# 构建五个平台努力开发农村人才资源大全

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-08-13

*第一篇：构建五个平台努力开发农村人才资源大全南溪县属比较典型的农业县，农村人才资源较为丰富，搞农村人才开发潜力巨大，意义深远。从2024年起，县委、县政府深入调查研究，制定开发计划，出台配套文件，确立了“试点引路，步步推进，健全网络，分级...*

**第一篇：构建五个平台努力开发农村人才资源大全**

南溪县属比较典型的农业县，农村人才资源较为丰富，搞农村人才开发潜力巨大，意义深远。从2024年起，县委、县政府深入调查研究，制定开发计划，出台配套文件，确立了“试点引路，步步推进，健全网络，分级育才”的开发思路，探索出一条“选拔—培养—激励—流动—创业”的农村人才开发路子，为调整农业产业结构，增加农民收入，振兴全县经济提供了强大的人才支撑。

一、构建人才选拔平台，发挥人才的优势效应

创新人才观念，大力挖掘农村人才，变“隐性”人才为“显性”人才，变人才“奇缺”为人才“凸现”。我们把懂管理、会经营、有一技之长的“田秀才”、“土专家”，以及带领群众依靠勤劳致富、科技致富，成绩显著、贡献突出的致富带头人都称作乡土人才。

一是建立了农村人才开发服务体系。以县农村人才市场为龙头，乡镇人事劳动服务中心为主干，网络延伸到村（社）。全县农村人才开发由县人事局牵头，各职能部门分工负责。要求县乡两级服务机构要充分发挥职能作用，实现硬件规范化、功能一体化、信息网络化、管理制度化。我县农村人才开发服务机构还把全县11个协会，129户业主，853户种养大户列入了管理的范围。我县在财力有限的情况下，每年按财政收入的0.5‰拔出经费，用于农村人才资源开发。

二是统一建立农村人才信息库。为加大农村人才的储备工作，县上统一安排各乡镇人才劳动服务中心，在调查摸底的基础上，按照统一的乡土人才分类标准、统一印制的表格和卡片建立农村人才信息库。一人一卡、一村一社一统计。农村人才个人持一联卡，当情况发生变化后及时到服务中心调整另一联上的信息内容。同时，各中心村农村人才实行微机管理，逐步实现人才信息库联网运行。通过调查摸底、组织和群众推荐、登记造册等农村人才普查，我县现有农村人才共两大类：一类是乡镇在职的科技人员800余人；二类是有一技之长的乡土人才1万余人，其中，列入乡镇人事劳动服务中心管理的3400余人，其中种植业874人、养殖业694人、工程技术类820人、运输业163人、经济管理类152人、财会335人、其他91人。

二、构建人才培养平台，发挥人才的示范效应

我们在抓农村人才“量”的扩张的同时，还注重农村人才“质”的提升。

一是选送农村优秀青年到大中专院校深造。县乡土人才培训基地挂靠农广校，首批40名乡土人才正接受学历培训；利用一所全国、一所全省重点职业高中教育资源培训中专学历层次农村人才；各乡镇农校兴办中、短期班培训农村人才。今年县培训中心办班期，乡镇培训站办班32期，村培训员办班250期，培训人数达4万人。

二是组织县上专业技术人员下乡培训。围绕三大农业产业支柱，产业结构调整项目和科技示范推广项目，举办了蔬菜种植、白鹅养殖、雪梨生产、麻竹培育等农业实用技术培训320期，10多万人次；同时，组织院坝会、鼓励乡土人才之间互动培训。今年精心组织了靠技术、靠勤劳致富的9名优秀乡土人才到全县16个乡镇巡回宣讲。

三是组织农村人才外出参观学习。2024年以来，我们先后组织农村人才到江苏、浙江、成都、绵阳、洪雅等省内外参观学习共280人次。这些农村人才掌握技术后，不断扩大生产规模，产品科技含量增加，品牌意识、生态意识、质量意识增强，综合效益显著提高，形成了优质蔬菜、优质水果、种草养畜三大农业产业支柱，蔬菜村、雪梨村、白鹅村、西瓜村等40多个，年纯收入达2万元的种养殖户500多户，养殖业、水果业年增长率超过10%以上，江南甜橙、金竹西瓜比同类水果高出0.5—1.0元，有效地发挥了“选拔一批能人，带动一方百姓，搞活一片经济”的人才示范效应。

三、构建人才激励平台，发挥人才的带动效应

为激发广大农村人才的创业热情，发挥农村人才的带动效应，我们完善了农村人才激励机制。

一是职称评定实际一点。出台了《南溪县农民技术职称评定暂行办法》，立足农村实际，以评定对象的生产经营业绩、技术水平、解决农业生产和技术推广实际问题的能力以及带动农民群众脱贫致富的作用为主要依据，淡化学历、资历要求。通过为农村人才发放“绿色证书”，有效地激发了农村人才学科学、学技术和创业的热情。目前，全县共评定农民技术职称2132名，其中高级1名、中级650名、初级3800名。

二是政治上高看一眼。县政府每三年动态表彰一批优秀乡土人才，并制定出了具体的选拔和管理办法。目前，全县有受市政府表彰的优秀乡土人才5名，县级乡土人才34名，乡级优秀乡土人才261人。同时，农村优秀乡土人才可纳入地方专家评选范围，享受政府特殊津贴。坚持县领导联系优秀农村人才工作制度，县四家班子领导分别联系优秀乡土人才10名。

三是使用上提升一点。结合基层组织建设，对有农民技术职称的农村人才，致富能力强的培养成村干部，综合能力强的再培养成乡干部。全县现有172名农民技术员走上了村干部岗位，1人走上乡干部岗位。我们还结合“三村建设”，为全县214个村配备了“科技专干”，享受副主任待遇。

四是服务上多给一块。我县规定，乡土人才在申报科研项目、技术开发、承接课题、申请贷款、人才引进等方面享有与全民所有制企事业单位同等的待遇，并优先签订农业技术承包和技术推广合同，优先优惠享受各类技术辅导和服务。由于激励机制的作用，南溪乡土人正发挥着典型带动作用，如江南从事柑橘品种选育和栽培的王平德科学育就了江南橙；罗龙郭忠首创“股田制”，被誉为“宜宾小岗”，在全国引起轰动，目前县内已有3个乡镇由此而产生了规模不等的股份合作组织；还有石鼓让黄土变金山的刘全；大观星火科技带头人唐光华等，充分发挥了农村人才资本效益。

四、构建人才流动平台，发挥人才的集聚效应

采取

**第四篇：构建五个平台努力开发农村人才资源**

南溪县属比较典型的农业县，农村人才资源较为丰富，搞农村人才开发潜力巨大，意义深远。从2024年起，县委、县政府深入调查研究，制定开发计划，出台配套文件，确立了“试点引路，步步推进，健全网络，分级育才”的开发思路，探索出一条“选拔—培养—激励—流动—创业”的农村人才开发路子，为调整农业产业结构，增加农民收入，振兴全县经济提供了强大的人才支撑。

一、构建人才选拔平台，发挥人才的优势效应

创新人才观念，大力挖掘农村人才，变“隐性”人才为“显性”人才，变人才“奇缺”为人才“凸现”。我们把懂管理、会经营、有一技之长的“田秀才”、“土专家”，以及带领群众依靠勤劳致富、科技致富，成绩显著、贡献突出的致富带头人都称作乡土人才。二是统一建立农村人才信息库。为加大农村人才的储备工作，县上统一安排各乡镇人才劳动服务中心，在调查摸底的基础上，按照统一的乡土人才分类标准、统一印制的表格和卡片建立农村人才信息库。一人一卡、一村一社一统计。农村人才个人持一联卡，当情况发生变化后及时到服务中心调整另一联上的信息内容。同时，各中心村农村人才实行微机管理，逐步实现人才信息库联网运行。通过调查摸底、组织和群众推荐、登记造册等农村人才普查，我县现有农村人才共两大类：一类是乡镇在职的科技人员800余人；二类是有一技之长的乡土人才1万余人，其中，列入乡镇人事劳动服务中心管理的3400余人，其中种植业874人、养殖业694人、工程技术类820人、运输业163人、经济管理类152人、财会335人、其他91人。

二、构建人才培养平台，发挥人才的示范效应

我们在抓农村人才“量”的扩张的同时，还注重农村人才“质”的提升。

一是选送农村优秀青年到大中专院校深造。县乡土人才培训基地挂靠农广校，首批40名乡土人才正接受学历培训；利用一所全国、一所全省重点职业高中教育资源培训中专学历层次农村人才；各乡镇农校兴办中、短期班培训农村人才。今年县培训中心办班期，乡镇培训站办班32期，村培训员办班250期，培训人数达4万人。

二是组织县上专业技术人员下乡培训。围绕三大农业产业支柱，产业结构调整项目和科技示范推广项目，举办了蔬菜种植、白鹅养殖、雪梨生产、麻竹培育等农业实用技术培训320期，10多万人次；同时，组织院坝会、鼓励乡土人才之间互动培训。今年精心组织了靠技术、靠勤劳致富的9名优秀乡土人才到全县16个乡镇巡回宣讲。

三是组织农村人才外出参观学习。2024年以来，我们先后组织农村人才到江苏、浙江、成都、绵阳、洪雅等省内外参观学习共280人次。这些农村人才掌握技术后，不断扩大生产规模，产品科技含量增加，品牌意识、生态意识、质量意识增强，综合效益显著提高，形成了优质蔬菜、优质水果、种草养畜三大农业产业支柱，蔬菜村、雪梨村、白鹅村、西瓜村等40多个，年纯收入达2万元的种养殖户500多户，养殖业、水果业年增长率超过10%以上，江南甜橙、金竹西瓜比同类水果高出0.5—1.0元，有效地发挥了“选拔一批能人，带动一方百姓，搞活一片经济”的人才示范效应。

三、构建人才激励平台，发挥人才的带动效应

为激发广大农村人才的创业热情，发挥农村人才的带动效应，我们完善了农村人才激励机制。二是政治上高看一眼。县政府每三年动态表彰一批优秀乡土人才，并制定出了具体的选拔和管理办法。目前，全县有受市政府表彰的优秀乡土人才5名，县级乡土人才34名，乡级优秀乡土人才261人。同时，农村优秀乡土人才可纳入地方专家评选范围，享受政府特殊津贴。坚持县领导联系优秀农村人才工作制度，县四家班子领导分别联系优秀乡土人才10名。四是服务上多给一块。我县规定，乡土人才在申报科研项目、技术开发、承接课题、申请贷款、人才引进等方面享有与全民所有制企事业单位同等的待遇，并优先签订农业技术承包和技术推广合同，优先优惠享受各类技术辅导和服务。由于激励机制的作用，南溪乡土人正发挥着典型带动作用，如江南从事柑橘品种选育和栽培的王平德科学育就了江南橙；罗龙郭忠首创“股田制”，被誉为“宜宾小岗”，在全国引起轰动，目前县内已有3个乡镇由此而产生了规模不等的股份合作组织；还有石鼓让黄土变金山的刘全；大观星火科技带头人唐光华等，充分发挥了农村人才资本效益。

四、构建人才流动平台，发挥人才的集聚效应

采取“引进来”、“走出去”等措施，积极开展人才交流，大力培育农村人才市场。二是抓人才输出。2024年向全国各地共输出各类农村人才853名。其中罗龙镇输出乡土人才200余名到屏山、珙县、兴文和县内大观、裴石指导蔬菜种植，人均月收入达1000余元。我们还鼓励农村剩余劳动力外出务工，走“空手出门，抱财归家”之路。2024年全县劳务输出6.82万人，劳务收入2.71亿元。在广州万邦鞋业有限公司，南溪籍务工人员有上千人，在当地形成了“南溪村”；宜宾“五粮液”招收的工人中，南溪籍人员占20%。不少外出务工人员在外学习到技术，积攒资金后纷纷回乡创业，如大观民强5社孙泽高外地打工学到养鸡技术回乡后，办起家庭养鸡场，饲养蛋鸡4000只，年产商品蛋20吨，产值10万元。

三是抓协会组建。全县建立蔬菜协会，水果协会、白鹅协会等27个，会员1577人，带动农户31364户。协会通过开展信息技术交流和培训，筹划、组织扩大生产规模，促进产品营销，县果协每年组织500吨水果外销，县蔬菜协会营集全县蔬菜营销大户百余户，在农村产业结构调整和推动特色经济发展中起到重要作用。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

四是抓对子联接。由乡镇人才劳动服务中心牵线，搭建沟通的桥梁；通过协议形式，乡土人才与需要帮助的农户结成帮扶对子，进行有偿合作，使农户达到了致富的目的。这种有效形式在全县推开，共签订协议1600份。

五、构建人才创业平台，发挥人才在产业结构调整中的推动效应

构建五个平台努力开发农村人才资源责任编辑：飞雪 阅读：人次

**第五篇：农村人才资源开发情况及对策研究**

一、基本现状

楚雄州全州国土面积29258平方公里，耕地面积242万亩。2024年底全州总人口253.65万人，农业人口218.74万人，占总人口的86.2％。据统计全州共有农村人才43641人，其范围包括：一是参加科协系统组织的农函大学习，掌握了1-2门农村实用技术且评定了农民技术职称的14087人（高级129人，中级1038人，初级12920人）；二是参加农业部门举办的中央农业广播学校学习了三门以上课程，取得绿色证书的14720人；三是农村具有一技之长，种植业、养殖业方面在当地形成规模的大户业主及能工巧匠、营销能手9695人（种植能手3375人，养殖能手2544人，能工巧匠2815人，营销能手961人）；四是农村未就业大中专毕业生5139人（本科140人，专科803人、中专4180人）。从学历结构看，在43641名农村人才中，大专以上学历的1034人，占2.4％；中专学历5475人，占12.5％；高中以下37132人，占85％。

二、农村人才资源开发的特点

1、农村人才资源的开发利用工作已引起政府有关部门的重视。一是初步掌握了农村人才资源开发范围，各县（市）都结合实际找准开发利用切入点，从培训、组织外出打工、表彰奖励等入手开发利用农村人才。二是大力实施“打工经济”，开发农村人才，今年全州已组织输出打工人才近3000人次，大量输送到发达地区打工，使农村青年开阔了眼界，学到了先进技术又赚到了钱，而且提升了农村人才素质。三是大力表彰农村优秀人才，充分发挥政府在开发农村人才中的宏观指导作用。如元谋县委、县政府设立了“金土地”种植能手奖，表彰奖励在农村发展无公害农产品生产种植中，取得突出成绩的20户种植能手；表彰奖励了25名农村和非公经济优秀人才，每月给予20元政府津贴。从导向上支持农民学科学、用技术，勤劳致富，鼓励农村人才脱颖而出，从政策上支持农村种植、养殖能人形成产业龙头。四是引导、支持、鼓励农村发展农民专业技术协会，使农村优秀人才在专业技术协会中脱颖而出，成为带领农民学技术、用技术和脱贫致富的领头人。农民技术协会的建立，已成为农村人才施展才华的基地，使农村拔尖人才有了用武之地，特长得到发挥，为推进农业产业化进程奠定了基础。

2、积极为农村人才提供服务。一是为农民评晋农民技术职称，由州科协牵头，从1989年开始组织农民参加农函大实用技术学习，州政府每年拨专款28万元资助农民参加培训，使22416名农民学到了1─2门农村实用技术，14087名农民获得农民专业技术职称。二是开展“绿色证书”认证制度，从1999年开展绿色证书培训及发证工作以来，全州累计培训人数达80202人，有14720人通过培训考核合格取得了绿色证书，绿色证书已逐步成为种植绿色食品和外出打工挣钱的“上岗证”，成为提升农村人才素质的一种途径。三是为乡镇企业从业人员评定乡镇企业专业技术职称。乡镇企业专业技术职称的评定为引导农村人才流向乡镇企业发挥了积极作用，尤其是为楚雄州建筑业培养了大批农村建筑人才，至今仍然活跃在城乡建筑市场上。

3、农村人才培训取得初步成效，培训工作多渠道、多形式。据调研表明，除农村基础教育作为农村人才培养的主渠道外，还有各级科协、农广校、共青团、妇联、乡党校等部门从不同的角度在抓农村人才培训，各级各部门举办的各种形式的培训班，为缓解农村急需实用技术发挥了积极的作用。

三、存在问题

一是全社会对农村乡土人才开发的重要性缺乏足够认识，还没有形成一个农村人才开发的良好社会环境。

二是农村人才总量不足，文化偏低，分布不合理。

三是对农村已涌现出的乡土人才扶持不够，引导不足。

四是对农村人才培养投入严重不足，培训工作未形成合力，农村人才职称评审认定有待规范。

四、思路和对策

结合楚雄州的实际和州委提出的“农业富民”经济发展战略，我州开发农村人才资源应坚持“开发利用好乡土适用型人才，积极引导扶持农村拔尖人才，加大培训提高农村适用型人才”的基本思路，做好农村人才队伍建设。具体措施是：

（一）大力实施农村人才资源开发战略。开发利用农村人才资源是实施人才强州战略的重要组成部分，各级党委、政府必须要站在“人才资源是第一资源”的高度，充分认识农村人才资源开发利用的重要性。从组织上要重视，从措施上要加强，从工作精力上要倾斜，加大政策扶持力度，真正把农村人才资源开发工作列上重要日程，作为振兴农村经济的关键措施抓好抓实。要按照“开发一批人才，带动一方百姓，搞活一片经济”的思路，推进农村人才成为“一人影响一家，一户带动一村，一村联动一乡”的龙头，充分发挥农村人才在发展农村经济中的示范、带头、辐射作用。

（二）加强组织领导，营造农村人才资源开发利用的宽松政策和环境。一是要加强组织领导，健全农村人才资

源开发机构，农村乡土人才开发是一项涉及政府多个部门的综合性工作，领导机构的建立是做好开发农村人才资源的组织保障。为此，建议各县（市）应成立农村人才资源开发协调领导小组，设立办事机构，具体承担农村人才的开发利用，把原来无序散落在广大农村的科技推广型人才、经营管理型人才、能工巧匠型人才、生产开发型人才、民间艺人型人才、中介服务型人才等

有意识地进行培训提高，使其成为农村经济中最活跃的“细胞”和龙头。二是制定特殊优惠政策，使农村种养业大户形成龙头，在使用土地上给予优惠，积极支持鼓励农村人才向小城镇转移；在融资上，加大信贷支持力度，帮助农村人才解决资金需求；在税收上，符合国家有关税收优惠政策的应及时办理减免手续；在政策上，对农村人才与国有人才应一视同仁。其所从事生产经营和科技推广项目应纳入政府农业开发和科技开发项目实行专项扶持，农村人才符合专业技术职务评定条件、职业资格认定的应纳入国家统一进行。三是继续支持、引导农民专业协会的建立，充分发挥农民专业协会在使用、培养、集聚农村专业技术人才中的作用。四是各级政府应大力表彰奖励在农村中作出突出成绩的农村人才，建议州政府设立“金土地”能手奖，每年表彰奖励一批农村优秀人才，从政策导向上鼓励农村人才脱颖而出。

（三）建立农村人才培训制度，加大对开发农村人才资源的经费投入，不断提高农村人才的整体素质。一是应建立农村人才培训长效机制，要充分发挥州农校及各县农广校、县职业中学培养农村专业技术人才的优势，将其办成主要面向培训农村人才的基地，制定培训规划，加大招生力度，根据农村产业结构需要，设置相应的课程和专业，加强培训的针对性和实用性，让有一技之长的农村人才，得到更好的发挥和提升。同时要发挥乡镇农业技术推广中心的作用，赋予培训农村人才的职能。二是应建立农村人才培训投入制度，州县乡财政每年安排一定资金，专门用于培训农村人才。三是充分发挥人事、科协、农业、林业等有关部门在开发农村人才中的职能作用，统一协调形成合力，为农村人才搞好服务。

（四）建立农村人才登记制度和职业资格认证制度，为农村人才提供平等就业的平台。一是建立农村人才登记制度，摸清掌握农村人才现状，为各级政府制定开发利用农村人才政策提供基础依据。二是大力培育农村人才市场，实施“打工经济”，通过大量劳务输出培养农村人才。既为农村剩余劳动力找到了就业门路，又为农村培养储备大量人才，同时也是加快农村脱贫致富的有效途径。三是大力实施小城镇战略，吸引留住农村优秀人才。农村经济的发展，根本出路在于农业从业人数的逐渐减少，使农村剩余劳动力向二、三产业的转移，农村城镇化建设是农村经济社会发展的必然选择。因此，我州要以加快农村城镇化建设带动农村人才资源开发，让小城镇成为农村人才施展才华的平台，利用小城镇吸引和留住大量农村人才，使农村人才尽可能地走到能充分发挥自己才干的位置。四是应规范农村人才职称（职业）资格认证，做到规范化、制度化，要使农村人才的各类资格证书在社会上可信，在实践中通行，真正起到成为农村人才学识水平、能力、技能的标志，成为提升农村人才素质的有效途径。就必须建立统一、权威的农民职称（职业）资格考核晋级制度，制定一套有利提升农村人才素质的激励机制。

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