

论大学生村官之出路

——基于浙江绍兴市的调研

卢芳霞

【摘要】大学生村官的出路如何,这直接关系到大学生村官制度最终成为众所期望的“新农村建设的生力军工程”,还是变成重演的新“上山下乡制度”。为此中央为大学生村官预设了五大出路。那么,中央预设的五大出路在基层到底是否可行?本文在实证调研的基础上提出:这五大出路虽基本可行,但背后仍面临着困境和隐忧,必须建立健全大学生村官出路的长效机制,从而在制度上保障大学生村官真正成为新农村建设的生力军。

【关键词】大学生村官;出路;绍兴

【中图分类号】D630

【文献标识码】A

【文章编号】1007- 9092(2010)02- 0112- 07

大学生村官三年后会怎样?这既是各级党委政府应给大学生村官的一个交待,也是大学生村官就任伊始普遍关心的问题。2009年5月6日,中组部负责人就制定下发《关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见》答记者问,明确任期满后的大学生村官有五大出路,即鼓励担任村干部、推荐参加公务员考试、扶持自主创业、引导另行择业和支持继续深造。中央预设的五条出路到底在基层是否可行?基层要真正贯彻落实面临哪些难题?解决这些难题需要哪些条件?本文以沿海发达地区绍兴市的调研为基础,把绍兴市的实践经验和现实困境共呈于学界和决策层以共同探讨。

一、政策层面为绍兴大学生村官预设的出路

2006年8月,绍兴市出台《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》(以下简称《实施意见》),提出“五年内实现一村(社区)一名大学生村官”的目标。截止2009年11月份,绍兴共选聘2600名大学生村官,提前完成目标。这些大学生村官中已有61人考上公务员,93人考上事业单位,69人进入村(社区)领导班子,36人辞职,1人考上研究生,总共流出260人,占总数的10%。今后,其他大学生村官的路在何方?笔者通过走访有关主管部门,力求给出一个答案。

(一)鼓励扎根农村(社区)

1. 鼓励进入村(社区)领导班子。绍兴市《实施意见》规定“对在农村和社区工作两年以上,成绩突出、表现优秀、群众信任的高校毕业生,通过法定程序使其进入村(社区)领导班子。”近三年来,绍兴各县(市、区)细化政策、鼓励大学生村官进入村(社区)领导班子。最突出的是绍兴县采取“X+1”办法,即不占村干部职数,使50名大学生高票当选为村党组织成员。截止到2008年全市基层换届后,绍兴共有69位村官进入村(社区)领导班子。

2. 鼓励续聘大学生村官。绍兴市《实施意见》规定:“对三年后仍留在村和社区工作的高校毕业生,要逐步提高其收入待遇……三年期满后续签合同的,从第四年起由乡镇(街道)统一为其办理住房公积金。”到时三年合同期限届满,愿意留村的大学生村官可续聘。

(二)推荐进入公务员队伍或事业单位

1. 参加全省统一的公务员考试。截止 2009 年公务员招考结束, 绍兴已有 61 位大学生村官考上公务员。这些大学生村官因服务年限未到, 尚没有享受优惠招考政策。2009 年 11 月底, 绍兴市面向服务期限届满村官的优惠政策已出台, 选聘到村(社区)工作满三年(或两年)、年度考核均为称职以上且仍在村(社区)工作的大学生村官, 报考省级和市、县级机关的, 笔试成绩加 5 分(或 3 分)。选聘到村(社区)工作满两年以上, 可以参加面向到乡镇机关工作的定向招考。相信自 2010 年开始, 绍兴将有更多大学生村官通过优惠政策进入公务员队伍。

2. 参加面向优秀村干部的公务员考试。绍兴市早在 2002 年开始, 就根据全省的统一规定, 开展从优秀村干部中招录乡镇公务员工作, 形成了“从基层一线选干部”的用人导向。所以, 今后凡是进入村两委领导班子的大学生村官可通过此入口进入公务员队伍。可以预测, 与传统村干部相比, 大学生村官在文化素质、知识水平和年龄上均有压倒性优势。

3. 事业单位招聘中的政策倾斜。目前绍兴事业单位招聘中已开始向大学生村官倾斜。2009 年上半年, 绍兴市委组织部对全市团委妇联的 236 个职位进行了调研摸排, 要求各地采取定向招聘等优惠政策, 拿出团委、工会、妇联等事业单位岗位面向大学生村官招考。2009 年越城区卫生事业单位招聘中规定, 通过越城区统一招考到村(社区)工作两年以上的高校毕业生, 笔试成绩加 5 分。

(三) 扶持进行自主创业

绍兴民营经济发达, 各级党委和政府积极鼓励大学生村官自主创业。如越城区和新昌县为大学生村官开展 SYB^①创业培训。绍兴县和上虞市出台了《大学生村官创业贷款管理办法》, 大学生村官可凭创业卡申请 30 万以内授信权和 10 万元的信用贷款, 上虞已向 103 名大学生村官提供贷款 1170 万元, 绍兴县的贷款也已启动。诸暨市出台了《扶持选聘到农村和社区工作的高校毕业生创业管理办法(试行)》, 对大学生村官创业进行贷款贴息, 最高贷款额为 100 万元, 最多贴息 90%。2009 年 9 月, 绍兴市委组织部、绍兴市人事局和共青团绍兴市委共同主办了绍兴市首届“大学生村官”创业计划设计大赛, 10 位获奖选手获得了绍兴市 10 位青年企业家一对一的结对。

(四) 引导另行自主择业

绍兴市《实施意见》规定“劳动合同期限届满, 双方应当就是否续签合同进行协商, 终止合同的, 可按照本人意愿进入人才市场双向选择、自主择业。合同期内, 在工作情况许可的情况下, 乡镇应允许高校毕业生选择到更适合其发挥才能、特长的岗位或单位就业, 并与其解除劳动合同。”到 2009 年底, 绍兴有 36 人辞职。预计首批大学生村官续签合同时, 将有更多大学生村官另行择业。

(五) 支持继续学习深造

根据绍兴市《实施意见》规定“对工作满一年、且年度考核称职以上的高校毕业生, 在报考本省高校研究生时, 可享受与参加志愿服务我省欠发达地区计划的高校毕业生同等优惠政策, 考试总分可加 10 分。”大学生村官可通过一年的工作经历, 换取 10 分加分, 增强考研生的竞争力。

二、大学生村官出路不畅的原因

通过上述五大渠道, 大学生村官中仅有 10%左右找到了出口, 90%左右的大学生村官还需要面对“路在何方”的拷问。这值得我们去进行深入的调研和思考。笔者通过 QQ 群网聊、问卷调查、座谈会等方式, 调研了大学生村官对自身出路的真实想法, 并通

^① SYB 的全称是“STARTYOUR BUSINESS”, 意为“创办你的企业”, 它是“创办和改善你的企业”(SIYB)系列培训教程的一个重要组成部分, 由联合国国际劳工组织开发, 为有愿望开办自己中小企业的创业者量身定制的培训项目。

过理论分析得出如下结论:大学生村官五大出路是重要的制度安排,但众多原因使大学生村官的出路依然面临困境和隐忧。

(一) 大学生村官扎根农村(社区)难

1. 大学生村官担任村干部难。截止 2008 年上半年换届结束,绍兴市只有 69 位大学生村官进入村(社区)两委班子,只占整个大学生村官比例的 5.4%。其中绍兴县采用党组织建设“X+1”才把 50 名大学生推入村党组成员,市直和其他五个县(市、区)的大学生当选的风毛麟角,总共只有 19 位。以上数据表明大学生村官担任村干部难。究其原因有以下几方面:

首先,大学生村官进入村委会面临法律瓶颈和户籍限制。《村民委员会组织法》和《浙江省村民委员会选举办法》都规定,担任村委会干部由村民直接选举产生,招聘的大学生不经过村民选举不能合法地成为村干部。而且村委会干部只能是本村人,而绍兴的大学生村官只有极少数在户籍所在村任职。所以在目前法律背景下,大学生村官不可能成为永久牌村委会干部。

其次,大学生村官进入村支委会面临利益博弈。《中国共产党基层组织选举工作暂行条例》并未规定村支委干部的户籍只限于本村人,理论上大学生只要是党员并且组织关系在所在村,就可以参加村支委的选举。但现实中,许多大学生村官不是党员,而想在农村入党较难。已是党员的大学生村官,想进入村支委也很难。因为目前大学生村官的能力普遍尚未得到认同,再加上宗族利益、村干部既得利益等因素,大学生村官很难得到选票。

访谈资料 1:笔者曾经约谈三位村支部书记。第一位村支部书记说:“现在村里党员很吃香,所以入党名额很紧张的,呵呵… …分配给我们村里的大学生多在镇里帮忙,他的入党名额应该让镇里去解决。”第二位村支部书记说:“村里的大学生表现倒好的,毕竟是大学生,用电脑写写报告,统计数据,比我们强。以后有入党名额会考虑他的。”第三位村支部书记抢过话题,说:“卢老师,我们也要自保饭碗的。我们镇的几个村主任经常在讨论,这些话我本来不会讲的。现在我既然考上公务员了,我把心里话跟你讲讲。这些大学生的党、团组织关系已迁转至村,对现任村干部下届选举造成压力,所以为自保,村干部一般不愿提供机会让大学生处理村里实质性事务。”第三位村支部书记还举例说,本来大学生协助做些辅助性工作,比较受村干部欢迎,可 2008 年上半年换届选举中,有位大学生马上去竞选村支部副书记,结果不但没有选上,反而被视为潜在对手,从此被村干部排外。

2. 大学生村官续聘农村面临困境。大学生村官继续留在农村的重要前提,是他们需要有稳定的身份和较高的待遇。许多大学生坦言,三年合同期满,如果待遇不变,大多数也将毅然离去。愿意续聘的大学生村官或将面临劳动合同法的瓶颈制约。《劳动合同法》规定,连续订立二次固定期限劳动合同后,没有特殊情况,用人单位应与职工订立无固定期限的劳动合同。在此法律背景下,基层政府不得不考虑“推不开”问题。近段时间乡镇街道特别关注续聘问题,因为大学生村官的劳动合同都是与乡镇街道签订的。

访谈资料 2:作者(卢卢)与大学生村官在 QQ 群的聊天记录

┐ Jim Carrey 19:26:41

其实是上面没给我们好的定位。如果村官就像公务员,事业编制一样有个定位,那我们会扎根农村的。我们现在对工作并不满意。但都还没辞职,就是等三年后的政策。

卢卢 19:28:58

政策出台,也只是部分村官进公务员或事业编制,不可能人人都定身份。

┐ Jim Carrey 19:33:34

既然国家出政策招考了,我想肯定会安排好的,否则全国 13 万村官,没安排好的叫他们去干什么呢?出台个村官编制不是很好嘛,既能安心让我们留在村里工作,又能很好地解决去留问题。

卢卢 19:36:56

如果有类似的村官编制,你们期望年收入达到多少?

■ Jim Carrey 19:46:39

5-6 万。现在我们的工资待遇太低了,男同学连女朋友也找不到,村官被人看不起。

(二)编制数量和逢进必考制限制大学生村官进入公务员队伍

截止目前,绍兴市只有 61 人考上公务员,占三届大学生村官比例的 2.7%。笔者预测,即使等 2010 年初大学生村官开始享受优惠政策,能考入公务员的仍不多。理由如下:

首先,有限的乡镇编制无法吸收大量村官。截止 2009 年 11 月份,绍兴留任的大学生村官共达 2400 名左右,而绍兴乡镇机关公务员编制总共只有 3578 个,而中央规定乡镇编制五年内只减不增,所以根本无法消化吸收这么多村官。其次,有限加分无法增强竞争力。按优惠政策,任职工作满 2 年和 3 年的大学生村官报考省级和设区市市级机关公务员时分别加 3 分和 5 分。但村官们认为,他们凭着有限加分与应届毕业生和其他人(比如教师)去竞争,胜出机会很小。因为长年在农村任职,专业水平和文化知识逐步退化,笔试竞争力反而减弱。再次,乡镇机关的定向招考竞争非常激烈。2010 年绍兴乡镇机关定向招考 97 个大学生村官,到时大学生村官之间的竞争将非常激烈。

访谈资料 3:一位 2008 年招考的村官这次不能享受优惠政策,显得有点失落与焦虑。他说:“我仔细研究过了,今年是实行优惠政策的第一年,全市乡镇机关共定向招 97 个村官,2006 年和 2007 年招考的两批村官总共在职人数约 1200 人左右,录用比例可达到 8%左右。但到了第三批村官可以享受优惠招考政策时,前两批未考上公务员但仍享受优惠政策的村官还会与我们竞争有限的名额。所以到第三批村官考试时,总共有 1900 人左右享受优惠政策,如果给的定向招考名额还是 97 个,录取比例只有 5%左右,等第四批村官可以享受优惠政策时,录取比例会更低。而且近年来,乡镇大量招考公务员,2007 年、2008 年、2009 年和 2010 年招考人数分别是 45 个、99 个、167 个和 162 个,现在可能处于逐步满编中,说不定到 2011 年以后,招考名额反而减少了,到时四批村官共同竞争有限岗位,考上的机会更小。”

其四,逢进必考制和“一考定胜负”的机制打击了部分村官的工作积极性。这些村官工作表现优秀,但终因考试能力弱,在公务员考试中屡战屡败。访谈资料 4:杨品赛,新昌县羽林街道拔茅村村官,2008 年全国优秀大学生村官,浙江省获此荣誉的只两位。三年来杨品赛也一直在考公务员,但终因考试能力弱,又没有特殊优惠政策,仍留在村官队伍中。小刘是社区主任助理,整天忙于社区事务。但他也颇担忧说:“我们与那些整天捧着公考书以备考场一较高下的村官,谁将会是最后的胜利者?”小马是绍兴市首届“优秀大学生村官”。他说,“说实话,三年任期满后,还是通过一次考试的话,也没有必要去评什么优秀村官……3 年对村里的支持和心血,不是一次纸面考试可以总结的……”

最后,大学生村官没有资格参加面向优秀村干部的公务员考试。目前浙江省统一规定,面向优秀村干部的乡镇公务员招考,报考对象仅限于“现任村党组织、村委会正职满 2 年的人员;现任村党组织、村委会副职满 3 年的人员;现任村党组织、村委会正、副职连续任职时间满 3 年的人员”。大学生村官如果无法进入村党组织、村委会,根本没有资格参加面向优秀村干部的招考。

(三)大学生村官自主创业难

主观上,许多大学生村官志在“曲线救国”——通过村官的经历获得进入机关、事业单位的机会,对自主创业本来就没有什么积极性。2008年年底,笔者通过QQ群,从绍兴首届招考的大学生村官中收集到210份问卷,他们中84.08%考村官是为日后公务员道路奠定基础,三年合同期满后,只有9.55%愿留农村自主创业。以绍兴市2009年9月首届大学生村官创业大赛为例,全市近2200名村官只有89个项目报名,而且多数参赛创业项目也不切实际。

客观上,大学生村官自主创业有困难。首先,根据教育部重点研究课题披露:我国大学生的自主创业率仅为1.94%,大学生村官的自主创业如果没有优惠政策推动,自主创业率也不会高。其次,受经济危机的冲击,许多企业都举步维艰,大学生村官单凭创业激情并不能成功。再次,大学生村官创业项目多以种植、养殖、加工和观光农业为主,而所学专业又集中在管理学、工学、法学和文学,这种错位致使许多创业项目初衷虽好,却脱离农村实际。

(四)能力错位和内心诉求导致大学生村官另行择业难

大学生农村任职的能力锻炼是定向的,即如何成为一名优秀的村(镇)干部,与另行择业的能力并不对同。同时农村经历也使大学生原先的专业几乎荒废,大学生要重新择业面临专业考验。另外,最关键的一点是,目前企业的工资普遍不高,社会地位也不高,大学生当初考村官的原因多是排斥到企业工作。同时大学生们还反映,目前绍兴私营企业普遍不欢迎大学生村官,因为私营企业认为大学生村官易染上“机关病”。

(五)就业形势和生活压力削弱继续深造的信心

QQ群调查表明,210名大学生村官只有3.82%有考研意向。大学生认为,毕业3年以上再去考研难度很大,即使考上研究生,毕业后已经30多岁,再去就业,生活压力会很大。他们坦言,大学生村官的家境一般都不太好,如果家族有钱有势,一般不会做村官。而且研究生毕业工作仍然难找,“大学生工资不如农民工”的现状深深打击了他们考研的积极性。所以到目前为止,绍兴只有1人考上研究生。

三、对大学生村官之出路困境的理论解读

(一)法经济学视角:成本收益的博弈过程

“法律所创造的规则对不同种类的行为产生隐含的费用,因而这些规则的后果可当作对这些隐含费用的反应加以分析。”^①罗伯特·考特的这句名言提醒我们,分析大学生村官出路的困境可以从法经济学的视角来审视。党委政府和大学生村官其实都是“理性人”,双方之间存在着一番成本收益的博弈过程。

党委政府作为“理性人”,考虑的是大学生村官制度是“一场进行着的乡村实验”^②,其在基层的成败尚在检验中。如果大学生村官在增加新农村建设人力资本、加强基层组织建设和缓解就业压力等方面的作用甚微,其投入的大量财政将面临成本收益不成正比的风险。所以党委政府谨慎加大对大学生村官的投入。而大学生村官同样作为“理性人”,这三年中也始终处于职业的摇摆与收益的分析之中。他们考虑的是“自己付出三年青春服务农村,到底党委政府能给怎样的出路?在目前一考定胜负的机制下,是不是少做事多看公考书收益更大?自主创业的风险是不是大于收益?留在农村工作与返城工作的前景哪个更好?”

本文认为,只有党委政府与大学生村官之间的博弈达到“纳什均衡(Nash equilibrium)”^③,大学生村官计划才能长效发展下去。大学生村官必须正视党委政府的“理性人”本质,通过有作为来争取地位,包括提高待遇和获得稳定身份。党委政府也同样

① [美]罗伯特·考特、托马斯·尤伦.法和经济学[M].三联书店、上海人民出版社.1994.第13页。

② 人民日报:“大学生村官”:一个正在进行的乡村试验[J].2005年11月29日第九版.央视《经济半小时》也曾有同样的报导。

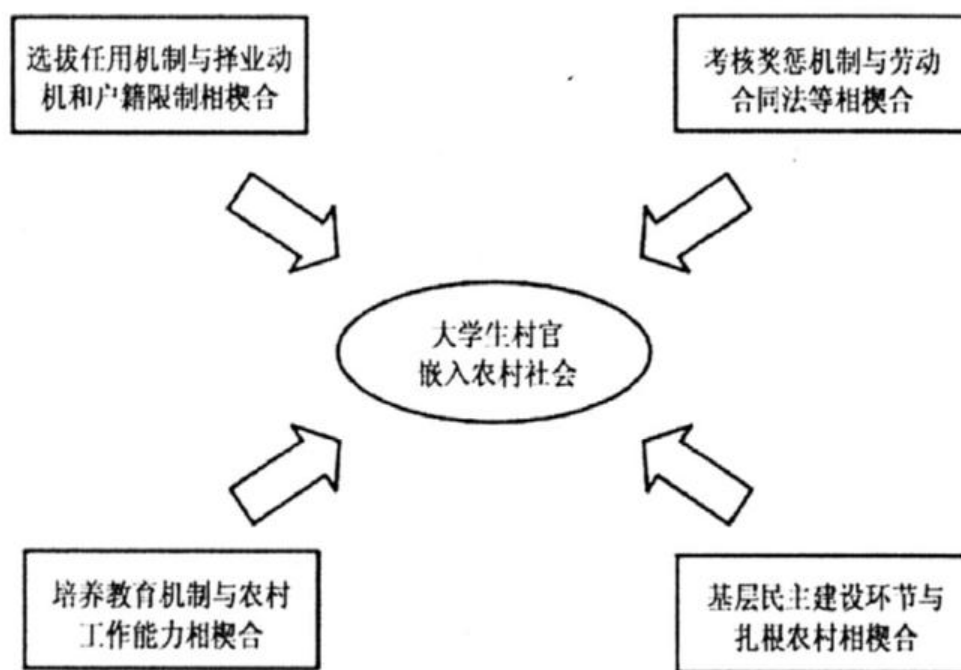
③ 纳什均衡,又称为非合作博弈均衡,是博弈论的一个重要术语。纳什均衡指的是这样一种战略组合,这种策略组合由所有参与人最优策略组成。即在给定别人策略的情况下,没有人有足够理由打破这种均衡。

必须正视大学生村官的“理性人”本质,不断调整政策促使大学生村官真正“下得去、待得住、干得好、流得动。”

(二)制度“嵌入”视角:先天不足导致问题频出

根据制度“嵌入”理论,任何一项制度产生的效果,都与制度“嵌入”的社会环境之间是息息相关的。^①如果一项制度能与所处的社会环境相耦合与适应,制度就能真正生效,发挥出应有的作用,反之则失效。依据制度“嵌入”理论,大学生村官计划的关键,在于能否真正“嵌入”我国农村社会,与农村社会环境相契合。现在大学生村官计划中存在的诸多问题,恐怕都与“嵌入”有关:把大学生空降到基层担任村委主任助理职务,是否考虑过与现行法律相衔接?面临就业压力就加速推进大学生村官计划,是否会变成饮鸩止渴?大规模招聘大学生村官,是否考虑过与劳动合同法的实施相衔接?非本土化的大学生招聘,是否会面临扎根农村难的问题?不考察大学生择业动机而只以考分高低录取,是否会让农村最终受益甚微?在缺乏基层民主的社会环境中,是否会让大学生村官在农村被“闲置”?

本文认为,大学生村官计划要真正“嵌入”农村社会,必须突破仅限于“枝叶上”修修补补的做法,而坚持制度的全局视角来完善。今后须从选拔任用机制、考核奖惩机制、培养教育机制和基层民主建设环节等方面完善,构建大学生村官计划“嵌入”的支撑体系,从而使大学生村官计划这一“器官”契合农村社会的这一“机体”。



大学生村官“嵌入”农村社会示意图

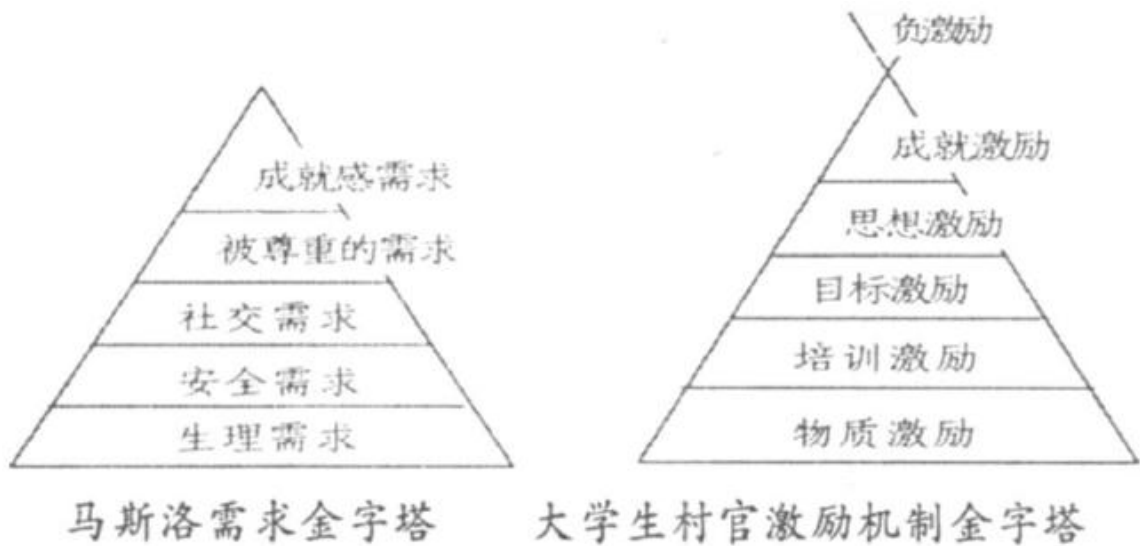
(三)需求层次理论视角:有效激励不足

需求层次理论是马斯洛(Abraham H. Maslow)最初在他的著作《人类动机的理论》(《A Theory of Human Motivation Psychological Review》)中提出的。需求层次理论有助于分析大学生村官对出路焦虑的原因。2008年,绍兴各县市大学生村官的年收入在2.14-3.56万之间,还得再扣除各种保险自缴部分,部分偏远地区的大学生村官需要额外花费的交通费、通讯费、就餐费等每月至少需三四百元。所以大学生们坦言,这样的收入在经济发达的绍兴生活得并不充裕。同时大学生也缺乏安全感,始

^① 宋言奇. 基于制度“嵌入”的大学生村官计划再思考[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版). 2009(4). 第8页。

终在“身份不稳定”的焦虑和等待中度日。另外,大学生村官的一些高级需要也得不到满足。QQ 群调查表明,210 名大学生在村普遍没有决策权,有 79.62%主要从事文书和资料整理等工作,70.9%认为自己对新农村建设作用一般或基本没有作用,大学生普遍感觉自身价值没有体现。

本文认为,要将大学生村官计划长期推行下去,单纯兑现已定政策仍然不够,还得正视现行激励机制是否存在着标准过低、方式单一等问题,从而及时调整激励机制,激发大学生村官的工作潜力。



四、构建畅通大学生村官出路的长效机制

中组部决定从 2008 年开始用 5 年时间选聘 10 万到 20 万高校毕业生到村任职,十七届三中全会《关于推进农村改革发展的决定》明确规定“实施一村一名大学生计划”。这表明大学生村官制度已被上升到国家人才战略高度予以考虑,而不仅是一项缓解就业的权宜之计。所以中央到地方必须出台长效机制来配合这个长远战略。长效机制包括多方面,其中重要的一方面就是构建畅通大学生村官出路的长效机制,具体可以从宏观层面和微观层面两个方面考虑。

(一) 宏观层面:需要中央和省突破的机制

1. 加快统筹城乡发展步伐,改变歧视农村就业的观念。城乡二元结构的存在,使农村就业始终被歧视。必须加快城乡统筹发展,真到“数风流人物还看村官”的时代,大学生村官或许会像现在的公务员职业一样热门。同时加强政策宣传力度,提高工资待遇,增强社会认同度,形成大学生村官良好职业声望和社会氛围,增加村官职业对大学生的吸引力。
2. 进行法律突破,大学生村官担任村干部不受户籍限制。从长远来看,随着城乡二元结构的逐步消除,担任村委会干部的户籍并不需要只限于本村。而这种突破需要由中央和省里对《村民委员会组织法》和《浙江省村民委员会选举办法》进行修改,市县层面不能擅自突破,否则会面临违法。
3. 降低期望,重新界定大学生村官的作用。温铁军教授认为^①,目前媒体突出介绍大学生村官如何调整农村经济结构、推动增产增收,这是属于 1990 年代延续下来的政策思路。在国家大规模推进新农村建设“20 字方针”所代表的农村综合发展的指导思想之下,大学生村官应承担的任务是:其一,认真理解、宣传和实践符合科学发展观的“多功能性现代农业”,帮助农村基层干群

① 引自温铁军. 大学生村官与新农村建设[J]. 学习月刊. 2009(6). 第 40 页。

全面掌握现代农业的生态环保、粮食安全、社会稳定、文化传承等丰富内涵;逐步放弃那种体现单纯经济观点的陈旧发展观。其二,按照构建和谐社会的要求和发展现代农业的内涵,大学生村干部需主动开展本村的资源环境、人文地理和社情民意等方面的基础调查,梳理村籍和台帐等历史资料,完成必要的村志建设。其三,按照城乡统筹、协调发展,农民享有与市民同等的国民待遇的政策调整思路,大学生村干部在社区内部的基本工作内容,既不应该是承担招商引资重任,也不可能越俎代庖地去督促农户发展农业生产,而是全面活跃乡村生活,并帮助成立社会文化组织。

4. 出台农村专职社工制度,给大学生村官一个稳定的身份。农村社区建设近年来已经成为各级党委政府关注的热点。现在农村社区建设在全国范围内已经由试点走向全面推广阶段。在这样的背景下,农村专职社工的重要意义凸现出来。同时,从推进城乡基本公共服务均等化的趋势看,城市社区有财政保证专职社工的工资和劳动关系的固定性,农村社区今后同样也应该由财政保证同等待遇。

(二)微观层面:市县镇三级可以尝试的机制

1. 出台政策,鼓励大学生村官安心扎根村(社区)。首先,促使大学生村官担任村两委干部。破解部分大学生在农村入党难的困境,由乡镇街道为其争取相应的入党名额,为其进村支委创设前提条件。同时在 2011 年村支委再次换届时,全市可推广绍兴县“X+1”的方式将优秀的大学生村官推入村支委。其次,突破规避劳动合同法的思路。无固定期限劳动合同的设置就是为保护劳动者,作为政府不应拘泥于规避法律的思路,而应通过完善考核机制加大优胜劣汰力度,最终让愿意扎根农村的大学生安心工作。再次,促使大学生村官转化为农村专职社工。绍兴的农村社区建设正处蓬勃开展时期,自今年开始,绍兴市 2222 个行政村三年内全部需建成社区服务中心,每个服务中心至少需要一二名专职社工。传统文书的素质已不能满足专职社工的要求,大学生村官则是理想人选。

2. 加大选拔力度,拓宽大学生村官进入公务员和事业单位的渠道。大学生村官计划有可能成为未来中国政治生态的建构点,未来新型政治生态的起飞点,未来新型政治精英的生长点。^①从这样一个长远的政治生态建设目标来看:首先,绍兴应增加定向招考公务员的数量,不只局限于定向招考到乡镇机关,而且可以定向招考到公安、司法、环保、地税等在乡镇有派出机构的单位。其次,允许大学生村官参加公开选拔。目前可参加公开选拔的人员仅限于机关单位、国有企业、事业单位和较大规模非公企业的工作人员,农村(社区)的工作人员没有资格参加公开选拔。今后公开选拔参加对象,应将大学生村官这一特殊群体考虑进去。再次,加大事业单位招考的倾斜力度。采取定向招录法、直接加分法、放宽条件法等,给大学生村官更多的准入机会。

3. 加大扶植力度,进一步激发大学生创业热情。当前,农村对公共服务的需求旺盛,如农业技术、法律、市场信息、金融等,需要大量优秀的服务型人才,进入农村服务领域。大学生村官应是改善农村公共服务薄弱环节的重要力量。如果有适当的政策支持,这些“领域”可能成为大学生村官流动的新出口。而如何让大学生村官主动、自愿“流”到这些领域,目前还需要政策推手。对于自主创业的大学生村官,各地要大力扶持并研究制定技术支持、项目立项、资金投入、工商税收等方面的优惠政策,并结合实际,建设和完善一批投资小、见效快的大学生村官创业园和创业孵化基地,落实大学生村官创业的各项优惠、扶持政策。

4. 加大政策优惠,推动大学生村官另行择业。对于服务期满另行择业、不再续聘的大学生村官,由所在县(市、区)给予本人一次性 1000 元的择业培训费补助,并积极帮助推荐到其他领域就业。鼓励企业招用合同期满大学生村官,通过享受补贴、减免税收和获得小额担保贷款等方式,吸引更多企业招用大学生村官。

5. 引导大学生村官继续深造。按目前政策,大学生村官报考本省高校研究生可加 10 分。但前文已分析,这一政策并不足以吸引大学生村官。本文提出一个新观点,即能否采用类似委培的方法,由财政每年补助一定的学费,让部分愿意扎根农村的大学生村

^① 陈忠. 大学生村官与中国政治生态:意义、问题与趋势——大学生村官的一种政治学分析[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版). 2009(4). 第 3 页。

^② 河南农业大学创办全国首个“村官”专业,在农林经济管理专业内增设了“农村发展与管理”方向,学生就业方向为农村基层工作。显然这个专业的设置给各地选择什么专业的大学生“村官”提供了一种可行性思路。

官继续深造“农村发展与管理”②等专业,学成后到原户籍所在村任职,这不失为缓解就业、调整户籍和满足农村需求的三赢措施。本文提出这个新观点,有一定的支撑。一是目前绍兴各县市财政给大学生村官年收入在 2 到 3 万之间,这足以定向培养一名大学生。二是这个方法与我国军队招大学生入伍有异曲同工之妙。

五、余论:谨防“村官信访危机”的产生

大学生村官的出路如何,这直接关系着大学生村官制度最终成为众所期望的“新农村建设生力军工程”还是变成悲剧重演的新“上山下乡制度”。如果真因出路不畅通而产生新愤青,其后果远比旧知青要来得严重。因为在目前价值多元、个性显明、网络发达的时代,新愤青的忍耐程度和发泄途径可能远超过我们的想像。现在村官 QQ 群、网络论坛里偏激言论时有存在,但大学生村官还处于努力克制状态,主要是对后续政策抱有期望,一旦政策明了,与大学生们期望落差较大,新一轮“村官信访危机”或将产生。