

农业职业经理人市场的形成机制与工资合约

——基于崇州市农业“共营制”的现实观察

韩文龙¹ 谢璐²¹

【内容摘要】崇州市农业“共营制”下的农业职业经理人是新型农业职业农民的典型。通过对这一典型案例的剖析发现：农业职业经理人市场是地方政府在解决了信，息效率和激励相容问题的基础上构建的一个微观要素市场。农业职业经理人市场的核心是工资合约，它是由固定收入、分成收入和政府补贴组成的半市场化合约。具体工资合约类型的选择需要考虑风险偏好、不确定性和土地规模等因素。合约的监督是在监督收益和监督成本之间做出选择。合约的内部治理需要考虑共同治理机制的作用，合约的外部治理需要考虑经理人要素市场竞争机制和声誉机制的作用。

【关键词】农业职业经理人；农业共营制；工资合约；合约治理

【中图分类号】 F304.6 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1000-8306 (2017)06-0058-12

一、引言

近年来，随着农村青壮年劳动力大规模转移就业，农业劳动力素质明显下降，“谁来种地、谁来养猪”的问题日益凸显。^[1]为此，2015年和2016年的中央一号文件相继强调要“大力培育新型职业农民”。新型职业农民是与传统农民相区别的，按照美国人类学家Wolf (1966)^[2]的解释，传统农民是和市民相对应的群体，具有身份意义，其追求的是维持自身的生存；而职业农民则是以农业为产业，按照市场化的原则组织生产和获得经济报酬，其追求的是职业倾向。基于中国的现实国情，在家庭农场、合作社和农业企业等新型农业生产组织中，种田能手、农业技术人员、农业产业工人和农业职业经理人已经成为新型职业农民的典型代表。

目前，美国、日本、德国和法国等发达国家正在形成以职业农民为主体的新型农业经营体系。^{[3][4][5][6][7][8]}在中国，随着城市化和工业化发展，大量的农业劳动力转入城市和工业领域就业，农业劳动力出现了老龄化和女性化的趋势，这导致中国的一些农村出现了土地撂荒、复种指数降低和农业粗放经营等问题。^[9]要解决和突破“三农”问题尤其是农民问题，要进一步推进农地产权改革，构建新型农业经营体系和培育新型职业农民等。^[10]其中培育新型职业农民是解决“谁种地”和“如何种好地”的关键环节之一。新型职业农民的典型特征是以农业为主业，具有一定的资金实力、技术或组织能力，能够通过规模经营提高农业产量。^[11]但是，实践中职业农民的供给是不足的，主要源于培育主体单一、农业经营收益低、返乡农民工务农比例低和农村留守劳动力的技能与现代农业的技能需求不匹配。^[12]有研究表明，新型职业农民的来源主要是专业大户、返乡农民工、农村留守

¹作者简介：韩文龙（1984-），西南财经大学经济学院，副教授。电子邮箱：302hanwenlong@163.com。

谢璐（1989-），西南财经大学金融学院，博士生；成都理工大学商学院，讲师。电子邮箱：125921916@qq.com。

基金项目：本文受到国家社科基金青年项目“农民市民化过程中农地财产权的实现机制创新研究”（16CJL004）支持。本文部分内容首发于《中国社会科学内部文稿》。

妇女、农村初高中毕业生等。^{[[13]]}要培育新型职业农民就需要建立职业农民注册登记制度、加强对职业农民的教育和培育力度与完善回归农民职业属性的社会生态环境。^{[[14]]}构建职业农民从业的良好的社会环境，需要稳定的地权和顺畅的土地流转机制、全社会对职业农民的尊重、良好的学习氛围以及城乡一体化的要素流动机制等。^{[[15]]}通过发展新型经营组织，如家庭农场等可以使传统农民逐渐独立为职业农民。^{[[16]]}

近些年来，四川省崇州市农业“共营制”下出现的农业职业经理人，在解决“谁来种地”和“科学种地”方面发挥了重要作用。^{[[17]]}^{[[18]]}经过多次实地调研，发现崇州市农业“共营制”下的农业职业经理人市场是一个培育新型职业农民的典型案例。本文旨在从市场构建、工资合约选择和治理角度剖析这一典型案例，挖掘其经验价值，揭示农业职业经理人微观要素市场构建和运行的内在机理，为培育新型职业农民和构建新型农业生产要素市场提供经验支持。

二、农业职业经理人市场的结构及形成机制分析

（一）崇州市农业“共营制”

崇州市农业“共营制”的核心内容是以家庭承包为基础，以农户为核心主体，通过土地股份合作社推进农业的规模化，通过培育农业职业经理人推进农业的专业化，通过培育社会化服务推进农业的组织化，最终形成“土地股份合作社+农业职业经理人+现代农业服务”三位一体和多元主体共同经营的农业经营方式，实现了经营主体“共建共营”、经营收益“共营共享”、经营目标“共营多赢”^{[[17]]}。

（二）农业职业经理人市场的结构

农业职业经理人是崇州市农业“共营制”中非常关键的一环。这一要素市场，即农业职业经理人市场的结构是独特的。如图 1 所示，崇州市农业“共营制”中农业职业经理人市场的结构可以分为形成与进入机制、半市场化的合约结构、考核和退出机制。

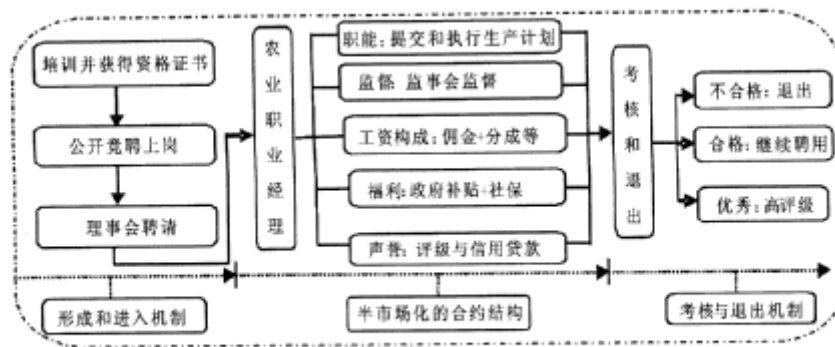


图 1 农业职业经理人市场的形成与结构

1. 形成与进入机制。崇州市的农业职业经理人要经过严格培训后，获得统一颁发的资格证书才能进入选聘市场。培训采取自愿报名和乡镇推荐相结合的方式。人员来源主要是有经验的种田能手、大学生和乡镇干部等。依托科研院所和实训中心等，通过现场授课、理论学习、实践操作和导师制等环节，提高他们的农业种植技术和经营管理水平。对于达到标准的农业职业经理人颁发统一的《农业职业经理人证书》。另外，每年还会根据其经营规模、产生水平和经营管理水平评定等级。目前，崇州市已有初级农业职业经理人、中级农业职业经理人和高级农业职业经理人分别为 224 人、62 人和 16 人。这样，就形成了一个服务于现代农业生产的职业经理人要素市场。

有了农业职业经理人这种特殊生产要素的供给市场后，作为需求者的土地股份合作社通过农村产权交易中心网站或张贴公告等形式发布农业职业经理人招聘公告。在竞聘过程中，坚持公平、公正和公开原则，由股份合作社代表组成小组对竞争性的应聘者进行面试，采取投票方式决定要聘用的农业职业经理人人选，最后由土地股份合作社理事会正式与农业职业经理人签订聘用合约。

2. 半市场化的合约结构。崇州市农业职业经理人市场采用的是半市场化的合约。因为农业职业经理人与土地股份合作社的签约、合约的内容和解聘既通过市场化的方式配置资源和解决问题，又受到当地地方政府“有形之手”的组织、扶持和补贴。

合约的形成和内容都是通过市场化方式运作的。在一个构建的农业职业经理人要素市场，农业职业经理人要通过竞聘方式获得土地股份合作社理事会的聘用合约，合约界定了农业职业经理人的主要职能是向理事会提交农业生产计划和负责执行，并接受监事会的监督，最终形成了以农业职业经理人为生产管理核心的“理事会+职业经理人+监事会”的运营机制。除了界定职能和监督职责外，合约最重要的内容是提供了工资激励机制。

除了市场化运作以外，当地政府在合约签订中起了引导和组织作用。当地政府通过培训、发放资格证书和形成制度等，构建了一个农业职业经理人要素市场。职业经理人的薪酬合约除了市场化的激励方案外，当地政府对农业职业经理人还给予了一定的政策扶持和补贴。如：中级以上农业职业经理人可以获得 10%额外的粮食种植补贴；农业职业经理人可以以城镇居民身份获得职工养老保险，个人缴费 8%，当地政府补贴 12%；初级农业职业经理人、中级农业职业经理人和高级农业职业经理人可以分别获得 10 万元、20 万元和 30 万元的银行信用贷款，并可以获得 50%的基准利率补贴等。

3. 考核和退出机制。农业职业经理人要接受受聘理事会和政府的双重考核。土地股份合作社理事会依据事先签订的合约内容，考核农业职业经理人的经营绩效，并据此兑现薪酬激励和惩罚承诺。当地政府建立了农业职业经理人考核机制，每两年对其考核一次，判断农业职业经理人是维持、提升还是降低等级等。对于考核优秀的农业职业经理人，地方政府还给予相应的表彰和奖励；对于考核不合格的农业职业经理人，实施退出机制。尤其是在农产品质量安全、违法违规和诚信上出问题的，实行一票否决制，取消农业职业经理人资格，并退出政府的人才信息管理资源库。

（三）市场的形成：自发的抑或构建的市场

作为一个新兴微观要素市场，农业职业经理人市场是自发形成的还是构建的？如果是自发形成的市场，就需要满足奥地利学派代表人物哈耶克提出的语言、传统、工具、法律和市场等“自发秩序”条件：基于分散的个人知识和社会自发进化的结果。^[19]自发的市场形成或秩序的形成需要很长的时间来逐渐演化。从自发秩序的规则和演化时间来判断，崇州市农业“共营制”下农业职业经理人市场不是演化而成的。

农业职业经理人是最近两三年内出现并形成规模的，其背后的推动力量是地方政府。当地政府通过组织培训、资格认证、建立人才库、搭建供需平台、建立考核和评级机制和补贴机制等设计与构建了一个内嵌于现代农业生产系统中的微型要素市场。在成熟经验和知识的基础上，可以基于理性选择来构建新的微观市场。对于给定的社会或经济目标，在存在自由选择、资源交换和信息不完全的分散决策情况下，通过设计相应的规制或机制使得不同的行为主体在策略的相互作用下做出的理性选择能够与设计者预期的目标相互一致，这就是机制设计或微观市场构建，其重点在于解决信息效率和激励相容问题。^[20]从这个角度去思考，农业职业经理人市场是一个构建的市场。

按照诺斯等的制度变迁理论，制度的构成要素包括正式制约（如法律）、非正式制约（如宗教和习俗等）以及它们的实施，这三种要素共同构成了一个经济性的激励结构。^[20]崇州市的农业职业经理人市场，作为构建交易场所和制度集合，是由地方政

府供给或构建的。作为行动主体的地方政府为什么会积极推动它的供给呢？预期总成本 $\sum_{i=1}^n C_i$ 可能是为构建农业职业经理人市场

所耗费的人力、物力和财力等，而预期总收益 $\sum_{i=1}^n R_i$ 则是农民增收、农业发展、政府的好名声以及主要官员升迁。从长期来看，

只要 $\sum_{i=1}^n R_i > \sum_{i=1}^n C_i$ ，即构建一个农业职业经理人市场的预期总收益 $\sum_{i=1}^n R_i$ 大于预期总成本 $\sum_{i=1}^n C_i$ ，地方政府就会有动力去构建一个微观的农业职业经理人市场。

三、农业职业经理人市场的工资合约分析

(一) 合约选择

在崇州市农业“共营制”中，工资合约采用“除本按比例分红”、“保底二次分红”和“佣金+超奖短赔”三种形式，且每种工资合约中都会有分成的因素。本文主要考虑固定收入 a 和分成收入 β 组成的动态合约，并探究为什么不同合作社和农业职业经理人之间会选择不同的工资合约。

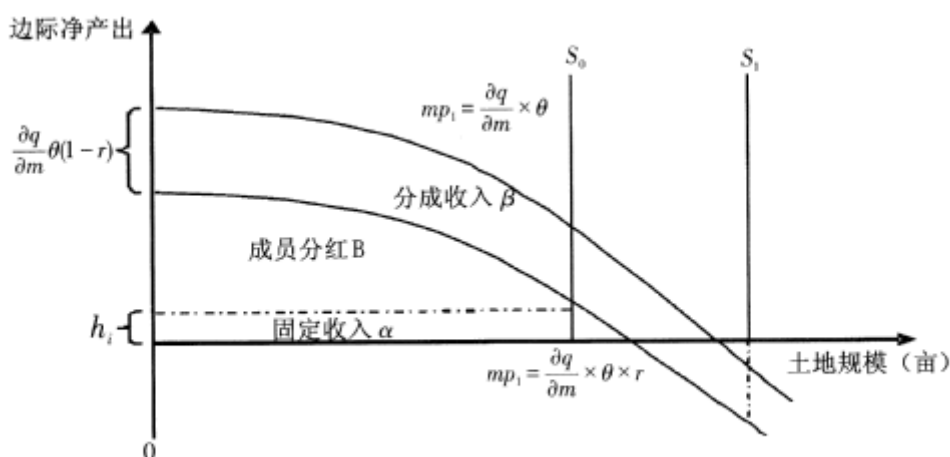


图2 不确定状态下农业职业经理人的工资合约选择

土地股份合作社与农户签订的土地经营权流转合约一般是按年来签订的，在合约期内，合作社拥有的土地数量是不变的。如图 2 所示， S_0 为垂直的土地供给曲线，用来表示合作社在合约期内能拥有的土地总面积。 q 表示土地的净产出水平，即收入扣除成本（不包括农业职业经理人的工资）后的净产出水平； m 表示受聘的农业职业经理人实际需要管理的土地面积；农业生

产容易受到不确定因素影响，用 θ 表示不确定程度，那么不确定状态下土地的边际净产出水平可以用 $\frac{\partial q}{\partial m} \times \theta$ 表示，并假定其遵循边际净产出递减规律。在合作社与农业职业经理人签订的合约中，如果合作社对于净产出水平的分红比例为 γ ，那么职业

经理人的边际分成工资曲线为 $\frac{\partial q}{\partial m} \times \theta \times r$ 。如图 2 所示，由垂直的土地供给曲线 S_0 、曲线 $\frac{\partial q}{\partial m} \times \theta$ 和 $\frac{\partial q}{\partial m} \times \theta \times r$ ，以及

纵轴组成的面积就是农业职业经理人可以获得净产出的分成收入 β 。农业职业经理人的另一部分收入可以是高度 h_1 的固定

收入 α 。曲线 $\frac{\partial q}{\partial m} \times \theta \times r$ 以下的面积减去固定收入 α 就是合作社成员可以分红的总量（以净产出表示）。

合约选择主要是在 $\{\alpha, \beta\}$ 中进行组合，可以形成以下四种有效的组合： $\{\beta, 0\}$ 表示完全分成制合约， $\{0, \alpha\}$ 表示完全固定收入合约， $\{\underline{\alpha}, \bar{\beta}\}$ 表示低固定收入和高分成收入合约， $\{\bar{\alpha}, \underline{\beta}\}$ 表示高固定收入和低分成收入合约（如图 3）：

$\{0, \alpha\}$	$\{\beta, 0\}$
$\{\underline{\alpha}, \bar{\beta}\}$	$\{\bar{\alpha}, \underline{\beta}\}$

图 3 固定收入 α 与分成收入 β 的组合

以上四种合约形式，农业职业经理人和合作社之间会选择怎样的合约，主要依赖于土地的边际净产出、土地规模、农业生产的不确定性程度、职业经理人的风险偏好和双方的谈判能力等。

1. 土地的边际净产出可能为正，也可能为负，主要取决于收入和成本的变化。如果种植经济价值较大的农作物，同时种植成本相对较低时，土地边际净产出会增加。在这种情况下，农业职业经理人可能会倾向高的分成收入。如果种植经济价值较小的农作物，比如传统的稻米种植，同时种植成本又上涨时，土地边际净产出会降低甚至为负，农业职业经理人可能会倾向高的固定收入。

2. 一般情况下，对于常规性种植业来说，土地规模越大，农业职业经理人越倾向增加分成收入；土地规模越小，农业职业经理人越倾向通过固定收入来最小化自己的机会成本。

3. 不确定程度对农业产出的影响是很大的。农业生产要受制于天气、光照和水利等自然条件，以及种植结构和市场行情等变化。不同的种植业对自然条件和市场情况的反应程度是不一样的。如果种植了受自然条件影响较大或市场行情影响较大的农作物，农业职业经理人可能倾向通过固定收入和分成收入组合来降低自己的工资损失。

4. 农业职业经理人的风险偏好对其工资合约的选择也有一定的影响。风险偏好取决于职业经理人的认识、经验和能力。对于那些眼界开阔、农业生产经验丰富、抗风险能力的职业经理人，他们可能愿意采取高分成制合约来获得较高的收益；相反，具有风险厌恶型的农业职业经理人则可能采取高固定工资或组合型合约来保障自己的收益。

5. 在工资合约的形成过程中，合作社和农业职业经理人双方的谈判能力对合约选择也会有影响。如果双方都知道农业生产的风险所在，强势的一方可能会将潜在的风险转嫁给弱势的一方，体现在合约中就是存在较大不确定状态下，仍然会迫使对方选择高分成比例的合约。在谈判过程中，强势的一方可能是合作社，也可能是农业职业经理人。在竞争性的农业职业经理人市场中，农业职业经理人在初次竞聘时可能会处于相对弱势的地位，被迫选择一个高风险的合约。但是农业职业经理人一旦获得高的评级或“十佳农业职业经理人”荣誉后，就成了“金牌”职业经理人，其在工资合约的谈判中就处于相对强势地位，就会选择有利于自己的工资合约。

（二）最优激励强度

崇州市农业“共营制”中，土地股份合作社和农业职业经理人之间通常采用“除本按比例分红”、“保底二次分红”和“佣

金+超奖短赔”三种形式的工资合约。这三种工资合约中，分成比例 β 都是至关重要的。因为它关系到入股土地合作社农户的剩余分红收入。如何确定一个最优激励强度，即分成比例 β ，使得经理人能够付出最大的努力，实现合作社成员的收入最大化目标，在此将做进一步考查。

在土地股份合作社理事会和农业职业经理人之间存在着委托代理问题。按照契约经济学的理论，在委托-代理问题上，合适的工资合约可以起到分散风险和提高工作效率的激励作用。^[21]因此，需要考虑对农业职业经理人的最有激励强度问题。假定农业职业经理人是单纯追求货币效用最大化的理性人，且是风险厌恶的，其行为成本可以用货币成本来衡量；同时农业职业经理人的努力水平 ϕ 决定合作社的平均利润水平，利润波动受到不确定因素 θ 的影响，比如水利和气象等自然条件影响。 θ 是一个均值为 0、方差为 σ^2 的正态分布的随机变量。 l 是一个参数，可以表示农业职业经理人的边际劳动生产率，用来衡量职业经理人对利润形成的作用大小。由此，可以得到与利润 π 相关的表达式：

$$\pi = l\phi + \theta \tag{1}$$

进一步可以得到平均利润 $E(\pi) = l\phi$ ，衡量利润波动的方差 $\text{var}(\pi) = \sigma^2$ 。

人的风险偏好是复杂的。由于农业生产是幼稚型产业，容易受到不确定因素的影响，且受到市场和合约的制约，农业职业经理人可能是风险厌恶的。崇州市农业职业经理人的平均工资在 8 万-10 万，变化幅度不大，可以假定农业职业经理人的风险态度不会随着收入的变化而变化。由此，农业职业经理人的效用函数可以表示为：

$$u = -e^{-\gamma\omega} \tag{2}$$

(2) 式中， γ 表示农业职业经理人的风险规避系数，其值越大表示职业经理人越厌恶风险； ω

表示农业职业经理人的净风险收益，它等于货币收入和努力程度之差。崇州市农业“共营制”下农业职业经理人的工资报酬一部分来源于其为合作社提供农业劳务、农业机械和工具以及育秧等专业性收入 and 合作社固定报酬，另一部分则是奖励性收入，第三部分则是当地政府给予农业职业经理人的补贴，主要是按照城镇职工的标准给他们购买社会保险（医疗、失业和养老保险等）。这样就可以给出土地合作社为农业职业经理人设计的固定收入+奖励性收入+政府补贴的工资报酬合约：

$$s(\pi) = \alpha + \beta\pi + \bar{f} \tag{3}$$

(3) 式中，形成了一个半市场化的工资合约 $[(\alpha, \beta), \bar{f}]$ ， α 表示农业职业经理人的固定收入， β 表示激励性分成收入比例， (α, β) 表示市场化的工资合约， \bar{f} 表示地方政府的补贴。

将农业职业经理人的努力程度用货币多少来量化。努力程度越高，货币收入越多，但是努力程度达到一定程度后，由于边际递减规律的作用，货币收入可能会降低。所以，用二次型函数来表示努力程度与货币收入之间的关系：

$$c(\varphi) = b \frac{\varphi^2}{2} \quad (4)$$

(4) 式中， b 是一个表示工作成本系数的参数。

农业职业经理人的净风险收益可以表示为：

$$\varpi = s(\pi) - c(\varphi) = \alpha + \beta(l\varphi + \theta) + \bar{f} - \frac{b}{2}\varphi^2 \quad (5)$$

依据确定性等价理论，农业职业经理人风险收益的确定性等价为：

$$E\varpi - \frac{1}{2}\gamma\beta^2\sigma^2 = \alpha + \beta l\varphi + \bar{f} - \frac{b}{2}\varphi^2 - \frac{1}{2}\gamma\beta^2\sigma^2 \quad (6)$$

对于土地合作社的理事会来说，他们会选择一个农业职业经理人激励合约来最大化合作社的净利润，用公式表示为：

$$\max_{\alpha, \beta} E[\pi - s_1(\pi)] = -\alpha + (1 - \beta)l\varphi \quad (7)$$

式 (7) 中的， $s_1(\pi) = s(\pi) - \bar{f}$ ，因为政府补贴 \bar{f} 并不是土地合作社发生的实际成本。要想实现农地股份合作社的利益最大化，就需要满足农业职业经理人的参与约束：

$$\alpha + \beta l\varphi + \bar{f} - \frac{b}{2}\varphi^2 - \frac{1}{2}\gamma\beta^2\sigma^2 \geq \bar{u} \quad (8)$$

(8) 式中的 \bar{u} 为农业职业经理人的保留效用，参与约束表示农业职业经理人从合作社中获得收入至少应该不低于他的保留效用。

激励相容约束需要使得农业职业经理人的努力程度越高其收入越高。在半市场化工资激励合约 $[(\alpha, \beta), \bar{f}]$ 给定时，农

业职业经理人多付出一份努力所带来的收入至少要等于多一份努力时的成本，即 $\beta\pi = b \frac{\varphi^2}{2}$ ，化简并对 φ 求最大化可以得到精炼的激励相容约束：

$$\varphi = \frac{l}{b}\beta \quad (9)$$

结合式 (7) 式、(8) 式和 (9) 式，求约束条件下的极值，可以得到 β 的最优值：

$$\beta = \frac{l^2}{b\gamma\sigma^2} \quad (10)$$

讨论最优激励强度（分成比例） β ：

对农业职业经理人的最优激励强度 β 与他的风险厌恶系数 γ 、农业生产受到不确定性因素的影响，以及其工作的成本系数 b 成反比。在其他条件不变的情况下，农业职业经理人越厌恶风险，或农业生产受到不确定因素的影响越大，或工作成本系数越高，农业职业经理人就越愿意选择较低的激励强度（分成比例），更多地选择较高的固定工资部分。

在崇州市农业“共营制”下，农业职业经理人的主要来源是当地的种田能手和基层的农业技术员，他们对农业生产的风险是比较了解的。对于风险厌恶型的农业职业经理人，在选择工资合约中的固定收入和分成比例会形成不同的结构安排；对于常规种植业，他们希望更高的提出比例；对于非常规的种植业，他们希望更高的固定工资部分。

最优激励强度 β 与农业职业经理人的边际生产率 l 正相关。如果农业职业经理人的边际生产率越高，就应该提高激励强度。在崇州市农业“共营制”下的农业职业经理人市场中，当地政府通过考核和评级等筛选出了优秀的农业职业经理人，甚至一些农业职业经理人获得了成都市“十佳农业职业经理人”的称号，这些评级比较高的农业职业经理人可以看作是边际生产率比较高的群体。在他们的工资合约中，激励强度，即分成比例往往也是最高的。

（三）监督问题

土地股份合作社理事会通过与农业职业经理人之间签订半市场化的工资激励合约 $[(\alpha, \beta), \bar{f}]$ 后就面临监督难题。^[22]在工资合约中，第三方，即当地地方政府主要通过年终考核来确定政府补贴 \bar{f} 。在市场化工资激励合约 (α, β) 中，如果给予农业职业经理人较高的固定收入 α ，就会存在偷懒问题。农业职业经理人的努力是有成本的，即 $C(\alpha) > 0$ ，而偷懒的成本为0。如果没有监督，农业职业经理人选择偷懒的可能性会增大。如果农业职业经理人偷懒，被发现概率是 p ，不被发现的概率是 $(1-p)$ 。如果农业职业经理人偷懒，不被发现则可以得到固定收入工资 α ；发现则只能得到市场保留工资 \bar{w} （通常为0）。如果偷懒，农业职业经理人的预期收益为 $(1-p)\alpha + p\bar{w}$ ；如果不偷懒，其预期收益为 $\alpha - c$ 。只有农业职业经理人不偷懒的收益大于偷懒的预期收益时，即 $\alpha - c \geq (1-p)\alpha + p\bar{w}$ ，也就是 $\alpha \geq \bar{w} + c/p$ 时，他才会选择不偷懒。如果合作社的理事会采用不监督的策略，那么需要给农业职业经理人一个较好的努力的激励工资，促使他能够自我履约并做得出色。

如果合作社的理事会采用监督策略，就需要考虑最优的监督水平。

但是，农业生产具有季节性，所以对农业职业经理人监督的难度和机会成本都很高，这就迫使合作社的理事会主要是通过市场化的工资合约 (α, β) ，地方政府通过最后的产量考核（或收益考核）等结果导向性的监督策略来考核和激励农业职业经理人的努力水平。

（四）合约治理

半市场化的工资激励合约 $[(\alpha, \beta), \bar{f}]$ 的治理是多层次的。上面讲到的监督问题，由于成本过高，农业合作社的理事会主要通过结果考核的方式给农业职业经理人发给激励工资，以保障农业职业经理人的努力水平。这种治理方式也被称为“共同治理、共享剩余”的分成合约，^[23]即土地股份合作社和农业职业经理人共同参与合约治理，共同分享经济剩余。

崇州市农业“共营制”下农业职业经理人的工资合约的治理还依赖嵌入型的“关系型合约”的治理。尽管农业职业经理人

的选聘和工资支付是市场化的，但是合作社一般会聘用熟悉的本村或本乡的人。由于熟悉和认识，可以降低与选择、监督和治理相关的交易成本，也能形成对农业职业经理人的约束。正如 Greif (1994)提出的，在一定范围内，声誉机制会对个体成员的行为形成激励和约束作用。^[24]如果在本村或本地干不好，农业职业经理人的“坏”名声就会通过社会关系网络传播出去，使得他在一定范围内没有被聘请的可能性。一般情况下，这种内嵌性的声誉机制可以促使农业职业经理人成为忠实的履约者。

（五）案例的验证

在崇州市农业“共营制”中，工资合约采用“除本按比例分红”、“保底二次分红”和“佣金+超奖短赔”三种形式。在“除本按比例分红”形式中，土地股份合作社 20%的纯收入作为职业经理人的佣金。在“保底二次分红”形式中，扣除土地合作社保底收入后，二次分红中 50%作为职业经理人的佣金。在“佣金+超奖短赔”形式中，采用固定佣金制，如 50 元/亩，超过合约规定的稻田产量的多余部分，农业职业经理人可以参与分红；未达到规定的稻田产量，农业职业经理人需要按照一比一的比例“赔偿”短缺部分。根据实际情况和农业职业经理人的能力及风险偏好等，这三种不同的工资合约形式在崇州市的不同村镇得到了应用，如隆兴镇杨柳土地合作股份合作社主要采用“除本按比例分红”的合约形式，梹泉千丰土地股份合作社采取 500 元/亩/年的保底和二次分红的合约形式，江源邓辕土地股份合作社采取 50 元/亩/年的基本工资，规定定额为水稻田和小麦田目标产量分别为 1100 斤/亩和 650 斤/亩，实行“超奖短赔”的合约形式。目前，这三种工资合约都可以有效地激励农业职业经理人做出努力。另外，在工资合约的治理过程中，崇州市的土地股份合作社都实施了外部的政府评级和规制，内部的“社会大会+理事会+监事会”的监督和治理体系，以及基于“熟人熟事”的关系型合约治理等多层次的监督和治理体系，整体的监督和治理水平正在不断提高。

四、主要启示

实现农业现代化的基础是农业经营和组织制度的现代化，而农业现代化的目标是培养新型职业农民。^[35]崇州市农业“共营制”下的农业职业经理人是新型农业职业经理人的典型。从这一典型案例中，可以得到以下主要启示：

1. 政府这只“看得见的手”和市场这只“看不见的手”的有效结合才能解决中国在现代农业发展过程中的问题。通过政府“看得见的手”构建的农业职业经理人市场搭建了一个要素市场平台，解决了由谁来种地和如何种好地的问题；通过市场“看不见的手”发挥了价格机制和竞争机制的作用，解决了农业生产要素资源优化配置的问题，提高了农业规模化经营的效率。

2. 在现代农业发展过程中，地方政府在进行微观机制设计或微观市场构建时，应该解决好信息效率和激励相容问题，使得制度或微观市场能够被自动执行或实施，进而降低实施成本和监督成本，提高制度或市场运行的效率。当然，在农业职业经理人市场等微观市场正常运行时，地方政府的“看得见的手”应该适时退出。

3. 解决中国农业发展面临的瓶颈问题，如由谁来种地和怎样种好地的问题，需要跳出传统农业发展的思路，运用现代的知识和技术，构建新型的农业劳动力要素市场、农业生产要素供给市场和农产品加工和销售的新渠道等，通过深度的专业化分工和协作形成“供、产、销”融合的新型农业“共营体”。 ☆

主要参考文献：

[1]韩长赋. 正确认识和解决当今中国农民问题[J]. 求是, 2014 (2) : 20-23 .

[2]Wolf E . Peasants[M]. Englewood Cliffs : Prentice-Hall , 1966 .

-
- [3]李国祥, 杨正周. 美国培养新型职业农民政策及启示[J]. 农业经济问题, 2013 (5) : 93-97 .
- [4]高强, 赵海. 日本农业经营体系构建及对我国的启示[J]. 现代日本经济, 2015 (3) : 61-70 .
- [5]张照新, 赵海. 新型农业经营主体的困境及其体制机制创新[J]. 改革, 2013 (2) : 78-87 .
- [6]苗晓丹, 刘立新, 刘杰. 德国农业职业教育体系及其主要特点[J]. 中国农村经济, 2015 (6) : 85-95 .
- [7]汪发元. 中外新型农业经营主体发展现状比较及政策建议[J]. 农业经济问题, 2014 (10) : 26-32 .
- [8]洪仁彪, 张忠明. 农民职业化的国际经验与启示[J]. 农业经济问题, 2013 (5) : 83-92 .
- [9]朱启臻, 杨汇泉. 谁在种地—对农业劳动力的调查与思考[J] . 中国农业大学学报(社会科学版), 2011 (3) : 162-169 .
- [10]许恒周, 郭忠兴. 农村土地流转影响因素的理论与实证研究—基于农民阶层分化与产权偏好的视角[J] . 中国人口. 资源与环境, 2011 (3) : 94-98 .
- [11]米松华, 黄祖辉, 朱奇彪. 新型职业农民: 现状特征、成长路径与政策需求—基于浙江、湖南、四川和安徽的调查[J]. 农村经济, 2014 (8) : 115-120 .
- [12]康静萍, 汪阳. 中国新型职业农民短缺及其原因分析—基于安徽省寿县的调查[J]. 当代经济研究, 2015 (4) : 73-81 .
- [13]胡小平, 李伟. 农村人口老龄化背景下新型职业农民培养问题研究[J]. 四川师范大学学报(社会科学版), 2014 (3) : 57-62 .
- [14]杨继瑞, 杨博维, 马永坤. 回归农民职业属性的探析与思考[J]. 中国农村经济, 2013 (1) : 40-45 .
- [15]朱启臻. 新型职业农民的成长需要特定环境[J]. 农村工作通讯, 2012 (7) : 35 .
- [16]杨成林. 中国式家庭农场形成机制研究—基于皖中地区“小大户”的案例分析[J]. 中国人口 • 资源与环境[J]. 2014 (6) : 45-50 .
- [17]罗必良. 农业共营制: 新型农业经营体系的探索与启示[J]. 社会科学家, 2015 (5) : 7-12 .
- [18]郭晓鸣, 董欢. 西南地区粮食经营的现代化之路—基于崇州经验的现实观察[J]. 中国农村经济, 2014 (7) : 39-47 .
- [19]哈耶克. 致命的自负[M]. 冯克利等译. 北京: 中国社会科学出版社, 2000 .
- [20]赫维茨, 瑞特. 经济机制设计[M]. 王国强, 等译. 上海: 格致出版社, 2009 .
- [21]NORTH D . Institutions, Institutional Change and Economic Performance[M] . Cambridge:Cambridge University Press , 1990 .

[22]Harris M, Raviv A. Optimal Incentive Contracts with Imperfect Information[J]. Journal of Economic Theory, 1979, 2 (3) : 231-259 .

[23]罗必良, 等. 中国农业经营制度 — 理论框架、变迁逻辑及案例解读[M]. 北京: 中国农业出版社, 2014 .

[24]Greif A . Cultural Beliefs and the Grangerization of Society : A Historical and Theoretical Flection on Collectivist and Individualist Societies [J] . Journal of Political Economy , 1994 (102) : 912-950 .