# 农村人才工作的思考

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-07-23

*第一篇：农村人才工作的思考农村人才工作的思考建设社会主义新农村，是党中央全面落实科学发展观，解决“三农”问题的新理念和新思路的集中体现，也是我国现代化进程中的重大历史任务。作为一项系统工程，新农村建设面临的最现实的问题是农村人才极其匮乏，...*

**第一篇：农村人才工作的思考**

农村人才工作的思考

建设社会主义新农村，是党中央全面落实科学发展观，解决“三农”问题的新理念和新思路的集中体现，也是我国现代化进程中的重大历史任务。作为一项系统工程，新农村建设面临的最现实的问题是农村人才极其匮乏，这一问题已成为建设社会主义新农村必须面对的一道壁垒。建设社会主义新农村，只有立人才为本、为重、为先之策，走人才强农、兴农、富农之路，才能繁荣农村经济，提高农民生活质量，加速新农村的建设步伐。

一、当前农村人才队伍的现状及存在的问题。

随着经济社会的快速发展，工业化、城镇化进程的提速，我国农村劳动力向城镇转移加快，特别是一些生产生活条件差、经济欠发达的地区，已经不仅仅是农村剩余劳动力的转移，几乎是拖家带口的人口迁移。这种大规模单向人口流动，使得城镇成为人才汇聚的“高地”，农村却成了人才流失的“洼地”。目前农村人才队伍主要存在一下几方面的问题：

1、人才数量少，流失多。由于我国长期城乡二元结构壁垒，出现了农村人才向城市的单项流动，造成农村人才队伍队伍年龄结构老化，源头不足、后继无人。受农村工作难度大、报酬低、政治上无出路等因素影响，有文化、能力较强、素质较高的农村青年绝大多数外出务工或经商，极少愿意在农村工作。而部分留在农村的人才，因为待遇低、环境差等因素也都流向城市，造成人才流失。

2、人才结构不合理。一是年龄和学历层次不合理。目前，农村人才大都年龄偏大，平均年龄均在50岁左右，且多为中专学历，没有受过系统的高等教育，知识结构单一，不能跟上时代进步的要求。二是产业结构分布不合理。农村人才以从事种养业的农业人才偏多，而从事管理、信息技术等现代管理人才和技能人才的偏少。三是缺乏带动农民致富的领头雁。复合型，能带领群众致富的人才较少，特别是懂技术、会管理的专业人才缺乏。

3、人才管理不科学。一是角色定位不准。有些乡镇尚未认清自己在农村人才开发的大舞台扮演的角色，眼界不宽，主意不多，宏观管理和指挥不力。二是服务措施不力。有关职能部门不能及时、准确地帮助农民解决资金投入、财产安全等问题，忽视了农村实用人才的地位和作用，致使他们生产、生活陷入困境；另一方面，农村人才市场发育不完全，人才供需双方信息不畅通，农村人才流通不畅。三是缺乏长效机制。对一些素质高、专业特长突出、贡献较大的乡土人才，没有好的奖励机制，造成人才流失。同时，没有构建好科学合理的评价机制，致使农村实用人才不能很好的开发和利用。

4、人才政策有待改善。一是待遇较差。目前，农村人才大都是自谋职业，没有享受政府给予的任何物质和政治待遇，在养老、失业、医疗、工伤等社会保险方面缺少必要的保障。二是环境较差，农村还未形成尊重人才、尊重知识的观念，有些地方，封建传统意识还根深蒂固，认为在农村工作都是“没有本事”的表现。除此以外，农村的科研创新环境也有待改善。

二、农村人才怎么来

农村人才的来源不外乎两个出路：一是引进来，实现城镇人才向农村流动；二是从农村现有的人才资源中培养起来。

1、引进来。

要实现农村人才和城镇人才的双向互动，首先就要改善农村现有的人才环境，积极营造适合人才发展的浓烈氛围。要在农村大张旗鼓的宣传人才政策，鼓励各种人才到农村，到基层去就业、创业，各级党委政府要创优现有的人才环境，制定各种引进人才的政策，落实人才待遇，做到用环境吸引人才。其次，要引进适合农村发展的人才。人才的种类多种多样，农村要根据各村的产业特色和发展规划，引进适合本村的人才。要把引进人才与引进项目结合起来，把引进人才与改善产业结构结合起来，把引进人才与改善农村干部队伍结构结合起来，实现人才与项目对接，与产业互动，与干部互联。最后，要健全从上到下的人才互动机制。加强农村人才的基础建设，必须要上下联动，仅仅依靠各地农村自由发展肯定不可能实现人才的双向互动。因此，各地政府应该加大对农村人才的投入，在全局的高度合理规划设计本地区的人才发展，制定能上能下的人才流动机制，比如建立机关、事业单位新进人员到农村支农锻炼一到两年的制度；建立城镇党政干部轮流到农村挂职和涉农类科技人员、教师、医务人员、文化工作者对口支农的制度，鼓励大中专毕业生到农村当村官，通过大幅度降税甚至免税等优惠政策，吸引各类人才到农村创业。

2、培养起来。

农村人才的特点是要熟悉农村环境，熟悉当地的发展特色，因此，发展农村人才的关键就在于要培养属于自己的人才体系，这样更有利于农村发展，更有利于农村人才队伍建设。

加强农村人才培养，要加强人才培养，将培养重点由过去单一培养农村基层干部和农村技术人员转向主要培养为农业产业化经营和产业结构调整、为促进农业科技成果转化的高素质农村人才;由过去单一培养从事农业生产和家庭经营农民转变为既培养当地农村实用人才、又为转移农村富余劳动力培养具有进城务工就业本领的高素质农村技能型人才双重目标。要加快建立政府扶助、面向市场、多元办学的培训机制,整合培训资源,形成培训合力。要坚持“实际、实用、实效”的原则, 组织好对农村党员和农民经常性培训,使农民业务和技能培训机制化和常态化,推动农村人才资源开发可持续性发展。其次，要在创业干事中培养其农村人才，要在现有的养殖大户、退役军人、大中专毕业生中，发掘人才基础，鼓励他们创业和创新，并在创业中加强引导，积极给予政策扶持，帮助他们尽快成才。

三、人才来了怎么用

有了人才，关键在于能否正确的使用好农村人才，确保农村人才在新农村建设中切实发挥作用，因此，在农村人才的使用过程中，政府要切实在加强领导，优化环境，规范管理等三个方面下功夫。

（一）加强组织领导，完善统一的人才规划。要建立农村人才开发工作领导小组，并在乡镇设立农村人才服务站，形成上下联动的工作体系，形成工作合力。要立足全局，着眼发展，研究制定出农村人才开发的整体方案，并将目标任务分解落实到相关职能部门和乡镇。针对农村人才培训、人才选拔使用、人才激励、人才储备等各个环节，制定相关政策措施，形成完善的政策体系。另一方

**第二篇：人才工作思考**

围绕中心突出特色

积极探索我县人才工作发展的新思路

我县去年年底刚刚召开的第十次代表大会上进一步明确了今后五年的指导思想、奋斗目标和总体要求。今后五年工作的奋斗目标是：全面实现“经济建设走在全市生态涵养发展区前列，社会建设走在全市郊区前列，生态建设走在全国前列”的奋斗目标。

人才工作要为经济社会发展中心任务服务。围绕中心、服务大局是人才工作的根本出发点和落脚点，只有紧紧围绕经济社会发展中心任务培养、吸引、用好人才，人才工作才能有为有位。我们要始终把服务科学发展作为人才工作的根本任务，紧紧围绕全面建设小康社会、加快推进现代化开展人才工作，以服务经济发展和社会进步的实际成效检验人才工作。结合我县中心工作要求和人才工作实际，本人对我县人才工作有几点粗浅的思考。

一、推动人才工作需要领导干部转变思想观念

实践证明，人才发展后进的地方，多是思想不解放的地方；反之，思想理念先进的地方，也是人才发展较快的地方。因此推动人才工作需要积极引导各级领导干部尤其是领导班子“一把手”转变思想观念，牢固树立抓人才就是抓发展、抓“第一资源”就是抓“第一生产力”的理念，把培养、吸引、用好人才作为强县之基、竞争之本、转型之要，全面确立人才强县战略，坚定不移地走人才强县之路，依靠人才赢取发展优势。

二、推动人才工作需要切实落实我县人才发展规划 要根据我县人才发展规划认真做好任务分解，围绕加快

经济发展方式转变、推进产业结构优化升级、壮大特色优势产业，确定人才队伍建设重点，依托产业优势打造人才优势，依靠人才优势支撑产业发展。要把人才发展规划纳入本地经济社会发展规划体系，确立人才优先发展的战略布局，真正做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新。要建立规划实施保障机制，真正把各项任务落到实处。

三、推动人才工作需要紧紧围绕产业发展培养一批特色人才

区域经济的竞争主要是特色优势产业的竞争，特色优势产业是区域经济发展的主要支柱。发展要紧紧围绕特色优势产业发展的总体部署，同步谋划特色优势产业人才发展的投入、结构、布局以及政策措施，有限培育主导产业、优势产业、特色产业急需的各类人才，形成产业升级与人才发展良性互动的局面。

我县确立了符合实际的的产业方向、产业结构、产业布局，在产业方向上，坚持走绿色高端高效高就业的产业发展之路；在产业结构上，以信息产业为主要支撑，以休闲旅游产业为战略支柱，以都市型现代农业为重要基础，以商务区经济为后发优势；在产业布局上突出“一区”、“两带”、“三基地”，进一步明确了我县经济发展的着力点。

根据这一战略思想，我县应该充分发挥生态资源优势，重点培养都市性现代农业人才和休闲旅游产业人才，把我县农业和旅游业发展好，做大做强。

四、推动人才工作需要不断创新体制机制

我县与大城市和经济发达地区相比，许多人才工作在“硬环境”没有优势，但可以在“软环境”上做些文章。集

聚人才和发挥人才的作用，政策、体制、服务等“软环境”往往比“硬环境”更重要。以下是本人提出几点建议：

1、尝试建立新的人才管理模式。由直接管理向注重指导、协调、服务转变，由单纯行政手段向法律、经济与行政手段相结合转变，还可以借助现代科技、信息技术，把各方面人才凝聚到事业发展当中去。

2、尝试创建更多新的人才开发培养模式。探索“人才+项目”模式。通过新的项目引进高端人才，通过高端人才带来人才团队，通过人才团队催生新兴产业，通过新兴产业带来新的经济增长点。

3、能否确立人才工作各部门“人才工程”目标责任制。结合我县人才发展规划纲要，一是制定出发展任务和目标，加强监督考核。二是人才资金发放做到有的放矢，将有限的资金用在该花钱的地方、用在能够换来效益的地方。

4、能否确立我县紧缺急需人才引进指导目录。结合我县发展实际，有针对性地引进人才、引进项目、搭建平台。通过引进人才满足我县发展需求，通过项目将人才吸引过来，通过搭建平台将人才留住。

5、尝试人才工作各部门做好联系专家制。建立专家库，每一名专家都是能够帮助我们解决实际问题的能人，不管是现在联系的还是曾经在一起工作过的，我们都要借助他们的能量为我所用。“不求所有，但求所用；不求所在，但求所为”。

以上就是我对人才工作的一些粗浅思考，还希望通过实践不断积累经验，能够更好地开展人才工作。

**第三篇：农村人才工作思考心得体会研讨发言**

农村人才工作思考心得体会研讨发言

农业发展，农村振兴，农民致富，单靠现有农村的人力资源是很难实现的，现代化的农业技术无法普及，现代的市场运作无法实现，金融无法有效提供支撑，互联网无法充分发挥优势，对农业农村的发展制约明显。所以，乡村振兴需要更多懂农业、懂技术、懂市场的新农人的加入，来支持农村建设和农业发展。

让人才渴望留下来，需要事业感召。充分信任、大胆放手，让其有用武之地，学有所用；就是要让新农人当主角、挑重担、展魄力、创大业，最大限度发挥人才创新创业的活力，实现人才价值最大化，让新农人享受做事的成就感。对于地方政府来说，吸引人才回归建设根本在于自身有完善的基础设施、合理的政策方针、良好的发展前景。筑好巢，自然会有凤凰来往。

让人才想要留下来，需要荣誉鼓励。乡村振兴是中华民族复兴的百年大计，为乡村振兴贡献力量是新时代的责任担当。应引导全社会关注乡村基层，让新农人成为主角，营造乡村振兴良好氛围，弘扬勤劳勇敢的正能量，推出为乡村振兴作出贡献的先进典型，让乡村事业成为一种时尚，提升新农人的幸福感和荣誉感。

让人才能够留得住，需要待遇加持。人的生活离不开衣食住行，对现代社会人来讲，生存压力是生活压力的重要一环节，因此要在住房、教育、医疗、养老等相关方面为其创造条件，潜心务农。要允许农技人员通过提供增值服务合理取酬，提高其的比较利益。

农产品需求弹性较小，正外部性大，这就要求给农业以更多的保护和扶持，实施各类农业人才支撑支持计划，让新农人有更多生存安全感和物质获得感。

**第四篇：关于后备干部与农村实用人才思考**

关于科级后备干部培养选拔

和农村实用人才队伍建设的思考

一、关于科级后备干部的培养和选拔

参加工作以来，一直在乡镇工作，所以对乡镇科级干部这块还是比较熟悉的。可以这样说，乡镇科级干部处于领导干部队伍的最前沿，直接面对基层群众，直接参与农村经济、社会建设。党和国家的农村政策落实得怎样，广大农村发展得怎样，科级干部这个群体往往发挥着重要作用，所以从战略的高度上讲，科级干部直接影响党的执政能力和执政基础。那么，科级干部的培养选拔就显得尤其重要。下面结合几年来的实际工作谈几点看法：

一是在思想上坚持一条主线。科级干部作为领导干部队伍的最低层级，是领导干部队伍的源头。在如何把好领导干部的入口关，彰显党的领导干部的先进性这个层面上，科级干部的选任显得非常重要。如果说领导干部选任工作是党的政治工作的一条线，那么科级干部的选任这个环节无疑是这条线的起点。在科级干部的选任工作上，虽然提的是“小官”，但思想上不能放松，标准上也不能放低。只有认识到科级干部选任工作的重要性，在思想上绷紧这根线，高度重视科级干部选任工作，才能奠定党的干部工作的基础，才能打造出符合党和国家要求的领导干部队伍。

二是在培养上坚持“三个注重”。

一是注重后备干部业务能力和理论素质的培养。要针对懂经济、懂法律、懂管理人才紧缺的实际，积极参加县委党 1

校培训、组织到经济发达地区考察学习、下派到村进行挂职锻炼、鼓励参加经济管理、法律及其它专业学历教育等形式，进一步提高了后备干部的综合素质。

二是注重分类培养，实践锻炼。要认真研究和把握后备干部健康成长的客观规律，牢固树立实践出真知、实践出能力的观点，按照“缺什么、补什么”的原则，因人而宜，有针对性、有目的地抓好后备干部的实践锻炼，避免“一刀切”、“一锅煮”的方式方法。实施“梯式”培养模式，注重把优秀人才培养成党员、把机关干部中的优秀人员培养成为部门中层干部，积极储备领导干部人选。根据后备干部的特点和实践锻炼需要，有针对性地采取不同形式进行实践锻炼。坚持在基层一线实践锻炼。2024年，乡党委从乡机关选派11名优秀干部兼任村书记、村主任助理，并要求记好“民情日记”，通过“民情日记”来了解和掌握他们在基层工作的总体思路、工作作风和工作能力，让后备干部在广阔的农村中施展了自己的才华，熟悉了农村工作，在实践锻炼中经受了各种考验，磨炼意志，增长才干，提高了驾驭复杂局面的能力。坚持在特殊任务中实践锻炼。对重点培养的科级后备，坚持交任务、压担子的一贯做法，让他们在项目建设、综合治理、信访维稳、安全生产以及特殊重大任务等急、难、险、重工作中担当重任，着力培养和提高后备干部处理复杂问题的能力，强化提升后备干部的综合工作水平，锻炼提高他们驾驭全局、果断决策和组织协调能力。坚持传递压力，转化动力，淘汰不力，达到“不是压成才，就是压下来”的培养效果。

三是注重后备干部的跟踪管理。要坚持动态管理原则，加强对后备干部考察、调整、档案等日常管理，做到平时考

核与考核相结合，全面掌握后备干部德、能、勤、绩、廉等方面的情况，特别是注重考察了解后备干部的思想政治素质、工作作风和组织领导能力提高等情况，使后备干部队伍始终保持数量充足、结构合理、素质优良。

三是在操作上贯彻一个条例。在具体的选任工作中，要严格按照《干部选拔任用条例》规定的条件选拔任用干部，建立和完善公开、平等、竞争、择优的选人机制，努力创造优秀年轻干部脱颖而出的环境和条件。坚决摒弃一切用人上的不正常现象，克服由少数人选人、在少数人中选人的现象、采取多种途径发现和遴选后备干部。

二、关于农村实用人才队伍建设

加强农村实用人才队伍建设，是实施科教兴国战略和人才强国战略的重要组成部分，也是建设社会主义新农村的内在要求和关键所在，建设社会主义新农村必须有一支门类齐全、配臵科学、规模宏大的农村实用人才队伍做支撑。因此，打造了一支优秀的农村实用人才队伍，是社会主义新农村建设的迫切需要。

（一）总体特点

一是数量少。以我乡为例，全乡13000多口人，乡土人才只有70余人，大约是200：1的比例，所以乡土人才少得可怜，可以说是凤毛麟角。

二是素质相对较低。从文化素质上来看，这些人基本都是初高中学历水平，专业素质上，除乡村医生和兽医外，均无专业技术资格，专业性较差，可以说是名副其实的“土”人才。

三是结构不合理。现有乡土人才大多集中在种养业，在适应当前市场经济和推动乡域经济发展中更能发挥积极作用的经济人和经济管理型人才基本没有，面向社会服务的卫生技术和兽医类人才相对缺少，在年龄结构上比较老化，30岁以下的很少，呈现出青黄不接的现象，后劲不足，出现结构上的不合理。

四是作用发挥不够。农村实用人才的作用发挥不够充分，有的甚至处于半闲臵状态，隐性失业严重，人才浪费现象比较突出。人才外流现象较为严重。乡土人才中每年外流打工人员占乡土人数的50%以上，大部分乡土人才不愿留在农村创业。

五是农村实用人才的管理机制比较落后。目前农村人才管理机制比较落后，在乡土人才的形成上基本是“靠天收”，没有一套培养机制，人才的配臵、培养和储备缺乏长远规划，人才环境有待进一步优化、人才流动机制不健全，人才的分配、激励和保障缺乏力度。

（二）农村实用人才队伍建设存在问题的主要原因农村人才队伍建设存在上述问题的原因是多方面的，既有客观因素，也有主观原因。一是观念落后。“人才资源是第一资源”的理念并没有真正深入人心。一些部门和行业对农村人才的紧迫性、重要性、挑战性认识不足。对其定位不够明确，农村人才自身的观念陈旧、落后，落后思想影响着从业趋向。二是人才来源渠道不畅。目前农村人才绝大部分是土生土长、自学成才的田秀才、土专家，来源十分有限，后劲严重不足。三是人才培养机制不良。虽然对于农村人才的培养采取了一些措施，但至今并没有形成优良的培育机制。四是人才资源开发滞后。农村人才配臵市场化程度不高，农村人才资源开发缺乏前瞻性和计划性，落后于农村经济发展的需要。五是人才环境不优。资金投入不足，管理机制不健全，政策统一协调性差，人才服务面偏窄，农村人才队伍建设的基础性工作比较薄弱。六是吸引用好农村实用人才的机制和环境还没有形成，人才的有效激励机制还未完全建立。

（三）加强农村实用人才队伍建设的对策思考

一是要解放思想，牢固树立乡土能人资源也是第一资源的观念。所谓乡土人才，就是指那些没有经过正规院校学习而是通过拜师学艺或刻苦自学获得一技之长的土生土长的乡里人。这些能人是农村一个群体，是未经开发和有效利用的“原始”的人才资源。但一直以来，人们很难把他们划入“人才”的范畴，如一个木匠、一个泥瓦匠或者一个种田能手，人们绝不会认为他是一个人才，充其量不过把他们看成有专长的农民。但如果把这部分资源开发出来，组织好、使用好，就会为农业产业化建设和农村经济发展创造出难以估量的经济效益。尽管乡土能人普遍素质较低，但他是人才资源的重要组成部分，是农村中活跃的生产力的代表。这就必须转变观念，打破人才的各种条条框框的限制，树立“以人为本”的思想，充分相信人，尊重人，建起一套充分发挥个人潜能的机制。

二是必须建立稳固的育才机制。教育培养是农村人才开发工作的主要环节，是使人才增长新知识、学会新技术、跟上新形势，不断提高自身素质的重要法宝。要建立以市场为导向的政府调控、行业指导、单位配合、个人自觉、适当指定的一整套教育培训运行机制，培养“留鸟”而非“候鸟”式的乡土人才队伍，让他们真正扎根于农村的广阔空间致富

创业。

三是要不拘一格选拔人才。要放开视野，广开才路，不拘一格，不仅要把农村高科技人才、技术推广人才、农业信息人才纳入人才视野，还要把在种、养、加或乡镇企业的本行业、本岗位上有所建树、有所创新的“土专家”、“田秀才”纳入人才范畴，建立良性循环的人才选拔竞争机制，切实形成竞争有序、人才辈出的流动发展态势。

四是对乡土人才实行科学的管理。人才管理机制是农村人才开发工作的重要组成部分，如果管理不科学，不合理，不规范，开发工作就会陷入无序状态，不利于人才充分发挥作用。这就需要将市场机制引入农村人才管理的过程中，建立科学合理的人才管理机制。应建立农村各类人才信息库，通过选拔和考核，制定不同层次、不同专业、不同特长的个人档案，形成县、乡、村一体化的农村人才数据库，将乡土人才纳入管理范畴，不断加强联系，通过推荐担任村乡两级的适当职务，支持他们兴办项目，优先提供生产贷款，发挥他们的创业优势，提供各类信息和咨询等方式，与他们建立起沟通的桥梁。

五是突出重点，建立和完善农村实用人才激励保障机制。要制订出台一系列有利于乡土人才脱颖而出的激励保障措施，要通过职务聘任，职称评定，适当奖励等方式来激励人才。要提高乡土实用人才的政治地位，对贡献突出、有影响、有号召力、有领导能力的乡土实用人才，要大胆提拔使用，培育进村班子。要出台有利于人才创业和严厉打击损害人才创业行为的保护性政策及法规。对人才创办企业，科研立项等要给予一定的税费方面的优惠和支持。

**第五篇：农村实用人才开发的思考**

开发农村实用人才 促进农村经济发展农村实用人才开发工作意义重大，任务繁重，同时也天地广阔，大有可为。人事部门要充分履行职责，切实加大工作力度，为充分开发我市农村实用人才资源，为推动农村经济社会发展作出积极贡献。

一、提高认识，切实增强做好农村实用人才工作的责任感和紧迫感 [范文大全-www.feisuxs范文网【www.feisuxs】

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