# 农村人才超市工作

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-06-29

*第一篇：农村人才超市工作调研农村人才超市，促进超市作用发挥近日，xx区人力资源和社会保障局党组成员、人才开发交流中心xx主任一行深入我区xx镇、xx镇、xx潭乡“农村人才超市”工作进展情况进行调研，并为“农村人才超市”送去种养殖等农业相关...*

**第一篇：农村人才超市工作**

调研农村人才超市，促进超市作用发挥

近日，xx区人力资源和社会保障局党组成员、人才开发交流中心xx主任一行深入我区xx镇、xx镇、xx潭乡“农村人才超市”工作进展情况进行调研，并为“农村人才超市”送去种养殖等农业相关实用书籍。

调研中，对现有“农村人才超市”运行情况、设施建设、作用发挥等情况进行了查看，与乡镇人员进行了座谈，并就人才超市的建设和作用发挥提出具体要求：各乡镇务必求真务实，注重实效，杜绝“形象工程”、“面子工程”，真正把人才超市建设成乡镇的“惠民工程”和“致富工程”。同时强调：一是要整合资源，加强服务管理。把乡镇便民服务中心与“农村人才超市”作用的发挥有机结合，依托便民服务中心认真做好接待咨询、协调服务等工作，完善相关资料收集归档，加强对服务工作的跟踪检查，着力提高服务意识，确保服务质量。二是要加强对农村实用人才的现场培训，重点加强对农业产业化、致富科技、市场营销等方面知识的培训，定期组织农村实用人才到人才超市进行学习，充分利用图书室书籍，采取自学和交流学习的方式，有效提高技术水平，拓宽知识面，更好地发挥实用人才在带动村民致富增收中的“领军人”作用，不断增强人才超市在农村经济中的辐射力。

**第二篇：农村人才超市工作简报**

调研农村人才超市，促进超市作用发挥

对现有“农村人才超市”运行情况、设施建设、作用发挥等情况进行了查看，与乡镇人员进行了座谈，并就人才超市的建设和作用发挥提出具体要求：各乡镇务必求真务实，注重实效，杜绝“形象工程”、“面子工程”，真正把人才超市建设成乡镇的“惠民工程”和“致富工程”。同时强调：一是要整合资源，加强服务管理。把乡镇便民服务中心与“农村人才超市”作用的发挥有机结合，依托便民服务中心认真做好接待咨询、协调服务等工作，完善相关资料收集归档，加强对服务工作的跟踪检查，着力提高服务意识，确保服务质量。二是要加强对农村实用人才的现场培训，重点加强对农业产业化、致富科技、市场营销等方面知识的培训，定期组织农村实用人才到人才超市进行学习，充分利用图书室书籍，采取自学和交流学习的方式，有效提高技术水平，拓宽知识面，更好地发挥实用人才在带动村民致富增收中的“领军人”作用，不断增强人才超市在农村经济中的辐射力。

**第三篇：农村实用人才推荐主要工作业绩**

农村实用人才推荐 主要工作业绩

\*\*\*，男，#####出生，汉族，中共党员，###毕业于德州农业学校果林专业，自1982年12月担任###村党支部书记以来，团结带领全村广大干部群众积极贯彻执行党和国家关于农村的一系列方针政策，兢兢业业，任劳任怨，走出了一条共同致富路。

一、调整农业产业结构，发展农民增收项目

\*\*\*把加快全村农业产业结构调整做为农民增收致富的突破口，带领村干部认真考察地块、土质，并对各家各户进行走访，了解情况，最终总结出一条致富的好路子，就是大力发展林果产业。他多方筹集资金打井、办电，从2024年开始，每年种植杨树上千棵，通过示范带动，到目前已发展林业种植基地近百亩。此外他还扩大了原有的果树和园林绿化树种育苗基地规模，增加育苗品种，育苗数量达2万株，远销青岛、天津等地区。

他发现果树种植有比较优势，便以承包经营为主，发动群众种植苹果树、梨树200多亩。成立了果树产业协会，聘请农业技术专家给予技术指导，实行“统一购苗、统一指导、统一销售”的“三统一”模式，有效解决了生产、管理和销路的问题，提高了农民的积极性。他借助农林果菜齐抓并进的优势，将畜牧业也列入了全村的产业项目。全村共发展养鸡大户16户，鸡存栏3万只，养猪大户42户，猪存栏3000头，仅此两项，增加收入200万元，农民人均增收500元。

二、推广农业先进技术，提高农民增收能力

\*\*\*高度重视农业技术在粮食增产、农业增收中的作用，大力推广良种良法。利用宣传栏，积极宣传良种和农药使用方法。定期组织干部群众通过党员现代远程教育设备收看农业种植课件，提高了村民的种植技术。

三、加强农业基础设施建设，改善农业生产条件 \*\*\*在带领群众致富的同时，努力为群众营造一个良好的生产、生活条件。

一是针对该村街道多、硬化少，一遇雨雪天，群众外出难的实际问题，通过“两委抓民主理事会”模式运作，先后硬化大街730米，铺设下水道1460米，方便了群众出行。

二是大力实施农田水利建设工程。加强农田水利建设是农业农村经济发展的重要基础，他十分重视农田水利建设工作，多方筹资30多万元，打机井30多眼，铺设PVC管道5000多米，电缆4000多米，安装水泵12台，平整生产路3000多米，全村农田建立了新型灌排体系，确保了农业旱涝保收。

四、优化村风村貌，倡导文明新风

选举年龄较大、辈份较高，在村里德高望重的13名村 民成立了村民道德评议会，如果哪家因邻里关系、婆媳关系闹纠纷，道德评议会就上门评议。每年还评选出“星级文明户”、“好媳妇”、“好邻居”10户、20人。通过典型示范，全村成了遵纪守法、明理诚信、团结友善、敬业创业的良好村风。

多年来，###村先后被荣获市、县“先进集体”生产先进村”。、“果树

**第四篇：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

**第五篇：连锁超市如何储备人才**

连锁超市如何进行人才复制

众所周知，现代零售业的特点是连锁化经营，为保证其成功，不仅需要管理模式，流程制度等标准化，更需要培训出可以高度执行的人才。而开店必须保证一定的人员储备量，这样开新店时才有充足和适合的人去管理。因此，连锁企业人才的储备和培养对日后门店的运营管理质量及其拓展速度有着决定性作用。但这与传统制造业偏重单纯技术性的特点又有极大区别，要做好并不易。零售企业是典型的经验型工作，需要专业知识和熟练的技术，但这些不是通过课堂教育就可以达到的，必须要通过实际的做作演练、实习、持续的教育与行动相结合，才能真正训练出有经验有技术有能力的、适应连锁企业发展需求的实用型人才。

在连锁企业运营管理实践中还是有很多实际问题困扰着各人事经理们。例如储备人才与人力成本的矛盾，各级优秀经营管理人员尤其是高层管理人人才经常性匮乏。通过外部招聘的管理人员难以发挥很大作用；中高层管理人员培训周期长难以及时填补空缺；而内部培训又不能高效完成运营绩效的需求等，这些势必增加了新店开张的不稳定因素。

现在很多零售企业为了争夺卡位资源疯狂的开店，人才的匮乏与规模的不匹配，让这个矛盾显露无疑，也成为了让管理者最头疼的问题。但是，要有效的缓解这个矛盾，很显然这不是建立在传统的以总部培训中心为基地或是以集训方式储备人才的模式上所能解决的。而是以实践为基础的以各门店为基地的有效管理模式。那么如何建立呢？

1、连锁企业培训组织结构设计和建立

不管是多大的连锁企业，在此模式中总部的培训中心组织极其简单。很多营业额几十亿的连锁企业的培训中心员工不到10人，只负责整体的培训构架规划和人力管理，基本不设计到具体的独立课程落地教育。但在连锁店中却有专门负责培训的人员,同时对其课程的内容进行研究和开发更新，以便一些高端课程的培训。而日常绝大部分和最核心的部分由各门店自主完成。但每家门店并不需要很多专职的培训人员甚至一个也没有，为什么呢？

2、以内部讲师制为特色的门店培训制度

这其中奥秘就在于内部讲师制的建立。这是指对于每门课程在各门店都有专门运营管理人员担任，有相关专职人员讲解。如门店保安部经理就会作为讲师为如何防止损耗这门课作出专业讲解，门店处长做讲师讲陈列管理、定单管理等，这样节约了成本又更好地作出了针对性实地演练诠释。同时对讲师来说也是种能力提升，是对其工作的肯定和鼓励。

3、各类课程以课题式研究方式为主，组建课题小组。

考虑到连锁零售业的不同工作的专业性不一样，可以考虑在每类课题里选拔最优秀的管理人员为课题负责人，组建课题研发小组，专门对这个课题负责研发、更新和培训。比如，生鲜的专业性极强，生冷熟食、加工制作工艺各不相同，就可以按特性组建课题小组专职负责这部分课程，还有商品的陈列、损耗控管、谈判管理等等，这么多的专业内容就是一个个具体的课题，都可以借鉴方式来操作，来自实践归于实践，既能保证课程的专业性、深度和新鲜度，又能将专业人才的作用进一步发挥。

4、固定实习岗位

当然各门店有相关人员负责这是远远不够的，更主要是来自工作实践。

固定岗位培训制度就是在其关键岗位设置固定培训岗位。如培训店长，课长，处长等，根据各门店实际情况，给这些人员安排专门工作以协助营运经理，每天的实际工作就是最好的培训方式。这样一来，开张时这些人员就已熟悉工作方法及员工情况，原来的运营经理可以去开新店，接替人员就可以得心应手了。

5、新老结合，传帮带

师傅带徒弟，老人教新人，一直以来都是我们工业制造企业的优良传统，用在连锁零售企业中同样是适用的，因为零售业重经验，但经验一定是在实践中锻炼积累出来的，也就是说一定要付出时间的，老员工工作时间长，有相应的经验，新员工进来基本上是什么都不懂，白纸一张，如果新老结合，传帮带，自然是最好的，这种贴身式的教育效果是最好的。

6、通过内部培训学习，将晋升做为主要激励手段

由于连锁店不断扩张，需要大量各级运营管理人员。而内部晋升制不仅保证了大量人才来源，而且也是最有效的激励政策，当员工看到如此快速通畅的晋升通道时，也许少些薪金就不是大问题了。这样，就替企业解决了人才储备及来源问题，又降低了成本。当然晋升评估标准和个人定期评价是该制的核心管理流程。否则就会产生不公正带来更多负面影响。

所以，要使企业不再为缺乏管理人才而烦恼，建立以门店基地培训和有效的人才储备管理模式也就势在必行了。如此一来，企业的优势也就显现出来了，连锁运营的成功也将指日可待。当然，这其中也会遇到很多细节问题，这也将关系到运营模式的成败。

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