# 新农村人才队伍建设问题与对策研究

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-07-16

*第一篇：新农村人才队伍建设问题与对策研究新农村人才队伍建设问题与对策研究发布时间：2024-8-8信息来源：《社会科学论坛》 作者:吕 冰[内容摘要] 建设社会主义新农村“三农”问题是关键,而“三农”问题的最终解决取决于农民素质。因此,实...*

**第一篇：新农村人才队伍建设问题与对策研究**

新农村人才队伍建设问题与对策研究

发布时间：2024-8-8信息来源：《社会科学论坛》 作者:吕 冰

[内容摘要] 建设社会主义新农村“三农”问题是关键,而“三农”问题的最终解决取决于农民素质。因此,实现农村小康,当务之急就是加强农村人才队伍建设,提高农民的整体素质。本文从枣强县实际调查出发,分析了当前新农村人才队伍建设存在的问题、制约因素,并提出了对策建议。

[关 键 词] 新农村;人才;建设;研究

[作者简介] 吕冰,河北经贸大学校长办公室政工师,管理学硕士

建设社会主义新农村是我国现代化进程中的重大历史任务。全面建设小康社会,最艰巨最繁重的任务在农村。农村人口众多是我国的国情,只有发展好农村经济,建设好农民的家园,让农民过上宽裕的生活,才能保障全体人民共享经济社会发展成果,才能不断扩大内需和促进国民经济持续发展。促进农村经济发展,关键在人才。本文对河北省枣强县农村人才队伍建设进行了调查研究。

一、现状分析

枣强县位于衡水市中南部,面积894平方千米,人口37.9万,全县耕地面积94万亩。近几年该县在农村人才队伍建设上取得了一定的成绩,但从建设新农村的要求来看,仍然存在一些问题亟待解决,主要表现为:

1.农村人才总量不足。该县农村各类人才总量仅占全县农村人口总量的3.1%。基层政权人才、教育卫生人才和实用技术推广人才严重缺乏。从基层政权人才数量上看,全县乡镇有行政编制1181人,实际在职人数748人,缺口633人。村支两委班子一把手1011人,其中46岁以上的599人,占59.2%,26725名农村党员中,51岁以上的13756人,占52%,农村青年大多数外出务工,大学毕业生也不愿意回来,村支两委班子接班人才寥寥无几。从农村中小学教师的结构上分析,当前,最缺少的是农村英语教师,小学增设英语课后几个乡镇才共用一个英语教师。从农村医卫人才数量上看,全县共有乡镇卫生院41所,在职卫生专业技术人员1272人,高中级专业技术职称的仅104人,其中副高5人,正高无1人,而且绝大多数是1989年恢复职称制度时评审的,均已接近退休。从农村实用技术人才数量上看,全县农口系统(含农业、林业、水利、畜牧水产、农机、农经、乡镇企业局)在编人员3470人,其中专业技术人员755人,仅占21.8%。

2.现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例偏低。具有大学本科及以上学历的农村人才仅占农村人才总量的7.1%,乡镇站所1464名专业技术人才中,本科学历仅4人,大专学历仅43人。获得高级职称的人才仅占全县农村人才总量的1.4%。现有专业技术人员中,掌握传统农业技术的居多,占84.9%,而掌握农产品精深加工、营销、物流等方面的人才仅占15.1%。知识结构也非常单一,缺乏市场经济、法律等方面的知识,严重制约了所在行业的发展。三是年龄结构趋于老年化。从该县农村实用人才队伍来看,30岁以下的仅占7.6%,41~50岁的占46.8%,51岁以上的占16.2%。乡镇农机站53名管理人员的平均年龄高达53岁。

3.人才资源配置不均衡。从全县农村中小学教师队伍和基层卫生专业技术人员的资源配置来看,由于不同地域的经济发展、工作环境、生活待遇差距较大,出现县内优秀人才由农村偏远地区向城镇集中的现象,影响了全县教育、卫生的均衡发展。

4.人才断层与流失现象严重。一是本地年轻人才留不住。近五年,该县农村高中毕业生总数12866人,除了考上大中专院校外,大部分流向了沿海等发达地区务工,留在家乡不到20%。二是国家培养出来的农业技术和管理人才也很少有人自愿到农村工作。“学农不务农”“学农不爱农”已成普遍现象。以农业技术推广队伍为例,全县443名技术推广人员,到2024年底,外出打工的达158人。国家取消大中专毕业生分配制度之后,当前,除了军转安置外,各单位原则上都不能招录技术人员,急需的专业人才越来越少,出现断层。

二、制约因素

1.社会重视不够。县乡两级的工作重心普遍放在招商引资、发展工业上,谈到人才也往往盯在高精尖和工业发展人才上,对农业科技、农村管理、农技服务、乡土能人的社会关注度不高,这也造成了在农村人才开发上的投入不足。

2.政策调控乏力。近年来在农村人才开发上未能适应乡镇机构改革、干部人事制度改革、大中专分配制度改革等及时做出相应调整,导致农村人才来源日益萎缩,流失不断加剧。如在乡镇机构改革中撤并站所,分流了大批农业技术服务人员,但却未能按预定设计有效建立起新的农业技术市场化服务体系,导致农技服务人才日渐萎缩。大中专毕业生分配制度改革后,县乡为减轻财政负担,几乎中断了从应届大中专毕业生中补充新人的工作。在职业发展、物质待遇等重要问题上缺乏有力导向,也导致大批人员难以安心基层工作。

3.服务保障滞后。一是农村人才公共服务体系不健全。面向农村的人事人才公共服务目前还没有开展起来,人事代理、人事咨询、人才评价推荐、人才职称评审、继续教育等基础工作非常薄弱。二是农村人才激励保障机制不完善。限于物质条件,农村人才分配制度、奖励制度改革力度不大,农村人才收入水平普遍不高,远低于同层次其他类别人才收入水平,同时针对农村人才的奖励也比较少,对人才的激励作用不强。三是农村人才社会保障体系不健全。农村人才社会保障、住房保障制度等都还存在许多不足,在个人及亲属继续教育、生活条件、文化娱乐、就学就医等各方面都还存在较多差距,各类人才在农村工作普遍存在后顾之忧。

4.管理体制不顺。农村人才开发涉及范围很广,目前乡村管理人才主要是组织部门管理,农业专业技术人才由人事、农业部门共同管理。至于农村实用人才及其他经营人才,虽然人事部门将其纳入了整体人才开发对象,但管理比较松散。从整体来看,目前对农村人才开发工作,组织、人事、农业、科技、教育等部门都有职责分管,也都开展了一定的工作,但各部门职责分工不太明确,形成了多头主管、职责不清,信息未能充分共享的状况,缺少一个统一协调、责任明确的协作机制,时常出现工作重复、资源浪费的情况,影响了农村人才开发的整体成效。

三、对策建议

1.统一认识,把农村人才开发作为新农村建设的首要任务来抓。各级党委政府及其主要职能

部门要把农村人才开发工作摆上重要的议事日程,纳入新农村建设的总体规划,深入研究、解决农村实用开发中出现的各种问题,切实抓好工作落实。建立组织、人事、农业、科技、教育、卫生、文化等部门协作机制,形成开发农村人才资源的合力,共同为农业和农村经济发展提供人才保障。要强化工作责任,将此项工作纳入到各级领导干部的政绩考核和各级组织人事部门的目标考核的重要内容。

2.政策引导,促进各类人才投身农村建设事业。在政策和待遇上要给予农村人才充分的倾斜,做到政治上关心、使用上放心、生活上贴心。制定优惠政策,鼓励和支持军队转业干部、大中专毕业生、机关事业单位分流人员、国有企业下岗专业人员和管理人员等各类人才到农村或乡村企业工作,鼓励外出务工人员回乡创业。健全、完善农村人才评价体系,使工作在农业和乡镇企业一线的农村人才的绩效、技能等得到公正评价。

3.统筹规划,抓好对农村人才开发的宏观管理。完善农村人才服务网络体系,延伸市、县人才市场触角,构建农村人才市场框架,形成市、县、乡三级农村人才资源信息网,逐步实现全市农村人才资源共享,加强对农村优秀人才的动态管理,充分发挥农村优秀人才的示范效应和辐射效应。适当加大对农村人才资源开发的投入力度,加强必要的软硬件建设,设立相关奖项及确保各项政策待遇的落实。要采取建立科技示范点、专家技术入股、技术承包、合同分成或建立专家服务产业基地、专家智力服务团下乡等形式,积极开展农业专家支农惠农的活动。针对农村各类人才的实际需求,开展对农村人才培训需求的调查研究,制定和落实农村人才培养计划,突出农村人才培养重点。

(本文系2024年河北省教育厅人文社会科学研究课题,课题名称:《大学生建设社会主义新农村的就业策略研究》,课题编号:S071009)

参考文献:

1.中央一号文件:《关于推进社会主义新农村建设的若干意见》,2024年12月31日。

2.李 华:《中国农村人力资源开发的理论与实践》,中国农业出版社2024年版。

3.刘斌等:《中国三农问题报告》,中国发展出版社2024年版。

4.杨 波:“提高农民文化素质是解决‘三农’问题的关键”,载《广西广播电视大学学报》2024年第1期。

**第二篇：企业人才队伍建设问题与对策**

企业人才队伍建设问题与对策

摘要：随着国际竞争的进一步加剧，企业中高层次人才以及人才队伍的建设成为每一个企业以及相关研究者研究的重点。笔者根据多年经验和有关资料的研究，对企业人才队伍建设中产生的问题进行分析并提出对策。

关键词：企业 人才队伍建设 问题 对策

一、我国企业人才建设的现状

当今的国际环境日益复杂，企业面对的市场方面的竞争也更加严峻。作为企业的关键核心，企业人才成为企业面对挑战的重要砝码。这些挑战是企业的重要转折，依靠人才的力量可以实现企业迅速的腾飞，但是，同样的，人才建设不够完善，也可能会让企业受到致命的冲击，影响企业在世界的竞争地位。企业人才笼统来说，包括企业的所有员工，因为每一位员工都是企业生存发展的基石，相对来说，高层管理者扮演着更加重要的角色。这些人才的培养以及建设是我国当前的迫切任务，从科教兴国战略与人才强国战略的提出，我们可以发现，国家已经十分重视人才队伍的建设，是实现国家经济腾飞的保障。尤其是近几年，由于经济的发展以及社会的进一步需要，在市场经济的环境下，我党不断适应新时期的发展需求，制定切实可行的发展路线，积极推进企业人事制度的改革，通过这样的方式在人才建设方面取得了很大的成就。国际环境的压力迫使我国更加重视企业高层人才建设问题，党和国家也相继推出了一些政策条例来促进企业对人才的建设。优秀的人才是我国任何企业的所需，也是我国应对经济挑战与其他国际大公司的竞争力量。但是，就目前的现状来说，我国企业在探索人才队伍建设方面还有很多地方需要继续优化，管理体系也需要进一步改革，我国的企业人才建设进度还远不及发达国家的发展水平，在激烈的国际竞争中仍处于相对弱势的地位，不能适应企业未来发展的需求。

二、阻碍企业人才队伍建设发展的原因

1.人才培养的相关体系不健全。虽然各个企业都将人才培养战略放到首位，但是培养人才的体系仍然不够完善，职能交叉、管理方式等方面的弊端依旧存在。很多企业没有明确人才培养的主体，即任何员工都会被纳入培养的范围，这样导致的后果就是形式化严重，没有找准企业重心，结果就是人才不仅没有得到挖掘，还浪费了人力物力财力。

2.高校的人才培养方式不能满足企业需要。企业对于人才的吸收主要来源于各个高等院校，高等院校是人才流出的关键，是培养合格人才的源头。由于我国的社会转型等等的原因，社会的飞速发展使得传统的教学模式不能够满足当今社会的发展需要，当今的高等教育往往过分强调专业知识的教学，单一化的培养专业人才。但是，现如今的社会需要全面发展的综合型人才，所以面对新的形势，改革高校人才培养模式也是需要解决的。

3.关于人才的培训机制比较落后。人才培养需要培训机制的引导，但是现如今的形势是，培训机制落后，没有长远的培训规划，缺乏相应的培训目标，走入流于应付的怪圈。在培训内容方面，其内容与企业发展结合不紧密，使得培训知识不能得以应用，效果得不到保证。

三、解决上述问题的对策

1.落实完善的民主监督机制。人才队伍的要求严谨，各个级别的员工都应该为营造一个和谐的工作环境尽一份力。企业内部要杜绝腐败的发生，利用各个方面的员工对管理者或者其他人员的熟悉，使其对相应员工或者管理者进行评价，一旦大多数的评价出现廉洁方面或者其他方面的问题，就要立即解决。构建和谐的工作环境，有利于企业人才的进一步培养，摆正思想观念，杜绝违法乱纪现象的发生。

2.加大力度参与海外人才竞争。由于人才在企业中的重要作用，各个企业之间也加大力度对各行各业的人才进行着争夺。可以说，人才竞争的胜利就是企业胜利的一大步。现如今大部分企业主要吸取人才的目标还是国内，海外市场需要进一步挖掘。企业要认识到海外人才的重要性，其可能有着更加先进的知识管理经验。所以，企业要加大力度参与海外人才的争夺战中，使其为我所用，这样才能为企业的进一步发展添加新的动力。

3.建立先进的企业文化。企业文化作为企业的精髓所在，只有好的企业文化与人才有机结合，才能使人才最大程度地转化为企业发展的动力。企业的人才是企业中最为活跃的一部分，摆脱旧思想，用勇于探索、敢于创新的精神鼓舞每一位员工，用先进的企业文化管理企业人才，才能提高企业产能，树立良好外在形象。

总之，人才是企业发展的动力，是企业发展和提高核心竞争力的动力源泉，高层次人才问题是关系党和国家建设的关键性问题。企业高层次人才是一个企业的命脉，他们掌握着企业的核心技术，是企业得以延续的根本。进行合理的企业人才建设不仅仅对企业，也对国家有着重要的作用。

参考文献

[1]中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定[M].人民出版社，2024

[2]戚鲁主编.人力资源能本管理与能力建设[M].人民出版社，2024

[3]孙启军等编著.企业人才竞争战略[M].石油工业出版社，2024

[4]李金松，张来民主编.中国人才队伍建设百题[M].中国发展出版社，2024

**第三篇：县级人才队伍建设存在的问题与对策**

最近，我们采取了统计调查、问卷调查、走访座谈、综合分析四种方法对我县党政领导人才、企业经营管理人才、专业技术人才现状及需求情况进行了为期一个月的调查。通过调查，基本澄清了我县人才队伍建设状况的底子，我县共有各类人才20524人，占总人口的3.4。从人才的组成来看，党政人才1240人，占6，企业经营管理人才8597人，占41.9，各类专业技术人才10687人，占52.1。准确掌握了今后五年全县人才队伍建设的需求情况，预计到2024年人才总量可达25000人，约占总人口的5。

一、县级人才队伍建设存在的主要问题

通过调查，我县人才队伍建设在人才选拔、培养、引进、考核等方面主要存在如下问题：

1、人才分布不合理，创新能力不强。主要表现在：一是行业分布不合理，全县共有专业技术人才10687人，但农业只有766人，工业只有362人，这与农业县的经济发展极不相匹配，我县经济发展，农业是关键，工业是重点，必须给予人才倾斜。二是行业内部人才分布不平衡，如教育系统，我县中小学教师总量基本持平，但小学、初中、高中老师分布极不合理，小学教师大量富余，高中教师急剧短缺。农业内部，人才绝大部分集中在种植业，而林业，牧业，渔业，副业的人才相对缺乏，特别是既懂企业管理，又懂法律，经贸英语、财务、计算机的复合型人才十分缺乏。三是创新能力不强。我县专业技术人才，学历虽大多在专科以下，但专业技术人才原始学历偏低。全县各企业单位管理层中有本科以上学历的只有18人，高级职称的只有14人，由于地方财政困难，缺乏资金投入，专技人才的再教育培训是一个薄弱环节，导致专技人才知识更新不快，墨守陈规，创新能力不强，创造发明和科研成果少，不能适应形势和事业的发展需要。

2、留才机制不健全，人才流失严重。我县各类人才的总量虽在增加，但由于留才机制不健全，受经济利益驱动，中高级职称的专业技术人才流失严重。据统计，近5年，全县流出的专技人员有1259人，占人才总量的6，其中具有高、中级职称专技人才流出786人，占具有高中级职称专技人才的21。我县流失的专技人才主要集中在教育、卫生、财会、工业等行业，且大部分是具有中、高级职称，年龄在35岁至45岁之间的业务骨干。据调查，近5年内，教育系统内具有高学历、高级职称的专职教师325人已流向市内条件优越的私立学校或是在沿海就业。医疗卫生系统中，大量有一定贡献的专家和知名人士与单位脱钩，从事个体开业或是流向外地，因此流失的不仅是人才，而且还有技术，甚至是优势产业。

3、人才评价机制不够完善。当前，专业技术职称终身制还未彻底打破，专业技术职称与工资待遇还没有完全分离，评聘分开很难实施到位，职称评定与社会实际需要矛盾突出。主要表现：一是专业技术职称的评审还停留在专家评审，总量控制的阶段，从而导致知识分子相对集中的地方或单位，如教育系统，仍然存在评职称论资排辈，众人过独木桥的现象，人才的社会评价机制不能真正形成。二是社会急需，群众欢迎的“土专家”、“流通经纪人”、“致富能手”不能评定职称。人为形成了这部分人才即使对社会贡献再大，永远只能当“无名英雄”或者有名无职称的劳模局面。例如：近几年防汛抗灾中技术抢险的“土专家”、“土工程”能力全社会有目共睹，有的在防汛抗灾中为保护人民生命财产立下了汗马功劳，贡献卓著，但没有1人被评定技术职称。

4、人才教育培训机制不够完善。一方面，教育培训经费严重不足。由于人才队伍比较庞大、线多面广，有限教育培训经费不能满足新形势下人才的培训要求，使得对人才进行系统规模培训很难组织到位。另一方面，培训与使用相脱节。有一些技术人才被选任为行政管理人员就被安排到党校学习，他们与其所学专业不对口，学非所用；没有精力从事擅长的业务，难以充分发挥作用。另外，尽管有一些停产企业的人才留守处理善后，有门路的主动外出打工经商，但还是有相当数量的企业人才长期被闲置，各级职能主管部门受资金等条件限制，对他们未能组织培训，充分加以利用。

二、对策与思考

1、突出“四个尊重”原则，管好激活各类人才。按照党的十六大提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”四项原则，进一步加强党管人才，牢固树立与时俱进的人才观念，管好用活各类人才。首先，牢固树立“人才盛则事业兴”、“人才是第一资源”、“选用人才是第一责任”的用人观念，建立健全“一把手”抓人才队伍建设目标责任制，强化“一把手”抓第一生产力的职责，努力营造尊重人才的良好社会氛围。其次，实行绩酬挂钩，创新人才收入分配机制。对科研成果明显，创造社会财富突出的人才，要从物质和精神上给予重奖。建议市县两级设立最高人才成果奖，市一级设奖金额为20万元左右；县一级为10万元左右，极大地激励人才向更高的目标迈进

。再次，建立健全拔尖人才（高级人才）末位淘汰制。对具有高级职称的专技人才以及学术技术带头人实行目标责任管理考核，实施末位淘汰。对不思进取，政绩平庸的拔尖人才，应予以批评教育，两年内业务无建树，影响较差者，应取消拔尖人才资格及其有关经济待遇。第四，建立人才资源优化配置的市场机制，改革劳动就业和职称评定制度。要逐步健全人才市场功能，彻底打破身份、年龄、行业、地域等对各类人才的限制，促进人才的合理流动和人才资源的优化配置。要树立不论身份、年龄怎样，只要通过劳动能创造社会财富和科研成果的人就是人才的观念，按照“党管人才”的要求，给予他们享受评定相关职称和有关经济方面的待遇。另外，按照与时俱进的要求，上级主管部门应尽快制订改制企业的拔尖人才具有技术股份，机构改革中的事业单位的拔尖人才具有技术职位的文件政策，认真执行尊重知识、尊重人才的原则，积极维护高级人才的社会地位和合法权益。

2、建立健全以教育培训为主导的人才能力建设机制。教育培训是人才资源开发的主导性内容，在人才资源开发中起关键性作用。要通过建立人才的教育培训机制，从知识有量和增量，人才数量和质量上提升人才资源素质。要探索建立“政府调控，待业指导，单位自主，个人自觉”的培训机制，通过政府投入的增加和导向性作用，引导社会单位，个人等主体共同参加人才教育培训投资。要区别不同类别，不同层次的人才特点，大力加强党政领导人才，企业经营管理人才和专业技术人才的能力建设。要建立以需求为导向，以市场机制为基础的人才教育模式，完善人才教育培训体系，加快稀缺人才、创新人才，外向型人才以及高层次人才的培养。

3、建立以竞争择优为主导的人才选拔机制。进一步强化干部人事制度改革，营造公开、平等、竞争、择优的用人环境，构建能上能下，能进能出，充满活力的人才管理机制，让大批优秀人才脱颖而出。要进一步解放思想，打破论资排辈，求全责备，平衡照顾等陈腐观念，树立选人注重业绩，用人看主流，看本质，看发展等观念，进一步推行和完善人才的公开选拔和招聘，竞争上岗等制度。为各类人才提供一个平等竞争的舞台。要建立科学的人才考核评价指标体系，加强人才的实绩考核，真正做到选准选好人才。

4、创新聚才留才机制。随着改革开放的不断发展，各行各业对人才的需求急剧增加，人才自主求职就业空间无限扩大，各类人才的社会地位，经济待遇得到大幅度地提升，无疑对经济欠发达地区聚才、留才增加了难度，这就要求各级领导干部，要根据形势任务和人们的思想观念的新特点、新变化，不断解放思想，更新观念，积极探索和创新留才、聚才之策。一是事业留人，尽量拓宽优秀人才的发展空间。党政领导，要立足现有条件，在不断改善环境条件的同时，集中精力谋求事业上的发展，为人才提供施展才华的舞台，使人才感到切实有所需，有所用、有所值；二是待遇留人，合理提高优秀人才的收入水平，首先，要更新观念。按照“四个尊重”原则，重奖用劳动创造巨大社会财富的人才，积极维护他们的知识产权，实行知识的有偿转让，让他们用知识先富起来。其次，适当提高超劳务补贴待遇，要调整完善超劳务补贴发放办法。对拔尖人才在重大科研项目攻关中的加班补贴，以及在单位上的急、难、险中智力的付出，应给予优裕一般人员的补贴。三是感情留人。积极主动为人才排忧解难。各级人才管理部门要突出以人为本，始终把关注人才的发展，挖掘人才的潜力，发挥人才的创造力，作为考虑问题的出发点和落脚点，进一步加大财政扶持力度，确保各类人才有一个良好的环境和生活条件，尽量帮助解决人才的家属就业，子女上学等基本生活问题，以便留住其“心”。

**第四篇：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）

**第五篇：人才队伍建设现状分析及对策研究**

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入WTO的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过 几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。

几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

1、人才总量不足。全市人才总量预计到今年年底仅为1.65万人，仅占总人口数的2.9%，低于全省5.9%的平均水平，远远不能满足我市各项事业发展对人才的需求。

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

3、人才外流现象比较严重。一是隐性外流。据不完全统计，近三年，我市每年考上高校本科的人数为1000人左右，而回江工作的本科毕业生毕业仅有120人左右，年外流率在80%以上；二是显性外流。具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人及业务骨干等方面的人才，随经济发达地区对人才引进的力度不断加大，通过正常调离、辞职、自动离职等方式外流，呈上升趋势，出现一人外流，带动相互熟悉或同一层次水平人员外流的“传、帮、带”现象。据不完全统计，近三年我市显性流失人才数达224人，其中高级职称10人、中级职称73人、初级职称141人。主要集中在四大块：教育系统34人、卫生系统52人、农林水系统42人、工业系统96人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；三是“专才不专”，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：

一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥

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