

# 参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办

第 8 期

(总 92 期) 2009 年 6 月 5 日

## 探讨“大学生村官”内涵 切实做好高校选拔工作

**编者按:** 选聘高校毕业生到农村任职,是党中央作出的一项具有长远战略意义的重要决策。最近,胡锦涛总书记在大学生“村官”的来信上作出重要批示,习近平同志在大学生“村官”代表座谈会上强调,“要努力使他们下得去、待得住、干得好、流得动”,体现了党中央着眼于加强“三农”工作,巩固党在农村的执政基础,把大学生“村官”工作作为干部队伍建设和人才队伍建设的一项经常性工作进一步抓实抓细抓好的决心。随着“一村一名大学生村官”工程的深入推进,构建一套完善的大学生村官工作长效机制,已成为今后一个时期加强农村基层干部队伍建设,有效地推动社会主义新农村建设工作的一项迫切任务。在努力推动大学生村官充分发挥积极作用的实践中,理论界、各级政府、党委和组织部门都在不断地尝试创新工作举措和完善配套政策,以便更好地完成大学生村官工作长效机制的构建。在构建大学生村官工作长效机制的过程中,应重点建立人文关怀的导入机制、求真务实的岗前培训机制、切实可行的工作运行机制、公正有效的考核机制以及优胜劣汰的竞争机制。大学生村官深入农村,制约其发挥作用的因素众多,要解决这些问题,最重要的是要从制度上进行根本性的规定与保障。大学生村官到村任职,缺乏实际工作经验及相应生存能力,要在农村立足发展,必须要有相关制度来保障其基本需求,还要有政府、各级教育部门及高校给予的指导、支持和培养。为了使大学生“村官”真正能够在社会主义新农村建设的舞台上激情奉献,农村党组织应积极做好政策引导、帮带教导、发展指导和管理督导工作。另外大学生村官期满后的发展亦需要相关制度的保障和扶持。只有使大学生村官的利益得到切实可行的保障,解除他们的后顾之忧,才能使他们最大限度发挥自己的作用,进而为推进社会主义新农村建设贡献自己的力量。为此,我们选编部分材料,供领导和相关部门参考。

### 目 录

1. “大学生村官”工程制度创新研究.....(1)
2. “大学生村官”工作存在的难点及对策.....(4)
3. 建立“大学生村官”工作的长效机制思考.....(6)
4. 山西实施“大学生村官”制度的思考.....(7)

## 一、“大学生村官”工程制度创新研究

### 1. “大学生村官”工程的支持制度

#### (1) 提高福利待遇,设立专项基金

调查显示:61.73%的大学生村官对当前的工资水平不满意,45.93%的村民认为偏低。要使大学生村官扎根农村,安心工作,政府应适当提高工资福利待遇,保障其基本生存及安全需求。大学生村官工程启动之初,中央和各省财政出资设立大学生村官工程启动资金,用于对入村任职的大学生村官一次性发放安置费、补贴并为其缴纳意外伤害保险和医疗保险、生育保险。各省市设立人才开发基金用于大学生村官的培训和培养,设立创业基金用于大学生村官创业项目的启动和运行。银行出台相关优惠政策,为大学生村官农村创业提供免息或者低息贷款。

#### (2) 成立专管机构,搭建交流平台

对于农村来讲,大学生村官是一个特殊群体,他们与传统村官之间差异较大。为保障其健康、快速成长,各市县成立专门的大学生村官管理及联络机构。该机构由市、县、乡、村四级选拔相关人员组成。其职责表现为:①制定各地区的相关政策,对大学生村官进行全面的、管理和考核;②建

立大学生村官档案库,对大学生村官案例进行跟踪调查,以推进大学生村官工程的进一步落实与完善;③根据不同时段的要求制定大学生村官定期培训计划并具体实施,县团委组织部负责监督并责其按时执行;④在区域内建立大学生村官网,开辟大学生村官论坛,加强大学生村官之间的交流;⑤搜集农村工作方法、农村创业途径等相关资料并在网站上与大学生村官共享。

### (3) 设立阶梯制度,逐级增加权限

大学生村官的权限按“阶梯”式设置。由于身份地位的不确定,大学生村官在农村面临着无实权的窘境。对于刚从学校走入农村的大学生村官交给其实权的确是不明智的选择,但是,对于有一定工作经验、表现较好的大学生村官,可考虑适当授权。对大学生村官权限的设置按“阶梯”式进行。大学生村官到农村的第1年主要是学习农村工作的方法,基本不授予实权。工作满1年后,各地区根据实际情况对考核合格、表现较好的大学生村官给予一定的自主权。随着工作年限的延长和对农村事物熟悉程度的增加及大学生村官处理农村事物能力的增强,逐级增加其权限。

### (4) 全方位行动,多途径宣传

①**国家在全社会范围内宣传。**国家通过网络、电视媒体、报纸、期刊杂志等途径在全社会范围内扩大宣传,对大学生村官工程相关政策进行正确解读,引导人们转变思想观念,形成正确的舆论导向,减轻大学生村官的外部压力。

②**政府对当地村干部及村民的宣传。**当地政府深入农村召开村干部动员会、党员动员会、群众动员会进行宣传。对当地村干部,要消除其疑虑,讲明大学生村官工程实施的必要性和可行性及国家相关政策方针,告知大学生村官将与他们形成优势互补,更好地促进农村发展。对村民,要让其明白,大学生村官工程并非作秀,而是国家为建设社会主义新农村所采取的一种策略;大学生村官是有知识、有能力的青年,他们将带领农民科技致富。高校及教育部门要在广大学生中宣传国家相关政策,为大学生就业选择做好正确的指导。

③**大学生村官自己通过实际行动进行宣传。**大学生村官的行为及能力是村官和村民所普遍关注的,也是一种最直接、最有效的宣传途径。大学生村官要从自己的言行举止、处理问题的公平公正及开发致富项目等方面展示自己,树立了良好的形象。

### (5) 强化培训,再造村官

要使传统村官配合大学生村官工作,单靠宣传是不够的。各级政府要加强对传统村官的培训。培训内容包括两方面:一方面是思想培训,解读国家相关政策及新农村建设对村官的新要求,加强其对大学生村官的认识,进一步提高其思想意识和觉悟;另一方面是技能培训,组织传统村官到外地学习先进工作经验、到大学生村官典型试行地进行参观学习,邀请专家学者传授科技致富及农村管理的新思路新方法,增强其自身能力,提高其综合素质。

### (6) 高校辅助,加速成长

高校应充分利用自身资源,辅助大学生村官工作,助其快速成长。一方面,高校组织大学生到农村参加志愿服务活动,为其提供了解农村情况、熟悉农村工作、服务农村的机会;设立大学生深入农村调研的项目并提供技术与资金支持,激发大学生对农村的兴趣。另一方面,高校与大学生村官及其工作地保持长久联系,为大学生村官提供跟踪指导与全程服务,对其工作中遇到的问题进行及时解答,促其快速成长,并为后期大学生村官的培养提供借鉴。

## 2. 大学生村官工程的选拔制度

### (1) E保“3+2”制度

E保“3+2”制度是一种新的保研制度。即对于成绩优异、在社会实践中获省级以上奖项的大学生,推荐免试就读研究生,但是大学毕业后需到农村任职村官3年后方可读研。该制度一方面是为农村提供实践能力强、成绩优异的大学生村官,另一方面也是为保研大学生提供服务农村、锻炼自身的机会。

### (2) 开课学习,实习上岗

对有意向成为村官的大学生,学校在最后两年为其开设农村工作相关专业课,与此同时,学校以选修课的形式为其他同学开设相关课程。在大三下学期,学校和当地联合为大学生提供半年实习机会通过实习,让大学生自己找出不足,返校后进行再学习,从而有针对性的进行改进,建立“学习+实习+再学习+上岗”制度。

### **(3) 就地取“才”，高校“孵化”**

在农村选拔一批熟悉农村事物或农村创业初有成效、致力于农村发展的青年，由政府出资为其提供学习机会，高校负责开设相关课程并进行技术指导，助其“孵化”为实用性强的大学生村官。高校开课内容包括新农村建设、农业产业化发展、农村经济发展与管理、相关法律知识应用、农村政务管理、农村规划、文化产业开发等方面的课程。与此同时，高校应根据大学生村官和农村发展需求，组织力量编写大学生村官培训教程，做到高校的理论教育与农村的实际发展相衔接。

## **3. 大学生村官工程的培养制度**

### **(1) 定点培养，双向选择**

传统的人才培养模式不能满足农村对人才的需求。大学生村官的培养可采取定点培养，双向选择的模式来进行。政府对农村进行全面调查，系统掌握农村人才需求的类型及需求量并将信息及时反馈给高校；在校大学生根据自己的意愿提出申请，自由选择工作地。学校与需求地根据相关专业需求进行联合初选，最后由高校按照初选结果为大学生量身定制相关课程进行定点培养。

### **(2) 全程培训，多方引导**

大学生村官虽有热情，但是没有方法，开展工作困难。调查显示：96%的大学生村官强烈要求加强理论与实用技术的培训学习。在大学生村官选拔、任用、后期安排的全过程中。要坚持“岗前、岗中、后期培训”三步走，形成链条式培训。第一步：大学生村官到任前，高校与当地共同组织他们进行“实地培训”，邀请有经验的机构和人员讲解“三农”工作的方针、政策，介绍本村实际情况及乡土风情，传授开展农村工作的基本方法和相关业务知识，帮助他们尽快进入角色。第二步：工作过程中，定期组织大学生村官到外地参观学习并组织创业技能培训，进行法律知识及致富业务知识的制度性培训。第三步：后期开设考研、考公务员培训班和创业培训班，为大学生村官后期发展做好前期准备。

### **(3) 各级帮扶，绩效绑定**

确定市、县、乡、村四级与大学生村官形成“4+1”的结对帮扶制度，全方位、多途径地帮助指导大学生村官，向其传授农村工作经验，使其尽快了解农村实际情况，提高解决实际问题的能力。各级在考核过程中将大学生村官的业绩与其帮带者的业绩直接挂钩，并制定相关奖惩措施，确保帮扶制度的落实。

### **(4) 量化考核，多重激励**

对大学生村官的考核，建立可量化指标体系。并严格按照该体系进行月评、季评、半年评，最终按一定比例进行年终考评。考核方式实行“自评+互评+政府相关部门评分”按比例相结合的模式，其中互评包括村民意见和其他村官意见。每年考核结果张榜公示并预留意见反馈时间，考核机构组织人员对反馈意见进行审核并将最终评定结果公布且记入大学生村官管理档案。配合考核体系，建立多重激励制度，保持大学生村官工作的积极性和主动性。

## **4. 大学生村官工程的出口制度**

大学生村官任职期满后的去向调查显示：35.5%的人选择3年期满后继续留在农村岗位与农村创业，57.7%的人计划考公务员进入政府部门，6.87%的人选择进入社会重谋职业，那么为大学生提供后期出路显得尤为重要。

### **(1) 续签合同，留任农村**

对于3年工作期满、考核合格的大学生村官，可根据实际情况按照一定的比例与其续签合同；对于不愿续签合同的大学生村官，可以按照一定的比例选拔其中较为优秀者进入政府机关工作，管理部门出台相关文件准确说明选拔比例、条件及相关要求。

### **(2) 政策倾斜，鼓励深造**

鼓励大学生村官继续深造，政府积极为其提供帮助。一是考试加分，因公务员选拔存在“凡进必考”原则，故大学生村官无法被直接录用，但是对于3年考核成绩优异的大学生村官可以建立适当的加分制度，具体要求及加分方法正式成文并以文件形式下发；二是开设考研、考公务员冲刺班，邀请相关专业学者授课，免费为大学生村官提供相关指导；三是与教育部门及高校协商，推荐部分成绩特别优秀的大学生村官进入高校免试就读研究生。

### （3）就地创业，扎根农村

对于有意向在农村创业的大学生村官，有针对性地为其提供相关创业培训，邀请专家及农村创业成功者为其开展讲座对可操作性强的项目，政府提供相关技术信息指导、资金支持并给予适当优惠政策。

### （4）政府推荐，帮助就业

政府与当地企业建立长期合作关系，对于即将离开农村另谋职业的优秀大学生村官，政府为其推荐工作单位，帮助解决就业问题。

（摘自：《大学生村官工程制度创新研究》科技创业月刊/2009年第3期）

## 二、“大学生村官”工作存在的难点及对策

### 1. 选聘高校毕业生到农村任职的深远意义

（1）**为巩固党的执政基础提供新的力量。**农村基层是我党执政的基石和各级党组织的神经末梢。大学生“村官”有崇高的理想、远大的志向、发展的热情和积极的进取心，他们以村党组织书记助理、村委会主任助理的身份投入工作，为农村基层干部增添了新鲜血液。让大学生“村官”在党内重大活动、推进党内民主等党的建设各个方面发挥作用，既让他们在了解农村、熟悉农村中尽快成长起来，又让他们在积累基层工作经验、增长工作才干中为巩固党在农村的执政基础做出贡献。

（2）**为推动社会主义新农村建设注入活力。**大学生“村官”到农村基层以后，大部分能利用所学知识和专业特长，积极为发展农业、致富农民、建设新农村作出应有的贡献。在实际工作中，他们有的利用计算机知识，负责党员干部现代远程教育等阵地，推进了农村的信息化建设；有的结合所学专业，在种植、养殖、果蔬栽培等方面加强探索和实践，带领村民致富；有的依托党员服务中心、“老娘舅”工作室等为村民提供法律、心理等各类咨询和服务；也有的运用所学知识，参与村里的一些规划、管理和建设等，为农村带去了新观念、新知识。大学生“村官”为推动社会主义新农村建设注入了新的活力。

（3）**为改善基层干部队伍结构创设平台。**选聘优秀大学生任“村官”，让大学生在新农村建设的大舞台上施展才华，“经风雨、长见识、增才干”，更有利于大学生在农村基层丰富阅历、磨炼意志、提高能力、全面发展，为整个干部队伍结构的战略性调整培养储备力量。经过锻炼，从中选拔出一些表现突出者充实村、镇干部队伍，为大学生尽快成长成才创设了平台。

### 2. 大学生“村官”工作存在的难点分析

（1）**从选聘质量来看，严把“入口关”还不够。**当前，选聘大学生任“村官”，比较偏重于大学生的外在表现，如毕业院校、所学专业、表达能力等，而往往忽视选聘对象的内在素质和应聘的真正动机，有相当一部分不愿长期扎根农村，而是将其作为报考公务员、研究生等的过渡。在松江区选聘的13名大学生“村官”中，有一部分人平时不愿花更多的精力去钻研业务、与村民群众打成一片，而是忙于各种资格考试的复习和报考公务员、研究生的准备。所以，严把“入口关”非常重要，尤其要考察大学生学习实践“三个代表”重要思想和科学发展观的自觉性、树立远大理想为农村建设事业奉献青春的坚定性和投身社会主义新农村建设的纯洁性。

（2）**从大学生的适应性来看，在农村发挥作用还不够明显。**首先是语言不适应。松江区这次选聘的13名大学生“村官”，有7人是外省籍的，他们在村工作半年来，依然存在与村民群众沟通说不上、听不懂的情况，在走访、座谈中，大学生“村官”也坦陈语言是近期内最大的障碍。其次是需求不适应。村党组织和村民群众最需要的是专业上能与“三农”对口、综合素质较高、踏踏实实、愿意长久在农村发展的优秀大学生。同时又担心他们在农村工作不适应，不能做到长期扎根，对村里工作的连续性、稳定性和储备干部的培养等都带来不利影响，这对矛盾客观上也影响了大学生“村官”作用的发挥。

（3）**从政策待遇来看，难以体现因地制宜。**与松江浦南地区的村干部待遇相比，目前大学生“村官”的待遇已高于村“两委”副职干部，更高于镇自主招录的大学生村干部，这样的政策设置带来两个后果：一是挫伤了现职村干部的积极性；二是选聘大学生“村官”三年服务期满后，如果留在村里继续工作其经济待遇势必会有较大的减少，对他们的积极性也是一种影响。因此，在制定待遇政策等

方面，要给基层一些自主权，以体现因地制宜，调动各方积极性。

### 3. 几点思考

(1) **抓好政策引导，让大学生“村官”安心扎根农村。**“人往高处走”是社会进步的必然，但是在政策上可以作一些引导，让大学生“村官”感到在社会主义新农村的舞台上发展自己的事业，在农村大舞台上建功立业、成长成才是真正的“高处”。要鼓励大学生走与实践相结合的道路，加大扶持创业的力度，在经济上适当补贴，在信息技术、资金扶持、平台搭建等方面创造条件，让他们在创业的过程中感到在农村大有作为。在待遇措施上要因地制宜，在生活上要悉心关怀，妥善安排衣食住行等生活问题，及时足额发放大学生“村官”的各类福利待遇，为他们解决后顾之忧。同时，要确保待遇政策的公开、公平和公正，考虑平衡性，不能顾此失彼，避免人为的矛盾；要考虑激励与约束相结合，中组部和上级党组织明确规定的政策不搞重复叠加，关键是要把现有政策用好，通过制定一些评价机制来规范，防止出现不公正的评价而影响大学生“村官”的工作积极性。符合实际的政策和客观公正的评价是让大学生“村官”安心扎根农村的前提条件。

(2) **抓好帮带教导，让大学生“村官”锻炼成才。**大学生思路开阔、朝气蓬勃，许多大学生“村官”胸怀大志，渴望把握机遇成就一番事业，但他们刚刚踏上社会，很多价值观、理念还没有转变，对农村的实际情况也还不太了解，适应性相对较弱。农村基层党组织和基层党员干部要有胸怀，既能热情接纳他们，又要为他们创设条件，尤其是做好言传身教，让他们尽快适应和成熟起来。首先是要建立结对帮带的制度。根据每一位大学生“村官”的实际，发挥领导干部联系点制度的作用，建立健全镇干部帮教和村“两委”干部帮带制度，帮助他们尽快熟悉农村、融入农村。镇党委还可以设立指导员、联络员等，加强指导和辅导，使他们在实践锻炼中学习工作方法、积累工作经验。其次是要建立定期培训制度。要把大学生“村官”的教育培训纳入干部教育培训整体规划，统筹进行安排，每年定期举办大学生“村官”专题培训班，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”进行党的农村政策、有关法律法规、农村实用技术、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。上级党委组织的一些讲座、报告等可以请大学生“村官”一起参加，也可以专门组织外出参观考察、“村官”沙龙等，加强交流、增长知识、提升素质。三是要建立挂职锻炼制度。上级党委的一些涉农部门，可以让大学生“村官”参与一些工作；上级党委一些大型的阶段性活动，如党内的集中性教育活动等，也可以让大学生“村官”一起参与，有意识地培养，让他们在各种不同的岗位接受锻炼，增长才干。

(3) **抓好发展指导，让大学生“村官”增强责任感和荣誉感。**促进大学生“村官”在农村健康发展，增强责任感和荣誉感非常重要，农村各级党组织要创设一些平台，有针对性地树立一些典型。定期组织交流，可以设计一些主题，确定一些主要的发言对象，通过交流思想体会、工作经验等，让他们互相学习、互相勉励，扬长补短，发现一些好的苗子，这是各级组织部门的责任，也是基层党组织的任务，尤其是村党组织书记责任更重。同时，通过评选表彰等方式进行激励，各方面确实表现突出的可以推荐入党代表或人大代表候选人等，在政治发展上指导他们健康成长。此外还要通过宣传来激励，增强榜样的示范效应，通过简报、报刊、网络等各种途径予以宣传，展示大学生“村官”的精神风貌和时代风采，进一步激发他们扎根农村、干事创业的热情，也要鼓励引导大学生“村官”学习先进、争创典型，树立当代大学生“村官”的良好形象。

(4) **抓好管理督导，让大学生“村官”健康成长。**健全定期联系制度，层层建立大学生“村官”管理台账，一人一档，跟踪服务，动态管理，及时掌握他们的工作、学习、考勤、奖惩情况，定期分析他们在思想、工作、能力、作风等方面存在的问题，做到跟踪不断线、管理不放松。坚持对大学生“村官”实行目标管理责任制，改变年终考核“一锤定音”的模式，实行定期考核与日常管理相结合，综合比较和全面衡量大学生“村官”的德、能、勤、绩、廉，重点了解和掌握工作实绩，注重发挥考核的激励鞭策作用，把考核结果与大学生“村官”的去留以及奖惩结合起来，激发其一心一意干事业、放心放手谋发展的内在动力和创业热情。把督促检查贯穿于大学生“村官”工作全过程，建立区(县)、镇(乡)、村三级督查工作机制，突出重点，改进方法，定期不定期地对大学生“村官”进行督促检查，总结经验，解决问题，确保大学生“村官”工作健康有序开展。

(摘自：《大学生“村官”工作存在的难点及对策》上海党史与党建/2009年3月)

### 三、建立“大学生村官”工作的长效机制思考

#### 1. 建立人文关怀的导入机制

(1) **通过各种欢迎形式使大学生村官感到受尊重。**譬如在迎接大学生村官到来的村镇可打出欢迎条幅、书写欢迎标语、印发通讯小报以营造氛围，显示对大学生村官的重视；在大学生村官工作之地，村两委会应派主要领导陪同其参观，显示对大学生村官的重视。

(2) **在生活上给予一定的关怀。**对于衣食住行，按照统一标准，安排食宿，条件较好的地区可配备电视机、自行车等生活用品，还可开通有线电视、宽带上网，解除其生活之忧，给家庭困难的大学生发放适当的生活补贴，让他们感受家的温暖；认真落实资金保障政策，对已经明确了大学生村官工作、生活补贴政策的地区，各县(市)区和有关部门要不折不扣地抓好落实，保证工资及补贴及时足额发放。地方各级政府和村两委会通过以上工作可以使大学生村官与工作所在地之间缩短相互了解的时间，打消心中存在的种种疑虑，培养其归属感，使其尽早地适应工作。

#### 2. 建立求真务实的岗前培训机制

(1) **进行立志教育。**通过举办大学生创业典型、农村致富能手事迹报告会等形式，使他们消除功利思想；通过与老同志、老功臣、劳动模范的交流，解决他们思想上存在的各种问题。通过这些措施，让他们认识到大学生扎根农村既是基层班子建设的长远大计，又是锻炼自己的大好时机。

(2) **进行农村情势教育。**可分别对大学生村官开展县情、乡情、村情教育，农村工作案例教育，农村风土人情教育，村干部工作方法教育等；可采取现身说法的教育方式，组织全镇有经验的村两委干部谈工作体会，并组织大学生村官到先进村进行现场观摩等，帮助其尽快熟悉农村的情况，增强在农村工作的信心；结合大学生村官的实际制定工作目标，让他们感到农村工作虽然有一定的难度，但通过努力就能顺利完成，以此增强他们工作的信心和成就感。

(3) **进行有关政策教育。**要让大学生村官了解目前干部用人制度越来越倾向于从基层选拔后备干部的政策取向，使一些具有远大政治抱负的大学生村官利用在基层锻炼的机会，增强领导能力，积累管理经验，为未来的发展打好基础。同时，也要使他们认识到农村是个极为复杂的地方，既有千百年来根深蒂固的消极思想、宗族观念、人情化管理模式等的影响，又有群众呼唤改革、创新领导的渴望，大学生在此当村官并非易事。通过这些举措引导大学生村官结合自身特点订立发展规划。

#### 3. 建立切实可行的工作运行机制

(1) **做好结对帮带工作。**各县(市)区可采取多种措施，落实传帮带制度。具体来说，可抽调熟悉农村工作、有一定人才培养经验的干部组成专职指导员队伍，将指导责任落实到镇村甚至是人头。乡镇班子成员是帮带的主要责任人，每位成员应负责联系一名大学生村官，定期对他们进行政策指导、信息引导，传授村务管理、民间纠纷处理、田间技术服务等实践经验，帮助他们提高农村政策法规水平、增强组织能力和工作执行力，提高带领群众共同致富的能力；驻村干部是直接帮带人，负责平时的帮带工作，带领大学生村官入户走访调研，熟悉村情社情，传授农业农村政策法规知识、农村矛盾纠纷调处方法及处理农村日常事务，共同寻找农村发展项目，开展各项创建活动等，进一步增强大学生做好基层工作的能力；各村至少要指定一名经验丰富、朴实能干的村两委干部协助驻村干部做好帮带工作，采取言传身教的方式，在协调重要工作、处置突发事件、调处矛盾纠纷时，把大学生村官带在身边，在实践中传授经验，让他们在处理复杂问题中积累经验、锻炼成才。

(2) **尽可能提供岗位锻炼机会。**各县(市)区应督促有关村镇，对大学生村官进行实质性村级事务分工，使他们充分感受到组织的信任和期望，积极主动地参与村级具体工作，在处理村务中提高农村工作能力；大胆放手，有意识地给大学生村官交任务、压担子，尽可能多地安排他们参与中心工作和各种急难险重任务，让他们在农村的主要工作和岗位上担当重任；强化实践锻炼，采取交流、轮岗、挂职等多种形式，使他们熟悉多方面的工作，培养处理问题的胆略和魄力，增强独立工作的能力；针对大学生村官所学专业 and 特长，创造条件，把他们安排到最能发挥自身作用的岗位，让他们在参与产业结构调整、招商引资和项目建设、民事调解、法律法规宣传等方面发挥聪明才智，成为农村的政策宣传员、实用技术普及推广员、现代远程教育辅导员、促进社会稳定协调员、基层组织联络员及基层干部作风监督员。

#### 4. 建立公正有效的考核机制

(1) 确定大学生村官工作质量评估体系的构建方法，将行为导向的评价方法和结果导向的评价方法结合起来使用。行为导向的评价方法能够为大学生村官提供有助于改进工作质量的反馈信息，但无法涵盖大学生村官达到理想工作状态的全部行为；结果导向的评价方法可能由于过分地强化大学生村官的工作结果，而忽略了中间的过程。而在很多情况下，大学生村官最终的工作结果不仅取决于其努力和能力因素，也取决于政治环境、经济环境等诸多因素的影响，故在构建该质量评估体系时将二者结合起来使用会增强考核体系的有效性。

(2) 构建大学生村官工作质量评估体系的评估指标体系。该指标体系可以围绕大学生村官的德、能、勤、绩、廉、学、新七个方面，共同构建关键性指标和一般性指标来对大学生村官工作质量进行评估。德：主要包括价值观、政治倾向、思想品质等；能：主要包括村务工作思路、上下组织协调、维护村民合法权益情况、心理素质等；勤：主要包括精神状态、工作作风等；绩：主要包括促进生产经营情况、打井修路等基础设施建设情况、村民的信任度、满意度和支持度等；廉：主要包括廉洁自律等；学：主要包括学习的积极性、继续学习的能力、学习转换的能力等；新：主要包括创新能力。

(3) 建立大学生村官工作质量评估体系程序。在实际的应用中可考虑将横向程序和纵向程序结合起来使用。横向程序侧重于按照大学生村官工作的先后顺序进行评估，纵向程序则侧重于按照组织层次逐级对大学生村官工作进行考核。只有这种纵横结合的网状结构才能对大学生村官工作进行较为全面的评估。

#### 5. 建立优胜劣汰的竞争机制

(1) 对于优秀的大学生村官主要采用正强化的方式。这里的正强化是指当大学生村官工作考核优秀时，应立即给予肯定、认可或表扬等激励。譬如对各方面表现突出、有发展潜力，应及时列入乡镇后备干部队伍；对实绩突出且得到群众公认的，应及时将他们推上村主要领导岗位；对政治上积极要求进步、符合党员条件的，应及时吸收入党。前不久，重庆市规定对于大学生村官两年后考核合格直接转为公务员，北京市最近推出毕业生就业新举措，受聘者合同期为三年，到期考核合格，将正式落户北京，这些都是正强化方式的体现。

(2) 对于问题大学生村官可采用帮助计划、忠告计划和负强化的方式，视问题的严重性择机采用。①对于在工作中存在一些习惯性缺点，而这些缺点又是影响他们业绩的主要因素的大学生村官，可采用帮助计划。②对于日常评估结果连续三次为不称职的大学生村官可采用忠告计划。首先确认这部分大学生村官，其次派相关人员与其面谈，使其认识到问题的严重性，给予必要的建议和忠告，并限期改正。若限期改正无效，则可让其停职反省。若还无提高迹象，可考虑解聘。在实施过程中，从谈话到解聘要循序渐进地进行。③对于日常评估结果连续三次以上为不称职的大学生村官可采用负强化的方式。这里的负强化是指当大学生村官的工作考核结果极不理想时，应立即给予惩罚。譬如对各方面表现较差、无发展潜力的，应及时从乡镇后备干部队伍中剔除；对群众信任度、满意度差的，应及时将他们从村主要领导岗位上换下等等。

总之，鼓励高校毕业生到农村任职，是党中央作出的一项具有长远战略意义的重要决策。当前的关键是，各级党组织和各有关部门要按照中央要求进一步完善大学生村官的有关政策，建立健全工作机制，为大学生村官在农村工作提供必要条件。同时，各级党组织和各有关部门要引导大学生村官尊重农民、心系群众，在服务农民群众中增进同他们的感情，赢得他们的信任、理解和支持。只有这样，才能助推“一村一名大学生村官”工程的持续深入开展，充分发挥大学生村官应有的作用。

(摘自：《建立大学生村官工作的长效机制思考》《理论探索/2009年第2期》)

## 四、山西实施“大学生村官”制度的思考

实施“大学生村官”制度是社会主义新农村建设中出现的一个新事物。2006年，山西省选聘了1192名优秀大学毕业生到新农村建设试点村担任村干部，受到了农村广大干部群众的欢迎。2007年，全省又公开选聘了8500多名优秀大学生到农村担任村官。“大学生村官”作为一个崭新的群体，正日益受到人们的普遍关注。

### 1. 实施“大学生村官”制度的重要意义

(1) **优化了农村干部队伍结构。**建设社会主义新农村，农村基层干部队伍的凝聚作用和带头作用至关重要。针对我省农村基层干部普遍存在的年龄偏大、文化水平偏低、能力偏弱、思想观念陈旧等问题，招聘一批有知识、素质高、有才能的大学生充实农村干部队伍非常符合我省农村的实际情况。实施这一制度，大大地改善了农村基层干部队伍的年龄和知识结构，为村级班子注入了新的生机和活力，也为全省社会主义新农村建设提供了坚强的人才保证和智力支持。

(2) **缓解了大学生的就业压力。**随着“扩招”后大学生数量的大幅增长，大学毕业生就业遇到前所未有的严峻形势。据相关资料统计，2007年全国普通高校毕业生达到495万，我省也有13万人左右，大学生就业困难已成为一个不争的事实。如此巨大的就业压力，在一定程度上影响着社会各界尤其是大学生的择业观念。到农村去当一名村官，成为大学生比较理想的选择。

(3) **提高了大学生的实践能力。**大学生步入社会之前，一直在学校学习，缺少社会实践的磨炼。社会主义新农村建设需要大批有理想、有抱负、有专业技能的人才投身到这一伟大实践中。选聘大学生到农村任职，不仅可以为他们发挥才干提供一个平台，也使他们能够更加深入地了解农村、了解社会，从而积累经验，提高实践能力。

## 2. 实施“大学生村官”制度存在的几个问题

(1) **“大学生村官”融入农村需要一个过程。**虽然大多数大学生到农村任职时都满怀信心、充满激情，希望在农村能有所作为，实现人生价值。但是，农村信息闭塞、物质生活贫乏、精神生活单调、人际关系复杂，“大学生村官”对此很难马上适应，由此容易产生思想上的波动和惶恐。而许多农民也认为他们不过是一群毛孩子，坐办公室可以，干不成什么大事，思想上有抵触情绪。因此，大学生要想当好村官，必须融入农村，和农民打成一片，而这还需要一个相当长的过程。

(2) **多数“大学生村官”所学专业与农村实际需要相差甚远。**准确地说，现在农村最缺的不是村长，而是高等农业院校、涉农专业的人才。有数据显示，目前“大学生村官”中有农学背景的仅占4%。农村的实际需求与“大学生村官”知识构成的矛盾如果得不到正确引导和足够的重视，很有可能使一些怀有新农村建设理想的“大学生村官”无所适从，而一些抱实用主义想法的“大学生村官”就有可能把农村当成工作的跳板或者考试中转站。这种状况显然违背了政策制订的初衷。

(3) **部分大学生当村官只是一种权宜之计。**山西大学生村官网曾对969名“大学生村官”做过一项调查，在问及“你为什么做大学生村官”问题时，有17%的回答是因城市就业难，33%是想锻炼自己，为以后报考公务员、进政府部门打基础。在问及“合同期满后你打算干什么”这一问题时，在受访的1734名“大学生村官”中，表示愿意继续留在农村工作的仅有21.8%。虽然这份调查结果不一定具有权威性，但也表明，当村官目前还难以成为大学生的终生选择。

## 3. 完善“大学生村官”制度的几点建议

客观地说，“大学生村官”作为一项干部培养的制度安排，无疑会对新农村建设产生积极的作用和影响。但实施这一制度需要政府、社会以及“大学生村官”自身的共同努力。

### (1) 政府应以积极、严谨的态度实施“大学生村官”制度

①**加强政策的宣传和解读工作。**“大学生村官”制度是一项全新的制度，但政府对政策的宣传和解读工作仍不够广泛深入。据专项调查结果显示，对“大学生村官”政策不了解的占61.8%，比较了解的占32.4%，非常了解的只占5.8%。相当一部分报名的大学生并不理解“大学生村官”政策的真正含义，也不清楚当上村官后能做什么。这就要求政府部门通过充分的政策解读，引导大学生真正理解这一政策的含义，确定自己的择业目标，以自己的学识和创新精神为建设社会主义新农村贡献力量。

②**公开公平公正地选拔村官。**选派“真才实学、德才兼备”的优秀大学生到农村任职，是“大学生村官”制度实施的关键一环。要本着“公平、公正、公开”的原则，通过严格的选拔程序，为人民选出具有真才实学的优秀“大学生村官”。要增强选拔过程的透明度，向民众公开选拔流程、经过及结果，加强群众的监督，保障选拔的有效性和合法性。

③**保证“大学生村官”的政治及其生活待遇。**农村条件艰苦，要留住大学生，还需要各级政府对他们的工作和生活条件给予必要的保障。只有各项待遇保障都得到很好落实，工资福利按月足额发放，才能解除“大学生村官”的后顾之忧，激发他们的工作热情和动力，从而使他们更加安心工作，在新农村建设中发挥应有的作用。



④**加强对“大学生村官”的管理和监督**。首先，政府要制定一系列规章制度，按照“市级抓宏观、乡级抓具体、村级抓日常”的管理模式，加强对“大学生村官”的管理。其次，政府要加强对他们的岗前和岗中培训。培训内容要有所侧重，符合新农村建设的实际。再次，要对“大学生村官”的工作定期进行评估。“大学生村官”在基层工作岗位中干得怎么样，群众满不满意，工作、生活中遇到了什么困难等等，都需要有效的监督和评估。同时，政府和村干部要对他们的工作尽力给予支持，对取得重大成绩的“大学生村官”应及时予以奖励。

## (2) “大学生村官”要端正态度，提高自身素质

①**要端正思想认识**。大学生参选村官的初衷和目的对此项制度的实施及效果将产生决定性的影响。如果选派的“大学生村官”仅仅是为了逃避就业压力，或是为了下基层捞取政治资本或享受优惠政策，那么他们能否为新农村建设添砖加瓦也值得担忧。相反，如果“大学生村官”是为了在农村干一番事业，推动农村的发展，实现自己的人生价值，那么他们才会在“村官”的位置上真正有所作为，“大学生村官”制度才会体现其应有的价值和作用。

②**要增强自身综合素质，提高服务农村的能力**。大学生综合素质的高低和服务农村能力的强弱决定着此项制度实施的直接效果。农村的发展需要人才，更需要适合农村实际并且能推动农村发展的人才。大学生虽然专业知识丰富但实践工作经验不足，这就需要大学生自己去留心观察、虚心请教，学习更多的知识，学习村干部的好作风、好方法，掌握更多的本领，增强自己适应农村和服务农村的能力。

(摘自：《山西实施“大学生村官”制度的思考》中共山西省直机关党校学报/2009年第2期)