# 开发农村人才资源实施人才强村工程

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-12-17

*第一篇：开发农村人才资源实施人才强村工程\*\*区突破传统人才工作的思维模式，大力开发农村人才资源，多渠道开发、储备农村人才，实现了人才资源的合理配置，促进了农村经济发展。一、抓龙头，形成了开发农村人才资源的合力。一是加大组织领导力度。制定《...*

**第一篇：开发农村人才资源实施人才强村工程**

\*\*区突破传统人才工作的思维模式，大力开发农村人才资源，多渠道开发、储备农村人才，实现了人才资源的合理配置，促进了农村经济发展。

一、抓龙头，形成了开发农村人才资源的合力。

一是加大组织领导力度。制定《建设农村人才资源开发示范乡镇的具体实施意见》，成立由区委、区政府领导任组长，组织、人事、农业、财政、科技、教育、水利、畜牧、水产、林业、农机、科协等部门为成员的领导专班。各乡镇也成立了相应的领导小组和工作专班。此外，结合\*\*实际，由区内涉农专家、专业技术人才、乡土拔尖人才为主，大专院校、科研院所专家教授为辅的农业科技服务团。

二是加大部门配合力度。组织人事部门十分注重与其它部门之间的配合、沟通，主动上门协调关系，争取支持，制定总体规划和方案。通过相关部门的积极配合，使我区的农村人才资源开发工作形成了合力，实现了“党委政府指挥、组织人事领唱、其他部门合唱”的格局。

三是加大开发网络建设力度。农、林、牧、渔等涉农相关部门在全区7个乡镇均建立农村人才资源开发联系点，形成了区、乡、村三位一体协调一致的农村人才资源开发网络。

二、抓环境，形成了开发农村人才资源的态势。

一是打造政策环境。制定出台了《\*\*区“十一五”农村人才资源开发计划及2024年农村人才资源开发规划》、《\*\*区农村乡土拔尖人才选拔和管理办法》等一系列政策措施。为乡土人才提供优先入党、学习培训、评定职称、技术服务、发放农业贷款等激励扶持措施，对全区农村人才资源开发的先进单位和先进个人进行通报表彰。

二是营造舆论环境。运用现代新闻媒体，积极向电台、电视台、报刊、杂志，撰写有关乡土人才开发和服务农村经济发展的报道、新闻及经验交流材料，录制有关科技下乡、先进乡土人才典型事迹等音像节目，通过这些措施，营造了农村人才资源开发舆论环境。

三是优化管理环境。我们为全区乡土人才建立专门档案，建立联系卡片，并实行微机管理，严把“进口”和“出口”关，确保乡土人才种类信息的真实性。目前，我区被评为区级乡土拔尖人才120名，市级乡土拔尖人才6名，省级乡土拔尖人才2名。与此同时，我们为147名农村乡土人才评定了农民技术职称，对62个农村科技协会进行了重新登记。

三、抓培训，形成了开发农村人才资源的格局。

一是校乡联姻，把人才“送出去”。我们先后与湖南农大、\*\*高技院等6所大专院校，采取代培、联合办班、聘请技术顾问等形式开展人才共建活动，有效地促进了他们专业技能的提升。

二是跟踪辅导，把人才“引进来”。农林局万亩农业综合开发区是我区现代农业节水灌溉示范区建设工程之一，去年引进了宝大903番茄、津春5号黄瓜、伏龙茄、荠菜等新品种，为确保新品种的引种成功，先后与省农科所、上海九久种子公司、《长江蔬菜》杂志社等单位取得联系，网络了7名专家和技术人员进行技术辅导。

三是示范辐射，把人才“聚拢来”。以3个示范乡镇、6个示范基地、12个示范村、62个协会为主体，开展形式多样的经验交流会、技术座谈会、观摩会，在互帮互学中促进了乡土人才素质的提高。

四、抓使用，形成了开发农村人才资源的效益。

一是让乡土人才成为了产业结构调整的“主力军”。我们结合各乡镇的实际情况建立了东部无公害蔬菜、北部养殖业、城边的修闲农庄菜、西部种植业等农业四大板块，形成了诸如蔬菜乡、水产乡、莲藕乡、养鸡村、养猪村、休闲农庄等专业村庄，在此基础上逐步形成了以蔬菜、畜牧、加工、休闲四大产业为特色的现代农业体系。

二是让乡土人才成为了农业科技的“排头兵”。我们积极推行“一户带多户，多户带一村，一村带多村”的发展模式，与乡土人才结“对子”，确立对口帮扶关系，采用技术扶持与经济扶持相结合，租赁与自我开发相结合的办法，有效促进了农业科技的普及。

三是让乡土人才成为了农民致富的“智囊团”。充分发挥乡土人才与外界联系密切、掌握信息灵便准确的优势，让他们面对市场、熟悉市场、挖掘市场，切实为广大农户当好“信息智囊”。市级拔尖乡土人才、农民经纪人郭大庆2024年为芦山乡蔬菜种植户提供了20余次蔬菜种植的相关信息。

**第二篇：开发农村人才资源 实施人才强村工程**

开发农村人才资源 实施人才强村工程

\*\*区突破传统人才工作的思维模式，大力开发农村人才资源，多渠道开发、储备农村人才，实现了人才资源的合理配置，促进了农村经济发展。

一、抓龙头，形成了开发农村人才资源的合力。

一是加大组织领导力度。制定《建设农村人才资源开发示范乡镇的具体实施意见》，成立由区委、区政府领导任组长，组织、人事、农业、财政、科技、教育、水利、畜牧、水产、林业、农机、科协等部门为成员的领导专班。各乡镇也成立了相应的领导小组和工作专班。此外，结合\*\*实际，由区内涉农专家、专业技术人才、乡土拔尖人才为主，大专院校、科研院所专家教授为辅的农业科技服务团。

二是加大部门配合力度。组织人事部门十分注重与其它部门之间的配合、沟通，主动上门协调关系，争取支持，制定总体规划和方案。通过相关部门的积极配合，使我区的农村人才资源开发工作形成了合力，实现了“党委政府指挥、组织人事领唱、其他部门合唱”的格局。

三是加大开发网络建设力度。农、林、牧、渔等涉农相关部门在全区7个乡镇均建立农村人才资源开发联系点，形成了区、乡、村三位一体协调一致的农村人才资源开发网络。

二、抓环境，形成了开发农村人才资源的态势。

一是打造政策环境。制定出台了《\*\*区“十一五”农村人才资源开发计划及XX年农村人才资源开发规划》、《\*\*区农村乡土拔尖人才选拔和管理办法》等一系列政策措施。为乡土人才提供优先入党、学习培训、评定职称、技术服务、发放农业贷款等激励扶持措施，对全区农村人才资源开发的先进单位和先进个人进行通报表彰。

二是营造舆论环境。运用现代新闻媒体，积极向电台、电视台、报刊、杂志，撰写有关乡土人才开发和服务农村经济发展的报道、新闻及经验交流材料，录制有关科技下乡、先进乡土人才典型事迹等音像节目，通过这些措施，营造了农村人才资源开发舆论环境。

三是优化管理环境。我们为全区乡土人才建立专门档案，建立联系卡片，并实行微机管理，严把“进口”和“出口”关，确保乡土人才种类信息的真实性。目前，我区被评为区级乡土拔尖人才120名，市级乡土拔尖人才6名，省级乡土拔尖人才2名。与此同时，我们为147名农村乡土人才评定了农民技术职称，对62个农村科技协会进行了重新登记。

三、抓培训，形成了开发农村人才资源的格局。

一是校乡联姻，把人才“送出去”。我们先后与湖南农大、\*\*高技院等6所大专院校，采取代培、联合办班、聘请技术顾问等形式开展人才共建活动，有效地促进了他们专业 技能的提升。

二是跟踪辅导，把人才“引进来”。农林局万亩农业综合开发区是我区现代农业节水灌溉示范区建设工程之一，去年引进了宝大903番茄、津春5号黄瓜、伏龙茄、荠菜等新品种，为确保新品种的引种成功，先后与省农科所、上海九久种子公司、《长江蔬菜》杂志社等单位取得联系，网络了7名专家和技术人员进行技术辅导。

三是示范辐射，把人才“聚拢来”。以3个示范乡镇、6个示范基地、12个示范村、62个协会为主体，开展形式多样的经验交流会、技术座谈会、观摩会，在互帮互学中促进了乡土人才素质的提高。

四、抓使用，形成了开发农村人才资源的效益。

一是让乡土人才成为了产业结构调整的“主力军”。我们结合各乡镇的实际情况建立了东部无公害蔬菜、北部养殖业、城边的修闲农庄菜、西部种植业等农业四大板块，形成了诸如蔬菜乡、水产乡、莲藕乡、养鸡村、养猪村、休闲农庄等专业村庄，在此基础上逐步形成了以蔬菜、畜牧、加工、休闲四大产业为特色的现代农业体系。

二是让乡土人才成为了农业科技的“排头兵”。我们积极推行“一户带多户，多户带一村，一村带多村”的发展模式，与乡土人才结“对子”，确立对口帮扶关系，采用技术扶持与经济扶持相结合，租赁与自我开发相结合的办法，有 效促进了农业科技的普及。

三是让乡土人才成为了农民致富的“智囊团”。充分发挥乡土人才与外界联系密切、掌握信息灵便准确的优势，让他们面对市场、熟悉市场、挖掘市场，切实为广大农户当好“信息智囊”。市级拔尖乡土人才、农民经纪人郭大庆XX年为芦山乡蔬菜种植户提供了20余次蔬菜种植的相关信息。

**第三篇：农村人才资源开发情况及对策研究**

一、基本现状

楚雄州全州国土面积29258平方公里，耕地面积242万亩。2024年底全州总人口253.65万人，农业人口218.74万人，占总人口的86.2％。据统计全州共有农村人才43641人，其范围包括：一是参加科协系统组织的农函大学习，掌握了1-2门农村实用技术且评定了农民技术职称的14087人（高级129人，中级1038人，初级12920人）；二是参加农业部门举办的中央农业广播学校学习了三门以上课程，取得绿色证书的14720人；三是农村具有一技之长，种植业、养殖业方面在当地形成规模的大户业主及能工巧匠、营销能手9695人（种植能手3375人，养殖能手2544人，能工巧匠2815人，营销能手961人）；四是农村未就业大中专毕业生5139人（本科140人，专科803人、中专4180人）。从学历结构看，在43641名农村人才中，大专以上学历的1034人，占2.4％；中专学历5475人，占12.5％；高中以下37132人，占85％。

二、农村人才资源开发的特点

1、农村人才资源的开发利用工作已引起政府有关部门的重视。一是初步掌握了农村人才资源开发范围，各县（市）都结合实际找准开发利用切入点，从培训、组织外出打工、表彰奖励等入手开发利用农村人才。二是大力实施“打工经济”，开发农村人才，今年全州已组织输出打工人才近3000人次，大量输送到发达地区打工，使农村青年开阔了眼界，学到了先进技术又赚到了钱，而且提升了农村人才素质。三是大力表彰农村优秀人才，充分发挥政府在开发农村人才中的宏观指导作用。如元谋县委、县政府设立了“金土地”种植能手奖，表彰奖励在农村发展无公害农产品生产种植中，取得突出成绩的20户种植能手；表彰奖励了25名农村和非公经济优秀人才，每月给予20元政府津贴。从导向上支持农民学科学、用技术，勤劳致富，鼓励农村人才脱颖而出，从政策上支持农村种植、养殖能人形成产业龙头。四是引导、支持、鼓励农村发展农民专业技术协会，使农村优秀人才在专业技术协会中脱颖而出，成为带领农民学技术、用技术和脱贫致富的领头人。农民技术协会的建立，已成为农村人才施展才华的基地，使农村拔尖人才有了用武之地，特长得到发挥，为推进农业产业化进程奠定了基础。

2、积极为农村人才提供服务。一是为农民评晋农民技术职称，由州科协牵头，从1989年开始组织农民参加农函大实用技术学习，州政府每年拨专款28万元资助农民参加培训，使22416名农民学到了1─2门农村实用技术，14087名农民获得农民专业技术职称。二是开展“绿色证书”认证制度，从1999年开展绿色证书培训及发证工作以来，全州累计培训人数达80202人，有14720人通过培训考核合格取得了绿色证书，绿色证书已逐步成为种植绿色食品和外出打工挣钱的“上岗证”，成为提升农村人才素质的一种途径。三是为乡镇企业从业人员评定乡镇企业专业技术职称。乡镇企业专业技术职称的评定为引导农村人才流向乡镇企业发挥了积极作用，尤其是为楚雄州建筑业培养了大批农村建筑人才，至今仍然活跃在城乡建筑市场上。

3、农村人才培训取得初步成效，培训工作多渠道、多形式。据调研表明，除农村基础教育作为农村人才培养的主渠道外，还有各级科协、农广校、共青团、妇联、乡党校等部门从不同的角度在抓农村人才培训，各级各部门举办的各种形式的培训班，为缓解农村急需实用技术发挥了积极的作用。

三、存在问题

一是全社会对农村乡土人才开发的重要性缺乏足够认识，还没有形成一个农村人才开发的良好社会环境。

二是农村人才总量不足，文化偏低，分布不合理。

三是对农村已涌现出的乡土人才扶持不够，引导不足。

四是对农村人才培养投入严重不足，培训工作未形成合力，农村人才职称评审认定有待规范。

四、思路和对策

结合楚雄州的实际和州委提出的“农业富民”经济发展战略，我州开发农村人才资源应坚持“开发利用好乡土适用型人才，积极引导扶持农村拔尖人才，加大培训提高农村适用型人才”的基本思路，做好农村人才队伍建设。具体措施是：

（一）大力实施农村人才资源开发战略。开发利用农村人才资源是实施人才强州战略的重要组成部分，各级党委、政府必须要站在“人才资源是第一资源”的高度，充分认识农村人才资源开发利用的重要性。从组织上要重视，从措施上要加强，从工作精力上要倾斜，加大政策扶持力度，真正把农村人才资源开发工作列上重要日程，作为振兴农村经济的关键措施抓好抓实。要按照“开发一批人才，带动一方百姓，搞活一片经济”的思路，推进农村人才成为“一人影响一家，一户带动一村，一村联动一乡”的龙头，充分发挥农村人才在发展农村经济中的示范、带头、辐射作用。

（二）加强组织领导，营造农村人才资源开发利用的宽松政策和环境。一是要加强组织领导，健全农村人才资

源开发机构，农村乡土人才开发是一项涉及政府多个部门的综合性工作，领导机构的建立是做好开发农村人才资源的组织保障。为此，建议各县（市）应成立农村人才资源开发协调领导小组，设立办事机构，具体承担农村人才的开发利用，把原来无序散落在广大农村的科技推广型人才、经营管理型人才、能工巧匠型人才、生产开发型人才、民间艺人型人才、中介服务型人才等

有意识地进行培训提高，使其成为农村经济中最活跃的“细胞”和龙头。二是制定特殊优惠政策，使农村种养业大户形成龙头，在使用土地上给予优惠，积极支持鼓励农村人才向小城镇转移；在融资上，加大信贷支持力度，帮助农村人才解决资金需求；在税收上，符合国家有关税收优惠政策的应及时办理减免手续；在政策上，对农村人才与国有人才应一视同仁。其所从事生产经营和科技推广项目应纳入政府农业开发和科技开发项目实行专项扶持，农村人才符合专业技术职务评定条件、职业资格认定的应纳入国家统一进行。三是继续支持、引导农民专业协会的建立，充分发挥农民专业协会在使用、培养、集聚农村专业技术人才中的作用。四是各级政府应大力表彰奖励在农村中作出突出成绩的农村人才，建议州政府设立“金土地”能手奖，每年表彰奖励一批农村优秀人才，从政策导向上鼓励农村人才脱颖而出。

（三）建立农村人才培训制度，加大对开发农村人才资源的经费投入，不断提高农村人才的整体素质。一是应建立农村人才培训长效机制，要充分发挥州农校及各县农广校、县职业中学培养农村专业技术人才的优势，将其办成主要面向培训农村人才的基地，制定培训规划，加大招生力度，根据农村产业结构需要，设置相应的课程和专业，加强培训的针对性和实用性，让有一技之长的农村人才，得到更好的发挥和提升。同时要发挥乡镇农业技术推广中心的作用，赋予培训农村人才的职能。二是应建立农村人才培训投入制度，州县乡财政每年安排一定资金，专门用于培训农村人才。三是充分发挥人事、科协、农业、林业等有关部门在开发农村人才中的职能作用，统一协调形成合力，为农村人才搞好服务。

（四）建立农村人才登记制度和职业资格认证制度，为农村人才提供平等就业的平台。一是建立农村人才登记制度，摸清掌握农村人才现状，为各级政府制定开发利用农村人才政策提供基础依据。二是大力培育农村人才市场，实施“打工经济”，通过大量劳务输出培养农村人才。既为农村剩余劳动力找到了就业门路，又为农村培养储备大量人才，同时也是加快农村脱贫致富的有效途径。三是大力实施小城镇战略，吸引留住农村优秀人才。农村经济的发展，根本出路在于农业从业人数的逐渐减少，使农村剩余劳动力向二、三产业的转移，农村城镇化建设是农村经济社会发展的必然选择。因此，我州要以加快农村城镇化建设带动农村人才资源开发，让小城镇成为农村人才施展才华的平台，利用小城镇吸引和留住大量农村人才，使农村人才尽可能地走到能充分发挥自己才干的位置。四是应规范农村人才职称（职业）资格认证，做到规范化、制度化，要使农村人才的各类资格证书在社会上可信，在实践中通行，真正起到成为农村人才学识水平、能力、技能的标志，成为提升农村人才素质的有效途径。就必须建立统一、权威的农民职称（职业）资格考核晋级制度，制定一套有利提升农村人才素质的激励机制。

**第四篇：农村人才资源开发情况及对策研究范文**

一、基本现状

楚雄州全州国土面积29258平方公里，耕地面积242万亩。2024年底全州总人口253.65万人，农业人口218.74万人，占总人口的86.2％。据统计全州共有农村人才43641人，其范围包括：一是参加科协系统组织的农函大学习，掌握了1-2门农村实用技术且评定了农民技术职称的14087人（高级129人，中级1038人，初级12920人）；二是参加农业部门举办的中央农业广播学校学习了三门以上课程，取得绿色证书的14720人；三是农村具有一技之长，种植业、养殖业方面在当地形成规模的大户业主及能工巧匠、营销能手9695人（种植能手3375人，养殖能手2544人，能工巧匠2815人，营销能手961人）；四是农村未就业大中专毕业生5139人（本科140人，专科803人、中专4180人）。从学历结构看，在43641名农村人才中，大专以上学历的1034人，占2.4％；中专学历5475人，占12.5％；高中以下37132人，占85％。

二、农村人才资源开发的特点

1、农村人才资源的开发利用工作已引起政府有关部门的重视。一是初步掌握了农村人才资源开发范围，各县（市）都结合实际找准开发利用切入点，从培训、组织外出打工、表彰奖励等入手开发利用农村人才。二是大力实施“打工经济”，开发农村人才，今年全州已组织输出打工人才近3000人次，大量输送到发达地区打工，使农村青年开阔了眼界，学到了先进技术又赚到了钱，而且提升了农村人才素质。三是大力表彰农村优秀人才，充分发挥政府在开发农村人才中的宏观指导作用。如元谋县委、县政府设立了“金土地”种植能手奖，表彰奖励在农村发展无公害农产品生产种植中，取得突出成绩的20户种植能手；表彰奖励了25名农村和非公经济优秀人才，每月给予20元政府津贴。从导向上支持农民学科学、用技术，勤劳致富，鼓励农村人才脱颖而出，从政策上支持农村种植、养殖能人形成产业龙头。四是引导、支持、鼓励农村发展农民专业技术协会，使农村优秀人才在专业技术协会中脱颖而出，成为带领农民学技术、用技术和脱贫致富的领头人。农民技术协会的建立，已成为农村人才施展才华的基地，使农村拔尖人才有了用武之地，特长得到发挥，为推进农业产业化进程奠定了基础。

2、积极为农村人才提供服务。一是为农民评晋农民技术职称，由州科协牵头，从1989年开始组织农民参加农函大实用技术学习，州政府每年拨专款28万元资助农民参加培训，使22416名农民学到了1─2门农村实用技术，14087名农民获得农民专业技术职称。二是开展“绿色证书”认证制度，从1999年开展绿色证书培训及发证工作以来，全州累计培训人数达80202人，有14720人通过培训考核合格取得了绿色证书，绿色证书已逐步成为种植绿色食品和外出打工挣钱的“上岗证”，成为提升农村人才素质的一种途径。三是为乡镇企业从业人员评定乡镇企业专业技术职称。乡镇企业专业技术职称的评定为引导农村人才流向乡镇企业发挥了积极作用，尤其是为楚雄州建筑业培养了大批农村建筑人才，至今仍然活跃在城乡建筑市场上。

3、农村人才培训取得初步成效，培训工作多渠道、多形式。据调研表明，除农村基础教育作为农村人才培养的主渠道外，还有各级科协、农广校、共青团、妇联、乡党校等部门从不同的角度在抓农村人才培训，各级各部门举办的各种形式的培训班，为缓解农村急需实用技术发挥了积极的作用。

三、存在问题

一是全社会对农村乡土人才开发的重要性缺乏足够认识，还没有形成一个农村人才开发的良好社会环境。

二是农村人才总量不足，文化偏低，分布不合理。

三是对农村已涌现出的乡土人才扶持不够，引导不足。

四是对农村人才培养投入严重不足，培训工作未形成合力，农村人才职称评审认定有待规范。

四、思路和对策

结合楚雄州的实际和州委提出的“农业富民”经济发展战略，我州开发农村人才资源应坚持“开发利用好乡土适用型人才，积极引导扶持农村拔尖人才，加大培训提高农村适用型人才”的基本思路，做好农村人才队伍建设。具体措施是：

（一）大力实施农村人才资源开发战略。开发利用农村人才资源是实施人才强州战略的重要组成部分，各级党委、政府必须要站在“人才资源是第一资源”的高度，充分认识农村人才资源开发利用的重要性。从组织上要重视，从措施上要加强，从工作精力上要倾斜，加大政策扶持力度，真正把农村人才资源开发工作列上重要日程，作为振兴农村经济的关键措施抓好抓实。要按照“开发一批人才，带动一方百姓，搞活一片经济”的思路，推进农村人才成为“一人影响一家，一户带动一村，一村联动一乡”的龙头，充分发挥农村人才在发展农村经济中的示范、带头、辐射作用。

（二）加强组织领导，营造农村人才资源开发利用的宽松政策和环境。一是要加强组织领导，健全农村人才

**第五篇：实施“农村党员乡土人才开发工程 ”**

实施“农村党员乡土人才开发工程 ”

探索培养入党积极分子新途径

一、理清新思路，重视农村入党积极分子培养工作

在全面建设小康社会进程中，农业、农村、农民问题的核心是农民问题，农民问题的关键是增加农民收入。在家庭联产承包经营体制下，发挥农村致富党员在生产经营中的组织、引导作用，是加快农村经济发展、加快农村贫困群众脱贫致富步伐的有效办法。要使这种组织、引导作用得以持续发挥，不仅要发挥现有致富党员的带动作用，同时还要使新发展的党员也具有较强的组织、引导能力。但是，以往有的村党组织没能很好地发挥致富党员在培养入党积极分子方面的作用，偏重于要致富党员发挥带领群众致富作用，而忽视了把被带富群众中的优秀分子培养成党员，致使有的村党组织在带领群众致富方面很有成效，但在把致富能手培养成入党积极分子、发展为党员方面则做得不够，出现致富群众多但这部分人中要求入党少的现象，这在一定程度上削弱了村党组织的凝聚力和号召力。为了充分发挥致富党员在培养入党积极分子方面的作用，理清培养入党积极分子思路，建议在全市农村开展“农村党员乡土人才开发工程”，就是把农村致富党员作为乡土人才来开发，把致富能力强、有带动能力的党员整合起来，通过与被帮扶对象建立密切的帮扶关系，依托党员乡土人才在技术、信息、生产销售等方面的优势，带动群众共同致富。同时，农村基层党组织要求农村党员乡土人才要摸清帮带对象的思想状况，向他

们灌输党的基本知识，注意做好思想引导，把他们中的优秀分子培养成入党积极分子、发展成党员。

二、进一步做好将乡土人才（致富能手）培养成入党积极分子工作的对策

（一）提高思想认识，增强做好培养入党积极分子工作的责任感。发展党员工作是一项事关党的事业兴衰成败的大事，是关系到党的全部战斗力和生命力的问题。只有不断提高农村党员中的乡土人才（致富能手）比例，进一步增强农村党员致富能力和带领群众致富能力，农村基层党组织才能始终充满生机和活力，才能不断增强凝聚力和战斗力。这就需要把一大批乡土人才（致富能手）培养成入党积极分子。要深入学习贯彻党的十六大和十六届四中、五中全会精神，认真落实《中共中央组织部关于进一步做好新形势下发展党员工作的意见》，从巩固党的执政地位的战略高度来认识把乡土人才（致富能手）培养成入党积极分子的重要性，不断增强做好工作的责任感和使命感。

（二）加强组织建设，增强党组织对农村青年乡土人才（致富能手）的吸引力。把乡土人才（致富能手）培养为入党积极分子、发展成党员，党支部建设是关键。从多年发展党员工作的实践来看，村党支部建设状况如何，直接决定着新党员的数量和质量。因此，无论在指导思想上和实际工作中都应在加强村党支部建设上下功夫。

（三）拓宽培养源头，加大对入党积极分子的培养力度。农村乡土人才多数是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是十年、八年的实践积累，到成为“人才”时年龄普遍偏大；还有的乡土人才

受“卖田卖地，不卖手艺”、“教大徒弟打师傅”等思想影响，在帮扶带富中表现不是太积极、主动。因此，对乡土人才（致富能手）要有客观的评价。在培养乡土人才（致富能手）为入党积极分子工作中，要用“三个代表”重要思想衡量乡土人才（致富能手），不限年龄和文化程度，不搞“一刀切”。既不降格以求，又不求全责备，不分宗族、不论村屯，紧扣时代发展的需要，确保把一大批乡土人才（致富能手）列入教育培养范围，并把条件成熟的吸收到党内。

（四）落实责任制，建立和完善培养工作机制。把乡土人才（致富能手）培养成入党积极分子，既是当前农村发展党员的一项紧迫任务，又是农村基层组织建设的一项长期战略措施，必须强化责任，做到三个结合：一是把培养乡土人才（致富能手）为入党积极分子与考核乡镇党委、村党组织工作实绩相结合。二是把培养乡土人才（致富能手）为入党积极分子与强化为乡土人才（致富能手）的发展服务相结合。要整合农业、水利、科技、交通、扶贫、环保、民政、司法等各方面的力量，加强农村基础设施建设，加快新技术新品种推广，加强农村生态环境建设，加强村社会治安综合治理，为留住乡土人才（致富能手）在农村发展提供良好的环境。

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！