

大学生村官出路问题调查与思考

——以淮南市淮阴区为例

[陈 达]

一、淮阴区大学生村官现状及出路情况

自2007年我省选聘首批大学生村官以来,淮阴区先后接收省市选聘大学生村官253人,截至2013年10月,现有在职大学生村官148人,其中男85人,占57.4%;女63人,占42.6%,全部村官中党员100人,占67.5%。分布在全区20个乡镇148个村(居),其中07年10人、08年4人、09年5人、10年16人、11年50人、12年63人。仍在在职的大学生村官中每届累计人数基本呈逐年上涨的趋势。

近年来,国家对大学生村官工作的支持力度未减,对其聘用期满后的出路也给予了一定政策支持和帮助。从淮阴区大学生村官的出路情况看,呈现以下几个突出特点:

1. 从总量看,仅有三成大学生村官顺利“转型”。从调研情况看,近年来淮阴区先后共有85人通过考录公务员、国有企事业单位等途径离开了大学生村官队伍,占村官招聘总数的33.5%。其中考取公务员27人,公开选拔副科级4人,考上事业单位36人,考研2人,参军1人,考取中国人寿、电信、邮政等国企的9人,自主择业的6人。相比之下,仍有约2/3的村官仍在基层从事原有的工作。

2. 从工作意愿看,考公务员这条“独木桥”仍对大学生村官有足够的吸引力。此次

调研,主要从淮阴区到村任职两年以上的大学生村官中,随机抽取了40名作为调研对象,采取发放调查问卷、随机走访等形式开展。调研结果显示,对大学生村官最有吸引力的仍是“考录公务员”。在“五条”出路(留任村干部、考录公务员、自主创业、另行择业、继续学习深造)中,第一选择均为考录公务员,占100%;第二出路分别为:留任村干部8人,占20%;另行择业16人,占40%;继续学习2人,占5%;事业单位14人,占35%。而在考录公务员这一出路中,有32人希望报考专门为大学生村官设置的定向招录职位,只有8人希望报考符合自身发展意愿的岗位。调研数据显示,“考录公务员”在大学生村官们心中的分量显然最重。

3. 从业余时间的安排来看,除应对各类考试外,读书、学习工作所需新知识、新技能的时间偏少(表1)。

表1 大学生村官每周学习情况统计

项目	人数	占比
从不学习	5	12.5%
学习2小时以内	19	47.5%
学习2-5小时	13	32.5%
学习5小时以上	3	7.5%

4. 从影响因素看,影响“出路”的原因多样化,制度原因占较大比例。针对调查问卷中,您认为阻碍大学生村官顺利“走出去”的原因有哪些这一问题(多选),38.7%的人

认为大学生村官聘任制度尚不完善;36.2%的人认为大学生村官待遇偏低,续聘的动力不足,但走出去的难度很大;另有21.8%的人认为自身知识结构在公务员等社会化考试中竞争力不足。同时,也有18.5%的人认为大学生村官岗位仍相对比较稳定;愿意暂时留在基层,对以后的政策取向持观望态度的也占到14.8%,选择其他原因的占6.3%。

二、大学生村官出路偏窄的问题及原因

现在,虽然政府出台了一系列的政策,运用各种手段为大学生村官服务,耗费了大量的人力、物力和财力,但是由于身份的不确定性、前途的未知性,待遇的差距性,绝大多数大学生村官存在一种“跳板”的思想观念,并没有长期扎根农村、服务农村的勇气和打算。也有很多大学生村官存在“等、靠、要”的思想,不注重积累实践经验和打下社会基础。这些都给大学生村官任期满以后的再就业设置了障碍,不利于大学生村官自身能力的提高。此外,现有出路在实施过程中也显现出很多弊端。

1. 没有相应完善的政策支撑,留村任职并不容易。一方面,留村任职的大学生村官须经过村里的选举,不论从大学生村官自身能不能得到选民认可来看,还是从户籍不在所在工作村,没有被选举权或与《村民委员会组织法》的不相符来看,大多数大学生村官只能作为特殊的引进人才,这就在一定程度上制约了其在村里进一步发展的可能性。另一方面,即使大学生村官通过选举担任了村干部,并不能一直当下去,总有一天还是会被其他人所代替,届时,他们既不属于公务员,也无法解决事业编制,他们又何去何从。

2. 一部分大学生把村官工作当作缓解就业压力的选择,希望任期内,能考取公务员。尽管不少地方的公务员职位已经向大学生村官倾斜,但对于庞大的大学生村官队伍,国家机关和事业单位的吸纳能力毕竟有限。公务员队伍日趋饱和,吸纳村官比重也逐渐下降,大学生村官考公务员无异于重新挤上“独木桥”,难度不低。因此,完全走公务员的道路肯定是行不通的,需要寻找更加符合实际情况的出路。

3. 成为党政干部的重点培养对象是大多数大学生村官所向往的一个出路,是颇具诱惑力的。正因为如此,这条出路显得更为“狭窄”,因为它的要求更高,名额更少,只有很少的表现优秀的大学生村官才有机会通过这条出路实现自己的再就业,“路子窄、竞争大”,阻碍了这项措施的普遍实施。

4. 由于缺乏经验和资金,大学生村官的创业出路并不乐观。资金缺乏,融资渠道少,而政府能够提供的扶持资金也有限,难以带动他们的创业热情。而对于着手创业的大学生村官,往往农村适应能力强、干事创业成绩大、干部群众评价高,因此越是容易在各种公考、公开选拔、换届选举中继续成为“佼佼者”,向更高岗位流动。而他们的流动,在很大程度上会造成正在进行的创业项目的中断,甚至会将他们刚刚起步、对促进当地发展、致富群众刚有成效的项目“偃旗息鼓”,对创业项目的持续性发展造成很大影响。

5. 随着各方面待遇的不断提升,绝大多数没有考取公务员的大学生村官,聘期满后都选择了续聘,一方面暂时缓冲就业压力,另一方面继续全身心考录公务员。但随着村官政策的持续实施,待分流的大学生村官人数必将逐年累加,供求差额将使大

学生村官的就业安置压力增大。

三、应对大学生村官出路问题的几点思考

1. 加强对大学生村官的针对性培训。一方面,按照“实际、实效、实用”的原则,采取理论学习、案例教学、经验传授等形式,重点对大学生村官进行政策、法律法规、实用技术、工作方法技巧等为主要内容的教育培训,使他们尽快融入农民群众、全面适应农村工作。另一方面,要对大学生村官做好自主创业培训。大学生村官创业是基层发展、群众拥护、各方得益的好事情,也为大学生村官自身以后的发展做了积极的铺垫。培训应着重以涉农法律法规、市场经济知识、农村经营管理知识、农业实用技术、农村基层组织建设以及开展调查研究、做好群众工作、进行自主创业等为重点,做好创业富民工程,引导和带领当地农民致富。

2. 建立更加科学合理的组织管理体系。一要建立科学的选拔机制,坚持大学生自觉自愿原则,在保证公开、公平、公正的基础上,确保把有志向、有热情、有潜力的大学生选拔出来。二要在提高工资、福利待遇的基础上,增加激励机制。可以按服务年限、工作实绩,实行工资、福利待遇逐年递增的模式,在为他们解决后顾之忧同时,注重将激励与约束相结合,带动他们的积极性。三要鼓励表现优秀、党员群众认可、担任村“两委”主要负责人的大学生村官,长期在农村基层工作岗位上建功立业。留任村党支部书记和村委会主任的,仍然纳入大学生村官名额,可以继续享受大学生村官工作、生活补贴,同时可享受同级村干部补贴。四要进一步完善大学生村官聘期满后的分流导向机制,严格大学生村官期满

续聘制度。在村工作三年期满,经考核优秀、成绩突出的大学生村官,才可以进行续聘,不在续聘上搞一刀切,不能只要愿意留下的都可以留下,从而保证吸引和留住真正热爱农村、有能力的大学生扎根建设新农村。

3. 培养“本土化”的大学生村官。在分配过程中,应充分考虑户籍因素,着重留住本土化的大学生回乡参与建设和创业。从当地选拔出来的优秀大学生,对家乡的情况相对比较熟悉,对如何发展家乡,更易有切实、长远的想法和思路,回到家乡,他们可以更快地进入角色,大显身手。同时,由于他们是土生土长的家乡人,方便工作的开展,也容易长久扎根下去,为家乡建设长期做贡献。

4. 既要广开渠道,更需转变观念与心态。在激烈的竞争下,大学生早已褪去了“天之骄子”的光环,在农村的几年,既是缓解就业的过渡阶段,更是锻炼自身能力的过程。年轻大学生的优势和不足都非常明显,但村官的经历带给年轻人更多磨炼,也促成了他们的成长。事实证明,真正沉得下心在基层做事的村官,往往能力提升更快,无论他将来走向什么岗位,村官的经历都将是一笔宝贵的财富。要改变“考上大学就是跳出农门”、“进了编制就有了铁饭碗”等狭隘观念。此外,各级部门应做一些积极的引导,让大学生村官意识到:在社会主义新农村的舞台上发展自己的事业,在农村的大舞台上建功立业、成长成才是真正的“高处”。

(作者单位:中共淮安市淮阴区委组织部 223300)