

浙江省大学生村官思想状况调查

方卫红

【摘要】从 2006 年至 2011 年，浙江省累计选聘大学生村官 26137 名。这些青年人具有积极理性务实的思想观念，正直友善互助的思想品质，自主敏捷多样的思维方式，成为活跃在基层一线的新生力量。但是，扎根基层意识不浓、自身定位过高、心理调适不到位等思想问题也困扰着这一群体。因此有必要从组织体系、渗透体系、实施体系建设等多方面着手破解这些问题。

【关键词】浙江;大学生村官;思想状况

【中图分类号】D668 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1007—9092(2012)04—0119—06

选聘高校毕业生到村(社区)任职，是党中央作出的一项重大决策。浙江是全国较早探索实施大学生“村官”制度的省份之一，早在 2001 年，慈溪市就在全国率先试行“一村(社区)一大学生”工程。十年间，浙江的大学生“村官”越来越多。自 2006 年浙江省出台《关于引导和鼓励高校毕业生到农村和社区工作的实施意见》并启动大规模的选聘工作以来，截止 2011 年 11 月，全省累计选聘任职大学生 26137 名，在岗 17335 名，其中进入公务员队伍的是 2000 多名，进入事业单位的是 3000 多名，自主创业的 1416 名;在 2011 年的乡村换届中，有 41 人选拔为乡镇党委委员，3490 名进入村两委，担任村党支部书记的有 46 人，村委会主任的 35 人。为及时掌握这些年来到村(社区)任职的高校毕业生(以下简称“任职大学生”)的思想动态，2011 年 5 月至 12 月，本课题组通过走访组织、民政等部门，召开任职大学生和村(社区)负责人座谈会，发放调查问卷、登陆“大学生村官网”等方式，在杭州、宁波等地区展开调研，经汇总分析，形成以下报告。

一、浙江省任职大学生的基本状况和思想主流

调研期间，共召开座谈会 6 次，参加人数超过百人;向村(社区)负责人发放问卷 200 份，回收有效问卷 161 份;向任职大学生发放问卷 300 份，回收有效问卷 240 份。其中任职大学生的任职地属于城市社区的占 25%;属于“农改居”社区的占 50%，属于行政村的占 25%。调研显示，为了帮助广大任职大学生尽快成才，浙江省紧扣制度建设、人员选聘、教育培养、考核管理、待遇保障等关键环节，不断完善工作举措和配套制度，为广大任职大学生的成长成才创造良好的环境，总体来看，广大任职大学生的思想主流是好的：

(一)思想观念积极理性务实，初步具备了基层干部的基本素养

表 1 您对您单位的任职大学生的总体评价是什么？

选项	很好 (%)	比较好 (%)	一般 (%)	较差 (%)	很差 (%)	评价值
村(社区)负责人	14.3	52.8	31.1	1.2	0	3.78

作者简介：方卫红，女，中共杭州市委党校党史党建教研部副教授。本文为浙江省哲学规划课题(2011 年舆情专项)成果，曾获得省委宣传部长茅临生的批示。

问卷调查显示(见表 1),村(社区)负责人对到其单位工作的任职大学生总体评价为“很好”的占 14.3%，“比较好”的占 52.8%，“一般”的 31.1%，“较差”的 1.2%。按照五级量表法计算评价值，为 3.78，属于比较好。

说明:本次调查部分统计结果用 5 级量表附值法来测量:总分值在 1.5 分以下的为很差，1.51—2.5 分之间为较差，2.51—3.5 分之间为一般，3.51—4.5 分之间为比较好，在 4.51 分及以上为很好。

(二)思想品质正直友善互助，能良好践行社会主义核心价值观理念

问卷调查显示(见表 2)，当别人受困或遇到危险需要帮助时，有 37%的人愿意“直接给予帮助”；有 49%的人会“寻求其他帮助”，比如打 110 或 120；有 11%的人“如有他人帮助，我会协助”；没有人不采取任何行动。这说明，尽管社会上“救人反被诬”的阴影犹在，对于“该不该立刻救人”的议论也颇多，但是大多数任职大学生依然保持着一颗向善之心，愿意通过直接或间接的方式对需要帮助的人伸出援手。

表 2：当别人受困或遇到危险需要帮助时，
您的态度是什么？（%）

选项	直接给予帮助	寻求其他帮助	如有他人帮助，我会协助	不采取任何行动	其他
任职大学生	37	49	11.5	0	2.5

(三)思维方式自主敏捷多样，逐步成为基层创新工作的生力军

任职大学生年纪轻，有知识、有文化、有闯劲，他们思想解放、头脑灵活，在实际工作中，更容易跳出思维定势，开创性地开展工作。例如，临海市炉头村历来是个关系复杂的“难弄村”，大学生支书项玉君上任前得到的忠告是“千万不要去老百姓家”，但是他到任后首先轮流拜访了村两委干部和老党员，然后力推村务、账务公开，使冻结多年的账户终于得以正常使用，接着又创办村级老年大学获得老一辈的大力支持，终于赢得了民心。

为什么许多任职大学生在实际工作中能够得到基层干部群众的较高认可呢?通过调查我们认为，原因主要基于这些任职大学生身上几个突出的进步特点：

一是初步具备了政治素养。很多任职大学生都深知这一岗位的获得体现了党和政府的关心，所以他们也想通过自身努力把这份关爱传递给更多的人。就像杭州转塘街道的分管领导所言：“对党的感情，他们肯定很深；就政治思想素质来说，他们肯定要比企业的人员高；他们看待问题普遍比较客观公正，不会片面，不会钻牛角尖。”

二是初步具备了能力素养。大学生到村(社区)任职之后，经过一段时期的适应期，从开始抱着犹豫不定、试试看的心理，转向逐步适应、踏实工作。许多新任职的大学生都将认识多少村(居)民作为阶段性工作目标，通过人员信息登记、组织文化活动等途径主动与老百姓打交道、拉近距离，不少已经基本初步了解基层的基础数据、地理人文环境，具备了基层干部与群众打交道的能力。

三是初步具备了业务素养。任职大学生普遍拥有良好的计算机水平、较高的文字理论水平和开阔的思路眼界，他们通过实施电子政务、推进自动化办公、电脑化管理等，促进了基层办公现代化，工作质量、工作效率得到了明显提升。慈溪新华村的

支书黄杰辉说：“现在村干部有着丰富的基层经验，但是文化水平大多初、高中，做好新形势下的许多村里的工作，他们确实感到力不从心。如现在搞创建工作，光档案资料差不多就要十本，但电脑不太懂，就做不好。大学生村官来到村里以后，他们的工作创新能力和互联网运用能力，给村里带来了一股新的风气。”

二、值得关注的几个问题

虽然任职大学生思想状况的主流是积极的，他们的勤奋和努力，也为基层工作带来了新的精神面貌，但我们也必须清醒地看到他们的思想状况中存在的一些问题。

（一）扎根基层意识不浓

不少任职大学生把到农村任职当作曲线就业的“跳板”，当作一种就业压力和优惠政策引力下做出的无奈选择，缺乏真正热爱、扎根农村（社区）并在那里建功立业、实现自我价值的思想基础，对基层艰苦环境的心理准备不足，承受能力较差。

任职大学生和村（社区）负责人两个层面的问卷显示（见表3），任职大学生当初选择报考村（社区）工作，他们最主要的初衷都是“报考公务员有优惠政策”，这一比例分别是占31.7%和34.1%，其次是“增加阅历和经验”，这一比例分别是占30.6%和32.2%；至于“在基层实现个人价值”这一选项，任职大学生是排在第三位，占26.5%，而基层负责人则把此排在第四位，他们认为第三位的是“没找到合适工作”。

表3：您觉得任职大学生选择到村（社区）工作的初衷是什么？（%）

选项	增加阅历 和经验	在基层实现 个人价值	报考公务员 有优惠政策	没找到 合适工作	其他
任职 大学生	30.6	26.5	31.7	10.2	1
村（社区） 负责人	32.2	6.4	34.1	26.5	0.8

在座谈中，也有不少任职大学生透露出“干得好不如考得好”的思想。太妃村村官余某说：“我刚来的时候也是蛮积极的，每天跑这边跑那边，人家对我评价也挺好的。但是干了一年两年，发现干得好不如考得好，就是你在那里努力干活不如人家努力复习。考上了，人家会评价你‘挺好的挺好的’，没考上，基本上就不认可。”这种思想带来的后果是，一些村（社区）负责人尽管理解村官一心“考公”之举，但是工作因此受影响，心存怨言。社区岑书记举例说他们单位里的两名大学生，“一位工作能力强，与居民关系也不错，但是每次招考公务员时无暇复习，所以一直没进；但还有一位小姑娘，到了社区之后基本上不工作，整天拿着一本书看，尽管后来考核她被评定为不合格，但是她还是被一家事业单位录用了。”这样的现状，让村（社区）负责人对任职大学生的培养丧失了信心。江干区的一位村书记说：“我之所以不派实质性的工作给他们，是因为我辛辛苦苦培养一个，马上就考出去了。我培养一个需要很长时间。结果还是不能留在村里工作。”临安的社区童书记开玩笑说：“我们社区2007年到现在已经考上6位，我们这里成黄埔军校了！”另外还有一个数据，宁波地区某市2011年招了68名任职大学生，15名还没有上岗就考入了公务员，工作的统筹安排难免受到影响。

（二）自身定位过高

根据调查数据反映，任职大学生对自身定位过高，距离基层负责人的期待值有一定的差距。

如“您觉得任职大学生的实际能力和您的预期值有差距吗？”的问卷调查，结果显示(见图 1)，在被调查的任职大学生中，认为“差不多”的占据了第一位，达到 45.8%;认为“有些差距”的排在第二位，占 41.7%;没有人认为“差距很大”或“差距较大”。但是村(社区)负责人不这样认为，他们觉得第一位的是“有些差距”，占 44.1%;其二是“差不多”，占 26.1%;关键的问题是他们中还有 14.9%的人认为“差距较大”，有 5.6%的人认为“差距很大”。

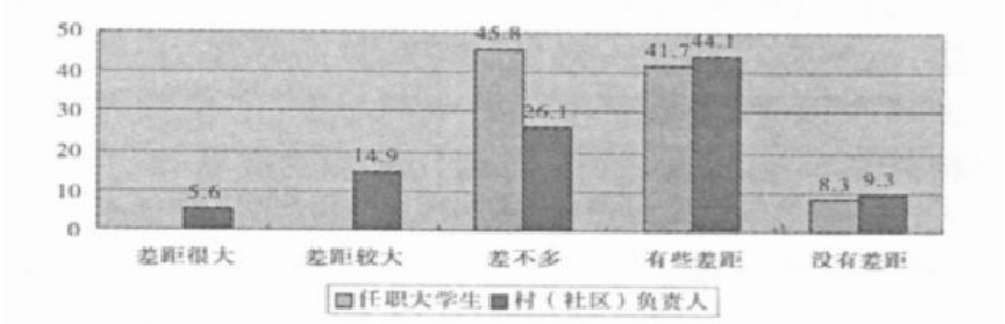


图 1 您觉得任职大学生的实际能力和您的预期值有差距吗

从调查的情况来看，这种差距主要表现在三个方面：

一是缺乏实用技术知识。农村的实用技术人才总体缺乏，但很多任职大学生所学的专业和农村工作没什么关联，面对基层群众急需的农业技术等方面的诉求束手无策，难以发挥自身原有的知识优势。

二是缺乏沟通协调能力。调查显示，有 53.4%的村(社区)负责人认为任职大学生工作上存在的最大问题是“缺乏与老百姓沟通的能力”，而任职大学生中赞同此选项的只占 24%(见表 4)，这说明部分任职大学生还不能很好地把握工作中的薄弱环节。座谈中余杭的一位社区书记尖锐地指出：“到我们社区来的任职大学生，他们没有社会阅历，不懂得跟别人去沟通，包括不懂跟那些老年人怎么讲话，怎么去称呼；另外，他们处理实务的能力不足，也是一个比较现实的问题。”所以现在一个比较普遍的情况是，大部分的任职大学生主要从事文字档案资料整理、信息报道等“坐在办公室里”的工作，真正能对外独当一面的还非常少。

表 4: 您认为任职大学生工作中存在的最大问题是什么？（%）

	做事不主动	缺乏与百姓沟通的能力	人际关系不好	缺乏创新思维	其他
任职大学生	24	24		36	16
村(社区)负责人	29.6	53.1	4.3	6.2	6.8

三是缺乏组织管理能力。大多数任职大学生社会经验不足，在与村(社区)两委成员的合作共事中，部分任职大学生还不具备独立思考、独立完成复杂事务的能力，对人、财、物的组织管理能力还需提高。

(三)心理调适不到位

调查显示，现在的任职大学生一般都为“80后”，他们从无忧无虑的校园踏入矛盾复杂的最基层，由于存在社会压力、经济压力、人际压力、感情压力等原因，很容易产生一些负面心态，心理教育专家将其形象地概括为“单身者”的孤独寂寞感、“乡下人”的自卑无奈感、“边缘人”的失落压抑感、“失败者”的挫折无能感以及“局外人”的迷茫无助感。所谓“心理调适不到位”反映在思想上，主要表现为三个方面：

一是为理想与现实的落差所困，思想不稳定。从问卷的统计结果来看，两组调查人群都认为任职大学生对当前的工作状况不甚满意，最终评价分值均为3.3，属于“一般”(见表5)。就如宁波地区一村官卢某所言：“当初考村官，一个是有加分，一个是前景比较可以，对个人的发展和自身价值的实现有利，结果到了工作岗位，跟期望值多少有些差距。”差距是由于远大的抱负、美好的憧憬与基层艰苦的工作条件、落后的思想观念的碰撞带来的。面对这些矛盾，有的人能自我调适，有的人则心中愤懑，怎样落实政策性保障，以及通过培训等方式引导他们的情绪，是非常有必要的。

表5 您对目前的工作状况满意吗？

选项	满意 (%)	比较满意 (%)	一般 (%)	比较不满 意(%)	不满意 (%)	评价值
任职大学生	8.3	25	45.8	20.8	0.1	3.3
村(社区) 负责人	9.3	34.8	36.6	18	1.3	3.3

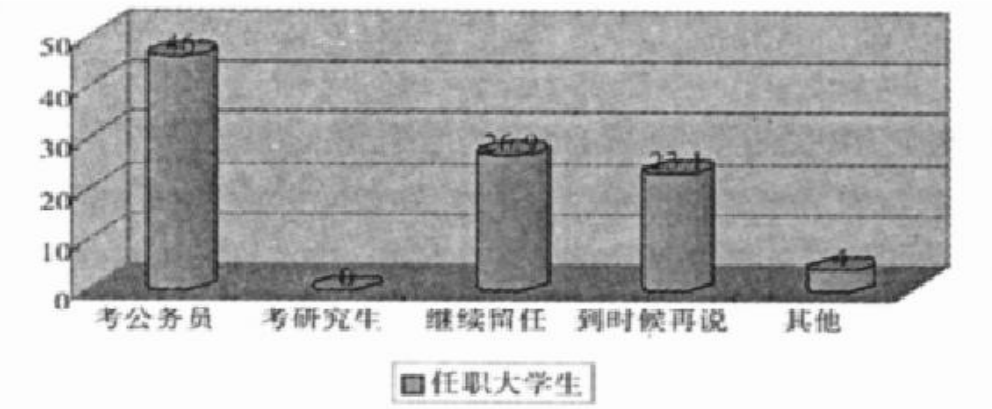


图2 任职大学生聘任期满之后的打算是什么？(%)

二是为收入与出路的困境所忧，思想有压力。第一是收入困境。调研中发现，各地任职大学生的工资收入，基本上是每人每年3万左右，不过因地区差异，相差较多，较发达地区可以达到5万以上。但是一个奇怪的现象是，不管是拿2.5万的，还是拿5万的，都在抱怨收入太低。拿5万的抱怨少，是因为跟身边的公务员比，同期进来的“他们可以拿到6、7万”；拿2.5

万的抱怨钱少，是觉得这点钱“难以养家糊口”。座谈会上有村官归结说：“我们做的工作比乡镇那些干部做的还要多，而工资只有他们的四分之一、三分之一，我觉得太不公平了！”据我们调查，确实有些地方的工资政策没有到位，多的甚至与“社平”工资相差上万元，这也许可以成为抱怨的理由，但是拿 5 万甚至更多的还在抱怨，这就属于心态问题，值得深思。第二是出路困境。虽说根据文件精神任职大学生 3 年期满后（浙江省现在规定最多再续签 3 年）后有五大出路，但是实际上众多任职大学生还是感到前途迷茫。问卷显示（见图 2），有 50% 的人把希望寄托于“考公务员”上，有 29.2% 的人选择“继续留在村（社区）工作”，有 25% 的人“没想好，到时候再说”，有 4.2% 的人选择“其他”，无人选择“考研究生”。

那么，为什么大家对职业前景预期不佳？我们在调研中研究其原因。第一是创业缺条件。转塘镇的谢某说：“创业的话，如果是家里条件比较好，有这方面的潜质，是可以的。如果像我们工薪家庭，就不太可能。”花木村的村官（现已是村支书）卢某说：“现在的扶持政策是比较多，但是这个跟每个人的兴趣有关。有的人适合创业，有的不适合。”这些话反映了大学生创业受个人能力、兴趣爱好、家庭条件等诸多因素的影响。第二是考研没信心。西湖区的王某说了句大白话：“能考研早考了。”确实来说，这一群体的大学生基本上都不是毕业于一流重点大学，本身考研的能力就不强，工作几年后再去考，即使有优惠政策，也是件难事。第三是择业无优势。大家讲到一个比较现实的问题，几年的基层工作下来，原来所学的专业早已丢掉，考不过应届生。现在面向任职大学生的企业招聘量实在太少，而且一些条件限制了受益面。

三是为“村里人”与“村外人”的界河所困，思想有烦恼。座谈中不少到农村任职的大学生表露出“融入难”思想。村官华某抱怨：“大学生村官和村干部之间感觉格格不入。大多数把我们当临时性的，只是过渡一下。对我们存在戒心。只认可我们大学生的身份，而不认可我们村干部的身份。大多数不能进村班子。进不了班子，有能力的问题，但最主要是传统观念，认为你是外村的，不被接受。”确实来说，这种现象较为普遍。究其原因，第一是因为部分地方负责人目光短浅，为自身利益而拒绝新型人才的进入；第二是因为长期以来我国农村多以血缘和亲情为纽带，村民在选举中大多带着感性思维来选举，所以任职大学生去竞选村干部时，会当作“外姓人”而受排斥；第三也是因为任职大学生本身对村情民情还不太熟悉，插不上话，帮不上忙，能力不被认可。

另外，一些任职大学生对选聘工作的持续性问题、选聘大学生与民政系统的社工待遇不平衡问题、现有身份的认同问题等，也表现出了自己的焦虑和困惑。

三、构建三大体系，破解任职大学生的思想问题

（一）构建树状式组织体系，形成人才培养的强合力

树状式组织体系类似于管理学理论中的锥形结构，它的优点在于具有一致性、规范性、稳定性，便于统一指挥、统一行动，形成整体合力。

1、建立树状式的政策体系。省级政策主要是明方向，比如要尽早明确任职大学生成长的方向定位，即究竟是立足于党政后备干部的培养还是培养新时期的村（社区）干部，如果是第一个目的，那就要控制选聘的数量，提高选聘的质量；如果是后者，选聘的条件可适当放宽，但对考公（事业编制）等有一定的限制；市级政策主要是根据当地实情细化省里面的政策，比如招聘中出台地方性文件、规定，逐渐减少和取消面向城市社区的名额分配，避免不同招聘渠道带来的社工待遇纷争；乡镇（街道）级政策主要是将上级任务落到实处，比如落实“帮带”责任等。

2、建立树状式的保障体系。省、市、区（县）各级政府要保证财政补助资金的按时拨付，在拨付额度上加大对欠发达地区的倾斜力度；地方政府要在“社平”工资的基础上再明确每年的工资增幅；基层组织的负责人要关心任职大学生的生活，解决偏远地区大学生村官的住宿、交通、通讯等方面需求，遇到他们的急、难事情，及时伸出援手。

3、建立树状式的激励体系。省里应考虑借鉴社会工作者的职业资格评定制度为任职大学生建立起职称评价体系,使这支队伍稳定有序发展;市里应在招聘公务员或事业单位人员时,规定同等条件下曾获“优秀任职大学生”等先进称号的优先;乡镇(街道)每年要拿出一定的资金奖励年度考核“优秀”的任职大学生。

(二)构建立体式渗透体系,力争思想教育的全方位

思想教育要跟上时代的步伐,必须建立时空结合、立体渗透的全方位模式,才能起到真正的效果。

1、立足于“理论和实践”的结合。干部培养链的“发端”起于基层实践。如今到农村任职的大学生可被视作是“新知青”,他们有知识有理论,但是缺乏实践经验,因此急需要到农村去了解民情、磨练意志、增长才干。要让任职大学生在实践中自觉转换意识,从“局外人”变成“局内人”,从“城里人”转变为农民的“自家人”,提升亲和民众的能力,深化以“民”为本的理念。“新知青”只要在农村扎扎实实地工作过,不管时间长短,不管最终是否留在农村工作,都会对“三农”问题留下印象,对自身的思维方式产生影响。

2、借助于“制度和文化”的力量。制度的构建对于事物的发展起着决定性作用。任职大学生所在的岗位不是“台阶”和“跳板”,而是他们在基层施展才华、干事创业、把所学知识奉献于人民的舞台。因此,培养任职大学生必须加强长远的制度性建设,比如探索任职大学生的职业化机制、公平竞争机制等。同时,要通过文化建设,滤掉任职大学生的“思想包袱”。要加强社会主义核心价值观、宗旨观的教育,使其能用积极的理念对待基层工作。要充分重视这一群体的年龄特点和情感需求,通过任职大学生联谊活动、举办演讲征文比赛、开通QQ群等文化载体,强化人文关怀。建议这当中一定要有正确的引导、疏通机制,否则一些不良情绪会碰撞、发酵,会引发一些不稳定因素。

3、依托于“宣传和教育”的实效。宣传工作是任职大学生培养链中的重要环节。媒体要整合社会资源,构建多元化的宣传主体;政府要充分挖掘线索,丰富宣传的内容和形式,比如采用公众投票的方式评选十佳大学生“村官”;在乡镇(街道)领导班子、基层负责人等培训班次中专题宣传大学生村官计划等。在教育培训环节,要完善“递进培养”、“分类培养”的培训制度。所谓“递进培养”,就是按照“优秀的任职大学生—村(社区)两委的正职后备干部—村(社区)两委正职—乡镇(街道)班子成员—上一级党政领导岗位”这五个阶段的成长特点和要求,通过有计划地培训增强他们的信心。所谓“分类培养”,就是培训时根据每位任职大学生的能力特长进行科学分类,比如把熟悉基层情况、工作方法灵活的归类为“农村干部型”,把懂经营、会管理、有一定市场经济知识的归类为“创业致富型”,把不适应农村环境、有继续深造意向的归类为“培养提高型”,分别为他们搭建平台,提供学习锻炼的机会。

(三)构建网格式实施体系,突破就业出路的细瓶颈

对任职大学生而言,出路问题事关人生之路;对政府管理部门而言,出路问题事关社会稳定。因此要探索纵横交错的网格化实施体系来化解目前的出路瓶颈。

1、任职大学生要自强自立横向式突破。任职大学生要提高思想认识,坚决抛弃等、靠、要的思想;要树立吃苦耐劳、迎难而上的精神,不轻言放弃;要摆正自身位置,虚心向基层同志求教,不断提高处理复杂问题的能力、管理沟通的能力和人际交往的能力,为“二次择业”打下基础。

2、政府部门要有序分层纵向式破题。对于试点地区或政策前期遗留下来的“历史问题”,可通过简化程序留用一批,直接转为专职的社区工作者或不占编制的村干部;对于在服务期内能力较强、业绩突出、群众公认的优秀任职大学生,政府可以打破常规破格选拔一批;对于表现优秀而又不想续签的,政府可以向龙头企业、省(市)属企业引荐分流一批;对于表现一般且不能续签的,政府可以提供免费就业培训渠道提升一批。

3、社会组织要加强合作多渠道支持。社会组织与政府、企业具有紧密的联系，三者具有重合性的服务领域。社会组织可以和政府合作，为任职大学生提供心理培训、社会宣传、项目合作等服务；也可以与企业合作，将紧缺行业、岗位等信息介绍给任职大学生。