# 宁乡县农村实用人才队伍建设的现状及对策5篇

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-11-25

*第一篇：宁乡县农村实用人才队伍建设的现状及对策宁乡县农村实用人才队伍建设的现状及对策按照2024年长沙市委人才工作领导小组会议精神要求，为做好长沙市中长期人才发展规划纲要的编制工作，根据市农科教办的统一工作安排，我办就全县农村实用人才队伍...*

**第一篇：宁乡县农村实用人才队伍建设的现状及对策**

宁乡县农村实用人才队伍建设的现状及对策

按照2024年长沙市委人才工作领导小组会议精神要求，为做好长沙市中长期人才发展规划纲要的编制工作，根据市农科教办的统一工作安排，我办就全县农村实用人才队伍建设进行了调研。

一、全县农村实用人才队伍现状

（一）基本情况

宁乡地处湘东，全县总面积2906平方公里，耕地面积116万亩，33个乡镇总人口132万，其中农业人口110多万人，农村中有中青年劳动力近70万人，根据调查统计全县共有农村实用人才7.04万人，占农村总人口的6.4%，从行业领域分布看，能工巧匠

占50.5%，生产型人才占33.4%，经营型人才占6.4%，社会服务型人才占6.3%，从文化层次上看，高中以上学历占28.6%，初中学历占49.4%，小学及以上下文化程度占22%；从年龄层次分布上看，30岁以下为23%，31岁至50岁为64.3%，51岁以上为12.7%，从男女性别比例上看，男性占80%，女性只占20%。

（二）带动作用

1、产业带动。目前全县农村实用人才共创办规模企业160多家，其中国家及龙头企业2家，省级农业龙头企业5家，市级农业龙头企业30家，创建各类农业经济合作组织138家，发展各类基地面积近200万亩，形成了高档生态优质稻、生态有机放心蔬菜、烤烟、礼品西瓜、宁乡“土花猪”、“温氏鸡”、楠竹、油菜林、中药材等十大优质高效支柱产业。产业带动农户45000多户，17.6 1

万多人。

2、致富带动。据四个乡镇34户农村实用人才年收入情况调查统计人平纯收4.52万元，高出当地人平纯收3.77万元，是当地人平纯收的6倍（见附件5），全县农村实用人才创办的市级以上农业龙头企业和各类农业经济合作组织共安排20多万人就业和创业，直接增加农户收入5.3亿元，户平增收9650元（县产业办提供）。

3、市场带动。据统计，全县100多名优秀农村市场服务型人才，带动全县年产200万头生猪产业，1000万羽散养畜禽产业等养殖产业的发展，如沙龙畜牧有限公司董事长李述初，经多年努力，发展宁乡“土花猪”养殖业，将濒临灭种的宁乡“土花猪”发展成现在达年产30万头养殖支柱产业，并将市场拓展至全国各地，或将宁乡“土花猪”做成全国知名品牌，其次是扩展劳动力就业市场农村实用人才功不可没，据回龙铺镇陶家坪村调查发现，全村劳动力外出转移就业主要靠“血缘、地缘”关系，即亲帮亲，邻帮邻等方式介绍就业，占82%，出现了“一人打工，带活一帮”、“一人经商，致富一方”的佳话，如该村谢正，自己在广东打工发展产业后，先后介绍20多位亲朋戚友南下广东就业，发家致富。

（三）主要工作情况

1、领导重视

县委、县政府非常重视全县农村实用人才队伍建设。一是政策扶持，连续五年出台政策文件，重奖种植能手、养殖能手、加工能手，企业经营人才，农村经纪人，农村合作组织带头人，科技带头人。今年尤为突出，设立两个500万奖励基金（500万元农

业产业化发展基地，500万水果生产发展奖励基金），不断提高奖励标准扩大奖励范围。二是宣传发动，通过各种渠道利用各类媒体，采用农民喜闻乐见的多种形式不失时机，组织宣传报道各类农村实用人才的典型带动作用，努力营造农村实用人才良好的工作氛围。三是资金扶持，农业银行农村信用社会对农村实用人才创办企业从事规模生产积极提供低息贷款，相关职能部门简化手续，简免税费。

2、加强培训

一是职业教育，全县现有中高等职业学历教育院校3所，职业短期培训学校14所，涉及7大类30个专业，09年职业学校毕业人数达6125人次；二是“阳光培训”，从2024年开始了的“阳光工程”培训工作，09年培训学员3850人次；三是返乡农民工培训工作，09年全县举办返乡农民工职业技能培训90期次，4780人次；四是实用技术培训，09年42个新农村示范村共举办实用技术培训班62期次，培训学员3480人次。

3、强化服务

搞好服务，优化全县农村实用人才发展环境，积极为全县农村实用人才发展创业提供资金、技术、项目、政策等保障服务。一是开展“三抓两促”服务活动。全县统一组织由县级领导牵头挂帅，深入各农业龙头企业，帮助解决企业生产生活中遇到的各种实际困难，促使其快速建成投产。09年共帮助8个农业龙头企业解决各种实际问题17个。二是大力进行项目支持、资金扶持。09年全县结合省、市各类农业项目，支持农村实用人才创办企业、从事生产，直接争取上级扶持资金380多万元。三是强化技术服

务。由县农办牵头，组织农口科局和各职能部门深入各农业龙头企业，各乡镇、村、组、户为农村实用人才进行技术指导、技术服务和技术讲座，与此同时，大力推广各种新技术、新品种，促使科学技术不断转变为现实生产力。

二、存在的主要问题

1、文化层次偏低。从双江口镇双江口村调查情况中的文化结构比例可以看出，农村实用人才队伍中高中及以上学历占25%，初中及以上占75%，总体上学历较低，接受新知识能力不强。

2、类别分布不合理。从朱良桥乡莲花山村调查的情况分析，在农村实用人才队伍中，从事传统种植、养殖业的人多，占48.2%，能工巧匠所占比例较大，占32.5%，这种不合理类别分布情况，难以适应新形势下效益型、集约型、外向型农业产业化发展的需要，典型带动作用不强。

3、服务扶持力度不够。就全县而言，在农村实用人才队伍建设做了大量工作，但从工作整体和全过程来看，对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不够、措施不力、培训效益不明显，创业创新方面的配套政策尚待加紧研究制定。

三、建议及措施

根据十七届三中全县提出的“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民”要求，切实加强全县农村实用人才队伍建设，进一步明确农村实用人才队伍建设的目标，为农村经济社会发展指明前进方向，是近期县域经济快速发展的重要工作。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发

展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全县人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、乡、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，县级领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配臵，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施全县“十万实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建议设立全县农村实用人才队伍建设领导小组，明确在县农办设立全县农村实用人才队伍建设领导小组办公室，负责全县农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全县农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全县农业龙头企业、农民专业合作组织、农科教中心、农民职业学校、农业产业化基地中评选一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳

适合全县农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力，不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各乡镇各部门年度工作考核计分项目，所占分值比例不得低于总分的百分之

五。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创力大型农业龙头企业和典型规模产业基地，促进县域经济快速和可持续发展。

宁乡县农科教协领导小组办公室

二○一○年五月二十八日

**第二篇：农村基层人才队伍建设现状及发展对策**

农村基层人才队伍建设现状及发展对策

摘要 鉴于新农村建设中基层人才队伍建设的重要性，对山东省东营市农村基层人才队伍建设现状进行了调查，分析了基层农业技术推广人才队伍建设存在的主要问题，提出了相应发展对策。

关键词 基层人才队伍；发展；对策；山东东营

中图分类号 F320.3；F323.3 文献标识码A文章编号1007-5739（2024）12-0311-02

农村基层人才队伍建设包含的内容十分广泛，农村专业技术人员、具有一技之长的农村能人、县乡两级的农业专业技术人员等都属于农村人才队伍建设的范畴。县乡两级基层农业技术推广队伍是农村人才队伍的重要组成部分。近年来，山东省东营市在做好农民科技培训工作，提高全市农民整体素质的同时，积极做好基层专业技术队伍建设，把提高全市农村劳动力素质作为发展现代农业提供人才支撑作为一项战略任务摆上了重要地位。

1农村基层人才队伍的基本现状

自2024年，东营市组织实施了千村万户农民科技培训工程，截至2024年底，共培训农民58万人次，每个农村劳动力接受2~3次的技术培训，普遍掌握了1~2门农业实用技术，农民科技文化素质显著提高，农村人才队伍建设取得了长足的发展。为更好地掌握我市基层农业技术队伍情况，根据形势发展要求，2024年，对县乡两级农业技术推广机构和人员组成情况进行了调查统计。调查显示：全市共有县级推广机构约69个，现有县级农业技术推广人员448人，县级农业技术人员中有技术职称的360人，其中副高级以上的58人，占县级技术人员的12.9%；中级、初级人员分别为140人、163人，分别占31.3%和36.4%。县级农业技术推广人员以中初级为主。在县级农业技术人员中，具有大专以上学历的273人，中专和高中学历的116人，初中及以下的59人，分别占县级技术人员的60.9%、25.9%和13.2%；大中专以上学历占主要成分。全市现有36个乡镇、7个街道办事处，所属农技推广机构实行了行业综合设置、分别设置及部分行业综合设置。批准编制为869人，实有人数878人，在编人员796人。乡镇机构在编人员中，有专业技术职务人数687人。

2存在的主要问题

2.1体制不理顺

乡镇农业技术推广机构隶属乡镇政府，人、财、物权归乡镇政府，县级农业部门只是在业务上给予一定指导，没有用人权。“管事的管不了人，管人的管不了事”，基层农技推广工作条块分割、人事分离，技术人员岗位混乱、职责不分，能力难以发挥和保证。

2.2职能不健全

农业发展步入新阶段之后，农业和农村工作的内涵与外延在不断拓展与变化，但基层农技推广机构一些新的公益性职能并没有被明确下来，在实际运作中公益性职能与经营性服务不清，公益性职能缺位、服务缺失。

2.3服务不到位

基层农技推广大都沿用传统体制下的服务方式，根据上级业务部门的安排被动工作，或者是就推广项目进行有限服务。同时，乡镇农技推广机构的办公场所大都设在乡镇政府综合办公楼，人为拉大了农技推广人员与农民群众的距离，农民需求服务找不到服务机构、服务人员，乡镇农技人员不能够直接面对群众开展技术推广服务。

2.4服务能力差

乡镇基层农技人员专业知识结构不合理，基层服务能力弱化；农技服务设备陈旧、装备落后、手段单一，基层服务实力不强；农技推广机制不活、被动应付、缺少创新，基层服务活力不足；对基层农技推广服务特点和发展趋向认识不到位，向农技推广服务倾斜不够，经费渠道不稳定，实际保障不到位；多元化农技推广服务组织发育滞后，难以适应新形势对农技推广服务的要求。

2.5服务无约束

基层农技推广服务机构农技推广服务工作自上而下没有严格的考核、约束机制，服务内容、服务情况、服务效果没有形成严格的规范约束机制，干和不干一个样，干好干坏一个样，影响了农技人员的工作热情。

3发展对策

3.1加强农村人才队伍的管理

科学界定农村人才队伍的范围，掌握农村人才队伍现实情况，制定长远的培养规划。

3.2强化农村人才队伍的培养

配套制定相应的人才培养支持政策，将农村人才培养纳入发展现代农业、推进新农村建设进程大局统筹安排。

3.3加强农技推广体系的建设

基层农技推广专业技术人才是农村人才队伍的重要组成部分。加快基层农技推广体系改革和建设，是建设农村人才队伍的重要举措和现实需要。主要从以下几个方面入手：

3.3.1改革现有管理体制。按照精简、统一、效能的原则，科学设置县乡农技推广机构，使其能够承担起关键农业新技术的引进、示范、推广，动植物病虫害及农业灾害的监测、预报、防治以及农业公共信息服务和农民培训教育服务等公益性职能。市、县区两级农技推广服务机构要强化对乡镇的技术支撑，达到服务资源的共享，实现市、县区科技信息服务的窗口前移，拉近与基层技术人员、农民群众、基层政府的距离。

3.3.2改革创新运行机制。依托信息化平台和网络，建立新型的上下对应、平行运行的办法和制度，强化调度和监管，实现服务的便捷、通畅、有效。引入基层农技人员竞争流动机制，实现人才的有序、规范、合理流动，实现由身份管理向岗位管理转变。正确引导企业和中介组织参与基层经营性推广服务实体的基础设施投资、建设和运营。

3.3.3搭建信息服务平台。建立市、县区、乡镇3级信息网络平台，以乡镇农业服务机构为主体，利用现代信息技术，提高对“三农”的服务能力。以扩展平台、延伸网络为重点，推广利用电视、电话、电脑3种信息载体的“三电合一”农业信息服务模式，推动基层农技服务手段、方式的根本性转变。

3.3.4提高人员整体素质。建立经常性的培训教育制度，加强现有农技人员的培训。有计划、有目的地搞好乡及乡以下农技人员的岗位轮训和脱产培训。鼓励和支持基层农技人员承担农业科研、示范项目，创建基地和发展各种类型的专业经济合作组织或服务协会，提高他们的实践能力。围绕优势产业发展，在产业基地、示范园区和优势产业村等着力培养一批科技推广实用人才和农业技术骨干。

3.3.5发展社会化农业服务组织。通过政策、资金、技术扶持，引导农民按照产业发展和市场需求成立农民专业经济合作组织，开展自主服务。引导、鼓励、支持农业龙头企业建立农产品研发、科技信息服务组织，围绕生产基地和农户开展技术推广、信息服务。加强对经营性服务的管理、指导，延伸公益性服务。

**第三篇：农村实用人才队伍建设对策 Microsoft Word 文档**

农村实用人才队伍建设对策

永顺县人社局

（2024年8月30日）

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设新农村，人才是关键。抓好农村人才资源开发，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。下面，笔者以永顺县为例，就农村实用人才队伍建设现状、存在的问题，浅谈了加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，仅供大家参考。

一、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用。”“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我县农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

一是总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在县内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文 1

化不高的“能工巧匠”，约10000人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

二是技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是大中专毕业生、置换身份或下岗“回乡人员”和土专家、能工巧匠、种养大户。“土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

三是管理服务不到位。我县农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。由于没有列入年终考核，大多乡镇对农村实用人才工作抓得少，提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全县已申报职称并颁发证书的仅有1824人。

四是培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

五是专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用

人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在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。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

六是资金投入不足。

二、进一步加强农村实用人才队伍建设的对策

农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。

一、转变观念，提高认识，把农村实用人才队伍建设作为一项战略任务来抓。

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，加强农业和实用人才队伍建设，是建设社会主义新农村的迫切要求，也是今后人才建设和农村工作的重点。首先，对农村实用人才是农村先进生产力的代表这一点要有充分的认识。农村实用人才思想观念较一般农民新，适应市场能力较一般农民强，既是农民身边看得见、学得到的致富带头人，也是一批扎根于农村的“土专家”。在农业产业结构调整、拉动农村经济发展、带动农民群众脱贫致富方面，他们的社会经济行为在农民中的认同

度较高，对农民的影响更直接，引导更实在，示范更有效，有着不可替代的作用。其次，要更新观念，拓宽传统的人才开发理念，把开发农村人才资源作为人才工作及农村经济服务的切入点和突破口，列入人才工作的重要职责范围。围绕农业和农村经济发展目标，加大农村人才资源开发力度，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、创新完善机制，不断优化农村实用人才发展环境。农村实用人才队伍建设是一项系统工程，必须建立健全实用人才长效发展机制，确保农村实用人才队伍建设的顺利进行。

一是加强和规范公共财政对农村实用人才工作的投入机制。各级政府要切实加大对实用人才的投入力度，制定相应的财政扶持政策。同时，整合多渠道、多层次的扶持来源，强化扶持力度，确保农民在开发农业生产、从事农民合作组织等方面得到保障，促进农村实用人才队伍的发展和壮大。

二是创新农村实用人才评价机制。要完善评价标准，努力建立以业绩为依据，以品德、知识、能力为要素的人才评价指标体系，积极探索推进农村实用人才等级评定工作，制定相应的农村实用人才等级配套政策，不断推进农村实用人才工作的规范化、制度化。

三是建立健全农村实用人才激励机制。要大力宣传农村实用人才对农村经济的发展所起的推动和带动作用，同时强化奖励、激励和政策扶持等措施，对那些为农村经济建设和农业发展作出突出贡献的人才实施重奖，使全社会形成一种尊重农村实用人才、积极学习农村实用人才的良好氛围。

四是健全完善农村实用人才服务体系。要通过整合现有的农村教育培训资源，创新人才培养的方法和手段，探索新型农村教育培训运行管理模式。要不断创新完善农村基层科学技术推广体系，加快农技推广机构特别是县、乡（镇）农技推广机构的改革，积极探索以国家基层农技推广机构为主导地位的多元化农村科学技术推广服务体系，进一步推动运用现代网络技术开展科技下乡活动。要大力发展农村中介服务组织，积极发挥专业协会和农民经纪人等各类农村中介服务组织在生产、经营、分配和管理过程中的引导、联系作用，提高广大农民的生产经营技艺技能，更好地为农村实用人才提供科技引导与技术服务。

五是加强教育培训，努力提高农村实用人才的数量和质量。农村实用人才的一技之长大多是他们在长期的生产、生活实践中掌握的，缺乏全面的、系统的理论指导，因而缺乏再进一步提升的能力。因此，为提高农村实用人才的创新能力，要依托农校、职业学校和其他培训机构，建立各种培训基地，因地制宜，按需施教，多层次、多形式地开展农村实用人才培训。积极鼓励大中专毕业生回农村创业服务，充实农村实用人才队伍，提高队伍整体素质。

三、完善管理制度，切实加强对农村实用人才队伍建设的组

织领导。

一是各级党委政府要建立健全农村实用人才工作领导体制，按照分级负责的原则，明确各自的职责和任务，切实加强农村实用人才工作力度。进一步建立健县、乡（镇）、村三级管理网络，形成组织部门牵头，人社、农业、科协、教育等部门各司其职，乡镇、村两级具体抓落实的管理模式。

二是要在调查研究的基础上，制定农村实用人才队伍建设规划，并认真付诸实施，同时要切实加强对实用人才工作的领导，把农村实用人才队伍建设纳入党委、政府各项工作的议事日程，定期研究工作中的突出问题，提出切实可行的工作措施，及时有效地加以解决。

三是组织、人社、农业部门要将工作重点及时转到为农业、农村、农民服务上来，转到农村人才队伍建设上来，真正把农村的各类实用人才纳入人才工作的管理和服务对象。

**第四篇：农村实用人才队伍建设现状与对策**

农村实用人才队伍建设的现状与对策

XXX镇党委

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。如何更好地推进农村实用人才队伍建设？我们结合课题研究，对XXX镇农村实用人才队伍建设现状、存在的问题进行了调查分析，并提出加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，以推进我镇农村实用人才队伍健康发展，为新农村建设提供强有力的智力支持和人才保障。

一、农村实用人才队伍建设现状

XXX镇位于延怀盆地的东端，辖区面积158.7平方公里。全镇共有36个行政村，11660户，26149人，其中农业人口18631人。全镇现有耕地面积48497亩，从业人员14483人。2024年农村经济总收入45948.6万元，人均劳动所得7696.6元。

通过对登记在册的农村实用人才进行调查摸底核实，我镇因户口迁出或不再从事行业的流失农村实用人才38人，目前现有农村实用人才存量219人，其中2024年培养达标53人，占农业人口总量的1.2%。其中：技术类10人；管理类38人；营销类8人；生产类140人；社会（文化）类24

1人。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我镇农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

1、总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在镇内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文化不高的“能工巧匠”，约200人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

2、技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是乡土专家、“回乡人员”、能工巧匠和种养大户。“乡土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

3、管理服务不到位。我镇农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不

够、措施不力、培训效益不明显。对农村实用人才提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全镇已申报的仅有219人。

4、培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

5、专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在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。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

6、资金投入不足。由于县、镇财政资金紧张等原因，对农村实用人才队伍建设投入不足，致使农村实用人才开发培养工作在很大程度上受到严重制约。

三、进一步加强农村实用人才队伍建设的建议与对策 农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才

队伍。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全镇人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、镇、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，镇副职领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配置，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施“农村实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建立镇农村实用人才队伍建设领导小组，下设办公室，具体负责全镇农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全镇农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实

用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全镇农业龙头企业、农民专业合作组织、农民职业学校、农业产业化基地中建设一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳适合全镇农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力

不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各职能部门工作考核。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创办农村专业合作社和典型规模产业基地，促进全镇经济快速和可持续发展。

2024年11月11日

**第五篇：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。

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！