

乡村振兴视角下农业经理人培训模式与发展的有效性研究

邓亚林¹ 许昆群²

1. 昆明华夏钱隆职业培训学校; 2. 昆明国际会展中心有限公司

[摘要]乡村振兴发展是全方位的发展, 不仅立足于当今国家发展战略, 也是站在乡村未来的、可持续的发展方位上, 其中最关键的是人才资源的保障。农村要实现跨越式、创新性发展, 需要一批具有真才实学的知识分子, 这是目前乡村发展面临的瓶颈问题, 因此乡村振兴发展战略实质上要实现乡村人才资源的聚集, 提高乡村教育的发展质量, 培养专业型、创新型的专门人才。当今时代, 任何社会领域发展离不开人才的智力支撑。乡村作为国家重点发展的领域, 在技术、资金、资源、人力等方面处于相对落后的处境。农业经理人是指在农民专业合作社等农业经济合作组织中, 从事农业生产组织、设备作业、技术支持、产品加工与销售等管理服务的人员。它是新型职业农民的突出代表, 是发展现代化农业的重要基础, 也是促进农业发展的重要前提, 为农业发展奠定了良好的基础。为加强农业经理人的专业能力, 提高职业能力和发展, 本次研究针对农业经理人的培训开展了相关调查, 并对其存在的问题及培训模式进行分析, 相关研究表明, 农业经理人的培训机构、资源, 以及培训效果都需要加强, 并且顺应国家政策的号召和发展, 才能进一步对农业发展起到积极的推动。本文通过对农业经理人培训模式与发展存在的问题进行分析, 旨在提高其培训效率, 促进其转化, 从而提高农业经理人的职业素养, 以及其专业能力, 为全面建设乡村振兴发展提供支持。

[关键词]农业经理人; 乡村振兴; 培训模式; 职业发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.626

党的十九大提出实施乡村振兴战略“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的总要求, 为做好新时代“三农”工作指明了前进方向、提供了根本遵循。深刻把握现代化建设规律和城乡关系变化特征, 顺应亿万农民对美好生活的向往, 对“三农”工作作出的重大决策部署, 是决胜全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化国家的重要历史任务, 是中国特色社会主义进入新时代做好“三农”工作的总抓手。全面实施乡村振兴战略, 发展现代化农业, 不仅需要政策支持, 更需要人才引领。唯有大量懂农业、爱农村、爱农民的农业人才扎根基层、建设农村、服务农民, 方能确保各项惠农政策落地见效, 让群众真正得实惠。各地要利用好人才第一资源, 依靠人才引领乡村振兴, 在乡村振兴中培养造就人才, 为2035年基本实现社会主义现代化的远景目标打下坚实基础。无论是存量的生态优化, 还是打造增量的硬件, 对于农村与农业发展来说, 其意义都远不止当下, 这不仅是对现有农村的一种改造与人居环境的改善, 它更会对长远的乡村振兴战略大有裨益。乡村振兴, 除了政策与规划, 最终需要人才。

在全面建设小康社会阶段, 我国的社会劳动力以及生产力已经有了前所未有的提升, 而当前较为突出的问题是, 发展处于不充分不平衡的阶段, 主要包括了农业发展的不充分和农村发展的不充分^[1]。在推动乡村发展过程中, 人才是发展的第一资源, 起到基础性的作用, 其次是政策的推动和帮扶, 都为人才的培养提供了一定的基础。尤其是在国家大力发展农业、乡村振兴视角下, 推动农业现代化发展, 急需一批专业强、懂市场、懂技术, 且懂法律的人, 作为新型职业农民代表, 农业经理人(Agricultural professional manager)的衍生在很大程度上代表了这样一群人才, 他们在农业生产经营领域起到了至关重要的作用和效果^[2]。要想进一步对其进行发展, 就需要不断提升其专业素质, 加大对这

群人才的培养力度。目前针对农业经理人的培训和发展在不断增强, 在一定程度上推动了职业的发展, 但未达到完善的地步, 还需要根据农业发展的实际情况, 对其进行进一步的探索。

1 农业经理人培训模式及现状

农业经理人是由一系列筛选后, 专门从事农业经营和管理的组织者, 也是新型农民的代表人物。针对这类人群开展培训是农业市场所趋, 也是顺应国家政策发展的基础。应当对其坚持培训制度体系, 首先是挑选队伍精英, 侧重三类人员; 其次是注重培训, 提高队伍的素质; 最后是设置三个等级, 强化队伍的建设。

针对目前农业经理人的发展现状来看, 这类人群主要以经营管理类为主, 因此, 在参与培训的经理人中, 选择期望获得经营管理知识及法律知识的占比最高。在培训方式, 通常是较为传统的, 以现场授课的占比较高^[3]。而在培训费用方面, 主要是由政府承担较多, 尤其是在国家对农业经济的扶持下, 对于培训农业经理人的出资也更多。但也有小部分农业经理人是自己出资参与培训。在参与培训的农业经理人中, 有一半以上的人认为缺少后续的发展培训, 是影响该职业发展的主要因素。

2 农业经理人培训存在的问题

2.1 培训机制不健全

培训机制不健全是目前存在的较为严重的问题, 农业经理人是近年来提出的概念, 在教育培训上大多还处于不健全的状态, 且缺少科学合理的培训规划及方案。通常单次培训是在一周至半个月时间, 但参与培训人员的期望时间是在半个月至一个月, 这对于培训的质量有一定的影响^[4]。在实施培训前, 相关部门也很少就培训需求进行分析, 培训方式无法推陈出新, 导致重理论轻实践的现象越来越突出。培训机制不健全具体表现在:

- 1) 缺乏合理的培训规划和后续落地方案;
- 2) 参与培训的农业经理人总量偏少, 年龄较大且整体文化素质偏低, 尚未形成合理的人才梯队;
- 3) 培训缺乏针对性, 缺乏前期需求分析工作以及跟踪与反馈机制;
- 4) 当下的培训对于农业经理人个人素质提高不明显。

2.2 参与培训的人员整体文化素质较低

在众多参与农业经理人培训的人员中进行调查分析, 在参与培训的人员中, 大部分经理人对相关的农业政策缺乏了解, 无法正常处理农业关系, 导致农业发展受阻。

2.3 培训缺乏针对性

在参与培训时, 农业经理人的积极性和互动性是较差的, 大多数人员是带着问题而来, 但只有少数人员的问题能通过培训得到解决。此外, 关于期待所获得的培训, 大多缺少后续培训, 跟踪回访的机制不健全, 导致培训内容未落到实处。与国家政策的实施相违背, 也导致该项工作的开展存在难度。

3 农业经理人发展的措施

3.1 顺应国家政策, 健全培训管理机制

在实施农业经理人培训期间, 应当健全其培训机制, 结合当下的农业政策, 及时创建经理人的档案, 档案内容覆盖经营状况和专业技术等情况, 并明确对其进行分类, 逐一进行管理, 为后续培养提供依据^[5]。

3.2 制定培训的方案

培训系统是一个较为广泛的概念, 涵盖的内容较多, 包括内容安排, 环境设施安排等。在具体实施时, 应当根据各地不同的情况开展, 制定符合地方产业特色的培训方案, 更加精准的制定。同时, 还应当对经理人的培训需求进行分析, 由于不同经理人的经营产业、文化程度、兴趣爱好都不相同, 培训需求也存在一定的差异, 只有对其进行全面的了解后, 才能有针对性的开展工作; 在对其进行分析时, 可以作专业化、精细化的划分, 这样能在一定程度上提高培训效率, 加深其对培训内容的理解^[6]。培训内容应按照《国家职业技能标准编制技术规程(2018年版)》的要求, 尽可能体现以职业活动为导向、以职业技能为核心的原则, 对从业人员的职业活动内容进行规范细致描述, 对各等级从业者的技能水平和理论知识水平进行了明确规定。考虑到农业经理人是一个复合型人才, 对其理论和技能要求比较高, 因此在设置三级和二级农业经理人申报时, 增加了“大学本科及以上学历”这个直接申报条件, 均要求有一定的实践经验才能参考, 打通了高学历人才从事这个职业的通道。

3.3 建立跟踪机制

在制定好其培训机制和方案后, 还应当制定其跟踪反馈机制, 设置问卷模式培训调查, 对其进行设计和考核, 作为对农业经理人的了解和评量。其次是收集参与培训的农业经

理人的反馈, 根据其反馈对培训制度进行改善。

结语

在大力发展农业经理人培训制度期间, 应当重点对其培训模式和发展措施进行分析, 并结合当地的实际情况, 制定更符合当地特色的培训计划。不仅如此, 在开展培训期间, 应在平时加强对农业经理人的基本文化素养的提升和培训, 为促进其转化打下基础, 要避免因为文化程度的不同, 导致其对培训内容造成偏差, 从而影响培训效果。

可以预见的是, 农业经理人这角色, 将会在农村得以大量的出现。在现阶段, 我们也可以看到, 很多地方都在推行这种模式, 例如四川就做得比较好, 四川就是借鉴现代企业管理制度, 使土地股份合作社形成了“理事会+农业经理人+监事会”的运行机制。理事会代表社员决策“种什么”, 然后公开招聘农业经理人统一组织生产管理, 负责“怎样种”“如何种”。但是, 农业经理人也并不是谁都有这个资格胜任, 因为必须要通过培训, 参加考试选拔, 获得相应的资格证书才能被聘用。除了农业经理人的能力素质要求高以外, 实际上, 在当前, 人们对农业经理人这个职业不甚了解, 也或者还没有更多的人被聘任的原因, 这可能是因为在当前农业合作社还没有充分发展起来。所以, 如果要让农业经理人成为大量的农村人才追求的一种职业, 只有让农业由分散经营向规模经营和集约经营转变, 让合作社得到充分的发展, 即农业企业化发展到一定程度以后, 农业经理人才能成为真正的经理人。

参考文献

- [1] 沙依兰, 王馨雨. 乡村振兴背景下农业经理人培训模式探究及其发展对策研究[J]. 四川农业科技, 2019(4): 53-55.
- [2] 鲍俊宇, 吴刘玉瑶, 王敏, 等. 农业经理人订单农业发展现状、面临的问题及对策分析——基于成都地区的调查[J]. 中国集体经济, 2020(28): 51-53.
- [3] 张怡, 邓晓霞. 农业经理人培训需求调查研究——基于重庆三峡职业学院农业经理人培训的实证分析[J]. 现代农业, 2020(3): 15-16.
- [4] 夏芳, 刘文丽, 曾尚梅, 肖春生, 李继志. 烟农合作社引入农业职业经理人的制约因素及对策研究[J]. 中国烟草学报, 2018, 24(01): 106-110+115.
- [5] 金瑾. 乡村振兴战略下的农业经理人培育机制改革——以四川现代农业职教集团为例[J]. 职业技术教育, 2018(21): 31-35.
- [6] 姜岩, 刘忠泽, 徐明霞, 刘洪亮. 立足实际 开拓创新 凝心聚力培养现代农业职业经理人——长春市现代农业职业经理人培训实践与探索[J]. 农民科技培训, 2017(07): 23-25.