第 172 号：关于系统推进乡村人才工作的建议

（市六届人大四次会议）

关于系统推进乡村人才工作的建议

第 172 号（其他类 8 号）

叶集代表团：祝玉梅代表

一、案由

乡村振兴，关键在人。然而，乡村人才流失较为严重，普遍存在人才总量不足、结构失衡、素质偏低、老龄化严重等问题，这些问题制约了乡村振兴战略的深入实施。

二、案据

一是人才总量短缺。随着城市化进程的加快，大量农村青壮年劳动力涌入城市，乡村人才数量不断减少，留守老人和孩子成了农村人口主力军，农村缺少蓬勃发展的活力，影响了农村产业发展和公共服务水平的提升。

二是人才结构失衡。乡村人才队伍中，包括村干部群体，懂技术、善经营、会管理的复合型人才稀缺。在新兴产业领域，如农村电商、乡村旅游等，专业人才更是凤毛麟角，难以满足乡村产业多元化发展的需求。

三是人才流失严重。乡村工作生活条件相对艰苦，发展机会有限，与城市相比，对人才的吸引力不足。许多乡村培养出

来的优秀人才，如大学生、退伍军人等，往往选择留在城市发展，导致乡村人才“失血”现象严重。

三、建议

一是引才。积极搭建乡村和本市高校合作平台，立足乡村发展的实际需求，以开放包容的态度迎接各类人才，出台优惠政策，吸引有乡土情怀，愿意扎根乡村、服务基层的本地优秀人才返乡。深入挖掘本地在外人才资源，鼓励扶持本地籍经营管理人才返乡创业，引入生产经营技术、社会资本和经济资源。

二是育才。打造“云上课堂”，围绕乡村产业发展、基层治理、经营管理等课题，开设“职业培训包”课程，通过视频、语音、文字、线上培训等多种形式培育乡村人才。利用乡镇党校，根据乡村发展需求，有针对性地邀请农业、电商经济等领域的专家开展专业讲座和实操培训，帮助乡村干部和基层骨干提升专业素质。

三是用才。鼓励“能人”进村两委，解决乡村带头人问题。拓宽村党组织书记任职条件，通过包容的用才机制，实施“能人治村”。探索农业专业技术和营销人才定向培养、定向招聘机制，把人才留在叶集，加大对优秀村社干部选拔任用力度，拓展其政治成长空间。探索实施乡村 CEO 计划，聘请专业人才经营乡村集体资产，壮大村集体经济。与此同时，配套相应政策留住人才，让人才成长有平台，发展有空间，待遇有提升。