# 农村系统人才工作调研报告框架

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-06-07

*第一篇：农村系统人才工作调研报告框架关于农村系统人才工作的调研报告朝阳区农委组织科2024年11月1日一、背景、思想方针和意义......................11、调研的背景........................12...*

**第一篇：农村系统人才工作调研报告框架**

关于农村系统人才工作的调研报告

朝阳区农委组织科

2024年11月1日

一、背景、思想方针和意义......................11、调研的背景........................12、调研的指导思想和方针.........................13、调研的意义........................1二、调研方法.........................11、人才分类............................12、数据收集............................13、数据分析............................1三、农村人才发展情况现状......................12、农村人才的总量.......................13、农村人才的结构.......................14、农村人才的分布.......................2四、农村人才现状分析.......................21、农村人才供需分析..........................22、农村人才结构分析..........................23、农村人才分布分析..........................24、农村短缺人才分析..........................2五、结论及建议............................21、农村人才工作调研结论.........................22、农村人才工作下一步重点工作建议...................2六、附件..........................21、调查表格............................22、参考文献............................3一、背景、思想方针和意义

1、调研的背景

2、调研的指导思想和方针

3、调研的意义

二、调研方法

1、人才分类

2、数据收集

3、数据分析

三、农村人才发展情况现状

2、农村人才的总量

3、农村人才的结构

4、农村人才的分布

四、农村人才现状分析

1、农村人才供需分析

2、农村人才结构分析

3、农村人才分布分析

4、农村短缺人才分析

五、结论及建议

1、农村人才工作调研结论

2、农村人才工作下一步重点工作建议

六、附件

1、调查表格

2、参考文献

**第二篇：农村实用人才调研报告**

农村实用人才调研报告

近年来，XX区委始终坚持把农村实用人才盘活开发作为人才工作的重点来抓，不断探索，大胆创新，农村实用人才队伍建设步伐明显加快，实用人才已成为引领全区农村经济发展的主力军。

XX大发展，人才是关键

XX区辖11镇3个街道办238个村，面积2024平方公里，人口45万，其中农村人口31万。XX区是XX市三区九县中面积最大、人口最多的一个区，也是一个农业大区，XX资源丰富，区位优势明显，在XX市区域经济布局上具有承西启东、西联东进的重要地位。区委牢固树立“人才资源是第一资源的观念”，以省委人才工作联系点为契机，紧紧围绕全区经济和社会发展大局，坚持把农村实用人才开发作为“人才强区”战略的重点来抓，打造了一支懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用人才队伍。截止XX年底，全区共有农村实用人才6584人，农村实用人才培训基地26个，农村专业合作社153个。农村实用人才从区域分布、人才类别、内部结构看，呈现出以下几个特点：

农村实用人才队伍建设得到较快发展。按照区委、区政府打造“特色农业大区”的战略布局，农业产业化发展带动了实用人才队伍建设步伐，全区农村实用人才占农村人口总 数的百分比从XX年的0.9%增加到目前的2.1%，比例逐年提高。

农村实用人才活跃在农业和农村经济发展的各个方面。全区农村实用人才中，有专业技术职称人才424人；生产能手共有3352人；营销管理能手343人；能工巧匠1689人；其它实用人才776人。

农村实用人才内部结构日趋多样化、年轻化。在年龄结构方面，全区45岁以下的农村实用人才2850人，占全区农村实用人才总数的43.3%。在文化结构方面，中专及以上学历的有1950人，占到实用人才总数的29.6%。

奏响四部曲，激活内动力

该区切实抓好“选”、“育”、“管”、“用”四个环节的工作，农村实用人才队伍不断壮大，素质不断提升，发挥了较好的经济和社会效益。

规划先行，高标准选人，优化选用源头。一是出台规划，奠定坚实工作基础。先后制定下发了《XX区XX-2024年中长期人才规划》、《关于实施农村优秀实用技术人才培养工程的意见》等相关文件，完成了XX区XX—2024年农村改革发展与农村人力资源开发建设规划编制工作，将实施农村实用人才培养工程纳入财政预算，从机制、经费、人员上保证了工作的深入推进。二是强化宣传，营造良好社会氛围。在XX电视台、XX报讯、XX党建网等新闻媒体开办“英才颂”专 栏，广泛宣传人才强区和人才优先发展战略，积极宣传优秀人才的创新、创业、奉献的先进事迹，大力倡导人才支撑发展、发展孕育人才的工作理念。三是筑巢引凤，积极引导人才回流。近三年来先后为农村基层引进急需的农业、教育、卫生等方面的专业人才近600名，招聘大学生村官76人。以特色产业的发展壮大促进引才目标的落实，近年来，通过产业提升，先后引进农业种养殖企业25户，农村实用技术人才190多名。

整合资源，全方位培育，提升整体素质。

1、整合资源，优化培训模式。坚持“缺什么、补什么，干什么、学什么”，依托区职教中心、农业广播学校，在镇、村设立了培训站和培训点，形成以区培训基地、远程教育为中心，辐射镇、村的农村实用人才培训网络，不断扩大了培训覆盖面。采取集中培训与经常性培训相结合、走出去与请进来相结合、课堂教学与现场示范相结合等多种方式，培训新型农民培训15000人次，绿色证书培训2200人次，高级农民培训700人次，农村劳动力转移培训、阳光工程16150人次，远程培训党员干部10万人次。

2、创新载体，搭建培训平台。利用龙头企业的技术和资金优势，建立“人才+企业+农户”的联合模式，增强企业带动能力，加快产业化进程，目前全区农村实用技术人才已联系基地23个，农业龙头企业37个，专业合作组织118个创设“XX发展讲坛”新平台，先后以“四化 同步时代的三农问题”等方面为主题，邀请国内外著名专家教授和领导举办讲坛七期，培训各类人才近3000人次，其中农村实用人才达到500多人次。

3、特色教育，打造培训亮点。结合“一村一品”和特色产业项目建设，聘请西北农林科技大学教授、省市农业专家，邀请致富带头人，在示范园、示范田、人才基地，采取现场授课、示范指导、技术服务等形式，举办特色产业培训，提高了农村实用人才的技术水平。

创特求新，科学化管理，强化自身建设。一抓规范，建章立制。建立健全了农村优秀实用技术人才信息台帐，提出了农村优秀实用技术人才选拔管理办法，建立了领导干部、科技人员联系包抓实用人才制度。把培训、培养、开发和使用作为镇和涉农部门党政领导目标责任制和考核的重要内容之一，切实把农村技术人才培养培训工作落到实处。二抓基地，合力推进。选拔命名了23个达到一定规模，经济效益好，辐射带动作用大的特色产业示范园作为全区农村实用技术人才培训基地，启动了农村实用人才“十百千万”大规模培训活动仪式。在基地共举办各类培训班40多期，培训实用人才1XX多人次，发放宣传资料50000多份，基地推广农业技术41项，扩大产业面积16000多亩，带动50000多名群众增收致富。三抓典型，示范引领。先后评选表彰了32名优秀农村实用人才、56名优秀村党组织书记标兵、10 名农村优秀青年创业型人才、10名十佳基层党组织书记、10名“班子建设标兵村”党组织书记，评选表彰了40名“XX区有突出贡献拔尖人才”，其中农村实用人才20名，树立了农村实用人才的典型和样板。

才尽其用，人性化服务，促进创业发展。激励保障添活力。先后有11人被提拔为科级领导，56人担任村党组织书记、村委会主任，600多名农村实用技术人才进入了村两委会班子。区财政每年拿出近800万元，以工资卡形式为700多名村干部发放工资，安排60多万元对成绩优异、表现突出的优秀实用人才进行奖励，每年对“有突出贡献拔尖人才”发放XX元的奖金，先后对2140名实用人才免费进行体检，为300多名离任村干部每年发放500-900元的离任补贴，解决了他们后顾之忧，实用人才幸福指数明显提高。创业帮扶增动力。大力支持实用人才创业，切实做到立项先审批、资金先到位、用地先保障，先后为华臻农业、国人菌业、新育农业生态示范园等25户龙头企业协调落实贷款1530万元、项目资金XX多万元，协调用地XX多亩，为企业发展和人才建功立业提供了良好保障。同时，制定出台了《创新大学生村官管理服务办法》，设立500万元扶持资金，为大学生村官创业提供帮扶。近三年来，全区累计流转土地5600多亩，发放小额贷款近4亿元。以用为本强信心。坚持把实用人才放在基层组织建设的先锋岗、放在产业发展的第一线、放在 新农村建设的主战场，激发活力，彰显作用，促进农村经济社会跨越式发展。部分实用人才进入镇村党组织后，敢于创新，勇于承担“急难险重”任务，成为实用人才的标杆、党员的楷模、基层组织的核心。虢镇太公庙村张建仓等320名实用人才，在“XX市蔬菜专家大院”的辐射带动下，发展大棚蔬菜3750亩，注册五个品种的“太公苗牌”蔬菜被农业部认定为无公害蔬菜，产品远销西安、兰州、XX等地，成为远近闻名的蔬菜名村。在实用人才的带动下，全区农民人均纯收入由XX年的5730元增加到XX年的8678元，三年来净增2948元。

立足新时期，谋划新未来

近几年，XX区农村实用人才的发展取得长足的进步，但与党的十八大提出的推进城乡一体化和农村现代化要求，与农业增效、农民增收的现实相比，还存在诸多不相适应的地方。主要表现在：

一是结构不尽合理。农村实用人才队伍中文化程度偏低，初中以下文化程度的占比较大，大专以上学历只占到9%左右。女性较少，只占到3%左右。老龄化现象日益突出，年龄在45岁以上的占56.7%，30岁以下的仅占11%左右

二是急需人才不足。农村经济社会发展急需的经营型和服务型人才仍然不足，在生产能手中，种养能手占到77.6%，从事农产品加工方面的人才只占9.5%，为农民提供文化、体 育、卫生、就业、社会保障等方面的服务型人才仍然短缺，既影响了农村创业富民，又制约了城乡一体化发展。

三是资金投入不足。相当一部分农村实用人才由于受到资金、场地等限制，生产经营规模普遍偏小，处于“小打小闹”半闲置状态，存在隐形失业现象。在农村实用人才总量不足的情况下，实用人才作用发挥不充分，不仅造成人才资源浪费，还严重制约了农村经济社会发展。

针对上述问题，今后将按照“激活存量、扩大总量、提高素质、优化结构、完善机制”的总体思路，以推进城乡一体化和服务发展现代农业为主线，整合社会资源，加大培训力度，健全服务体系，着力开展以下几项工作：

一是创新服务载体。在农村实用人才中积极开展“四抓四优四促进”活动，利用4年左右的时间，着力打造一支扎根基层、致富有方、帮扶有力、带富有路的农村实用人才队伍，到XX年，力争使农村实用人才数量达到15000人左右，农村实用人才示范基地达到30个左右，努力提高农村实用人才的数量，改善学历、性别和年龄比例。

二是完善管理办法。加强制度管理，研究制定《农村实用技术人才评选管理办法》，实行动态管理。坚持和完善建档造册、走访联系、交心座谈、领导挂点等制度，使管理工作有章可循，逐步走上制度化轨道。

三是落实扶助机制。由区委人才办牵头，会同区涉农部 门、金融部门和科技部门，对农村实用人才在政策、技术、信息和资金上提供支持，及时帮助实用人才解决在生产、经营中困难和问题，促进他们创业发展。

**第三篇：市粮食系统人才工作调研报告**

为加强全市粮食系统人才建设，促进粮食经济发展，按照市委组织部要求，日前，我局对全市粮食行业人才工作进行了调查分析。现将调查情况及有关建议总结如下：

一、基本情况

至2024年底，全市粮食行业现有机构总数142个，其中行政单位5个，事业单位8个，粮食企业129个。全市粮食系统人员总数3294人，其中中共党员人数641人，占19.46%，女性职工824人，占25.0%，少数民族职工78人，占2.37%。

（一）从职位分类看：公务员71人，占2.16%；企业管理人员361人，占10.96%；专业技术人员342人，占10.38%；工人2520人，占76.5%，其中技术工人663人（其中，中级工以上人员为398人），占26.31%，普通工人1857人占73.69%。

（二）从年龄结构看：35岁以下人员1003人，占30.45%；36—45岁人员1375人，占41.74%；46—54岁人员863人，占26.20%；55岁及以上人员53人，占1.61%。

（三）从知识层次看：研究生学历2人，占0.06%；大学本科学历80人，占2.43%；大学专科学历250人，占7.59%；中专、高中学历2354人，占71.46%；初中及以下学历608人，占18.46%。

（四）从人才培训情况看：粮食购销市场化以来，各级粮食部门通过大力推进国有粮食企业改革，精简了企业人员，加大了企业人才管理的力度，并克服资金困难，在人才培训方面进一步加大了投入。2024年，全市粮食系统组织参加培训371人次。培训知识类型，主要为企事业管理人员培训，特殊工种职业技能培训等；培训渠道，主要是通过粮食系统教育培训机构（353人次，占95.15%），其他渠道为党校和行政院校。

二、存在问题

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为10.08%，而在系统主体单位粮食经营企业中，大学专科以上学历比例仅为8.94%，且有相当比例的学历不是第一学历，为从业后通过函授或其他途径取得，所学专业中，真正系统的学习经济管理、粮食工程等专业的偏少，学习信息技术、工商管理、法律等专业的更是少之又少。

（二）公务员队伍年龄结构不合理。目前全市粮食系统公务员队伍年龄结构以36—54岁人员为主，占81.69%，而45岁以上人员47人，占63.38%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于当前粮食系统处于比较困难阶段，人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。1是引进人才难。多数粮食企业的处境是求生存阶段，在市场竞争中如履薄冰，真正的人才不愿到粮食企业工作。2是留住人才难。企业内部各项机制不完善，也难以为人才提供发挥作用的平台，即使引进人才，由于待遇及企业环境等原因，也难以留住人才。3是培养人才难。企业历史负担沉重，在市场竞争中处于弱势地位，经济效益差，近2年虽略有好转，但企业难以在人才教育、培训等方面投入到位，培养自有人才存在困难。

三、关于加快粮食系统人才队伍建设的建议

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业。\*\*市是一个农业大市，要实现向农业强市的转变，加快农业产业发展，提升农副加工产品的科技含量，增加农产品的附加值，是其中的关键环节。目前\*\*市粮食加工业已成为皖西北粮食加工集散地，已具备了相当的规模，企业亟需引进人才开展自主研发，实现产品升级。建议市政府及相关部门应进一步树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励企业引进人才，人才走进企业。如可结合全民创业，进一步出台干部到企业挂职，帮助企业发展的措施；对应届毕业大学生，可参照大学生到农村任“村官”的优惠政策，出台应届毕业大学生到民营粮食加工企业（包括其他类型民营企业）工作的，可享受同等优惠待遇等。

（二）企业应为人才发挥作用，建立良好的内部环境。企业应进一步深化内部人事政策，按照现代企业制度的要求，建立健全内部管理机制，为人才提供好的企业环境。首先要为人才提供发挥才能的平台，使人才能够人尽其才；其次要建立能上能下的机制，使真正有能力推动企业发展壮大的人才，能够通过工作实绩，走上管理岗位，发挥更大的作用。第三要建立奖惩激励机制，对为企业做出贡献的人才，要给以一定的物质激励。企业只有积极创造条件，做到以事业留人，以感情留人，以适当的待遇留人，才能真正留住人才，才能促进企业发展。

（三）要加大人才队伍的培训力度。要在全行业，尤其是各级粮食企业负责人中牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力推进人才兴粮战略，逐步加大对人才队伍建设的投入，积极提高广大职工队伍素质，尤其要重点加强企业管理人员，特别是企业法人的培训；对专业技术人员也要加大特殊工种技术培训力度，使之不断更新、充实知识，实现自

我提高，自我完善。

（四）要进一步优化机关公务员队伍。要通过交流、公开招考等办法，补充年轻公务员，切实改变当前公务员队伍中人员年龄偏大的矛盾；要通过轮岗、挂职等措施，积极培养高素质、复合型行政管理人才；要结合效能建设，完善公务员考核机制，增强机关干部的压力感、责任感，在粮食行政管理部门形成人人干事业，人人谋发展的氛围，从

而打造一支政治坚定、作风扎实、业务过硬、充满生机的公务员队伍。（作者：\*\*市粮食局）

**第四篇：日照市气象系统人才工作调研报告**

日照市气象系统人才工作调研报告

日照市气象局 王树同 牟玲

为深入了解日照市气象系统人才工作的现状以及存在的问题，2024年5月，日照市气象局通过走访、座谈等方式，先后到下辖莒县、五莲县气象局及市局人事教育、业务、财务、科技服务等有关局属单位进行了气象人才体系方面的调研，听取了受调单位对基层气象部门人才工作的意见和建议，并对今后全市气象系统人才工作情况进行了分析和思考。现将有关情况报告如下：

一、基本情况和主要作法

（一）基本情况

近年来，日照市气象局党组坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观统领人才工作，全面贯彻全国气象部门人才工作会议和全省气象部门人才工作的指示精神，牢固树立和落实科学发展观和人才观，坚持党管干部和人才的原则，面向气象事业发展的新需求，紧紧抓住培养、引进和使用人才三个环节，全面加强三支队伍建设，保证了各项工作的顺利进展，为全市气象事业的发展提供了亟需的人才保证和智力支持。

日照市气象局及所辖莒县、五莲两个县气象局，现有在职职工79人，其中市局58人，县局21人。从学历构成上简析：高层次技术人才仍较少，目前已取得硕士学位的有5人，全部为在职后取得，占在职人员总量的6%，仍有4人在读。1

目前已取得大学本科学历的38人，占在职人员总量的49%，其中，第一学历为气象相关专业本科毕业的仅有10人，占13 %左右，而且县气象局没有第一学历为本科的气象相关专业人员。全市第一学历为大专毕业的28人，占在职人员总量的35%，第一学历为气象中专相关专业的人员共有 31 人，占39%，包括其他专业在内，第一学历为中专的人员共占70%。从技术职称上简析：全市专业技术职称人员共71人，其中，高级工程师6人，工程师37人，中级及以上职称占专业技术人员的60%。从年龄结构上看，50周岁以上人员有11人，占在职人员14%；40-50周岁人员18人，占25%；30-40周岁人员46人，占58%，是目前的高峰年龄段；30周岁以下年轻人员4人，仅占5%。从性别上看，男职工50人，占63%，女职工29人，占37%。此外，因工作需要，另有局聘人员4人，已报省局人事处备案。

此外，日照市气象局为1996年新升格的市地局，建局时间在全省市级局中最晚。就日照市局本级而言，人员编制包括两种，其中，省编人员32人，多数为气象相关专业，市编人员27人，多数为非气象专业。两种编制人事管理复杂，全局参照公务员管理15人，其中，省编管理9人，市编管理6人。一个单位，面对两类人员编制政策，干部的教育、培养、使用、保险、养老、财税等多头对接，事务繁杂，疲于应付。

（二）对人才工作的主要作法

1.加大政策保障，加强非气象专业人员在职学习教育。日照市气象局针对全市气象系统人才的知识结构、年龄结构 2

等现状，对全市非气象专业人员首先提出相关要求，并制定了鼓励在职人员参加成人教育的相关激励配套政策，将非气象专业人才队伍建设纳入了人才培训政策范围，先后通过成人教育取得气象相关专业大学本科学历的有16人，约占20 %左右，仍在读成人本科教育的还有6人。同时，对非气象专业的人员的开发、培养、服务锻炼等提出了更高要求。

2.将市县两级统盘考虑，树立整体人才管理理念。逐步树立了整体人才观，对优秀人才的选拔、培养，打破编制性质（省编、地编、局聘）、专业分类、市县差别等因素统一进行安排。一是加强了重点领域气象相关专业的人才教育，按计划分批安排市、县局关键技术岗位和非气象专业的地方编制人员赴南京信息工程大学等单位学习气象相关知识；二是加强了对高层次人才教育培训力度，加大了对在职研究生进修的培训力度；三是对紧缺和急需的非气象业务如财会等专业，也责成有关人员加强学习和考试；四是加大了对管理人才的教育和培训。

3.加强人才使用，积极为新晋级人员提供更多的机会。一是在岗位设臵中的级别，每年根据新晋升情况进行相应调整，以提高这部分同志的工作积极性。二是创新工作平台，让他们更多地参与事业发展中的技术服务、技术开发，提高其解决技术难题的能力。三是选派一部分技术骨干到上级业务主管部门和业务技术部门进行新技术的实习培训教育。

二、基层人才工作存在的主要问题

虽然日照市局党组高度重视人才教育和培养问题，甚至 3

为提高基层气象台站人才队伍整体素质，还结合人力资源现状，出台了鼓励在职职工参加成人教育的种种政策，但受各种条件制约，特别是因在职职工中第一学历为气象相关专业的高层次人才相对较少，我局又是超编单位，人才引进难，教育培训后的人才使用没有及时进行岗位调整，仍存在亟需人才缺少、专业与岗位不能有效匹配等问题，此外，在对管理人才队伍的培养上还做得远远不够。主要表现在以下几个方面：

（一）人才基础差，人才培训政策的实施相对较晚

由于日照市是个新升格的市，1993年才完成目前的建制，由于前期发展的基础薄弱，经济发展水平相对滞后。日照市气象局于更晚的1996年才设立地市局，人才队伍的基础差。就加强非气象专业人才工作而言，前些年工作的针对性不强，教育的匹配度不好，缺少符合非气象人才工作特点的相关政策或规定，与我市气象事业的要求相比，人才培养与事业发展需求不能有效同步。

（二）人才教育培训后的跟踪培养和使用机制不活，没有发挥出教育培训的最大效益

由于基层气象部门机构改革机制相对滞后，在人才后期参加成人教育后，往往多数是仍回原单位工作，市局没有统盘考虑人才教育培训后的工作岗位调整和设臵问题，人才资源的使用仍延用分散于各个科室单位，没有从整体上来统筹安排和合理搭配人力资源，没有更好地发挥出教育培训后的相应效益。从人才工作岗位来看，有的新近学习专业人员不 4

能在现有的岗位上发挥其应有的作用，如学习防雷专业的并不在防雷岗位，而长期于某一岗位工作的人员，又参加了非本岗位所需专业技术强化的学历教育等等。这些学历教育与岗位和部门业务联系还不够紧密的现象，不同程度地存在，需做进一步的人员调整。

（三）对人才工作的意识不够强，工作理念不够新

虽然从中国气象局到基层气象台站，各个层面对人才的重视程度在不断提高，但与经济社会发展的进程对气象服务的需求相比尚不能同步。一方面，气象事业特别是市局下属的实体、企业在人才工作中的主体作用发挥不够，缺乏对人才使用的自主权，市局本身也综合考虑到编制性质、养老等各方面因素，对人才培养和使用的长远科学规划不够，在用人理念上往往急功近利，存在“只用不养”或“重用轻养”的现象。另一方面，部门本位主义思想较重，对非气象专业人才在职称评聘等各方面没有更加平衡制约的政策，于实际工作中对非气象专业人才，如财会、经济、法律等方面的宣传引导、认识和重视不够，存在虽有规划但并不深入细致，或者虽有了政策但并不能服务到位等现象。

（四）对管理人才队伍教育意识不强，有重业务轻管理的倾向

多年来，无论是市局还是县局，往往过多地关注业务与技术方面的人才培养，对管理方面人才队伍的培养和锻炼安排得不多。特别是有意识地对年轻中层管理干部的培养和锻炼安排得较少，且不够科学，使其难以快速掌握行政管理的 5

基本内容。

（五）市县人才教育不平衡，县局人才匮乏突出

县级气象台站，因工作任务重，人员编制少，财力状况差，往往更难以实施在职人员教育，也致使县级气象局成人在职教育发展缓慢。如目前莒县气象局在职职工14人、五莲县局在职职工7人中，都没有第一学历为气象相关专业的本科生，参加在职学历教育的本科毕业生比例仍不高。

综上，日照市局党组虽然加大了人才在职培养工作的力度，但是由于对县局实施有计划的外出教育培训更加滞后，而且目前全市气象系统在职人员已经超编，因为编制的限制，短期内难以引进所急需的专业人才。内部培养，虽然取得了一定成绩，但是，从长远来看，在职人员的再学习、再培训和实施人才转型的难度仍然较大，仅仅依靠内部培养很难造就高层次、专业化和岗位适应性更强的业务人员。当前基层台站业务服务任务都较重，人才问题也已经成为今后适应现代气象业务发展亟需解决的重要问题。

三、对今后基层气象人才工作的几点建议

从自身所具备的发展能力和发展条件上分析，在今后一个时期，市县两级基层气象部门仍需要以“育人才，增实力，强基础，促发展”为重点，从加大对自身业务服务能力的再提升上下功夫。尽管由于人才布局不合理，日照市气象部门科研能力相对其他先进单位有较大差距，但日照市有以莒县国家基准站为测报业务核心的优质测报人员队伍，在全国全省都曾多次获得业务和竞赛奖励；市局预报人员虽然整体学 6

历水平不高，但也曾先后两次取得全国重大气象服务先进集体称号；五莲县局的气象服务近年来也一直为地方党委、政府所称赞。所以，将传统的、扎实的工作作风得以不断地传承，也是人才教育工作的另一重要方面，需要在未来的人才教育工作中坚持。

根据中国气象局和省气象局人才工作的实施意见，拟对日照市今后市县两级气象人才工作进行专项规划，坚持“立足需求、重在使用、着眼发展”的原则，着力加强高层次学科带头人、业务服务骨干和领导管理人才队伍素质的建设，重点加强适应基层气象业务、服务和科技创新的能力建设，全面提升人才的创新能力。同时，进一步创新人才工作的机制，营造有利于人才工作科学发展的环境和氛围，充分利用各类培训资源，全面实施 “人才强基工程”，提升基层气象队伍的整体素质，适应气象服务需求。结合基层气象部门人才工作的特点，提出以下几点建议：

（一）树立整体意识，落实基层政策，营造良好环境

一是要加大对基层人才工作的宣传和引导。通过对人才工作的理念、扶持政策、发展环境、成功经验的宣传，扩大基层人才工作政策的知晓度和影响面，引导更多的优秀青年赴基层工作和锻炼；通过对优秀人才及其典型事迹的宣传，形成积极的工作效应，缩小基层台站与省级气象局人力资源构成的巨大差距。

二是要加强对现有人才工作的指导和评估。将有关人才工作的相关文件政策汇编成册，指导基层人才工作。组织市 7

级气象局人事科定期对基层气象部门人力资源状况进行评估，并汇总到省局。同时，广泛宣传，主动服务，促进政策落地，使每位人才都能充分、及时、平等地享受到政策的优惠。

三是积极开展对优秀人才的表彰和奖励。通过开展针对预报预测、科技服务、综合管理等各类人才所进行的“技能评比”、“贡献评比”、“创新评比”等活动，召开人才工作表彰奖励大会，进一步营造“尊重人才、尊重创新”的良好氛围，发挥优秀人才的示范作用。

（二）理顺体制机制，整合人力资源，强化工作氛围

一是要加强对基层气象人才工作的组织领导和统筹协调，积极完善市级局在基层牵头抓总的工作机制。结合实际，认真贯彻中国气象局、省级气象局关于人才工作的意见，拟定行动计划，细化目标任务，建立人才指标评价机制，提高工作效率。坚持需求牵引，以满足气象业务服务拓展需要为目标，优化各类人才布局。立足于服务地方经济社会建设的需要，着手于合理引进与培养相关人才，逐步使各类人才在专业结构、学历层次和年龄布局上更加适于本地气象事业发展的需求，力争能短期内实现市级局有4-5名、县级局有1-2名以上相关专业技术骨干人员达到省级先进水平的配备标准。

二是要不断完善和建立基层各类编制人才统一管理的服务平台。建立和完善人才考核评价机制、激励机制和交流机制。通过观念创新和机制创新，营造人才发展的良好环境和 8

氛围，确保各类亟需人才引得来、留得住、用得好。以县级局为试点，积极探索对编制外优秀人才同工同酬的使用机制和人才储备缓冲机制，根据事业需要，以事业留人、感情留人、待遇留人，一旦有空缺编制，可及时通过招考等方式引入后备人才。同时，积极探索人才流动和管理的信息化工作机制；对人才需求状况及时动态分析和预测，及时发布人才需求信息，并根据人才现状，及时拟定紧缺人才培养引进计划。

三是要对实际需求和使用中的编制外人才，继续实施好人才代理制度，并了解他们的困难和需求，帮助其解决医疗保险、养老保险等相关问题。

四是要坚持“德才兼备、以德为先”的选拔标准和正确的用人导向，着力培养和选拔高素质的领导和管理人才队伍。逐步扩大采取公开招聘、竞争择岗、按岗聘用的用人方式，扩大用人视野，合理明确和匹配气象业务和管理干部的上岗使用范围，实现人才的合理流动和由身份管理向岗位管理的转变。

（三）把握工作重点，积极稳妥推进，创新基层局面

一是要加大投入，在保障人才政策实施上要有重点和突破。每年从科技服务收入中自筹一部分人才发展资金，确保人才政策通过资金保障得以顺利实施，确保教育培训、人才引进工作扎实有效开展。

二是要继续加强调研，不断分析制约基层气象事业发展的人才工作难题。从找寻人才工作与气象事业大发展需求的 9

结合点出发，加强调研力度，围绕“十二五”期间重点业务、重点项目，来推进人才与事业互动、人才与项目对接，明确需重点引进或培育的人才专业的类别、岗位要求、基层导向和配套政策，吸引更多的优秀人才为基层气象事业发展服务。

三是要充分利用气象系统内外各类教育培训资源，大力开展人才教育培训，全面提升气象人才队伍的整体素质。建立局校（院、所）合作机制，开展各类高层次的人才培训和赴校（院、所）的专业进修；选送部分优秀人才到上级业务单位或科研院所跟班培训和上挂交流；继续加大岗位技能细化、强化培训力度，力争使每个人都能及时接受必要的培训。

四是要坚持“立足需求、着眼发展、重在使用”的原则，强化建设基层气象业务科技创新团队，提升气象核心与关键技术人才的创新能力。结合日照市地方气象服务需求，特别是港口物流、钢铁化工、海洋渔业、水上运动、旅游观光、绿茶林果等特色工农业生产活动，建设一个以公共气象服务为主、兼具特色服务的新型气象服务和管理创新团队。

五是市局党组要切实加强对基层人才工作的领导，不断探索基层气象部门人才工作的长效机制。在实施的过程中，定时听取用人单位和服务对象的意见和建议，及时总结工作经验，以此带动人才工作的不断创新和人才工作政策的不断修订和完善。

**第五篇：新干县农业农村人才工作调研报告**

新干县农业农村人才工作调研报告

按照上级开展农村人才工作调研活动的要求，我局组织相业务单位进行，采取发放统计表和调查问卷、召开座谈会、实地走访等形式，进行了一次全面细致的农村人才调研活动，现形成以下调研报告。

一、基本情况

经过调查，全县农业农村基本情况如下。一是农业专业技术人才方面。新干县农业局现有农业专技人员192人，其中专业技术人员135人，管理人员29人，工勤人员28人。具有高级专业技术职务15人，中级专业技术职务64名，初级专业技术职务47名，未聘任高中初级专技人员9名。学历分布为：本科以上57人，大专学历30人，中专学历为48人，分别占专技人员总数的42.2%、22.2%、35.5%。年龄结构为40岁以下为62人，41—50岁的为56人，51岁以上的为17人，分别占专技人员总数的45.9%、41.5%、12.6%。专技人员从事种植业专业的有65人，畜牧兽医专业的29人，农业机械专业的12人，经济专业有24人，水产类5人。二是农村实用人才方面。全县农村现有各类农村实用人才5610人。其中生产能手4602人，经营能手477人，能工巧匠531人。在生产能手中，种植能手3023人、养殖能手1376人、捕捞能手 5人、加工能手198人。

二、农业农村人才使用成效

我县农业农村人才在省级现化农业区建设中发挥着中流砥柱的作用。我县广泛深入开展送科技下乡、科技进村入户活动，加大农村实用人才培训力度，努力培养一批种养能手、经营能人、合作社带头人等，每年培训实用人才达2.5万人次以上，阳光工程培训3000人以上。实现了优质稻率达95%以上；生猪规模化养殖比重达85%以上。水稻生产综合机械化水平达65%以上。全县建立农业科技示范园10个，科技示范户1000户，辐射户20000户。全县共有农产品加工企业130家，县级以上产业化龙头企业82家，其中国家级2家，省级7家，市级25家。全县百亩以上种粮大户142户，百亩以上柑桔种植大户112户,千头以上生猪养殖大户100户。全县在工商局注册登记的合作社有180家，其中省级示范社10家，市级先进合作社12家，农户入社率达6%。

三、紧缺或急需人才情况

为适应现代农业发展，针对乡镇农技人员年龄偏大，3年内急需招聘35人充实到乡镇农业综合服务站；服务“三农”人才850人，其中农村社会管理人员200人，农业企业管理人员100人；农业科技试验示范基地技术指导员100人，农村经纪人150人，农民专业合作社管理人员200人，其它人员100人。

四、人才引进情况

通过落实国家“高校毕业生基层培养计划”和高校毕业生“三支一扶”计划、大学生“村官”计划，近3年我县招聘7名专业人员，引进了186名专家、学者。

五、主要做法与经验

近年来，我县农业农村人才队伍建设得到进一步加强，服务我县现代农业产业更加明显，取得了较好成效。一是强化人才工作组织领导。坚持党管人才原则，完善人才管理体系，推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变，推进人才工作依法管理。二是优化人才政策环境。实施更加开放的人才引进政策，修订完善《新干县农业科技人才引进办法》，继续加大引才力度。实施创新人才培养政策和知识产权保护政策，保护科技成果创造者的合法权益，鼓励和支持科研人员在创新实践中成就事业并享有相应待遇。三是加强人才工作队伍建设。健全人才工作机构，充实人才工作队伍，加大培训力度，推动人才工作队伍专业化、职业化建设。对农民技术人员开展种植、养殖业和技艺性培训；规范完善各类专业技术培训机构，突出抓了公共知识的培训，依托各职能部门开展了相关专业知识的培训。同时，在农村人才培训方面，突出以乡镇为基础，主管涉农部门为主体，“支部协会”为载体，将培训课堂直接办到基层生产一线，面对面与农民群众进行传授知识和技能，举

办各类专业技术人员培训班，举办农村实用技术培训；开展了向基层农村选派具有一定管理经验和专业技术的优秀人才开展帮扶工作、职称评定。完善农民技术员、农业技术、畜牧兽医等初级评审，评审工作做到一年开展一次活动。四是加大人才工作资金投入。实施人才投资优先保证的财税金融政策。县财政优先保证对人才发展的投入，根据各地经济发展情况，按一定比例并有较大幅度地提高人才工作经费。建立了人才发展专项资金，我县按每年不低于20万元的标准，纳入财政预算体系，保障人才发展重大项目的实施。完善税收、奖励政策，积极引导和推动企事业单位加大对人才开发的投入，形成政府、社会、用人单位和个人多元投入机制。加强对各类人才资源开发财政专项资金使用的监管，切实提高人才投入效益。五是抓好《人才规划纲要》宣传与落实。切实抓好《人才规划纲要》的辅导培训和教育宣传，加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导，制定规划纲要各项目标任务的分解落实方案和重大工程实施办法。

六、主要困难和问题

目前我县农村经济增长中科技含量较低，农村人才总量不足，特别是当前农村经济发展迫切需要的农技推广型、生产开发型、经营管理型人才十分匮乏；农民参与培训机会省少，培训时间短，培训质量不高；培训资金投入不足，县级农村人才培训开展困难；农村条件艰苦，农村人才引进困难

重重。

七、下一步打算及有关对策和建议

为进一步做好我县农业农村人才工作，我县将着重从以下五方面开展工作。一是明确农村人才主体。对农村人才要有一个清醒的认识，建立一支养得起、留得住、用得上的“土专家”、“田秀才”队伍。农村人才的可贵之处，就在于他们扎根农村、艰苦奋斗，开拓创新，努力钻研科学实用技术，以自己的模范行业和示范作用，带领广大农民群众勤劳致富，繁荣农村经济，促进农村两个文明建设。二是注重农村人才开发。把农村人才开发作为整体性人才资源开发向农村延伸的突破口，着重围绕我县水稻、生猪、果业、蔬菜、水产五大主导产业发展，引进高质量实用人才，切实为“三农”服务。三是树立正确的农村大人才观。摒弃传统的以学历和资历论英雄的旧观念，农村中只要有一技之长的都是人才。四是加大农村人才培训力度。着力培训新型农民，提高农民综合素质，为现化农业发展提供科技保障。五是加大财政投入。农村人才的引进、使用、培训和创新都需要政府扶持和财政支持，从而促进我县农业农村人才有序健康发展。

新干县农业局

二〇一一年十一月二十一日

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