# 关于农村人力资源开发的几点思考

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2025-05-31

*第一篇：关于农村人力资源开发的几点思考关于农村人力资源开发的几点思考关于农村人力资源开发的几点思考 关于农村人力资源开发的几点思考 人才是社会的财富，人才资源是第一资源。随着科技的迅猛发展，人力资源开发日益受到全社会的广泛关注。竹山县属山...*

**第一篇：关于农村人力资源开发的几点思考**

关于农村人力资源开发的几点思考

关于农村人力资源开发的几点思考 关于农村人力资源开发的几点思考 人才是社会的财富，人才资源是第一资源。随着科技的迅猛发展，人力资源开发日益受到全社会的广泛关注。竹山县属山区贫困县，75%以上的人力资源在农村，农村劳动力素质比较低下已成为我县实现跨越式发展和全面建设小康社会的主要障碍。如何进一步加快我县农村人力资源开发，把农村剩余劳动力向非农产业转移，把农村劳动力“包袱”化为人力资源优势，是摆在我们面前的一项迫切需要解决的难题。

一、明确一个目标。坚持实施“科教兴县”战略，以提高劳动者整体素质为目的，以创建学习型社会为抓手，以增强

就业能力、工作能力、职业转换能力为重点，全面开发和提升农村人力资源，促进我县从农业人口大县到人力资源强县的战略性转变，为我县跨越式发展服务。做好新时期人力资源开发，可从三个方面着手：一是构筑一个网络化现代化开放式的职业技能培训体系。打破部门分割，对现有资源进行整合，把县职教集团办成全县职业技能培训指导中心；依托中心集镇，举办集企业职工、农民实用技术教育、培训、咨询、服务于一体的综合性教育培训机构；有条件的村还可建设多功能的“农民文化活动中心”。二是培育一支高素质的技术人才队伍。尽快改变技术人才短缺的局面，使全县持职业资格证的人数有一个大的提高。三是实施农民工培训工程，培养一大批懂科技、善经营，能从事产业化经营的新型农民，使受训农民总体上能与现代农业发展相适应。

二、推进两项改革。一是推进办学体制改革。坚持以服务“三农”为导向，进一

步深化成人教育体制改革。要按照“面向农业、面向农村、面向农民、”的方针发展农村职业技术学校。职业技术学校要根据我县经济发展实际，科学设制专业和课程，适度超前，多元发展。培训内容要以市场为导向，紧贴社会，紧贴农民，紧贴市场，符合产业发展方针。引进复合型知识结构的教师，加强师资队伍建设，运用现代教学手段，克服课堂授课单一模式，提高教学质量。二是推进用工制度改革。大力推行职业资格证书制度和就业准入制度，在技术性职业工程中建立起素质门槛，推动劳动者参加必要的职业培训，做到上岗必先持证。职业介绍、企业招工和个体工商登记等环节要严格把关，确保上岗必须先持证。

三、强化五项培训。要以市场需求为导向，突出培训的针对性、实用性、科学性。市场需要什么，就培训什么。一是订单培训。政府有关部门在开展调查的基础上，收集用工信息，联系输出单位，开展订单培训，做到培训一批，合格一

批，输出一批，走培训、发证、输出“三位一体”的新路子。二是技术培训。建立有效的职工培训体系，开展职前、职中、职后的全方位培训，满足劳动者不同层次的教育需求。三是转移培训。通过“农广校”、“农夜校”等形式，有计划、分层次、多渠道开展农民教育，提高农村劳动力的思想道德文化素质，注重对失地农民的转岗培训，提高他们的就业机率。四是大力推行创业培训。增强创业意识，掌握致富本领，提高创业能力，用知识和技能武装农村劳动力，改变单一依靠体力生存的状况。五是学历教育。支持社会力量办学，扩大高中发展规模，大力普及高中段教育，尽快普及我县农村新生劳动力高中文化程度。

**第二篇：浅谈我国农村人力资源开发现状及其思考**

浅谈我国新农村建设中人力资源

开发现状及其思考

人力资源管理专业

摘要：人力资源是第一资源，一个国家或地区的人力资源的数量和质量决定了该国家或地区现代化的效率与效果。我国正在全面推进社会主义现代化建设，人力资源强国既是目标也是手段。我国是由13亿人口组成的农业大国，其中9亿多是农村人口，因而农村人力资源十分丰富，农村人力资源的质量在很大程度上决定了我国“三农”发展、新农村建设、小康社会、和谐社会的成败，在某种程度上讲，国运兴衰系于农村人力资源的发展速度与质量。

关键词：农村 人力资源 “三农”问题 解决

Shallow Talk About Human Resources Development and its Reflection of China’s New Rural Construction Major: Human Resource Management Abstract: Human resources are the primary resources, a country or region of the quantity and quality of human resources of the country or region determines the efficiency and effectiveness of modernization.China is comprehensively promoting the socialist modernization drive, strong human resources is both a goal and the means.China\'s 1.3 billion population is composed of large agricultural country, of which more than 900 million rural population, which is rich in human resources in rural areas, rural quality of human resources largely determine China\'s “three rural” development of new rural construction, well-society, success or failure of a harmonious society, in a certain sense, fortunes rise and fall hinges on the pace of development of rural human resources and quality.Keywords:

Countryside

Human Resource

China’s “three rural”

Solve

目录

一、农村人力资源开发对推进社会主义新农村建设的现实意 义.........................................................................................................................1

（一）源

（二）统筹城乡发展,缩小城乡差距,需要加快开发农村人力资

..............................................................................................................1

加快推进我国农村经济社会转型和可持续发展步伐,需要

充分挖掘农村人力资源的潜能.......................................................................1

（三）实施科教兴国与人才强国战略,培育新型农民,需要加快农 村人力资源开发...................................................................................................2

（四）实现农村剩余劳动力的有序转移,需要充分开发农村人

力资源存量,提高农村人力资源开发素质..................................................2

二、当前我国农村人力资源开发现状...................................................2

（一）1.2.3.4.5.6.农村教育状况..................................................................................2

农民文化程度普遍偏低.............................................................................2 农村教育经费投入严重不足.....................................................................3 农村师资素质不高.....................................................................................3 农村教育设施简陋，条件落后.................................................................4 农村基础教育方式脱离实际.....................................................................4 农村教育结构不够合理.............................................................................4

（二）1.2.农村劳动力转移现状....................................................................5

农村劳动力转移的数量持续增加，但受增幅趋于缓慢。.....................5 转移的农村劳动力多以青壮年为主，且男性多于女性。.....................5 3.4.举家转移的劳动力增多。.........................................................................5 转移的劳动力的文化素质比未转移的相对较高。.................................5

（三）1.2.3.农村医疗卫生保健状况................................................................5

我国对农村地区卫生投入不足.................................................................5 农民卫生保健投入情况.............................................................................6 农村卫生机构状况.....................................................................................6

三、农村人力资源开发对策.......................................................................7

（一）1.2.3.4.5.加快农村人力资源发展的教育对策........................................7

继续全面普及九年义务教育，发挥基础教育的主题优势。.................7 加强农村成人教育的有序化管理，逐步引导农村成人教育的发展。.7 增加农村教育经费的投入，建立健全各项制度。.................................7 健全多元化农村教育体系.........................................................................8 实施规范化与人性化的教师管理.............................................................8

（二）1.促进农村人力资源发展的劳动力转移对策..........................8

发挥政府的主导作用，深化体制改革，健全各项制度，为农村剩余劳

动力转移创造宽松环境。....................................................................................8 2.3.4.建立统一的城乡一体化劳动力市场体系。.............................................8 推进城镇化建设吸纳农村剩余劳动力。.................................................9 开辟多渠道的转移路径。.........................................................................9

（三）1.2.3.推进农村人力资源发展的医疗卫生保健对策......................9

加大农村卫生投入力度，扶持农村医疗卫生基础设施建设。.............9 合理布局，统一规划，有效利用现有卫生资源。...............................10 改革农村卫生人员培养模式，强化继续教育制度。...........................10

参考文献..........................................................................................................11

浅谈我国新农村建设中人力资源

开发现状及其思考

为使农村经济有新发展，农民生活有新改善，农村社会事业有新进步，农村文明程度有新提高，基层民主政治建设有新进展，更为实现全面建设小康社会的宏伟目标，党的十六大提出了建设社会主义新农村的重大历史任务。按照中央关于“生产发展、生活富裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的五个要求去建设社会主义新农村，就必须落实科学发展观，坚持以人为本，加快农村人力资源开发，塑造一支高素质的建设社会主义新农村的新型农民人才队伍。新农村建设涉及亿万农民的切身利益，是农民的愿望和要求，为的是农民、靠的是农民，农民是新农村建设的主题。开发新农村人力资源也是解决“三农问题”的最根本出路。因此，分析农村人力资源开发存在的问题，提出相应的对策和措施，以更好地为社会主义新农村建设服务。

一、农村人力资源开发对推进社会主义新农村建设的现实意义

建设社会主义新农村是坚持以人为本、落实科学发展观、构建和谐社会的必然选择。要实现社会主义新农村建设的战略目标,充分发挥农民的主体作用,必须加快农村人力资源开发。

（一）统筹城乡发展,缩小城乡差距,需要加快开发农村人力资源

新农村建设的宗旨是通过发展农村经济进一步缩小城乡之间的差距,而要缩小城乡之间的差距,首先要缩小城乡收入差距,核心是提高农民收入。农民收入的主要来源是农业和非农产业。非农产业收入已逐渐成为农民收入增长的重要推动力量。提高农民收入,需要在土地资源不变、资本投入有限、劳动投入边际报酬递减的背景下,通过增加人力资本投资,稳步增加农业家庭经营收入,从而获得更多的非农产业收入。

（二）加快推进我国农村经济社会转型和可持续发展步伐,需要充分挖掘农村人力资源的潜能

新农村建设需要协调经济、文化、政治和社会建设,首要的就是发展经济建设,其目标是实现稳定的经济增长,现代经济增长理论认为:人力资本投资是经济持续增长的内生因素,知识和人力资本是促进现代经济持续增长的主要源泉和决定因素。必须充分挖掘农村人力资源的巨大潜能,依靠高素质的农村人力资本稳步推进新农村建设,加快农村的可持续发展进程。

（三）实施科教兴国与人才强国战略,培育新型农民,需要加快农村人力资源开发

新农村建设需要新型农民的积极参与,无论是农村公共基础设施建设,还是乡村环境整治、培育新产业、农业产业化经营、农村综合管理改革等,都需要“有文化、懂技术、会经营”的新型农民的全力投入。培育新型农民,就是通过农村人力资本的投资,加快开发农村人力资源潜力,实现新农村建设的战略目标。

（四）实现农村剩余劳动力的有序转移,需要充分开发农村人力资源存量,提高农村人力资源开发素质

在新农村建设中,一个不容回避的问题是如何转移大量的农村剩余劳动力,将我国巨大的人口负担转化为人力资源优势,即是一个社会问题,也是一个经济问题,更是一个重大的政治问题。必须充分消化农村剩余劳动力的存量,限制农村劳动力的增量。各级地方政府应采取有力措施调整经济结构、产业结构,统筹区域发展,加快农村劳动力向非农产业转移,实现农村人力资源开发目标。

二、当前我国农村人力资源开发现状

农村人力资源开发是指要充分利用和发掘农村人群的生产力，提高农村人口的整体素质，促进农村社会经济的高效和优化发展。它主要涵盖两方面的内容：一是对现有人力资源的利用；二是对潜在人力资源的开发，主要表现在我国农村人群的素质，使人力资源转化为人力资本。我国近80%的人口在农村，农村劳动力是整个国家劳动力资源的主体。改革开放以来，我国农村教育有了较大的发展，人力资源利用也得到了改善，但其开发现状仍不近人意。

（一）农村教育状况

1.农民文化程度普遍偏低

农民素质是一个综合性的指标体系，可以从文化素质、技术水平、经营管理素质和思想意识状况。农民素质对农村经济社会的发展起着直观重要的作用。农民文化素质是反映农民素质的主要内容，在很大程度上决定了农民的技术水平、经营管理素质以及思想意识状况等，对农民收入的提高起着主导作用。有关研究表明，农民文化素质与农业发展息息相关，总的趋势是随着农民文化素质的提高，农业土地生产率、劳动生产率、经济效益和农民收入也逐步提高。

我国是农业大国，农村人口现有7.96亿，占全国总人口的62.3%。我国农民的文化知识程度和接受文化知识的水平都比较低。1985年我国农村劳动力的文化构成是文盲与 半文盲占27.87%、小学占37.13%、初中占27.69%、高中占6.96%、大专占0.06%；这一构成到2024年发生了较大的变化，上述构成依次变为8.09%、32.22%、48.07%、9.31%、0.48%。从学历结构看主要表现为文盲与半文盲、小学文化程度大幅下降，初中文化程度大幅上升，但农村劳动力的文化程度整体表现仍然不高。2024年，我国农村15岁以上人口平均受教育年限为6.85年，与城市的平均受教育年限相差近3年；全国文盲、半文盲的90%以上都集中在农村。农村鱼牧也从业人员中95%为初中、小学及以下文化程度，大专以上的文化程度比例仅仅为0.16%。由以上可以看出，随着我国经济社会的发展，农民的文化水平有了一定的提高。农业部的调查数据统计显示，在我国4.9亿农村劳动力中，高中以上文化程度仅占13%，小学以上文化程度占36.7%，接受过系统农业职业技术教育的不足5%，相对偏低的农民素质已经成为解决“三农”问题的瓶颈。高层次人才、科技创新人才缺少，各行业缺乏竞争能力。2.农村教育经费投入严重不足

教育经费是在一定时期内投入教育事业财力的总和，是教育事业维持和发展的物质基础。它不仅直接决定着教育事业的规模和速度、学校办学条件的改善、教师待遇的提高，而且在一定程度上影响着驾驭质量的提高。而经费投入不足一直是制约我国农村教育发展的突出问题。

我国教育一个基本特征是“穷国办大教育”，教育经费问题的短缺已经成为制约我国教育发展的“瓶颈”。改革开放以来，随着国家对教育经费投入力度的不断加大，我国教育经费总量有了大幅度的增长，2024年达到14500.74元。但是相对于教育事业的发展，特别是普及九年义务教育和高等教育的超常发展，教育经费的短缺状况不但没有缓解，甚至有所加剧，教育经费总量缺口巨大。教育经费不足在农村地区义务教育阶段最为突出，高校扩张后办学经费紧张、办学条件也需要改善。我国教育经费的投入与教育事业发展的需求不相适应，严重影响了我国教育的发展。

在农村，一般以上的农民抱怨承担子女的学费负担太重，孩子上不起学，有的不得不选择辍学。农村教育经费严重短缺已成为影响农村教育发展的最大制约因素，这导致了教师工资拖欠严重、学生上不起学、学校欠债严重、办学条件以及设施落后等。从总体上说，我国农村教育经费投入不足，力度不够，对我国农村人力资源的有效开发产生了非常不利的影响。3.农村师资素质不高

育事业的第一资源，是教育产品的直接产生者，教师问题在某种意义上说也是教育问题。因此，关注农村教育必须关注农村教师，农村教育的发展在很大程度上依赖于教师这一宝贵资源。所以发展农村教育事业，必须大力加强教师队伍建设。近几年来，随着社会对教育的认识和要求的提高，原本默默无闻的农村教育开始备受关注，从农村学校的基础设施建设到网络建设，国家都给予了相应的政策倾斜和资金扶持。但是，由于城乡二元化结构的存在以及一些制度因素的障碍，目前，我国农村教师现状却不容乐观，其问题主要表现为：教师工资拖欠问题严重；教师队伍整体素质偏低；社会经济地位不高，教师队伍不稳定；教师队伍结构不合理以及教师队伍的管理不完善。改善教师队伍的现状已成为当前农村教育发展的紧要课题。4.农村教育设施简陋，条件落后

由于教育经费的缺乏，我国农村教育基础设施简陋，条件落后。根据国家教育发展研究中心对农村中小学的抽样调查显示，课桌椅残缺不全的分别占37.8%和45.1%；实验教学仪器不全的占59.5%和70.3%；教师或办公室有危房的分别占22.3%和28.8%；教学用具、墨水、纸笔、粉笔不足的分别占32.55%和35%。从总体上来说，我国农村学校，尤其是中小学普通存在校舍危房严重、最基本的教学设施缺乏等现象。

农村教育不仅教学基础设施落后，而且教育技术现代话成都较低，全国中小学生平均51人拥有一台计算机。在一些偏远地区和山区学校尚未通电，根本谈不上计算机的使用，使得教育的现代化、信息化低。5.农村基础教育方式脱离实际

改革开放以来，特别是近几年以来，我国政府相继采取了一系列措施来加强我国农村基础教育的基础地位，取得了一定的成果，但是，我国农村的基础教育改革与发展的进程仍然相当缓慢。现阶段，我国农村的基础教育还存在着很大的问题，严重制约了我国农村人力资源的开发。

我国义务教育体制实行分级办学的方针，县级政府掌握了很大的自主权，有利于因地制宜的开展农村教育，但是，当前，在国家教育体制改革的大背景下，我国县级政府对基础教育的改革与发展缺乏认真研究和科学整体规划，县级政府应承担的责任未能得到真正的落实，主要表现在：对农村基础教育经费投入不足；管理人才严重缺乏；思想观念陈旧；缺乏对教师的人性化管理等。这些现象都造成了我国农村基础教育的发展脱离实际，教育质量下降的现象。6.农村教育结构不够合理

教育结构是一个有既定目标的多层次、多因素、多功能的多维主题结构体系。广义的农村教育结构，是一个包括教育的层次（水平）结构、类型结构、学制结构、布局结构、管理体制结构、专业结构等在内的复杂的结构体系。狭义的农村教育结构，主要是指基础教育、职业教育和成人教育这三类教育之间的关系。一般意义的农村教育结构，应该是指以上述三类教育的关系为基础，涉及其他教育结构方面而又不过细开展的一个研究和实践领域。

随着我国农村经济的发展以及产业结构的调整，我国农村教育结也逐渐改变过去单一基础教育的方式，逐渐多元化发展，职业技术教育以及成人教育随着需求的增长也逐渐发展起来，但受，当然我国农村教育结果还存在着较多问题，主要表现在：农村教育结构不合理，教育体系封闭，各级各类教育缺乏衔接；职业教育与成人教育所占比重过小且发展严重滞后等。

农村教育的主要任务就是培养农村新一代人力资源，开发既有人力资源，提高他们的各种素质。改革开放以来，随着我国经济社会的发展，农村的产业结构也在逐步调整，这样对农村居民的文化素质提出了更高的要求，许多农村居民不满足于基础教育的普及，他们更希望学习新的技术和本领，以提高自己的收入水平。所以现如今不合理的农村教育结构已经越来越不是有农村发展的需要，农村的教育结构有待调整。

（二）农村劳动力转移现状

我国的农村不少地方生态环境脆弱，发展农业生产的条件比较弱，尤其是人多地少的矛盾日益突出，农村劳动力的就业问题日渐尖锐，因此农村劳动力的转移就成为一股势不可挡的潮流。我国农村劳动力转移表现在以下几个方面： 1.农村劳动力转移的数量持续增加，但受增幅趋于缓慢

自20世纪90年代中期，农村劳动力大规模的转移，形成了跨地区、大规模的民工潮到20世纪末达到增长速度的极值，近几年来，虽然农村劳动力转移的数量持续增加，但是增长幅度明显逐渐降低。

2.转移的农村劳动力多以青壮年为主，且男性多于女性

在农业部对四川、重庆四县八村劳动力转移的调查显示，转移的劳动力的平均年龄为25.6岁，17～30岁的占73.5%，31～40岁的占23.5%，41岁以上的占3%。四川、重庆和安徽三省市固定观察村2024年转移的劳动力中，男性劳动力占62.7%，女性劳动力占37.3%，男性劳动力是女性劳动力的1.68倍。3.举家转移的劳动力增多

一些较早转移的农村劳动力在外面有了稳定的工作岗位，逐步站稳了脚跟之后，先后把配偶和子女借出去共同务工和生活，开始进入由单身外出向举家外出的变迁。4.转移的劳动力的文化素质比未转移的相对较高

我国的农村劳动力整体的文化素质相对较低，只有那些文化素质相对较高，拥有一技之长的少部分劳动力，才能适应外出工作的要求，得以顺利转移。另外，当下农民工群体正在实现一次大规模的替换，80后、90后农民工已占农民工总数的六七成。这群新生代农民工的价值观相对于其父兄辈已经发生巨变，其中最为突出的表现是，新生代民工更有明确的权利意识，增加一点工资很难打动他们的心，工资环境差了便选择走人，没有发展空间即可换工。权利意识的增强是农民素质提高的重要体现。

（三）农村医疗卫生保健状况

1.我国对农村地区卫生投入不足

改革开放以来，国家卫生政策开始向城市倾斜，对医疗卫生事业的投入主要流向城市，各级地方政府负责当地的卫生事业发展，由于各级政府财力的巨大的差异，以及对农村卫生事业的重视程度不同，导致了农村地区卫生投入的不足。2024年在社会卫生总费用中，城市卫生费用为4939.2亿元，农村为2651.1亿元，分别占社会卫生总费用的 65.1%和34.9%。把人口因素考虑进去，城市人均卫生费用为1261.9元，农村人均卫生费用仅为301.6元，城市是农村的4.2倍。2.农民卫生保健投入情况

尽管全国农民的物质生活水平在不断提高，但是很少有农民能主动对自己或家庭成员进行卫生保健方面的投入。绝大多数农民只有在患病时才会到医疗机构去治疗，才意识到健康的重要性，无病时总是过低的估计疾病风险的存在，看不到卫生保健投资给自己或家庭成员带来的长期巨大效益。所以，多数农民往往把注意力集中到能见到短期利益的经济利益上面，忽视了对健康的投资，造成了我国农民个人对卫生保健的投入不足。3.农村卫生机构状况

从1985年到2024年间我国农村数量不断减少，与之相应的是村卫生室的数量也在逐步减少。2024年全国村卫生室的数量为609128个，占总村数的88.1%，这个比例从1990年开始就没有发生很大的变化，也就是说，从1990年开始我国始终有12%左右的村庄没有卫生室。在全部卫生室中，村办和私人办的卫生室占了很大比例，分别占54.8%和30.6%，乡卫生院设点的村卫生室仅占5.6%。

自20世纪80年代以来，卫生资源开始向城市集中，部分大城市的卫生资源已经出现了相对过剩的局面，而广大农村地区面临着卫生资源缺乏、医疗设施落后的困境，正如前卫生部长张文康所言：“长期以来，农村三级医疗网已经残破不堪，全国乡镇卫生院中，三分之一很好，三分之一面前维持，三分之一基本散了架。”国家和各级政府对卫生投入80%集中于城市，其中80%集中在城市大医院，城市各类综合型医院和专业性医院集中了各类高、精、尖的医疗设备。于此相对照的是，农村地区基层医疗卫生机构房屋破旧，常规医疗设备短缺，看病主要靠听诊器、血压计和体温表老三件。

机构设备上，我国城市医院的床位数，从1980年的2184423张增加到2024年的3367502张，在这期间，乡镇卫生院的床位数不但没有增加，反而从775413张减到678240张。2024年乡镇卫生院的平均病床数为17.4张，与1990年的平均15.1张相比，增长幅度很小，每千农业人口乡镇卫生院床位数为0.81张，和1990年一样。

在农村卫生人力资源上夜存在着卫生人力资源城乡分配不均；整体素质不高；管理晨重多头管理、教育培训缺位、激励制度缺失的问题。

而新型农村合作医疗制度实施也举步维艰。建立新型农村合作医疗制度，是新形势下党中央、国务院为切实解决农业、农村、农民问题，统筹城乡、区域、经济社会协调发展的重大举措。但是经过试点工资发现很多问题，首先是农民对新型农村合作医疗制度认识不足，疑虑重重。这里有宣传教育不到位的因素，更重要的原因是农民对国家的农村卫生政策的稳定性和系统性信心不足，可预期性的利益渺茫。其次是药品价格居高不下，农民不堪重负。改革开放后，虽然农民收入增加了，解决了温饱问题，但看病难的情形越来越重。

三、农村人力资源开发对策

（一）加快农村人力资源发展的教育对策

从人力资本论和经济回报角度，我们不难理解，对人力资源进行投资，提升人力资源内在质量，是使人力资源变为人力资本，促进发展的捷径。发达国家社会经济快速发展的实践告诉我们：人力资源开发的最主要内容同事也是最佳途径就是教育投资。

1.继续全面普及九年义务教育，发挥基础教育的主题优势

农村的基础教育是农村教育的主要部分，其普及程度、教育水平及教学质量，直接关系着我国农村教育的水平和质量，影响着农村人力资源的全面发展。近十多年来，我国义务教育发展的成就举世瞩目，20世纪的最后一年，全国85%的人口地区初步实现了“普九”。205年12月23日，国务院召开常务会议，研究加强农村义务教育和深化农村义务教育经费保障机制改革问题，提出了深化农村义务教育保障机制改革的主要内容：以上从2024年开始，全部免除西部地区农村义务教育阶段学生学杂费，2024年扩大到中部和东部地区，对贫困家庭学生免费提供教科书并补助寄宿学生生活费。而是根据农村中小学公共经费支出的合理需要，提高农村义务教育阶段中小学公用经费基本标准。三是建立农村义务教育阶段中小学校舍维修改造长效机制，校舍维修改造所需资金，中西部地区由中央和地方共同承担，东部地区主要由地方承担，中央适当给予奖励性支持。四是对中西部及东部部分地区农村中小学教师工资经费给予支持，确保农村中小学教师工资按照国家标准及时足额发放。唯有打好这一基础，才能更好地发展农村职业教育以及成人教育。

2.加强农村成人教育的有序化管理，逐步引导农村成人教育的发展

首先，要提高农村成人教育重要性的认识。发展农村成人教育，有利于提高农民的科技文化素质，更好地促进传统农业向现代农业转变，推动国民经济的发展，也有利于农村社会的稳定。

其次，在发展农村成人教育的过程中，要注意区分教育对象，对于第一产业内部的农民，提供职业培训技能，向其传授科学的农产品种植方法以及农产品增收知识；对于转往第二、三产业的农村富余劳动力，要根据就业的方向开展有针对性的职业技能培训。3.增加农村教育经费的投入，建立健全各项制度

尽管从2024年到2024年，我国财政性教育经费年均增长23.7%，占GDP的比重从2.79%提高到3.48%，年平均提高0.17个百分点，公共财政教育支出从4000多亿元增加到9700多亿元，财政教育支出占总支出的比重从14.9%提高到16.3%，但我国农村教育经费严重短缺的问题，已经成为农村教育发展的“瓶颈”，由经费的不足衍生出了农村教育一系列的危机。所以增加农村教育经费的投入，建立健全各项制度措施是解决上述问题的关键点。我们应制定完善和严格执行教育财政法规、建立起合理的各级财政分级负担的教育经费投入机制，加大中央和省级财政转移支付的力度、拓宽教育经费总量增加的渠道、鼓励不同类型的办学主体参与办学以提高农村教育基础。4.健全多元化农村教育体系

通过发展农村职业教育、成人教育，逐步消除目前农村教育结构中不合理的因素，加强基础教育、职业教育以及成人教育之间的衔接与沟通，建立于农村教育结构相结合的农村教育类型的转换机制，增强各类型之间的互动性，形成农村基础教育、职业教育、成人教育统筹规划，“三教”并举，并在此基础上发展农村的高等教育，培养多种办学体制，逐步建立农、科、教相结合，布局合理的多元化的农村教育体系。5.实施规范化与人性化的教师管理

随着我国义务教育体制的改革以及素质教育的扩展，传统的应试教育体制已经越来越明显的阻碍 教育的发展，因此必须要改革学校的管理机制，坚持以教师为本，实行教师为中心的人性化管理，减轻教师的压力，使教师彻底摆脱应试教育所带来的负担。要推行积极的人事管理政策，对教师的绩效要有合理的考核标准，培养教师主人翁意识，建立起一直精干的农村教师队伍。

随着知识经济的到来，信息和知识已经成为推动社会发展的关键因素，我国教育体制的改革以及素质教育的拓展，也要求农村教师的知识结构要及时地更新，因此，必须建立针对农村教师的培训机制，对教师参与培训实行积极的激励政策、推行灵活多样的具有针对性的培训方式，使农村教师顺利地适应新课改的发展，也有利于提升教师的发展空间，有利于教师工资待遇的不断提高，从而推动农村人力资源的全面的有效开发。

（二）促进农村人力资源发展的劳动力转移对策

1.发挥政府的主导作用，深化体制改革，健全各项制度，为农村剩余劳动力转移创造宽松环境

各级政府要充分利用农村市场信息体系，拓展服务领域，做好信息服务工作；为了鼓励分工分业农民顺利转产，政府应设立财政专项资金，对在培训期的农民给予一定的生活津贴，对于分工分业后的农民创办新企业，提供贷款补助等，在这方面，经济发达地区已有一些实践，要及时进行总结推广；鼓励多部门、多渠道、多形式为农民工提供法律服务；完善失业保险制度。进城农村劳动力的失业要逐渐纳入政府失业保险系列，实行城乡统筹，促进城乡社会稳定。2.建立统一的城乡一体化劳动力市场体系

把计划经济体制下形成的，至今还在起着束缚农村劳动力转移的诸如人口、土地、就业、社会保障等体制，按照社会主义市场经济体制的要求，加以改革和完善。在这方 面，2024年党中央国务院一号文件《关于促进农民增加收入若干政策的意见》中就已经明确，但真正落实到位还需要一个长期的过程。要改变这种现状，当务之急是要改革户籍制度，消除城乡二元对立造成的隔阂。户籍制度改革势在必行。只有改革了户籍制度，农民才可能从土地的束缚中解放出来。当然在实际操作中，可能又会出现一些新问题，如大量农村和小城镇居民迁往大城市，造成了大城市的过分拥堵和房价的快速上涨；大量农民工子女涌入城市，造成城市教育资源紧张；大城市的积聚效应可能会形成“穷者越穷，富者越富”的“马太效应”。这个问题说明，体制的改革触一发而动全身，在进行户籍制度改革的同时，还需要进行相应的教育体制、社会保障体制等方面的改革，必须统筹兼顾，综合发展。只有实现了城乡劳动力资源的一体化管理，才能降低劳动力的流转成本，克服自发性、盲目性，实现农村劳动力的有序流动。3.推进城镇化建设吸纳农村剩余劳动力

据测算，到21世纪中叶实现城镇化之时，我国城镇人口将在目前基础上净增加7-8亿。其中不足20％来自于城镇人口的自然增长，80％以上将来自于农村人口进城。由于各地区进城人口与城镇化的其他要素配置的不均衡，在市场规律的作用下，农村人口就近进城与跨地域异地进城并存就成为必然。改革开放以来，由于东部地区城镇的快速发展，以劳务输出为主要形式的中西部地区农村人口跨地域进入东部地区城镇，曾经引起各界的广泛关注，未来10-20年内估计这种异地城镇化进程仍将成为一道风景线。4.开辟多渠道的转移路径

将城市公共基础设施建设向农村延伸；培育新型农民，促进农业产业结构调整；调整乡镇企业结构，增强乡镇企业对农村劳动力的吸纳能力。进一步扩大国际劳务输出，用农村人力资源换国外土地、能源等资源。鼓励农民工返乡创业。

（三）推进农村人力资源发展的医疗卫生保健对策

1.加大农村卫生投入力度，扶持农村医疗卫生基础设施建设

目前，我国卫生支出占财政支出的比例是1.6%—1.7%。在这部分支出中，医疗费用的70%用在城市，30%用在农村；而我国70%的人口在农村，也就是说30%的人口占用了70%的卫生资源，包括政府的支出。在市场经济条件下，各级政府对农村医疗卫生事业投入的领域和导向作用，是其它卫生费用来源（社区筹资、社会筹资、服务收费等）所不能替代的，因此财政对卫生事业的投入应适当向农村倾斜，加大对农村卫生事业的支出力度。国家财政对贫困地区农村卫生机构基础设施建设和设备购置应给予补助。落实对口支援和巡回医疗制度，采取援赠医疗设备、人员培训、技术指导、科学建设、合作管理等方式，对口重点支援县级医疗卫生机构和乡（镇）卫生院建设。提高投入的有效性，把财政支持的重点调整到支持公共卫生、预防保健、人员培训和建立医疗保障体系等方面上来。2.合理布局，统一规划，有效利用现有卫生资源

随着农村经济、交通、区域和基层组织的变化，原有的三级医疗机构设置不尽合理，甚至重复建设。存在着种种不适应，需要进行调整和改革。一是应打破行政区划布局，解决乡镇卫生院重复建设问题，原则上坚持“一乡一院”、“一村一室”。乡卫生院和村卫生室的设置要考虑其服务人口多少、服务半径大小。二是乡镇卫生院与乡镇计划生育指导站实行共享，解决两者并立造成的资源浪费。三是对那些离县级医疗机构过近，且生存能力很差的乡镇卫生院，应实行撤、并、转，以实现资源共享，避免低水平重复建设。四是要控制乡村医生的数量，提高质量。严格实行乡村医生的准入制度。五是在明确服务功能的前提下，严格控制高档设备购置，减少资源闲置浪费。3.改革农村卫生人员培养模式，强化继续教育制度

农村卫生事业的发展，关键还是人才。根据我国农村卫生人员素质低，人才匮乏的现状，医生要定向培养适用人才，鼓励医学院校毕业生和城市卫生机构的在职或离退休卫生技术人员到农村服务。二是强化继续教育制度，加强农村卫生技术人员业务知识和技能培训。目前我国各地农村医生的年龄结构、文化程度、医学知识素质、操作技能、服务态度等于全科医生的标准还相差较远。要加强对在职的乡村医生采取多种途径的全科医学教育和培训，鼓励有条件的乡村医生接受医学学历教育，力争到2024年，全国大多数乡村医生具备职业助理医师及以上职业资格。参考文献：

1.张晓梅：《中国农村人力资源开发与利用研究》，中国农业出版社2024年版。

a)李澜：《潜藏的力量—西部地区农村女性人力资源开发》，中国经济出版社2024年版。

2.腾玉成等：《基于城乡一体化的农村人力资源发展研究》，山东大学出版社2024年版。3.许文兴：《农村人力资源开发与管理》，中国农业出版社2024年版。4.中共中央关于推进农村改革发展若干重大问题的决定，2024年 5.中华人民共和国2024年国民经济和社会发展统计公报。6.王怀明、宋怡：《我国农民素质对农业可持续发展的影响》，载《人口与经济》2024年第一期。7.胡显伟：《关于农村教育经费问题的调查与思考》，载《辽宁教育研究》2024年第1期。8.刘怀廉：《农村剩余劳动力转移新论》，中国经济出版社2024年版。9.2024年中国卫生统计提要。10.唐旭辉：《农村医疗保障制度研究》，西南财经大学出版社2024年版。

**第三篇：浅谈新农村建设中农村人力资源开发现状及其思考**

浅谈新农村建设中农村人力资源开发现状及其思考

字体: 小 中 大 发布: 07-02 11:35 作者: 学术发表网

来源: 中国知网

查看: 150次

论文关键词:人力资源 开发 新农村建设 措施如何发表论文

论文摘要:我国是一个13亿人口的农业大国,其中9亿多是农村人口,因而人力资源十分丰富,如果有效地开发好这一资源就能产生巨大的社会效益和经济效益。本文结合在社会主义新农村建设新形势下,分析了农村人力资源开发的现实性与必要性,就如何开发农村人力资源更好地服务于新农村建设也提出了相应的对策与措施。

为实现全面建设小康社会的宏伟目标,党的十六届五中全会提出了建设社会主义新农村的重大历史任务。按照中央关于“生产发展、生活富裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的五个要求去建设社会主义新农村,就必须落实科学发展观,坚持以人为本,加快农村人力资源开发,塑造一支高素质的建设社会主义新农村的新型农民人才队伍。新农村建设涉及亿万农民的切身利益,是农民的愿望和要求,为的是农民、靠的是农民,农民是新农村建设的主体[1]。开发农村人力资源也是解决“三农”问题的最根本出路。因此,分析农村人力资源开发存在的问题,提出相应的对策和措施,以更好地为社会主义新农村建设服务。同时对促进农村人力资源开发和管理也有重要的意义。农村人力资源开发现状及存在的问题

1.1 农村人力资源现状

我国是一个13亿人口的农业大国,其中农村人口9亿多,农业劳动力5.6亿人,约占总人口的43%。这是我国农业发展极其可贵的一种优势资源。但是,我国农村劳动力中文盲半文盲占相当大的比重,农村劳动力中受过高中以上教育的仅占5.8%,初中文化程度的仅占38.04%,且青壮年农民中掌握现代科学技术知识的人才十分匮乏。同时,由于我国非农产业的发展受到众多因素的制约,城市和非农产业的发展吸纳劳动力的能力赶不上农业剩余劳动力的增长,造成大量农村隐性剩余劳动力的存在。[2]

总结以上情况我们可以发现,尽管我国农村人力资源数量极其丰富,但是人力资源质量都不高,而且农村人力资源结构也不合理。面对这样的现实情况,我们必然要考虑农村人力资源的开发和利用。如何有效地开发和利用这一丰富的人力资源,是新农村建设中必须考虑的问题。

1.2 农村人力资源开发问题的集中体现:

(1)农村剩余劳动力闲置过多,形成人力资源的浪费。

据统计,目前我国农村剩余劳动力高达1.5亿人左右,每年还将增加600万[3]。如此庞大的农村劳动力资源与有限的耕地资源的矛盾,必将导致人力资源的浪费。在人力资源还未得到有效的利用和开发前,大量的剩余劳动力涌向城市,给城市也带来诸多方面的压力和困惑。

(2)农村人力资源结构不合理。

据2024年《中国统计年鉴》资料,我国农村人力资源所从事的产业,第一产业的人数占总人数的61%,第二产业的人数占总人数的18%,第三产业的人数占总人数的21%。农村人口多集中在第一产业,即以劳务为主。

(3)地方政府对农村人力资源开发认识不够,观念转变还不到位。全国很多地方政府没有把农村人力资源开发放在新农村建设的首位,还没有树立起强烈的人才意识,多数乡镇政府没有把农村人力资源开发作为一项准公共服务而纳入公共财政框架。如何发表论文

(4)大量优秀青壮年和有知识人才外流,加重农村人力资源开发难度。

随着工业化、城市化的不断推进,农村人力资源大量向工业和城市转移,在这个转移进程中,青壮年和有文化的劳动力必然是首当其冲。事实上,在滚滚的“民工潮”中,最有能力留在城市的就是那些青壮年和有一定文化水平的优秀人才。于是,在劳务输出地区,农业劳动力就呈现出为女性化、老年化和儿童化倾向。因此,在这样一个人口质量和结构基础上进行人力资源开发,必然会引起很多的困难。新农村建设中农村人力资源开发的紧迫性与必要性

我国农村人力资源数量庞大、质量低下的现状已成为建设新农村、实现农业现代化的巨大瓶颈。如何把丰富的农村人力资源转化为雄厚的人力资本,把巨大的人口压力转化为强大的发展动力,培养高素质的新型农民,是新农村建设中一个亟待解决的重要难题。

当前,我国要实施科教兴农战略,其中重要的一环就是大力开发农村人力资源。农村人力资源的开发主要指对农村劳动力的挖掘、培训及合理使用,即通过农村各种形式的文化教育、技术教育,提高农村劳动力素质,培养出实际所需的各层次人才。加快农村人力资源的开发不仅重要而且十分迫切,主要表现在这样几个方面:(1)实现农业可持续发展的必要条件;(2)能够加快和推动农业科学技术转化为现实农业生产力;(3)加快我国农业现代化进程具有特殊重要的意义;(4)为提高农村劳动力资源利用率起到保障作用;随着科学技术的进步和知识经济时代的到来,社会财富的增加越来越依靠提升人力资本来实现,农村人力资源丰富,提升农村人力资本是我国经济发展的基本立足点和长期的战略任务。

党的十六届五中全会明确指出,社会主义新农村建设需要一大批“有文化、懂技术、会经营”的新型农民。在社会主义新农村建设的今天,培育有文化、懂技术、会经营的新型农民是新农村建设最迫切的要求,也是新农村建设最核心的内容。因此,在社会主义新农村建设的进程中,充分和有效地开发人力资源,对促进新农村建设具有巨大的推动作用,是当前新农村建设中迫切需要解决的问题之一。新农村建设中农村人力资源开发的对策与措施

2024年中央一号文件《关于积极发展现代农业扎实推进社会主义新农村建设的若干意见》指出,建设现代农业,最终要靠有文化、懂技术、会经营的新型农民。必须发挥农村的人力资源优势,大幅度增加人力资源开发投入,全面提高农村劳动者素质,为推进新农村建设提供强大的人才智力支持。党的十七大报告指出:要“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民,发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。[4] 如何发表论文

第一,必须正确认识农村人力资源开发的重要性,加快发展农村教育事业。

在新农村建设中,各级政府应树立人力资源是第一资源的思想,把人的全面发展和农村人力资源开发放在第一位。

第二,利用现代教育技术,培养新型农民来打造现代农业。新农村建设的目标就是要打造现代农业。因此,实现新农村建设的战略目标,必须扩大和加强农村实用型人才和技能型人才培养的范围与力度,提高农民应用技术的能力,大面积惠及现代农业先进实用技术和改变农村经济结构[6]。诸如举办各种实用技术培训班,传授农民“一技之长”;建立各类职业学校、业余学校、夜校等进行教育培训。当前,在大量农村优质劳动力转移到城市的背景下,应该就地取材培养实用型农民,为新农村建设提供“留得住、用得上”的高素质实用型技术人才和现代新型农民。

第三,完善农村人力资源开发的流动和使用制度。

对传统体制下建立起来的就业制度、户籍制度等一系列行政制度进行创新,建立起便于农村现有人力资源自由流动的行政制度。农民流动催化乡村发展,既有农民外出就业促进不发达地区乡村开放,引起资金、信息向乡村流动的作用,又有回乡农民工自身持续发展的作用。以市场为中介,促进农村剩余劳动力的有效转移,实现人力资本商品化、市场化、社会化。按照人力资源的价值量和转化的资本量,建立人力资源的使用制度,从而实现劳动力的最优配置。

第四,为返乡农民工提供创业绿色通道。提升农村人力资源整体素质。起始于80年代农村人进城务工到现在已经有二十余年。农民进城务工是农村人力资源的第一次转移,通过第一次转移让农村富裕劳动力进入城市,接触现代化的大工业,部分农民工中的优秀者通过自身的努力和企业的锻炼,学到了管理和技术,提升了本身的价值。农民工返乡创业是人力资源的第二次转移。通过两次转移,极大的提升了农村人力资源的整体素质。引导他们回家乡发展,既把城市文明带回了农村,提升了农村的文明程度,又利用所学到的一技之长,为新农村建设注入新的活力。如何发表论文

第五,改变农民思想观念,更新农民生活方式。

新农村建设不仅是农村面貌的改变,更重要的是农民思想观念和生活方式的更新。劳动者的思想素质影响着劳动者的行为选择。要淡化农民封闭保守、不思进取的守成意识;同时,普及现代文明思想,大力发展新农村的社会主义文化。要对农村人力资源进行有效和持续的开发,最重要的还是要提倡树立“人人学习、事事学习、时时学习”和“学习即工作、工作即学习”的理念。通过学习,让农民树立“知识致富”的思想,真正掌握科学技术,运用各种知识指导劳动,实现知识致富[7]。

总而言之,农村人力资源开发要为新农村建设服务,在农村教育与新农村建设的互动中,优先安排农村教育的发展。要解决农村教育与新农村建设不相适应的问题,必须优化农村教育资源,以新的教育理念为指导,推进新农村教育的改革和发展。新农村人力资源开发不仅仅是农村要考虑的问题,而是需要举国统一行动的全局性问题。所以,国家要统一部署,城市要主动参与,农村要全面动员和全员参与。

参考文献

[1] 张晓明.社会主义新农村建设中的农村人力资源开发研究[J].农业经济.2024(12).[2] 魏敏.我国农村人力资源开发现状及对策分析[J].经济师.2024(9).[3] 俞敬忠.如何破解世界上最大的就业难题[J].农业经济问题.1999(8).[4] 胡锦涛.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗[N].人民日报,2024-10-25.[5][6]易小芳等.新农村建设中我国农村人力资源开发问题创新研究[J].安徽农业科学.2024,36(5).[7] 孙巧丽.社会主义新农村建设视野下的农村人力资源开发[J].鲁东大学学报(哲学社会科学版).2024(3).

**第四篇：对绍兴县农村人力资源开发的几点思考**

对绍兴县农村人力资源开发的几点思考内容摘要：文章应用现代人力资源理论，结合绍兴县农村经济实际，从三方面阐述了加快农村人力资源开发的重要性和迫切性。通过对绍兴县农村人力资源开发现状的调查，列出目前绍兴县农村人力资源开发中存在的四大问题，并有针对性地提出了四点建议意见。关键词：农村人力资源 开发 战略地位 存在问题 意见建议随着科技的迅猛发展，人力资源开发课题日益受到社会的广泛关注。属全国十大经济强县，但70%以上的人力资源在农村，农村劳动力素质比较低下已成为绍兴县实现超常规跨越式发展和全面小康社会的主要障碍。如何进一步加快绍兴县农村人力资源开发，把农村剩余劳动力向非农产业转移，把农村劳动力“包袱”化为人力资源优势，是摆在我们面前的一项迫切需要解决的难题。

一、绍兴县农村人力资源开发的战略意义1．农村人力资源开发是统筹城乡经济发展，解决“三农”问题的重要途径。三农问题核心是农民问题，农民的自身能力决定了三农问题能否真正得以最终解决。近年来，随着我县工业化和城镇化进程的不断加快，三农问题已非同一般，主要体现为四个转变，即：农民向市民转变，传统农业向现代农业转变，人力资源向人力资本转变，城乡分割向城乡统筹发展转变。资料显示，2024年全县三产比例中农民占GDp比例不到7％，农民人均收入中，来自农业的收入仅占8.9％，而来自非农产业的收入占到91.1％。大量农村富余劳动力向非农产业和城镇转移，而这些劳动力要适应转移后的工作和生活环境，必须通过多种途径来开发人力资源，提高他们的社会适应能力，从而使从事简单农业劳动的农村人口转为农村经济社会发展最具活力的人力资源，这就为解决三农问题提供了条件。2．农村人力资源开发是转变增长方式，促进跨越式发展的根本保证。经济竞争，说到底是人才的竞争。随着信息化时代的到来，人力资源对经济增长的贡献是越来越大，农村人力资源已成为推动农村经济、社会发展的基础性资源。江泽民同志曾经指出：要把经济建设转到依靠劳动者素质的轨道上来。绍兴县要实现超常规跨越式发展关键在人，要靠强大的人力资源作支撑。从这个意义上讲，农村劳动力是农村社会闲置的“存量资产”。我们要把农村人力资源这个丰富的“存量资产”盘活，让各种生产要素的活力迸发出来，让蕴藏在农村的巨大发展潜力喷涌出来，必须要加快对农村人力资源的开发。九十年代末我县完成了企业产权制度改革，盘活了物质形态的存量资产；现在我们开发农村人力资源，则是盘活知识形态的存量资产，这种资产更具倍增效应，其作用和影响无异于一场深刻的农村变革。3．农村人力资源开发是提高全民素质，创建学习的有效抓手。在知识经济时代，知识的更新速度相当之快，如果不注重学习，靠吃老本，今天的人力有可能就会变成明天的庸才，这就对农村从业人员提出了更高的要求。从长远来看，农村劳动力无论是从事农业还是非农产业，不管入城还是进企打工，都必须不断提高自身的素质，树立终身学习的理念，否则随时都有被淘汰的危机。绍兴县是全省首批教育强县，基础教育走在全省全国前列，但在农村职业技能培训，农村教育体系建设方面还是一条“短腿”。而通过农村人力资源的持续、深入开发，可以进一步提高全县农民的科技、文化、道德等各方面素质，促进农村终身教育体系的架构，加快知识型农民的成长。

二、当前我县农村人力资源开发存在的问题1．农村劳动力转移仍存在较多制约因素。劳动力转移是农村经济发展的必然要求，是提高农民收入，实现全面小康的重要途径，也是加快农村人力资源开发的必要前提。尽管我县经济较为发达，近年来，已吸纳了大量农民就业，但受主客观诸多因素影响，仍有相当数量的劳动力闲置在农村。一是受自身素质的制约。统计资料表明，全县农村劳动力中，高中学历以上的为6.56万人，占10.7%；初中学历22.52万人，占36.5%；小学以下的32.08万元，占52％。女性小学以下文化程度比男性多出6.4个百分点，大量青壮年农民没有接受过正规职业技术教育或培训。由于其知识化程度不高，技能缺乏，导致接受信息慢，适应能力差，从业范围狭小，只能从事简单的体力劳力。二是受城乡二元结构壁垒的制约。虽然我县已打破了城乡就业“户籍壁垒”，取消了种种不合理收费，初步建立了城乡一体化的社会保障制度，但根深蒂固的城乡不平等仍阻挠着农民向城镇转移，大量剩余劳动力以隐性失业的形式散布在农村，特别是失土农民既失去了土地，也没有工作岗位，又不能享受城镇下岗失业人员待遇，农村劳动力要享受城镇待遇，还有很长一段路要走。三是受外来劳动力冲击的制约。目前，我县经登记在册的外来工就业14万人，预计未来五年，我县将新增外来劳动力3万人，外来工与本地农民相比，更能吃苦耐劳，且工资报酬不高。在同等条件下，企业更乐意招收外来工，造成没有一定技能的本地农民很难找到工作。与此同时，我县农村新增劳力市场每年以5％的速度增长。大量廉价的外来工涌入我县，给本已相对过剩的劳动力供给更是雪上加霜。2．农村技能培训现状不容乐观。我县积极开展实用技术培训，虽取得了一定成绩，目前全县技术工人仅为29192人，其中初级工19204人，中级工9256人，高级工406人，技师320人，高级技师6人。出现这样的情况，主要原因有三方面：一是培训主体分散化。技能培训资源比较分散，政出多门。据调查，涉及劳动技能培训考核，并具有发证资格的部门有七个，全县18所成人学校，156名教师，布局散，规模小，设施差，资源实际利用率也不高。二是培训机制利益化。一些培训机构办学思想不端正，着眼于部门利益。由于实行考教一体化，培训机构实际上就是考核机构、发证机构，致使培训质量难以保证。三是培训内容僵化。教学业务不能满足市场需求，偏重于企业职工“点菜吃饭”，当家的常用培训项目就这么几个，常年不换。培训形式

资源开发作为富民强县的首要任务来抓。一是建立职业技能“培训券”制度，将企业职工教育经费，用教育形式发给职工，每个职工根据岗位工程特点定期参加相应的职业培训；政府在土地征用补偿金中提取部分资金，用培训券形式对失地农民进行实用型职业技能培训；学校与培训机构提供“菜单式”实用技术培训项目，让农民自己“点菜”培训，包教包会，直至学会。二是加大投入力度。加大第一资源的战略性投资，县财政要安排专项资金，以奖代补，促进人力资源开发。对第一次参加培训的农民，培训经费由政府“买单”。对低保对象、农村困难群众等弱势群体，则不计培训次数，一律由政府出资。三是扶持失地农民自主创业。政府对失地农民自主创业参照下岗职工进行政策扶持，失地农民兴办工商企业允许注册资金分步到位，并适当减免相关税费，政府可设立失地农民自主创业成就奖。四是加大技工队伍培育力度。组织开展优秀技工评选活动，将优秀高级技工列入县拔尖人才予以培养，营造全社会尊重技术工人的氛围。五是列入对镇、街、部门的岗位责任制，严格考核。(企业出订单 学校出菜单 政府来买单)

对绍兴县农村人力资源开发的几点思考(第3页)一文由www.feisuxs搜集整理，版权归作者所有,转载请注明出处!

**第五篇：对我国农村人力资源开发的若干思考**

龙源期刊网 http://.cn

对我国农村人力资源开发的若干思考

作者：刘世刚

来源：《科技创新导报》2024年第34期

摘 要：我国农村人力资源丰富，但整体素质偏低，这制约着农村经济发展和新农村建设。该文在概述当前我国人力资源开发现状的基础上，深入探讨了其中存在的问题及其成因，提出了提升我国农村人力资源开发水平的对策。

关键词：农村 人力资源开发 农业经济 农民素质

中图分类号：F24 文献标识码：A 文章编号：1674-098X（2024）12（a）-00-01

农村人力资源是指农村范围内，经过一段时间教育之后，能够将体能和智能发挥出来，进行生产和服务的适龄人口总体所具有的劳动能力的总和。农村人力资源开发是指针对农村人力资源的特征，有计划、有目的地通过各种教育、培训等措施提高劳动者的素质和技能，并优化配置，使农村人力资源在数量、质量和结构上趋于合理化，为农村社会经济发展提供人力和智力支撑的过程。我国农村人力资源开发现状

1.1 农村人力资源数量减少，但总量依然庞大

近年来，随着经济社会的快速发展，促进了城市化进程的加快，城市范围不断拓展，农村人口大量转变为城镇人口；工业化的发展，不断加大农村劳动力转移的力度，一些农民基本上成为终身打工族，已经成为准市民，因而农村劳动力大量减少。尽管农村人口在总人口中所占的比重逐年下降，但总体而言，农村人口的数量依然庞大。据统计，我国2024—2024年每年的农村人口数量都保持着7亿人以上，虽然我国农村人力资源在逐渐减少，但农村潜在的人力资源丰富。

1.2 农村人力资源整体素质偏低

我国农村劳动力素质低主要表现在：第一，文化素质偏低。据有关统计资料显示，截止到2024年，在4.6亿农村劳动力中，文盲半文盲有1亿人，平均受教育年限不足7年，初中及以下文化程度的仍为多数，高中及以上文化程度的只占12%。农村劳动力文化水平偏低的现实，严重制约着农村劳动力各方面能力的提升。第二，经营管理素质偏低。我国传统封建小农意识还占据着农民的思想，加上长期计划经济产生的“等”、“靠”思想的影响，农民还习惯依赖政府，缺乏自主的经营管理意识，缺乏市场意识，缺乏风险意识。第三，科技素质偏低。由于农民文化素质偏低，造成农民接受农业科技的能力较弱，加上我国对农民的职业培训重视不够，导致农民职业技术水平处在较低的水平上。出现了当了一辈子农民，在现代科技条件下不会种地的尴尬局面。

1.3 农村人力资源结构不平衡

受人口控制政策和劳动力转移的影响，农村劳动适龄人口结构呈现新的特点：第一，中老年比重较高。受30多年的人口控制政策影响，农村人口在不断减少，随着市场经济的发展，一些青壮年劳动力大都外出打工，有些人已经脱离农村，已经成为准市民。而在农村的劳动人口中，年龄偏大，中老年比重很高。第二，女性比重上升。在目前农村适龄人口中，虽然是男性多于女性，但女性的增长速度快于男性，特别是中青年人（20—39岁）中，男性人口比女性少。这是由于这部分人口中，男性青年大多外出务工经商，而女性因为婚育，外出的大多数要返回原籍结婚生育，使得性别比下降。我国农村人力资源开发存在的问题

2.1 农村教育落后

教育是人力资本形成的关键要素。长期以来，我国经济发展向城市倾斜，也导致教育资源城乡之间的巨大差异。农村学校教学条件非常落后，教学仪器缺乏，教师待遇低，这导致农村教育大大落后于城市。在农村教育中，作为义务教育的基础教育受到空前的重视，而与农村人力资源水平密切相关的职业教育，却往往被人忽视，一些边远农村职业教育根本就是空白。由于农村劳动者技能形成的根本途径被斩断，农村人力资源素质低就见怪不怪了。

2.2 农村人力资源社会保障不完善

社会保障对人力资源开发的作用主要在于，可以消除剩余劳动力的后顾之忧，可以持续有效地进行开发。目前我国虽然已经采取各种措施，加大了农民的养老保险、医疗保险等社会保障的力度，但农村社会保障体制还处于完善阶段，没有形成统一的社会保障体系，对农民的各种保障还是有限的，没有根本上消除其后顾之忧。这就使农民不能从根本上理性规划自己的职业发展，农村人力资源开发还不能有计划地持续地开展。这就导致我国农村人力资源开发处于生计影响之下的低水平之中。

2.3 地方政府对农村人力资源开发的重视不够

我国是一个农业大国，农村人力资源开发状况决定着我国农村建设和发展的水平。而目前地方政府对农村人力资源开发的重视不够，财政扶持力度不够。人力资源投资主要靠教育支出、科技推广费用支出、劳动力流动迁徙费用支出等，其中教育支出是人力资源的主要部分。由于我国教育投资是由县乡一级政府掌握，而现在农村乡镇多为负债运行，这样很难保证农村教育经费足额到位。这样就把教育投入的责任转移到农民身上。农民是经济的弱势群体，仅靠自身的投入无法保证其子女的教育需求，这就使农村教育处于被动境地。目前我国农村人均教育经费和教育经费占全国生产总值的比例，都低于世界平均水平。政府对农村人力资源开发重视不够，经费投入的不足，严重制约了农村人力资源素质的提升。农村人力资源开发的措施

3.1 充分发挥政府在提升农村人力资源素质方面的主导作用

地方政府既是农村人力资源开发的管理者，又是各项事务的协调者，只有发挥政府的主导作用，农村人力资源提升才能有保障。政府要树立人力资源是第一资源的观念，为培养有文化、懂技术、善经营的新型农民提供政策支持和财政投入，保证农民切实享有受教育和培训的各项权利。要制定农村人力资源提升的长期规划，使农村人力资源提升在制度上得以保证。

3.2 加强农村职业教育，提高农民素质

职业教育是提高农民素质，提升农村人力资源水平的根本保障。各级政府和教育主管部门，要改变对职业教育的歧视，基础教育和职业教育要“两手抓，两手都要硬”，从根本上认识到兴办好职业教育是农村经济腾飞的根本保证。职业教育要根据地方经济发展需要，开展特色职业培训，培训出更多地方经济发展需要的人才。

3.3 不断完善农村社会保障制度

目前，我国社会保障制度虽然在全国已经铺开，但该项工作刚刚起步，还有很多问题需要解决和完善，特别是城乡之间的巨大差异需要不断缩小。因此，要进一步加大农村社会保障的扶持力度，逐步探索建构和完善适合农村实际，多元主体参与的养老保险和医疗保险制度，形成符合我国农村实际的农村人力资源保障体系。政府要加大农村社会保障的政策支持和资金扶持力度，通过完善农村社会保障制度，使我国农村人力资源开发进入理性、持续发展的轨道。参考文献

[1] 吴春华，温志强.人力资源开发与管理[M].北京：北京理工大学出版社，2024：3-5.[2] 弓玉彬.农村人力资源开发中的主要难题与对策[J].安徽农业科学，2024（4）：2446-2448.[3] 杜威漩.农业可持续发展视角下的农村人力资源优化配置政策选择[J].石家庄经济学院学报，2024（1）：101-104.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！