

企发展中的决定权受限。

话语权和身份问题，又带来权责不清的问题。乡村CEO培养计划的初衷，是要培养具有农业产业规划、对接政府与市场、财务运作和产品营销，以及能够有效管理农村资产，具有乡村领导力的人。在公开发布的乡村CEO招聘公告中，明确了其岗位职责是负责村企发展的有关事务。

然而，在实际操作中，由于基层工作量大、人手不足、村集体产业发展与村庄各项事务融合等客观因素，乡村CEO往往一人肩挑多个岗位，不仅要完成本职工作，有些甚至还要帮助村委会写材料、处理杂事。

此外，由于乡村CEO大多是外出后又回村的年轻人，他们虽然熟悉村庄文化与环境，但对乡村运维规则却比较陌生，难以融入村民中。就云南而言，引进的乡村CEO主要有3类人员：本村致富带头人、返乡大学生和外地人。其中，本村致富带头人、返乡大学生与村民融合度较高，但存在被邻里关系束缚手脚的问题。而外地人与村民融合度相对较低。

## 需多方发力解困

如何克服乡村CEO“水土不服”的问题？需要政府相关部门、发起单位和乡村CEO自身共同发力。

中国农业大学国家乡村振兴研究院副秘书长唐丽霞在参加乡村CEO主题沙龙时表示，乡村CEO既没有资金，也没有权力，要为其为村庄所

作的行动和努力中，让村干部认识到乡村CEO是有价值的，让村民知道乡村CEO为村庄注入了新的力量。这需要乡村CEO在学习和实践中提升自己，慢慢成为具有一定权威和影响力的人。

换言之，乡村CEO的素质能力高低、所作贡献大小，能够倒逼其克服“水土不服”的问题。因此，自乡村CEO培养计划实施以来，提升他们的能力水平就成为参与各方的主要发力点。

作为发起该项目计划的中国农业大学和腾讯公司，为乡村CEO量身定制了“5+N”的系统性培养方案，通过理论学习、实践考察、实地训练、发起自主创新项目、结业答辩5个环节，以及贯穿于5个环节中的对话沙龙、线上培训课程、阶段性总结和项目申报等各种活动，全方位、多举措提升乡村CEO的能力水平。日前，由中国农业大学、腾讯公司联合主办的国内首家“中国乡村CEO”学院在云南昭通学院挂牌成立，将聚焦乡村经营性人才培育重点，对乡村CEO进行集中、系统地培养。

目前，云南省、州（市）级层面尚未有统一部署乡村CEO工作的制度设计，也没有专门负责管理的部门，但各县（市、区）相关部门已结合当地实际，积极探索培育乡村CEO的有效举措，并计划将其培养纳入乡村振兴工作内容。

对于解决乡村CEO权责不清的问题，安宁市委组织部相关负责人认