# 农村医疗卫生人才队伍建设研究

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-06-17

*第一篇：农村医疗卫生人才队伍建设研究农村医疗卫生人才队伍建设研究根据市人才工作领导小组《市人才队伍建设中长期规划纲要》精神，为保证《市人才队伍建设中长期规划纲要（2024—2024年）》编制工作的顺利开展，结合市农村卫生人才队伍建设的实际...*

**第一篇：农村医疗卫生人才队伍建设研究**

农村医疗卫生人才队伍建设研究

根据市人才工作领导小组《市人才队伍建设中长期规划纲要》精神，为保证《市人才队伍建设中长期规划纲要（2024—2024年）》编制工作的顺利开展，结合市农村卫生人才队伍建设的实际，现将农村医疗卫生人才队伍建设研究分析如下：

一、目标任务：加强农村医疗卫生人才队伍建设，深化农村卫生改革、推进农村经济和社会全面协调发展为目标，不断提高农村医疗卫生人员水平，推动农村卫生事业的发展。

二、农村卫生人才队伍现状和存在的问题

目前，全市共有10县1区，有人口536万人，其中，农村人口有496万人，城镇人口有40万人，有143个乡，1274个行政村（含社区96个），乡镇卫生院编制数2282人，实有数1824人，有卫生专业技术人员1620人，编制床位数2591张，实有1956张。按照2024年末全国平均每千人口卫生技术人员

3.59人，云南为2.77人，为0.95人；云南省每千人拥有病床数2.3张，为1.02张。按云南省平均水平计算，市卫生系统应拥有卫生专业技术人员编制14847人，拥有床位编制12328张。

主要存在问题：

l、各农村医疗卫生机构人员编制不足。现有卫生机构人员编制是2024年以前事业单位机构改革时定编的，由于当时卫生机构人员因为各种原因人员不足，但未能及时补进，故在机构 1

改革时受政策影响，编制在当时在编人员基础上定编，随着社会经济发展和人民群众对医疗保健的需求，农村新型合作医疗的推行，医疗机构人员不足矛盾就更显突出，而各单位编制数均基本满员，无法再补充人员。

2、人员结构不合理，技术水平较差。由于受多种因素制约，有的乡卫生院才有2个护士，医护人员比例严重不合理，医技人员更是缺乏，在大多数乡镇卫生院中存在无医技人员。由于各农村医疗机构均超负荷运转，人才培养、医学知识更新等继续教育就难以进行。

3、村卫生所人员文化程度低、技术水平低，人员难以补充，故低文化、高年龄还继续在乡医岗位上工作。

三、加强我市农村医疗卫生人才工作的重大举措

针对目前乡镇卫生院卫生技术人员普遍存在学历低、职称低、技术低等“三低”现象，高学历、高职称人才严重不足，应注重以下几方面举措：

1、创新有利于人才成长的培养机制。倡导终身学习的理念，坚持把能力建设作为卫生人才培养的核心，依托医学院校教育、毕业后医学教育和继续医学教育，大力加强内部人员培训，重点培养卫生人才的学习能力、实践能力和科研创新能力。注重培养农村卫生人才，不断更新农村卫生人才的知识结构，提高农村卫生人才的整体素质和服务能力。建立人才培养激励约束机制，把教育培训作为上岗、任职、晋升的必备条件，鼓励各

类卫生人才在职攻读学位和进行素质教育，逐步建立财政投入为引导、培养单位投入为主体、个人和社会投入为补充的多元化人才培养投入机制。

2、创新有利于人尽其才的用人机制。树立人才必须用当其才、用当其时的观念，坚持以公开、平等、竞争、择优为导向，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的用人机制。注重能力水平和业绩贡献，推行和完善公开选拔、竞争上岗和公开招聘、招考的用人制度，构建有利于各类卫生人才干事创业的平台，促进各类卫生人才有所作为、有大作为，早出成果、多出成果，营造人才辈出、人尽其才的用人环境。

3、创新有利于人才流入的引才机制。坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为的引才引智原则，重点用好现有农村卫生人才，适时引进紧缺专业急需人才，进一步更新改善卫生人才结构。

4、创新有利于优秀人才脱颖而出的评价机制。按照卫生管理人才评价重在群众认可的原则，注重德才兼备，坚持定性与定量相结合，由品德、知识、能力等要素构成的评价指标体系，建立健全符合科学发展观、正确政绩观要求的综合考核标准。继续推行评聘分开制度，根据实际情况可以实行低职高聘或高职低聘，落实用人单位自主聘任权，打破专业技术职务终身制，实行岗位管理，体现一流人才、一流岗位、一流待遇。

5、创新有利于调动人才积极性的激励机制。对国有公立医

院实行：（1）院长实行公选制，实行任期目标。每五年一届，可连选联任，年度目标实现不了的，予以免职，不要象现在干好干坏一个样，花光吃光。（2）工资实行绩效制，根据工作的效率来发放工资，其职称及政策性工资统统作为档案工资退休后享受，但是必须提足发展基金，保证医院的发展。（3）实行全员聘用制，院长聘中层管理人员，中层人员聘一般人员，实行职称评聘分开，各医院下达中职、高职使用名额，该名额又分解下达到科室，允许高评低聘，但不允许低评高聘，聘用期限与院长任期相同。这样可以充分调动各级人员的积极性，减少人才的浪费。

对于乡镇卫生院，我主张分成两批，一批（3—5人）人专搞农村防疫与保健工作，真正把农村的基础免疫、疾病控制与妇幼保健工作搞好，另一部分人员搞乡镇所在地点的社区卫生和医疗卫生以及全乡的卫生管理，实行财政全额供养，除工作经费外，其余资金全部上缴财政。

对于村级建设，每村应设两名防疫保健人员，实行半脱产，专搞防疫保健，和村卫生室完全分开，单独管理。村卫生室设二至三名村医，财政不再补助经费，自负盈亏。

四、重点培养项目

针对目前我市卫生队伍人才存在的问题，重点培养以下项目：

1、选拔培养一批品德优良、业绩突出、有培养潜力的青

年卫生骨干。从大学以上学历、40岁以下的优秀卫生人才中选拔产生，特别优秀的可放宽条件限制，实施行业评价认可制度，跟踪考核，动态管理。把各级医疗卫生机构青年队伍阶层中的优秀骨干人才选拔出来，赋予具有一定前瞻性的学术技术攻关课题予以重点培养，激发他们干事创业的激情和潜力,为培养造就拔尖领军型卫生人才储备优秀的人才资源。

2、培养造就一批德才兼备、能够引领本专业领域学术技术发展方向、贡献比较突出的学科带头人。拔尖领军人才工程人选主要从具有高级职称、大学以上学历的优秀卫生人才中选拔产生，特别优秀的可放宽条件限制，实施行业评价认可制度，跟踪考核，动态管理。通过大力实施拔尖领军人才工程，把各级医疗卫生机构中年队伍阶层中的优秀骨干人才选拔出来，赋予具有前沿性的学术技术攻关课题和新技术予以重点培养，着力提高他们的科研创新能力，激励带动广大卫生骨干人才充分发挥才智学识，各尽所能，成为卫生事业发展的中坚力量。

3、遴选一批医德高尚、医术精湛、弘扬医学精髓、献身卫生事业的优秀老专家。主要从退居二线仍然发挥作用的老年卫生人才队伍中选拔产生，实施行业评价认可制度，动态管理。通过大力实施名老专家人才工程，加大人才二次开发力度，把卫生机构老年队伍阶层中德高望重、经验丰富、责任心强的老专家选拔出来，引导鼓励他们积极发挥余热，通过“传、帮、带”等形式多样的措施继续培养教育中青年卫生人才，发展好、保障好、维护好各类老专家的切身利益，确保专家老有所为，老有所乐。

**第二篇：农村实用人才队伍建设问题研究**

农村实用人才队伍建设问题研究

农村实用人才队伍建设工作意义重大，任务繁重，同时也天地广阔，大有可为。近年来，柳格乡群众依靠勤劳致富，走上了一条快速发展的道路，全乡各类人才层出不穷，为社会主义新农村建设提供了充足的人力保障。为进一步做好农村实用人才队伍建设工作，统筹城乡经济发展，推动社会主义新农村建设，现就农村实用人才队伍建设进行初步研究。

一、农村实用人才现状及发挥作用情况

（一）农村实用人才现状

以柳格乡为例，全乡29个行政村，35979人，共有各类农村实用人才685名，平均每个行政村23.6个。全乡现有农村劳动力11993人，每千个农村劳动力中拥有农村实用人才为50名，农村实用人才仅占劳动力总量的5％。其中，人才队伍结构以加工、种植、养殖者居多，经营管理型人才较少；人才队伍分布以新、老106国道两侧的村居多，其他非沿路村相对较少，受交通、农业信息等的影响很大；在成才渠道方面以自学成才居多，高中及以下学历的最多，大专及以上的学历较少，自学成才的人数中有相当多的人才接受过各级组织的培训。

（二）发挥作用情况

近年来，随着农村经济的发展和农业产业结构的调整，一批村基层干部、农技推广人员、种养能手、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家以及服务于农村教育、文化、卫生等方面的土专家、田秀才，在经济发展大潮中崭露头角。他们长年奔波在田间地头，在生产第一线摸爬滚打，引领着身边的农民群众，干事业，闯市场，奔小康，为致富一方农民，活跃一方经济起了“领头羊”的作用。如：柳格乡袁家村支部书记袁彦鹏领办源丰实业有限公司，带领全村干部和群众，大力调整农业种植结构，发展优质大蒜种植300亩，规划建设袁家工贸区，兴建两层商业用房，积极开展招商引资，全村投资1000万元以上企业2家，100万元以上企业3家，中小型木器加工厂7家，各类店铺25个，工农业总产值达8000万元，实现利税254万元，全村人均收入4100元。把一个昔日贫穷落后的村带领发展成为了濮阳市“社会主义新农村建设示范村”。寇家村村民寇忠武，一个地地道道的农民，不甘心贫穷落后，积极进取，潜心学习和钻研食用菌栽培技术，依靠种植白灵菇走上了致富道路，4年多来，他先后为1000名群众无偿传授白灵菇种植技术，辐射带动白灵菇种植户600余户，发展食用菌大棚800余座，创经济效益530万余元。

二、农村实用人才队伍建设中存在的主要问题

当前农村实用人才队伍中主要存在以下问题：一是农村实用人才队伍的总量偏少，在一定程度上影响了农村经济的跨跃式发展。二是文化程度偏低，高中及以下学历占多数，且在高中及以下学历中以初中文化程度为多，不利于农村实用人才的素质提升。三是女性实用人才偏少，目前大部分青壮男劳动力外出打工，留在农村的劳动力以女性为多，而女性农村实用人才的多少直接影响着当地农村经济的发展。四是实用人才队伍中年龄结构偏大，30岁以下的很少，不利于农村实用人才的整体素质的提高。五是农村实用人才分布不均匀，结构不尽合理。经营管理型人才相对较少，农村实用人才队伍中的农村经纪人和营销大户是带动农民致富、促进农村市场流通的主力军，这类人才的多少是当地农村市场是否活跃的决定因素之一。六是复合型人才偏少，农村实用人才队伍中复合型人才明显偏少，不利于效益农业的发展。

三、加强农村实用人才队伍建设的对策思考

（一）转变观念，提高思想认识。目前，很多人对人才的概念还存在模糊认识，认为只有高学历、高职称的才是人才，而忽视了农村实用人才这支队伍建设，致使大批农村人才外流，造成农村人才短缺，总量不足，且结构不合理。这种状况与建设现代化农业、发展农村经济、建设和谐社会的差距甚远，人才匮乏已成为当前制约农业和农村经济发展的瓶颈。因此，应转变观念，提高对农村实用人才的认识，大力开发农村人才资源，加强农村实用人才队伍建设，打破传统的人才开发理念，紧紧抓住农村人才资源开发重头戏，把开发农村人才资源作为人才工作及农业和农村经济服务的切入点和突破口，围绕经济发展目标，加大农村人才资源开发力度，加强农村实用人才队伍建设，激活现有人才，培养造就“永久性”农村实用人才，为农业和农村经济发展提供人才保障，促进农村集体经济的发展壮大。

（二）加强宣传、营造良好环境。农村实用人才对农村经济的发展起着推动和带动作用，是带领农民科技致富奔小康，发展农业和农村经济的主要力量，如柳格乡袁家、东赵店、马张寨等三个新农村建设示范村的各类实用人才较多，有村基层干部、种植能手、养殖能手、农村经纪人、能工巧匠、农民企业家，由于这些人才的带动，使这三个村能够先行一步，成为全市第一批“新农村建设示范村”。因此，我们应把开发农村实用人才资源，提高人才素质当作头等大事来抓，积极为农村人才的成长营造良好的环境。一是在社会上营造重视农村实用人才开发的良好氛围。动员方方面面都来关心和支持农村实用人才队伍建设，积极营造一种尊重农村人才，爱护农村人才，帮助农村人才，向农村人才学习的良好氛围，为农村人才的成长和发挥作用营造宽松的社会环境；二是制定农村实用人才成长的激励政策。要认真研究制定有利于农村实用人才成长和开发的政策。因势利导，鼓励各类“田秀才”、“土专家”兴办各类企业。对农村经济发展作出突出贡献的农村实用人才，要给予精神和物质奖励，可以每年举办一次农村实用人才奖励大会，并优先选任村干部或纳入村级后备干部，优先获得农业开发项目、农业贷款、技术资料、良种和先进农机器具设备等，使农村实用人才的作用得到充分的发挥；三是加强舆论引导，强化农村实用人才的宣传。通过电视、广播等形式，广泛宣传在农村经济发展中起带头作用的先进人物，宣传实用人才在促进农业开发、农村经济发展、带动农民致富奔小康中的巨大作用。通过宣传使人们更加认识到人才对发展农村经济的重要作用，让人才真正感受到党和政府对他们的关心、爱护和重视，从而使他们扎下根来，尽展其能，为当地的农业发展和经济建设再创佳绩；四是积极帮助那些掌握先进技术的外出人员筹集资金，解决困难，兴办经济实体，为他们创造出经济效益和社会效益提供服务。

（三）加强管理、开发人才资源。农村实用人才是发展农村经济的主要力量，是推动农业向社会化、专业化、现代化转变的生力军。目前，由于对实用人才缺乏科学的管理，致使农村一些懂业务、有技术、会管理的能人、“土专家”大量外流，大量的青壮年劳动力外出打工，严重削弱了农村人才队伍力量。对农村经济的发展产生了一定的负面影响。因此，我们应采取行之有效的措施控制农业实用人才外流，加大对农村实用人才的管理力度，使农村实用人才为本地农业的发展、农民的富裕做出积极的努力。一是要积极建设好乡级农村实用人才管理组织，使农村实用人才开发工作组织有保证，业务有指导，科研有场所；二是对农村实用人才进行跟踪、服务指导，定期或不定期组织农村实用人才进行培训，开设专题讲座，向“田秀才”、“土专家”传授先进的农业科学技术，及时帮助他们解决遇到的科技难题，提高他们的科学水平；三是建立和完善选拔标准和管理办法，村有村级人才标准、乡有乡级人才标准，按照农村实用人才的不同类型，建立健全乡级农村实用人才信息库，颁发农村实用人才证书，真正把农村的“土专家”、“田秀才”、“种养能手”等人才纳入政府工作的管理和服务对象，便于对农村实用人才的开发和利用。

（四）强化教育、提高科技素质。农村实用人才的一技之长大多数是他们在长期的生产和生活实践中掌握的，要使他们的特长得到充分施展，技术更加精益求精，因此，应多层次、多形式地开展农村实用人才科技培训，不断提高他们的科技素质，培训形式可集中，也可流动培训。对农村中素质较好的“土专家”选送到农业院校学习深造，使他们受到高层次教育。也可聘请有关专家、教授到农村开办科技讲座，传授先进的农村科学技术。组织有一技之长的“土专家”通过传技带徒等形式对他们进行培训，让技术得到推广和利用。也可有组织地把本地拔尖人才送到农业发达地区进行交流学习。组织农业技术人员到田间、地头、养殖场进行现场指导，传授技术，解难答疑。总之，要通过各种形式的培训，尽快形成农村人才群体，使农村人才得到有效开发利用。

四、农村实用人才队伍建设开发目标

建设社会主义新农村，农村实用人才是重要支撑。我们应始终坚持人才观，树立“人力资源是第一资源”、“人才资本是第一资本”的理念，不断加大农村实用人才培养、开发和使用。

一是培养一支有较高管理水平的农村干部队伍。村干部既是农村社会事务的管理者，又是农民增收致富的带头者。既是国家政策的执行者，又是经济发展的策划者。从农村党建、计划生育、村民自治、社会治安到修订本村经济管理、农田水利建设、村财务管理、农业生产经营，村干部承载着众多的社会责任功能和经济责任功能。面对农村经济结构调整、农业产业结构调整和农民就业结构变化，村干部队伍普遍存在年龄老化、知识老化、结构老化等方面的问题，具体表现在带领农民增收致富办法不多，驾驭经济发展能力不强，执行政策和管理农村事务的水平不高。当前，最迫切的是，要建立村干部特别是农村党员干部长期受教育、经常受培训、知识常更新的长效性的短期培训等方式，加强对村干部政策法规、民主管理、经营管理、市场经济、农业技术知识的培训，优化村干部的知识结构，提高管理水平和致富带动能力。

二是培养一支素质型和技能型的农民工队伍。农村劳务输出是实现农民增收最快捷、最现实的途径，劳务产业已成为农村经济发展的支柱产业。在农村实用人才开发战略中，要把农村劳务输出作为一项大产业来抓。要整合农村现有各级各类教育资源，积极开展农村劳动力转移技能培训，实行“订单培训、定性培养、定向输出”，提高农村劳动力的整体素质和就业竞争力。要创新劳务开发机制，积极联系劳务输出中介组织，提高劳务输出组织化程度，加强对外出务工人员的服务工作，降低农村劳动力外出务工成本。实施劳务开发“回引工程”，鼓励外出务工人员回乡创业，在政策、土地、技术、税收等方面予以扶持和优惠。

三是培养一支沟通城乡市场的农村经纪人队伍。大力发展农村经纪人队伍，有利于提高农民进入市场的组织化程度，有利于促进农业剩余劳动力转移，有利于农村二、三产业的发展，有利于加快先进实用技术推广等。当前，要重点发展农村劳务经纪人、农产品、农产品贮藏加工经纪人、农村信息经纪人、农业科技经纪人。主要措施是要加大政策引导和资金扶持力度，着力促进经纪人经营规模化，把经纪活动做强做大；着力促进活动组织化，走联合、合作之路；着力促进功能综合化，向产前、产中服务延伸。

四是培养一支有较高科技素质的农业劳动者队伍。农民是农业生产和农村经济建设的主体，是农业科技成果转化的最终载体，农民科技文化素质的高低直接决定着科技成果的转化效率和农村生产力发展水平。多年的农业科技推广实践证明，先进农业技术的推广，地方主导产业的形成，往往都是由具有较高科技文化素质的先导农民率先示范并带动发展起来的。当前要以农民生产经营骨干为对象，以农业岗位技术培训为重点，努力提高农民的生产技能、科技素质、市场意识和经营管理水平，为农村培养一大批懂科技、善经营、会管理的农业劳动者队伍，以适应新阶段农业发展要求。

五是培养一支创业型的农村人才队伍。着力与本地优势产业和特色产业，扶持发展一批农民企业家，组建产业化龙头企业，大力发展以机械、化工、铁器、木器、农产品深加工等五大产业；着力于繁荣活跃城镇市场，扶持发展一批农民经商者队伍，大力发展餐饮业、商品流通业、运输业、物流业、个体工商业和其它产业；着力于大力发展民营经济、乡镇企业和中小企业，培养一批企业经营人才和管理人才，鼓励创办、领办各种类型的农村中小企业；着力提高农民组织化程度，鼓励创办农村专业合作经济组织和农产品专业技术协会，提高农产品产销水平、种植水平和科技水平；着力于推进农村城镇化进程，鼓励农民离土离乡，到城镇落户创业，培养一批适应城镇生活的农村人才队伍。

六是培养一支提高社会化服务水平的农村人才队伍。以提高农业产前、产中、产后服务水平为目标，积极培养一支农资连锁经营队伍、农业科技推广队伍、农业科技示范队伍和农产品加工销售队伍；以提高农村医疗卫生服务水平为目标，积极培养一支农村医疗卫生人才队伍，切实解决农村就医难、看病难、买药难问题；以提高农村教育水平为目标，积极培养一支农村教育人才队伍，大力发展农村幼儿教育和职业技术教育，鼓励创办农村幼儿园，普及农村学前教育和幼儿教育，开展各种形式的农民职业技能培训；以提高农村文化消费为目标，积极培养一支农村文化人才队伍，充分挖掘农村优势曲艺产品和特色文艺产品，为农民提供健康的文化生活和精神生活服务，活跃农村文化市场；以提高农村金融创新水平、农村保险水平和农村社会保障水平为目标，积极培养一支农村金融人才、保险代理人才和其他服务型人才。

（作者单位：中共清丰县柳格乡委员会）

**第三篇：医疗卫生人才队伍建设情况汇报11**

关于卫生计生专业技术人才队伍建设情况

一、基本情况

1.全县医疗卫生计生人才总体情况。全县共有医疗卫生人才1661人，其中县级医疗卫生计生单位834人，乡镇及社区医疗卫生单位644人，村级183人。共有临床（中医）类专技人员502人，护理、药学、医技等专业1159人。全县共有正高级职称10人，副高级职称51人，其中县级单位41人，镇卫生院10人；中级职称246人，其中县级单位190人，镇卫生院56人；初级职称924人，其中县级单位380人，镇卫生院544人。

2.县级医疗卫生计生单位人才队伍情况。县级医疗卫生计生单位核定编制327个，共有各类卫生技术人员720人，其中在编人员362人，县医院、中医院共有招聘人员368人。临床（中医）类专技人员273人，取得执业（助理）资格134人。

3.镇、村医疗卫生计生技术人员情况。全县乡镇卫生院和分院共核定人员编制288个，共有工作人员644人，取得执业（助理）资格191人。全县共有在岗乡村医生183名，取得执业（助理）资格24人，其余持有乡村医生证。

二、积极引进卫生人才。近年来县中两院通过省内外人才招聘自主招聘卫生专业技术人员71人，招录本科以上医疗专业技术人员25人。改签到我县订单定向医学生4名。2024年以来全省实施民生项目工程，共为我县乡镇卫生院招录大专以上卫生专业技术人员425人。

三、大力开展人才培训培养。2024年至2024年通过考试选拔172名医护人员到县级医疗单位进修轮训，共选派38名骨干医师及临床医护人员参加省级医院轮流进修。积极开展“三基三严”业务培训、岗位练兵和技术比武活动。落实乡村医生每周到乡镇卫生院上班一天或每月上班一周制度。

四、积极落实乡村医生待遇。共审核确实乡村医生759名，其中在岗乡村医生183名，离岗乡村医生576名。发放离岗乡村医生养老补助103.27万元，为在岗乡村医生缴纳基本养老保险118.94万元。

五、存在的主要问题

1.县级医院医疗卫生人员总量不足，实用型卫生人才匮乏。县级医疗机构拥有床位数810张，按照床位人员比1：1.4计算，县属医疗机构应有卫技人员1134人，现实有在编卫生工作人员292人，人员总量严重不足。县级医疗机构严重缺编，新招录本科医疗专业毕业，无法纳入编制管理。近5年来，我县在职在岗人员外流达26人，人才流失较为严重。

2.镇村两级医疗机构执业医师短缺。全县镇卫生院共有卫生专业技术人员586人，取得执业（助理）资格191人，村卫生室取得执业资格24人，省上统一招考的民生项目大学生中临床专业75人，取得执业（助理）资格仅35人。乡、村两级医疗机构执业医师严重短缺，医护比例失调，骨干人才断档。3.乡村医生结构不合理。全县乡村医生年龄结构偏大，目前在岗乡村医生中超过60周岁达63人，村医知识老化，服务水平不高，难以适应信息化管理需求，基本公共卫生服务项目按规范化要求很难落实。

六、下一步工作打算

下一步，我们将加大县级公立医院人事薪酬改革力度，以根本改善农村、社区公共卫生和医疗服务人才短缺局面为重点，加大医疗卫生人才培养力度，建设一支规模适宜、结构合理、技术精湛、服务优良的卫生计生人才队伍。

一是加大现有人才培训培养力度。制定奖惩措施，敦促未取得执业资格的临床专业人员加强理论学习，积极参加执业考试，尽快取得执业资格。强化内部培训，突出抓好基层一线从业人员全员轮训，有计划地选派业务骨干赴外进修学习。

二是加大卫生人才引进力度。有计划地引进高等医学院校毕业生到我县工作，创新人才使用和管理，逐步建立以大学本科生为骨干的人才队伍。建议放宽县级医院自主招聘卫生人才权限，根据所缺专业类别，积极招录引进卫生专业人才，纳入编制管理，留住医疗卫生人才。

三是积极提高乡村医生服务能力。建立健全乡村医生教育培训机制，定期对在职乡村医生开展医疗卫生业务知识、医疗技能、职业道德、信息化等相关知识教育培训，提高乡村医生服务水平。在大中专医学院校委培医疗人才，取得相关学历后安排到村卫生所工作。

**第四篇：加强农村实用人才队伍建设**

加强农村实用人才队伍建设，为新农村建设提供人才和智力保障

饶河县位于黑龙江省东部边陲，现有耕地面积135万亩，农村人口占全县总人口的%，是一个以种植业为主的农业县。近年以来，饶河县认真贯彻市委关于大力实施“人才强市”战略的各项部署，树立科学的人才观，大力加强农村实用人才队伍建设，营造有利于人才脱颖而出的环境，提高了人才使用效能，为构建和谐社会、建设社会主义新农村提供了坚强的人才保障和智力支持。

一、建立农村实用人才管理机制，提高人才核心竞争力 加强人才队伍建设，关键在于管理。我县专门成立了“农村实用人才建设工作领导小组”，并进一步健全了县、乡、村三级管理网络，挖掘人才资源，对全县人才状况进行了普查登记。在建立全县人才库的基础上，加强了对农村人才队伍的管理，形成县委组织部门牵头，人事、农业、科信局等部门各司其职，乡（镇）党委具体抓落实的农村人才管理模式。充分发挥组织部门在人才工作中牵头抓总的作用，通过调查摸底，群众举荐和组织考核，将农村中大量的“土专家”、“田秀才”、“养殖大王”、“种植大户”、“经纪能人”等登记造册，评选出县乡两级优秀实用

1人才，建立农村人才资源库，实行动态管理。目前，全县共有各类人才名，其中农村实用人才名。

二、建立农村实用人才培养机制，提高人才队伍整体素质

（一）政府扶持，齐抓共管。在县委组织部的指导下，乡镇党委政府、各村组织积极引导和扶植农村培训事业，加强管理，加大投入，协调运作，立足自身职责，发挥各自优势，共同开展政策指导、督促检查以及各项服务工作。坚持统筹规划，在深入调查研究的基础上，做到了统筹规划，突出重点，分步实施，确保实效。

（二）集中培训，依靠专业辅导提高素质。在培训过程中，充分发挥农广校、党校、职教中心等及正在实施的“阳光工程”等农村培训基地、农村远程教育的主渠道作用，多层次、多形式地组织农村各类人才开展集中培训，加大对农民、农村实用技术的推广及应用，使农民及时、便捷地接受各种实用技术，不断提高对种植业、养殖业、电汽焊、农用车驾驶、维修等实用技术的应用技能。与此同时，重视和推动农村各类新经济组织和技术协会的发展，并成立各类协会，健全各种组织，定期开展活动，培训人员，着力扶植一批智能型的农村实用人才。目前，全县建立养殖协会、各种作物协会、农民协会等专业合作经济组织36个，参加入社的农户3000多户，吸引和带动农户8000余户。围绕畜牧业、种植业和新兴农业三大支柱产业，积极开展“三农”服务，重点对农村优秀青年农民进行以科技为主的综合性培训，农村劳

动力转移就业“阳光工程”培训等。全县开展种植、养殖、农机等各类培训班共128个班次，培训人数达到12903人次。

（三）开拓视野，依靠交流合作提高素质。一方面，有目的、有计划、有针对性地选派一批优秀的、有发展潜力的农村实用人才走出家门，到附近经济发展有特色地区参观学习，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。如2024年夏季农闲时，县农委组织部分农村实用人才到友谊农场进行考察，学习借鉴友谊农场发展现代化农业、实施标准化作物生产的先进经验和做法。另一方面加强乡镇农村人才之间的相互交流与合作，既介绍自己的先进经验，又学习其他人才的成功做法，达到取长补短、共同提高的效果。

（四）按需培训，注重实效。一方面开展现行农村政策、法律法规、市场经济知识等政策理论培训，增强农村人才的兴业意识。另一方面进一步加强实用技术培训。与劳动力转移就业培训紧密结合，组织种植业、畜牧业、林业、水产、科技等部门，采取理论讲授与现场操作相结合的方式，并印发简明易懂的实用技术手册，开展形式多样的培训教育，帮助解决生产中的实际问题，又帮助提高理论水平。

三、建立农村实用人才使用机制，做到人尽其用，才尽其能

（一）在政策上给予支持。县委、县政府制定出台了一系列有利于农村实用人才发挥作用的政策和措施，鼓励各类农村实用

人才领办、创办民营科技实体和农村合作经济组织，在土地征用、资金筹措、证件办理、技术攻关、税收优惠等方面提供相应的服务。例如，县科信局在科技立项上，优先为农村实用人才安排科技推广项目。

（二）在技术上给予支持。坚持结合开展科技下乡活动，组织各类专家上门服务，进行巡回辅导，传播新技术、新知识。同时，充分发挥农业专家、科技人才的技术优势，组织县乡科技人才与农业人才开展“一对一”活动，即帮助农村实用人才解决在生产、经营中的技术难题，特别是在“种、养、加、销”过程中遇到的问题。

（三）在资金上给予支持。对进行特色农业开发、有较大发展潜力的项目，协调金融部门给予支持，使农业小额贷款向农村实用人才倾斜，为农村实用人才提供扶持基金，帮助他们创业致富。

四、建立农村实用人才激励机制，激发人才队伍活力

（一）宣传上侧重。为了激励和鼓舞广大农村实用人才积极投身社会主义新农村建设，我们将农村实用人才评选工作纳入到整个农村党员“争先创优”活动中，开展了树立“农村实用人才典型”和开展“优秀农村实用人才”创评等活动。同时，在精神上激励，利用电视台等新闻媒体，大张旗鼓地宣传优秀农村实用人才立足本职、无私奉献、积极参与社会主义新农村建设的典型事迹。各乡镇也组织自己的先进典型深入到各村巡回演讲，通过

宣传，扩大农村实用人才的影响力和示范带动作用，使他们感受到县委、县政府对他们工作的认可和支持，认识到自身的价值，激发了建设家乡、回报家乡的更大热情，增强他们的荣誉感。

（二）政治上重视。在政治上，开展“两个培养”活动，为农村实用人才发挥作用搭建了更大的舞台。把优秀农村实用人才培养成党员。引导农村实用人才参加各种组织活动，对那些政治素质高、技术过硬、带动能力强的农村优秀年轻人才，进行重点培养，把条件成熟的及时发展为党员。把党员农村实用人才培养成村干部。经过确定对象、学习培训、帮带培养、实践锻炼等步骤，依照程序优先把党员农村实用人才培养成村干部，促使他们由个人带头致富向带领群众致富转变。我县今年共培养名农村实用人才为入党积极分子。全县已有名优秀实用人才到村“两委”班子任职。

（三）经济上关心。为创建拴心留人的环境，我们对那些在示范带动、科技创新等方面有突出作为的农村实用人才给予一定的物质奖励，重奖对全县经济社会发展做出突出贡献的农村实用人才，激发他们的创业激情。

（四）政策上支持。开辟农村实用人才专业技术职称评审的“绿色通道”。对那些有突出贡献的农村实用人才，优先评定技术职称、优先推荐担任村级干部，打破职称限额和职称评选年限，按照工作能力和实际贡献，积极为农村实用人才做好“农民技术

员”、“农民技师”等职称的评定工作，充分调动他们的积极性，使他们在农村经济建设中发挥更大作用。

通过近年来的工作，我们在农村实用人才队伍建设工作取得了一定成效，对农村经济发展起到了有力的促进作用，但与现代农业发展形势和落实科学发展观的要求相比，还有一定差距。接下来，我们将以科学发展观为统领，以实施农村实用人才培养示范基地项目为契机，紧紧围绕主导产业和相关服务业，整合农民培训项目，以提高科技素质、职业技能和经营管理能力为重点，着力培训新农村建设急需人才和农业主导产业领军人才，把实用人才培训与绿色蔬菜、高效农业、特色养殖和农业示范园区建设结合起来，与龙头企业和专业合作组织发展结合起来、与信息平台建设结合起来，进一步完善培训主阵地、培训分部的功能和配套政策，营造人才成长环境，建设并稳定一支适应新农村建设需要的实用人才队伍，为农村经济发展和社会进步提供有力的人才支持。

**第五篇：农村实用人才队伍建设**

农村实用人才队伍建设

浙江省人民政府办公厅关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的实施意见中提出：（1）着力培养一批适应高效生态农业发展需要的新型农民和生产能手。到2024年，全省生产能手（包括种植、养殖、捕捞和农产品加工等方面能手）达到30万人。（2）着力培养一批家庭工业创办者、“农家乐”经营户、小企业经营者、农业龙头企业领办者、农村经纪人、专业合作社创办领办者、行业协会带头人等各类农村经营能人。到2024年，农村各类经营能人达到40万人。（3）着力培养一批适应我省制造业、加工业、建筑业、服务业发展需要的能工巧匠。到2024年，全省农村能工巧匠达到30万人。（4）着力培养一大批适应新农村建设要求的乡村教师、乡村医疗卫生人员、乡村科技服务人员、乡村文化工作人员等乡村专业技术人员。到2024年，全省乡村专业技术人员达到15万人。

山东省从2024年开始评选“山东省乡村之星”，每两年评选一批，每批100名左右，由省政府命名表彰，并给予奖励。

近日，山东省委办公厅、省政府办公厅出台了关于实施农村人才资源开发“绿色行动”的意见，由省委组织部、省农业厅、省科技厅等12个部门单位合力推出20条政策措施，为新农村建设提供人才支撑。

意见提出，要大力实施农村科技致富人才、农村经营管理人才、乡村文化人才、乡村教师、乡村医疗卫生人才、农村社会工作人才、农村党员干部素质提升等“七大人才培养计划”，大规模培养造就各类农村人才；通过实施“绿色行动”，推行城市支持农村、工业反哺农业，统筹城乡教育、人才、科技等资源，全方位服务新农村人才资源开发；建立健全评价、激励、服务体系，全方位激发农村人才创业致富活力。

意见确定，建立“山东省乡村之星”选拔管理制度，作为农村实用人才的最高荣誉奖项。对作出突出贡献的优秀农村人才，可实行重奖。

黑龙江省近年来高标准打造农村实用人才集聚平台，在全省范围内成立了各级农村实用人才队伍建设领导小组，将农村实用人才队伍建设各项指标纳入到各级政府目标考核中，支农资金逐年递增，6所农村高技能人才培养基地确定。

湖北省根据新农村建设的总体要求，以繁荣农村经济为重点，全面促进农村经济社会发展，加大农村人力资源开发力度，建立健全农村实用人才培养、服务、评价、激励体系，营造尊重农村实用人才的良好社会氛围和成长创业环境，使农村人力资源整体实力不断增强，农村实用人才队伍总量大幅增加、结构不断优化、能力和素质有较大提高并充分发挥作用，逐步提高农村实用人才在发展农村经济、增加农民收入中的贡献率。用五年左右的时间着重实施“农村实用人才培养123工程”，即培养100万名生产能手、经营能人、能工巧匠、乡村农技人员等农村技能人才，培养20万名具有一定管理知识、掌握1—2项农业生产技能的优秀村组干部和后备干部队伍，培养30万名农村教育、文化、卫生、社会管理等方面的人才。湖南省按照本省推进工业化、农业产业化和城镇化进程的要求，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好环境，大力加强农村人力资源能力建设，努力造就一支规模宏大、结构合理、素质较高、与我省经济社会发展相适应的农村实用人才队伍。到2024年，全省农村实用人才总量达到80万名左右。各村、乡、县都要制定具体的工作目标：每个村联络数十名实用人才，每个乡镇培养数百名实用人才，每个县选拔数千名实用人才。并

重点抓好农业技术推广、营销管理、种养能手、能工巧匠四支队伍建设。

——农业技术推广人才。围绕农业增效和推动科技成果转化，进一步深化用人制度改革，建立起管理规范、保障有力的农技推广人才使用机制。依托农业技术推广中心、农技站、农业科技示范场、农业大中专院校、科研院所等组织，加大培训力度，不断提高农业技术推广人才队伍的素质，适度扩大基层农业技术推广人才队伍规模。到2024年，基层农业技术推广型人才总量达到10万名左右。

——农村营销管理人才。按照推进农业产业化和乡镇企业改革的要求，开展形式多样的教育培训，提升乡镇企业管理人员与农村经纪人的营销管理水平。充分利用农村各种资源，建立农村商品营销网络，发展各类农产品营销合作组织，推动乡镇企业与营销合作组织不断完善选人用人制度，壮大农村营销管理人才队伍。到2024年，农村营销管理人才总量达到20万名左右。

——种养能手。继续抓住粮食、柑橘、茶叶、油料、棉麻丝、特色蔬菜、奶业、肉制品等8大优势产业，加强对种、养能手的技术培训。根据农业区域布局和种植业、养殖业的不同情况，采取函授培训和实地讲解相结合，集中培训与以师带徒相结合等方式，培养一批又一批种养能手。到2024年，种养能手人才总量达到20万名左右。

——能工巧匠。具有一技之长的加工、建筑等技能型人才，是生产经营和服务中不可缺少的重要力量。要进一步建立健全能工巧匠的职业技能培训体系，鼓励能工巧匠传播技艺与技能，并通过承包、创办经济实体，组建专业化劳务队伍等多种形式，辐射带动周边农户学习实用技能，壮大能工巧匠队伍。到2024年，能工巧匠型人才总量达到30万名左右。江苏省：以农村基层管理人才、农村专业技术人才和农村实用人才三支队伍建设为重点，培养和造就适应新时期农业与农村经济发展需要的各类人才。通过5年的努力，全省培养掌握一定技术的农村实用人才100万名左右，乡村企业经营管理人才5万名，招募选派5000名高校毕业生和1万名机关事业单位人员参加农村基层支教、支农、支医和扶贫活动。城市人才比较充盈，江苏省将采取市场配置与政府调控相结合的办法，制定优惠政策，把“城里人”引向农村。

四川省出台的《四川省社会主义新农村建设人才规划》提出，到2024年，四川将逐步壮大农村人才规模，重点开发乡（镇）村管理人才、涉农专业技术人才、农村实用人才、外出务工人才和新农村建设急需的各类新型人才，力争“十一五”期间四川国有、集体企事业单位农林牧渔业管理、专业技术人才达到11.5万人左右，农村实用人才达到85万人左右，农村外出务工的较高素质的人员达825万人左右。四川将着力实施以培养新型农民为重点的“新型农民素质提升”战略和以城市人才支持新农村建设为重点的“城市人才服务农村”战略，重点实施农村实用人才队伍建设、涉农专业技术人才队伍建设、农民工职业技能培训和“川军”品牌打造、农村教师队伍建设、农村卫生人才队伍建设、城市人才支持农村建设、农村基层管理人才队伍建设、农村文化人才队伍建设等8个建设项目。

山西省委组织部了解到，为开发农村人才资源，培养更多的农村实用型、科技型人才，该省将实施农村实用人才创新工程，力争到2024年，全省农村实用人才总量达到60.58万，其中农村经营能人18.17万、生产能手36.34万、能工巧匠6.07万。

山西省农村实用人才创新工程旨在建设优势、特色农业创新人才队伍，结合该省农业的“三大优势区”、“四大主导产业”、“十大优势农产品”的建设规划，重点培养一批针对该省优势特色农业发展的专门技术人才。其中，优势产业建设项目将有计划地拨出一定数量的资金用于支持农业创新人才队伍建设。

该省还将结合实际，实施“项目带动人才”创新工程。此项工程主要是依托省内“十一五”期间农村开展的各项国家、省支农项目，如山西省在贫困地区开展的“旱作节水、种草养畜、农产品加工、移民开发”四大扶贫增收工程等，以项目拥有的农业科技示范场、科技园区作为农村实用人才的培养基地，利用科技人员，结合项目实施内容进行人才培养、引导性培训和带动输出，有目的地培养一批有专门技术的实用人才，并在农业科技专家服务和农业开发项目等方面优先对农村实用人才给予支持。

针对以农户为经营主体的农业生产模式，该省将实施“科技示范户”人才培训创新工程。将其纳入科技推广体系，并给予相应的资金、技术支持和精神奖励，对科技示范户采取挂钩帮带的形式，在科研院所中有计划地指派导师，专项辅导与帮带，形成新的以农户为单元的实用人才培训工程。“巾帼实用人才”创新工程则主要针对该省目前对女性劳动力培训重视不够、潜力挖掘不深的状况，帮助妇女转变就业观念、增强创业意识、提高就业创业能力；同时，运用市场化的操作方法，采取独办、联合社会资源办、鼓励扶持妇女骨干办等形式，创建妇女技能培训基地。

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！