# 县农村人才资源开发的探索与实践（共5篇）

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-07-24

*第一篇：县农村人才资源开发的探索与实践\*\*县作为一个典型的农业县，农村经济的开发一直是县委、政府议事日程的一项核心工作。近年来，为进一步促进农村经济，该县把农村人才资源开发作为突破口，对其实施专项推进，几年来，通过认真摸索和大胆实践，该县...*

**第一篇：县农村人才资源开发的探索与实践**

\*\*县作为一个典型的农业县，农村经济的开发一直是县委、政府议事日程的一项核心工作。近年来，为进一步促进农村经济，该县把农村人才资源开发作为突破口，对其实施专项推进，几年来，通过认真摸索和大胆实践，该县的农村人才资源开发工作获得可喜成果，成为该县农村小康建设新的支撑点。

一、提供组织、政策保障，加强基础工作

首先，县和乡镇都成立了农村人才资源开发工作领导小组以及相应的工作机构，县委组织部、县人事局专门成立了农村人才资源开发科，做到了组织机构到位、工作人员到位、工作场所到位、工作制度到位。其次是建立了领导目标责任制。从2024年起农村人才资源开发工作被列入县乡领导班子考核的目标之一。在此基础上，县委组织部、县人事局还建立了领导责任制和各科室专项推进制度。最后是加强了政策研究，及时拟定了《中国共产党\*\*县委、\*\*县人民政府关于进一步加强人才工作的意见》、《\*\*县农村实用人才选拔管理的暂行办法》、《\*\*县从机关事业单位中选派村党支部书记的管理办法》和《从村委会书记、主任选拔任用乡镇副科级干部的意见》等一系列文件，强化了对人才工作的指导。

二、盘活农村人才资源队伍

一是制定优惠政策，盘活现有人才。该县根据农业产业化发展的需要，制定了一系列鼓励人才发展创业的政策。如实行“四不变”（即身份不变、待遇不变、职级不变、编制不变）政策，使22名机关事业单位人员充实到乡镇企业、民营企业以及农牧企业产业化一线，去发展创业、施展才华。

二是优化环境、改善结构，吸引人才。近年来，优化农村人才队伍结构被放在该县人事人才工作的重要位置，着力改善投资环境、招商环境、人才环境，制定符合本县特点的招商引才引智政策，被视为工作的重点。该县彻底放开了大中专毕业生到企业就业的政策限制，同时积极鼓励和引导企业到大专院校招揽人才，从1998年至今共为乡镇企业引进各类急需人才371人，并结合乡镇企业二次创业和现代农业领域的一些高新技术项目，先后与多个科研机构、大专院校建立了技术依托关系，引来了一批优秀企业经营管理人才和高层次专业技术人才，提升和带动了一批本地人才。

三是发展园区经济和特色产业，培育实用人才。\*\*现有各种种植、养殖和农副产品加工小区近20余个，这些小区建设已成为发展农村经济很好的切入点和模式。园区经济培养和造就了一大批掌握一定现代科技知识，具有一定市场经济意识，懂经营会管理的农村经济实用人才，也为广大实用人才搭建了施展才华的舞台。

四是实行奖励政策，激励人才。\*\*建立以政府奖励为引导，单位奖励为主体，社会力量奖励为补充的多元化人才奖励机制，根据工作实绩，每三年开展一次“突出贡献奖”、“科技精英奖”、“科技兴农奖”、“乡土人才奖”等，对评选出的人员，按业绩实行一次性奖励，一等奖4000元，二等奖3000元，三等奖2024元。同时规定，对工作实绩突出、德才兼备的人才及时提拔到合适的领导岗位上。近几年来，该县共推报评选享受“国贴”1人、“省贴”2人、省科技兴乡贡献奖5人、“市突”52人、“市贴”8人、市中青年学术技术带头人4人、省农村拔尖人才奖1人。由于激励机制和措施的到位，使该县人才开发工作再创新高。

三、抓好示范区建设与管理

\*\*县农村人才资源的开发工作秉承的是试点先行、稳步推进、树立典型、以点带面的工作原则。一年多来，试点工作按照进展要快、标准要高、工作要实的要求，取得了较好效果。各乡镇各单位一方面摸清乡土人才底数，对乡土人才状况进行普查，选拔出省、市、县、乡四级人才并建档立册，入库上网。另一方面着力抓好示范乡镇建设。示范乡镇成立人才服务站，行政村建立人才服务点。示范乡镇人才服务站点的领导组织、工作制度、人才规划、人才分布都以图表形式上墙公示。规范齐全的人才档案为农民提供了便捷服务。与此同时，2024年乡镇建筑企业和县办企业工程系列的农民职称评审取得了突破性进展，共为1100多名乡土人才评定了职称。

四、开展培训，提高实用人才素质

为适应农村产业结构调整的需要，推动农业、农村经济再上新台阶，\*\*县重点围绕当地特色产业和主导产业开展对实用人才的培训，提高实用人才的从业技能。在培训形式上，做到“三有”、“三实”、“三突出”。“三有”就是有计划、有步骤、有针对性；“三实”就是联系实际、讲究实效、注重实用；“三突出”就是突出“创新、高效、特色”。

在培训形式上灵活多样，大多采取请进来、走出去的办法。2024年，县人事局从山东寿光高薪引进精通蔬菜大棚种植技术的农民技师共办了七次培训班，培训五百余人，引进试种的新品种已经开花结果，受到群众的广泛欢迎。在培训内容上，有针对性地开展以新技术、新方法为主要内容的技术业务培训，做到因地制宜、因需施教、学以致用、用以致富。据不完全统计，2024年全县共免费举办各种

**第二篇：县农村人才资源开发的探索与实践**

\*\*县作为一个典型的农业县，农村经济的开发一直是县委、政府议事日程的一项核心工作。近年来，为进一步促进农村经济，该县把农村人才资源开发作为突破口，对其实施专项推进，几年来，通过认真摸索和大胆实践，该县的农村人才资源开发工作获得可喜成果，成为该县农村小康建设新的支撑点。

一、提供组织、政策保障，加强基础工作

首先，县和乡镇都成立了农村人才资源开发工作领导小组以及相应的工作机构，县委组织部、县人事局专门成立了农村人才资源开发科，做到了组织机构到位、工作人员到位、工作场所到位、工作制度到位。其次是建立了领导目标责任制。从2024年起农村人才资源开发工作被列入县乡领导班子考核的目标之一。在此基础上，县委组织部、县人事局还建立了领导责任制和各科室专项推进制度。最后是加强了政策研究，及时拟定了《中共\*\*县委、\*\*县人民政府关于进一步加强人才工作的意见》、《\*\*县农村实用人才选拔管理的暂行办法》、《\*\*县从机关事业单位中选派村党支部书记的管理办法》和《从村委会书记、主任选拔任用乡镇副科级干部的意见》等一系列文件，强化了对人才工作的指导。

二、盘活农村人才资源队伍

一是制定优惠政策，盘活现有人才。该县根据农业产业化发展的需要，制定了一系列鼓励人才发展创业的政策。如实行“四不变”（即身份不变、待遇不变、职级不变、编制不变）政策，使22名机关事业单位人员充实到乡镇企业、民营企业以及农牧企业产业化一线，去发展创业、施展才华。

二是优化环境、改善结构，吸引人才。近年来，优化农村人才队伍结构被放在该县人事人才工作的重要位置，着力改善投资环境、招商环境、人才环境，制定符合本县特点的招商引才引智政策，被视为工作的重点。该县彻底放开了大中专毕业生到企业就业的政策限制，同时积极鼓励和引导企业到大专院校招揽人才，从1998年至今共为乡镇企业引进各类急需人才371人，并结合乡镇企业二次创业和现代农业领域的一些高新技术项目，先后与多个科研机构、大专院校建立了技术依托关系，引来了一批优秀企业经营管理人才和高层次专业技术人才，提升和带动了一批本地人才。

三是发展园区经济和特色产业，培育实用人才。\*\*现有各种种植、养殖和农副产品加工小区近20余个，这些小区建设已成为发展农村经济很好的切入点和模式。园区经济培养和造就了一大批掌握一定现代科技知识，具有一定市场经济意识，懂经营会管理的农村经济实用人才，也为广大实用人才搭建了施展才华的舞台。

四是实行奖励政策，激励人才。\*\*建立以政府奖励为引导，单位奖励为主体，社会力量奖励为补充的多元化人才奖励机制，根据工作实绩，每三年开展一次“突出贡献奖”、“科技精英奖”、“科技兴农奖”、“乡土人才奖”等，对评选出的人员，按业绩实行一次性奖励，一等奖4000元，二等奖3000元，三等奖2024元。同时规定，对工作实绩突出、德才兼备的人才及时提拔到合适的领导岗位上。近几年来，该县共推报评选享受“国贴”1人、“省贴”2人、省科技兴乡贡献奖5人、“市突”52人、“市贴”8人、市中青年学术技术带头人4人、省农村拔尖人才奖1人。由于激励机制和措施的到位，使该县人才开发工作再创新高。

三、抓好示范区建设与管理

\*\*县农村人才资源的开发工作秉承的是试点先行、稳步推进、树立典型、以点带面的工作原则。一年多来，试点工作按照进展要快、标准要高、工作要实的要求，取得了较好效果。各乡镇各单位一方面摸清乡土人才底数，对乡土人才状况进行普查，选拔出省、市、县、乡四级人才并建档立册，入库上网。另一方面着力抓好示范乡镇建设。示范乡镇成立人才服务站，行政村建立人才服务点。示范乡镇人才服务站点的领导组织、工作制度、人才规划、人才分布都以图表形式上墙公示。规范齐全的人才档案为农民提供了便捷服务。与此同时，2024年乡镇建筑企业和县办企业工程系列的农民职称评审取得了突破性进展，共为1100多名乡土人才评定了职称。

四、开展培训，提高实用人才素质

为适应农村产业结构调整的需要，推动农业、农村经济再上新台阶，\*\*县重点围绕当地特色产业和主导产业开展对实用人才的培训，提高实用人才的从业技能。在培训形式上，做到“三有”、“三实”、“三突出”。“三有”就是有计划、有步骤、有针对性；“三实”就是联系实际、讲究实效、注重实用；“三突出”就是突出“创新、高效、特色”。

在培训形式上灵活多样，大多采取请进来、走出去的办法。2024年，县人事局从山东寿光高薪引进精通蔬菜大棚种植技术的农民技师共办了七次培训班，培训五百余人，引进试种的新品种已经开花结果，受到群众的广泛欢迎。在培训内容上，有针对性地开展以新技术、新方法为主要内容的技术业务培训，做到因地制宜、因需施教、学以致用、用以致富。据不完全统计，2024年全县共免费举办各种类

型乡土人才培训班400多场次，受训人员达4万余人。

五、建立多元化、多渠道、多形式的人才储备机制

在人才储备形式上，\*\*县本着“在储备中使用，在使用中储备、储用结合，重在使用”的思想，着眼于发挥储备人才的作用，提高对优秀人才的吸引力。在人才储备格局上，重点向企业、乡镇、村倾斜，发挥骨干企业、乡镇、村级组织的积极作用，鼓

励各单位采取灵活有效的形式储备和吸引人才，形成机关、事业、企业为一体的人才储备网络。在人才储备范围上，坚持以高校毕业生为主要对象，并把农村优秀乡土人才纳入人才储备范围，促进优秀乡土人才的成长。在人才储备资金的来源上，坚持政府投资与社会筹资相结合，多渠道、多途径解决人才储备资金，建立政府出资为主，社会投入为补充的多元化人才储备资金保障体系。

一是在全县范围内大力实施“农村小康建设人才集聚工程”，向农村“转移支付人才”，变“资金扶贫”为“智力扶贫”。1998年到2024年，先后选派了300余名大中专毕业生到村办工作（平均每个村办2人多），明确规定选派学生不占用事业编制，不受人事计划限制，实行试用和聘约管理，在农村工作期间，可列席村两委会议，可参加两委班子选举。如党政机关录用公务员时，选派大学生在同等条件下优先录用，在农村工作的工龄可以连续计算。与此同时，加大了从机关事业单位选派优秀工作人员到村办挂职锻炼和到基层实习的力度，规定在村办工作优秀的，可直接提拔为副科级干部。

二是对经济和社会事业发展的急需人才，实行“使用式”为主的人才储备。从2024年开始，对一些县直事业单位和乡镇事业单位，自然减员空出指标或因业务扩张追加的指标，除用于国家政策性安置人员外，其余编制全部通过考试录用安置全日制大中专毕业生。对已录用的人员由人事部门有计划地组织开展岗前培训、上岗实习、挂职锻炼，培养人才的综合技能，提高综合素质。

三是对未就业的大中专毕业生实行“培养式”为主的人才储备。对暂时落实不了工作岗位的高校毕业生，由人事部门有计划地组织一些技能培训、咨询服务和人才输出等活动，以便在出现岗位空缺后，能及时上岗就业。同时，注意发挥企业在人才储备中的“蓄水池”和“中转站”的作用，放宽到企业就业的限制，并积极推荐毕业生到各类企业就业，进行岗位锻炼。

四是对高层次专家学者及专业技术人才实行“柔性储备”，不求所有，但求所用。采取灵活多样的形式聘请外地专家学者，组成“智囊团”，建立专家储备库，为\*\*经济和社会事业发展献计献策，对受聘担任县政府高级顾问的人员，每人每年享受5000元政府津贴，受聘担任县政府科技顾问的，每人每年享受3000元政府津贴。

五是农村人才实行“开发式储备”。对返乡的初高中毕业生有计划地组织技能培训，根据农村产业结构调整的需要，加强农、林、牧、水、机等农牧业技术培训，使这些毕业生尽快掌握一定技能，适应农业产业化发展的需求。

上述农村小康人才集聚工程的实施，既有利于优化农村人才结构，又有利于加强农村基层党组织建设，加强党的执政能力建设；既开发了农村人才资源，又有利于“三农”问题的解决，是农村迈向小康的支撑点。

**第三篇：县农村人才资源开发的探索与实践**

\*\*县作为一个典型的农业县，农村经济的开发一直是县委、政府议事日程的一项核心。近年来，为进一步促进农村经济，该县把农村人才资源开发作为突破口，对其实施专项推进，几年来，通过认真摸索和大胆实践，该县的农村人才资源开发获得可喜成果，成为该县农村小康建设新的支撑点。

一、提供组织、政策保障，加强基础

首先，县和乡镇都成立了农村人才资源开发领导小组以及相应的机构，县委组织部、县人事局专门成立了农村人才资源开发科，做到了组织机构到位、人员到位、场所到位、制度到位。其次是建立了领导目标责任制。从2024年起农村人才资源开发被列入县乡领导班子考核的目标之一。在此基础上，县委组织部、县人事局还建立了领导责任制和各科室专项推进制度。最后是加强了政策研究，及时拟定了《中国共产党\*\*县委、\*\*县人民政府关于进一步加强人才的意见》、《\*\*县农村实用人才选拔管理的暂行办法》、《\*\*县从机关事业单位中选派村党支部书记的管理办法》和《从村委会书记、主任选拔任用乡镇副科级干部的意见》等一系列文件，强化了对人才的指导。

二、盘活农村人才资源队伍

一是制定优惠政策，盘活现有人才。该县根据农业产业化发展的需要，制定了一系列鼓励人才发展创业的政策。如实行“四不变”（即身份不变、待遇不变、职级不变、编制不变）政策，使22名机关事业单位人员充实到乡镇企业、民营企业以及农牧企业产业化一线，去发展创业、施展才华。

二是优化环境、改善结构，吸引人才。近年来，优化农村人才队伍结构被放在该县人事人才的重要位置，着力改善投资环境、招商环境、人才环境，制定符合本县特点的招商引才引智政策，被视为的重点。该县彻底放开了大中专毕业生到企业就业的政策限制，同时积极鼓励和引导企业到大专院校招揽人才，从1998年至今共为乡镇企业引进各类急需人才371人，并结合乡镇企业二次创业和现代农业领域的一些高新技术项目，先后与多个科研机构、大专院校建立了技术依托关系，引来了一批优秀企业经营管理人才和高层次专业技术人才，提升和带动了一批本地人才。

三是发展园区经济和特色产业，培育实用人才。\*\*现有各种种植、养殖和农副产品加工小区近20余个，这些小区建设已成为发展农村经济很好的切入点和模式。园区经济培养和造就了一大批掌握一定现代科技知识，具有一定市场经济意识，懂经营会管理的农村经济实用人才，也为广大实用人才搭建了施展才华的舞台。

四是实行奖励政策，激励人才。\*\*建立以政府奖励为引导，单位奖励为主体，社会力量奖励为补充的多元化人才奖励机制，根据实绩，每三年开展一次“突出贡献奖”、“科技精英奖”、“科技兴农奖”、“乡土人才奖”等，对评选出的人员，按业绩实行一次性奖励，一等奖4000元，二等奖3000元，三等奖2024元。同时规定，对实绩突出、德才兼备的人才及时提拔到合适的领导岗位上。近几年来，该县共推报评选享受“国贴”1人、“省贴”2人、省科技兴乡贡献奖5人、“市突”52人、“市贴”8人、市中青年学术技术带头人4人、省农村拔尖人才奖1人。由于激励机制和措施的到位，使该县人才开发再创新高。

三、抓好示范区建设与管理

\*\*县农村人才资源的开发秉承的是试点先行、稳步推进、树立典型、以点带面的原则。一年多来，试点按照进展要快、标准要高、要实的要求，取得了较好效果。各乡镇各单位一方面摸清乡土人才底数，对乡土人才状况进行普查，选拔出省、市、县、乡四级人才并建档立册，入库上网。另一方面着力抓好示范乡镇建设。示范乡镇成立人才服务站，行政村建立人才服务点。示范乡镇人才服务站点的领导组织、制度、人才规划、人才分布都以图表形式上墙公示。规范齐全的人才档案为农民提供了便捷服务。与此同时，2024年乡镇建筑企业和县办企业工程系列的农民职称评审取得了突破性进展，共为1100多名乡土人才评定了职称。

四、开展培训，提高实用人才素质

为适应农村产业结构调整的需要，推动农业、农村经济再上新台阶，\*\*县重点围绕当地特色产业和主导产业开展对实用人才的培训，提高实用人才的从业技能。在培训形式上，做到“三有”、“三实”、“三突出”。“三有”就是有计划、有步骤、有针对性；“三实”就是联系实际、讲究实效、注重实用；“三突出”就是突出“创新、高效、特色”。

在培训形式上灵活多样，大多采取请进来、走出去的办法。2024年，县人事局从山东寿光高薪引进精通蔬菜大棚种植技术的农民技师共办了七次培训班，培训五百余人，引进试种的新品种已经开花结果，受到群众的广泛欢迎。在培训内容上，有针对性地开展以新技术、新方法为主要内容的技术业务培训，做到因地制宜、因需施教、学以致用、用以致富。据不完全统计，2024年全县共免费举办各种

类型乡土人才培训班400多场次，受训人员达4万余人。

五、建立多元化、多渠道、多形式的人才储备机制

在人才储备形式上，\*\*县本着“在储备中使用，在使用中储备、储用结合，重在使用”的思想，着眼于发挥储备人才的作用，提高对优秀人才的吸引力。在人才储备格局上，重点向企业、乡镇、村倾斜，发挥骨干企业、乡镇、村级组织的积极作用，鼓励各单位采取灵活有效的形式储备和吸引人才，形成机关、事业、企业为一体的人才储备网络。在人才储备范围上，坚持以高校毕业生为主要对象，并把农村优秀乡土人才纳入人才储备范围，促进优秀乡土人才的成长。在人才储备资金的来源上，坚持政府投资与社会筹资相结合，多渠道、多途径解决人才储备资金，建立政府出资为主，社会投入为补充的多元化人才储备资金保障体系。

一是在全县范围内大力实施“农村小康建设人才集聚工程”，向农村“转移支付人才”，变“资金扶贫”为“智力扶贫”。1998年到2024年，先后选派了300余名大中专毕业生到村办（平均每个村办2人多），明确规定选派学生不占用事业编制，不受人事计划限制，实行试用和聘约管理，在农村期间，可列席村两委会议，可参加两委班子选举。如党政机关录用公务员时，选派大学生在同等条件下优先录用，在农村的工龄可以连续计算。与此同时，加大了从机关事业单位选派优秀人员到村办挂职锻炼和到基层实习的力度，规定在村办优秀的，可直接提拔为副科级干部。

二是对经济和社会事业发展的急需人才，实行“使用式”为主的人才储备。从2024年开始，对一些县直事业单位和乡镇事业单位，自然减员空出指标或因业务扩张追加的指标，除用于国家政策性安置人员外，其余编制全部通过考试录用安置全日制大中专毕业生。对已录用的人员由人事部门有计划地组织开展岗前培训、上岗实习、挂职锻炼，培养人才的综合技能，提高综合素质。

三是对未就业的大中专毕业生实行“培养式”为主的人才储备。对暂时落实不了岗位的高校毕业生，由人事部门有计划地组织一些技能培训、咨询服务和人才输出等活动，以便在出现岗位空缺后，能及时上岗就业。同时，注意发挥企业在人才储备中的“蓄水池”和“中转站”的作用，放宽到企业就业的限制，并积极推荐毕业生到各类企业就业，进行岗位锻炼。

四是对高层次专家学者及专业技术人才实行“柔性储备”，不求所有，但求所用。采取灵活多样的形式聘请外地专家学者，组成“智囊团”，建立专家储备库，为\*\*经济和社会事业发展献计献策，对受聘担任县政府高级顾问的人员，每人每年享受5000元政府津贴，受聘担任县政府科技顾问的，每人每年享受3000元政府津贴。

五是农村人才实行“开发式储备”。对返乡的初高中毕业生有计划地组织技能培训，根据农村产业结构调整的需要，加强农、林、牧、水、机等农牧业技术培训，使这些毕业生尽快掌握一定技能，适应农业产业化发展的需求。

上述农村小康人才集聚工程的实施，既有利于优化农村人才结构，又有利于加强农村基层党组织建设，加强党的执政能力建设；既开发了农村人才资源，又有利于“三农”问题的解决，是农村迈向小康的支撑点。

**第四篇：农村人才资源开发情况及对策研究**

一、基本现状

楚雄州全州国土面积29258平方公里，耕地面积242万亩。2024年底全州总人口253.65万人，农业人口218.74万人，占总人口的86.2％。据统计全州共有农村人才43641人，其范围包括：一是参加科协系统组织的农函大学习，掌握了1-2门农村实用技术且评定了农民技术职称的14087人（高级129人，中级1038人，初级12920人）；二是参加农业部门举办的中央农业广播学校学习了三门以上课程，取得绿色证书的14720人；三是农村具有一技之长，种植业、养殖业方面在当地形成规模的大户业主及能工巧匠、营销能手9695人（种植能手3375人，养殖能手2544人，能工巧匠2815人，营销能手961人）；四是农村未就业大中专毕业生5139人（本科140人，专科803人、中专4180人）。从学历结构看，在43641名农村人才中，大专以上学历的1034人，占2.4％；中专学历5475人，占12.5％；高中以下37132人，占85％。

二、农村人才资源开发的特点

1、农村人才资源的开发利用工作已引起政府有关部门的重视。一是初步掌握了农村人才资源开发范围，各县（市）都结合实际找准开发利用切入点，从培训、组织外出打工、表彰奖励等入手开发利用农村人才。二是大力实施“打工经济”，开发农村人才，今年全州已组织输出打工人才近3000人次，大量输送到发达地区打工，使农村青年开阔了眼界，学到了先进技术又赚到了钱，而且提升了农村人才素质。三是大力表彰农村优秀人才，充分发挥政府在开发农村人才中的宏观指导作用。如元谋县委、县政府设立了“金土地”种植能手奖，表彰奖励在农村发展无公害农产品生产种植中，取得突出成绩的20户种植能手；表彰奖励了25名农村和非公经济优秀人才，每月给予20元政府津贴。从导向上支持农民学科学、用技术，勤劳致富，鼓励农村人才脱颖而出，从政策上支持农村种植、养殖能人形成产业龙头。四是引导、支持、鼓励农村发展农民专业技术协会，使农村优秀人才在专业技术协会中脱颖而出，成为带领农民学技术、用技术和脱贫致富的领头人。农民技术协会的建立，已成为农村人才施展才华的基地，使农村拔尖人才有了用武之地，特长得到发挥，为推进农业产业化进程奠定了基础。

2、积极为农村人才提供服务。一是为农民评晋农民技术职称，由州科协牵头，从1989年开始组织农民参加农函大实用技术学习，州政府每年拨专款28万元资助农民参加培训，使22416名农民学到了1─2门农村实用技术，14087名农民获得农民专业技术职称。二是开展“绿色证书”认证制度，从1999年开展绿色证书培训及发证工作以来，全州累计培训人数达80202人，有14720人通过培训考核合格取得了绿色证书，绿色证书已逐步成为种植绿色食品和外出打工挣钱的“上岗证”，成为提升农村人才素质的一种途径。三是为乡镇企业从业人员评定乡镇企业专业技术职称。乡镇企业专业技术职称的评定为引导农村人才流向乡镇企业发挥了积极作用，尤其是为楚雄州建筑业培养了大批农村建筑人才，至今仍然活跃在城乡建筑市场上。

3、农村人才培训取得初步成效，培训工作多渠道、多形式。据调研表明，除农村基础教育作为农村人才培养的主渠道外，还有各级科协、农广校、共青团、妇联、乡党校等部门从不同的角度在抓农村人才培训，各级各部门举办的各种形式的培训班，为缓解农村急需实用技术发挥了积极的作用。

三、存在问题

一是全社会对农村乡土人才开发的重要性缺乏足够认识，还没有形成一个农村人才开发的良好社会环境。

二是农村人才总量不足，文化偏低，分布不合理。

三是对农村已涌现出的乡土人才扶持不够，引导不足。

四是对农村人才培养投入严重不足，培训工作未形成合力，农村人才职称评审认定有待规范。

四、思路和对策

结合楚雄州的实际和州委提出的“农业富民”经济发展战略，我州开发农村人才资源应坚持“开发利用好乡土适用型人才，积极引导扶持农村拔尖人才，加大培训提高农村适用型人才”的基本思路，做好农村人才队伍建设。具体措施是：

（一）大力实施农村人才资源开发战略。开发利用农村人才资源是实施人才强州战略的重要组成部分，各级党委、政府必须要站在“人才资源是第一资源”的高度，充分认识农村人才资源开发利用的重要性。从组织上要重视，从措施上要加强，从工作精力上要倾斜，加大政策扶持力度，真正把农村人才资源开发工作列上重要日程，作为振兴农村经济的关键措施抓好抓实。要按照“开发一批人才，带动一方百姓，搞活一片经济”的思路，推进农村人才成为“一人影响一家，一户带动一村，一村联动一乡”的龙头，充分发挥农村人才在发展农村经济中的示范、带头、辐射作用。

（二）加强组织领导，营造农村人才资源开发利用的宽松政策和环境。一是要加强组织领导，健全农村人才资

源开发机构，农村乡土人才开发是一项涉及政府多个部门的综合性工作，领导机构的建立是做好开发农村人才资源的组织保障。为此，建议各县（市）应成立农村人才资源开发协调领导小组，设立办事机构，具体承担农村人才的开发利用，把原来无序散落在广大农村的科技推广型人才、经营管理型人才、能工巧匠型人才、生产开发型人才、民间艺人型人才、中介服务型人才等

有意识地进行培训提高，使其成为农村经济中最活跃的“细胞”和龙头。二是制定特殊优惠政策，使农村种养业大户形成龙头，在使用土地上给予优惠，积极支持鼓励农村人才向小城镇转移；在融资上，加大信贷支持力度，帮助农村人才解决资金需求；在税收上，符合国家有关税收优惠政策的应及时办理减免手续；在政策上，对农村人才与国有人才应一视同仁。其所从事生产经营和科技推广项目应纳入政府农业开发和科技开发项目实行专项扶持，农村人才符合专业技术职务评定条件、职业资格认定的应纳入国家统一进行。三是继续支持、引导农民专业协会的建立，充分发挥农民专业协会在使用、培养、集聚农村专业技术人才中的作用。四是各级政府应大力表彰奖励在农村中作出突出成绩的农村人才，建议州政府设立“金土地”能手奖，每年表彰奖励一批农村优秀人才，从政策导向上鼓励农村人才脱颖而出。

（三）建立农村人才培训制度，加大对开发农村人才资源的经费投入，不断提高农村人才的整体素质。一是应建立农村人才培训长效机制，要充分发挥州农校及各县农广校、县职业中学培养农村专业技术人才的优势，将其办成主要面向培训农村人才的基地，制定培训规划，加大招生力度，根据农村产业结构需要，设置相应的课程和专业，加强培训的针对性和实用性，让有一技之长的农村人才，得到更好的发挥和提升。同时要发挥乡镇农业技术推广中心的作用，赋予培训农村人才的职能。二是应建立农村人才培训投入制度，州县乡财政每年安排一定资金，专门用于培训农村人才。三是充分发挥人事、科协、农业、林业等有关部门在开发农村人才中的职能作用，统一协调形成合力，为农村人才搞好服务。

（四）建立农村人才登记制度和职业资格认证制度，为农村人才提供平等就业的平台。一是建立农村人才登记制度，摸清掌握农村人才现状，为各级政府制定开发利用农村人才政策提供基础依据。二是大力培育农村人才市场，实施“打工经济”，通过大量劳务输出培养农村人才。既为农村剩余劳动力找到了就业门路，又为农村培养储备大量人才，同时也是加快农村脱贫致富的有效途径。三是大力实施小城镇战略，吸引留住农村优秀人才。农村经济的发展，根本出路在于农业从业人数的逐渐减少，使农村剩余劳动力向二、三产业的转移，农村城镇化建设是农村经济社会发展的必然选择。因此，我州要以加快农村城镇化建设带动农村人才资源开发，让小城镇成为农村人才施展才华的平台，利用小城镇吸引和留住大量农村人才，使农村人才尽可能地走到能充分发挥自己才干的位置。四是应规范农村人才职称（职业）资格认证，做到规范化、制度化，要使农村人才的各类资格证书在社会上可信，在实践中通行，真正起到成为农村人才学识水平、能力、技能的标志，成为提升农村人才素质的有效途径。就必须建立统一、权威的农民职称（职业）资格考核晋级制度，制定一套有利提升农村人才素质的激励机制。

**第五篇：农村人才资源开发情况及对策研究范文**

一、基本现状

楚雄州全州国土面积29258平方公里，耕地面积242万亩。2024年底全州总人口253.65万人，农业人口218.74万人，占总人口的86.2％。据统计全州共有农村人才43641人，其范围包括：一是参加科协系统组织的农函大学习，掌握了1-2门农村实用技术且评定了农民技术职称的14087人（高级129人，中级1038人，初级12920人）；二是参加农业部门举办的中央农业广播学校学习了三门以上课程，取得绿色证书的14720人；三是农村具有一技之长，种植业、养殖业方面在当地形成规模的大户业主及能工巧匠、营销能手9695人（种植能手3375人，养殖能手2544人，能工巧匠2815人，营销能手961人）；四是农村未就业大中专毕业生5139人（本科140人，专科803人、中专4180人）。从学历结构看，在43641名农村人才中，大专以上学历的1034人，占2.4％；中专学历5475人，占12.5％；高中以下37132人，占85％。

二、农村人才资源开发的特点

1、农村人才资源的开发利用工作已引起政府有关部门的重视。一是初步掌握了农村人才资源开发范围，各县（市）都结合实际找准开发利用切入点，从培训、组织外出打工、表彰奖励等入手开发利用农村人才。二是大力实施“打工经济”，开发农村人才，今年全州已组织输出打工人才近3000人次，大量输送到发达地区打工，使农村青年开阔了眼界，学到了先进技术又赚到了钱，而且提升了农村人才素质。三是大力表彰农村优秀人才，充分发挥政府在开发农村人才中的宏观指导作用。如元谋县委、县政府设立了“金土地”种植能手奖，表彰奖励在农村发展无公害农产品生产种植中，取得突出成绩的20户种植能手；表彰奖励了25名农村和非公经济优秀人才，每月给予20元政府津贴。从导向上支持农民学科学、用技术，勤劳致富，鼓励农村人才脱颖而出，从政策上支持农村种植、养殖能人形成产业龙头。四是引导、支持、鼓励农村发展农民专业技术协会，使农村优秀人才在专业技术协会中脱颖而出，成为带领农民学技术、用技术和脱贫致富的领头人。农民技术协会的建立，已成为农村人才施展才华的基地，使农村拔尖人才有了用武之地，特长得到发挥，为推进农业产业化进程奠定了基础。

2、积极为农村人才提供服务。一是为农民评晋农民技术职称，由州科协牵头，从1989年开始组织农民参加农函大实用技术学习，州政府每年拨专款28万元资助农民参加培训，使22416名农民学到了1─2门农村实用技术，14087名农民获得农民专业技术职称。二是开展“绿色证书”认证制度，从1999年开展绿色证书培训及发证工作以来，全州累计培训人数达80202人，有14720人通过培训考核合格取得了绿色证书，绿色证书已逐步成为种植绿色食品和外出打工挣钱的“上岗证”，成为提升农村人才素质的一种途径。三是为乡镇企业从业人员评定乡镇企业专业技术职称。乡镇企业专业技术职称的评定为引导农村人才流向乡镇企业发挥了积极作用，尤其是为楚雄州建筑业培养了大批农村建筑人才，至今仍然活跃在城乡建筑市场上。

3、农村人才培训取得初步成效，培训工作多渠道、多形式。据调研表明，除农村基础教育作为农村人才培养的主渠道外，还有各级科协、农广校、共青团、妇联、乡党校等部门从不同的角度在抓农村人才培训，各级各部门举办的各种形式的培训班，为缓解农村急需实用技术发挥了积极的作用。

三、存在问题

一是全社会对农村乡土人才开发的重要性缺乏足够认识，还没有形成一个农村人才开发的良好社会环境。

二是农村人才总量不足，文化偏低，分布不合理。

三是对农村已涌现出的乡土人才扶持不够，引导不足。

四是对农村人才培养投入严重不足，培训工作未形成合力，农村人才职称评审认定有待规范。

四、思路和对策

结合楚雄州的实际和州委提出的“农业富民”经济发展战略，我州开发农村人才资源应坚持“开发利用好乡土适用型人才，积极引导扶持农村拔尖人才，加大培训提高农村适用型人才”的基本思路，做好农村人才队伍建设。具体措施是：

（一）大力实施农村人才资源开发战略。开发利用农村人才资源是实施人才强州战略的重要组成部分，各级党委、政府必须要站在“人才资源是第一资源”的高度，充分认识农村人才资源开发利用的重要性。从组织上要重视，从措施上要加强，从工作精力上要倾斜，加大政策扶持力度，真正把农村人才资源开发工作列上重要日程，作为振兴农村经济的关键措施抓好抓实。要按照“开发一批人才，带动一方百姓，搞活一片经济”的思路，推进农村人才成为“一人影响一家，一户带动一村，一村联动一乡”的龙头，充分发挥农村人才在发展农村经济中的示范、带头、辐射作用。

（二）加强组织领导，营造农村人才资源开发利用的宽松政策和环境。一是要加强组织领导，健全农村人才

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！