

农村职业经理人的村庄融入困境及对策研究

——以杭州市N村为例

朱锦霞

浙江农林大学

DOI:10.12238/as.v8i1.2674

[摘要] 人才振兴是乡村振兴的关键,近几年,随着乡村振兴的持续推进,乡村人才短缺的问题逐渐凸显,为缓解这一困境,政府出台一系列政策吸引各类人才返乡入乡。为此,杭州市Y区于2019年开展农村职业经理人招聘工作,农业农村局以政策为导向为村属公司招聘运营人才,运用其专业的经营管理知识、市场运作经验等带动村庄闲置资源挖掘、整合、利用,促进农村集体经济增收。自农村职业经理人制度实行以来,越来越多的经营人才进入乡村,但作为外来人员的农村职业经理人也面临村庄融入的现实困境。

[关键词] 农村职业经理人; 村庄融入; 乡村人才

中图分类号: C913.2 **文献标识码:** A

Research on the dilemma and countermeasures of rural professional managers' village integration

--A case study of N Village in Hangzhou City

Jinxia Zhu

Zhejiang Agricultural and Forestry University, Hangzhou City

[Abstract] Talent revitalization is the key to rural revitalization. In recent years, with the continuous promotion of rural revitalization, the problem of rural talent shortage has gradually become prominent. In order to alleviate this dilemma, the government has introduced a series of policies to attract all kinds of talents to return to the countryside. To this end, the Y District of Hangzhou carried out the recruitment of rural professional managers in 2019. The Agricultural and Rural Bureau recruited operation talents for village-owned companies with a policy-oriented approach, and used its professional management knowledge and market operation experience to promote the mining, integration and utilization of idle village resources and promote the increase of rural collective economic income. Since the implementation of the rural professional manager system, more and more management talents have entered the countryside, but the rural professional managers are also facing the realistic dilemma of village integration.

[Key words] rural professional managers; Village integration; Rural talents

引言

2017年,国家领导人在党的十九大报告中指出,农业农村农民问题是关系国计民生的根本性问题,必须始终把解决好“三农”问题作为全党工作的重中之重,实施乡村振兴战略。

近年来,笔者发现进入乡村的人群中出现一个新群体——职业经理人。2018年,《中共中央 国务院关于实施乡村振兴战略的意见》中明确指出,加强农村专业人才培养,需要“扶持培养一批农业职业经理人、经纪人、乡村工匠、文化能人、非遗传承人等”。2019年,人社部联合其余三个部门发布新一批13

个新职业,其中“农业经理人”作为同批次唯一农业领域职业入选。对此,浙江省杭州市Y区农业农村局在2019年开展农村职业经理人招聘工作,截至目前共完成五批农村职业经理人招聘,入职总人数为35人,有效缓解乡村人才短缺的现实问题,但在之后的发展过程中,部分农村职业经理人自行离职或面临考核清退,至今共有8人离职,部分农村职业经理人反映其离职原因是面临乡村社会融入困境。

1 国内研究现状

第一,目前国内对农业职业经理人还处于初步探索阶段,主

要以崇州市为典型代表。农业职业经理人在崇州市农业“共营制”中扮演着至关重要的角色^[1],土地股份合作社通过公开公正的招聘流程,聘请具有专业知识、专业技能的农业职业经理人,负责农业生产经营管理中的各项事务,实现从产前规划、产中执行到产后处理的全方位服务^[2]。但是,农业职业经理人当前仍处于发展初期,存在核心技术缺乏和时代认知不足等问题^[3]。因此,对于农业职业经理人的队伍建设和培育至关重要。

第二,目前对于农村职业经理人村庄融入的研究较少,但也有部分学者进行研究。曾艳等研究发现,外聘乡村职业经理人面临乡村社会的融入问题,主要面临制度融入、资源融入、经济融入和文化融入四个维度的困境^[4]。何安华等认为农村职业经理人进入乡村社会后,会面临“水土不服”“难融入”的困境,主要表现为薪资激励、经营放权、经营理念、考核压力等^[5]。随着农村职业经理人不断出现在社会公众视野中,学者们逐渐开始研究其村庄融入过程中所面临的困境,并尝试提出相关解决方案,助力农村职业经理人更好融入乡村社会。

2 N村农村职业经理人村庄融入困境

2.1 制度融入困境

农村职业经理人作为强村公司的CEO,通过申报各类项目、盘活运营村庄资源、发展特色产业等多种方式发展村集体经济,但是在实际运营过程中,其市场化经营需求在政策和规章制度层面受到村集体的制约。农村职业经理人开展乡村工作过程中涉及资金使用,目前村集体经济资金使用需要进行审批,而审批流程在一定程度上制约运营主体的市场化行为。这对于农村职业经理人展开市场运营过程有很大的影响,一方面影响其融入村庄工作的积极性,另一方面,村庄层面看不到其工作成果而对其能力产生怀疑,从而影响其顺利融入。

Y区农业农村局负责农村职业经理人的招聘工作,向社会公开招聘,采取竞争性申报方式确定招聘村庄,为村庄强村公司招聘职业经理人。Y区目前对于农村职业经理人招聘过程中,虽然招聘主体是村庄,但是整个招聘过程中村庄参与度较低,后续招录过程中,招聘方式总体参照体制内公务员、事业编制招考模式,面试的考官由政府负责人、高校专家担任。农村职业经理人在招考前对村庄的了解相对有限,村庄层面也未积极开展宣讲会等,招聘村与招聘者之间缺乏充分的交流与了解,一定程度降低人岗适配度,增加了招聘失败的概率。

2.2 资源融入困境

首先,区政府层面,Y区对农村职业经理人制度更重视招聘环节,而后续的发展和扶持政策相对忽视。自农村职业经理人入职以来,几乎处于“放养”状态,尽管每年会组织一次培训活动,但是远不能满足农村职业经理人在实际工作中遇到的各种挑战和需求。其次,镇街层面,N村农村职业经理人自入职以来,P镇对农村职业经理人的资产资金支持和政策培育支持明显不足,在农村职业经理人进行项目实施、市场开拓过程中,P镇没有给予相应的资源对接、资金支持等帮助,导致农村职业经理人的发展受到限制。

农村职业经理人担任强村公司经理,负责运营村庄资源,带动村集体经济增收。N村农村职业经理人所在的强村公司主要负责工作人员发放工资等内容,市场化程度不足,经营能力低下,甚至没有获得村集体的实际注资,村两委成立强村公司更多的是为了完成政治任务,希望农村职业经理人能够在不花费村庄本土资源的情况下创造最高的价值,强村公司这种“缺钱没人”属于常态,导致挂职的农村职业经理人没有可以运营的资源。强村公司没有资源、资金等状态,导致农村职业经理人无法开展运营工作,限制其发展前景,也限制了村集体经济增收甚微。强村公司空壳化使农村职业经理人无法实施自己的才能,带动村集体经济增收效果不明显,村民对其能力表示质疑,从而影响其村庄融入效果。

3 促进农村职业经理人村庄融入的对策建议

3.1 管理标准现代化,招聘考核优化

首先,目前对于强村公司财务监督主要由农经和纪委负责,政府层面可以加强顶层设计和改革引导,参照企业化制定明确的经营监管和财务审计标准,在不损害村庄利益的前提下适度扩大目前的财务审批标准,出台相对可调节的条款或制度。其次,明确权责边界,推进村企分开。政府针对村庄经营出台明确的指导性政策文件,在一定程度上打破村委、经合社和强村公司三合一的模式,使得强村公司获得独立性,赋予强村公司和运营主体一定的权限。

在现有“参公”选拔流程之前,增加人村融合环节,促进招聘者与招聘村之间的了解与互动,将提前融合环节纳入总成绩,并设置合理比例,引起村庄以及招聘者的重视。村庄层面通过宣讲会等形式进行村庄情况介绍,招聘者同时向村庄介绍自己的工作经验以及特长等信息。双方在互相了解的前提下进行实地考察,政府组织招聘者进入招聘村进行实地考察,参观村庄的基础设施、产业发展等方面,了解村两委及强村公司团队情况,村委介绍村庄发展规划和目标,在这个过程中可以通过座谈会等形式让村民参与,让村民了解农村职业经理人这一职业并积极反馈意见 and 建议。

3.2 深化帮扶,强化监管匹配

区政府持续深化对农村职业经理人的帮扶工作机制,比如制定关于农村职业经理人的专项扶持政策,包括财政补贴、项目扶持等。例如,财政补贴方面,区政府根据农村职业经理人的实际情况给予一定的资金支持和财政补贴,减轻其经济压力。项目扶持方面,政府通过资源倾斜等方式,鼓励和支持农村职业经理人实施具有前景的项目,为其提供制度保障。建立农村职业经理人的长效培训机制,围绕农业技术、市场营销、财务管理、产业运营等方面进行管理培训,帮助其掌握先进的农业知识和管理理念。

政府部门应加强对村庄的监督管理,落实农村职业经理人的发展资金、资源等。首先,招聘前期,政府部门与招聘村共同制定细化的资源匹配标准,对招聘村为农村职业经理人提供的各项政策支持、资金支持和资源支持进行全面审查,确保强村公

公司拥有足够的资源资金,农村职业经理人进入村庄能够在运营过程中得到支持。其次,农村职业经理人进入村庄之后,政府部门应持续监督招聘村,进一步督促落实招聘村所承诺的资源匹配,建立有效的监督机制,定期检查强村公司的运营状况以及资源使用状况,确保能够满足农村职业经理人的运营需求。

4 结论

根据对N村农村职业经理人的研究可以发现,农村职业经理人进入村庄对村庄发展具有重要意义,增加乡村旅游客流量、盘活闲置资源发展特色产业、带动村民就业发展、促进村集体经济增收等。但作为外来人员的农村职业经理人在村庄融入过程中面临制度融入、资源融入。根据对N村农村职业经理人的实践研究和问题分析,本文认为应该从完善构建现代化管理标准、优化改进招聘环节、深化政府帮扶工作机制、加强监督管理,落实资源匹配等方面入手,助力农村职业经理人村庄融入,更好推进乡村人才振兴持续健康发展。

[参考文献]

[1]韩文龙,谢璐.农业职业经理人市场的形成机制与工资合约——基于崇州市农业“共营制”的现实观察[J].财经科学,2017,(06):58-69.

[2]曹楠楠,张洁瑕,朱禛安,等.崇州市“农业共营制”探索与成效分析[J].南方农业,2023,17(23):36-42.

[3]陈宇辰,石忆潇,何静静.乡村振兴背景下农业职业经理人的发展环境分析[J].南方农机,2021,52(16):88-90.

[4]曾艳,马阳,李小云.异地扎根:外聘乡村职业经理人融入乡村的困境与纾解[J].青年研究,2024(04):42-55.

[5]何安华,倪坤晓,李竣,等.培育农村职业经理人市场破解“谁来兴村”发展难题[J].农村工作通讯,2022,(2):33-35.

作者简介:

朱锦霞(1999--),女,汉族,浙江绍兴人,硕士研究生,研究方向:农业农村发展。