# 人才工作服务新农村建设问题研究

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2025-01-27

*第一篇：人才工作服务新农村建设问题研究人才工作服务新农村建设问题研究建设新农村，人才是关键。农村发展问题，从根本上说是人才问题。建设社会主义新农村，当前最紧迫最重要的一项任务，就是抓好农村实用人才工作，为社会主义新农村建设提供人才支持。通...*

**第一篇：人才工作服务新农村建设问题研究**

人才工作服务新农村建设问题研究

建设新农村，人才是关键。农村发展问题，从根本上说是人才问题。建设社会主义新农村，当前最紧迫最重要的一项任务，就是抓好农村实用人才工作，为社会主义新农村建设提供人才支持。通过平时基层调研，现对全市农村实用人才队伍建设存在的问题及人才工作服务新农村建设的思路与对策作一些浅显的探讨。

一、当前农村实用人才队伍建设存在的问题

我市尽管在加快农村实用型人才队伍建设中，采取了一些行之有效的措施，初步培养了一批“土专家、田秀才”，为农村经济建设起到了积极的推动作用。但从社会主义新农村建设的总体要求来看，我市农村实用人才队伍建设仍然存在一些突出的问题，具体体现在以下几个方面：

一是人才总量不足，结构不尽合理。截止目前，全市600多个行政村共有120多万农村人口，而实用人才总量不到20%，农村实用人才总量十分不足，远远不能满足我市农村发展对人才的需求。年龄结构上，趋于老年化，绝大多数的农村实用人才由于年龄偏大，思想偏于保守，难以接受新知识、新技术和新观念。行业结构上，由于受传统小农思想的影响，直接从事种植、养殖第一产业的人才占绝大多数，从事农副产品加工转化、升级开发的人才太少。农村实用人才集中在农业生产领域，能够带领农民群众获得农业以外收入的技能型、经营型人才的比重较小。文化结构上，呈现出“初级人才多，中级人才少，高级人才难找”的局面。性别结构上，女性人才太少。

二是管理服务不到位。我市农村实用型人才，分布面很广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。虽然我们采取一些措施，把全市农村实用型人才按技术种类分为种植、养殖、加工等几大类，建立市、镇、村三级管理相结合的制度，做到市有人才库，镇村有花名册。但这些做法只是停留在宏观上的引导，提要求多，提供服务少。对实用人才的服务往往是重视拔尖的个别人才，忽视一般的众多人才，如对创办基地的人才党委政府在土地、资金上给予大力支持，在政治上给予一定待遇，但对其他一般人才的服务基本上是自由式、被动式。从调查情况看，目前，实用人才大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是时间的实践积累，掌握一定的专业技术，具有专业技术职称的比例不高，绝大多数为高中或初中以下文化水平，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，致使对实用人才的培训工作举步维艰，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、信息技术等方面培训力度仍不够大。在职称评定上，缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

三是开发经费严重不足。由于我市财力有限，一些专业技术革新和科技功关的项目无法进行。对农村实用人才开发培养也因为受资金短缺的原因，无法开展，所以人才队伍的的发展较为缓慢，特别是农村实用人才由于生活在农村，经济基础较差，许多有技术、有文化的实用人才往往因为缺乏资金，也不能发挥特长，不能利用自己优势做科技致富的带头人。这些年，为了开发新农村建设的实用人才，我们常常想尽一切办法东挪西凑点经费，这对于大规模开发农村实用人才也只是杯水车薪，不是长远之计。

四是人才示范作用发挥不充分。部分实用人才去参加办事处结对帮扶致富，带领致富方面的积极性、主动性不强。帮扶中仅局限在“亲戚”、“朋友”上，真正发挥作用的实用人才只是占少数，许多农村实用技术人才常年在外打工，示范作用也很难体现。农村实用人才发挥作用不(来源：好范文 http://www.feisuxs/）够普遍。

五是农村实用人才流失严重。在农村，由于农村产业比较效益低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍。不仅一大批优秀青年通过高考跳出农门离开了家乡，而连那些头脑灵活、身怀一技之长的农村实用人才绝大多数也是常年在外经商打工。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，拉大了农业与非农业之间、城市与农村之间。

三、人才工作服务新农村建设的思路与对策

农业的发展已经进入一个面向市场的新阶段，如何引导农民由传统的生产方式转变为发展市场农业、现代农业，这是农业和农村面临的新挑战。因此，我们要充分发挥农村人

**第二篇：新农村建设问题研究**

新农村建设问题研究

摘要：建设社会主义新农村，是在全面建设小康社会的关键时期、我国总体上经济发展已进入以工促农以城带乡的新阶段、以人为本与构建和谐社会理念深入人心的新形势下，中央作出的又一个重大决策，是统筹城乡发展，实行“工业反哺农业、城市支持农村”方针的具体化。

关键词：新农村，城市化，新农村建设

建设社会主义新农村是我国现代化进程中的重大历史任务，是一项复杂的系统工程，也是解决“三农”问题的一个总题目。这个题目正在破题，社会主义新农村什么样？中央提出了五句话20字的要求，即“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”。万丈高楼平地起。能否开好头，起好步，打牢基础，至关重要。

一村容整洁——改善农民生存状态

新农村建设的首要任务是生产发展。农业是农村的产业基础，生产发展首先指的是农业的现代化，以粮食生产为中心的农业综合生产能力的提高。“十一五”时期，不仅工业要转变增长方式，农业也要加大科学技术的推广应用，实现增长方式的转变。在调整农村经济结构的过程中，一方面协调粮食与其他作物的比例，力保我国的粮食安全；另一方面协调农业与非农产业的关系。在市场经济条件下，一家一户的农民由于生产生活分散，信息不灵，在市场竞争中处于弱势地位。农民富裕是建设社会主义新农村的根本目的，增收困难成为新农村建设的重大挑战。首先是种养业增收难。农业抵御市场风险和自然灾害的能力很弱，增收的不稳定性较大。虽然国家对农民实行了种粮补贴，但生产资料和机械作业费等持续涨价，无形中增加了生产成本，农民从事种养业增收困难。二是产业化带动难。近几年农业产业化有了一定发展，但农业竞争力总体还不强，农民进入市场的组织化程度还不高，带动农民增收不明显。公司加农户和协会加农户等模式并未给农民增收带来多少实惠。公司、协会和农民之间还未真正形成紧密的利益联结机制，农民几乎没有在企业或协会的二次分配中获益增收。有的地方将合作经济组织或协会作为普通企业对待，有的作为社会团体对待，还有的地方根本没有适当的名分。这种混乱局面使得农民合作经济组织在贷款、纳税、保险等诸多方面困难重重，严重妨碍其发展。三是转移性增收难。随着农村劳动力转移到二、三产业的比例逐年增加，外出打工和就地转移的劳动力队伍庞大，但由于综合素质低，大多数劳动力仍从事着低收入的工作，技术型、技能型劳动力转移输出很少，无法获得较高收入，农民工资性收入增长受到抑制。

专家指出，在新农村建设过程中，要把培育新农民作为一项根本措施来抓，通过提高农民的科技文化素质和致富能力，为增产增收和改变乡容村貌提供有力的人才保障。首要的是加快实行免费义务教育；其次，培养新型产业农民和务工农民，大力实施以农村实用技术、务工职业技能培训为主要内容的“阳光工程”，有针对性地举办相关技术培训。

二 生活宽裕——新农村建设的核心目标

要达到生活宽裕的目标，首先要通过开辟各种增收渠道，增加农民收入。从宏观层面来讲，农民增收可以激发广大农村的巨大消费潜力，使农民的需求成为一种有效需求，从而增强消费对国民经济的拉动力。建设与改善农民生活直接相关的基础设施，是农民生活宽裕的条件之一。统计数据显示，目前全国一半的行政村没有通自来水，60%以上的农户还没有用上卫生厕所。水、电、道路、信息通讯等基础设施条件的改善，需要发挥各方面积极性，引导社会力量共同参与。目前城乡社会保障覆盖率之比高达22∶1，占全国总人口近60%的农村居民仅享用了20%左右的医疗卫生资源，九成左右农民是无保障的自费医疗群体。从这些数字可以看出，农村公共事业滞后的现状。在新农村建设过程中，政府要通过公共财政补贴，帮助农民建立起包括合作医疗、农村养老保障等农村社会保障体系。农村家庭教育负担沉重。每个家庭的教育开支平均值为5975元，占到总收入的30%，成为农村家庭的最大支出。在目前义务教育投入体制下，县级财政勉强能负担起教师工资，中央和省财政能补贴部分教师工资和学校建设资金，但留下的缺口全部都交给学校自己解决。一些农村中小学校长反映：义务教育现在已经成了“学校的义务”。财政支农资金难以统筹使用。财政支农资金对农民急需的水利和道路等小型基础设施建设的支持力度远远不够。“十五”时期以来，政府新增财力的使用在逐步向“三农”倾斜，财政对农业投入的绝对量在大幅度增加，但支农资金的使用管理存在诸多问题：投入渠道多，资金分散，难以形成合力；支农资金挤占挪用现象普遍；政府投入重农业“大动脉”，轻“毛细血管”。在取消农业税以后，多数地区还难以将农村小型基础设施建设纳入各级政府基本建设投资的范畴。农村中小型基础设施建设是目前我国农业投入方面的一个薄弱环节。城市对农民工“经济接纳，社会排斥”。目前，在我国加工制造业、建筑业和服务业的从业人员中,农民工已分别占68%、80%和50%。总的来看，当前关于农民工的政策和管理制度还没有真正摆脱城乡分割体制的影响。农民工合法权益受到侵害的问题比较突出，特别是拖欠和克扣民工工资的现象比较普遍。农民工进得了城，但留不下来的问题仍很突出。低价征地是当前损害农民利益的最突出问题

三乡风文明———提高农民整体素质

乡风文明本质上是农村精神文明建设问题，内容包括文化、风俗、法制、社会治安等诸多方面。近年来，虽然一些地区的农村经济发展较快，但文化生活却单调乏味，同时一些不良文化有所抬头。农村文化建设与经济社会的协调发展还不适应，与农民群众的精神文化需求还不适应，主要问题是文化基础设施落

后，现有资源尚未得到有效利用，文化体制不顺、机制不活。因此，如何使广大农民过上丰富多彩的精神文化生活，是新农村建设的重要任务。

四 村容整洁———改善农民生存状态

长期以来，大部分农村地区的人居环境不能令人满意。“露天厕、泥水街、压水井、鸡鸭院”，是对农民生活居住环境的形象描述。农村的房舍、街道建设缺乏规划，浪费大量土地；通行条件差，给农民的生产生活带来诸多不便；由于缺少硬件设施，加上农民的不良生活习惯，垃圾污染严重。另外，随着一些农村地区非农产业的发展，工业污染问题凸显，亟待改变。，最近几年的建设使通村通组公路硬质化比重明显提高，水、电、有线电视改造等也基本结束，农民现有的居住条件和质量明显改善。如果今后要在条件具备的地方实施社区集中居住，搬迁难度会很大，建设成本无法估量。在采访中，农民告诉记者，既然水、电、路和有线电视都通到了家门口，何必再搬迁到新的地方去呢？专家指出，在新村镇建设过程中，要特别注意两点：一是要尊重农民意愿，在国家、社会力量的支持下，根据当地经济发展水平量力而行，避免搞成形象工程、政绩工程；二是要根据当地的文化传统等，做一个长期规划，在规划过程中不能搞一刀切。推进村镇规划建设，可以开辟大量新耕地，改变农村脏乱差面貌，改善农民居住环境，可以大大降低公共设施建设成本，实现农村生活社区化，打造承担“工业反哺、城市带动”的平台。村镇规划与建设面临的主要政策约束是土地调整问题。由于实行了最严格的土地保护政策，农村建设用地空间极小。对此，国家和省应结合实际，适当调整政策。在保护和节约用地的前提下，把村镇规划与建设用地调整问题纳入国家、省、市、县土地利用总体规划和土地利用计划，允许以县或乡镇为单位实现占补平衡。

新阶段发展县域经济应走出三大误区，一要走出“县级政府经济圈”的误区。县域经济的规律性是“区域化”，县域经济是区域经济。许多地方发展县域经济囿于一个县域行政边界之内的设计、运作，形成“县级政府经济圈”现象。突出表现在：县域工业结构雷同，发展路子互相照搬，在政策优惠上互相拼杀，在资源整合上互相掣肘，在产业区域分工上不协调等。县域经济是一个区域性、开放性兼备的经济体系。发展县域经济要跳出“县域行政边界”，将县域经济与区域经济融汇，从区域发展空间入手来谋划自身的发展战略。一是立足自身的区位优势、资源优势、成本优势、后发优势、产业基础等，找准县域在区域内的定位、在全国的定位；二是主动融入区域经济，主动参与区域内的产业分工、产业协作，在区域范围内获取、组织和配置资源。

二要走出“干部经济”的误区。县域经济的规律性是“民主性”，县域经济是“民主经济”。县域经济在许多地方呈现出政府超强干预模式、干部经济模式、政绩经济模式、指标经济模式，发展思路受领导干部个人影响大，往往是新官新思路，新年新口号。县域经济要大发展，需要领导干部进行“自我革命”，自觉放弃权力，管市场不管企业、管服务不管事务、管规划不管计划。把握县域经济的“民主性”，放手发展个体私营经济，让所有人充分发挥创造潜能，培育充满生机和活力的市场主体，形成“老百姓经济”：千家万户的自我积累、千家万户的自觉投入、千家万户的走向市场、千家万户的研究管理、千家万户的创造财富、千家万户的承担风险。老百姓经济是县域经济快速增长的主要推动力量。政府发挥的应是“经济促进性作用”，主要体现在：首先，制定“秩序规则”，维持一个公平、公开、公正的市场竞争秩序；其次，制定“过程规则”，在市场失灵或竞争失灵时采取与市场一致的过程政策，目的在于最低限度地介入经济过程，在于为市场竞争打通道路，并以此为限。

三要走出“全能经济”的误区。县域经济的规律性是“特色性”，县域经济是特色经济。县域经济虽是一个相对完整的经济体系，但不能搞成“大而全”式的“经济大拼盘”。县域经济也不可能“全面开花”。各县域的历史人文、产业基础、自然禀赋不同，决定了县域产业发展的差异性。要研究比较优势，跳出“全面发展”的圈子，在产业发展战略选择上，坚持特色型原则，“扬长避短”，“扬长”就是要有所为，重点利用特有条件发展特色产业，利用优势资源发展优势产业；“避短”就是要有所不为，有所放弃，不搞“鸡零狗碎式”经济。

建设新农村，是缩小城乡差距、全面建设小康的重大举措。党的十六大提出了全面建设小康社会的宏伟目标。实现这个目标，重点和难点在农村。必须用新农村建设来统领“十一五”时期的农村工作，按照落实科学发展观和构建社会主义和谐社会的要求，坚持城乡统筹发展，进一步调整国民收入分配格局，走工业反哺农业、城市支持农村的道路，把农村基础设施建设纳入公共财政范围，逐步改变城乡二元结构，努力消除城乡协调发展的体制性障碍，促进资源在城乡之间合理配置，建立城乡社会事业和基础设施共同发展的运行机制，让广大农民能够像市民一样拥有洁净方便的自来水、清洁的燃料、整洁的厨房、舒适方便的卫生条件和平坦的道路。

**第三篇：创新农村人才工作 服务新农村建设**

创新农村人才工作 服务新农村建设

宜宾县委办公室 唐久才

农村人才是推进社会主义新农村建设、构建和谐社会的实践者、示范者和主力军。创新农村人才工作，加强农村人才队伍建设，是解决新形势下“三农”问题的重要举措，也是新农村建设的基础工作和关键环节。因此，我们要转变观念，从创新机制入手，加强农村人才的培育、帮扶、管理和服务工作，激发农村人才成长和发挥作用的内在动力，努力培养造就一支数量更足，结构更优，素质更高，作用发挥更显著的农村人才队伍，为社会主义新农村建设提供强有力的人才保证和智力支持。

一、农村人才队伍建设存在的主要问题

通过调查，我们发现目前农村人才队伍建设仍存在以下五个方面不容忽视的问题。一是对农村人才队伍建设认识不足。一方面表现在少数领导对加强农村人才建设的重要性认识不足，对农村人才工作不重视，提宏观要求多，具体措施少，落实不到位，效果不佳；另一方面表现在农村人才对自身价值及其发挥的作用认识模糊，示范和带动作用发挥差。二是农村人才总量不足，现有人才素质不高。仅就我们调查的乡镇和村的统计数据来看，农村人才占农村人口总量的3.8%，年龄结构趋于老化，高学历、具有职称的人才比例偏低，知识结构比较单一，不能完全适应新农村建设工作对农村人才的要求。三是农村人才的培育缺乏针对性。目前，农村人才大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的多年来的实践积累，由于人员分散，技术种类繁多，现有的专业设置和培训方式难以适应新形势下农村人才培训的需要，往往事倍功半，实际效果不够明显。四是农村人才的选拔机制不健全。近年来，我们有计划、有组织、有意识地深层次选拔和开发农村人才还不够，对农村人才的选拔视野相对狭窄，在一定的程度上影响了人才选拔的数量和质量。五是对农村人才的管理服务水平还有待提高。目前，部分镇、村对农村人才的管理还只停留在填个表，建立一下档案，进行一些宏观的引导上，还没有形成具体的、操作性强的管理模式，对农村人才的服务工作还相对滞后，影响了人才资源的开发利用。

二、加强农村人才队伍建设的对策与思考

（一）以人为本，创新适应新农村建设的农村人才工作理念。在新农村建设中,我们要把科学发展观作为农村人才工作长期坚持的指导思想，以科学发展观统领农村人才工作全局,切实把科学发展观贯穿于农村人才开发利用的全过程，落实到人才队伍建设的各个环节。一是要牢固树立以人为本的观念，把促进人才健康成长和充分发挥作用放在首要位置，把促进人的全面发展与促进经济社会发展有机统一起来，相互促进。二是要牢固树立统筹协调的观念，综合运用行政的、经济的、市场的手段，把不同区域、不同层次人才的培养、吸引、使用和服务工作统筹起来，推进人才结构调整和布局优化，促进农村人才队伍协调发展。三是牢固树立可持续发展观念，着眼于提高农村人才质量和人才素质，坚持把能力建设作为人才资源开发的主题，加强农村人才的能力建设，提高农村人才的学习能力、实践能力、致富能力和创新能力，实现农村人才的可持续发展。

（二）精心培育，创新适应新农村建设的农村人才教育培训机制。一是要抓好集中培训，依靠专业辅导提高素质。主要是充分发挥县委党校、职业学校、乡（镇）村农技校等主阵地、主渠道作用，定期组织适合农村实际的“订单培训”，进行政策、法律、实用科技知识的理论辅导，提高素养。二是要开阔视野，依靠交流合作提高素质。一方面要有目的、有计划、有针对性地选派一批优秀的、有发展潜力的农村人才走出家门，到经济发达地区参观学习，启迪思维，开阔视野。另一方面还要根据新农村建设的需要和农村人才专业技术发展的实际，积极开展送科技下乡活动，组织各类专家上门服务，进行巡回辅导，适时传播新技术、新知识，加强本区域农村人才之间的相互交流与合作，达到取长补短，共同提高的效果。三是要抓示范基地建设，依靠典型引导提高素质。要积极鼓励、支持农村人才领办、创办各类科技示范基地，形成样板，依托农业产业化基地，针对项目来实施培训，做给农村人才看，带着农村人才干，从而增强农村人才的实际操作技能。四是运用农村党员现代远程教育手段，扩大农村人才培训的覆盖面。

（三）优化环境，创新适应新农村建设的农村人才帮扶机制。一是要在政策上给予支持。对农村人才开发的科技含量高、经济效益好的生产项目，我们要给予政策倾斜，重点扶持，为农村人才的发展解决后顾之忧。二是要在技术上给予支持。要结合科技下乡活动的开展，组织专家为农村人才上门指导、服务。同时，充分发挥高级农业专家、科技人才的技术优势，组织专家和科技人才与农村人才开展“一帮一”活动，及时帮助农村人才解决在生产、经营中的难题。三是要在资金投入上给予支持。政府要逐年增加对农村人才队伍建设的投入，县、乡镇两级财政应建立农村人才开发基金，专门用于农村人才的培养、开发工作。同时，政府还要积极协调金融部门，给予农村人才资金扶持，为农村人才创业提供必要的条件。

（四）促进效果，创新适应新农村建设的农村人才管理和服务机制。强化农村人才队伍建设的关键在管理，要坚持因地制宜、分类管理的原则，把搞好服务和改进管理结合起来，创新农村人才的管理和服务机制。一是要进一步健全县、乡、村三级人才管理网络，加强对农村人才工作的组织、协调、引导和服务，建立完善农村人才工作的一系列制度，实行动态管理，使管理工作有章可循，逐步实现硬件规范化、功能一体化、信息网络化和管理制度化。二是要健全农村人才的评价和选拔机制。突出农村人才的专业性、实用性和可操作性，要建立健全以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系和“有素养，有影响，有贡献，有效益，有创新”的人才选拔工作体系，促使优秀农村人才脱颖而出。三是加强农村人才市场建设，建立健全农村人才信息档案，创新人才开发的机制和网络，加强农村人才的培训、开发和交流，做好农村人才服务工作，及时为农村人才提供技术、信息等服务。要采取“引进来”和“走出去”相结合的措施，积极开展农村人才交流。一方面采取切实措施，提供优惠条件，大力引进各类人才，有效壮大农村人才队伍；另一方面，抓人才输出，鼓励农村人才走出家门，促进农村人才的全面发展。

（五）激发活力，创新适应新农村建设的农村人才激励机制。一是政治上激励。对那些年纪轻、素质较高的农村人才，要重点培养，条件具备的，及时吸收入党，优先选拔、充实到乡镇企业、农村专业协会任职，推选为各级党代表、人大代表，加强锻炼，发挥优势，鼓励他们积极为农村经济和社会发展献计献策，为农村人才作用的发挥搭建平台。二是优化舆论环境，营造良好氛围。要积极开展优秀农村人才评选活动，树立典型，广泛宣传农村人才的先进事迹和成功经验，扩大其影响力和知名度，增强其荣誉感，激发他们大胆创业、建设新农村的热情。三是要开辟农村人才专业技术职称评审的“绿色通道”，把农村人才的选拔同其职称评定相结合，对那些有突出贡献的农村人才，要积极帮助他们申报技术职称评审，充分调动他们的积极性，使他们在新农村建设中发挥更大的作用。四是要在经济上激励。各级政府应建立农村人才奖励基金，对那些在科技开发创新、科技成果转化、科技推广服务等方面有突出作为的农村人才给予一定的物质奖励，并保护其合法收入和知识产权。

（六）整合力量，创新适应新农村建设的农村人才工作领导机制。各级党委、政府应按照党管人才的要求，加强对农村人才工作的领导，努力为农村人才营造宽松和谐、文明开放的政策法制环境、工作创业环境和生活学习环境。重点要做好四个方面的工作：一是要整合人才工作力量。各级党委政府要统揽农村人才工作全局，加强领导，协调各方，整合力量，构建党委统一领导，相关职能部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局，形成上下联动、统分结合、发挥优势、协调高效的工作机制。二是要加大对人才工作的资金投入抓好人才工作项目，促进农村人才队伍建设各项工作的开展。三是要建立完善领导干部坚持联系、帮扶农村人才等一系列制度，积极为人才排忧解难，真正使他们有用武之地而无后顾之忧。四是抓好工作落实。要紧紧围绕新农村建设的目标任务，对农村人才队伍建设工作统一研究，统一部署，分类指导，扎实推进，加强督促检查，提高农村人才工作整体水平，夯实社会主义新农村建设的人才基础。

**第四篇：新农村建设中的人才建设问题浅析**

【摘要】胡锦涛同志在党的十七大报告中指出，推进社会主义新农村建设，解决好农业、农村、农民问题，事关全面建设小康社会大局，必须始终作为全党工作的重中之重。而建设新农村重点是人才建设。社会主义新农村建设的思路可以有成百上千，但是如果没有人才，一切设想都会落空。激活社会主义新农村建设，需要更多人才在新农村建设这场大戏里担当“主角”。没有较高素质的人才和能人投身新农村建设，新农村的美好构想只会是水中月，镜中花。

【关键词】新农村 新农民 经营能力 领头雁工程 大学生村干部

一、新农村建设最缺“新”农民

在新农村建设中，最缺乏的是什么?笔者认为新农村建设最缺的是“新”农民。什么样的农民才算是社会主义“新”农民?新农村需要农民成为先进生产力的代表，成为农业产业化的主人。也就是说，有了社会主义新农民，才谈得上建设社会主义新农村。新农民的本质在于其社会地位得到和城里人一样的尊重，其创新创业的才能得到充分发挥，其生活质量和品位得到相当大的提高。而这样的新农民应当是经营者、创业者，成为市场经济的主体。但现实的问题是：

第一，改革开放以来特别是2024年以来，中国农业，农村得到很大的发展，农民收入得到很大的提高。然而，农民相对贫困、农村发展滞后、农业缺乏活力等“三农问题”也越来越严重，发展三农问题越来越迫切。

第二，中国的农民要成为新农村建设中的“新”农民，还缺乏足够的市场意识，经营能力，农民还没有成为市场经济的主体。

第三，长期以来对农民只重视生产技能的培训，缺乏经营、营销、管理知识的教育，是我们对农业教育的一大失误。无论是送科技下乡，还是办农民训练班，甚至培养农业技术人才，过去都忽视了农民最需要和最基本的知识——经营知识的普及。美国、日本、韩国都把优秀农业经营人才的培养当成加强本国农业或振兴本国农业的最重要战略措施。我国应当尽快从根本上抓好这件有战略意义的大事，不能仅指望什么“公司加农户”一类似是而非的措施。

为什么说“公司加农户”的形式是一种“似是而非的措施”?因为这些所谓“公司”和农民往往不是利益共同体。“公司”的主人如果不是农民，那么自然希望农产品越廉价越好，农民劳动力越廉价越好，这就必然会伤及到农民的利益。解决这个问题的方案应该是让农民自己成为一种“公司”性质的经济组织。

经营规模化，专业化，企业化是现代农业发展的基本条件。当前农民之所以解决了增产问题，却迟迟不能增收，很大一个原因就是农民普遍缺乏经营者意识和市场营销素质。农民无论从他的社会存在，还是经济地位来看都应该首先是一个经营者，其次才是生产者。发达国家的农民历来把经营能力视作合格农民最重要最基本的素质。许多发达国家家庭农场本身就是企业，家庭成员按企业组织分工，按企业制度管理，按企业运营分配。农场之间、农场与社会之间也按照企业形式协作和联系。

如何让农民成为一个优秀的经营者，政府可以大有作为。我们早已提出政府要转变职能，政府的作用就是要搭建一个平台，变简单的管理为深层次的服务。例如，对农民实行以经营为重点的培训教育，使农民真正成为合格的经营者。帮助农户建立自己的公司，指导农民以公司的方式经营农业，各农户子公司再按现代企业方式，以村镇为单位组织成大的股份公司，这些公司进一步再结成地方和区域性总的股份公司，农民都是股东，董事长也由农民股东大会选出，也就是类似日本、韩国的农民协会组织。一个现代化的社会决不能让广大农民长期处于落后的、没有现代经营支撑的生产方式。我国人均土地面积少，只有农户以企业的方式组织起来，农民是这个企业的主人，才能实现集约化生产，农业才会成为现代化产业。

二、新农村建设最缺青壮年劳动力和农村专业人士

我国的广大农村尤其是中西部落后地区，一是有大批青年学生将上大学作为跳出“农门”的主要机遇，使农村的优秀人才不断的流失而得不到新的补充。现在有一种令人不安的现象：在农村尤其是落后地区，考出去的学生越多，回来的就越少，越发导致了农村人才的“失血”。即便有回乡者也是想方设法留在县城，愿意到乡镇村工作的实属凤毛麟角。二是劳务输出是经济欠发达地区农民增收的主要途径之一，已成为落后地区农民的主要收入来源。出门务工者大多是青壮年劳动力和农村专业人士，因为只有他们才更适应在外生存和挣钱。在劳务输出的大潮中，我们看到，一些乡村的青壮年劳动力几乎是“倾巢出动”，留在家的多是老人、中年以上的妇女和儿童。人们将这一留守群体戏称为“993861部队”。可以毫不夸张地说，走的全是人才：上过学的、会建筑的、会手艺的、会做买卖的。为加快新农村建设，各级党委、政府要通过“政策上倾斜，资金上扶持”等措施，大力实施“凤还巢工程”，引导有志青年和“乡土能人”回乡创业。同时出台优惠政策，鼓励学业有成的学生和城市青年志愿者，积极投身到新农村建设中来。

三、新农村建设最缺高素质的“领头雁”，尤其是优秀的村领导干部

近些年，为选用和培养大批优秀的村支书、村干部，各地都采取了不少举措。如实行村干部竟聘、下派干部帮带，实施“领头雁”工程、“双强”工程等等。这些办法都有一定效果，吴仁宝、裴春亮就是这样“顶级、强力”式的村干部。如果说华西村能取得今天这样的成就完全是吴仁宝一个人的功劳，可能连吴仁宝自己都不认可，但是，吴仁宝在其中发挥的核心作用，却是无人能够取代的。没有吴仁宝，华西固然也能像其它农村一样能得到发展，但是要想取得今天的巨变，恐怕很难。正是由于有吴仁宝这样的好带头人，华西才先后实现了“电话村”、“彩电村”、“空调村”、“汽车村”、“别墅村”。因此，新农村建设必须要有一个无私奉献、信念坚定、能领着乡亲们艰苦创业的好带头人。之所以顶级的致富带头人不多，问题的根源在于我国农民普遍文化水平不高、农村能人稀缺，加上有能耐者纷纷外出求学、务工，致使很多地方只能是“矮子里选将军”，优秀人才难觅。

实践证明，各地正在积极推广的从大学生中选拔村干部的做法不失为一条良策。在现有经济发展水平下，城市可提供的就业岗位毕竟有限，而农村的容量几乎处于未开垦状态。可以说，在农村创造就业岗位，既可化解大学毕业生就业难的问题，同时又可为新农村建设增添新的血液和活力。为了调动大学毕业生到农村就业，笔者认为对于“大学生村干部”，政府可在提拔、晋级、进修等方面予以优先；规定大学毕业生若报考公务员或进事业单位，必须到基层服务一定年限，等等。也可实行身份与岗位分离制度。即“身份”(包括户口、薪酬、单位管辖、社会保障等)是城里人，工作岗位却在农村。服务期满，可自主决定是否离去。如此，不断有人走，却也不断有人来，农村人才这潭“水”就会由死变活。

(作者系贵州大学经济学院07级研究生)

**第五篇：新农村人才队伍建设问题与对策研究**

新农村人才队伍建设问题与对策研究

发布时间：2024-8-8信息来源：《社会科学论坛》 作者:吕 冰

[内容摘要] 建设社会主义新农村“三农”问题是关键,而“三农”问题的最终解决取决于农民素质。因此,实现农村小康,当务之急就是加强农村人才队伍建设,提高农民的整体素质。本文从枣强县实际调查出发,分析了当前新农村人才队伍建设存在的问题、制约因素,并提出了对策建议。

[关 键 词] 新农村;人才;建设;研究

[作者简介] 吕冰,河北经贸大学校长办公室政工师,管理学硕士

建设社会主义新农村是我国现代化进程中的重大历史任务。全面建设小康社会,最艰巨最繁重的任务在农村。农村人口众多是我国的国情,只有发展好农村经济,建设好农民的家园,让农民过上宽裕的生活,才能保障全体人民共享经济社会发展成果,才能不断扩大内需和促进国民经济持续发展。促进农村经济发展,关键在人才。本文对河北省枣强县农村人才队伍建设进行了调查研究。

一、现状分析

枣强县位于衡水市中南部,面积894平方千米,人口37.9万,全县耕地面积94万亩。近几年该县在农村人才队伍建设上取得了一定的成绩,但从建设新农村的要求来看,仍然存在一些问题亟待解决,主要表现为:

1.农村人才总量不足。该县农村各类人才总量仅占全县农村人口总量的3.1%。基层政权人才、教育卫生人才和实用技术推广人才严重缺乏。从基层政权人才数量上看,全县乡镇有行政编制1181人,实际在职人数748人,缺口633人。村支两委班子一把手1011人,其中46岁以上的599人,占59.2%,26725名农村党员中,51岁以上的13756人,占52%,农村青年大多数外出务工,大学毕业生也不愿意回来,村支两委班子接班人才寥寥无几。从农村中小学教师的结构上分析,当前,最缺少的是农村英语教师,小学增设英语课后几个乡镇才共用一个英语教师。从农村医卫人才数量上看,全县共有乡镇卫生院41所,在职卫生专业技术人员1272人,高中级专业技术职称的仅104人,其中副高5人,正高无1人,而且绝大多数是1989年恢复职称制度时评审的,均已接近退休。从农村实用技术人才数量上看,全县农口系统(含农业、林业、水利、畜牧水产、农机、农经、乡镇企业局)在编人员3470人,其中专业技术人员755人,仅占21.8%。

2.现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例偏低。具有大学本科及以上学历的农村人才仅占农村人才总量的7.1%,乡镇站所1464名专业技术人才中,本科学历仅4人,大专学历仅43人。获得高级职称的人才仅占全县农村人才总量的1.4%。现有专业技术人员中,掌握传统农业技术的居多,占84.9%,而掌握农产品精深加工、营销、物流等方面的人才仅占15.1%。知识结构也非常单一,缺乏市场经济、法律等方面的知识,严重制约了所在行业的发展。三是年龄结构趋于老年化。从该县农村实用人才队伍来看,30岁以下的仅占7.6%,41~50岁的占46.8%,51岁以上的占16.2%。乡镇农机站53名管理人员的平均年龄高达53岁。

3.人才资源配置不均衡。从全县农村中小学教师队伍和基层卫生专业技术人员的资源配置来看,由于不同地域的经济发展、工作环境、生活待遇差距较大,出现县内优秀人才由农村偏远地区向城镇集中的现象,影响了全县教育、卫生的均衡发展。

4.人才断层与流失现象严重。一是本地年轻人才留不住。近五年,该县农村高中毕业生总数12866人,除了考上大中专院校外,大部分流向了沿海等发达地区务工,留在家乡不到20%。二是国家培养出来的农业技术和管理人才也很少有人自愿到农村工作。“学农不务农”“学农不爱农”已成普遍现象。以农业技术推广队伍为例,全县443名技术推广人员,到2024年底,外出打工的达158人。国家取消大中专毕业生分配制度之后,当前,除了军转安置外,各单位原则上都不能招录技术人员,急需的专业人才越来越少,出现断层。

二、制约因素

1.社会重视不够。县乡两级的工作重心普遍放在招商引资、发展工业上,谈到人才也往往盯在高精尖和工业发展人才上,对农业科技、农村管理、农技服务、乡土能人的社会关注度不高,这也造成了在农村人才开发上的投入不足。

2.政策调控乏力。近年来在农村人才开发上未能适应乡镇机构改革、干部人事制度改革、大中专分配制度改革等及时做出相应调整,导致农村人才来源日益萎缩,流失不断加剧。如在乡镇机构改革中撤并站所,分流了大批农业技术服务人员,但却未能按预定设计有效建立起新的农业技术市场化服务体系,导致农技服务人才日渐萎缩。大中专毕业生分配制度改革后,县乡为减轻财政负担,几乎中断了从应届大中专毕业生中补充新人的工作。在职业发展、物质待遇等重要问题上缺乏有力导向,也导致大批人员难以安心基层工作。

3.服务保障滞后。一是农村人才公共服务体系不健全。面向农村的人事人才公共服务目前还没有开展起来,人事代理、人事咨询、人才评价推荐、人才职称评审、继续教育等基础工作非常薄弱。二是农村人才激励保障机制不完善。限于物质条件,农村人才分配制度、奖励制度改革力度不大,农村人才收入水平普遍不高,远低于同层次其他类别人才收入水平,同时针对农村人才的奖励也比较少,对人才的激励作用不强。三是农村人才社会保障体系不健全。农村人才社会保障、住房保障制度等都还存在许多不足,在个人及亲属继续教育、生活条件、文化娱乐、就学就医等各方面都还存在较多差距,各类人才在农村工作普遍存在后顾之忧。

4.管理体制不顺。农村人才开发涉及范围很广,目前乡村管理人才主要是组织部门管理,农业专业技术人才由人事、农业部门共同管理。至于农村实用人才及其他经营人才,虽然人事部门将其纳入了整体人才开发对象,但管理比较松散。从整体来看,目前对农村人才开发工作,组织、人事、农业、科技、教育等部门都有职责分管,也都开展了一定的工作,但各部门职责分工不太明确,形成了多头主管、职责不清,信息未能充分共享的状况,缺少一个统一协调、责任明确的协作机制,时常出现工作重复、资源浪费的情况,影响了农村人才开发的整体成效。

三、对策建议

1.统一认识,把农村人才开发作为新农村建设的首要任务来抓。各级党委政府及其主要职能

部门要把农村人才开发工作摆上重要的议事日程,纳入新农村建设的总体规划,深入研究、解决农村实用开发中出现的各种问题,切实抓好工作落实。建立组织、人事、农业、科技、教育、卫生、文化等部门协作机制,形成开发农村人才资源的合力,共同为农业和农村经济发展提供人才保障。要强化工作责任,将此项工作纳入到各级领导干部的政绩考核和各级组织人事部门的目标考核的重要内容。

2.政策引导,促进各类人才投身农村建设事业。在政策和待遇上要给予农村人才充分的倾斜,做到政治上关心、使用上放心、生活上贴心。制定优惠政策,鼓励和支持军队转业干部、大中专毕业生、机关事业单位分流人员、国有企业下岗专业人员和管理人员等各类人才到农村或乡村企业工作,鼓励外出务工人员回乡创业。健全、完善农村人才评价体系,使工作在农业和乡镇企业一线的农村人才的绩效、技能等得到公正评价。

3.统筹规划,抓好对农村人才开发的宏观管理。完善农村人才服务网络体系,延伸市、县人才市场触角,构建农村人才市场框架,形成市、县、乡三级农村人才资源信息网,逐步实现全市农村人才资源共享,加强对农村优秀人才的动态管理,充分发挥农村优秀人才的示范效应和辐射效应。适当加大对农村人才资源开发的投入力度,加强必要的软硬件建设,设立相关奖项及确保各项政策待遇的落实。要采取建立科技示范点、专家技术入股、技术承包、合同分成或建立专家服务产业基地、专家智力服务团下乡等形式,积极开展农业专家支农惠农的活动。针对农村各类人才的实际需求,开展对农村人才培训需求的调查研究,制定和落实农村人才培养计划,突出农村人才培养重点。

(本文系2024年河北省教育厅人文社会科学研究课题,课题名称:《大学生建设社会主义新农村的就业策略研究》,课题编号:S071009)

参考文献:

1.中央一号文件:《关于推进社会主义新农村建设的若干意见》,2024年12月31日。

2.李 华:《中国农村人力资源开发的理论与实践》,中国农业出版社2024年版。

3.刘斌等:《中国三农问题报告》,中国发展出版社2024年版。

4.杨 波:“提高农民文化素质是解决‘三农’问题的关键”,载《广西广播电视大学学报》2024年第1期。

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！