
贵州省村干部队伍建设探究

——以水城县村干部职业化为例

江南琦¹

(贵州财经大学, 贵州 贵阳 550025)

【摘要】: 乡村治理是国家治理体系的基石,是理解中国政治和乡村社会的重要路径。在大力实施乡村振兴战略过程中,作为乡村治理的领导核心,农村干部对村庄政治生态具有重要影响。在乡村治理研究现状下来探究六盘水的创新村干部管理模式,深入剖析其实施政策,并结合实际推进的现实情况,总结村干部职业化建设中所遇到的困境。

【关键词】: 村干部 职业化 乡村振兴

【中图分类号】 D422.6 **【文献标识码】** A

1 六盘水市村干部职业化建设的背景

村干部作为村一级组织负责人的综合性概念,按现行政管理体制并没有被纳入到国家正常政府官员编制。以前村干部因为工资低等原因必须要先考虑自己的生计,再考虑村里的事务。但是村里的各项工作又离不开村干部,这就陷入两难的境地。面对村集体庞大的利益分配、繁重的治理任务和多样化的角色冲突,要求作为“村庄精英”的村干部要起到“挑头”作用,要懂经济、懂产业、懂市场。整体社会环境的变化和当地“三变”改革的实际都对村干部队伍提出了新的要求,如何调动村干部的积极性,选任真正精英化的村干部是值得探索的。

2 水城县X村针对村干部职业化的具体措施

2.1 管理机制

合理的设置干部人数。将全县的310个村通过“强并弱、大并小、中心并边远”的方针,合并规整为200个村,然后按照每个村的人口数将它们划分为三个级别,分别配备7~11个村干部,改变了过去各村人口数差距悬殊的状况,破解了工作量差异大、资源分配和待遇落实不公平的难题。笔者所调研的村是一个4000人左右规模的村,村干部队伍一共9人。公职化管理模式。参照机关管理方式制定《水城县村干部职业化管理试行办法》等制度,实行8小时坐班制、24小时值班制,全天候服务群众。参照国家公职人员管理模式对村干部的档案实行一人一档管理。同时,建立村级后备干部档案,将优秀大学生村官、返乡务工人员、创业致富能手等纳入后备库。

2.2 激励机制

作者简介: 江南琦(1994-),女,四川成都人,贵州财经大学2016级硕士研究生,研究方向:公共行政与地方政府管理。

加大财政向基层倾斜力度。在职业化推行以前(2015年以前)各村(居)工作经费只有1.5万元一年,职业化之后提高到每年2万元。同时,明确每年投入500万元左右作为村级活动场所建设、维修专项资金,将乡镇一级的工作经费从4000万元增加到8600多万元。各村(居)开办村级食堂,解决村干部的食宿困难。大幅提升村干部报酬。在与该村的支书交谈中了解到,2013年以前,他的待遇是每月1000元,2014~2015年提高到了每月2000元,2016年是每月3000元。村支书表示,工资的大幅提升有利于留住一些年轻的能人,收入与外差别不大的情况下,大多数人会倾向于留在家乡发展。政府同时也建立健全村干部报酬增长机制,经考核合格的每年增加工龄工资100元,通过这种方式鼓励村干部留任岗位。

2.3 晋升机制

以《水城县村(居)干部职业化管理办法》为中心,建立了《面向优秀村(居)干部选拔领导干部方法》《人事档案管理办法》《社会保险管理办法》等配套的“1+N制度”体系,覆盖了考核、档案、晋升、保障等内容。推行村干部职务晋升机制,切实打通“村官”晋升“乡官”的通道。在职业化中,对那些在工作中表现的特别优秀和突出的村支书、主任,在经过组织考核通过以后可以直接纳入到乡镇领导班子。同时,为了激励村干部的干劲,每年还会通过考试筛选的方式拿出“10个事业编制”向村干部抛出橄榄枝。同时,2015年开始,对于通过招考进入村里担任村文书工作的人员,表现特别优异的,优先提拔使用。这样做就形成村级班子至少有1名以上国家正式干部的新格局。

2.4 培训机制

为了提升村干部的综合能力,政府举办了各种各样的培训班,定期对村干部进行集中培训。主要分为三种形式:本土化。充分利用当地的人才资源,发挥县内培训职能部门的作用对村干部、村后备干部进行全方位的培训。请进来。邀请外地基层工作经验丰富的领导、专家和技术人员对村干部进行培训。走出去。在2014年,水城县组织经济发展较好的村支书、主任分四批次共300余人次到成都、昆明、浙江等发达地区考察学习产业结构调整、农业产业化等方面的先进经验。

2.5 保障机制

县级财政每年下拨基层组织建设专项资金5100余万元,每年有2100余万元专项资金投入到村干部失业保险、养老保险及人生意外伤害保险等,把村干部的新农合报销比例提高到了100%。结合村干部岗位的自身特点,比照在职干部职工的福利体系设置,将村干部纳入社会保障体系,让村干部享受应有的福利待遇。对于那些达到法定退休年龄的村干部,同时满足基本养老累计缴费年限满15年以上的,按规定在县社会保险经办机构办理退休手续,按月领取基本养老金。

3 村干部职业化可能面临的问题

国内理论及实践研究表明,村干部职业化管理作为一项制度创新,在给村治带来一定积极影响的同时,也逐步消解传统村庄治理中一些社会关联,并产生了一些问题。

3.1 干群关系悬浮化

所谓的悬浮化主要是指村干部与村民之间缺少了一种必要的联结,形成了一种悬空分层的状态。村干部职业化管理后村干部的产生方式发生重大变化。传统村干部基本由本村的人参选,本村村民选举产生,彼此之间知根知底。随着市场化、城镇化推进及合村并组之后,村庄逐渐成为半熟人社会,很多“土官”逐渐被“流官”取代,村干部更多地呈现出一种上级指定为主的形态,部分选举趋于形式化,村民参与感不强。其次,村干部职业化管理后,村干部的工资考核、晋升空间更多取决于上级政府,即村干部个人政治生命完全由上级政府掌控。这就导致了村干部作为国家代理人的角色加强,“向上负责”已成村干部日常行为的偏好选择。

3.2 村治方式格式化导致治理失序

科层制的优势在于通过社会分工的专业化和社会治理的规则化,但是,乡村的工作往往更加的具有复杂性,很难对其进行专业化的划分,当然亦难以严格按照部门化分工来处理。同时,村务事更多由于情理而生,往往不能只着眼于眼前的事件,还要追溯其过去的“渊源”需要对相关事件或者当事人具有一定的了解,掌握事情的来龙去脉。解决也要依靠乡村习俗及乡土正义,司法方式不是解决村民矛盾的首要选择。职业化管理后的村干部可能会采取就事论事、对事不对人的程序化处理方式,这种处理方式有可能使问题得不到很好的解决反而还会激化矛盾,甚至会引发大规模的群体性事件。

参考文献:

[1]吴毅. 小镇喧嚣[M]. 上海:三联书店出版社, 2007.

[2]于建嵘. 岳村政治——转型期中国乡村政治结构的变迁[M]. 北京:商务印书馆, 2001.

[3]张雪霖. 村干部公职化建设的困境及其超越[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2016(02).