



乡村振兴人才驿站全覆盖

乡村人才振兴面临的问题及成因

当前，全国各地高度重视乡村振兴工作，多地已发布有关推动乡村人才振兴的实施意见，乡村人才队伍建设取得了一定成效，但也存在明显不足。

一是人才短缺、技能不高。主要表现在高素质农民新生力量不足，新型农业经营主体和服务主体能力不高，农村创业创新带头人总量不足、层次不高、带动力不强，电商人才网络营销和实操能力不够等。

二是人才培养精准度不足。部分地区农民技能培训流于形式，凭经验认定培训需求，培训模式以课堂授课为主，脱离农民实际需要，低水平重复培训较多，严重影响培训质量，挫伤农民学习积极性。

三是人才引留困难。不少地区人才招引优惠政策单一，未能涵盖小微企业和返乡创业农民工群体，缺乏更为细化的引才留才政策，加之县级财政薄弱、交通不便、自然条件欠佳等多重因素影响，导致乡村人才难以引进、难以留住。

乡村人才振兴的问题成因是多方面的。

一是从发展来看，内生动力不足，年轻的劳动者偏少。乡村大量青壮年劳动力外出务工，导致乡村振兴人才严重不足。

二是从村级组织来看，村级干部年龄结构不合理，学历层次普遍不高，制约乡村振兴的深度和广度。

三是从能力水平来看，“三农”工作队伍层次不

齐，难以应对市场经济挑战，在培训农民、产业发展、引领科技兴农、推动村集体经济方面视野不够、能力不足、方法创新不够。

四是从人才使用来看，人才引进了，留不住；留住了，不安心；安心留的，体制机制掣肘较多。尽管一些县制定了“县管乡用”“乡管村用”等人才激励政策，但是具体待遇、职称、教育、医保、交通补助、孩子上学等方面的体制机制仍然不畅，未解决好引进人才的后顾之忧，导致人才外流。

推动乡村人才振兴的对策建议

（一）进一步细化乡村人才振兴实施方案

围绕中央战略部署，根据各省（区、市）有关推进乡村振兴、乡村人才振兴的实施意见，鼓励各县级政府部门对标乡村振兴工作需要，摸清本地乡村人才现状基础，结合自身资源禀赋和产业特征，研究制定符合本地特征的乡村人才振兴实施细则，推动乡村振兴人才队伍建设制度化、规范化、常态化。定期评估本地乡村人才供求总量和结构，细分乡村人才供求缺口领域，建立乡村人才信息库和需求目录。

（二）加强乡村振兴人才的培养力度

一是加强乡村治理人才培养。选优配强乡镇领导班子、特别是乡镇党委书记，坚持落实并衔接好向重点乡村选派驻村第一书记和工作队制度，全面落实村党组织书记县级党委组织部门备案管理制度和村“两委”成员