# 农村实用人才队伍建设状况调查报告

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-12-09

*第一篇：农村实用人才队伍建设状况调查报告\*\*县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。2024年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总...*

**第一篇：农村实用人才队伍建设状况调查报告**

\*\*县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。2024年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性,决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

一、农村实用人才队伍现状

现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人(包括学徒)，经营类人才132人，财务人才82人，教育人才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业,农业产业化程度还不搞,产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。

现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

二、存在上述问题的原因

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观和主观两个方面。

(一)客观方面

1、传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为。\*\*县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

2、传统农业的思维方式影响着先进文化和先进技术的传播。有很多农民固守田园，很少走出乡村接触外面的新事物。信息的不对称，造成了思想的落后，思想的落后导致了技术的落后。“学而优则仕”的老想法，促使农民把子女上大学作为“光宗耀祖”的唯一出路，认为与“三农”打交道没出息。据县教育部门调查统计，全县现有高中生中学习农业技术、励志发展农业的人不足3%，职业高中生中励志发展农业的不足10%。农村实用人才队伍建设后备力量明显不足。

3、缺少促使农民成为农村实用人才的有效载体和平台。农业发展缺乏辐射带动作用的龙头企业，缺少形成专业村和专业户的必要条件。农村经济合作组织少、规模小，可吸纳农民的能力有限。村级获取信息资源的渠道不畅，学习培训场所有限，学习新技术资料不多等等，在一定程度上都限制了农民成长为农村实用人才。

(二)主观方面

1、重视程度不够，未形成强势推进的工作合力。农村实用人才队伍建设工作还没有真正摆上各级党委、政府工作的首位，重视程度不高，推进力度不大。还没有形成党政齐抓共管，多方积极配合推进的态势。

2、政策机制不完善，未形成畅通的农村实用人才成长渠道。加强农村实用人才工作的各种体制机制不健全。在政策扶持上，说得多做得少，虚的多实的少，宏观的多具体的少，缺少实际管用的东西;在资金扶持上，力度不大，成效有限，覆盖面不广，仅限于零打碎敲，没有形成每年都有固定的渠道和一定比例的投入;在管理上，由于农村实用人才分布面广，多为普通农民，一家一户分散型作业，给人才管理带来了较大困难，多数停留在宏观上的引导，提要求多，服务相对少，难以形成具体的、操作性较强的管理模式。尤其在培训上，仅限于聘请上级教师临时辅导，涉农部门技术人员季节下乡辅导，人才工作领导小组办公室定期办班辅导等,缺乏系统性针对性和实效性。现有农村实用人才大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是实践积累，培训工作的分散性和不系统，终不能形成教育优势和技术提高的合力。且辅导培训对传统农业技术培训的多，对现代农业技术培训的少，特别是农业产业化知识、新农村建设等方面知识培训就更少，致使培训知识陈旧、技术落伍，最新的知识技术不能及时有效地传播和更新。

3、人才环境不够优化，未形成浓厚的社会氛围。农村实用人才的成长还没有引起全社会的重视，“人才资源是第一资源”的观念还不能被社会所完全接受，没有形成人人尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的浓厚氛围;同时，对农村实用人才的突出典型和引领带动作用宣传得不够，农村实用人才缺少荣誉感、成就感、归属感，很难形成龙腾虎跃、竞相发展的局面。

三、抓好农村实用人才工作的做法和取得的成效

近年来，\*\*县以科学发展观为统领,人才工作在县委的正确领导下和市委组织部的精心指导下，依托于县委组织部门牵头抓总，各职能部门积极配合，人才工作有了长足的进步和发展，2024年全市人才工作现场会在\*\*县召开，市委组织部授予\*\*县“人才工作先进单位”荣誉称号。

20xx年，\*\*县进一步加大人才工作推进力度。以“\*\*人才年”为牵总,通过创新人才工作机制、优化人才发展环境、加大人才培训力度，切实提高人才工作水平，全面推进农村实用人才队伍建设，为全县经济和社会事业又好又快发展提供了坚强的人才保障和智力支持。

(一)创新人才工作机构设置，实现人才工作宏观指导与微观管理相结合在成立由县委书记、县长任组长，县委副书记，县委常委、常务副县长，县委常委、组织部长任副组长，各有关部门主要领导为成员的全县人才工作领导小组强化对人才工作领导的基础上，在全县各部委办局、各乡镇成立人才工作领导小组及其办公室，并专职配备一名人才办公室主任，负责各单位的人才工作。通过单位推荐、组织部门考核等程序，全县有46位优秀年轻干部走上人才办主任岗位，为推进人才工作注入了新的活力。在工作中，要求各单位达到“四有”，即有专人负责人才工作、有工作制度、有活动场所、有专项资金。通过将人才工作机构向纵深方向设置，改变了过去只靠宏观宣传引导，缺乏有效职能部门和具体人员推进工作的局面，解决了人才工作政策与执行有断层的问题，使我县农村实用人才工作各项政策在基层单位落得更准、着的更实、推进更有力度。

(二)创新人才激励机制，建立人才工作专项基金及相关激励制度

抓好人才队伍建设，树立科学的人才观是基础，加大人才工作投入力度是关键。我们牢固树立“人才资源是第一资源”的思想观念，采取社会筹资、财政投入等方式，建立“优秀人才专项奖励基金”,围绕吸引人才、资助人才、培养人才、激励人才，充分发挥“基金”保障促进作用，开展了\*\*优秀农村实用人才走访调查活动，帮助解决生产经营方面的困难。累计投入资金200多万元，对农业技术人员及水稻种植、五味子种植和食用菌、大鹅、狐貉养殖等重点农业项目进行扶持;开展“千名干部进农家、服务农民促发展”活动，实施党政干部与农村实用人才“手牵手”工程，促进城乡人才交流，加快农村人才发展步伐;开展\*\*杰出人才评选活动，营造了全社会关注人才、尊重人才、争做人才的社会氛围。

(三)加大投入力度，提高农村实用人才队伍建设质量

通过政府投入、多方筹资，在基地建设、培训经费落实等方面切实加大了资金投入。每年都在财政预算中设立人才工作专项资金，累计投入1500多万元用于人才队伍建设，其中，投资1000万元建成太阳沟、桦树、高老庄等3个科技培训示范基地，每年投入培训专项经费120多万元。广开筹资渠道，协调县信用联社为农村实用人才提供贴息贷款累计4700多万元;把扶持农村实用人才创业列入扶贫开发项目，向上争取资金3900多万元;筹集农村实用人才创业发展基金500万元，争取民间资金1300多万元，先后帮助7167名农村实用人才解决了资金困难，为抓好人才队伍建设提供了资金保证。

(四)创新农村实用人才培训方式，开展农村人才学历教育

为了满足广大农村实用人才增长技能、提高学历水平的要求，帮助农村有志青年走上成才道路，县委组织部协调县教育局,成立了\*\*县农村实用人才培训中心，协调省教育厅在培训中心开办农村实用人才学历教育中专班。目前开设了农学、养殖、农经管理和庭院经济四个专业，培养农村实用人才137人，传授水稻、大豆、玉米、香瓜种植技术，生猪、狐貉、大鹅养殖技术，大棚育秧、食用菌栽培、立体栽培等58项农村实用技术。

(五)创新人才工作服务理念，推进人才工作信息化进程

为适应信息时代人才工作发展需要，实现人才工作更便捷、更准确、更全面、更科学、更快速的目标，开发了\*\*县人才网建立了集人才就业、人才招聘、人才培训、人才论坛、人才考试、就业辅导、资料下载、新闻资讯等为一体的人才工作网络平台。通过互联网，人才工作走入了每个人的生活。人们可以搜索各类人才资讯信息，极大方便了农村实用人才求职就业，自我培训，社会援助咨询，政策法规学习，扩大了人才工作的覆盖面和影响力。

(六)搭建发展舞台，充分施展农村实用人才才华

引导全县32名有头脑、有实力的实用人才骨干领办企业、创办基地，以“能人效应”带动产业结构调整，扩大产业规模，扶持2912户成为产业大户;组建各类协会34个，成员7958人，辐射带动农民5万多人，占农村人口的近46.7%。借助省、市实施扶贫开发整村推进工程这一有利时机，把扶持农村实用人才创业列入扶贫开发项目，为782名有技术但无项目、无资金的农村实用人才落实了112个致富项目，累计投入资金2800万元，带动了10462名农民脱贫致富，村民人均收入大幅提高。

(七)加大宣传力度，推动人才工作向纵深发展

以农村实用人才为重点，制作农村实用人才宣传节目23期，各乡镇专门出动人才工作宣传车，派人定期在乡村巡回播放，在主要街口悬挂人才工作大型宣传牌，在县电视台开办了《金钥匙》暨农村实用人才培训专栏，每周五、周六播出，让农村拔尖人才通过电视向广大农民朋友传授农业技术，聘请专业技术人员开展农村实用技术专题讲座。在黄金时段播放人才工作宣传标语110余条次。在县机关报开展“\*\*人才年”专题宣传，组织了以“\*\*人才年”为主题的征文活动，根据文章质量挑选10篇优秀论文组织了演讲赛，增强机关干部农村实用人才队伍建设的政治意识和责任意识。开展了“加强农村实用人才队伍建设”的大讨论活动。通过上述工作,社会对人才工作的关注进一步提高。

四、下步工作打算

(一)在完善制度健全机制上下功夫，积极推进农村实用人才工作深入发展

一是完善促进农村实用人才脱颖而出的组织保障机制。实施“一把手”工程，把农村实用人才的培养开发工作提高到人才工作重中之重的工作日程上，加强党委和政府对人才工作的领导，并把这项工作情况作为检验和考核基层党委政府工作的重要内容，促使乡镇在抓好农村经济社会发展的同时，抓好农村实用人才发展，为农村实用人才健康成长、脱颖而出提供组织保障。二是完善人才与科技相融合的育才机制。加强农村实用人才培养、实践和作用发挥的基地建设，以我县各类示范园区、实用人才培训基地等作为载体，加大建设力度，完善孵化功能，发挥好基地育才作用;要整合各类农业技术和项目推广资金，重点扶持新农村建设贡献大、引领作用突出、带动能力强的农村优秀实用人才创业发展，更好的发挥其辐射带动作用。三是完善农村实用人才资金专项投入和社会分担机制。在财政每年专项投入的基础上，多渠道、多元化的整合筹措资金，不断扩大“人才资金”容量，为农村实用人才的快速发展提供资金支持。四是完善农村实用人才激励机制。结合我县实际，制定扶持政策，鼓励和支持农村实用人才牵头建立专业合作组织和专业技术协会，提高农民的组织化程度;鼓励支持农村实用人才领办、创办从事农产品生产、加工、销售的各类经济实体，推进农业产业化进程。五是完善农村实用人才队伍管理机制。建立农村实用人才数据库，实现对实用人才队伍的动态管理，为农村实用人才发展政策的制定、开发和使用提供依据。同时,以村党支部为阵地，以农村现代远程教育技术为依托，设立村级信息联络点，负责信息收集和反馈，初步建立县、乡、村三级联动的人才工作信息网络。六是建立健全城乡党的基层组织互帮互助机制，实施“双培双带”工程，整合、运用好各方面资源，加大农村实用人才开发力度。

(二)在扩大总量上下功夫，积极推进农村实用人才队伍建设

紧紧抓住培养、服务、评价、激励等环节，以提高科技素质、职业技能和经营管理能力为重点，依托农村实用人才培训中心、实践基地和远程电化教育站点及农民业校，加大农村各类实用人才的培养，实施千人计划，大力发展数以千计的新技术推广人才，数以千计的种养殖能手，数以千计的经营管理人才，数以千计的经济合作组织人才，着力打造素质技能强、结构优化、数量充足的农村实用人才队伍。按照民办民管民受益的原则，大力发展各类农村经济协会、专业合作组织和民营企业，通过“协会+农户”、“合作社+农户”、“企业+农户”的模式，吸纳普通农民学科技、用科技，自觉成才，从而扩大农村人才总量，为农村经济发展和社会进步，提供有力的人才支持。

(三)在多渠道多形式培训实用人才上下功夫，积极推动农村实用人才素质全面提升

一是进一步加大农村实用人才的培训和劳动力转移培训工作，办好农村实用人才中等职业教育，全面提升现有人才的素质技能和学历水平。二是依靠现代信息技术开通农村实用人才“短信课堂”，推进农村实用人才培训工程，解决农村人才分布分散、不宜集中培训的问题，对人才实施“时时培训”，进一步提高实用人才培训效果，降低行政成本。三是以\*\*人才网为主要平台，进一步完善网络服务功能，丰富农村实用人才培训内容设置，建立农业供求服务、农业技术培训、资料下载等实用版块，建立各种涉农物资、人才等信息服务平台，加大对外信息传递和交流，畅通农产品流通渠道，使村民准确掌握市场行情;加强农村实用人才中介服务，提供就业帮助，积极支持农村实用人才进入人才市场。四是充分发挥现代农村远程教育站点、党员活动室等阵地作用，采取长短结合，课堂与田间地头结合，培训内容与农民和社会需要结合，开展好农业技术辅导、职业技能辅导等，传送科技信息、实用技术和法律知识等，做到技术人才到户、技术成果到田、技术要领到人、技术技能到手，不断增强农村实用人才的发展意识，提高业务技能，增强致富、带富本领。五是采取学习培训、经验交流等方式，组织到农业发展水平好的地区异地学习考察，加强对农民经纪人和农民专业开合作组织负责人的培养，积极推进农业科技、教育、卫生等农村实用人才的素质提升。六是深入实施“先锋工程”，加大村“两委”班子成员的培养和选拔力度，开展“创发展型村领导班子”等载体活动，促进农村基层组织建设和管理型人才成长。

(四)在优化人才发展环境上下功夫，积极营造有利于农村人才成长发展和创业兴业的社会氛围

在农村实用人才开发工作中，注意发现和树立典型，实现培养一个、激发一批、带动一片。对在新农村建设中做出突出贡献、发挥示范引领作用的各类实用人才，予以政策扶持和表彰奖励，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会风尚。依靠报纸、电视、广播、网络等传媒，不断扩大农村优秀人才先进事迹的宣传，提升全社会对实用人才的关注度，在全社会努力营造关心和爱护农村实用人才的良好氛围，激发农村实用人才干事创业积极性和“传”、“帮”、“带”的工作热情，努力营造有利于农村实用人才发展的社会氛围。

**第二篇：农村实用人才队伍建设调查报告**

县农村实用人才队伍

建设情况调查报告

县委组织部：

按照县委组织部通知要求，我局对农村实用人才队伍建设情况进行了专题调研，现将调研结果报告如下：

一、我县农村实用人才队伍现状

我县共有\*个涉农街道，\*个涉农村，农村人口\*万人。近年来，我局始终坚持把农村实用技术人才建设工作放在解决“三农”问题的突出位置，在“严格选拔、注重培育、激励增效”的思想指导下，加大对农村实用人才队伍的培育力度，进一步优化人才发展环境，逐步培养了一支有一技之长、懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用技术人才队伍。

目前，我县现有农村实用人才\*名。农村技术员技师\*名，占\*%；生产能手\*名，占\*%；经营能人\*名，占\*%。学历情况是：本科\*名，占\*%；大专\*名，占\*%；中专\*名，占\*%，高中及以下\*名，占\*%。年龄分布情况：30岁及以下的\*名，占\*%；31-40岁的\*名，占\*%；41-50岁的\*名，占39%；51-60岁的\*名，占31%；61岁及以上的\*名，占\*%。

二、农村实用人才队伍建设的主要做法

（一）高度重视，创设服务农村实用人才良好的环境。近年来，县委、县政府高度重视农村实用人才建设工作，县人才工作领导小组多次召开工作布置会议，对我县农村实用人才建设工作工作做出

1部署，并定期召开会议听取我局农村实用人才建设工作汇报。我局积极采取各种措施，为农村实用人才提供良好的发展环境。利用报纸等媒体宣传各类农村实用人才的事迹，充分发挥典型的示范作用，通过宣传，使广大农民认识到在农村工作大有可为，借以激发农民学科技、用科技，立志成才的积极性。\*年，我局对全县农村实用人才进行全面调查，发放信息采集表，对全县农村实用人才进行登记，并建立农村实用人才数据库，做到随时更新、动态管理。\*年\*月，开展优秀农村实用人才评选工作，县委组织部与农经局联合，通过层层筛选，确定\*人参选。目前，优秀农村实用人才评选初选工作已经结束，我县有\*人进入初选名单。

（二）开展技术培训，提高农村实用人才综合素质。一是开展农业实用技术与技能培训。我局充分发挥街道、村、涉农企业的积极作用，层层举办食用菌种植、花卉种植、小皮毛动物养殖等专业技术培训班。二是开展实践指导。通过“农业科技之冬”活动，以科技下乡、科技培训的方式，组织专业技术人员深入到村，现场分析问题、手把手传授技术，进一步提高了农户的技术水平。三是组织实施了农村劳动力转移培训阳光工程，依托培训基地开展职业技能性培训\*人，开展引导性培训\*人。

（三）搭建平台，发挥农村实用人才的作用。依托专业合作经济组织，发挥带动作用。\*年，我局积极引导农业专业协会向农业专业合作经济组织转变，培育发展了食用菌专业合作社。食用菌专业合作社将以双孢菇栽培为重点，进行大面积推广，参与农户可达\*户，栽培面积可达\*亩，实现农户与集体共赢。

三、农村实用人才队伍建设存在的问题

（一）人才总量不足。全县现有农村实用人才占全县农业总人口的比例还很小，拔尖人才、科技致富领军人才的数量少，不能满足农业和农村经济发展形势的需要。

（二）文化程度偏低。具有高中以上文化程度的仅占农村实用人才总数的\*％，专业对口率低，很难适应效益型、集约型、外向型农业产业化发展的需要。

（三）人才外流严重。农村的条件比较艰苦，在目前市场经济条件下，一些优秀人才不甘心留在农村，大多想到外地发展，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。

四、农村实用人才队伍建设面临的形势和任务

党的十七大对人才工作做出了重要论述，提出了明确要求，指明了前进的方向。一是提出了实施人才强国战略。二是强调了贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持党管人才原则。三是提出了深化和推进改革的要求。四是要求建立统一规范的人力资源市场，开创人才辈出、人尽其才新局面。我县农村实用人才队伍建设面临着机遇与挑战。随着人才战略的推进，人才的地位和作用更加突出，同时，随着经济全球化趋势的深入发展，科技进步的日新月异，人才已成为国家与县域竞争的焦点，围绕资源、市场、技术、人才的竞争更加激烈。面对新形势新任务，我县农村实用人才队伍建设还不能完全适应我县经济社会发展的需要，存在许多问题，人才总量不足，文化程度偏低，人才外流严重，我们必

须高度重视，采取有力措施，深入贯彻党的十七大精神，大力加强农村实用人才队伍建设。

四、加强农村实用人才队伍建设的对策建议

（一）转变观念，提高思想认识。人才问题已成为农业和农村改革、发展的关键问题。我们必须要有紧迫感和危机感，把加强农村实用人才队伍建设作为当前农村工作的永恒主题。这就要求我们更新观念，打破传统的人才开发理念，既要立足本土，激活现有人才，又要面向外界，吸引外来人才，切实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，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，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）加强宣传，营造良好氛围。农村实用人才是农村人力资源中的先进分子，是农村先进生产力的代表，是发展农业和农村经济的主要力量。通过各种媒介广泛宣传在农村经济发展中起带头作用的先进人物，宣传实用人才在促进农村经济发展、带动农民致富奔小康中的巨大作用。通过宣传使人们更加认识到人才对发展农村经济的重要作用，让人才真正感受到党和政府对他们的关心、爱护和重视，从而使他们扎下根来，尽展其能，为当地的农业发展和经济建设再创佳绩。

（三）增加投入、促进人才成业。实用人才的培养成长，离不开政府和各部门的扶持。一是要各部门形成合力，培养一批带动效应明显的龙头企业；二是加大信贷支持力度。银行部门要加大对农

村实用人才贷款的倾斜，放大贷款额度，简化申贷手续。农业部门也要积极帮助那些掌握先进技术的农村实用人才创造出经济效益和社会效益提供服务。

（四）加强管理，开发人才资源。加大对农村实用人才的管理力度，使农村实用人才为本地农村经济的发展作出积极的贡献。一是以人才工作领导小组为主体，各部门积极配合，加大对农村人才的服务力度，建立农村人才信息库，对农村人才实行跟踪管理和服务。二是建立和完善选拔标准和管理办法，明确各级人才标准，真正把农村的“土专家”、种养能手等人才纳入管理和服务对象，便于对农村实用人才的开发和利用。

农村发展大计，实用人才为本。我们相信，只要我们积极把建设一支高素质的农村实用人才队伍纳入重要议事日程，努力培养一大批活跃在农村、带领农民致富的能人，就一定能够推动我县农业、农村工作的发展。

县农村经济局

**第三篇：安康市农村实用人才队伍建设调查报告**

安康市农村实用人才队伍建设调查报告

中共安康市委政策研究室

人才问题，是改革和发展的首要问题。贯彻落实科学发展观，统筹城乡发展，解决“三农”问题，加快社会主义新农村建设，关键就是要大力实施人才强农战略，开发农村实用人才。我们按照市委组织部《关于做好人才发展中长期规划编制及专题研究工作的通知》要求，与市农业局组成专题调研组，市县区上下联动，就我市农村实用人才队伍建设问题进行了调查研究。

现状与作用

按照中央组织部、人事部、劳动和社会保障部、农业部、国家统计局《关于做好全国人才资源统计调查工作的通知》精神，我们对农村实用人才定义为：在农村生活、劳动中具有一定的科学文化知识或专业技能，在本人所从事的创业中能起示范带动作用，为农村经济发展和社会进步做出一定贡献的劳动者。按照农村产业领域的不同，划分为生产能手、经营能人和能工巧匠三大类。生产能手又分为种植能手、养殖能手和加工能手三种类型，经营能人又分为企业经营能人、农村经纪人和农村专业合作经济组织带头人三种类型，能工巧匠又分为技能带动型人才和文体艺术类人才两种类型，共分为三大类八种类型的人才。通过调查统计，我市有农村实用人才91715名，占全市农村总人口的3.6%。这些实用人才中，生产能手28111名，占总人口的1.12%。其中，种植能手14128名，占0.57%；养殖能手9242名，占0.37%；加工能手4741名，占0.19%。经营能人17974名，占0.72%。其中，企业经营能人和农村经纪人15729名，占0.63%；农村组织带头人2245名，占0.09%。能工巧匠45630名，占1.83%。其中，技能带动型人才40841名，占1.63%；文体艺术人才4789名，占0.20%。

我市农村实用人才建设主要呈现出三个明显特点：一是农村复合型人才较多。调查中了解到，农村实用人才相当多的既是生产型人才，又是经营型人才；有些既是种植、养殖能手，又是技能带动型人才，他们是生产、经营等领域的多面手。二是在生产实践中成才的较多。农村实用人才中专业学校培养和师承的比较少，较多的是在生产实践中边实践、边学习、边总结、边摸索而成长起来的。三是外出务工成为人才成长的一个新的重要途径。回乡创业者已经占到返乡农民工一定比例，几乎所有回乡创业者都掌握了1—2门专业技能，有的还积累了丰富的管理经营经验，成为新农村建设所需的高素质人才。

农村实用人才是农村经济发展的中坚力量，他们为农村经济发展发挥了四大效应：一是农村实用人才作为农村先进生产力的代表，具有引导效应。由于农村实用人才自身具备一定的科技素养，掌握一定科技知识，其本身就是先进生产力的代表。其先进的思维方式、超前的经营理念在群众中起着潜移默化的引导作

用。二是农村实用人才作为农业科技的传播者，具有乘数效应。农村实用人才将自己所掌握的科技知识传授给农民群众，群众又转给其他群众，以一传十，以十传百，将科技快速度以最低的成本、最便捷方式、最易接受的方法最大限度地普及到千家万户，具有明显的乘数效应。三是农村实用人才作为创业致富“领头雁”，具有带动效应。农村实用人才凭着自己的聪明才能，引领着一方群众或规模种养，或举办企业，或闯荡市场，在市场经济中打拼，不少的人已经走出了一条成功的路子。周围的农民耳濡目染，跟着他学、跟着他干，从而带动了一方农民。四是农村实用人才是党和政府联系群众的桥梁，具有影响效应。由于农村实用人才具有较广泛的群众基础，在周围有一定影响力，党委、政府依靠他们来贯彻党的路线、方针、政策，可以取得事半功倍的成效。

经验与成效

近年来，我市各级党委、政府及有关部门积极探索，在农村实用人才的培养、激励和服务等方面做了大量工作，积累了一些成功经验，也取得了明显的成效。

1、把教育培训作为培养农村实用人才的基本途径。多年来，市县区及有关部门坚持开展了多种形式的农民教育培训工作。主要有组织、教育、农业、劳动、扶贫、发改、电大、科协等部门组织实施的农村党员干部现代远程教育工程、人人技能工程、新型农民科技培训工程、农村劳动力转移培训阳光工程、农村劳动力转移培训雨露计划、一村一名大学生计划、科普惠农兴村计划等等。他们依托培训项目和农业广播电视学校、农业职业学校、农村现代远程教育网络、农技推广体系、职业培训学校、高等院校等资源，组织开展了多形式、多层次的农村实用人才培训工作。据不完全统计，每年就面向新增农村劳动力开展各类短期技能培训2万余人，面向农村开展实用技术培训和劳动转移培训20万人次以上。

2、在实践中不断探索农村实用人才培养的最佳方法。我市积极探索并形成了一些效果良好的农村实用人才培养的好路径、好办法。一是农村实用人才培养与主导产业发展相结合。我们按照以人才支撑产业、以产业造就人才的思路，结合本地人才的特点，在当地主导产业的发展和建设中，实现产业发展与人才培养的良性互动。旬阳县烟、桑、畜、姜四大主导产业年产值突破10亿元，占全县农业总产值的70%，农民人均主导产业收入超过1500元。目前，全县已建成10万亩烤烟基地、10万亩蚕桑基地、10万亩黄姜基地。优质富硒烤烟进入“中华”烟配方，挤身全国烟草大县和国际型优质烤烟生产基地行列。黄姜栽培科研成果占居国内领先水平，成为全国黄姜第一大县和国家规范化黄姜种植基地、陕西中药现代化科技示范县。支撑起四大产业的是5600多个烟草专业大户、3000多个黄姜种植大户、2580多个蚕桑专业大户和3050多个畜牧专业大户。旬阳县四大产业的发展培养出了大批农村实用人才，这些优秀实用人才又成为了专业大户支撑起了四大产业。旬阳县有500多名实用人才被外地聘为农业技术专家。二是农

村实用人才培养与农村基层组织建设相结合。组织部门开展的“把农村致富能人培养成党员干部，把党员干部培养成致富带头人”的“双培双带”活动，工作成效明显。调查中了解到，我们的村支书、村委会主任和村两委成员，相当多的都成为了农村实用人才和致富带头人。

3、广泛建立了农村实用人才成长的激励机制。近年来，市、县区、乡镇及相关部门多层次、多渠道、多角度地开展了评比表彰活动，选拔表彰在农村经济社会发展中做出突出贡献，在服务农民、发展农业、建设农村等方面发挥了带动示范作用的农村优秀实用人才，极大的调动了他们的积极性，激励他们成长。旬阳县农村实用人才中受表彰奖励省级5人，市级10人，县级以下660人。

问题与成因

我市农村实用人才队伍建设总体呈现健康的发展势头，但也普遍存在着一些亟待解决的问题。

1、数量不足。从统计数据看，我市农村实用人才为91715名，占农村人口比重仅为3.6%。作为典型的农业市，这一比例远远不能满足经济社会发展对人才的需求。同时，能带领群众致富的经营管理人才更缺。

2、质量不高。从农民总体受教育程度看，我市农民平均受教育年限低于全国和全省水平，总体基础知识素养较低。调查中了解到，近年来初高中毕业生毕业后的目标大都是外出打工，就是在家闲着，不愿从事务农，也不愿参与农村实用技能的培训学习，致使当前农村实用人才年龄偏大，且接受过系统的国民教育和职业技术教育的实用人才日趋减少。这就大大地限制了他们对新知识、新技术的吸收，也使得适应市场、研究市场、开拓市场的意识淡漠，能力较差，人才总体素质也就难免较低。

3、结构不好。主要表现在专业结构、年龄结构和区域分布的不合理。生产技能型人才相对较多，而提高农业生产质量、促进农村快速发展和适应市场的经营型、技能型人才较少，大多为传统型人才。年龄普遍偏大，女性人才稀缺。分布上看，人才大都集中在城镇公路干线等经济条件较好的地区，越偏远人才越少。

4、体制不顺。一是管理部门多，政出多门，合力不强。调查中了解到，农村实用人才服务和管理部门很多，却没有一个部门是真正的责任主体，导致工作无人管。二是对农村实用人才的培养和管理缺乏规范、科学、系统的规划。三是培训资源多主体，招生混乱，资源利用效率低，亟待统筹整合。四是管理机制和激励机制滞后。

5、后备不足。目前，农村青年，尤其是有专长和才干的大都不愿在农村，想的是外出打工挣钱，留在农村从事农业生产的基本上是妇女及老弱病残，导致农村实用人才后备力量不足。

对策与建议

随着改革开放的不断深入和经济社会的快速发展，农村正发生着日新月异的深刻变化，农村实用人才队伍建设的环境也有巨大的改变。为了适应新形势和新变化，我们必须在发展中积极探索新的对策和办法。

1、切实明确农村实用人才的培养主体。要明确农村实用人才队伍建设的责任主体，建立由组织部门牵头，农业部门具体负责，其它各部门协调配合并广泛参与的工作机制。

2、逐步完善实用人才队伍的建设机制。要制定农村人才队伍建设中长期建设规划，将其纳入本地区新农村建设总体规划之中，并把农村实用人才队伍建设的工作成效作为县、乡镇党政领导班子政绩考核的重要内容，以促进农村实用人才开发、培养、使用的制度化和规范化。要加大农村实用人才队伍建设的投入，按照统筹城乡发展的要求，充分发挥公共财政职能作用，建立投入的社会分担机制，逐步健全多元化的投入机制，确保人才培养资金落实到位。

3、全面搞好农村实用人才的日常管理。要完善面向农村实用人才的农民技术职称评定、职业技能鉴定和职业资格评审体系，制定以知识、技能、业绩、贡献为主要内容的农村实用人才认定标准，规范评选办法，定期开展评审认定认证工作。各级政府可依据认定等级给予相应的政策扶持，如补助书报费等。要实行农村实用人才分级管理，建立农村实用人才信息库，对农村实用人才的基本情况、专业特长、主要业绩、培训情况、作用发挥等情况登记造册，分类立档建库，进行微机管理。

4、进一步完善农村实用人才培育的激励机制。一是建立健全农村实用人才的表彰奖励体系。定期开展“农村优秀实用人才”、“农村致富带头人”等创评活动，加大对优秀实用人才的奖励和表彰力度，大力宣传他们的先进事迹和成功经验，激励他们成长。二是搞好农村实用人才的挖掘和使用。对年纪轻、技术素质较高的实用人才，要进行重点培养，及时吸收符合条件的入党，选拔到村级干部队伍之中，使他们由个人带头致富向带领群众共同致富的方向发展。三是优化创业环境。要制定农民创业优惠政策，对创业者应在建设用地、工商登记、税务减免、资金借贷、新技术推广和信息服务等方面给予政策倾斜。

5、加大农村实用人才培训的资源整合。要按照城乡统筹发展的实际需要，加强各类培训项目和培训资源的整合与衔接，做到统筹规划、重点突出。对农村基层人才队伍振兴计划、人人技能工程、农村劳动力转移培训阳光工程、新型农民科技培训工程、农村劳动力就业技能计划、农村青年领头雁工程、农村青年人才培训工程、星火科技培训专项行动、农村文化人才培训工程、创业者和企业家培训计划、科普惠农兴村计划、科技110等项目进行整合。对培训资金、培训基地、院校和培训场所等培训资源也要进行整合，逐步走向市场化，实现效能最大化。创新培训形式，推行农民培训、政府买单的“培训券”制度，由政府给有培训要求的农民发放培训券，让农民自主选择培训单位、培训内容、培训时间，提高培训效果。

（执笔：叶军）

**第四篇：农村实用人才队伍建设调查报告**

农村实用人才是农村实用技术的实践者、示范者，他们立足家园，活跃农村，在促进农业产业结构调整，拉动农村经济发展，带领群众脱贫致富特别是在推进新农村建设中起着举足轻重的作用。近期，××县委组织部、××县农业局按照市委组织部、市农业局安排，抽调专人组成调研组，深入乡镇，就农村实用人才队伍建设进行了调研。

一、基本情

况

××县总面积3240平方公里，耕地面积39.1万亩，辖23个乡镇，267个行政村，9个社区。全县现有人口41万人，其中农村人口36万人，农村劳动力18.7万人。全县共网有农村实用人才584人，占农村总人口的0.2%。从行业分布上看，种植业142人、养殖业226人、农产品加工业69人、企业经营91人、其他56人，分别占农村实用人才总数的24%、39%、11%、16%、10%。从文化层次上看，高中（含中专）以上学历110人，初中学历372人，小学及以下文化程度102人，分别占农村实用人才总数的19%、64%、17%。

二、主要做法

（一）高度重视，加强对农村实用人才队伍建设的领导。县委把农村实用人才队伍建设作为全县人才工作的重要部分常抓不懈。县委人才工作领导小组定期组织召开人事、科技、农业、教育、卫生、财政等成员单位联席会议，加强对农村实用人才工作的协调和指导；县委组织部发挥牵头抓总的职能作用，充分调动人才工作领导小组各成员单位的积极性，加强统筹规划和宏观管理。2024年初，根据省、市委组织部关于转发中组部《关于印发〈中共中央办公厅、国务院办公厅关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见分解落实方案〉的通知》要求，我县结合实际，由县委、政府办公室联合下发了《关于分解落实农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见》，根据各部门的职能，对农业、科技、教育、卫生等28个部门进行了任务分解落实，建立了县委统一领导，组织部牵头抓总，人劳、农业部门具体负责，教育、科技、文化、卫生、财政、计划、扶贫等部门各司其职、协调配合，团委、妇联、科协等群团广泛参与的工作机制，形成了社会各方面力量培养农村人才、开发农村人力资源的工作格局。

（二）分类选才，不断壮大农村实用人才队伍。按照农村实用人才的不同类型，分别将掌握一定的生产技术，致富能力强的农村能人，长年活跃在农副产品市场，对农副产品的产、供、销信息十分熟悉的农村经纪人，文化程度较高、创业精神强且勇于闯市场的农村青年，特别是毕业回乡的高中毕业生和退伍军人列入农村实用人才培养行列。目前，我县农村实用人才库共吸聚各类实用人才1154人。

（三）强化培训，提高农村实用人才综合素质。依托县委党校、县农广校、科技示范基地、乡镇实用技术培训学校等培训阵地，加强对农村实用人才的培养。把农村人才培养和项目实施有机结合起来，以“国际计划”、“阳光工程”、“生猪发展”、“沼气建设”等项目的实施为农村人才成长搭建了平台。通过专业培训使他们每人掌握1—2门实用技术。两年来，全县各级党组织先后举办农村实用人才培训班65余期，培训940余人次。同时，在培养过程中，将乡土人才开发与基层组织建设的“双培双带”、党员“双示范”、“旗帜工程”、“标兵工程”活动结合起来，注重把普通农民培养成农村实用人才，把农村实用人才培养成党员，把党员实用人才培养成村组干部和农村经济组织带头人。全县86名农村致富能人和返乡青年向党组织递交了入党申请书，其中，51名被发展成为党员。同时，县上每年抽调专人组成农村科技致富宣讲团，深入乡镇、村对农村实用人才和基层干部进行巡回培训。每年组织生猪养殖技术、茶叶种植技术、新农村建设等专题宣讲30余场次，参训人员达1870多人次，收到了良好效果，受到大家的欢迎和好评。

（四）创新方式，积极为农村实用人才搭建舞台。采取政策引动、激励推动、典型促动等措施，对条件具备、“双带”本领明显、得到群众公认的农村实用人才，通过组织推荐、公推直选等途径，把他们选进农村各种专业协会、村两委任职，为他们搭建“施才舞台”，拓展创业空间。目前，我县农村实用人才库中380余名综合素质较高、群众评价好的年轻人才活跃在新农村建设各类产业中，12名管理型拔尖人才进入了村级领导班子。围绕茶叶、生猪两大主导产业，成立了由农村实用人才组成的茶叶、生猪产业协会，依托产业协会，搭建了农村实用人才发挥作用的平台。杨河镇李河村生猪协会，积极为全村养殖户提供培训、新品种推广、技术指导等服务，既增加了养猪农户的经济收入，也促进了本村生猪产业的发展。

（五）搞好服务，优化农村实用人才发展环境。

积极为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，让想干事的有机会、干成事的有地位。结合全县建有茶园20余万亩，但茶园管理、茶叶加工水平不高等实际，县上聘请了中国茶叶学会常务理事、湖南农业大学教授朱先明担任县政府茶叶经济顾问，为××茶叶经济“把脉”，培训茶叶技术员，为茶农解疑答惑。积极帮助××柳树镇白杨村党员但启军争

取低贷资金300多万元，建起生猪示范养殖场，他致富后，帮扶40多户贫困家庭养猪走上了致富路，被省委授予“省级党员致富带头人”称号，像但启军这样受到扶持的优秀农村实用人才有100多人。对于在各行业涌现出的优秀农村实用人才和先进典型，我们借助广播、电视、网络等媒体进行宣传，提高他们的知名度，增强他们的荣誉感，激发他们干事业的热情。开辟了“牧河先锋”、“时代风采”等宣传栏目，宣传先进典型人物。先后组织开展了“十大种茶能手”、“××县青年十杰”、“巾帼十杰”评比等活动。通过开展卓有成效、丰富多彩的宣传活动，在全县营造了一个“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

三、存在问题

一是农村实用人才文化层次普遍偏低。我县农村实用人才中，64%只有初中文化，具有高中及以上文化程度的仅占农村实用人才总数的19％左右，特别是大中专及以上学历的实用人才很少。文化程度偏低，导致农村实用人才整体素质不高，作用发挥不明显。

二是农村实用人才队伍结构不合理，分布不平衡。我县35岁以下的只有69人，仅占实用人才总数的12％左右，行业多集中在种植、养殖、加工方面，而且多集中在经济较强、交通便利的乡镇，偏远地区农村的实用人才相对较少，特别是有一定影响，带动能力强的农村经济人较少。

三是教育资源整合不够，对农村实用人才培训缺乏系统性。虽然我们在农村实用人才培训上下了一些功夫，做了一些工作，开展了一些活动，但由于农村实用人才涉及的面比较广、队伍相对庞大，加之大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是多年的实践积累，掌握一定的专业知识，但文化程度相对较低，绝大多数只有初中文化，且从事专业杂乱、技术种类繁多，培训专业的设置很难适应实用人才培训的需要，针对性不强，只能停留在对种植、养殖等带有共性专业的培训上，而对企业经营、农村经纪人、专业技术等方面培训力度不大。

四是农村实用人才整体作用发挥不强。由于少数农村实用人才观念落后，存在小农经济思想，影响了实用人才整体作用的发挥。部分实用人才在参加结对帮扶致富、领富带富方面积极性、主动性不强，农村实用人才整体作用发挥不够明显。

四、建议及措施

一是完善管理机制，形成工作合力。切实把农村实用人才纳入全县人才队伍的管理之中，建立健全县、乡、村三级农村实用人才管理网络，形成以县委组织部门牵头，人事、农业、科协、教育等部门各司其职，乡镇党委、村党支部具体抓落实的管理模式。加强制度管理，坚持和完善建档造册、走访联系、交心座谈、领导挂点等制度，使管理工作有章可循，逐步走上制度化轨道。

二是完善培训机制，提高农村实用人才素质。将农村实用人才培训纳入全县整体培训规划之中，把工作重点放在提高实用人才整体素质上。整合教育资源，建立健全培训体系。充分发挥各级培训阵地和农村现代远程教育网络作用，定期组织农村实用人才集中培训，进行政策、实用科技知识辅导，提高素养。积极开展送科技下乡活动，组织各类专家上门服务、辅导，适时传播新技术、新知识。同时，建立健全农村实用人才培养机制，使农村实用人才不断更新、充实和深化，进一步提高农村实用人才整体素质。

三是完善激励机制，增强农村实用人才队伍活力。其一，政策上倾斜。在生产信息、用地、资金、品种、技术等方面给予政策、资金和技术倾斜和扶持，为农村实用人才的发展解决后顾之忧，帮助农村实用人才把产业做大做强。其二，政治上激励。对那些年纪轻、技术素质较高的农村实用人才，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组干部队伍之中，使其由个人带头致富向带领群众共同致富转变，提高村组班子带领群众致富的能力，为农村实用人才作用的发挥搭建舞台，提供用武之地。其三，待遇上激励。建立农村实用人才专业技术职称评定制度，把农村实用人才的选拔同其职称评定结合，逐步把实用人才纳入乡镇专业技术人员管理范围，使昔日的“土专家”、“田秀才”有名有份，并落实相应的待遇，规定权力和义务，增强其责任感。其四，荣誉上激励。积极开展农村实用人才“种植大户”、“养殖大户”、“农村党员科技示范户”等创评活动，树立好典型，大张旗鼓地宣传先进事迹和成功经验，加大表彰、奖励力度，扩大农村实用人才的影响力和知名度，增强其荣誉感，使他们真正感受到党和政府的关心、爱护和重视，激发农村实用人才报效家乡、建设家乡的热情。

**第五篇：农村实用人才队伍建设状况调研报告**

农村实用人才队伍建设状况调研报告

\*\*县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。xx年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性,决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

一、农村实用人才队伍现状 现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人(包括学徒)，经营类人才132人，财务人才82人，教育人才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业,农业产业化程度还不搞,产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

二、存在上述问题的原因

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观和主观两个方面。(一)客观方面

1、传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为。\*\*县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

2、传统农业的思维方式影响着先进文化和先进技术的传播。有很多农民固守田园，很少走出

\*\*县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。xx年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性,决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

一、农村实用人才队伍现状 现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人(包括学徒)，经营类人才132人，财务人才82人，教育人才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业,农业产业化程度还不搞,产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

二、存在上述问题的原因

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观和主观两个方面。(一)客观方面

1、传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为。\*\*县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

2、传统农业的思维方式影响着先进文化和先进技术的传播。有很多农民固守田园，很少走出

乡村接触外面的新事物。信息的不对称，造成了思想的落后，思想的落后导致了技术的落后。“学而优则仕”的老想法，促使农民把子女上大学作为“光宗耀祖”的唯一出路，认为与“三农”打交道没出息。据县教育部门调查统计，全县现有高中生中学习农业技术、励志发展农业的人不足3%，职业高中生中励志发展农业的不足10%。农村实用人才队伍建设后备力量明显不足。

3、缺少促使农民成为农村实用人才的有效载体和平台。农业发展缺乏辐射带动作用的龙头企业，缺少形成专业村和专业户的必要条件。农村经济合作组织少、规模小，可吸纳农民的能力有限。村级获取信息资源的渠道不畅，学习培训场所有限，学习新技术资料不多等等，在一定程度上都限制了农民成长为农村实用人才。(二)主观方面

1、重视程度不够，未形成强势推进的工作合力。农村实用人才队伍建设工作还没有真正摆上各级党委、政府工作的首位，重视程度不高，推进力度不大。还没有形成党政齐抓共管，多方积极配合推进的态势。

2、政策机制不完善，未形成畅通的农村实用人才成长渠道。加强农村实用人才工作的各种体制机制不健全。在政策扶持上，说得多做得少，虚的多实的少，宏观的多具体的少，缺少实际管用的东西；在资金扶持上，力度不大，成效有限，覆盖面不广，仅限于零打碎敲，没有形成每年都有固定的渠道和一定比例的投入；在管理上，由于农村实用人才分布面广，多为普通农民，一家一户分散型作业，给人才管理带来了较大困难，多数停留在宏观上的引导，提要求多，服务相对少，难以形成具体的、操作性较强的管理模式。尤其在培训上，仅限于聘请上级教师临时辅导，涉农部门技术人员季节下乡辅导，人才工作领导小组办公室定期办班辅导等,缺乏系统性针对性和实效性。现有农村实用人才大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是实践积累，培训工作的分散性和不系统，终不能形成教育优势和技术提高的合力。且辅导培训对传统农业技术培训的多，对现代农业技术培训的少，特别是农业产业化知识、新农村建设等方面知识培训就更少，致使培训知识陈旧、技术落伍，最新的知识技术不能及时有效地传播和更新。

3、人才环境不够优化，未形成浓厚的社会氛围。农村实用人才的成长还没有引起全社会的重视，“人才资源是第一资源”的观念还不能被社会所完全接受，没有形成人人尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的浓厚氛围；同时，对农村实用人才的突出典型和引领带动作用宣传得不够，农村实用人才缺少荣誉感、成就感、归属感，很难形成龙腾虎跃、竞相发展的局面。

三、抓好农村实用人才工作的做法和取得的成效

近年来，\*\*县以科学发展观为统领,人才工作在县委的正确领导下和市委组织部的精心指导下，依托于县委组织部门牵头抓总，各职能部门积极配合，人才工作有了长足的进步和发展，xx年全市人才工作现场会在\*\*县召开，市委组织部授予\*\*县“人才工作先进单位”荣誉称号。xx年，\*\*县进一步加大人才工作推进力度。以“\*\*人才年”为牵总,通过创新人才工作机制、优化人才发展环境、加大人才培训力度，切实提高人才工作水平，全面推进农村实用人才队伍建设，为全县经济和社会事业又好又快发展提供了坚强的人才保障和智力支持。

(一)创新人才工作机构设置，实现人才工作宏观指导与微观管理相结合 在成立由县委书记、县长任组长，县委副书记，县委常委、常务副县长，县委常委、组织部长任副组长，各有关部门主要领导为成员的全县人才工作领导小组强化对人才工作领导的基础上，在全县各部委办局、各乡镇成立人才工作领导小组及其办公室，并专职配备一名人才办公室主任，负责各单位的人才工作。通过单位推荐、组织部门考核等程序，全县有46位优秀年轻干部走上人才办主任岗位，为推进人才工作注入了新的活力。在工作中，要求各单位达到“四有”，即有专人负责人才工作、有工作制度、有活动场所、有专项资金。通过将人才工作机构向纵深方向设置，改变了过去只靠宏观宣传引导，缺乏有效职能部门和具体人员推进工作的局面，解决了人才工作政策与执行有断层的问题，使我县农村实用人才工作各项政策在基层单位落得更准、着的更实、推进更有力度。

(二)创新人才激励机制，建立人才工作专项基金及相关激励制度 抓好人才队伍建设，树立科学的人才观是基础，加大人才工作投入力度是关键。我们牢固树立“人才资源是第一资源”的思想观念，采取社会筹资、财政投入等方式，建立“优秀人才专项奖励基金”,围绕吸引人才、资助人才、培养人才、激励人才，充分发挥“基金&rdq uo;保障促进作用，开展了\*\*优秀农村实用人才走访调查活动，帮助解决生产经营方面的困难。累计投入资金200多万元，对农业技术人员及水稻种植、五味子种植和食用菌、大鹅、狐貉养殖等重点农业项目进行扶持；开展“千名干部进农家、服务农民促发展”活动，实施党政干部与农村实用人才“手牵手”工程，促进城乡人才交流，加快农村人才发展步伐；开展\*\*杰出人才评选活动，营造了全社会关注人才、尊重人才、争做人才的社会氛围。

(三)加大投入力度，提高农村实用人才队伍建设质量 通过政府投入、多方筹资，在基地建设、培训经费落实等方面切实加大了资金投入。每年都在财政预算中设立人才工作专项资金，累计投入1500多万元用于人才队伍建设，其中，投资1000万元建成太阳沟、桦树、高老庄等3个科技培训示范基地，每年投入培训专项经费120多万元。广开筹资渠道，协调县信用联社为农村实用人才提供贴息贷款累计4700多万元；把扶持农村实用人才创业列入扶贫开发项目，向上争取资金3900多万元；筹集农村实用人才创业发展基金500万元，争取民间资金1300多万元，先后帮助7167名农村实用人才解决了资金困难，为抓好人才队伍建设提供了资金保证。(四)创新农村实用人才培训方式，开展农村人才学历教育

为了满足广大农村实用人才增长技能、提高学历水平的要求，帮助农村有志青年走上成才道路，县委组织部协调县教育局,成立了\*\*县农村实用人才培训中心，协调省教育厅在培训中心开办农村实用人才学历教育中专班。目前开设了农学、养殖、农经管理和庭院经济四个专业，培养农村实用人才137人，传授水稻、大豆、玉米、香瓜种植技术，生猪、狐貉、大鹅养殖技术，大棚育秧、食用菌栽培、立体栽培等58项农村实用技术。

(五)创新人才工作服务理念，推进人才工作信息化进程

为适应信息时代人才工作发展需要，实现人才工作更便捷、更准确、更全面、更科学、更快速的目标，开发了\*\*县人才网。建立了集人才就业、人才招聘、人才培训、人才论坛、人才考试、就业辅导、资料下载、新闻资讯等为一体的人才工作网络平台。通过互联网，人才工作走入了每个人的生活。人们可以搜索各类人才资讯信息，极大方便了农村实用人才求职就业，自我培训，社会援助咨询，政策法规学习，扩大了人才工作的覆盖面和影响力。

(六)搭建发展舞台，充分施展农村实用人才才华

引导全县32名有头脑、有实力的实用人才骨干领办企业、创办基地，以“能人效应”带动产业结构调整，扩大产业规模，扶持2912户成为产业大户；组建各类协会34个，成员7958人，辐射带动农民5万多人，占农村人口的近46.7%。借助盛市实施扶贫开发整村推进工程这一有利时机，把扶持农村实用人才创业列入扶贫开发项目，为782名有技术但无项目、无资金的农村实用人才落实了112个致富项目，累计投入资金2800万元，带动了10462名农民脱贫致富，村民人均收入大幅提高。

(七)加大宣传力度，推动人才工作向纵深发展

以农村实用人才为重点，制作农村实用人才宣传节目23期，各乡镇专门出动人才工作宣传车，派人定期在乡村巡回播放，在主要街口悬挂人才工作大型宣传牌，在县电视台开办了(金钥匙)暨农村实用人才培训专栏，每周五、周六播出，让农村拔尖人才通过电视向广大农民朋友传授农业技术，聘请专业技术人员开展农村实用技术专题讲座。在黄金时段播放人才工作宣传标语110余条次。在县机关报开展“\*\*人才年”专题宣传，组织了以“\*\*人才年”为主题的征文活动，根据文章质量挑选10篇优秀论文组织了演讲赛，增强机关干部农村实用人才队伍建设的政治意识和责任意识。开展了“加强农村实用人才队伍建设”的大讨论活动。通过上述工作,社会对人才工作的关注进一步提高。

四、下步工作打算

(一)在完善制度健全机制上下功夫，积极推进农村实用人才工作深入发展

一是完善促进农村实用人才脱颖而出的组织保障机制。实施“一把手”工程，把农村实用人才的培养开发工作提高到人才工作重中之重的工作日程上，加强党委和政府对人才工作的领导，并把这项工作情况作为检验和考核基层党委政府工作的重要内容，促使乡镇在抓好农村经济社会发展的同时，抓好农村实用人才发展，为农村实用人才健康成长、脱颖而出提供组织保障。二是完善人才与科技相融合的育才机制。加强农村实用人才培养、实践和作用发挥的基地建设，以我县各类示范园区、实用人才培训基地等作为载体，加大建设力度，完善孵化功能，发挥好基地育才作用；要整合各类农业技术和项目推广资金，重点扶持新农村建设贡献大、引领作用突出、带动能力强的农村优秀实用人才创业发展，更好的发挥其

辐射带动作用。三是完善农村实用人才资金专项投入和社会分担机制。在财政每年专项投入的基础上，多渠道、多元化的整合筹措资金，不断扩大“人才资金”容量，为农村实用人才的快速发展提供资金支持。四是完善农村实用人才激励机制。结合我县实际，制定扶持政策，鼓励和支持农村实用人才牵头建立专业合作组织和专业技术协会，提高农民的组织化程度；鼓励支持农村实用人才领办、创办从事农产品生产、加工、销售的各类经济实体，推进农业产业化进程。五是完善农村实用人才队伍管理机制。建立农村实用人才数据库，实现对实用人才队伍的动态管理，为农村实用人才发展政策的制定、开发和使用提供依据。同时,以村党支部为阵地，以农村现代远程教育技术为依托，设立村级信息联络点，负责信息收集和反馈，初步建立县、乡、村三级联动的人才工作信息网络。六是建立健全城乡党的基层组织互帮互助机制，实施“双培双带”工程，整合、运用好各方面资源，加大农村实用人才开发力度。

(二)在扩大总量上下功夫，积极推进农村实用人才队伍建设

紧紧抓住培养、服务、评价、激励等环节，以提高科技素质、职业技能和经营管理能力为重点，依托农村实用人才培训中心、实践基地和远程电化教育站点及农民业校，加大农村各类实用人才的培养，实施千人计划，大力发展数以千计的新技术推广人才，数以千计的种养殖能手，数以千计的经营管理人才，数以千计的经济合作组织人才，着力打造素质技能强、结构优化、数量充足的农村实用人才队伍。按照民办民管民受益的原则，大力发展各类农村经济协会、专业合作组织和民营企业，通过“协会+农户”、“合作社+农户”、“企业+农户”的模式，吸纳普通农民学科技、用科技，自觉成才，从而扩大农村人才总量，为农村经济发展和社会进步，提供有力的人才支持。(三)在多渠道多形式培训实用人才上下功夫，积极推动农村实用人才素质全面提升

一是进一步加大农村实用人才的培训和劳动力转移培训工作，办好农村实用人才中等职业教育，全面提升现有人才的素质技能和学历水平。二是依靠现代信息技术开通农村实用人才“短信课堂”，推进农村实用人才培训工程，解决农村人才分布分散、不宜集中培训的问题，对人才实施“时时培训”，进一步提高实用人才培训效果，降低行政成本。三是以\*\*人才网为主要平台，进一步完善网络服务功能，丰富农村实用人才培训内容设置，建立农业供求服务、农业技术培训、资料下载等实用版块，建立各种涉农物资、人才等信息服务平台，加大对外信息传递和交流，畅通农产品流通渠道，使村民准确掌握市场行情；加强农村实用人才中介服务，提供就业帮助，积极支持农村实用人才进入人才市常四是充分发挥现代农村远程教育站点、党员活动室等阵地作用，采取长短结合，课堂与田间地头结合，培训内容与农民和社会需要结合，开展好农业技术辅导、职业技能辅导等，传送科技信息、实用技术和法律知识等，做到技术人才到户、技术成果到田、技术要领到人、技术技能到手，不断增强农村实用人才的发展意识，提高业务技能，增强致富、带富本领。五是采取学习培训、经验交流等方式，组织到农业发展水平好的地区异地学习考察，加强对农民经纪人和农民专业开合作组织负责人的培养，积极推进农业科技、教育、卫生等农村实用人才的素质提升。六是深入实施“先锋工程”，加大村“两委”班子成员的培养和选拔力度，开展“创发展型村领导班子”等载体活动，促进农村基层组织建设和管理型人才成长。

(四)在优化人才发展环境上下功夫，积极营造有利于农村人才成长发展和创业兴业的社会氛围

在农村实用人才开发工作中，注意发现和树立典型，实现培养一个、激发一批、带动一片。对在新农村建设中做出突出贡献、发挥示范引领作用的各类实用人才，予以政策扶持和表彰奖励，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会风尚。依靠报纸、电视、广播、网络等传媒，不断扩大农村优秀人才先进事迹的宣传，提升全社会对实用人才的关注度，在全社会努力营造关心和爱护农村实用人才的良好氛围，激发农村实用人才干事创业积极性和“传”、“帮”、“带”的工作热情，努力营造有利于农村实用人才发展的社会氛围。

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！