

大学生“村官”长效机制研究

——以重庆市为例

谢 辛

(华中师范大学 经济管理学院,湖北 武汉 430079)

摘 要:重庆市选派大学生“村官”,着眼于统筹城乡一体化,推进城市人才裂变和农村人才聚变,创新理念解放人才,打捆政策吸引人才,放开视野选拔人才,以用为本使用人才,严格管理服务人才。在选派理念、政策设计、管理服务等方面,探索了一系列西部一流、全国领先的经验。审视当前大学生“村官”群体和选派工作,有三个突出问题:一是短期项目与长效机制设计问题;二是选派计划与实际需求衔接问题;三是“村官”自我管理 with 组织有效服务结合问题。建立大学生“村官”长效机制,要科学编制需求规划,严格选派条件,改进选派方式,完善选派制度,确保大学生特别是优秀大学生“村官”,选得出,下得去,干得好,流得动。

关键词:重庆市;大学生“村官”;选派情况;主要做法;长效机制

中图分类号:C93 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2012)06-0041-07

选派大学生“村官”,是新世纪新阶段统筹解决农村基层人才短缺、应届大学生就业岗位难找、城乡人才发展失衡等问题的国家战略。按照中组部的统一部署,2008年,重庆市委组织部会同市人力社保局、市教委、市卫生局、市财政局、团市委等单位,启动了为期5年的“万名大学生村官计划”。计划实施以来,报名学生越来越多,选派规模越来越大,社会关注越来越高,基层反映越来越好。但是,作为一种阶段性的制度设计,随着计划的推进和时限临近,项目的质量、进度和效益需要进行客观评估,并采取针对性措施加以改进。

一、重庆市大学生“村官”工作的创新实践

作为全国统筹城乡综合配套改革试验区,重庆市认真贯彻落实中央关于选派优秀大学生到基层工作的战略部署,着眼于解决大学生选得准、下得去、用得上、干得好、有前途,不断解放思想,更新观念,探索创新,从2008年开始,启动了为期5年的“万名大学生村官计划”^[1]。截至2011年,共选派大学生“村官”10 028名。从推进情况来看,多数区县反映,实施大学生“村官”计划,有效解决了农村基层干部和专业人才断层问题,是重长远、抓基层、打基础的重大战略。91%乡镇“一把手”和95%村书记认为,大学生“村官”有才德,有为有位。98.1%的基层干部和农民群众表示,“欢迎大学生到农村当村官”。调查表明,多数大学生“村官”已成为当地农村、农业、农民的“香饽饽”。相当一些大学生“村官”反映,当“村官”是一笔难得人生财富,对坚定理想信念、丰富生活阅历、增长知识才干、历练品行作风、增进群众感情等都大有裨益。在创新大学生“村官”工作中,重庆市主要从四个方面作了积极探索,并取得明显的社会效益^[2]。

* 收稿日期:2011-10-20

作者简介:谢辛,华中师范大学经济管理学院,博士研究生。

基金项目:重庆市科技计划软科学项目“重庆市城乡统筹中大学生‘村官’使命、状况及长效工作机制研究”(CSTC,2010CE0021),项目负责人:谢辛。

(一)打捆政策,吸引人才

1. 整合项目资源,防止政出多门 将服务农村的“选调生”、“三支一扶”、“教师特设岗位”、志愿服务西部(重庆)计划等项目,全部整合入“农村乡镇人才队伍建设计划”,实行统一招考、统一选派、统一管理,从根本上解决以往大学生下基层工作补贴标准、考核方式、身份性质不一,相互攀比,协调困难,多头管理等难题。

2. 给予优厚待遇,坚持拴心留人 实行市、区县分级负担,其中市财政投入5亿元。参照大学生“村官”所在区县新招录公务员工资和津贴标准发放工资,最高2800元/月、最低1500元/月。同时,为大学生“村官”办理意外身故、意外伤残等7项保险,最高单项赔付金额达11万元。52.2%的大学生“村官”认为,重庆大学生“村官”经济待遇优厚。

3. 实行政策兜底,解决后顾之忧 选派前实行统一的公务员招录考试,在村服务期满经考察合格的,正式录用为公务员。在此基础上,允许多渠道分流,从而有效解决大学生“村官”二次就业问题,这在全国省区市中是唯一的。问卷调查显示,就业兜底政策成为我市大学生“村官”工作最大特点。2008年选派的服务期满大学生“村官”,99.2%考察合格后被录用为公务员。

4. 建立晋升制度,打通成长通道 市里明确规定,各级党政机关补充公务员,除特殊岗位外,重点从大学生“村官”中逐级遴选,比例不低于80%。这既从制度设计上为服务期满大学生“村官”录用公务员提供编制保障,又有利于建立从基层一线培养选拔干部机制。

《大学生村官“重庆模式”的出口分流机制研究》^[3]认为,运用政策杠杆引导大学生到村工作是重庆市大学生“村官”工作的最大亮点。调研组问卷“我市大学生‘村官’政策满意度测评”结果,证实了这一判断。96.5%的大学生“村官”对重庆创造的成长成才环境表示满意或基本满意。

(二)开阔视野,择优选才

1. 面向全国集聚人才 市委人才办定期组织相关单位到北京、武汉、西安等高校密集地区,通过召开信息发布会、进高校宣传等形式,推介重庆人才需求信息和优厚政策。为提高选派生质量,单列计划指标面向“211”、“985”高校定向选派。大量外地生源大学生踊跃报名,选派录用比例和外地大学生“村官”占比不断升高。

2. 坚持差异化选派 针对大城市、大农村、大山区、大库区并存的特殊市情,在确保大学生“村官”全部具备全日制大专以上学历基础上,分主城、“一圈”、“两翼”三个片区,规定不同的专业结构、学历层次指导性比例,并适当向研究生、自然科学类考生倾斜。大学生“村官”专业结构更倾向于合理,研究生学历大学生“村官”明显增加,基本满足了区县和基层的需求。

3. 不断完善选派程序 坚持公开、平等、竞争、择优原则,规范报名、资格审查、笔试、面试、体检等程序,并在实践中不断完善。比如,改进选录方式,分片按文史、理工和研究生划定录取分数线;推行差额面试,调整后续调剂工作等。招考工作在网上一全程公开,接受社会监督。大学生“村官”分配到区县后,区县按照考试分数、个人专长、村里需要及个人志愿相结合原则,安排岗位。对志愿到贫困村工作的,优先选派,重点培养。超过90%的问卷对象认为,选派工作程序公开、公平、公正。

(三)以用为本,跟踪育人

1. 三级联动抓培训 针对大学生“村官”成长特点,将其纳入大规模干部培训规划,建立市、区县、乡镇三级培训体系。扎实开展岗前培训,确保每名大学生“村官”每年累计参加集中培训不少于7天;开展适岗培训,安排大学生“村官”先在乡镇机关进行1个月适岗锻炼,让他们了解乡镇职能及运转,弄清农村实际工作,熟悉所选派村情况;建立市、区县调训制度,市财政每年投入300万元,对不少于20%的在岗大学生“村官”进行专题培训。为增强培训实效性,全市建立15个大学生“村官”市级培训基地、51个区县基地。

2. 结对帮带传经验 建立区县及部门领导干部、乡镇领导班子成员、村“两委”负责人与大学生“村官”“3+1”结对帮带制度,明确帮带责任,传授农村、农民和农业工作方法,帮助他们熟悉环境,转换角色,找准定位。全市共确定1907名区县及部门领导干部、5597名乡镇干部、5943名村干

部为帮带责任人。同时,探索建立大学生“村官”间的交流机制,组织有农村工作经历的优秀大学生“村官”与新到岗大学生“村官”结对联系,部分区县成立大学生“村官”联谊会定期开展活动,通过交流亲身经历、切身体会、经验教训,相互学习借鉴,促进共同进步。

3.“三项活动”育民情 把培育群众感情作为大学生“村官”的重要任务。一是要求大学生“村官”把落实基层党组织联系服务群众作为到村工作刚性职责。与村“两委”干部一样,定时定点接待群众,分工包片入户走访,及时办理答复群众反映的问题,帮助村“两委”建立健全一家一户民情档案及数据库。目前,全市大学生“村官”走访群众 349 万户,占农村居民户 1/3。二是要求每名大学生“村官”每年累计与农村群众同吃同住同劳动不少于 3 个月。吃农家饭、住农家屋、干农家活,促使他们在与农民群众摸爬滚打中增进相互之间的感情。三是要求每名大学生“村官”至少与本村 1 户贫困户结“对子”,帮助解决生产生活困难,指导脱贫致富,不脱贫不脱钩。

(四)严格管理,督促尽才

1. 突出日常监管 每年初,乡镇党委、村“两委”分别与大学生“村官”签订年度工作目标责任书,作为日常监督管理主要依据;建立民情日记、定期汇报等制度,随时掌握大学生“村官”情况;建立督查、暗访和抽查结果通报制度,不定期抽查大学生“村官”在岗情况。严格的日常监管制度促使大学生“村官”沉心基层。

2. 强化年度考核 出台《大学生“村官”年度考核暂行办法》,全面实行“双述双评”。每年底,大学生“村官”分别向乡镇党委、村党员和村民代表会议述职、接受测评。年度考核有一年确定为“不称职”的,暂缓公务员录用考察,延长服务期一年;留用期间年度考核为“不称职”或“基本称职”的,解除协议。在村服务期间年度考核均为“优秀”的,同等条件下优先列为乡镇后备干部重点培养。2008 年选派的大学生“村官”在年度考核中,有 1 人因未完成工作任务被确定为“不称职”。

3. 规范录用考察 制定《重庆市从大学生“村官”中录用公务员量化考察实施办法》,对在村服务期满、年度考核均合格的大学生“村官”,采取集中考察与日常考核相衔接、组织评价与群众公认相结合的方式,对其政治思想、道德品质、能力素质、日常表现、工作业绩、遵纪守法等方面情况进行百分制量化考察,得 60 分及以上正式录用为公务员。2008 年选派的 1 964 名在岗大学生“村官”中,除 6 人自愿应聘到企事业单位、9 人因故延长一年服务期外,其余 1 949 人经考察合格全部录用为公务员,占在岗总数的 99.2%。

重庆市大学生“村官”创造性实践,引起中央领导、国家部委和有关媒体的高度关注。温家宝、李克强、张德江、刘延东、李源潮等中央领导先后对重庆市大学生“村官”工作给予肯定性批示。中组部推广了重庆整合大学生服务基层项目、做实待遇保障、搭建成长平台等经验。人力资源和社会保障部、教育部专题调研组认为,重庆市选派大学生到村工作,具有整合服务基层项目、统筹城乡人才队伍建设、做实待遇及就业政策、提供事业发展平台、建立下得去导向机制 5 个方面的经验。人民日报、新华社先后多次跟踪报道重庆市大学生“村官”工作。

二、当前大学生“村官”工作中的突出问题

重庆市大学生“村官”工作虽然作了一些探索,积累了一些经验,取得了一些成绩,但也存在一些不可忽视的问题,特别是短期项目与长效机制设计,选派计划与实际需求衔接,“村官”自我管理 with 组织服务结合等问题还需要我们认真研究。

(一)大学生“村官”政策延续问题

按照部署,重庆市“万名大学生村官计划”项目期为 2008—2012 年。社会高度关注大学生“村官”政策延续性问题。问卷调查显示,98%以上的大学生村官希望继续选派大学生“村官”,并且非常希望延续诸如实行就业兜底、建立一线选人机制等优惠政策。在选派规模上,43%的大学生村官希望慎重确定选派规模。调查显示,社会上对现行政策有两方面的反映,一是认为约束大学生“村官”单方解除协议的政策力度不够。市里虽然明确规定大学生“村官”在服务期间单方解除协议应

具备的条件,却未规定其单方解除协议应承担的责任,无形之中增加大学生“村官”解除协议的随意性,继而影响整个“村官”队伍稳定。79.6%的大学生建议市里加强大学生“村官”解除协议的约束机制建设。二是认为支持大学生“村官”创业措施跟进不够。虽然市里设立大学生“村官”创业资金,但由于一些区县财力所限,短期内难以配套资金支持大学生“村官”创业。64.7%的大学生“村官”反映目前创业资金短缺,有项目难发展。

(二)大学生“村官”实际需求问题

调研发现,无论是区县还是乡镇、村社,都对大学生“村官”心存感激,寄予厚望:一是区县党委、政府寄望通过大学生“村官”弥补当地干部总量不足和干部专业结构缺失。为此,在对待大学生“村官”选派上,不仅选派数量有要求,还有专业分布、学历层次、性别结构等需求,希望借此机会,选当地最急需、最紧缺人才。持这种观点的超过87%。二是乡镇和村社寄望大学生“村官”能带给农村变化,比如改变贫困面貌、带领群众致富等。事实上,涉农专业的大学生“村官”,尤其是懂农村实用技术的占比偏低。调研中,32.9%的大学生“村官”认为,群众对他们在农村发挥作用的期望值过高。客观上存在的大学生“村官”农村基层工作能力的参差不齐,加速部分群众对大学生“村官”期望落空。其主要表现是有的进入状态慢,找不准工作切入点;有的缺乏主动性,不能独当一面。

(三)大学生“村官”自身素质问题

1. 一些大学生“村官”能力有些弱 尽管大学生“村官”有较丰富的理论知识,但实践能力相对薄弱。面对复杂繁琐的基层工作,有的热情高,但找不到工作突破口和着力点,有时感到迷惘;有的心理准备不足,难以适应农村艰苦的生活条件和生活环境,环境反差带来心理落差;有的眼高手低,小事不愿做,大事不会做。调研显示,5.1%的大学生“村官”对当初选择感觉有点后悔或很矛盾;3.9%的大学生“村官”面对艰苦农村工作和生活,“下不去、融不进”,在继续与放弃中左右“摇摆”;17%的大学生“村官”认为村官权力小,没有多大发展空间,在干小事与成大事上感到困惑。

2. 一些大学生“村官”作风有些飘 目前,选派到村工作的大学生情绪稳定。但问卷结果分析,有7.8%的大学生“村官”把主要精力用于琢磨市里的优惠政策是否兑现,寻思借助村官平台离开农村,工作应付了事;有19.1%的大学生“村官”承认当初选择当村官是因为工作不好找。对服务期满后的打算,82.3%期望到乡镇机关及更好的地方工作,真正愿意留任的仅占17.7%。客观存在的工资待遇地区差异、网络上不正确的言论等,也在一定程度上影响着大学生“村官”的思想稳定。

3. 一些大学生“村官”心态有些浮 调研结果反映,有5.9%的大学生“村官”开始滋生优越感。主要表现在就业兜底政策使我市大学生不再重新面临第二次就业,这在其他省市是无法想象的。调研显示,超过50%的大学生在初始职务选择时,不是基于个人的价值判断,而是更多受优惠政策引导选择大学生“村官”。优越的政策条件,导致个别大学生“村官”把各级组织创造的好环境当作骄傲的资本,把自己当成基层干部和群众眼中的特殊群体。而有的乡镇、村把大学生“村官”当成“来客”、“过客”,过于尊重或爱护,也在一定程度上助长了大学生“村官”优越感的滋生。

(四)大学生“村官”截留问题

大学生“村官”到村任职,应对其上级组织即乡镇政府甚至县级政府的运行模式有所了解,才能更好地在基层开展工作,这不仅是一种锻炼,更是一种必要培训。从有利于大学生“村官”开展工作角度审视“村官乡用”无可厚非,但一定要把握好借调的度,否则将有违大学生“村官”实施的初衷。

从全国范围看,近35%的大学生“村官”每周在村工作时间在3天以下,只有16.6%大学生“村官”每周7天均在村里。其中,西部地区有1/3左右的大学生“村官”基本不在岗,中部地区有超过1/3的大学生“村官”每周到岗时间不到5天。被“乡用”的大学生“村官”主要精力被用在收发文件、撰写材料、接听电话等日常琐事上。在重庆,为解决大学生“村官”的截留问题,市委组织部下发《关于切实解决乡镇截留大学生“村官”问题的通知》,建立督查暗访制度、通报制度,开展专项检查,截留大学生“村官”问题得到较好解决。随机抽查76名大学生“村官”,仅4名大学生“村官”临时乡用。可看出,重庆村官乡用情况明显好于全国平均水平。出现“村官”截留问题,有大学生“村官”自

身“求功”心理原因。问卷调查显示,“主动要求锻炼自己”的比例占一成,超过半数大学生“村官”表示在乡镇借调期间进步更快。此外,也有乡镇方面原因。一些乡镇能干事年轻干部少,尤其是“两翼”地区贫困乡镇,大学生“村官”正好填补这一缺口。村干部不愿放手也是原因之一。问卷调查显示,45%的基层干部认为,大学生“村官”缺乏基本工作经验,怕“出乱子”、不敢放手,希望村官乡用,以至于一些大学生“村官”在进村“最后一公里处”被“搁浅”。

三、建立大学生“村官”长效机制的建议

大学生“村官”是夯实农村执政基础、促进城乡统筹发展、加强后备人才队伍建设的活水源头。从前几年实践看,这项工作既是国家层面的战略部署,又是重庆当前的民生工程。但作为阶段性的国家项目,目前还是停留在临时性的行政指导行为,缺乏强制性法律依据。在重庆,这个项目是创造性的,是成功的,也是长期需要的^[4]。因此,要按照科学发展观的要求,科学总结,统筹规划,用改革的办法和创新的思路,研究建立大学生“村官”长效机制,确保大学生特别是优秀大学生“村官”选得出,下得去,待得住,干得好,流得动。

(一)完善“选得出”机制

1. 建立定期选派制度,保持适度规模 从实际出发,合理确定选派计划,保持大学生“村官”总体规模和年度计划动态平衡。根据在岗大学生“村官”情况和全市党政干部需求,借鉴第一个五年期选派经验,继续以5年为一个选派期,每年保持1500至2000名选派规模,重点向“两翼”区县和贫困地区倾斜,防止因连续选派造成编制缺乏而不能兑现优惠政策。

2. 科学设置选派条件,改善队伍结构 一方面,坚持广纳贤才,以更宽视野在更广范围选派优秀人才;另一方面,坚持严格选派标准,选派对象必须是全日制普通高校本科及以上学历毕业生,并适当提高中共党员、优秀学生干部和少数民族学生选派比例。针对我市城乡二元结构,重点制定“两翼”地区吸引清华、北大等“985”、“211”高校毕业生,进一步改善贫困边远地区大学生“村官”学历、专业、性别、族别等结构。

(二)完善“下得去”机制

1. 改革选派方式,探索“订单式”选派 借鉴高校毕业生定向、委培模式,每年拿出500个定向名额,委托高校培养,有针对性选派区县经济社会发展急需人才,专业主要包括农学、医学、环境科学、土地资源管理、城市规划等。加强与高校合作,前移选派环节,提前公布选派岗位,事先征求大学生任职意向,由相关部门和高校共同组织有意愿到农村基层就业的大学生参加农村工作相关培训,为毕业后到村工作打好基础。条件成熟的,还可组织大学生在农村基层开展实习,让其提前感受农村生活,熟悉农村基层工作运转。

2. 营造良好氛围,寻找源头活水 及时发现大学生“村官”先进典型,广泛宣传他们干事创业成功事例和先进事迹,激励更多优秀大学生自愿到农村基层工作。继续开展选派大学生“村官”“重点高校行”巡回宣讲活动,坚持每年赴北京、西安、武汉等地“985”、“211”重点高校宣传推介,组织优秀大学生“村官”现身说法,吸引大学生来渝担任“村官”。组织清华、北大等部分高校优秀应届毕业生或邀请有志到农村基层工作的应届毕业生,到区县进行“体验式”考察,增强对基层工作的感性认识。

(三)完善“待得住”机制

1. 提供事业平台 一是合理安排岗位。充分考虑大学生“村官”专业特长和农村基层发展需求,把他们放在真正能够发挥优势的岗位上,做到人尽其才、才尽其用。二是放手使用。对大学生“村官”多压担子,多交任务,大胆放权,让他们参与村重大事项讨论和决定,在工作中增长才干。继续实行大学生“村官”轮流列席区县和乡镇有关会议制度,不断提升他们对于“村官”工作的适应性和职业兴趣。三是支持干事创业。建立市、县大学生“村官”创业资金,市里出台《重庆市大学生“村官”创业资金管理暂行办法》,鼓励和带动区县建立大学生“村官”创业资金。在具备条件的区县工业园区,探索建立大学生“村官”创业园。坚持每年开展大学生“村官”创业大赛,联合企业、科研院所转

化设计成果,充分发挥大学生“村官”在助推新农村建设中的作用。捆绑涉农政策、项目和资金,鼓励大学生“村官”积极申报、领办、创办一批农业发展项目、专业合作社、农产品加工企业、农村中介服务组织,带领农民增收致富,力争每年培养创业型大学生“村官”100名。

2. 完善激励保障政策 一是落实现有保障待遇。贯彻执行关于大学生“村官”的各项保障政策,及时将市级财政补助资金划拨到位。鼓励大学生“村官”通过多种经营增加效益收入,形成既有稳定财政供给,又有灵活效益补贴的收入机制。二是适当提高国贫村大学生“村官”待遇。探索设立特殊岗位津贴,加大对国家级扶贫开发村大学生“村官”的财政补助力度,缩小欠发达地区与其他地区大学生“村官”间的收入差距,用适当优厚待遇留人才。三是建立薪酬动态增长机制。建立基于能力和实绩的绩效工资制度和岗位薪级制度,根据日常考核情况和任期服务年限,逐步提高大学生“村官”特别是服务期满后仍然留在农村工作的大学生“村官”的工资待遇水平。充分考虑当地经济发展、企业相当人员工资水平和物价变动等因素,适时调整提高大学生“村官”的薪酬待遇。

3. 加强思想政治工作 一是重视心理疏导。对到任之初的大学生“村官”,各级党组织、尤其是村干部应把思想疏导放在工作首位,帮助他们融入农村环境,尽快进入工作角色。借鉴北京市做法,探索建立心理调查机制,增加心理测试环节或心理调查,对心理问题严重的不予录用。二是加强正面引导。建立完善各级领导干部联系大学生“村官”制度和交心谈心制度,鼓励他们坚定人生选择。培育对群众的朴素感情,强化社会责任感。每两年评选一批大学生“村官”典型,用先进典型引导和激励大学生“村官”学先进、比先进,干实事、出实绩。三是坚持情感关怀。根据大学生“村官”能力特长,按照先易后难原则合理交办工作,以增强他们的自信心;定期组织开展体育竞技、网络论坛、琴棋书画等健康有益的文体活动,促进身心健康。重点关照贫困家庭大学生“村官”、外来大学生“村官”等特殊群体,让他们时时处处都能感受到组织的温暖和关怀。关心大学生“村官”恋爱、婚姻问题,特别重视女大学生“村官”的安全问题。

(四)完善“干得好”机制

1. 加大培训开发力度 一是抓好岗前培训。针对大学生“村官”特点,编印培训“土教材”。采取中心课堂、远程教育课堂和实践课堂等形式,进行岗前培训。重点加强党的路线方针政策、涉农法律法规、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、做好群众工作等内容培训,讲解“三农”工作方针政策,介绍新农村建设和乡风民俗,传授农村工作经验。二是加强适岗培训。通过选派大学生“村官”到乡镇机关、事业单位跟班学习,参与信访、综治调解、小城镇建设等工作,为他们提供计划生育、环境整治等多岗位锻炼机会,使他们在工作实践中积累经验,增长才干,进入角色,打开局面。三是开展专项调训。整合党校、行政学院、高等院校、远程教育站点等资源,开展大学生“村官”专项培训。鼓励高等院校特别是农业院校,结合大学生“村官”特点和工作需要,开展继续教育和研究生同等学力教育,加强大学生“村官”专业知识和更新知识培训。如果条件允许,还可探索“订单式”、“菜单式”培训模式,提高培训针对性和实效性;选聘实践经验丰富、理论水平较高的党政领导干部、乡土专家能人、优秀大学生“村官”代表等担任兼职教师,通过召开座谈会、专题报告会等多种形式,言传身教,释疑解惑,帮助他们坚定立足农村建功立业的信心和决心。

2. 加强动态管理考核 一是建立跟踪考核制度。针对考核指标不够细化、考核程序过于繁琐等问题,进一步完善大学生“村官”日常管理、年度考核、公务员录用考察体系,严格实行优胜劣汰。尤其要把好公务员录用考察关,宁缺毋滥。明确大学生“村官”单方解除协议应承担的相关责任,防止大学生借村官平台“镀金”走过场。二是强化考核成果应用。及时反馈考核结果,帮助大学生“村官”分析存在的问题和不足,切实加以改进。对年度考核优秀的,大张旗鼓予以表彰宣传,并作为评先评优、公务员录用考察的重要依据;对不称职的,取消其当年评优资格,情节严重的按照合同规定解除合作协议。连续3年年度考核优秀的,区县党委组织部嘉奖1次,并给予一定物质奖励。三是探索建立动态管理数据库。由市、区县、乡镇和大学生“村官”个人按照不同的管理使用权限共同

维护,包括个人信息、成才规划、工作日志、述职总结、评价考核等内容。其中,大学生“村官”负责提供个人信息、记录工作日志、申报工作月报,乡镇负责审核,区县党委组织部负责综合管理。

3. 切实解决乡镇截留问题 坚持大学生“村官”在村工作的季度情况通报和举报制度,对乡镇和部门擅自截留和借调、抽调大学生“村官”的现象予以坚决纠正。把在村工作作为大学生“村官”年度考核和公务员考察录用的首要条件,凡一年内累计不在村工作时间超过半个月的,不参加年度考核,解除合同;两年累计不在村工作一个月以上的,不能考察录用为公务员,促使大学生“村官”吃在村住在村干在村,确保“村官村用”。

(五)完善“流得动”机制

1. 适时调整大学生“村官”就业兜底政策 一是试行差额录用公务员。调整考察录用公务员最低分数线标准,确定科学录用比例,把特别优秀的大学生“村官”录用为公务员,以减轻连续选派大学生“村官”对全市公务员编制的压力^[5]。抓住城乡统筹综合改革试验区建设的契机,在编制允许的前提下,探索聘任制公务员制度。二是定向招录事业单位工作人员。对未能录用为公务员的大学生“村官”,且达到60分以上合格分数线的,实行事业单位工作人员定向招录。三是实行多渠道分流。对未能录用为公务员或事业单位工作人员的“村官”,鼓励留任村干部、自主创业、另行择业、继续学习等多渠道就业。可选择区县开展雇佣制政府工作人员试点。政府与大学生“村官”签订更加严谨的雇佣合同,规定更加详细的双方责任、义务,为以后的雇佣制政府体制提供借鉴。

2. 加快选拔使用优秀大学生“村官” 研究制定大学生“村官”培养使用规划,重点培养有志于扎根基层、服务农村的优秀大学生“村官”。一是选任村“两委”负责人。对经过一定时间锻炼,表现优秀、业绩突出、党员和群众公认的“村官”,推荐参加村“两委”负责人选举,力争每年有200名大学生“村官”选任村党组织副书记或村委会副主任,有至少20名选任村“两委”主要负责人。二是建立大学生“村官”后备人才库,适时遴选优秀大学生“村官”,充实乡镇党政后备干部人才库,常年保持在2000名左右。对连续3年年度考核优秀的大学生“村官”,以及到贫困村连续工作4年且年度考核获优秀2次以上的大学生“村官”,同等条件下优先选拔进乡镇领导班子,争取5年中全市所有乡镇领导班子至少配备1名具有“村官”经历的大学生。三是建立优先选调大学生“村官”制度,坚持面向基层一线选拔人才。今后市、区县党政机关补充工作人员,除特殊岗位外,主要从具有两年以上基层工作经历的大学生中择优选调,比例不低于80%。

3. 整合社会力量加强大学生“村官”工作 一是建立健全市、区县、乡镇、村四级联动联管责任体系。市委组织部等相关部门要加强对大学生“村官”工作的长远规划和宏观指导,将其纳入全市人才规划体系,研究制定相关法律法规和配套政策,强化工作协调推进。各区县把大学生“村官”工作纳入本地区经济社会发展的总体布局,加强管理,严格考核,有条件的地区还可设立专门机构,负责大学生“村官”管理工作;乡镇党委是大学生“村官”管理的主体,纳入年度考核的指标内容;村党组织重点抓好大学生“村官”的日常监管。二是优化整合社会资源。全市农业、科技、教育等系统,要打捆资金、项目,为大学生“村官”创新创业提供支持。动员企业承担社会责任,探索企业与大学生“村官”挂钩帮扶机制,帮助大学生“村官”创业。同时,通过正确舆论宣传,引导社会从理性角度宽容对待大学生“村官”,为其成长营造宽松的社会环境。

参考文献:

- [1] 本报通讯员.图解重庆大学生“村官”工作[N].中国人报,2009-07-31.
- [2] 文晶.今年3500名大学生到“两翼”当“村官”[N].重庆日报,2010-05-06.
- [3] 孙佳,汤晓俐.大学生村官“重庆模式”的出口分流机制研究[J].安徽农业科学,2011(26):16384-16386.
- [4] 进一步探索和构建“大学生村官”工作长效机制的调查与思考[J].决策探索,2011(7):30-31.
- [5] 孙伟.大学生“村官”的适应性问题[J].当代青年研究,2010(2):7-11.