# 关于恩施州人才工作的思考和建议1

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-06-14

*第一篇：关于恩施州人才工作的思考和建议1关于恩施州人才工作的思考和建议人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。恩施州历来高度重视人才工作，制定和实施了一系列重大方针政策，为地区发展培养和集...*

**第一篇：关于恩施州人才工作的思考和建议1**

关于恩施州人才工作的思考和建议

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。恩施州历来高度重视人才工作，制定和实施了一系列重大方针政策，为地区发展培养和集聚了宏大人才队伍，各类人才在改革开放和社会主义现代化建设中大显身手，全州各项社会事业蓬勃发展，呈现出经济繁荣、文化昌盛、社会和谐、群众安居乐业的大好局面。

当前，面临全面建设小康社会，加快武陵山试验区建设，着力打造绿色、繁荣、开放、文明的全国先进自治州新的重大机遇与挑战。恩施州要在地理偏远、基础薄弱的条件下实现跨越发展，关键在领导，核心在人才。研究出台《关于恩施州人才工作的思考》，对全面提高人才发展水平，具有重大而深远的意义。现就恩施州人才工作有关思考汇报如下：

一、全面落实人才工作的总体要求、基本思路、重点任务和重大政策措施，科学认识人才，找准进一步搞好人才工作的着力点和有效抓手，增强了做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性。

要深刻学习、领会、贯彻、落实党的十七大报告“要更好地实施科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略”。和2024年的全国人才工作会议精神，努力培养和造就一支结构合理、数量充足、素质优良的人才队伍，为加快经济结构调整，转变发展方式，全面建设小康社会，推动经济社会全面、协调、可持续发展提供根本保证和关键支撑。

我州现处于历史上发展的最好时期，要抓住这个历史机遇，实现跨越式发展，就必须进一步做好人才工作，正确认识人才，加大培养、引进、使用人才工作力度，充分发挥人才作用，靠人才推动恩施州经济社会又好又快发展。

二、客观认识人才工作面临的形势任务，保证人才工作科学发展。

我国正处在从劳动密集、资源密集为主向资本密集、技术密集、知识密集为主升级的调整期，我州同时面临由自然经济、商品经济向社会主义市场经济转变过程，要顺利实现转变，必须借助劳动力素质的提高、大量拥有自主知识产权的技术和自主品牌的产品以及一大批能带动产业升级和开展跨区域经营的企业，关键是靠人才做保障和支撑。

恩施州自然资源丰富，人文底蕴深厚，发展激情高昂，政策机遇叠加，呈现出生机勃发、活力四射、前景广阔、潜力巨大的良好态势，要实现科学发展、和谐发展、跨越发展、创新发展，必须实施资源节约型和环境友好型战略，充分利用科技人才资源，走零资源下，无中生有的跨越发展之路，最大限度地释放人才潜力，加强人才工作。

一是要加快人才载体建设。要把载体建设作为人才工作的一大着力点来抓，它是招商引资、招才引智的平台，是技术创新、成果转化的平台，也是用好用活人才，让各类人才

施展本领、发挥作用的平台。高端平台才能集聚高端人才；平台数量多才能吸引人才多。

二是要大力推进政策创新。这是由人才的环境选择性和人才工作的规律性决定的。人才工作的核心是政策，要解决工作中存在的问题也要靠政策。机制政策创新应该到了触及深层次矛盾和问题的时候了。

三是加强培育引进人才。实践规律表明，中低端人才以培养为主，高精尖人才以引进为主。虽然，高层次人才是人才竞争的焦点，是提高竞争实力的关键。但是，普通人才培训工作必须常抓不懈，尤其是吸引、聚集人才的环境条件不占优势的地方和领域，更要强化这项工作。

四是要打造“恩施人才”品牌。实施系列化人才工程，是打造“恩施人才”品牌的重中之重。品牌效益如何，直接关系人才资源开发的效益、人才队伍建设的效益和人才作用发挥的效益。

五是要充分发挥人才作用。科学发展以人为本，人才发展以用为本。要遵循人才成长规律，尊重人才价值需求，着眼于用好用活人才，进一步营造良好的人文环境。

目前的人才工作主要是基础性和事务性的，还存在一些矛盾和问题。比如，载体建设问题。人才平台载体的数量还不够多，承载人才发展的能力还不够强，人才创新创业的条件还不够完善。比如，政策创新问题。多数只是提出了原则

性、方向性要求，人才发现、评价、流动、激励等在具体政策上、操作层面上还远远没有破题。比如，重视程度问题。说得多、做得少；资金投入不足、力量配备不强。空间大、领域宽、层次多，感到无从下手、力不从心。比如，队伍建设问题。缺乏高层次人才和急需紧缺人才，整体创新能力不足，远远不能有效满足重点产业发展需求。比如，作用发挥问题。在发挥人才效益方面缺乏路数，探索有效实现方式上还很不够。再比如，社会环境问题。普遍反映重视人才的氛围还不够浓，等等。这些问题都要认真研究解决。

三、强化措施，全力推进人才工作优先先行，促进经济社会跨越发展。

一是摆“棋子”，确立发展布局。确立人才优先发展的战略布局，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。科学认识选用人才。

二是搭“台子”，推进机制政策创新。建立人才特区、人才创新创业基地，积极探索建立充满活力的科学研究、科技开发和科技创业机制，规划设计一批人才队伍建设的项目。

三是架“梯子”，明确建设方向。要遵循人才资源开发规律，着眼经济社会发展的现实需要和长远需要，全面规划、系统培养各类人才，大力培养人才、引进人才、用好人才，把人力资源优势转化为人才资源优势，把人才资源优势转化

为科学发展优势，形成人才辈出的良好局面。

四是打“窝子”，探索引才聚才方式。根据项目产业发展需要，把招商引资与招才引智结合起来，以项目引进带动人才引进，以项目开发促进人才开发，以产业调整带动人才结构调整，以人才聚集促进优势产业发展。

五是照“镜子”，健全人才评价考核机制。要以实践和贡献作为评价人才的主要依据，不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会，让每个有志成才的人都有发展的空间，让每个作出贡献的人都能得到社会尊重。

六是扬“鞭子”，建立人才激励机制。把用好用活人才作为人才工作的核心环节，在使用中培养，为使用而引进，以使用来激励，充分调动了各类人才的积极性和创造性，让各类人才各得其所、用当其时、才尽其用。

七是钉“钉子”，保障人才队伍稳定发展。关键环节和重要岗位要建立人才长期稳定发展机制，建立健全人才培养、评价、使用、流动、激励和保障的政策法规体系。注意做到用事业留人、感情留人和适当的待遇留人。

八是不能闹“眼子”，不能搞形式主义和主观主义。人才工作要进一步开阔思路、开阔眼界、开阔胸襟。要充分发挥各级党委的领导核心作用，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。大兴求真务实之风，创优干事

创业环境，把不同行业、不同领域的优秀人才集聚到我州科学发展的伟大实践中，为全州经济社会的快速发展发挥积极的作用。

**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：恩施州扶贫开发工作的调查与思考**

恩施州扶贫开发工作的调查与思考.txt-两个人同时犯了错，站出来承担的那一方叫宽容，另一方欠下的债，早晚都要还。-不爱就不爱,别他妈的说我们合不来。来源:农业部发展计划司 发布日期:2024-0

5恩施州扶贫开发工作的调查与思考

崔军

（2024年12月）

为贯彻落实党的十七大精神，进一步了解认识州情，研究提出明年扶贫开发工作思路，根据州委、州政府的统一安排和部署，我于11月2日至15日，与州扶贫办的同志一起到宣恩、来凤和咸丰3县进行了为期半个月的专题调研。

总体印象是：在州委、州政府的正确领导下，经过各级党委和政府以及广大干部群众的共同努力，全州扶贫开发工作取得了显著成效。所到之处可以直观地感到，农村生产生活条件明显改善，群众温饱问题整体得到解决。2024年至2024年，全州累计减少贫困人口12万人，减少低收入人口30万人，解决饮水困难人口27万人；2024年与2024年相比，行政村通公路比例由71%上升到85%，通电比例由65%上升到100%，通广播电视信号比例由65%上升到82%。

在肯定成绩的同时，我们也必须清醒地认识到，我州地处武陵山区，山大沟深，交通不便，经济发展滞后，社会发育程度低，扶贫开发工作任务还十分艰巨，摆脱贫困、奔向小康还有很长的路要走。

调查与思考一：时间紧，任务重。

截至2024年底全州仍有贫困人口42.06万人（年人均纯收入693元以下，不包括鳏寡孤独等民政救济对象），占农村人口的12.3%；低收入人口100.26万人（年人均纯收入958元以下），占农村人口的29.3%。全州纳入整村推进规划的重点贫困村1888个，但截至今年，已经实施的只有677个，仍有1211个难度大的重点贫困村没有实施整村推进。按照目前整村推进每年启动149个的进度，很难如期完成《中国农村扶贫开发纲要（2024-2024年）》所规定的目标。

党的十七大将民生问题摆到了十分重要的位置，提出了到2024年“绝对贫困现象基本消除”的目标和“加大对革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区发展扶持力度”、“提高扶贫开发水平”、“逐步提高扶贫标准”的具体要求。经过国家上世纪末和本世纪初两轮扶贫开发计划的实施，我州仍有相当数量的贫困人口和低收入人口。因此，各级党委和政府要增强使命感和紧迫感，工作中要“多一些雪中送炭，少一些锦上添花”，突出重点，强化措施，进一步加大工作力度，以跟上全国扶贫开发工作的步伐。

调查与思考二：要想富，先修路。

目前，全州还有219个行政村不通公路、264万人存在饮水安全问题、57万人就医困难。基础设施落后已经成为制约我州经济社会发展和群众脱贫致富的瓶颈问题，其中不通公路问

题表现得尤为突出。我们赶到宣恩县长潭河乡陈家台村时，这里正在修一条“毛坯路”。据村民反映，购买一袋水泥只要18元，但请人背到村里就要35元；卖一头猪单是支付抬猪工钱就得100元～150元。村党支部书记朱云龙介绍，1992年，该村烤烟面积发展到600多亩，建起烤房170多栋，但终因煤碳运输成本太高而只好弃烟不种。没有路，生活必需品和生产资料运不进去，生产的农副产品运不出来；修沼气池改善人居环境，调整产业结构增加收入，这一切的一切都无从谈起。

改革开放初期，去山东省出差随处可见“要想富，先修路”的标语口号。这既是山东省各级党委政府的工作目标，也是山东省在全国率先富裕起来的成功经验。道路畅通，对于一个地区经济社会发展至关重要，对于我们贫困山区更是如此。解决我州219个行政村不通公路问题，应从以下几个方面着手：一是抓住国家西部大开发和扶贫开发的有利时机，积极争取国家和省对我州公路建设的投入；二是交通行政主管部门应将有限的资金重点用于219个行政村，并先解决“有没有”的问题、再解决“好不好”的问题，即先修“毛坯路”、再修“柏油路”；三是依法建立和完善农村“一事一议”筹资酬劳办法，调动广大村民参与扶贫开发的积极性，引导他们通过自己的辛勤劳动修好“致富路”。

调查与思考三：打生态牌，走特色路。

从我们调研到过的几个乡村情况看，普遍存在农业产业结构比较传统、相对单一的问题。种植业主要是玉米、红薯、马铃薯和水稻；养殖业主要是生猪，户均两到三头；即使有少量特色经济作物种植，也是规模小、档次低，且缺少后续加工。宣恩县李家河乡是优质柑桔“宣恩早”原产地，全乡柑桔种植面积达到1.5万亩。但由于缺少加工龙头企业，加之品种退化和化肥施用，柑桔品质下降，今年柑桔大丰收，但每市斤只能卖到两三毛钱，柑桔虽然增产，但农民很难增收。

我州地处武陵山区腹地，山大沟深，交通不便，这是由地理区位所决定的劣势；但恩施也有自己独特的优势，那就是我们有良好的生态环境和独特的农业资源。我们要扬己之长、避己之短，坚持“打生态牌、走特色路”，按照“别人没有的，我有；别人有的，我优”的思路来发展农业产业。在品种选择上要有特色，在基地建设上要有规模，在产业链条上要有加工，在产品生产上要有标准，在市场推介上要有品牌。要瞄准周边农产品高端市场，按照“猪－沼－果”、“猪－沼－菜”、“猪－沼－茶”等生态农业模式，着力培植无公害农产品、绿色农产品和有机农产品品牌。通过生产高附加值的优质农产品及其加工品，壮大区域经济，增加农民收入，进而脱贫致富。

调查与思考四：搬得出、稳得住、富得了。

从到过的几个重点贫困村看，普遍存在山大沟深、居住分散的问题。村民小组与村民小组之间往往相距十几公里甚至几十公里。我们离开咸丰县尖山乡乱石窖村村委会不远就没路了，步行了将近一个小时才看到一个村民小组。当地干部告诉我们，这只是这条沟的三分之一，要到其他村民小组去还得走两个小时。上面提到的宣恩县长潭河乡陈家台村共有13个村民小组，修的那条“毛坯路”即便达到了通车标准，也只有3个村民小组的部分村民受益。这些自然条件极其恶劣的贫困村，投资修筑公路、发展产业解决群众生产和生活问题得不偿失。

从各地的实践经验来看，要解决这部分贫困人口的生存和发展问题，只能是因地制宜地进行扶贫搬迁。在具体实施过程中，要努力做到“搬得出，稳得住，富得了”。一是要层层宣传发动，统一思想认识。“故土难离”和“认生排外”的思想在一些群众中普遍存在。要通过召开各种会议，宣传扶贫搬迁的重要意义，介绍一批通过扶贫搬迁实现脱贫致富的典型，引导教育群众自觉自愿地参与到扶贫搬迁工作中来，明确他们的主体地位。同时，还要做好迁入地干部群众的思想工作，积极争取他们对扶贫搬迁工作的理解、支持和配合。二是要认真调查摸底，制定详细规划。对需要扶贫搬迁贫困户的现状，包括人口结构、年龄结构、住房条件、经济条件、搬迁意愿、亲友分布、耕地山林等基本情况进行全面普查。同时，也要对迁入地人口分布、房屋闲置、耕地流转、亲友分布等做到心中有数。在此基础上，制定出扶贫搬迁规划。三是要坚持发展生产，促进脱贫致富。扶贫搬迁是手段，脱贫致富是目的，发展生产是关键。要因地制宜地组织引导搬迁户发展种植业、养殖业和服务业，组织劳务输出，帮助贫困户找到一条适合自己的脱贫致富门路。

调查与思考五：给钱给物，更要建个好支部。

我们到来凤县旧司乡龙桥村调研时，刚好遇上村党支部组织200多名村民义务修路，而且因多数青壮年劳动力外出打工，出来修路的大多是老人和妇女。应该说，农村税费改革后，能组织村民出来义务修路相当不容易。这个村的党支部书记可能并不是最优秀的，但起码是想干事、能干事的。从我们到过的几个村子看，外出务工人数占到劳动力的50％以上，且多为青壮年。村级领导班子年龄偏大、文化程度偏低的现象普遍存在，加强农村基层组织建设已经成为我州扶贫开发工作中一项十分紧迫的任务。

“给钱给物，更要建个好支部”，既是扶贫开发工作的经验总结，又是农村基层组织建设的迫切要求。健全我州扶贫开发工作长效机制，就要切实加强以党支部建设为核心的农村基层组织建设。一是选好村党支部书记。把那些有觉悟、有威信，愿为群众服务，想干事、会干事、能干成事的党员选拔到村党支部书记的岗位上来。二是抓好村领导班子建设。常言道：“不怕一个穷摊子，就怕没有一个好班子。”如果没有一个具有创造力、凝聚力和战斗力的领导班子，就算国家制定的政策再优惠，上级拨付的扶贫资金再多，贫困村也很难摆脱贫困、实现发展。要切实加强村级领导班子建设，及时解决工作中存在的问题。三是发挥好党员干部“率先致富”的示范带动作用。要表彰宣传农村基层党员干部中带头致富和帮助周围群众共同致富的优秀典型。

**第四篇：恩施州扶贫开发工作的调查与思考**

来源:农业部发展计划司 发布日期:2024-05

恩施州扶贫开发工作的调查与思考

崔军

（2024年12月）

为贯彻落实党的十七大精神，进一步了解认识州情，研究提出明年扶贫开发工作思路，根据州委、州政府的统一安排和部署，我于11月2日至15日，与州扶贫办的同志一起到宣恩、来凤和咸丰3县进行了为期半个月的专题调研。

总体印象是：在州委、州政府的正确领导下，经过各级党委和政府以及广大干部群众的共同努力，全州扶贫开发工作取得了显著成效。所到之处可以直观地感到，农村生产生活条件明显改善，群众温饱问题整体得到解决。2024年至2024年，全州累计减少贫困人口12万人，减少低收入人口30万人，解决饮水困难人口27万人；2024年与2024年相比，行政村通公路比例由71%上升到85%，通电比例由65%上升到100%，通广播电视信号比例由65%上升到82%。

在肯定成绩的同时，我们也必须清醒地认识到，我州地处武陵山区，山大沟深，交通不便，经济发展滞后，社会发育程度低，扶贫开发工作任务还十分艰巨，摆脱贫困、奔向小康还有很长的路要走。

调查与思考一：时间紧，任务重。

截至2024年底全州仍有贫困人口42.06万人（年人均纯收入693元以下，不包括鳏寡孤独等民政救济对象），占农村人口的12.3%；低收入人口100.26万人（年人均纯收入958元以下），占农村人口的29.3%。全州纳入整村推进规划的重点贫困村1888个，但截至今年，已经实施的只有677个，仍有1211个难度大的重点贫困村没有实施整村推进。按照目前整村推进每年启动149个的进度，很难如期完成《中国农村扶贫开发纲要（2024-2024年）》所规定的目标。

党的十七大将民生问题摆到了十分重要的位置，提出了到2024年“绝对贫困现象基本消除”的目标和“加大对革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区发展扶持力度”、“提高扶贫开发水平”、“逐步提高扶贫标准”的具体要求。经过国家上世纪末和本世纪初两轮扶贫开发计划的实施，我州仍有相当数量的贫困人口和低收入人口。因此，各级党委和政府要增强使命感和紧迫感，工作中要“多一些雪中送炭，少一些锦上添花”，突出重点，强化措施，进一步加大工作力度，以跟上全国扶贫开发工作的步伐。

调查与思考二：要想富，先修路。

目前，全州还有219个行政村不通公路、264万人存在饮水安全问题、57万人就医困难。基础设施落后已经成为制约我州经济社会发展和群众脱贫致富的瓶颈问题，其中不通公路问题表现得尤为突出。我们赶到宣恩县长潭河乡陈家台村时，这里正在修一条“毛坯路”。据村民反映，购买一袋水泥只要18元，但请人背到村里就要35元；卖一头猪单是支付抬猪工钱

就得100元～150元。村党支部书记朱云龙介绍，1992年，该村烤烟面积发展到600多亩，建起烤房170多栋，但终因煤碳运输成本太高而只好弃烟不种。没有路，生活必需品和生产资料运不进去，生产的农副产品运不出来；修沼气池改善人居环境，调整产业结构增加收入，这一切的一切都无从谈起。

改革开放初期，去山东省出差随处可见“要想富，先修路”的标语口号。这既是山东省各级党委政府的工作目标，也是山东省在全国率先富裕起来的成功经验。道路畅通，对于一个地区经济社会发展至关重要，对于我们贫困山区更是如此。解决我州219个行政村不通公路问题，应从以下几个方面着手：一是抓住国家西部大开发和扶贫开发的有利时机，积极争取国家和省对我州公路建设的投入；二是交通行政主管部门应将有限的资金重点用于219个行政村，并先解决“有没有”的问题、再解决“好不好”的问题，即先修“毛坯路”、再修“柏油路”；三是依法建立和完善农村“一事一议”筹资酬劳办法，调动广大村民参与扶贫开发的积极性，引导他们通过自己的辛勤劳动修好“致富路”。

调查与思考三：打生态牌，走特色路。

从我们调研到过的几个乡村情况看，普遍存在农业产业结构比较传统、相对单一的问题。种植业主要是玉米、红薯、马铃薯和水稻；养殖业主要是生猪，户均两到三头；即使有少量特色经济作物种植，也是规模小、档次低，且缺少后续加工。宣恩县李家河乡是优质柑桔“宣恩早”原产地，全乡柑桔种植面积达到1.5万亩。但由于缺少加工龙头企业，加之品种退化和化肥施用，柑桔品质下降，今年柑桔大丰收，但每市斤只能卖到两三毛钱，柑桔虽然增产，但农民很难增收。

我州地处武陵山区腹地，山大沟深，交通不便，这是由地理区位所决定的劣势；但恩施也有自己独特的优势，那就是我们有良好的生态环境和独特的农业资源。我们要扬己之长、避己之短，坚持“打生态牌、走特色路”，按照“别人没有的，我有；别人有的，我优”的思路来发展农业产业。在品种选择上要有特色，在基地建设上要有规模，在产业链条上要有加工，在产品生产上要有标准，在市场推介上要有品牌。要瞄准周边农产品高端市场，按照“猪－沼－果”、“猪－沼－菜”、“猪－沼－茶”等生态农业模式，着力培植无公害农产品、绿色农产品和有机农产品品牌。通过生产高附加值的优质农产品及其加工品，壮大区域经济，增加农民收入，进而脱贫致富。

调查与思考四：搬得出、稳得住、富得了。

从到过的几个重点贫困村看，普遍存在山大沟深、居住分散的问题。村民小组与村民小组之间往往相距十几公里甚至几十公里。我们离开咸丰县尖山乡乱石窖村村委会不远就没路了，步行了将近一个小时才看到一个村民小组。当地干部告诉我们，这只是这条沟的三分之一，要到其他村民小组去还得走两个小时。上面提到的宣恩县长潭河乡陈家台村共有13个村民小组，修的那条“毛坯路”即便达到了通车标准，也只有3个村民小组的部分村民受益。这些自然条件极其恶劣的贫困村，投资修筑公路、发展产业解决群众生产和生活问题得不偿失。

从各地的实践经验来看，要解决这部分贫困人口的生存和发展问题，只能是因地制宜地进行扶贫搬迁。在具体实施过程中，要努力做到“搬得出，稳得住，富得了”。一是要层层宣

传发动，统一思想认识。“故土难离”和“认生排外”的思想在一些群众中普遍存在。要通过召开各种会议，宣传扶贫搬迁的重要意义，介绍一批通过扶贫搬迁实现脱贫致富的典型，引导教育群众自觉自愿地参与到扶贫搬迁工作中来，明确他们的主体地位。同时，还要做好迁入地干部群众的思想工作，积极争取他们对扶贫搬迁工作的理解、支持和配合。二是要认真调查摸底，制定详细规划。对需要扶贫搬迁贫困户的现状，包括人口结构、年龄结构、住房条件、经济条件、搬迁意愿、亲友分布、耕地山林等基本情况进行全面普查。同时，也要对迁入地人口分布、房屋闲置、耕地流转、亲友分布等做到心中有数。在此基础上，制定出扶贫搬迁规划。三是要坚持发展生产，促进脱贫致富。扶贫搬迁是手段，脱贫致富是目的，发展生产是关键。要因地制宜地组织引导搬迁户发展种植业、养殖业和服务业，组织劳务输出，帮助贫困户找到一条适合自己的脱贫致富门路。

调查与思考五：给钱给物，更要建个好支部。

我们到来凤县旧司乡龙桥村调研时，刚好遇上村党支部组织200多名村民义务修路，而且因多数青壮年劳动力外出打工，出来修路的大多是老人和妇女。应该说，农村税费改革后，能组织村民出来义务修路相当不容易。这个村的党支部书记可能并不是最优秀的，但起码是想干事、能干事的。从我们到过的几个村子看，外出务工人数占到劳动力的50％以上，且多为青壮年。村级领导班子年龄偏大、文化程度偏低的现象普遍存在，加强农村基层组织建设已经成为我州扶贫开发工作中一项十分紧迫的任务。

“给钱给物，更要建个好支部”，既是扶贫开发工作的经验总结，又是农村基层组织建设的迫切要求。健全我州扶贫开发工作长效机制，就要切实加强以党支部建设为核心的农村基层组织建设。一是选好村党支部书记。把那些有觉悟、有威信，愿为群众服务，想干事、会干事、能干成事的党员选拔到村党支部书记的岗位上来。二是抓好村领导班子建设。常言道：“不怕一个穷摊子，就怕没有一个好班子。”如果没有一个具有创造力、凝聚力和战斗力的领导班子，就算国家制定的政策再优惠，上级拨付的扶贫资金再多，贫困村也很难摆脱贫困、实现发展。要切实加强村级领导班子建设，及时解决工作中存在的问题。三是发挥好党员干部“率先致富”的示范带动作用。要表彰宣传农村基层党员干部中带头致富和帮助周围群众共同致富的优秀典型。

**第五篇：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

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