# 农村基层人才现状调查与对策思考

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2025-05-02

*第一篇：农村基层人才现状调查与对策思考文章标题：农村基层人才现状调查与对策思考国以才立，政以才治，业以才兴。建设社会主义新农村，离不开大批高素质、有专长的农村基层人才。近年来，我市农村基层人才数量不断增长，技术水平不断提升，为促进农村经济...*

**第一篇：农村基层人才现状调查与对策思考**

文章标题：农村基层人才现状调查与对策思考

国以才立，政以才治，业以才兴。建设社会主义新农村，离不开大批高素质、有专长的农村基层人才。近年来，我市农村基层人才数量不断增长，技术水平不断提升，为促进农村经济发展和社会进步提供了有力的人才保证和智力支持。对照社会主义新农村建设的要求，就农村基层人才的有关情况进行了调研。

一、全市农村基层人才现状

（一）人才总量及结构分布全市农村基层人才共有52936人，其中党政人才984人，占1.8，乡镇事业管理及技术人才716人，占18.4，企业管理及技术人才8924人，占16.9，农村各类实用人才33312人，占62.9。分析各类人才现状，有以下特点：

1、党政人才年龄、知识结构日趋合理。30岁以下占23.6，31-40岁占44.7，大专以上学历占39.7，表明干部队伍在年轻化、知识化方面取得了可喜的成果（见表一）。

2、乡镇事业单位管理和专业技术人员学历层次不断提高。在9288人中，中专学历占42.7，大专学历占29.2，本科及研究生学历占6.87，中专以上学历占78.77，表明事业干部队伍专业化、正规化建设取得了良好成效（见表一）。农村基层人才学历构成情况统计表（表一）总数初中及以下高中中专大专本科研究生党政人才98459330784乡镇事业管理和专业技术人员\*\*\*86297农村实用人33312\*\*\*828企业人才\*\*\*76727合计52936\*\*\*\*\*\*、农村实用人才总数提升。农村实用人才是指具有一技之长的农民。据统计农村实用人才占农村基层人才总数的62.9，同时适应市场发展的要求，进一步分化为生产型、经营型、能工巧匠型及其他实用型人才，并有了深入发展，表现为门类齐全、适应市场能力强、自我发展潜力大（见表二）。农村实用人才构成分布表（表二）生产能手经营能手能工巧匠其他实用型数量\*\*\*152047比例41.0023.4029.466.144、企业人才中以非公有制经济组织人才居多。截至目前，全市企业人才共有8924人，其中非公有制企业人才7792人，占87.3，表明非公有制企业人才吸引力强，增长迅速，活力强。同时企业人才中专业技术人员为6379人，占总数的71.5，人员构成较为合理。

（二）农村基层人才工作的主要做法

1、强化领导。按照党管人才原则，市委成立了由分管领导任组长的人才工作领导小组，每年定期召开两

次会议，专题研究部署农村实用人才队伍建设工作。制定并实施了《2024—2024年农村实用人才队伍建设规划》，将农村基层人才队伍建设纳入制度化、规范化的管理轨道。每年四月份开展“人才工作宣传月”活动，营造了“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围。

2、注重培训。坚持以提升能力为重点，以实用知识为内容，区分不同对象，开展了有针对性地培训活动。在党政机关干部中，深入开展了公务员法、行政管理、法律、计算机、普通话和外语等知识的培训，进一步提升了党政干部的依法行政能力和廉洁勤政意识；在事业

单位专业技术人员中开展了业务知识培训和学历达标活动，提高了各类人才的专业技术水平；在农村实用人才中，结合不同主导产业特点，开展了农业实用技术培训，培训“田间秀才”、“创业能人”、“产业工人”等，提升了农民群众致富、帮富的能力。

3、健全机制。本着“人尽其才，才尽其用”的理念，着力把人才资源转化为生产力优势。一是完善用人制度，在党政机关中实行凡进必考制度，严把公务员入口关，切实保证公务员素质；在事业单位中推行考录制和人员聘用制，建立起了市场导向、政府调控、专业人才与用人单位双向选择的用人机制。积极推行人才“柔性”流动机制，大力吸引外地高层次人才来章丘创业。二是改革人才管理制度，建立有效的人才激励机制，在教育、卫生系统中推行专业技术职务评聘分离，改革人才收入分配制度，在医院试行绩效工资制，在企业试行经营管理者年薪制等。三是完善人才选用制度。扩大农村实用人才的范围和覆盖面，坚持把掌握科学技术、熟悉市场经济、适应现代农业发展需要的人才选拔到村两委班子中，努力提高农村实用人才的帮富、致富能力。

二、存在的问题及原因分析农村基层人才总量不足。

1、全市农村人才总数为52936人，仅占全市总人口的5.29，达不到全国、全省的平均水平，与全国百强县（市）的地位不相称。同时党政人才数较编制数还存有空缺，特别是公务员，虽经几次考录，乡镇仍有很大的缺口，年轻公务员数量偏少。

2、人才分布不均匀。从行业来看，乡镇事业单位中92.09的专业技术人员集中在教育、卫生行业，农、林、水等部门专业技术人才仅占7.91；从学历来看，高学历人才多集中在乡镇事业单位和党政人

才中，而在生产一线的企业和农村实用人才中多数学历较低。大专以上专业技术人员中93.8的人才分布于教育、卫生，6.2的人才分布于农、林、水等部门（见表三）；从结构来看，农村实用人才中生产型、能工巧匠型人才占70.46，而经营型人才，特别是农村经纪人仅为6.14，与农村经济结构调整和经济转型对人才的需求存在一定的差距。全市乡镇事业人员

情况统计表（表三）小计比例研究生本科专科中专高中教育632368.\*\*\*502卫生223024.0\*\*\*5357农、林、牧、渔、水利等2182.35132914333文化、体育、计生等1421.534337827其他公益、社会组织3754.032610218760合计\*\*\*39651979比例1000.076.7729.1642.6921.313、人才素质有待于进一步提高。乡镇企业中大专以上学历人数仅占总人数的28.3，中专及以下人数达71.7，乡镇企业专业技术人员中高中级职称人数仅为总数的13.3，初级及以下职称人数达86.7。农村实用人才中，中专以上学历人数仅为总数的14.5，高达85.5的人员属于高中或初中学历。近三年来受过培训的人才仅占总数的24，高达76的人才属自学或师承。历低、职称低、素质低是企业和农村实用人才中存在的突出问题。

4、农村基层人才特别是农村实用人才培养、管理的环境和机制还有待进一步完善。一是农村实用人才的培养缺乏系统、规范和计划，往往是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，真正靠系统培养成长起来的人才不多。二是缺乏科学的管理。农村实用人才往往是以家族模式运作，各自为战，谈不上科学管理和有效激励。政府对实用人才的管理仅限于宏观层面，提要求多，指导多，而服务相对少，还没有形成一套具体的、操作性强的管理服务模式。三是农村人才市场发育不成熟，主体不到位，市场在人才资源配置中的基础性作用不明显，企业经营管理人才和实用人才存在不足和浪费并存的现象。出现上述问题的原因分析：客观原因：一是缺乏人才集聚、发展的载体。许多农村基层人才往往属家庭式运作，相互间信息沟通交流少，缺乏统一整合、集聚、发展的平台，人才成长缓慢。部分乡镇虽有行业协会等组织，但往往只重经济效益，忽视先进技术的应用推广，对人才成长的推动作用不明显。二是农村条件差，难以留住人才。农村工作环境较为艰苦，许多分配到乡镇的教育、卫生、农技等大中专毕业生，工作不了几年，面对城镇地区工资收入高、工作和生活条件优越等各种诱惑力，往往想方设法回到县城，使得农村基层人才大量流失。同时农村人才发展的空间和舞台有限，在很大程度上限制了人才作用的发挥，人才的价值得不到体现也成为导致农村人才流失的一个客观原因。主观原因：一是对人才的重视程度仍然不够。部分部门和单位对人才工作说起来很重视，实际工作中以济利益为重，许多人才处于闲置或无用武之地的境地；部分单位往往只盯在高精尖人才或引进人才上，忽视了本部门、本单位实用人才的培养和使用；部分单位对人

才工作投入不足，各项措施落实不到位，缺乏尊重、关心、爱护、帮助农村人才成长、发展的良好氛围，对农村人才自身遇到的困难和问题不能够很好地帮助解决。二是缺乏有效的管理机制。大部分农村实用人才缺乏必要的协调和管理，信息沟通少，技术水平提高慢，缺乏科学指导和有效激励机制；有些主管部门和行业协会对农村现有人才的培训缺乏针对性、实用性，与使用脱钩，培训的实效性低，针对性不强；部分单位管理僵化，工作中“论资排辈”，死气沉沉，缺乏必要的激励机制，影响了人才积极性的发挥，导致了人才的浪费和流失。三是农村基层人才自身因素。有些农村基层人才“官本位”思想严重，技术提高到一定程度后，则想方设法“走政道”、“弃技从政”、从而造成人才的短缺、错位和浪费、流失；有些农村基层人才自我评价过高，相互比较中只看待遇不看贡献，消极怠工，不思进取；有些农村基层人才存在保守思想，安于现状，小成即满，不求进取。

三、解决对策

（一）健全农村人才管理机制，形成工作合力。强化农村人才队伍建设的关键在管理。市、乡、村三级党组织在农村人才队伍建设上，必牢固树立“人才资源是第一资源”和“党管人才”的观念，切实担负起农村人才队伍建设和管理的重任，真正把农村人才队伍建设纳入到党组的工作规划中来。要针对农村人才布局分散、层次不均等特点，切实建立健全市（县）、乡、村三级管理体系。市（县）一级要形成市委集中领导，组织部门牵头抓总，人事、财政、劳动、教育、卫生、农业等职能部门各司其职的管理模式，形成工作合力。乡村两级党组织也要成立相应的领导机构，负责农村人才队伍建设的日常管理和服务，加强指导和协调。同时要建立农村人才信息库，实行动态跟踪管理和服务，切实

帮助农村人才解决生产生活上的实际困难，促进农村人才工作健康发展。

（二）完善农村人才教育机制，提高整体素质。要针对农村人才综合素质低的特点，着力加强对农村人才的教育和培养，将农村人才的教育培训纳入到整个农村党员干部整体培训规划之中。突出能力建设这个核心，抓好农村人才的教育培训。一是集中培训，依靠专业辅导提高素质。要充分发挥党校、职业学校、乡村农民学校以及农村现代远程教育站点的主阵地、主渠道作用，定期组织农村各类人才集中培训，进行政策、实用科技知识的理论辅导，提高素养。二是开阔视野，依靠交流合作提高素质。一方面要有目的、有计划、有针对性地选派一批优秀的、有发展潜力的农村人才走出家门，到大专院校、科研院所学习深造，到经济发达地区参观学习，启迪思维，开阔视野，促使他们由运用一般简单技术向掌握高新技术过渡，加快知识更新步伐。另一方面，加大引智工作力度，通过引进外国智力或外地市专家，加强区域间的技术交流与合作，学习他人的先进技术和成功做法，达到取长补短，促进提高的效果。三是基地示范，依靠典型引导提高素质。在管理好现有人才示范基地的前提下，要积极鼓励、支持乡村干部和农业技术人员分流领办、创办各类科技示范基地，形成样板，做给农村人才看，带着农村人才干，从而增强农村人才的实际操作技能。

（三）强化农村人才扶持机制，优化发展环境。一是强化政策支持。对农村人才开发的科技含量高、经济效益好的科研生产项目，采取倾斜政策，重点扶持，为农村人才的发展解决后顾之忧。二是强化技术扶持。要结合开展科技下乡活动，组织各类专家上门服务，深入田间地头进行巡回辅导，传播新技术、新知识，加强实践指导。同时，要充分发挥高级农业专家、科技人才的技术优势，组织全县专家和科技人才与农村人才开展“一帮一”活动，这样不仅能及时帮助农村人才解决在生产、经营中的技术难题，又能为专家、科技人才提供实践场所，实现优势互补。三是强化资金支持。对进行特色农业开发、有较大发展潜力的项目，积极争取银行、信用社等金融部门的支持，使农业小额贷款向农村人才

倾斜，给予资金扶持。同时，设立农村人才发展基金，每年由财政预算安排适当资金，重点用于农村实用人才培训和管理。乡镇、村级要在财力许可的范围内，引进先进的农村实用技术，按照市场经济要求调整产业结构，为农村实用人才发展提供舞台。

（四）创新农村人才激励机制，激发人才活力。在党政干部中坚持凡进必考制度，严把公务员入口关，切实保证公务员素质。建立健全干部能上能下机制，完善干部公选制、末位淘汰制、中层干部竞争上岗制等；在事业单位中继续推行人员聘用制，逐步推行专业技术职务评聘分离，改革人才收入分配制度，试行绩效工资制，在企业试行经营管理者年薪制等。在农村实用人才中开展树立“农村人才典型”和“优秀农村才”创评等活动，大力宣传报道农村人才典型和优秀人才的先进事迹和成功经验，扩大农村人才的影响力和示范带动作用，增强他们的荣誉感，同时给予农村人才适当的政治待遇和经济待遇。在政治上，对那些政治素质好、技术过硬、发挥作用积极的农村优秀青年人才，进行重点培养，符合条件及时吸收加入党组织，并优先选拔充实到村级干部队伍之中，促使他们由个人带头致富向带领群众致富转变。在经济上，对那些在示范带动、科技创新等方面有突出作为的农村人才给予一定的物质奖励，从而激发

他们的创业激情。

（五）优化农村人才配置机制，实现均衡发展。针对农村教育、卫生等发展不均衡的现象，从教育和卫生及农机、畜牧兽医、水利、林业等部门选派一批年纪轻、层次高的人才到偏远山区或基层对口部门工作，同时在政治和经济上给予重点倾斜，使他们安心工作。对山区乡镇的党政领导人才要多关心、多关注，加大交流和提拔重用力度，使他们在政治上有奔头、工作上有劲头、思想上有想头。

《农村基层人才现状调查与对策思考》来源于feisuxs，欢迎阅读农村基层人才现状调查与对策思考。

**第二篇：农村基层人才现状调查与对策思考**

文章标题：农村基层人才现状调查与对策思考

国以才立，政以才治，业以才兴。建设社会主义新农村，离不开大批高素质、有专长的农村基层人才。近年来，我市农村基层人才数量不断增长，技术水平不断提升，为促进农村经济发展和社会进步提供了有力的人才保证和智力支持。对照社会主义新农村建设的要求，就农村基层人才的有关情况进行了调研。

一、全市农村基层人才现状

（一）人才总量及结构分布全市农村基层人才共有52936人，其中党政人才984人，占1.8，乡镇事业管理及技术人才716人，占18.4，企业管理及技术人才8924人，占16.9，农村各类实用人才33312人，占62.9。分析各类人才现状，有以下特点：

1、党政人才年龄、知识结构日趋合理。30岁以下占23.6，31-40岁占44.7，大专以上学历占39.7，表明干部队伍在年轻化、知识化方面取得了可喜的成果（见表一）。

2、乡镇事业单位管理和专业技术人员学历层次不断提高。在9288人中，中专学历占42.7，大专学历占29.2，本科及研究生学历占6.87，中专以上学历占78.77，表明事业干部队伍专业化、正规化建设取得了良好成效（见表一）。农村基层人才学历构成情况统计表（表一）总数初中及以下高中中专大专本科研究生党政人才98459330784乡镇事业管理和专业技术人员\*\*\*86297农村实用人33312\*\*\*828企业人才\*\*\*76727合计52936\*\*\*\*\*\*、农村实用人才总数提升。农村实用人才是指具有一技之长的农民。据统计农村实用人才占农村基层人才总数的62.9，同时适应市场发展的要求，进一步分化为生产型、经营型、能工巧匠型及其他实用型人才，并有了深入发展，表现为门类齐全、适应市场能力强、自我发展潜力大（见表二）。农村实用人才构成分布表（表二）生产能手经营能手能工巧匠其他实用型数量\*\*\*152047比例41.0023.4029.466.144、企业人才中以非公有制经济组织人才居多。截至目前，全市企业人才共有8924人，其中非公有制企业人才7792人，占87.3，表明非公有制企业人才吸引力强，增长迅速，活力强。同时企业人才中专业技术人员为6379人，占总数的71.5，人员构成较为合理。

（二）农村基层人才的主要做法

1、强化领导。按照党管人才原则，市委成立了由分管领导任组长的人才领导小组，每年定期召开两

次会议，专题研究部署农村实用人才队伍建设。制定并实施了《2024—2024年农村实用人才队伍建设规划》，将农村基层人才队伍建设纳入制度化、规范化的管理轨道。每年四月份开展“人才宣传月”活动，营造了“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围。

2、注重培训。坚持以提升能力为重点，以实用知识为内容，区分不同对象，开展了有针对性地培训活动。在党政机关干部中，深入开展了公务员法、行政管理、法律、计算机、普通话和外语等知识的培训，进一步提升了党政干部的依法行政能力和廉洁勤政意识；在事业

单位专业技术人员中开展了业务知识培训和学历达标活动，提高了各类人才的专业技术水平；在农村实用人才中，结合不同主导产业特点，开展了农业实用技术培训，培训“田间秀才”、“创业能人”、“产业工人”等，提升了农民群众致富、帮富的能力。

3、健全机制。本着“人尽其才，才尽其用”的理念，着力把人才资源转化为生产力优势。一是完善用人制度，在党政机关中实行凡进必考制度，严把公务员入口关，切实保证公务员素质；在事业单位中推行考录制和人员聘用制，建立起了市场导向、政府调控、专业人才与用人单位双向选择的用人机制。积极推行人才“柔性”流动机制，大力吸引外地高层次人才来章丘创业。二是改革人才管理制度，建立有效的人才激励机制，在教育、卫生系统中推行专业技术职务评聘分离，改革人才收入分配制度，在医院试行绩效工资制，在企业试行经营管理者年薪制等。三是完善人才选用制度。扩大农村实用人才的范围和覆盖面，坚持把掌握科学技术、熟悉市场经济、适应现代农业发展需要的人才选拔到村两委班子中，努力提高农村实用人才的帮富、致富能力。

二、存在的问题及原因分析农村基层人才总量不足。

1、全市农村人才总数为52936人，仅占全市总人口的5.29，达不到全国、全省的平均水平，与全国百强县（市）的地位不相称。同时党政人才数较编制数还存有空缺，特别是公务员，虽经几次考录，乡镇仍有很大的缺口，年轻公务员数量偏少。

2、人才分布不均匀。从行业来看，乡镇事业单位中92.09的专业技术人员集中在教育、卫生行业，农、林、水等部门专业技术人才仅占7.91；从学历来看，高学历人才多集中在乡镇事业单位和党政

人才中，而在生产一线的企业和农村实用人才中多数学历较低。大专以上专业技术人员中93.8的人才分布于教育、卫生，6.2的人才分布于农、林、水等部门（见表三）；从结构来看，农村实用人才中生产型、能工巧匠型人才占70.46，而经营型人才，特别是农村经纪人仅为6.14，与农村经济结构调整和经济转型对人才的需求存在一定的差距。全市乡镇事业人员情况统计表（表三）小计比例研究生本科专科中专高中教育632368.\*\*\*502卫生223024.0\*\*\*5357农、林、牧、渔、水利等2182.35132914333文化、体育、计生等1421.534337827其他公益、社会组织3754.032治理发愣功218760合计\*\*\*39651979比例1000.076.7729.1642.6921.313、人才素质有待于进一步提高。乡镇企业中大专以上学历人数仅占总人数的28.3，中专及以下人数达71.7，乡镇企业专业技术人员中高中级职称人数仅为总数的13.3，初级及以下职称人数达86.7。农村实用人才中，中专以上学历人数仅为总数的14.5，高达85.5的人员属于高中或初中学历。近三年来受过培训的人才仅占总数的24，高达76的人才属自学或师承。历低、职称低、素质低是企业和农村实用人才中存在的突出问题。

4、农村基层人才特别是农村实用人才培养、管理的环境和机制还有待进一步完善。一是农村实用人才的培养缺乏系统、规范和计划，往往是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，真正靠系统培养成长起来的人才不多。二是缺乏科学的管理。农村实用人才往往是以家族模式运作，各自为战，谈不上科学管理和有效激励。政府对实用人才的管理仅限于宏观层面，提要求多，指导多，而服务相对少，还没有形成一套具体的、操作性强的管理服务模式。三是农村人才市场发育不成熟，主体不到位，市场在人才资源配置中的基础性作用不明显，企业经营管理人才和实用人才存在不足和浪费并存的现象。出现上述问题的原因分析：客观原因：一是缺乏人才集聚、发展的载体。许多农村基层人才往往属家庭式运作，相互间信息沟通交流少，缺乏统一整合、集聚、发展的平台，人才成长缓慢。部分乡镇虽有行业协会等组织，但往往只重经济效益，忽视先进技术的应用推广，对人才成长的推动作用不明显。二是农村条件差，难以留住人才。农村环境较为艰苦，许多分配到乡镇的教育、卫生、农技等大中专毕业生，不了几年，面对城镇地区工资收入高、和生活条件优越等各种诱惑力，往往想方设法回到县城，使得农村基层人才大量流失。同时农村人才发展的空间和舞台有限，在很大程度上限制了人才作用的发挥，人才的价值得不到体现也成为导致农村人才流失的一个客观原因。主观原因：一是对人才的重视程度仍然不够。部分部门和单位对人才说起来很重视，实际中以济利益为重，许多人才处于闲置或无用武之地的境地；部分单位往往只盯在高精尖人才或引进人才上，忽视了本部门、本单位实用人才的培养和使用；部分单位对人

才投入不足，各项措施落实不到位，缺乏尊重、关心、爱护、帮助农村人才成长、发展的良好氛围，对农村人才自身遇到的困难和问题不能够很好地帮助解决。二是缺乏有效的管理机制。大部分农村实用人才缺乏必要的协调和管理，信息沟通少，技术水平提高慢，缺乏科学指导和有效激励机制；有些主管部门和行业协会对农村现有人才的培训缺乏针对性、实用性，与使用脱钩，培训的实效性低，针对性不强；部分单位管理僵化，中“论资排辈”，死气沉沉，缺乏必要的激励机制，影响了人才积极性的发挥，导致了人才的浪费和流失。三是农村基层人才自身因素。有些农村基层人才“官本位”思想严重，技术提高到一定程度后，则想方设法“走政道”、“弃技从政”、从而造成人才的短缺、错位和浪费、流失；有些农村基层人才自我评价过高，相互比较中只看待遇不看贡献，消极怠工，不思进取；有些农村基层人才存在保守思想，安于现状，小成即满，不求进取。

三、解决对策

（一）健全农村人才管理机制，形成合力。强化农村人才队伍建设的关键在管理。市、乡、村三级党组织在农村人才队伍建设上，必牢固树立“人才资源是第一资源”和“党管人才”的观念，切实担负起农村人才队伍建设和管理的重任，真正把农村人才队伍建设纳入到党组的规划中来。要针对农村人才布局分散、层次不均等特点，切实建立健全市（县）、乡、村三级管理体系。市（县）一级要形成市委集中领导，组织部门牵头抓总，人事、财政、劳动、教育、卫生、农业等职能部门各司其职的管理模式，形成合力。乡村两级党组织也要成立相应的领导机构，负责农村人才队伍建设的日常管理和服务，加强指导和协调。同时要建立农村人才信息库，实行动态跟踪管理和服务，切实

帮助农村人才解决生产生活上的实际困难，促进农村人才健康发展。

（二）完善农村人才教育机制，提高整体素质。要针对农村人才综合素质低的特点，着力加强对农村人才的教育和培养，将农村人才的教育培训纳入到整个农村党员干部整体培训规划之中。突出能力建设这个核心，抓好农村人才的教育培训。一是集中培训，依靠专业辅导提高素质。要充分发挥党校、职业学校、乡村农民学校以及农村现代远程教育站点的主阵地、主渠道作用，定期组织农村各类人才集中培训，进行政策、实用科技知识的理论辅导，提高素养。二是开阔视野，依靠交流合作提高素质。一方面要有目的、有计划、有针对性地选派一批优秀的、有发展潜力的农村人才走出家门，到大专院校、科研院所学习深造，到经济发达地区参观学习，启迪思维，开阔视野，促使他们由运用一般简单技术向掌握高新技术过渡，加快知识更新步伐。另一方面，加大引智力度，通过引进外国智力或外地市专家，加强区域间的技术交流与合作，学习他人的先进技术和成功做法，达到取长补短，促进提高的效果。三是基地示范，依靠典型引导提高素质。在管理好现有人才示范基地的前提下，要积极鼓励、支持乡村干部和农业技术人员分流领办、创办各类科技示范基地，形成样板，做给农村人才看，带着农村人才干，从而增强农村人才的实际操作技能。

（三）强化农村人才扶持机制，优化发展环境。一是强化政策支持。对农村人才开发的科技含量高、经济效益好的科研生产项目，采取倾斜政策，重点扶持，为农村人才的发展解决后顾之忧。二是强化技术扶持。要结合开展科技下乡活动，组织各类专家上门服务，深入田间地头进行巡回辅导，传播新技术、新知识，加强实践指导。同时，要充分发挥高级农业专家、科技人才的技术优势，组织全县专家和科技人才与农村人才开展“一帮一”活动，这样不仅能及时帮助农村人才解决在生产、经营中的技术难题，又能为专家、科技人才提供实践场所，实现优势互补。三是强化资金支持。对进行特色农业开发、有较大发展潜力的项目，积极争取银行、信用社等金融部门的支持，使农业小额贷款向农村人才

倾斜，给予资金扶持。同时，设立农村人才发展基金，每年由财政预算安排适当资金，重点用于农村实用人才培训和管理。乡镇、村级要在财力许可的范围内，引进先进的农村实用技术，按照市场经济要求调整产业结构，为农村实用人才发展提供舞台。

（四）创新农村人才激励机制，激发人才活力。在党政干部中坚持凡进必考制度，严把公务员入口关，切实保证公务员素质。建立健全干部能上能下机制，完善干部公选制、末位淘汰制、中层干部竞争上岗制等；在事业单位中继续推行人员聘用制，逐步推行专业技术职务评聘分离，改革人才收入分配制度，试行绩效工资制，在企业试行经营管理者年薪制等。在农村实用人才中开展树立“农村人才典型”和“优秀农村才”创评等活动，大力宣传报道农村人才典型和优秀人才的先进事迹和成功经验，扩大农村人才的影响力和示范带动作用，增强他们的荣誉感，同时给予农村人才适当的政治待遇和经济待遇。在政治上，对那些政治素质好、技术过硬、发挥作用积极的农村优秀青年人才，进行重点培养，符合条件及时吸收加入党组织，并优先选拔充实到村级干部队伍之中，促使他们由个人带头致富向带领群众致富转变。在经济上，对那些在示范带动、科技创新等方面有突出作为的农村人才给予一定的物质奖励，从而激发

他们的创业激情。

（五）优化农村人才配置机制，实现均衡发展。针对农村教育、卫生等发展不均衡的现象，从教育和卫生及农机、畜牧兽医、水利、林业等部门选派一批年纪轻、层次高的人才到偏远山区或基层对口部门，同时在政治和经济上给予重点倾斜，使他们安心。对山区乡镇的党政领导人才要多关心、多关注，加大交流和提拔重用力度，使他们在政治上有奔头、上有劲头、思想上有想头。

《农村基层人才现状调查与对策思考》来源于网，欢迎阅读农村基层人才现状调查与对策思考。3g7

人才中，而在生产一线的企业和农村实用人才中多数学历较低。大专以上专业技术人员中93.8的人才分布于教育、卫生，6.2的人才分布于农、林、水等部门（见表三）；从结构来看，农村实用人才中生产型、能工巧匠型人才占70.46，而经营型人才，特别是农村经纪人仅为6.14，与农村经济结构调整和经济转型对人才的需求存在一定的差距。全市乡镇事业人员情况统计表（表三）小计比例研究生本科专科中专高中教育632368.\*\*\*502卫生223024.0131184771

275357农、林、牧、渔、水利等2182.35132914333文化、体育、计生等1421.534337827其他公益、社会组织3754.032治理发愣功218760合计\*\*\*39651979比例1000.076.7729.1642.6921.313、人才素质有待于进一步提高。乡镇企业中大专以上学历人数仅占总人数的28.3，中专及以下人数达71.7，乡镇企业专业技术人员中高中级职称人数仅为总数的13.3，初级及以下职称人数达86.7。农村实用人才中，中专以上学历人数仅为总数的14.5，高达85.5的人员属于高中或初中学历。近三年来受过培训的人才仅占总数的24，高达76的人才属自学或师承。历低、职称低、素质低是企业和农村实用人才中存在的突出问题。

4、农村基层人才特别是农村实用人才培养、管理的环境和机制还有待进一步完善。一是农村实用人才的培养缺乏系统、规范和计划，往往是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，真正靠系统培养成长起来的人才不多。二是缺乏科学的管理。农村实用人才往往是以家族模式运作，各自为战，谈不上科学管理和有效激励。政府对实用人才的管理仅限于宏观层面，提要求多，指导多，而服务相对少，还没有形成一套具体的、操作性强的管理服务模式。三是农村人才市场发育不成熟，主体不到位，市场在人才资源配置中的基础性作用不明显，企业经营管理人才和实用人才存在不足和浪费并存的现象。出现上述问题的原因分析：客观原因：一是缺乏人才集聚、发展的载体。许多农村基层人才往往属家庭式运作，相互间信息沟通交流少，缺乏统一整合、集聚、发展的平台，人才成长缓慢。部分乡镇虽有行业协会等组织，但往往只重经济效益，忽视先进技术的应用推广，对人才成长的推动作用不明显。二是农村条件差，难以留住人才。农村环境较为艰苦，许多分配到乡镇的教育、卫生、农技等大中专毕业生，不了几年，面对城镇地区工资收入高、和生活条件优越等各种诱惑力，往往想方设法回到县城，使得农村基层人才大量流失。同时农村人才发展的空间和舞台有限，在很大程度上限制了人才作用的发挥，人才的价值得不到体现也成为导致农村人才流失的一个客观原因。主观原因：一是对人才的重视程度仍然不够。部分部门和单位对人才说起来很重视，实际中以济利益为重，许多人才处于闲置或无用武之地的境地；部分单位往往只盯在高精尖人才或引进人才上，忽视了本部门、本单位实用人才的培养和使用；部分单位对人

才投入不足，各项措施落实不到位，缺乏尊重、关心、爱护、帮助农村人才成长、发展的良好氛围，对农村人才自身遇到的困难和问题不能够很好地帮助解决。二是缺乏有效的管理机制。大部分农村实用人才缺乏必要的协调和管理，信息沟通少，技术水平提高慢，缺乏科学指导和有效激励机制；有些主管部门和行业协会对农村现有人才的培训缺乏针对性、实用性，与使用脱钩，培训的实效性低，针对性不强；部分单位管理僵化，中“论资排辈”，死气沉沉，缺乏必要的激励机制，影响了人才积极性的发挥，导致了人才的浪费和流失。三是农村基层人才自身因素。有些农村基层人才“官本位”思想严重，技术提高到一定程度后，则想方设法“走政道”、“弃技从政”、从而造成人才的短缺、错位和浪费、流失；有些农村基层人才自我评价过高，相互比较中只看待遇不看贡献，消极怠工，不思进取；有些农村基层人才存在保守思想，安于现状，小成即满，不求进取。

三、解决对策

（一）健全农村人才管理机制，形成合力。强化农村人才队伍建设的关键在管理。市、乡、村三级党组织在农村人才队伍建设上，必牢固树立“人才资源是第一资源”和“党管人才”的观念，切实担负起农村人才队伍建设和管理的重任，真正把农村人才队伍建设纳入到党组的规划中来。要针对农村人才布局分散、层次不均等特点，切实建立健全市（县）、乡、村三级管理体系。市（县）一级要形成市委集中领导，组织部门牵头抓总，人事、财政、劳动、教育、卫生、农业等职能部门各司其职的管理模式，形成合力。乡村两级党组织也要成立相应的领导机构，负责农村人才队伍建设的日常管理和服务，加强指导和协调。同时要建立农村人才信息库，实行动态跟踪管理和服务，切实

帮助农村人才解决生产生活上的实际困难，促进农村人才健康发展。

（二）完善农村人才教育机制，提高整体素质。要针对农村人才综合素质低的特点，着力加强对农村人才的教育和培养，将农村人才的教育培训纳入到整个农村党员干部整体培训规划之中。突出能力建设这个核心，抓好农村人才的教育培训。一是集中培训，依靠专业辅导提高素质。要充分发挥党校、职业学校、乡村农民学校以及农村现代远程教育站点的主阵地、主渠道作用，定期组织农村各类人才集中培训，进行政策、实用科技知识的理论辅导，提高素养。二是开阔视野，依靠交流合作提高素质。一方面要有目的、有计划、有针对性地选派一批优秀的、有发展潜力的农村人才走出家门，到大专院校、科研院所学习深造，到经济发达地区参观学习，启迪思维，开阔视野，促使他们由运用一般简单技术向掌握高新技术过渡，加快知识更新步伐。另一方面，加大引智力度，通过引进外国智力或外地市专家，加强区域间的技术交流与合作，学习他人的先进技术和成功做法，达到取长补短，促进提高的效果。三是基地示范，依靠典型引导提高素质。在管理好现有人才示范基地的前提下，要积极鼓励、支持乡村干部和农业技术人员分流领办、创办各类科技示范基地，形成样板，做给农村人才看，带着农村人才干，从而增强农村人才的实际操作技能。

（三）强化农村人才扶持机制，优化发展环境。一是强化政策支持。对农村人才开发的科技含量高、经济效益好的科研生产项目，采取倾斜政策，重点扶持，为农村人才的发展解决后顾之忧。二是强化技术扶持。要结合开展科技下乡活动，组织各类专家上门服务，深入田间地头进行巡回辅导，传播新技术、新知识，加强实践指导。同时，要充分发挥高级农业专家、科技人才的技术优势，组织全县专家和科技人才与农村人才开展“一帮一”活动，这样不仅能及时帮助农村人才解决在生产、经营中的技术难题，又能为专家、科技人才提供实践场所，实现优势互补。三是强化资金支持。对进行特色农业开发、有较大发展潜力的项目，积极争取银行、信用社等金融部门的支持，使农业小额贷款向农村人才

倾斜，给予资金扶持。同时，设立农村人才发展基金，每年由财政预算安排适当资金，重点用于农村实用人才培训和管理。乡镇、村级要在财力许可的范围内，引进先进的农村实用技术，按照市场经济要求调整产业结构，为农村实用人才发展提供舞台。

（四）创新农村人才激励机制，激发人才活力。在党政干部中坚持凡进必考制度，严把公务员入口关，切实保证公务员素质。建立健全干部能上能下机制，完善干部公选制、末位淘汰制、中层干部竞争上岗制等；在事业单位中继续推行人员聘用制，逐步推行专业技术职务评聘分离，改革人才收入分配制度，试行绩效工资制，在企业试行经营管理者年薪制等。在农村实用人才中开展树立“农村人才典型”和“优秀农村才”创评等活动，大力宣传报道农村人才典型和优秀人才的先进事迹和成功经验，扩大农村人才的影响力和示范带动作用，增强他们的荣誉感，同时给予农村人才适当的政治待遇和经济待遇。在政治上，对那些政治素质好、技术过硬、发挥作用积极的农村优秀青年人才，进行重点培养，符合条件及时吸收加入党组织，并优先选拔充实到村级干部队伍之中，促使他们由个人带头致富向带领群众致富转变。在经济上，对那些在示范带动、科技创新等方面有突出作为的农村人才给予一定的物质奖励，从而激发

他们的创业激情。

（五）优化农村人才配置机制，实现均衡发展。针对农村教育、卫生等发展不均衡的现象，从教育和卫生及农机、畜牧兽医、水利、林业等部门选派一批年纪轻、层次高的人才到偏远山区或基层对口部门，同时在政治和经济上给予重点倾斜，使他们安心。对山区乡镇的党政领导人才要多关心、多关注，加大交流和提拔重用力度，使他们在政治上有奔头、上有劲头、思想上有想头。

《农村基层人才现状调查与对策思考(第2页)》来源于网，欢迎阅读农村基层人才现状调查与对策思考(第2页)。3g7

**第三篇：农村基层人才现状调查与对策思考**

文章标题：农村基层人才现状调查与对策思考

国以才立，政以才治，业以才兴。建设社会主义新农村，离不开大批高素质、有专长的农村基层人才。近年来，我市农村基层人才数量不断增长，技术水平不断提升，为促进农村经济发展和社会进步提供了有力的人才保证和智力支持。对照社会主义新农村建设的要求，就农村基层人才的有关情况进行了调研。

一、全市农村基层人才现状

（一）人才总量及结构分布全市农村基层人才共有52936人，其中党政人才984人，占1.8，乡镇事业管理及技术人才716人，占18.4，企业管理及技术人才8924人，占16.9，农村各类实用人才33312人，占62.9。分析各类人才现状，有以下特点：

1、党政人才年龄、知识结构日趋合理。30岁以下占23.6，31-40岁占44.7，大专以上学历占39.7，表明干部队伍在年轻化、知识化方面取得了可喜的成果（见表一）。

2、乡镇事业单位管理和专业技术人员学历层次不断提高。在9288人中，中专学历占42.7，大专学历占29.2，本科及研究生学历占6.87，中专以上学历占78.77，表明事业干部队伍专业化、正规化建设取得了良好成效（见表一）。农村基层人才学历构成情况统计表（表一）总数初中及以下高中中专大专本科研究生党政人才98459330784乡镇事业管理和专业技术人员\*\*\*86297农村实用人33312\*\*\*828企业人才\*\*\*76727合计52936\*\*\*\*\*\*、农村实用人才总数提升。农村实用人才是指具有一技之长的农民。据统计农村实用人才占农村基层人才总数的62.9，同时适应市场发展的要求，进一步分化为生产型、经营型、能工巧匠型及其他实用型人才，并有了深入发展，表现为门类齐全、适应市场能力强、自我发展潜力大（见表二）。农村实用人才构成分布表（表二）生产能手经营能手能工巧匠其他实用型数量\*\*\*152047比例41.0023.4029.466.144、企业人才中以非公有制经济组织人才居多。截至目前，全市企业人才共有8924人，其中非公有制企业人才7792人，占87.3，表明非公有制企业人才吸引力强，增长迅速，活力强。同时企业人才中专业技术人员为6379人，占总数的71.5，人员构成较为合理。

（二）农村基层人才工作的主要做法

1、强化领导。按照党管人才原则，市委成立了由分管领导任组长的人才工作领导小组，每年定期召开两

次会议，专题研究部署农村实用人才队伍建设工作。制定并实施了《2024—2024年农村实用人才队伍建设规划》，将农村基层人才队伍建设纳入制度化、规范化的管理轨道。每年四月份开展“人才工作宣传月”活动，营造了“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围。

2、注重培训。坚持以提升能力为重点，以实用知识为内容，区分不同对象，开展了有针对性地培训活动。在党政机关干部中，深入开展了公务员法、行政管理、法律、计算机、普通话和外语等知识的培训，进一步提升了党政干部的依法行政能力和廉洁勤政意识；在事业

单位专业技术人员中开展了业务知识培训和学历达标活动，提高了各类人才的专业技术水平；在农村实用人才中，结合不同主导产业特点，开展了农业实用技术培训，培训“田间秀才”、“创业能人”、“产业工人”等，提升了农民群众致富、帮富的能力。

3、健全机制。本着“人尽其才，才尽其用”的理念，着力把人才资源转化为生产力优势。一是完善用人制度，在党政机关中实行凡进必考制度，严把公务员入口关，切实保证公务员素质；在事业单位中推行考录制和人员聘用制，建立起了市场导向、政府调控、专业人才与用人单位双向选择的用人机制。积极推行人才“柔性”流动机制，大力吸引外地高层次人才来章丘创业。二是改革人才管理制度，建立有效的人才激励机制，在教育、卫生系统中推行专业技术职务评聘分离，改革人才收入分配制度，在医院试行绩效工资制，在企业试行经营管理者年薪制等。三是完善人才选用制度。扩大农村实用人才的范围和覆盖面，坚持把掌握科学技术、熟悉市场经济、适应现代农业发展需要的人才选拔到村两委班子中，努力提高农村实用人才的帮富、致富能力。

二、存在的问题及原因分析农村基层人才总量不足。

1、全市农村人才总数为52936人，仅占全市总人口的5.29，达不到全国、全省的平均水平，与全国百强县（市）的地位不相称。同时党政人才数较编制数还存有空缺，特别是公务员，虽经几次考录，乡镇仍有很大的缺口，年轻公务员数量偏少。

2、人才分布不均匀。从行业来看，乡镇事业单位中92.09的专业技术人员集中在教育、卫生行业，农、林、水等部门专业技术人才仅占7.91；从学历来看，高学历人才多集中在乡镇事业单位和党政

**第四篇：农村基层人才现状调查与对策思考**

农村基层人才现状调查与对策思考

农村基层人才现状调查与对策思考2024-12-12 15:38:56第1文秘网第1公文网农村基层人才现状调查与对策思考农村基层人才现状调查与对策思考(2)文章标题：农村基层人才现状调查与对策思考

国以才立，政以才治，业以才兴。建设社会主义新农村，离不开大批高素质、有专长的农村基层人才。近年来，我市农村基层人才数量不断增长，技术水平不断提升，为促进农村经济发展和社会进步提供了有力的人才保证和智力支持。对照社会主义新农村建设的要求，就农村基层人才的有关情况进行了调研。

一、全市农村基层人才现状

（一）人才总量及结构分布全市农村

基层人才共有52936人，其中党政人才984人，占，乡镇事业管理及技术人才716人，占，企业管理及技术人才8924人，占，农村各类实用人才33312人，占。分析各类人才现状，有以下特点：

1、党政人才年龄、知识结构日趋合理。30岁以下占，31-40岁占，大专以上学历占，表明干部队伍在年轻化、知识化方面取得了可喜的成果（见表一）。

2、乡镇事业单位管理和专业技术人员学历层次不断提高。在9288人中，中专学历占，大专学历占，本科及研究生学历占，中专以上学历占，表明事业干部队伍专业化、正规化建设取得了良好成效（见表一）。农村基层人才学历构成情况统计表（表一）总数初中及以下高中中专大专本科研究生党政人才98459330784乡镇事业管理和专业技术人员\*\*\*297农村实用人33312\*\*\*828企业人才\*\*\*76727合计52936\*\*\*\*\*\*、农

村实用人才总数提升。农村实用人才是指具有一技之长的农民。据统计农村实用人才占农村基层人才总数的，同时适应市场发展的要求，进一步分化为生产型、经营型、能工巧匠型及其他实用型人才，并有了深入发展，表现为门类齐全、适应市场能力强、自我发展潜力大（见表二）。农村实用人才构成分布表（表二）生产能手经营能手能工巧匠其他实用型数量\*\*\*152047比例、企业人才中以非公有制经济组织人才居多。截至目前，全市企业人才共有8924人，其中非公有制企业人才7792人，占，表明非公有制企业人才吸引力强，增长迅速，活力强。同时企业人才中专业技术人员为6379人，占总数的，人员构成较为合理。

（二）农村基层人才工作的主要做法

1、强化领导。按照党管人才原则，市委成立了由分管领导任组长的人才工作领导小组，每年定期召开两 次会议，专题研究部署农村实用人才队

伍建设工作。制定并实施了《2024—2024年农村实用人才队伍建设规划》，将农村基层人才队伍建设纳入制度化、规范化的管理轨道。每年四月份开展“人才工作宣传月”活动，营造了“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造” 的良好氛围。

2、注重培训。坚持以提升能力为重点，以实用知识为内容，区分不同对象，开展了有针对性地培训活动。在党政机关干部中，深入开展了公务员法、行政管理、法律、计算机、普通话和外语等知识的培训，进一步提升了党政干部的依法行政能力和廉洁勤政意识；在事业

单位专业技术人员中开展了业务知识培训和学历达标活动，提高了各类人才的专业技术水平；在农村实用人才中，结合不同主导产业特点，开展了农业实用技术培训，培训“田间秀才”、“创业能人”、“产业工人”等，提升了农民群众致富、帮富的能力。

3、健全机制。本着“人尽其才，才尽其用”的理念，着力把人才

资源转化为生产力优势。一是完善用人制度，在党政机关中实行凡进必考制度，严把公务员入口关，切实保证公务员素质；在事业单位中推行考录制和人员聘用制，建立起了市场导向、政府调控、专业人才与用人单位双向选择的用人机制。积极推行人才“柔性”流动机制，大力吸引外地高层次人才来章丘创业。二是改革人才管理制度，建立有效的人才激励机制，在教育、卫生系统中推行专业技术职务评聘分离，改革人才收入分配制度，在医院试行绩效工资制，在企业试行经营管理者年薪制等。三是完善人才选用制度。扩大农村实用人才的范围和覆盖面，坚持把掌握科学技术、熟悉市场经济、适应现代农业发展需要的人才选拔到村两委班子中，努力提高农村实用人才的帮富、致富能力。

二、存在的问题及原因分析农村基层人才总量不足。

1、全市农村人才总数为52936人，仅占全市总人口的，达不到全国、全省的平均水平，与全国百强县（市）的地位不相称。同时党政人才数较编制数还存有空缺，特别是公务员，虽经几次考录，乡镇仍有很大的缺口，年轻公务员数量偏少。

2、人才分布不均匀。从行业来看，乡镇事业单位中的专业技术人员集中在教育、卫生行业，农、林、水等部门专业技术人才仅占；从学历来看，高学历人才多集中在乡镇事业单位和党政

农村基层人才现状调查与对策思考

**第五篇：党政领导人才队伍建设现状调查与思考**

党政领导人才队伍建设现状调查与思考

中共津市市委组织部

为加快我市“十一五”党政领导人才队伍建设，贯彻落实“人才兴市”战略，最近我们成立调查组，采取下发调查问卷、走访、召开座谈会等方法，对我市党政领导人才队伍建设现状进行了深入调查研究。在客观分析队伍建设现状、问题及原因的基础上，对我市“十一五”党政领导人才队伍建设作了一些思考。

一、我市党政领导人才队伍现状

以在党政机关或事业单位担任科级领导职务口径统计，我市现有党政领导人才349人，其中，女干部60人，少数民族12人，中共党员323人。年龄结构上，30岁以下的40人，31-35岁的52人，36-40岁的115人，41-45岁的70人，46-50岁的69人，51-54岁的3人，分别占人才总量的11.5%、14.9%、33%、20%、19.8%、0.8%；学历结构上，大学本科135人，大专170人，中专38人，高中及以下6人，分别占人才总量的38.7%、48.7%、10.9%、1.7%,其中原始本科、专科仅占各自总量的1/4和1/3；专业结构上，多数党政领导人才第一学历学的是文史哲、理工、党政管理等专业，而学经济管理、外经外贸和金融专业的仅占人才总量的15%左右，第二学历学经济类专业的也只有40%；能力表现上，驾驭市场经济、科学判断形势、应对复杂局面、依法行政、总揽全局五种能力不强者分别占人才总量的71.5%、57.1%、39.3%、47.4%、23.6%。

二、我市“十一五”党政领导人才队伍建设面临的主要问题及原因

(一)主要问题

1、结构不优。年龄结构不优，35岁以下年轻干部不到36-45岁中壮年干部的1/2，部分领导岗位出现了断层和青黄不接现象；文化知识结构不优，我市党政领导人才文化程度虽有明显提高，但62%的党政领导人才的文凭是通过成人教育取得的，基础知识不够扎实，且熟悉社会科学的偏多，熟悉经济和自然科学的偏少，知识趋同无法引起思想激荡，难以实现风险决策、科学决策。

2、能力不强。大多数党政领导人才分析和把握形势的能力不强，对市场经济规律掌握不全，想问题、作决策过于简单化，在驾驭快速发展的经济工作时显得力不从心，在复杂局面面前无所适从，特别是对群体性、突发性问题的处理既不善于做群众思想政治工作，又缺乏行之有效的解决办法，少数领导干部专业知识不精但主观性较强不能正确贯彻民主集中制原则，用长官意志掩盖不同声音，履行职责不能较好地做到依法行政。

3、储量不足。从现有党政领导人才队伍看，素质高、能力强且能担当重任的不多；从党政领导人才后备队伍看，受编制、身份、地域、经济等因素制约，后备干部储量明显不足。目前，我市30岁以下、具有广义干部身份和大专以上文化的后备干部约100人左右。近年来我市面向社会和高校应届大学毕业生招录的国家公务员大部分处于成长期，且人数有限，加之我市企事业单位人才蕴涵量较少，通过面向社会公开选拔领导干部亦难以改变我市党政领导人才来源比较单一，可供选择余地不多的状况。

4、意志不坚。我市党政领导人才主要出生在五六十年代后，普遍缺乏严格的党内生活锻炼和艰苦环境磨练，党性修养不够过硬，意志毅力不够坚强。部分干部敬业奉献精神不强，把事业当作谋生方式，过分看重待遇享受，顺境中尚能开展工作，取得成绩，逆境中往往缺乏自信和坚韧。

（二）主要原因

1、思想观念滞后。人才标准僵化、单一，存在着片面化和极端化倾向。片面强调文凭而不看实际水平，把高文凭与高层次人才等同起来，造成了有些党政领导干部想法设法通过各种手段甚至权力捞取所谓高文凭、高学历，而并非因需所学，从而给“假人才”以可乘之机。在用人理念上，缺乏时代感、紧迫感。论资排辈、迁就照顾、求全责备的观念，封闭式神秘化的“伯乐相马”的观念，干部“下”就是处罚、犯错误的观念，还有一定的市场，真正符合“三个代表”要求的开放的人才观还没有建立起来。

2、党政领导人才流动不通畅。由于地域、部门、行业在收入分配和发展基础方面的差异，造成了干部交流在心理上不平衡、待遇上不平等、竞争上不公平，加之党政领导人才更易受到社会观念的感染，导致了流动不合理、不平衡，主要表现为“五易五难”：由下向上流动易，由上向下流动难；向条件好的地方流动易，向条件差的地方流动难；“冷门”单位向“热门”单位流动易，“热门”单位向“冷门”单位流动难；企事业单位向行政部门流动易，行政部门向企事业单位流动难；锻炼流动易，回避流动难。

3、党政领导人才配置不科学。一是过分强调专业知识，把不适宜从事行政管理，缺乏组织协调能力的专业技术人员选拔到领导岗位，使之勉难而为，既不能很好地发挥其专业特长，又不能较好地履行岗位职责。二是过分强调协调管理能力，对专业性强的岗位，忽视其专业技术要求，选任普通行政干部，难以妥善处理技术性行政事务，把主动权和岗位职责下移，实际上难以履行职责。三是技术性行政能力强的领导干部走上领导岗位后，因工作需要和本人特长能力，难觅替代人选，长期在同一岗位从事同一项工作，出现岗位心理疲劳现象。四是把党政人才队伍年轻化误解为青年化，强套年龄、性别、非中共党员等专门指标，在注重一个导向的同时，没有充分考虑其副作用。

4、干部人事制度还不够健全。在干部人事工作的一些具体环节上，还没有统一、明确的制度规定，如干部能上能下问题、干部实绩考核问题、用人失察失误认定标准问题等。个别制度规定缺乏严密性，在细节和操作环节上，有的还不够科学、规范，如公开选拔、竞争上岗中，如何改进考试和测评方法，甄别能考能说但不善办事的人等还缺乏好的办法。国家公务员凡进必考的规定，使一部分优秀人才难以进入党政领导人才队伍，制度性门槛较高。

5、党政领导人才培训培养提高机制不够有力。由于行政机关工作的特殊性，党政领导人才培训主要依赖党校集中培训，难免效益不高，加之个人自学缺少压力，通过理论培训来达到提高水平能力的目的难以实现。对年轻后备干部的培养也未能取得突破性成效，在机制和激励措施方面都制约了其进一步成长。

6、党政领导人才流失重引进难。受岗位、职数等限制，部分党政领导人才对提拔重用无望，加之我市经济收入偏低，区位劣势明显，去意强烈。机构改革以来，我市有近30名党政领导人才通过公选、进修深造、辞职等途径流向外地。2024年我市拿出三个科级领导职位面向社会公选，在宣传发动上费尽心思，结果仍有一个职位无人问津，一个职位降格以求，就是开考的两个职位竞争也并不激烈，引才日趋艰难。

三、加快我市“十一五”党政领导人才队伍建设的对策

1、优化人才结构，合理配置党政领导人才资源。针对我市现有党政领导人才队伍结构的实际情况，要制定和组织实施符合本市市情的党政领导人才队伍建设“十一五”规划。规划要体现整体性、层次性、结构性。坚持重点培养更重开发的原则，实现由平均重数量增长向提高素质、优化结构、发挥潜能的结合开发转变。对党政领导人才队伍结构调整要从适应性调整向战略性调整转移，即从年龄结构、学历结构、专业结构、智能结构、人才储量等方面对现有结构作战略性调整，使之成为与我市经济社会发展相适应的优化程度较高的人才结构。完善人才市场运行机制，建立党政人才信息库，按照市场经济要求合理配

置党政人才资源，同时，积极引才改善党政领导人才结构，近5年内全额拨款行政事业单位新增人员，本科以上学历必须达到50%以上。要打破人才地域、单位、部门、身份、体制等界限，建立有利于市内外党政人才交流机制，使一些学非所用、用非所长的人才转到更能发挥特长的领导岗位上去，开创新的事业。

2、加强教育培训，提高党政领导人才队伍整体素质。加强干部教育培训宏观管理，构建规范、有效的干部教育培训机制。制定各类党政领导人才高素质的标准体系，完善落实干部教育培训考试考核制度和干部培训学习与使用相结合制度。深化干部教育培训改革，创新培训内容、培训管理、培训方式手段，建立高质量的干部教育培训体系。继续实施大规模干部教育培训和“12345”开放式干部教育培训工程，有计划地选派干部到经济发达地区挂职、到市属骨干企业服务、到基层实践锻炼、外出谋职创业和到高等院校、科研院所定向培训，切实提高干部教育培训效益和党政领导人才能力素质。

3、强化竞争激励机制，增强党政领导人才队伍的生机和活力。继续深化干部人事制度改革，拓宽干部能上能下的渠道。大力推行公开选拔，疏通从企业、农村、社区、高等院校和其他社会机构中选拔党政领导人才的渠道，每年选拔一定数量高知识层次年轻干部以及具有基层工作经验的干部充实到党政机关。全面推进党政机关竞争上岗和轮岗交流，增强党政领导人才队伍活力。

4、严格考核监督机制，加大对党政领导人才的日常管理力度。建立科学公正的考核机制，细化考核内容，量化考核标准，提高考核质量，强化考用结合。健全干部工作监督网络，理顺干部管理监督体制，进一步加强对干部选拔任用工作的监督。建立健全干部选拔任用工作举报受理制度，充分发挥群众监督、舆论监督作用。改进传统干部监督方法，提高干部监督成效。

5、采取有效措施，进一步加强后备干部队伍建设。要拓宽视野，大力改进后备干部产生办法，广泛发现优秀人才，保持后备干部队伍的数量、质量和活力，使领导班子有充足的后备人选。要积极推进干部选拔任用制度改革，在后备干部人选产生过程中大力引入竞争，建立和完善公开、平等、竞争、择优的选人机制，努力创造优秀年轻干部脱颖而出的环境和条件。要大力加强后备干部培养管理，强化理论、业务培训和实践锻炼，促进后备干部健康成长。继续实施党政后备人才培养“四个一”工程，挑选一批优秀后备干部到沿海经济发达地区谋职锻炼；一批优秀后备干部到乡镇、街道任乡镇长、办事处主任助理；一批优秀后备干部到村、居委会挂职；一批优秀后备干部到市直综合部门跟班学习。坚持备用结合，真正把后备干部队伍建设与领导班子建设有机结合起来，逐步提高后备干部在拟进班子人员中的比例。

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！