# 加强农村实用人才队伍建设为新农村建设提供人才保障（推荐）

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2024-12-12

*第一篇：加强农村实用人才队伍建设为新农村建设提供人才保障（推荐）加强农村实用人才队伍建设为新农村建设提供人才保障近年来，潘集区坚持把加强农村实用人才队伍建设作为一项重要抓手，完善管理机制、强化育才措施、优化用才渠道，为新农村建设提供坚强的...*

**第一篇：加强农村实用人才队伍建设为新农村建设提供人才保障（推荐）**

加强农村实用人才队伍建设为新农村建设提供人才保障

近年来，潘集区坚持把加强农村实用人才队伍建设作为一项重要抓手，完善管理机制、强化育才措施、优化用才渠道，为新农村建设提供坚强的人才保障。

一、科学管理，激发农村实用人才创业活力。区委和乡镇党委分别建立了人才工作联系点制度，通过联系人才，及时帮助解决农村实用人才的实际困难，为他们营造宽松的发展空间。根据行业布局及技术专长，帮助组建养殖、种植等各类专业协会20个，发展会员5000余人，遍及全区各乡镇。完善协会章程和各项管理制度，促使农村实用人才在协会组织下，自我教育、相互学习、共同发展。利用乡镇农网信息服务站，为农村实用人才提供信息服务5000余人次，为农村实用人才安排各类扶贫项目、科技项目、以工代赈、小额农贷等支农项目380个，资金700余万元，催生了蛋鸡饲养量达20万只的淮凤禽业有限公司、年产金针菇达2024万袋的张岗食用菌生产基地、面积近百亩的泥河稻田养龙虾等100多个上规模生产项目。

二、强化培训，提高农村实用人才能力素质。一是进行专题式培训。开展“农村实用技术培训下乡村”活动，由区农委、科技局、劳保局等部门分工合作，对全区农民进行实用技术培训。今年以来，全区举办专题技术讲座30场次，培训群众13000余人次。二是开展校园式培训。通过财政补贴，鼓励农村实用人才到党校、农广校和职业技术学校学习培训，使860名乡土人才达到了中专以上文化程度，并且有112人取得了技术员以上专业职称。三是注重实践式培训。区里建立蛋鸡、食用菌、优质粮、豆制品、水产品“五大产业”生产基地，乡镇、村建立各类农业示范基地59处，聘用各类乡土人才200余人。目前，通过培训培养，全区现有各类农村实用人才6300余人。

三、搭建平台，积极为新农村建设人才提供施才舞台。开展农村无职党员设岗定责、党群结对帮扶、服务承诺、“双培双带”先锋工程等活动，3200余名农村实用人才积极参与。区委、区政府坚持每年开展一次“十大种植户、十大养殖户、十大农村经纪人”评选活动，授予荣誉称号，给予物质奖励，进行表彰宣传，激发了乡土人才建设家乡、建功立业的热情。全省优秀共产党员平圩镇养鸡大户平怀初，去年养蛋鸡21万只，获得可观收入，在他的带领下，全镇有近100户从事蛋鸡养殖，饲养量达70多万只。区人大代表、张岗村党员张传峰是全市有名的食用菌大户，带头成立了潘集区食用菌协会，现有会员230人，协会将食用菌打入了福建、厦门农产品市场，营销额达2300多万元。目前，全区有87名致富能手被发展为党员，有85名村干部成为“双带型”村干部。（苏章 陈传祥）

**第二篇：机关效能建设为新农村建设提供保障**

加强机关服务效能，为农村发展提供保障

落实科学发展观，推动建设社会主义新农村，是政府工作的重中之重，而开展机关效能建设是改善经济发展环境，服务第一要务的有效途径。因此，我们要以机关效能建设为载体，切实转变干部工作作风，为农村发展提供有力保障。结合当前农村实际，我认为，必须从以下几方面入手。

抓住一个核心：引领科学发展，促进经济增长

科学发展观是实现农村统筹协调发展的重要保证。在机关效能建设过程中，基层机关干部要增强使命意识、发展意识、大局意识，积极探索农村发展的新路子。要加快农村土地流转，坚定不移推进工业化与城市化联动互进，加大招商引资力度，做大做强工业经济龙头。要坚定不移推进城乡一体化路子，进一步完善城镇体系，提升城镇品位，努力形成以工促农、以城带乡的良好局面。要注重品牌农业建设，集中精力培育农业龙头企业，加强农业园区建设，加快推进农业企业化、规模化、组织化程度，努力形成农业特色、亮点，促进农业增效、农民增收、农村发展。

突出一个中心：创新体制机制，提高办事效率

机关效能建设中存在着观念、体制、制度三大制约“瓶颈”，我们要规范政府行为，创新体制机制，建设有效政府；强化宏观调控，减少微观管理，建设有限政府。

首先，要转变政府职能。基层政府及其部门，尤其是审批权限比较集中的部门，要从体制、机制和运作方式入手，按照行政行为的规范、审批项目的简化、依法行政的推行，着力建设“服务型”政府。

其次，要推进制度改革。全面推行首问负责制、岗位责任制、服务承诺制、限时办结制、政务公示制、工作责任追究制等制度，提高工作效率，实现以制度管人管事。同时，要加强对制度执行情况的监督，使各项制度真正落到实处。

再次，要建立长效机制。机关效能建设，是一项艰巨任务，是一个长效工程，必须常抓不懈。要分阶段，分层次，逐步推进。尤其是要不断推进各项工作的规范化、制度化、程序化、标准化，努力形成一套科学完善、规范合理、运转高效的工作机制。

围绕一个轴心：转变工作作风，强化服务意识。

转变工作作风是提高行政效能的基础和前提，是科学执政、民主执政、依法执政的外在表现形式，需要常抓不懈。要做好以下几点：一是增强公仆意识。要以岗位标准为镜子、作尺子，从一言一行做起，从关系群众切身利益的事情做起。二是强化服务意识。为农村发展提供最优质的服务，以服务新农村建设为着力点，切实做到“四通”：凡部门份内事速办“快通”，工作不畅时及时“沟通”，群众有困难积极“疏通”，利于农村发展的事要予以“变通”。努力使机关效能建设体现在群众看得到、听得到、感受得到的实事上、实惠上。三是关注群众难点问题。要着力解决好农民群众在调整生产结构，搞好科技培训，劳务输出，以及市场信息，产品销售等方面的实际困难。要妥善处理各类群众矛盾，把各项工作往深里做，往实里做，往细里做，往好里做，维护好农村发展的社会环境。

紧扣一个重心：提高干部素质，增强行政能力。

效能建设，“能”是“效”的基础条件，“效”是“能”的推进力量，抓“效”必先提“能”。要广泛开展“争创学习型机关、争当学习型干部”活动，以干部个体素质的提高来促进机关整体素质的增强，从而实现机关整体效能的提高。首先要加强政治理论学习，学以立德。二是要加强科学文化学习，学以增智。三是要加强业务知识学习，学以致用。要坚持理论联系实际，提高实际工作水平、具体操作能力，以学风带作风，以作风促效能，把发展的新课题，改革的新命题，群众的新问题，尤其要把农村的新难题，作为学习的主题，做到学以致用，用有所成，努力使干部在学习中转变作风，提高自己的工作能力和水平，为农村经济持续健康的发展打下扎实基础。

**第三篇：加强人才队伍建设为县域经济社会发展提供人才智力支持**

加强人才队伍建设为县域经济社会发展提供人才智力支持

“千秋大业，关键在人”、“历览古今兴衰事、成败得失在用人”。人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者。国家要发展，社会要进步，环保事业要腾飞，都离不开人才工作的发展。以科学发展观的要求确立新的人才标准，对于推动“人才强检”战略的实施，具有重大的现实意义和深远的历史意义。

一、目前环保系统人才队伍存在的问题及原因分析

一是对工作的实效不注重“求真”。经过近几年的努力，目前我们的人才队伍整体素质已有很大提高。但不可否认，目前仍有部分干部对所做的工作存在调查研究不足，存在按主观臆想做事的情况；为了表现工作的热情和干劲，不考虑群众能否接受是否欢迎而轻率决策，这样做的结果是缺乏真实的可靠性和现实的针对性，经不起实践和时间的检验。

二是在工作方法上不注重“求深”。有些干部长期用“老一套”办法指导工作，靠流于形式的会议和听内容重复的汇报指导工作；对不同情况的基层工作不去进行分类指导，简单地用一把“尺子”衡量。

三是在思想观念上不注重“求新”。个别干部貌似经常学习思考，实际上没有任何独立见解，只从陈旧的观念出发进行“单向”思维，不会调整思维走向；只从既定的原则出发进行“平面”思维，对在实践中遇到新问题束手无策。

四是在工作态度上不注重“求变”。有少数干部自满于已有的成绩，认为自己的思想已经够解放了，工作成绩也不错，工作能力也能应付,一般工作按部就班、自成体系，要创新既没有必要也很困难；而有的党员干部怕犯错误、怕创新损害自己和别人的利益而显得萎缩不前。

二、加强干部队伍建设的措施

(一)形成“让善于科学发展的人上”的用人导向。

第一，树立重视基层的导向。努力形成人才到基层锻炼、干部从一线选拔的培养方式，鼓励和引导干部“朝下走”，把基层作为培养锻炼干部的重要阵地，建立注重选拔基层优秀干部的用人机制，新选拔使用的干部要经历过基层的锻炼，要选拔善于做基层工作、能妥善应对复杂局面和处理实际问题的干部。

第二，树立群众公认的导向。努力在选人用人上进一步实现组织认可与群众认可的有机统一。党的十七大提出要提高选人用人公信度。选人用人的公信度，就是广大干部群众对干部选拔任用工作的认可程度，既体现被选拔干部在广大党员群众中的公认程度，也标志广大党员群众对党组织选人用人的信任程度。必须坚持德才兼备标准，以德为先，选拔政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、群众信得过的干部到各级领导岗位上来。

第三，树立崇尚实干的导向。通过建立完善体现科学发展观要求的干部考核评价指标体系，在定性基础上注意定量考核干部业绩，注重选拔求真务实、埋头苦干、默默奉献、不事张扬的干部；重视干部品行，注重选拔政治坚定、原则性强、清正廉洁、道德高尚、情趣健康的干部；注重选拔思想解放、作风扎实、勇于创新、锐意进取的干部；注重选拔自觉贯彻落实科学发展观、坚持又好又快发展、着眼长远、工作实绩突出的干部。把考核评价的量化结果作为干部任用、提拔、交流的重要依据。

第四，树立竞争上岗的导向。在干部选任工作中，加大公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部的工作力度，搭建公平竞争平台，营造人才脱颖而出的环境，积极探索以差额考察、差额酝酿、差额表决为主要内容的差额选任办法。

(二)加强人才梯队建设。

第一，加强领导班子建设。注重提高领导班子的五方面能力：即领导科学发展的能力，开拓创新的能力，把握大局的能力，团结合作的能力，善于做群众工作的能力。优化领导班子结构，既

考虑年龄层次的衔接和专业搭配的合理性，又考虑个性特点、工作阅历的互补性，创建“想干事、能干事、干成事”的领导集体。

第二，进一步完善后备人才队伍建设机制。着眼队伍长远建设，通过民主推荐、综合考察等方式，选拔培养后备干部年龄在35岁以下的“数量充足、素质优良、专业齐全、结构合理”的后备人才队伍。同时要加强后备人才队伍的理论培训和实践锻炼，增加基层干部的学习工作机会。组织跟踪了解和定期考察，注重加强政治素质修养，突出工作业绩考核，实行动态管理。

第三，加大干部教育培训投入，创新干部培养机制。提升人才强检战略层次，构建完善的培养体系，深入开发人才资源，加大培训经费投入。实行干部培训规模化，努力提高干部素质，采取分级分类和全员培训的方法，把提高开拓创新能力作为干部教育培训的重要内容。提倡和鼓励各级干部结合工作参加学历学位教育和社会学习，从经费和时间上提供支持。增加挂职锻炼安排，提供出国学习考察机会，建立开放性锻炼机制，进一步使干部队伍提高解放思想和改革创新能力，让人才培养有更大空间、产生更大活力。鼓励年轻干部勇于改革创新，做出成绩的要加快培养，具有潜质的要着力培养，做得对的要充分肯定，做得不够的要积极扶持，做得不对的要及时帮助纠正，保护和调动改革创新的积极性。

第四，加大干部交流工作力度。推进干部交流工作的制度化、规范化，加大权利部门、关键岗位、新提拔干部的交流力度。拓展选人用人视野，优化人力资源配置。定期拿出一定的岗位进行竞争上岗、双向选择，调动干部的积极性。

（三）建立和完善体现科学发展观要求的干部考核评价体系。

目前干部考核普遍存在定性多、定量少，形式重、内容轻，相同指标多、相异指标少，考核目标定位不够准确，以及考核结果难以很好合理运用等问题。从学习实践科学发展观的要求看，人事部门落实科学发展观最重要的工作之一，是健全和完善干部考核体系，充分发挥考核的导向作用，引导干部以正确的政绩观保证科学发展观的落实。因此，要进一步完善干部考核评价体系，使之更体现科学发展观要求。

第一，将考核内容、形式、程序和目的有机结合。一是坚持内容要素与工作实际相结合，增强针对性。在要素设计中反映工作职责，反映岗位匹配，反映综合素质，在考核时，注重全面衡量。二是坚持形式创新与工作实际相结合，增强科学性。发挥定性考核评价的优势，坚持定性分析与定量分析相结合，在定性基础上，设立具体的量化考核指标，赋予不同分值，进行打分。完善民主测评方法，规范测评内容，提前发放评价要点和民主测评表，注重对测评结果进行数据分析，充分利用测评结果。三是坚持程序规范与工作实际相结合，增强操作性。结合实际，科学设计考评方式和工作流程，做到简便易行、灵活实用。

第二，将领导评价、自我评价和群众评价有效结合。一是在增强考核评价办法的实效上下功夫，强化领导综合评价。要从经济建设、政治建设、文化建设、社会建设和党的建设等方面，对干部评价体系加以调整完善，制定科学合理符合实际的综合评价体系。二是在增强自我评价的能力上下功夫。自我评价是个人对工作的反思过程，是一种以过程评价为重点的评价。评价目的在于改进目前不足，促使自己进一步发展。三是在增强群众评价，在提高民主质量和水平上下功夫，更好地体现科学发展、和谐发展的导向。解决好防止民意表达失真的问题，通过改进和完善民意收集方法，创造民意真实表达的条件，不断提高民意信息的真实度。对民主测评、民意调查、实绩分析、个别谈话等不同环节的考评结果进行综合梳理，并与其他处室平时掌握的情况相互补充印证。在全面掌握考评信息的基础上，采取类型分析、数据分析、比较分析、历史分析等方法，客观公正地对领导班子和领导干部作出评价。

第三，将考核与平时考核有效结合。一是发挥平时考核的作用。将平时考核结果作为考核、奖惩、单位评先选优的重要依据。凡有重大活动，对参与干部的行为表现逐一记录原始过程。二是进一步规范考核。从环节、程序上规范考核，建立健全考核结果的反馈制度。把考核结果反馈作为对干部激励和鞭策的一项重要工作，做到经常化、规范化、制度化。通过结果反馈，使干部本人全面了解领导和群众对自己的评价，从而发扬优点，克服缺点，不断进步。

我们要进一步做好创新型人才选拔培养、高层次紧缺人才引进、各门类人才储备等工作，在环保系统内营造尊重人才、渴求人才、培养人才、放手使用年轻人才、凡是人才必有用武之地的浓厚氛围，创造和谐环境，推动科学发展。

2024年10月11日

**第四篇：专业技术人才队伍建设为与管理试题**

专业技术人才队伍建设为与管理试题-----

--------------

一、名词解释（每题5分，共20分）

1、职称制度:

答：职称制度是我国专业技术人员管理的一项基本制度，它既是专业技术人才评价机制的重要组成部分，又是对专业技术人才任用的基础。

2、千人计划：

答：为加强吸引海外人才工作，2024年底，中组部，人力资源社会保障部门同相关部门制定了关于实施海外高层次人才引进计划的意见，将在5到10年内引进2024名左右海外高层次人才，重点支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才来华创新创业。

3、继续教育：

答：是指对专业技术人员进行知识和技能的增新和补充，拓展和提高其创新、创造能力和专业技术水平，完善其知识结构，提高其整体素质的教育。

4、职业道德：

答：是同人们的职业活动紧密联系的、具有自身职业特征的道德尊则、规范的总和。

二、填空题（每空2分，共20分）

1、人才具有一定的才能，即具有先进的理念、知识、技术或技能。

2、1978年至1983年是职称制度恢复与重建阶段。

3、海外留学人员以专利、科研成果、专有技术等回国创办企业。

4、博士后制度具有政府组织实施、坚持人才的培养和使用相结合、坚持产学研相结合、围绕经济社会发展大局，服从服务于科技进步等特点。

三、单项选择题（每题4分，共20分）

1、下列哪项不属于专业技术人才队伍建设的基本原则（c）

A.服务发展，人才优先

B.高端引领，强化基层

C.坚持科学，领导为主

D.分类开发，协同推进

2、加强项目队伍建设的必要性包括（acd）

A.加强队伍建设是提高团队战斗力的需要

B.加强队伍建设是提高合作的需要

C.加强队伍建设能够增强团队的凝聚力

D.加强队伍建设有助于增进成员的协同合作

3、构建分层分类的继续教育服务体系不包括（b）

A．分层次继续教育体系

B.分职务继续教育体系

C.分类别继续教育体系

D．再继续教育管理体制上，国家鼓励和支持发展继续教育事业，实行统筹规划、分类指导、分级负责的管理体制

4、影响沟通效能的因素包括（bcd）

A.人为因素

B.个人因素

C.人际因素

D.结构因素

5、要实现项目团队高效率地协同作战，必须从（c）开始。

A.相互尊重

B.平等相待

C.有效沟通

D.互惠互利

四、简答题（每题10分，共40分）

1、职称改革的基本经验有哪些？

答：

1、职称改革必须坚持党中央、国务院的统一领导。

2、必须围绕更好实施人才强国战略。

3、必须坚持以人为本，尊重专业技术人才成长规律，体现人才职业特点。

4、必须强化职称的评价功能，坚持客观公正的原则。

5、职称改革必须坚持积极稳妥、平稳推进。

2、建立学术技术带头人培养制度的意义和作用是什么？

答：到20世纪末，在对国民经济和社会发展影响重大的自然科学和社会科学领域里，造就一批不同层次的跨世纪学术技术带头人及后备人选，在我国科学技术发展的主要学科和技术领域形成一支结构合理、高效精干的学术和技术带头人队伍，从整体上提高我国专业技术队伍的素质。

3、当前专业技术人员继续教育工作的目标任务有哪些？

答：

1、实施新一轮专业技术人才知识更新工程

2、建立大规模培养培训专业技术人员服务体系

3、开展示范性高层次继续教育活动

4、为什么要把职业道德纳入专业技术人员的考核内容？

答：

1、有利于提高专业技术人员的职业道德素质

2、有利于规范专业技术人员的职业行为

3、有利于发展专业技术人员的职业道德自我建设能力

**第五篇：以制度建设为保障**

以制度建设为保障，推动保障性住房配租工作

健康运行

近期以来，县住建局、城关镇等有关单位在组织实施保障性住房配租工作中，以《商城县保障性住房配租管理办法》为依据，严格按照县委、县政府的要求，规范程序，阳光作业，透明监管，推动了保障性住房配租工作健康运行。

实施保障性住房建设是党中央、国务院保民生、保增长、保稳定的重大举措，是一项功在当代、利在千秋的民心工程，其住房配租工作是一个关键环节，不仅面向住房困难群众，涉及面宽，而且政策性强，操作难度大。如何确保保障性住房的分配不出偏差，将有限的房源配租给最需要住房的困难户，让困难群体感受到党的惠民政策。为此，我县第一期保障性住房竣工后，住建局、城关镇等单位就及早谋划配租工作，多次召开城关社区干部、群众代表、人大代表、政协委员座谈会，反复征求和听取他们的意见和建议。并根据中央、省、市、县关于保障性住房配租的政策规定，对入住条件、审批程序、社会监督、产权管理制定了严密的操作流程上，报县政府研究审批执行。始终将公开、公平、公正、规范的原则贯穿于调查摸底、反复核查、公示和审批全过程，坚持阳光操作、严格把关、一

丝不苟，真正让保障性住房配租工作经得起群众的评议和政策的检验。据统计，截止目前，除对200余户拆迁困难居民进行两次住房安置外，面向社会首批800户配租对象按照“三审”“三公示”的原则分批次确定配租对象，在具体过程中，城关镇政府安排居委会对申请人提供的资料进行初审，对符合条件的在本社区进行公示。县配租领导小组组织联合调查组复核各社区上报的对象，并以会审的方式进行确认，同时在商城县电视台、商城周讯和固定公示栏上进行为期15天的公示，后由县人民政府批准，经县政府批准的配租对象以抽签的方式确认房号，对中签人及序号再次公示后进行分配。目前，整个配租工作正常紧张有序地进行之中。

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！