# 农村实用人才队伍建设面临的问题及对策范文大全

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-08-13

*第一篇：农村实用人才队伍建设面临的问题及对策农村实用人才队伍建设面临的问题及对策思考当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题人才结构不优。一是专业结构不优。大部分实用人才仍停留在种植、养殖这种生产周期较长、获益较慢、风险较大的行业上发展，而...*

**第一篇：农村实用人才队伍建设面临的问题及对策**

农村实用人才队伍建设面临的问题及

对策思考

当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

人才结构不优。一是专业结构不优。大部分实用人才仍停留在种植、养殖这种生产周期较长、获益较慢、风险较大的行业上发展，而对于市场经济日益需求的农产品精深加工、营销、物流等方面涉及较少。二是年龄结构不优。30岁以下人，占农村实用人才极少数；而40岁以上的人，占实用人才总数的大多数。三是学历结构不优。农村实用人才中90%以上为高中以下文化程度，没有受过系统的农业专业教育。开发经费不足。一是投入资金不足。尽管有些地方的县乡两级财政在运转艰难的情况下，将农村实用人才开发经费列入财政预算，有效地促进了当地农村实用人才开发工作，但仍不能完全满足工作需要。特别是在农村实用人才培训方面，所需教材资料、实践操作现场、教师授课补助、参观学习资金均难以落实，直接影响农村实用人才开发的顺利进展，影响实用技术的应用和普及。二是农村实用人才自身发展资金不足。由于大部分人员生长在农村，经济基础薄弱，再加上没有相应的资金扶助，许多有理想、有技术、有文化的实用人才，往往因缺少创业资金而不能依靠专业特长发家致富，从而使得一部分实用人才“英雄无用武之地”，想率先致富、带领群众共同致富却“心有余而力不足”。

技术人才紧缺。县直农口部门专业人才年龄偏大。由于大中专毕业生不再实行统招统分，报考农业专业的学生偏少，农业学科的毕业后大多数不愿回到农村工作，从而导致农口部门技术人才青黄不接。同时，由于农村税费改革及乡镇机构改革等原因，精简机构和站所人员，农业、畜牧、林业等涉农站所工作人员特别是年轻人员被分流或自谋职业，剩下人员也仅能以卖农药、化肥、种子等来维系生计。年龄大者在岗不在业，乡镇站所专业技术人员出现严重断层现象。加强农村实用人才队伍建设的对策与建议

加大对农村实用人才开发工作的投入。社会主义新农村建设是一个综合系统工程，各级对农村基础设施建设出台了明确的政策，投入了数千亿元的资金。培育新型农民是建设新农村的主体工程，也要出台相应的优惠政策，结合农民素质教育工作，加大农村实用人才队伍建设的投入，建立专项扶持经费，列入对基层的转移支付统筹考虑，逐步建立起政府、社会投入和个人自愿出资相结合的多种融资机制，促进农村实用人才开发工程的快速推进。

优化农村实用人才成长创业的环境。积极鼓励和支持广大高校毕业生到农村工作，为新农村建设注入新的活力，缓解涉农技术服务人才缺乏的问题。对服务“三农”成绩突出，作出了一定贡献的优秀青年，在招考国家公务员时，同等条件下优先考虑。特别是对于优秀青年农民，应适当放宽报考

条件。另一方面，加大对农村实用人才创业扶持，为农民提供便捷的信贷支持，解决发展资金问题，真正让广大农村实用人才能够充分发挥所长，在自身发展的同时，带领周边群众共同致富。

继续推进教育调整，大力发展农村职业教育。以社会主义新农村建设为总揽，加快推进农村教育体制改革，整合农村教育资源，大力发展农民职业教育，逐步改善农村实用人才年龄、文化、专业结构不优的现状，提高农民的整体素质和科技水平，为建设新农村提供有效的人才支持。

**第二篇：浅析农村人才队伍建设的问题与对策**

浅析农村人才队伍建设的问题与对策

当今世界，经济全球化不断深入，科技进步日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。但是，人才的总量、结构和素质不能适应经济社会发展的需要;特别在农村人才的建设上表现的尤为突出。前些年，国家把人才培养的重点放在城市高层次人才的建设上，而对农村人才的建设缺乏认识和力度，使得农村人才界定不清、培养不力、收效不大。这种状况不仅影响了农村人才的发展，也制约了整个农村人口素质的提高，与此同时，也制约着产业结构的调整和农村劳动力尽快向城市转移。强化农村人才开发，培养高素质的农村人才队伍，促进农村全面发展，是建设社会主义新农村的动力源泉与核心目标，是落实我国人才强国战略，建设全面小康社会的重要举措。重庆是一个“大城市与大农村”并存的新中国最年轻的直辖市，农业人口在总人口中占近80%的比例，农村的自然、历史条件相对较差，农村人才存在文化程度低、技术技能欠缺、经营管理能力差等差距。如何改变这种劣势，为重庆农村经济社会发展和新农村建设提供有效的人才保障，是重庆当前和今后一段时期必须解决的重大问题。

一、重庆农村人才队伍建设中存在的问题

这些年来，重庆的农村人才队伍建设，虽然做了大量工作，取得了一定的成效，但也面临着一些困难和问题，特别是与中央提出的建设社会主义新农村的要求相比，还存在着不足和差距。主要表现在以下几个方面:

（一）农村人才结构分布不合理

重庆市农村人才的分布主要以传统产业为主，大部分集中在传统产业，电子商务、市场营销、旅游管理与开发等新兴产业人才较为短缺。

合作经济组织管理人才凤毛麟角，很难适应效益型、集约型、外向型农业产业化发展的需要，这也很难适应重庆市经济快速发展和建设现代化国际城市的需要。

（2）农村人才建设体系不够完善

实地调查情况显示，全市现有农村人才管理与其他方面的人才管理相比，处于 一种分散状态，加上目前人才建设体系不完善，给人才管理带来了较大困难，虽然在管理上重庆市采取了一些措施，但基本上停留在以宏观引导为主，还没有形成科学的、操作性较强的管理模式，影响了农村人才队伍的发展和总体素质的提高。

（3）农村人才外流严重，在农村经济建设中的作用发挥不足

长期以来，农民生存在贫困的环境中，其优秀的青壮年人才都被选走了，留下的全是儿童、妇女、老人，劳动力低下，人才外流导致农业和农村内部结构发生变化。再者，由于目前农村主要还是以一家一户为单位的家庭承包制，农民不少还存在小农经济的思想，他们之中一部分人掌握了一些技术专长，但由于没有解

放思想，创新意识也不强，并没有发挥出他们自身的优势。创造出应有的效益。即使说有些外出务工的人才返乡创业，但仅限于小作坊，没有形成产业化，规模化，集约化。影响了辐射带动作用的发挥。

（4）农村职业培训体制不完善

当前，在农村人才队伍中有一大部分人才都仅仅局限于自我学习，自我提高的自然状态，而不去参加应有的职业培训，培训缺乏规划性，农村人才需求预测和发展规划还不够科学，培养开发存在一定程度的盲目和无序；再则，在培训的过程中多是传统的理论学习方式，学习内容针对性不强，缺乏应有的实际操作，参加

培训的农村人才便感到乏味，毫无积极性；

再加上农村的教育观念和现代化教育手段相对落后，参加职业教育的学生比例较低，各有关部门分散掌握农村教育培训资源，缺乏有效的整合机制最终使人才培养规模不能满足农村经济社会发展的需要，这就不能与现代农业对农村人才的需要与时俱进，使得我们的职业培训主体流失，从而导致教育培训工作相当滞后。

5.2.5缺乏对农村人才的宣传推介力度

对农村人才和人才工作的宣传力度不够，对农村人才和人才工作的先进典型缺 少大张旗鼓的表彰奖励;对农村人才工作的理论和实践的探索还不够深入。人才与

非人才之间并没有什么差别，农村人才一感觉不到被尊重、被崇尚、被学习的环境。

**第三篇：农村实用人才队伍建设问题研究**

农村实用人才队伍建设问题研究

农村实用人才队伍建设工作意义重大，任务繁重，同时也天地广阔，大有可为。近年来，柳格乡群众依靠勤劳致富，走上了一条快速发展的道路，全乡各类人才层出不穷，为社会主义新农村建设提供了充足的人力保障。为进一步做好农村实用人才队伍建设工作，统筹城乡经济发展，推动社会主义新农村建设，现就农村实用人才队伍建设进行初步研究。

一、农村实用人才现状及发挥作用情况

（一）农村实用人才现状

以柳格乡为例，全乡29个行政村，35979人，共有各类农村实用人才685名，平均每个行政村23.6个。全乡现有农村劳动力11993人，每千个农村劳动力中拥有农村实用人才为50名，农村实用人才仅占劳动力总量的5％。其中，人才队伍结构以加工、种植、养殖者居多，经营管理型人才较少；人才队伍分布以新、老106国道两侧的村居多，其他非沿路村相对较少，受交通、农业信息等的影响很大；在成才渠道方面以自学成才居多，高中及以下学历的最多，大专及以上的学历较少，自学成才的人数中有相当多的人才接受过各级组织的培训。

（二）发挥作用情况

近年来，随着农村经济的发展和农业产业结构的调整，一批村基层干部、农技推广人员、种养能手、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家以及服务于农村教育、文化、卫生等方面的土专家、田秀才，在经济发展大潮中崭露头角。他们长年奔波在田间地头，在生产第一线摸爬滚打，引领着身边的农民群众，干事业，闯市场，奔小康，为致富一方农民，活跃一方经济起了“领头羊”的作用。如：柳格乡袁家村支部书记袁彦鹏领办源丰实业有限公司，带领全村干部和群众，大力调整农业种植结构，发展优质大蒜种植300亩，规划建设袁家工贸区，兴建两层商业用房，积极开展招商引资，全村投资1000万元以上企业2家，100万元以上企业3家，中小型木器加工厂7家，各类店铺25个，工农业总产值达8000万元，实现利税254万元，全村人均收入4100元。把一个昔日贫穷落后的村带领发展成为了濮阳市“社会主义新农村建设示范村”。寇家村村民寇忠武，一个地地道道的农民，不甘心贫穷落后，积极进取，潜心学习和钻研食用菌栽培技术，依靠种植白灵菇走上了致富道路，4年多来，他先后为1000名群众无偿传授白灵菇种植技术，辐射带动白灵菇种植户600余户，发展食用菌大棚800余座，创经济效益530万余元。

二、农村实用人才队伍建设中存在的主要问题

当前农村实用人才队伍中主要存在以下问题：一是农村实用人才队伍的总量偏少，在一定程度上影响了农村经济的跨跃式发展。二是文化程度偏低，高中及以下学历占多数，且在高中及以下学历中以初中文化程度为多，不利于农村实用人才的素质提升。三是女性实用人才偏少，目前大部分青壮男劳动力外出打工，留在农村的劳动力以女性为多，而女性农村实用人才的多少直接影响着当地农村经济的发展。四是实用人才队伍中年龄结构偏大，30岁以下的很少，不利于农村实用人才的整体素质的提高。五是农村实用人才分布不均匀，结构不尽合理。经营管理型人才相对较少，农村实用人才队伍中的农村经纪人和营销大户是带动农民致富、促进农村市场流通的主力军，这类人才的多少是当地农村市场是否活跃的决定因素之一。六是复合型人才偏少，农村实用人才队伍中复合型人才明显偏少，不利于效益农业的发展。

三、加强农村实用人才队伍建设的对策思考

（一）转变观念，提高思想认识。目前，很多人对人才的概念还存在模糊认识，认为只有高学历、高职称的才是人才，而忽视了农村实用人才这支队伍建设，致使大批农村人才外流，造成农村人才短缺，总量不足，且结构不合理。这种状况与建设现代化农业、发展农村经济、建设和谐社会的差距甚远，人才匮乏已成为当前制约农业和农村经济发展的瓶颈。因此，应转变观念，提高对农村实用人才的认识，大力开发农村人才资源，加强农村实用人才队伍建设，打破传统的人才开发理念，紧紧抓住农村人才资源开发重头戏，把开发农村人才资源作为人才工作及农业和农村经济服务的切入点和突破口，围绕经济发展目标，加大农村人才资源开发力度，加强农村实用人才队伍建设，激活现有人才，培养造就“永久性”农村实用人才，为农业和农村经济发展提供人才保障，促进农村集体经济的发展壮大。

（二）加强宣传、营造良好环境。农村实用人才对农村经济的发展起着推动和带动作用，是带领农民科技致富奔小康，发展农业和农村经济的主要力量，如柳格乡袁家、东赵店、马张寨等三个新农村建设示范村的各类实用人才较多，有村基层干部、种植能手、养殖能手、农村经纪人、能工巧匠、农民企业家，由于这些人才的带动，使这三个村能够先行一步，成为全市第一批“新农村建设示范村”。因此，我们应把开发农村实用人才资源，提高人才素质当作头等大事来抓，积极为农村人才的成长营造良好的环境。一是在社会上营造重视农村实用人才开发的良好氛围。动员方方面面都来关心和支持农村实用人才队伍建设，积极营造一种尊重农村人才，爱护农村人才，帮助农村人才，向农村人才学习的良好氛围，为农村人才的成长和发挥作用营造宽松的社会环境；二是制定农村实用人才成长的激励政策。要认真研究制定有利于农村实用人才成长和开发的政策。因势利导，鼓励各类“田秀才”、“土专家”兴办各类企业。对农村经济发展作出突出贡献的农村实用人才，要给予精神和物质奖励，可以每年举办一次农村实用人才奖励大会，并优先选任村干部或纳入村级后备干部，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，使农村实用人才的作用得到充分的发挥；三是加强舆论引导，强化农村实用人才的宣传。通过电视、广播等形式，广泛宣传在农村经济发展中起带头作用的先进人物，宣传实用人才在促进农业开发、农村经济发展、带动农民致富奔小康中的巨大作用。通过宣传使人们更加认识到人才对发展农村经济的重要作用，让人才真正感受到党和政府对他们的关心、爱护和重视，从而使他们扎下根来，尽展其能，为当地的农业发展和经济建设再创佳绩；四是积极帮助那些掌握先进技术的外出人员筹集资金，解决困难，兴办经济实体，为他们创造出经济效益和社会效益提供服务。

（三）加强管理、开发人才资源。农村实用人才是发展农村经济的主要力量，是推动农业向社会化、专业化、现代化转变的生力军。目前，由于对实用人才缺乏科学的管理，致使农村一些懂业务、有技术、会管理的能人、“土专家”大量外流，大量的青壮年劳动力外出打工，严重削弱了农村人才队伍力量。对农村经济的发展产生了一定的负面影响。因此，我们应采取行之有效的措施控制农业实用人才外流，加大对农村实用人才的管理力度，使农村实用人才为本地农业的发展、农民的富裕做出积极的努力。一是要积极建设好乡级农村实用人才管理组织，使农村实用人才开发工作组织有保证，业务有指导，科研有场所；二是对农村实用人才进行跟踪、服务指导，定期或不定期组织农村实用人才进行培训，开设专题讲座，向“田秀才”、“土专家”传授先进的农业科学技术，及时帮助他们解决遇到的科技难题，提高他们的科学水平；三是建立和完善选拔标准和管理办法，村有村级人才标准、乡有乡级人才标准，按照农村实用人才的不同类型，建立健全乡级农村实用人才信息库，颁发农村实用人才证书，真正把农村的“土专家”、“田秀才”、“种养能手”等人才纳入政府工作的管理和服务对象，便于对农村实用人才的开发和利用。

（四）强化教育、提高科技素质。农村实用人才的一技之长大多数是他们在长期的生产和生活实践中掌握的，要使他们的特长得到充分施展，技术更加精益求精，因此，应多层次、多形式地开展农村实用人才科技培训，不断提高他们的科技素质，培训形式可集中，也可流动培训。对农村中素质较好的“土专家”选送到农业院校学习深造，使他们受到高层次教育。也可聘请有关专家、教授到农村开办科技讲座，传授先进的农村科学技术。组织有一技之长的“土专家”通过传技带徒等形式对他们进行培训，让技术得到推广和利用。也可有组织地把本地拔尖人才送到农业发达地区进行交流学习。组织农业技术人员到田间、地头、养殖场进行现场指导，传授技术，解难答疑。总之，要通过各种形式的培训，尽快形成农村人才群体，使农村人才得到有效开发利用。

四、农村实用人才队伍建设开发目标

建设社会主义新农村，农村实用人才是重要支撑。我们应始终坚持人才观，树立“人力资源是第一资源”、“人才资本是第一资本”的理念，不断加大农村实用人才培养、开发和使用。

一是培养一支有较高管理水平的农村干部队伍。村干部既是农村社会事务的管理者，又是农民增收致富的带头者。既是国家政策的执行者，又是经济发展的策划者。从农村党建、计划生育、村民自治、社会治安到修订本村经济管理、农田水利建设、村财务管理、农业生产经营，村干部承载着众多的社会责任功能和经济责任功能。面对农村经济结构调整、农业产业结构调整和农民就业结构变化，村干部队伍普遍存在年龄老化、知识老化、结构老化等方面的问题，具体表现在带领农民增收致富办法不多，驾驭经济发展能力不强，执行政策和管理农村事务的水平不高。当前，最迫切的是，要建立村干部特别是农村党员干部长期受教育、经常受培训、知识常更新的长效性的短期培训等方式，加强对村干部政策法规、民主管理、经营管理、市场经济、农业技术知识的培训，优化村干部的知识结构，提高管理水平和致富带动能力。

二是培养一支素质型和技能型的农民工队伍。农村劳务输出是实现农民增收最快捷、最现实的途径，劳务产业已成为农村经济发展的支柱产业。在农村实用人才开发战略中，要把农村劳务输出作为一项大产业来抓。要整合农村现有各级各类教育资源，积极开展农村劳动力转移技能培训，实行“订单培训、定性培养、定向输出”，提高农村劳动力的整体素质和就业竞争力。要创新劳务开发机制，积极联系劳务输出中介组织，提高劳务输出组织化程度，加强对外出务工人员的服务工作，降低农村劳动力外出务工成本。实施劳务开发“回引工程”，鼓励外出务工人员回乡创业，在政策、土地、技术、税收等方面予以扶持和优惠。

三是培养一支沟通城乡市场的农村经纪人队伍。大力发展农村经纪人队伍，有利于提高农民进入市场的组织化程度，有利于促进农业剩余劳动力转移，有利于农村二、三产业的发展，有利于加快先进实用技术推广等。当前，要重点发展农村劳务经纪人、农产品、农产品贮藏加工经纪人、农村信息经纪人、农业科技经纪人。主要措施是要加大政策引导和资金扶持力度，着力促进经纪人经营规模化，把经纪活动做强做大；着力促进活动组织化，走联合、合作之路；着力促进功能综合化，向产前、产中服务延伸。

四是培养一支有较高科技素质的农业劳动者队伍。农民是农业生产和农村经济建设的主体，是农业科技成果转化的最终载体，农民科技文化素质的高低直接决定着科技成果的转化效率和农村生产力发展水平。多年的农业科技推广实践证明，先进农业技术的推广，地方主导产业的形成，往往都是由具有较高科技文化素质的先导农民率先示范并带动发展起来的。当前要以农民生产经营骨干为对象，以农业岗位技术培训为重点，努力提高农民的生产技能、科技素质、市场意识和经营管理水平，为农村培养一大批懂科技、善经营、会管理的农业劳动者队伍，以适应新阶段农业发展要求。

五是培养一支创业型的农村人才队伍。着力与本地优势产业和特色产业，扶持发展一批农民企业家，组建产业化龙头企业，大力发展以机械、化工、铁器、木器、农产品深加工等五大产业；着力于繁荣活跃城镇市场，扶持发展一批农民经商者队伍，大力发展餐饮业、商品流通业、运输业、物流业、个体工商业和其它产业；着力于大力发展民营经济、乡镇企业和中小企业，培养一批企业经营人才和管理人才，鼓励创办、领办各种类型的农村中小企业；着力提高农民组织化程度，鼓励创办农村专业合作经济组织和农产品专业技术协会，提高农产品产销水平、种植水平和科技水平；着力于推进农村城镇化进程，鼓励农民离土离乡，到城镇落户创业，培养一批适应城镇生活的农村人才队伍。

六是培养一支提高社会化服务水平的农村人才队伍。以提高农业产前、产中、产后服务水平为目标，积极培养一支农资连锁经营队伍、农业科技推广队伍、农业科技示范队伍和农产品加工销售队伍；以提高农村医疗卫生服务水平为目标，积极培养一支农村医疗卫生人才队伍，切实解决农村就医难、看病难、买药难问题；以提高农村教育水平为目标，积极培养一支农村教育人才队伍，大力发展农村幼儿教育和职业技术教育，鼓励创办农村幼儿园，普及农村学前教育和幼儿教育，开展各种形式的农民职业技能培训；以提高农村文化消费为目标，积极培养一支农村文化人才队伍，充分挖掘农村优势曲艺产品和特色文艺产品，为农民提供健康的文化生活和精神生活服务，活跃农村文化市场；以提高农村金融创新水平、农村保险水平和农村社会保障水平为目标，积极培养一支农村金融人才、保险代理人才和其他服务型人才。

（作者单位：中共清丰县柳格乡委员会）

**第四篇：浅谈村干部队伍建设面临的问题和对策**

浅谈村干部队伍建设面临的问题和对策

陈汉明

[内容摘要] 村干部是社会主义新农村建设最直接的组织者、推动者和实践者。村干部素质的高低直接关系到农村的发展、和谐和稳定，直接影响到建设社会主义新农村这一重大决策在农村的贯彻落实。建设社会主义新农村，关键是要建设一支高素质的村干部队伍。本文在分析了当前村干部队伍建设的现状、存在的问题以及产生问题的原因的基础上，提出了加强村干部队伍建设的对策。

[关 键 词] 村干部队伍；建设；问题 ；对策

中图分类号：D267 文献标识码：A 文章编号：

村干部处在农村工作的第一线，是党在农村的方针政策的主要宣传者、贯彻者和直接执行者，承担着领导和推动农村经济和社会事业发展的重要职责。村干部素质的高低直接关系到农村的发展、和谐和稳定，直接影响到建设社会主义新农村这一重大决策在农村的贯彻落实。建设一支善于治村理政的村干部队伍，既是农村党建工作的主要内容，又是农村党群工作面临的一个重要课题，更是夯实新农村建设的基础，搞好新农村建设的关键。因此，当前很有必要就如何加强村干部队伍建设问题进行一些研究和思考。

一、当前村干部队伍建设的现状以及存在的问题

近几年来，特别是党的十六大以来，各级党的领导高度重视和不断加强农村基层党组织建设，村干部队伍建设取得了明显成效。村干部的政策观念有了较大提高，贯彻执行党在农村各项方针、政策的自觉性明显增强。村干部的发展意识不断强化，带领农民致富的本领逐步增强，在农村经济社会发展中发挥了重要作用。村干部队伍的工作作风有了新的转变，党群、干群关系进一步改善。从总体上说，村干部队伍基本上能承担起组织和领导农村经济社会发展和建设社会主义新农村的重任，但也存在着一些不容忽视的问题：

1、有些村干部的思想观念比较落后，开拓进取意识不强。有些村干部领导班子成员年龄偏大，学历偏低，思想不够解放。主要是思想观念跟不上国家大政方针和政策调整步伐，只能机械地抓落实；谋划发展缺少科学性，思想狭隘，存在短期行为；开展工作缺乏创造性，“上面让干啥就干啥，上面让咋干就咋干”，能动性、创造性不够。有些村干部缺乏开拓创新的精神，存在“小富即安、小成即满”的小农意识。

2、少数村干部缺乏团结意识，经常搞“内耗”。少数村支部软弱涣散，凝聚力、吸引力、战斗力不强。少数村干部心思没有用在团结协调带领村民致富上，而是用在搞家族、宗派、小团体利益上。有些村两委之间工作不协调，尤其是村书记和主任之间矛盾时有发生，表现在工作上相互扯皮，工作任务不能按时完成，群众反映的问题久拖不决，领导班子整体功能不强。

3、部分村干部的整体素质不高，工作能力不强。主要是政策水平偏低，对党在农村的政策学习不够、领会不深，宣传贯彻不到位，导致一些群众不理解、不支持；驾驭市场经济和应对复杂局面的能力不强，“好事抢着干、难事推着干、缠手事躲着干、得罪人的事顶着不干”；科技素质不高，在推广应用新技术、搞产业结构调整上指导不上去，组织和服务农业产业化的能力较差，不少村干部遭遇“老办法不能用、新办法不会用、软办法不管用、硬办法不敢用”的难题；既没有发展集体经济本领，又缺乏带领群众共同致富的办法，村级集体积累薄弱，农民增收缓慢，难以适应飞速发展的农村改革形势需要。一些村干部工作方法简单粗暴，作风不实，弄虚作假、违法乱纪现象时有发生，影响了村干部在农民群众中的形象和威信。

4、有的村干部宗旨意识不强，办事不够公开。有的村干部不能牢固树立全心全意地为农民服务的观点，不是把村务公开当成推进农村民主政治建设进程、促进农村和谐发展、融洽干群关系的必要举措来加以落实，而是把其作为一种应付形式，被动性地、甚至不情愿地操作，因而出现了不公开、半公开、假公开等问题。

5、一些村干部工作动力不足，心态不好。随着改革开放的深入和农村经济的进一步发展，村干部担负的职责相当繁重，党和国家的许多任务都有赖于其去落实。村委会作为村民自治组织，本来就不是一级政府的延伸，不具备政府行政管理的功能。由于权责分离，村级组织履行职责，完成任务的难度越来越大。有的村干部无法面对任务重、工作难、报酬低的现实，心态不好的现象较为突出，致使一些村的村干部任职“昙花一现”，一有门路，就丢下“乌沙帽”走人，给村级管理及工作的落实带来很大的影响。

6、村干部队伍来源缺乏，存在着后继乏人的现象。随着农村经济市场化进程的加快，农村人口的流动日趋活跃，大批农村有文化的青年转向城市、城镇，在城市、城镇安家落户，选拔年轻干部的余地越来越小。另外，在广大农村，大量的优秀人才通过考取大中专院校输送出去，回到农村的几乎为零。由于青年特别是青年人才的流失影响了农村干部、党员队伍的“输送新鲜血液”，造成一些地方出现村干部难培养、难选拔，队伍建设后继乏人的现象。少数村的村干部换来换去还是老面孔，村干部队伍缺少活力和战斗力。

产生上述问题的原因是多方面的，既有主观的原因，也有客观的原因。笔者认为：

主观原因：一是有些村干部对学习不够重视，缺少科学理论武装。也有些村干部理论学习与实际相脱离，既存在照搬照抄的教条主义，也存在轻视理论的经验主义；二是少数村干部全心全意地为人民服务的宗旨意识有所淡薄，自律意识不强；三是一些村干部带领农民脱贫致富的本领不高；四是部分村干部的主要精力全部放在抓经济工作上，全面抓的意识不强。

客观原因：一是村级工作任务重，工作压力大、难度大，使少数年轻的村干部有知难而退的思想；二是在市场经济条件下，村干部的工资待遇不是很高，部分工作能力强的村干部容易“跳槽”；三是政策法规不健全、不配套，使一些村干部面对新情况、新问题，无所适从。

二、加强村干部队伍建设的思考与对策

1、拓宽选人渠道，选好配强村干部队伍。一要优化村干部队伍建设，提高村班子整体合力。政治路线确定之后，干部就是决定因素。火车跑得快全靠车头带。农村富不富，关键在支部；党员行不行，就看带头人。要认真做好村干部队伍的培养选拔工作，既要注意发现和培养具有带头致富能力和带领群众致富能力的“双带型”的村干部，更要注意培养和选拔政治素质强、发展能力强的“双强型”的村干部，特别是要真正把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的人，把那些想干事、会干事、干成事而又能共事、不出事的人，选进村干部领导班子中来，尤其是要选好配强党支部书记，充分发挥其的“领头雁”作用。当前，在村级组织中应当积极探索和推行村党组织书记与村委会主任“一肩挑”的领导模式，大力精减村组干部职数。二要多渠道选拔人才。应该打破行业、身份、村域界限，深入对当地的致富能手、乡镇企业人员、复员退伍军人等进行登记注册，注重培养考察，把优秀青年选入村干部队伍。把乡镇机关有一定潜力的干部挂职到村两委工作，充实村干部队伍的力量。特别要制定优惠政策，激励更多有志气、有能力的年轻大学生到村任职或挂职锻炼。三要强化村级后备干部的培养锻炼。要建立以农村优秀人才为主体的村级后备干部队伍信息库，建档立卡，实行动态管理，确保可以及时向村级组织补充新鲜血液。要通过推行助理制、项目负责制等形式，给后备干部交任务、压担子，在实践工作中培养锻炼后备干部的素质和能力。同时要合理搭配村班子成员，配强配优，增强村干部队伍的活力。要储备一批35岁左右的优秀正职村后备干部，特别要注重村女干部的培养和使用。

2、不断加强教育培训，努力提高村干部队伍的整体素质。当前，要着眼于新农村建设对村干部队伍知识、能力的要求，进一步完善村干部教育培训机制，努力形成大教育、大培训的格局。一是实行村干部持证上岗和继续教育制度。对村干部进行岗前培训和任职资格考试，实行持证上岗。同时，完善日常培训制度，每年组织村党支部书记和村主任到县级党校、农干校集中学习培训2周以上，并建立村干部学习培训档案，将培训情况纳入村干部目标考核范畴。二是鼓励村干部参加省委党校干部函授学院大专、本科层次的学历教育。实践证明，村干部到党校参加函授学习，不仅可以使村干部有机会学到系统的专业知识，大力改善其知识结构，而且可以使村干部提高工作能力和领导水平。要采取切实可行的措施，建立学习费用分担机制，县、乡镇及个人各承担三分之一，县乡两级政府每年要划拨专款支持村干部参加学历教育。三是创新教育培训形式。要充分考虑村干部的知识结构、工作性质等因素，创新教育培训形式，精心选择教育培训内容，做到理论培训与实用技术培训相结合，综合培训与专题培训相结合，短期培训与学历教育相结合，增强教育培训的针对性和实用性。要建立村干部到县乡两级涉农部门挂职锻炼制度，有针对性地组织村干部轮流挂职，提高农村工作水平和组织协调能力。要根据各个时期的农村工作需要，建立一系列村干部教育培训示范基地，发挥示范带动作用，增强教育培训效果。

3、加强基层民主政治建设，切实转变村干部的工作方法。一是要规范民主管理方式。建立健全党组织和村委会议事规则和决策程序，实行集体领导和民主决策。要强化村民大会和村民代表大会的职能，完善村民大会和村民代表大会议事规则，用规范的制度对会议组织形式、决策范围、决策程序作出具体明确的界定。凡属会议决策范围内的事项必须经会议讨论通过方可付诸实施，否则一律视为无效决策。特别是在执行“一事一议”制度的过程中，必须充分尊重群众意愿，严格履行程序，防止村级主要干部搞“一言堂”。二是落实好民主监督制度。要严格实现村务公开，进一步明确公开的内容、方法和途径，做到内容、时间、形式、制度“四统一”，突出解决不公开、假公开、公开质量不高的问题，从而增加村务工作的透明度。同时要认真执行党内民主生活会等党内监督制度，完善个人重大事项报告等日常监督措施，进一步规范农村基层干部的行为。

4、完善各种管理制度，规范村干部的行为。一是建立“三评”制度。对农村基层干部每年都进行一次自我评价、群众评议、组织考评，将“三评”结果记入个人档案，并与升降奖惩挂钩。对群众公认的优秀村干部，要给予表彰和奖励；对群众意见较大的村干部要进行谈话诫勉；对评议合格率偏低的村干部要进行调整或免职；对评议满意度偏低的村“两委”班子要及时进行整顿。二是建立和完善村主职干部离任审计制度。各乡镇要对村主职干部每届任期内的实绩和各项规章制度的执行情况作出客观公正的审核评价。审计结果要向党员、群众公开，并作为村书记奖惩、去留的重要依据。三是完善村级组织运行规则。要强化职责任务，搞好协调分工，明确界定村“两委”与青团、妇联、治保民协、民兵等其他村级组织的关系。要加强制度建设，健全和落实好以民主生活会、“三会一课”、财务管理等制度规定，完善村级组织运行规则，用制度、规则、约束和规范村干部的行为，保证村级组织正常、有序运转。

5、健全保障机制，激发村干部队伍活力。一是建立和完善目标考核机制。乡镇财政要安排专项奖励基金，实行年初订计划、年终评结果，奖惩分明，增强村干部的工作主动性和紧迫感。二是完善经济保障机制。在不断壮大村级集体经济的基础上，并相应提高村干部的经济待遇。要积极探索村干部规范化管理的新路子，建立健全工资、奖金分配机制，由县级财政拨款、乡镇财政补贴和村级集体收入等多方面进行保证。对村干部实行社会养老保险、医疗保险等保障机制，提高村干部的工作积极性，解决村干部的后顾之忧。三是建立政治保障机制。建议在今后公开招考录用乡镇公务员时，尽可能多安排一些名额给村干部，择优录用35岁以下、大专以上学历、三年以上职历的优秀村干部。要大力宣传推介和表彰优秀村干部，把政治激励、精神激励和物质激励有机地结合起来，使村干部经济上有甜头，政治上有奔头，工作上有劲头。四是健全监督约束机制。要始终坚持严格教育、严格管理、严格监督的原则，根据转变职能和领导方式、工作作风的总要求，制定村干部履行职责行为、个人经济和生活行为规范。要采取切实可行的措施，强化机制内的约束和群众监督，着力解决村干部队伍中存在的突出问题，严肃查处违纪违规行为，真正建立廉洁自律和作风建设的长效机制。同时要加强对离任村干部的管理，经常性开展思想政治教育，定期组织离任村干部学习文件，听取他们对村级工作的意见建议，对生活困难的离任村干部，要给予适当补助。五是要健全法制保障机制。要健全村民委员会治保、调解组织，完善村规民约，严厉打击黑恶势力，切实维护村干部的合法权利。对那些威胁、恐吓甚至打击报复村干部的不法分子，司法部门要重拳出击，从严打击，确保村干部的生命财产安全，促进农村社会的和谐与稳定，为村干部的工作创造良好的条件和环境。

**第五篇：村干部队伍建设面临的问题和对策**

村干部队伍建设面临的问题和对策

陈汉明

[内容摘要] 村干部是社会主义新农村建设最直接的组织者、推动者和实践者。村干部素质的高低直接关系到农村的发展、和谐和稳定，直接影响到建设社会主义新农村这一重大决策在农村的贯彻落实。建设社会主义新农村，关键是要建设一支高素质的村干部队伍。本文在分析了当前村干部队伍建设的现状、存在的问题以及产生问题的原因的基础上，提出了加强村干部队伍建设的对策。[关 键 词] 村干部队伍；建设；问题 ；对策

党的十七大报告指出，解决好农业、农村、农民问题，事关全面建设小康社会大局，必须始终作为全党工作的重中之重。村干部处在农村工作的第一线，是党在农村的方针政策的主要宣传者、贯彻者和直接执行者，承担着领导和推动农村经济和社会事业发展的重要职责。村干部素质的高低直接关系到农村的发展、和谐和稳定，直接影响到建设社会主义新农村这一重大决策在农村的贯彻落实。建设一支善于治村理政的村干部队伍，既是农村党建工作的主要内容，又是农村党群工作面临的一个重要课题，更是夯实新农村建设的基础，搞好新农村建设的关键。因此，当前很有必要就如何加强村干部队伍建设问题进行一些研究和思考。

一、当前村干部队伍建设的现状以及存在的问题

近几年来，特别是党的十六大以来，各级党的领导高度重视和不断加强农村基层党组织建设，村干部队伍建设取得了明显成效。村干部的政策观念有了较大提高，贯彻执行党在农村各项方针、政策的自觉性明显增强。村干部的发展意识不断强化，带领农民致富的本领逐步增强，在农村经济社会发展中发挥了重要作用。村干部队伍的工作作风有了新的转变，党群、干群关系进一步改善。从总体上说，村干部队伍基本上能承担起组织和领导农村经济社会发展和建设社会主义新农村的重任，但也存在着一些不容忽视的问题：

1、有些村干部的思想观念比较落后，开拓进取意识不强。有些村干部领导班子成员年龄偏大，学历偏低，思想不够解放。主要是思想观念跟不上国家大政方针和政策调整步伐，只能机械地抓落实；谋划发展缺少科学性，思想狭隘，存在短期行为；开展工作缺乏创造性，“上面让干啥就干啥，上面让咋干就咋干”，能动性、创造性不够。有些村干部缺乏开拓创新的精神，存在“小富即安、小成即满”的小农意识。

2、少数村干部缺乏团结意识，经常搞“内耗”。少数村支部软弱涣散，凝聚力、吸引力、战斗力不强。少数村干部心思没有用在团结协调带领村民致富上，而是用在搞家族、宗派、小团体利益上。有些村两委之间工作不协调，尤其是村书记和主任之间矛盾时有发生，表现在工作上相互扯皮，工作任务不能按时完成，群众反映的问题久拖不决，领导班子整体功能不强。

3、部分村干部的整体素质不高，工作能力不强。主要是政策水平偏低，对党在农村的政策学习不够、领会不深，宣传贯彻不到位，导致一些群众不理解、不支持；驾驭市场经济和应对复杂局面的能力不强，“好事抢着干、难事推着干、缠手事躲着干、得罪人的事顶着不干”；科技素质不高，在推广应用新技术、搞产业结构调整上指导不上去，组织和服务农业产业化的能力较差，不少村干部遭遇“老办法不能用、新办法不会用、软办法不管用、硬办法不敢用”的难题；既没有发展集体经济本领，又缺乏带领群众共同致富的办法，村级集体积累薄弱，农民增收缓慢，难以适应飞速发展的农村改革形势需要。一些村干部工作方法简单粗暴，作风不实，弄虚作假、违法乱纪现象时有发生，影响了村干部在农民群众中的形象和威信。

4、有的村干部宗旨意识不强，办事不够公开。有的村干部不能牢固树立全心全意地为农民服务的观点，不是把村务公开当成推进农村民主政治建设进程、促进农村和谐发展、融洽干群关系的必要举措来加以落实，而是把其作为一种应付形式，被动性地、甚至不情愿地操作，因而出现了不公开、半公开、假公开等问题。

5、一些村干部工作动力不足，心态不好。随着改革开放的深入和农村经济的进一步发展，村干部担负的职责相当繁重，党和国家的许多任务都有赖于其去落实。村委会作为村民自治组织，本来就不是一级政府的延伸，不具备政府行政管理的功能。由于权责分离，村级组织履行职责，完成任务的难度越来越大。有的村干部无法面对任务重、工作难、报酬低的现实，心态不好的现象较为突出，致使一些村的村干部任职“昙花一现”，一有门路，就丢下“乌沙帽”走人，给村级管理及工作的落实带来很大的影响。

6、村干部队伍来源缺乏，存在着后继乏人的现象。随着农村经济市场化进程的加快，农村人口的流动日趋活跃，大批农村有文化的青年转向城市、城镇，在城市、城镇安家落户，选拔年轻干部的余地越来越小。另外，在广大农村，大量的优秀人才通过考取大中专院校输送出去，回到农村的几乎为零。由于青年特别是青年人才的流失影响了农村干部、党员队伍的“输送新鲜血液”，造成一些地方出现村干部难培养、难选拔，队伍建设后继乏人的现象。少数村的村干部换来换去还是老面孔，村干部队伍缺少活力和战斗力。

产生上述问题的原因是多方面的，既有主观的原因，也有客观的原因。笔者认为：

主观原因：一是有些村干部对学习不够重视，缺少科学理论武装。也有些村干部理论学习与实际相脱离，既存在照搬照抄的教条主义，也存在轻视理论的经验主义；二是少数村干部全心全意地为人民服务的宗旨意识有所淡薄，自律意识不强；三是一些村干部带领农民脱贫致富的本领不高；四是部分村干部的主要精力全部放在抓经济工作上，全面抓的意识不强。

客观原因：一是村级工作任务重，工作压力大、难度大，使少数年轻的村干部有知难而退的思想；二是在市场经济条件下，村干部的工资待遇不是很高，部分工作能力强的村干部容易“跳槽”；三是政策法规不健全、不配套，使一些村干部面对新情况、新问题，无所适从。

二、加强村干部队伍建设的思考与对策

1、加强党的基层组织建设，选好配强村干部队伍。党的基层组织是党执政的组织基础。要落实农村党建工作责任制，全面推进农村基层党组织建设，优化组织设置，创新活动方式，充分发挥农村基层党组织在建设社会主义新农村中的作用。一要选好配强村党支部书记。政治路线确定之后，干部就是决定因素。火车跑得快全靠车头带。农村富不富，关键在支部；党员行不行，就看带头人。要认真做好村干部队伍的培养选拔工作，既要注意发现和培养具有带头致富能力和带领群众致富能力的“双带型”的村干部，更要注意培养和选拔政治素质强、发展能力强的“双强型”的村干部，特别是要真正把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的人，把那些想干事、会干事、干成事而又能共事、不出事的人，选进村干部领导班子中来，尤其是要选好配强党支部书记，充分发挥其的“领头雁”作用。当前，在村级组织中应当积极探索和推行村党组织书记与村委会主任“一肩挑”的领导模式，大力精减村组干部职数。二要多渠道选拔人才。应该打破行业、身份、村域界限，深入对当地的致富能手、乡镇企业人员、复员退伍军人等进行登记注册，注重培养考察，把优秀青年选入村干部队伍。把乡镇机关有一定潜力的干部挂职到村两委工作，充实村干部队伍的力量。特别要制定优惠政策，激励更多有志气、有能力的年轻大学生到村任职或挂职锻炼。三要强化村级后备干部的培养锻炼。要建立以农村优秀人才为主体的村级后备干部队伍信息库，建档立卡，实行动态管理，确保可以及时向村级组织补充新鲜血液。要通过推行助理制、项目负责制等形式，给后备干部交任务、压担子，在实践工作中培养锻炼后备干部的素质和能力。同时要合理搭配村班子成员，配强配优，增强村干部队伍的活力。要储备一批35岁左右的优秀正职村后备干部，特别要注重村女干部的培养和使用。

2、不断加强教育培训，努力提高村干部队伍的整体素质。当前，要根据党的十七大的精神，要按照建设学习型政党的要求，紧密结合改革开放和现代化建设的生动实践，组织村干部深入学习马克思主义中国化的理论，深入学习实践科学发展观。要着眼于新农村建设对村干部队伍知识、能力的要求，进一步完善村干部教育培训机制，努力形成大教育、大培训的格局。一是实行村干部持证上岗和继续教育制度。对村干部进行岗前培训和任职资格考试，实行持证上岗。同时，完善日常培训制度，每年组织村党支部书记和村主任到县级党校、农干校集中学习培训2周以上，并建立村干部学习培训档案，将培训情况纳入村干部目标考核范畴。二是鼓励村干部参加省委党校干部函授学院大专、本科层次的学历教育。实践证明，村干部到党校参加函授学习，不仅可以使村干部有机会学到系统的专业知识，大力改善其知识结构，而且可以使村干部提高工作能力和领导水平。要采取切实可行的措施，建立学习费用分担机制，县、乡镇及个人各承担三分之一，县乡两级政府每年要划拨专款支持村干部参加学历教育。三是创新教育培训形式。要充分考虑村干部的知识结构、工作性质等因素，创新教育培训形式，精心选择教育培训内容，做到理论培训与实用技术培训相结合，综合培训与专题培训相结合，短期培训与学历教育相结合，增强教育培训的针对性和实用性。要建立村干部到县乡两级涉农部门挂职锻炼制度，有针对性地组织村干部轮流挂职，提高农村工作水平和组织协调能力。要根据各个时期的农村工作需要，建立一系列村干部教育培训示范基地，发挥示范带动作用，增强教育培训效果。

3、加强基层民主政治建设，切实转变村干部的工作作风。优良的党风是凝聚党心民心的巨大力量。村干部必须要坚持全心全意为农民服务的意识，坚持群众路线，真诚倾听农民的呼声，真实反映农民愿望，真情关心农民疾苦，多为农民办好事、办实事，做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。一是要规范民主管理方式。建立健全党组织和村委会议事规则和决策程序，实行集体领导和民主决策。要强化村民大会和村民代表大会的职能，完善村民大会和村民代表大会议事规则，用规范的制度对会议组织形式、决策范围、决策程序作出具体明确的界定。凡属会议决策范围内的事项必须经会议讨论通过方可付诸实施，否则一律视为无效决策。特别是在执行“一事一议”制度的过程中，必须充分尊重群众意愿，严格履行程序，防止村级主要干部搞“一言堂”。二是落实好民主监督制度。要严格实现村务公开，进一步明确公开的内容、方法和途径，做到内容、时间、形式、制度“四统一”，突出解决不公开、假公开、公开质量不高的问题，从而增加村务工作的透明度。同时要认真执行党内民主生活会等党内监督制度，完善个人重大事项报告等日常监督措施，进一步规范农村基层干部的行为。

4、完善各种管理制度，规范村干部的行为。为了确保村干部能正确行使权力，必须让村干部的权力在阳光下运行。一是建立“三评”制度。对农村基层干部每年都进行一次自我评价、群众评议、组织考评，将“三评”结果记入个人档案，并与升降奖惩挂钩。对群众公认的优秀村干部，要给予表彰和奖励；对群众意见较大的村干部要进行谈话诫勉；对评议合格率偏低的村干部要进行调整或免职；对评议满意度偏低的村“两委”班子要及时进行整顿。二是建立和完善村主职干部离任审计制度。各乡镇要对村主职干部每届任期内的实绩和各项规章制度的执行情况作出客观公正的审核评价。审计结果要向党员、群众公开，并作为村书记奖惩、去留的重要依据。三是完善村级组织运行规则。要强化职责任务，搞好协调分工，明确界定村“两委”与青团、妇联、治保民协、民兵等其他村级组织的关系。要加强制度建设，健全和落实好以民主生活会、“三会一课”、财务管理等制度规定，完善村级组织运行规则，用制度、规则、约束和规范村干部的行为，保证村级组织正常、有序运转。

5、健全保障机制，激发村干部队伍活力。社会保障是社会安定的重要保证。健全保障机制，可以更好地调动村干部做好工作的积极性、主动性、创造性。一是建立和完善目标考核机制。乡镇财政要安排专项奖励基金，实行年初订计划、年终评结果，奖惩分明，增强村干部的工作主动性和紧迫感。二是完善经济保障机制。在不断壮大村级集体经济的基础上，并相应提高村干部的经济待遇。要积极探索村干部规范化管理的新路子，建立健全工资、奖金分配机制，由县级财政拨款、乡镇财政补贴和村级集体收入等多方面进行保证。对村干部实行社会养老保险、医疗保险等保障机制，提高村干部的工作积极性，解决村干部的后顾之忧。三是建立政治保障机制。建议在今后公开招考录用乡镇公务员时，尽可能多安排一些名额给村干部，择优录用35岁以下、大专以上学历、三年以上职历的优秀村干部。要大力宣传推介和表彰优秀村干部，把政治激励、精神激励和物质激励有机地结合起来，使村干部经济上有甜头，政治上有奔头，工作上有劲头。四是健全监督约束机制。要始终坚持严格教育、严格管理、严格监督的原则，根据转变职能和领导方式、工作作风的总要求，制定村干部履行职责行为、个人经济和生活行为规范。要采取切实可行的措施，强化机制内的约束和群众监督，着力解决村干部队伍中存在的突出问题，严肃查处违纪违规行为，真正建立廉洁自律和作风建设的长效机制。同时要加强对离任村干部的管理，经常性开展思想政治教育，定期组织离任村干部学习文件，听取他们对村级工作的意见建议，对生活困难的离任村干部，要给予适当补助。五是要健全法制保障机制。要健全村民委员会治保、调解组织，完善村规民约，严厉打击黑恶势力，切实维护村干部的合法权利。对那些威胁、恐吓甚至打击报复村干部的不法分子，司法部门要重拳出击，从严打击，确保村干部的生命财产安全，促进农村社会的和谐与稳定，为村干部的工作创造良好的条件和环境。

（作者单位：中共江苏省大丰市委党校）

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