

大学生“村官”工作长效机制研究——以云南省为例

苏文革, 李明辉, 陈亚平*, 顾泽鑫 (云南农业大学农村干部学院, 云南昆明 650201)

摘要 对云南省大学生“村官”工作的实施情况、取得的成效进行了分析,在此基础上对存在的问题及解决办法进行了研究,并对建立云南省大学生“村官”工作长效机制提出了建议。

关键词 大学生“村官”;实施情况;存在问题;长效机制

中图分类号 G 212 **文献标识码** A **文章编号** 0517 - 6611(2013)29 - 11878 - 03

A Long-Term Mechanism Research on College Student Village Official in Yunnan Province

SU Wen-ping et al (Rural Cadre Institute of Yunnan Agricultural University, Kunming, Yunnan 650201)

Abstract The implementation situation, obtained achievements of college student village official in Yunnan Province were analyzed, on the basis of this, the existing problems and countermeasures were studied, several suggestions for establishing long-term mechanism of college student village official in Yunnan Province were put forward.

Key words College student village official; Implementation; Existing problems; Long-term mechanism

1 研究方法

1.1 问卷调查法 根据云南省大学生“村官”工作的特点,制定现状调查表一份,共发放问卷 230 份,收回有效问卷 204 份。参考《毕业生到村任职工作现状及对策研究》项目的问卷调查表 284 份,其中 136 份由大学生“村官”本人填写;148 份由乡镇领导、村委会和村民填写。

1.2 访谈法 与来自 16 个州市的 61 名大学生“村官”、33 名乡镇长,56 名村两委班子成员就云南省大学生“村官”工作实施情况进行座谈。

1.3 统计分析法 应用 spss11.5 统计软件对问卷调查数据进行频次、比例等描述性统计。

2 云南省大学生“村官”工作实施情况

云南省自 2008 年选聘 2000 名大学生“村官”开始,2009 年选聘 10 328 名,2010 年选聘 3 000 名,2011 年选聘 3 000 名,2012 年选聘 3 820 名,2013 年选聘 1 469 名,6 年来共选聘大学生“村官”23 617 名。

截至 2013 年 6 月,已有 5 060 名大学生“村官”考入公务员队伍,1 060 名进入乡镇领导班子,5 633 名进入事业单位,732 名进入国有企业。在岗的 8 811 名大学生“村官”中有 4 113 名在今年的村“两委”换届选举中进入村级领导班子,其中村常务书记 1 名,村(社区)党组织书记 53 人,副书记 2 605 名,村(社区)主任 40 名,副主任 470 人,书记主任一肩挑 5 名,村监督委员会主任 128 名。在岗的 8 811 名大学生“村官”,按一村一名大学生“村官”计算,已覆盖了全省 12 684 个行政村的 69%,而中组部等 6 部委出台的《关于进一步加强大学生村官工作的意见》中提出的要求是到 2015 年全国有一半左右的行政村配备大学生“村官”,云南省已超额提前完成了中组部的要求^[1]。

从云南省大学生“村官”政策实施 6 年来看,“村官”工作取得了较好成效,优化了云南省农村干部队伍的知识、年龄、性别结构,开辟了选拔干部的新途径,培养锻炼了大量的后备人才;加强了农村基层党组织建设,促进农村经济发展;加强了农村民主法治建设,繁荣了农村文化;促进了云南省边疆民族地区的团结繁荣稳定,为云南边疆民族地区培养了大批优秀的干部人才;有效缓解了云南省高校毕业生就业压力,并为大学生“村官”提供了广阔的人生舞台。

3 大学生“村官”工作中存在的问题与原因分析

3.1 大学生“村官”自身存在的问题 大学生“村官”是指由国家制定政策,由各地政府通过笔试、面试等考录方式选派到农村基层组织担任一定职务的、协助配合村委会进行新农村建设的高校毕业生^[2]。

云南省大学生“村官”大多是刚刚毕业,或毕业 1~2 年的大学生,是一群有思想、有知识、有文化、政治理论水平高、接受新事物较快的一个群体。但很多大学生“村官”是直接在校门到了农村,而农村是一个环境复杂,条件艰苦的地方,部分大学生“村官”适应不了农村生活,难融入基层,工作上比较被动。部分大学生“村官”将当“村官”当作“跳板”,到村任职后没有安心用心工作,只忙于复习考试,对村上事务不管不问不做。部分大学生“村官”转变不了身份,进入不了角色,不能独自处理村上事务,不会为村民代办各项日常事务。还有部分大学生“村官”好高骛远,眼高手低,认为村上的事都是小事,不愿处理这些小事。

3.2 大学生“村官”政策在实施过程中存在的问题

3.2.1 大学生“村官”政策的合法性和稳定性。 大学生“村官”是一个特殊的群体,既不是公务员、事业单位工作人员,也不属村委会成员,这种不明确的身份,使大学生“村官”、管理部门在日常工作中,很难给一个明确的角色定位。从任职时间来说,大学生“村官”的聘用期为 3 年。任期满后,经双向选择,可继续聘任,连续聘用不超过 2 个聘期;不再续聘的,引导和鼓励其自主创业或自主创业^[3]。这种有效的聘用期无形中给大学生“村官”一种不稳定性心理,给部分管理人员、村民认为“村官”只是一个过渡,因此对村官工作不重

基金项目 云南省教育厅科学研究基金项目(2011Y462)。

作者简介 苏文革(1978 -),女,云南临沧人,讲师,硕士,从事管理学、植物多样性方面的研究,E-mail:suwemp@126.com。*通讯作者,讲师,硕士研究生,从事应用生物学研究,E-mail:lilynafa@163.com。

收稿日期 2013-08-13

视、不关心,让大学生“村官”自生自灭。

3.2.2 选拔机制有待进一步完善。云南省大学生“村官”工作在坚持公开、平等、竞争、择优的原则下,采取制定选聘方案、发布公告、个人报名、统一考试、择优聘用、培训上岗的流程进行选拔^[4]。在制定选聘方案时也按中央选聘目标、政策,以及“保持总量、缺额补充、动态平衡”的要求,对全省大学生“村官”在岗、分流、空缺等情况进行调研,根据调研结果制定全省选聘及岗位分配计划。在调研过程中部分地区调查过于粗放,没有真实反映用人行政村的真实需求,只关心是否空缺,盲目追求数量;在选拔、分配过程中未重视大学生“村官”综合素质能力是否与用人行政村的需求相匹配。

3.2.3 缺乏有效的跟踪管理、科学的考核评价。《云南省选聘到村任职高校毕业生管理办法(试行)的通知》(云厅字(2009)1号)对大学生“村官”的管理有明确的规定:由乡镇党委、政府负责日常管理,村党组织和村委会协助乡镇党委、政府落实日常管理,并且乡镇党委领导成员实行一对一帮带^[5]。但在执行过程中出现了偏差,虽然实行了一对一的帮带,但部分乡镇领导干部认为大学生“村官”只是国家为缓解城市就业压力,而实行的一项权宜之计,村干部怕大学生“村官”威胁到自己的职位,对大学生“村官”不想管也不愿意管。从而出现了国家、省级层面高度重视大学生“村官”工作,而基层不够积极的现象。

在考核奖惩方面,目前云南省没有一个比较全面具体的大学生“村官”考核办法和绩效奖励机制,只是在《云南省选聘到村任职高校毕业生管理办法(试行)的通知》(云厅字[2009]1号)文件中的第五章考核奖惩中有了一些规定和要求,但这些规定和要求不够具体,约束性、可操作性不强,因此部分地区考核、奖惩只是流于形势,使很多有实干能力的得不到即时表彰,消极怠工者得以滥竽充数,长期脱岗者得不到惩罚。

3.2.4 培训机制有待进一步完善。关于大学生“村官”的培养,中央组织部曾多次下发相关文件,省、市等各级党委政府也相继出台了相关制度,但由于各地情况不同,对大学生“村官”的培养工作大多处于探索阶段,未形成一套成熟、有效的培养机制。从而出现了重岗前培训而轻后续培训,重选拔工作却轻培养工作的局面。

3.2.5 工资待遇偏低,各项保障政策未落实到实处。目前云南省大学生“村官”的工资待遇为每人每月1500~2000元的一次性安置费,月均工资约为1667元,而2012年度全省在岗职工月平均工资为3242元^[6],两者相差1575元。从调查中还了解到部分地区存在拖欠、未购买养老保险,医疗、人身意外伤害保险的情况。

3.2.6 大学生“村官”出路不明。大学生“村官”的出路问题一直是大学生“村官”、社会各界最为关心的问题。为确保大学生村官下得去、待得住、干得好、流得动,让大学生“村官”安心扎根农村,中组部、人力资源和社会保障部等12个部门联合下发的《关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见》^[7]提出了大学生“村官”任期满后的5条出路及相

关政策:留村任职工作、考录公务员、自主创业发展、另行择业、继续学习深造。但在实施过程中仍有不足,如自主创业,很多地方未将这一政策宣传落实好,使很多有意创业的的大学生“村官”常因资金、技术问题而止步。

4 大学生“村官”工作长效机制研究

4.1 提高大学生“村官”综合能力素质

4.1.1 加强学习意识,努力提高自身综合素质。农村是一个条件艰苦、环境复杂、事情繁琐的地方,大学生“村官”要想有所作为,就必须有坚定的政治立场、吃苦耐劳的精神和较强的农业知识。因此大学生“村官”要认真学习党的路线方针政策,中国特色社会主义理论体系,国家的各项扶农惠农政策、农村种养殖业相关知识和工作的法律法规知识,来提高自身的理论水平和坚定的政治立场。此外,要提高与人交往、沟通、协调和处理突发事情等方面的能力,脚踏实地、认认真真地为村民办好每一件事。

4.1.2 完善大学生“村官”的教育培养。大学生“村官”综合素质的提高离不开自身努力,政府、社会、领导、家人、同事和村民的培养和关心。因此政府部门应根据大学生“村官”的特点和工作需求,依托当地党校、各高校特别是农业院校、职业技术学院等分级分类举办形式多样、内容丰富的培训,让大学生“村官”迅速了解各项政策、掌握农村工作方法,提高自身理论水平。省、州、市主要负责岗前、政策、能力提升培训,县、乡镇主要抓日常培训,两级培训次数每年~少举办2至3次,省、州、市培训覆盖率应达到60%以上,县乡镇培训覆盖率应达100%。其次,地方政府还应认真落实好大学生“村官”的结对帮带工作,帮带干部要切实做到“定期走访、定期谈心、定期指导”,并将帮带工作的成效纳入为帮带干部绩效考核的重要指标。

4.2 进一步加强、完善、落实大学生“村官”政策大学生“村官”政策是国家的一项重要人才战略,为保证大学生“村官”政策的长效性,就必须认真落实好选聘、培养管理、考核、激励和退出机制等政策的执行。

4.2.1 建立科学合理的选聘、考核、管理机制

4.2.1.1 完善大学生“村官”的选聘制度。从云南省大学生“村官”所学专业来看,学习农、与农相关的专业很少,而大学生“村官”是专门与农打交道的,不懂农业知识,不了解“三农”问题,如何在农村开展工作,如何解决村民问题。因此笔者认为大学生“村官”的选聘制度应向公务员招考靠齐,加强对专业、学历的限制。在选拔前应加强对用人行政村的实地调研,根据他们的真实需求信息,选聘出他们急需的人才。并且在选拔上不能盲目追求数量,忽视质量的提高,真正选聘出愿意服务农村、扎根农村,服务农村的高素质大学生“村官”。

4.2.1.2 加强大学生“村官”的考核和管理。针对云南省在大学生“村官”考核、管理中存在的问题,笔者认为可借鉴江苏省制定的《江苏省到村(社区)任职高校毕业生考核办法(试行)》^[8],根据云南省大学生“村官”的特点,制定出行之有效的考核、管理办法,并形成制度,严格按照管理制度来管

人用人。

考核可分为日常考核、季度考核、年度考核和聘期考核,考核应围绕着大学生“村官”的德、能、勤、绩、廉等方面进行。在考核中以日常考核为重点,大学生“村官”应根据每天工作情况,认真填写工作实录,每一季度经村党组织考核审核后上报乡镇进行考评并存档,这种考核制度在一定程度上也制约了大学生“村官”借调现象的发生。考核结果可分为优秀、称职、基本称职和不称职4个等级。对于考核优秀者要及时给予表扬,不称职者或长期脱岗者予以辞退。

4.2.2 适当提高大学生“村官”工作生活补贴,完善大学生“村官”社会保障和激励机制。要使大学生“村官”安心扎根农村、服务农村,就必须解决他们的后顾之忧。目前,云南省大学生“村官”每月1500元的工作生活补贴只能维持基本的生活需要,笔者建议适当提高大学生“村官”的工作生活补贴,认真落实各项政策的实施,为大学生“村官”购买各种社会保险。在购买社会养老保险、医疗和人身意外伤害保险的基础上,应鼓励大学生“村官”参加城乡居民医疗保险。

其次,为使大学生“村官”工作更有劲头干头,应通过一些激励政策来激发他们的工作热情。如鼓励大学生“村官”积极参加村“两委”班子成员的选举;拿出一定的资金来奖励那些考核优秀者和成绩突出者;在政策允许的情况下,拿出一定比例的公务员、事业单位考试岗位专门面向任满的大学生“村官”;考核优秀者、工作成绩突出者及时给予表扬奖励,消极怠工者予以批评,情节严重者予以辞退。

4.2.3 完善大学生“村官”退出机制。在国家给出的“五条”出路上,云南省应根据本省的实际,积极落实并加以拓展。①对于愿意留村任职者,应将各项优惠政策落到实处。同时要客观、实事求是的考查愿意留村任职者,保证大学生“村官”队伍的质量。②对于报考国家公务员、事业单位的大学生“村官”应在政策、岗位上给予鼓励和支持,拿出一定比例的岗位专门针对任职满2年以上的大学生“村官”。③积极鼓励大学生“村官”考研究生继续读书深造。考研究生者在初试成绩中给适当加分,同等条件下要优先录取。④要协调、引导和鼓励各类企业、社会组织等单位面向大学生“村官”招聘工作人员。⑤对于愿意自主创业者,政府部门应给政策、资金、项目、技术上的支持和帮助。如昆明市就为大学生“村官”设立了大学生“村官”创业基金,并建立了大学

生“村官”创业基地。⑥对于另行择业者,政府应提供少量的资金支持,作为他们的启动基金。

4.3 家庭、学校、基层和社会四位一体,共同构建良好的社会氛围大学生“村官”工作的长效性,离不开家庭的理解、学校的培养、基层的关心和社会的认同,因此家庭、高校、基层和社会四股力量应联合起来,共同为大学生“村官”构建一个好的社会氛围。

家庭应对大学生“村官”的工作给予充分的理解、认同,只有家人的支持才能使大学生“村官”能扎根农村。高校是大学生“村官”培养和输出地,应充分发挥高校的理论优势,做好大学生“村官”的培养、教育工作。为帮助大学生“村官”尽快适应农村生活,转变角色,高校可摸索性地开设一些与农业相关的课程,让大学生了解农村,认识农村。高校还应建立大学生“村官”的跟踪培养机制,及时了解他们的需求、困难,开展相应的指导和培训,让大学生“村官”能安心工作。基层要留得住大学生“村官”,就要积极地为他们改善工作、生活环境,让他们有归属感。还要关心他们的成长和发展,做好结对帮带和鼓励、帮助创业工作。社会应加大对大学生“村官”工作的宣传力度,让社会群体普遍认同、赞同大学生“村官”工作,为他们营造良好的社会舆论氛围。

参考文献

- [1] 中共中央组织部关于进一步加强大学生村官工作的意见[R]. 2012.
- [2] 何蕊. 大学生村官政策执行中存在的问题与对策研究[D]. 昆明: 云南大学, 2012.
- [3] 中共云南省委办公厅, 云南省人民政府办公厅. 云南省选聘到村任职高校毕业生管理办法(试行)的通知[R]. 2009.
- [4] 中共云南省委组织部. 关于选聘高校毕业生到村任职工作的实施意见[R]. 2008.
- [5] 中共云南省委办公厅, 云南省人民政府办公厅. 云南省选聘到村任职高校毕业生管理办法(试行)的通知[R]. 2009.
- [6] 云南省人力资源和社会保障厅. 云南省人力资源和社会保障厅关于公布2012年度全省在岗职工平均工资、企业退休人员基本养老金和2013年度企业职工基本养老保险个人账户利息计算办法的通知[EB/OL]. (2013) <http://www.zhenghe114.com/information/InfoDetails.aspx?newsID=20083623>.
- [7] 中共中央组织部. 关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见[R]. 2009.
- [8] 中共江苏省委组织部. 《江苏省到村(社区)任职高校毕业生考核办法(试行)》的通知(苏组通(2009)41号)[R]. 2009.
- [9] 丁芝燕. 我国乡村治理中大学生村官制度的嵌入与功能定位[J]. 湖南农业科学, 2013(3): 112-114, 117.
- [10] 余亚荣, 袁昆. 浅论大学生村官创业的动作机制[J]. 宁夏农林科技, 2011, 52(6): 90-92.

(上接第11851页)

多的是甲硫氨酸和谷氨酸,分别为23.89和21.17 g/kg。

3 结论与讨论

试验表明,茶树菇-Ws子实体蛋白质含量高达197.60 g/kg,远高于肉类、蔬菜、水果,而脂肪含量仅21.30 g/kg,并富含B族维生素和矿物质,是一种高蛋白、低脂肪的健康食品。茶树菇-Ws含有18种氨基酸及人体自身不能合成的全部必需氨基酸,氨基酸总含量为171.29 g/kg,其中具有甲基直接供体功能的甲硫氨酸含量最高,为23.89 g/kg,而对儿童生长发育和智力具有促进作用的赖氨酸和精氨酸也占

到总量的7.3%。茶树菇-Ws总糖含量为310.40 g/kg,其中许多多糖具有很好的抗癌作用。综合分析,茶树菇-Ws的营养价值和药用价值均较高,对人的身体健康极为有利,具有推广价值。

参考文献

- [1] 沈茂里, 杨永兴. 茶树菇高产栽培技术[J]. 食用菌, 2006, 28(4): 47.
- [2] 路等学, 高静梅. 茶藨菇品种比较实验研究[J]. 中国食用菌, 2005, 24(3): 21-35.
- [3] 朱萍, 郭永红, 丁晓雯, 等. 四种鲜牛肝菌成分分析[J]. 中国食用菌, 2006, 25(4): 44-45.