# 关于后备干部与农村实用人才思考

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-08-03

*第一篇：关于后备干部与农村实用人才思考关于科级后备干部培养选拔和农村实用人才队伍建设的思考一、关于科级后备干部的培养和选拔参加工作以来，一直在乡镇工作，所以对乡镇科级干部这块还是比较熟悉的。可以这样说，乡镇科级干部处于领导干部队伍的最前沿...*

**第一篇：关于后备干部与农村实用人才思考**

关于科级后备干部培养选拔

和农村实用人才队伍建设的思考

一、关于科级后备干部的培养和选拔

参加工作以来，一直在乡镇工作，所以对乡镇科级干部这块还是比较熟悉的。可以这样说，乡镇科级干部处于领导干部队伍的最前沿，直接面对基层群众，直接参与农村经济、社会建设。党和国家的农村政策落实得怎样，广大农村发展得怎样，科级干部这个群体往往发挥着重要作用，所以从战略的高度上讲，科级干部直接影响党的执政能力和执政基础。那么，科级干部的培养选拔就显得尤其重要。下面结合几年来的实际工作谈几点看法：

一是在思想上坚持一条主线。科级干部作为领导干部队伍的最低层级，是领导干部队伍的源头。在如何把好领导干部的入口关，彰显党的领导干部的先进性这个层面上，科级干部的选任显得非常重要。如果说领导干部选任工作是党的政治工作的一条线，那么科级干部的选任这个环节无疑是这条线的起点。在科级干部的选任工作上，虽然提的是“小官”，但思想上不能放松，标准上也不能放低。只有认识到科级干部选任工作的重要性，在思想上绷紧这根线，高度重视科级干部选任工作，才能奠定党的干部工作的基础，才能打造出符合党和国家要求的领导干部队伍。

二是在培养上坚持“三个注重”。

一是注重后备干部业务能力和理论素质的培养。要针对懂经济、懂法律、懂管理人才紧缺的实际，积极参加县委党 1

校培训、组织到经济发达地区考察学习、下派到村进行挂职锻炼、鼓励参加经济管理、法律及其它专业学历教育等形式，进一步提高了后备干部的综合素质。

二是注重分类培养，实践锻炼。要认真研究和把握后备干部健康成长的客观规律，牢固树立实践出真知、实践出能力的观点，按照“缺什么、补什么”的原则，因人而宜，有针对性、有目的地抓好后备干部的实践锻炼，避免“一刀切”、“一锅煮”的方式方法。实施“梯式”培养模式，注重把优秀人才培养成党员、把机关干部中的优秀人员培养成为部门中层干部，积极储备领导干部人选。根据后备干部的特点和实践锻炼需要，有针对性地采取不同形式进行实践锻炼。坚持在基层一线实践锻炼。2024年，乡党委从乡机关选派11名优秀干部兼任村书记、村主任助理，并要求记好“民情日记”，通过“民情日记”来了解和掌握他们在基层工作的总体思路、工作作风和工作能力，让后备干部在广阔的农村中施展了自己的才华，熟悉了农村工作，在实践锻炼中经受了各种考验，磨炼意志，增长才干，提高了驾驭复杂局面的能力。坚持在特殊任务中实践锻炼。对重点培养的科级后备，坚持交任务、压担子的一贯做法，让他们在项目建设、综合治理、信访维稳、安全生产以及特殊重大任务等急、难、险、重工作中担当重任，着力培养和提高后备干部处理复杂问题的能力，强化提升后备干部的综合工作水平，锻炼提高他们驾驭全局、果断决策和组织协调能力。坚持传递压力，转化动力，淘汰不力，达到“不是压成才，就是压下来”的培养效果。

三是注重后备干部的跟踪管理。要坚持动态管理原则，加强对后备干部考察、调整、档案等日常管理，做到平时考

核与年度考核相结合，全面掌握后备干部德、能、勤、绩、廉等方面的情况，特别是注重考察了解后备干部的思想政治素质、工作作风和组织领导能力提高等情况，使后备干部队伍始终保持数量充足、结构合理、素质优良。

三是在操作上贯彻一个条例。在具体的选任工作中，要严格按照《干部选拔任用条例》规定的条件选拔任用干部，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。坚决摒弃一切用人上的不正常现象，克服由少数人选人、在少数人中选人的现象、采取多种途径发现和遴选后备干部。

二、关于农村实用人才队伍建设

加强农村实用人才队伍建设，是实施科教兴国战略和人才强国战略的重要组成部分，也是建设社会主义新农村的内在要求和关键所在，建设社会主义新农村必须有一支门类齐全、配臵科学、规模宏大的农村实用人才队伍做支撑。因此，打造了一支优秀的农村实用人才队伍，是社会主义新农村建设的迫切需要。

（一）总体特点

一是数量少。以我乡为例，全乡13000多口人，乡土人才只有70余人，大约是200：1的比例，所以乡土人才少得可怜，可以说是凤毛麟角。

二是素质相对较低。从文化素质上来看，这些人基本都是初高中学历水平，专业素质上，除乡村医生和兽医外，均无专业技术资格，专业性较差，可以说是名副其实的“土”人才。

三是结构不合理。现有乡土人才大多集中在种养业，在适应当前市场经济和推动乡域经济发展中更能发挥积极作用的经济人和经济管理型人才基本没有，面向社会服务的卫生技术和兽医类人才相对缺少，在年龄结构上比较老化，30岁以下的很少，呈现出青黄不接的现象，后劲不足，出现结构上的不合理。

四是作用发挥不够。农村实用人才的作用发挥不够充分，有的甚至处于半闲臵状态，隐性失业严重，人才浪费现象比较突出。人才外流现象较为严重。乡土人才中每年外流打工人员占乡土人数的50%以上，大部分乡土人才不愿留在农村创业。

五是农村实用人才的管理机制比较落后。目前农村人才管理机制比较落后，在乡土人才的形成上基本是“靠天收”，没有一套培养机制，人才的配臵、培养和储备缺乏长远规划，人才环境有待进一步优化、人才流动机制不健全，人才的分配、激励和保障缺乏力度。

（二）农村实用人才队伍建设存在问题的主要原因农村人才队伍建设存在上述问题的原因是多方面的，既有客观因素，也有主观原因。一是观念落后。“人才资源是第一资源”的理念并没有真正深入人心。一些部门和行业对农村人才的紧迫性、重要性、挑战性认识不足。对其定位不够明确，农村人才自身的观念陈旧、落后，落后思想影响着从业趋向。二是人才来源渠道不畅。目前农村人才绝大部分是土生土长、自学成才的田秀才、土专家，来源十分有限，后劲严重不足。三是人才培养机制不良。虽然对于农村人才的培养采取了一些措施，但至今并没有形成优良的培育机制。四是人才资源开发滞后。农村人才配臵市场化程度不高，农村人才资源开发缺乏前瞻性和计划性，落后于农村经济发展的需要。五是人才环境不优。资金投入不足，管理机制不健全，政策统一协调性差，人才服务面偏窄，农村人才队伍建设的基础性工作比较薄弱。六是吸引用好农村实用人才的机制和环境还没有形成，人才的有效激励机制还未完全建立。

（三）加强农村实用人才队伍建设的对策思考

一是要解放思想，牢固树立乡土能人资源也是第一资源的观念。所谓乡土人才，就是指那些没有经过正规院校学习而是通过拜师学艺或刻苦自学获得一技之长的土生土长的乡里人。这些能人是农村一个群体，是未经开发和有效利用的“原始”的人才资源。但一直以来，人们很难把他们划入“人才”的范畴，如一个木匠、一个泥瓦匠或者一个种田能手，人们绝不会认为他是一个人才，充其量不过把他们看成有专长的农民。但如果把这部分资源开发出来，组织好、使用好，就会为农业产业化建设和农村经济发展创造出难以估量的经济效益。尽管乡土能人普遍素质较低，但他是人才资源的重要组成部分，是农村中活跃的生产力的代表。这就必须转变观念，打破人才的各种条条框框的限制，树立“以人为本”的思想，充分相信人，尊重人，建起一套充分发挥个人潜能的机制。

二是必须建立稳固的育才机制。教育培养是农村人才开发工作的主要环节，是使人才增长新知识、学会新技术、跟上新形势，不断提高自身素质的重要法宝。要建立以市场为导向的政府调控、行业指导、单位配合、个人自觉、适当指定的一整套教育培训运行机制，培养“留鸟”而非“候鸟”式的乡土人才队伍，让他们真正扎根于农村的广阔空间致富

创业。

三是要不拘一格选拔人才。要放开视野，广开才路，不拘一格，不仅要把农村高科技人才、技术推广人才、农业信息人才纳入人才视野，还要把在种、养、加或乡镇企业的本行业、本岗位上有所建树、有所创新的“土专家”、“田秀才”纳入人才范畴，建立良性循环的人才选拔竞争机制，切实形成竞争有序、人才辈出的流动发展态势。

四是对乡土人才实行科学的管理。人才管理机制是农村人才开发工作的重要组成部分，如果管理不科学，不合理，不规范，开发工作就会陷入无序状态，不利于人才充分发挥作用。这就需要将市场机制引入农村人才管理的过程中，建立科学合理的人才管理机制。应建立农村各类人才信息库，通过选拔和考核，制定不同层次、不同专业、不同特长的个人档案，形成县、乡、村一体化的农村人才数据库，将乡土人才纳入管理范畴，不断加强联系，通过推荐担任村乡两级的适当职务，支持他们兴办项目，优先提供生产贷款，发挥他们的创业优势，提供各类信息和咨询等方式，与他们建立起沟通的桥梁。

五是突出重点，建立和完善农村实用人才激励保障机制。要制订出台一系列有利于乡土人才脱颖而出的激励保障措施，要通过职务聘任，职称评定，适当奖励等方式来激励人才。要提高乡土实用人才的政治地位，对贡献突出、有影响、有号召力、有领导能力的乡土实用人才，要大胆提拔使用，培育进村班子。要出台有利于人才创业和严厉打击损害人才创业行为的保护性政策及法规。对人才创办企业，科研立项等要给予一定的税费方面的优惠和支持。

**第二篇：农村人才队伍建设的调查与思考**

我区农村基层人才队伍建设的调查与思考

宜昌市夷陵区人事局 易卿善 易家泰 饶康

基层人才队伍是一个地区经济和社会发展最具活力的人力资源之一，宜昌市夷陵区作为以柑桔、茶叶、粮食、生猪等为主导产业的农业区，农村基层人才在农村经济发展中发挥着重要作用。1997年以来，我区紧紧围绕农村产业结构调整，在稳定和发挥现有专业技术人员作用的基础上，通过改革农业科技服务体制，发挥市场机制作用，加快农村基层人才队伍建设步伐，一批农村人才逐渐成为我区农村经济发展的排头兵和农民致富的导航员。但是，随着经济社会的发展，农村基层人才队伍的建设在倍受关注的同时，也存在着一定的突出矛盾，通过调查，引人深思。

一、我区基层人才队伍的现状

据初步统计，全区区级以下拥有农村基层各类人才15663人，其中,党政人才607人,占农村基层人才总数的4%,企、事业专业技术人才和技能人才9633人,占农村基层人才总数的61.5%,农村实用人才5423人,占农村基层人才总数的34.5%;具有高级职称107人,占农村基层人才总数的0.7%,具有中级级职称2934人,占农村基层人才总数的18.73%,除教育、卫生外，其他企、事业单位高、中级仅541人，占农村基层人才总数的3.5%。

二、我区基层人才队伍建设存在的主要问题及原因分析

（一）管理制度有待进一步完善。夷陵区是一个丘陵山区，东西两部极不平衡，实用人才分布在12个乡镇205个行政村，加之他们大多是农民，居住较为分散，给人才管理带来了较大困难。在出台一些相关政策的同时，其它的配套制度还未健全，导致基层人才有困难时找不到组织、组织上想服务时又不知怎样去服务，使基层人才的管理和服务工作与基层人才的实际需求不能较好地衔接。

（二）培养机制有待进一步健全。基层人才大多是土生土长的，靠的是多年的实践积累，掌握一定的专业技术，具有专业技术职称的极少，绝大多数为高中或高中以下文化水平。据统计，在我区农村人口中，高中及中专以上学历人员3744人，仅占乡村人口总量的0.9%，人才总量显得不足，与我区大力发展生态农业、现代农业的实际需要不相适应。虽然我们在基层人才的培育上开展了一些工作，但就整体情况看，与基层人才的需求还存在一些差距。在培训内容上，由于人员分散、种类繁多、专业杂乱，培训专业的设置难以适应基层人才的需要，多数培训只能停留在种、养殖等大众化项目上。在培训形式上，只是单一的请专家和农技人员实地讲解，没有专门的培训机构和人员对他们进行系统培训，缺乏固定的培训模式和长远的培训规划。由于培训工作缺乏针对性和实效性，导致基层人才培训工作流于形式，基层人 才的技能提升不明显，很大程度上制约了基层人才整体素质的提高。

（三）选拔方式有待进一步科学。近年来，我区比较重视基层人才的选拔工作，但由于选拔方式不够科学和选拔机制不够健全，导致选拔工作也不够规范，有计划、有组织、深层次地去选拔和开发基层人才还不够。乡、村两级干部对基层人才存在着认识上的误区，把基层人才局仅局限于种、养殖能手的范畴，片面地把基层人才同种、养专业户划等号，在一定程度上影响了选拔的质量。

（四）作用发挥有待进一步明显。基层人才一般都有报效家乡、奉献家乡的意识，但由于没有必要的激励机制，少数人缺乏奉献意识，不愿发挥其积极作用。同时，由于受传统思想的影响，大多数基层人才不愿卖手艺、不愿教徒弟，在思想上存在小农经济的想法，影响着基层人才整体作用的发挥。

分析造成我区农村专业技术人才严重匮乏的原因，主要有以下几点：一是观念滞后人才错位。由于受传统落后的观念影响，“官本位”思想突出,少数人员工资、医疗保险等方面的正常待遇落实不够，部分人才想方设法“走政道”、“跳农门”、“弃技从政”、“弃技从商”，造成人才错位、倒流和浪费。二是条件所限人才难引。全区每年考出去的大学本科生有近2024人，但急需专业的毕业生回夷陵区工作的却寥 寥无几。同时，由于受机构改革影响，想回夷陵区的大学毕业生找不到有保障的岗位。三是经济发展较慢人才难留。由于经济基础薄弱，人才工作环境较为艰苦，面对沿海发达地区工资收入高、工作和生活条件优等各种诱惑力，“孔雀东南飞”现象较为突出。四是激励机制不到位人才难吸。上级出台的政策性“津补贴”难以到位，加上同一地区行业、部门、单位之间执行的收入差距较大，挫伤了基层专业技术人员的积极性，导致了基层专业技术队伍的稳定性差。因此，加强基层人才队伍建设已成为当务之急。

三、加强基层人才队伍建设的主要对策

(一)构筑人才队伍建设领域。主要是从五个方面的人才队伍建设入手。一是以执政能力建设为核心，加强党政人才队伍建设。充分发挥各级党校、政府部门继续教育基地的主渠道作用，搞好本地培训，同时还要开辟省外培训渠道。通过教育培训不断提高科学判断形势、驾驭市场经济、应对复杂局面、依法执政和总揽全局的能力，拓展工作视野和思维。加强后备干部队伍建设，重点做好党政正职和条件比较成熟、可提拔使用的后备干部培养；每年从应届高校优秀毕业生中选拔一批到基层锻炼，储备充足的党政后备人才资源。二是要以提高经营管理水平为核心，加强企业家队伍建设。充分发挥政府培养人才的导向作用，采取政府指导性培养和单位内部按需培养相结合、学历培训和专业进修相结合等形 式，加大经营管理人才培养力度。通过企业发展研修班、“初、中、高级职业经理人”培训班、“企业家论坛”等多种形式，培养一批掌握现代企业经营管理概念和综合管理技能的高级职业经理人，培养一大批在人力资源、市场营销、生产管理等方面拥有实际管理操作技能的初、中级职业经理人。三是以提高创新能力为核心，加强高层次专业技术人才队伍建设。加快专业技术人才知识更新步伐，实施以新知识、新理论、新技术等为重要内容的继续教育工程。大力开发、整合和充分利用各类继续教育资源，建立继续教育基地网络体系，开展专业技术人才的继续教育。定期开展专业技术人才公共培训学习活动和学术论坛活动，有计划地选送技术人才赴国内外培训或进修。加强不同层次、不同类别的专家后备人选的培养，壮大专家队伍。加大学术技术带头人选拔培养力度，根据区域的人才发展重点，有计划地选送中青年学术、技术带头人赴国内外进行中短期培训，鼓励和支持中青年科技人才参与国内外讲学、出国研修和开展科技合作等学术交流活动，培养和造就一批优秀中青年高级专家。四是以提高技能操作水平为核心，加强高技能人才队伍建设。加强高技能人才培养基地建设，整合职业教育资源，为高技能人才和紧缺技能人才的终身教育培训提供载体。组织生产一线职工，广泛开展拜师学艺、岗位练兵、技能比武和技术攻关、创新创效、观摩研讨等活动，培养技能领头人。充分发挥企 业培养高技能人才的主体作用，强化岗位培训，促进岗位成才。通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高、职业技能竞赛等方式，培养一大批各类高技能人才。五是以扩大规模为核心，加强农村实用人才队伍建设。根据我区农业发展的需要，制定农村实用人才培养计划，每年有计划地选拔一批农村优秀青年参加多种方式培训。充分发挥职校、农校、党成校等教育资源的作用，开展多种形式、不同专业的培训或短训。选送一批后备骨干到各类农业大中专学校进行脱产委培，培养一批覆盖农业和农村经济各个行业、领域，具有一定专业技能的各类实用型科技人才和管理人才。以农业实用技能为重点，开展各类农民教育培训，培养一批农民科技示范带头人、农民企业家和农村经纪人，形成不同层次、不同类别的农村实用人才队伍，满足农业和农村经济发展的需要。

(二)畅通人才的引进渠道。一是要完善引才优惠政策。制定和完善引进人才的优惠政策，真正吸引各类人才，使人才引得进、留得住。打破人才引进壁垒，取消身份、户口、地域等方面的门槛限制，不拘一格引进人才。建立健全优秀人才奖励制度，对各类优秀人才和有突出贡献的人才实行重奖。进一步完善社会保障机制，落实机关事业单位、企业的养老、医疗、失业等保险，切实解决好各类人才的住房、子女上学、家属随迁等问题，消除他们的后顾之忧。二是建立 全新的引才机制。突出用人单位在人才引进中的主体地位，支持和鼓励各用人单位打破常规，制定更加优惠的政策，采取特殊办法引进优秀人才。要大胆地走出去招揽人才，积极组织用人单位到人才密集的城市和地区开展招聘活动，引进各方面的急需人才。积极与高等院校、科研院所、大型企业和人才聚集的地方建立长期友好合作关系，通过开展交流与合作，为本地引进优秀的管理人才、技术人才。三是加大高层次人才引进力度。根据全区发展需要，大力引进紧缺急需人才和高层次人才。凡引进的紧缺急需的专业技术人才，不受专业技术职务的限制，可按相应的任职资格直接聘任专业技术职务，对其中的优秀人才，可按有关规定破格聘任高一级专业技术职务。四是开辟引才“绿色通道”。打破行政、企业、事业人才流通障碍，疏通各类人才队伍之间的流通渠道，实行“零门槛”引才。建立限时办理和服务承诺制度，为各类人才落户我区提供“一站式”服务。对引进的高层次人才和紧缺急需人才，其父母、配偶及未成年子女可随调、随迁。建立区域人才创业服务平台，为各类人才提供就业指导、信息咨询、技术与资金扶持等服务。

(三)增强人才培育能力。一是要建立人才培养新机制。建立健全继续教育制度，完善人才接受培训和继续教育的激励约束机制，强化用人单位在人才培训教育中的主体地位。以人才资源能力建设为核心，根据不同类型、不同层次人才 的不同特点，制订人才能力建设标准，改革培训教育内容，创新培训教育方法，整合人才培训资源，完善继续教育网络，发展现代远程教育，尽快构建一个专业齐全、各具特色且适应不同人才继续教育需求的资源共享网络平台。二是要加大人才培养力度。充分发挥作人单位的主体作用，推进人才培养的市场化，不断完善人才培养方法。采取集中办班培训与实践相结合、区内培训与区外培训相结合、境内培训与境外培训相结合、在职自学与脱产培训相结合等方式，多层次、多渠道、大规模地开展人才培训，尤其是对紧缺人才、创新人才和高层次人才的培养，促进人才更新知识，提高素质，增强才干。三是要加快紧缺人才培养。针对区域产业发展特点，科学分析人才需求，定期制定并向社会发布专业人才开发信息。建立以需求为导向、项目为抓手、市场化培训为重点的紧缺人才培养机制，建立健全政府、单位和个人“三位一体”的培养经费投入保障机制。多种形式、多种渠道加强与国内外知名院校和培训机构建立长期的人才培养合作，依托国家重点高校，每年组织培养一批有前途、有发展潜力的各类优秀人才。

(四)创新人才选用机制。一是要建立科学的人才评价机制。人才评价要重品德、重业绩、重能力。要以职业分类为基础、以岗位职责为依据、以工作业绩为核心，建立和完善人才考核评价体系。改进人才评价方式，完善人才评价手段，采用现代人才评价技术，提高人才评价的科学化水平和社会化程度。党政人才的评价重在群众认可，逐步建立包括基本素质、岗位胜任能力、使用意向在内的党政人才评价标准体系。企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，积极组建企业经营人才评价机构，建立企业经营人才评价指标体系。专业技术人才的评价重在社会和业内认可，深化职称制度改革，推进职称评审的社会化，健全突出实绩，弱化学历、年限因素的专业技术人才评价体系。高技能人才重在同行认可，将高级技能人才纳入专业技术人才管理范畴，逐步推行技工岗位就业准入制度。农村实用人才重在市场和群众认可，按照农村实用人才的不同类别、生产规模和经济效益，制定评价标准，完善评价方法。二是建立充满活力的选人用人机制。坚持“公开、平等、竞争、择优”原则，深化干部人事制度改革，建立充满活力的用人机制。深化机关党政干部选拔任用制度改革，探索实施差额推荐、考察、酝酿、票决的选任制度，推行公开选拔、竞争上岗，开展任期制和聘任制试点工作，完善公务员考试录用制度、调任制度和辞职辞退制度，稳步推进政府雇员制，建立正常的流动、退出和淘汰机制。深化企业选人用人制度改革，加快培育企业经营管理人才市场，探索建立职业经理人市场准入制度，推行企业管理岗位和专业技术岗位竞聘制。深化事业单位人事制度改革，推行事业单位聘用制度，引入竞争机制，采取聘任、选任、委任等多种形式选拔任用事业单位领导干部，完善专业技术职务聘任制，全面推行公开招聘制度，加快人事代理改革，进一步规范和完善事业单位岗位设置、合同管理、聘期考核、人员分流、争议仲裁等相关政策，形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低，充满生机与活力的新型用人机制。三是深化分配制度改革。以确保收入分配向人才倾斜为目标，大力推进分配制度改革，逐步建立与社会主义市场经济体制相适应的新型分配制度。贯彻按劳分配、绩效优先、兼顾公平的原则，积极探索多元化的分配机制，大力推行绩效挂钩、协议工资、指导性工资、岗位工资、项目效益分配、年薪制和股票期权等分配方法，进一步搞活内部分配机制，最大限度地调动人才的主动性、积极性和创造性，真正做到“一流人才、一流业绩、一流报酬”。

(五)推进人才配置市场化发展。一是加强人才市场建设。建立和完善各类人才服务体系。加强人才市场信息网络化建设，实现本地人才信息网络与全国各地人才网的互联。积极探索建立高级人才信息库，健全人才信息员队伍。完善人才评价、咨询服务、开发培训等内容的中介服务体系，切实推进人才资源的社会化管理。二是完善人才服务功能。建立健全人才市场运行机制，积极开展人事代理“一条龙”服务，创建人才服务品牌。积极为企业提供人才招聘、人才租赁、人才托管、资质评估、薪资设计、社会保险等服务。三 是规范人才市场管理。加强对人才流动和人才市场的规范和管理，逐步提高人才市场法制化、规范化程度，保证市场有序运作，维护人才和用人单位的合法权益，进一步创造公平竞争的市场环境。

二00六年七月

**第三篇：关于我县农村实用人才的现状与思考（范文）**

关于我县农村实用人才的现状与思考

——河南省台前县农业局

农村实用人才一般是指在农村经济活动中，掌握一技之长，具有一定经济头脑和经营创新能力，能不断适应农村经济发展需要，在农村经济实践活动中发挥示范带头作用的农村劳动者。他们活跃在广大农村，扎根在农业生产第一线，是学习、接纳、应用、传播先进实用技术的重要力量。就如何发挥好农村使用人才在农村产业化发展、社会主义新农村建设中的重要作用，推动我县农村经济社会又快又好发展的问题，提出几点建议。

一、我县农村实用人才资源现状

当前，农村科技实用人才的匮乏已经成为制约我县农村经济发展的“瓶颈”。我县农村科技实用人才队伍的的现状是：

1、数量少。据统计，全县农村实用人才有26000人，远远不能满足农业和农村经济可持续发展的需要。

2、整体素质较低。我市农村劳动力中小学和初中文化程度人口占大多数，且大多没有接受过职业技术教育培训，农村劳动者的整体科学文化素质偏低。根据《农村实用人才评价标准》统计，我县仅有农村实用人才26000人，拥有技术职称的仅有6000人。农村劳动力小打小闹的多，集约化经营、规模化经 1

营的农村实用人才还是偏少。

3、人员队伍不稳定。农村实用人才的开发、培养主要靠农业、科技等部门的技术支持、带动。而目前我县各乡镇农业服务中心体系建设不健全，农技人员队伍不稳定。与此同时，涉农院校的毕业生因为编制已满难以进入农业服务中心，使得基层农技专业人才队伍出现断层，在向基层开展技术指导、技术培训、技术攻关等问题以及提供信息服务方面不能发挥应有的带动作用。

二、农村实用人才的地位和作用

农村实用人才作为农村经济工作的一支重要力量，在我县农村经济发展中发挥了不可替代的作用。

一是促进了农村产业结构的调整。由于农村实用人才长期活跃在市场与生产者之间，能及时捕捉市场信息，因此他们的经营范围和提供的信息，往往成为生产者无形的订单，成为农民调整农业产业结构的指挥棒。二是创新了农业经营体制。一些农村实用人才通过组织成立专业协会，运用产业化的经营形式，不断壮大产业规模，延长产业链条，实现了对传统农业经营体制和方式的创新，增强了农户抵御风险能力和竞争能力。目前，我县各类经营、生产性质的协会已有60多个，拥有会员5000多人，有的已达到一定规模，发展势头良好。三是搞活了农产品流通。在农产品卖难问题突出的情况下，农村实用人对帮助农民及时将农产品推向市场，为农民提供生产和技术信息，解决农民的盲目种养起到了重

要作用。四是带动了农村劳动力转移。一些农村实用人才在学了一技之长后，主动到城市和外地找市场，带动本地农民外出务工，较好地实现了农村劳动力转移。

三、存在的主要问题

随着我县农村经济的发展和农业结构的调整，一批农村实用人才在市场经济大潮中斩头露角，他们常年在农业生产第一线摸爬滚打，带领当地群众致富奔小康，是推动我县农村经济社会发展的一支重要力量。但从我县农村实用人才的现状看，也存在一些不可忽视的问题。一是管理难度大。农村实用人才分布不平衡，现有村级农村实用人才结构不尽合理，普通农民多，居住分散，管理力度大。加上目前没有专门的机构和人员来进行管理。在不同程度上存在着农村实用人才培训内容与农村对人才需求的脱节，存在着学非所用的现象。一方面造成农村社会经济发展中对实用人才、实用技术、技能的短缺现象，另一方面也造成了人才资源的浪费。二是中高技能人才相对不足。我县大多数农村实用人才都是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是经验积累，掌握一定专业技能的绝大多数都是初中及以下文化，甚至部分是文盲，大多数年龄偏大。没有接受过专门的培训。三是缺乏必要的激励机制。多数农村实用人才小农经济意识、保守思想重，加之没有激励机制，导致农村实用人才的作用不能充分发挥。另外，在农村实用人才的使用和培养上，也缺

乏一定的激励机制和保障措施。四是结构不尽合理。从事种养业的多，而从事农副产品精、深加工及流通的人才少，尤其是外向型、开拓型农村经营管理人才极其短缺；有一技之长的人才较多，复合型人才相对较少特别是创业型人才严重缺乏。五是规模小，带动性不强。

四、对策与建议

（一）加强培训，提升农村实用人才素质。一是在培训对象上，要实行多层次培养。对象选择上按工种和行业特点，对种养大户进行重点培训，技术人才强化培训，紧缺人才抓紧培训。要打破传统观念，拓展培训对象。从农村经济发展的实际需要出发，本着“不拘一格，但求实用，不求所有，但求所用”的原则，打破传统的农村实用人才观，充分认识到外出打工返乡优秀青年、农村外来的各类经纪人队伍、优秀的部队转业军人等都是农村新型人才，明确了只要是对推动农村经济和各项事业的发展有一定贡献、起到积极示范带动作用的一律纳入培养范围。二是在培训内容上，要实行多样化培养。要紧密结合农业产业化和农村经济结构调整，突出重点，把握实际，按照实际、实用、实效的原则，制定重点培养内容及规划，同时明确农村实用人才培养的类别和数量。三是在培训方式上，要实行多渠道培养。利用“高校”培训，要争取与农业大学联合，组织种养大户及致富能人等参加学习，并充分利用好农大毕业的待业青年，发挥他们的才智，鼓励他们创业。要利用“活动载体”培训，充分利用“三下乡”、“科普宣传”等形式开展科普知识培训。利用“基地”、“示范点”进行现场感官性培训，利用科技示范点、种养大户现场培训的方式，通过讲解和现场参观，更加直观地对大批农村实用人才进行培训，要注重“走出去”考察学习的方式对农村实用人才进行培训。

（二）建立市场开发机制。建立市场化的农村实用人才开发机制。结合发展优势产业和特色经济，以优势产业带动或以示范基地建设带动农村实用人才开发。要充分发挥现有农村合作经济组织在农村经济发展中的重要作用，鼓励采用“公司 基地 农户”、“协会 基地 市场 农户”等的形式，由公司、协会提供技术指导和专业培训，将技术、人才、市场结合起来开，发农村实用人才。

（三）加强管理服务，引导农村实用人才自我开发。对农村实用人才实行优惠政策，在开展农业科技示范项目推广，科技服务，申报科技奖励等方面，提供辅助资金和农资资料。在教育、考察、学习、培训等方面提供优质服务。保护农村实用人才的技术成果、知识产权以及取得的合法权益，把农村实用人才资源开发经费纳入财政预算，采取农民自筹、政府资助、社会力量支持的办法解决资金不足问题。

（四）建立健全激励机制。一是提供优惠政策支持。对农村实用人才在开发农业产业上，出台优惠政策，提供信贷、用地、品种、技术、信息等的支持。二是在政治待遇上给予肯定。对年纪轻、文化素质高、技能技术过硬的农村实用人才，进行重点培养，符合条件的及时吸收加入党组织并选拔到村干部队伍中，加强锻炼，带领村民致富。三是荣誉上激励。积极开展农村实用人才“创先争优”、“农村十佳优秀实用人才”等创评活动，树立典型，加强宣传他们的先进事迹和成功经验，扩大其知名度和影响力，并开展每年一次的奖励表彰大会，授予荣誉证书，增强其荣誉感。

（五）成立机构，强化管理。加强对农村实用人才资源开发工作的领导，坚持党管人才的原则积极把农村实用人才吸收到党团组织及村组领导岗位上来。县乡要成立领导机构，做到有机构、有人管。

**第四篇：农村人才工作的思考**

农村人才工作的思考

建设社会主义新农村，是党中央全面落实科学发展观，解决“三农”问题的新理念和新思路的集中体现，也是我国现代化进程中的重大历史任务。作为一项系统工程，新农村建设面临的最现实的问题是农村人才极其匮乏，这一问题已成为建设社会主义新农村必须面对的一道壁垒。建设社会主义新农村，只有立人才为本、为重、为先之策，走人才强农、兴农、富农之路，才能繁荣农村经济，提高农民生活质量，加速新农村的建设步伐。

一、当前农村人才队伍的现状及存在的问题。

随着经济社会的快速发展，工业化、城镇化进程的提速，我国农村劳动力向城镇转移加快，特别是一些生产生活条件差、经济欠发达的地区，已经不仅仅是农村剩余劳动力的转移，几乎是拖家带口的人口迁移。这种大规模单向人口流动，使得城镇成为人才汇聚的“高地”，农村却成了人才流失的“洼地”。目前农村人才队伍主要存在一下几方面的问题：

1、人才数量少，流失多。由于我国长期城乡二元结构壁垒，出现了农村人才向城市的单项流动，造成农村人才队伍队伍年龄结构老化，源头不足、后继无人。受农村工作难度大、报酬低、政治上无出路等因素影响，有文化、能力较强、素质较高的农村青年绝大多数外出务工或经商，极少愿意在农村工作。而部分留在农村的人才，因为待遇低、环境差等因素也都流向城市，造成人才流失。

2、人才结构不合理。一是年龄和学历层次不合理。目前，农村人才大都年龄偏大，平均年龄均在50岁左右，且多为中专学历，没有受过系统的高等教育，知识结构单一，不能跟上时代进步的要求。二是产业结构分布不合理。农村人才以从事种养业的农业人才偏多，而从事管理、信息技术等现代管理人才和技能人才的偏少。三是缺乏带动农民致富的领头雁。复合型，能带领群众致富的人才较少，特别是懂技术、会管理的专业人才缺乏。

3、人才管理不科学。一是角色定位不准。有些乡镇尚未认清自己在农村人才开发的大舞台扮演的角色，眼界不宽，主意不多，宏观管理和指挥不力。二是服务措施不力。有关职能部门不能及时、准确地帮助农民解决资金投入、财产安全等问题，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；另一方面，农村人才市场发育不完全，人才供需双方信息不畅通，农村人才流通不畅。三是缺乏长效机制。对一些素质高、专业特长突出、贡献较大的乡土人才，没有好的奖励机制，造成人才流失。同时，没有构建好科学合理的评价机制，致使农村实用人才不能很好的开发和利用。

4、人才政策有待改善。一是待遇较差。目前，农村人才大都是自谋职业，没有享受政府给予的任何物质和政治待遇，在养老、失业、医疗、工伤等社会保险方面缺少必要的保障。二是环境较差，农村还未形成尊重人才、尊重知识的观念，有些地方，封建传统意识还根深蒂固，认为在农村工作都是“没有本事”的表现。除此以外，农村的科研创新环境也有待改善。

二、农村人才怎么来

农村人才的来源不外乎两个出路：一是引进来，实现城镇人才向农村流动；二是从农村现有的人才资源中培养起来。

1、引进来。

要实现农村人才和城镇人才的双向互动，首先就要改善农村现有的人才环境，积极营造适合人才发展的浓烈氛围。要在农村大张旗鼓的宣传人才政策，鼓励各种人才到农村，到基层去就业、创业，各级党委政府要创优现有的人才环境，制定各种引进人才的政策，落实人才待遇，做到用环境吸引人才。其次，要引进适合农村发展的人才。人才的种类多种多样，农村要根据各村的产业特色和发展规划，引进适合本村的人才。要把引进人才与引进项目结合起来，把引进人才与改善产业结构结合起来，把引进人才与改善农村干部队伍结构结合起来，实现人才与项目对接，与产业互动，与干部互联。最后，要健全从上到下的人才互动机制。加强农村人才的基础建设，必须要上下联动，仅仅依靠各地农村自由发展肯定不可能实现人才的双向互动。因此，各地政府应该加大对农村人才的投入，在全局的高度合理规划设计本地区的人才发展，制定能上能下的人才流动机制，比如建立机关、事业单位新进人员到农村支农锻炼一到两年的制度；建立城镇党政干部轮流到农村挂职和涉农类科技人员、教师、医务人员、文化工作者对口支农的制度，鼓励大中专毕业生到农村当村官，通过大幅度降税甚至免税等优惠政策，吸引各类人才到农村创业。

2、培养起来。

农村人才的特点是要熟悉农村环境，熟悉当地的发展特色，因此，发展农村人才的关键就在于要培养属于自己的人才体系，这样更有利于农村发展，更有利于农村人才队伍建设。

加强农村人才培养，要加强人才培养，将培养重点由过去单一培养农村基层干部和农村技术人员转向主要培养为农业产业化经营和产业结构调整、为促进农业科技成果转化的高素质农村人才;由过去单一培养从事农业生产和家庭经营农民转变为既培养当地农村实用人才、又为转移农村富余劳动力培养具有进城务工就业本领的高素质农村技能型人才双重目标。要加快建立政府扶助、面向市场、多元办学的培训机制,整合培训资源,形成培训合力。要坚持“实际、实用、实效”的原则, 组织好对农村党员和农民经常性培训,使农民业务和技能培训机制化和常态化,推动农村人才资源开发可持续性发展。其次，要在创业干事中培养其农村人才，要在现有的养殖大户、退役军人、大中专毕业生中，发掘人才基础，鼓励他们创业和创新，并在创业中加强引导，积极给予政策扶持，帮助他们尽快成才。

三、人才来了怎么用

有了人才，关键在于能否正确的使用好农村人才，确保农村人才在新农村建设中切实发挥作用，因此，在农村人才的使用过程中，政府要切实在加强领导，优化环境，规范管理等三个方面下功夫。

（一）加强组织领导，完善统一的人才规划。要建立农村人才开发工作领导小组，并在乡镇设立农村人才服务站，形成上下联动的工作体系，形成工作合力。要立足全局，着眼发展，研究制定出农村人才开发的整体方案，并将目标任务分解落实到相关职能部门和乡镇。针对农村人才培训、人才选拔使用、人才激励、人才储备等各个环节，制定相关政策措施，形成完善的政策体系。另一方

**第五篇：农村实用人才开发的思考**

开发农村实用人才 促进农村经济发展农村实用人才开发工作意义重大，任务繁重，同时也天地广阔，大有可为。人事部门要充分履行职责，切实加大工作力度，为充分开发我市农村实用人才资源，为推动农村经济社会发展作出积极贡献。

一、提高认识，切实增强做好农村实用人才工作的责任感和紧迫感 [范文大全-www.feisuxs范文网【www.feisuxs】

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！