

“乡村CEO”推动乡村振兴主体创新的实践机制研究

□武晋 祝云凤 王亚茹

(中国农业大学人文与发展学院,北京100083)

摘要:人才振兴是乡村全面振兴的核心引擎,但对于乡村人才创新实践机制的揭示却明显不足。通过对云南省域内多地市乡村CEO政策实践的案例研究,探讨新兴乡村主体助推乡村振兴的行动框架。研究表明,与乡村CEO“高嵌入性—高公共性”的主体特征相关联的“主体嵌入—功能融入”框架可以确保乡村CEO的主体合法性与有效性。乡村CEO助推乡村振兴的本质在于其作为村庄运营的主体,通过制度性主体嵌入和结构性功能融入,将探查村庄内部需求和外部发展干预有机融合,以集体资产整合与盘活的职业活动促进乡村内源式发展。前者依赖政府围绕乡村CEO进入、成长、使用、退出的集成式制度牵引,后者依赖经济资本、社会资本、象征资本和文化资本的场域内运作,两相顺承,共同驱动人才振兴引领乡村振兴。

关键词:乡村振兴;人才振兴;“乡村CEO”;农业农村现代化

DOI:10.16365/j.cnki.11-4054/d.2024.04.011

一、问题的提出

2024年中央一号文件强调,要学习运用“千万工程”蕴含的发展理念、工作方法和推进机制,把推进乡村全面振兴作为新时代新征程“三农”工作的总抓手^[1]。“千万工程”是习近平总书记在浙江工作时亲自谋划、亲自部署、亲自推动的一项重大决策,它深刻改变了浙江农村的面貌,推进了浙江省全域乡村振兴的进程。在“千万工程”实施过程中,浙江省把整治村庄环境、改善村庄治理与经营村庄产业结合起来,走出了一条迈向农业高质高效、乡村宜居宜业、农民富裕富足的新发展道路。其中,“经营村庄”是弥合城乡二元断裂和乡村振兴(人)主体性缺失

的结构性张力,加速村庄发展,推动村庄建设、村庄治理、村庄经营协同增效的关键引擎^[2]。随着农业功能的不断拓展,产业业态的日益丰富,“经营村庄”的关键之一在于寻找和培养一批乡村经营性人才^[3],开发“整村经营”模式,助力乡村全面振兴。十四届全国人大常委会第十次会议表决通过的《中华人民共和国农村集体经济组织法》第五十四条对乡村经营管理人才队伍建设进行了明确规定,指出要制定相应的人才培养计划,引导其服务新型农村集体经济发展。这已成为一个紧迫而重要的政策议题和崭新的理论课题。乡村CEO被全国多地实践证明是落实“千万工程”经验,促进人才振兴,实现农业多元价值和乡村多重功能的重要抓手。所谓“乡

收稿日期:2024-05-08

基金项目:国家社会科学基金重大项目“中国与‘一带一路’国家有效分享减贫经验的模式与策略研究”(21&ZD180)

作者简介:武晋(1968—),女,中国农业大学人文与发展学院教授、博士生导师;祝云凤(1998—),女,中国农业大学人文与发展学院博士研究生;王亚茹(1997—),女,中国农业大学人文与发展学院博士研究生。

村CEO”，也即乡村职业经理人，是乡村实用性人才队伍中的“白领”，受聘于村集体经济组织独资或控股的企业、村（社区）党组织领办的合作社，主要负责经营管理村集体资产、发展壮大村集体经济，广泛带动农民增收^[4]。这是各地方政府在探索人才振兴引领乡村振兴创新模式过程中人为建构的一个新兴职业。目前，在肇始于广东、兴盛于浙江、扩展至云南等全国有关地区的多样性乡村CEO政策实践中，乡村CEO的“选、育、用、留”机制几乎都由地方政府主导，予以政策和资金支持。与之相应的，乡村CEO自“问世”起就承担了政府诸多的角色期待。既有的研究主要总结为两点：一是做把城市动能和各类资源要素带入乡村、将乡村的“稀缺性”转化为“消费性”的桥梁，也即资源链接者，以解决乡村难以依靠自身从市场中获得公平收益的“市场隔离”问题^[5]；二是做维护乡村在参与市场交易过程中的利益和诉求、将收益更多留在乡村的“锦袋”，也即利益联结者，以解决外部资本对乡村的利益“捕获”而造成的收益“跑冒滴漏”问题^[6]。当然，应然的期待与实然的落地总是有些许抵牾的，这一政策实践在基层也面临着适应性困境。有些学者指出，无论是乡村本土青年培养而成的乡村CEO，还是遵循市场规则从外部聘请的乡村CEO，在真正进入乡村开展经营活动时，面临着难以融入乡村社会生态的场域错位、传统乡土社会与现代外部市场融通困难、运营公司整合范围有限、政企职权边界不够清晰、职业成长空间尚未明确等现实困境^[6-7]，让相当一部分乡村CEO中出现了“逃离乡村”的想法。

总体来看，以乡村CEO助推乡村振兴的创新性实践模式已相对成熟，随着横向上的地方政策扩散和纵向上的中央政策学习，学界也开始将越来越多的注意力投向此研究领域。但实言之，仍是付诸阙如。既有研究成果多是总结地方上的做法和不足，而关于乡村CEO何以助推乡村振兴的实践机制的学理性思考几近空白。乡村CEO何以作为合法性的“兴村”主体进入乡村振兴场域，又是何以作为有效的“兴村”主体推动乡村振兴？本研究旨在凝练乡村CEO主体特征的基础上建立关联性的行动框架，基于云南省域内多个地市的政策经验呈现“地方

求解”的过程，探析乡村CEO助推乡村振兴这一人才创新实践的成功“密码”，对上述问题进行回答。期冀能够加快乡村人才振兴领域的知识生产，也加快“经营村庄”的可行经验在时空上的延展与持续。

二、乡村CEO的主体特征与行动框架

乡村CEO是在乡村传统生产型人才超供、新型管理型人才短缺的现实背景下，由地方政府主导孵育的一类经营性人才。从现实经验出发，乡村CEO是具有“高嵌入性—高公共性”的兴村主体。要想激活其乡村振兴能动主体的有效性，实现人才振兴赋能乡村振兴的有效联结，关键在于与其主体特征相关联的行动框架中寻找出路。

（一）乡村CEO的主体特征

“乡村CEO”作为杂糅乡土与城市元素的符号化用语，最初是由学者们立足地方实践经验而进行事实概念化的结果，意在表征其桥接传统与现代的生动内涵，随着探索的深化而成为地方政策文本用语，曾一度获得中央层面的关注。结合实践经验与政策导向，可从嵌入性、公共性两个维度凝练乡村CEO的主体特征。

一方面，乡村CEO是高嵌入性的兴村主体。这种高嵌入性体现在政府引导下深深嵌入人才市场结构，作为一种拥有合法身份的“职业人”，可被村集体经济组织（独资或控股企业）招聘、任用并辞退的。其身份嵌入是结构化、制度化、体制化的，是依托政府一系列制度设计来维持的。典型表现为乡村CEO的管理是通过组织控制、行政化考核等带有政府规训性质的形式进行的。与村庄内外来资本投资设立的企业所招聘的公司CEO不同（见表1），乡村CEO必须在村两委成员（多为村支部书记）担任法人的村集体公司任职，“官聘官用”，受所有村集体成员的委托来管理集体资产的。日常受村两委监督，向村民全体负责，涉及重大经营事项需请示村两委决策并向上级管理部门报备。同时，要接受上级组织部门的行政化考核，依据乡村振兴的绩效获取薪酬、福利、待遇等方面的激励。

另一方面，乡村CEO是高公共性的兴村主体。这体现在乡村CEO在个体理性与组织理性均衡、让渡后所呈现出的实践、言论与价值三个

表1 乡村经营性人才主体特征比较

| 维度 | 乡村CEO | 公司CEO | 产业致富带头人 | 合作社经理人 |
|-------|----------|--------|-----------|---------|
| 工作单位 | 村集体经济组织 | 外来投资企业 | 私营企业、家庭农场 | 农民专业合作社 |
| 经营资产 | 所有集体成员资产 | 个体资产 | 家庭资产 | 部分社员资产 |
| 经营业态 | 一二三产 | 一二三产 | 一产、二产为主 | 一产为主 |
| 与政府关系 | “官聘官用” | 政策监管 | 政策扶持 | 政策扶持 |
| 与农民关系 | 直接带动 | 辐射带动 | 辐射带动 | 直接带动 |
| 与村庄关系 | 嵌入 | 悬浮 | 嵌入 | 嵌入 |
| 公共性 | 强 | 弱 | 弱 | 较强 |
| 身份性 | 强 | 强 | 弱 | 强 |

方面的公共导向^[8]。在实践维度,公共性主要表现为益贫性产业的发展。盈利是乡村CEO的一项关键职能。从个体理性出发,选择高附加值、高回报率的产业是提高经济绩效、以获取更多回报的必然选择。但在乡村,高利润率产业往往是资本密集型或技术密集型的,这天然地对比较缺乏市场能力的农民形成了产业隔离。而乡村CEO作为村集体成员的受托人,在促进全体村民共同富裕的组织理性影响下,更需要发展“亲劳动”的益贫性产业和市场门槛较低的包容性产业,与农民建立长效的利益联结机制,以做到正确履职。不宁唯是,乡村CEO还要在言论表达和价值倡导方面坚持村庄共同体导向,坚持农民主体地位,引领形成新内源式发展理念和模式。这使其不同于村内经济精英的种植大户、家庭农场主、返乡创业者等产业致富带头人,而后者联农带农的主体责任是政府引导下的、承接了诸多非效率的公共性期待的公益性行为,具有不稳定性和不可持续性,需要政府以政策扶持和税收优惠等形式进行间断的刺激^[9]。而乡村CEO公共性实践则是政策明确规制、包含在其职权职责范围内,可预期与可持续的。

(二)行动框架:从主体嵌入到功能融入

“高嵌入性—高公共性”的主体特征交织、互构、耦合,诠释着乡村CEO作为推动乡村全面振兴与农民农村共同富裕生力军的丰富内涵。当政策环境和工作环境有利于嵌入性与公共性对乡村CEO进行持续二元共塑时,乡村CEO才

得以发挥推动乡村振兴的主体有效性。有鉴于此,一个与其“高嵌入性—高公共性”主体特征相关联的行动框架是地方政策实践应当遵循的。

首先,公共性功能的发挥是以乡村CEO主体身份的实在性嵌入为基础的。主体嵌入是乡村CEO推动乡村振兴人才创新实践的合法性机制。

根据嵌入性理论,乡村CEO兴村主体身份的结构嵌入性越高,资源转置与作用发挥的合法性越强,推动乡村振兴的治理能力也越强^[10]。与村内的“中坚农民”不同,乡村CEO并不是村内自生的一类经济能人,而是在农村集体产权制度改革基本完成后,成果巩固“后继无人”的窘境下,政府有意催生的一类群体,以期其依托经营管理的专业能力承担起拓展农村新经济空间与农业的多元功能,发展壮大新型农村集体经济的任务。主体嵌入包括组织身份嵌入和个体身份嵌入两种形式,于乡村CEO而言便是后者,这需要地方政府通过体制化机制设计,通过“选、育、用、留”的集成性政策供给建构一个完整性、结构化的经营性人才市场,为那些有志于扎根乡村、经营乡村的青年人才提供身份转换与跃迁的制度性通道。这种主体嵌入本质上是那些长期身体离场和身份迷失的青年人才进行再组织化与再结构化^[11-12],以乡村CEO的正式身份嵌入乡村振兴的实践场域,在制度合理性支持下合法“入场”,可“名正言顺”地做乡村全面振兴的担纲者。

其次,公共性是与私人性相对的功能,要在公共场域和群体互动中才能彰显。通过主体嵌入,乡村CEO仅仅是机械地被植入乡村振兴场域,空降的外来身份即便合法也极易遭遇地方隔离和群体排斥,难以有力有效推动乡村振兴。此种意义上,功能融入是乡村CEO推动乡村振兴主体创新实践的有效性机制。通过政府与个人的行动策略,消除“异己”状态,实现与村庄原

生系统的有机融合,强村富民的公共性功能才能最终显化。否则,只能像一些研究者指出的,在不兼容的多元制度逻辑中被边缘化,陷入“伪内源发展”的泥淖^[4]。或者在乡村平均主义与人情至上的惯性影响下举步维艰、被迫离职,或者在村民、村两委给予的挤压型社会空间中沦落为只能承担行政接待与场景讲解等非核心辅助性任务的外围者^[6]。而从“在场”到“在地”的融入过程,也即乡村CEO真正具备“扎根倾向和落地特质”的过程^[13],唯赖于一个共生场域的营造^[14]。根据场域理论,资本、惯习与场域是相互影响的^[15]。在乡村振兴的场域下,经济资本、社会资本、象征资本、文化资本等多种资本的传递与积累提升了乡村CEO的话语权力,使其在与村民、村两委共存的社会网络中获取了结构性位置,融合共治的共生状态得以形成^[14]。在其引领下,乡土社会不利于链接市场的传统惯习被破除,内源式发展的新惯习得以形成,这些新惯习以一种延展性的力量助推乡村的跨越式发展,型构出一个宜居、宜业、和美的崭新乡村场域。

综上,这样一个与乡村CEO主体特征相关联的“主体嵌入—功能融入”行动框架便可兼为理论解释与实践推进提供指引,如图1所示。

三、案例选择与介绍

为了完整呈现“主体嵌入—功能融入”的实践过程,清晰揭示乡村CEO助推乡村振兴创新实践的可行路径,本文以云南省域内曲靖市、昆明市、昭通市等多个地市州的乡村CEO政策实践为切口,尝试提炼乡村人才振兴驱动乡村振兴的一般性机制。本研究关切的这一核心问题在已有研究中没有现成答案,需从实践中归纳。而案例研究可以提供一个狭窄的管道式视野,使得处于视野中心位置的过程事件更加清晰。同时,因单案例研究带有笼统性和特殊性,而差异性的多案例背后蕴含的同一性则更为深刻和具有指导意义,聚焦式的重复观察能够帮助笔者更好地揭示被选定的事实背后运动变化的因素,刻画事物的

机制与规律,得出统括性的知识,再反过来影响这些事实。选取的这些案例遵循目的性抽样原则,具有典型性和代表性,符合研究需要。

为贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大、党的二十大精神,2021年11月起,云南省昆明市、曲靖市、昭通市等多家地方政府连续两年与中国农业大学、腾讯公司签订“政校企村”协同育人框架协议,将乡村CEO“选、育、用、留”的政策实践正式推向前台。2022年起,各地市州政府考虑各县区实际,以村内是否有可开发利用的经营性资产以及是否具备聘请乡村CEO的现实需求和经济条件为原则,选取了一批村集体经济运转良好的村庄实施乡村CEO政策。近百名云南籍青年人才上岗,这些乡村CEO们大多有过3到5年的企业工作经历,年龄在45岁以下,多为大专和本科文凭,且户籍地多为乡村,有着服务“三农”的情怀和志向。在首批乡村CEO上岗一年后,团队对46位乡村CEO做了不完全统计,结果显示2022年度其带动村集体经济年均增收额高达60万元,显著缩小了农村与城市在基础设施、公共服务、社会治理、经济收入方面的四大差距。可见,这一乡村振兴主体创新的政策效果有效回应了强村富民的政策初衷。可以说,通过近三年的实践摸索,云南省内以乡村CEO助推乡村振兴的实践模式日臻成熟。自2021年11月起,研究团队对云南省域内的乡村CEO政策实践进

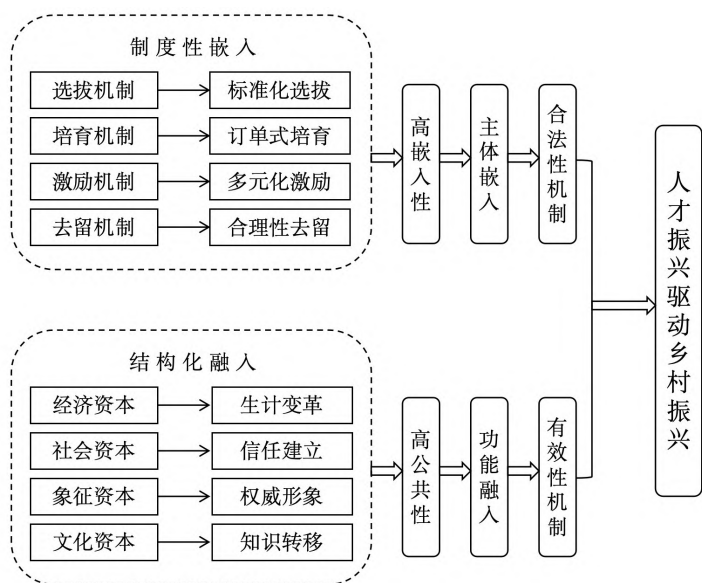


图1 “主体嵌入—功能融入”行动框架

行了持续的追踪和观察,积累了丰富的资料。

四、主体嵌入:乡村CEO助推乡村振兴的合法化机制

乡村CEO是带有中国特色的一类本土化经营性人才,其兴村主体身份是地方政府在全面推进乡村振兴战略的背景下主导建构的,是国家制度嵌入乡村振兴场域中的实践产物。作为国家权力嵌入乡村系统的重要方式,乡村CEO的主体嵌入是以结构化、制度性的方式完成的。可以说,该项政策创新的持续性与可推广性是围绕乡村CEO选拔、培育、激励、去留多项机制集成赋能下的既定结果。这一系列牵引性的制度安排为乡村CEO的职业活动提供了制度合法性基础,确保了其经营乡村工作的有序和规范,将乡村振兴政策落到实处。

(一)选拔机制:标准化选拔

只有坚持标准化的选才和用才原则,才能将德才兼备的乡村CEO人才挑选出来,匹配到适合他们的村庄去释放“兴村”能量^[16]。以什么样的标准选拔优秀的乡村CEO参与到乡村振兴中来,是当地政府需要考虑的重要问题。一套标准化、系统化的选拔流程,可以有效提高招聘效率,降低用人风险,确保招聘过程的透明度和公正性。

目前乡村CEO的选拔方式主要有两类:一是由地方政府牵头组织实施,区县农业农村局、乡镇政府根据选聘主体(企业、合作社)的实际需要,按年度排定计划,从宏观层面把握乡村CEO的招聘标准,确定招聘人数、年龄、学历、具备能力、薪资待遇、享受福利等方面的基本条件,采取向社会公开招聘的方式进行。乡村CEO的招聘一般经过报名、资格审查、考试考核、组织考察、录取聘用等程序,如云南省昆明市乡村CEO采取“揭榜”形式招聘,由市委农办、市委组织部牵头,制定下发乡村CEO招聘计划,组织各县区申报,并确定最终参与招聘的村(社区)名单。二是地方政府委托育人机构组织实施,通常由地方政府、教育机构和企业联席工作,以项目组名义直接面向社会招募,通过政府、专家、公司企业、社会团体等推荐,或自主申报形式,招募、遴选乡村CEO学员。如“中国农大一腾讯为村乡村CEO计划”项目组针对云南

不同地区的实际需求,设置具体的选拔标准和培训内容,包括政治素质、专业知识、管理能力等方面的要求,通过公开招聘、培训考核、实践锻炼等环节,选拔与培育出合格的乡村CEO,并授予证书。

(二)培育机制:订单式培育

“订单式”人才培养模式是我国高等职业教育的常见办学方式之一,旨在根据用人单位的发展需求,向高等职业技术学校提出人才需求,学校为其培养满足发展需求的专业技术型人才,毕业后进入对口单位的一种校企合作育人模式^[17]。通过订单式培育,可使乡村CEO的职业素质更契合“经营村庄”的现实需求。

“中国农大一腾讯为村乡村CEO计划”作为国内首创的乡村职业经理人培育实践,是由中国农业大学国家乡村振兴研究院和腾讯集团可持续社会价值事业部联合发起的。实施过程中,由云南省昆明市、曲靖市、昭通市等地方政府提出委托培养需求,企业方提供数字助农方面的教学资源支持,高校承担授课、实习、考察、研讨等其他一切所需要的教学资源支持。培养环节为“理论课程培训—村庄实训—在岗锻炼—答辩结业”四环节,各培养环节实行学分制管理模式,且设立“1+1+1”(首席导师—资深导师—高级导师)导师带教指导制度。待学员完成全部培养环节并考核结业后,项目方将持续对结业学员跟进追踪,掌握其年度经营进展及其服务村经济效益提升情况,并提供持续指导。此外,项目方将对标杆模范乡村CEO进行扶持,给予创新创业激励。目前,“中国农大一腾讯为村乡村CEO计划”已完成两期培训,为云南省近百个村庄培养了一批先导型乡村CEO人才,形成了一支赋能乡村振兴的经营性人才队伍。

(三)激励机制:多元化激励

习近平总书记强调,要想方设法创造条件,让农村的机会吸引人、让农村的环境留住人,特别是要让一部分年轻人热爱农村农业,培养造就一支新型职业农民队伍^[18]。这同样对返乡、下乡的乡村CEO青年人才适用。在“跳出农门”仍是影响青年一代的主流价值导向的现实背景下,以乡村CEO的名义将有志于经营乡村、服务乡村的青年人才落在村中,本身就是一项“逆

城市化”的举措。这决定了地方政府需要从经济激励、身份激励和其他激励多方面入手,多措并举吸引和留住乡村CEO。

一是尝试建立了“底薪+绩效+奖金”“基本工资+绩效工资”的乡村CEO薪酬发放机制。如昆明市建立起“底薪+绩效+奖金”的薪酬发放机制。其中,“底薪”与县区村干部副职的岗位补贴相当,前两年由市、县两级财政按照1:1的比例给予保障;“绩效”由村集体公司承担,最高可达年底薪总额的50%,按年度考核发放;“奖金”由村集体经济组织根据村集体公司营收额、营收增长率、特殊贡献等指标,制定分级、分档的奖金标准,最高可达村集体公司经营性收入利润增值的10%。二是给予乡村CEO适度的身份激励,让乡村CEO可以持证上岗,有身份、有尊严、有地位、有晋升通道。如昆明市提出,若乡村CEO是中共正式党员,可以兼任村党组织书记助理,非中共党员的乡村CEO可兼任村委会主任助理。由本村村民担任的乡村CEO,对于表现优异、成绩突出、带动作用强的乡村CEO,可作为村组后备干部、入党积极分子进行重点培育。乡村CEO在必要时,可参加村(社区)党组织及所在乡镇(街道)党(工)委、政府(办事处)的相关会议,并提出意见建议。三是出台更多利好政策,如解决乡村CEO的房屋居住、家人安顿、子女教育等问题,让乡村CEO有更充足的时间与更多的精力发展农村产业,带动农村经济增长。

(四)去留机制:合理性去留

去留机制是市场化用人机制的一个重要组成部分,对于在乡村实际经营管理过程中经营困难、发展不顺利的乡村CEO,应充分发挥去留机制的作用,支持其离开乡村,实现人才的合理流动。合理的去留机制是为农村地区灵活配置人才的一种机制安排。去留机制与考核机制密切联系,去留机制受考核机制的规范,考核机制决定着去留机制的合法性。

近年来,像曲靖宣威市、沾益区,昭通彝良县,昆明呈贡区等地方政府都开始制定并执行乡村CEO评估考核办法。常见的评估考核方式包括以下几种:一是标准化考核。运用财务决算数据、述职报告、业绩评定、民主测评和综合分析等方法,村集体经济组织每年对乡村CEO

的业绩目标完成情况、职业素养、工作能力、经营业绩等情况进行考核,考核结果可划分为档次,并作为明确聘任关系和绩效奖金发放的重要依据。二是程序化考核。部分地区采取递推式结业考核,将考核划分为多个环节,通过评估筛选下一环节参与者,如“乡村CEO计划”每在一个环节结束后,会对学员进行清淘,合格者可进入下一环节培训。三是常规化考核。把乡村职业经理人培养工作纳入地方乡村振兴工作框架中,作为常规性工作考核。对于表现突出、带动效应明显的乡村CEO予以奖励和政策支持,对于不适合乡村CEO职业的人员要求其主动请辞。比如,昆明市对于年度考核结果为“不称职”,或连续两年考核结果均为“基本称职”的人员,解除或者终止聘任关系。对于出现违法违规、失信失德等问题的,或聘任期间对公司重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有主要领导责任的,或者对违规经营投资造成村集体财产损失负有直接责任的,解除或者终止聘任关系,按程序移送司法机关追究相应责任。

五、功能融入:乡村CEO助推乡村振兴的有效性机制

乡村CEO作为一个政府力量嵌入的兴村主体,进入乡村系统后最核心的目标指向就是通过资产盘活的主体实践创造乡村内源式发展的新可能。故在实现主体嵌入后,乡村CEO必须同时激活自身强村富民的公共性功能,营造共融共生的乡村振兴新场域。而在过去几十年间,受制于支配村庄行动的资本匮乏和惯习痼疾,乡村场域中的贫困结构被不断再生产。场域因资本而存在,资本形塑惯习,惯习再生产场域。新惯习的吸纳和旧惯习的吐故需要相当的资本来运作,这既涵盖经济资本,又涵盖社会资本、象征资本和文化资本等非物质资本。乡村CEO需积累并运作各类资本以融入村庄,方能破除职业活动受阻的主体困境,以村内群体的身份引导农民改变“旁观者”惯习,有力有效地助推乡村振兴。

(一)经济资本促成生计变革

场域理论中,经济资本也即物质资本,一般经济学意义上的资产、资金和资源便是被普遍认可的经济资本形态,它可以直接转换成金钱、

财富等现实收益^[19]。随着国家与农村社会“予”“取”关系的实质性转换,近年来,大量中央与地方财政资金在县域汇聚,并以项目制这一“嵌入的自主性”形式下乡^[20],使得项目资金成为反哺“三农”领域、推进乡村振兴的最为关键的、可视化的经济资本。尽管不可否认的是,政府的一系列政策设计希冀乡村CEO能通过自身创业带动村民就业的相容性激励机制激发村庄内生动力,但在一个资源要素相对贫瘠的“洼地”施展拳脚总是受限的,哪怕当前招聘乡村CEO的村庄已经限定在那些具有一定的集体资产和发展潜力的村庄。故乡村CEO要想有效推动乡村振兴,寻求政府项目资金的支持是重要途径之一。乡村CEO作为政策扶持下产生的新兴人才,本身就需要政府承担家长般的“无限责任”,“放水养鱼”“养鸡下蛋”,给予“父爱主义”的资源支持^①,保障其作用正常发挥。从云南各地的实践看,一般做法是采取“人村捆绑”的政策举措,向那些具备招聘乡村CEO条件的村,也即村集体具备承接政府项目条件的村倾斜项目资金,以“项目随人进”的方式把乡村振兴衔接资金、沪滇协作资金、烟草专项资金等整合打包给村庄,以增强乡村CEO政策实践的成效。

在经济资本的加持下,乡村CEO具备了在特定场域对农民进行资源动员的权力,进而拥有了改变农民单一收入结构和脆弱生计结构的贫困治理能力。在曲靖市H村,乡村CEO谈及农民动员时讲道,正是依托项目资金先行建成咖啡屋并投入运营,产生了看得见的经济效益,才对农民形成了“立竿见影”的示范动员效力,越来越多的农民自发自觉地改造闲置农房,并向乡村CEO寻求技能培训的资源支持。可见,随着老房改造与旅游开发项目的落地,农户逐渐具备了从“要我发展”到“我要发展”的生计转型意愿,开始主动谋求非农化经营收入与财产性收入。“参与旅游型”的生计策略转型使得农户的生计资本大大提升^[21],在政府和乡村CEO的大力支持下,形成了激发农民内生动力的高效机制。

(二)社会资本强化信任建立

场域是一个关系集,基于关系主义方法论的社会资本自然是场域中格外重要的一种资本形式^[22]。作为一种非物质资本,社会资本主要是指个体通过社会关系网络而积累的资本,社会资本越多,社会影响力越大。在一定条件下,社会影响力可以转化为物质资本,获取市场收益。在乡村振兴场域,乡村CEO要直面农民、带动农民,在一个人情逻辑、面子道理占主导的熟人社会,情感动员远远比制度动员有效率得多^[23]。只有通过有意识的、持续的群体互动和情感连接等关系投资策略来积累社会资本,进而获取农民认同与信任,乡村CEO才能更有感召力地动员农户参与乡村振兴行动。这意味着,乡村CEO要进入农民琐碎的生活世界,在点滴的“让惠”中把农民扩展进自己的社会关系网络。像罗平X村的乡村CEO,在了解到农民秋收前经济拮据而难以支付大额教育支出的困境后,主动与工程方交涉,甚至自行垫付,为农民结算务工工资,以解决其燃眉之急,从而获得了村民的赞许和信任,与村民建立了节日赠礼的互惠关系。正是通过这些日积月累的交互,X村的农户开始把这位乡村CEO吸纳为村庄一员,最直接的表现就是他有了受邀参加村内红白喜事的成员资格。他表示作为一个外来的乡村CEO,现在每家每户都能接触到,一年下来在村里吃的人情酒比在他老家吃的都要多。

社会资本增量产生的过程便是一个互惠互利圈层建立的过程^[24],在这个过程中,乡村CEO与村民工具化、浅表化的互动关系发展成了彼此信任的盟友关系。而信任作为社会资本的核心要素,直接强化了社会参与^[15]。从最初进村任职时面临着“农户都认为我是下来镀金的,后面就要调到哪里去了”的内群体排斥,到现在“他刚来给我们开会,说要让我们的腰包鼓起来,我觉着他莫不是要把自己的腰包鼓起来。现在我是信他的,他让我去办营业执照,我当天就去办了”此般的信服,乡村CEO通过为村民办实事在乡村社会关系网络中占据了重要位置,从而能

^① 以林毅夫为代表的新结构经济学家认为,中国国家工业化的成功在于政府基于要优先发展的企业没有自生能力的现实担负起保护的责任,待其迈入市场经济后再推动其市场化转型。某种程度上,乡村CEO也是一种缺乏自生能力的“幼稚产业”,没有政府父爱式的资源供给很难发展起来。

够说服村民对乡村振兴有一个正确的认知,从一个被动受益者到一个主动参与者的转变,为乡村经营工作的后续开展奠定了基础。

(三)象征资本建强权威形象

象征资本也叫符号资本,是经济资本、社会资本等的表征^[25],这些资本通过特殊的转换逻辑可以呈现为象征资本的形式,因此象征资本也是公认的以资本带来资本的机制之一。当其他资本形式不被认可时,象征资本就是可在社会中被认可的合法形式,这具体表现为社会地位、荣誉、声誉、头衔、名望等。在乡村振兴的场域,乡村CEO作为政府有意扶持的一类经营性人才,其象征性信用多是政府赋予的。一方面,推举乡村CEO申报认定乡村振兴与创新创业行业领域的各类荣誉称号。陆良Q村的乡村CEO便是各种荣誉傍身,如她所言,自县委县政府在乡村CEO聘任仪式上为其颁发首席乡村CEO聘书以来,在地方“四套班子”的高度关注和积极推举下,她获得的省级、市级、县级荣誉称号已多达十个。另一方面,加大宣传力度,邀请市县各级融媒体与国内主流报刊对乡村CEO助力乡村振兴的事迹进行专访和报道,提高乡村CEO的社会影响力。据不完全统计,目前在岗的乡村CEO每人每年获得的新闻报道篇数在三篇以上。除去地方融媒体的大量报道外,不少乡村CEO还获得了新华网、央广网、农民日报、“学习强国”等国家主流媒体的专题报道。乡村CEO日益以一个产业致富带头人和青年创新创业先锋的形象进入社会公众的视野。通过这两方面的政策举措,政府意在将乡村CEO打造为地方乡村振兴的一张亮丽名片。

这些象征资本集中公开的展示与推介有助于获取上级领导的注意力,置换更多的经济和政治资源投入到村庄。随着各地市州领导班子的现场观摩学习与云南省乡村旅游现场推进会、云南省学习运用“千万工程”经验推动“三农”工作高质量发展现场会等省级会议在乡村CEO所在村庄的召开,乡村CEO频频以村庄产业运营人的身份“抛头露面”向领导汇报,其经济权威的形象不断建强,最直接的影响就是基层干部对乡村CEO职责职能有了更为清晰的认知,主动调整乡村CEO在乡村振兴场域中的定位。虽说在乡村CEO招聘时,村镇两级的干部

要以面试团成员的身份参与考核,但这更多的是一种行政任务,对于欠发达地区的基层工作者而言,乡村CEO这样一个新潮概念总归是新鲜陌生的,心理上的排异和工资制度上的质疑使得他们对乡村CEO的接纳度明显不足,多采取了礼节性隔离策略^[31],也即乡村CEO们普遍反映的“不放权”问题。但随着乡村CEO象征资本的提升,政策空间松绑与作用空间让渡逐渐成为常态,乡村CEO真正具备了经营村庄的决策权、财务权和人事权,成为兴村的有效主体。

(四)文化资本促进知识转移

身体化的文化资本、客观化的文化资本与制度化的文化资本构成了文化资本的三种基本形式^[22]。放到乡村振兴的具体场域中,乡村CEO所拥有的身体化的文化资本主要是指产业运营与资产盘活的基本知识、技能和能力;制度化的文化资本是指学历证书和技能证书等官方认证的文凭;客观化的文化资本则主要是指其拥有的书籍、器具等文化产品。乡村CEO之所以是备受器重的人力资本,是因为地方政府想通过乡村CEO的身体在场来开辟一条乡村振兴知识转移的有效路径,将外化的现代化知识同化为村内共识,让农民在有主体意愿的同时,也能够拥有主体能力去推动农业农村现代化。以文化资本促进知识转移本质上是一个破除旧惯习、形成新惯习的过程,这有赖于前述经济资本、社会资本和象征资本的积累。在各种资本的协同作用下,乡村CEO占据了乡村振兴场域的资本优势,得以将自身的专业知识融入场域规则中,在知识创造、聚集、识别、适应与应用的循环过程中形成新的惯习和实践模式,彼时,农民将拥有现代化心理和多元化生计的市场实践,乡村振兴真正成为依靠农民、为了农民的乡村振兴。

这是一种彼此沟通学习、促进乡土知识与专业知识整合再利用的过程。一方面,乡村CEO在与村民的交流过程中汲取极具特色的地方性知识,寻找乡村特色产业的出路;另一方面,乡村CEO在与村民的交流过程中输出政策型知识、制度型知识、观念型知识和技能型知识,让村民了解乡村振兴的宏大政策愿景和共建共享的价值导向,遵循多种利益联结机制的制度规范,掌握经营与管理的市场经验。其中,在昭通市D村任职多年的乡村CEO小A现身说

法,为文化资本促进知识转移作了注脚。自其上岗后,针对合作社26名员工多为村内留守群体、不专业且不服管的团队情况,他制定了每日晨会制度、打卡考勤制度和工作汇报制度,将现代化的企业规则导入乡村。同时,树立家庭式的企业文化,在相互关怀、相互支撑的团队工作中潜移默化地“做工作”,把乡村振兴的观念和经营乡村的意识赋予农民。这印证了以文化资本促进知识转移也是一种在长期的互动中互惠的行为过程,唯有如此,农民才能渐进地获得自我提升,带动和激活农村系统的持续运转。

六、结论与讨论

在全面推进乡村振兴的新发展阶段,广东、浙江、云南等多地关于乡村CEO的创新性政策实践充分展现了乡村人才振兴“内外交困”困局下“成功突围”的鲜活图景,在一定程度上为解决人才振兴引领乡村振兴问题提供了可行性路径与可复制经验。2023年农业农村部一号文件明确提出“鼓励有条件的地方探索职业经理人入村”以发展壮大新型农村集体经济。今年,关于乡村CEO的国家职业资格认定也已经提上日程,农业农村部正着手组织制定乡村CEO职业技能标准,以对乡村CEO从业人员的职业素质和职业活动进行细致规范。本文结合云南省内的政策实践提炼乡村CEO助推乡村振兴的创新路径可谓是正当其时。本研究以乡村CEO“高嵌入性—高公共性”的主体特征为逻辑起点,以嵌入理论和场域理论为媒介,对乡村CEO助推乡村振兴的合法性机制与有效性机制进行适切性分析。推演出的“主体嵌入—功能融入”的行动框架与解释工具为理解青年人才赋能乡村振兴问题提供了一种新视角:一是地方政府通过进入机制、成长机制、使用机制和退出机制等结构性嵌入机制,将乡村CEO这一新兴村主体嵌入乡村系统,为乡村经营注入新的力量;二是乡村CEO通过经济资本、社会资本、象征资本和文化资本的积累与运作,成功融入村庄共同体中,激活了自身的公共性功能。这两个向度为乡村CEO在乡村社会开展乡村振兴实践提供了基础性行动框架,二者两相顺承,分别以合法性和有效性机制功效贯穿人才振兴引领乡村振兴全过程。

当然,政府主导下的乡村CEO政策实践唯有具备清晰的主体嵌入导向和明确的功能融入定位,这一拓展的人才振兴引领乡村振兴的行动框架才具备可行性。因此,可以从增强嵌入保障和畅通融入渠道两方面进一步优化乡村CEO助推乡村振兴的行动路径。一是明确政府各职能部门的职责,形成制度合力。由农业农村部门牵头统筹推动,组织部门进行人才引进及培养,人社部门进行职业技能鉴定和规范社保,财政和金融机构提供项目在内的各类资金支持,统筹力量解决谁来兴村的主要矛盾。二是针对乡村CEO与村两委组织因作用空间的抵牾而难以融入村庄、协调事务,向乡村CEO开放体制内资源,允许乡村CEO兼任村委会主任、村支部书记等主要职位,向优秀者提供考取乡镇、街道事业编制的机会,通过组织吸纳的方式提高乡村CEO身份的兼容性。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院关于学习运用“千村示范、万村整治”工程经验有力有效推进乡村全面振兴的意见[M]. 北京:人民出版社,2024:1.
- [2] 杨旭,孟凡坤.结构性嵌入与过程性吸纳:乡村治理模式创新的可持续性机制——基于浙江“千万工程”的案例研究[J]. 学习与实践,2024(3):36-49.
- [3] 李小云.为什么要培养乡村职业经理人? [J]. 农村工作通讯,2022(3):29-30.
- [4] 李航.冲突、诊断与弥合:多重制度逻辑视角下的村庄经营——以“职业经理人入村”为例[J]. 现代经济探讨,2023(11):113-123.
- [5] 吴一凡,徐进,李小云.城乡人才要素流动:对接现代性的浪漫想象——“乡村CEO”的理论分析与现实困境[J]. 贵州社会科学,2023(1):144-151.
- [6] 徐进,李小云.“人才回乡”:乡村人才问题的历史叙事与现实遭遇[J]. 中央民族大学学报(哲学社会科学版),2022(6):155-164.
- [7] 郭世平,毛丽霞.青年“乡村CEO”赋能乡村振兴的创新模式、现实困境和策略选择[J]. 中国青年研究,2023(2):101-108,118.
- [8] 龚丽兰,郑永君.培育“新乡贤”:乡村振兴内生主体基础的构建机制[J]. 中国农村观察,2019(6):59-76.
- [9] 邓国彬,张晴.乡村社会企业家和双重“经纪人”:致富带头人的角色冲突及调适策略——以广西Y村为例[J]. 当代青年研究,2022(6):12-20,29.

- [10] 钟楚原,李华胤.青年人才何以助力乡村振兴——基于“嵌入性—公共性”框架的分析[J].南京农业大学学报(社会科学版),2023(1):50-60.
- [11] 阙明坤,许佳宾,李维.身体离场与身份迷失:乡村振兴中青年人才身份重构及嵌入路径[J].社会科学家,2023(4):155-160.
- [12] 梁丽芝,刘姝.从嵌入到融入:新乡贤返乡治村的内在机理与实践进路[J].理论探讨,2023(6):40-47.
- [13] 张乐.植入、嵌入和融入:社会工作的“在地化”路径[J].社会工作,2019(2):3-17,108.
- [14] 何植民,蔡静.嵌入到共生:乡村振兴视域下新乡贤参与乡村治理的发展图景[J].学术界,2022(7):134-144.
- [15] 王思瑶,马秀峰.场域理论视角下职业教育赋能乡村人才振兴的作用机理与实践路径[J].教育与职业,2022(3):27-34.
- [16] 王丽,罗洪铁.试析习近平关于新时代人才问题的重要论述[J].思想理论教育导刊,2019(1):25-29.
- [17] 黄家林,朱现平,黄小萍.高职院校订单式培养标准化建设研究——以地铁运营行业为例[J].职业技术教育,2018(14):6-11.
- [18] 十九大以来重要文献选编(上)[M].北京:中央文献出版社,2019:142.
- [19] 朱伟珏.文化资本与人力资本——布迪厄文化资本理论的经济意义[J].天津社会科学,2007(3):84-89.
- [20] 李祖佩.项目下乡与农村基层治理模式优化——以“嵌入的自主性”为视角[J].政治学研究,2023(6):202-213,236.
- [21] 张平,周国华,余翰武,等.传统村落旅游生计转型意愿及影响机制研究——以古丈县默戎镇龙鼻嘴村为例[J].人文地理,2024(2):181-192.
- [22] 崔思凝.惯习、资本与场域:布迪厄实践理论及其对中国公共政策过程研究的启示[J].湖北社会科学,2017(9):22-27.
- [23] 武晋,祝云凤.情境、权力与技术:乡村动员式治理的实践逻辑——基于江苏省T村空间治理实践的考察[J].地方治理研究,2024(2):53-64,80.
- [24] 张庆如.体育场域空间何以生成?——布迪厄场域理论的意义及其限度[J].体育与科学,2021(3):16-20.
- [25] 戚云亭,任然,曹凯.基于地方场域的实践:以布迪厄的实践理论解析留学归国人员的求职困境[J].地理科学进展,2022(10):1913-1925.

(责任编辑 韩德奎)

Research on the Subject Innovative Practice Mechanism of Rural CEO's Promotion of Rural Revitalization

WU Jin, ZHU Yunfeng, WANG Yaru

Abstract Talent revitalization is the core engine for all-round rural revitalization, but the revelation of the rural talent innovative practice mechanism is obviously insufficient. Through a case study of the rural CEO policy practice in various cities within Yunnan Province, this article discusses the action framework of the newly emerging village subject to promote rural revitalization. The research shows that the “subject embedding – function integration” framework, associated with the “high embeddedness – high publicity” as the subject characteristics of rural CEO, can ensure both the legitimacy and effectiveness of the subject of rural CEO. The essence of rural CEO's promotion of rural revitalization lies in the fact that as the subject of village operation, it organically integrates internal village demand exploration with external development intervention through institutional subject embedding and structural function integration, and promotes rural endogenous development through professional activities involving the integration and revitalization of collective assets. The former relies on the government's integrated institutional guidance around the entry, growth, use, and exit of rural CEO, while the latter relies on the operation of economic capital, social capital, symbolic capital, and cultural capital within the field. Both of them work in tandem to drive talent revitalization and thus to lead rural revitalization.

Key words rural revitalization; talent revitalization; “rural CEO”; modernization of agriculture and rural areas