

ICS

CCS

T/GXDSL

团 体 标 准

T/GXDSL — 2026

农业技术推广人员能力分级管理规范

Specifications for the Hierarchical Management of Agricultural Technology

Extension Personnel's Capabilities

（工作组讨论稿）

（本草案完成时间：2026-01-22）

2026 - - 发布

2026 - - 实施

广西电子商务企业联合会 发布

目 次

前 言 II

1 引言 1

2 范围 错误！未定义书签。

3 规范性引用文件 错误！未定义书签。

4 术语和定义 错误！未定义书签。

5 总则 错误！未定义书签。

6 风险评估启动与信息收集 错误！未定义书签。

7 风险评估程序与内容 错误！未定义书签。

8 不确定性分析与报告编制 错误！未定义书签。

9 风险沟通与文档管理 错误！未定义书签。

10 附则 错误！未定义书签。

前 言

本文件依据GB/T 1.1-2020 《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广西产学研科学研究院提出并宣贯。

本文件由广西电子商务企业联合会归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

本文件为首次发布。

农业技术推广人员能力分级管理规范

1 引言

农业技术推广体系是连接农业科技成果与生产实践的关键桥梁，是推动农业科技进步、实现农业现代化的重要力量。农业技术推广人员的专业能力与服务水平直接影响着技术推广的成效、农业生产的效益以及农民的获得感。当前，我国农业技术推广人员队伍存在能力结构不均衡、专业化水平差异大、职业发展路径不清晰、激励保障机制不完善等问题，制约了推广体系整体效能的发挥。为科学评价农业技术推广人员的专业能力，建立系统化、阶梯式的能力发展导向，实现人员的分类管理、精准培训与合理使用，激发队伍活力，建设一支高素质、专业化、创新型农技推广队伍，特制定本规范。本规范依据国家农技推广相关法律法规，借鉴职业资格与人才评价体系，对农业技术推广人员的职业能力等级划分、各等级能力要求、评价认定方法、培训发展路径及分级管理措施等进行系统规定，旨在为各级农技推广机构的人员管理、队伍建设与能力提升提供标准化依据。本规范由广西产学研科学研究院联合农业技术推广部门、农业院校及行业组织共同研制。

2 范围

本规范规定了农业技术推广人员的能力等级体系、各等级的核心能力要求与资格条件、能力评价与认定的程序与方法、分级培训与发展要求以及基于能力分级的管理措施。本规范适用于各级国家农业技术推广机构（包括种植业、畜牧业、渔业、农机、经营管理等系统）从事公益性农业技术推广工作的专业技术人员。农业科研单位、涉农企业、农民专业合作社等组织中从事技术推广服务的人员可参照执行。

3 规范性引用文件

下列文件对于本规范的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅注日期的版本适用于本规范。凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本规范。

《中华人民共和国农业技术推广法》（2012年修订）

《事业单位人事管理条例》（2014 年施行）

《农业技术推广研究员任职资格评审办法》（农人发〔2021〕3 号）

GB/T 1.1-2020 标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则

GB/T 20000.1-2014 标准化工作指南 第 1 部分：标准化和相关活动的通用术语

《国家职业资格目录》（人力资源和社会保障部发布，最新版）

《基层农业技术人员知识更新培训大纲》（农业部办公厅，农办科〔2015〕40 号）

4 术语和定义

3.2 农业技术推广人员：指在农业技术推广机构中专职从事农业技术引进、试验、示范、培训、咨询、指导以及病虫害监测预报等公益性推广服务工作的专业技术人员。

4.2 能力分级：指依据农业技术推广人员所具备的专业知识、技能水平、实践经验、解决问题能力及业绩贡献等综合要素，将其划分为不同层次的能力等级。

4.3 核心能力：指农业技术推广人员为有效履行岗位职责、完成推广任务所必须具备的关键性、基础性能力集合，通常包括专业技术能力、推广服务能力、沟通协调能力、学习创新能力等。

4.4 能力评价：指通过一定的方法和程序，对农业技术推广人员实际具备的能力水平进行测量、评定并确定其相应等级的活动。

4.5 继续教育学时：指农业技术推广人员为更新知识、提升能力，参加经认可的各类培训、进修、学术交流等活动所累计的学习时间计量单位，通常以小时计。

5 总则

农业技术推广人员能力分级管理应遵循“科学评价、分类管理、激励发展、动态调整”的原则。分级体系的设计应体现农技推广工作的专业性、实践性和服务性特点，与国家的专业技术职务（职称）制度相衔接，并充分考虑基层推广工作的实际。能力评价应以品德、能力和业绩为导向，坚持客观公正、

注重实绩。分级管理应实现人员能力与岗位要求相匹配，将能力等级作为岗位聘用、任务分配、绩效考评、薪酬激励、培训规划的重要依据。分级管理应实行动态机制，鼓励人员通过持续学习和实践提升能力等级，形成良性竞争与职业发展通道。

6 能力等级体系与基本要求

农业技术推广人员的能力等级由低到高依次设置为四个等级：初级推广员、中级推广师、高级推广师、推广专家。每个等级对应不同的能力要求、资格条件、职责定位和发展阶段。所有等级的农技推广人员必须拥护党的领导，热爱农技推广事业，遵守职业道德，具备服务“三农”的责任感和奉献精神。初级推广员是农技推广队伍的基础力量，通常对应初级专业技术职务或新入职人员。其核心定位是在上级指导下，承担具体技术操作、信息收集、辅助示范与基础性服务工作。基本资格条件一般要求具备农业相关专业大专及以上学历，或中专学历且从事农业相关工作满2年。需了解农业推广的基本理论和方法，掌握某一特定领域（如作物栽培、畜禽养殖、植物保护等）的基础专业知识与常规技术操作技能。能够在指导下完成技术试验数据的记录、整理，协助开展技术培训与咨询活动，与农户进行基本的技术沟通。

中级推广师是农技推广队伍的骨干力量，通常对应中级专业技术职务。其核心定位是能够独立负责某一专项技术的推广工作，解决常见生产问题，组织小范围的技术示范与培训。基本资格条件一般要求具备农业相关专业本科及以上学历，或大专学历且取得初级资格后从事推广工作满4年。需系统掌握本专业领域的理论知识与实用技术，熟悉相关农业政策与标准。能够独立制定技术推广方案，组织实施技术示范项目，有效开展技术培训与指导，准确诊断和解决生产中的一般性技术问题。具备一定的技术资料编写和群众工作能力。

高级推广师是农技推广队伍的核心力量，通常对应副高级专业技术职务。其核心定位是负责重要技术项目的推广、复杂技术问题的解决、区域技术方案的制定以及对中初级人员的指导。基本资格条件一般要求具备农业相关专业本科及以上学历，并取得中级资格后从事推广工作满5年。需精通本专业及相关领域的系统知识，全面掌握行业动态与前沿技术。能够主持或主要参与重大技术推广项目的规划与实施，创新推广模式与方法，解决区域性或复杂性生产技术难题，编写高质量的技术规范与培训教材，有效培养指导中初级人员，在技术集成创新与推广成效方面取得显著业绩。

推广专家是农技推广队伍的领军力量，通常对应正高级专业技术职务或获得省级以上杰出人才称号者。其核心定位是引领区域农技推广发展方向，攻关重大关键技术难题，培养高层次推广人才，为政府

决策提供咨询。基本资格条件通常要求具备本科及以上学历，并取得高级资格后从事推广工作满 5 年，且业绩特别突出。需具有广博的农业科技知识和深厚的学术造诣，对农业产业发展有深刻洞察。能够领衔制定区域农业技术发展战略与重大推广规划，在解决产业关键共性技术难题上取得突破性成果，其推广模式或技术成果在省域乃至全国范围内产生重要影响，是行业公认的技术权威和人才培养的导师。

7 能力评价与认定程序

能力评价采取分级组织、定期开展的方式。一般由县级及以上农业农村主管部门或其委托的行业组织、第三方评价机构组织实施。评价周期原则上每 2 至 3 年集中开展一次，也可根据需要适时组织专项评价或破格评价。

评价方法应坚持定性评价与定量考核相结合，综合运用多种手段。主要包括：资格条件审查，对申报人的学历、工作年限、现有专业技术职务等基本条件进行审核。专业知识考核，可通过笔试、在线考试等方式，测试其对农业政策法规、专业基础理论、关键技术的掌握程度。业绩成果评审，组织专家对其提交的技术推广项目报告、解决实际问题案例、技术培训成效、获奖情况、论文著作、发明专利等业绩材料进行评议。专业技能测评，通过现场操作、情景模拟、方案答辩等方式，考察其技术实操、田间诊断、培训授课、沟通协调等实际能力。同行评议与服务对象评价，听取所在单位同事、行业专家及主要服务农户（新型经营主体）的意见。

认定程序应规范严谨，一般包括：发布通知，明确当次评价的等级、范围、标准与时间安排。个人申请与单位推荐，申报人根据自身条件提出申请，并经所在单位审核推荐。材料提交与资格审查，受理申报材料并进行形式审查。组织评价，按上述方法开展综合测评。结果审议与公示，评价机构根据测评结果提出等级建议名单，报主管部门审议后向社会进行公示，公示期不少于 5 个工作日。发证备案，对公示无异议或异议不成立者，颁发相应等级的《农业技术推广人员能力等级证书》，并将信息纳入人才管理数据库。

8 分级培训与发展要求

针对不同能力等级的农技推广人员，应实施差异化、精准化的继续教育与培训。所有在岗人员每年应完成不少于 90 学时的继续教育，其中脱产培训不少于 30 学时。培训内容应分级设计：针对初级推广员，侧重基础专业知识巩固、基本技能训练、推广方法入门及职业道德教育。针对中级推广师，侧重新

技术新成果的深度掌握、推广项目设计与管理、沟通技巧提升及信息素养培养。针对高级推广师，侧重产业前沿动态追踪、重大技术集成创新、战略规划能力、团队管理与领导力培养。针对推广专家，侧重宏观政策研究、国际视野拓展、高端学术交流及决策咨询能力提升。

培训形式应多样化，包括集中面授、网络学习、现场观摩、跟班研修、参与式研讨、境外培训等。鼓励建立“师徒制”，由高级推广师和推广专家结对指导中初级人员。人员的能力等级应与其获得培训资源的机会挂钩，高层次研修、重要学术会议等应向高级推广师和推广专家倾斜。

建立基于能力分级的职业发展路径。获得相应能力等级证书，可作为申报同级或更高一级专业技术职务的重要依据。在岗位聘用时，应优先考虑能力等级与岗位要求相匹配的人员。在承担重大推广项目、评选先进表彰时，应将能力等级作为重要参考。探索建立与能力等级相衔接的绩效工资或岗位津贴制度，实现“以能定岗、以岗定责、以责定酬”。

9 分级使用与管理监督

各级农技推广机构应依据本规范，结合本单位实际，制定细化的分级管理办法。在人员使用上，应根据推广任务的难易程度、覆盖范围和重要性，合理派遣相应能力等级的人员负责。例如，一般性技术指导可由初级或中级人员承担；重大技术示范项目、区域性技术难题攻关应由高级推广师或推广专家牵头。

建立人员能力等级动态管理机制。能力等级证书并非终身制，有效期为5年。有效期满前，需参加由评价机构组织的复核，复核内容主要包括期间的工作业绩、继续教育完成情况以及职业道德表现。复核合格的，证书予以续期；复核不合格或未参加复核的，证书自动失效。在有效期内，如有取得突出贡献、获得重大奖励或出现严重失职、违规违纪等情形，可按程序申请等级晋升或予以降级、撤销处理。

加强监督管理。评价认定机构应坚持公平、公正、公开原则，主动接受社会监督。农业农村主管部门应定期对能力分级管理工作进行评估检查，对在评价认定中弄虚作假、违规操作的单位和个人，应严肃处理。鼓励建立社会评价机制，将服务对象的满意度作为评价人员能力与业绩的重要参考。

10 附则

10.1 本规范自发布之日起实施。

10.2 各级农业技术推广机构及相关单位在开展人员管理、评价与培训工作时，可参照本规范执行。

10.3 本规范所引用的国家法律法规及标准文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本规范。

10.4 随着农业技术推广事业的发展与实践的深入，本规范将适时进行修订与完善。
