

山东省人力资源和社会保障厅文件

鲁人社发〔2018〕40号

山东省人力资源和社会保障厅 关于印发推进乡村人才振兴若干措施的通知

各市人力资源社会保障局，省厅各处室、直属单位，省公务员局：

现将《推进乡村人才振兴若干措施》印发给你们，请结合实际，认真抓好贯彻落实。

山东省人力资源和社会保障厅

2018年8月23日



（此件主动公开）

（联系单位：人才开发处）

推进乡村人才振兴若干措施

为深入贯彻落实习近平总书记关于实施乡村振兴战略的重要指示和党的十九大精神，培养一支懂农业、爱农村、爱农民的乡村振兴人才队伍，根据《山东省乡村振兴战略规划（2018-2022年）》和《山东省推动乡村人才振兴工作方案》要求，经商省委组织部、省编办、省财政厅、省农业厅等部门，对推进乡村人才振兴提出以下措施。

一、创新乡土人才评价机制

建立职业农民职称制度。研究制定符合职业农民特点的职称标准条件和评审程序。职业农民参加职称评审不受学历、所学专业等限制，重点考察业绩贡献、经济社会效益和示范带动作用。设区的市可探索鼓励奖励措施，对获得职称的职业农民，优先提供信息技术、融资支持、产品推介服务，优先安排学习培训，优先获得财政资金支持项目、政策补贴等。建立乡土人才技能等级评价制度。各设区的市可探索制定乡土人才技能评价地方标准，组织开展乡土人才专项能力认定，做好职业农民职业资格认定工作。在有条件的乡镇建立职业技能鉴定所（站），提供便捷高效的技能鉴定服务。省人力资源社会保障厅发布职业农民职业技能鉴定目录，制定乡土技能人才技师和高级技师直接认定办法、职业农民职称和职业资格衔接办法。建立乡土人才以赛代评机制。

鼓励支持全省各地开展乡土人才创新创业大赛和传统技艺技能大赛，获得优异成绩的选手直接认定技师、高级技师等技能资格。每三年举办一次全省乡土人才传统技艺技能大赛，对前十名获得者授予“山东省乡村传统技艺技能大师”称号，并给予奖励。

二、实施乡土人才培育行动

开展农民企业家、回乡大中专毕业生、农村种植高手、养殖能手和能工巧匠等乡土人才摸底调查，建立乡土人才信息库。建立健全乡土人才发现和培养机制，研究制定乡土人才培养培训政策，分级分类开展乡土人才教育和技能培训。实施百万职业农民技能提升（2018-2022年）计划，将其纳入山东省提高就业创业能力培训、新型职业农民培训、农村实用人才培训、雨露计划等培训计划，充分运用田间课堂、农民夜校、网上教学等形式，发挥各级各类创业大学、就业培训机构、创业孵化基地、农广校、农村电商基地等平台作用，五年分级分类培训400万人次，按规定给予培训补贴。实施百万乡土人才培育示范（2018-2022年）计划。将乡土人才纳入专业技术人员知识更新培训工程，通过远程教育、集中培训等多种教育培训方式，促进乡土人才知识更新和能力提升。每年举办20期高级研修班，培训全省服务乡村振兴急需紧缺的、骨干专业技术人才和企业高级经营管理人才1000人。继续组织基层人才挂职研修，每年选拔160名基层人才到省内高校、科研院所、文化单位、医疗机构访学研修。制定齐鲁乡村传统技艺技能保护计划，编制民间技能人才目录，每年建设15

个齐鲁乡村特色技能大师工作室，每个工作室由所在市县财政给予适当支持，到 2022 年培育 150 名传统特色工艺传承技能大师。鼓励有条件的市积极争取财政支持，开发具有齐鲁乡村特色的职业农民专项职业能力培训包。实施百万乡土人才定向培养（2018-2022 年）计划，推进我省高职和技工院校规划建设涉农学科专业或开设特色工艺班次，采取委托培养、订单培养或者定向就业、专项奖学金等方式，应用长短结合，弹性学制、“半农半读”等形式，开展乡土人才专业教育和专项技能培训，提高职业农民教育培训专业化、标准化水平。全省重点技工院校每年培养培训不少于 10 万人次。

三、招募“乡村振兴合伙人”

鼓励支持各市、县（市、区）面向海内外山东籍企业家、创业者，及金融投资者、专家学者等各类人才招募“乡村振兴合伙人”，在现代生态农业、乡村旅游、农业生产和生产性服务业、农产品加工流通等方面开展全方位、多形式的合作，吸引、整合、调动各方资源，推动农村农业投资和科技成果转化。“合伙人”可通过投资、技术服务、入股以及招商等形式，共同发展新型农业主体和农村新业态，允许“合伙人”通过合同约定享有乡村项目开发等优先权。可向“合伙人”颁发《山东省乡村振兴合伙人》证书，授予“荣誉市民”“名誉村长”等称号；可在包括创业担保贷款在内的就业创业政策支持、人才工程项目评选等方面享受我省优惠政策或给予倾斜。

四、开展“雁归兴乡”返乡创业推进行动

市、县（市、区）人力资源社会保障部门建立外出务工经商人员信息库，开展外出务工经商人员创业状况调查，绘制“雁归兴乡”电子路线图。紧紧围绕《山东省乡村振兴战略规划（2018-2022年）》，推动各类创业园区转型升级，更好服务乡村产业振兴，更好服务农民工返乡创业。可在外出务工经商人员集中的城市建立返乡创业工作站，理清发展需求，向有一定经济实力和潜力的农民工成功创业人士推荐乡村发展项目，提供全方位创业政策支持，引导他们回报家乡、投资家乡、发展家乡。开展返乡农民工乡村旅游、农产品加工、网络创业、电子商务等特色创业培训。对返乡创业带头人、小微企业家开展创业能力提升培训，按照《2016-2020年山东省中小微企业培训规划》给予培训补贴。

五、畅通各界人士报效乡梓的渠道

无论是在职、退休人员，还是企业家、创业者或农村老党员、老干部，不论其身份、职位、教育背景、年资阅历，只要有一定的影响力，愿意为家乡发展贡献力量，各级人力资源社会保障部门都要积极鼓励支持他们参与乡村振兴。要大力引导原籍企业家、专家学者、人大代表、政协委员、经济文化能人等群体以投资兴业、援建项目、助学助教、捐资捐物、法律服务等多种方式，反哺故里、报效乡梓。要采取有效措施畅通他们参与乡村振兴的渠道，搭建发挥作用的平台，真正把他们回报家乡的善意变为善举。

乡镇、村可聘请他们担任村事顾问，共同开展乡村振兴项目。要帮助“告老还乡”的各界人士解决好吃住行等问题，为他们发挥余热搞好服务。各级人力资源社会保障部门要会同宣传、农业等部门，总结宣传各界人士反哺故里、报效乡梓的先进事迹，选树一批优秀典型。

六、实施高校毕业生基层成长计划

研究制定高校毕业生基层成长计划实施方案，构建引导和鼓励高校毕业生到基层工作的长效机制。自2019年起，面向在乡镇基层工作或者创业的高校毕业生，每年遴选1000名基层管理人才、1000名基层专业技术人才、1000名基层创新创业人才，纳入高校毕业生基层成长计划后备人才库，在职务晋升、职称评聘时作为重点人选。加大高校毕业生“三支一扶”计划招募力度。从2019年到2022年，县（市、区）要统筹县域事业单位岗位，确保每年每个乡镇有2个岗位用于高校毕业生“三支一扶”招募计划。全面落实好高校毕业生“三支一扶”计划相关政策，符合条件的优先纳入高校毕业生基层成长计划后备人才库。在“青年优秀人才引进计划”中设立乡村人才专项，专门为乡村发展引进优秀高校毕业生，并配套相应的培养支持政策。其中博士、硕士毕业生可进入县（市、区）设立的乡村振兴人才协同创新促进中心、农业科技创新研究院等平台。鼓励支持高校毕业生返乡创业，除享受各项创业扶持政策外，在审核发放创业担保贷款时，根据信用情况取消反担保；成功创办小微企业的，可简化程序、手续申

请创业担保贷款，对带动就业能力强、创业项目好的小微企业，可继续提供最多 3 次的创业担保贷款贴息。2018 年以后毕业，自愿到我省财政困难县的乡镇事业单位工作，且服务年限连续满 3 年以上的高校应届毕业生，其学费和国家助学贷款本金由财政给予补偿。

七、开展“万名专家服务三农”行动

各级人力资源社会保障部门以专家服务基层、创业导师走进留创园等活动为载体，重点围绕乡村产业振兴、生态振兴、文化振兴，每年分级组织不少于 10000 人次的各行业、各领域专家（人才）到基层服务，着力解决现代农业发展中遇到的技术不高、科技成果转化慢、农村实用人才匮乏等方面的难题，切实为现代农业发展提供专业的技术指导和服务，打通科技下乡“最后一公里”。

八、推动高层次人才“上山下乡”

鼓励支持省属高校、科研院所、公立医院等各类高层次人才通过项目合作、短期工作、专家服务、兼职等形式到基层开展服务活动，服务期限视为基层工作经历，可以作为职称评审、岗位聘用的依据。省人才工程专家参与服务基层工作业绩作为专业技术职称评定、岗位聘用的重要依据，贡献特别突出的可破格参评职称。推荐、选拔国家百千万人才工程人选、国务院政府特殊津贴专家、省有突出贡献的中青年专家、齐鲁首席技师、省有突出贡献技师等人选时，向在乡村基层推广应用新技术、新成果且取得显著经济社会效益的高层次人才倾斜。乡村企业申报国家博士

后工作站（分站）或省博士后创新实践基地，予以优先支持。对到乡村企业博士后工作站或创新实践基地开展博士后研究的博士，纳入“企业博士（后）集聚计划”，放宽条件予以资助。

九、支持乡村引进外国智力

围绕加快农业转型升级，增加农业领域“外专双百计划”支持数量，每年入选比例不低于 12%。乡镇企事业单位引进人才申报“外专双百计划”时予以优先支持。引智推广项目重点向农业农村倾斜，有条件的村、镇农业合作社、农场可直接申报，资金直接拨付到村，每年通过的涉农项目一般不低于 70%。对有基础、有条件、有潜力的产业村持续提供资金技术支持，到 2022 年，在全省范围内培育 50 个引智示范村。

十、搭建乡村引才聚才平台载体

建设省级乡村振兴专家服务基地。根据重点产业调整服务基地布局，重点在加快农村新旧动能转换，推进农业科技成果转化，培养乡村骨干技术人才上发力，到 2022 年全省建成 50 家左右省级乡村振兴专家服务基地，柔性引进 2000 名以上院士、千人计划专家等急需紧缺的高层次人才，推动 200 个以上项目在基地落地。鼓励支持各设区市建立市级乡村振兴专家服务基地。县（市、区）可设立乡村振兴人才协同创新促进中心、农业科技创新研究院等平台，吸引博士、硕士研究生和其他急需紧缺人才到乡村企业、各类园区和乡镇事业单位服务发展。这些平台负责进入毕业生的岗位聘用、职务职级晋升、职称申报评审等事项。鼓励高校、科

研院所在乡村设立涉农研发平台、成果转化平台等，促进高层次人才、项目、科技、信息、资金等资源要素向乡村流动。单位对到平台工作的人员，可参照基层工作人员的相应政策待遇，在绩效工资分配中给予适当倾斜。鼓励依托各类园区建设面向乡村振兴的“双创”园区，开展省级“乡村双创示范园区”评选活动，对入选的园区市、县财政可在省财政切块分配的资金中给予奖补。鼓励各级建立乡土人才协会，加强乡土人才交流合作，发挥乡土人才在技艺传承、产业发展、脱贫致富方面的带动作用。

十一、建立“定向评价、定向使用”的基层高级专业技术职称评审管理制度

全面下放基层高级职称评审权，由各设区的市结合本地实际情况，研究制定本地区“定向评价，定向使用”的基层职称制度，基层职称系列均可设置到正高级。乡镇专业技术人员可以自主选择参加全省统一的职称评审或基层职称评审。乡镇基层职称评审单独标准，单独评审，颁发基层职称证书，证书在全省乡镇区域内使用。取得基层职称人员在乡镇事业单位岗位聘用时，与取得全省统一职称人员同等对待。取得基层职称后，在乡镇专业技术岗位累计聘满5年且考核合格的，可以申请换发相同级别全省统一的职称证书。

十二、实行乡镇专业技术人才直评直聘政策

在乡镇专业技术岗位工作的人员（医疗卫生专业除外）申报职称评审时，不受所学专业限制，侧重考察其实际工作业绩。县

级及以上单位专业技术人员交流聘用到乡镇单位专业技术岗位工作，可不受任职年限、职务级别和岗位结构比例的限制，直接申报高级职称。专业技术人员在乡镇事业单位从事专业技术工作10年以上申报中级职称，从事专业技术工作20年以上申报副高级职称，从事专业技术工作30年以上申报正高级职称，可不受单位岗位结构比例限制。全科专业住院医师规范化培训合格、取得中级职称后在乡镇医疗卫生机构连续工作满10年的专业技术人员，可经职称评审委员会考核认定，直接取得基层卫生副高级职称，并限定在乡镇医疗卫生机构聘用。对具有硕士以上学历或者副高级以上职称，基层急需且本人自愿到乡镇事业单位工作的，可直接聘用到上一层专业技术岗位，相应岗位没有空缺的，使用特设岗位直接予以聘用，在乡镇工作累计满5年且考核合格的，可按现聘岗位流动。

十三、创新乡镇事业单位人才招聘方式

乡镇事业单位招聘工作人员，可以采取放宽岗位专业条件、放宽年龄限制、单独划定笔试分数线、降低学历要求或者开考比例等方式，适当降低进入门槛。公开招聘具有全日制本科以上学历或者脱贫攻坚等急需紧缺专业人才的，可以采取面试、组织考察、技能操作等方式，并在聘用合同中约定3-5年的服务期限，明确违约责任和相关要求，在服务期限内，其他单位不得以借调、帮助工作等方式将其借出或调走。

十四、建立县域统筹的岗位管理使用制度

将县（市、区）及乡镇事业单位岗位设置方案核准和聘用备案权限，由设区的市人力资源社会保障部门下放至县（市、区）人力资源社会保障部门。提高乡镇事业单位专业技术高级岗位比例，由县（市、区）人力资源社会保障部门根据岗位结构比例标准，按行业研究制定乡镇事业单位岗位设置（调整）方案，对乡镇事业单位实行总量管理、动态调整、统筹调控。

十五、全面落实乡镇工作人员待遇保障

落实国家和省各项工资福利政策，统筹考虑县乡人员待遇政策和标准，有条件的地方可以县（市、区）为单位进一步提高乡镇工作补贴标准，确保乡镇工作人员收入高于县直机关同职级人员水平。推动落实带薪年休假制度，依法保障乡镇工作人员休息休假权益，确因工作需要不能休假的按规定发放未休假工资报酬。

十六、鼓励支持乡镇专业技术人员离岗或在职创业

乡镇事业单位专业技术人员带着科研项目或成果，离岗或在职领办（创办）农民专业合作社、种养企业、家庭农场或农产品加工企业的，除享受《中共山东省委组织部山东省人力资源和社会保障厅山东省财政厅山东省科技厅山东省教育厅关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的实施意见》（鲁人社规〔2018〕1号）规定的政策外，将首次创业，正常经营一年以上的离岗或在职创业的乡镇事业单位专业技术人员纳入一次性创业补贴支持范围，补贴标准不低于1.2万元。同时，纳入创业担保贷款支持范围，享受相关政策。对吸纳贫困劳动力就业的，按规定给予最

长三年岗位补贴和社会保险补贴。对招用毕业年度高校毕业生的，按规定给予1年社会保险补贴。对吸纳贫困劳动力就业，并稳定就业1年以上的，鼓励各地参照就业扶贫车间一次性奖补政策，给予一定奖补。

十七、加大乡村人才薪酬激励力度

乡镇事业单位对聘用的高层次人才，可采用协议工资、项目工资、年薪制等灵活多样的收入分配办法，所需经费在绩效工资总量内单列，相应增加单位当年绩效工资总量。乡镇事业单位要支持专业技术人员通过兼职方式，为农户、合作社等提供增值服务合理取酬，所得收入不纳入本单位绩效工资管理。

十八、开展优秀乡村人才选树活动

省人力资源社会保障厅牵头，会同有关部门（单位）在全省组织开展“十强百优”选树活动，对带领农民群众共同致富，推动乡村振兴做出突出贡献的乡村人才，每两年表扬奖励一次。评选为“十强”的优秀乡村人才可直接申报参评国务院政府特殊津贴专家、山东省有突出贡献的中青年专家和齐鲁首席技师等人才工程项目。“十强”人选为乡村就业创业带头人、乡村技艺传承带头人、乡村增收致富带头人、乡村科技创新带头人、乡村“两新”（农业新产业、新业态）发展带头人、乡村新型经营主体带头人、乡村品牌建设带头人、乡村优秀文化带头人、乡村文明新风带头人、乡村社会化服务带头人；“百优”人选为乡村各行业各领域优秀乡土人才。每年选树“十大返乡创业农民工”，并给予奖励。省

人力资源社会保障厅牵头对服务乡村振兴，推动农业农村发展做出突出贡献的乡镇事业单位专业技术人员，授予“山东省乡镇优秀农业技术人员”称号，每三年评选表彰一次。各地可根据实际情况，制定切实可行的乡村人才表扬奖励办法。

十九、完善乡村社会保险制度

引导、帮助家庭农场、专业合作社等新型经济组织和乡村企业规范劳动关系，依法订立劳动合同，参加企业职工基本养老、职工基本医疗、失业、工伤和生育保险，促进劳动关系和谐稳定。支持乡村医生按规定参加当地企业职工基本养老保险，引导乡村自由职业者、没有劳动关系的职业农民按照灵活就业人员参保办法，参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险。推进城乡居民异地就医住院费用直接结算，全面发放具有金融功能的社会保障卡，将社保自助服务终端向社区（村）布局延伸，满足新形势下农村居民的社会保险需求。

二十、开辟乡村人才服务绿色通道

优化人才服务环境，创造良好乡村人才生态。全面落实服务专员制度，对服务乡村振兴的高层次人才，提供“一对一”代办服务。县（市、区）在人才服务机构或人力资源社会保障政务服务大厅设置“一站式”人才服务窗口、乡镇依托人力资源社会保障服务平台建立人才工作站，为乡村人才提供政策咨询、职称申报、项目申报、融资对接、业务办理等服务，对乡村人才做到有求必应、无需不扰，确保乡村人才工作安心、生活舒心、干事顺

心。有条件的县（市、区）可依托乡土人才信息库建立“乡土人才超市”，畅通土专家、“田秀才”为农民提供种养技术等服务的绿色通道。完善乡村人才的家属随迁、子女入学、医疗、住房等配套政策，县（市、区）和乡镇要切实解决好短期、周期到乡村工作的人才集中居住问题，鼓励有条件的乡镇建立乡村人才公寓。

各级人力资源社会保障部门要充分认识乡村人才振兴的重要意义，将推进乡村人才振兴摆在突出位置，纳入本地区人才工作总体规划统筹部署，并作为人才工作年终评估考核的重要内容。省人力资源社会保障厅将建立定期调度机制和年度考核机制，加强督促落实，加快推动各项措施落地见效。

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2018年8月27日印发

校核人：尹宗齐
