# 农村实用人才队伍建设对策 Microsoft Word 文档

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-06-13

*第一篇：农村实用人才队伍建设对策 Microsoft Word 文档农村实用人才队伍建设对策永顺县人社局（2024年8月30日）统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设新农村，人才是关键。抓...*

**第一篇：农村实用人才队伍建设对策 Microsoft Word 文档**

农村实用人才队伍建设对策

永顺县人社局

（2024年8月30日）

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设新农村，人才是关键。抓好农村人才资源开发，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。下面，笔者以永顺县为例，就农村实用人才队伍建设现状、存在的问题，浅谈了加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，仅供大家参考。

一、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用。”“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我县农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

一是总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在县内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文 1

化不高的“能工巧匠”，约10000人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

二是技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是大中专毕业生、置换身份或下岗“回乡人员”和土专家、能工巧匠、种养大户。“土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

三是管理服务不到位。我县农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。由于没有列入年终考核，大多乡镇对农村实用人才工作抓得少，提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全县已申报职称并颁发证书的仅有1824人。

四是培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

五是专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用

人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

六是资金投入不足。

二、进一步加强农村实用人才队伍建设的对策

农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。

一、转变观念，提高认识，把农村实用人才队伍建设作为一项战略任务来抓。

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，加强农业和实用人才队伍建设，是建设社会主义新农村的迫切要求，也是今后人才建设和农村工作的重点。首先，对农村实用人才是农村先进生产力的代表这一点要有充分的认识。农村实用人才思想观念较一般农民新，适应市场能力较一般农民强，既是农民身边看得见、学得到的致富带头人，也是一批扎根于农村的“土专家”。在农业产业结构调整、拉动农村经济发展、带动农民群众脱贫致富方面，他们的社会经济行为在农民中的认同

度较高，对农民的影响更直接，引导更实在，示范更有效，有着不可替代的作用。其次，要更新观念，拓宽传统的人才开发理念，把开发农村人才资源作为人才工作及农村经济服务的切入点和突破口，列入人才工作的重要职责范围。围绕农业和农村经济发展目标，加大农村人才资源开发力度，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、创新完善机制，不断优化农村实用人才发展环境。农村实用人才队伍建设是一项系统工程，必须建立健全实用人才长效发展机制，确保农村实用人才队伍建设的顺利进行。

一是加强和规范公共财政对农村实用人才工作的投入机制。各级政府要切实加大对实用人才的投入力度，制定相应的财政扶持政策。同时，整合多渠道、多层次的扶持来源，强化扶持力度，确保农民在开发农业生产、从事农民合作组织等方面得到保障，促进农村实用人才队伍的发展和壮大。

二是创新农村实用人才评价机制。要完善评价标准，努力建立以业绩为依据，以品德、知识、能力为要素的人才评价指标体系，积极探索推进农村实用人才等级评定工作，制定相应的农村实用人才等级配套政策，不断推进农村实用人才工作的规范化、制度化。

三是建立健全农村实用人才激励机制。要大力宣传农村实用人才对农村经济的发展所起的推动和带动作用，同时强化奖励、激励和政策扶持等措施，对那些为农村经济建设和农业发展作出突出贡献的人才实施重奖，使全社会形成一种尊重农村实用人才、积极学习农村实用人才的良好氛围。

四是健全完善农村实用人才服务体系。要通过整合现有的农村教育培训资源，创新人才培养的方法和手段，探索新型农村教育培训运行管理模式。要不断创新完善农村基层科学技术推广体系，加快农技推广机构特别是县、乡（镇）农技推广机构的改革，积极探索以国家基层农技推广机构为主导地位的多元化农村科学技术推广服务体系，进一步推动运用现代网络技术开展科技下乡活动。要大力发展农村中介服务组织，积极发挥专业协会和农民经纪人等各类农村中介服务组织在生产、经营、分配和管理过程中的引导、联系作用，提高广大农民的生产经营技艺技能，更好地为农村实用人才提供科技引导与技术服务。

五是加强教育培训，努力提高农村实用人才的数量和质量。农村实用人才的一技之长大多是他们在长期的生产、生活实践中掌握的，缺乏全面的、系统的理论指导，因而缺乏再进一步提升的能力。因此，为提高农村实用人才的创新能力，要依托农校、职业学校和其他培训机构，建立各种培训基地，因地制宜，按需施教，多层次、多形式地开展农村实用人才培训。积极鼓励大中专毕业生回农村创业服务，充实农村实用人才队伍，提高队伍整体素质。

三、完善管理制度，切实加强对农村实用人才队伍建设的组

织领导。

一是各级党委政府要建立健全农村实用人才工作领导体制，按照分级负责的原则，明确各自的职责和任务，切实加强农村实用人才工作力度。进一步建立健县、乡（镇）、村三级管理网络，形成组织部门牵头，人社、农业、科协、教育等部门各司其职，乡镇、村两级具体抓落实的管理模式。

二是要在调查研究的基础上，制定农村实用人才队伍建设规划，并认真付诸实施，同时要切实加强对实用人才工作的领导，把农村实用人才队伍建设纳入党委、政府各项工作的议事日程，定期研究工作中的突出问题，提出切实可行的工作措施，及时有效地加以解决。

三是组织、人社、农业部门要将工作重点及时转到为农业、农村、农民服务上来，转到农村人才队伍建设上来，真正把农村的各类实用人才纳入人才工作的管理和服务对象。

**第二篇：农村实用人才队伍建设现状与对策**

农村实用人才队伍建设的现状与对策

XXX镇党委

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。如何更好地推进农村实用人才队伍建设？我们结合课题研究，对XXX镇农村实用人才队伍建设现状、存在的问题进行了调查分析，并提出加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，以推进我镇农村实用人才队伍健康发展，为新农村建设提供强有力的智力支持和人才保障。

一、农村实用人才队伍建设现状

XXX镇位于延怀盆地的东端，辖区面积158.7平方公里。全镇共有36个行政村，11660户，26149人，其中农业人口18631人。全镇现有耕地面积48497亩，从业人员14483人。2024年农村经济总收入45948.6万元，人均劳动所得7696.6元。

通过对登记在册的农村实用人才进行调查摸底核实，我镇因户口迁出或不再从事行业的流失农村实用人才38人，目前现有农村实用人才存量219人，其中2024年培养达标53人，占农业人口总量的1.2%。其中：技术类10人；管理类38人；营销类8人；生产类140人；社会（文化）类24

1人。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我镇农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

1、总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在镇内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文化不高的“能工巧匠”，约200人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

2、技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是乡土专家、“回乡人员”、能工巧匠和种养大户。“乡土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

3、管理服务不到位。我镇农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不

够、措施不力、培训效益不明显。对农村实用人才提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全镇已申报的仅有219人。

4、培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

5、专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

6、资金投入不足。由于县、镇财政资金紧张等原因，对农村实用人才队伍建设投入不足，致使农村实用人才开发培养工作在很大程度上受到严重制约。

三、进一步加强农村实用人才队伍建设的建议与对策 农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才

队伍。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全镇人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、镇、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，镇副职领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配置，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施“农村实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建立镇农村实用人才队伍建设领导小组，下设办公室，具体负责全镇农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全镇农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实

用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全镇农业龙头企业、农民专业合作组织、农民职业学校、农业产业化基地中建设一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳适合全镇农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力

不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各职能部门工作考核。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创办农村专业合作社和典型规模产业基地，促进全镇经济快速和可持续发展。

2024年11月11日

**第三篇：加强农村实用人才队伍建设**

加强农村实用人才队伍建设，为新农村建设提供人才和智力保障

饶河县位于黑龙江省东部边陲，现有耕地面积135万亩，农村人口占全县总人口的%，是一个以种植业为主的农业县。近年以来，饶河县认真贯彻市委关于大力实施“人才强市”战略的各项部署，树立科学的人才观，大力加强农村实用人才队伍建设，营造有利于人才脱颖而出的环境，提高了人才使用效能，为构建和谐社会、建设社会主义新农村提供了坚强的人才保障和智力支持。

一、建立农村实用人才管理机制，提高人才核心竞争力 加强人才队伍建设，关键在于管理。我县专门成立了“农村实用人才建设工作领导小组”，并进一步健全了县、乡、村三级管理网络，挖掘人才资源，对全县人才状况进行了普查登记。在建立全县人才库的基础上，加强了对农村人才队伍的管理，形成县委组织部门牵头，人事、农业、科信局等部门各司其职，乡（镇）党委具体抓落实的农村人才管理模式。充分发挥组织部门在人才工作中牵头抓总的作用，通过调查摸底，群众举荐和组织考核，将农村中大量的“土专家”、“田秀才”、“养殖大王”、“种植大户”、“经纪能人”等登记造册，评选出县乡两级优秀实用

1人才，建立农村人才资源库，实行动态管理。目前，全县共有各类人才名，其中农村实用人才名。

二、建立农村实用人才培养机制，提高人才队伍整体素质

（一）政府扶持，齐抓共管。在县委组织部的指导下，乡镇党委政府、各村组织积极引导和扶植农村培训事业，加强管理，加大投入，协调运作，立足自身职责，发挥各自优势，共同开展政策指导、督促检查以及各项服务工作。坚持统筹规划，在深入调查研究的基础上，做到了统筹规划，突出重点，分步实施，确保实效。

（二）集中培训，依靠专业辅导提高素质。在培训过程中，充分发挥农广校、党校、职教中心等及正在实施的“阳光工程”等农村培训基地、农村远程教育的主渠道作用，多层次、多形式地组织农村各类人才开展集中培训，加大对农民、农村实用技术的推广及应用，使农民及时、便捷地接受各种实用技术，不断提高对种植业、养殖业、电汽焊、农用车驾驶、维修等实用技术的应用技能。与此同时，重视和推动农村各类新经济组织和技术协会的发展，并成立各类协会，健全各种组织，定期开展活动，培训人员，着力扶植一批智能型的农村实用人才。目前，全县建立养殖协会、各种作物协会、农民协会等专业合作经济组织36个，参加入社的农户3000多户，吸引和带动农户8000余户。围绕畜牧业、种植业和新兴农业三大支柱产业，积极开展“三农”服务，重点对农村优秀青年农民进行以科技为主的综合性培训，农村劳

动力转移就业“阳光工程”培训等。全县开展种植、养殖、农机等各类培训班共128个班次，培训人数达到12903人次。

（三）开拓视野，依靠交流合作提高素质。一方面，有目的、有计划、有针对性地选派一批优秀的、有发展潜力的农村实用人才走出家门，到附近经济发展有特色地区参观学习，启迪思维，开阔视野，促使他们由运用一般简单技术向掌握高新技术过渡，加快知识更新步伐。如2024年夏季农闲时，县农委组织部分农村实用人才到友谊农场进行考察，学习借鉴友谊农场发展现代化农业、实施标准化作物生产的先进经验和做法。另一方面加强乡镇农村人才之间的相互交流与合作，既介绍自己的先进经验，又学习其他人才的成功做法，达到取长补短、共同提高的效果。

（四）按需培训，注重实效。一方面开展现行农村政策、法律法规、市场经济知识等政策理论培训，增强农村人才的兴业意识。另一方面进一步加强实用技术培训。与劳动力转移就业培训紧密结合，组织种植业、畜牧业、林业、水产、科技等部门，采取理论讲授与现场操作相结合的方式，并印发简明易懂的实用技术手册，开展形式多样的培训教育，帮助解决生产中的实际问题，又帮助提高理论水平。

三、建立农村实用人才使用机制，做到人尽其用，才尽其能

（一）在政策上给予支持。县委、县政府制定出台了一系列有利于农村实用人才发挥作用的政策和措施，鼓励各类农村实用

人才领办、创办民营科技实体和农村合作经济组织，在土地征用、资金筹措、证件办理、技术攻关、税收优惠等方面提供相应的服务。例如，县科信局在科技立项上，优先为农村实用人才安排科技推广项目。

（二）在技术上给予支持。坚持结合开展科技下乡活动，组织各类专家上门服务，进行巡回辅导，传播新技术、新知识。同时，充分发挥农业专家、科技人才的技术优势，组织县乡科技人才与农业人才开展“一对一”活动，即帮助农村实用人才解决在生产、经营中的技术难题，特别是在“种、养、加、销”过程中遇到的问题。

（三）在资金上给予支持。对进行特色农业开发、有较大发展潜力的项目，协调金融部门给予支持，使农业小额贷款向农村实用人才倾斜，为农村实用人才提供扶持基金，帮助他们创业致富。

四、建立农村实用人才激励机制，激发人才队伍活力

（一）宣传上侧重。为了激励和鼓舞广大农村实用人才积极投身社会主义新农村建设，我们将农村实用人才评选工作纳入到整个农村党员“争先创优”活动中，开展了树立“农村实用人才典型”和开展“优秀农村实用人才”创评等活动。同时，在精神上激励，利用电视台等新闻媒体，大张旗鼓地宣传优秀农村实用人才立足本职、无私奉献、积极参与社会主义新农村建设的典型事迹。各乡镇也组织自己的先进典型深入到各村巡回演讲，通过

宣传，扩大农村实用人才的影响力和示范带动作用，使他们感受到县委、县政府对他们工作的认可和支持，认识到自身的价值，激发了建设家乡、回报家乡的更大热情，增强他们的荣誉感。

（二）政治上重视。在政治上，开展“两个培养”活动，为农村实用人才发挥作用搭建了更大的舞台。把优秀农村实用人才培养成党员。引导农村实用人才参加各种组织活动，对那些政治素质高、技术过硬、带动能力强的农村优秀年轻人才，进行重点培养，把条件成熟的及时发展为党员。把党员农村实用人才培养成村干部。经过确定对象、学习培训、帮带培养、实践锻炼等步骤，依照程序优先把党员农村实用人才培养成村干部，促使他们由个人带头致富向带领群众致富转变。我县今年共培养名农村实用人才为入党积极分子。全县已有名优秀实用人才到村“两委”班子任职。

（三）经济上关心。为创建拴心留人的环境，我们对那些在示范带动、科技创新等方面有突出作为的农村实用人才给予一定的物质奖励，重奖对全县经济社会发展做出突出贡献的农村实用人才，激发他们的创业激情。

（四）政策上支持。开辟农村实用人才专业技术职称评审的“绿色通道”。对那些有突出贡献的农村实用人才，优先评定技术职称、优先推荐担任村级干部，打破职称限额和职称评选年限，按照工作能力和实际贡献，积极为农村实用人才做好“农民技术

员”、“农民技师”等职称的评定工作，充分调动他们的积极性，使他们在农村经济建设中发挥更大作用。

通过近年来的工作，我们在农村实用人才队伍建设工作取得了一定成效，对农村经济发展起到了有力的促进作用，但与现代农业发展形势和落实科学发展观的要求相比，还有一定差距。接下来，我们将以科学发展观为统领，以实施农村实用人才培养示范基地项目为契机，紧紧围绕主导产业和相关服务业，整合农民培训项目，以提高科技素质、职业技能和经营管理能力为重点，着力培训新农村建设急需人才和农业主导产业领军人才，把实用人才培训与绿色蔬菜、高效农业、特色养殖和农业示范园区建设结合起来，与龙头企业和专业合作组织发展结合起来、与信息平台建设结合起来，进一步完善培训主阵地、培训分部的功能和配套政策，营造人才成长环境，建设并稳定一支适应新农村建设需要的实用人才队伍，为农村经济发展和社会进步提供有力的人才支持。

**第四篇：农村实用人才队伍建设**

农村实用人才队伍建设

浙江省人民政府办公厅关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的实施意见中提出：（1）着力培养一批适应高效生态农业发展需要的新型农民和生产能手。到2024年，全省生产能手（包括种植、养殖、捕捞和农产品加工等方面能手）达到30万人。（2）着力培养一批家庭工业创办者、“农家乐”经营户、小企业经营者、农业龙头企业领办者、农村经纪人、专业合作社创办领办者、行业协会带头人等各类农村经营能人。到2024年，农村各类经营能人达到40万人。（3）着力培养一批适应我省制造业、加工业、建筑业、服务业发展需要的能工巧匠。到2024年，全省农村能工巧匠达到30万人。（4）着力培养一大批适应新农村建设要求的乡村教师、乡村医疗卫生人员、乡村科技服务人员、乡村文化工作人员等乡村专业技术人员。到2024年，全省乡村专业技术人员达到15万人。

山东省从2024年开始评选“山东省乡村之星”，每两年评选一批，每批100名左右，由省政府命名表彰，并给予奖励。

近日，山东省委办公厅、省政府办公厅出台了关于实施农村人才资源开发“绿色行动”的意见，由省委组织部、省农业厅、省科技厅等12个部门单位合力推出20条政策措施，为新农村建设提供人才支撑。

意见提出，要大力实施农村科技致富人才、农村经营管理人才、乡村文化人才、乡村教师、乡村医疗卫生人才、农村社会工作人才、农村党员干部素质提升等“七大人才培养计划”，大规模培养造就各类农村人才；通过实施“绿色行动”，推行城市支持农村、工业反哺农业，统筹城乡教育、人才、科技等资源，全方位服务新农村人才资源开发；建立健全评价、激励、服务体系，全方位激发农村人才创业致富活力。

意见确定，建立“山东省乡村之星”选拔管理制度，作为农村实用人才的最高荣誉奖项。对作出突出贡献的优秀农村人才，可实行重奖。

黑龙江省近年来高标准打造农村实用人才集聚平台，在全省范围内成立了各级农村实用人才队伍建设领导小组，将农村实用人才队伍建设各项指标纳入到各级政府目标考核中，支农资金逐年递增，6所农村高技能人才培养基地确定。

湖北省根据新农村建设的总体要求，以繁荣农村经济为重点，全面促进农村经济社会发展，加大农村人力资源开发力度，建立健全农村实用人才培养、服务、评价、激励体系，营造尊重农村实用人才的良好社会氛围和成长创业环境，使农村人力资源整体实力不断增强，农村实用人才队伍总量大幅增加、结构不断优化、能力和素质有较大提高并充分发挥作用，逐步提高农村实用人才在发展农村经济、增加农民收入中的贡献率。用五年左右的时间着重实施“农村实用人才培养123工程”，即培养100万名生产能手、经营能人、能工巧匠、乡村农技人员等农村技能人才，培养20万名具有一定管理知识、掌握1—2项农业生产技能的优秀村组干部和后备干部队伍，培养30万名农村教育、文化、卫生、社会管理等方面的人才。湖南省按照本省推进工业化、农业产业化和城镇化进程的要求，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好环境，大力加强农村人力资源能力建设，努力造就一支规模宏大、结构合理、素质较高、与我省经济社会发展相适应的农村实用人才队伍。到2024年，全省农村实用人才总量达到80万名左右。各村、乡、县都要制定具体的工作目标：每个村联络数十名实用人才，每个乡镇培养数百名实用人才，每个县选拔数千名实用人才。并

重点抓好农业技术推广、营销管理、种养能手、能工巧匠四支队伍建设。

——农业技术推广人才。围绕农业增效和推动科技成果转化，进一步深化用人制度改革，建立起管理规范、保障有力的农技推广人才使用机制。依托农业技术推广中心、农技站、农业科技示范场、农业大中专院校、科研院所等组织，加大培训力度，不断提高农业技术推广人才队伍的素质，适度扩大基层农业技术推广人才队伍规模。到2024年，基层农业技术推广型人才总量达到10万名左右。

——农村营销管理人才。按照推进农业产业化和乡镇企业改革的要求，开展形式多样的教育培训，提升乡镇企业管理人员与农村经纪人的营销管理水平。充分利用农村各种资源，建立农村商品营销网络，发展各类农产品营销合作组织，推动乡镇企业与营销合作组织不断完善选人用人制度，壮大农村营销管理人才队伍。到2024年，农村营销管理人才总量达到20万名左右。

——种养能手。继续抓住粮食、柑橘、茶叶、油料、棉麻丝、特色蔬菜、奶业、肉制品等8大优势产业，加强对种、养能手的技术培训。根据农业区域布局和种植业、养殖业的不同情况，采取函授培训和实地讲解相结合，集中培训与以师带徒相结合等方式，培养一批又一批种养能手。到2024年，种养能手人才总量达到20万名左右。

——能工巧匠。具有一技之长的加工、建筑等技能型人才，是生产经营和服务中不可缺少的重要力量。要进一步建立健全能工巧匠的职业技能培训体系，鼓励能工巧匠传播技艺与技能，并通过承包、创办经济实体，组建专业化劳务队伍等多种形式，辐射带动周边农户学习实用技能，壮大能工巧匠队伍。到2024年，能工巧匠型人才总量达到30万名左右。江苏省：以农村基层管理人才、农村专业技术人才和农村实用人才三支队伍建设为重点，培养和造就适应新时期农业与农村经济发展需要的各类人才。通过5年的努力，全省培养掌握一定技术的农村实用人才100万名左右，乡村企业经营管理人才5万名，招募选派5000名高校毕业生和1万名机关事业单位人员参加农村基层支教、支农、支医和扶贫活动。城市人才比较充盈，江苏省将采取市场配置与政府调控相结合的办法，制定优惠政策，把“城里人”引向农村。

四川省出台的《四川省社会主义新农村建设人才规划》提出，到2024年，四川将逐步壮大农村人才规模，重点开发乡（镇）村管理人才、涉农专业技术人才、农村实用人才、外出务工人才和新农村建设急需的各类新型人才，力争“十一五”期间四川国有、集体企事业单位农林牧渔业管理、专业技术人才达到11.5万人左右，农村实用人才达到85万人左右，农村外出务工的较高素质的人员达825万人左右。四川将着力实施以培养新型农民为重点的“新型农民素质提升”战略和以城市人才支持新农村建设为重点的“城市人才服务农村”战略，重点实施农村实用人才队伍建设、涉农专业技术人才队伍建设、农民工职业技能培训和“川军”品牌打造、农村教师队伍建设、农村卫生人才队伍建设、城市人才支持农村建设、农村基层管理人才队伍建设、农村文化人才队伍建设等8个建设项目。

山西省委组织部了解到，为开发农村人才资源，培养更多的农村实用型、科技型人才，该省将实施农村实用人才创新工程，力争到2024年，全省农村实用人才总量达到60.58万，其中农村经营能人18.17万、生产能手36.34万、能工巧匠6.07万。

山西省农村实用人才创新工程旨在建设优势、特色农业创新人才队伍，结合该省农业的“三大优势区”、“四大主导产业”、“十大优势农产品”的建设规划，重点培养一批针对该省优势特色农业发展的专门技术人才。其中，优势产业建设项目将有计划地拨出一定数量的资金用于支持农业创新人才队伍建设。

该省还将结合实际，实施“项目带动人才”创新工程。此项工程主要是依托省内“十一五”期间农村开展的各项国家、省支农项目，如山西省在贫困地区开展的“旱作节水、种草养畜、农产品加工、移民开发”四大扶贫增收工程等，以项目拥有的农业科技示范场、科技园区作为农村实用人才的培养基地，利用科技人员，结合项目实施内容进行人才培养、引导性培训和带动输出，有目的地培养一批有专门技术的实用人才，并在农业科技专家服务和农业开发项目等方面优先对农村实用人才给予支持。

针对以农户为经营主体的农业生产模式，该省将实施“科技示范户”人才培训创新工程。将其纳入科技推广体系，并给予相应的资金、技术支持和精神奖励，对科技示范户采取挂钩帮带的形式，在科研院所中有计划地指派导师，专项辅导与帮带，形成新的以农户为单元的实用人才培训工程。“巾帼实用人才”创新工程则主要针对该省目前对女性劳动力培训重视不够、潜力挖掘不深的状况，帮助妇女转变就业观念、增强创业意识、提高就业创业能力；同时，运用市场化的操作方法，采取独办、联合社会资源办、鼓励扶持妇女骨干办等形式，创建妇女技能培训基地。

**第五篇：加强农村实用人才队伍建设**

14.加强农村实用人才队伍建设

深入推进新农村人才资源开发“绿色行动”，大力实施农村劳动力技能培训工程，切实提高农村劳动力就业技能和整体素质，为促进新农村建设提供有力支撑。结合我区实际，加强农村实用人才队伍建设。

1.以学习实践科学发展观活动为指导，紧紧围绕农村劳动力技能培训工程，以提高农村劳动力转移就业技能为重点，加强培训基地建设，落实培训资金投入，强化职业技能鉴定，不断创新培训模式，着力开展就业技能培训和创业培训，切实增强农村劳动力的就业能力和创业能力，推动劳务经济快速健康发展。

2.在现有培训规模的基础上，努力扩大培训规模。争取培训人数逐步增长，争取2024年农村劳动力实用技术培训人数达到10000人次，农村劳动力年培训率达到30%以上，每个农户有一个劳动力通过培训掌握1—2项实用技术，农民家庭人均收入有明显提高，促进贫困农户摆脱贫困。

3.突出培训重点，抓好返乡人员技能培训。抓住劳务培训的黄金时期，利用农民工返乡之际，依托农村劳动力定点培训机构，精心安排，及早谋划，制定切实可行的培训方案，发挥示范乡镇、村和星级劳务输出示范村的示范带动作用，集中时间、集中人力物力，大力开展“百日农民工培训行动”，重点开展市场需求的工种培训，切实提高输转就业质量。同时，支持返乡创业，对返乡创业者开展培训。根据全民创业促进就业的要求，我们将大力实施“农民工返乡创业”工程，对有创业愿望的返乡人员进行创业培训和创业指导，不断增强创业者的创业能力和市场竞争能力，逐步扩大自主创业和自谋职业，实现以创业促进就业的目的。

4.加强保障措施。一是加强组织领导，落实责任。统筹规划

和综合协调农村劳动力转移就业培训工作，把农村劳动力转移就业培训作为一项硬指标列入工作考核内容，实行目标管理。建立部门单位各司其职、密切配合的领导体制和分工负责、相互协作的工作推进机制。二是积极挖掘培训典型，加大宣传力度。不断深入挖掘和推荐在农村劳动力转移就业培训工作中的乡镇、村社培训机构的好经验和好做法，树立典型，营造浓厚的舆论氛围。积极开展培训工作调研，在报刊杂志上刊载培训信息和调研文章，进行培训典型宣传和经验交流，进一步促进培训工作上台阶上水平。三是创新培训模式，增强培训针对性。紧紧围绕我区产业结构调整、企业技术改造和新开工建设项目需求，组织开展机械制造、电子装配、建筑安装、餐饮服务和服装加工等行业技能培训。不断创新培训模式，坚持贴近实际、贴近农村、贴近农民的原则，坚持零距离培训农村劳动力的做法，方便群众，降低成本，对外出务工的农村劳动力进行短期职业技能培训，使其尽快掌握一技之长，及时找到就业岗位。四是积极探索校校联合、校企联合、企地联合等培训模式。加大订单培训和定向培训，积极与用人单位签订用工协议，由用人单位出资、派教师、提供实习场地和设备，定点培训机构提供培训场地并组织人员，按订单要求组织培训，定向输出，共同为用人单位培训合格员工，切实增强培训的针对性。

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