

最新青年人才引进调研报告(实用10篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

青年人才引进调研报告篇一

农村实用人才队伍建设是发展现代农业的迫切需要，是统筹城乡社会经济发展的必然要求，是建设社会主义新农村的关键措施。为了全面掌握宁县农村实用人才队伍建设现状，近期，县农牧局组织人员到各乡镇，采取召开座谈会、实地走访等方式对我县农村实用人才开展了调研，认真总结了宁县农村实用人才队伍建设的主要做法和成效，分析了当前农村实用人才队伍建设中存在的主要问题及原因，探讨了进一步加强农村实用人才队伍建设的办法和途径。

1、总体情况。宁县辖18个乡镇，是个农业大县，农村人口万人，其中农村从业人员万人，农村人口占总人口的。目前全县共有农业龙头企业41个，农技站18个，行业协会66个，农民专业合作社478个，全县共有农村实用人才760人，约占全县农村从业人员的。

(1) 从年龄结构上看35岁以下的共有82人，约占农村实用人才总数的。36岁至45岁的共有238人，约占农村实用人才总数的。46岁至54岁的共有268人，约占农村实用人才总数的。55岁以上的共有172人，约占农村实用人才总数的。

(2) 从学历结构上看，初中以下的共有487人，约占农村实用人才总数的64%。高中(中专)的共254人，约占农村实用人才总数的。本科及以上的共有1人，约占农村实用人才总数的。

(3) 从性别结构上看，女性共有25人，约占农村实用人才总数的。

(4) 从行业分布情况看，全县共有种养业和加工能手466人，占实用人才总数的，农村经营能人167人，约占实用人才总数的22%，农村科技人员127人，占实用人才总数的。

近年来，宁县按照“面向农村，服务农民”的原则，不断加大农村实用人才培养、管理、资金等方面的投入，采取以下措施大力培育有文化、会管理、懂经营的新型农民，加快推进我县新农村的建设步伐。

一是摸清底数，建立实用人才信息库。我县制定了《宁县农村实用人才认定管理办法》和《宁县农村实用人才职称评定管理办法》。把拥有宁县县籍的农民或在农村从事生产经营活动的非国家干部、职工纳入实用人才选拔对象，通过个人申请、调查摸底、群众举荐和组织考核等具体办法，将农村中那些会技术、懂经营、善管理和头脑灵活的乡村干部、专业户、个体户等乡土能人筛选、登记造册，建立了宁县农村实用人才数据库。

二是结合“阳光工程”，紧紧围绕我县的苹果、畜牧和瓜菜三大产业进行培训，每年对这类人员的培训达到3000人次以上。

三是以村级种养大户为核心，组成“家庭课堂”，进行现场培训，增强农村实用人才的带动作用，壮大乡土实用人才队伍。

四是鼓励兴办协会和合作社，发挥实用人才的辐射作用。积极引导实用人才创办合作社，将同行业实用人才组织起来，引导他们搞好联合经营，改变实用人才分散状态，发挥群体优势，促进农业科技资源有效共享，共同致富。目前，全县共建立各类农业行业协会66家，各类种养殖合作社478个，辐

射带动了周边群众共同致富。

五是以农业科技大培训为契机，加大实用技术的宣传培训力度，促进实用人才快速成长。20xx年，农牧局组织各下属单位深入田间地头开展实用技术培训102场次，培训农业技术人员2000人次。

近年来，我们虽然采取了一些措施，加强了农村实用人才资源的开发和利用，但在壮大人才队伍，提升人才素质上还存在以下问题和困难。

（一）农村实用人才总量不足。

从调查数据上看，全县共有农村实用人才760人，约占全县农村从业人员的，与实现我县发展现代农业所需的人才数量存在较大差距。农村经营能人和农业科技人才严重不足，专业合作组织带头人、农村经纪人等方面的人才严重短缺，高层次人才极为匮乏。

（二）农村实用人才结构矛盾突出。

一是地区分布不均。优秀农村实用人才多集中在西区和东区，南区的实用人才相对较少。

二是农村实用人才产业分布结构和行业分布结构不尽合理。在农村实用人才总量偏低的前提下，以传统种养产业方面和加工行业的人才占到，而从事经营管理的人才占到22%，农村科技人员仅占到。

三是年龄分布不均。目前我县的农村实用人才以中老年人为主，青年人较少。

（三）农村实用人才受教育程度普遍较低。

我县农村实用人才中，初中以下文化程度占的人数较多，高中、大专及以上学历的偏少，这种状况不利于农村实用人才的素质提升，大量的农村实用人才靠的是自己多年实践经验的积累，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，再加上接受系统教育和职业技术培训的机会较少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收。

（四）人才流失严重，成才环境有待进一步改善。

从人才成长环境看，缺少促使农民成为农村实用人才的有效载体和*台。一些大中专毕业生乡土创业观念薄弱，外出打工居多，潜在人才流失，加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村人才后继不足。

1、受传统思想影响，农村实用人才在经济社会发展中的规模效益不明显。

一是思想观念滞后于经济发展。缺乏改革的意识，习惯自给自足小农经济模式，思想*力度不够，无远大理想和追求，沉浸于“小富即安、满足于现状、固步自封”的状况。

二是致富方法滞后于经济发展。不顾市场经济运行规律，只图眼前，不求发展。

三是道德法律意识滞后于经济发展。部分农民文化程度不高，自制能力不强，不仅不能为确定的“领头雁”鼓劲撑腰，反而不时暴露出“怕自己穷，怕别人富”的阴暗心态，打击了农村基层人才带头致富带动一方致富的热情和信心。

2、受农村科技普及和推广环境的制约，农村实用人才的整体素质和水*还显得较低。

青年人才引进调研报告篇二

农村科普工作既是整个基层科协工作的重要组成部分，也是农业和农村工作的一个重要方面，抓好农村科普工作，是提高农民科学文化素养、加快农业科学技术转化、应用水*，促进农业产业结构调整、实现农业发展、农民增收、农村发展的重要途径。

1、农村科普覆盖面扩大，群众普遍受益。

调查表明，农民科技意识普遍增强，新技术、新品种推广更易得到农户接受，农户对引进新品种、新技术更加愿意投入。农民安全生产、健康生活、食品安全、优生优育、节能环保意识普遍增强，接受新的生产经营和生活理念有较大进步。抵御xxx和封建迷信的能力有较大提高，几乎所有农户都认同科技对产业发展、增产增收、农产品质量和结构调整的重要作用。农村运用新品种、新技术的水*得到很大提高，优良品种的推广应用达到90%以上，新的种养殖、加工技术，新农药、肥料、农机推广应用水*大幅度提高，得到农民的普遍欢迎。农户参加实用技术培训的积极性很高，科技对农村经济增长的贡献超过50%，对农民增收的贡献近40%。每年参加过1次以上农村实用技术培训的农户达50%以上。每年至少得到1种以上科普资料、图书、挂图、画册和其他科普宣传品的农户超过60%。通过广播接受技术指导的农户约占50%。有半数以上农户收看过电视科普节目，有近10%的农户免费得到过赠送的优良品种、肥料、药品等生产资料。据对近些年来科普统计资料分析，各种情况表明，农村科普工作覆盖面有了很大提高。

2、农村科普内容丰富，形式载体多样。

科普内容更加丰富。与现阶段农村发展需求相适应，目前实用技术推广应用普及仍然是农村科普工作的主体，但近年来计划生育、安全生产、医药卫生、质量技术标准、环境保护、

知识产权、防灾减灾、节能降耗、*保障、政策法规、公民道德素质、交通城建等知识也进入农村科普内容。实用技术中除新技术、新品种引进推广仍是主要内容外，无公害、绿色、有机农业技术占有相当重要地位，农村科普内容呈现出多样化的特点。

3、农村科普组织发展，队伍不断壮大。

一是随着“一村一个大学生”计划的实施，我县近80%的村配备了科普员，这支队伍比较稳定。

二是近年来，获*科协、省、市、县命名的科普带头人近百人、科技示范户近百户他们在农村科普中发挥了积极作用。

三是在农村科普中发挥骨干作用的农民专家科技服务团不断发展。

四是科普志愿者队伍、科普服务小分队不断发展。

五是还有其他一些热心科普工作的志愿者等，对农村科普作出了贡献。

4、农村科普资源整合加大，力量明显增强。

近年来科普经费总体上增加是比较快的，科协科普经费中有70%左右用在农村科普上，农村科普条件设施逐渐改善。

一是场地、设施等整合趋势明显。农村科普培训、活动场所、设施设备与农村党员干部远程教育场所及设施、乡镇、村、农技协的场所设施设备、农村示范教育场所及设施设备共用共享，提高了利用率。

二是农村科普力量协作加强。乡镇科协干部、大学生村官、乡镇农技推广工作人员、农技协技术骨干和农技人才、农村

党员干部远程教育工作人员形成合力，在工作上互相协作、配合、集聚成农村科普的骨干力量。

三是部门工作整合明显增强。在党委、*的领导下，科协搞好运作、管理和统筹协调，农村科普纳入了各部门的工作内容，各部门各自承担相应的科普工作，共同搞好农村科普，增强了农村科普力量和影响力。

青年人才引进调研报告篇三

人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。几年来，曹县县委、县*认真落实国家、省、市人才工作会议精神，坚持“人才资源是第一资源”的理念，坚定不移地实施人才强县战略，大力开发人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、管理、服务等关键环节，大力加强党政人才、专业技术人才、高技能人才、企业经营管理人才和农村实用人才队伍建设，为全县经济社会发展提供了坚强的人才保证。

目前，全县共有各级各类专业技术人才3515人。其中：党政人才546人，占人才总数的；专业技术人才1861人，占人才总数的；企业经营管理人才290人，占人才总数的；高技能人才1315人，占人才总数的3%；农村实用人才376人，占人才总数的。全县约每3100人拥有人才2人。

绝大多数人才相对集中在县城区、开发区和乡镇驻地，而在农村，人才数量偏少。从事一线生产第一、二产业的人才偏少，在一定程度上制约了工农业生产的发展。现有人才相对集中在教育、卫生、党政群系统，处于经济建设一线的人才所占比重与实际需要相比偏少。高技能人才严重短缺。

（一）高度重视人才工作。

围绕实现我县经济社会发展目标，谋划推进人才工作。组建了人才工作机构，成立了由宣传部、*部等22个成员单位组成

的县人才工作领导小组，并将办公室设在县委组织部；筹备召开了全县优秀人才表彰大会；结合我县实际，科学建立了五类人才三级信息库，并将各系统人才录入微机，实行动态管理。

（二）建立人才工作框架。

为加强人才队伍建设，较为系统地制定出台了《关于进一步加强人才队伍建设的意见》、《曹县人才开发十年规划》、《曹县优秀人才评选表彰办法》等各项配套制度，内容涵盖党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才等多个范畴，对人才的培养、选拔、引进、使用、激励、服务等各个环节都作了规定，增强了我县人才工作的操作性和实效性。

（三）确立“一三五六”人才工作运行体制。

我们在深入调查研究、认真分析全县人才现状的基础上，认真贯彻全国人才工作会议和省、市人才工作会议精神，结合曹县实际，提出并确立了“一三五六”人才工作运行体制。即：营造一个良好环境，抓住三个关键环节，努力建好五支队伍，逐步建立六种机制。

（一）营造一个良好环境。各级党委和组织、人社部门要变“管人”的观念为服务的观念，把人才工作的重点更多地放到搞好服务上来，努力营造强大的社会舆论环境、宽松的政策法制环境和优越的工作生活环境，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。

（二）抓好人才工作三个环节。一是大力加强人才培养工作。对党政人才要着力培养驾驭全局、科学决策、开拓创新的领导和行政能力，对企业管理人才要着力培养勇于开拓创新、追求卓越品质的管理营销能力，对专业技术人才要着力培养技术创新、研发应用能力和良好的职业道德。按计划选送一

批有培养前途的中青年专业技术人才和经营管理人才，到大专院校、科研单位或国外去深造。二是积极引进急需人才。树立“不求所有，但求所用”的引才思路，采取“客座教授”、“星期日工程师”等方式，积极引进高新技术产业、支柱产业、新兴产业、重点工程、高效农业等重要领域所急需的高层次人才。三是要做好我县现有人才的整体开发与综合利用。针对目前我县现有人才中存在的“学非所用，用非所长”的不合理现象，每年在全县开展一次大规模人才自荐活动，本着“工作需要，本人自愿”的方针进行大力调整，实现人尽其才，才尽其用。

（三）坚持五支队伍一起抓。以分级分类管理为基础，坚持党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才五支队伍一起抓，努力形成门类齐全、梯次合理、满足我县经济社会发展需要的宏大的人才队伍。一是储备一批人才。县、镇两级建立人才储备基金，每年从愿意在曹县工作的应届本科以上学历毕业生中，选拔100—200名储备人才，根据所学专业分别输送到机关、企业和农村。二是掌握一批各类人才。认真开展调查摸底工作，对高新技术企业、上缴税金在50万元以上企业、职工在500人以上企业的董事长和经理以及全县取得中、高级以上职称的技术人员和高技能人才建立档案，实施动态管理。三是表彰一批优秀人才。每年在全县开展一次大的评选活动，评选树立一批优秀干部、优秀企业家、优秀专业技术人才、优秀高技能人才，并进行广泛宣传，在全县逐步形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

（四）逐步建立六种机制。遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，加强和改善宏观调控，逐步建立符合人才成长规律和人才资源开发规律的人才培养机制；科学的社会化的人才评价机制；有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制；制度健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才合理流动机制；与工作业绩相联系的人才激励机制；与社会主义市场经济体制相适应的人才

保障机制。

1、人才政策不够完善，体制不活，资金不足。受相关规定和政策的约束，人才流动受单位编制、性质、身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与浪费。同时，用于人才培养的资金不足，许多行业的优秀专业技术人才因待遇不高、激励机制不完善等因素的影响，大量外流。特别是一些优秀企业骨干和专业技术人员流失现象尤为突出。各行业高技能人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。

2、观念不新，在人才的认识和使用上还存在一定偏差。很多单位和部门领导往往注重项目和资金的引进，对人尽其才、用其所长认识不足；有的单位领导只重视人才拥有、不重视人才开发，或是只重视使用人才、不重视培养人才，对一些骨干人才，只知道使用，不注重培养提高。凡此种种，导致人才综合开发使用效益还不高。

3、农村实用人才整体素质不高，具有示范型、带动型的实用人才较少。农村实用人才大多数是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，生产经营规模小、实力差，获取信息的渠道较为单一，抵御市场风险的能力较为薄弱，在市场竞争中处于弱势。同时，对农村实用人缺乏较为完善的组织、开发、管理机制。

1、加强人才发展前瞻性研究。一要不断深化对人才工作的理论研究，把理论研究和当前各项重要工作的实际紧密联系起来，着重研究带全局性、战略性的重大问题和广大农民群众关心的热点、难点问题，分析新情况，把握新特点，理出新思路，不断提高工作的科学性、预见性。二围绕曹县经济和社会发展对人才的需要，研究制定曹县下步人才规划纲要，初步搭建起曹县人才队伍建设总的政策体系框架，对各类人才队伍建设的目标任务，提出具体政策和相关配套措施。

2、设立*津贴。每年从各类人才队伍中评选出10人左右“有突出贡献”的拔尖人才，每年表彰一次。对其实施一系列的优惠政策，如在管理期内给予一定数额的*津贴、定期安排健康体检等等。同时，制定出台“有突出贡献”的拔尖人才奖励办法。

青年人才引进调研报告篇四

xx位于xx省西南部，总面积1898*方公里，城区面积*方公里。20xx年全县实现国内生产总值亿元，农民人均纯收入2735元，财政总收入9596万元（其中地方财政收入4719万元），属经济欠发达县。全县辖7镇13乡345个行政村，总人口万，其中农业人口万（占87%以上），农业劳动力万人（农村青年劳动力万）。青年劳动力作为农业和农村经济发展的生力军，其素质高低直接决定了我县农村的小康建设和现代化进程。xx团县委结合我县农村青年队伍庞大、青年素质相对较低的实际，以实施“农村青年人才培训工程”为抓手，以培养适应新时期农业和农村经济发展需要的新型农民为目标，立足于青年成长成才，全方位、多层次地开展农村青年人才培训作，先后组织青年农业适用技术培训42期，职业技能培训12期，订单培训3期，在岗青工培训2期，劳动后备力量培训1期，受训青年达1500余人次，并实行培训、就业、创业一体化操作，输送青年就业2000余人，扶持青年创业50人，切实提高了农村青年的就业水*和创业能力，培训工作收到了良好的成效。

（一）扎实做好培训的一些前期准备工作。

1、建立机构，加强领导。为了加强对青年培训工作的领导，确保培训成效，团县委成立农村青年人才培训协调小组，由团县委*任组长，团县委副*任副组长，下设培训办公室，负责编制全县培训计划，联系落实扶持政策，统筹规划、综合协调全县的农村青年素质培训作，并认真搞好全县农村

青年培训的政策调研、任务落实、督促检查和年度考核等工作。各乡镇团委也相应成立了本级青年培训协调机构，负责完成上级团组织交办的培训任务，并配合本地党委*及其它部门做好培训工作。为了加强横向联系，还专门成立了由团委、人事劳动、科协、农业、水利等部门组成的“农村青年人才培训工程”领导小组。

2、制定规划，明确目标。在充分调查的基础上，颁布了《xx县农村青年素质培训实施计划》，明确了培训的指导思想、对象、体系、内容、形式等，并明确了具体的工作目标，计划用3年时间，培训农村青年3000人。20xx年要完成1000人的培训任务，其中农业适用技术培训400人，农村青年劳动力转移培训（职业技能培训）200人，二、三产业青年农民工培训200人，劳动后备力量培训200人。并将培训任务细化分解到各乡镇团委，列为团组织的重点工作，加强督促考核。

3、深入调查，掌握需求。为切实掌握青年培训需求，提高培训工作的针对性、计划性与实效性，各基层团组织通过发放调查表、走村入户、座谈等形式在全县范围内开展农村青年农业适用技术、职业技能及在岗青工岗位技能培训3项需求调查，建立了全县农村青年“培训需求信息库”。有烤烟种植、香菇标准化生产、毛竹高效经营等32个专业的农业适用技术培训需求，确定村级培训点65个，有参训需求的青年3343人。经发动，有160名农村青年报名参加美容美发、电焊、家电维修、计算机、宾馆服务等10余个专业职业技能培训。通过向竹木加工、铅笔制造、农产品加工、建筑等行业企业发放培训需求调查表，掌握有培训需求的企业40余家，涉及青工1000余人。培训需求信息库的建立，为实行“按需施教”打下了基础。

（二）培训操作过程做到规范有序

1、规范操作程序。8月初，团县委组织各乡镇团委在百山祖乡召开“农村青年人才培训工程”启动仪式暨首期培训现场

会，组织各团委负责人认真学习了团省委《青年培训项目管理办法》及《操作规程》2个文件中的班次设置、学员管理、教材建设、师资建设、经费使用、督导检查、效果评价、奖励处罚等一系列规定，并现场观摩学习了首期小竹笋栽培管理培训操作的全过程，使大家对培训过程有了一个全面的了解。在具体的操作过程中，各级团组织做到“学员及时申报、资格仔细审批、上课严格签到、考核严格把关”，对各个环节的工作都严格按上级规定进行操作，并根据各个培训项目的特点，对一些环节的操作规范进行了合理的变通，摸索出一套符合基层操作实际又合乎上级规定的操作规程。

2、完善台帐资料。注意培训资料库的建设，以“谁牵头主办，谁负责整理”为原则，建立县、乡两级培训资料库，培训中形成的“一表、一卡、一册、一稿”为必备资料，对每期培训的学员审批表、学籍卡、签到册、讲课稿都及时进行归档，使每期培训做到有案可查。团县委还根据培训需求，分专业聘请专家编写农村青年人才培训工程系列教材，现已完成茶业、香菇、锥栗、小竹笋等农业适用技术教材10余种。建立基层团委培训情况定期上报制度，由乡镇团委组织的各期培训都填写《农村青年人才培训情况表》，并及时将相关资料的复印件、信息稿件、图片等上交团县委备案。

（三）加大宣传力度，为培训营造良好氛围

1、积极汇报，主动协调。为争取县领导对青年人才培训工作的重视和支持，团县委以汇报作为宣传的切入点，多次向县领导汇报青年培训工作，并定期将进展情况以简报的形式向领导反馈，得到了县领导的肯定，县财政及时拨付培训的配套经费，并在师资、场地等具体问题上争取领导牵头协调，解决实际问题。作为县“百村万民素质培训工程”领导小组成员单位，团县委多次在全县性的农民素质培训工作会议上通报农村青年培训工作的进展和成效，取得了成员单位的一致认同，加大了对青年培训工程的支持力度，增强了协同配合的主动性。

青年人才引进调研报告篇五

一、主要工作及现状

1、建立了一支农村青年科技能人队伍。几年来，全市各级团组织始终坚持抓好“三位一体”团支部书记、青年星火带头人、青年股份合作体领办人、各类生产示范大户、青年经纪人等五支能人队伍建设，采取重点培养、选送深造、集中办班、树立典型等措施，加快青年科技能人成长。目前，全市已有642个村按要求配备了“三位一体”团支部书记，配置率达到85%；涌现出县级以上青年星火带头人2800名，先后有9人被评为高级农技师，68人被评为农技师；全市共有农村青年经纪人6000多名，基本形成了信息中介型、营销中介型、劳务中介型、科技中介型、混合中介型等5支农村青年经纪人队伍，每年签定销售订单7000多份，引进传播各类科技信息2000多条，年创经济效益2亿多元。通过培养农村青年科技能人，在全市形成了一支普及推广农业科技的青年队伍，起到很好示范带动作用。

2、推广了一批绿色特色科技项目。发展绿色经济和特色产业，是农业的根本出路，也是调整农业结构、构建特色农业新格局的关键所在。我们注重引导农村青年着眼于市场的需求，着眼于优化作物布局、发展质量生产的方向，选择科技含量高、市场前景好、代表产业发展方向的科技项目，确定一批能够高产高效、易被农民掌握的农业先进技术“三位一体”团支部书记、科技示范大户、青年星火带头人领办。几年来，共引进推广了稻田养鱼、草苇编织、寒地哈密瓜栽培、人参果栽培、花卉栽培、棚室蔬菜生产、全蝎养殖等160多个绿色特色项目，形成县有推广项目，乡有重点项目，村有主抓项目的格局，有效地促进了传统农业向质量效益型农业的转变。

3、兴建了一批农村青年产业基地。近年来，我们立足于推

进农业经济产业化进程、发展质量效益型农业，引导农村青年由一家一户的分散经营向实体化、专业化、产业化转变。首先，全市各级团组织依托5800多亩青年科技实验示范田和各类生产经营示范大户，结合各地资源优势、产业优势和技术优势，兴建完善了600多个青年科技示范推广基地，利用这些基地培训青年达20万人次。其次，通过“农户联农户、大户带小户”等形式，大力兴办一批青年股份合作体，实行联合经营，规模发展。全市形成以青年为主体的养猪一条街、蔬菜专业屯、果树栽培基地等专业生产小区近百个，蔬菜、胡萝卜、绿豆、番茄等专业村屯82个，吸纳青年农户1万多户。三是依托龙头企业，带动农村青年兴建一批种植、养殖专业小区。依托吉泰、绿荫、金锣等龙头企业，大力发展种植、养殖生产示范区。

4、促进了农村青年劳动力的转移。农村青年科技活动的不断深化，提高了农村青年的科技文化素质，一定程度上为转移农村青年劳动力、优化农村劳动力结构创造了条件。一方面，我们通过扶持一批“青字号”龙头企业，组织农村青年从土地中解放出来，向农副产品深加工、制造业等非农产业转移；另一方面，引导农村团组织在进行农业科技培训的同时，扩大培训范围和领域，开设微机、烹饪、电器维修等非农项目，为农村青年跨产业、跨地区流动奠定基础。两年来，各级团组织共转移劳动力2000多人，为农村青年闯市场、谋发展提供了广阔的空间。

二、存在问题及原因 几年来，全市农村青年科技活动在不断深入发展，取得了丰硕成果的同时，也存在一些不容忽视的问题。

1、部分“三位一体”团支部书记作用发挥得不好。目前，除了有112个村没有按要求配备“三位一体”团支部书记之外，已配置的近30%作用不是很明显。他们有的自己虽然能够致富，但在带领农民共同致富上思路不清，招法不灵；

有的自身科技文化素质不高，缺乏敢想敢试精神，对带领农民共同致富不热心；有的待遇没有落实，影响了工作的积极性。

2、青年的科技意识还有待提高。大多数青年虽然希望通过掌握科技知识脱贫致富，但由于对新项目、新技术持有怀疑态度，错过了引进、实验、普及的最佳时机；有的想致富，却不找门路，存在等靠要思想；有的市场意识淡薄，小富即安，缺乏竞争意识、风险意识、产业意识。

3、部分乡村青年科技试验示范田利用得不好。调查中我们发现，有的村把青年田直接分给团支部书记，收入作为团支部书记的工资田待遇田；有的村把青年田向外承包，在项目和技术上不做要求，仅收取一定承包费当成团支部创收田；有的村想搞科技试验，但缺少资金，心有余而力不足。

4、政策落实得不够好。几年来的工作实践告诉我们，不论“三位一体”团支部书记配备，还是青年田的落实；不论是项目试验推广，还是兴办龙头企业，仅靠团组织自身的力量是很难搞好的，必须争得各级党政组织的领导重视和支持，为农村青年开展科技活动创造良好政策条件。各级党政组织对农村青年开展科技活动是十分重视的，相继出台了一些扶持政策，但有的地方政策力度不够大，还有的政策落实不到位，一定程度影响了活动的深入开展。

三、建议与对策

为了进一步落实同志三个代表重要思想，贯彻落实省委提出的大庆要在全省率先基本实现现代化的总体要求，结合大庆农村实际，在今后的工作中，我们将重点做好以下几项工作。

1、切实加强农村团的基层组织建设。要认真贯彻黑龙江省委

《关于在全省农村开展“三个代表”重要思想学习教育活动的实施方案》的有关要求，强化“建设”意识，按照团的建设“五个有”目标要求，在农村全面开展“五四红旗团委”和支部创建活动，进一步提高农村基层团干部素质和团组织活力。抓住全省乡镇行政区划调整的有利时机，理顺农村基层团组织的隶属关系，改善农村基层团组织的配置格局、活动方式和工作方法，进一步增强团组织的凝聚力和战斗力。

2、全面深化农村青年科技活动。一是不断壮大青年科技能人队伍。抓好“三位一体”村团支部书记、青年星火带头人、科技示范大户、青年股份合作体领办人和青年乡镇企业管理者等五支能人队伍建设。“三位一体”团支部书记配置率稳定在85%以上，县级以上青年星火带头人累计达到2800人以上。二是抓好先进科技示范项目推广。重点抓好水稻旱育稀植、蔬菜棚室生产、果树栽培、水产养殖、农副产品深加工等8个科技项目，同时重点抓好一批绿色特色项目示范推广。三是抓好科技项目试验示范推广基地建设。团市委重点抓好20个市级科技项目试验示范推广基地建设，每个县区至少要建成5处以上示范推广基地。并依托这些基地做好科技项目实验，农村青年培训工作，不断提高农村青年科技文化素质。四是抓好青年田的落实和使用。加大青年田的落实力度，使全市青年田总量稳定在5800亩，同时根据本地优势，选择适宜推广项目在青年田中率先引进示范推广，形成十亩青年田带起百亩示范基地，辐射千亩推广基地的局面。五是抓好青年科技服务组织建设。发展各种类型的专业学协会组织，建设青年科技培训学校、科技图书站，要达到一村一会、一地一会的目标。

3、不断发展壮大全市农村青年经纪人队伍。一是根据全市农业产业结构调整的总体安排和部署，制定切实可行的培养青年经纪人工作规划和措施，做好组织实施工作。二是加强对青年经纪人的培训，提高他们创业能力和闯市场本领。三是

建设青年经纪人活动的经济载体，进一步强化农村青年经纪人协会功能，为农村青年经纪人提供切实有效服务。达到“团组织建协会，协会连能人，能人带农户，农户建基地”运作体系。四是培养和宣传一批农村青年经纪人在发展订单农业、特色农业、绿色农业及转移劳动力和闯市场中创造的新鲜经验和先进典型。

青年人才引进调研报告篇六

（一）农村实用人才发展较快。随着改革开放的不断深入，农村经济稳步发展，农村实用人才不断涌现，且逐年呈上升趋势。由单一的种植业、养殖业向农产品加工业、企业经营、农村专业合作带头人等行业发展，为农村经济发展、农业增效、农民增收和社会主义新农村建设做到了较大贡献。

（二）各行业农村实用人才层出不穷，涵盖方方面面。调查结果显示：全村农村实用人才21人中，生产能手有5人，其中种植能手有4人，养殖能手有4人；经营能手3人，其中企业经营人才1人；农民专业合作社组织带头人1人；能工巧匠有3人。种植业、养殖业、企业经营人才比重较大，能工巧匠，农民专业合作社组织带头人少，科技型人才缺乏。

（三）农村实用人才年龄结构趋于中年化。在年龄结构上，全村30-40岁9人，占全村实用人才的%；41—50岁的10人，占%；51岁以上的占2人，占9%。

（四）农村实用人才文化程度普遍较低。在文化程度上，初中以下的14人，占全村实用人才的%；高中（中专）的3人，占%；大专以上的4人，占%，初中及初中以下的文化程度约占七成，比重大。

（五）农村实用人才专业技能情况：从调查看，农民技师2人，其余未申报专业职称。

（一）农村实用人才成了开发性农业的引路人。开发性农业人才主要是指种植业、养殖业。全村有8人，其中种植业4人，养殖业4人。他们在水稻产业提升行动、优质稻生产、棉花优质高效栽培、农村土地流转、规模养殖上，起到很好的带动作用，推动了农村产业结构调整，促进了农村经济稳定，健康发展。他们当中有开发数千亩荒滩种粮做法，有土地向大户流转典型的经验，有回乡创业发展规模养殖的模式，有农技农机结合的成功事例，有可歌可泣的先进事迹。

我村丁士根自1991年开始承包江心洲500亩荒滩试种小麦，当年获得较好的收益。逐步发展到2007年400余亩，添置了大型拖拉机，旋耕机，抽水机，机动喷雾器，实行机械化作业，大大提高了生产力李松林、施结木被授予市农村致富带头人。在生产能手的带动下，仅江心村综合开发利用荒滩2万亩，全镇土地向大户集中流转8000亩。

（二）农村实用人才推动农业产业化经营。实行联产承包责任制，农村一家一户小规模经营，生产效率低，市场信息不灵，农产品卖价低，销路不畅，影响农民增收和社会稳定。东至县辰鑫植物油有限公司自1992年起走“公司十农户十基地”的农业产业化路子，建立优质油菜生产基地5万亩，订单生产3万亩，带动1万余户增产增收。县级农业产业化龙头企业东至县昌泰工贸责任公司，依托当地优质棉花，从事棉花收购、加工、销售，创造了良好经济效益和社会效益。

（三）农村实用人才盘活了农产品市场流通。一批农村实用人才在流通领域，及时把握市场信息，将农民的稻谷、小麦、棉花、芝麻、花生、生猪、蔬菜等产品集中起来，销售出去，以销促产，带活了农村经济的发展。我村村余卫兵年营销粮食1000吨，刘玉学年营销棉花500吨，辰鑫公司程根生营销菜籽4000吨，阮双林年营销芝麻、花生等农产品3000吨，产品销往浙江、江西、上海等12个省、市，不仅自己获得了较好的经济收入，还带动当地老百姓增产增收。

（四）农村实用人才创新了农业经济体制。章茂林创办了同福水产合作社，陈立旺创办了新华棉花专业合作社。运用产业化经营，通过示范，引导农民走集约化、标准化、产供销一体化发展之路。把一家一户的小生产与外面的大市场对接，实行订单生产，以销定产，带领农民闯市场，提高农产品的卖点，使农民从中收益。

（五）农村实用人才带动了农村劳动力转移。一批农村实用人才掌握一技之后，到大城市创业找市场，组织本地农民有序流动。主要行业有建筑业、装璜业、缝纫业、修理业等，我村向外输送技能劳动型人才百余人，拓宽了就业渠道，增加了收入。同时他们在外学习了技术、管理经验，积累资本，回乡创业，在农村大显身手。

（六）技能劳动型人才助推农民致富。我村朱成洲是一名瓦工，拥有一技之长，从事装璜业，带着村里人组成一个施工队与金利来总公司达成装饰协议，营业额逐年上升，2012年达到500万元，安置20余人就业。

（七）复合型人才推动社会主义新农村建设。新农村建设，人才是关键。刘明华自学农村土建工程，市场营销，经营管理等专业，掌握各种知识后，投入到新农村建设中去。承包窑厂，生产优质红砖，从事农村公路、水利兴修等工程建设，质量达标，深受老百姓欢迎。

1、人才匮乏。我镇是农业大镇，要实现经济跨越式发展，建设好社会主义新农村，人才是关键。据调查，全镇农村实用人才仅人，占农村人口比重低，与现代农业发展要求，与发达地区相比，显得农村实用人才匮乏。

2、结构不合理。从行业上分析，农村人才发展不平衡，从事种植业、养殖业能手多于其它行业，科技型人才缺乏，农民专业合作社经济带头人刚起步，能工巧匠人才少；从性别上看，农村实用人才男性多于女性，；直接从事生产的多，从

事社会化服务的少。

3、文化程度普遍不高。初中人数占总数比重大，没有经正规化训练和学习，基本上都是靠自学或师传，专业化水平不高。

4、经济实力不强。他们创业时间不长，从事行业规模不大，科技含量不高，处在创业之初期，资本积累少，经济实力明显不强，参与市场竞争能力还很弱。

5、带动能力弱。我镇有市、县农业产业化龙头企业和专业合作经济组织，各自围绕自身产业优势，仅带动小部份农户增产增收，大部份农户还是靠自己发展，整体带动能力不强。

6、年龄中年以上。人才调查中，中年以上年龄偏多，年轻人极少，基本上到外地创业、发展。人才大量流失。

7、资金投入严重不足。地方财政对农村实用人才建设的投入经费很少，工

作环境不优，办公场所、办公设备条件差，工作开展困难重重。

1、统筹规划，明确目标，培养造就一批农村实用人才。各级政府要把农村实用上摆上议事日程，确定主要领导亲自抓，抓出成效。一是制定中长期发展规划，从本地实际出发，有针对性、实用性、科学性制定发展规划。二是认真组织实施。明确实施主体单位，各部门密切配合，形成强有力的合力。三是要突出主导产业，形成一村一品，充分发挥特色农产品的优势。四是大力发展农村中介服务组织，积极发展专业协会和农民经纪人等各类农村中介服务组织，畅通信息、开阔视野、加强互动、优化服务，不断增强中介组织的服务功能。五是积极推进农业产业化经营。充分发挥龙头企业的带动作用。建立农村人才信息库，实行动态管理。要开展农村实用人才技能认证评定工作，颁发“绿色证书、”技能证书，专

业技能证书，做到持证上岗。

2、加强培训，提高素材，加快培养农村实用人才步伐。要定期开展农村实用人才的培训，培训内容要有针对性、实用性、季节性，如产业技术：种植业、养殖业、加工业技术；工程技术：建安工程、食品工程、质量安全工程等；服务技术：营销、物流、信息、维修、保健等。确定相关部门具体落实。与此同时，通过输送人才到大中学校进修，系统掌握理论知识，与实践相结合。还可通过阳光工程培训，提高技能，加速人才培养进程。

3、加大投入，财力支持，为培养农村实用人才提供资金保障。财政要从农村实用人才的培养、培训、进修安排一定的专项经费，尤其是要对农村实用人才在创业、发展生产上重点扶持，引导他们规模种植、规模养殖、规模加工，培育主导产业，形成区域化、规模化、集约化，一村一品，有明显的特色优势。逐步建立起政府、企业、农民相结合的投入机制。

4、创新机制，政策扶持，为农村实用人才提供广阔的发展平台。要从多方面，宽领域支持农村实用人才想事业、干事业、成就事业，带动一方经济发展。要出台有关优惠政策，从资金、技术、信息等方面给予支持和扶持，解决信用融资、农业保险、技术支撑、税收优惠等重点难题，真正发挥政府扶持农民、扶持农业、促进农村实用人才服务农民，服务农业，服务农村，充分发挥农村实用人才在发展农村经济、增加农民收入、建设社会主义新农村的作用。

5、加强领导，组织引导，加快农村实用人才发展步伐。要从社会主义新农

村建设的大局出发，从农民增收的长远着眼，立足当前，着眼长年，把农村实用的培养和发挥作用摆上政府议事日程，确定主要领导亲自抓，抓出成效。对业绩显著、贡献突出的农村实用人才，要给予奖励和表彰。要认真研究新情况，解

决新问题，加快农村人才资源开发步伐，建设一批农村最急需，用得上的人才，成为新农村建设的主力军。

青年人才引进调研报告篇七

2、科普投入力度较大。

各地按照省委[2007]8号和市委[2007]13号文件的要求，加大了对科普事业的扶持力度。目前，10个县（市）区、开发区的科普经费列入同级财政预算，其中有6个县（市）区、开发区的科普经费已按人*元落实到位。同时积极争取上级科协科普示范项目的支持，认真实施*科协“科普及农兴村计划”项目和省科协“科普示范助力新农村计划”项目，目前，全市共争取到国家和省资助项目17个，资金200万元，资助全市17个村和协会发展现代农业、推广普及科学技术。

3、科普设施较为完善。

各级科协不断加强科普设施建设，科普服务能力日益增强。

三是大力抓了科技馆建设。南漳县科协通过采取市场化的办法寻找科技馆建设资金，预计年内建成使用；保康县科协多方筹资近200万元，完成了县科技馆二期工程的改造，增强了科普能力。

4、科普资源开发较好。

一是引进了科普展品。我们新购路了一套“壁挂式科技馆”展品，以“科普宣传大篷车”免费送展的方式，在广大农村开展巡展活动，受到广大群众好评。

二是创作印制了科普挂图。去年，围绕预防手足口病，市科协印制了1万份科普挂图和12万份科普手册；围绕防震减灾，市科协印制了万份科普知识挂图。通过全市各级科协组织及

时发放到基层，进行科普宣传，起到良好效果。

三是开发了科普光盘。市科协、市*、市电视*合制作了主题为“节能在我身边”节目，刻录了3500份光盘在全市发放。

四是编写科普图书。市科协组织市属自然科学界20多个学会、60多名专家、学者编写了《襄樊市大众科普知识系列丛书》，印刷1万套，免费发放到广大农村。这些科普读物在广大农村干部群众中弘扬科学精神、普及科学知识、传播科学思想和科学方法上起到了积极的作用。

1、创新载体，积极参与社会主义新农村建设。

一是开展科普示范创建，实现农村科普整体联动。各地以创建全国科普示范县为契机，广泛开展科普示范创建活动，把科普示范典型培植融入到基层科普工作中，以丰富科普活动为载体，用典型示范带动基层科普工作全面发展。20xx年1月，*科协第三批全国科普示范县（市、区）创建工作第一期培训班在我市举办。2006年10月，全省创建全国科普示范县经验座谈会在保康召开。目前，全市共创建全国科普示范县（市、区）5个、科普示范乡（镇）29个、科普示范村587个、科普示范社区44个。

青年人才引进调研报告篇八

根据县xxx会20xx年工作要点安排，5月16至18日，县xxx会环境资源农牧工作委员会组织工作委员会成员，深入柯柯镇北柯柯村、新村、铜普镇、希里沟镇等地区，通过听取汇报、实地察看和召开座谈会等方式，详细了解了全县农村牧区人畜饮水安全情况，现将调研情况报告如下。

（一）水源地建设情况。

自国家实施人畜饮水规划以来，水利部门在县委、县*和上级

相关部门正确领导和大力支持下，共投资7597万余元，相继实施乌兰县柯柯镇九村人畜饮水安全工程、铜普镇农区人饮入户工程、乌兰县茶卡镇水源地及周边游牧民定居点饮水改造工程、饮水安全巩固提升工程等24项农牧区人畜饮水安全工程，有效地解决了全县农牧区群众的饮水困难问题。

（二）水源地保护情况。

（三）水源地水质情况。

（四）人畜饮水工程主要做法。

各项水利工程均通过公开招标和委托的形式选择有信誉、有能力的水利工程设计单位，选派专业技术人员对全县的饮水现状、水源情况、人畜数量、居住情况等因素进行分析，选择合适水源，对水源取样送至水质监测部门进行水质化验分析，经检验合格，水质符合生活饮用水标准后，对具有可利用的地表水的村庄采用管道引水工程，并选用合适的引水、调节建筑物，通过重力式自压的方式将水引至受益村庄解决饮水困难，对无地表水出露的南柯柯村、北柯柯村、卜浪沟村等村通过实施光伏提水工程将深层地下水提至地表，以解决饮水困难的问题；最后提出工程实施方案，并对方案上会论证，经会议专家审议，待方案通过后通过公开招标选择有资质的监理单位、质检单位、施工单位，按工程实施方案中的设计要求进行施工，待工程竣工后聘请行业专家、受益村所在乡镇主管水利镇长、受益村村委代表对工程进行验收，待验收合格，并对受益村饮水工程管护人员进行培训，最终将工程交于受益村进行管理使用。

我县实施人畜饮水工程以来，全县四个乡镇38个行政村，7236户25455名农牧群众及牲畜的吃水难、人畜共用水源的现状得到有效解决，极大减轻了广大农牧民群众的生活负担和因饮水问题出现的医疗负担，*了一大批劳动力，解决了因饮水发生的矛盾纠纷，提高了畜牧业带来的收入，促进了

地区经济的发展，维护了地区社会的稳定。

目前，全县大部分农牧民已解决人畜饮水问题，但由于部分牧区牧户居住点比较分散，部分地区的地下表层水缺乏等原因，仍有部分农牧户人畜饮水和水质方面存在问题。

一是宣传力度不够深入。

县*相关部门对农村牧区群众饮水安全、水源地保护、水利设施维护等方面宣传力度不够，群众对水源地的保护管理及节约用水意识缺乏，存在水源地周边乱倒污水和垃圾的现象。

二是部分地区人畜饮水设施老化。

部分农村牧区早期建设的人畜饮水工程，长期运行老化，有的虽然已进行多次维修，但由于水利设施维护不到位，部分设施已难以维持运行，给农牧区群众日常生产生活用水造成了一定的影响。

三是水利设施管理不到位。

供水工程缺乏良性运行管理机制，水利主管部门跟踪服务、村级日常管理不到位，缺乏专业技术知识，运行中出现问题，不能及时有效处理，造成了供水不及时、后期维护费用高等问题。在调研中发现柯柯镇部分村安装后的净化设备运行成本高、效率低。

（一）加大宣传力度，提高农牧民护水、饮水、用水意识。

县*及相关部门要把农村牧区安全饮水工作作为构建和谐社会的重要内容，充分利用电视、展板、宣传栏等宣传手段，进一步加强对实施农村牧区人畜饮水安全有关政策和饮水知识的宣传力度，提高农牧民群众水资源保护、管理、节约用水意识，教育引导农村牧区群众水源地保护的自觉性、主动性。

（二）管好用好人畜饮水工程，保证正常供水。

县*及相关部门按照“十三五”规划要求，逐步改造升级饮水安全设施，严把饮水安全工程质量，按照“谁建设、谁受益、谁管理”的原则，制定合理有效的管护制度和运行机制，强化技能培训，加大人畜饮水设施的管理和维护力度，保证农村牧区饮水安全工程发挥良好效益。

（三）积极争取资金，巩固提升农村牧区人畜饮水安全工程。

县*及相关部门采取有效措施，努力争取国家、省、州及援青安全饮水项目，加快推进光伏提水工程、人畜饮水安全巩固提升工程、游牧民定居点饮水改造工程等项目，积极落实人畜饮水安全各项配套资金，加大对已建成水利项目的巩固提升和正在建设水利项目的投入力度，提高工程质量和运行效果，有效解决农村牧区人畜饮水困难问题。

青年人才引进调研报告篇九

我县在注重人才培养的思想指导下，加大对农村实用人才队伍的培养力度，进一步优化人才发展环境，逐步培养了一批优秀的农村实用人才队伍。农村实用人才活跃在农业和农村经济发展的各个方面，发挥了较好的示范带动作用，为全县经济社会又好又快发展提供了人才保证和智力支持。

据统计，我县共有3025名农村实用人才，占农业人口的。其中，种植能手386人，占；养殖能手694人，占；捕捞能手60人，占2%；加工能手77人，占；乡村企业经营人才728人，占；农民专业合作社带头人278人，占；农村经纪人164人，占；能工巧匠78人，占；动物防疫员206人，占；农机能手273人，占9%；乡村文体艺术人才81人，占。

我县农村实用人才数量与xx县相当，与东海、赣榆相比，人才总量严重不足，只有xx县的四分之一□xx县的十分之一不到。

其中，科技服务型人才严重匮乏。从人才结构方面来看，我县与其他县较为类似，都是以生产型人才和经营型人才为主，而技能服务型人才、科技服务型人才、社会服务型人才相比之下占人才总数的比重较小。从人才的年龄分布来看，我县农村实用人才趋于老龄化，40岁以上的人才占据人才总数的60%以上。从人才培养情况来看，我县对人才的培养力度不够，超过90%的人才只接受过高中及以下的教育，接受专业学校培训的人很少。

(一)创造良好环境。在农村实用人才开发工作中，突破传统观念，根据“实用、实际、实效”的原则，进一步优化人才队伍结构，不断发展壮大人才队伍。为营造良好氛围，我县积极通过各种媒体宣传致富的农村实用人才典型，让农业生产中的先进经验和成功做法得以推广和普及。在农村中开展“村评能手、乡评状元、县评明星”活动，激励能人创业。与此同时，开展科技下乡巡回服务活动，为农村实用人才提供技术指导和服务，并帮助他们引进和推广新技术、新品种。

(二)开展实用技术培训。以农业实用技术培训为重点，通过“走出去、请进来”的方式，邀请有关专家开设讲座，对农村实用人才进行“手把手、面对面”培训，现场分析问题、解决问题，不断提高农村实用人才的技术水*。同时结合经济条件和产业实际，积极采取“走出去”的方式对农村实用人才进行培训，进一步*思想，开阔视野，促进农村实用人才队伍整体素质的提高。

(三)发挥现有人才的引领和示范作用。

一是发挥辐射作用。鼓励农村实用人才采取多种形式对周围农民进行“传帮带”，通过结对子、以师带徒等方式把自己的知识、技术、经验传授给周围群众，帮助他们解决实际生产中遇到的困难和问题。同时给予农村实用人政策倾斜和资金扶持，调动他们的积极性、主动性和创造性。

二是发挥示范带动作用。鼓励和支持农村实用人才领衔创业和开展项目承包，增加农民收入，发挥农村实用人才的示范作用。其次，把农村实用人才组织起来，提高农村实用人才进入市场的组织化程度，帮助他们走上专业化、规模化、市场化的生产经营道路，推进农业生产和市场之间的衔接，提高农民收入，从而发挥农村实用人才的带动作用。

(一)人才总量不足。农村实用人才占农业人口的比重仅为，相应的拔尖人才、科技致富领军人才也很少，使得很多农业问题没有更加专业的人才来解决，一些技术含量较高的科研项目很难得到推广和实施，难以适应当前农业产业结构调整 and 农业产业化发展的需要，在一定程度上影响了农村经济的快速发展。

(二)人才结构不合理。从统计数据来看，我县农村实用人才大多集中在种植、养殖和企业经营方面，三种人才合计占农村实用人才总数的，而加工、捕捞、技能型、文体艺术等其他类型人才与之相比较少，人才行业分布不*衡。从性别结构来看，女性农村实用人才仅占3%，所占比例很低。从年龄结构来看，农村实用人才队伍以中老年为主，队伍老龄化，35岁以下仅占农村实用人才总数的，青年农村实用人才数量较少，而40岁以上人才占农村实用人才总数超过60%，而且这种老龄化现象有进一步扩大的趋势。从文化知识结构来看，仅有的农村实用人才受教育程度达到大专或本科文化程度(12-16年)，的农村实用人才只有高中及以下文化程度，其中有的农村实用人才只有初中文化程度，而且只有不到1%的农村实用人才有技术职称或是资格证书，整体文化素质不高，尤其是生态、高效加工方面的高技能、高层次人才紧缺。

(三)人才培养力度不强。我县农村实用人才中，只有14%的农村实用人才接受过机构培训。然而就在这14%的培训中，也存在着不足：一是师资力量薄弱。乡镇农技人员少、待遇低，对培训工作抓的少。农村实用人才培训缺乏整体规划，培训工作比较无序，培训资源没有整合，造成培训资源浪费。二

是集中培训难度较大。农村实用人才分布在不同区域，每个人都忙于自己的事务，较难处理好工学矛盾。三是培训内容针对性不强。由于农村实用人才技术种类繁多，集中教育培训的课程设置受到影响，课程设置还停留在种植、养殖等大众化项目上，没有根据行业和农事生产季节需求开展，不能完全适应农村实用人才培训需要。

(四)人才流失严重。随着城镇化、工业化进程的加快，绝大多数有所专长的农村人才特别是大中专院校毕业生不满足于农村的生产生活方式，离开农村到城市谋求发展。经济发展水平*往往制约人才队伍建设，由于经济收入与发达地区存在较大差距，大多数农村实用人才更愿意到大、中城市发展。留在农村从事农业生产的基本上是年龄较大、文化素质较低、能力不高的人，而那些靠经验积累成长起来的农村实用人才队伍逐渐老化，造成农村实用人才后继乏人。

(五)人才管理服务不到位。农村实用人才问题还没有引起社会及*的足够重视，对农村实用人才的培养、引进和使用缺乏规划，统筹性、针对性和前瞻性较差，针对农村实用人才开发方面的政策还比较少，培养、利用农村实用人才的相关配套政策也不健全，在培训、人员、经费保障方面均显不足，对其管理的思路、办法和方式滞后，农村实用人才的管理还处于比较松散的状况。人才管理没有具体的、操作性较强的管理模式，服务相对滞后。

这些问题的原因是多方面的，分析归纳起来主要有如下几个方面：

(一)思想观念滞后。农村很多人的思想观念跟不上形势发展的要求。缺乏改革的意识，思想*力度不够，对科学技术的重要性认识不足，学科技、用科技、依靠科技致富的积极性不够高。同时，农民的整体素质不高，学习能力不强，也限制了他们对新知识、新技术的吸收，制约了农村实用人才队伍的进一步发展壮大。

(二)缺少有效的载体和*台。农业发展缺乏辐射带动作用的龙头企业，缺少形成专业村和专业户的的必要条件，农村经济合作组织规模不够大，吸纳农民的能力有限。村级获取信息资源的渠道不畅，学习培训途径有限，学习新技术资料不多等等，在一定程度上都限制了农民成长为农村实用人才。

(三)*重视程度不够。*的重点在招商引资上，对农业考核力度不够，不能引起领导的重视。从而没有形成强势推进的工作合力，农村实用人才队伍建设工作没有真正摆上各级党委、*工作的重要议程，重视程度不高，推进力度不大。没有形成党政齐抓共管，多方积极配合的推进态势。

(四)政策机制不完善。一是缺乏有效的激励机制。农村实用人才的待遇和优惠政策落实不够，不能调动他们的积极性，对农村实用人才的培养、评定职称等政策不健全，难以适应建设社会主义新农村的需要；二是管理机制不完善。对农村实用人才没有统一的、具体可行的管理模式，管理服务不到位，致使没有形成有效的人才带动机制，农村实用人才示范带动作用没有得到充分的发挥。三是扶持机制的不健全。农村实用人才在创业中普遍遇到资金、技术、信息等方面的困难，希望得到*与社会的关心和扶持，以促进产业发展不断升级。

(五)人才环境不够优化。农村实用人才的成长好没有引起全社会的重视，没有完全理解“人才资源是第一资源”这种观念。社会上没有形成尊重农村人才、尊重劳动、尊重创造的浓厚氛围；同时，对农村实用人才的突出典型和引领带动作用宣传力度不够，对人才工作的理论和实践探索还不足。

解决三农问题的关键在于农村基层人才，基层人才兴，则农村经济兴。要把农村实用人才队伍建设放在十分突出的位置，为促进农业发展、农村兴旺、农民富裕，扎实推进社会主义新农村建设提供强有力的人才保障。为了适应新形势和新变化，我们必须在科学发展中积极探索新的对策和办法。

(一)加大宣传力度，转变思想观念。充分利用电视、报刊、宣传册等方式大力宣传农村实用人才队伍建设的意义，使人们意识到农村实用人才队伍建设的意义，能带动实用技术成果的广泛推广，能带动更多的农民走向富裕，从而转变人们的思想观念，提高人们对农村实用人才重要性的认识，使广大干部群众认识到农村实用人才资源开发是整体性人才资源开发的重要组成部分，是加速经济发展的迫切要求。

青年人才引进调研报告篇十

农业发展靠科技，科技进步靠人才。农业女性专技人才资源是推动科技创新，实施科技兴农战略的前提，也是昆山率先基本实现农业现代化的重要保障。近年来，昆山市农委牢固树立科学人才观，深入贯彻人才优先发展战略。开发女性技能型人才资源，通过大力引进各类高层次、高学历农业技术人才，以及大力优化人才管理体制机制，不断创新人才培养机制，提高人才培养质量，提升人才综合素质，更好地为农服务。

根据2014年统计数据显示，市农技推广人员159人，镇农技推广服务中心共有339名工作人员，其中在编在岗144人、在岗不在编113人、在编不在岗74人、不在编不在岗(工资为农服务中心发，但无编制且已借调出去的人员)8人。其中女性专技人才占比极小，女性专技人才的短缺已经是全国乃至世界性的普遍现象，在某些特殊领域，比如农业方面则表现的更为突出。研究表明，社会性别文化影响着技能型人才的形成过程与发展结果，社会性别被看作一整套的刻板印象，它的影响是广泛的和潜移默化的，哪些是适合女性的技术已经成了约定俗成的观念，造成女性专技人才在农业领域得不到充分的发展。

1、按从事行业结构分析

在岗的257人中，从事种植业有76名、林业9名、渔业28名、农机20名、其他行业124名；在编在岗的144人中，从事种植业有59名、渔业25名、农机14名、其他行业46名。从农业技术推广需求看，从事各个行业的技术人员按照一定的比例配备，结构较为合理，但是人员数量远不能达到农民需求。另外农业经营主体基于现代农业发展要求，积极推进农业生产经营规模化、生产设施现代化发展，需要既有业务水平、又懂生产经营、还善现代管理的创新创业型人才，进一步加大对农业信息技术人才，农业经营推广型人才等需求，需引进或培养新兴产业领域和复合型人才。

2、按年龄结构分析

在岗的257人中，50-59年出生的105人、60-69年出生的101人、70年以后出生的51人，分别占在岗人员的、、；在编在岗的144人中，50-59年出生的71人、60-69年出生的49人、70年以后出生的24人，分别占在编在岗人员的、34%、。全系统整体年龄结构偏大，队伍结构年龄严重不合理，知识结构单一老化。这种供求矛盾决定了现有农业技术推广服务质量水平不高，难以满足农业经营主体需要。

3、按学历层次结构分析

在岗的257人中，本科28人、大专及大专专业证书110人、高中和中专49人，分别占在岗人员、、；初级以上职称为102人，占在岗人员。在编在岗的144人中，本科21人、大专及大专以上73人、高中和中专35人，分别占在编在岗人员、、；初级以上职称为109人，占在编在岗人员。从现有在编在岗农业推广人员队伍整体情况统计分析看，昆山市现有农业技术推广队伍学历、职称结构不合理，中专以下学历、初级及以下技术职称人数还占有相当大的比重，高学历、高职称、高水平学术带头人严重不足，在省内外有一定影响、有突出贡献和较强创新能力的学术领军人才很少。

1、技术存在性别刻板印象

传统的性别文化构建了性别化的技术观念。男性在征服自然和改造自然的生产生活中使用技术、改进技术、创造技术。女性从事的家庭劳动将他们排除在形成生产技术的生产劳动之外，女性缺乏技术发明的机会，大多数女性都是技术的使用者而不是创造者。因而技术领域存在着明显的性别鸿沟，男性是技术变革的主要力量，技术发明者和技术创新人员绝大部分是男性，知名女性技术发明者的数量非常少。

2、体制教育投资存在差异

教育是形成专业知识和技能的重要人力资本投资。在教育中，受传统技术性别观念的影响，在选修专业的同时已经存在因性别产生的不同价值取向，男性更多的集中在农业、工程和技术相关的领域，女性更多的集中在教育、卫生、服务业等。即使有少部分的女性选择了农业领域，在教育教学过程中，也被视为弱势群体，成为被保护的對象。教师更重视男性专业能力的培养，女性只能是从属地位。例如下乡、苦活累活等等都选择不让女性实践操作，这在受教育期间就产生了专业技能教学的不公平性。

3、工作环境构成对农业女性专技人员的制约

这部分在农业院校如期毕业的女性进入工作岗位，也会因各种不便，被分配做些文职工作。由于农业领域的特殊性，工作环境

异常

艰苦，需要长期待在田间地头指导生产，夏日炎炎，每天早出晚归，晴天一身汗，雨天一身泥。女性专技人员要想在事业上获得成功或者认可，则需要比男性付出更多的努力，专业上要更加突出，实践上要更加出色，还要有不怕苦不怕累

的干劲。

4、职业生涯发展存在性别弱势

技术性别的偏见影响着女性的职业生涯发展，进入农业专业技术领域的女性，要应对大家的固有看法，她们必须能够展现她们具有男性性格特征的一面。在业务指导、社会交际、开展工作等过程中要接受男性化的态度和行为模式，要在男性技术特点和女性气质之间找到平衡，表现出一个能够被接受的形象。

1、产业结构调整：人才需求结构多元化

农业产业化经营发展使农业产业结构由第一产业向第二、三产业延伸发展；新品种研发推广特别是“一村一品”工程实施，农业种养品种结构明显呈区域化发展。农业内部产业分工深化、农业经营领域拓展使得经营主体所需农业技术推广人才需求结构多元化发展。调查数据统计分析显示：涉农企业对农业技术推广人才需求已由传统意义的新技术、新品种推广向现代企业经营各领域渗透，需求结构多元化发展。现代农业的发展摒弃了过去面朝黄土背朝天的农业传统模式，在新的发展环境下，对于女性进军农业领域也是一次重要的机遇。

2、规模经济激励：人才需求层次高质化

农业产业化经营和设施农业发展对农业技术推广人才素质、服务能力提出了更高层次、更高水平的要求。在与20家涉农企业老总访谈中，他们都感觉到在技术研发、新技术推广过程中，高层次人才太少，很难满足企业提质发展的需要。现代农业发展，农业生产经营模式转变，经营主体基于规模经济效益追求而对生产工艺、经营管理技术改进提出了明确要求，女性专技人才更能适应在规模化经营中的精细运作。特别是现在女性高学历、高层次、高水平人才比例较高。

3、差异化发展：人才需求服务

个性

化

农业生产经营区域化、差异化发展，农业生产经营主体对农业技术服务表现出明显个体差异性。在调查中发现，20家涉农企业虽然都是从事农产品加工，但加工对象、加工方式、设备、经营模式都明显不同，所需技术人才也各有差异。这样也为女性提供了更多施展空间，可以选择自己更加擅长的部分从事。

1、构建农业女性专技人才培养平台

通过搭建平台，融合各条线业务工作及知识，吸取众长，凝聚力量，有利于形成一支强有力的团队。一是每年初召开一次农业女性专技人才研讨会，让女性人才有机会畅谈和交流一年来的工作情况、体会，感受昆山现代农业发展的气息和清楚自己需要努力的方向，达到相互了解、学习和借鉴作用。明确年度工作目标和任务，包括蹲好一个点、做好二项试验、完成三篇省级以上刊物发表论文等。二是建立种植业科研工作站，为女性人才搭建更高的发展平台。目前农技推广中心已与扬州大学农学院签订合作协议，建立了种植业科研工作站，并向省教育厅申报了创建研究生工作站申请。通过科研工作站这个平台，鼓励女性人员积极申报高层次的科研项目，开展科学技术试验，提高学术水平、观察能力和动手能力。

2、加强农业女性专技人才培训工作

以优化知识结构、增强科研推广能力，造就复合型农业科技推广人才为目标，积极实施人才培养工程。一是完善终身教育机制。鼓励参加继续教育和进行自学，并充分发挥我省高等农业院校的教育与科技优势，有计划地安排农业女性专技

人才进行轮训，接受知识更新。同时，继续推行高层次农技骨干培养计划，分期分批组织农技骨干赴农业院校进行系统深造和研修。二是在产学研合作中接受教育。通过加强与农业高等院校、科研单位的合作，依靠其技术力量和科研设备，共同开展创新项目开发、科技成果推广，推动农业科技创新团队建设，以科研实践促进高端农业女性专技人才的成长。三是抓好对女性专技人才的“扶、帮、带”。针对女性专技人才知识层次高，但缺乏实践经验与能力，农业生产具有区域性、农业技术指导推广实践性强等特点，为了让她们能迅速提高实际工作能力和工作水平，尽快发挥她们应有的作用，推广中心根据实际情况，实行“推广研究员领衔带，各业务站站站长直接传，业务骨干亲自帮”的形式，完善“扶、帮、带”的培养机制，使女性专技能尽快进入角色、少走弯路，加快人才培养的速度，提高人才培养质量。

3、促进农业女性专技人才进行学术研究

利用科技入户工程、高产增效创建活动、农业科研基地建设、科技项目申报等，创造一切条件，帮助农业女性专技人才下基层、进基地，亲自参与农业科研和科技推广活动。一是继续做女性专技人才到基层蹲点工作，积极发挥其专业技术特长，使其在实践中检验理论，在田间地头总结经验。二是安排和鼓励女性专技人才选择合适研究方向，撰写科技论文，要保证每名女性专技人才一年内至少完成两到三篇科技论文，并向省部级农业专业杂志投稿。三是鼓励女性专技人才针对工作中发现的问题，开展调查研究，撰写一篇以上的调研报告，提出新形势下现代都市农业发展的新思路和新方法。四是组织开展一次论文及调研报告评比活动，评选优秀研究成果。并在年终召开女性专技人才学术研讨会，就一年来的工作体会，新一年的工作目标和今后一段时间的工作思路进行交流。

4、完善工作监督考核机制

继续建立健全农业女性专技人才工作的考核评价制度。要明确各个环节、不同岗位上每一名农业女性专技人才的职责目标和工作重点，将各项工作任务予以量化细化。重点建立以服务对象为主体，以推广业绩为主要内容的考核评价体系，把深入农业生产一线开展工作的实绩作为考核的主要内容，同时把农民群众和基层干部对农业女性专技人才的评价，以及论文评比结果等都纳入到工作的考核体系中。切实将考核结果与评先晋级、职称评聘挂钩。

5、为农业女性专技人才提供广阔拓展空间

一是优先作为项目的第一主持人申报科技项目，充分发挥主观能动性，每年每人至少主持1个科技项目，探索研究实践技能，从而提高农技推广水平；二是优先安排重要的工作岗位，锻炼独挡一面的工作能力。根据各科站的业务特点，有目的地把重要的工作分配给他们，既给她们压担子，又提供施展才华机会，从而不断提高实际工作能力和解决问题的能力；三是优先提拔到中层领导岗位上。进一步全面培养她们的综合工作能力和业务素质，也为其他人才树立榜样。