# 经济开发区中长期人才发展规划（小编整理）

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-07-22

*第一篇：经济开发区中长期人才发展规划为深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，按照山东省、菏泽市，进一步加强人才工作的部署，根据根据定陶县“十一五”经济社会发展规划，结合开发区人才工作实际，制定本规划。一、人才发展状...*

**第一篇：经济开发区中长期人才发展规划**

为深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，按照山东省、菏泽市，进一步加强人才工作的部署，根据根据定陶县“十一五”经济社会发展规划，结合开发区人才工作实际，制定本规划。

一、人才发展状况

（一）基本情况

1、人才工作的战略地位进一步凸现。新世纪新阶段，人才竞争已经成为国家、地区综合实力竞争的焦点，中央、省、菏泽市相继对加强人才队伍建设作出了部署。开发区建区以来，走人才强区之路，大力开发人才资源，有利地保障和促进了经济社会的健康快速发展，人才工作的战略地位进一步提升。

２、人才队伍总量不断扩大，质量不断提升。根据第一次全国经济普查资料，2024年年末，开发区就业总人数XXX人，其中大学本科学历以上的有XXX人，占就业总人数的XXX%；具有中级以上专业技术职称的有XXX人，占就业总人数的XXX%。在研发机构从事科研的人员XXX人，其中高级职称XX人，中级职称XX人，硕士研究生XXX人，博士、博士后XXX人。

３、人才发展环境逐步优化。开发区坚持“科技兴区，人才强区”的方针，认真落实省、菏泽市，定陶县人才工作的各项政策，同时制定了具有开发区特点的人才支持政策，建立了人才工作的领导体制和服务平台，营造了便捷、温馨和舒适的生活环境。人才发展的政策环境、体制环境和生活环境得到不断优化。

（二）发展形势

4、“十一五”期间，面对经济全球化、国家加大西部开发力度、东中部产业西移加快等新形势，开发区迎来了难得的发展机遇。到2024年，开发区规模以上企业XXX家，工业总产值将达到XX亿元，重点发展纺织服装业、生物医药制造业、化工及机械制造业、新能源新材料产业、出口加工业、现代物流业等。开发区现有人才的总量、结构和素质与新的发展形势和任务要求还存在差距，高层次人才短缺，创新型、复合型、技能型人才不足，人才资源开发利用体制机制还不够健全。加快发展，关键在人。加快发展对人才资源开发提出了更高的要求。

二、人才队伍建设的原则要求和总体目标

（一）原则要求

5、坚持以十七届四中全会精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，牢固树立科学人才观，坚持党管人才原则，大力实施“人才强区”战略，坚持人才资源开发与经济社会发展相协调；坚持扩大人才总量与调整人才结构、提高人才素质相结合；坚持整体推进与突出重点相结合；坚持市场机制和宏观调控相结合；坚持培养和引进相结合；坚持适度超前与质效统一相结合。

（二）总体目标

6、“十一五”期间，开发区人才总量明显增加，人才素质明显提高，人才分布明显改善；高层次人才规模和人才使用效率不断提高；人才工作体制和机制有新突破。努力把开发区建设成环境一流、机制健全、数量充足、素质优良、结构合理、配置科学的人才优势区域，吸引和集聚各类人才的高地。到2024年，全区就业总量达到XXX人，中层以上管理、技术人才总量达到XXX人。“十一五”期间，人才年平均增长率达到XXX%，引进高中层管理、技术人员XXX名以上，其中高层次专家、博士后、博士XX名以上，留学归国人员、硕士研究生XXX名以上。

三、人才工作的主要措施

（一）树立科学人才观，大力实施“人才强区”战略

7、坚持科学的人才观，牢固树立人才资源是第一资源的观念，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围。树立“科技引领，人才先行”的观念，以科技创新引领高新技术产业、现代制造业的发展，以人才的培养和积聚为科技创新提供先决条件。全面落实“人才强区”战略的各项实施措施，为开发区加快发展提供人才保证和智力支持。

（二）创新人才培养机制，加强人才队伍能力建设

8、改进教育培训工作机制，坚持学习与实践相结合，坚持培养与使用相结合，促进人才在实践中不断增长知识，提升能力。积极推动学习型组织建设，鼓励通过多种形式和渠道参与终身学习。优化整合各种教育培训资源，完善广覆盖、多层次的教育培训网络，构建开发区特色的终身教育体系。大力加强人才队伍能力建设，实施“党政人才能力建设工程”、“企业家能力提升工程”、“创新型人才培养工程”、“技能人才培养工程”。

（三）加大人才引进力度，吸引高层次人才和紧缺人才

9、制定和实施人才引进规划，创新人才引进方式。探索建立符合市场取向、适于不同层次人才引进的工作体系。拓宽人才引进渠道，探索团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进的新方式。大力支持企事业单位与区内外高校、科研院所开展技术、项目合作，积极推进跨区域人才资源开发利用的合作与交流，加强国内外智力引进工作，形成全方位、广领域、多形式的人才智力柔性引进工作格局。

10、加大引进高层次人才和紧缺人才支持力度。根据开发区产业导向和发展目标，以高新技术产业、现代制造业为重点，制定实施高层次人才和紧缺人才引进规划，制定鼓励和支持引进高层次人才的优惠政策。完善高层次人才和紧缺人才评价机制，健全高层次人才和紧缺人才供求信息系统。

（四）优化人才发展环境，激励人才创业创新

11、营造各类人才充分施展才能的良好环境。为各类人才发挥作用和自身发展创造良好的条件，鼓励和支持各类人才在各自领域内创新和实践应用。建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、发挥作用的选人用人机制。建立以政府奖励为导向，用人单位奖励为主体的人才奖励体系，对开发区建设发展做出突出贡献的优秀人才给予荣誉和重奖。

12、加大对人才的有效激励和保障。以鼓励劳动和创造为根本目的，建立健全与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制。采取多种形式，完善宽覆盖的社会保障机制，切实保障人才的合法权益。引导用人单位为人才提供良好的生活条件，为人才落户、子女入学入托等提供必要的服务。

（五）发挥产学研基地作用，推进人才集聚平台建设

13、发挥大学生创业园优势，引进和培养技术创新领军人才。以大学生创业园为载体，发挥产学研一体化作用，支持企业技术自主创新。通过他们的传、帮、带，培养和造就一批高水平的科研开发人才。加强对大学生创业园工作的政策引导和资金支持，稳步推进企业大学生创业园设立，进一步做好大学生、研究生、博士生的招聘和引进工作。

14、发挥大学高科技产业园“孵化器”功能，促进科技成果转化及人才智力引进。发展科、工、贸相结合，产、学、研一体化的新型产业，推进科技成果转化，促进高新技术产业发展。充分利用大学的科研成果和人才智力优势，加大科技创新的政策支持和扶持力度，优化服务体系和服务功能，吸引各类人才到园区创业和发展，吸引高新技术项目到园区落户，实现技术创新与人才开发利用有机结合，形成科技园区人才智力集聚效应。

四、加强组织领导，开创人才工作新局面

15、加强人才工作的组织领导。建立健全党管人才的领导协调机制。明确各相关部门职责，强化协调配合，形成落实人才规划、推动人才工作的合力。建立责任明确的规划实施机制，制定和完善人才政策以及配套实施细则。

16、加大人才资源开发的投入。设立开发区人才发展专项资金，主要用于人才队伍能力建设、高层次人才引进扶持政策以及对有突出贡献人才的奖励等。积极引导企事业单位加大对人才工作的投入，鼓励社会资金以多种形式投入人才开发。

17、加强对人才工作的宣传。通过报纸、网络、电视、户外广告等方式，大力宣传党和国家的人才工作方针政策，以及实际工作中的典型经验和先进事迹。着力营造尊重人才、关心人才、激励人才的良好氛围，进一步提高人才工作的社会影响力。

**第二篇：中长期人才发展规划**

靖远县发展和改革局贯彻落实人才发

展规划进展情况的汇报

近年来，我局深入贯彻落实科学发展观，按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展指导方针，紧紧围绕全县经济社会跨越发展战略目标，以人才资源能力建设为核心，以高层次和高技能人才队伍建设为重点，以完善机制、鼓励创新、促进创业为突破口，统筹推进人才队伍建设，极大的提升了全局人才整体水平。现将我局人才工作进展汇报如下：

一、积极制定人才发展规划

人才是经济发展、社会进步、强国富民的重要推动力量。为深入实施人才强县战略，推动县域经济社会跨越发展，深入贯彻落实《甘肃省中长期人才发展规划（2024—2024）》和《白银市中长期人才发展规划（2024—2024）》，结合我局人才队伍建设实际，制订了《靖远县发展和改革局中长期人才发展规划（2024—2024）》。

二、切实加强组织领导

我局高度重视人才工作，成立了由局长任组长的发改局人才工作领导小组，对人才工作目标责任进行了分解。不定期召开局务会议，专题研究人才工作，听取分管领导人才工作情况汇报，研究解决人才培养、人才发展中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

三、加大人才队伍的培训和指导

为了提升全局人才队伍的整体素质，我局采取有力措施，建立健全各项人才建设制度，确保人才结构不断优化。一是学习制度。我局确定每周星期一为集体学习时间，学习国家经济政策、项目建设各项法律法规、业务知识等。二是建立培训制度。积极选派干部参加省、市、县举办的各类培训，主要参加了项目管理、项目申报、循环经济、投资管理、价格执法、依法行政等方面的培训，已培训40人次。

四、进一步充实人才队伍

发改局是一个综合部门，对人才的需求很广，既要懂技术人才，又要懂法律法规的人才。为了解决人才匮乏问题，我局主动与人事部门衔接，对全县人才情况进行了摸底，以借调的方式从乡镇借调6名全日制本科学历的人员充实到各个股室，专业涉及金融、财会、法律、地理等，确保每个股室都有2名以上工作人员。

五、建立完善人才信息库

对全局干部职工建立人才信息库，主要录入学历、毕业院校、专业、再教育、健康状况等，同时，随人事变动及时变更信息库。

六、人才工作存在的主要问题

1、高素质、高层次人才总量偏小。

2、懂技术、会管理的综合型人才有待充实。

七、下一步工作打算

今后，我们将围绕《白银市中长期人才发展规划（2024—2024年）》精神，认真抓好贯彻落实，进一步提升人才工作思路，抓好各类人才培训、指导和管理工作，促进各类人才素质提升，不断扩大人才队伍，提高人才工作对经济建设和社会发展贡献率。

1、继续深入学习贯彻中央和省、市、县人才工作会议精神，进一步提升人才工作组织化程度。

2、营造人才发展环境，抓好人才服务工作。一是在各类制度、规定的允许范围内，发挥政策对人才的导向作用，以达到人尽其才的目的；二是鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气。

3、加强人才工作干部队伍的自身建设，加大对各类人才的培养力度，建立完善的人才管理信息库，落实其它各项目标任务。

4、加强交流与合作，积极邀请有关专家到我局进行知识讲座和指导，为我区经济发展出谋划策。在信息交流、人才培养等方面广泛开展合作，搭建技术、人才、智力平台，推进我局人才工作。

5、积极通过各种渠道，认真收集整理各类人才信息，并及时上报，为我县人才发展提供参考。

**第三篇：农村实用人才中长期发展规划**

文章来 源http://www.feisuxs文档大全 w ww.chazidian.com 1

农村实用人才中长期发展规划

一、重要性和紧迫性

1、农村实用人才是我省人才队伍的重要组成部分。只有加强农村实用人才队伍建设，才能加快农业科技进步，切实转变农业发展方式，确保现代农业发展有坚实基础；才能强化农村公共服务能力，促进农村社会全面进步，确保社会主义新农村建设有重要依靠；才能有效带动农村人力资源整体开发，促进农民全面发展，确保广大农民持续平等参与现代化进程，共享更多改革发展成果。加强农村实用人才队伍建设，是农业农村人才工作的重点领域，是实施人才强农战略的关键环节。

13、加大投入力度。确立人才投资优先观念，建立健全政府主导的多元化投入机制。积极争取财政部门加大公共财政支持农村实用人才开发力度，纳入预算，在项目和配套资金等方面加大支持力度；争取金融机构优先支持农村实用人才小额信贷，发展生产，扶持农村实用人才创业兴业，在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予优惠。

14、搞好人才规划。根据本地农村实用人才队伍的总量、结构分布情况，结合当地的资源优势、经济结构和产业发展的要求，制定科学合理的农村实用人才队伍建设规划，并纳入当地农业和农村经济发展总体规划，以人才建设促进经济发展。

1chazidian.com/Article/“ target=”\_blank\">事迹、先进经验和成果，起到树立一个典型、搞活一方经济、致富一方群众的作用，让农村实用人才有影响、有地位、有荣誉，努力营造尊重农村实用人才的社会氛围，为人才成长创造良好的外部环境。

文章来 源http://www.feisuxs文档大全 w ww.chazidian.com 1

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第四篇：农村实用人才中长期发展规划**

农村实用人才中长期发展规划

根据农业部《农村实用人才和农业科技人才中长期发展规划（2024－2024年）》和《xx省中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，制定本规划。

一、重要性和紧迫性

1、农村实用人才是我省人才队伍的重要组成部分。只有加强农村实用人才队伍建设，才能加快农业科技进步，切实转变农业发展方式，确保现代农业发展有坚实基础；才能强化农村公共服务能力，促进农村社会全面进步，确保社会主义新农村建设有重要依靠；才能有效带动农村人力资源整体开发，促进农民全面发展，确保广大农民持续平等参与现代化进程，共享更多改革发展成果。加强农村实用人才队伍建设，是农业农村人才工作的重点领域，是实施人才强农战略的关键环节。

2、加强农村实用人才队伍建设既面临着难得的机遇，也面临着严峻的压力。改革开放以来特别是2024年全省人才工作会议以来，各地高度重视农村实用人才队伍建设工作，不断加大人才资源开发力度，着力健全人才教育培训体系，努力构建人才评价和服务体系，农村实用人才队伍呈现出良好的发展势头。据统计，到2024年底，全省已有各类农村实用人才54.5万人，其中，生产型人才21.8万人，经营型人才2.8万人，技能带动型人才3.3万人，社会科技服务型人才26.6万人。

农村实用人才队伍不断壮大，为我省农业连年增产、农民持续增收和农村经济社会健康发展做出了突出贡献。但是，与发展现代农业、推进社会主义新农村建设的要求相比，农村实用人才队伍建设仍存在一些矛盾和问题。人才总量不足，结构不合理，整体素质偏低，示范带动作用不够明显；人才培养开发、评价发现、激励保障机制还不健全；投入不足，人才向城市和省外流失严重。

二、指导思想、基本原则与发展目标

3、指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照社会主义新农村和走中国特色农业现代化道路的总体要求，大力实施人才兴农战略，城乡统筹，创新机制，健全体制，加大投入，遵循市场经济规律和人才发展规律，以提高科技素质、职业技能、经营能力、创业能力、辐射带动能力为重点，正确把握培养、吸引、评价、服务、激励、使用等环节，充分发挥政府在农村实用人才队伍建设中的主导地位，为强农富省、加速xx崛起、全面建设小康社会，努力造就一支素质良好、结构合理、规模较大的农村实用人才队伍。

4、基本原则

坚持实用。

充分尊重农村实用人才的实用特性，按照新农村建设和现代农业发展的基本要求，把握农村经济社会发展趋势和产业结构变动方向，以转变观念和提升技能为重点，以业绩、贡献和示范带动作用为核心，加强农村实用人才培养，优化农村实用人才结构，完善农村实用人才评价机制，积极创造良好的环境，促进农村实用人才队伍建设。

统筹兼顾。

按照城乡经济社会一体化的要求，统筹城乡人才发展，完善体制机制，改善城乡人才培养、交流和创业兴业的政策环境，培养农村用得上、留得住的人才，积极吸引城市人才到农村创业兴业。统筹农村实用人才梯队建设，提高现有农村实用人才的能力和水平，激活人才存量；加大对农村劳动力的培训和培养力度，扩大人才总量。要根据人才的不同特点，采取有针对性的培养、激励和服务措施，促进各类人才协调发展。

因地制宜。

充分发挥各地的积极性和创造性，针对本地实际对农村实用人才队伍建设提出总体规划和目标，积极培养适合本地发展的农村实用人才。

夯实基础。

健全培养体系，夯实工作基础，加大投入力度，营造良好氛围，真正把农村实用人才队伍建设提升到实施人才兴农战略的高度和促进经济社会发展全局的位置，坚持以人为本，提高农村人力资源的整体素质，着力培养和增强农村劳动者的自我发展能力和农村实用人才的示范带动能力，全面推进农村实用人才队伍建设。

5、发展目标

扩大人才规模。

到2024年，全省农村实用人才总量达到105万人，到2024年达到150万人，每个行政村主要特色产业至少有1－2名示范带动能力强的带头人。

改善人才结构。

到2024年，农村实用人才素质全面提高，生产型、经营型、技能带动和社会科技服务型人才以及复合型人才大幅度增加。

三、重点工作

6、配合组织部门推进“双培双带”先锋工程，增强“双培”对象带领群众共同致富能力。各级农业部门要主动配合组织部门积极实施“双培双带”先锋工程，加大政策扶持力度，统筹安排一些“短、平、快”的实用项目，鼓励党员、干部和非党发展能手参与，带动群众参与；通过建立“双培双带”示范基地、组建农民专业合作社，提高农民组织化程度，培育特色产业。

7、推进基层农技推广人员服务能力建设工程。全面完成乡镇或区域性农技推广、动植物疫病防控、农产品质量监管等公共服务机构建设，奠定农业公益性服务的体制基础。配备村级农技联络员。壮大农技推广队伍，全省每个村配备1名村级农技联络员。创新运行机制，建立能上能下、能进能出、合理流动、充满活力的现代农技推广人事管理制度。

8、推进畜牧、渔业人才培养工程。把提高畜牧业、渔业从业人员整体素质，作为转变畜牧业、渔业发展方式的核心动力。加速畜牧业知识更新工程项目。结合兽医职业考试，每年培训1000名基层畜牧兽医技术人员，提高技术服务能力。加强畜牧业、渔业人才培训。每年培训2024名农村养殖专业大户、养殖企业主，提高专业技能和科技文化素质，增强就业、创业能力。引导专业渔民转产转业，逐步减少天然捕捞。加强畜牧、渔业职业技能鉴定，每年开展畜牧、渔业职业技能鉴定1000人次以上。依法实行持证上岗。强化执法人员理论和实践知识培训，加快推进畜牧、渔业养殖与产品质量安全执法，全面提高畜牧、渔业行政执法队伍的整体能力和水平。

9、推进农业企业及营销人才的培育工程，完善农业产业化人才队伍培训机制。鼓励和支持龙头企业与院校联合开展培训，为龙头企业培养和输送紧缺的高级管理、技术、营销等人才。以健全农民工职业技能培训和教育体系为重点，有计划地举办各类农业企业人才培训班，重点培训市场营销、外经外贸、企业管理等知识；组织他们到省外、国外考察学习先进的管理经验、加工技术和营销策略，提高农民工在龙头企业的就业能力。强化龙头企业培训责任，将农民工培训纳入企业职工教育培训计划，企业按照职工工资总额的2.5%用于职工教育经费。积极探索培训资金直补用人单位的办法，完善龙头企业与院校开展培训的政府激励机制，落实龙头企业各类培训资金，按照有关规定给予职业培训补贴。

10、推进农村劳动力就业创业技能培育工程，促进农民增收。继续实施农业部农村实用人才培养“百万中专生计划”，每年培养2024名，力争到2024年培养2万名既掌握一定的基础理论、具有较高学历，又具有较强实践技能和发展后劲的农村实用人才。以市场需求为导向，认真落实中央、省、市、县财政配套补助资金，多渠道、多层次、多形式地开展新型农民培训。到2024年，力争确立100个重点新型农民培训基地（现代农业技术培训基地）、80个重点农业技术实训基地。力争每年组织农业专业技术培训16万人，农民创业培训3万人，农民科技示范培训6万人次。要运用各种方式，为农民培训、转移就业和创业提供政策发布、信息交流、宣传服务、远程培训等平台。鼓励有一技之长的农民通过承包、创办经济实体、组建专业化劳务队伍等多种方式，推动农村富余劳动力转移就业。

11、推进农民专业合作社和农村经纪人培育工程，畅通农村市场流通渠道，促进农产品产、供、销协调发展。针对当前农民专业合作社和农村经纪人总量不足的问题，进一步加大培训、引导和扶持力度，鼓励和支持农村实用人才带头人牵头创办专业合作社和专业技术协会，促进农民专业合作社和农村经纪人经营规模化、活动组织化、手段现代化、功能综合化、市场多元化、服务信息化。省重点培训市、县业务指导人员；市、县重点培训乡村干部、基层辅导员、合作社理事长、财务人员、信息员和专业技术人员。结合辅导员制度的建立，以县、乡农经人员为培训重点，实行辅导员资格证书认定管理。按照《农民专业合作社财务制度》要求，制定农民专业合作社财务人员专门培训计划，对合作社财务人员三年内轮训一遍；农民专业合作社示范社财务人员必须要经过培训，持证上岗。通过开展法律政策、合作社知识、经营管理和实用技术培训，提高业务指导水平和合作社理事长经营管理水平。结合农民专业合作社信息化建设工程，每个合作社培训2－3名专兼职信息员。通过采取切实可行的培训措施，打造农民专业合作社基层辅导员、理事长、财会人员、信息员四支队伍，提高合作社的整体素质。

四、保障措施

12、加强组织领导。各级农业部门在同级组织部门统一领导下，成立相应的领导机构，健全人才工作机制，切实加强指导和协调，全面推进农村实用人才工作。

13、加大投入力度。确立人才投资优先观念，建立健全政府主导的多元化投入机制。积极争取财政部门加大公共财政支持农村实用人才开发力度，纳入预算，在项目和配套资金等方面加大支持力度；争取金融机构优先支持农村实用人才小额信贷，发展生产，扶持农村实用人才创业兴业，在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予优惠。

14、搞好人才规划。根据本地农村实用人才队伍的总量、结构分布情况，结合当地的资源优势、经济结构和产业发展的要求，制定科学合理的农村实用人才队伍建设规划，并纳入当地农业和农村经济发展总体规划，以人才建设促进经济发展。

15、营造良好氛围。各级农业部门要结合本地实际情况，制定、贯彻和充分运用有关农村实用人才政策和措施，加大扶持力度，激励农村实用人才充分发挥示范带动作用。鼓励实用人才采取多种形式对周围农民进行传帮带，通过大户辐射的方式推广技术成果。进一步做好农村实用人才的表彰和宣传工作。积极利用广播、电视、互联网、报刊等多种宣传媒体，大力宣传优秀农村实用人才的先进典型事迹、先进经验和成果，起到树立一个典型、搞活一方经济、致富一方群众的作用，让农村实用人才有影响、有地位、有荣誉，努力营造尊重农村实用人才的社会氛围，为人才成长创造良好的外部环境。

**第五篇：农村实用人才队伍建设中长期发展规划**

\*\*\*\*\*市农村

实用人才队伍建设中长期发展规划

导语：农村实用人才队伍建设是发展现代农业的迫切需要，是统筹城乡经济社会发展的必然要求，是建设社会主义新农村的关键措施。我局通过发放调查问卷表、实地走访、召开座谈会等形式，深入推进农村实用人才队伍建设进行调研，认真总结了我区农村实用人才队伍建设的主要做法和成效，分析了当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题及原因，探讨了进一步加强农村实用人才队伍建设的办法和途径。

一、指导思想、发展目标

（一）指导思想以邓小平理论、“三个代表”重要思想和以人为本的科学人才观为指导，以农村发展、农民富裕为目的，以提高实用人才素质和技能为目标，以实用人才培养工程为载体，以搭建农村实用人才服务体系为支撑，在充分发挥实用人才作用上下功夫，按照“激活存量、扩大总量、提高素质、优化结构、完善机制”的工作目标，努力建设一支有觉悟、懂科技、善创业的农村实用人才队伍，为全面推进全市农村经济社会发展，率先基本实现农业和农村现代化提供人才保障和智力支持。

（二）发展目标到2024年，率先基本实现现代化，结合经 1

济社会发展需要，针对农村实用人才队伍实际，不断加大农村实用人才培养、开发和使用的工作力度，农村实用人才总量要有显著增加，人才素质要有明显提高，人才结构要得以优化，高层次、创新型专门人才比重增加，产业间和地区间的分布趋于合理，专业、年龄结构、学历结构的比例进一步优化；实用人才服务体系和市场机制趋于完善，一个有利于人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用的农村实用人才发展环境初步形成。

二、人才队伍建设的主要任务

以提高广大农民增收致富能力为核心，每年重点培养一批农业技术推广人员、农村专业合作组织和农业产业化龙头企业经营管理人员、农村经纪人和农村致富带头人，不断壮大乡村科技人员、种养能手、能源服务、动物防疫员队伍。

三、重点人才工程

（一）实施“现代农业工程”，搭建人才创业平台。按照建设“农业特色县”的发展思路，出台一系列优惠政策，积极引导乡土人才创业致富，搭建创业平台。

（二）实施“阳光培训工程”，着力提升人才素质。利用农广校、远教平台和农业标准化生产基地，依托创业者协会和职业技术学校等培训机构，采取集中讲授、讨论交流、实地观摩、现场实践、外出参观等方式加强教育培训。农忙时节组织各涉农部门农技人员组成生产技术指导组，深入农业

2生产一线积极开展“结对帮扶”、“三下乡”等活动，提供技术帮扶，指导开展农业生产。

（三）实施“人才开发工程”，发掘农村人才资源。把农村“种养大王”、“农机能手”、“土专家”、“田秀才”等各类能人纳入人才资源管理的范畴，以乡镇为单位建立乡土人才资源库，推动乡土人才管理制度化和信息化。注重在乡土人才中发展党员、选拔干部，使基层组织班子结构进一步优化，提升带领群众增收致富的能力。

（四）实施“典型培育工程”，发挥示范带动效应。通过提供创业贷款、小额信用贷款等方式，鼓励乡土人才引进新品种、新技术，发展新的生产示范基地，充分发挥“双带”作用。

四、保障措施

(一)加强组织领导。加强领导是做好农村实用人才队伍建设的组织保障。农村实用人才是人才队伍中的一支重要力量，是农村经济建设和社会发展十分重要的人力资源。要树立科学的人才观，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，把能力和业绩作为衡量实用人才的首要标准，树立人人都能成才的观念；要突破以往对农村各种能人和巧匠的认识，按照实用人才成长规律和不同特点，尽快将其纳入人才队伍建设范围，提高认识，加强领导；要把农村实用人才队伍建设纳入议事日程，与本地区经济社会发展的各项工作同

3规划、同部署、同检查、同考核；要定期研究农村实用人才队伍建设工作中的主要矛盾和突出问题，提出切实可行的工作措施，及时有效地加以解决。(二)强化队伍培养。人才培养是壮大实用人才数量和提高实用人才素质的主要手段。要紧扣经济社会发展的实际需要，根据应用型人才成长的特点，注重在实践中的培养锻炼。要通过不同形式，帮助支持一批素质好、有带动能力的农村青年骨干进行创业发展。要有计划地选送一些农村实用人才到大中专院校或科研院所学习深造，或到发达地区学习考察，丰富知识，开阔眼界，提高技能，增强能力。

(三)完善服务体系。健全完善的人才服务体系是农村实用人才队伍建设的重要支撑。要建立农村实用人才合理流动机制，充分发挥农村实用人才特长和作用。培育建立农村人才市场和中介机构，形成与城市人才市场相贯通的农村人才市场服务网络，及时为农村实用人才提供信息服务。

(四)营造舆论环境。营造良好的舆论环境是农村实用人才工作的重要内容。要面对广大山区农村，进一步加大对农村实用人才的宣传报道，激励更多的农村劳动者开拓思路、钻研业务、创新发展，辐射带动更多的农民向实用人才、实用人才向优秀实用人才成长发展，提高农村实用人才队伍的整体实力。要本着注重实效、体现示范性和带动性的原则，大力开展对农村优秀实用人才表彰和宣传工作，充分肯定其

4在农村经济社会发展中的地位和作用，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会氛围。

(五)加大政策扶持。加强对农村实用人才的政策扶持，对于激励广大农民创业发展，发挥示范带动作用具有十分重要的意义。

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！