

大学毕业生初入村基层担任主职的心理现状研究

石 磊

菲律宾黎刹大学 菲律宾马尼拉 1006

摘要:感召更多有志青年进入村基层工作对不断推动乡村振兴战略和基层治理体系建设作用和意义重大。近些年,35 岁以下大学毕业生已成为村基层换届的重点渠道人群,部分已在村基层担任重要角色。文章基于作者的亲身经历,并采用田野调查法对身边 15 位 35 岁以下大学毕业生初入村基层工作的现状给心理活动带来的影响进行了调研,发现他们在初入基层工作初期产生了紧张感、不适感等消极和负面情绪,担忧引发工作热情下降、离职倾向情况发生。通过访谈、文献调查等方式找出相关原因并提出对策与建议,以期引起相关重视并助力现状改善。

关键词:大学毕业生;年轻干部;心理活动;担忧

1. 研究背景与意义

习总书记在党的二十大报告中明确指出,青年强则国家强,中国青年正逢中华民族伟大复兴进程的关键时期,施展才干的舞台无比广阔。党和国家一直以来高度重视基层青年干部的选拔与培养,青年干部即是推动乡村振兴的生力军又是完善基层治理体系建设的重要环节,感召更多 35 岁以下大学毕业生进入村基层工作,2020 年以后更是以政策的形式上升为国家意识。

村“两委”换届工作指导手册(2020 版)中明确指出,大学毕业生为村基层换届重点选拔人群,村“两委”中至少要产生一名 35 岁以下的年轻干部^[1]。本研究的研究对象是 35 岁以下以大学毕业生身份首次选任村民委员会主任、党支部书记的年轻村干部(下文简称“年轻干部”)。研究内容是其初入村基层工作的现状给心理活动带来的影响。

通过查阅相关材料、文献分析得出,截止 2021 年 5 月全国 35 岁以下年轻干部占比近 20%。到 2026 年,预计这一比例还会有所提升。年轻干部到村基层工作的提量增质即是党和国家关注的重点,也是学界研究的热点,对于年轻干部如何扎根基层并在基层工作中不断成长的研究意义重大。

2. 研究方法与反馈现状

作者在 2021 年 4 月村基层组织换届中以 35 岁以下大学毕业生的身份首次先后当选 Q 市某村党支部书记、村民委员会主任。初入村基层工作的年轻村干部犹如一颗种子,想要扎根基层,必定会经历一个十分艰难的过程。一些初入基层的年轻干部工作初期多数会感到不同程度的不适,特别是

初次担任“一把手”。有研究也表明,初入基层工作的年轻干部因为种种因素都不同程度的产生了一定的紧张感、消极和负面情绪^[2]。

结合自身经历并通过对身边 15 位初入村基层工作的年轻干部交流,了解初入村基层工作年轻干部的思想现状。5 年之后要不要继续参选及能不能连任、是不是有晋升空间、是不是要换一份相对轻松的工作成为这类人群普遍考虑的问题,而且相对年龄越小,这种想法越容易产生。普遍也表达了从当选前和当选初期的一腔热情、一心扎根到随着工作的深入展开感到的紧张感、不适感等压力带来的消极和负面情绪而引发的选择继续留任的思想动摇。为了进一步的了解这种现状,对相关信息检索发现,基层村干部离职和对离职的担忧的报道却有存在且具有一定数量。

村基层工作实质上也是一种就业,从就业的角度来看,若环境供给很大程度匹配了个人需求,会使得工作的压力减小且工作热情得以提升,反之却在一定程度上影响选择一份工作或一个职业长期干下来的坚决性与持久性。这种现象的产生显然给基层建设事业带来一定的挑战,这种担忧也应该引起有关部门重视。

3. 问题产生的归因分析

3.1 应对困难局面思想准备不充分与经验不足

首先,35 岁以下大学毕业生主要是 85 后群体,在当选之前多数从事经营性和生产性活动,一部分也可能是他们毕业之后的第一份职业或事业,对于村基层工作的认识和准备不足。村基层工作相对比较复杂,有“上面千条线,下面

一根针。”的说法^[3]，年轻干部们之前的所学的专业、从事的职业相比于村级工作比较单一，而村基层工作则要面向党建、发展经济、解决纠纷、信访维稳、人居环境、农业技术、卫生防疫、人员管理等社会发展需要的大部分基础领域，工作需横向化开展。多数关于村基层工作的相关研究也阐述了村基层工作存在复杂性的观点。其次，这类人群绝大多数为独生子女，个性鲜明且自主意识较强，有责任感和抱负心但吃苦能力有待提升^[4]。另外，这个年龄段，往往承担家庭负担较重，同时工作热情和事业期待都较高，都希望能够借助村基层这个平台干出一番事业同时产生相应的回报期待，这种心态也极容易让他们遭遇职业瓶颈^[5]，一旦超出付出负荷及回报期待无法与之匹配，极容易产生思想的动摇。

3.2 工作开展过程中各层级意识冲突频显

首先，从工作团队层面看，村基层工作主要是围绕村两委干部展开，而村两委干部老龄化、部分素质不高和现代化办公能力不强、存在消极畏难情绪是目前部分村基层可能存在的问题^[6]。在很多工作中会产生思想与行为的分歧，也为工作的推进带来一定的难度，这也在一定程度给初入村基层工作的年轻干部带来一定困扰。其次，从面对人群层面看，群众工作是村基层工作的最主要部分，而面对的群众可谓形形色色，思想和意识上存在较大的差异，往往在工作中规则与人情的选择会产生一定的冲突，也让初入村基层工作的年轻干部很难把握一定的火候，或者常常会纠结于法律规则与人情世故的选择，其不被理解、被抱怨或埋怨的情况时有发生，易导致紧张感与失落感的产生。

3.3 政策认同感、组织承诺获得感获取不充分

首先，从政策认同谈职业回报。村干部的定义是游离在国家行政编制之外的，享有一定经济和政治权利的工作人员。工资水平近些年提升很大，但在整体待遇上还是相对于政府行政人员、企业人员有一定的差别，最大差别就是社保（城镇职工社保）。据了解，绝大多数的村干部不享受“五险一金”，对于年轻人来说就容易导致其产生两方面的心理落差。第一，若按照灵活就业人员缴纳“五险一金”就会消耗应发工资的30%~40%导致实际到手工资不小幅度的减少。第二，若对比身边同龄的行政人员、企业人员，“他们都有而我没有”的比较也能产生又一心理落差。其次，从工作的持续角度来讲。若想连任，需要党员、村民的选举产生，不同于用工合同、协议，这就增大了工作可持续发展的不固定

性。若想晋升，虽然国家早在2008年就出台关于优秀村干部考录乡镇公务员的相关政策，但结合所在省市实情及检索相关政策文件发现，该项政策并未做到全面落实。一些年轻干部就曾表示过“我还年轻，还有选择继续升学、考入事业单位、选择适合企业的机会”。这种异业的选择意向也增大了基层工作可持续发展的不稳定性。

4. 对策与建议

4.1 落实和完善相应保障和激励机制以确保其愿意扎根基层

按照著名心理学家赫兹伯格的双因素理论，首先使工作人员诸如薪酬、保险等最基本的需求得到保障才能让他们安心工作。从保障因素上讲，近些年村干部的工资大幅度提升，但年轻干部对于社保的关注度还是很高的，同时在众多关于村基层和村干部研究中，关于呼吁推进村干部参与社保的对策建议经常被提及，而现实也的确如此。年轻干部对社保的关注，既表现了他们对基本生活保障的需求，同时也满足了他们对社会生活中地位认可的需求。所以，推进村基层工作人员参与社保对于促进年轻干部愿意留在基层工作十分重要。能留下，还要干的好，就需要一系列激励措施的加持。政府应不断完善对村干部成长的激励机制。用党员的信仰凝聚干事的决心，用真情关怀提升人文环境温度增强干事的信心，用晋升机制强化干事成事的意愿。清晰激励的细节，扩大激励的范围，拓展激励的内容。落实和完善年轻干部帮扶政策，建立立体的帮扶队伍。最终，激发年轻干部的扎根意愿和干事热情。

4.2 持续深化时代使命引领以强化其应对困难局面的本领和信念

通过对身边初入村基层工作的年轻干部访谈以及文献和相关报道查阅发现，几乎所有初入村基层工作的年轻干部都怀揣着“贡献家乡、实现个人价值”的信念。但这个年龄段的年轻人也很可能因为前述中担忧的情况发生导致离职倾向的产生和扎根思想的动摇。虽然说村干部也是一项工作，但和狭义就业也存在很大的差别，那就是这份工作是广大党员和群众在共同期待中所赋予的，责任更重大，使命感更强。怎经寒彻骨？必须主义真。在“风吹雨打心不定”与“使命担当敢为前”的思想博弈中，上级党委政府应及时、长期发挥指明灯的作用，让这些年轻干部充分的认识到这项工作的重大意义以及实现个人价值的积极作用。在党史教

育、业务培训、座谈交流等一系列活动中强化使命引领的渗透并创新和完善使命教育开展的活动形式。力争引领年轻干部信念坚定，敢于面对风吹雨打，善于克服各种困难。

4.3 加大舆论宣传以形成强大的精神推力激发其干事热情

年轻干部是中华民族伟大复兴一线阵地的青年近卫军，对于基层的建设起着至关重要的作用。而以往对村干部却存在着利益、宗族力量等集一身的权利代表的刻板印象和传统观念，在一定程度上对年轻干部产生一定的心理包袱。若想让年轻干部甩掉这个包袱，应加大对村基层工作的社会公益性与促进乡村发展重要性的宣传，大力的宣传初入村基层工作的大学毕业生的光荣事迹、宝贵经验，树立这个群体中的典范，加大舆论正向引导力，破除对村干部的刻板印象和传统认识以甩掉年轻干部的心理包袱。其次，政府、媒体应配合村基层组织开展、宣传一系列提升村民素质、引导村民意识、增强法制观念、促进民风家风的活动搭建平台以营造和谐的农村工作氛围。让年轻干部在快乐环境中工作同时让工作创造更多快乐。

4.4 不断践行终身学习理念以提升综合素质和职业发展能力

年轻干部综合素质的提升是村基层工作更加职业化的保障，也是战胜各种困难和消除各种疑虑的关键所在，而综合素质的提升和职业发展能力的增强最主要的途径就是践行终身学习。紧跟党的指引，紧贴群众需要，通过相关政策的学习、党史的学习、相关业务方面的学习不断增强党员政治觉悟和水平提升、群众服务、组织管理、经济发展等各方面党和群众需要的能力。拓展学习范围（学什么），在年轻干部初入基层工作之前，学习内容往往主要围绕所学专业 and 毕业后所从事职业展开，往往这种学习是纵向发展的。进入基层之后，要引领党建、发展经济、解决矛盾纠纷、团队管理、公共关系等一系列的工作要开展，就需要年轻干部扩大学习范围，把自己从专才变成全才，提升学习的横向发展能力和水平。拓宽学习渠道（从哪学），从各方面专业技能需求来看，掌握先进的信息获取技术，通过互联网和时下流行的视频交

互 APP 等工具掌握专业技术。从传授者的角度出发，所谓“三人行，必有我师”，而三类人必为我所学，跟政府各职能部门人员学政策、学技术，跟同行、老前辈学经验，跟群众请教村情人情、学处事方法。

5. 结语

长期以来，党和国家都对于年轻一代寄予厚望，党的二十大报告的最后部分更是呼唤青年一代要怀抱梦想并脚踏实地，既敢想敢为又善作善成，牢记使命担当，紧跟党的路线，投身建设社会主义现代化国家的伟大事业中来。这即是党和人民的谆谆嘱托与殷切希望，也是适应新时期、新发展的时代感召与磅礴力量。目前，正直推进中华民族伟大复兴事业的关键时期，也是乡村振兴战略、基层治理体系建设的重要阶段。让更多有知识、有抱负的大学毕业生留在村基层工作，具有极其深远的意义，其扎根基层需要得到更多的关注和支持，也更应不断的提升自己的综合发展能力。

参考文献

- [1] 中国中央组织部组织二局，民政部基层政权建设和社区治理司. 村“两委”换届工作指南手册 [M]. 北京：党建读物出版社，2020：9.
- [2] 宣杰，董晓. 基于个人—环境匹配理论的个体需求与工作压力关系研究 [J]. 燕山大学学报（哲学社会科学版），2012,13(04):97-103.
- [3] 尚斐. 村干部缘何离职？[J]. 共产党员，2015(07):53.
- [4] 马骥. 80 后大学生村官心理问题分析与对策研究 [J]. 工会论坛（山东省工会管理干部学院学报），2010,16(01):30-31.
- [5] 王幽. 村书记综合工作情况对工作满意度和离职倾向的影响——基于广州市 HD 区行政村的实证研究 [J]. 农村经济与科技，2021,32(13):271-277.
- [6] 庄彩云，文革. 村干部队伍建设存在的问题及解决对策 [J]. 安徽农学通报，2021,27(22):19-20+29.

作者简介：

石磊（1985—），男，汉，河北秦皇岛，单位菲律宾黎刹大学在读博士，研究方向教育管理。