

数字新农人人才需求与人才培养调研报告

一、背景与意义

在国家乡村振兴战略与数字中国战略深度融合的背景下，农业数字化转型成为推动农业农村现代化的核心路径。川渝万达开统筹发展示范区作为长江上游重要的生态屏障与国家粮食主产区，因丘陵地形制约，农业机械化率不足35%、信息化覆盖率低于40%，与全国平均水平差距显著。同时，区域青壮年劳动力外流率达38%，导致“人才空心化”与“技术断层”问题突出，严重阻碍了农业农村现代化进程。乡村治理领域同样面临人才短板，调研显示，达州市村支两委班子成员平均年龄超50岁，学历多为初中及以下，且87%的18-50岁农村青壮年外流，基层治理“青黄不接”，数字化治理工具使用率不足30%，难以满足智慧村务、在线矛盾调解等新型治理需求。

达州职业技术学院作为区域内唯一涉农高职院校，依托“省示范”建设项目与市域产教联合体，构建了覆盖“种-养-加-销-治”全产业链的现代农业技术专业群，并联合达州市委组织部、乡镇政府及村社开展“千名学子定向培养计划”，成为数字新农人培养的核心载体。为精准对接区域人才需求，调研团队于2023-2024年对达州市5个核心区县进行调研，深入23个乡镇村社、18家农业产业化龙头企业、12个新农

村建设试点村，通过实地走访（覆盖农户 820 户）、座谈交流（36 场）、问卷调查（回收有效问卷 1286 份）、文献研究（研读政策文件 48 份）等方式，系统梳理数字新农人（农业生产、电商运营、乡村治理三类方向）的人才需求痛点与培养短板，为构建“需求导向、能力本位、产教融合”的人才培养体系提供实证支撑，助力万达开丘陵山区乡村振兴与农业农村现代化落地见效。

二、达州市数字新农人培养的主要做法

（一）近郊地区的“政校协同+分层培育”模式

通川区、达川区依托近郊区位优势，以达州乡村振兴学院为核心，构建“1+N”育训体系，兼顾农业生产与乡村治理数字化能力提升：

“1”个核心育训平台。整合农业农村局、人社局、乡镇政府等多部门资源，开设“智能农机操作”“农产品电商运营”“乡村数字化治理”三大专项培训班。2023-2024 年累计培训 860 人次，85%的学员获得职业技能等级证书，证书获取率较传统培训提升 40%；针对数字新农人单独开设专项子课程，培训村社干部 210 人次，推动村级事务线上办理率从 45%提升至 78%。

“N”个实践基地网络。在近郊农业园区、示范村设立 10 个田间实训点，推行“理论授课（1 天）+田间实操（2 天）+村社实战（3 天）”三段式培养模式。联合本地农机企业开发适配丘陵山区的农机操作课程，学员实操考核通过率达 92%，小型智能农机普及率从 28%提升至 55%；在示范

村设立数字化治理实训点，学员累计协助处理村级事务 130 余件，矛盾调解成功率达 90%。

创新激励机制。通川区定期举办“智能农机操作大赛”“乡村数字化治理技能比拼”，选拔出 20 名“农机技术能手”、15 名“治理先锋”，通过政府推荐、企业直聘等方式优先对接就业岗位，激发学员学习与实践积极性。

（二）远郊县市区的“特色产业+定制培养”模式

宣汉县、大竹县、开江县围绕本地特色产业（富硒茶、东柳糯稻、旧院黑鸡），推行“一产业一专班+一治理一配套”定制培养模式，实现“产业数字化升级-人才专业化成长-治理高效化落地”的联动发展：

宣汉县富硒茶专班。课程设计兼顾产业与治理，产业端融入物联网墒情监测、区块链溯源等数字化技术，治理端增设茶旅协调、茶农矛盾调解等模块。累计培训茶农 320 人次，指导 12 家茶企建成数字化茶园，茶叶亩均产值从 3000 元提升至 4050 元；培养 35 名茶产业治理专员，成功解决茶地流转纠纷 18 起，推动 5 个茶旅融合项目落地，带动农户年增收 1.2 万元。

大竹县东柳糯稻专班。产业课程聚焦糯稻大数据监测（产量预测、病虫害预警）、直播带货等实用技能，治理课程同步开设合作社管理、电商纠纷调解（如售后维权、物流争议）等内容。培育 57 名糯稻产业数字经纪人，带动糯稻产品线上销售额从 5000 万元突破至 8000 万元（单场直播最高销售额达 120 万元）；23 名数字经纪人担任合作社理事，

推动制定糯稻种植、加工行业标准，行业纠纷投诉率下降60%。

开江县旧院黑鸡专班。以智慧养殖为核心开展培训，指导养殖户运用环境传感器（调控温湿度）、疫病预警系统（实时监测鸡群健康），使旧院黑鸡养殖成活率从82%提升至92%，养殖成本降低15%；配套开设防疫政策解读课程，培养28名防疫治理员，协助完成500余户养殖户防疫宣传，区域内防疫接种率达98%，保障特色产业安全发展。

保障措施。三县分别出台配套政策——宣汉县每年投入200万元设立专项奖学金，奖励优秀学员与授课教师；大竹县将培训经费纳入财政专项，给予学员每人500-1000元技能补贴；开江县建立“1名技术专员+1名治理辅导员对接10名学员”的跟踪机制，持续提供技术与治理支持。

（三）跨区域协同的“政校村企三位一体”机制

依托万达开统筹发展示范区政策红利，达州市联合重庆开州区、万州区建立跨区域协同培养机制，重点解决治理人才“引不来、留不住”的问题：

政策保障留才。达州市委组织部出台《万达开数字新农人（治理类）培养与激励规划》，明确村“两委”成员月薪不低于4000元（较传统薪资水平提升30%），设立“治理人才专项编制”——服务满3年且年度考核优秀者，可优先报考乡镇事业编制人员，拓宽职业发展通道。

资源共享育才。达州职业技术学院与开州区职教中心共建“乡村治理数字课程资源库”，共享《智慧村务系统操作》

《跨区域矛盾调解技巧》等 12 门核心课程，避免重复开发，提升课程质量。

赛事交流促才。三地联合举办“万达开治理数字化技能大赛”，2024 年吸引 200 余名学员参赛，通过技能比拼、经验交流选拔优秀人才，推动 15 名优秀学员跨区域交流任职（如达州学员赴开州区担任村治理专干），促进区域治理人才流动与能力提升。

三、达州市数字新农人培养的现存不足

（一）培养主体责任模糊，数字新农人标准体系碎片化协同机制缺位。多部门“多头管理”，缺乏统一协调平台，产业培训与治理培训脱节，未形成“需求调研-培养实施-岗位任用-效果反馈”闭环，企业参与产业课程开发比例仅 30%，村社参与治理课程设计比例不足 20%，人才岗位匹配度仅 65%。

培养标准不统一。不同培训机构对数字新农人的能力定义差异显著，市级机构侧重理论教学，县级机构侧重基础操作，且均未结合丘陵山区治理特色设计内容，缺乏统一技能评价指标，学员技能水平参差不齐，增加村社用人成本。

分层路径缺失。未针对不同群体需求差异设计差异化培养方案，如在岗村干部数字基础薄弱，返乡创业青年需兼顾产业发展与本地协调，但在校学生缺乏基层治理经验，实践环节多以模拟为主，与真实场景脱节。数据显示，在岗村干部学员满意度仅 58%，返乡青年创业项目落地率仅 35%。

（二）课程与实践体系滞后，数字新农人资源支撑薄弱

课程脱离实际需求。62%的村社反馈，现有治理课程仍以传统内容为主，未融入智慧村务升级、数字化调解等新需求，课程更新周期长达2-3年，无法跟上数字化工具迭代速度，导致学员学用脱节。

实践环节保障不足。校内仅建有2间“模拟村委会”实训室，缺乏丘陵山区特色治理场景；18家校外合作村社中，有6家因村干部换届、经费不足等原因中断合作，导致治理类实践学时达标率仅65%，低于国家“实践学时占比不低于50%”的要求。

资源与师资短缺。缺乏适配丘陵山区的教学资源，师资队伍存在“理论强、实践弱”的问题，80%的专任教师缺乏基层治理经验，仅35%有村社服务经历，难以开展“理论+实操”一体化教学，部分课程仍以“填鸭式”讲授为主。

（三）协同机制不健全，数字新农人政策保障缺位

协同育人机制薄弱。政校村企未建立常态化沟通与合作机制，导致培养出的人才“懂数字但不懂治理”，2024年数据显示，培训学员乡村就业率仅45%，其中治理类岗位占比仅25%，人才流失率达42%。

政策支持力度不足。治理岗位吸引力不足，当前村级治理岗位月薪约3200元，低于城市同类岗位（4800元）；职业发展通道狭窄，仅15%的村级岗位有晋升至乡镇岗位的机会。“乡村治理专干”证书与岗位任职、项目申报的关联度低，仅20%的村社将其作为任职参考条件，证书“含金量”不足，无法有效激励学员学习。

跟踪服务体系缺失。75%的学员反映，培训结束后遇到问题无人指导；未建立学员成长档案，无法跟踪学员岗位表现与能力短板，部分治理课程因缺乏反馈连续3年未调整，内容严重滞后。

四、调研结论分析

达州市在数字新农人培养中，立足区域差异，构建了差异化培养模式：近郊以“政校协同+分层培育”覆盖生产与治理双需求，远郊以“特色产业+定制培养”联动产业与治理效能，跨区域以“政校村企三位一体”破解人才留存难题，在产业赋能（如智能农机普及率提升27个百分点、农产品线上销售额增长60%）与治理升级（如村级事务线上办理率提升33个百分点、矛盾调解成功率达90%）方面取得初步成效。但从整体来看，人才培养仍存在三大核心问题：一是培养主体协同不足，多部门权责模糊、村企参与度低，导致人才岗位匹配度仅65%；二是课程与实践滞后，内容脱离实际需求、资源与师资短缺，影响培养质量；三是政策保障缺位，岗位吸引力不足、跟踪服务缺失，导致乡村就业率仅45%、治理类岗位占比仅25%。

从万达开丘陵山区的核心需求来看，区域年需数字新农人约4400人，重点聚焦四类目标群体：智能农机专项人才（解决丘陵地形耕作难题）、数字农业与电商人才（推动产业数字化）、数字化治理专项人才（补齐基层治理短板）、复合型产业运营人才（兼顾产业与治理）。这四类人才需具备“价值根基（认同乡村振兴）、技术底座（掌握数字工具）、

数字赋能（产业数字化应用）、实战淬炼（基层治理实操）、治理创新（适配丘陵特色）”五大核心能力，既要懂产业数字化技术，也要具备适配区域特色的治理能力。

五、加强达州市数字新农人培养的建议

（一）建立“四方协同”机制

实体化育训平台。以达州乡村振兴学院为核心，新增10-15家川渝地区农业龙头企业、20个重点村社入驻，完善分工机制，将联席会议频次从“季度”提至“双月”，重点解决培养标准迭代、实践基地运维等问题，确保闭环高效运转。

动态调整机制。依托数字平台升级“三维评价体系”，新增“区域产业适配度”指标；每年联合万达开三市发布《数字新农人能力需求白皮书》，根据产业技术更新、治理需求变化，同步迭代“五维能力图谱”与培养标准，确保人才能力与区域需求同频。

跨区域协同延伸。联合重庆开州、万州相关院校与企业，共建“万达开数字新农人协同培养联盟”，共享资源，统一认证标准，实现“一地培训、三地互认”，每年联合培养不少于500名复合型人才，缓解区域人才短缺问题。

（二）升级“育训融合”课程体系

细化“技能积木”与路径设计。新增15-20个“技能积木”，针对不同群体优化“六阶能力生成路径”，确保课程与岗位需求精准匹配。

强化数字素养与思政融合。开发“数字三农”思政模块，

融入所有核心课程；每学期组织 2-3 次“数字技术下乡”实践活动，强化学员价值认同与技能应用。

推动课程跨区域共享。将 10 门优质核心课纳入川渝涉农院校课程联盟资源库；联合开发“万达开丘陵农业数字化”特色教材，形成区域专属课程体系。

（三）完善“虚实结合”资源生态

扩容数字教学资源。升级云端平台，新增 5-8 个虚拟仿真实训场景；联合企业开发实操类小程序，供学员自主练习。

强化实践基地建设。扩建校内实训中心，增设校外实践基地“实训补贴”，稳定实践场景供给。

建强“四维双师团队”。吸纳专家和干部担任兼职教师，选派校内教师到合作企业、村社挂职，提升教师实践教学能力。

（四）优化“全链条”服务体系

强化创业与就业扶持。推出“数字新农人创业贷”，提供低息贷款；共建“人才蓄水池”，发布定向岗位，对乡村就业满 3 年的学员给予一次性补贴，提升留存率。

完善跟踪服务机制。升级成长档案，新增“岗位绩效跟踪”模块；组建帮扶队，为毕业后学员提供线上线下指导，避免“学用脱节”。

扩大成果辐射与品牌建设。持续编写案例集，通过短视频平台扩大传播，提升“达职培养”品牌影响力，吸引更多人才投身区域乡村振兴。