# 东乡县农村实用人才服务新农村建设情况调研

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-11-22

*第一篇：东乡县农村实用人才服务新农村建设情况调研服务实用人才发挥人才作用为建设社会主义新农村提供人才支持——东乡县农村实用人才服务新农村建设情况调研我县地处抚州北大门，是一个拥有30多万农村人口的农业大县。农业的发展、农村的进步、农民的富...*

**第一篇：东乡县农村实用人才服务新农村建设情况调研**

服务实用人才发挥人才作用

为建设社会主义新农村提供人才支持

——东乡县农村实用人才服务新农村建设情况调研

我县地处抚州北大门，是一个拥有30多万农村人口的农业大县。农业的发展、农村的进步、农民的富裕，直接关系着我县整个社会国民经济的发展。如何找到一个有力的抓手，破解“三农”难题，建设社会主义新农村？近年来，我县致力于农村实用人才队伍建设，努力为农村实用人才搭建干事创业的平台，提供优惠政策和优质服务，开展实用人才帮带创业工程，以点带面，充分发挥农村实用人才的作用，走出了一条“政府服务人才、人才兴旺产业、帮扶带动创业、创业致富农民”的路子。

一、建立健全三级人才库，探明农村实用人才的“蕴藏量”

近年来，我县不断加强农村实用人才队伍建设，把农村实用人才作为一个“宝藏”来开发，农村实用人才队伍由两年前的600多人跃增为3000多人。为理顺对农村实用人才的管理工作，我县逐级建立了农村实用人才库。目前，全县县、乡、村三级农村实用人才库初具规模。如县级农村实用人才库，全部实行了微机管理，可以快捷地找出每个实用人

才的基本信息。入库的1126人中，男性968人，占86%，女性158人，占14%，中共党员756人，占67%。按其行业分类，从事科技推广的247人，占21.9%，生产开发的430人，占38.2%；经营管理的357人，占31.7%，能工巧匠的73人，占8.2%。按其年龄划分，20-30岁125人，占11.1%；31-40岁367人，占32.6%；41-50岁490人，占43.5%；51岁以上144人，占12.8%。信息库的建立，为我县科学规划决策农村实用人才工作、及时抓住工作中的侧重点提供了有力的依据。

二、加强素质和技能培训，提高农村实用人才的“含金量”

农村实用人才素质的高低，直接影响到其自身发展和作用发挥的好坏，关系到一个地方经济发展速度的快慢。通过多种渠道和手段对农村实用人才进行培训，不断提高其技能、水平和素质，是我县农村实用人才工作的一个重要内容。一是将农村实用人才培训列入全县整个干部培训计划，县委组织部定期举办实用人才培训班，对实用人才骨干和优秀村干部进行重点培训。培训班采用授课的形式，根据农村实用人才的实际需求，请党校教师、有关领导、专家，就全民创业、“三农”问题、林改政策、村级选举、科技兴农、技术培训等多项内容进行授课，积极引导他们成为农民致富的领头羊。二是涉农产业主管部门、行业协会等有计划地开展技

能培训。如县蚕桑办2024年举办各种培训班5期32次，培训蚕桑实用人才3000余人次。我县生猪行业协会，为做大做强生猪产业，把提高行业人员的养殖、管理技术作为一项重要工作内容，定期开展各类培训、讲座，先后聘请福建闽科、深圳正大康地、广州昂得壮、台湾行政院省政府农林厅特约兽医师等知名专家为生猪协会会员（全部为农村实用人才）讲课，传授养猪技术、疫病防治、饲养管理等方面的知识，2024年度培训养猪实用人才600余人次。三是一些农业产业化龙头企业自觉地加大了对本产业相关农村实用人才的培训。如蚕宝丝绸厂到省蚕桑研究所聘请十余名技术人员，每人负责一两个乡镇的蚕桑技术培训指导工作，定期对乡镇技术员和养蚕大户进行培训，并上门对蚕农进行技术服务。雨帆化工有限公司则无偿为木薯生产大户提供木薯生产、管理的技术资料，并定期组织他们培训。

三、创新选拔和管理办法，解开农村实用人才选拔的“紧箍咒”

过去，农村实用人才 “统得多、管得死、用不活”，造成农村实用人才总量偏少、发展不快、选拔与使用脱节，实用人才作用难发挥等问题。对此，我县一是创新农村实用人才的选拔标准，跳出了农村实用人才“土生土长”、“农民身份”、“就地选才”的传统框框。按照人才“不唯学历、不唯职称、不唯身份、不唯资历，人人都能成才，人人都做

贡献”的新标准，只要是德才兼备，遵纪守法，从事的行业有一定的科技含量或规模、效益，有一定的示范、带头、幅射作用，得到群众认可的，都可以纳入农村实用人才的选拔范围。对照这个标准，我县将在乡镇办实业或搞开发的外来创业人员，或是本县居民到乡镇创业的以及本县农民到外地创业影响较大的，只要符合上述标准，都可以纳入农村实用人才的选拔范围。并且，对于特别突出的农村实用人才，还可以享受县政府特殊津贴，成为县拔尖人才。二是创新了农村实用人才的管理办法，真正做到“滚动式”发展管理。改变过去农村实用人才两年推荐选拔一次的做法，只要是符合条件的实用人才，本人自愿的，都可以及时吸纳进实用人才库。

四、立足服务宗旨，开辟实用人才发展的“方便门” 牢固树立人才工作 “为人才服务”的理念，“以人才为本”，大力推进实用人才队伍建设，切实为农村实用人才解决在发展、创业中遇到的实际困难，满足他们的合理需求。一是搭建各种服务平台，为农村实用人才发展提供便利。指导组建了各类实用人才协会，促进农村实用人才之间的合作交流，帮助其更好地进入市场，抵御风险。如孝岗镇组织的蔬菜运销协会、生猪行业协会，马圩镇的鞭炮行业协会，黎圩的蚕桑行业协会等，在做大做强产业，推动农业产业化上起了重大作用。二是出台多种优惠政策，鼓励农村实用人才

干事创业。我县出台了四十八条针对农村实用人才的优惠政策，鼓励他们干事创业，为他们的发展提供良好的社会环境。同时结合“三培两带”工作，注重把实用人才发展成党员、村组干部，明确规定今后新发展的农村党员中实用人才比例不低于70%。同时通过培训和帮带，注重把更多的农村党员、村组干部培养成实用人才。目前，1100余名入库的县管农村实用人才中，村组干部有784名，党员756名，分别占农村实用人才总数的69.6%和67.1%。

五、围绕主导产业，以帮带促发展、以发展构建和谐社会主义新农村

开展了人才帮带创业工程，选择一些已创办经济实体或企业，有一定经济实力和带富能力的各类优秀实用人才，每人与3-5名有一定专业技能和投资意向的群众结成对子，通过一定时间的帮带，帮助他们走上独立创业之路。我们把帮带的企业或实体形象地比喻为“孵化器”。目前，我县共建立259个“孵化器”。259个“孵化器”中，工业（加工）行业92个，占36%，相对集中在建材原料、精米、鞭炮加工等行业；种植业49个，占21%，主要为一些特色种植，如花卉、木薯、油茶、大棚蔬菜、优质稻等；养殖业（立体开发）78个，占30%，主要为养猪和蚕桑；其他39个，占15%，主要在一些商贸、流通行业。“孵化器”的建立，极大激励了全县相关产业的发展，如生猪产业化龙头企业，通过外连市场、内带基地、基地带农户、大户带小户的形式，带动了一大批农户走上了创业之路，生猪产业也不断做强做大。全县生猪饲养量达104.5万头，出栏71.6万头，建设了8个乡

镇生猪产业带，建成了生态畜牧小区30个，年出栏1000头以上的大户达318户。生猪协会会长彭明高，通过赊销种猪、饲料、技术帮扶等措施，已经帮扶了数百户农民走上养猪致富的道路，其中有的已经走上独立创业道路。如虎圩乡的揭建德，通过彭明高的帮扶，由原来的贩猪户成为该乡最大的养猪户。全国劳动模范乐细娇，自己创办东盛种猪公司，带动张坊村50多户村民养猪，使该村成为远近闻名的养猪基地。又如变性淀粉产业，实施帮带工程以来，已新办变性淀粉企业3家，创办生产变性淀粉原料的木薯加工企业1家，农业发展公司1家，生产木薯基地1.5万亩。目前变性淀粉生产企业已有近20家，其产品占全国同类产品市场份额的十分之一强，成为江南地区规模最大的变性淀粉生产基地。孵化器曾加兴两兄弟，创办蚕宝丝绸厂，带动全县12个乡镇上万户农民种桑养蚕，平均每户增收1350元，并解决460名下岗职工再就业。邓家乡花卉大王刘向当拥有花卉基地2024亩，带动当地28户走上栽花致富的道路。

“人才兴，事业兴”，在县委的正确领导和市委人才办的正确指导和统一部署下，我县农村实用人才工作取得了可喜的局面，营造了一个和谐的新农村环境和积极的创业氛围，为社会主义新农村建设打下了坚实的人才基础。

**第二篇：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。

**第三篇：关于开发农村人才与推进新农村建设调研报告**

文 章来

一、创新工作思路，拓展工作领域

二、创新工作机制，形成工作合力

一是处理好农村人才开发与整体人才开发的关系。农村人才开发是整体人才开发工作的一个组成部分。在工作中我们认真落实“党管人才”原则，组织部、人事局既是党委、政府人才工作的职能部门，又是农村人才开发工作的参与部门。为了理顺工作关系，我们注意协调与组织部、人才办的关系，在农村人才开发工作中形成认识上的共识。我们积极主动向人才办汇报省里关于农村人才开发工作的要求部署，提出我市的工作思路打算，市人才办将农村人才开发工作纳入全市人才工作总体格局中加以规划、指导、重视。目前，人事部门在党委、政府领导下，在“党管人才”原则统揽下，具体负责农村人才开发综合协调，有关部门各司其职、齐抓共管的工作格局已初步形成。

三是处理好局内科室职责关系。农村人才开发工作涉及人事部门业务工作的方方面面，单靠某一个科室无法完成好工作任务，必须明确内部的分工和职责。因此，我们制定了我局农村人才开发工作的分工方案，对局内相关科室在农村人才开发工作上的职责进行了分工，明确了局内由政策法规与人才规划开发科牵头，相关科室密切配合，通力合作，进一步整合了市人事局内部工作力量。

三、创新培训机制，提升人才素质

二是注重培训与生产需要相结合。我市各县区大力推行“支部+协会”、“协会+农户”、“基地+协会”等新型经济合作组织的发展，专业（行业）技术协会根据当地农村经济生产所需，通过对农户推广优良品种、提供行业技术培训、统一组织销售等方式，促进农村人才的成长，对农民增收的带动作用明显。2024年，全市农民人均纯收入达到2882元，比上年增加367元，达到历史最高水平，全市城镇化率比上年提高1.5个百分点，有力推动了农村城镇化的进程，进一步促进了农村经济的发展。

三是注重培训与职称认定相结合。我市坚持把农村实用技术培训、业务能力考核和职称评定有机结合起来，并对农民的培训和职称评定一律免费，在评审的对象、方法、程序和条件上进行了改革，为更好地激励农村人才成长作初步尝试。目前，通过实用技术培训，我市已有277名在农村从事种植、养殖的农民被评审认定为农民技师，为我市农村人才开发探索了一条新的途径。

四、下一步工作打算

尽管我市的农村人才开发工作取得了一定的成绩，但我们清醒的认识到在工作中还存在不足，如有关职能部门的认识不够，创新意识不强，农村人才工作还未完全打开局面；对农村人才开发投入不足；对农村人才的激励机制有待进一步完善等。在今后的工作中，我们将采取有效的措施，切实推进农村人才开发纵深发展，为建设社会主义新农村提供有力的人才服务和智力支持。重点做好以下五个方面的工作：

一、进一步加提高农村人才开发工作重要性认识

二、进一步健全完善农村人才激励机制

为充分发挥农村优秀人才的示范带头作用和辐射影响效应，我们把对农村优秀人才的表彰奖励作为农村人才开发的一个重要内容来抓。建立健全我市农村优秀人才的选拔和表彰制度，对具有管理才能的优秀农村实用人才，把他们纳入农村后备干部队伍进行培养，逐步建立农村人才开发的激励和保障机制。各区（县）、乡（镇）继续结合实际定期或不定期地对在农业经济发展中做出重大贡献、取得突出成绩的农村优秀人才进行表彰和奖励。我们已计划于2024年开展我市首届农村优秀人才的评选表彰，通过宣传和树立典型，起到“培养一批能人，带动一方百姓，搞活一片经济”的效应。

三、进一步加强农村人才培训工作

四、进一步加大农村人才开发投入

人事部门要积极主动争取党委政府加强领导，继续坚持政府财政安排投入和社会各界资金投入相结合的形式；积极引导社会民间资金投入农村人才开发。要积极协调农村人才开发联系会各成员单位，充分发挥各自的优势，加大农村人才开发的政策投入、信息网络建设投入和项目投入，积极争取每年在财政预算中安排一定数量的资金，专项用于农村人才开发，确保在经费上给农村人才开发大力支持。

五、进一步完善农村人才评价评定制度

认真制定我市农民技术员的职称评定和农业技术称号的评定办法，通过严格评审条件，规范操作，不断提高农民技术职称评定的质量和信誉，为农村人才开发创造良好的发展环境。同时，加大对农民技术职称的宣传力度，提高农民群众和用工单位对农民职称的认识，增强农民技术职称的市场实用性，不断调动农民参评积极性。积极探索完善现行农村实用人才技术职称和技能等级鉴定制度，改进农村实用人才评价办法，因地制宜地开展评审工作，解决专业类别、评审标准、评审费用等问题，认真落实有关优惠政策，使农村人才真正成为农村最吃香、最受欢迎、最受尊重的人。

**第四篇：关于开发农村人才与推进新农村建设调研报告**

大力开发农村人才 努力推进新农村建设

和谐社会的构建，离不开农村的发展；建设社会主义新农村，离不开大批农村人才。抓好农村人才开发工作，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。加强农村人才开发，不断壮大农村人才队伍，对推动农村经济发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，建设社会主义新农村具有十分重要的意义。近年来，我市坚持以科学的发展观和人才观为指导，狠抓农村人才队伍建设，大力推行“人才资源+事业平台”的人才开发模式，不断建立健全我市农村人才资源开发机制，着力推进农村人才资源向人才资本转变，为农业和农村经济的可持续发展提供了有力的人才智力保障。

一、创新工作思路，拓展工作领域

农村人才开发工作是一项综合的系统工作，是发展农业，繁荣农村，解决“三农”问题的关键所在。早在2024年9月，市委、市政府便印发了《关于加强农村人才资源开发促进农业和农村人才队伍建设的意见》，初步提出了我市农村人才资源开发的目标任务和工作思路。《泸州“十五”人才开发规划》、两次全市人才工作会议也对农村人才队伍建设给予了重点关注。为有效推进农村人才开发工作，我们明确了由点到面，整体推进的工作思路。近两年来，先后组织力量深入到县区、乡镇对农村人才开发工作开展了全面深入调研，在认真总结的基础上，不断完善工作思路。2024年12月，我市在泸县召开了第一次以农村人才开发为主题的全市性会议，此次会议进一步明确了我市农村人才开发的工作思路，提出了健全“两个网络”、强化“三项机制”、建设“五支队伍”的新思路，把农村人才开发工作作为做好整个人事人才工作的重要抓手，切实将农村人才工作的重心转移到为经济建设服务的工作重心上来，为实现农村人才开发与经济发展的联动并进起到了积极作用。

二、创新工作机制，形成工作合力

农村人才资源开发是一项涉及部门众多、点多面广的综合工作，各有关部门工作力量的整合对开发成效至关重要。近年来，我市经过不断探索，形成了在党委政府领导下，各职能部门齐抓共管的组织体系和开放合作的运行机制。各级人事部门认真履行牵头抓总职能，在工作中牢固树立“服务为本，协同作战”的意识，既当主角又当配角，着重处理好三方面的关系。

一是处理好农村人才开发与整体人才开发的关系。农村人才开发是整体人才开发工作的一个组成部分。在工作中我们认真落实“党管人才”原则，组织部、人事局既是党委、政府人才工作的职能部门，又是农村人才开发工作的参与部门。为了理顺工作关系，我们注意协调与组织部、人才办的关系，在农村人才开发工作中形成认识上的共识。我们积极主动向人才办汇报省里关于农村人才开发工作的要求部署，提出我市的工作思路打算，市人才办将农村人才开发工作纳入全市人才工作总体格局中加以规划、指导、重视。目前，人事部门在党委、政府领导下，在“党管人才”原则统揽下，具体负责农村人才开发综合协调，有关部门各司其职、齐抓共管的工作格局已初步形成。

二是处理好与涉农职能部门的关系。为整合工作力量，我市建立了泸州市农村人才资源开发工作联系会议制度，联系会议由市人事局牵头，由14个相关涉农部门组成，每半年或不定期召开一次会议，研究农村人才开发方面的重要事项，统一工作思路，加强工作联系和信息沟通。通过近两年来的运行，相关职能部门逐渐打破了门户之见，打消了顾虑，统一了认识，按照“多予少取、不取”的原则，充分发挥职能作用，增强服务意识，逐步改变了过去“单兵独战”、分散开发的状况，使我市的农村人才开发工作更加意识化、整体化。

三是处理好局内科室职责关系。农村人才开发工作涉及人事部门业务工作的方方面面，单靠某一个科室无法完成好工作任务，必须明确内部的分工和职责。因此，我们制定了我局农村人才开发工作的分工方案，对局内相关科室在农村人才开发工作上的职责进行了分工，明确了局内由政策法规与人才规划开发科牵头，相关科室密切配合，通力合作，进一步整合了市人事局内部工作力量。

三、创新培训机制，提升人才素质

实施培训既是农村人才开发的必要途径，又是政府职能部门切入农村人才资源开发的重要抓手，我们在具体做法上注重三个结合，切实加大了农村人才的开发力度。

一是注重培训与就业输出相结合。为确保培训取得实效，我市按照“订单培训、规范管理、定向输出”的原则，整合行业教育培训资源和民办教育培训资源，以市场需求为导向，以转移农民就业，提高致富能力为目的，积极开展农村实用技术培训，举办各类培训班1694期，培训农村实用人才32.51万人次。同时，大规模组织劳动力转移输出，有力地促进了我市农村剩余劳动力的转移。2024年，全市实现就业转移和劳务输出108.98万人，劳务总收入达56亿元。

二是注重培训与生产需要相结合。我市各县区大力推行“支部+协会”、“协会+农户”、“基地+协会”等新型经济合作组织的发展，专业（行业）技术协会根据当地农村经济生产所需，通过对农户推广优良品种、提供行业技术培训、统一组织销售等方式，促进农村人才的成长，对农民增收的带动作用明显。2024年，全市农民人均纯收入达到2882元，比上年增加367元，达到历史最高水平，全市城镇化率比上年提高1.5个百分点，有力推动了农村城镇化的进程，进一步促进了农村经济的发展。

三是注重培训与职称认定相结合。我市坚持把农村实用技术培训、业务能力考核和职称评定有机结合起来，并对农民的培训和职称评定一律免费，在评审的对象、方法、程序和条件上进行了改革，为更好地激励农村人才成长作初步尝试。目前，通过实用技术培训，我市已有277名在农村从事种植、养殖的农民被评审认定为农民技师，为我市农村人才开发探索了一条新的途径。

四、下一步工作打算

尽管我市的农村人才开发工作取得了一定的成绩，但我们清醒的认识到在工作中还存在不足，如有关职能部门的认识不够，创新意识不强，农村人才工作还未完全打开局面；对农村人才开发投入不足；对农村人才的激励机制有待进一步完善等。在今后的工作中，我们将采取有效的措施，切实推进农村人才开发纵深发展，为建设社会主义新农村提供有力的人才服务和智力支持。重点做好以下五个方面的工作：

一、进一步加提高农村人才开发工作重要性认识

党的十六届五中全会提出了要建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的社会主义新农村的宏伟目标。实现这一目标，需要层出不穷的大批农村人才作支持。要深入宣传农村人才资源开发对社会主义新农村建设的重要性和必要性，特别是农村人才开发对发展农村经济，促进农民增收和解决“三农”问题的重要作用，形成全面开发农村人才资源的整体合力，树立农村的发展靠人才，农业的希望在人才，尊重知识尊重人才和依靠科技致富的观念，努力造就一大批农村人才，为建设我市社会主义新农村作贡献。

二、进一步健全完善农村人才激励机制

为充分发挥农村优秀人才的示范带头作用和辐射影响效应，我们把对农村优秀人才的表彰奖励作为农村人才开发的一个重要内容来抓。建立健全我市农村优秀人才的选拔和表彰制度，对具有管理才能的优秀农村实用人才，把他们纳入农村后备干部队伍进行培养，逐步建立农村人才开发的激励和保障机制。各区（县）、乡（镇）继续结合实际定期或不定期地对在农业经济发展中做出重大贡献、取得突出成绩的农村优秀人才进行表彰和奖励。我们已计划于2024年开展我市首届农村优秀人才的评选表彰，通过宣传和树立典型，起到“培养一批能人，带动一方百姓，搞活一片经济”的效应。

三、进一步加强农村人才培训工作

积极探索适合我市农民和农村特点的教育和培训模式，充分发挥各部门和县区在农村人才培训工作上的作用，多渠道多形式有针对性地培训各类农村实用人才和特色人才。统筹制定和规划农村人才培训工作，从我市农村社会经济实际出发，坚持走发展和产业化经营相适应的路子，坚持市场为导向，注重实效。整合相关部门力量，充分利用各级教育培训设施、人才等资源，做好农村人才的教育和培训工作。同时，要抓住我市作为全国、全省农村党员干部现代远程教育工作试点市的契机，积极主动配合市委组织部全面推进农村党员干部现代远程教育工作，使其成为农村党员干部和农村各类人才的教育培训基地，以提高农村人才的整体素质，带动全市农村经济发展。

四、进一步加大农村人才开发投入

人事部门要积极主动争取党委政府加强领导，继续坚持政府财政安排投入和社会各界资金投入相结合的形式；积极引导社会民间资金投入农村人才开发。要积极协调农村人才开发联系会各成员单位，充分发挥各自的优势，加大农村人才开发的政策投入、信息网络建设投入和项目投入，积极争取每年在财政预算中安排一定数量的资金，专项用于农村人才开发，确保在经费上给农村人才开发大力支持。

五、进一步完善农村人才评价评定制度

认真制定我市农民技术员的职称评定和农业技术称号的评定办法，通过严格评审条件，规范操作，不断提高农民技术职称评定的质量和信誉，为农村人才开发创造良好的发展环境。同时，加大对农民技术职称的宣传力度，提高农民群众和用工单位对农民职称的认识，增强农民技术职称的市场实用性，不断调动农民参评积极性。积极探索完善现行农村实用人才技术职称和技能等级鉴定制度，改进农村实用人才评价办法，因地制宜地开展评审工作，解决专业类别、评审标准、评审费用等问题，认真落实有关优惠政策，使农村人才真正成为农村最吃香、最受欢迎、最受尊重的人。

**第五篇：培养农村实用人才促进新农村建设**

文章标题：培养农村实用人才促进新农村建设

建设社会主义新农村，归根到底靠人才，重在培养和使用一批能代表农村先进生产力发展要求的农村实用人才。

一、充分认识农村实用人才在建设社会主义新农村中的作用

（一）农村实用人才是农民共同致富的“领头雁”。在农村和农业生产的各个领域涌现出一大批专业技能型、经营

管理型、市场营销型和劳务输出型的农村实用人才，代表着农村先进生产力的发展要求，是一批用科学文化知识武装起来的新型农民，是农村宝贵的人才资源，是建设社会主义新农村的致富领头雁。选定一批农村实用人才，依据个人所长，因村制宜，因产业制宜，对群众在资金上支持，在技术上帮带，在市场上引路，必能在带领群众实现共同富裕中发挥领头雁的作用。

（二）农村实用人才是科技应用、创新的“接力棒”。广大农村实用人才有着自身的独特优势，是上连“技术专家”，下连“一线农民”的桥梁纽带。能结合生产实践对自身所学技术进行消化吸收，再手把手传授给农民，充分发挥科技应用的“接力棒”作用，使先进的农业科技走出“象牙塔”，走进千家万户、走进各行各业、走进生产生活。广大农村实用人才在科技应用的实践中，不仅是单纯被动吸收，还能总结完善，提高科技应用的针对性、实效性、可行性，简化其程序、降低其成本，不断改进和提高农业科技的应用成效，从而提高先进科技在农业增产、增收、增效中的贡献率。更为重要的是能在原有思路、程序、水准上进行突破，在遵循客观规律的基础上，被抓关键、切中要害，及时，适当地进行科技创新，实现质的飞跃。

（三）农村实用人才是农村经济发展的“助推器”。在农村实用人才中，有的是市场信息捕获的能手、有的是产品流通销售的高手、有的是农业科技推广的抓手，占据着农村农业经济发展必备的信息、市场、技术等要素。且富有吃苦耐劳、奋力拼搏、勇于探索的精神，必定比一般农民提早发现商机、提前抢占先机、提速跨入市场，从而成为农村农业经济发展的“助推器”。如在农产品流通销售领域，就活跃着一支极具能量和智慧的农村实用人才即农村经纪人队伍，他们长期活跃于市场，能及时准确把握市场供求信息、预测市场产品需求，使农产品及时外销。

二、强化措施，大力培养农村实用人才

虽然农村实用人才在建设社会主义新农村中具有重要作用，但由于种种原因，在培养农村实用人才方面还存在组织管理的松散性、培养开发的盲目性、服务理念的滞后性、经费投入的局限性等现象，因而各级党委及其相关部门，必须更新理念、创新机制，以切实有效的措施加快农村实用人才的培养、使用。

（一）要健全县、乡、村三级管理网络。要通过制定农村实用人才管理的有关政策和制度，健全农村实用人才资格认定、选拔、激励等制度，建立农村实用人才信息库，完善走访座谈、情况交流、领导挂点等方式，实行动态管理，逐步实现农村实用人才管理目标制度化

（二）要完善农村实用人才培训的长效机制。要按照市场经济的要求，积极探索适合农民和农村特点的教育和培训模式，挖掘农村内部资源和力量，建立和完善解决农村实用人才短缺，提高农民致富能力的长效机制。要统筹制定和规划农村实用人才培训工作，从农村社会经济实际出发，坚持走发展和产业化经营相适应的路子，坚持以市场为导向，注重实效，整合相关部门力量，充分利用各级教育培训设施、人才等资源，做好农村实用人才的教育和培训工作，尤其要从人才开发的源头入手，加快发展农村教育事业，增强农村自身的造血功能，大力发展农村职业教育，夯实农村基础教育。对农村实用人才的培训，要采取生动、直观、形象的形式提高培训质量，大力提倡田头示范、现场答疑、巡视辅导、电视讲座、网络教学、专题授课、结对帮扶、聘请顾问等形式，增强培训形式的灵活性。

（三）要强化激励机制。要进一步完善农村实用人才开发的激励和保障机制，建立健全农村优秀实用人才开的选拔和表彰制度。通过宣传和树立典型，起到“培养一批能人，带动一方百姓，搞活一片经济”的效应。同时要积极发挥农村专合组织培养、凝聚人才的作用，整合资源，增强功能，逐步形成专合组织与龙头企业合作培养人才、发展经济的格局，积极发挥专业大户等农村高层次人才的带动作用。把农村使用人才选拔制度、职评制度、使用制度与激励制度结合起来，对那些能力较强、水平较高、贡献较大的农村实用人才，优先教育培养、优先晋级升职，优先充实到基层领导班子中来。

（四）要增加经费投入。逐步增加培养农村实用人才的经费投入，建立政府投入为主导，社会力量为补充的农村实用人才培养体制。县乡两极财政每年应从支农资金中划出3-5的经费，专门用于培养农村实用人才。积极鼓励和支持社会力量兴办培训机构，拓宽农村实用人才培养渠道。积极争取国家项目投资，对农业综合开发项目、扶贫开发项目、科技推广等各类项目的培训经费，要实行严格管理，专款专用，使其真正用于农村实用技术的教育培训，提高农民的科技文化水平和劳动技能。

《培养农村实用人才促进新农村建设》来源于feisuxs，欢迎阅读培养农村实用人才促进新农村建设。

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！