄: 河北人民出版社: 1985.
- [11] 舒尔茨. 教育的经济价值[M]. 长春: 吉林人民出版社: 1982.
- [12] 舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京: 经济学院出版社: 1990.
- [13] 田代洋一. 日本的形象与农业[M]. 北京: 中国农业出版社: 2010.
- [14] 亚当·斯密. 国富论[M]. 北京: 商务印书馆: 2023.
- [15] 约翰·穆勒. 政治经济学原理[M]. 北京: 中国人民大学出版社: 2023.
- [16] 张秋锦. 毛泽东邓小平江泽民关于“三农”问题的部分论述[M]. 北京: 中国农业出版社: 2005.
- [17] 张之洞. 劝学篇[M]. 广西: 广西师范大学出版社: 2008.

(2) 期刊类

- [1] 毛泽东. 中华苏维埃共和国中央执行委员会与人民委员会对第二次全国苏维埃代表大会的报告[J]. 江西社会科学, 1981(S1):94-122.
- [2] 习近平. 把乡村振兴战略作为新时代“三农”工作总抓手[J]. 社会主义论坛, 2019(07):4-6.
- [3] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2022(30):4-27.

- [4] 习近平. 加快建设农业强国 推进农业农村现代化[J]. 奋斗, 2023(06):6-19.
- [5] 习近平. 习近平给中国农业大学科技小院的同学们的回信[J]. 新生代, 2023(03):2.
- [6] 习近平. 在全国组织工作会议上的讲话[J]. 当代党员, 2018, No. 474(19):4-11.
- [7] 习近平山东考察, 这几个关键词值得深思[J]. 大社会, 2018, No. 036(06):8-9.
- [8] 习近平在中共中央政治局第十次集体学习时强调 严把标准公正用人拓宽视野激励干部 造就忠诚干净担当的高素质干部队伍[J]. 党建, 2018(12):1+6.
- [9] 中央农村工作会议在北京举行习近平作重要讲话[J]. 农村经营管理, 2018(01):6-8.
- [10] 曹中秋. 打造人才引擎助力乡村振兴[J]. 人民论坛, 2019(23):70-71.
- [11] 崔树义, 田杨. 乡村振兴的人口视角[J]. 济南大学学报(社会科学版), 2023, 33(05):118-128.
- [12] 邓斌, 韦国友. 乡村人才振兴的制度性建设[J]. 社会科学家, 2023, No. 310(02):136-140.
- [13] 高春华. 用好“三种人才”开创乡村振兴新局面[J]. 人民论坛, 2019, No. 646(28):76-77.
- [14] 关振国. 破除乡村振兴中人才发展的“紧箍咒”[J]. 人民论坛, 2019, No. 633(16):66-67.
- [15] 何仁伟. 城乡融合与乡村振兴:理论探讨、机理阐释与实现路径[J]. 地理研究, 2018, 37(11):2127-2140.
- [16] 胡钰, 赵平广. 文化、人才、资本:乡村振兴的基本要素研究[J]. 行政管理改革, 2022(11):34-43.
- [17] 金绍荣, 张应良. 农科教育变革与乡村人才振兴协同推进的逻辑与路径[J]. 国家教育行政学院学报, 2018(9):79-84
- [18] 李博. 乡村振兴中的人才振兴及其推进路径——基于不同人才与乡村振兴之间的内在逻辑[J]. 云南社会科学, 2020, No. 236(04):137-143.
- [19] 李海金. “外源内生”:乡村人才振兴的实现路径[J]. 人民论坛, 2023(17):56-60.
- [20] 李丽莉, 俞剑, 张忠根. 中国农村人力资本投资:政策回顾与展望——基于中

- 央“一号文件”的内容分析[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2021, 51(01):36-50.
- [21] 李小静. 乡村振兴战略视阈下农民可持续增收路径探析[J]. 农业经济, 2021(04):72-74.
- [22] 李志, 谢梦华. 人力资源服务助推乡村振兴发展研究——基于实现共同富裕目标视角[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2023, 29(02):286-298.
- [23] 李卓, 张森, 李轶星等. “乐业”与“安居”: 乡村人才振兴的动力机制研究——基于陕西省元村的个案分析[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2021, 38(06):56-68.
- [24] 赖荣, 刘云等. 以技能人才振兴助推乡村振兴——四川省职业技能人才队伍建设实践探索[J]. 西南交通大学学报(社会科学版), 2024, 25(02):67-81.
- [25] 刘合光. 乡村振兴战略的关键点、发展路径与风险规避[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 2018, 39(03):25-33.
- [26] 刘娟, 王惠. 谁是乡村振兴的主体?——基于农民视角的考察[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2023, 40(02):147-161.
- [27] 鲁小艳. 《国家乡村振兴战略规划(2018~2022年)》解读——发展壮大乡村产业[J]. 农村实用技术, 2021(08):29-30.
- [28] 庞庆明. 试论社会主要矛盾变化下的乡村产业振兴成效评价标准[J]. 青海社会科学, 2022(05):123-130.
- [29] 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.
- [30] 唐皇凤. 社会主要矛盾转化与新时代我国国家治理现代化的战略选择[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 2018(4):1-11.
- [31] 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(08):66-71.
- [32] 涂华锦, 邱远, 赖星华. 科技人才下乡助力乡村振兴的困境与实践——基于广东省河源市的田野调查[J]. 中国高校科技, 2020, No. 380(04):83-86.
- [33] 汪恭礼, 崔宝玉. 乡村振兴视角下农民合作社高质量发展路径探析[J]. 经济纵横, 2022(03):96-102.
- [34] 王文强. 以体制机制创新推进乡村人才振兴的几点思考[J]. 农村经济, 2019,

No. 444(10):22-29.

- [35]文茂群. 做好乡村振兴人才需求侧锻造[J]. 人民论坛, 2019(33):60-61.
- [36]吴彬, 徐旭初, 徐菁. 跨边界发展网络: 欠发达地区乡村产业振兴的实现逻辑——基于甘肃省临洮县的案例分析[J]. 农业经济问题, 2022(12):59-72.
- [37]谢治菊, 张学立. 面向乡村振兴的本科人才培养模式改革与创新[J]. 中国大学教学, 2022, No. 388(12):15-21.
- [38]杨德山, 虎旭忻. 论新时代我国社会主要矛盾转化——基于党的十九大报告的解读[J]. 理论探讨, 2018(1):11-15.
- [39]杨帆, 梁伊馨. 职业化发展: 民族地区乡村振兴的人才困境与路径选择[J]. 民族学刊, 2021, 12(04):25-32+113.
- [40]张海鹏, 郜亮亮, 闫坤. 乡村振兴战略思想的理论渊源、主要创新和实现路径[J]. 中国农村经济, 2018(11):2-16.
- [41]张慧泽, 高启杰. 新农人现象与乡村人才振兴机制构建——基于社会与产业双重网络视角[J]. 现代经济探讨, 2021, No. 470(02):121-125.
- [42]张军成. 困境与突破: 西北民族地区本土人才推动乡村振兴研究——基于 G 省 T 县的实践调查[J]. 兰州学刊, 2022, No. 346(07):119-130.
- [43]张利庠. 激发乡村振兴中人才的凝聚力[J]. 人民论坛, 2022(01):34-37.
- [44]张新勤. 新时代乡村人才振兴的现实困境及破解对策[J]. 农业经济, 2021, No. 414(10):98-99.
- [45]张新文, 张国磊. 社会主要矛盾转化、乡村治理转型与乡村振兴[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2018, 18(03):63-71.
- [46]张永丽, 张佩, 卢晓. 农户多维贫困测度及其影响因素分析[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2017, 17(05):138-147.
- [47]浙江东阳: “筑巢引凤”人才归[J]. 中国人才, 2019, No. 551(11):61.
- [48]郑强. 破解大学生“村官”流失困境的路径探析——以威海市大学生“村官”流失问题为个案[J]. 中国青年研究, 2012(9):64-68.

(3) 学位论文类

- [1]池晓颖. 山西省乡村人才队伍建设研究[D]. 吉林农业大学, 2023.
- [2]单大超. 大连市乡村人才振兴策略研究[D]. 大连海洋大学, 2023.
- [3]高洵. 我国农村实用人才队伍建设研究[D]. 吉林大学, 2023.

- [4]黄文汇. 榆林市横山区高镇乡村人才振兴问题研究[D]. 延安大学, 2023.
- [5]李永辉. 新时代我国普通乡村人才振兴问题研究[D]. 西南财经大学, 2020.
- [6]邱文武. 石屏县乡村振兴人才队伍建设研究[D]. 云南财经大学, 2021.
- [7]佟学军. 乡村振兴背景下吉林省农村青年人才供求匹配问题研究[D]. 吉林大学, 2023.
- [8]徐峰. 山东省乡村人才振兴现状及路径选择研究[D]. 山东农业大学, 2022.
- [9]杨洋. 乡村振兴战略背景下农村实用人才队伍建设的现状与问题研究[D]. 山东大学, 2022.

(4) 报纸和电子文献类

- [1]中共中央国务院关于全面推进乡村振兴加快农业农村现代化的意见[N]. 人民日报, 2021-02-22(001).
- [2]中共中央国务院关于做好二〇二二年全面推进乡村振兴重点工作的意见[N]. 人民日报, 2022-02-23(001).
- [3]中共中央国务院关于做好二〇二三年全面推进乡村振兴重点工作的意见[N]. 人民日报, 2023-02-14(001).
- [4]中共中央国务院关于学习运用“千村示范、万村整治”工程经验有力有效推进乡村全面振兴的意见[N]. 人民日报, 2024-02-04(001).
- [5]习近平: 加快建设农业强国 推进农业农村现代化. 共产党员网[EB/OL]. (2023-03-15) [2024-05-20]. <https://www.12371.cn/2023/03/15/ARTI1678868053940695.shtml>.
- [6]2021年度人力资源和社会保障事业发展统计公报. 中华人民共和国人力资源和社会保障部[EB/OL]. (2022-06-07) [2023-10-28]. https://www.gov.cn/xinwen/2022-06/07/content_5694419.htm.
- [7]2022年度全市人才工作综述. 定西党建网[EB/OL]. (2023-03-01) [2023-09-05]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2023/08/31/article_8_102294_1.html.
- [8]2022年临洮县国民经济和社会发展统计公报. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2023-04-28) [2023-12-06]. http://www.lintao.gov.cn/art/2023/4/28/art_6942_1644682.html.
- [9]定西市多维发力优化育才聚才环境. 定西党建网[EB/OL]. (2023-07-31) [2023-

- 11-10]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2023/07/31/article_8_102191_1.html.
- [10]定西市深化“三抓三促”行动助推人才工作提质增效. 定西党建网[EB/OL]. (2022-08-08) [2023-11-23]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2023/08/08/article_8_102212_1.html.
- [11]定西市乡村振兴局关于对市政协五届二次会议第 207 号提案的答复. 定西市人民政府[EB/OL]. (2023-06-05) [2023-11-05]. http://www.dingxi.gov.cn/art/2023/6/5/art_16393_1667812.html.
- [12]定西市以现代农业园区建设推进农业现代化. 定西市乡村振兴局[EB/OL]. (2023-11-02) [2023-12-11]. http://fpb.dingxi.gov.cn/art/2023/11/2/art_8192_1692055.html.
- [13]关于 2023 年全县主要人口数据的通报. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2024-02-06) [2024-03-23]. http://www.lintao.gov.cn/art/2024/2/6/art_6942_1714548.html.
- [14]临洮概况. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2023-02-16) [2023-09-23]. <http://www.lintao.gov.cn/col/col322/index.html>.
- [15]临洮县: 出台 30 条政策推动人才工作. 定西党建网[EB/OL]. (2022-08-31) [2023-11-23]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2022/08/31/article_8_100479_1.html.
- [16]临洮县: 三支人才队伍为乡村振兴增活力. 定西党建网[EB/OL]. (2022-09-20) [2023-10-28]. http://www.dxdjw.gov.cn/articles/2022/09/20/article_8_100597_1.html.
- [17]临洮县“四个注重”建强乡村振兴人才支撑. 临洮党建网[EB/OL]. (2023-11-20) [2023-12-05]. <http://www.ltdjw.gov.cn/contents/18696.html>.
- [18]临洮县“引育聚用”实施人才强县战略. 临洮党建网[EB/OL]. (2022-03-21) [2023-12-14]. <http://www.ltdjw.gov.cn/contents/16639.html>.
- [19]临洮县人民政府工作报告. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2022-02-23) [2023-05-11]. http://www.lintao.gov.cn/art/2022/2/23/art_6932_1493654.html.
- [20]临洮县人民政府工作报告. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2024-01-23) [2024-03

- 23]. http://www.lintao.gov.cn/art/2024/1/23/art_6932_1711244.htm
1.
- [21] 临洮县深化文旅融合助力乡村振兴. 定西市乡村振兴局[EB/OL]. (2023-10-14) [2023-11-05]. http://fpb.dingxi.gov.cn/art/2023/10/14/art_8192_1687762.html.
- [22] “十三五”全国新型职业农民培育发展规划. 农业农村部[EB/OL]. (2017-02-20) [2023-12-05]. http://www.moa.gov.cn/nybg/2017/derq/201712/t20171227_6131209.htm.
- [23] 衙下集镇关于《临洮县旅游品牌商标“圣哲仙境”成功注册》信息公示. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2023-11-28) [2023-12-02]. http://www.lintao.gov.cn/art/2023/11/28/art_18487_1697830.html.
- [24] 总投资 44.87 亿元! 第六届马家窑文化节成功签约项目 18 个. 临洮县人民政府[EB/OL]. (2023-09-26) [2023-09-30]. http://www.lintao.gov.cn/art/2023/9/26/art_313_1684178.html.

致 谢

之前总觉得来日方长，没想到毕业早已如期到来。致谢是这篇论文的终章，同时也意味着我将告别兰州财经大学的在校生身份，它始于2017年金秋，终于2024年盛夏，这一年，我二十五岁。美好的东西总是稍瞬即逝，比如烟花，比如青春，比如这七年。纵有万般不舍，但必将抖抖灰尘迈向全新征程。

在此，衷心感谢我的导师庞庆明教授。何其有幸，得遇良师。庞庆明老师严谨的治学态度、缜密的逻辑思维、深厚的学科知识底蕴以及高度负责的工作精神，不仅在学术上引领我前行，更在为人处世方面给予了我宝贵的启示。从学术论文的精心指导到学位论文的细致审阅，从线下研讨会的深入交流到线上会议的悉心解答，即便老师在外挂职，也始终心系学生，从未因忙碌而懈怠对学生的指导和关怀。感谢恩师这三年来对我的帮助和支持，能作为恩师的一名学生是我终生幸事，未来定会更加努力，不负恩师厚望。

同时，感谢求学路上的每一位良师益友。感谢黎伯茂老师和尚小龙老师，您的教诲和关怀如同明灯，照亮我前行的道路。感谢庞卫华老师、白述亮老师和杨鹏斐老师，读研路上亦师亦友，您的鼓励与支持，让我在面对困难时充满力量，不断前行。感谢答辩组的马玉堂老师、李兴平老师、刘文玉老师和李晓蓓老师，对该论文提出了宝贵的修改建议。最后，感谢马克思主义学院每一位老师的辛勤栽培和悉心教导，让我拥有迈向未来的勇气和能力。

或许人人都想做大海，但我们大多数人都只是一条小溪。生活从来都是鲜花与荆棘并存，我们带着满满的诚意来，慢也好，步子小也好，只要是在向前走就好。再次衷心祝福庞庆明老师，祝福成长路上遇到的所有老师及我的家人和朋友们万事顺遂，更上一层楼，祝福兰州财经大学精壮斯年！

李海燕

2023年1月8日