

标题

挖掘乡土人才“宝藏”

话题

人才强国战略

作者

秦晓晨

2026-06-08 来源： 人民论坛网

人民日报

RENMIN RIBAO

人民网网址: http://www.people.com.cn

2026年6月

8

第八版
国内统一刊号
C39-23-2000
零售1-1
定价0.15元
今日20版

“国家发展靠人才，民族振兴靠人才。”县域人才需求具有鲜明的本土化、实用性特征。做好新时代县域人才工作，要着力破除思想藩篱，健全培育使用体系，优化人才发展生态，让本地成长起来的“田秀才”“土专家”“乡创客”成为推动县域高质量发展的中坚力量。

打破观念壁垒，激发乡土人才干事活力。做好县域人才工作，不必一味追求“高精尖”，也要深耕“乡土味”。本土人才生于斯、长于斯，他们懂方言、知民俗、晓民情，已融入县域发展脉络，在联结群众等方面具备独特优势。要旗帜鲜明地树立“不唯学历看能力、不唯职称看实绩、不唯身份看贡献”的“风向标”，无论是引进的博士硕士，还是扎根乡土的“田把式”，坚持“一把尺子量到底”，为想干者、能干者提供“凭本事说话”的广阔空间和“靠本事吃饭”的良好机遇。

深耕培育沃土，助力乡土人才拔节生长。进村入户做好摸排，把那些藏在民间的“手艺人”“田把式”、回村创业的“归雁”、闷头搞钻研的“土发明家”逐一打捞出来，按手艺门类、能力层级、发展意愿分门别类建档，形成一本有血有肉、能翻能查的本土人才“活账本”。紧扣县域发展需要，加快形成有利于人才成长的多维培养体系，把培训课堂搬到田间大棚、生产车间、直播间里，把农技专家、电商老手、品牌操盘手请来，手把手地教、实打实地练，开展“师带徒”“田间答辩”“擂台比武”等活动，帮他们在原有技能基础上接通新理念、嫁接新技术，大胆地给本土人才“压担子”，敢于把他们推到乡村全面振兴一线、基层治理的台前，让他们在矛盾多的地方“墩墩苗”，在任务重的岗位摔打历练，把本事磨出来、威信立起来，磨炼出县域发展阵地上拉得出、顶得上、打得赢的“尖兵”。

厚植发展生态，解决乡土人才后顾之忧。留住乡土人才不能只靠“乡情牌”的一时感召，更要靠实打实的后勤保障解决他们的后顾之忧，让他们能够轻装上阵。要在改善“软环境”上下硬功夫，拿出“真金白银”，亮出真情实意，全力打造“小而美、小而暖、小而优”的发展环境，抓实暖心服务建设，综合考量不同类型、不同层次乡土人才的实际需求，搭建起覆盖衣食住行医教的服务网络，持续提升教育、医疗、住房、出行等公共服务品质，营造尊才爱才敬才的浓厚氛围。构建全周期、全链条的人才服务体系，解决好人才牵挂的“关键小事”。推行“人才服务专员”制度，实行“一对一”精准服务，一对一听诉求、点对点解难题，第一时间响应人才呼声、第一时间协调解决问题、第一时间反馈办理结果，把家乡打造成他们干事创业的热土、安居乐业的美好家园。

结构解析

总论点：着力破除思想藩篱，健全培育使用体系，优化人才发展生态，让本地成长的“田秀才”“土专家”“乡创客”成为推动县域高质量发展的中坚力量。

背景引入：县域人才需求具有鲜明的本土化、实用性特征，不能照搬大城市模式。

分论点一：打破观念壁垒，激发乡土人才干事活力

论据：本土人才生于斯长于斯，懂方言、知民俗、晓民情，在联结群众方面优势独特。

对策：树立“不唯学历看能力、不唯职称看实绩、不唯身份看贡献”的风向标。坚持“一把尺子量到底”，公平竞争。

分论点二：深耕培育沃土，助力乡土人才拔节生长

对策：

1 精准识别：摸排排查，打捞“手艺人”“田把式”“归雁”“土发明家”，建立人才“活账本”。

2 实战培养：把课堂搬到田间、车间、直播间；开展“师带徒”“田间答辩”“擂台比武”。

3 大胆使用：压担子，放到乡村振兴一线、基层治理前台，在矛盾多的地方“墩墩苗”。

分论点三：厚植发展生态，解决乡土人才后顾之忧

问题：仅靠“乡情牌”留不住人，缺乏实际保障。

对策：

1 软环境硬投入：拿出真金白银，打造“小而美、小而暖、小而优”的环境。

2 服务网络：覆盖衣食住行医教，提升教育、医疗、住房、出行品质。

3 精准帮扶：推行“人才服务专员”制度，“一对一”听诉求、解难题、反馈结果。

标题

挖掘乡土人才“宝藏”

话题

人才强国战略

作者

秦晓晨

2026-06-08 来源： 人民论坛网

人民日报

RENMIN RIBAO

人民日报网: <http://www.people.com.cn>

2026年6月8日星期一
第11453号
零售每份0.5元
国内订阅: 每月15元
国外订阅: 每月25元
广告刊例: 每行1000元/月

- 热点 / 考点
- ☒

人才强国战略
- ☒

乡村振兴
- ☒

县域经济与基层治理
- ☒

就业创业与职业培训
- ☒

公共服务均等化
- ☒

营商环境与人才生态

结构分析

总论点：着力破除思想藩篱，健全培育使用体系，优化人才发展生态，让本地成长的“田秀才”“土专家”“乡创客”成为推动县域高质量发展的中坚力量。

分论点一：打破观念壁垒，激发乡土人才干事活力

分论点二：深耕培育沃土，助力乡土人才拔节生长

分论点三：厚植发展生态，解决乡土人才后顾之忧

总结全文：构建完整的县域人才工作闭环，让乡土人才“愿意来、长得好、留得住”，最终实现县域高质量发展。

- 素材积累
- “国家发展靠人才，民族振兴靠人才。”县域人才需求具有鲜明的本土化、实用性特征。做好新时代县域人才工作，要着力破除思想藩篱，健全培育使用体系，优化人才发展生态，让本地成长起来的“田秀才”“土专家”“乡创客”成为推动县域高质量发展的中坚力量。

打破观念壁垒，激发乡土人才干事活力。做好县域人才工作，不必一味追求“高精尖”，也要深耕“乡土味”。

本土人才生于斯、长于斯，他们懂方言、知民俗、晓民情，已融入县域发展脉络，在联结群众等方面具备独特优势。

深耕培育沃土，助力乡土人才拔节生长。

大胆地给本土人才“压担子”，敢于把他们推到乡村全面振兴一线、基层治理的台前，让他们在矛盾多的地方“墩墩苗”，在任务重的岗位摔打历练，把本事磨出来、威信立起来，磨炼出县域发展阵地上拉得出、顶得上、打得赢的“尖兵”。

厚植发展生态，解决乡土人才后顾之忧。留住乡土人才不能只靠“乡情牌”的一时感召，更要靠实打实的后勤保障解决他们的后顾之忧，让他们能够轻装上阵。

构建全周期、全链条的人才服务体系，解决好人才牵挂的“关键小事”。推行“人才服务专员”制度，实行“一对一”精准服务，一对一听诉求、点对点解难题，第一时间响应人才呼声、第一时间协调解决问题、第一时间反馈办理结果，把家乡打造成他们干事创业的热土、安居乐业的美好家园。