

乡村振兴下保定市农业职业经理人发展路径研究

刘泊慷

大连海洋大学经济管理学院, 辽宁 大连

收稿日期: 2025年4月28日; 录用日期: 2025年6月1日; 发布日期: 2025年6月9日

摘要

本文首先阐述保定市农业职业经理人的发展现状, 然后从选拔机制、培训方式、实施效果、未来趋势几个方面来分析保定市农业职业经理人在发展过程中遇到的问题。最后, 从健全选拔机制、优化培训方式、重视实施效果与明确未来发展趋势等方面提出可行性建议, 旨在提高农业职业经理人的发展质量与人才输出, 为乡村振兴增添人才力量。

关键词

乡村振兴, 农业职业经理人, 人才振兴, 保定市

Study on the Development Path of Agricultural Career Managers in Baoding City under Rural Revitalization

Bokang Liu

School of Economics and Management, Dalian Ocean University, Dalian Liaoning

Received: Apr. 28th, 2025; accepted: Jun. 1st, 2025; published: Jun. 9th, 2025

Abstract

This paper firstly expounds the development status of agricultural professional managers in Baoding city and then analyzes the problems encountered by agricultural professional managers in Baoding city in the process of development from the aspects of selection mechanism, training method, implementation effect and future trend. Finally, some feasible suggestions are put forward from the aspects of improving the selection mechanism, optimizing the training method, attaching importance to the implementation effect and clarifying the future development trend, aiming to improve the development

quality and talent export of agricultural professional managers and add talent strength to the rural revitalization.

Keywords

Rural Revitalization, Agricultural Career Managers, Talent Revitalization, Baoding City

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国已经步入全面建成小康社会阶段，社会生产力与人民生活水平都有了显著提升，然而，当前的主要问题是发展的不平衡和不充分。尽管国家在建设社会主义现代化的道路上重视着农业农村的步伐，但城乡发展不平衡、农村发展不充分仍是主要体现，农业农村仍是社会主义现代化建设的突出短板。乡村振兴，人才是关键。在乡村建设过程中，优质人才资源外流、人才结构失衡等问题日益凸显，乡村新业态的蓬勃发展、乡村集体产业的转型增值，迫切需要具有现代管理理念的经营型人才的加入，也需要乡村治理者具有更高的经营能力。农业职业经理人作为一种人才资源在乡村振兴中发挥着新质生产力的作用，保定市对此作出了相对应的反应与措施，开始全面招聘农业职业经理人，旨在培养懂乡村、会经营、为乡村的青年人才，填补乡村人才匮乏的短板，同时也鼓励大批农业职业经理人“到农村来”，投身到农村这个大舞台，为乡村振兴建设作出应有的贡献。

2. 保定市农业职业经理人发展现状

2.1. 农业职业经理人概念

农业职业经理人的概念是在 2019 年由人力资源和社会保障部等部门提出的。这一概念在 2019 年被正式提出，并作为新职业被纳入国家职业分类体系中。农业职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。他们通常被称为“乡村 CEO”、“家庭农场主”或“农业经纪人”，负责收集和分析农产品供求数据，安排生产或服务项目，组织产品加工、运输和营销等工作。农业职业经理人的提出背景是为了适应现代农业发展的需要，解决农业管理中专业人才短缺的问题。随着现代农业的发展，对管理、技术、营销等多方面复合型人才的需求日益增加。农业职业经理人的提出，旨在培养和引进更多具备管理、技术和营销能力的专业人才，推动农业现代化进程[1]。

2.2. 保定市农业职业经理人现状

保定市农业职业经理人主要以大学生农业职业经理人为主要培养对象，保定市自 2023 年开始已经连续两年公开招聘大学生农业职业经理人，深挖涉农高校人力资源，积极引进农业专业人才。聚焦食品加工、园艺、养殖三大领域，市委组织部、农业农村局、人社局、农发集团等部门赴全国知名农业高校宣讲政策，定向招录农业高校及非农院校涉农专业大学本科及以上学历毕业生作为大学生农业职业经理人。截至今年上半年，共聘用来自中国农业大学、西北农林科技大学、湖南农业大学等全国 60 余所高校的大学生农业职业经理人 237 名。制定《保定大学生农业职业经理人管理考核办法》，给予本科生 5000 元/月、研

究生 6000 元/月生活补贴，以及落户、购房、交通等各种补助；在企事业单位招聘、职称评定、子女入学等方面给予政策支持。每名大学生农业职业经理人至少要联系 5 家农业企业或合作社，每月至少到企业工作 15 天。截至 2024 年 5 月，在大学生与社会选聘的 5380 名农业职业经理人中，共评定高级农业职业经理人 182 名、中级农业职业经理人 711 名、初级农业职业经理人 4487 名。

全招聘上岗的农业职业经理人被分配到各个县区到一线的农场、养殖基地、田间地头对当地农业问题进行指导与学习，目前保定市大学生农业职业经理人先后提供技术服务 1756 次，解决农业生产技术和经营管理问题 528 个，提出合理化建议 579 条[2]。

2.3. 农业职业经理人发展理论支持

农业职业经理人是新型职业农民队伍的“带头人”，是推进乡村振兴的重要力量。大力培育农业职业经理人，是破解“谁来种地”、“怎样种地”难题的现实需要，为全面推进乡村振兴提供了有力的人才支撑。人才作为乡村振兴中五个振兴要素的重点要素，打造优秀的人才培养方式，建立高效的人才培养机制是不可或缺的[3]。

在乡村振兴的理论指导下，通过人才振兴来带动另外四个方面的全面振兴，人才帮助农村打造新的农业产业的同时，可以传播更有价值的理念文化，从过程中促进文化生态方面的振兴，普遍提高农村地区人员对于政策理论与自我价值的认知，让农民意识到经济发展不仅可以提高生活水平，更能提高生活质量。由此可见，发展培养农业职业经理人是乡村振兴中重要的一环。

3. 保定市农业职业经理人发展问题

3.1. 选拔机制存在问题

保定市在农业职业经理人的选拔机制上，虽然已经取得了一定的进展，但仍存在一些亟待解决的问题。这些问题主要可以从以下几个方面进行详细阐述：

一、选拔标准不明确

能力评估不足：目前，保定市在选拔农业职业经理人时，可能存在对候选人的专业能力、管理能力、市场洞察能力等核心素质评估不足的情况。选拔标准未能全面覆盖这些关键要素，导致选拔出的职业经理人可能难以胜任复杂多变的农业市场环境。

忽视综合素质：除了专业技能外，农业职业经理人还需要具备良好的沟通协调能力和团队协作能力、创新思维等综合素质。然而，当前的选拔机制可能过于注重某一方面能力，而忽视了这些综合素质的考量。

二、选拔范围受限

地域限制：保定市虽然旨在培养本土化的农业职业经理人，但是一个地区的人才数量毕竟是有限的，因此，保定市在选拔农业职业经理人时，可能受到地域限制的影响，导致选拔范围不够广泛。这种限制可能使得一些优秀的外地或国际农业管理人才无法参与到选拔中来，从而影响了选拔的质量和效果。

行业壁垒：农业行业与其他行业之间存在一定的壁垒，这可能导致在选拔农业职业经理人时，难以吸引其他行业的优秀人才。同时，农业行业内部也可能存在不同领域之间的壁垒，限制了人才的流动和选拔。而且保定市在选拔农业职业经理人时主要聚焦食品加工、园艺、养殖三大领域，更注重在实用方面的人才，管理性能不确定。

三、选拔渠道较窄

选拔通道限制：保定市农业职业经理人选拔通道有两条，一条是由保定农发集团组织进行公开招聘，这一渠道选拔人群以大学生农业职业经理人为主，其次是从家庭农场、农民专业合作社、农业企业等新

型农业生产经营主体法人、外出经商返乡人员、近 5 年全国涉农专业院校毕业生、具备农业生产管理技能的种养能手，以及熟悉农业生产经营管理的村干部等 5 类人员中，培养社会化农业职业经理人。这两种选拔渠道虽互相弥补了不同农业经理人的不足，但两种人群在合作与沟通的过程中会存在一些问题。在固定的选拔渠道下会让部分拥有农业知识但农业规模不够的人才流失[4]。

3.2. 培训方式不够健全

一、培训方式单一，缺少职业规划：选拔机制中提到农业职业经理人分为大学生农业职业经理人与社会农业职业经理人，选拔路径虽有不同，但是在选拔后进行的培训方式大体相似，都是将农业职业经理人集中进行培训，通过专家教授授课的方式进行培训，培训内容通常以广泛普遍的农业问题为主，这种培养方式虽旨在培养“综合性”人才，但缺少针对性，不利于农业职业经理人的个性发展和长远发展。农业职业经理人在经过选拔培训上岗后开展工作要以实地情况为准，存在与培训内容有出处的可能，其次，农业职业经理人在选聘结束后的发展更多的是依靠自身。

二、培训人员素质不齐，人才梯队难整合：对于被培训人员的素质不一的情况以社会性农业职业经理人为主，社会化农业职业经理人在年龄、受教育程度、专业素养等方面都有着参差不齐的差距。在进行统一的培训过后，效果会出现与预期的差距。社会化的农业职业经理人虽有种植养殖经验，但对于国家农业的快速发展显然不够敏感，他们往往跟不上一些新的农业政策、农业技术、市场变化的步伐。而这一部分则是大学生农业职业经理人所具备的，他们经过高校的培养，有一定的农业知识储备，对于一些新的政策与技术也有所了解。但是，大学生农业职业经理人从学校走向农田这一过程是相对漫长的，与社会化的农业职业经理人相比，前者缺少系统的种植养殖经验，对于实际的农产品市场变化同样具有滞后性，这些农业职业经理人素质不齐，工作交流与合作受到一定阻碍，难以形成完善的人才梯队，还需要长久磨合，才能达成良好的合作关系，并共同促进保定市现代化农业的建设和发展[5]。

三、培训内容存在问题，保定市在农业职业经理人培训内容上可能存在的问题，可以从多个维度进行详细阐述。这些问题不仅关系到培训的实际效果，也直接影响到农业职业经理人队伍的整体素质和能力提升。

1) 培训内容过于理论化，缺乏实践操作：目前，一些农业职业经理人的培训内容可能过于偏重理论知识，而忽视了实际操作技能的培养。农民和农业职业经理人在实际生产中更需要的是实用的技术知识和操作技能，而非过多的理论知识。这种理论与实践的脱节，导致他们在面对具体问题时难以将所学知识有效应用于实际生产中，从而影响了培训效果。

2) 培训内容缺乏针对性和个性化：保定市农业产业多样，不同地区、不同类型的农业生产存在着差异。然而，当前的培训内容可能过于统一，缺乏针对不同地区、不同类型农业生产的个性化定制。这种“一刀切”的培训方式难以满足不同农业职业经理人的实际需求，影响了培训的有效性和针对性。

3.3. 实施效果难评估

工作过程持续漫长，帮扶成果见效慢：农业生产是一个漫长的过程，在种植与养殖方面都是短时间难以见证效果的，农作物生长需要遵循一定的规律，并且受自然因素影响较重。在养殖方面，畜牧养殖同样过程持续且漫长，除此之外畜牧养殖的帮助成果难以呈现显著性生长，因为畜牧类产品多以整只为单位进行销售，在提高产品质量与产量方面甚至低于农产品。因此，农业职业经理人对于当地农业发展的促进效果在短时间内验证困难。

监督机制有待提高：保定市对于选聘的农业职业经理人实施从业负面清单制度，实行动态管理，对有违纪违法行为、生产假冒伪劣产品、欺诈消费者等行为的一律取消农业职业经理人资格，及时调整退

出。这种监督机制虽然起到了警惕农业职业经理人的作用，但是每两年进行考核的制度还是存在不良农业职业经理人对农业发展造成损失的可能性。在实施动态监督的过程中，监督工作也存在难以全面覆盖的问题[6]。农业职业经理人数量较多并且分散开展工作，这对于监督整个过程存在一定的压力，很难做到实时监督反馈，并且由于农业职业经理人要在企业、合作社、农田一线三地进行不同的工作，监督人员也难以追踪。因此，监督工作存在一个复杂低效的困境。

3.4. 未来发展潜力不足

专业人才持续短缺与流失：尽管保定市已经采取了一系列措施来培养和引进农业职业经理人，但专业人才短缺的问题依然突出。保定虽然现已身居二线城市行列，但其发展与知名度仍然落后于同期的一二线城市，对于人才吸引力不够。其次是由于农业领域相对于其他行业吸引力较低，导致高校毕业生选择从事农业职业经理人的意愿不强。同时，现有农业职业经理人也可能因待遇、发展机会等因素而选择离开农业领域。

利益分配机制不完善：在与农户或农业企业的合作过程中，可能存在利益分配机制不合理的问题。保定市打造“党支部领办土地合作社 + 农业职业经理人”的乡村振兴保定模式。这可能导致农业职业经理人追求自身利益而忽视农户或农业企业的利益，进而损害双方的合作关系。

服务期限与稳定性问题：由于大学生农业职业经理人多数具有非本土化特点，他们可能缺乏对当地乡土人情的依恋和长期服务的动力。这导致农业职业经理人服务时间可能短期化，人才流失严重。

4. 保定市农业职业经理人发展对策建议

4.1. 完善选拔机制

明确选拔标准，注重综合素质。选拔标准应全面且具体，不仅要考虑候选人的专业技能和农业知识，还应重视其管理能力、市场洞察力、团队协作能力以及职业道德和责任心。可以设定清晰的量化指标，如学历、从业年限、农业技术推广成效、经营管理规模等，以确保选拔过程的透明度和可操作性。

拓宽选拔渠道，吸引优秀人才。利用多种渠道进行宣传，包括社交媒体、专业招聘网站、农业院校及行业协会等，以扩大选拔范围，吸引更多优秀人才参与。同时，可以加强与高校、科研机构的合作，建立农业职业经理人培养基地，为选拔工作提供稳定的人才来源。

强化实践导向，注重实际能力。选拔过程中应更加注重候选人的实际操作能力和实践经验。可以通过案例分析、模拟演练、实地考察等方式，评估候选人在农业生产、经营管理、市场营销等方面的实际能力。此外，鼓励候选人提供过往的成功案例或项目经验，作为选拔的重要参考。

建立专家评审机制，确保公正性。组建由农业专家、企业代表、政府部门等多方参与的评审委员会，负责选拔工作的评审和监督。评审委员会应坚持公开、公平、公正的原则，对候选人的申报材料进行严格审核和综合评价，确保选拔结果的客观性和权威性。

4.2. 培训方式要与时俱进

理论与实践相结合。开展理论授课，组织农业领域的专家学者进行集中授课，系统讲解现代农业政策、农业经营管理、市场营销策略、农业法律法规等理论知识，为农业职业经理人奠定坚实的理论基础。进行实践操作，加强实践操作环节，依托当地的“博士农场”、“太行山农业创新驿站”、农业龙头企业、合作社、家庭农场等实践基地，开展农业技术、生产管理、市场营销等方面的实际操作培训。通过实地参观、模拟演练、案例分析等方式，提高农业职业经理人的实践操作能力。

分层分类培训。针对不同人群进行分层培训，根据农业职业经理人的现有水平和实际需求，将培训

对象划分为不同层次(如初级、中级、高级),制定针对性的培训计划和内容。确保培训内容既符合农业职业经理人的实际需求,又能促进其专业能力的持续提升。其次针对不同领域和类型的农业生产经营主体(如种植业、养殖业、农产品加工业等),开展分类培训。通过邀请相关领域的专家进行授课,提供更具针对性和实用性的培训内容,帮助农业职业经理人更好地掌握所在领域的专业技能和知识。

引入现代科技手段。利用互联网和移动通讯技术,建立在线学习平台,提供丰富的网络课程资源和互动交流平台。农业职业经理人可以随时随地进行学习和交流,提高学习的灵活性和便捷性。虚拟现实(VR)和增强现实(AR)技术:在培训中引入VR和AR技术,模拟农业生产场景和经营管理过程,使农业职业经理人在虚拟环境中进行实践操作和决策演练,提高培训效果和实战能力。

强化导师帮带制度。建立导师帮带制度,邀请经验丰富的农业专家、行业领军人物作为导师,与农业职业经理人建立一对一的帮带关系。导师通过定期指导、答疑解惑、提供实践机会等方式,帮助农业职业经理人快速成长。搭建“高等院校导师-科局业务骨干-农业企业基地”协同育人平台,实现资源共享和优势互补。通过高校提供理论支持、科局提供政策指导、企业提供实践基地的方式,共同培养高素质的农业职业经理人。

4.3. 强化实施效果

建立跟踪评价机制。建立农业职业经理人的跟踪评价机制,对培训后的农业职业经理人的工作表现、业绩成果等进行定期跟踪和评价。通过收集反馈意见、分析数据指标等方式,评估实施效果并不断改进。

实施分级管理,促进持续发展。根据候选人的综合素质和实际能力,将其划分为不同等级(如初级、中级、高级)进行管理。不同等级的农业职业经理人在待遇、培训、扶持政策等方面应有所区别,以激励他们不断提升自身能力和工作业绩。同时,建立定期考核机制,在每两年考核的基础之上定时对农业职业经理人进行阶段性成果考核,对农业职业经理人的工作表现进行动态评估,确保他们始终保持较高的职业素养和工作水平[7]。

4.4. 发掘农业职业经理人未来发展潜力

提高自身吸引力,打破专业壁垒。保定市作为农业大市离不开农业职业经理人在乡村振兴中起到的作用,因此现在与未来要积极吸纳人才,与此同时,在农业的快速发展过程中,农业已经与各个产业有了一定的融合,因此在未来的发展中不仅需要农业类人才,更需要各方面综合性的“全职高手”,可以将招募领域放开,破除农业单一行业壁垒,吸纳包括但不限于金融、保险、信息工程、电子商务等与农业有着千丝万缕关系行业的人才。

建立公平合理的利益分配机制,确保农业职业经理人与合作方之间的利益协同。通过合同约定、绩效考核等方式明确双方的权益和义务,提高合作的稳定性和可持续性。再者,加强对农业职业经理人的长期激励措施,在对大学生农业职业经理人提供住房保障、子女教育优惠等福利待遇之外,推出更加具有吸引力的政策增强他们的归属感和稳定性。同时,通过宣传表彰等方式提高他们的社会认可度和荣誉感,激发他们的服务热情[8]。

5. 结论

本文通过研究保定市农业职业经理人的发展现状与问题,给出了相对应的优化方案,发现在现如今的农业发展过程中,农业职业经理人将成为不可或缺的力量,并且本文通过研究发现在国家政策理论的扶持与指导下,农业职业经理人会成为乡村振兴的必要人才要素,可见保定市发展培养农业职业经理人把握了先机,农业职业经理人可以帮助保定地区实现农业农村的进一步发展。

参考文献

- [1] 王琪, 陈孟超, 陈芊橙. 沈阳市农业职业经理人培育问题研究[J]. 农业科技与装备, 2024(2): 127-128+131.
- [2] 黄大志, 戴孟业, 王禹超, 等. 高校机械类大学生创新能力培养的研究与探索[J]. 科技咨询(科技·管理), 2020(9): 1-2.
- [3] 探索人才助力乡村振兴新路径保定打造农业职业经理人队伍[J]. 共产党员(河北), 2024(12): 9-10.
- [4] 韩冬, 韩双志. “乡村 CEO”助力农业高质量发展[N]. 燕赵农村报, 2024-03-07(008).
- [5] 董星, 陈敏. 农业职业经理人面临的问题研究[J]. 智慧农业导刊, 2025, 5(2): 52-58.
- [6] 薛晓伟, 王乐. 河北保定: 打造金字塔型乡村振兴人才队伍体系[N]. 中国食品报, 2024-12-17(002).
- [7] 刘金文. 乡村振兴背景下农业职业经理人培训模式研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(23): 137-138+141.
- [8] 蒲小彬, 王慧, 蒋红丽, 等. “富教合一”思想下农业职业经理人培养的思考[J]. 教育科学论坛, 2024(21): 32-35.