



農村建設人員的培養和運用

吳聰賢

問不但沒有人員的交流機會，上級對下級人員

訪問過美國農村的人，都覺得美國農民不但跟都市居民一樣擁有各種現代化生活設備，而且跟市民一樣具有高度的領導才能，美國農村發展，並不是偶然的。

美國農村除了有程度高的農民以外，還有眾多的職業性工作人員。他們的農業人口，雖然不及全美國人口的五%，而且有遞減的趨勢，但是農業工作人員並不因此而相對減少。時下我們談論農業和農村發展，似乎過分強調有形的體制和物質方面的投資，而忽略了幕後人力資源的培養和運用。

近幾年來隨著農業萎縮，不但農民相繼離村轉業，不少優秀農業職業人員也紛紛另謀他途。基於惡性循環的道理，培養農業人才的農業職業學校，不是採取農工混合制來維持抱殘守缺的局面，便是被迫「改頭換面」——由農校改為工校。這種情勢，容易使人誤認為，農業專業人才過剩。

可是自從去年九月行政院蔣院長強調農村建設人員的重要性以後，有關社會人士，方才又注意到人才下鄉問題。

那麼實際上，我們的農村和農業，需不需要更多的農業工作人員？如果需要，我們應該怎樣來培養與運用？本文就此問題，提出幾點意見：

(一) 擴大農業經營業務和農業企業化

• 創造農村就業機會

以目前這種零細而分散的農場經營，和經營業務狹小而企業化的狀況下，不要說是大專畢業生，就是農校畢業生，回到農家以後，也會感到人才過剩，即「英雄無用武之地」。所以我們要鼓勵人才下鄉或學成返鄉，首先得創造一個真正需要青年人的環境，安置他們，使他們學以致用，發揮其才幹，施展其抱負，而不是用強迫的方式，勉強使他

們留下來。

至於要創造這種環境，我以為應從根本上着手來改變農業經營結構，亦即擴大農業經營業務與規模。在這種經營狀況下，農業經營走向企業化，需要企業管理的知識，就需要依賴受過農業專業訓練的農校畢業生回鄉務農。農校畢業生既然能在自己的農場上施展抱負，也就不必到處去尋求職業。他們的去處自然能圓滿解決。

再者，由於農業經營企業化以後，農民的程度被要求提高，因此，工作人員的教育程度也要相對地提高，才能勝任農業推廣工作。如此，大專畢業生下鄉以後，才不致於有「無用武之地」的現象發生。

除了以上改變農業經營結構之外，第二個吸引大專畢業生下鄉或返鄉的辦法，是創造農企業，以增加農村就業機會。如果沒有真正需要程度高的農民和職業人員的工作環境，就會像民國四十三年倡導大專畢業生下鄉服務那樣，到最後大都跑回都市來。所以在倡導人才下鄉以前，第一點必須要做到的是，創造一個適才適用的農業經營和農村就業環境。

(二) 建立農業推廣人員任用制度

有了吸引農校和大專畢業生返鄉服務的環境以後，還得健全農業人員任用制度，使他們能像在其他大機構裏服務那樣，有向上發展的機會。

目前有不少農業推廣系的畢業生，不計較報酬的微薄，憑著一股服務農村的熱忱，在農復會和農林廳農業推廣單位的鼓勵下，到鄉鎮農會擔任基層農業推廣人員。

這一批年輕大專畢業生，到了基層以後，兢兢業業，忠於職守，他們盼望憑著工作毅力和工作表現，將來有出人頭地的一天，但是目前台灣的農業推廣工作，在政府若干經費的補助下，由各級農會執行，而在現有農會人事規程裏，省、縣、鄉鎮級

也沒有一般行政組織裏的指揮監督的權能，即上下級農會及各級農會間各自獨立，缺乏上下升遷、左右調配的人事功能。

在這種人事制度下，大專畢業生一旦回到鄉下農會，有如「石沈大海」，鮮有升遷的機會，這也是促成大專畢業生不願意下鄉服務的原因。

要想解決這個問題，應該趁著改革農村的機會，建立農業建設人員任用制度，或強化農業推廣工作制度，由政府負擔農會推廣人員薪津，嚴格執行任用資格，並賦予省級農會指揮調配的功能。除此以外，基層工作單位的主管和地方人士，也要摒棄地域觀念，對於下鄉的「外鄉客」，要竭誠歡迎。

(三) 改善農業教育制度

除了前面所談創造農村就業機會和改革人事制度之外，我們還要注意去培養有志於農村建設工作的年輕人，否則徒有良好的工作環境，却缺乏志願服務的人。

現有大專聯考制度，雖然是個公平競爭的良好辦法，可是由於少僧多，農村青年缺乏良好的讀書環境，顯然處於不利地位。根據我十年來在台大教書的經驗知道，讀農的學生，純粹來自農家的比例，愈來愈少，換句話說，現今就讀於農學院的學生，很少具有農村背景，同時也缺乏服務農村的興趣。

這個問題，牽涉到聯考制度，所以希望能有妥善的改進辦法。在目前，恐怕只能做到，對來自農村而願意返鄉服務的農村青年，給與某種鼓勵，例如設置「農村服務獎學金」等，以資鼓勵。

農民因所受的教育較少，加上農業不景氣，和大家未能及時重視農村人力的培養和發展，所以不但先天缺乏領導人才，而且又發生農業人才往工商業界倒流的現象，要想解決這個問題，我們唯有從上述三大方向着手，促使農業急起直追，與工商業並駕齊驅。