

# 2023年人才引进调研报告提纲面试题(实用8篇)

实践报告的目的是为了帮助我们更好地认识自己，在实践中不断成长和进步。在下面的实践报告范文中，可以看到不同实践领域的案例和经验，希望能够为大家的实践报告写作提供一些参考。

## 人才引进调研报告提纲面试题篇一

### ——关于石宝山村农村人才的调查报告

农村实用人才是指在农村具有一定的知识和技能，能够起示范和带动作用，为当地农业和农村经济社会发展做出积极贡献，并得到群众认可的农村劳动者。结合本人所住的枝江市姚家港镇石宝山村，近期对本村的走访调查，对本村实用人才总体规模、层次、结构和分布情况有了一些了解，现将有关情况报告如下：

#### 一、全村农村实用人才整体概况分析

据调查，全村共有农村实用人才21人，占全村农村总人口的6%，涵盖种植业、养殖业、农产品加工业、企业经营、农村经纪人、农村专业合作经济组织带头人、农业科技型、技能劳动型、文体艺术类和其它类10个方面。从区域分布，人才类别、内部结构看，呈现出以下几个特点：

（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，有农技工机结合的成功事例，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。

## 人才引进调研报告提纲面试问题篇二

由于城乡收入差别巨大，社会资源分配和公共产品提供不公\*，以及“市民”优越于“农民”的传统观念，造成农村人才工作陷入困境，很多地方出现“青黄不接”后继无力的人才匮乏状况。

1. 人才总量不足。基层各行业特别是\*、教育卫生、农业技术等部门广人才严重缺乏。

2. 人才断层与流失现象严重。当地青年人才留不住，大部分流向了沿海等发达地区务工外，国家培养出来的农业技术和管理人员很少有人自愿到农村工作。

3. 人才资源分配不均衡。由于不同地域的经济发展、工作环境、生活待遇差距较大，出现县内优秀人才向经济发达的城市流入。

4. 现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例严重偏低，具有大学本科及以上学历的农村人才及其匮乏。现有人才知识结构也非常单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严重制约了自身的发展。

1. 切实改善农村人才待遇，帮助农村吸引人才，留住人才。对农村人才的待遇给予适当的提高和改善，以地区差、高补贴和优先晋升职称等待遇，促使人才向农村流动。

2. 建立健全农村人才培养机制。加大对新型农民的培养力度，努力提高乡村级干部的自身素质、管理水\*、技术水准。着力培养农村专业人才，通过开设各类培训班，派经验丰富的教师到授课，辅导与农业农村推广相结合，帮助他们成为各地带头创业致富的农村优秀干部和人才。

3. 建立健全城乡人才双向流动机制，促进城乡人才相互流动。要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流动，多渠道解决制约农村发展中的人才瓶颈问题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。

4. 切实加快农村经济发展，增强农村对人才的吸引力和凝聚力。要通过增加对农村公共基础设施和公共服务的投入，逐步改善农村落后的现状，以增强农村对人才的吸引力。各级\*要把基础设施建设和社会事业发展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的发展，将财政新增教育、卫生、文化等事业经费和固定资产投资增量主要用于农村。

## 人才引进调研报告提纲面试问题篇三

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。

在各级党委、\*的高度重视下，在相关部门的积极配合和大力支持、参与下，经过科协系统各组织多年深入细致的工作，农村科普取得了较为突出的成效。主要体现在：

### 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。

农村科普组织领导体系较为健全。现在科协、科技、宣传、农业、林业、水利等部门都设有专门的职能部门承担科普特别是农村科普工作。党政领导经常参加科普活动，农村科普工作纳入科技进步等工作考核。乡镇科协得以保留，并全部配齐了乡镇科协\*、秘书长，健全了组织体系。每年乡镇科协都要牵头组织大型科普活动2次以上，农民实用技术培训2次以上，编印数十种科普资料。作为农村科普主要载体和\*台的农村专业技术协会稳步发展。科普人才队伍也日渐壮大：

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。

## 人才引进调研报告提纲面试问题篇四

为了更好的贯彻落实科学发展观，促进农村科普工作的发展与提高，按照市科协开展学习实践科学发展观活动的安排部署，4月18日至30日，朱新民\*、花蕾副\*带着我们普及部的2名同志，深入到各县（市）区、开发区科协，采取听汇报、查资料、走访座谈等方式开展调研，掌握了大量数据和第一手资料，基本摸清了当前农村科普工作的现状。在此基础上，调研组分析了存在的问题及原因，并对如何运用科学发展观破解制约当前农村科普工作发展的瓶颈问题进行深入思考，针对性地提出了一些改进的对策和措施。现将调研情况报告如下：

#### 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“科普惠农兴村计划”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。

## 人才引进调研报告提纲面试问题篇五

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。

## 人才引进调研报告提纲面试问题篇六

他们活跃在广大农村，植根于农业生产第一线，是学习、应用、传播先进实用技术的重要力量，对于加快农业和农村经济发展，促进农民增收，全面建设社会主义新农村具有十分重要的战略意义。根据市委农工办xx县委组织部的安排部署，我们组织相关涉农部门，用了近两个月时间对全县农村实用人才情况进行了广泛调查，并进行综合分析 with 系统研究。现将调研结果报告如下：

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。

从我县农村实用人才的调查和统计情况来看，主要存在以下几方面不足和问题：

(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带动广大农民科技素质的提高，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。

## 人才引进调研报告提纲面试问题篇七

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。

## 人才引进调研报告提纲面试问题篇八

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。

2、农村实用人才分布情况。截止20xx年8月，全县共有农村实用人才760人，女性25人，农民技术员145人，具体分布情况如下：

（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。

农村实用人才出自农村，生活在农村，工作在农村，由于受文化素质和自身因素的影响，思想观念还比较滞后，归纳起来主要表现在以下三点：

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。

农村实用人才的专长和技能大多是在后天的劳动实践中学习或摸索出来的。一方面有特有的乡土气息，另一方面因缺乏牢固的科学基础和系统的理论培训而显得底气不足。主要表现在“三个不够”：