

# 农村经营管理人才培养及供给机制的完善

## ——基于现代农业需求视角

李明贤, 黄文清

(湖南农业大学 经济学院, 湖南 长沙 410128)

**摘要:** 现代农业的发展强调产供销、贸工农一体化经营, 强调农业管理水平和综合效益的提高, 迫切需要一批会经营、懂管理的劳动力参与其中。目前中国农村经营管理人才队伍存在数量不足、素质不高、组织化程度低等问题, 为此, 必须完善农村人才培养机制和信息网络, 培养和选拔农经人才, 服务现代农业建设。

**关键词:** 农村经营管理人才; 现代农业; 人才需求; 培养机制; 供给机制

中图分类号: F306

文献标识码: A

文章编号: 1009-2013(2009)04-0008-05

## Analysis on the Training and Supplying Mechanism of Business

### Management Talents in Rural Areas

#### —— From the Perspective of Development of Modern Agriculture

LI Ming-xian, HUANG Wen-qing

(College of Economics, Hunan Agricultural University, Changsha 410128, China)

**Abstract:** The development of modern agriculture emphasizes on the integrated management of production, supplying and marketing, the integrated management of agriculture, industry and trade, in addition, the management level and comprehensive performance of agriculture management are also emphasized. All those mentioned above require many outstanding agriculture management talents. The current situation is that the quality as well as the quantity of business management talents are beyond the requirement of modern agriculture. Suggestion as to perfect the training mechanism, to improve the information net, to train and promote more business management talents are raised.

**Key words:** business management talents; modern agriculture; needs for talents; training mechanism; supplying mechanism

我国正处于传统农业向现代农业的过渡阶段。所谓现代农业, 就是指以保障农产品供给、增加农民收入、促进农业可持续发展为目标, 以提高劳动生产率和商品率为途径, 以现代科技和装备为支撑, 在家庭承包经营基础上, 在市场机制与政府调控的综合作用下, 农工贸紧密衔接, 产加销融为一体, 构成多元化的产业形态和多功能的产业体系<sup>[1]</sup>。从我国目前的情况来看, 农业经营方式主要是以家庭为单位的分散生产和经营, 大部分农村地区市场体系欠发达, 农民市场意识较差, 科技成果和农产品的商品化率、市场化率、产业化率等较低, 农业生产效益与生产者的

积极性不高。因此, 要建设好现代农业, 迫切需要一批具有现代经营与管理知识、市场意识强、具有开拓精神、懂经营、会管理的农村经营管理人才, 以更好地开展产前与产后服务、开拓市场、提高竞争力等, 从而推动现代农业的快速发展。

#### 一、发展现代农业对农村经管人才的需求

所谓农村经管人才, 是指为满足现代农业和新农村建设的需要, 存在于农村中, 具有一定经营管理知识或经营管理经验的, 并能够通过自己的经营管理, 把土地、资本、技术、信息等生产要素组织起来, 持续为社会提供产品需要与服务, 在农村经济发展过程中起带头作用的, 能够促进农业生产和稳定农村环境的人才<sup>[2]</sup>。这类人才主要包括乡村机构管理人才、农业企业经营管理人才、农村合作经济组织经营管理人才、农业技术推广人才、农村经纪人、农村能人、个

收稿日期: 2009-05-28

基金项目: 教育部、财政部重点资助项目(LBZD009)

作者简介: 李明贤(1968-), 女, 陕西大荔人, 教授、博导。

主要研究领域: 农村金融、农业经济理论与政策、农业继续教育与培训。

体商贩、农村种养大户等。由于农村经管人才具有时代性、知识性(或经验型)、指导性、创新性、责任性等多种特征,从而在贯彻落实党的农村政策与推动农村经济社会改革、保障社会稳定、培育农村市场、提升农业竞争力、实现农业经济体制创新等方面具有不可替代的作用,因此,现代农业对农村经管人才的需求将会越来越旺盛。

#### 1. 适应农业市场化、国际化需要农村经营人才

与传统农业相比,现代农业具有资源配置高市场化与国际化、农产品高商品率、农业发展深度开放等特征。如美国、加拿大、日本、欧洲等发达国家和地区的农产品商品率一般在90%以上,甚至有的商品接近100%;在荷兰,2/3以上的农产品用于出口创汇,农业出口额居世界第三<sup>[3]</sup>。现代农业的这一发展趋势与我国目前农业发展的现实情况客观地决定了我国传统农业向现代农业的转化过程中,必然也要走向市场化、国际化。因此,现代农业的未来发展,一方面,需要加强农村市场体系建设,尤其需要建立健全农业生产要素市场、农产品批发市场和其他各类农村专业市场,积极扶持农产品拍卖市场、配送市场和农产品期货市场等现代新型市场,建立联系城乡、覆盖全国的农资和农产品营销网络,积极培养农民的商品意识和市场观念,引导农民发展“订单农业”,并根据市场需求组织农业生产经营,尽快提高我国农产品的商品率;另一方面,需要尽快完善和健全农业社会化服务体系,积极为农民收集和传播国内外农产品市场信息,增强农民生产和结构调整的目的性,降低生产经营风险,不断提高我国农业的开放程度。而这些具体工作都与农产品加工、营销、服务以及各种企业管理等人才紧密相关。

#### 2. 提高农业科技和管理水平急需农村经营人才

现代农业是以现代发达的农业科技为基础,在育种、育苗、播种、养殖、贮运等经营活动各个环节中广泛应用以生物技术为代表的农业高新技术,尤其一些发达国家运用计算机、信息网络、遥感技术等现代化科技手段对农业病虫害防治等各个生产环节进行现代化管理,从而大大降低了农业经营的风险,提高了农业生产效益,农产品加工率达90%以上。然而,我国农产品加工业多为传统工业,生产手段落后,规模小,管理水平低,农产品加工率仅为20%~30%。现代农业的高科技与管理水平客观要求我国在现代农业建设过程中,除重点发展农业转基因技术、胚胎移植技术、苗木组培技术等农业高新技术以及高产、优质、

高效、低耗的农业技术外,还应重点发展农产品加工、保鲜、贮藏、包装、运输、销售等先进技术,抓紧培养技术人才与管理人才,尤其是懂得生产技术的一线管理人才,为改变我国农产品加工技术相对落后、加工能力不足,延长农产品产业链和实现农业产业化经营创造条件。

#### 3. 提高农业的专业化、组织化和产业化程度,急需农村经营人才

生产经营的专业化、组织化、社会化和产业化是现代农业的基本要求。目前,发达国家已建立了许多农民专业合作社和农业协会,同时通过发展农业龙头企业和大型专业化公司及农业产业基地,将分散经营的农民联合起来,进行产加销一体化、农工贸一条龙的农业产业化经营,从而极大地提高了农产品的市场竞争力和农业的经济效益。然而,我国农业目前的生产方式主要以一家一户小规模分散经营为主,这样不仅难以降低农业生产成本,而且也难以降低农户的经营风险,最终导致农产品的市场竞争力较弱,农业发展受到影响。因此,这就客观需要进一步加快农村专业合作社、农业行业协会、农民技术协会等组织以及农村龙头企业的发展,以提高农民的组织化程度,实现农业生产、经营和服务的社会化,降低农业生产经营成本与风险。这些活动的开展都离不开农村经管人才。

#### 4. 提高农业的综合效益,急需农村经营管理人才

发展现代农业,其根本目标是实现人与自然、经济与环境的协调发展。“石油”农业在大幅度提高单位面积产量和农业经济效益的同时,资源浪费、环境恶化等问题日趋严重,为了实现资源的可持续利用,提高农业的生态效益与社会效益,世界各国纷纷采取措施发展现代农业,逐渐将农业生产、加工、贮藏、包装、运输、销售等纳入标准化和规范化管理,注重农业综合效益的提高。生态环境问题也是我国发展现代农业所面临的严峻问题之一,迫切需要建立与完善农业生态环境保护机制,切实将农业生产与资源环境保护相结合,实现农业的可持续发展。而要实现资源的可持续利用,提高农业的综合效益,除土壤学、生态学、作物学等自然科学专家参与其中外,更重要地是要拥有区域规划、产业经济、资源环境经济、投资与评估等经营管理科学知识、懂经营、会管理、善协调的人才。

## 二、农村经管人才队伍现状分析

农村经营管理人才队伍是我国农村经济社会发展的一支生力军,是促进农业发展的核心要素和农村先

进生产力最活跃的部分。特别是近两年来,随着全面建设小康社会、建设社会主义新农村及建设现代农业等目标的提出,农村经管人才队伍已成为当前推进社会主义新农村和现代农业建设不可缺少的重要力量之一。据有关调查资料显示,在产业化搞得好的地区都活跃着一批长期在市场环境中拼搏、善于分析信息和疏通各种关系、熟悉农产品市场的经济能人和企业家,正是这些善于产业化经营的经济能人和企业家使农户和市场衔接起来,在各地形成各具特色的产业,通过产业的形成,带动当地农户生产分工,促进农民增收,也正是这些具有企业家精神和异质性人力资本的人才的努力,才使各地的产业蓬勃发展起来<sup>[4]</sup>。然而,尽管近年来我国农村经管人才队伍在现代农业发展中的作用日益显著,但离建设现代农业、实现农村经济可持续发展目标的要求而言,还存在较大差距。为此,本课题组对东、中、西6省(山东、安徽、湖北、河南、贵州、新疆)12县市(青岛市、新泰市、莒南县、潜山县、颖上县、岳西县、武汉市黄州区、蕲春县、郑州市、麻江县、且末县、疏附县)进行了调查(表1),了解到我国农村经管人才队伍建设现状与客观要求之间存在的差距主要表现在3个方面。

### 1. 农村经管人才总量不足,且占农村就业人数的比例呈下降趋势

经过多年的发展,我国农村经管人才总量有了较大幅度的增长,但就我国农村经济社会的发展速度而

言,现有的农村经管人才总量不足,占农村就业人数的比重很小。据统计,截至2008年底,我国农村实用人才仅为579.1万人,只占全国农业人口总数的0.6%。其中,大约60%又集中在农业生产领域,能够带领农民群众获得农业以外收入的技能型、经营型人才比重很小。从表1中可发现,中部地区的农村经管人才的人数及其占农村实用人才的比重均居三个地区之首,但其比重仍不到农村实用人才总数的1/5,仅为14.70%。而且我国农村经管人才占农村就业人数的比例呈现下降趋势,从而导致现代农业急需的农村经管人才更加缺乏。以甘肃省为例,1995年,全省乡村从业总人数为875.99万人。其中,商业、饮食、物质供销与仓储业的从业总人数为10.86万人,所占比重为1.24%;金融保险事业从业人数为0.18万人,所占比重为0.02%;乡村经济组织管理从业总人数为0.87万人,所占比重为0.1%。发展到2004年,乡村从业总人数已上升到1057.89万人。其中,商业、饮食、物质供销与仓储业的从业人数与金融保险事业的从业人数发展较快,分别增长到23.78万人和0.61万人,所占比重也分别上升到2.25%和0.06%。但乡村经济组织管理的从业人员情况不容乐观,自1995年以来,尽管从业人数在1997—1998、2002—2003年间有所回升到0.7万人左右,但总体上呈下降趋势,到2004年已下降到0.59万人,下降幅度达32.18%(数据源自《甘肃农村统计年鉴》1996和2005年)。

表1 我国12县市农村经营管理人才队伍建设情况

人

地区	县市区	农村实用人才总数	中专及以上文化程度		农村经营管理人才	
			人数	占农村实用人才总数的比例/%	人数	占农村实用人才总数的比例/%
东部	青岛市	116 289	26 556	22.80	11 979	10.30
	新泰市	7 799	3 698	47.40	1 084	13.90
	莒南县	6 877	—	—	1 754	25.50
	小计	130 965	30 254	23.10	14 817	11.31
中部	黄州区	5 397	—	—	430	7.97
	蕲春县	8 753	—	—	929	11.00
	潜山县	4 079	367	9	934	22.90
	颖上县	577	19	3.40	107	18.54
	岳西县	1 423	357	25.10	472	33.17
	郑州市	103 020	22 664	22	15 243	14.80
西部	小计	123 249	23 407	18.99	18 115	14.70
	麻江县	868	80	9.20	60	6.90
	疏附县	4 483	591	13.20	43	0.96
	且末县	5 708	879	15.40	135	2.36
	小计	11 059	1 550	14.02	238	2.15

数据来源:根据各个县市的农村实用人才队伍建设调研报告整理

### 2. 学历与职称偏低,综合素质整体不高 农村经营管理工作是一项业务性与政策性强、涉

及面广的工作,其职业性质和特点决定了高素质农村经管人才既要是精通业务的专家,又要是熟悉农村政

策法规、知识面很广的“杂家”。而根据党和国家对农村经营管理工作的新要求,以及农业发展进入新阶段所面临的新情况和新挑战,高素质农村经管人才还应具备执行政策的能力、执法能力、专业能力、人际交流与合作能力、创新能力以及调查研究能力。然而,我国经营管理人才队伍整体科技文化素质不高,特别是知识型人才较缺乏,东、中、西三个地区的农村实用人才中,中专及其以上文化程度的人数较少,即使情况最好的东部地区也仅为23.10%(表1)。而有关资料也显示,我国广大农村的村长、支书大多数未能拥有大专以上学历,乡级干部中也有相当人员是初、高中文化,这与我国建设现代农业的要求极不相称。一个十分突出的现象就是农村商品流通领域中的经营者,无论从政策法规的掌握、经营管理服务,还是诚信意识、职业水准,都与市场形势发展的需要有较大差距。

### 3. 结构不合理,组织化程度低,信息服务滞后

据调查,我国农村经管人才队伍结构不太合理。在6省12县市377463位农村实用技术人才中,大多数属于种植、养殖能手,相应地,从事农产品流通的人才较少,懂市场营销、技术推广等新兴产业的人才较为短缺,尤其是外向型、开拓型农村经管人才极其短缺,平均仅占农村实用人才总数的12.5%。而从农村经管人才的3个构成主体来看,农村经营人才是其最重要的组成部分,所占比例基本上都在60%以上,远远高于农村经纪人和农民专业合作社带头人(表2)。而且,在这支农村经管人才队伍中,大多数是单家独户经营以及单兵作战,社会组织化程度低,面对瞬息万变的市场反应迟钝,市场竞争能力弱小,人才队伍的整体力量无法发挥,从而在某种程度上阻碍了现代农业的顺利发展和农村经济社会的进步。同时,基础设施陈旧、技术手段落后,特别是信息传递滞后等,更严重制约了服务业务的决策效率和功能效益。

表2 我国12县市农村经管人才分布情况

人

地区	县市区	农村经管人才总数	农村经营人才		农村经纪人		农民专业合作社带头人	
			人数	占各种经营能手比例/%	人数	占各种经营能手比例/%	人数	占各种经营能手比例/%
东部	青岛市	11 979	10 621	88.66			1358	
	新泰市	1 084	880	81.18	105	9.69	99	9.13
	莒南县	1 754	1 454	82.90	248	14.14	52	2.96
	黄州区	430	—	—	—	—	—	—
中部	蕲春县	929	—	—	—	—	—	—
	潜山县	934	653	69.91	187	20.02	94	10.07
	颖上县	107	69	64.49	32	29.91	6	5.60
	岳西县	472	174	36.86	110	23.31	188	39.83
	郑州市	15 243	9 000	59.04	4 300	28.21	1 943	12.75
西部	疏附县	43	—	—	—	—	—	—
	麻江县	60	—	—	—	—	—	—
	且末县	135	68	50.37	65	48.15	2	1.48

数据来源:根据各个县市的农村实用人才队伍建设调研报告整理而得

## 三、现代农业经管人才培养供给机制的完善

随着农村经济社会的快速发展,农业综合生产能力增强,农村产业结构不断优化,农村社会统筹覆盖面扩大,急需大批执政水平高、懂法律、懂业务、会管理、乐于奉献、诚实守信的农村经管人才参与其中。为此,应遵照服务“三农”、市场配置、开发利用等原则,加强农村经管人才队伍建设,以满足现代农业发展的需求。

### 1. 完善农村经管人才队伍培养机制

农村经营管理工作政策性强、业务范围广,专业素质要求高。农村经管人才不但要熟悉农村各项方针政策和法律法规,又要精通业务,而且随着农村经济社会高速发展和经营体制的不断创新,对各方面能力

的要求更高。因此,在现代农业建设过程中,还应围绕现有农村经管人才队伍的思想素质、理论政策水平和专业技能,通过制定和完善农村经管人才考核标准、规定农村经管人才必须具备的政治素质和业务素质,并采取多种措施鼓励他们参加各种形式的教育与培训活动,尽快改变人才队伍的知识结构,全面开发其内在潜力,提高其整体素质。其中,尤其应鼓励农村经管人才参加中职农村经济管理专业举办的教育与培训活动。这是因为,中职农经管理专业相对高等农业院校农经管理专业而言,更侧重于农村经济发展一线的应用型人才的培养,而且培养周期短,课程调整灵活,能更好地满足现代农业发展对农村经管人才的需求。为此,一方面,需要农村基层单位与中职农经管理专

业保持紧密联系,另一方面,需要根据现代农业对农村经管人才的需求类别<sup>[6]</sup>,采取脱产、半脱产、请专家现场授课等多种形式,有重点地开展分类教育与培训活动。一是应重点强化政策理论知识的学习,使农村经管人才深刻理解和落实国家及地方政府的各项政策,并能在掌握国内外发展最新动态的同时,及时获得市场信息,正确把握农村经济各项要素的变化发展规律;二是应加强专业理论、市场经济知识和科技知识的学习,提高农村经管人才对农业经济管理、农村统计、农村会计及电算化、农村财政与金融、农产品营销、农村法律法规、农村公共管理等多学科的管理技术和知识的掌握程度,以培养出一支既懂技术又会管理、既上通各行各业又下联千家万户、并寓服务与管理为一体的复合型农村经管人才队伍,为顺利发展现代农业和增强农村经济社会发展后劲提供有力的人才保障。

## 2. 建立科学合理的评价、选拔机制

根据人力资本理论,要充分挖掘农村经管人才的潜力、促进人才聚集、迅速壮大农村经管人才队伍,其有效途径就是建立有利于优秀农村经管人才脱颖而出、人尽其才的评价选拔引进机制。为此,在发展现代农业的过程中,一是应建立以素质为本位的农经人才培养体系,支持和强化中职农经教育,为农村培养一大批会经营、懂管理的新型农民,夯实现代农业建设的人力基础。同时,进一步做好高职和本科院校农经人才的培养工作,使他们学农爱农,立足农村基层,服务新农村建设和现代农业发展。二是应遵循公开、公正、公平等原则,建立合理的人才选拔机制,选拔形式可采取公开考试、竞争上岗、组织考察与群众评议相结合等多种形式,真正做到不拘一格选人才。三是应针对农村经济社会的发展实际,建立有效的人才引进机制。在引进人才之前,应详细且明确地规定引进人才的条件、政策等一系列相关问题,相反地,在对符合条件的应聘者的具体考核中,则应简化人才引进手续,对于切实能给农村经济发展带来重大贡献的特别人才,要打破常规,建立“绿色通道”,积极引进懂经营、善管理的优秀人才。

## 3. 更新观念,优化环境,努力稳定人才队伍

农村经营管理是对农村各项生产经营活动的发生、发展规律的经验概括和科学总结,是一门横跨自然科学和社会科学的综合学科和软硬技术相结合但侧重软技术的科学,属于第一生产力。这就要求我国在实施“科技兴农”战略中,应抛弃重硬技术轻软技术

的传统观念,树立“农村经管人才也是人才,而且是农村经济社会发展中最紧缺、最急需的资源”的观念,并采取各种措施,进一步优化农村经管人才队伍的成长环境。例如,一可通过成立农村经管人才队伍建设领导小组等,加强农村经管人才队伍的组织与领导,为其科学快速成长提供组织保证;二可通过健全人才激励机制,对有突出贡献的优秀农村经管人才实行有效的物质激励和精神激励,为其开展开拓性与创新性工作提供制度保证;三可通过健全人才市场机制,完善人才中介机构准入制度,为优化农村经管人才结构和区域分布创造一个公平、宽松的环境等<sup>[5]</sup>。

## 4. 建立上下贯通的农村经管人才信息网络

要充分发挥农村经管人才队伍的服务功能,还需整合资源,并通过信息网络平台实现资源共享。为此,一方面,应充分利用已开发的相关农业人才门户网络信息平台实现人才资源共享;另一方面,还应提升我国农业核心网站建设,形成集农业、畜牧业、乡镇企业、农业机械、渔业行业政策法规、技术推广、市场营销、质量安全、生产经营、专家咨询、以及水利、林业、气象、环保、国土资源等涉农部门的农业综合数据库群,同时应进一步完善农业决策、农业专家、农业数据查询、远程教学、农业电子政务、农业电子商务等主体功能,形成功能强大的信息服务数据库群,发挥网络功能,以便在传递农经法规、农经政策和农民专业合作社经济组织的发展建设情况,以及发布农村经济信息和农产品的供求信息等方面,为农村经管人才充分发挥作用提供条件。

## 参考文献:

- [1] 张建成,金桂英.现代农业的内涵、特点与发展动力研究[J].商业现代化,2007(11)(上半月刊):346.
- [2] 冯明侠,李录堂.简述农村经营管理人才[J].安徽农业科学,2005,34(13):3222-3223.
- [3] 曹俊杰,刘国华.发展现代农业:国际经验与中国模式[J].世界经济与政治论坛,2004(4):7-11.
- [4] 曾园根,黄志坚.制度变迁下的农村人才与农业产业化[J].商业时代,2007(10):44-45.
- [5] 莫鸣,刘辉,赵佳荣,等.湖南农业企业经营管理人才队伍结构及其优化[J].湖南农业大学学报:社会科学版,2006(5):31-34.
- [6] 贺健强,薛绍华.论农业专科学校的定位与管理学专业体系建设[J].河北农业大学学报:农林教育版,2001(3):5.

责任编辑:李东辉