# 新农村实用人才队伍建设的调研与思考

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-06-22

*第一篇：新农村实用人才队伍建设的调研与思考新农村实用人才队伍建设的调研与思考作者：县人才办 来源：岱山党建网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，这是中央统揽全局、着眼长远、与时俱进作出的重大决策。建设社会主义新农村，...*

**第一篇：新农村实用人才队伍建设的调研与思考**

新农村实用人才队伍建设的调研与思考

作者：县人才办 来源：岱山党建网

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，这是中央统揽全局、着眼长远、与时俱进作出的重大决策。建设社会主义新农村，实现“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的根本目标，归根到底靠的是人才，重在培养和使用一批能代表农村先进生产力发展要求的农村实用人才。为进一步做好全县农村实用人才开发，促进农业和农村经济发展，为推进我县新农村建设提供良好的人才保证，近期我部根据上级组织部门关于开展社会主义新农村实用人才队伍建设调研的要求，组织了有关人员，对我县农村实用人才队伍建设进行了调研，现报告如下：

一、农村实用人才队伍的基本现状：

总体来看，我县目前农村实用人才队伍发展比较缓慢，总量明显不足，整体素质不高，学历偏低，年龄老化，大多数农村实用人才没受过系统全面的教育，知识面比较窄，视野不够开阔，与我县经济快速发展和推进社会主义新农村建设很不适应。从调查显示，全县94个行政村达到人才界定要求的农村实用人才为1438名，仅占农村总人口的0.97%，占全县农村总劳动力的1.37%。1438名农村实用人才中从事第一产业的相对较多，为949人，占到人才总数的65.99%，农村经营管理人才117人，占人才总数的8.14%，能工巧匠171人，占人才总数的11.89%。从学历上看，大专及以上只有12人，占人才总数的0.83%，中专（含高中）为178人，占人才总数的12.38%，初中894人，占人才总数的62.17%，小学及以下为354人，占人才总数的24.62%；从专业技术职称上看，有技术职称的人才只有8人，且都只具有农民技术员职称，仅占人才总数的0.56%；从性别上看，女性人才所占的比例不高，男性人才1370人，占人才总数的 95.27%，女性人才仅68人，占人才总数的4.73%，女性人才中从事经营、技能、及加工领域的45人，占女性人才的66.18%，女基层管理人员21名，占女性人才的30.88%；从年龄上看，我县农村实用人才的年龄偏大，35周岁以下的人才仅200人，占人才总数的13.91%，45周岁以上的人才674人，占人才总数的46.87%。

二、农村实用人才队伍建设的主要做法：

近年来，我县紧紧围绕加快“七大产业”经济发展的大局，牢固树立人才资源是第一资源的观念，确立了“人才强县、科技兴农”的发展战略，加大了对农村实用人才队伍的培育使用力度，在农村实用人才队伍建设和农村实用人才资源开发方面进行了一些积极的探索，促进了农村实用人才队伍建设。

（一）摸清底数，扎实做好农村实用人才基础工作。

做好农村实用人才统计与分析的基础性工作，是农村实用人才工作科学化的前提。近期，我县对活跃在农村的各类实用人才进行了一次全面普查，基本摸清了全县农村实用人才资源，根据“实用、实际、实效”的原则，对农村实用人才的认定范围包括在农村从事种植、养殖、加工、营销、运输、农机、建筑等行业有技术专长的人才以及农村致富带头人、民间技术服务业绩突出的人才等，并建立了农村实用人才库，实行统一管理，把农村实用人才切实抓在手上。

（二）优化环境，创设农村实用人才良好发展氛围。

一是加强舆论宣传。充分发挥舆论的导向作用，在新闻媒体大张旗鼓地宣传优秀农村实用人才带领群众脱贫致富的典型事迹，在社会上营造出一种关心人才成长，支持人才创业的浓厚舆论氛围；二是加大政策扶持。我县制定了《关于进一步加强专业技术人才队伍建设的若干意见》、《岱山县2024－2024年人才队伍建设规划》、《关于进一步加强渔农村成人教育工作的意见》等文件，出台了一些激励农村实用人才发挥作用的政策和措施。如对渔农村乡土人才的专业技术职务评审，根据情况可以适当实行政策倾斜，并成立了渔农民职称评定领

导小组；建立了以县职业技术学校为龙头，以乡镇成校为骨干，以村成校为基础的县、乡、村三级渔农村文化科技教育培训体系，保证每年有一定的财政拨款投入成人教育事业，并做到逐年增长，设立了渔农村成人教育奖励基金；确立了三年内培训渔农村乡土人才1500人次的目标，到2024年，渔农村实用人才达到2138名；对新品种引进、试养、推广及新品种、养殖新模式研发项目给予适当的补助；支持兴办创业项目，在审批、办证和贷款等方面，按有关政策给予优惠和扶持；农村实用人才被评选上县专业技术拔尖人才或优秀专业人才后，县委、县政府一次性奖励5000元或3000元、每人每月500元或300元的政府津贴等。三是提供服务保障。近年来，各乡镇和相关县属部门切实转变工作作风，改进工作方式，扎扎实实地为农村实用人才办好事、办实事。建立了便民服务中心，开通了便民服务热线，为广大农村实用人才免费提供技术指导和科技信息，在种子、技术和农用物资等方面为他们提供优质服务，并在费用上给予优惠，积极为他们发挥作用创造良好的环境和条件。

（三）拓宽渠道，切实加强农村实用人才教育培训。

近年来，我县整合培训资源，创新培训形式，开展了各种形式的农村实用人才技术培训。一是开设各类培训班。结合“暖促”工程，依托县委党校、县职业技术学校、乡镇成人学校等阵地，开展订单式培训，如县教育局的电焊工培训班、县海洋与渔业局的海运四小证培训班、县经贸局的机械加工培训班、县农林局的种养殖培训班、长涂镇在全市乡镇首次举办了渔业外海三等证书培训班，岱西镇积极培训“盐嫂”队伍，成立了“清平乐”盐帮菜馆。2年来，共举办各类培训班80多期，累计培训人员达到5000多人次。二是开展实践指导。通过科技下乡、专题讲座等方式，组织专家、农业专技人员深入田间地头、各村农业基地进行现场示范指导，通过现场分析问题、解决问题，不断提高农村实用人才的技术水平。三是推广电化教育。县委组织部拓宽了党员电化教育的外延，在“农村基层电教播放点”充实了农村实用技术片库，通过电教内容对农户进行通俗讲解，开展针对性培训，以提高其实践操作能力。县农林局建立了“岱山农林网”，及时提供农业政策法规、病虫害防治、市场行情和农业技术资料与信息等，方便农户的学习与查询。四是开展“三培养”工程。结合渔农村基层组织建设，积极推进“先锋工程”和“三级联创”，深入开展渔农村党建“三培养”活动，提高农村实用人才的整体素质。04年以来，共有212名党员培养成致富能手，243名致富能手培养成党员、139名党员致富能手培养成村干部。五是打造培训基地。目前我县已形成了以县职业技校为主的船舶修造技工培训基地、以衢山镇为主的编织培训基地以及以岱东镇为主的“五匠”培训基地等“三大基地”，逐步打响了“常石焊工”、“衢山编织”和“岱东五匠”培训品牌。

（四）以点带面，发挥农村实用人才带头示范作用。

近年来，我县积极开展创评农村经营示范户、建立专业合作经济组织等活动，以点带面，推动农村能人带动农民增收致富。目前全县已确定了若干个示范点，如10个家庭工业示范点、岱西六大创业示范基地和秀山四大示范基地等。激励实用人才以多种形式进行“传帮带”，把经验和先进的知识、技术面对面对地传授给周边群众，让更多的农民掌握谋生技能，充分发挥农村实用人才在农村经济建设中的牵引辐射作用，带动他人共同致富，努力产生一种 “培育一批能人、带动一方百姓、搞活一地经济”的人才效应。如秀山乡实用人才袁家成，通过几年艰苦创业，积累了丰富的家禽饲养技术，在自己致富同时，不忘困难群众，积极发挥自己一技之长，帮助带领他们走发展禽蛋业脱贫致富之路，创办了全市第一家禽蛋专业合作社，免费向他们供应苗鸡，无偿传授土鸡养殖技术，解决养殖资金，帮助许多贫困户脱贫致富，为农户们带来了可观的经济收入，带动了周围一批农户一同发展，目前其创办的双凤禽蛋专业合作社的社员从当初26户已经发展到了186户。合作社曾荣获省级示范社称号，本人也先后被评选为省农村科技示范户、省农民专业合作社杰出带头人、市农业科技入户示范户等。

三、农村实用人才队伍建设存在的主要问题：

几年来，我县在农村实用人才队伍建设中采取了一些措施，初步培养出了一批 “土专家”、“田秀才”，为乡村经济建设和区域经济发展起到了积极的推动作用。但从新时期农村经济发展的要求来看，实用人才队伍建设仍然存在较多的问题。主要体现在以下几个方面：

1、缺乏统一的领导、规划和管理。农村实用人才队伍建设是一个系统、复杂的综合工程，涉及多个领域、多个部门，目前县里还未成立一个统一的工作管理领导班子，未形成一套完整的农村实用人才管理制度、办法和政策，这在一定程度上制约了全县农村实用人才队伍的培养和发展。

2、教育培训与开发经费不足。一方面农村实用人才培训所需的教材资料、实践操作现场、教师授课补助、参观学习资金均难以落实，直接影响了实用人才开发的顺利进展，影响了先进实用技术的应用和普及。另一方面农村实用人才自身发展资金不足。由于大部分人员生长在农村，经济基础薄弱，再加上没有相应的资金扶助，许多有理想、有技术、有文化的实用人才，往往因缺少创业资金而不能依靠专业特长发家致富，从而使得一部分实用人才“英雄无用武之地”，想率先致富从而带领群众共同致富却“心有余而力不足”。

3、缺乏必要的激励机制。尽管各级党委政府对为当地农村经济发展做出积极贡献的实用人才，给予了一定的精神和物质上的鼓励，起到了一定的激励和导向作用，但对于迫切需要发展壮大的农村实用人才队伍还是显得力度不够，特别在资金、政策、技术、就业、税收等方面扶持和倾斜力度不够，对农技推广方面的实用人才需要纳入专业人才队伍管理并经常化地开展技术职称的考评晋升问题没有明确意见。

4、现有人才的带头示范作用尚未充分发挥。培养、开发农村实用人才的最终目的就是在提高农村实用人才综合素质的前提下，充分发挥各类人才的积极性和创造性，利用人才自身所具备的科学素养和掌握的科技知识，带领身边的群众创业致富。但我县现有的农村实用人才大部分只局限于自身产业的发展和滚动，受“卖田、卖地，不卖手艺”、“教会徒弟打师傅”等老思想的影响，在思想上存在小农经济的想法，部分实用人才在参加“帮扶致富”结对等活动中不积极、不主动，处于被动接受的位置，而在帮扶中也只是局限在“亲帮亲”上，真正起作用的实用人才还只是占少数，以致人才发挥作用不够普遍。

四、加强社会主义新农村实用人才队伍建设的主要措施与思考：

（一）提高认识，加强领导。农村实用人才是离农民最近的致富能人，对农民的带领和带动作用最直接、最具体，是农民看得见、摸得着的典型，对农村经济的发展起着至关重要的作用。各级领导要站在贯彻党的十六届五中全会、建设社会主义新农村的高度上来认识农村实用人才的重要性。应成立农村实用人才工作领导小组，进一步健全县、乡、村三级管理网络，形成县委组织部门牵头，人劳、农林、科技、科协、教育、海洋与渔业、盐业等部门各司其职，乡镇党委、村党支部具体抓落实的管理模式，落实工作责任，形成工作合力。

（二）加强培训，提升素质。一是请农科技术专家，对农村实用人才分期分类进行农村实用技术和知识培训；二是有计划地组织农村实用人才到高校、科研机构进行基础理论学习和专业技术培训，弥补他们理论知识的不足，提高专业技术水平，帮助他们与有关高校、研究机构建立经常性的联系，进行技术合作开发，实现优势互补；三是组织大规模科技下乡活动，把信息、技术送到田间地头；四是多方面为他们提供与社会接触的机会，扩大视野，增长见识，如鼓励他们参加各种专业技术协会，参加各种学术技术交流会议，组织到外地参观考察等。五是以社会主义新农村建设为总揽，加快推进农村教育机制改革，整合农村教育资源，大力发展农民职业教育，逐步改善农村实用人才年龄、文化、专业结构不优的现状，提高农民的整体素质和科技水平，为建设社会主义新农村提供有效的人才支持。

（三）营造环境，热情服务。一是创造良好的社会舆论环境。大力宣传农村实用人才在农村经济建设和社会发展中的先进事迹和发挥的积极作用，确立他们的社会地位，明确“一

人带一业、一业富一村、一村带一方”的农村实用人才长远工作思路，让全社会来了解、关心、支持、重视农村实用人才工作。积极鼓励和支持广大高校毕业生到农村工作，为新农村建设注入新的活力，缓解涉农技术服务人才缺乏的问题。二是创造宽松的发展环境。社会主义新农村建设是一个综合系统工程，各级对农村基础设施建设出台了明确的政策，投入了数千亿元的资金。我们也要出台相应的优惠政策，加大扶持力度，从工商、税务、金融、土地等方面给予政策上的倾斜，完善农村实用人才优惠政策，狠抓政策落实，在项目发展、资金投入、土地承包、产品售销等环节上予以扶持。三是建立农村人才技术信息市场。县级有关部门应向农村实用人才无偿提供先进实用技术、市场需求、外出就业等技术和信息服务，帮助他们提前实现创造性思维的实践过程。四是深化“三培养”活动。对年轻、技术素质较高的实用人才，重点培养，符合条件的及时吸收加入党组织，并优先选拔、充实到村干部队伍之中，加强锻炼，使其由个人带头致富向带领群众共同致富转变，增强其使命感。同时，鼓励党员带头学技术、学本领，逐步成长为农村实用人才。

**第二篇：社会主义新农村人才队伍建设调研报告**

社会主义新农村人才队伍建设调研

报告

社会主义新农村人才队伍建设调研报告

县是一个典型农业大县，农村人口达33万，占全县总人口的85%。近几年来，我们紧紧围绕县委、县政府提出的创建“特色农业大县”的战略目标，充分发挥职能作用，把服务领域拓展到农村，大力开发农村实用人才，促进社会主义新农村建设，推动农村经济持续健康发展。

一、健全机制，形成开发农村实用人才资源的合力

开发农村实用人才资源工作是一项系统工程，工作难度大。因此，我们从建立健全机制入手，形成开发合力。一是建立领导机制。全县农村实用人才

队伍建设实行县委县政府统一领导、组织人事部门牵头抓总、乡镇政府负责、部门密切配合的领导工作格局。县成立农村实用人才队伍建设领导小组，全面负责全县农村实用人才资源开发的组织、协调和督导。各乡镇相应成立领导小组，乡镇长担任组长，全面负责农村实用人才队伍建设和管理。

二是建立政策机制。去年，县委、县政府提出了《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》。《意见》明确提出了今后五年全县农村实用人才队伍建设的指导思想、基本任务以及培养、选拔、使用农村实用人才的一系列措施。如建立以政府投入为主导、社会力量投入为补充的农村实用人才培养经费投入机制，县、乡两级财政建立农村实用人才开发基金。在支农资金中安排一定比例的资金，专门用于培养农村实用人才。积极鼓励和支持社会力量兴办培训机构，拓宽农村实用人才培养渠道。积极争取国家项目投资，对农业综合开发、扶贫开发、科技推广等各类项目的培训经费，要实行严格管理，专款专用，使其真正用于农村实用技术的教育培训，提高农民的科技文化水平和劳动技能；积极鼓励农村实用人才以技术、资金入股，兴办股份制经济实体。大力支持农村实用人才承包、租凭企业。农村实用人才兴办经济实体，承包经营企业的，可优先获得生产贷款、技术信息、市场信息；农村实用人才可优先评定农民技术职称，作出突出贡献或获得科技成果的，可破格推荐晋升专业技术职称，可推荐参加各类专家的选拔；建立农村实用人才奖励专项资金，对有突出贡献的农村拔尖人才给予奖励。对选拔为县农村乡土拔尖人才的，给予1200元的资料补贴等等。三是建立责任机制。农村实用人才队伍建设涉及到多个部门。因此，我们通过划分各部门的职责，建立职责分明的责任制。组织人事部门主要履行农村实用人才开发的指导、协调、选拔、管理等工作职责。农业、科技、教育等部门主

要负责开展形式多样的培训，不断提高农村实用人才的素质。宣传部门主要负责推广农村实用人才的先进典型，大力宣传先进事迹，创造良好的舆论氛围。财政、扶贫、移民等部门主要负责加大农村实用人才开发资金的支持力度。共青团、妇联等群团组织主要负责开发青年、妇女人才，使其在建设社会主义新农村中展现青春和巾帼风采。

二、打造环境，营造农村实用人才脱颖而出的氛围近年来，我们认真贯彻落实省、市有关农村人才资源开发的文件精神，结合我县实际，着力打造环境，促使农村实用人才脱颖而出。

一是规范选拔环境。为了规范农村实用人才的选拔工作，我们制定出台了《县优秀农村实用人才选拔和管理暂行办法》、《县乡土拔尖人才选拔和管理暂行办法》。两个《暂行办法》对农村实用人才选拔的对象、范围、条件，以及选拔程序、管理制度和享受待遇给予了明确

规定。根据这两个《暂行办法》，近几年我们选拔了2名省管农村乡土拔尖人才、1名市级优秀农村实用人才、7名市管农村乡土拔尖人才、11名县级优秀农村实用人才、60名县管农村乡土拔尖人才。二是营造舆论环境。为了营造农村实用人才发挥作用的良好氛围，我们采取多种渠道，广泛宣传农村实用人才的事迹，在全县营造了“尊重农民劳动、尊重农民创造、尊重农村人才”的良好氛围。我们在每届农村乡土拔尖人才选拔结束后，举行隆重的仪式为他们颁发证书，大张旗鼓地宣传他们的事迹。，我们与电视台联合开办专栏，集中宣传了拔尖人才的创业史和取得的业绩。这对进一步激发拔尖人才的斗志，更好地发挥领头作用起到了较好的推动作用。同时，我们在农村实用人才的开发过程中，注意发现典型，用典型的创业史感染人，用典型的事迹打动人，取得了良好的辐射效应。郭家坝镇王家岭村柑农谢宗华，今年58岁，他身残志坚，相信科技，大胆探索，成为闻名全县的柑桔专家，被市、县命名为优秀农村实用人才。通过对他的宣传和他对科技知识的传播，激发了全县柑农科学种柑的积极性，不断提高了“脐橙”品牌的质量。

三是优化管理环境。为了全面、系统、准确地掌握我县农村实用人才队伍的状况，我们会同县农业局、县科技局、县统计局等单位，制定了详细的调查方案，配合各乡镇，深入到全县186个村，采取走访、座谈等方式对全县农村实用人才进行了全面普查，按照种植业、养殖业、商业、交通运输业、建筑业、加工业、其他服务业、民间艺人等8大类进行了分类统计，对每一大类又细分为若干小类。通过调查，比较详细地掌握了全县农村实用人才队伍的状况。通过调查，全县共有各类农村实用人才9127名，回乡大中专生2024名，具有专业技术职称的2299名。为了让这些农村实用人才发挥更大的作用，我们根据调查的情况，向县委、县政府写出了专题调查报告，提出了加强农村实用人才的建议，县委办全文转发全县参阅。同时，我们将调查取得的资料汇编成《县农村实用人才资料册》印发全县，并将全县农村实用人才按门类建立数据库，实现资源共享。

三、积极引导，构筑农村实用人才发挥作用的舞台

充分发挥农村实用人才在建设社会主义新农村中的作用是开发农村实用人才资源的最终目的，为此，我们紧紧抓住使用好农村实用人才这个环节不放松，结合建设社会主义新农村政策这个主旋律，积极引导，构筑农村实用人才发挥作用的舞台，让农村实用人才大有作为。一是让农村实用人才成为产业结构调整的主力军。农村实用人才围绕县委“一乡一业、一村一品”的经济发展思路，充分发挥自己的特长，积极发挥示范带头作用，有力的促进了专业村的建设。县管乡土拔尖人才、杨林桥镇白鹤洞村农民秦学全，自学蔬菜种植技术，带头示范，并引进谷润农业科技发展有限责任

公司，在当地建起了一座建筑面积500平方米、容积300多立方米的冷库，使该村成为远近闻名的蔬菜专业村，目前全村蔬菜种植面积达到4500亩，实现商品量6000余吨，出口余吨，蔬菜单项实现收入500余万元。

二是让农村实用人才成为创业的领头羊。在开发农村实用人才过程中，我们积极采取“一户带多户、一村带多村”的措施，积极引导农村实用人才与农户结对子，确定对口帮扶关系，有效地增强了农村实用人才的带动效应。全县一批农村实用人才通过不断创新传统农业经营体制和经营方式，采取“能人+农户”、“公司＋农户”的经营形式，延长产业链，推动了产业升级，给传统农业带来新的生机。湖北省科技致富带头人、县恒鑫特种养殖有限责任公司董事长覃玉全创办养殖加工企业，采取企业提供仔猪，负责加工销售，农户负责饲养的方式，初步形成了“公司＋农户＋基地”的发展模式，取得了企业与农户“双赢”的效果，带动了全县养殖业的发展。

三是让农村实用人才成为农民经纪人。我县是全国“脐橙之乡”。由于农民对市场把握不准，每年柑桔销售是一个老大难问题。近几年来，我们积极鼓励一批头脑灵活、市场意识强、信息灵通的农村经济能人和种植大户跳出农门，专搞农产品营销，切实为广大农户当好经纪人。他们产前抓信息、跑订单，产后抓营销，成为农村社会化服务体系中的骨干力量。宜昌市“十佳农村经纪人”、水田坝乡农民徐宏强，1996年就开始跑市场，近十年来，他走南闯北，累计销售脐橙5000多吨，成为全县小有名气的柑桔销售经纪人。

**第三篇：对农村新农村人才队伍建设的调查与思考**

对农村新农村人才队伍建设的调查

与思考

对农村新农村人才队伍建设的调查与思考

对我县农村实用人才队伍建设的调查与思考

所谓农村实用人才，就是既能掌握一定的就业技能，又具有较强的创业能力，既能带头致富，又能带领群众致富的“中心农户”和骨干农民。新农村建设离不开实用人才。实用人才是新农村建设的基础，是农村经济快速发展的前提。加强农村实用人才队伍建设是我县“十一五”人才发展规划主要措施之一。

一、我县农村实用人才状况

我县国土面积3586平方公里，辖8乡9镇，总人口万。其中，农村人口万、农

村从业人员万。全县农村基层人才队伍总量14924名，占农村人口的%，占农村从业人员的%。其中，农村实用人才6782人，占农村基层人才队伍总数的%。在6782名农村实用人才中，从学历上看：中专以上1277人，高中1636人，初中及以下3869人，分别占%、%和57%；从年龄结构上看：40岁以下4338人，41岁以上1859人，分别占63%和37%；从行业分布上看：种植类552人，养殖类254人，打工类2138人，加工类469人，建筑建材类507人，营销类1813人，其他1049人。已表彰命名各级各类实用技术拔尖人才62名，其中：省级4名、市级28名、县级30名。

二、农村实用人才队伍建设存在的问题及原因 问题

一是总量不足。全县现有农村实用人才占农村总人口和农村从业人员的比例仅为%和%。拔尖人才、科技致富领军人才的数量就更少、远远适应不了农业和农

村经济发展形势的需要。二是文化层次低。具有初中以下文化程度的人员占农村实用人才总数的57%，加之视野狭窄，很难适应效益型、集约型、外向型农业产业化发展的需要。三是分布不平衡。优秀农村实用人才多集中在经济较强的乡镇，交通便利的城区，偏远地区农村的实用人才相对较少。四是人才外流严重。在市场经济条件下，一般都不甘心留在农村，大多都想到外地发展，以发挥自己的一技之长。另外，绝大多数大中专院校毕业生首先考虑的是到大城市发展，即使是农村出来的也很少愿意再回到农村。原因

1、农村实用人才受传统思想的影响。归纳起来主要表现在“三个滞后”：一是致富观念滞后。跟不上发展的形势，习惯自给自足小农经济模式，思想解放力度不够，无远大理想和追求，沉浸于“小富即安、满于现状、固步自封”的状况；二是致富思路滞后。受计划经济的影响，不顾市场经济运行规律，只图眼前，不求发展。三是道德意识滞后。部分农民文化程度不高，自制能力不强，不仅不能为确定的“领头雁”鼓劲撑腰，反而不时暴露出“怕自己穷，怕别人富”的阴暗心态，打击了农村实用人才带头致富、带动一方致富的热情和信心。

2、受农村科技普及和技术推广环境的制约。主要表现在“三个不够”：一是培训阵地作用发挥不够。培训网络功能不全，科技培训基地未能面向市场、面向社会。二是培训突出重点不够。农民在筛选致富项目，把握致富信息上目标不准、方向不明。三是培养方式和方法偏颇。注重了理论培训，忽视了实践操作；注重了普通号召，忽视了因势利导；注重了项目开发，忽视了人才培养，造成农村实用人才后继乏人。

3、受农村落后的社会环境制约。首先受交通不便、地理偏避、信息闭塞等诸多方面影响，农民发展科技含量高的产业缺乏良好的外部环境；其次受资金、设备的影响，追求的事业成了无翅之鸟、无水之舟；再者，受技术信息的影响，他们生产的产品很难走向市场。如农村的剪纸、烧窑、编织等民间艺人很多，却很难集中优势创造品牌，走出山门。

4、受传统的管理体制局限。现阶段，农村实用人才队伍建设尚缺乏科学的管理。主要在三个方面：一是缺乏有效的激励机制，二是部门服务不配套。个别单位和部门不是及时、准确地去帮助农民解决资金投入、税费过重、财产安全等问题，而是一味追求和强调部门利益最大化，忽视了农村实用人才的地位和作用，致使他们生产、生活陷入困境。三是农村实用人才的待遇和优惠政策落实不够。目前，培养、利用农村实用人才的相关配套政策不健全，难以适应建设社会主义新农村的需要。

三、采取有效措施，切实加强农村实用人才队伍建设

广泛宣传，典型引路。一是强化宣传。要充分利用电视、广播、报刊等媒体大力宣传农村人才开发的意义和成果，不断扩大影响，使人们意识到农村实用人才能带动广大农民科技素质的提高，能带动实用技术成果的广泛推广，能带动更多的农民走向富裕；要使广大干部群众认识到农村实用人才资源开发是整体性人才资源开发的重要组成部分，是加速农村经济社会发展的迫切需要。二是典型引路。充分发挥农村实用人才的辐射作用，在推广典型经验上狠下功夫。及时捕捉辐射面广、经济效益高的“土专家”、“田秀才”的典型事例，召开实用人才开发工作经验交流会，组织“土专家”、“田秀才”现身说教。通过经验交流，以点带面激发农民学科技、用科技的积极性。

加强教育，注重培养。一是改革农村教育，加强和搞好农村成人教育和职业教育。围绕农村经济发展实际，改革现行农村教育体制，大力发展农村职业教育，使广大农村青少年接受农村实用技术教育，让他们带着技术

回家致富，从而进一步加强农业科学技术的传播，使农村实用技术人才源源不断地涌现出来，成为发展农村经济的中坚力量。二是要因地制宜，按需施教。本着“需要什么，培养什么，缺什么，补什么”的原则，采取多种方式，培养急需的农村实用人才。采用“请进来”和“走出去”等不同的形式，针对当地存在的问题，请专家教授讲农业科技知识，学习外地的先进经验，促进本地区农村经济迅速发展。三是举办各种形式的农业科技培训班或农业知识讲座，不断提高农民的科技素质：组织村干部和优秀实用人才外出参观学习，解放思想，开阔视野；组织农业科技人员下乡，进行科技推广、农业知识普及；组织青年农民到高校进修深造，实施一村一名大学生计划；大力吸收和引进各类人才，积极创造良好生活和工作环境，引导和鼓励各类人才到农村工作，切实壮大农村人才队伍。

政策支持，精神鼓励。

一是在政策和待遇上要给予农村实用人才充分的倾斜，如在评审农民职称、选拔德才兼备的实用人才担任一定的领导职务、优先安排项目贷款等方面给予优先安排，使农村人才成为带动农民致富的领头雁。二是支持实用人才兴办企业，大胆启用农村实用人才担任厂长、经理兴办个体、私营企业，鼓励他们把自己的成果、经营管理方法运用到生产上去，直接创造效益。三是通过大户辐射的方式推广技术成果。选用部分辐射面广、经济效益高、政治素质过硬的大户作为专业示范户，并把新品种、新技术、新产品交给专业户、示范户，充分发挥他们的示范作用。四是鼓励实用人才采取多种形式与周围农民结对子，以师带徒、科技赶集等方式进行传、帮、带，把自己的知识、技术、经验等活的东西扎扎实实地传授给周围群众，让更多的农民掌握新技术，使用新品种，走上共同致富的道路。五是对选拔到村级任职的大中专毕业生，可提前定级，在

公务员录用、提干、入党、住房等方面给予优先考虑。对申报中、高级专业技术职务任职资格的，在学历、论文、外语等方面放宽条件，对取得技术职称和高技能等级的实用人才优先提供免费培训。六是建立定期表彰制度。对在推进农业结构调整、农村经济发展中做出较大贡献的农村实用人才，政府财政拿出一定的资金，给予物资和精神奖励，充分提高他们的积极性。加强领导，建立机制。

1、成立组织，加强领导。健全领导体系和工作机构，加强对农村实用人才队伍建设的领导，保证此项工作紧张有序，有条不紊。

2、健全选拔机制。结合农村实用人才现状，出台“加强农村人才资源开发工作的意见”和“农村实用拔尖人才选拔管理暂行办法”等一系列相关政策和措施，按照“有素养，有影响，有贡献，有效益，有创新”的标准，搞好农村实用人才的选拔工作。与此同时，加强跟踪考核工作，实行动态管理，鼓励更多的农民群众成长成才，促进农村人才资源开发，推动农业和农村经济的发展。

3、建立社会化管理和保障机制。积极围绕农村实用人才的市场配置、职称、医疗和养老保险等，探索和建立农村实用人才的社会化管理机制，解除他们的后顾之忧。尽早研究制定诸如农村人才流动、农村实用人才的聘用合同鉴证、农村人才争议处理等办法，保护各类农村人才的合法权益，为农村人才发挥聪明才智、推动农业和农村经济快速发展营造良好的社会环境。

**第四篇：人才队伍建设情况调研2024[模版]**

牟定县工商联人才工作情况交流汇报

非公有制经济人士作为新的社会阶层，中国特色社会主义事业建设者，既是我国市经济建设和社会发展不可缺少的重要力量，也是统一战线内部构成的重要组成部分。为深入贯彻落实全国、省、州、县人才工作会议精神，大力实施人才强县战略，更进一步全面掌握全县非公有制经济人才队伍建设情况，根据牟定县人才工作领导小组办公室《关于开展人才队伍建设情况暨2024年人才工作重点任务完成情况督查的通知》文件精神，牟人才办发[2024]1号《关于报送人才工作经验材料的通知》要求，县工商联按照人才队伍建设情况调研分解任务认真开展调研，现把调研情况汇报如下：

一、非公有制经济代表人士队伍建设总体情况

（一）非公有制经济代表人士的总体情况。目前，牟定县非公有制经济代表人士中有省工商联执委1名，州人大代表4名，州政协委员3名，州工商联常委2名、执委3名，州光彩事业促进会理事17名，县人大代表3名，县政协委员22名，县工商联六届执委19名，有30余名非公有制经济人士分别被县政府纠风办、县监察局聘请为行风联络员、县地税局特邀监察员、县法院人民陪审员。

（二）非公有制经济代表人士的主要特点及其成长规律。

2观、创先争优活动、实施工商联引导民营企业参与新农村建设“五个一”工程等活动，促进我县非公有制经济的健康发展和非公有制经济代表人士的健康成长。通过工作实践，获得了一些经验：

（一）充分发挥工商联在非公有制经济人士思想政治工作中的引导作用。一是多途径开展学习教育活动。以举办培训班、联谊会、座谈讨论的方式，组织非公有制经济人士学习党的路线、方针、政策和法律法规，深入开展社会主义荣辱观教育、解放思想大讨论、学习实践科学发展观和创先争优等中国特色社会主义学习教育活动，深刻领会党的十七大精神，把思想和行动统一到党中央的决策和部署上来，提高坚定不移走中国特色社会主义道路的自觉性和坚定性，让全县非公有制经济人士及时了解、掌握国家及省、州、县有关发展非公有制经济的新政策、新举措，引导他们进一步增强做大做强企业的信心和勇气。二是积极探索非公企业党建工作。2024年，在开展“彝州先锋走廊”和“树立社会主义荣辱观八荣八耻”活动中，会员企业正兴集团公司党支部、县医药有限公司党支部被确定为全县推进“彝州先锋走廊”示范点，县工商联党组深入企业，指导开展“党员示范岗”、设立党员活动室、开展党课讲坛，完善了党员活动制度，把“八荣八耻”的内容装框悬挂在工作区显眼位臵；2024年、2024年全县20户非公有制经济党组织分别参加了第二批、第三批深入学习实践科学发展观和创先争优活动，为使非公有制经济组织在活动中取得实效，促进企业健康发展，在县委派出指导组的同时，县工商联党组经常性地深入各会员单位，指导会员企业以建设中国特色社会主义事业为主题，以抓好组织健全和党员队伍建设为基础，以发挥基层党组织和党员作用为重点，深入开展“三个一”和“两为三争当”主题实践活动，通过活动的开展，进一步加强了党对非公有制经济发展的核心领导，促进了我县非公有制经济企业党建工作。

（二）充分发挥工商联在非公有制经济人士参与国家政治生活和社会事务中的重要作用。工商联作为党领导的统一战线组织和人民政协的重要界别，工作中，我们一方面注重加强与非公有制经济代表人士的沟通联系，深入了解他们的意愿和要求，把他们的诉求反映给县委政府。另一方面引导非公有制经济代表人士增强大局意识和责任意识，帮助其提高参政议政能力和水平，积极反映社情民意，有序参与政治生活和社会事务。一是充分发挥非公有制经济人士中各级人大代表、政协委员以及省、州、县工商联常委、执委，县级各类监察员、陪审员、联络员的作用，鼓励支持和引导他们广泛深入开展调查研究，做好参政议政工作，积极在人大、政协会议上建言献策，反映社情民意，特别是反映我县非公有制经济发展中存在的热点、焦点、难点问题。二是建立非公有制经济人士后备人才资料库。按照优秀建设者的标准，我们积极做好非公有制经济人才的选拔、储备工作，把政治上有觉悟、经济上有实力、社会上有影响、对国家有贡献、参政议政能力强的非公有制经济人士，纳

6些困难，影响了组织网络和工作机制的巩固和健全；二是乡（镇）工商联分会无专职工作人员，影响作用的发挥，在服务非公经济健康发展和服务非公有制经济人士健康成长方面办法、措施匮乏。

三、加强非公经济代表人士队伍建设的对策建议

（一）建立健全非公经济代表人士工作体制机制。加强非公有制经济代表人士工作是党赋予工商联的一项重要任务。一是要健全教育培训机制。制定专门的教育培训计划，利用培训班、座谈会和外出参观考察等形式，引导非公经济人士进一步创新发展，提升产业层次，把企业做大做强。二是要建立光彩事业引导机制。以商会为平台，引导非公经济代表人士积极参与工商联新农村建设“五个一”工程，开展村企结对活动，积极回报社会。加大优秀建设者、光彩之星等评比表彰力度，激励更多的企业家参与到社会公益事业中来。三是要建立健全非公经济人士综合评价机制。由统战部牵头，会同工商、税务和劳动保障等部门组成综合评价工作领导组，每年对已作政治安排、拟作政治安排和拟表彰人选的非公有制经济代表人士在思想政治素质、履行社会责任情况、企业发展与经营情况及公众形象等方面进行评价。根据综合考评情况，及时进行政治谈话，激励、教育、引导他们自身的完善与发展。四是要在提升政治地位中加强政治引导。在人大代表、政协委员、协会组织的酝酿推荐中，要把非公有制经济代表人士充分考虑进去，作出适当安排，使他们在参政议政、社会活动中感受到党的关怀，从而增加他们的责任感和使命感。

（二）制定培养选拔和教育管理非公经济代表人士的政策措施。建设一支政治坚定、业务精通、作风清廉的高素质的思想政治工作者队伍，是加强和改进非公有制经济人士思想政治工作的重要保障。要采取措施，建立思想政治工作干部的定期培训制度，不断提升理论政策水平和业务工作能力，使他们成为非公有制经济人士思想政治工作的行家里手。进一步明确工作职责，改善工作条件，拓宽选人渠道，不断充实干部队伍。注重在非公有制经济代表人士中培养思想政治工作骨干队伍，充分发挥他们的积极作用，共同做好非公有制经济人士思想政治工作。

（三）完善非公经济代表人士政治安排的标准和程序。非公经济代表人士的选拔和安排，主要是经过党委有关部门的推荐，或经过基层选举，一些代表得以进入人民代表大会或政治协商会议，或者在工商联等社团组织中担任一定的职务，参与各类政治活动。这种方式是遵照我国现行的人大制度、政协制度和其他社会管理制度，安排非公经济代表人士由此进入国家政治生活，参与国家和社会事务的决定与管理。

当前，做好非公经济人士政治安排工作，需要加强有关宣传，积极引导非公经济人士的参政热情，规范政治安排的代表选拔程序，拓展安排渠道，加强对安排代表的培训，提高代表参政的能力，完善政治安排各方面的制度。

（四）加强非公经济后备人才的培养工作。非公有制经济

**第五篇：关于加强人才队伍建设的调研和思考**

关于加强人才队伍建设的调研和思考

人才是企业发展的源动力。为了全面了解我公司人才队伍建设现状，进一步把握企业发展和人才成长规律，针对性的加强和改进人才队伍建设，结合路局党委“个十百千”人才队伍建设实施意见，在解放思想大讨论活动中我多次深入所属工业企业、广告印刷业等单位，就人才队伍建设情况进行了较为深入的调研。现通过剖析我公司所属\*\*\*\*\*\*\*\*人才队伍建设现状以及存在的问题，来反映全公司人才队伍现状，为\*\*\*\*公司今后加强人才队伍建设提供重要依据。

一、人才队伍现状

\*\*\*\*\*\*\*厂现有在册职工247名，其中，干部42人，工人205人，党员85人，男职工201人，女职工46人。该厂现有班子成员6名，中层干部21人。

从年龄上看，该厂领导班子成员最大的56岁，最小的39岁，平均年龄48.67岁；中层干部中最大的57岁，最小的27岁，平均年龄44.46岁；职工平均年龄43岁。

从学历上看，该厂拥有大学以上学历职工37人，占14.98%。班子成员中有5人，占83.33%。中层干部8人，占38.1%；高中、中专以上学历105人，占42.51%。班子成员中有1人，占16.77%。中层干部9人，占42.9%；初中及以下105人，占42.51%。其中中层干部有4人，占19%。

从技术职称上看，干部中拥有高级职称的2人，占干部总数的4.76%。其中班子成员1人，中层干部1人；拥有中级职称的10人，占干部总数的23.8%。其中班子成员4人，中层干部1人；拥有初级职称的25人，占59.52%。其中班子成员1人，中层干部10人；其余没有技术职称的5人，占干部总数的11.9%。其中中层干部9人；该厂现有高级技师1人，占职工总数的0.4%；技师2人，占职工总数的0.8%；高级工65人，占职工总数的26.32%；中级工16人，占职工总数的6.48%。

二、存在问题及原因分析

\*\*\*\*\*\*\*厂人才队伍的现状，不同程度地在\*\*公司所属各单位广泛存在，在工业企业、印刷业尤为突出。分析以上数据，我们不难发现\*\*\*公司在人才队伍建设中存在以下问题。

1、年龄结构不合理，呈现“倒三角”现象。该厂职工

平均年龄43岁，在\*\*公司还属年轻。\*\*公司职工平均年龄46.3岁，最为突出的\*\*公司，职工平均年龄47.2岁，且女职工占职工总数的87.9%，未来3年，该厂50名工人中将有26名陆续退休，且由于连续多年没有调入新职工，职工队伍严重老化，制约了企业的经营发展。

2、人才分布不合理，呈现“枣核”现象。一是专家型

人才稀少。该厂具有高级职称的3人，占职工总数的1.2%；

\*\*公司具有工程类高级职称的12人，占职工总数的0.49%；二是管理人员冗余。该厂现有各类管理人员93人，占职工总数的37.7%，机关后勤人员庞大，人浮于事。三是高技能工人短缺。该厂具有技师以上的仅3人，占职工总数的1.2%；\*\*公司具有技师以上的22人，仅占职工总数的0.9%。

3、知识结构不对口，呈现“被教育”现象。在该厂现

有37名大学以上学历的职工中，有21人为第二学历，且所学专业与现在所从事工作不对口。还有个别职工继续教育有受个人利益、享受政策等情况，存在被动受教育的现象。

4、专业结构不平衡，呈现“青黄不接”现象。在该厂

各类专业技术骨干中，从事行政管理、后勤服务人员较多，在关键的产品研发、生产加工、产品营销等方面的专业人员较少。在\*\*\*\*\*\*等公司更是如此，大多现职技术人员是半路转行，没有接受过专业教育，仅凭借对工作的一腔热情，在实际工作中揣摩自学成才。由于路局多年没有招聘过广告、印刷、绿化等专业人员，造成了人才队伍严重断层。

分析原因，可归纳为以下几点。

1、思想不解放，导致人才不受重视。依然是老眼光看人、老经验选人、老办法用人，缺乏“人才强企”的战略眼光，缺乏储备人才的超前思维，缺乏多渠道接纳人才政策支撑，缺乏敢用新人、重用能人的魄力，制约和影响了人才队伍建设的步伐。

2、体制未突破，导致人才难以引进。依然停留在计划经济体制，人才的引进完全依靠路局统一招聘。虽然每年都根据企业发展，上报路局招聘人才计划，但由于路局全盘考虑，侧重于运输站段，倾向于运输高等院校毕业生，该厂偶尔接收1、2个大学生，也不“解渴”，一是大学生专业不对口，二是各类技工招聘没有渠道。

3、机制不健全，导致人才培养断层。人事管理、分配政策、职称评聘、激励机制等方面没有建立与市场经济相适应的灵活多样的机制；一些已有的机制还尚处于初始或探索阶段，人才竞争激励机制没有有效形成，温饱型、大锅饭的工资分配更是调动不了人才培养的积极性；重资历、讲学历的职称评聘，激发不了人才的创造性；贡献多、回报少的收益制度体现不了人才的价值。这种种现象，直接导致人才培养陷入困境。

4、培训不及时，导致人才成长缓慢。铁路大建设大发展步伐的日益加快，直接要求铁路基础装备行业的引领发展。近年来，该厂先后引进了全贝钢组合辙岔等项目，购买了\*\*\*\*等先进设备。但是相对应的职工培训却明显滞后，旧的培训体制还没有完全改变，培训形式、培训教材与生产经营实际难以同步。此外，在\*\*\*\*组织的各类培训中也是安全方面的多，涉及专业技术的少，造成培训的针对性和目的性不强，制约了企业人才的成长。

三、对策和措施

1、解放思想，转变用人观念。要牢固树立、大力弘扬“人才强企”、“人人可以成才”的战略思维和舆论导向，确立“为想干事、能干事的人提供舞台”，“坚决不给犯低级错误的人机会”的正确用人机制，在全公司真正形成用人看主流、看发展、重品行，选人看实绩、重长远的人才环境。

2、引进吸收，拓宽选人渠道。一方面，紧密围绕公司生产经营和未来发展所需，主动与路局人事处沟通，积极提报用人计划，力争引进公司急需的、专业对口的大专院校毕业生。另一方面，结合工业企业和广告印刷绿化等缺少高技能工人的现状，广开渠道，在全社会各类学校统一招贤纳士，确实解决制约企业发展的人才瓶颈。

3、抓住重点，强化人才培养。一是建立人才信息库。在全公司范围内进行专项调查，分专业、分工种、分层次建立人才储备信息库；二是加强组织培养。积极鼓励职工参加路局、地方组织的在职深造，鼓励职工自学考取本专业和跨专业的各类证书，如注册会计师、注册安全工程师等，为他们提供宽松的学习条件；三是抓好专业培训。要利用好路局继续教育政策，为职工广开绿灯，尽可能多的走出去，相互交流学习。此外，还要搞好公司层面上的培训，鼓励各单位结合实际自主办班，把各类专家、学者请进来，针对性的举

办讲座、培训，解决知识老化、能力不足的问题，提高职工的综合能力素质。

4、注重效果，创新人才机制。一是建立人才评价考核机制。逐步建立起以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价考核体系，重点考核其安全驾驭能力、经营决策能力、市场拓展能力、产品研发等能力。二是完善后备人才培养机制。按照使用一批、培养一批、储备一批的原则，做好后备人才培养储备工作。要分层次、分重点建立良性的后备人才梯队，有意识的给他们提供锻炼成长的平台和展示才华的舞台，促进后备人才的健康快速成长。三是探索公平竞争机制。借鉴路局在打破工人干部身份试点的做法，结合\*\*公司实施二级公司管理岗位落编工作，在干部岗位上引入岗位竞争和末位淘汰机制，对长期履职不到位、在岗不作为，群众测评排在队尾的，坚决予以调整，最大程度地优化人力资源，营造能者上，庸者下的选人用人良好环境。

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！