

# 全面构建江苏革命文物保护 利用体系的对策建议

贺云翱

党的十八大以来，习近平总书记高度重视革命文物工作，对革命文物保护利用作出重要指示批示20多次，考察革命旧址、革命博物馆纪念馆30多次，提出系列新思想新观点新要求，为加强新时代革命文物工作提供了根本遵循。革命文物是革命文化的实物载体和历史见证，凝结着中国共产党光荣历史和优良传统；是中国共产党人“不忘初心，牢记使命”的力量源泉，承载着催人奋进的红色传统和红色基因；是中国道路形成的见证，是激发爱国热情、凝聚人民力量的重要场所。

## 一、江苏革命文物体系现状与问题

### 1. 革命遗址毁弃现象严重。一些遗址因为年

苏南传统村落通过兴建商贸文化旅游区，举办商帮文化旅游节，开发商贸文化主题公园保护和开发商贸文化资源。未来，要进一步加大商贸文化资源保护力度，建立健全保护机制；保护与振兴商业老字号，传承商业精神；深入挖掘商贸文化内涵，活化利用商贸文化资源，如开发体验式商贸文化旅游产品，在商业博物馆中运用现代视觉技术手段全方位展现传统商业经营真实场景。

红色旅游的发展一直是党中央热切关注的话题。淮阴师范学院陈涵从红色文化出发，谈到了沙家浜风景区红色研学旅游产品开发。他表示，

代久远加之自然灾害等因素，自然损毁严重或不复存在。一些遗址随着城市发展被拆和改建，如中共江南特委、中共无锡县委机关驻地旧址因城市改造被拆除，常州市曾在陈巷桥伏击战旧址立碑，后因修建省道，旧址损毁，石碑被弃公路旁。总体看来，城市遗址损毁不多，辟为纪念馆的、成为爱国主义教育基地或在旅游文化景区内的革命遗址保护得较好，但在经济文化不发达的农村，规格不高、没有明显经济效益的遗址，难以得到重视，或因缺乏经费支持或因无人管理而荒废。

### 2. 革命文物研究展陈有待提升。通过调研发现，关于江苏革命文物相关著作较少，研究面

红色研学旅行是红色旅游和研学旅行深度融合的新型旅游活动形式，有益于中国革命传统抗战精神和力量的继承，既能够成为旅游业新的发展模式，又能利于国民爱国情操的培养。他建议，沙家浜研学旅行资源丰富、市场潜力大，景区要不断提升核心竞争力，在景区安全方面要做好标识牌提醒；在产品方面要注重知行合一、书本知识与生活经验相结合；在景区服务方面要时时紧抓，关注游客反馈，进行定期培训。

(无锡商业职业技术学院科研处 李海菊整理)

狭窄且深度不够，缺乏对文物单体背后信息进行深入挖掘或对文物由点及面串联展开立体式研究。展览作为革命文物研究成果表现形式之一，其举办频次相对偏低。展厅内多为常设展，没有依据不同主题策划更新展览内容，尤其缺乏精品专题展览，造成革命文物博物馆关注度低、革命文物价值被忽略，影响了革命文物社会效益的实现。

3.革命文物价值认识缺乏。革命文物属于近现代文物，受“厚古薄今”观念影响，人们往往认为近现代文物价值不高。古代许多精品文物不仅具有历史价值，还具有较高艺术、经济价值，通过拍卖、展览等途径，其价值为大众熟知，相形之下，近现代文物的文化底蕴、美学价值不及古代文物，其更多的是具有历史价值，而这种隐性的价值很容易被人们所忽视。文物研究工作者出于兴趣原因对近现代文物有一定偏见，认为其不能更好展现学术研究能力，在一定程度上影响了革命文物研究保护人员的积极性，造成革命文物研究保护领域的相对“空白”。

4.革命文物资源整合存在不足。革命文物作为红色资源的重要组成部分，在资源整合上存在宏观规划、研究深度、协调配置上的不足。其一，部分革命文物资源的利用停留在展示的初级阶段，如何通过影视剧、书籍出版等讲述文物背后的故事精神，并以网络新媒体的传播方式吸引更多年轻人，有待发掘。其二，文物资源相对独立，无法产生规模效应。如何依据革命文物资源空间分布特征、自身特性与其他资源协调配置，需要从宏观角度构思。

5.管理上“条块分割、多头管理”。调查显示，江苏革命遗址所有权属包括各级政府所有、集体所有、私人所有、社团所有、无权属单位等类型。管理上有的属各级政府部门；有的属企业、部队、学校、社区管理；有的因产权属私人所有，无法干预居民对遗址的改建或拆毁。一些重要的遗址和纪念设施实行条管，或有专门的管委会管理，经费独立。徐州地区多数革命遗址普遍存在有关部门各管一块的现象，宣传部门只管审定，民政部门只管烈士纪念，史志部门只管史实普查。权属多元、管理体制不顺，管理责任不清，势必增加管理保护的难度。

6.保护利用经费较少。文物保护从历年文物保护专项资金分布情况来看仍显不足。2017年度江苏国家文物保护专项资金涉及革命文物的项目4项，占总项目10%，资金355万，仅占总资金4.35%；江苏省级文物保护专项资金涉及革命文物项目11项，占总项目12.3%，资金680万，占总资金11.3%；2018年度江苏国家文物保护专项资金没有涉及革命文物，江苏省级文物保护专项资金涉及革命文物的项目增加到17项，占总项目16.5%，资金增加到1080万，占总资金18%。这对于江苏全省的革命文物尤其是区县级及一般不可移动革命文物的保护与利用来说仍是杯水车薪。加上江苏的革命文物大多分布在苏北片区，地方财政有限，资金投入与革命文物数量和保护资金需求不相适应。

## 二、全面构建江苏革命文物保护利用体系的对策建议

全面构建革命文物管理保护体系，首先要

强化责任意识，激发担当作为，聚焦革命文物工作的重点和难点问题，对今后革命文物保护利用全面谋划、顶层设计，加强革命文物资源整合，革命历史类纪念设施、遗址和全国爱国主义教育示范基地工作联席会议将革命文物保护利用工程实施情况纳入工作重点，进一步发挥革命文物服务大局、资政育人和推动发展的独特作用。

1.制定总体规划，建立完善革命文物认定保护体系。一是制定《江苏省革命文物保护利用总体规划》。在全面调查研究基础上，请权威部门编制《江苏省革命文物保护利用总体规划》。以《中华人民共和国文物保护法》和《江苏省文物保护条例》为依据，遵循“保护为主，抢救第一，合理利用，加强管理”原则，把近现代重要史迹和代表性建筑作为文化遗产保护重要内容，纳入江苏省经济社会发展规划。其中，与雨花英烈、新四军、周恩来、淮海战役等相关的江苏境内核心革命文物，要编制专项规划。各区市和革命文物分布密集地区则须编制区域性革命文物保护利用专项规划。二是进一步开展江苏革命文物的全面调查、征集、研究、整理，建立完善《江苏省革命文物代表作名录体系》及保护体系。在江苏省第三次全国文物普查名录和民政部门烈士纪念设施保护单位和党史部门2009年革命遗址普查成果的基础上，开展对江苏革命文物的全面调查、研究和整理，确定对革命文物科学认定标准，特别是对能够体现近现代和当代经济社会发展的各类代表性革命文物的调查、登记和可移动文物的征集、鉴定，组织专门研究人员进行研究，科

学评估其价值，为江苏革命文物建立完整档案，建立江苏省革命文物代表名录体系。完善江苏革命文物保护体系，对列入国家级保护名录的革命文物，设立省级保护发展专项资金；列入省、市、区（县）各级保护名录革命文物，给予保护发展资金保障。对革命文物的普查，应联合基层党委和政府、文物保护部门、民政部门、旅游主管部门等，吸纳专家学者参与，既要还原历史真实，又要挖掘其中蕴涵的多样性价值。

2.开辟文物保护管理新途径，建立革命文物管理体系。一是从政府部门职能梳理、行业归口管理、社会公众参与等方面入手，加强对江苏革命文物的保护与利用。文物部门增加革命文物保护与管理职能，明确具体责任单位，并将文化、旅游、民政、园林等部门纳入革命文物保护工作中，形成高效有力的革命文物保护管理体系。构建科学完善的革命文物保护法律法规体系，制订专门管理条例、评价标准体系和保护规划编制等行业规范标准，科学设定革命文物的认定、保护、管理等内容。二是建立江苏革命文物保护数据库。在全面普查基础上，确定保护范围，提出长远和近期工作目标，将革命文物保护规划纳入地方经济社会发展规划之中。各地乡镇（街道）要有相应专（兼）职人员，以全面掌握辖区内革命文物种类、数量、分布状况、生存环境、保护现状及存在问题，运用文字、录音、录像、数字化多媒体等多种方式，对革命文物进行真实、系统和全面记录；加强对革命文献档案史料、口述资料的调查征集工作，做好馆藏革命文物的认

定、定级、建账和建档工作，建立革命文物大数据库，推进革命文物资源信息开放共享。鼓励各级文物博物馆机构、高等学校、科研机构开展革命文物保护利用研究。

3.强化教育功能，建立革命文物宣传教育交流体系。一是创新宣教模式。江苏以大革命时期革命文物最有影响、特色，以孙中山和国共合作的文物为龙头，按地域、特色辐射到其他类型文物，实现革命文物资源共享和优势互补，增强革命文物宣传效果。充分利用现代化信息技术，如“互联网+”，建立数字化江苏革命文物中心，建立江苏革命文物网上博物馆，对革命文物进行全景式、立体式、延伸式宣传，方便快捷地为公众提供学习教育信息资源服务，扩大宣传教育辐射面。二是注重“活化利用”。坚持革命文物事业“在保护中发展，在发展中保护”，重视体现江苏地域革命文化特质的重要近现代史迹、资料档案等的保护与活化利用。注重普查成果的运用，分批编纂出版革命文物普查成果图文集。拓展对外交流渠道，大力发展红色文化旅游业，推进革命文物合理有效的开发利用。实施革命文物保护利用工程，成立文物收集与保护、遗址环境与保护、保护区域的划定、遗址纪念主题选定、文物价值评估、文物定级项目领导小组。三是把牢革命文物展示正确导向。展陈工作坚持有址可寻、有物可看、有史可讲、有事可说，切实把好政治关和史实关，结合重大历史事件、重要历史人物纪念活动等，着力打造主题突出、导向鲜明、内涵丰富的革命文物精品陈列，提升市县级革命博物馆、纪念馆展陈质量，提高革命文物主题展览在江苏每年馆藏文物巡回（交流）展项目中的比

例。

4.扩大革命文物研究领域，建立革命文物“人”“财”保障体系。一是建立多层次、多学科的革命文物研究队伍。江苏博物馆、纪念馆等加强文物研究工作，联合高校、科研机构、收藏家等共同开展文物研究，及时全方位地对文物的历史、科学、建筑、审美等价值进行研究，为革命文物的永久收藏和价值的实现提供科研保障。二是拓宽革命文物保护与利用的资金渠道，完善革命文物保护财政保障机制，健全革命文物保护利用多元投入体系，发挥民间组织的优势，建立各种类型红色文物保护基金会、非公募基金会、民办红色文物博物馆，从公众参与角度入手，向社会筹集资金。政府通过建立激励机制，完善政府对捐助公益事业的政策，规范捐款者所得回报；出台具体的、可供操作的税收减免政策，使革命文物的保护基金能够扩充财政实力。为银企搭建政策信息平台，引导金融机构增加对红色旅游的有效信贷投入，使革命文物得到有效保护开发，促进经济发展，使红色旅游与革命文物的保护利用工作步入良性循环轨道。

（课题名称：全面构建江苏革命文物体系现状与对策研究（19SSL024）

研究基地：江苏历史文化研究基地

承担单位：南京大学文化与自然遗产研究所

首席专家：贺云翱、龚良、刘庆柱

课题负责人：贺云翱 全国政协委员、南京大学教授

课题组成员：干有成、同银星、李志平）

# 以人才集聚和流动增强中心城市 辐射带动力的对策建议

章 玲

中心城市和城市群集聚人才的最终目的，是要通过人才将技术、产业、资金等辐射传递到周边地区，以形成联动发展格局，实现区域高质量协同发展。长三角区域一体化发展战略下，江苏要实现省内全域一体化、高质量发展走在前列，首先要构筑具有全球影响力和竞争力的人才高地。

## 一、江苏主要中心城市和城市群人才发展的现状分析

近年来，江苏人才吸引力不断增强。2019年全国人才吸引力TOP20的城市中江苏有3座城市入选。2019年，全省专业技术人才和高技能人才分别达到825万人和414.8万人，位居全国第一。虽然江苏在人才引进和培养等方面取得一定成绩，但客观来看，也存在一些问题，具体表现在：

1.人才吸引力和竞争力与国内外先进水平有一定差距。一方面，2020年《全球人才竞争力指数报告》显示，纽约、伦敦和新加坡人才竞争力全球排名前三。中国香港、上海、北京、台北和杭州为上榜16强的前5名。而南京、苏州人才竞争力分别排全国第6位和第14位，排全球第75位和116位。另一方面，全国城市GDP排名（2019）中苏州、南京和无锡跻身20强，但苏州和南京未入围“2018-2019全国中高端人

才净流入率最高的城市TOP20”。而GDP排名分别为第9、12和16的杭州、宁波和长沙却为中高端人才净流入率最高的三座城市。对比国内外先进水平，江苏中心城市人才吸引力和人才竞争力仍有提升空间。

2.产业环境对高层次人才的吸引力不足。目前江苏制造业的规模、整体收入和利润居全国第一，但偏向重工业。中国民企500强榜单中，江苏上榜企业集中于化工、冶金、纺织等传统产业。这不仅加大了江苏对绿色人才的需求，而且不利于对高端人才的吸引。江苏企业虽然数量多，但总体上“大而不强”，尤其是具有全产业链控制力的龙头企业、领军型企业不多。如2019年世界500强企业中江苏仅占4家，而北京和上海分别有55家和9家；中国最具价值的百强品牌江苏有3个，而广东和浙江最具价值的百强品牌均超过10个；2020胡润全球独角兽榜中，江苏表现最好的城市为南京，有11家企业入选，但数量不足上海的1/4。中心城市由于缺乏突出的产业优势和品牌效应，因此对高层次人才吸引能力不足。

3.人才服务体系优势不足，不利于引才和留才。从人才信息平台来看，江苏建有不同层级、功能特点的专家数据库。但定位到长三角乃至全球，江苏缺少覆盖不同的领域、层次层级、机构

主体和需求的全球人才信息平台。而上海已于2019年启动了“全球高层次专家信息平台3.0版”，具有发布引才清单、展示全球人才可视化数据等功能。据统计，北京、上海、深圳和广州为海归就业选择的前四座城市，南京、苏州分列第十位和第十二位。北京、上海、成都和广州为海归创业选择的前四座城市，苏州位于前十，而南京位居十名之外。从人才公共服务来看，江苏各地市缺少集成式、智慧化、系统化的优质人才服务。而杭州推出了“人才e卡通”和“人才码”整合人才服务项目，为人才提供一站式服务。与上海和浙江相比，江苏中心城市存在信息平台不完善等问题，不利于吸纳国内外优秀人才。

4.政策环境有待优化，系统性和协同性有待提升。从政策系统性来看，江苏主要中心城市的各个部门出台了大量人才政策，且重点集中在落户和资金支持等条件保障上。但这些人才政策间缺少有机联动，不利于引才和留才。而深圳制定了覆盖人才引进、培养、流动、评价、激励、服务和保障的一整套闭环人才政策体系。从政策协同性来看，江苏吴江联合上海青浦、浙江嘉善实行部分专业技术人才跨省域互认共享的工作刚刚起步。江苏其他地市各类别人才政策尚未达成跨省市协同，因此跨地区资质互认和人才共享存在壁垒。而深圳早在2009年就展开了与珠三角其他地区的人才资质互认及合作共享。根据中国区域人才竞争力研究报告，2018年，苏州、无锡和南京等中心城市高层次人才流入/流出比分别为1.04、0.98和0.51，而深圳市高层次人才流入/流出比高达1.65。

## 二、以人才集聚和流动增强中心城市辐射带动力的对策建议

1.立足优势，提高人才吸引力和竞争力，推动中心城市内涵发展。一是立足政策优势，紧抓“一带一路”倡议、长江经济带发展战略、长江三角洲区域一体化发展战略等多重国家战略在江苏叠加实施的机遇，依据江苏区域中心城市的规划和功能定位提出的重点发展领域及产业技术，规划引进相应的人才。如南京形成科研创新人才高地、苏州和无锡形成智能制造人才高地、南通形成海洋科技创新人才高地等。二是立足科教优势，加强对区域中心城市现有丰富的科研创新人才进行挖掘、整合和优化，借助已有人才打造一批具有世界领先水平的科技创新平台，并推动江苏区域中心城市与其他省市的科技创新资源和平台共建共用共享。通过平台共建共用共享，吸引国内外高层次人才进驻，并重点集聚突破性技术和“卡脖子”技术的研发与攻关，提高江苏区域中心城市人才竞争力和辐射带动力。

2.坚持产教融合，调整优化人才布局，促进高层次人才集聚。加强推动人才链与创新链、产业链深度对接，持续打造人才集聚“强磁场”。一是借助长三角产业一体化，发挥苏州、无锡、南通毗邻上海的区位优势，承接上海对外转移的制造业和研发产业乃至总部经济，在补链、扩链、强链上展开更紧密的区域合作，吸引全球一流的顶尖人才和创新创业团队。二是立足于中心城市自身基础，引进一批高层次科技领军人才，实施前瞻性产业技术创新专项，加快推动新型电力装备、工程机械、物联网等13个先进制造业集群发展，培育具有国际

竞争力的龙头企业，加快培育新动能、发展新经济，进而形成“以产引才、以才促产、产才融合”的良性循环。三是主动融入国内国际“双循环”，积极共享共用国际高端资源要素。如推动国内外高水平企业、科研院所与江苏区域中心城市重点产业链对接，并在江苏区域中心城市设立科研中心和产业项目。

3. 优化人才服务体系，以服务一体化，提高中心城市带动力。一是建立覆盖范围和领域更广的全球化高层次科技专家信息平台，同时加强中心城市与其他地市的各类人才信息数据库的对接。通过系统化数据管理，实现跨地区人才信息共享共用。借助信息化平台和大数据手段，统筹考虑城市群各地市的人才引进、培训的分工协作，强化不同城市间各类人才优势互补和融合发展，实现城市群内人才结构错位布局。二是发挥中心城市枢纽功能，带动开展人才的开放型会议和论坛等。建立企业家峰会、国际会议和专业论坛等形式多样和内容丰富的常态化人才交流与合作平台。加强与国际一流大学、培训机构和人才中介机构的交流合作，不断拓展国际化引才渠道。三是着力构建江苏省人才一体化服务机制，实现以中心城市为引领，统筹规划各城市人才服务范围、服务标准和服务流程等方面的实施细则、管理制度或标准规范。在落户安排和医疗保险等事项上简化程序。同时，着力与长三角其他城市共同构建人才服务的“一卡通”机制，推进公共服务的开放共享。

4. 加强顶层设计，增强人才政策系统性和协同性，促进人才共享共用。一是在人才引进和选拔、开发和培育、激励和发展以及保障等环节合理分配政策注意力，使之形成一整套引-育-留

的闭环人才服务政策体系。如，细化不同层次人才培训与进修标准，为人才自我提升提供政策支持和学习平台；为已落户人才提供完善的医疗、教育等生活服务保障；落实人才评价机制和相应的激励措施，促使人才不断提升能力、发挥作用等。二是破除行政壁垒，建立区域协调机制，促进人才合作共享。苏锡常三市可利用地理和交通条件，制定人才流动的合作协议，进而在整个苏锡常城市群内部逐步实现人才资源互通、创新人才共享的通畅路径。淮海经济区需尽快消除跨省市人才流动的户籍、社保等体制性壁垒。三是充分发挥苏南国家自主创新示范区和南京江北新区对人才吸引的引领作用。重点支持两区与非中心城市及苏北发展薄弱地区人才共建的新型战略，积极推进“招院引所”，采用“线上研究院”“专家周末驿站”“星期天工程师”等模式，落实“345”海外高层次人才计划，构建高层次人才柔性流动机制。从而实现人才共享共用，发挥中心城市辐射带动能力。

（课题名称：江苏区域中心城市和城市群辐射带动力提升路径研究

课题来源：江苏省社科联2020年度重大应用研究课题

课题负责人：章玲 南京航空航天大学教授、博导

课题组成员：胡萍，曹梦雪，时云，程国辉)

# 开发乡村人才资源 增强乡村振兴活力

南京邮电大学“江苏乡村人才振兴战略研究”课题组

乡村振兴，人才是关键。牢固树立人才引领发展的战略地位，把乡村人才资源开发摆在推动乡村振兴的首要位置，打破制度瓶颈和部门藩篱，把激发“人”的活力作为推动乡村振兴的“压舱石”，形成全省上下左右“一盘棋”格局。唯有以人才为支点，形成源源不断的乡村活力，才能回答好实现脱贫攻坚、乡村振兴、全面小康的时代答卷。

## 一、乡村人才资源开发工作现状和问题

2017年以来，江苏各地把乡土人才纳入人才工作总体布局，在全国率先实施乡土人才带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富的“三带”行动计划，带动乡土人才队伍建设迈上新台阶。目前，全省乡土人才49大类337小项，从业人员超千万，累计培育高素质农民202.8万，发展规模家庭农场5万家、农民合作社10万家、农业龙头企业和农业社会化服务组织8000多家。

通过分类认定，把乡土人才“挖”出来。省级层面首批评选出243名“三带”名人、539名“三带”能手，带动市县评选支持活跃在民间基层、掌握一定技艺技能的乡土人才3万多人。其中，“中国工艺美术大师”数占全国的12%，国家级非遗传承人数量位居全国前列。

通过培训指导，把乡土人才“带”起来。成立“三带”研修学院，提升科学素质、职业技能和双创能力，培训各类乡土人才400万人

次以上，打通乡土人才成长“快车道”。

通过政策激励，使乡土人才“香”起来。在国内率先增设乡土人才职称，并一步到位到正高级，首批135位乡土人才通过高级、正高级乡村振兴技艺师评审，优先享受参加技术培训、外出考察等活动。

## 二、乡土人才开发工作问题分析

1. 乡土人才在人才工作中“身份低下、位置土鳖”。有的地方一说发展就是项目产业，一谈人才就是“高精尖”，认为乡土人才土里土气、可有可无；有的以“帽”取人，把“院士”“千人”“双创”等“戴帽人才”数量当成工作业绩，忽视或弱化了“土专家”“田秀才”的主力军作用。

2. 乡土人才在乡村振兴中“名声不香、孤掌难鸣”。在实施乡村振兴战略的“五个振兴”中，对人才振兴的关键和核心作用缺乏足够认识，不同程度地存在重农业项目投资、轻农业人才开发的现象。“产业部门不抓人才，人才部门不抓产业”的“两张皮”现象在基层同样存在，以产聚才、以才兴业、以业带富的产才融合新格局尚未形成，传统技艺人才与现代科技融合不紧，导致乡村产业科技含量不高、市场竞争力不强。

3. 支持乡村振兴的政策“九龙治水、合力不足”。纵向上看，乡村振兴政策体系集成性不高、地区针对性不强，人才制度体系仍然有结



构性短板，政策执行选择性、“空转”问题不同程度存在，导致不时出现“执行不起来、落实不下去”的政策“堰塞湖”。横向上，政策部门化、碎片化，分工不明、协调性不足造成政府该管的事管得不到位，农村农业、经济、科技、教育、金融、人才等政策缺乏衔接，统筹合力不够。

4.乡村人才存在“儿子不呆家、女婿不上门”的窘境。数据显示，我省农村人口从2010年的3101.7万人减少到2018年的2446.6万人，在减少的654.1万人中，约有100多万乡土人才流失。不少地方在留才无望的情况下，寄希望于引进人才，一度出现“招女婿气走儿”，甚至“走了儿子、又不见女婿”的现象。2017年，镇江市对全市2008年以来资助引进的1400多名高层次产业人才发展情况进行“回头看”，长期落户的仅占32.4%，基层引才难、留才难可见一斑。

### 三、开发乡村人才资源对策建议

1.用好“指挥棒”，强化“有用即是人才、人才就在身边”的思想观念。区分苏南、苏中、苏北不同地域，大中小城市及乡村基层不同能级，因地制宜、科学设置人才考核指标，引导各地摒弃唯学历、唯职称、唯头衔人才观，坚持务实为本，引进和培养适合本地特点、扎根乡村基层、热爱乡村事业的乡土人才。

2.打通“中梗阻”，把各类政策红利集聚到乡村人才发展上来。深化乡村产才融合，把支持技艺传承与支持做强产业结合起来，推动乡土人才与现代农业、乡村旅游、文化创意、健康养老等深度融合，延伸产业链、提高附加值，培养造就一批乡村企业家。

3.打好“乡情牌”，让“外来女婿”和“本

地郎”都能发挥好聪明才智。突出抓实“新型农民”这个主体，加快建设一支有文化、懂技术、善经营、会管理的新型职业农民队伍。突出“乡贤反哺”，开展“雁归兴乡”，畅通报效乡梓的渠道，引导返乡农民工、科技人员、退役军人和工商企业家返乡创业。突出“长效机制”，建立本地大学生信息库，鼓励跳出农门，再回农村。突出“柔性引智”，支持高层次人才通过“候鸟式”、“专家行”等柔性方式服务基层，落实用好科技镇长团、大学生村官、高校毕业生“三支一扶”计划等流动性人才资源。

4.激发“源动力”，精准实施乡土人才发展支持举措。只有制定实施比城市更优惠的引才用才政策，才会有更多的“龙归大海鸟入林”。切实把人才分类评价改革落实到位，把解决“三农”问题作为评价农业科技人才的核心指标，真正让论文写在祖国大地上，推动“人才下乡”“科技兴农”。完善乡土人才激励保障机制，让扎根乡村的人才不吃亏，探索将特别优秀的乡土人才纳入事业编制，拓宽职业发展通道。

5.吹响“冲锋号”，把党管人才落实到乡村振兴第一线。坚定不移坚持党管人才原则，将乡村人才振兴纳入各级党委抓党建重要职责。推进基层党组织书记职业化，加强培养选拔、教育培训，把基层党组织负责人培养成能带富、善治理优秀乡土人才。发展“能人党员”、成立“乡村人才党支部”，把党管人才落实到乡村一线。对德才兼备、贡献突出的乡土人才优先推荐为各级劳模、人大代表、政协委员、村“两委”干部人选，充分激发乡土人才创新创业活力。

(课题组成员：苗成斌、徐军海、沙勇、赵扬波、彭大松)