

农业经营方式的重大变革

——射阳县推进农业生产联耕联种的调查

[刘向东 尤新潮 陈锦龙 费兆照]

在农村劳动力大量流动,农户兼业化、人口老龄化趋势日益加剧的背景下,射阳县大胆变革农业生产经营模式,从2008年开始在兴桥镇小面积试点联耕联种,2013年秋播期间在四明、长荡等镇6个村整村推进,并在全县面上推广8.4万亩。与分散经营相比,联耕联种每亩可增产粮食近100公斤、增加收益550元,秸秆处理难、土地流转难、农技推广难等制约农业现代化发展的系列难题也迎刃而解,为实践十八届三中全会提出的创新农业经营方式、构建新型农业经营体系进行了有益的探索。

一、顺应农业发展阶段要求,引导农民实施联耕联种,凸显规模生产综合效益

安徽凤阳小岗村首创的家庭联产承包责任制,是农村经营模式的一次重大变革,成功解决了亿万人民的温饱问题,释放了蕴藏在农民群众中的巨大生产力。随着农业农村发展进入新的阶段,长期分散经营形成的农田“碎片化”、农村劳动力大量外流出现的村庄“空心化”,制约着农业现代化进程。针对这一问题,射阳县整村推进农田成匡连片耕作,初步构建起集约化、专业化、组织化、社会化相结合的新型农业经营体系。

1. 激活了农业发展生产力。确保国家粮食安全,保障农产品有效供给,始终是发展

现代农业的首要任务。一家一户的分散经营,导致农业综合生产成本上升,农产品供求结构性矛盾突出,也为粮食安全带来隐患。联耕联种实行规模化经营,通过成立农民专业合作社提供生产服务,最大限度发挥合作社“统”的优越性与农户家庭经营“分”的积极性,零散田块平整界沟、田埂后变得成匡连片,适宜大中型机械耕作,释放了土地资源潜能,亩均增加种植面积近5%,夏、秋两熟各增产近50公斤;实行专业化服务,由县农技部门直接提供技术支撑,各类专业合作组织提供从种到收各环节生产服务,生产的粮食品质好,销售价格比其他农户可提高5-10个百分点;实行集约化生产,种子农药化肥批量采购,价格下降10%左右,统一植保服务使农药、化肥用量

下降30%左右。据县农委测算,稻、麦两季联耕联种降低综合成本291元,两季增产粮食100公斤折合250元,农户获得可量化的亩均比较效益达550元。

2. 破解了秸秆“双禁”难题。过去农村的“天下第一难”是计划生育,现在“第一难”是秸秆“双禁”(禁烧、禁抛)。由于深埋缺乏机械,离田没有收益,每到夏秋收获季节,县、镇两级财政每年要为“双禁”投入大量财力,老百姓还难以接受。实行联耕联种,全部采用大马力拖拉机收割,秸秆就地切碎、统一翻耕深埋。今年夏秋两季,射阳县近100万亩农田没有出现一处着火点;村干部也没有像往常那样24小时轮流值班督查秸秆禁烧。同时,秸秆全量还田相当于每亩增施25公斤左右有机肥,改变了长期依赖化学肥料导致土壤板结和有机质下降的状况,提高了土地产出能力;以往秸秆由于禁烧而随意堆放在田边、沟边、河边污染水源的问题也得到了解决。

3. 加快了农业现代化进程。农业现代化水平是高水平小康的重要内容,农业机械化是农业现代化的重要标志。除了通过土地流转进行规模经营的耕地外,射阳县占总耕地面积70%左右的田块由于受界沟、田埂的影响,大中型机械收种难,新品种、新技术推广难。联耕联种注重使用新机械,通过组建农机合作社或机耕服务队,整合和添置驱动力强、自动化程度高的大型机械,满足联耕联种配套服务需要,实现从翻耕到收割的全过程机械化作业。千秋镇良洋农机合作社配备各类农机具85台套,四明镇卫东农机合作社拥有18台80马以上大型拖拉机。联耕联种注重推广新品种,县农技服务部门根据当地气候特点推荐综合性状优良的品种,小麦采用杨辐麦14、水

稻以淮稻5号等抗逆性强、适口性好的优新品种,便于统一技术指导和生产管理。联耕联种注重采用新技术,小麦采用机条播和精量播种技术,条行间留有空行通风透光,还便于喷施农药、田间管理;水稻全部采用塑盘育秧和机插秧,彻底淘汰直播稻生产。长荡镇三中村主任王立群说:“往年一家一个品种,农田庄稼看上去就像拼‘补丁’;今年统一品种,田容田貌成为乡村的一道风景。”

4. 促进了农村劳动力转移。随着工业化、城镇化进程加快,一方面,二三产业劳动力严重不足,需要农村劳动力大量转移;一方面,大量农村劳动力离土离乡,“3860部队”(妇女、老人)成了种田的主力军。联耕联种不需要流转土地,一般由村组干部或粮食产销专业合作社牵头组织耕种,大量劳动由机械完成,农户可以根据劳力情况选择从耕种到收获任一环节的生产服务,最大限度释放农村劳动力,也有效解决了农村劳动力进城后“惜田”而出现的“懒种田”、“望天收”等问题。兴桥镇青华村72岁村民花开成参加联耕联种,人没下地5亩3分地麦子就种了下去,他高兴地打电话给儿子媳妇要他们放心上班,今后农忙时再也不必回家“抢收抢种”了。

二、变革农业生产组织方式,实行大面积机械连片耕种,突破规模生产瓶颈制约

射阳县试点推广的联耕联种,就是在农民完全自愿、不需要流转土地的前提下,通过农户间联合约定,清除一家一户承包地间的田埂界址,使分散田块成匡连片便于大型农机作业,由专业合作社按农户需求提供耕种、管理、收获各环节服务,成本由农户分摊,收益归农户所有。他们通过农业

生产经营组织方式的变革,既尊重和保障了农户生产经营的主体地位,又充分激活了农村生产要素潜能。

1. 土地规模变分散为集中。土地二轮承包时,射阳县的不少村组按地力肥瘦分配承包地,“好田家家分,孬地户户摊”,每个农户都有四、五块田,多的人家有十来块田。2013年全县有2000多农户、1.5万亩农田参加联耕联种,将原来一家一户间的田埂界址全部整平,成匡连片的地块平均面积都在50亩以上。据四明镇新南村党总支书记刘景华介绍,该村的承包地户均6.8亩,平均每户分成7块,最多的达14块,最少的一户也有4块,2013年有500多农户共2500多亩耕地实行联耕联种,采取在田块两头地下灌注石灰暗桩的办法打下界址,使“百衲衣”式的农田积“零”为“整”,形成18块成匡连片的大田,具备了机械化作业条件,为发展现代农业奠定了坚实的基础。

2. 经营方式变粗放为集约。时下农村由于耕地规模零散,一个劳动力最多只能耕种10多亩地,而且耕作粗放,种田成本居高不下。联耕联种各生产环节由专业合作社提供服务,耕作、播种、收割全部采用大型农机作业,劳动力平均耕种面积超过200亩,而且田地平整度、秸秆深埋效果远远好于传统的手扶拖拉机作业;采用机械化精量点播的小麦,亩均用种比人工撒播少10公斤;植保服务专业合作社负责施肥、喷药等生产服务,亩均减少用量20%左右。长荡镇三中村今年4000亩联耕联种农田全部由农机合作社承包,12台大型机械配套作业,亩均作业费用、种子成本分别比往年减少65元、30元。

3. 农技推广变单一为集成。由于分散经营和“老人种田”,主要靠老传统、凭老经

验、用老办法,农业生产的新机械、新品种、新技术推广成本高、普及落地难。实行联耕联种,将科学种田与先进农机农艺相结合,农技部门只要向相关的专业合作社进行对应的推广培训,就可以实现各类新机械、新品种、新技术大面积覆盖。全县成立68个农机和植保专业合作社,县农委先后对4800名合作社成员组织了16个班次的专门培训,使原来向一家一户推广的各类农艺新技术全部向各专业合作社集成推广。千秋镇良洋合作社作服务的5000亩联耕联种农田,实行大耕大翻、秸秆全部还田和小麦免耕播种“一条龙”耕种技术,小麦亩产超过500公斤,比传统模式增产8%。

4. 生产服务变阶段为全程。分散经营种植品种多、服务面广,由于基层农技人员力量不足,只能在重大虫情、灾情发生时段通过广播、简报对农户指导,难以实现面对面的全过程服务。联耕联种后,田块集中、品种统一,农技人员集中力量向对应的专业合作组织提供一对一服务,适时提出品种、规划的指导意见,根据农情变化及时作出植保管理建议措施,不仅能满足生产全过程的服务需要,服务效率也大为提高;各类专业合作社因联耕联种的规模效益,服务“菜单”也变得更加丰富,农户可根据需要自主选择有关生产环节的服务。海河镇永坛村路可成的8亩多地参加联耕联种后逢人便说:“联耕联种真正让我们农民既省力又省心”。

三、整合各类资源要素,构建全新农业服务体系,保障规模生产顺利实施

联耕联种是顺应农村经济发展新阶段的生产经营方式重大变革,射阳县的县、镇两级紧贴当地实际,有的放矢做好宣传引导

工作,全力扶持这一新生事物的成长发展。

1. 以点带面推进。联耕联种作为一种全新的生产经营模式,基层干部群众有个接受的过程。射阳县从海河、四明、长荡等种粮面积较大的6个镇分别选出一个茬口相对较齐的村先行试点,取得成功经验后在全县面上推广。县农委先后组织试点村干部、农户代表到新洋农场、临海农场等长期实行大面积机械连片耕作的地区考察学习;在试点村召开联耕联种现场会,组织各村干部和群众代表现场观摩大型机械化连片耕种的做法和好处,消除群众怕“共田”的疑惑,打牢面上推广的思想基础,6个试点村近60%的面积实现了联耕联种。千秋镇滨兴村刘训强逢人便说:“以前一到农忙季节就为请农机手耕田求人,现在坐在家就种好麦子。”联耕联种的现实好处使他成了义务宣传员。

2. 算账对比引导。起初,部分基层干部和群众对新的经营模式认识不到位,参与积极性不高。射阳县专门组织村组干部、种植大户、合作社负责人共500多人进行业务培训,县农委安排农技人员到镇村巡回讲座,与农户面对面算投入账,让基层干部群众明白农机连片作业的规模效应、精量播种的节本效应;算管理账,让每个农户都能感受到联耕联种不只是施肥打药省事、省力,还真正把劳动力从土地上解放出来;算受益账,让农户明白联耕联种与土地流转的区别,统一种植的粮食产量高、价格好,而且增加的各项好处全部归每个农户,真正从内心里接受、支持和参与联耕联种。四明镇新南村村民小组长顾建华刚开始以为又要回到大集体生产时代,坚决反对;通过算账对比搞清楚后,带动该村民小组群众将700多亩土地全部参加联耕联种。

3. 健全服务保障。由县农口部门指导,在各村居成立机耕、植保、育秧、购销等专业合作社。从提高农机作业人员操作技能入手,结合农机职业技能鉴定“获证奖补”项目培训农机操作人员,累计有450多人获得农机行业职业资格证书,打造了良洋农机、为民机插秧等各类作业农机配套齐全、作业水平一流的合作社;成立植保合作社,推广优新品种和化肥、农药,推广测土配方施肥等技术,2013年共计组织16期4800多人次参加培训;实行农业技术人员包村服务,指导合作社施肥、防病、治虫。2013年由于试点推广,有些农户种子不统一,县农委还与种子供应商协调,集中调运扬辐麦4号、宁麦13号等优良品种,价格比市场每斤便宜0.3元。

4. 强化政策扶持。整合农业项目资源向联耕联种地区倾斜,土地整理项目优先在基础薄弱的试点村实施,为土地成匡连片创造条件;供电部门结合农网改造,三相电接到田头泵房保障排灌用电;交通、水利和资源开发部门优先在试点地区实施路桥改造、农田水利、资源开发等工程,不断改善农业生产基础条件。积极向省争取农机试点县,累计争取农机购置补贴资金6184万元,补贴额全省最多;镇里还出台配套政策,对新购买100马力以上的农机,每台给予6000元的补助;对安装秸秆还田设备的,每台给予1000元补助,去年全县农机具投入超过2.5亿元。同时,物价部门专门出台联耕联种农机服务指导价格;农口部门对试点地区统一采购的种子每斤补贴0.2元,并推行联耕联种农田政策性保险全覆盖,有力保障了联耕联种顺利实施。

(作者单位:中共射阳县委办公室 224300)

政府服务:为人才招引构建四大机制

——泰州医药高新区人才队伍建设的调查与启示

[张树俊]

最近,我们调研组就人才建设问题赴泰州医药高新区进行了实地调研。总的体会是:虽然市场在资源配置中起决定作用,但企业的发展尤其是园区的发展一点也离不开政府的服务支持。泰州医药高新区在政府的推动下不断创新人才工作机制,广纳英才,一大批海内外高层次人才落户园区,使泰州医药高新区从全国 100 多家医药园区中脱颖而出,成为举世瞩目的医药创新创业名区。我们认为,像泰州医药高新区这一类的高级别、高规格的特色园区,目前其它地方还难以复制,但其发展经验尤其是政府发挥服务功能,推进园区人才招引四大机制构建的做法,则值得推广与应用。

一、创新制度,建立人才畅通机制

自启动建设以来,按照“以产兴城、以城促产、产城一体、产城共荣”的规划建设理念,以集聚高端人才,引进高端成果,落户高端企业,发展高端产业的科学发展之路,从一片空旷的田野,逐步成长为中国规模最大,产业链最完整的生物医药集聚区。目前,区内已集聚国内外 50 多家知名大学和医药研发机构,阿斯利康、武田制药、勃林格殷格翰等一批国内外知名企业先后落户;400 多项“国际一流、国内领先”的医药创新成果成功落地申报;启动开发面积达

10.8 平方公里。

由于泰州医药高新区是省部共建的特色园区,该园区起劲较晚,要在短期内有较大发展,必须要有特殊的运行方式和特殊的政策支持,所以泰州医药高新区发展模式与一般园区有所不同。表现在人才招引方面,就是政府给予特殊政策,为园区打造“人才特区”。近年来,为加快园区发展,江苏省委组织部和泰州市委市政府制定了加快泰州医药高新区“人才特区”建设的专项政策。2011 年 12 月,专门出台实施细则,全面推进“人才特区”建设,同时设立了每年 6000 万元的“人才特区”建设专项资金,从

创新创业资助、财税金融支持等 10 个方面实施泰州医药高新区“113”人才计划。泰州医药高新区抓住这一机遇积极为海外高层次人才签证提供优质服务。建立了服务外籍人才签证的“绿色通道”。《江苏省海外高层次人才居住证》、《外国专家证》等证件均由专业团队全程代办和高效办结，办理时间从常规 40 个工作日缩短为 7 至 10 个工作日，特殊情况的 2 个工作日办结。享受创业启动资金，居住、配偶工作、孩子上学等多项优惠政策。泰州医药高新区抢抓支持医药高新区建设省级“人才特区”的机遇，成功创建成国内首家人力资本配置中心、中国国际人才市场医药城市场、江苏省医药人才市场、千人计划研究院、海外院士工作站，入选国家级“海外高层次人才创新创业基地”。2013 年 3 月，泰州医药高新区，依托现有的“千人计划”专家和外籍院士，成立了千人计划新药研究院、外籍院士工作站，重点围绕医药产业领域前沿学科和尖端课题，开展有关技术的研发与产业化应用工作，将其打造成招引“千人计划”高级专家和外籍院士的重要载体，构筑政府、研究院、人才三位一体的发展格局。2013 年 8 月，千人计划新药研究院和外籍院士工作站分别作为两个创新团队参评省“创新团队计划”。目前，已引进各类高层次人才 1583 名，其中国际领军型人才 100 多名，22 人入选国家“千人计划”，江苏省“双创计划”专家发展到 64 人，6 个团队入选省“创新团队”。当前，泰州医药高新区正在新的起点上推进人才国际化战略，加快实施“113”人才计划。力争到 2015 年，集聚 1000 名高层次人才（团队），其中 100 名领军型人才（团队），3000 名紧缺型优秀人才，为早日建成“中国第一、世界知名”的医药城提

供坚强的人才支撑和智力支持。我们认为，泰州医药高新区快速集聚人才的成功，关键得益于政府的政策服务。目前，我国大多数园区的发展存在的首要问题就是人才、技术等“瓶颈制约”问题，而要解决好这一问题，固然需要园区各企业自身作出努力，但没有政府宽松的政策支持，就不可能打通人才招引的“绿色通道”。园区是各地产业发展的集聚区，而园区发展的关键又取决于人才的集聚程度。事实上，任何一个著名的工业园区的发展，无一不是构筑了人才高地、形成了强大的创新创业型人才优势。而各个园区各有特色，需要本园区发展的特殊人才，这就需要各地园区所在的政府能够根据各自园区的人才需求，制定一些特殊的政策，为园区人才招引打开“绿色通道”，保证园区特色人才的集聚。

二、构筑载体，建立产才链接机制

一般认为，园区人才集聚关键在于项目引进。近年来，泰州医药高新区加大招引力度，并注重利用项目带动人才集聚。通过引进项目，带进人才，发展产业，形成项目与人才集聚的良性循环。但就高层次招引而言，仅靠项目引才远远不够。泰州医药高新区在注重项目引才的同时，注重以构建功能完善的医药公共服务载体吸纳高层次人才。一方面是打造高端科研载体。目前，医药大小分子筛选、中试放大、临床评价等 16 个公共技术平台相继投入使用。先后建成的基因库、蛋白库和组织样本库以及亚洲规模最大的干细胞库，为研发产业化提供了资源保障。建成投入使用的 16 个公共服务平台，也已成为集聚人才的重要支撑载体。另一方面是打造深度合作载体。高新区强化产学研合作，为园区企业发展打造合

作载体。据调查,世界排名前 50 名的医药企业中,已经有近 40%的企业与泰州医药高新区建立了合作关系,这些名企的加盟吸引了海内外高层次人才的关注。六年多的时间,泰州医药高新区留学人员从无到有、外国专家由少到多、“外脑”作用日益凸显,一大批海外领军型人才,创办了美时医疗、江苏北科、硕世生物、长泰药业、江苏亚盛等一批优秀企业。2011 年 10 月,世界第六大制药企业阿斯利康正式投资 2.3 亿美元在医药城建立全球生产基地,2013 年年底前人员全部配置到位,现已正式投产。在首批的 200 多名人才中,70%从海内外一些城市慕名而来。此外,勃林格殷格翰、武田制药、石药集团、海王药业等一大批国内外知名企业落户泰州医药高新区。他们的加盟,让泰州医药高新区成为海内外英才们关注、关心的焦点。目前,泰州医药高新区已落地申报高端成果 500 多项,涌现了 EV71 疫苗、化学药海姆泊芬等一批具有自主知识产权、填补国际市场空白的重大新产品,出现了人才涌进与产业喷发的大好局面。泰州医药高新区这种注重“筑巢引凤”,构筑科研高端载体和产学研合作载体的方法,很值得各地园区学习借鉴。现在不少园区,虽然项目开发包括重大项目较多,但人才集聚较难,原因固然很多,而人才集聚的科研载体和产学研合作载体打造不力或进展迟缓,不能不说是一个重要的原因。事实上,载体建设的程度不仅影响人才聚焦的速度,也影响人才的层次。为此,高新产业园区要打造“人才高地”,就必须在科研载体高度和产学研合作深度上做文章。

三、立体推广,建构信息招引机制

近年来,泰州医药高新区努力建成国内

最大的医药产业人才库,为园区企业提供优质人才猎聘目标。其一,泰州医药高新区在国内首创了医药产业岗位薪酬标准体系,定期发布泰州医药高新区人才资源报告、中英文医药产业岗位描述与薪酬报告,为人才创业提供国际化的信息服务。其二,泰州医药高新区组织人事部门着力构建国际化的专业人力资源服务体系,不断加强与国内知名人力资源公司合作,充分利用江苏省医药人才市场、中国国际人才市场医药专业人才市场等专业人才服务平台。比如,加强与科锐国际等知名人才咨询公司、美中医药开发协会等华人华侨社团的合作,在海外医药产业集中地区设立站点,建立全球高端人才寻访平台;加强与法国法中企业家协会、中英科技文化协会等海外华人华侨社团战略合作,建立 12 家海外人才信息站,收集、分析和研究人才项目信息,实现“人才、团队、项目、资金”一体化引进,帮助入园企业“猎聘”到合适、满意的人才。其三举办各类人才交流活动。2013 年泰州医药高新区举办各类人才交流活动 83 场,其中大型国际人才智力交流活动 4 场,单场进场人数最多达 1.8 万人次,在国内医药行业招聘会中排名第一。定期组团赴全国重点医药高校招聘优秀毕业生,为阿斯利康、勃林格殷格翰等世界五百强企业提供专业人才招聘服务。同时,将海外高层次人才的需求与泰州医药高新区海外招商引智活动相结合。2013 年第四届医博会期间泰州与中国国际人才交流协会共同举办的中国医药城首届海外人才智力交流大会,是泰州市承办的首个国际性人才招聘活动,有 200 名海外高层次人才和团队受邀参会。这 200 名海外人才分别来自美国、加拿大、英国、德国、法国、日本等 16 个国家和

地区的 161 个城市,从事生物制剂、化学药品制剂和医疗器械研发的占大多数,80%以上带着生物医药类的高端项目参会,有的甚至带着一个团队来参会。企业也好,园区也好,其发展都需要人才支撑。招引人才,筑巢引凤固然是一个重要方面,人才需求发布与交流则是一个更重要的方面。这既需要企业自身作出努力,更需政府进行顶层设计,为本地所有企业打造更广、更大、更高的人才招引平台。当然,泰州医药高新区为了在短期内快速集聚人才,采用以立体推广建构人才信息招引机制的方法,具有一定的特殊性,但这种立体化人才信息交流的推进方式,其它企业或园区则可以学习借鉴。

四、提升环境,建构人才磁场机制

泰州医药高新区在加快建设医药产业特色鲜明、城市元素功能集聚、产业功能与城市功能叠加互补的国际化产业区,为人才创造良好的事业发展空间、创新创业载体的同时,注重发挥好对人才的服务功能。其具体做法,一是注重知识产权保护、政策咨询、药品报批、项目申报以及证件代办等服务支撑体系的建设。先后成立了国家专利战略推进与服务(泰州)中心、江苏省食品药品监督管理局泰州医药高新区直属分局等服务机构,以创新的社会化服务平台服务创新创业全过程,全力把广大创新创业人才从常规性、事务性的工作中解放出来,让他们更加专注于科研开发和项目建设,真正做到“创新零障碍,创业零门槛”。二是为人才发展创造环境。泰州医药高新区鼓励创新、宽容失败,鼓励各类高层次人才在成果开发、生产经营、市场开拓等方面

进行创新探索,让“吸纳、包容、不排外、不排异”成为高新区人文特质。三是为人才发展创造环境。如泰州医药高新区建立了江苏省医药高级专业技术资格评审委员会,同时加强与休斯顿医学中心、南京中医药大学等知名高校及科研机构的合作,为引进的海内外高层次人才进行学术交流、培训提升创造提供条件。四是积极营造配套完整的宜居环境。泰州医药高新区根据“产城互动”的发展设计,建有 2 平方公里的综合配套区,该区以国际化为标准,建设具有异域风情,基础设施同国际接轨的“东方小镇”。镇内建有东方温莎小镇商业街区、周山河街区、高教园区中心共享区、数据产业园区二期、康健医疗区、中央商务区、华润万象城、大华城市综合体、力宝商业街、汇鸿金融中心,为各类高层次人才创造了一流的国际化人居环境,增强了医药高新区对海内外各类人才的吸引力。泰州医药高新区以提升人才发展、服务、生活环境建构人才磁场机制的这一做法,符合现代人才多元化的追求。现代的人才求职越来越理性化了。理性化的人才求职趋势,要求我们必须从更深的层次上来研究和解决引才与留才问题。有关研究结果显示,造成人才跳槽的首要原因在于个人发挥空间不大,其次才是薪水福利差、工作环境差、工作强度大和劳动制度管理太严等因素。所以,留才就必须更新人才管理理念,多在人才成长价值方面做文章。比如,为人才创造施展才华的舞台,多给人才成长和发展的机会,为人才创造研究创新的条件等等。当然,也不能忽视人才生活的环境质量,要让人才有真正的认同感、归宿感、幸福感。

(作者单位:中共泰州市委党校225300)