



营口市社会科学界联合会主办

营口社科研究

总第327期 07 / 2019年

准印证号(辽)H002
内部资料 免费交流

目录



营口社科研究

总第327期

07 / 2019年

党建纵横

着力提高领导干部底线思维能力 / 桑学成 成捷 22

中国共产党何以能有效治理腐败
/ 北京市习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心 25

乡村振兴战略

加强我市农产品品牌建设的建议 / 农工党营口市委员会 26

社科广角

关于加强我市农业技术人才队伍建设的研究
/ 郑直 伊新华 王志强 28

对我国中小学校长负责制分析和思考 / 王驰 31

传媒视点

法制类栏目剧的发展方向 / 邓宏伟 33

办好少儿类电视节目对策建议 / 张贺 34

古贤论礼

礼记·礼运(节选) 35

地方文史

馒头山寻古 / 王金令 37

乐活人生

人在职场 | 杜绝3种职场心态 38

健康加油站 | 有些运动隐患重重 39



▲P3 习近平在中央和国家机关党的建设工作会议上强调:全面提高中央和国家机关党的建设质量 建设让党中央放心让人民群众满意的模范机关



▲P5 上海市习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心:初心使命根植于思想落实于行动



▲P15 张绍华:有感于领袖的“礼”“德”情怀——读习近平文稿作品集《知之深 爱之切》



▲P18 王波:传统节日文化与小学德育教育的有效对接



关于加强我市农业技术人才队伍建设的思考

郑直 伊新华 王志强

加强我市农业技术人才队伍建设，是加快我市现代化农业发展、建设社会主义新农村的重要保证。目前，关于农业技术人才有很多定义和解释。农业技术人才主要包括三种类型，一是有学历的专业人才（农村科技推广队伍、农村科技企业、科技示范、骨干等），二是有一技之长的能工巧匠（农机操作能手、种植能手、养殖能手、加工能手等），三是有一定经营管理才能的人才（农村企业经营者、农民专业合作社组织者、农业科技管理工作作者等）。

一、加强营口市农业技术人才队伍建设的必然性

（一）深化社会主义新农村建设内在需要

2018年2月4日，改革开放以来第20个、新世纪以来第15个指导“三农”工作的中央一号文件——《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》由新华社授权发布，对实施乡村振兴战略进行了全面部署。《意见》指出，要汇聚全社会力量，强化乡村振兴人才支撑，实施乡村振兴战略，破解人才

瓶颈制约，把人力资本开发放在首要位置，畅通智力、技术、管理下乡通道，造就更多乡土人才，聚天下人才而用之。《意见》强调，要大力培育新型职业农民，加强农村专业人才培养，发挥科技人才支撑作用，鼓励社会各界投身乡村建设。

2018年3月22日，辽宁省政府新闻办召开发布会，就省委、省政府《关于贯彻落实〈中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见〉的实施意见》有关内容进行了解读。针对农业技术人才方面，要求从“去、留、引”三个方面着手，推进以人为核心的新型城镇化，创造条件让农村的产业留住人、让农村的环境留住人。打破城乡人才资源双向流动制度藩篱，把有志于推动农业农村发展的各类人才引回来。同时，把懂农业、爱农村、爱农民作为基本要求，建立选派“第一书记”工作长效机制，在“三农”工作干部队伍的培育、配备、管理、使用上出实招、硬招。

2018年4月22日，营口市召开了市委农村工作会议，聚焦全市

实施乡村振兴战略，政策顶层设计进一步强化，为我市“三农”工作开展指明了方向。市委、市政府下发了《中共营口市委营口市人民政府关于贯彻落实〈中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见〉的实施意见》，并成立了营口市实施乡村振兴战略领导小组，强化对“三农”工作的政策支撑。

（二）缓解农业技术人才队伍缺乏的现实需要

2018年调查数据显示，我市有644个村委会，农业人口124.4万人、41.6万户，农村劳动力68.45万人。全市农村实用人才约有1万人，仅占全市农村劳动力总数的0.15%，占全市农业人口的0.8%。在新形势下，营口市农业和农村经济发展已进入新的历史阶段。但是，营口市农业技术人才队伍建设与经济社会发展的需要还存在较大的差距，农业技术人才发展的内生动力严重不足。一是农业技术人才总量不大，人员不足，女能人更是微乎其微。二是农业科技人才文化程度偏低，本科以上学历仅为121人，68.9%都是自学成才，整体

层次偏低,理论水平不高,带动能力不强。三是老龄化明显,农村老龄人口比例达到 25.5%,农业科技人才 35 周岁以下的仅有 1300 多人,呈现后继无人的态势,知识陈旧,急需补充新生力量,制约了农业农村发展。四是人才环境不优,对人才重视程度不够,机制不健全,政策落实不到位,特别是缺乏对人才有吸引力和管用的好政策。五是受区位、交通、资源等因素制约,区域人才发展不平衡。

二、营口市农业技术人才队伍建设的思路

(一)掌握人才需求,加强制度建设

掌握人才信息是做好人才管理工作的基础。人才管理部门要建立农业人才信息管理制度,一是对农业技术人才的现状进行调查,对未来需求要进行预测,完善农业人才基本信息,对农业技术人才要进行实名登记,建立台账,动态管理。二是建立农业技术人才档案管理制度。对农业技术人才的认定管理、培训计划、资金预算,工作开展情况的图文及影像资料等进行分类归档立卷,建立新型农业技术人才档案管理制度,确保农业技术人才开发工作合理有序开展。

(二)创新引才机制,增强留才实效

1.突出引才战略。一是精准引才,采取“缺什么引什么”的办法,有针对性的招聘引进农业技术人才。坚持面向企业、面向产业、面向经济发展的主阵地引才聚才,加快高层次农业技术人才引进,尤其是学术带头人。二是强化农业与人才的匹配度、载体与人才的共振点,围绕我市重点发展的农业项目,以引进科研成果和重点技术、项目为纽带,实现人才引进与农业发展的良性互动。三是创建人才共享联

盟,充分利用辽宁农业职业技术学院、熊岳果树研究所、熊岳农科所、营口市农机科研所及县(市)区科研所涉农人才聚集的优势,加强与农业院校和科研院所的对接,搭建好专业技术人才与农村对接的平台,使现代农业科技与物质支撑继续增强。四是按照《中共营口市委营口市人民政府关于加快人才引进的实施意见》(营委发〔2016〕15号)、《营口市人才智力柔性引进工作实施办法》、《营口市引进高层次人才十条措施》具体要求,积极引进各类大中专毕业生到农村创业发展。

2.提升留才软实力。留住农业技术人才不仅仅是资金的问题,更重要的是要想办法让各类农业技术人才在农村的广阔天地有干事创业的舞台和条件。坚持靠事业留人、感情留人、待遇留人,最大限度地改善各类农业技术人才工作、学习和生活环境。建立科学的农业技术人才激励评价机制,加大对重大农业科研成果、农业科技发明创造和农业科技带头人的奖励力度,让那些有真才实学、作出重要贡献的农业技术人才有成就感、荣誉感和获得感,愿意长期为营口农业发展贡献力量。

(三)强化本土人才开发,稳步提高培训质量

1.培训渠道多元化。要开辟多元化的本土农业技术人才的培训渠道。一是面向本土培育新型农业经营主体带头人。包括专业大户、家庭农场、农民合作社、农业企业、返乡涉农创业者等新型农业经营主体带头人。二是面向本地区培育现代青年农业技术人才。重点培育有一定的产业基础,具有高中及以上学历,年龄在 18-45 周岁之间的种养大户、家庭农场经营者、农民合作社骨干、返乡创业大学生、

中职毕业生、返乡农民工和退伍军人等。三是面向本区域加大以大学生为主体的创新创业人才培养培育力度,举办“分享农业创业经验专场报告会”“农业创业路演”等系列活动,结合精准扶贫和乡村振兴战略,着力培养以大学生为主体的“田秀才”“果专家”“菜博士”,培育出一大批技能型、实用型人才。四是面向本省选聘一批高校、科研院所中的农业专家,与我市农业合作社对接,搭建农业产学研合平台,充分发挥研合平台的教学资源,定期举办短、中期农业知识讲座和科技知识培训班,将研合平台建设成为营口市农业技术人才的加油站和充电桩。五是要以政府为主导,充分发挥现有农业产业示范园、农业技术培训中心的作用,进一步强化农村基层科技体系建设。鼓励农业企业与科研院所加强合作,进一步加大新型农业产品和高端农业产品的科研力度,多出快出成果,通过科研成果的转化和推广项目的实施带动农业技术人才的培养。六是大力发展农村科普事业,形成人人爱科学、人人敢创新的浓厚氛围。开展丰富多彩的科普活动,形成良性的运行机制,充分利用报纸、电台、视频网络,对农民传授实用技术,农民打开网络,可以直接和专家可视对话,实行网上门诊,一站式服务。七是加大农业技术人才宣传力度。围绕农业技术人才工作典型经验、优秀科技人才事迹,在省内外媒体开展宣传工作推动农业技术人才工作深入开展。

2.实施农业技术人才培训系统工程。一是加强高层次的农业技术人才培养,依托国家实施的“春晖计划”、“新世纪百千万人才”等各种高层次人才培养工作,结合我市农业特色继续实施“苗圃”、“银



发”、“益农”、“百花”四大人才发展计划,通过强化定向培训、政策扶持等措施,不断促进现有农业技术人才资源优化晋级,坚持眼睛向内、育用结合。二是根据当地主导和优势产业发展需求,依托县(市)区农发局,按产业类型组建培训班,统筹培育各类型职业农民。大力推广分段培育,即在产业周期内分阶段组织理论培训、实操培训、考察学习和生产实践。三是大力弘扬“工匠精神”,重点支持和培育掌握绝技绝活的能工巧匠、拥有独门手艺的农业技术人才。要大胆用才,坚决防止“重抢才、轻用才”的倾向,打破现有的条条框框,放胆、放手、放开使用农业技术人才,促进农业技术人才作用和潜力有效发挥、充分释放。

3.提升培育条件能力。一是完善师资选聘管理制度。培训教师应从全社会符合条件的教师队伍中选派。二是加强培训机构和基地的遴选管理。按照贴近农村、方便农民、就地就近的要求,以公益性为主,择优确定培训机构和实训基地(农民田间学校)。三是强化教学资源建设。培训教材在从农业部发布的推荐教材目录中选用;鼓励有计划的开发高质量、针对性强的培训教材。

4.将农业技术人才队伍建设与选派驻村干部结合。从选派干部中遴选一批有学术专长的技术人才入驻村庄。能够在农业技术上“点对点”帮助服务对象,能够在农业产业规划、农业生产提质增效上提出合理化的建议。

三、营口市农业技术人才队伍建设的保障体系

(一)组织保障

农业技术人才队伍建设工作具有特殊性,涉及面广,任务繁重,是一项复杂的社会系统工程,必须

调动社会各界的力量。一是各级党委、政府应切实承担起推进农业技术人才队伍建设的主体责任。强化组织领导,把农业技术人才队伍建设工作摆在全局工作的突出位置,列入重要议事日程。二是农业主管部门要注重统筹协调、衔接配合,抓好业务指导和服务。要围绕创新链、人才链、制定完善具体工作方案,加快推进实施。三是人事、财政、教育、科技等单位 and 部门,要树立“一盘棋”思想,各司其职、各尽其责,形成农业技术人才开发的工作合力,确保各项工作落实到位。

(二)环境保障

1.优化政策环境。根据农业技术人才建设工作的需要,分别制定有关农业技术人才服务体系、人才引进、科技项目、人员培训等方面的专项政策,为农业技术人才队伍建设工作开展提供必要的支持和保障。一是积极鼓励农业技术人才开展技术开发、技术转让、技术服务等活动,并对取得重大经济或社会效益的要给予奖励。二是结合营口市优化营商环境建设,政府相关部门在为农业技术人才办理工商执照、不动产登记、经营许可时应提供“绿色通道”。三是帮助农业技术人才开展创业活动,依托本地区的产业特色开展实体经济,并在土地使用、用水用电、科技立项、融资贷款等方面给予政策帮助和技术支持。

2.优化服务环境。完善农业技术人才服务体系。一是推动“互联网+农技”工程,利用新媒体平台,新兴网络资源,实现政府、机构、人员三者之间的无障碍交流,形成农业技术人才资源信息网,促进农业技术人才资源的合理配置。二是稳定队伍合理配置人员,相关部门可以通过评审、考核等渠道为农业技术人才评定职称,提高基层农业技术人

才的待遇,符合技能鉴定标准的,人社部门要优先予以鉴定,并颁发相应的职业技能鉴定等级证书。三是在政策允许的情况下,通过选聘方式将更多的农业技术人才划转到其他事业单位用来补充基层农业技术队伍。四是设立“营口市农业技术英才奖”,对在农业技术创新、促进营口市农业发展做出贡献的科技人员给予奖励,建立农业科技人才成长的激励长效机制。

(三)资金保障

加大农业技术人才建设的投入。一是营口市政府要设立农业技术人才开发的专项资金,各级政府要确保农业开发扶贫资金向农业技术人才倾斜,同时在支农资金、扶贫资金的使用上,严格杜绝优亲厚友、雁过拔毛的微腐败。二是要探索和完善生产要素的分配办法和途径,稳定持续增加农业技术人员的收入。三是鼓励社会各界的其他科技力量与农业技术人才形成“利益共同体”参加二次分配,对农业技术人才开发工作做得好的县(市)区、产业园区、创业平台等给予适当的优惠政策和补贴。四是金融机构在政策允许的情况下要适当增加农业技术成果转化方面的贷款,通过建立农业创业引导基金、农业科技基金等多种形式的基金为农业科技人员在农村创业提供资本资助。五是政府要加强引导,形成社会各界力量广泛参与的多元化投资机制。六是保险机构可以依法开展农业技术成果转化的保险业务。

(作者单位:营口市不动产登记中心)