

乡村振兴视域下地方高校村官培养实效评价及优化路径研究

何晓丰 吴文婕

新疆农业大学 公共管理学院, 乌鲁木齐, 830052;

摘要: 村官干部是我国在基层落实乡村振兴战略的直接责任人, 在乡村振兴的视域下村官干部的能力水平将直接影响到乡村振兴战略能否达成既定目标。通过实证分析法的研究方式, 确定了个人品格、政治素质、能力素质、岗位素质和价值导向这5个一级指标作为评估村官干部胜任力的关键指标, 同时引入20个二级指标对完善村官干部的胜任能力的评估体系。并且借助因子分析法构建村官干部胜任力层次分析结构模型, 最后通过相关分析确定了村官干部胜任力特征与工作绩效之间的关系, 为地方高校在村官培养工作中提供依据。

关键词: 村官干部; 胜任力模型; 培训效果

DOI:10.69979/3029-2735.25.4.040

1 乡村乡村振兴理论阐释

推动乡村全面振兴, 人才是核心要素, 也是乡村振兴战略实施的根本保障。村官干部作为贯彻国家脱贫攻坚与乡村振兴方针政策的中坚力量, 扮演着至关重要的角色。在十九大报告中就明确指出, 实施乡村振兴战略刻不容缓, 而乡村振兴则是实现战略目标的关键所在。实施乡村振兴战略, 迫切需要打造一支精通农业知识、热爱乡村生活、心系农民福祉的“三农”领域专业管理团队, 并打造围绕激发人才潜能与激发农民创新意愿的新机制。为了打造一支合格的村官队伍, 制定科学有效的村官培养体系是必不可少的, 如今我国多个地方政府都选择由高校开设村官培训班, 以提升村官综合素质, 在政策法规、业务知识和专业技术等方面全方位提升村官承担“三农”工作的能力。然而, 现行的高校村官培养体系缺乏完善的培训效果评估机制, 导致培训走过场的现象频频出发, 因此构建完善的村官培养实效评价体系对于打造高水平的村官队伍至关重要。

2 研究方法与数据来源

美国学者麦克利兰首次提出了“胜任力”这一理念, 将其表述为能够展现杰出绩效表现人员的核心要素, 并且认为引向成功不仅源于个体的智力或内在特质, 更在于个体在知识储备、技术水平以及性格等多方面的特征。依据斯班瑟夫妇的“冰山模型”, 村官干部的胜任力可划分为三个层级: 领导素养、基础技能和思想观念。这三大层级所代表的要素涵盖了村官干部的知识技能、管

理能力与性格, 均是村官干部履行职务不可或缺的, 只有胜任力要素符合这些标准才能准确衡量村官干部能否完成乡村振兴战略的分支任务。总而言之, 村官干部的胜任力与其个人素养、能力等因素紧密相关, 并直接影响其绩效表现。

郝梦霞^[1] (2018) 认为, 村官干部的胜任力关键在于其思想道德、政治素养、管理技巧及特殊才能, 其中带领农民的创收能力和沟通协调能力作为重要。李亚莉和康菊花^[2] (2017) 则结合胜任力理论与人力资本理论, 结合关于村官干部素质标准的相关文献, 以新疆地区的脱贫攻坚案例作为参考, 构建了村官干部的胜任力指标体系, 包括个人品德与团结能力、政治素养与政策执行力、村务管理能力和产业创新能力等方面, 总计38个评估指标。田静, 赵普光^[3] (2020) 通过AHP-模糊综合评价法, 对村官干部的自我胜任力进行了深入研究, 确立了六个方面的指标: 自身素养、政策素养、学识素养、技能素质、岗位素质和价值导向。这些指标体系为村官干部提供了一个全面、客观、科学的评价标准, 以更好地发挥其作用。王光丽^[4] (2020) 强调, 要想提高农村基层干部的扶贫能力, 就必须培养他们的主动学习精神, 以求达到最佳效果。

作为我国经济领域一直以来位列前茅的大省, 广东省的农村基层同样遭遇了人才供给不足和城乡发展不均衡的双重挑战。早在2012年, 广州市村级(社区)的“两委”班子成员中, 拥有大专及以上学历的村官干部仅占29%, 尤其是村级“两委”成员中, 大专学历者

比例更低，仅为 11.9%。因此，选取广州市某高校开设的“村官班”作为案例，通过问卷调查的方式收集人力资源数据并评估村官干部培养现状。同时总结现有关于村官干部的研究成果，归纳出我国村官干部的胜任力特征，并结合《国家公务员通用能力标准框架》，提炼出 32 项关键胜任力指标，以此构建村官干部的能力素质模型特征库，见表 1。

表 1 村官干部胜任力模型特征池（表下）

序号	特征	序号	特征	序号	特征	序号	特征
1	统筹能力	10	踏实肯干	19	长远眼光	28	社会责任
2	热爱学习	11	分析判断	20	群众威望	29	适应能力
3	组织管理	12	政策敏感性	21	创收能力	30	决策力
4	宣传能力	13	协调沟通	22	教育背景	31	识人用人
5	创新意识	14	法律知识	23	人生阅历	32	政策理解
6	联系群众	15	危机处理	24	指挥激励		
7	服务能力	16	敢于承担	25	制度信仰		
8	执行力	17	洁身自好	26	市场洞察力		
9	短期规划	18	诚信	27	农业政策理解能力		

基于表 1 中列出的村官干部胜任力特征池，将会以此为依据去设计评估村官干部胜任力表现的调查表，采用 Likert5 级评分法来表示胜任力特征的重要性程度。本次调查以 XX 高校的“村官班”成员作为研究对象，总共发放了问卷 120 份，收回 116 份，有效问卷 113 份，有效率为 94%。

3 结果分析

3.1 高校人才培养成效评价

3.1.1 探索性因子分析

为了精确评估村官干部胜任力指标的分类情况，采用 SPSS22.0 分析调研获得的数据样本，采用探索性因子分析，并要求提取因子要大于 1 初始特征值，同时明显存在紧密或者差异联系的题项需要进行剔除。

表 2 KMO 和 Bartlett 检验结果（表下）

KMO 取样适切性量数	0.876	
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	1738.985

自由度	190
显著性	.000

在本次研究中，KMO 检验结果为 0.876，Bartlett 球形检验的 P 值也达到了 0.000，说明可以选取探索性因子分析来确定提取的因子个数。根据调查 XX 高校“村官班”村官干部胜任特征重要性评价频次，显示了五个因子特征根值、方差解释率和总方差解释率，可以发现上述因子能够有效地解释原量表中 62.002%的信息量，要高过 50%较好解释的标准。通过对因子载荷矩阵进行方差最大正交旋转，并对原始变量在因子上载荷大于 0.4 的进行类聚，归类总结胜任特征与因子，归类胜任特征结果，将 5 个因子命名为“政治素质”（制度信仰、决策力、政策敏感性、宣传能力），“能力素质”（协调沟通、危机处理、创收能力、市场洞察力、战略规划能力、农业政策理解能力），“岗位素质”（统筹能力、热爱学习、组织管理、短期规划），“价值导向”（联系群众、服务能力、执行力），“道德水平”（踏实肯干、敢于承担、洁身自好）。

3.2 高校人才培养优化路径

3.2.1 提升村官的道德水平与政治素质

鼓励村官干部间发扬团结与奉献精神，激发领导干部的在乡村振兴战略中的引领作用。村官干部要想在基层工作中不断取得成果，主要依赖干部团队个人在村民中的影响力。这种影响力与政府部门的行政影响有着差异性，是一种长时间工作于基层、与村民沟通联系所形成的信任感，这种信任能助力村官干部更高效地达成目标。因此，村官干部需坚守政治立场，保持自身服务于人民群众的明确定位，并为村民树立榜样。

3.2.2 优化村官的岗位业务素质

在当今时代，信息技术在我国乡村的基层政务中有着深入运用，然而很多工作能力资深且经验丰富的村官干部可能面临着难以适应信息技术时代的技能升级挑战。自 2020 年以来，随着国家乡村振兴战略的推进和就业形势地不容乐观，大量大学毕业生投身于农村基层工作，然而这些刚刚步入社会的村官干部并不具备应有基层实践经验，在开展工作时未必能具备解决地缘问题，也很难快速与群众建立密切联系。为了增强年轻村官干部的工作能力，有必要针对村官干部的个人特长进行科

学的工作岗位配置,让村官干部的业务素质能够匹配其所处的岗位。

3.2.3 借助培训强化村官的工作能力

第一,实施固定周期的教育培训活动。县委组织部在拟定村官干部的年度培训计划后,需要进一步丰富培训活动的主题和培训形式。除了每年一次的固定业务技能培训外,还要确保每位村官干部每年至少参与一次县级以上级别的集中学习,并规定集中学习时间不能少于50学时。各乡镇的党组织则根据不同乡村基层的实际情况制定个性化培养方案,为每一位村官干部设计个性化的培养与评估策略,强化村官干部的实际操作指导与沟通协调能力,助力村官干部能够快速融入到乡村基层的工作当中。

第二,加强对于村官干部的辅导与引领。基层部门要构建村官干部之间的互助引领体系,要求乡镇党组织负责人至少点对点去辅导两名村官干部,尤其是刚刚上任的年轻村官更是要加大帮扶举措,并定期与被帮扶的村官干部进行交流沟通。各乡镇还可以尝试村官干部之间的学习互助模式,促进村官干部间的共同进步。

第三,推动村官干部的学历深造。通过出台村官干部学历提升的资助政策,鼓励村官干部在工作之余进行学历升级。在每学年的期末考试达标后,符合条件的村官干部可凭相关证明材料,按照规定流程申请学费资助。

3.2.4 提升村官队伍的基层治理能力

首先,确立村官干部的具体岗位职责。在乡镇党委的指导下,村官干部需承担:第一,传达上级政策指示,积极沟通和落实党的方针政策,同时安排人员推进乡镇党代会的决议;第二,举办基层村务会议,召集党员就农村经济发展、村民就业、生态文明以及党的建设等事项召开会议,并及时将会议结果反馈给乡镇党委。第三,村官干部还应当在村级民主选举与监督过程中发挥作用,促进基层协商机制,确保村民自治权益得到应有的支持。村官干部需要指导并规范村委会、集体经济组织以及其他基层社会组织等行使职责,助力这些组织按照规章制度发挥出应有的作用。因此强化对村官干部的培养与监督是基层治理体系的必然步骤,同时也要关注村官干部的长期成长。第四,村官干部需要积极组织群众开展各项生产与文娱活动,收集群众意见并且保障村民的各项合法权益,通过开展思想教育工作让乡村振兴战略得以落实。其次,实施村官干部的责任承诺制度。地

方基层要引导村官干部据自身岗位职责和乡村基层的实际需求来制定具有可行性的年度目标和计划,并向村民们公开承诺实现来年的经济发展目标,以此激发村官干部之间团结一心谋发展,强化村民对于村官干部的信心,有效增强村官干部在基层治理方面的领导能力和权威性。

4 结论与讨论

在借鉴已有胜任力研究的基础上,通过建立村官干部特征池,建立了包括能力素质、政治素质、岗位素质、价值导向、个人品格5个维度的XX高校“村官班”村官干部胜任力模型,并且确认了村官干部胜任力特征与工作绩效之间的相关性。最终,通过研究广东地方高校“村官班”实效评价,总结不足和借鉴成功经验,深入理解乡村发展的需求、问题和挑战,探索如何培养适应乡村振兴需求的高素质人才,提高乡村人才的培养质量和供给效率;通过调查研究,了解“村官班”成员在乡村工作期间通过实际参与和实践表现和反馈,探索出符合乡村经济发展的有效途径和模式,推动农村经济的发展和转型升级,为农村经济的发展提供理论支持和实践指导。研究成果可以为相关领域的政策制定和实践提供参考,推动乡村振兴和可持续发展。

参考文献

- [1]郝梦霞.村干部胜任力提升对策探究[J].现代化农业,2018(1):2.
 - [2]李亚莉,康菊花.新疆维吾尔族聚居村村干部胜任力实证分析[J].农村经济与科技,2017,28(19):207-211.
 - [3]田静,赵普光.村干部胜任力评价指标体系研究——基于AHP-模糊综合评价法[J].安徽行政学院学报,2020(4):9.
 - [4]王光丽.脱贫攻坚背景下农村基层干部能力有效提升研究——以山东广播电视大学“素质提升工程”为例[J].山东广播电视大学学报,2020(3):3.
- 作者简介:何晓丰(1990-),男,广东揭阳人,在读非全日制硕士研究生,研究方向为农村发展。
通讯作者:吴文婕,副教授。
基金项目:2023年新疆维吾尔自治区社会科学基金:乡村振兴背景下县域城乡融合可持续发展水平测度、动力机制与优化路径探索(2023BSH065)