

农村小微企业员工双创培训研究

周 彤, 李 兴, 姜 艳

(扬州职业大学, 江苏 扬州 225009)

摘 要: 扬州是全国小微企业“双创”城市示范基地,以乡村振兴战略视阈调研扬州地区高邮、邗江部分乡镇农村小微企业员工的双创培训现状,通过制定问卷、进行访谈,采用百分率统计法对影响因素进行探析,并针对问题提出建议措施:即制度为抓手,深化人才制度改革,创新机制引进创业人才、培养领军人才;建设为统领,加强乡村建设,健全农村社会化服务体系,乡校结合推进乡土塑才;产业为导向,对标优势特色产业与新兴产业的发展需求,优化乡村人才结构。

关键词: 乡村振兴战略;农村;小微企业;员工双创培训

中图分类号: F 272.92; F 276.3

文献标识码: A 文章编号: 1008-6536(2020)04-0076-05

DOI:10.15977/j.cnki.cn32-1555/g4.2020.04.019

On the Entrepreneurship and Innovation Training for Employees of Rural Small and Micro Enterprises

ZHOU Tong, LI Xing, JIANG Yan

(Yangzhou Polytechnic College, Yangzhou 225009, China)

Abstract: Yangzhou is a national demonstration base for entrepreneurship and innovation of small and micro enterprises. This article investigates the current situation of mass entrepreneurship and innovation training for employees of rural small and micro enterprises in some villages and towns of Gaoyou and Hanjiang in Yangzhou viewed from rural revitalization strategy. Then it probes into the influencing factors through questionnaire, interview and the percentage statistics analysis. Meanwhile, it comes up with some suggestions and measures on the existing problems, such as deepening the reform of talent system to innovate the mechanism to introduce entrepreneurial talents and cultivate leading talents with the system as the starting point, under the leadership of construction, strengthening rural construction to improve the rural socialized service system and promote local talents with the combination of township and school, and benchmarking the development needs of competitive characteristic industries and emerging industries to optimize the rural talent structure with industry-oriented.

Key words: rural revitalization strategy; rural areas; small and micro enterprises; employee entrepreneurship and innovation training

乡村振兴战略是党中央面对新时代,针对我国 社会主要矛盾的变化,解决“三农”问题所做出的重

收稿日期: 2020-09-16

作者简介: 周 彤 (1968—), 女, 扬州职业大学人文学院讲师。

大举措和战略谋划,也是中国特色社会主义进入新时代做好“三农”工作的总抓手。乡村振兴是一个长期系统的战略工程,它的战略对象是广袤的农村,这个振兴不只是单纯的经济意义上的复苏和振兴,它包括产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴和组织振兴五个部分。实施乡村振兴战略,就是以产业振兴为物质基础,通过产业振兴增强乡村的吸引力、凝聚力和向心力,吸引人才返乡创业,推动现代农业高质量发展和兴村富民目标的实现。^[1]

在乡村振兴五个版块中,人才振兴无疑是最积极、最至关重要的部分,因为只有人才振兴、人才投入,产业、文化、生态、组织这四个部分的振兴才有强有力的动力支撑。

一、研究方法

扬州是全国小微企业“双创”城市示范基地,目前的扬州比以往任何城市都更加渴求人才,也比以往任何时候都更有条件成就人才。近期,扬州召开“绿杨金凤”创新创业人才发展峰会,将聚力搭建“产才融合”人才发展平台,优化“近悦远来”的人才培养环境,加快构建人才向扬州集聚的“强磁场”。为了更好地了解扬州地区农村小微企业员工双创的培训发展现状,我们依托扬州市职业大学人文学院,以高邮市城南经济开发区和邗江区公道镇、杨寿镇的部分小微企业员工作为调查主体,通过问卷调查、访谈等形式进行,掌握农村小微企业员工对扬州双创及双创培训的基本认识,了解他们在认识、接受、行动方面遇到的困惑和阻碍,以及对乡村振兴政策的认识与评价。本次调查于2020年7月进行,共发放问卷300份,回收298份,其中有效问卷295份;研究方法为百分率统计法,调查结果具有可靠性。

二、调查统计结果及相关分析

(一) 调查对象个人和职业基本信息统计结果及分析

本次调查对象男性占48.3%,女性占51.7%,性别比例基本平衡,不具有差异性,这也说明农村小微企业在职员工性别分布具有均衡性的特点。另外,借助于与部分企业负责人的沟通和交流也发现,企业员工性别比例相对平衡,非传统意义上的农村工作应以男性劳动力为主。从员工的年龄结构上分析,以26—30岁人员的比例最高,共65人,占22%,其次和再次分别是21—25岁和31—35岁,分别占比19.5%(58人)和15.3%(45人);从员工的工作年限分析,5年及5年以下占比最高,达28%,其次是6—10年,占比26.3%。这两组数据充分说明农

村小微企业的从业人员较为年轻,从事本岗位工作时间并不算长。从对相关企业负责人的联系中也得出相类似的结论,不少参培企业成立时间较短,不超过10年,所以员工的从业时间也相对较短,以年轻人居多。从参培人员的学历来看,硕士研究生及以上占比2.5%,本科占比28.8%,大专占比最高,为33.1%,高中占比20.3%,初中及以下占比15.3%;从参培人员的技能职称统计来看,高级职称仅占1.7%,中级职称为15.3%,初级职称为23.7%,无职称占比59.3%,这两组数据共同说明调查对象年龄结构年轻化,学历层次较高,目前职称级别虽然不高,但有发展潜力,如果有后续良好的工作平台,会有更好的发展。调查数据表明,80.5%的员工为本地居民,48.3%的员工没有在城市工作的经历,这些数据表明大多数员工作为本地人,更愿意不出家门留在本地工作,有的虽然有城市工作的经历,但目前的选择是回乡工作,支持乡村产业的发展。

从调查对象的职业看,以行政管理管理人员和专业技术人员为多,分别占比28.8%和25.4%,再次是企业老板,占比为12.7%,其他均为一线工作人员,共占比33.1%。这个数据可以看出企业领导在安排人员培训时更为注重对技术骨干和行政骨干加以培训。从访谈中,不少企业主表示尽量选择技术骨干和行政骨干参培是为了更好地提升技术层面和管理层面的力量,对企业中层先行培训,回单位后再辐射培训内容,以较小投入推动知识技能更新和技能的提升,以期待有更好的发展。一线工作人员则是安排班组长参培,通过中坚力量的学习辐射带动全员观念和素质的提升。在对小微企业人才需求的多选调查中发现,需求度由高到低排序的分别是:熟练工人(44.1%)、专业财务人员(42.4%)、中层技术人员(28.8%)、高级技术人员(27.1%)、研发人员(21.2%)、中高层管理人员(20.3%)、市场营销人员(18.6%)。这个排序显示出扬州市当前的小微企业的发展还处于初始阶段,需求以一线产业工人和中层专业技术人员为最,在新技术的研发和企业管理方面对人才的需求较弱,这一方面显示了扬州市小微企业发展现状,暴露了不足和短板,及其与大企业人才需求的差距;同时也指出了小微企业发展方向和上升空间。从农村小微企业发展面临困难和矛盾的多选调查而言,排序较高的前几项为:农村就业创业条件弱、配套不健全(43.2%)、生产经营成本较高(37.3%)、缺乏优秀人才(35.6%)、招工困难(22.9%)、创新能力弱(18.6%)等。这组数

据反映农村小微企业与城市同性质的企业相比,在发展道路上面临更大的压力和困难,要想让更多的小微企业落户农村,优秀人才投身农村创新创业,乡镇政府需要做的扶持工作很多,挑战很大。

(二) 调查对象单位信息统计结果及分析

从调查对象单位的规模来看,所有企业的员工人数都在300人以內,47.5%的企业员工总人数在20—50人范围内,1—10人的比例为20.3%。从企业的性质来看,比例最高的前三位分别是有限责任公司、个人独资企业和合伙企业,占比分别为27.1%、24.6%和19.5%。从企业成立的时间来看,5—10年的比例最高,为44.1%,1—5年的占比19.5%,所有的企业成立时间都在20年以內。上述三组数据均充分说明培训和调查单位均属于小微企业,企业设立程序简单、机构设置灵活、人数少、成立时间短,与乡村振兴战略在扬州市的有效推进有一定联系。

从企业所属的行业类型来看,制造业的比例最高,占比56%,其次是公共管理、社会保障和社会组织,占比10.2%,并列排第三位的是农林牧渔业和建筑业,均占比6.2%,并列第五的是批发零售业和住宿与餐饮业,均占比为5.1%,其它涉及到的行业占比更少,分别为采矿业(4.2%)、交通运输物流仓储业(2.5%)、租赁和商务服务业(0.9%)、文化教育(0.9%)、卫生和社会工作(0.9%)、电力热力燃气及水生产和供应业(0.9%)和其他未列行业(0.9%),根据百度百科中企业所属行业的总分类表,可以发现金融业、房地产业、科学研究与技术服务、水利环境和公共设施管理、居民服务修理和其他服务类、文化、体育和娱乐业均未涉及。只有23.7%的调查对象承认其企业为农业农村新产业、新业态或新模式,其他调查对象对此持否定或怀疑态度。这样的数据呈列一定程度说明了扬州市农村乡镇的小微企业仍然以工业制造业等传统优势行业为主,这与改革开放以来,扬州市利用地处长三角地区的优势已让乡镇提早一步走工业化发展的路径有关。这一方面说明在国家提出乡村振兴的战略政策之前,扬州市乡镇已经摆脱了农民走传统农业单一化发展的道路,先行一步,走乡镇工业化发展的道路了。但另一方面也能看出,现代化、高科技、污染小等新兴产业的占比仍很低,传统优势产业和新兴产业的比例严重不平衡,在乡村振兴战略大背景下,产业结构的调整变化并不大,在积极有效利用政策方面,还有发展的空间和潜力,乡镇领导在招商引资过

程中,遵循政策、保持优势的同时,要将农村农民的劣势进行积极改造,赋予其生态、休闲、文化传承等更多的功能和期待。

调查表明,参培人员所在乡镇中,60.1%的龙头企业是制造业,20.3%的龙头企业是农林牧渔业,5.1%的龙头企业为建筑业。以信息传输、软件和信息技术服务业、科学研究和技术服务业、金融业等新兴产业为龙头企业的几乎为零。这个数据也再次说明,我们调查的两个县市区的乡镇工业化进程起步较早,经济基础较好,早已摆脱了农村、农民以农业为主要产业和收入的发展轨迹,为农村地区培育了大量技术工人和企业经营管理人才,有力地促进了我国农村城市化的进程。但新时代提出新要求,原有的优势有可能异化为其发展路上的包袱,阻碍其产业的更新或升级。

(三) 调查对象对小微企业双创培训和乡村振兴认知结果及分析

从小微企业的数量和双创培训的效果数据中可以发现,87.3%的被调查者明确表明本乡镇有多家与本企业性质相同的小微企业,71.2%的被调查者知道本单位利用电子商务平台宣传效果,推动产业的升级和发展,但效果明显的仅占11.9%。36.5%的被调查者表示本乡镇的小微企业已经初步形成产业群,融入到相应的产业链中。4.2%的被调查者表明本单位即本乡镇的龙头企业,61.9%表明本企业与乡镇的龙头企业有多种联系。访谈相关负责人发现,不少与乡镇龙头企业无甚关联的小微企业正是其乡镇招商引资后的新项目、新产业。87.1%的调查对象表明近三年每年均能参加各种性质不同的培训,64.4%的调查对象表明近三年参加过双创的专项培训,83%的调查对象反映双创的专项培训有效果,其中反映效果明显、帮助很大者达23.7%。从农村小微企业员工的参培需求和实际培训而言,内容涉及面广,应然和实然吻合度高,比如信息网络技术,参培需求为34.7%,实际培训为33.9%;创新创业,参培需求为27.1%,实际培训为31.4%;员工素质提升,参培需求为37.3%,实际培训为32.2%;这些数据一方面反映了乡镇中的小微企业发展质态尚可,已走上初始发展道路,且政府层面在保持本地龙头产业优质发展的同时,不同程度的关注和引进有不同发展潜力的新项目和新兴产业;另一方面也说明小微企业人员的参培愿景和实际培训一致度较高,培训方在充分调研的基础上开展了内容丰富的培训。

从年轻人对乡村振兴工作的支持数据来看,22.9%表示愿意,40.7%持观望态度,36.4%表示不愿意。61.9%的被调查者认为乡村振兴政策能够给小微企业带来福音,20.3%表示不能,17.8%表示不清楚。从年轻人不愿回农村工作的多项原因调查发现,阻碍集中在:农村就业创业条件弱、配套不健全(43.2%)、所学专业在农村不对口(39%)、农村条件弱,生活适应困难(35.6%)、当地乡村振兴发展的产业还是以传统行业为主,缺少新兴产业(17.8%)等。这些数据表明乡村振兴政策在大多数农村小微企业员工的心目中已获得较高的认可,但要想使年轻人对其有更多的选择和支持,前途漫漫、任重道远。

三、农村小微企业员工双创培训对策建议

与苏北地区的传统农村相比,扬州市农村的城镇化和工业化发展迅速,本次调研的乡镇隶属扬州市高邮市和邗江区,产业经济发展势头较好,城乡差别不算大,近三年(2017—2019)高邮市蝉联上榜全国经济百强县,邗江也是全国综合实力百强区。这一发展现状为人才在乡村的留用提供了很好的平台。小微企业是国民经济和社会发展的基础,是创业富民的重要渠道,但是与城区的小微企业相比,乡镇的小微企业发展仍有瓶颈需要突破,无论是从企业的行业性质、发展质态、发展需求还是员工的发展愿景,其焦点均在于人。一方面要主动寻求、积极引进外部人才投身新农村建设,尤其是促使那些从乡村出身已在城市立足的人才返回乡村、投身乡村、建设乡村;另一方面要注重乡村内部人才的建设和挖掘,重视农村本土人才扶持培育和管理,开发和利用农村实用型人才,以乡村人才建设乡村,两手准备建设新农村,为乡村振兴做好人才积淀,助力扬州农村小微企业创新创业建设,让乡村经济因地制宜的持续发展,让乡村振兴的战略落地有成效,从而推动乡村的全面振兴。

(一) 制度为抓手:深化人才制度改革,创新机制引进创业人才、培养领军人才

习近平总书记说过“人才是创新的根基,是创新的核心要素。”要改变乡村人才队伍建设滞后的局面,就要出台有效支农的人才激励机制,制定促进招商引资、人才引进的考评奖励办法,健全完善人才资源库。一方面积极吸引本乡籍的企业家、创业者、大中专毕业生、退伍军人及能工巧匠、种养能手等各种技能型人才,通过出谋划策、投资项目、捐资捐物、技术服务、包村兴业等多元途径,让更多的贤能主动带

着资金回来、带着项目回来,落户乡镇,扎根农村,服务乡村振兴,有序推进农村小微产业发展。另一方面,主动研究制定乡村人才管理办法,培养领军人才,进一步做好优秀人才的培养、配备和使用,打破城乡人才流动的壁垒,吸引和鼓励优秀的公职人员回乡任职,加大对乡镇和农村干部的培训,努力提升乡镇基层干部在乡村发展规划、产业合理布局、凝聚人心创新观念等领域的综合素质,引导优秀人才到农村建功立业。^[2]

两条腿走路,落实优质人才落户农村,加强农村人才建设,改变长期农村人才培育被弱化和被瓦解的现象。同时加大对本土文化和优势资源的发掘和传播,通过互联网、电视报纸等新兴和传统的多种大众传媒,及时宣传本土乡镇和农村的建设发展所创设的人才引进和培养机制,为人才投身乡村建设提供更多的舆论宣传动力,加强乡村对人才的吸引力。以人才为载体积极培育发展农村新经济,大力培育重点特色产业,支持企业加强多元创新,实施“产业效益倍增计划”,推行“企业升级创牌计划”,实施“名企精英筑巢计划”,由小渐大,有序促进农村各项事业的振兴。

(二) 建设为统领:加强乡村建设,健全农村社会化服务体系,乡校结合推进乡土塑才

当下正处于推进乡村振兴战略的战略背景下,政府层面要加快制定乡村振兴工作的指导意见,加大对农村乡镇的基础设施设备的投入,加强平台建设,为人才落户创业奠定良好的物质资源基础,积极推进城乡公共服务均等化,健全农村社会化服务体系,尤其是道路交通、教育医疗、住房通讯等领域,提升农村乡镇居民生活的品质,让农村变得越来越干净卫生,为人才尤其是优秀青年人才的落户提供清爽优质的生活条件。同时要加强对人才投身乡村建设的政策支持,对各类落户人才给予不同标准的配套奖励,为优质人才提供资金帮扶和技术支持,落实和完善融资贷款、配套设施建设资助,税费减免、用地扶持等政策,使其在乡村获得不亚于城市同等的工作机会和发展前景。

乡村振兴事业除了需要优质人才资源之外,还需要大量的人力资源。地方乡镇要积极发挥本土的人才“造血”功能,在丰富本土居民的精神和知识素质的同时,加强其相关技能的培训,解决农村富余劳动力就业。^[3]地方高校也应利用自身人才培养和科研优势,服务乡村振兴,组织开展符合地方特色和企业需求的培训,助力乡镇经济发展,为新农村建设献

策出力。乡镇领导可通过聘请地方高校教师、行业专家和农技人员加强对农民的新职业技能培训,借助于手把手的技能指导,扶持传统农民走上新职业发展型的道路,提升乡村农民的职业技能素质,有效改变农民工整体素质偏低,缺乏技术技能等不利现状,推进农民素质现代化,激发本土人力资源活力。让乡民为乡村建设精准发力,既扩大就业,又增加收入,为乡村振兴事业积极贡献力量。^[4]

(三) 产业为导向: 对标优势特色产业与新兴产业的发展需求,优化乡村人才结构

从调查中不难发现,部分县市区的乡镇工业化发展基础较好,早已摆脱传统单一的种田经济模式,以某项制造业为优势,形成产业链,并在乡镇有产业的龙头企业,在经济上起到了一定程度的辐射影响,对本乡经济发展和居民的收入增长起到了一定程度的促进作用。但同时也不难发现扬州市乡镇小微企业发展迅速,虽有创新创业,但以人工智能、量子信息、移动通信、物联网、生物医药、新能源、新材料等为代表的重大技术新兴产业和乡村振兴战略所支持的生态、休闲、文化等现代农业产业发展有限,新技术、新产品、新业态、新模式态势甚微,与高质量发展有距离。在人才方面,涉及农业社会化服务、农村科教文卫保障以及经营型、带动型、技能型、社会性等人才明显偏少,优质无公害化生产、产品后续加工及企业经营人才、农村职业经纪人、新兴农民合作组织带头人等人才则少之又少。

对此,政府层面要务实调研,清晰区域功能定位,对标特色产业和新兴产业的发展需求,一方面以特色产业聚才,保持优势,强化特色经营,以特色强项吸引人才投身,加强产业实用人才的开发和培养。另一方面积极关注新兴产业的发展,着重挖掘具有先期优势的新产业领军人物和创新人才,在引进新

项目时要以新兴产业为先,将新产业、新项目与乡村振兴政策支持相结合,努力突破现有瓶颈,积极利用农村电商、农业互联网等新业态和平台,延长现有产业链,提高利润,促进优势特色产业与新兴产业的良性健康发展,以乡村振兴助力“双创”升级。

四、结语

产业兴旺奠定乡村振兴的物质基础,它是乡村振兴的重点,是乡村政治、文化、社会、生态文明建设的前提和基础。没有兴旺的产业,农民就业增收就保障不了,乡村留人聚气也会很困难。乡村振兴战略自提出以来,就成为当前及以后一段时期内党和国家指导三农工作的总抓手和总章程,也是实现农业农村现代化的重要目标举措。在生产三要素中,最积极、最核心的因素就是人了,在乡村振兴战略的实施与推进中,归根到底,人的因素最为重要,只有将重视人才、引进人才、留住人才的理念放在重要环节和核心位置,让人才献策献智,用乡村人才的智力支撑来推动乡村振兴战略的有效落实,才能让人才引领创新,让创新驱动发展,让发展振兴乡村。

【参考文献】

- [1] 王聪. 谈乡村人才振兴[J]. 佳木斯职业学院学报, 2018(8): 475-476.
- [2] 方守红, 张浦建. 浅议乡村振兴中的人才引进和培育[J]. 新农村, 2018(12): 3-4.
- [3] 李永辉, 李茜. 价值导向与困境解决: “三乡”视域下实现乡村人才振兴的路径探析[J]. 农村经济与科技, 2018(24): 192-193.
- [4] 陈凡学, 孙兴民, 钱多. 农业职业院校助力乡村人才振兴路径探析[J]. 浙江农业科学, 2019(8): 1474-1476.

(责任编辑: 李金宇)