

# 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,当前各乡镇城建办(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验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。各地乡镇城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战中的带动效应,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主阵地的守护建强、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、兼职式、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主业上。

(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的能力。

第一作者系省文化和旅游厅副厅长