

前沿探索

◎ 最近几年来,随着工业化、城镇化的迅速推进,农村青壮年劳动力大量进城,农业劳动力老弱化的问题日趋突出,村庄空心化、农业兼业化问题不断加重。“谁来种地”成为发展现代农业难以绕开的话题。对此,我们要高度重视,特别要拓宽视野,用新思维来解决好这一问题

理论在线

解决“谁来种地”问题需要新思维

国家发改委产业经济与技术经济研究所研究员 姜长云

解决好“谁来种地”问题,对我国农业农村发展和整个经济社会发展影响深远。就总体而言,解决“谁来种地”问题,需要拓宽视野,宽、长、高并举。通过培育新型农业经营主体,拓宽解决“谁来种地”问题的宽度;通过提高农民素质、促进农业生产经营组织的改造提升,提升解决“谁来种地”问题的高度;再通过培育新型农业经营主体,构建发达的农业社会化服务体系,拉伸解决“谁来种地”问题的长度。三管齐下,解决“谁来种地”问题就会思路大开。

其一,从宽度看,要鼓励农村土地流转和农业适度规模经营,培育新型农业经营主体。随着农业劳动力的大量转移,许多地方土地低效利用、粗放经营或土地撂荒问题加重。在此背景下,近年来,许多地方出台措施,鼓励农村土地流转,发展农业适度规模经营,并将其与促进专业大户、家庭农场、农民合作社、农业产业化龙头企业等新型农业经营主体的发育结合起来。这些新型农业经营主体相对于普通农户,往往具有较强的资金实力、先进的农业发展理念,是农业科技创新和成果转化的生力军,也是开拓农产品市场、促进农村土地与其他生产要素结合的活跃力量。将培育新型农业经营主体与发展职业农民结合起来,有利于培育发展现代农业的带头人和骨干力量。大量调研显示,培育新型农业经营主体,可以有效促进农业土地生产率、资源利用率和农业竞

近年来,农业社会化服务体系建设日益引起重视。2013年的中央农村工作会议更是明确提出,加快构建以农户家庭经营为基础、合作与联合为纽带、社会化服务为支撑的立体式复合型现代农业经营体系。要理解这一精神,需要创新机制、完善政策,注意3个要点。第一,推进传统农业社会化服务组织的改革创新和转型升级,着力解决农业社会化服务供给不足、发展滞后的问题;第二,着力优化新型农业服务主体的成长环境,按照专业化、市场化、产业化、社会化甚至国际化要求,鼓励农业服务组织的创新,促进农业社会化服务供给结构的优化,提升其对现代农业发展的引领支撑能力;第三,按照构建立体式复合型现代农业经营体系的要求,完善农业社会化服务发展机制,并将其作为解决“谁来种地”问题的战略工程。在此主要讨论第三个要点。

解决“谁来种地”问题要拓宽视野

争力的提升,有利于带动农业增效、农民增收。把培育新型农业经营主体同推进农村生态文明和美丽乡村建设结合起来,倡导资源节约、环境友好型农业发展方式,把农村建设成为安居乐业的美好家园,还可以更好地吸引年轻人务农,壮大职业农民队伍,缓解优质人才外流对农业发展的负面影响,增强农业的可持续发展能力。这次中央农村工作会议提出,要把加快培育新型农业经营主体作为一项重大战略,实际上抓住了当前影响农业可持续发展的关键。

其二,从高度看,提高农民素质,促进农业生产经营组织的改造提升。解决好“谁来种地”问题,核心是解决好人的问题,关键是要让农业成为有效益、有奔头的产业,让农民成为体面职业,让农村成为安居乐业的美丽家园。从国际经验来看,要做到这一点难度很大。最大的难点是如何提高农民素质,形成富有活力、创新力和竞争力的新型农民队伍;以此为依托,加强对农业生产经营组织的改造提升,提高农业产业组织的竞争力。近年来,随着农业劳动力老弱问题的加重,提高农民素质的重要性和紧迫性不断增强。如果农民素质跟不上,

创新农业发展方式,促进农业提质增效,甚至建设美好乡村,都会成为无源之水、无本之木。

专业大户、家庭农场也好,农民合作社、农业产业化龙头企业也罢,这些新型农业经营主体的带头人往往是新型农民的骨干力量,其素质状况在很大程度上决定着新型经营主体的活力、竞争力和创新能力。这些新型经营主体的带头人,其综合素质和经营能力往往明显高于普通农户。但是,现代农业的发展日新月异,农业发展方式的创新永无止境。在发展现代农业的过程中,绝大多数新型农业经营主体带头人,仍然面临着素质“再提高”的问题。加强对新型农业经营主体带头人的培养培训,优化其成长发育的环境,对于提高新型经营主体的运行质量,具有至关重要的作用。

当前,我国普通农户“小而全、小而散”的问题比较严重,经营方式粗放的问题比较突出,但在今后相当长的时期内仍是我国农业发展的“主力军”。发展现代农业,不能不继续重视普通农户的发展。但是,当前普通农户发展中的问题,与自身劳动力素质不高、经营能力和合作意识不强有密切关系,成为制约农业

积极创新农业社会化服务机制

发展现代农业的过程,实际上是个农业分工分业不断深化的过程。农业分工分业的深化,实际上是由点及面到体的立体式复合型演化过程。如随着专业大户、家庭农场、农民合作社和农业产业化龙头企业的发展,这些新型农业经营主体之间,甚至新型农业经营主体与普通农户等传统农业经营主体之间的联合和合作不断深化。这种联合和合作,有利于增进组织创新的规模经济和协同效应、网络效应,培育农业产业链不同环节之间的战略伙伴关系,甚至促进农业产业链、价值链转型升级。在此方面,信息服务、科技服务、金融服务等社会化服务,可以有效发挥“黏合剂”

作用。又比如,近年来,随着农民合作社和农业产业化龙头企业的发展,农民合作社和龙头企业在农业社会化服务供给中的作用迅速凸显。与此同时,在许多地方,农民合作社和龙头企业规模小、层次低、功能弱、同质性强的问题日趋突出,这与面向农民合作社和龙头企业的服务体系不发达,导致农民合作社或龙头企业的转型升级难以得到有效的服务引导密切相关。因此,面向农民合作社和农业产业化龙头企业的发展需求,引导相关服务组织创新,促进农业社会化服务的立体式复合型发展日趋迫切。

发展现代农业的过程,不仅是推动

增效、农民增收的突出障碍,也在相当程度上影响农业集约经营、规模经营的实现。因此,加强农民特别是青年农民培训,对于改造提升普通农户,完善农户家庭经营在发展现代农业中的基础性作用,仍然具有举足轻重的影响。

其三,从长度看,要培育新型农业经营主体,构建发达的农业社会化服务体系。在我国,尽管新型农业经营主体的加快发展及其在农业发展中地位作用的迅速提高,已是可以预见的趋势。但在今后一段时期内,新型农业经营主体的专业化经营恐怕还难以根本替代小规模农户的兼业经营,而成为农业经营的主要形式。针对这种情况,我们通过大量调查发现,“少数农业企业家+发达的农业服务体系+小规模兼业农户”,可能也是发展现代农业的重要途径之一。小规模兼业农户由于农业劳动力老弱化,很容易面临“无力种地”、“不知如何种地”的难题。通过发达的农业服务体系“帮助农民干”,机耕、收获、施肥撒药等只需一个电话,小规模兼业农户“无力种地”的问题就可以迎刃而解。通过少数农业企业家带着农民干,小规模兼业农户“不知如何种地”的问题,也将不再成为问题。“少数农业企业家+发达的农业服务体系+小规模兼业农户”,可以有效化解“谁来种地”的困局。在此,专业大户、家庭农场、农民合作社或农业产业化龙头企业的带头人,都可以成为农业企业家的来源。

农业结构战略性调整的过程,也是农业产业链和产业体系不断发育的过程。在此过程中,农业产业结构(供给结构)的转型升级只是表象,农业需求结构的转型升级是引领,农业要素结构的转型升级是基础,农业产业组织结构的转型升级是依托。农业社会化服务的发展,不仅可以有效促进农业需求结构和产业结构的对接、有效引领农业产业组织结构的转型升级,还可以为农业要素结构的转型升级、为吸引优质要素和资本进入农业产业链提供通道。况且,随着农业分工协作关系的深化,许多农产品供应链已经由线性的单链转变为非线性的网络,由此导致对农业社会化服务网络化发展的要求不断强化。当今世界,农业产业链的主导力量日益转向农产品流通等服务环节,这也要求提升农业社会化服务的发展高度,增强对现代农业发展和农业产业链、价值链升级的引领能力。

学术经纬

用“硬约束”护航“美丽中国”

河北省社会科学基金项目课题组

投身生态保护和建设的积极性,坚持在发展中保护、在保护中发展,让当代人受益,为中华民族永续发展奠定坚实基础。

保护环境是我国的一项基本国策。进入新世纪以来,党中央、国务院把保护环境摆在更加重要的位置,积极探索环境保护新路,大力推进生态文明建设,环境保护取得了很大成绩。但是,我国环境形势依然严峻,老的环境问题尚未得到解决,新的环境问题又不断出现,已经成为制约经济持续健康发展的重大矛盾、人民生活质量提高的重大障碍、中华民族永续发展的重大隐患。具体而言,一是资源约束趋紧。我国人口众多,资源相对不足,在工业化、城镇化快速粗放发展过程中,能源、资源消耗大、浪费多,能源、资源供给矛盾变得十分突出。二是环境污染严重,水、土壤、空气污染加重的趋势尚未得到根本遏制。此外,生态系统退化以及气候变化问题突出。这些问题呈现明显的结构型、压缩型、复合型特征,可以说,环境质量与人民群众期待还有不小差距。

面对这些严峻的挑战,究其原因,既有着自然的、历史的原因,但不得不承认,30多年经济快速发展及其部分领域和区域的盲目开发、无序开发、过度开发是主要原因,而改革不到位、体制不完善、机制不健全,则是更深层面的制度原因。具体到生态文明建设本身来说,我们已经建立了不少生态环境保护方面的制度,但不系统、不完整。首先,从源头上说,没有建立起有效防范的制度。自然资源资产的产权

制度尚未完整建立,许多全民所有自然资源资产的产权所有者不到位,用途管制在耕地方面落实较好,但没有扩展到占用其他自然生态空间。其次,在过程中,没有建立起严密监管的制度。比如,对各地没有资源环境方面的警示和约束,一些地区在资源环境承载能力减弱后仍在过度开发;再如,虽然环境保护的制度不少,但在环境保护中居核心地位的污染物排污许可制和企事业单位污染物排放总量控制制度还很不健全。此外,在后果上,还缺乏严厉的责任追究和赔偿制度。这些“硬约束”的不健全,不利于从根本上为建设“美丽中国”创造良好条件。因此,从这个意义上说,当前和今后一个时期,破解生态文明建设的难题,需要从制度入手,以推进生态文明建设、建设美丽中国为根本指向,坚持新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化同步发展,牢固树立保护生态环境就是保护生产力、改善生态环境就是发展生产力的理念,坚持保护优先方针,不断探索环境保护新路,准确把握和自觉遵循生态环境特点和规律,维护生态环境的系统性、多样性和可持续性,增强环境监管的统一性和有效性,从而真正用“硬约束”护航“美丽中国”。

值得注意的是,制度建设已经在全国各地如火如荼地展开。从中央到地方,都在明确树立政绩考核的新导向,着力纠正单纯以经济增长速度评定政绩的偏向,并加大了对资源消耗、环境损害、生态效益等指标的考核。但这些离建设

“美丽中国”的目标还很远,未来,还需要在以下几方面重点发力。一方面,要建立系统完整的制度体系,包括在源头上建立严防的制度体系,在过程中形成严管的制度体系,建立对后果实行严惩的制度体系,等等。比如,健全自然资源资产产权制度,不仅是土地、林地有产权,草原、荒地、滩涂等自然生态空间都有产权,实行资源有偿使用制度,加快自然资源及其产品价格改革,全面反映市场供求、资源稀缺程度、生态环境损害成本和修复效益;建立统一监管所有污染物排放的环境保护管理制度,对工业点源、农业面源、交通移动源等全部污染源排放的所有污染物,对大气、土壤、地表水、地下水、海洋等所有纳污介质,加强统一监管;建立生态环境损害责任终身追究制以及实行损害赔偿制度,对破坏环境的行为进行严惩,等等,真正为破解生态环境领域的深层次矛盾和问题提供保障。

另一方面,树立政绩考核的绿色“指挥棒”也是建设生态文明的题中应有之义。可以说,完善经济社会发展考核评价体系,是生态文明制度建设的重中之重。必须树立起全新的、绿色的“指挥棒”,切实扭转唯GDP论英雄的旧导向,不能再以牺牲环境为代价换取经济增长速度。只有这样,从根子上转变思想观念,建设一个全面、完善、长效的制度体系,才能用“硬约束”坚实的力量真正为建设“美丽中国”保驾护航。

(执笔:张丽琴 辛尧 郭晋)

多管齐下破解就业难题

杨曦

近年来,大学生就业难问题引起了国家和社会的广泛关注。可以说,大学生就业难是一个结构性的矛盾。破解这一难题,需要各方面加强工作力度、多管齐下,促进缓解。

就业是民生之本。对于拥有13亿多人口的我国来说,就业难是一个长期存在的问题。特别是近年来,大学生就业难问题凸显,引起人们担忧。可以说,大学生就业难是一个结构性的矛盾。在经济运行错综复杂的新形势下,千方百计创造劳动者就业和发展机会,尤其是多管齐下地破解大学生就业难题,处理好这一民生的“头等大事”,对于我们有效化解各种风险挑战,具有十分重要的意义。

在知识为王的21世纪,接受高等教育往往是获得更好工作的通行证。但这些年来,这个通行证在我国却越来越不管用,大学生已经成为就业难的一个最突出群体。分析起来,大学生就业难,既与经济形势有关,也有高校迅猛扩招与就业岗位增长缓慢之间矛盾的原因,更重要的是大学生就业观念存在问题。树立正确的就业观,加强创业教育,建立完善复合型人才培养模式等,是解决大学生就业难题的一剂良药。具体而言,要在以下几方面重点发力。

第一,建立和完善高校复合型人才的培养模式。目前,在高等教育大众化背景下,实现学生的顺利就业是高校人才培养的一个重要目标。对此,高校应该以市场的用人需求为导向,不断完善专业课程体系,以素质能力教育为重点,培养复合型人才。一是专业设置应以市场需求为导向,高校人才培养的重要方面便是专业设置,其重点是市场需求为导向,科学合理地设置专业。值得注意的是,专业设置也应该具有一定的前瞻性,不能仅仅以某一专业当时的短期市场状况来衡量,而要预测专业未来的发展走势,从而培养相应的专业人才。二是强化复合型人才的培养。高校应重视培养复合型人才,应当以通识教育和素质培养为基础。比如,可考虑在大学本科低年级开展通识教育,高年级开展专业教育,完善课程设置,实行学分制,使学生能够根据个人规划和喜好进行选课,同时,导师根据教学计划给予一定的指导。此外,应设置学校的特色课程让学生进行选修,加强综合素质教育。将通识课程、专业课程和跨学科课程进行整合,并考虑各课程之间的相互融合,形成综合性课程模式。与此同时,要加强对学生的思想道德素质教育和心理健康教育,把培养学生博雅的情趣、幽雅的气质和高尚的人格作为人才培养的重要目标,提高学生的综合素质。

第二,与企业合作加强对学生的实践教育。衡量大学人才培养水平的重要指标之一是企业对其培养人才的认可程度。高校可考虑密切与企业合作建立高校实习培训基地,联合培养,使用企业资源安排在职培训和其他活动,以提高学生的实践能力和工作能力,体验工作岗位的实际工作,提高学生的专业素质、综合水平和参与市场竞争的能力。可考虑联合企业和高校共同建立高校人才培养质量评估和反馈体系,提高高校人才培养的效率,帮助学校不断满足企业对人才的动态需求,及时调整教学方式和内容。

第三,加强创业教育,提高大学生创业能力。实现大学生自主创业,是实现其持续就业的重要途径,也是解决大学生就业问题的重要手段。应当建立和完善创业教育的有效机制,建立和完善创业教育课程,将创业教育和专业教育以及就业教育相结合,积极进行创业教育教师队伍建设和教育过程中,除了培养学生的实践能力和创新能力,还要培养学生的抗挫折能力,提高其进行创业的勇气并处理好学习和创业的关系。此外,还要建立和完善创业教育保障体系,缓解大学生结构性失业问题。

第四,改善就业指导体系,对大学生进行全面的就业指导。高水平的就业指导是实现大学生顺利就业的重要环节。高校应该在大学生学习就业的全过程中提供分阶段的指导,加强就业指导队伍建设,构建科学合理的就业指导体系。一是加强对大学生职业生涯和就业观念的指导。对大学生进行职业生涯规划教育,使学生将学到的知识和职业发展以及个人生活相结合,在这个过程中不断引导其客观地看待社会和自己,实现其自身的社会化。此外,还应引导大学毕业生正确地判断自己,找准自己的定位。二是实现全程化、个性化的就业指导。个性化的就业指导是指高校应该既认识到对大学生进行就业指导的普遍规律,也应当根据大学生的生理条件、心理特征、个性差异以及兴趣爱好的不同,因材施教,提供个性化的就业指导服务。高校应明确认识到,对学生进行就业指导不仅是针对大学毕业生的就业指导,而是针对学生在校期间的整个过程中,要建立学生全过程化的生涯辅导体系。此外,应加强对大学生的思想教育,注重对学生内在修养和品格的教育。三是加强就业指导队伍建设。教师素质直接关系到高校就业指导工作的效果。目前,高校就业指导人员的专业结构不够合理,学科背景较为复杂,整体素质不高,所以,应当加强就业指导队伍建设,建立一支专兼职结合的就业指导教师队伍。比如,可从学生工作干部队伍中选配具有社会学、心理学、教育学等相关专业背景的管理干部,从“两课”教师中遴选一些从事这项工作充满热情的专业相关的教师,从社会上聘请人力资源管理方面的从业者等,共同组建就业指导队伍。与此同时,还要积极创造机会,加强对从事就业指导的教师队伍的培训力度,满足工作的实际需要。

(作者单位:首都经济贸易大学)

本版编辑 欧阳伙