# 2025年乡村振兴上半年自查报告精选5篇

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2025-02-21

*报告使用范围很广。按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想。以下是小编为大家收集的2024年乡村振兴上半年自查报告精选五篇，仅供参考，欢迎大家阅读。...*

报告使用范围很广。按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想。以下是小编为大家收集的2025年乡村振兴上半年自查报告精选五篇，仅供参考，欢迎大家阅读。

**2025年乡村振兴上半年自查报告篇1**

　乡村振兴战略，为亿万农民描绘了一幅美丽乡村的现代图景。但由于受到“重城市轻乡村”固定思维的影响，乡村全面振兴还面临着诸多困难，下面我就乡村振兴战略的难题以及如何解决难题实现振兴谈谈我的看法。

　　提到乡村振兴，不可回避当前农村面临的困难和问题，我把它归纳为“四化”。

　　一是人才“流失化”。从乡村人口结构来看，农民进城务工规模较大，留下来的劳动力年龄偏大，文化水平偏低，导致城乡人才差距不断加大；由于乡村工作压力大，高素质、有能力的人不愿意到村任职；加之受编制数制约，乡镇事业单位已近20年未进人，现有技术人员年龄偏大，导致建立健全乡村人才队伍难度大。二是基础设施和生态环境“薄弱化”。早期建设的基础设施普遍标准低，部分老旧设施已不能满足当前农业经济发展的根本需要，并且很多村对基础设施缺乏管理，导致公路、水路、电路等基础设施破损严重，难以长期发挥效益。在生态环境保护方面，当前农村普遍存在施用化肥农药以获取高产、违规开采地下水等现象，导致农业使用地污染严重；加之不少村民仍存在乱砍滥伐、乱挖乱建乱倒垃圾等行为，导致打造生态宜居环境美丽乡村的难度加大。三是精神文明“荒漠化”。不少村民存在“没钱的人当农民，有钱的人当大哥”的拜金思想以及“蹲在墙根晒太阳，等着别人送小康”的懒惰观念，加之滥办酒席、“薄养厚葬”的成规陋习在农村已风行多年，导致培养“新型农民”改变城规陋习难度大。四是村级集体经济发展“单一化”。现在不少村村级集体经济发展都存在思路不清晰、政策不健全、举措不成形的现象，一些发展靠前的村也因发展思路单一，资源得不到充分利用，优势发挥得不明显。

　　（一）汇聚“人气”，筑牢农村基层组织基础。要借助职业技术学校等平台，对农户开展技术、创业服务等方面的培训，并给予相应的政策支持，培育一批“新时代的新农民”，还要建立人才“数据库”，加大人才引进力度，积极引导高校毕业生、致富能手、外出务工优秀人才回村任职、回乡创业，积极参与到乡村振兴事业中来。

　　（二）依托村情，统筹推进美丽乡村建设。一方面规划时要以各村实际需求、各村特点来确定项目类别，让基础设施建设与文化服务体系建设达到效益最大化。另一方面要建立基础设施长效养护机制，大力宣传相关法律法规，鼓励农民成立专业组织，负责基础设施日常养护工作；最后要从“控源、治污、植绿、育民”四方面入手，抓好乡村环境卫生工作，让村民获利获惠，感受到农村环境整治的益处，引导村民自觉投身到态宜居美丽乡村的建设中来。

　　（三）摒弃陋习，强化农村精神文明建设。首先要在农村树立起正确的价值观。“教化行则民风淳，教化废则民风败”，一方面要树立起道德模范人物，既能让其守望乡里，造福桑梓，又能让更多的村民学习效仿。另一方面要广泛发动村民讨论修订村规民约，把社会主义核心价值观融入到大家看得见、听得懂的“土规定”“土口号”中，形成百姓能明白、愿遵守的约定俗成。最后要结合“三送三促”，开展思想道德宣传和科学文化教育，引导广大群众不断转变观念、移风易俗，养成文明习惯，推动美丽乡村、文明乡村建设。

　　（四）超前规划，发展壮大村级集体经济。一方面要因村制宜，按照“镇抓产业、村抓特色”的思路，集中发展特色产业项目，围绕支柱产业，发展壮大一批农业龙头企业，让农民尝到改革的甜头，提高积极性。另一方面要创新发展方式，推行“农业+电商、+旅游、+文化、+养生”模式，拉长产业链，提升产业效益，让集体和农民有更多的收入。最后还要盘活农村现有的集体资产，促进集体经济不断发展壮大，立足现有资源，以村级集体资产折资、帮扶资金入股等多种方式，入股龙头企业、专业合作社、家庭农场等新型经营主体，着力构建新型经营主体与村集体、农户共荣共生、合作发展的利益联结机制，保障村集体经济向上向好的发展。

**2025年乡村振兴上半年自查报告篇2**

　　人才是实现乡村振兴的关键要素。\*\*\*总书记指出，推动乡村人才振兴，要把人力资本开发放在首要位置，强化乡村振兴人才支撑。近年来，各地坚持人才引进、培养、使用和管理并重的原则，着力创新人才管理工作机制，切实优化人才工作环境，开发提升人才能力素质，激发人才创新创业创造活力，不断推动人才振兴发展。但是，依然存在一些问题亟待解决。

　　一是人才“招不来”。基层发展相对落后，基础设施相对不全，与优质资源多、工资收入高的发达城市相比，乡村还存在优质资源匮乏、发展机会受限、持续发展空间不足等问题，基层的现实条件让“优质人才”望而却步，造成基层人才短缺，一些乡村致富能手、技术骨干、管理人才等本土人才向城市流动，同时外来优秀人才又难以留在乡村。

　　二是人才“留不住”。基层工作繁复冗杂，基层工作人员往往一个人要承担几个人的工作，工资待遇与工作强度不成正比，繁琐的工作任务、巨大的工作压力让他们选择“逃离基层”。政府已出台了一系列政策，为各类人才打造平台、创造发展机会。但也还存在乡村人才引进机制不规范、激励机制不到位、流动机制不灵活等问题，体制机制障碍成为乡村人才留不住的首要原因，导致优秀人才供给不足。

　　三是人才“上不去”。高素质人才短缺，普遍缺乏现代农业发展所需要的投资管理、资本经营等人才。基层人才学习深造的机会少，培训形式和内容相对单一，发展空间小，晋升渠道不够畅通，难以适应乡村外向型经济发展与乡村振兴的现实需要。部分乡村人才难以进入当地部门选人用人的视野，缺乏相应的激励机制。

　　（一）在“引”上做文章。要完善引进机制。依据乡村振兴发展需求，明确人才引进方向，多举措吸进大批懂技术、懂市场、懂农业的专门实用人才，重点引进农业经营管理、环境治理、文化传播等人才。注重人才回流，让曾经“走出去”的成功人士“走回来”，把在外积累的经验、技术以及资金带回本土，改变人才由农村向城市单向流动的困局。同时，对返乡发展特色旅游、电子商务、绿色农业的人才适当降低准入门槛，实行更加开放的人才引进政策，努力构建以政府为主导的引进方式。要创新激励机制。对致力于乡村振兴事业的实用型、科技型、创业型人才在用地住房、税费减免、金融服务等方面给予扶持，制定合理的收益分配政策，将技术、知识等要素纳入到乡村人才评价体系，不断完善奖励办法，提高人才的收入水平。要畅通流动机制。坚持“不求所有，但求所用”的柔性引进原则，梳理引才引智并重的理念，采用灵活的人才流动方式。鼓励优秀企业家、科技达人、专家学者等利用空余时间到乡村实地讲学或投资兴业，为他们在本职单位与乡村之间的流动提供便利条件。畅通乡村基层人才向上流动渠道，对于那些对乡村振兴事业作出突出贡献的优秀人才给予重用或提拔，为他们提供更广阔的发展空间。

　　（二）在“留”上下功夫。各地已经制定了关于进一步聚集人才创新发展的若干意见，但对县一级来说，乡土人才的奖励政策还没有普惠性。要降低政策实施门槛。将乡土人才纳入进来，用政策留住人才，尤其是乡村企业家、种养殖大户等致富带头人，从培养成才、吸引返乡创业、引进外来人才三个维度同时进行。针对不同类型的人才，从贷款扶持、营商环境、政治待遇、后勤保障等不同角度下工夫，切实为致富带头人提供政策支持，创造条件给人才发挥作为的空间。要厚植人才发展沃土。营造爱才敬才的社会环境，不断加强电视、网络、报纸等新闻媒体对乡村人才政策与人才事迹的广泛宣传，让尊重知识、尊重人才成为良好的社会风尚，鼓励各类人才投入到乡村振兴的伟大事业中，增强他们的自豪感和荣誉感。改善乡村人居环境，加大对乡村基础设施建设的持续投入，提升教育、医疗、文化等公共服务的供给水平和质量，充分考虑乡村人才的工作生活实际，为在乡村施展才华的各类人才提供宜居的生活环境，竭尽所能帮助解决各种困难，为人才扎根基层创造良好条件，增强他们的幸福感和安全感。要培育先进的人才文化。营造干事创业的良好氛围，用心用情全面呵护投入乡村振兴事业的各类人才，使广大乡村地区成为人人皆可成才、人人尽展其才的大舞台，增强各类人才的归属感和认同感。

　　（三）在“育”上求突破。要构建人才梯队，分层次、分领域、分方向地实施定向分类培养，重点加大高精尖端、技术创新等高端型人才以及“土专家”“田秀才”等实用型人才培养力度。要注重学用结合，依托农业院校、科研单位、职业教育、技能培训等平台，强化乡村人才理论结合实践能力，按照农民“点餐”、专家“掌勺”、政府“买单”的方式，实施“专家授课＋课堂培训＋基地实训＋创业指导＋扶持政策＋新型职业农民”的精准培育，集教育培训、认定管理、政策扶持、跟踪服务全程化于一体，努力培育一批爱农村、懂技术、会经营的乡村人才队伍。要培育致富能人，发掘和选育一批受教育程度高、思维活跃、有拼劲闯劲的生产能手和经营能人，带动农民就业促增收。充分利用职业培训机构，通过专家授课、专题讲座、参观学习等方式，重点对本土性人才和返乡创业人员开展有关蔬菜种植、苗木栽培、畜禽养殖、产品流通等技能性培训，提升他们对实用性技术的运用能力以及对现代生产方式、经营模式、科技知识的了解和掌握。同时，要把课堂搬到田间地头与项目基地，尤其是要让置身于乡村振兴事业的外来人才亲身实践，增强理论联系实际的能力以及对乡村实际情况的认知能力，强化乡村振兴的智力支撑。

　　（四）在“用”上见实效。要强化“凭能力用干部，以实绩论英雄”的用人导向，把能力突出、业绩突出，有专业能力、专业素养、专业精神的优秀干部及时用起来。针对乡村干部等管理人员，可以采取下派、外引、内育等方式，注重从农村致富带头人、外出务工经商人员、复员退伍军人和乡贤等群体中，选优配强村级党组织书记，提升村干部服务群众、助力乡村振兴的能力；在福利待遇上，着重解决他们的待遇和身份问题；在提拔晋升上，适当向乡村干部倾斜，让他们感受到组织关心，进一步增强服务于乡村振兴的热情。针对乡村企业家、种养殖大户、致富带头人等产业带头人，要加强村两委班子建设，选出真正素质高、能力强、有情怀、有实绩的村级带头人，并从贷款扶持、营商环境、政治待遇、后勤保障等不同角度下工夫。针对农村科技人才、专家学者、能工巧匠、文化传承人等专业技术人才，要在全面了解人才的知识水平、思维方式和性格特征的基础上，把人才放在最能发挥其特长的岗位，实现人与岗的“精准对接”。建立“户籍在外人才资源库”，通过“项目、亲情、政策”吸引人才回乡创业，打通人才与家乡的双向服务通道，使一些在外人才有服务家乡的平台，提高人才集聚程度，为家乡建设出谋划策，为乡村振兴增活力、添后劲。

**2025年乡村振兴上半年自查报告篇3**

　　乡村振兴，人才先行。人才是实现乡村振兴的关键要素。近年来，清镇市坚持人才引进、培养、使用和管理并重的原则，着力创新人才管理工作机制，切实优化人才工作环境，开发提升人才能力素质，激发人才创新创业创造活力，不断推动人才振兴发展。但是，依然存在一些问题亟待解决。

　　截至20\*\*\*年底，全市农村实用人才总数12903人，其中男性9117人，占比70.66%；女性3786人，占比29.34%。农村生产型人才7842人，占总人才数60.78%；农村经营型人才1129人，占比8.75%；技能服务型人才1991人，占比15.43%；农村技能带动型人才1271人，占比9.85%；农村社会服务型人才670人，占比5.19%。从年龄组成指标看，35岁及以下2645人，占比20.5%；36-45岁之间4216人，占比32.67%；46-54岁之间4077人，占比31.6%；55岁及以上1965人，占比15.23%。从教育程度指标看，初中及以下人数11237人，占比87.09%；高中（中专）1012人，占比7.83%；大专及以上654人，占比5.07%。从专业技术职称等级指标看，无职称9541人，占比73.94%；初级3270人，占比25.34%，中级及以上92人，占比0.71%。从技能人员技术等级指标看，未取证技能人才8742人，占比67.75%；初级工3994人，占比30.95%；中级工及以上167人，占比1.29%。

　　（一）摸清底数，建立农村人才网络。为做好农村人才队伍建设工作，通过各乡（镇、街道）进行系统数据收集，摸清农村人才底数，建立农村人才队伍检测系统，形成农村实用人才数据监测网络。从农村实用人才类型、人才组成结构、培训方式及渠道、从业方向等方面做好农村人才统计。

　　（二）留才引智，夯实农村人才队伍。实现“人才回流”，把在城市里积累的经验、技术以及资金带回本土，造福家乡，通过鼓励外出能人返乡创业，激活农村创新活力；借“乡情”纽带，搭建感情联络平台，引导扶持在外乡贤、原籍大学生以及优秀外出务工人员回乡创业兴业。鼓励大学生扎根基层，近年来，招募“三支一扶”人员、西部计划志愿者400余人到乡（镇）农村开展工作，为乡村振兴建设源源不断注入新鲜血液。

　　（三）强化培训，提升农村人才素质能力。依托贵州（清镇）职教城教育资源，支持新型职业农民通过弹性学制参加中高等农业职业教育，提高其综合素质和职业能力。加强信息化建设，打造新型职业农民培育信息化平台，提供在线学习、管理考核、跟踪指导等服务，通过专业技术培训提升他们的技能，让他们能够变成有文化、懂技术、会管理的新型农民，成为乡村振兴中的重要人才组成部分，激发乡村振兴内生动力。

　　（一）农村人才流失严重。一是升学流失。农家子弟考入大学后很少再回到农村。二是劳务输出。当前大力推进农村城镇化进程，促使大量农村剩余劳动力和一部分高素质人才向城镇转移。根据数据显示，35岁以下农村人才仅占20.5%，农村普遍缺乏劳动力，农村人才普遍中年及老龄化。三是农村的生产生活环境欠佳，留不住到农村工作人才。

　　（二）农村人才整体素质不高，结构不合理。一是目前各村支两委成员主要是60后，在整体农村人才统计中，初中及以下人数11237人，占比87.09%，农村人才整体素质仍然低下。二是现有农村专业技术人员中掌握传统农业技术的居多，而掌握现代农业生物技术、信息技术的人才明显不足，绝大多数农业经营者和农村实用人才学历水平很低，知识结构非常单一，缺乏市场经济、法律等方面的知识，严重制约了自身发展。

　　（三）城乡生活环境差距大，农村对人才吸引力小。对比城市，农村生活环境在政策、待遇、住房、交通、教育、医疗等基础生活设施方面存在较大差距。虽然兴起的职业教育在一段时期为农业第一线注入了生力军，但农业效益低下，农民看不到农业的希望，不愿学农务农，青壮年农民大多走上外出打工之路。

　　（四）乡村人才带动增收载体薄弱。作为带动增收载体的支撑，乡镇农民工返乡创业的数量太少，且效能发挥不足。一是新型农业经营主体培育不足，农业规模企业小；二是休闲旅游开发不足，布局分散、规模较小、产品单一、特色不明显；三是农村电商效益不高，个别地理位置偏远、常住人口少的村级网点不多，农村产品上行功能发挥不突出；四是特色产业的发展遇到瓶颈，特色产业的优势未能充分发挥出来，产业项目偏少。

　　（一）充分发挥农民主体力量，培育本土优秀人才。广大农民群体是乡村振兴战略的最大受益者，也是乡村现代化建设的主体。因此，必须充分发挥广大农民的主体作用，完善农民教育培训体系，积极发挥高等院校、科研院所、农业机构、线上资源的作用，强化农民群众的规范化农技培训，夯实乡村振兴基石。基层党委、政府要提高人才培养意识，积极挖掘乡村人才资源，营造乡村创新创业氛围，为本土大学生、优秀人才等提供创业干事环境。

　　（二）创优农村人才服务政策，引进有效人才资源。鼓励返乡农民和“土专家”创办经济实体，对有突出贡献的乡土人才，应给予精神和物质奖励，并优先选任村干部或纳入村级后备干部，优先承包农村资源，优先获得农业开发项目、农业贷款、技术资料、良种和先进农机器具设备等；在技术推广、新品种试验、评定农民职称等方面也要给予倾斜，使农村人才的作用得到充分发挥。通过信息服务、便民服务，开辟绿色通道等措施，帮助那些掌握先进技术的外出人员筹集资金，兴办经济实体，解决各种难题，为他们创造出经济效益和社会效益提供服务，使他们在农村经济发展和建设社会新农村中发挥更大更重要的作用。

　　（三）加强农村人才管理，创造惜才留才环境。重视人才培养和人才引进的同时，更要重视创造珍惜人才留住人才的良好环境。一方面，要革新人才理念，培养全民爱才尊才意识;另一方面，要主动创造留住人才的硬件和软件。

**2025年乡村振兴上半年自查报告篇4**

　　农村公路是服务农村地区经济社会发展的先导性、基础性、公益性设施，是我区公路网的重要组成部分。我局党组历年来重视农村公路建设，坚持以人民为中心，按照立足新发展阶段，新发展理念，构建新发展格局。扎实推进巩固交通脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，统筹发展全力推进农村公路高品质建设、高效能管理、高质量养护、高水平运行的“四好农村公路”建设，为全面推进我区乡村振兴提供坚实的农村交通运输保障。

　　根据区政府工作安排，20\*\*\*年至20\*\*\*年，三年时间实现全区自然村通硬化路的目标.全区有自然村625个，截至今年上半年有614个自然村实行通硬化路的目标，剩下11个自然村，今年年底之前实现硬化路的目标。

　　今年农村公路建设里程70公里，计划投资3850万元。目前已完成52.8公里，完成投资2904万元，预计11月全部完工。

　　1、健全机构，强化领导。

　　为了确保农村公路建设的顺利实施，局成立农村公路建设领导组，全面负责农村公路建设管理，成员由相关科室和农管所、质检站组成，同时乡镇也成立了相应的机构，负责征地、拆迁等前期工作。

　　2、加大资金投入

　　自然村通硬化路工作是省、市、区政府重要工作之一，在农村公路建设资金筹集上，区政府在财政困难的情况下，每年自筹资金用于农村公路建设，为农村公路建设提供了资金保障。

　　3、科学谋划，强化统筹

　　我局将农村公路建设置于乡村振兴的大局统筹安排，坚持做到“三结合”。

　　一是与综合交通规划相结合，把农村公路作为整个综合交通网络的延伸和完善。

　　二是与乡村振兴相结合，农村公路围绕乡村振兴统筹发展。

　　三是与农村产业发展相结合，坚持公路规划促进产业发展，产业发展促进农村经济的原则。

　　近年来，上级交通部门把建设项目、资金往贫困县倾斜，导致非贫困县没有项目没有建设资金，导致农村公路建设困难。

　　今后全方位实施乡村振兴战略，取消贫困县与非贫困县之分，建设资金均等发展。

　　我局在区委、区政府的领导下，继续大力推进农村公路建设，推动农村基础设施提挡升级，建立全域覆盖、城乡一体的基础设施服务网络。实施区域城乡交通一体化行动，加快“四好农村路”建设，助力乡村振兴。

**2025年乡村振兴上半年自查报告篇5**

　　实施乡村振兴战略，让农业强起来、农村美起来、农民富起来，关键在人。\*\*市从优环境、聚人才、搭平台等方面着手，凝聚人才资源，为乡村振兴提供了有力的人才支撑和智力保障，加快了乡村振兴进程。但是在推动人才振兴的过程中还存在一些问题亟须引起重视。

　　一是基层一线尤其是偏远农村人才流失较多。政府制定的支农惠农政策缺乏落到实处的执行者，农村发展产业缺乏有足够能力和社会责任感的带头人，缺少一批懂农业、爱农村、爱农民的带头人。由于农村尤其偏远地区经济基础薄弱，条件不够优厚，城乡发展不均衡，基础设施和社会公共服务差异悬殊，对人才吸引力不够，导致人才从农村流向城市。

　　二是农村人口基数大、实用类人才总量少。由于对农村实用类人才资源重视程度不够，挖掘、培养力度小，实用人才总量不足、文化层次总体偏低、人才队伍结构不合理，不能满足乡村振兴需求。

　　三是农业领域高层次专家柔性引进多、全职引进少。\*\*市作为农业大县，传统加工型企业多，产品现代技术、科技含量低，企业家创新思维不够、认识不足，发展理念还未完全转变到依靠人才科技上来，高层次尤其是领军人才承载力不足。

　　  基层建议：

　　一是持续创优人才环境。出台柔性引才奖励扶持办法，优化现有人才政策，吸引更多人才前来创新创业。常态化组织开展本地籍专家人才家乡行活动，吸引人才回乡推动乡村振兴。进一步优化人才公寓环境，为人才提供安心舒适的生活环境和全方位服务，促进人才为乡村振兴建言献策、尽献才智。

　　二是加大本土人才培养力度。实施“枣乡英才”工程，拿出一定名额向农村实用类人才倾斜。与高校对接，共建乡村振兴研究院、农业商学院等平台，聘请高校专家人才、科技小院驻站硕博研究生等为导师，指导种养殖大户开展电子商务、市场营销、现代管理等培训，提升农村实用人才的素质能力，增添农村发展活力。加快现代农业产业发展，培植更多农业科技型企业，为人才作用发挥提供舞台。

　　三是持续加大校企合作力度。持续举办人才创新创业对接洽谈会涉农领域专场活动，搭建农业企业人才对接交流平台，吸引更多农口院校专家人才前来对接洽谈、指导生产，促进更多农业智力成果在乐陵转化。

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！