# 开发农村人才资源 促进农村经济发展（样例5）

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-15

*第一篇：开发农村人才资源 促进农村经济发展开发农村人才资源 促进农村经济发展宜城是一个传统的农业县级市，工业基础薄弱，农村经济在全市经济中占有举足轻重的地位。因此，近几年来，我市的农村人力资源开发工作始终坚持以邓小平理论、“三个代表”重要...*

**第一篇：开发农村人才资源 促进农村经济发展**

开发农村人才资源 促进农村经济发展

宜城是一个传统的农业县级市，工业基础薄弱，农村经济在全市经济中占有举足轻重的地位。因此，近几年来，我市的农村人力资源开发工作始终坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，努力贯彻上级有关农村人才资源开发一系列文件精神，突出“五抓”，使农村呈现出“一镇一品”的格局，城东的油料、香菇、西瓜及城西的白菜、冬瓜、甘蔗已形成规模和特色，大山菌业、新丰粮油、襄大农牧等龙头企业的拉动力持续增强，农业优势进一步发挥。打工经济快速发展，今年新增劳务输出1万余人，新增收入6000多万元。农民人均纯收入达3385元，比上年净增405元，增长13.6%。

一、抓组织领导，不断增强农村人才开发工作合力。

一是加大组织领导力度。农村人才资源开发工作是一项复杂的系统工程。工作难度大，认识难统一，部门难配合，关系难协调。因此，必须要有领导重视，要有相关部门的配合与支持，才能行成合力，才能把工作全面推动，因此，我市成立了以市长为组长、人事、农业、财政、教育、科技、科协等部门负责人组成的农村人才资源开发领导小组。各镇（办事处）、区也成立了相应的领导小组和工作专班，为全面推进这一工作，提供了领导保证。二是加大部门配合力度。

在市政府的统一领导下，我们加强部门间的配合。人事部门主动上门协调关系，争取支持，制定总体方案。财政部门积极进行资金扶持，仅近几年财政划拨资金达80万元。农业部门积极组织农技人员开展科技承包、科技咨询、技术指导、开展种植业示范基地建设，利用市农业学校等单位开展技术培训。科技部门组织开展下乡活动，送科普资料上门，开展科技成果评选。教育等部门也积极参与农村人才资源开发工作。由于各部门的积极配合，使我市的农村人才资源开发工作形成了合力。三是制订配套政策，促进规范管理。2024年来，在充分调研论证、广泛征求意见的基础上，我们制定了《宜城市农村人才资源开发实施方案》（宜人字[2024]42号），明确了农村乡土人才开发的范围、原则以及培训教育、提供服务等内容，使全市的乡土人才开发工作做到有章可循、有据可依。近两年来，为了进一步推动农村人才资源开发工作，我市先后又出台了《宜城市关于进一步加强人才工作的实施意见》（宜发[2024]13号）、《宜城市关于加强高技能人才队伍建设的实施意见》（宜办发[2024]14号）等文件，在政策上保证了农村人才资源开发工作正常开展。

二、抓选拔管理，不断壮大农村人才队伍。

我们依据《湖北省农村乡土拔尖人才选拔和管理暂行办法》，建立了符合自身实际的乡土人才选拔和管理机制，具体来说就是发挥三个优势。一是发挥组织优势，把乡土人才层层选拔出来。根据上级关于选拔乡土人才的条件标准、对象范围，我们根据自身实际制定了具体选拔办法和考核标准，每年都要对各镇（办事处）、区下达选拔任务，并建立乡土人才数据库，对乡土人才实行动态管理。近几年，全市共选拔出各类乡土人才4200多名。二是发挥市场优势，把专业技术人才引向农村。充分发挥市人才市场、镇（办事处）、区人才交流服务站的阵地作用，利用镇（办事处）、区机构改革的有利时机、打破人才部门、单位所有界限，先后引导大中专毕业生、复退军人、专业技术人员流向农村第一线。三是发挥职能优势，把乡土人才管好用活。随着农村经济的快速发展，近几年来，我市农村涌现出了一大批致富能手、能工巧匠以及“田秀才”、“土专家”，他们在发展我市的农村经济中发挥了骨干和示范

作用。但由于多种原因而未得到全方位、多层次、有组织、有计划的开发和利用。为了加快我市农村乡土人才队伍建设步伐，确定把乡土人才管好用活，我们一是把对乡土拔尖人才的选拔、管理职能赋予各级人事部门，并要求各级人事部门积极主动地为乡土人才搞好服务。二是每三年组织一次优秀乡土拔尖人才评比表彰活动，近几年来，全市共表彰优秀乡土拔尖人才120多名，向他们颁发了荣誉证书和奖金，并赠阅科技报刊和实用资料。三是开展职称社会化评审工作，为320名“田秀才”、“土专家”评定专业技术职称。

三、抓教育培训，不断提高农村人才队伍的整体素质。

近年来，我们根据产业化发展的需要，结合实际开展各类教育培训，培训了一大批急需的实用专门人才。一是依托院校联合办学，为农村人才“充电”。我们先后与武汉大学、华中农业大学、武汉理工大学、湖北农学院等10多所大专院校开展人才共建活动，采取委培、代培、联合办班等形式，开办了科技推广班、经营管理班、农业信息班等30多个班次，共培训乡土人才2024余人次。二是开展技术培训，为农村人才“补钙”。为推动我市人才开发，加强农业和农村人才队伍建设，我市授予农校等12个单位为“宜城市农村人才开发培训基地”，利用农闲时节，集中开展教育培训。我们还注重利用市外的培训力量，组织近万名农村专业技术人员、乡土拔尖人才，以人才、劳务输出形式到外地学习技术。三是发挥“能人”作用，为农村人才“传经”。我市农村有一大批科技能人，他们对本地情况熟悉，对群众需求了解，人事部门注重发挥他们的示范带动作用，积极培训提高身边的农民。

四、抓引才送智，不断提高农村经济的科技含量。

为了加快全市农业科技成果的转化，加大现代科技的投入和运用力度，使农民获得更多的农业生产新技术、新本领，提高农产品的市场竞争力，市委、市政府十分重视引才送智的工作，使第一生产力向现实生产力转化。一是把优化人才发展环境作为人才开发的立足点。在人才开发中我们做到人才能留、留才能用、才尽其能，从加大资金投入、优化政策环境、提供优质服务等方面入手，为人才发挥最大潜能创造宽松环境。市政府建立了农村人才开发专项经费与农村人才资源开发基金相结合的资金保障体系，为人才开发、科技转化提供资金支持。各镇也结合自身实际，优化人才发展环境。二是把引进人才作为人才开发的突破点。我们结合实际，根据需要，通过走出家门招人才、围绕项目请人才、不拘形式借人才等多种形式引进各类科技人才和农村实用技术人才。三是把开展送科技下乡活动作为人才开发的接力点。我们在全市专业技术人员中组织实施启动项目，兴办一个实体，推广一个技术，形成一个产业，致富一放群众“的”五个一“工程”。

几年来，广大专业技术人员共撰写有价值的论文近千篇，提合理化建议上千条，2024多名专业技术人员与乡土建立了互助关系，开展技术帮扶活动。我们每年还组建科技服务团和“新科技推广服务队”，在春秋两季开展送科技下乡活动，有针对性地传授农业科技，帮助解决关键项目、关键环节、关键技术问题，把人才开发与科技普及有机结合起来，取得较好的效果。

五、抓示范建设，不断推进农业产业化进程。

我们始终坚持人才开发与发展科技农业、效益农业、市场农业和生态农业相结合的原则，充分发挥示范镇村、示范基地和创业基地的辐射作用推动农业产业化进程。一是抓产业示范

基地建设。各镇依托人才开发类型和规模，大力调整产业结构，走“市场基地+农户”的特色农业、旅游农业、生态农业、效益农业之路，形成了“基地搭抬，人才唱戏，服务农业，建设农村，促进发展”的新格局。流水西瓜、孔湾白菜、板桥的板栗等特色农业产业化基地初具规模，效益可观。二是抓创业基地建设。为推动我市农村人才开发，加强农业和农村人才队伍建设，根据宜人字[2024]42号文件精神和市人事局、市农业局联合颁布的农村人才创业基地标准，经组织验收，综合评定，决定授于宜城市新丰粮油土特产品有限公司等5家企业为“宜城市农村人才开发创业基地”。创业基地的建成，吸纳了大批乡土人才，也大大推进了农村产业化的进程。三是抓好“一市一品”。近几年来，根据襄樊“一市一品”的战略要求，结合我市实际，科学规划，把油料产业作为我市的主导特色产业，着力加大对油料产业的扶持力度，初步形成了“一市一品”的产业格局。近年来我市油料种植面积达65万亩，其中油菜45万亩，花生20万亩，芝麻5万亩，油料总产量11万吨，比种植小麦、水稻亩平增收180元，取得了“农业增效、农民增收、财政增税”的良好效果。目前我市依托龙头加工企业和中介组织，年加工转化油料7万吨以上，年经销转化油料20万吨以上，网络周边地区300万亩以上油料基地，已形成以宜城为中心鄂西北最大的油料产业带和集散地。

宜城人事局张启军

**第二篇：开发农村实用人才资源 促进社会主义新农村建设**

\*\*县是一个典型农业大县，农村人口达33万，占全县总人口的85%。近几年来，我们紧紧围绕县委、县政府提出的创建“特色农业大县”的战略目标，充分发挥职能作用，把服务领域拓展到农村，大力开发农村实用人才，促进社会主义新农村建设，推动农村经济持续健康发展。

一、健全机制，形成开发农村实用人才资源的合力

开发农村实用人才资源工作是一项系统工程，工作难度大。因此，我们从建立健全机制入手，形成开发合力。

一是建立领导机制。全县农村实用人才队伍建设实行县委县政府统一领导、组织人事部门牵头抓总、乡镇政府负责、部门密切配合的领导工作格局。县成立农村实用人才队伍建设领导小组，全面负责全县农村实用人才资源开发的组织、协调和督导。各乡镇相应成立领导小组，乡镇长担任组长，全面负责农村实用人才队伍建设和管理。

二是建立政策机制。去年，县委、县政府提出了《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》。《意见》明确提出了今后五年全县农村实用人才队伍建设的指导思想、基本任务以及培养、选拔、使用农村实用人才的一系列措施。如建立以政府投入为主导、社会力量投入为补充的农村实用人才培养经费投入机制，县、乡（镇）两级财政建立农村实用人才开发基金。在支农资金中安排一定比例的资金，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、扶贫开发、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；积极鼓励农村实用人才以技术、资金入股，兴办股份制经济实体。大力支持农村实用人才承包、租凭企业。农村实用人才兴办经济实体，承包经营企业的，可优先获得生产贷款、技术信息、市场信息；农村实用人才可优先评定农民技术职称，作出突出贡献或获得科技成果的，可破格推荐晋升专业技术职称，可推荐参加各类专家的选拔；建立农村实用人才奖励专项资金，对有突出贡献的农村拔尖人才给予奖励。对选拔为县农村乡土拔尖人才的，给予1200元的资料补贴等等。

三是建立责任机制。农村实用人才队伍建设涉及到多个部门。因此，我们通过划分各部门的职责，建立职责分明的责任制。组织人事部门主要履行农村实用人才开发的指导、协调、选拔、管理等工作职责。农业、科技、教育等部门主要负责开展形式多样的培训，不断提高农村实用人才的素质。宣传部门主要负责推广农村实用人才的先进典型，大力宣传先进事迹，创造良好的舆论氛围。财政、扶贫、移民等部门主要负责加大农村实用人才开发资金的支持力度。共青团、妇联等群团组织主要负责开发青年、妇女人才，使其在建设社会主义新农村中展现青春和巾帼风采。

二、打造环境，营造农村实用人才脱颖而出的氛围

近年来，我们认真贯彻落实省、市有关农村人才资源开发的文件精神，结合我县实际，着力打造环境，促使农村实用人才脱颖而出。

一是规范选拔环境。为了规范农村实用人才的选拔工作，我们制定出台了《\*\*县优秀农村实用人才选拔和管理暂行办法》、《\*\*县乡土拔尖人才选拔和管理暂行办法》。两个《暂行办法》对农村实用人才选拔的对象、范围、条件，以及选拔程序、管理制度和享受待遇给予了明确规定。根据这两个《暂行办法》，近几年我们选拔了2名省管农村乡土拔尖人才、1名市级优秀农村实用人才、7名市管农村乡土拔尖人才、11名县级优秀农村实用人才、60名县管农村乡土拔尖人才。

二是营造舆论环境。为了营造农村实用人才发挥作用的良好氛围，我们采取多种渠道，广泛宣传农村实用人才的事迹，在全县营造了“尊重农民劳动、尊重农民创造、尊重农村人才”的良好氛围。我们在每届农村乡土拔尖人才选拔结束后，举行隆重的仪式为他们颁发证书，大张旗鼓地宣传他们的事迹。2024年，我们与电视台联合开办专栏，集中宣传了拔尖人才的创业史和取得的业绩。这对进一步激发拔尖人才的斗志，更好地发挥领头作用起到了较好的推动作用。同时，我们在农村实用人才的开发过程中，注意发现典型，用典型的创业史感染人，用典型的事迹打动人，取得了良好的辐射效应。郭家坝镇王家岭村柑农谢宗华，今年58岁，他身残志坚，相信科技，大胆探索，成为闻名全县的柑桔专家，被市、县命名为优秀农村实用人才。通过对他的宣传和他对科技知识的传播，激发了全县柑农科学种柑的积极性，不断提高了“\*\*脐橙”品牌的质量。

三是优化管理环境。为了全面、系统、准确地掌握我三、积极引导，构筑农村实用人才发挥作用的舞台

充分发挥农村实用人才在建设社会主义新农村中的作用是开发农村实用人才资源的最终目的，为此，我们紧紧抓住使用好农村实用人才这个环节不放松，结合建设社会主义新农村政策这个主旋律，积极引导，构筑农村实用人才发挥作用的舞台，让农村实用人才大有作为。

一是让农村实用人才成为产业结构调整的主力军。农村实用人才围绕县委“一乡一业、一村一品”的经济发展思路，充分发挥自己的特长，积极发挥示范带头作用，有力的促进了专业村的建设。县管乡土拔尖人才、杨林桥镇白鹤洞村农民秦学全，自学蔬菜种植技术，带头示范，并引进谷润农业科技发展有限责任公司，在当地建起了一座建筑面积500平方米、容积300多立方米的冷库，使该村成为远近闻名的蔬菜专业村，目前全村蔬菜种植面积达到4500亩，实现商品量6000余吨，出口2024余吨，蔬菜单项实现收入500余万元。

二是让农村实用人才成为创业的领头羊。在开发农村实用人才过程中，我们积极采取“一户带多户、一村带多村”的措施，积极引导农村实用人才与农户结对子，确定对口帮扶关系，有效地增强了农村实用人才的带动效应。全县一批农村实用人才通过不断创新传统农业经营体制和经营方式，采取“能人+农户”、“公司＋农户”的经营形式，延长产业链，推动了产业升级，给传统农业带来新的生机。湖北省科技致富带头人、\*\*县恒鑫特种养殖有限责任公司董事长覃玉全创办养殖加工企业，采取企业提供仔猪，负责加工销售，农户负责饲养的方式，初步形成了“公司＋农户＋基地”的发展模式，取得了企业与农户“双赢”的效果，带动了全县养殖业的发展。

三是让农村实用人才成为农民经纪人。我县是全国“脐橙之乡”。由于农民对市场把握不准，每年柑桔销售是一个老大难问题。近几年来，我们积极鼓励一批头脑灵活、市场意识强、信息灵通的农村经济能人和种植大户跳出农门，专搞农产品营销，切实为广大农户当好经纪人。他们产前抓信息、跑订单，产后抓营销，成为农村社会化服务体系中的骨干力量。宜昌市“十佳农村经纪人”、水田坝乡农民徐宏强，1996年就开始跑市场，近十年来，他走南闯北，累计销售脐橙5000多吨，成为全县小有名气的柑桔销售经纪人。

**第三篇：促进农村经济发展（推荐）**

为促进农村经济发展 小贷公司呈现4特点2方向

小额贷款是单笔贷款额度在贷款机构注册资金\_ 7 以下的贷款。根据我国现行政策\_ 小额贷款公司是由自然人、企业法人与其他社会组织投资设立, 不吸收公众存款,经营小额贷款业务的有限责任公司或股份有限公司。小额贷款公司是企业法人, 有独立的法人财产,享有法人财产权,以全部财产对其债务承担民事责任。为了促进农村经济的发展,在年连续三年的一号文件中已经先后提出：要从农村实际和农民需要出发\_ 按照有利于增加农户和企业贷款\_ 有利于改善农村金融服务的要求, 加快改革和创新农村金融体制、鼓励在县域内设立多种所有制的社区金融机构\_ 允许私有资本、外资等参股。大力培育由自然人、企业法人或社会团体法人发起的小额贷款组织\_ 有关部门要抓紧制定管理办法。引导农户发展资金互助组织\_ 规范民间借贷。到目前为止我国初步建立起了一个多层次、多元化、多所有制的小额信贷机构体系。

总体来说\_ 我国小额贷款公司根据市场化原则

开展信贷业务\_ 运转良好\_ 经营呈现以下特点。

贷款对象主要是个人、农户和中小企业从经营角度来讲\_ 小额贷款公司和其他企业一样\_ 是根据地域特色和自身实际来选择客户群体的。

小额贷款公司根据自身 只贷不存、贷款额度小的特点\_ 它的贷款对象主要是个人贷款、农户贷款、企业贷款\_ 但根据自身实际情况各个公司的三种贷款比例有些不同。

信贷流程相对简单\_ 担保条件较低

小额贷款公司贷款审批手续简单\_ 一般只需要借款人持有身份证\_ 有稳定收入和信誉良好的人员作担保\_ 或是用自己的房产、物品等作抵押就可以进行。在填写借款申请书后\_ 小额贷款公司派人对借款人的还款能力、经营能力、人品及项目的可行性进行简单考察后\_ 就可以决定是否给其贷款\_ 所用时间在三天内。例如天津市华创天成小额贷款公司的流程\_ 这个流程也代表了我国小额贷款公司的一般流程\_ 每个公司根据自身特点又有所不同。

贷款利率较高

由于小额贷款公司不能吸收外部存款\_ 使得小额贷款公司不得不制定较高的利率\_ 试点办法规定\_小额贷款公司按照市场化原则进行经营\_ 贷款利率上限放开\_ 但不得超过司法部门规定的上限\_ 即不得超过银行基准利率的4倍。高利率在有益于小额贷款公司的同时\_ 还会出现一些问题\_ 如农民负担过重等。但是从试点办法和小额贷款公司的实际情况来看\_ 贷款利率都要比银行利率高些。贷款质量高但好项目少

由于小额贷款公司的贷款金全部是自身拥有的\_ 在对贷款项目进行审查时就更为谨慎\_ 除此之外\_ 小额贷款公司的借款对象一般都是当地的\_ 对借款人及用途有较为充分的了解\_ 到目前为止\_ 不良贷款情况出现得比较少\_ 逾期贷款率也比较低。由于小额贷款公司所面向的服务对象一般都是一些大银行和农村信用社不愿意贷的\_ 所以相对于金融机构来说\_ 找到很好前景的贷款项目不是很容易\_ 小额贷款公司的项目质量上要比金融机构的差些。

小额信贷公司自成立以来\_ 拉动了我国就业和经济发展\_ 在一定程度上缓解了中小企业、个体工商户和农户的贷款困难\_ 弥补了金融机构信贷资金的不足。但是\_ 随着小额贷款公司在全国范围的展开\_在运营成本、融资能力等方面都出现了问题\_ 阻碍了它的可持续发展。随着我国小额贷款需求的不断扩大。

我国小额贷款公司的服务对象主要是农村低收入者和微小企业这种特殊的客户

群体\_ 金融机构传统的金融产品和服务难以满足其需要。从目前小额贷款公司的经营情况来看\_ 基本上是沿用了商业银行和农村信用社的一些贷款产品及其管理模式\_ 缺乏产品创新\_ 业务发展也比较缓慢。小额贷款公司力图在业务创新方面做出积极尝试\_ 但在实践中遇到种种障碍。例如\_ 在采矿权开采抵押问题上\_ 云南省规定\_ 未在云南省国土资源局备案的银行一律不得办理抵押登记\_ 登记之前还必须具有采矿资质的认证\_ 小额贷款公司取不到该项资格\_ 这就导致小额贷款公司的抵押业务创新受到限制。其次小额贷款公司办理抵押登记时要做二次公正\_ 手续比较麻烦\_降低办事效率。除此之外小额贷款还受跨区和超限业务额度、同城票据交换等条件的制约。这些都阻碍了小额贷款公司在产品、业务、流程上的创新。

根据不同的制度安排，小额贷款公司未来有两个发展方向\_ 要么转制为村镇银行或社区银行\_ 要么成为上市股份公司\_ 这样就可以通过吸纳资金用于借贷。

**第四篇：开发农村实用人才资源促进社会主义新农村建设**

文章标题：开发农村实用人才资源促进社会主义新农村建设

\*\*县是一个典型农业大县，农村人口达33万，占全县总人口的85。近几年来，我们紧紧围绕县委、县政府提出的创建“特色农业大县”的战略目标，充分发挥职能作用，把服务领域拓展到农村，大力开发农村实用人才，促进社会主义新农村建设，推动农村经济持续健康发展。

一、健全

机制，形成开发农村实用人才资源的合力

开发农村实用人才资源工作是一项系统工程，工作难度大。因此，我们从建立健全机制入手，形成开发合力。

一是建立领导机制。全县农村实用人才队伍建设实行县委县政府统一领导、组织人事部门牵头抓总、乡镇政府负责、部门密切配合的领导工作格局。县成立农村实用人才队伍建设领导小组，全面负责全县农村实用人才资源开发的组织、协调和督导。各乡镇相应成立领导小组，乡镇长担任组长，全面负责农村实用人才队伍建设和管理。

二是建立政策机制。去年，县委、县政府提出了《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》。《意见》明确提出了今后五年全县农村实用人才队伍建设的指导思想、基本任务以及培养、选拔、使用农村实用人才的一系列措施。如建立以政府投入为主导、社会力量投入为补充的农村实用人才培养经费投入机制，县、乡（镇）两级财政建立农村实用人才开发基金。在支农资金中安排一定比例的资金，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、扶贫开发、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；积极鼓励农村实用人才以技术、资金入股，兴办股份制经济实体。大力支持农村实用人才承包、租凭企业。农村实用人才兴办经济实体，承包经营企业的，可优先获得生产贷款、技术信息、市场信息；农村实用人才可优先评定农民技术职称，作出突出贡献或获得科技成果的，可破格推荐晋升专业技术职称，可推荐参加各类专家的选拔；建立农村实用人才奖励专项资金，对有突出贡献的农村拔尖人才给予奖励。对选拔为县农村乡土拔尖人才的，给予1200元的资料补贴等等。

三是建立责任机制。农村实用人才队伍建设涉及到多个部门。因此，我们通过划分各部门的职责，建立职责分明的责任制。组织人事部门主要履行农村实用人才开发的指导、协调、选拔、管理等工作职责。农业、科技、教育等部门主要负责开展形式多样的培训，不断提高农村实用人才的素质。宣传部门主要负责推广农村实用人才的先进典型，大力宣传先进事迹，创造良好的舆论氛围。财政、扶贫、移民等部门主要负责加大农村实用人才开发资金的支持力度。共青团、妇联等群团组织主要负责开发青年、妇女人才，使其在建设社会主义新农村中展现青春和巾帼风采。

二、打造环境，营造农村实用人才脱颖而出的氛围

近年来，我们认真贯彻落实省、市有关农村人才资源开发的文件精神，结合我县实际，着力打造环境，促使农村实用人才脱颖而出。

一是规范选拔环境。为了规范农村实用人才的选拔工作，我们制定出台了《\*\*县优秀农村实用人才选拔和管理暂行办法》、《\*\*县乡土拔尖人才选拔和管理暂行办法》。两个《暂行办法》对农村实用人才选拔的对象、范围、条件，以及选拔程序、管理制度和享受待遇给予了明确规定。根据这两个《暂行办法》，近几年我们选拔了2名省管农村乡土拔尖人才、1名市级优秀农村实用人才、7名市管农村乡土拔尖人才、11名县级优秀农村实用人才、60名县管农村乡土拔尖人才。

二是营造舆论环境。为了营造农村实用人才发挥作用的良好氛围，我们采取多种渠道，广泛宣传农村实用人才的事迹，在全县营造了“尊重农民劳动、尊重农民创造、尊重农村人才”的良好氛围。我们在每届农村乡土拔尖人才选拔结束后，举行隆重的仪式为他们颁发证书，大张旗鼓地宣传他们的事迹。2024年，我们与电视台联合开办专栏，集中宣传了拔尖人才的创业史和取得的业绩。这对进一步激发拔尖人才的斗志，更好地发挥领头作用起到了较好的推动作用。同时，我们在农村实用人才的开发过程中，注意发现典型，用典型的创业史感染人，用典型的事迹打动人，取得了良好的辐射效应。郭家坝镇王家岭村柑农谢宗华，今年58岁，他身残志坚，相信科技，大胆探索，成为闻名全县的柑桔专家，被市、县命名为优秀农村实用人才。通过对他的宣传和他对科技知识的传播，激发了全县柑农科学种柑的积极性，不断提高了“\*\*脐橙”品牌的质量。

三是优化管理环境。为了全面、系统、准确地掌握我县农村实用人才队伍的状况，2024年我们会同县农业局、县科技局、县统计局等单位，制定了详细的调查方案，配合各乡镇，深入到全县186个村，采取走访、座谈等方式对全县农村实用

**第五篇：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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找