骆艾荣，骆嫣妮，李燕. 乡村人才发展现状与优化路径探析［J］. 山西农业大学学报（社会科学版），2026，25（2）：130-138.
LUO Airong，LUO Yanni，LI Yan. Analysis of the current situation and optimization path of rural talent development［J］. Journal of Shanxi Agricultural University（Social Science Edition），2026，25（2）：130-138.
DOI：10.13842/j.cnki.issn1671-816X.2026.02.012

乡村人才发展现状与优化路径探析

骆艾荣[1]，骆嫣妮[2]，李燕[1]
（1.农业农村部 全国乡村振兴宣传教育中心，北京 100125；2.中国农业大学 人文与发展学院，北京 100193）

摘 要：中国乡村人才队伍建设肩负着推动乡村振兴战略深入实施的核心使命。本研究基于乡村人才类别划分，系统梳理当前乡村人才队伍建设的现实图景，结合全国典型案例总结各类人才培育机制的特征与模式。我国乡村人才存在总量不足、结构失衡等问题，但整体呈现稳步发展态势。各类人才培育机制呈现出差异化特征，生产经营人才依托政校企协同的系统性培育，二三产业人才注重创新融合驱动的在地化培育，公共服务人才强调赋能优化的全链条式培育，治理人才依赖双向联动的协同式培育，科技人才则突出地方实践引领的制度化培育。加强系统性制度建设、完善协同机制与标准体系、实施精准分类培养策略，有助于推动乡村人才振兴发展。

关键词：乡村人才；人才队伍建设；乡村振兴
中图分类号：D422.6；C964.2 **文献标识码：**A 文章编号：1671-816X（2026）02-0130-09

一、问题提出与文献述评

（一）问题提出

中国乡村人才队伍建设肩负着推动乡村振兴战略深入实施、加速农业农村现代化进程的核心使命。2021年2月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加快推进乡村人才振兴的意见》，强调“坚持把乡村人力资本开发放在首要位置，大力培养本土人才，引导城市人才下乡”。2024年中央一号文件明确提出，要“实施乡村振兴人才支持计划、壮大乡村人才队伍”。乡村能通过引进人才、培养人才、留住人才，充分发挥各类人才的作用，加快乡村振兴的步伐。然而学界对乡村人才队伍的具体内涵并未达成共识，存在多种分类标准[1-2]。党中央和国务院多次在相关政策文件中对乡村人才队伍进行划分，本研究在考虑政策话语和地方实践的对接性后将乡村人才分为乡村生产经营人才、农村二三产业发展人才、乡村公共服务人才、乡村治理人才和农业农村科技人才等五类。随着乡村现代化转型的加快，在各地乡村发展实践中涌现出多种人才和模式，各类人才队伍的建设进展不尽相同。

（二）文献评述

近年来，学界围绕乡村产业、乡村治理和农业农村科技等各类乡村人才的培育机制及其影响展开诸多讨论。第一，乡村产业人才的培育机制呈现多主体联动与组织化转型的特征，人才培育的创新性要求高。在能力建设过程中既强调农业经理人专业性素养的提升[3]，也注重数字技术赋能与新型职业化路径的探索[4-6]。在实践过程中，往往通过农民再组织、党建引领赋能以及组织模式的转变，有效促进乡村产业发展[7-9]，并发挥互助合作功能促进小农户和现代农业有效衔接[10]。第二，乡村治理人才呈现出内外部协同发力的特征[11]，并注重外部助力和内部培育相结合。一方面，通过驻村干部等外部主体的多维度嵌入、回应性动员、资源统合以及治理赋能，培育本土治理人才、提升治理效能[12-14]。另一方面，通过村干部专职化[15]、党建引领以及农民合作社参与共治等多种方式激活和释放内生性治理力量[16-17]。第三，农业农村科技人才的培育机制

收稿日期：2025-10-14 **修回日期：**2025-11-22
作者简介：骆艾荣，研究方向：乡村振兴与乡村人才培育。

系统化程度高。培育组织载体的嵌入性构建起“村社组织＋内生型服务组织＋技术专家＋农户”的发展模式，带动小农户融入现代市场[18]；科技特派员则通过政府选派、需求导向和平台对接三条路径助力[19]，嵌入推动乡村产业新内源式发展[20]。此外，涉农高校开展的“科技小院”“西农模式”等实践探索，构建起“政产学研用”人才培养共同体，培育和激发农业科技人才活力[21-23]。

既有研究认为乡土人才培育和外部人才引进并举是加快乡村人才队伍建设的必由之路[24-26]。在“引培结合”的基础上，建立和完善乡村人才机制，以保证乡村振兴战略人才供给和人才可持续发展[27]。具体包括：一是创新人才引进模式和完善柔性引才机制，促进人才合理流动[28-29]，特别是要发挥政策引领和乡情感召作用，形成回引合力，内外联动、多渠道地为在外人才搭建返乡平台[30]；二是健全人才评价激励机制，制定差异化培育机制与激励政策，从而有效激发人才活力[31-32]；三是完善各类人才综合保障机制，通过城乡融合发展带动人才要素充分运用[33]，以发挥城乡人口流动对乡村振兴的显著促进作用[34]。

既有研究在乡村人才队伍建设重要原则、培育机制和可行路径方面达成一定共识，但在乡村人才分类培养机制差异化实践及地方创新方面认识不足，对人才政策长效性不足、标准碎片化等现实瓶颈的破解路径探索较为薄弱。本研究将系统梳理我国乡村人才队伍建设进展，并结合地方实践揭示各类人才发展机制特点，针对当前乡村人才政策协同性不足、区域失衡等问题提出更具实操性、精准性与长效性的政策建议，为乡村人才振兴提供全面深入的理论支撑与实践参考。

二、当前中国乡村人才队伍的现实图景

（一）乡村人才存量短缺与结构性失衡

既有研究和统计数据表明，乡村人才总量明显不足。当前农村实用人才约2300万人，仅占农村劳动力的4.5%[①]。乡村人才外流现象非常严重，农产品深加工和农业数字化、智能化等方面的农业科技人才、企业高级管理人才、熟悉“三农”的经营人才匮乏。乡村留住高层次、高水平人才的概率相对较低[33]，已有经营者大多在经营能力、管理能力、操作能力等方面存在不足[36]。

乡村人才队伍学历层次低、老龄化突出、专业配置失衡等结构性矛盾突出。乡村人才整体受教育程度偏低。3亿多农业生产经营人员中，高中及以上学历者仅占8.3%，大专及以上学历者仅占1.2%；西部地区初中及以下学历者占比高达93.4%[②]。我国农业生产经营人才教育结构滞后于时代发展[37]，存在高学历青年的“乡村缺位”、乡村青创人才的“乡村离场”、乡村产业生产经营人口的“乡村撤离”等结构性人才缺失[38]。乡村治理人才的学历水平也整体偏低，2022年换届后，村“两委”成员高中（中专）以上学历的占74%、村党组织书记大专以上学历的仅占46.4%。

乡村人才老龄化问题日益严重。农业生产经营人才老龄化趋势显著，并呈现出明显的年龄断层现象，80%以上的农业生产经营者超过36岁，三分之一以上的农业生产经营者超过55岁[②]。2023年，乡村教师队伍中50岁以上的乡村教师占比约35%[③]，乡村治理人才队伍中治理结构老龄化问题突出，老年人比例长期过高。

专业人才配置方面的结构性短缺问题尤为突出。乡村公共服务领域人才缺口大且专业能力持续弱化：2023年末，乡村医生中本科及以上学历者比例仅为12%，持证医师占比仅为40.8%[④]；乡村教师中本科以下学历者占比达34.2%，体育、艺术等非核心学科专任教师缺口较大[⑤]；农

① 为乡村全面振兴培育壮大人才队伍.经济日报(2025-04-20)[2025-05-03].http://paper.ce.cn/pc/content/202504/20/content_312542.html.

② 第三次全国农业普查主要数据公报.中华人民共和国国家统计局.(2017-12-16)[2025-05-03].http://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/nypcgb/qgnypcgb/202302/t20230206_1902105.html.

③ 2023年教育统计数据.国家教育部.(2024-12-25)[2025-05-18].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2023/quanguo/index_2.html.

④ 2023年我国卫生健康事业发展统计公报.中华人民共和国卫健委.(2024-08-29)[2025-05-03].http://www.nhc.gov.cn/guihuaxxs/c100133/202408/0c53d04ede9e4079afff912d71b5131c/files/1734002454304_67772.pdf.

⑤ 2023年教育统计数据.国家教育部(2023-05-06)[2025-01-09].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2023/quanguo/index_2.html.

技推广人员不仅数量不足，还普遍存在知识老化、技能退化等问题；乡村治理人才中，接受过系统培训者只占少数，治理专业性、数字化服务能力明显不足。

（二）乡村人才培育的差异化特征

乡村人才队伍建设正呈现出鲜明的差异化特征，不同领域人才在数量、结构和专业化水平方面不断发展，为全面推进乡村振兴提供坚实的人才支撑。

1. 乡村生产经营人才培育加速，专业化程度日益提高

乡村生产经营人才主要包含专业大户、家庭农场经营者、合作社负责人和返乡创业人员等群体。2024年5月底，纳入全国家庭农场名录系统的家庭农场近400万个，全国依法登记的农民合作社达218.5万家，累计培训新型农业经营主体带头人3.9万人次[①]。农民合作社依法自愿组建联合社1.5万家，有50.2万家新型农业经营主体注册了商标或通过农产品质量认证[②]，为乡村产业发展注入活力。

2. 农村二三产业发展人才增长趋势显著，多元复合型人才不断涌现

农村二三产业发展人才主要包括农业职业经理人、农村创新创业人才、农村电商人才和乡村工匠等。农村产业结构的优化升级不断推动返乡和本土人才参与乡村产业的转型发展，形成一大批多元化复合型的二三产业人才。2020年至2023年间累计培养农业经理人4.09万人；2022年底，全国返乡入乡创业人员数量累计达到1220万人，具有乡村产业发展领军作用的“头雁”人数也已增加到3.6万人，累计培育高素质农民超过900多万名[③]。2023年底全国共有乡村工匠13万余人，直接培训人数超过230万，2024年公布的全国第一批乡村工匠名师达273人[④]。

3. 乡村公共服务人才存量稳定，人才队伍建设稳步推进

乡村公共服务人才主要包括乡村教师、乡村医生、乡村文化体育人才等。乡村教育师资力量庞大，逐渐呈现年轻化特征。2023年，乡村教师总数达249万余人，35岁以下的青年教师占比逐渐上升，达到44.43%[⑤]。在乡村医疗体系中，人员总量具有一定规模，但专业性人员持续流失。2023年末，全国共有3.4万个乡镇卫生院，卫生人员160.5万人，有58.2万个村卫生室，在村卫生室工作的人员132.7万人，其中执业医师和持乡村医生证的人员110.8万人，乡村医生和卫生人员数量为61.5万[⑥]。

乡村体育教师队伍也在不断壮大，“万村女性社会体育指导员培训计划”的持续实施，为乡村地区培养超过5万名女性指导员[⑦]。

4. 乡村治理人才根基稳固，基层服务覆盖率和效能有所提升

乡村治理人才主要包括村两委、驻村第一书记和驻村干部等群体。2023年底，全国共设立基

① 关于政协第十四届全国委员会第二次会议第01049号（农业水利类087号）提案答复的函摘要.中华人民共和国农业农村部(2024-09-04)[2025-01-09].https://zwfw.moa.gov.cn/govpublic/NCJJTZ/202409/t20240904_6461878.htm.

② 促进小农户和现代农业发展有机衔接.经济日报.(2024-08-27)[2025-01-09].http://theory.people.com.cn/n1/2024/0827/c40531-40306778.html.

③ 共话丰收同享喜悦.人民日报.(2024-09-20)[2025-01-09].http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2024-09/20/nw.D110000renmrb_20240920_1-17.htm；截至2022年底，全国返乡入乡创业人员数量累计达1220万人.人民日报.(2023-02-17)[2025-01-09].https://politics.gmw.cn/2023-02/17/content_36372410.htm；截至2022年底，全国返乡入乡创业人员数量累计达1220万人.人民日报.(2023-02-17)[2025-01-09].https://politics.gmw.cn/2023-02/17/content_36372410.htm.

④ 乡村工匠为乡村全面振兴赋能（快评）.人民网.(2024-10-16)[2025-01-09].http://society.people.com.cn/n1/2024/1016/c1008-40339971.html；273人！第一批乡村工匠名师拟认定名单公示.揭阳市乡村振兴局.(2024-03-07)[2025-05-03].http://www.jieyang.gov.cn/fpb/gggs/content/post_839028.html.

⑤ 2023年教育统计数据.中华人民共和国教育部.(2024-12-25)[2025-05-18].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2023/quanguo/index_2.html.

⑥ 2023年我国卫生健康事业发展统计公报.国家卫生健康委.(2024-08-29)[2025-05-03].http://www.nhc.gov.cn/guihuaxxs/c100133/202408/0c53d04ede9e4079afff912d71b5131c/files/1734002454304_67772.pdf.

⑦ 2022年教育统计数据，中华人民共和国教育部.(2022-05-06)[2025-05-12].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/.

层党委、总支部、支部数量均有所增长，村党组织书记达48.8万人[①]。全国累计选派大量驻村工作队、第一书记和驻村干部，与乡镇干部和村干部协同开展村级工作。2023年，在岗驻村第一书记增加至20.6万名，覆盖全国42.2%的行政村。2023年底，通过“三支一扶”计划向基层选派55.2万余名毕业生，其中近七成服务期满人员继续留在基层[②]。乡村治理人才的年龄结构有了较大的优化和调整，为乡村治理和发展储备后备力量。

5. 农业农村科技人才增量显著，服务范围持续扩大

农业农村科技人才主要包括基层农技推广人员、各类农业服务组织服务人员、科技特派员、科技小院研究人员等。相关统计数据显示，截至2023年底，全国农技推广机构达5.74万个，其中县级1.65万个，乡镇3.79万个，编制内专业农技人员46.31万人，县乡两级占比达90.11%[③]。2023年，全国各类农业服务组织数量增长至107万个，服务面积超1.31亿公顷（19.7亿亩）次，服务小农户9100多万户[④]。党的十八大以来，全国累计选派28.98万名科技特派员助力乡村脱贫，截至2023年，累计派遣90余万名科技特派员扎根基层、服务基层[⑤]。2024年科技小院超过1800个，157个研究生培养单位参与建设，1万余名研究生参与，累计开展田间实验1566处，田间示范463处，示范面积达2万公顷，技术辐射面积达867万公顷[⑥]。

三、乡村人才队伍建设的多元化培育机制及创新实践

为有效应对乡村人才结构性短缺与多元化需求，全国各地正积极探索并构建起覆盖生产经营、二三产业、公共服务、治理和科技等多领域的多元化培育机制，通过政校企协同、创新融合驱动、全链条赋能、双向联动及制度化引领等创新实践，形成各具特色、精准高效的乡村人才培育体系。

（一）乡村生产经营人才：政校企协同的系统性培育

乡村生产经营人才的培育坚持“本土为主、外部为辅”，依托政府、企业与高校等多方力量，构建起系统化培训与政策支持体系，形成以“头雁”项目、“农业产业化龙头企业培育计划”等为代表的特色模式，有效培养一批兼具现代农业知识与经营管理能力的新型人才。以“头雁”项目为例，2022年4月，农业农村部与财政部联合印发《乡村产业振兴带头人培育“头雁”项目实施方案》，为人才培养提供制度保障与实践路径。该项目聚焦本土领军人才，通过精准选拔、系统培训、产业链整合与政策配套，构建“头雁引领、群雁协同”的雁阵格局，推动人才与产业双向赋能。在实施过程中，科研机构与高校提供持续的技术指导与专业培训，政府部门则通过资金扶持、贷款优惠、税收减免、土地流转支持及基础设施建设等举措，强化“头雁”落地生根、带动发展的能力。

各地亦在国家框架下积极探索地方化实践：例如海南省按重点产业链类型将“头雁”聚合组建产业联盟，并配备专业指导团队，形成高效协

① 人民网.中国共产党党员队伍结构持续优化，(2024-07-01)[2025-01-09].http://politics.people.com.cn/n1/2024/0701/c1001-40267496.html.

② “三支一扶”计划累计向基层选派55.2万名毕业生.中国教育报.(2024-07-25)[2025-01-09].https://edu.cctv.com/2024/07/25/ARTI2Z2nUjtkxnBDtESEf5az240725.shtml.

③ 关于政协第十四届全国委员会第二次会议第01049号(农业水利类087号)提案答复的函摘要(2024-09-04)[2025-01-09].https://zwfw.moa.gov.cn/govpublic/NCJJTZ/202409/t20240904_6461878.htm.

④ 中华人民共和国中央人民政府.截至2020年底，全国农业社会化服务组织数量超过90万个(2021-02-08)[2025-01-09].https://www.gov.cn/xinwen/2021-02/08/content_5585835.htm?eqid=85f510d30000ae180000000364707 65c.

⑤ 中华人民共和国科学技术部.科技部党组成员、副部长吴朝晖在国家乡村振兴重点帮扶县科技特派团团长培训班开班式上视频致辞(2023-03-31)[2025-05-03].https://www.most.gov.cn/kjbgz/202303/t20230331_185326.html.

⑥ 人民网.引导科技小院量质同升(2024-09-14)[2025-05-09].http://finance.people.com.cn/n1/2024/0914/c1004-40320519.html;光明网.科技小院建设现状及高质量发展趋向(2024-06-14)[2025-05-03].https://theory.gmw.cn/2024-06/14/content_37380288.htm.

作机制，推动生产规模化、专业化，提升整体竞争力；江西省则聚焦品牌建设，为“头雁”学员提供认证资金支持，将其纳入省级品牌体系抱团发展，拓展市场空间，助力品牌价值提升。

（二）农村二三产业人才：创新融合驱动的在地化培育

农村二三产业人才的培育机制强调创新与融合，以适应产业结构升级与人才本土化发展的需求。农村职业经理人、农村创新创业带头人等新兴人才是乡村产业现代化的主要力量。各地在实践中积极探索选拔标准、薪酬保障与培养模式，逐步完善“乡村CEO”等新型人才体系。

不同地区立足地方特色，通过创新经营管理模式、挖掘特色资源等举措发展特色协作模式，如云南鲁黑村“村两委＋乡村CEO”、河北刘王力村“新型主体＋乡村CEO”、浙江径山村“村集体公司＋乡村CEO”等协作模式，有效激活本地资源与治理效能。浙江省更以“1111”乡村人才矩阵为总抓手，集成资金支持、待遇保障与职称晋升等政策，聚焦“农创客”群体构建三位一体培育体系：技能培训上，打造“省—市—县—村”四级贯通的农民教育网络；职业教育上，深化政校企协同，推动产教融合；孵化培育上，搭建基地、赛事、智库、导师等多元平台，开展系列赋能活动，全面提升人才实战能力与产业带动力。

（三）乡村公共服务人才：赋能优化的全链条式培育

乡村公共服务人才的培育通过强化“选育用留”全流程保障，破解人才“引、育、留、用”难题，形成“政策托底＋环境赋能＋能力提效”的全链条良性机制。

首先，通过创新选聘机制和完善待遇保障构建系统化支持体系。例如河北省保定市徐水区，打破地域限制面向全国招聘高学历教师。广东省惠州市出台专项政策文件明确乡村医生队伍建设目标和实施方案，建立“引—育—管—用”政策闭环，并实施差异化财政激励，显著提升岗位吸引力。其次，优化环境，营造拴心留人的生态。各地不断为乡村人才创造良好的就业和生活环境，不仅设立“教坛新秀”“乡村医生标兵”评选机制，畅通人才职业发展通道，更是通过加强硬件设施建设、评奖表彰等多种方式进行激励。最后，拓展培训形式与方式，以强化能力建设，提升基础性服务效能。如惠州联合校地资源成立乡村医生培训基地，为乡村医生群体提供多层次的学习平台，并通过临床进修、集中培训、城市支农等多种方式，提升乡村医生专业水平和素养。

（四）乡村治理人才：双向联动的协同式培育

乡村治理人才的培育机制侧重选派与培养相结合，通过外部输入与内生培育协同发力，激活基层治理动能。在外部选派方面，政府向重点村、薄弱村精准派驻第一书记和驻村工作队，导入先进理念与实践经验，推动治理现代化；其选聘机制强调人岗相适，通常采取“个人报名＋组织推荐”方式，由相关部门结合村情综合研判匹配人选；工作模式注重因地制宜，如推行“微网格”管理、“跨村联建”等灵活机制；考核则突出实效导向，将群众、党员、村干部评价与干部晋升、评优直接挂钩。

在乡村内部人才供给和培育方面，较为典型的包括县（乡）层面实施的“县（乡）聘村用”以及村级层面“本地村干部纳入编制管理”两类。“县（乡）聘村用”由县级或乡镇统一招聘干部、专技人才及高校毕业生，按需配置，打破传统选举中的人情掣肘，提升选拔公平性，如昆明市构建“选聘—培训—考核—晋升”全链条体系，配套薪酬激励，实现99.5%行政村配备35岁以下年轻干部；“村干部入编”则通过公开招聘，将优秀本地干部纳入事业编制，既优化待遇与发展通道，激发工作积极性，又强化规范管理，有效遏制不作为与腐败风险。

（五）农业农村科技人才：地方实践引领的制度化培育

农业农村科技人才的培育机制正加速向制度化、职业化发展。科技小院与科技特派员等外部力量已形成成熟模式：依托“科技特派员＋地方产业”“校地合作＋技术攻关”等协同机制，通过精准选派、政策激励与动态管理，构建起产学研用一体化平台，实现人才与产业需求的精准对接。例如，中国农业大学科技小院通过整合校地、院校、校企合作平台，将研究生等科研力量

直接嵌入生产一线，推动科研与服务深度融合。再如科技特派员制度，自1999年福建南平首创以来，历经“特派员＋专业户＋农民”“特派员＋公司＋农户”“协会＋企业＋特派员＋农户”三阶段演进，现已从单一技术服务拓展为支撑城乡融合发展的全链条综合服务体系。

与此同时，本土农技推广人员与“土专家”“田秀才”的培育路径亦日趋清晰——既通过“农技推广标兵”“最美农技员”等评选活动激发内生动力，又辅以专项培训与项目支持提升能力；在职称评定上打破学历资历壁垒，开辟职业发展通道，并配套资金奖补、项目扶持等激励措施。如浙江开化县立足特色产业，创新设立“乡土八师”人才体系，从县级层面规范评定标准，同步实施专项培育、创业扶持与典型引领，有效发挥本土人才的示范带动效应。

四、乡村人才队伍建设面临的多重挑战

尽管乡村人才队伍建设已取得显著成效，但其发展仍面临多重深层次挑战，制约着乡村人才振兴战略的系统性推进与长效化发展。

（一）乡村人才定义与评比标准存在地域差别

当前各地对乡村人才的定义与评比标准存在较大差异，尚未建立起全国性标准。在农业产业人才领域，部分地区以“头雁”指代具有创新力与领导力的现代农业经营者，部分则使用“农业经纪人”或“农业职业经理人”，侧重其在农产品营销、流通与管理中的角色；各地虽普遍提出“高素质农民”概念以区别于传统农民，但具体内涵不一，有的强调专业技能与学历背景，有的则更看重实践经验。对二三产业人才的称谓更为多元，如“乡村CEO”“乡村职业经理人”“农创客”“乡村运营师”等，折射出各地经济结构与需求的差异化特征，也加剧人才标准的碎片化，阻碍全国性政策体系的统筹构建。

评比机制同样地方化明显：安徽设立“乡村振兴高级人才”评选，聚焦技能水平与带动效应；浙江则推出“乡村工匠名师”“十佳合作经济人物”等，突出手工艺与合作社领域特色。此类地方性评价虽贴合本土实际，却因标准不一、范围错位导致资质互认困难，削弱国家层面人才评估与政策落地的整体效能。

（二）区域性人才环境与政策存在显著差异

在乡村人才振兴的政策制定和实施过程中，区域经济发展水平、政策扶持力度及市场环境的差异，造成各地人才环境的明显分化，特别是在东部、中部和西部地区之间，人才政策的不同引发了乡村人才的不平衡流动，西部地区的乡村人才外流现象尤为突出。

东部地区凭借沿海地区经济发达的优势，通常通过市场机制吸引高层次人才进入乡村振兴领域，同时为其提供充足的资金和项目支持。这类人才政策有效吸引高层次管理与创新人才涌入乡村振兴领域。相比之下，中西部地区因经济发展水平较低，乡村人才政策更依赖地方财政支持，但由于地方财政资源有限，支持力度相对不足，导致乡村人才待遇与东部地区差距较大。例如浙江省杭州市余杭区招聘的乡村CEO年薪可达18万元，而云南曲靖市宣威市仅为7.2万元。薪资水平的巨大差距直接影响乡村人才的流动性和区域分布，加剧中西部乡村人才的外流。在整体激励机制和发展支持上，地区差异性也同样显著。

（三）乡村人才政策的短期化倾向

既有政策更多集中在乡村人才的引进和培育环节，管理、服务和后续支持相对较少。当前的乡村人才引进政策多偏重于高级人才的柔性引进，尤其是在乡村治理、公共服务和科技领域，各地政府通常采取短期性、项目制的人才引用方式，而缺乏长期性的引进机制。此类人才引用方式虽然能在短期内弥补乡村发展中的人才缺口，但由于缺乏对人才长期留任和发展的支持政策，许多引进的高级人才最终选择“走”而不是“留”，难以形成稳定的人才储备。在人才培养方面，各地的培训形式较为多样，涵盖集中理论学习、现场教学等多种模式，但培训侧重于政策宣传和理论知识的普及，缺乏针对乡村发展实际需求的实操能力培训。许多培训实践性不强，未能有效提升新型经营主体的实干素质和操作技能，影响培训的实际效果。此外，乡村人才使用和管理政策以财政补贴为主，对于人才的软性支持和条件保障相对不足。许多乡村人才在实际工作中，面临着居住条件差、发展机会有限等问题，

缺乏更为全面的支持体系。

五、加强乡村人才队伍建设的政策建议

在全面推进乡村振兴的战略布局中，乡村人才振兴是核心支撑。需加强系统性制度建设，完善协同机制与标准体系，实施精准分类培养策略。唯有多维发力、标本兼治，方能构建起多元化、多层次的乡村人才队伍格局，为乡村全面振兴注入内生动力。

（一）加强系统性制度建设

一是要加强规划部署，制定全面的乡村人才发展规划，明确人才培养、引进和使用的目标与路径，制定系统的规划，涵盖人才需求预测、培训、引进、使用及评价机制，确保规划与实际需求匹配。二是要建立涵盖人才引进、培训、激励等方面的综合政策框架，针对乡村振兴的具体需求出台专项支持政策，并通过多渠道宣传，确保乡村人才及时了解并获得政策支持。三是要优化实施机制，以确保政策有效执行。通过建立跨部门协作机制、赋予地方政府政策空间、建立监测和反馈机制等方式，提高政策实施的科学性和灵活性。四是要推动乡村人才市场化配置，引入市场机制，根据市场需求引导人才流动，以提高资源配置的效率。

（二）完善协同机制与标准体系

首先，鉴于地方性人才创新政策的多样性，建立全国乡村人才政策和案例库，以搜集整理各地在推动乡村产业发展、集体经济壮大和农民增收等方面的创新性实践。通过地方主动提供和专题调研的方式，每年推出创新政策和人才实践案例，促进地方间的相互学习和交流。其次，针对已开展不同类型人才库建设和地方性标准建设的地方，要细化各类人才标准。通过搜集整理各类地方性人才评价标准，建立全国性分类别人才标准的指导意见，为人才在全国范围流动提供参考。再者，建设人才信息共享平台，强化交流与合作。建立覆盖全国的乡村人才信息共享平台或资源数据库，整合各方资源，形成动态人才数据库，为乡村和人才提供精准对接服务。要推动线上与线下相结合的多层次交流平台建设，促进乡村人才之间的交流与合作。最后，建立以贡献为核心的多维度评价标准，注重人才在乡村治理、社会服务和产业发展中的实际作用。通过推行“项目揭榜制”“积分奖励”“灵活引才”等引导机制，吸引外部人才以灵活方式参与乡村发展，解决产业发展难题，提升工作积极性。

（三）实施精准分类培养策略

根据不同类型乡村人才的发展现状分类施策，以优化和提升乡村人才的振兴作用。一是针对生产经营型人才，要构建本土人才培育与能力提升双轨机制，加大乡村教育投入，强化职业教育及返乡创业扶持，促进本土与外来人才协同发展。二是针对农村二三产业人才，特别要注重培训体系建设，需因地制宜地结合地区农业产业实际培养精专人才，注重实践与应用能力培养。三是针对乡村公共服务人才，政策执行部门要强化政策宣传、解读，建立监督检查与评估反馈机制，并持续优化人才引进与培养机制。四是针对乡村治理人才，不仅要提升治理能力，依托高校等强化治理的专业性，同时要建立人才服务平台。五是针对乡村农业技术人才，要加大高层次农业科技人才引进力度，规范农业农村科技人才职称评价和晋升标准，促进人才的职业化发展和跨区域流动。

参 考 文 献

[1] 李博. 乡村振兴中的人才振兴及其推进路径——基于不同人才与乡村振兴之间的内在逻辑[J]. 云南社会科学，2020（4）：137-143.

[2] 徐晓军，许金迪. “关系人口”与乡村振兴的主体培育[J]. 江海学刊，2024（6）：13-22，255.

[3] 程亚，王珂，葛云舟，等. 农业经理人素养会对农民专业合作社绩效产生影响吗——基于四川省205个样本的SEM分析[J]. 四川农业大学学报，2021，39（6）：835-842.

[4] 王昆，崔菁菁. 青年返乡电商创业赋能乡村产业振兴的现实问题、典型案例和实践路径[J]. 经济纵横，2023（11）：122-128.

[5] 武晋，祝云凤. 谁来兴村：乡村振兴主体创新的实践过程与机制研究——以云南省“乡村CEO”政策实践为例[J]. 农村经济，2024（12）：70-79.

[6] 潘珣. 数字技术赋能乡村产业人才队伍建设的理论机制、现实挑战与路径优化[J]. 南京农业大学学报(社会科学版)，2025，25（1）：104-114.

[7] 赵向豪，杨景淳．“硒”望的田野：农民专业合作社再组织化助推农业绿色转型——来自新疆案例的经验考察与过程追踪[J]．农业经济与管理，2024（6）：144-154.

[8] 杜永康，张新文．党委统领合作社：共同富裕目标下集体经济发展的模式创新——基于贵州鸭池镇“两包一干”的经验诠释[J]．南京农业大学学报(社会科学版)，2024，24（5）：47-58.

[9] 马贤磊，郭仪凤，金铂皓．从“合作社＋公司”到合作社办公司：组织模式转变如何促进农业生态产品价值实现[J]．中国农村经济，2024（10）：42-63.

[10] 王刚，石飞，孟玉山．农民合作社提升农户经济获得感的效应及机制——基于重庆市1022个农户的实证[J]．贵州财经大学学报，2025（2）：53-63.

[11] 李丹阳，张等文．驻村干部和村两委的协同治理[J]．华南农业大学学报(社会科学版)，2021，20(6)：98-107.

[12] 郑永君，李丹阳，阳清．驻村干部参与乡村治理的柔性嵌入机制[J]．西北农林科技大学学报(社会科学版)，2022，22（2）：1-8.

[13] 王同昌．第一书记引领村级党组织组织力提升的行动路径[J]．中州学刊，2023（3）：20-26.

[14] 钟海，张裕欣．嵌入、统合与赋能：干部驻村助推乡村有效治理的三种实践取向[J]．学习与实践，2024（11）：54-66.

[15] 易裕元，刘彩艳，赵一夫．村干部专职化能提升乡村治理有效性吗?[J]．华中农业大学学报(社会科学版)，2025（1）：168-179.

[16] 蒯正明．党建引领乡村治理现代化的实践逻辑与推进路径——基于山东省花园镇的考察[J]．探索，2024（4）：54-65.

[17] 张连刚，陈星宇，谢彦明．农民专业合作社参与和乡村治理绩效提升:作用机制与依存条件——基于4个典型示范社的跨案例分析[J]．中国农村经济，2023（6）：139-160.

[18] 高雪莲．嵌入视角下小农户与现代农业的有机衔接——以河北省G村内生型服务组织的农技推广过程为例[J]．西北农林科技大学学报(社会科学版)，2024，24（4）：35-44.

[19] 罗慧，李敬锁．科技特派员助力乡村振兴的推进路径及其效果研究——基于山东省116期访谈资料的扎根分析[J]．中国科技论坛，2024（11）：20-29.

[20] 章熙春，陈泽，李胜会．引领式嵌入治理：科技特派员何以助推乡村产业新内源式发展——基于对广东省平远县梅片树产业的考察[J]．中国农村观察，2024（1）：65-84.

[21] 李乾，张福锁，焦小强,等．科技小院创新发展：现实需要、功能定位与运行保障机制[J]．农业现代化研究，2023，44（1）：1-9.

[22] 李明．为强农兴农贡献青春力量——深入学习习近平总书记给中国农业大学科技小院的同学们的回信[J]．中国农业大学学报(社会科学版)，2024，41(3)：16-25.

[23] 张正新，王亚平，杨宏博．以试验示范站为平台的多元协同农技推广模式——“西农模式”探索实践[J]．西北农林科技大学学报(社会科学版)，2025，25（1）：111-118.

[24] 李卓，张森，李轶星，等．“乐业”与“安居”：乡村人才振兴的动力机制研究——基于陕西省元村的个案分析[J]．中国农业大学学报(社会科学版)，2021，38（6）：56-68.

[25] 李海金．“外源内生”：乡村人才振兴的实现路径[J]．人民论坛，2023（17）：56-60.

[26] 周大鸣，刘重麟．乡村人才振兴与能人返乡创业——以湖南省攸县渌田镇为中心的研究[J]．中国农业大学学报(社会科学版)，2023，40（3）：152-169.

[27] 王富忠．乡村振兴战略视域下乡村人才机制建设研究[J]．农业经济，2020（8）：48-50.

[28] 郑兆峰，高鸣．农村人力资本助推新质生产力：关键问题与政策优化[J]．华中农业大学学报(社会科学版)，2024（5）：10-21.

[29] 李锋，江灿．新质生产力赋能乡村振兴的理论逻辑、现实困境与实践路径[J]．南京农业大学学报(社会科学版)，2025，25（2）：1-12.

[30] 李博，王文倩．新发展阶段推动乡村振兴重点帮扶县人才回引的逻辑与路径[J]．中州学刊，2024(11)：85-93.

[31] 曹中秋．打造人才引擎助力乡村振兴[J]．人民论坛，2019（23）：70-71.

[32] 张军成．困境与突破：西北民族地区本土人才推动乡村振兴研究——基于G省T县的实践调查[J]．兰州学刊，2022（7）：119-130.

[33] 文丰安．进一步全面深化改革背景下城乡融合发展促进乡村振兴的路径探析[J]．科学社会主义，2025（1）：30-36.

[34] 刘修岩，王彩艳．城乡人口流动如何促进乡村振兴？——基于中国县级面板数据的实证研究[J]．浙江学刊，2023（1）：160-170.

[35] 李海金，冯雪艳．习近平乡村人才振兴重要论述的生成依据、核心要义与实践启示[J]．中共福建省委党校(福建行政学院)学报，2023（3）：112-120.

[36] 张越，岳谦厚．乡村全面振兴：逻辑基础、现实困

境与路径指引[J]. 经济纵横，2025（1）：46-54.
[37] 雷明，于莎莎. 乡村振兴的多重路径选择——基于产业、人才、文化、生态、组织的分析[J]. 广西社会科学，2022（9）：1-14.
[38] 冯定国，吴江. 乡村振兴战略视角下青年创业人才政策形塑——以浙江省农创客政策为中心的考察[J]. 当代经济管理，2025，47（1）：66-74.

Analysis of the current situation and optimization path of rural talent development

LUO Airong[1]，LUO Yanni[2]，LI Yan[1]
（1. *National Publicity and Education Center for Rural Revitalization*，*Ministry of Agriculture and Rural Affairs*，*Beijing* 100125，*China*；2. *College of Humanities and Development*，*China Agricultural University*，*Beijing* 100193，*China*）

Abstract：The construction of rural talent team in China bears the core mission of promoting the in-depth implementation of the rural revitalization strategy. Based on the classification of rural talents, this paper systematically analyzes the current reality of rural talent team construction, and summarizes the characteristics and modes of various talent cultivation mechanisms in combination with national typical cases. There are some problems such as insufficient quantity and structural imbalance, but the overall situation shows a steady development trend. The cultivation mechanisms for different types of talents exhibit differentiation: production and management talents rely on the systematic cultivation of government-school-enterprise coordination; talents in secondary and tertiary industries focus on the local cultivation driven by innovation and integration; public service talents emphasize the full-chain cultivation of empowerment and optimization; governance talents rely on the two-way linkage collaborative cultivation; scientific and technological talents highlight the institutionalized cultivation led by local practice. It proposes strengthening the systematic system construction, improving the coordination mechanism and standard system, and implementing the precise classification training strategy to promote the revitalization and development of rural talents.

Keywords：Rural talents；Talent team construction；Rural revitalization