

# 农业职业经理人队伍提升发展的路径与对策研究

郝景慧

(苏州农业职业技术学院 江苏苏州 215026)

**摘要:** 本文简要分析农业职业经理人发展现状, 重点强调农业职业经理人队伍发展存在的问题, 并以加强农业职业经理人队伍提升发展路径作为切入点, 对开展农业职业经理人培训、设计教学模式、选择教学方法、构建课程体系、选择培训讲师、规范考核评价、建立跟踪服务机制\加强监管约束以及优化管理制度等方面进行研究, 期望能够为相关人员提供参考。

**关键词:** 农业职业经理人; 课程体系; 对策

Research on the path and countermeasures of the promotion and development of agricultural professional managers

Jinhui hao

Suzhou Polytechnic Institute of Agriculture, Jiangsu Suzhou 215026

**Abstract:** This paper briefly analyzes the development status of agricultural professional managers, focuses on the problems existing in the development of agricultural professional managers, and takes strengthening the development path of agricultural professional managers as the entry point. To carry out the training of agricultural professional managers, design teaching model, choice of teaching methods, construction of curriculum system, selection of training lecturers, standard assessment and evaluation, establishment of tracking service mechanism, strengthen supervision constraints and optimize the management system and other aspects of the study, hoping to provide reference for relevant personnel.

**Key words:** agricultural professional managers; Curriculum system; countermeasures

**引言:** 培养农业职业经理人是我国开展乡村振兴战略的重要举措, 不仅可以提高农民综合素质, 还可以培养农民经营管理能力, 对解决“三农”问题发挥着重要作用。而对农业职业经理人队伍提升发展的路径与对策进行研究分析, 能够有效加强农业职业经理人队伍建设, 促进农业职业经理人发展。

## 1. 农业职业经理人发展现状

目前, 我国培养农业职业经理人的途径主要分为三种: 社会途径、院校途径以及企业途径。为了有效满足农业产业发展对人才的需求, 政府、高校以及企业开展各种培训课程, 以此来加强对人才的培训, 提高职业经理人的专业水平与技能。但由于培训主体较多、师资力量不平等以及课程设置相对随意等因素, 使得培训不佳, 无法发挥出应有的作用与价值, 不利于职业经理人发展。资格考试是社会途径的一种形式, 但农业职业却没有专门的资格考试与认证机构, 难以进行人才培养。根据研究团队以往的研究, 现阶段农业行业还没有专业生产、创意设计、策划设计以及营销管理等方面的专业管理人员, 因此必须要对这些领域的管理人员展开培训, 不断提高其专业水平, 对于农业职业经理人队伍提升发展有着重要作用。

另外, 我国农业的投资者主要是农民与企业老板。除部分投资者外, 农庄的人员主要为管理人员和各部门

的专业人员; 甚至一些农业管理人员还是政府机关的工作人员, 他们不仅有着广泛的人脉, 还有着长远的眼光。通过停薪留职或直接下海的方式进行农业经营管理。

## 2. 农业职业经理人队伍发展存在的问题

### 2.1 投资主体无法适应农业发展

大部分农业产业的投资者为农民, 经营“农家乐”, 不过因为大部分农民手中缺乏足够的资金、信息相对闭塞, 并且知识水平有限, 因此在日常经营管理过程中, 难以提高产品品质, 严重影响了农产品发展。而另一部农业产业的投资者为企业老板, 他们虽然拥有充足的资金, 但却缺乏对农业的了解, 也不愿意把大量时间与精力花费在农业上, 其主要目的是通过土地增值或相关政策来获取利润, 但由于农业产业回报率慢, 因此这类农业产业通常需要提高品牌, 不断增强农业主体地位, 只有这样才能确保企业获得充足的利益。

### 2.2 管理人员缺乏专业知识

目前, 大部分经理人来自酒店、餐厅等管理岗位, 因此对农业知之甚少, 很容易在对农业生产、产品加工、经营项目以及活动策划时出现问题, 难以有效开展管理工作, 不利于农业产业发展。再加上管理理念落后, 所以无法对农业进行有效管理, 只能不断提高服务水平。

## 3. 农业职业经理人队伍提升发展路径

### 3.1 开展农业职业经理人培训

人才的培养是提高农业服务质量与水平的重要因素。因此在发展农业产业时,要做好发展规划,有条不紊地开展农业产业,并建立一个完善的农业生产、加工、服务体系,以此来推动农业产业发展。为此必须要加强对职业经理人的农业技能培训,不断提高职业经理人的专业水平与技能,使其能够更好地开展农业产业管理,推动农业产业发展。例如:有关部门可以定期组织学习,让相关人员外出进修,使职业经理人的知识与技能得到提升,从而更好地开展相关工作,推动农业职业经理人队伍提升发展。

不仅如此,还要做好乡土知识培训,这是因为有些职业经理人乡村生活经验较少,所以缺乏相应的乡土知识,要想让他们更好地开展农业产业管理,推动农业产业发展,就必须加深其对乡土知识的了解与认识,只有这样才能根据具体情况更好地开展农业产业管理,提高管理水平与质量。

除此之外,还应该强化职业经理人的服务水平,从而为用户提供更优质的服务,推动农业职业经理人队伍提升发展。

### 3.2 设计一个科学的教学模式

在明确农业职业的教学模式时,应根据垦区生产特点、成人学习的特点以及农业生产规律,科学、合理地设计一个教学模式,以此来提高教学效果。培训时间应根据农业生产的特点分阶段进行,即在农业闲置期间开展教学培训。在对培训地点的选择上,可以通过学校培训与现场培训联系在一起的方式进行,增强教学培训的针对性,并快速解决生产问题,从而提高教学效果。在培训内容上,应注重案例研究,充分调动成人学习的积极性,避免简单的理论教学。在教学内容上,要注重培养北大荒精神、专业精神、信息化手段应用、质量安全、绿色发展以及“三农”新形势,最大程度上提高教学培训的针对性与可行性。在授课方式上,可以选择线上线下相结合这种方式,有效提高教学培训的灵活性,让职业经理人可以通过移动网络自主学习,并根据农业产业特点开展教学培训工作。

### 3.3 选择适合的教学方法

农业职业经理人的培训对象是成人,因此在对其进行教学培训时,应该选择具有参与性的教学方法。主要分为:游戏法、讲授法、角色扮演法、案例分析法、练习法、讨论法以及头脑风暴等。在对农民进行教学培训时,不应讲解过于深奥、抽象的理论知识。这是因为农民的文化水平有限,对于这些深奥、理论知识难以有效掌握,而且这些内容对农民来说不具备现实意义,他们的学习的主要目的是更好开展农业生产,而不是为了研

究。因此,在开展教学培训时,必须要考虑这一点,只有这样才能有效提高教学效果,使农业职业经理人队伍提升发展。例如:在用案例分析法进行教学培训时,要避免引用MBA、华为、京东、淘宝等大型知名企业作为培训案例,让农民之间展开讨论,因为这些企业的成功经验基本上是不可复制的,只适用于在教学中为学员讲故事,所以应该选择一些接地气的企业,以此来方便农民理解。

此外,在教学期间针对某一代表性问题进行讲解时,可以选择头脑风暴这种方式来进行教学培训,让所有学员都参与其中,并体会学习收获与价值。为了实现生动、生动、有趣的课堂教学,有必要在教学过程中设计互动的游戏活动,使学员能够充分感受到学习的乐趣,帮助学员掌握这些互动的教学方法,让他们将来可以更好地为其他农民进行服务。

### 3.4 构建科学课程体系

对于农业职业经理人的培养必须将强化新型主体、促进有机农业发展、保障农产品质量安全以及保护农村生态环境为重点,创建高质量的定制课程,建立农业专业人才培养体系<sup>[1]</sup>。教材应包括综合资源管理、农业基础知识、目标管理知识、法律与责任知识、财务管理知识、市场营销知识、采购与库存管理知识、生产管理知识以及人力资源管理知识等模块。同时还应该增加企业商战知识,使教育培训更具有针对性与适用性,并且在内容上应选择以知识为基础的书籍简化形式。淡化理化知识,加强实践,把容易理解的案例纳入到教材当中,增强学员的活力和兴趣,促进自主学习。根据农业职业经理人的实际需要,开发了一系列适合开垦地区农业职业经理人自学的高质量网络课程,使学员能够随时根据学习情况进行学习,为有实际需要的学员服务。

### 3.5 科学选择培训讲师

农业职业经理人职业培训的目标有一个较高特殊性:第一,大部分人的农业生产管理经验丰富;第二,相较于普通农业生产者,这些农业职业经理人员拥有企业员工性质。第三,大多数培训目标具有较高的教育水平,有些甚至拥有研究生学历,也正因为如此,培训对象的特殊性决定了对培训教师的高要求。首先,教师必须拥有十分丰富的企业工作经验,只有这样才能将理论教学和实践教学内容融合在一起,从而更好地开展教学;其次,教师要理解农业生产的过程,如此才能提高教学效果,提升农业职业经理人专业水平与技能,促进农业职业经理人队伍建设;最后,教师要充分了解农业职业经理人的需求,既要充分掌握培训材料的精神,有效回答培训对象的问题,确保培训过程中的有效教学和准确

培训。目前,许多培训教师对国家农民职业教育政策认识不足,教学内容不够,教学方法不灵活,影响了培训效果。因此为了解决这一情况,可以建立一个讲师资源库,为讲师提供充足的教学资源,确保培训的有效性。

### 3.6 规范培训考核评价

目前,大多数农业领导干部在教育评价中仍然采用试卷法来检验学生是否真正掌握了知识点,其中许多知识点需要重视,不能满足学生的实际需要。因此,必须制定过程评估计划,以提高评估的相关性。首先,要加强活动的常规呈现、设计和评价,充分调动学生的积极性。其次,在最后的评价中,可以借鉴 mba 考试模式开展设计工作,并根据农业生产管理的实际需要,通过案例对学生的逻辑思维能力和视觉能力进行评价。以农业职业经理人培训目标展开案例设计,通过案例分析对其综合能力进行评价,验证培训效果。

### 3.7 建立跟踪服务机制

为保证培训目标的实现,并根据农业生产的具体需要解决实际问题,培训机构必须建立跟踪管理机制,确保培训的有效性<sup>[2]</sup>。第一,在网络平台上建立集内部信息、农业生产信息、国家农业政策信息、贸易信息于一体的网站,形成 web 服务系统。有利于农业发展,有利于恢复垦区农业特色。发展农业生产,及时发布供求信息,推进“三大载体”建设;第二,建立微信、QQ 等社交平台,快速回答参与者的提问,促进参与者之间的信息交流。第三,及时组织社会交流会,通过端到端的直接交流,发现商机,促进农产品贸易发展。

### 3.8 加强监管约束

适当的监管限制是人才队伍成长的保证<sup>[3]</sup>。因此,有必要加强对农业专业领导能力的评价,实施“动态管理+分类评价”的方法,提高人才的适应性和流动性。首先要建立农业领导干部资格证书的动态管理机制,加大农业领导干部资格证书考试难度,实行“理论考试+实践考试”的阶段性考试模式。对不符合基本考核要求的农业专业带头人,要吊销证书,通过动态考核强化危机意识。其次,采用分类评价法将农业专业管理人员的职业能力分为生产技术能力和管理能力。

### 3.9 优化职业经理人管理制度

农业职业经理人员培养是一个系统性工程<sup>[4]</sup>。因为必须要强化“五位一体”这一目标,不断提高培训的准确性和专业性,建立一个完善的职业经理人管理制度,规

范专业农业经理人的准入和聘用以及职业规划。首先优化农业职业经理人资格考核体系,进行分级考核。定期对农业初级、中级、高级管理人员进行认定识别,根据其动态及时调整和再评价,加强“专业化”和“职业化”;其次优化农业职业经理人就业管理体系,通过集中培训、现场教学、案例分析等形式的培训,培养一批现代农业职业经理人,提高管理水平和应对市场变化的能力。定期对农业初级、中级以及高级管理人员的工作业绩与胜任力展开绩效考核,并将考核结果作为依据对农业职业经理人进行升职、降职与企业岗位定位,确保农业职业经理人能够最大程度上发挥出自身作用,促进农业职业经理人队伍发展。最后,还要加强职业生涯发展这一制度的优化,以“行业自律、自组织建设以及价值共同体”作为原则,大力弘扬企业家与“三农”精神,将人才先行作为实现乡村振兴这一战略目标的重点,吸引具备专业农业知识老农加入到队伍当中,同时吸引一批想创业具有乡愁情结的人才加入队伍,如此既可以让农业职业经理人实现事业化这一目标,还可以有效推动农业职业经理人队伍发展。

结论:综上所述,要想促进农业职业经理人队伍提升发展,还应该全面考虑各种提升发展路径与具体情况,以此来进行有利方案选择。只有这样,才能将各种农业职业经理人队伍的提升发展路径整合在一起,进而促进农业职业经理人队伍提升发展。

### 参考文献:

- [1]陈一鑫,谈再红.湖南休闲农业职业经理人培养现状与对策研究[J].内江科技,2021,42(04):45-46.
- [2]李懂晴.乡村人才振兴目标下农业职业经理人培育的模式创新[J].现代商业,2020(11):31-33.
- [3]王超,李洪亮.关于新时代农业职业经理人培养的思考[J].北方经贸,2020(02):3-4.
- [4]翁宗源,阎鹏宇,王新悦.农业职业经理人的成长困境和发展对策探讨——以成都市为例[J].农村经济与科技,2020,31(01):45-48.

姓名:郝景慧 性别:女 籍贯:徐州

民族:汉 出生年月:1982.7

职称:讲师

研究方向:乡村振兴

单位:苏州农业职业技术学院