

加快小城镇建设人才培养势在必行*

肖桂清, 陈友华

(湖北省孝感学院 教务处, 湖北 孝感 432100)

[摘要] 小城镇建设是加快农村城市化的一项可持续发展战略。人才是科教的前提, 建立、健全合理的人才机制, 有计划、有步骤地开发、培养和利用小城镇建设人才, 是小城镇建设的当务之急。文章具体分析了目前小城镇建设人才的现状, 对当今社会小城镇建设人才进行了展望, 提出了小城镇建设人才培养的思路与对策。

[关键词] 建设人才; 培养; 小城镇

[中图分类号] TU; G640

[文献标识码] A

[文章编号] 1005-2909(2004)03-0021-03

Speed up the training personnel of the small town construction

XIAO Gui-qing, CHEN You-hua

(Dean's Office, Xiaogan College in Hubei Province, Xiaogan 432100, China)

Abstract: Developing small towns is a sustainable development strategy to promote China's rural urbanization. Now that science and education presuppose the existence of brilliant talents, our top priority to accelerate the development should be to establish and amplify the rational personnel training system, then to cultivate, educate and utilize those personnel with careful planning and practical moves. This paper thus attempts to analyze the present situation, look into the future and contribute some constructive thoughts and countermeasures, concerning small town personnel training.

Key words: trained personnel; training; small towns

党的十五届三中全会指出: 发展小城镇是带动农村经济和社会发展的一个大战略, 这是符合经济发展规律和我国国情的高瞻远瞩的论断。小城镇建设是加快农村城市化的一项可持续发展战略, 只有实施科教兴国的基本国策, 才能使小城镇建设走上持续、快速、健康的发展道路。人才是科教兴国的前提, 建立、健全合理的人才培养机制, 有计划、有步骤地开发、培养和利用小城镇建设人才, 是小城镇建设的当务之急, 也是目前小城镇建设亟待解决的首要问题。

一、目前小城镇建设人才的现状及原因

1. 我国小城镇建设人才现状

我国是一个发展中国家, 农村人口多, 小城镇数量多。根据《2001年村镇建设统计公报》统计资料表明, 我国小城镇建设人才严重匮乏, 基层建设管理

人才严重不足, 严重制约了小城镇建设的发展, 极大地阻碍了小城镇建设的进程。

2. 目前我国小城镇建设人才缺乏的原因

第一, 部分领导不重视小城镇人才建设, 出现人才断层现象。小城镇建设是改革开放以后的事情, 在此之前, 并没有专门的小城镇建设与管理机构。自从十五届三中全会以后, 绝大部分小城镇相继出现了规划局、规划科、村镇建设办公室等等, 但是, 县、乡镇一级的小城镇建设基层管理机构不健全和缺乏专职人员的问题十分突出。据统计, 目前, 有半数左右的小城镇配备的干部太少, 与日益繁重的小城镇规划建设管理工作很不相称。由于部分领导同志对小城镇工作认识不够, 认为“城镇小, 好养老”, 安排一些年老体弱, 不适应农村工作的老同志到小城镇工作, 致使小城镇干部老龄化较严重; 此外, 城镇干部中, 许多是从其他部门抽调过来, 调动频繁;

* [收稿日期] 2004-07-28

[作者简介] 肖桂清(1966-), 女, 湖北孝感人, 湖北省孝感学院讲师, 从事建筑结构抗震和高等教育研究。

或是因为某些关系“照顾”进来,根本不懂专业,致使小城镇建设人才严重缺乏。

第二,高校人才培养结构不合理,导致小城镇建设人才奇缺,特别是综合型人才严重匮乏。改革开放以后,我国把发展小城镇作为一个大战略,加快了小城镇建设的进程,而高等院校却并没有及时调整培养结构,绝大部分院校仍然沿用原来的教育模式,大量培养的仍然是城市建设人才,这就使得小城镇建设人才奇缺。虽然他们中的一部分人进入了城镇建设行列,但由于接受的是大、中城市的规划、建设、管理理论,对小城镇的特点、特征缺乏深刻的认识,对现代的生态农业、旅游农业、贸易农业等了解不够透彻,所以在规划、建设、管理中,仍然沿用城市的一套,使部分小城镇“非城非镇”。我国幅员辽阔,各地的自然资源、地理位置、产业特点、民族传统、建筑文化各不相同,小城镇建设不是单纯的、局部的建设问题,要从政治、经济、文化等社会因素和土地、资源、生态环境等多种自然因素综合考虑。这就需要小城镇建设人才具有综合素质,能够根据本地区经济社会发展的总体部署,综合运用经济学、社会学、管理学、生态学、环境科学、经济地理学、人文地质学、城市科学等学科的知识技能,制定出本地区的小城镇体系规划,建设出一批新型小城镇。全国5万多个小城镇,综合型人才的需求是巨大的,扭转这种人才匮乏现象,需要全社会都来关心,重视人才建设问题。

第三,部分小城镇规划人员,业务水平低下,专业技术水平有待提高。改革开放后,全国各地掀起了编制小城镇规划的热潮,由于小城镇规划人员业务水平低下,相当一部分规划质量不高、深度不够、内容不全;规模过大、不切实际;缺乏个性、没有特点等等。滞后的规划,起不到指导建设的作用。所以现在很多小城镇中出现了千篇一律、千镇一面;沿街两排房,骑路建镇的现象。有些小城镇,虽然进行了规划的修编工作,但由于专业技术水平低下,缺乏专业人员指导,所修编的规划,仍然缺乏超前性和科学性,缺乏特殊性和艺术性。

第四,部分小城镇建设人员,技能不精,规划执行力度不够,建设水平有待提高。很多小城镇虽然制定了高标准、高水平、高起点的规划,然而执行起来却力度不够。建设资金的严重不足,是制约小城镇建设人员不能按规划搞建设的重要因素。城镇建设需要一定的政府投入,但一味的“等、要、靠”,而忽略了“市场筹措为主,政府补贴为辅”和“谁投资、谁

受益”的原则,使规划难以尽快实施。有些小城镇虽然走“政府投资、招商引资、社会集资、农民带资”的筹资路子,展开了规划建设的势头,然而却只建设道路和房屋,而与城镇配套的基础设施建设、环境保护建设、文化娱乐设施建设等都一概“减”、“免”。甚至一些城镇建设人员质量意识不强,业务不熟,技能不精,建设中出现了一些寿命不平衡,整体功能不同步,综合质量差的小城镇。

第五,部分小城镇管理人员意志薄弱,管理水平有待提高。“规划是龙头,是建设的前提,是管理的依据”。城镇管理是城镇高效运转的根本动力。目前,多数小城镇虽然按照规划建设了,然而,建设之后却疏于管理。城镇管理机构和法规的不健全,监管队伍人员少、素质低、执法不严,对城镇缺乏长效的管理意识。另外,进城农民中相当一部分人缺乏城市意识、环境意识,一些陈旧、落后的生产生活方式与现代城镇的要求很难适应。部分城市出现“脏”、“乱”现象。提高小城镇管理人员水平,成了当务之急。

二、小城镇建设人才培养的思路与对策

作为小城镇建设人才应该具备下述各项素质:思想进步,热爱小城镇建设事业,对搞好小城镇建设工作积极性高,干劲足;有丰富的小城镇建设经验;具有足够的专业知识,有较强的业务水平和过硬的专业技能;头脑灵活,思维敏捷,在小城镇建设方面有创新、有突破、有发展;掌握现代信息,熟悉互联网业务;具有一定的外语水平,具有较强的管理水平;熟悉相关业务、多学历、多学科、多学位,不断开拓,勇于进取;是适应小城镇发展需要,适应社会发展需求,人才开放、自由。

中共中央关于科教兴国的重大决策早已深入人心,只有实施科教兴国的基本国策,才能使小城镇建设走上持续、快速、健康的发展道路,小城镇人才培养可采取如下思路与对策:

第一,建立、健全合理的人才培养机制。现在我国的人才培养体制比较单一,即国家办学校,学校办专业(简称学校培养),国家资源有限,所设立的专门培养小城镇建设人才的学校很有限,且多半为培养城市建设人才的院校,这些有限的人才很难在一段时间内满足4万多个小城镇对人才的需求。这就必须建立、健全合理的人才培养机制,广泛地拓宽人才培养的门路:以学校培养为主,激励社会培养(包括民办学校和企事业单位);创造条件,大力推行社会

和学校联合培养。美国的民办学校已有几百年的历史,我国的民办教育虽然刚刚起步,但已逐步被人们接纳和认可,在正确的政策引导下,快速走上正轨,我们完全可以利用社会的一些闲置资金、一些富余人员,激励一部分有经验、有专业水平、有资质的人士创办民办学校,作为小城镇建设的人才培养的补充;也可以激励一些科研机构、大型企事业单位,充分利用他们的人才优势、设备优势、资源优势开设人才培养机构,作为小城镇建设人才培养的完善。

第二,有计划、有步骤地开发、培养和利用小城镇建设人才。现有的一大批小城镇建设人才,大多在自己的岗位上工作了相当长一段时间,积累了一定的工作经验。尽管有一部分人员业务水平低下、技能不熟,管理缺乏科学性,但只要有计划、有步骤地对现有在职人员进行分期、分批、分档次的专业培训,单位内部引进竞争、激励机制,充分挖掘他们的内在潜力,调动广大城镇建设人员的积极性,那么这一大批拥有相当经验的小城镇建设人才就能够被合理地利用上,而且能够高效、快速地进入自己的业已熟练的工作状态,创造出不可估量的业绩。“开发”、“培养”、“利用”的关键是要落到实处,切忌走过场,搞形式主义。现在不少小城镇的人才已经在走培训这一条路子,但是抱有“混文凭”思想的人不少。小城镇建设的主要领导应该树立正确的知识观念,自觉的提高自己的业务水平和素质。

第三,加大培养力度,尽快为小城镇建设输送高级技术人才。针对现代小城镇建设中人才普遍含“金”量不高的现状,要制定切实可行的措施,如扩大招生范围、开设职工大学、吸收在职研究生等,加大高级技术人才的培养力度,尽快为小城镇建设输送高品位、高规格、高层次、高素质的规划、建设、管理人才,特别是小城镇建设综合素质人才。由此较快地提高农民的收入,加快农民生活质量的提高,推进城市化,适应整个经济发展的需要。

第四,在高校内部,开通人才工程。当今社会的人才,不再只是单一专业知识的拥有者,而应是熟悉相关业务,拥有多学历、多学科、多学位的高科技人才。因此,在高校内部,就必须开通人才工程:即激励学生在校期间就必须学习两个以上专业的课程——多学科;取得两个以上专业的学历证书——多学历;获得两个以上专业的学位——多学位;要求每位学生博览群书、最大限度地掌握科技知识,养成良好的学习习惯,不断进取,不断开拓创新,时刻用新

知识武装自己。

第五,建立规范、有序的人才流动机制,创造条件,引进人才。人才是共享资源,社会培养了人才,反过来,人才就必须不断地为社会服务,只有在工作中,在不断地奉献中,人的真正价值才得以充分体现。当今社会人才配备问题,不再完全是政府行为。在全国范围内,广泛的建立规范、有序的人才流动机制,在双向选择的同时,各地小城镇应该最大限度地创造条件,实施有利于成才、有利于创新、有利于吸引人才和技术的政策措施,如增加对人才开发和技术创新的投入,同科研院所及高等院校合作联姻,鼓励人才和技术入股等,吸引众多的人才投身于小城镇的建设中。

第六,通过现代化手段,建立信息网,开通互联网业务,加强各地、各国之间的学习与交流。当今时代是信息时代,只有掌握了信息,才能充分、合理的利用信息为实践服务。利用现代便捷的交通、通讯工具,建立信息网,开通互联网业务,各地、各国之间的小城镇建设人员不仅可以互相往来、相互学习交流,而且可以通过电话,甚至是国际互联网业务,能够不出门就很迅速、准确的知道目前各地小城镇建设的状况,取长补短。从而高效、快捷的搞好小城镇建设工作。

总而言之,小城镇建设是一个系统工程,人才培养是这一系统工程的首要问题,培养新型小城镇的建设人才势在必行。

[参考文献]

- [1] 水延凯.小城镇社区建设教程[M].北京:中共中央党校出版社,1997.
- [2] 水延凯.改革开放加快小城镇社区建设[M].北京:中共中央党校出版社,1997.
- [3] 辜胜华,简新华.当代中国人口流动与城镇化[M].武汉:武汉大学出版社,1994.
- [4] 建设部城乡规划司.2001年村镇建设统计公报[J].城乡建设,2002,(8):20.
- [5] 陈友华.浅谈我国小城镇建设中的几个问题[A].侯志敏.中国当代教育教学研究与实践[C].北京:地震出版社,2001.

(责任编辑:周虹冰)