



晋宁区福安村一角

为，这需要村干部改变观念，尽量按照招聘公告中设定的岗位职责交办事项，做到专人专用，才能更好发挥他们的作用。

他山之石可以攻玉

乡村CEO是新提法，但并不是新事物。近年来，中央发布了一系列关于推进乡村人才振兴的政策举措，强调要把人力资源开发放在首位，强化乡村振兴人才支撑，加快培育新型农业经营主体，打造一支强大的乡村振兴人才队伍。

目前，全国各地都在积极探索开展一系列乡土人才引才、育才工作，这些经验或许可为云南培育选用乡村CEO工作提供借鉴和思路。

四川省崇州市探索创立农业共营制，采用“合作社+职业经理人+农业综合服务”模式，由合作社招聘乡村CEO管理经营业务，农业农村局为

乡村CEO配备一对一的农技指导老师，不受村委会管理约束；广东省广州市启动“乡村运营青年CEO培育·蜜蜂计划”，通过“专业理论课程+乡村产业实训+方案设计+后续跟踪+优秀项目孵化支持”模式，进行全流程人才培养……

在云南，也有类似经验。“其实，我们早就开展农业CEO培育工作，这跟乡村CEO的概念类似。”云南省农业广播电视学校相关工作人员说。农业CEO在农民专业合作社、农业企业工作，以工资或红利的形式获取劳动报酬，并可以获得晋升为企业管理层的上升空间，拥有较大的话语权。

此外，云南农业CEO还拥有自主开展项目的权力。自2019年开始，云南通过专门培训机构、在线学习平台，为农业CEO开展全产业链培训，并为他们提供金融知识培训和融资担保服务，支持其创业发展。目前，云南省农业CEO从业人员预估已超过500人。

目前，云南乡村CEO培养计划正处于起步阶段，人才机制、制度保障、选育措施等方面还在不断完善。相信在不久的将来，乡村CEO将能与乡村实现深度融合发展。

本刊记者 曾永会 / 文
郝亚鑫 / 图