

浙江村镇建设人才振兴的对策研究

长期以来特别是进入新世纪以来,省委、省政府高度重视村镇规划、建设和管理工作,指导各地因地制宜设置村镇规划建设管理机构,引导规范村镇规划设计和工匠行业管理,在全国创新实行首席设计师制度、驻镇规划师制度,统筹推进美丽城镇建设、小城镇环境综合整治、传统村落保护、浙派民居打造、农房建设管理和农村生活污水运维等各项工作,取得明显成效。

但同时,随着乡村建设的推进,各地面临着建设管理断层、缺乏有效抓手,专业人才短缺、外流现象普遍,工匠年龄老化、后继无人等问题,亟需加大力度,加快培育乡村建设人才。

我省村镇建设人才需求分析

村镇建设管理人才。我省正处于城乡高质量发展和基层治理现代化的关键期,城乡建设管理重心下沉,村镇建设管理任务面临量大面广、日益繁重、要求更高的现状,同时还需承担大量村镇公共建筑、传统建筑修缮等工作,亟需大量高素质建设

管理人才予以支撑。据统计,当前各乡城镇建办(集镇办)人员中专业对口比例仅36.8%,专业配置缺口约4300人。

村镇设计人才。乡村振兴战略的推进,对村镇设计提出了更高要求,精细化、可落地的设计任务日趋

增加,迫切需要一批懂乡村、爱乡村的设计专业人才。据统计全省从事村镇规划设计专业人员中,高工以上的比例不到25%,丽水、衢州等地高工以上的比例仅为10%左右,专业人才尤其是高级人才严重不足。

乡村建筑工匠。村镇建设项目

多、小、散、精的特点,决定了需要一批具备“匠心”的乡村建筑工匠和传统建筑工匠来承担建设重任,尤其是传统村落保护、传统建筑修缮等领域。据全省农民建房需求测算,乡村建筑工匠约需8.8万人,目前持证工匠仅5.9万人左右,缺口较大。

我省村镇建设人才振兴的对策建议

一、加强培养教育

定向委培村镇建设管理人员。针对村镇建设管理人员专业化程度低的问题,积极组织本地大专院校进行委培,增强专业知识储备,提高管理服务能力。

开展乡村建筑工匠技能培养。委托职业技术学校对乡村建筑工匠进行系统培训,开展规范化、专业化的实操教学,并适时设立相关课程,培育职业工匠。

挖掘传承传统建筑工匠。建立传统建筑工匠名录,系统整理记录营造技艺。鼓励东阳、仙居、临海等地建设传统建筑技艺传承实践基地,开展技艺研学传授,打造复合型现代工匠。

二、重视引进交流

加强实践探索总结,适时出台“双师”(首席设计师和驻镇规划师)

制度的指导意见,推动各地通过政府购买服务方式引进高级人才。省级层面逐步建立面向“双师”的组织联系机制,研究出台在选拔录用、职称评审、继续教育等方面的激励政策,促进人才引进交流。

三、创新行业制度

创新村镇建设领域招投标制度。对乡村建筑工匠实行分级分类管理,允许一级工匠组建班组参与承接小型村镇建设工程施工投标,降低工程造价,提高工程质量,提升工匠收入和地位。

创新乡村设计资质管理制度。创新设立乡村设计资质,降低乡村设计资质门槛,鼓励有专业、有情怀的年轻专业人才组建小分队式的乡村设计队伍,开展“陪伴式”设计服务。

四、强化评价激励

提高基层建设管理人才待遇,对

具有基层建设管理经历的专业人才予以优先提拔使用,逐步优化村镇建设管理队伍结构和质量。

建立完善工匠行业自律机制,对守法意识强、技术水平高、质量信誉好的乡村建筑工匠,在小额村镇建设工程项目招投标中予以信誉奖励。

开展对传统建筑工匠的认定、管理与分级评选,建立传统建筑“名匠”与“大师”的评选体系,并纳入非遗传承保障范围,适当考虑享受政府津贴。

五、加强管理服务

明确村镇建设专员。各地乡城镇建办要明确一名村镇建设专员,负责对口落实建设部门需由乡镇实施的各项工作任务,牢牢守住农民住房安全、农村污水运维等民生底线。

纳入职业技能管理。由人社部门将乡村建筑工匠纳入职业技能培训管理范畴,颁发职业技能资格证书。由建设部门对乡村建筑工匠定期培训,培训合格的颁发培训合格证书,允许其上岗执业。

实行分级分类管理。将工匠分为三级,一级工匠可代表班组与建房户签订建房合同,负责施工现场的安全、质量管理;二级工匠负责对班组内的工匠管理,组织按照设计图纸和有关技术规定施工;三级工匠为一般施工人员,配合开展农房施工建设。鼓励乡村建筑工匠组建班组,参与小额村镇建设项目招标。

构建信用评价制度。建立乡村建筑工匠档案库,根据工匠按图施工、质量安全等情况开展诚信评价,与农民建房、工程项目承接挂钩。

省住房和城乡建设厅课题组

浙江乡村文化和旅游人才队伍建设的对策建议

□朱海闵 勇远 赖宋平 张海洲

近年来,我省紧紧围绕农村文化建设、乡村旅游和民宿经济发展,坚持战略引领、聚焦改革创新、搭建发展平台、狠抓精准服务,扎实推进乡村文化和旅游人才建设,充分发挥乡村文化和旅游人才在乡村振兴和脱贫攻坚中的带动效应,取得初步成效。据统计,全省乡村文化和旅游从业人员28.25万人,其中,人才(具有中专以上学历或具有初级以上专业技术职务、初级以上职业资格证书人员,下同)98748人。

一、存在问题

乡村文化和旅游人才肩负着农村意识形态阵地的守护建强、乡土文化的弘扬传承以及乡村经济的持续发展等重任,面对新形势新任务,建设与“重要窗口”相匹配的强大乡村文化和旅游人才队伍,我省还存在一些问题,主要表现为:人才总量不足,年轻人才偏少;结构不尽合理,复合人才匮乏;激励机制滞后,队伍稳定性低;整体素质不高,引领带动乏力等。

二、对策措施

(一)在壮大队伍、提升总量上做文章。健全工作机制,完善工作措施,整合各类乡村文化和旅游人才队伍。通过社会招聘、人员调入等多种渠道,大力引进具有丰富乡村文化和旅游工作经验的高级管理型、业务型人才投身乡村建设。鼓励高校毕业生到乡村、基层就业,填补紧缺专业性人才。畅通各界人士服务乡村渠道,采用聘用制、签约制、兼职制、志愿者等灵活的用人机制,吸纳社会优秀人才为文化和旅

游事业服务。加大对乡镇文化员的管理和使用,确保他们把主要精力放在主职业上。

(二)在优化结构、激发活力上做文章。针对当前乡村文化和旅游人才年龄层次、专业结构等方面存在问题,要进一步强化人才梯队建设,特别是要提高年轻人才储备,建设科学合理的人才梯次,逐步解决人才断层、结构不合理、专业优势难以发挥等问题。要进一步优化专业结构,结合当前文化遗产(文博)等专业人才紧缺实际,采取柔性引才等模式,加快充实紧缺专业人才队伍。组织引导大学毕业生、返乡农民工、城镇退休职工等各类“创客”投身乡村旅游发展,鼓励文化界、艺术界、科技界专业人士在乡村进行创作创业。鼓励非遗在传承中创新,走进市场,开发适销对路的文创产品,实现让非遗“走”进生活,“活”在当下,并加大非遗人才“师带徒”机制,注重年轻人才培养。

(三)在激励提升、助推成长上做文章。健全乡村文化和旅游人才选

拔任用机制和发展激励机制,建立健全以竞争择优、公开平等为导向的选人用人机制,坚持精神激励、物质激励、事业激励相结合,探索建立有效的绩效评估体系,大力营造“重业绩、重能力,能上能下、能进能出”的选人用人氛围,充分调动乡村文化和旅游人才的积极性和创造性,为优秀人才脱颖而出创造条件,使其多出成果、多出精品。适当放宽文化基层事业单位的公开招聘条件,提高基层中高级专业技术岗位比例,侧重考察实际工作业绩,鼓励基层文化和旅游人才扎根乡村。切实落实各级人才扶持奖励政策,通过评优、评先、考核等形式,助力乡村文化和旅游人才队伍建设。加强系统内省市级人才与乡村人才的对口帮扶。探索建立乡村文化和旅游人才评价机制,深化职称制度改革,力求用政策吸引人才、留住人才。

(四)在强化培育、引领带动上做文章。加强与高等院校、专业院团等单位的合作,建立合作共建机制,通过合作项目、合作创作、合作

研究、建立教学实习基地等方式,实行人才对口培养,培养适应乡村生活、真正愿意在乡村发展的复合型人才。鼓励高校成立乡村振兴学院、民宿学院,增设相关专业,加快培养有志于服务乡村振兴的新型人才。提升现有人才,制订切实可行的分步实施方案,注重在现有专业人才培养中培养中高层次人才,通过给项目、配导师、搭平台,扶持乡村青年文化和旅游人才成长。建立健全以政府为主导的多元化投入机制,积极支持鼓励和引导社会力量参与人才队伍建设,积极发掘和培养各领域乡土人才,加强乡土人才技能培训和示范,发挥其在技艺传承、产业发展等方面的引领带动作用。解决培训经费短缺问题,形成合理有效的政府、企业、高等院校、业主共同培育的工作机制。有针对性地开展各种新媒体应用技能培训,引导乡村文化和旅游人才提升专业素质,不断提高适应新时代文化旅游事业高质量发展所需的能力。

第一作者系省文化和旅游厅副厅长