



高职院校扶贫干部职业动力认知的调查与分析

梁国越¹, 唐丹萍¹, 何文美²

(1. 南宁职业技术学院 学校办公室, 广西 南宁 530008;
2. 广西中医药大学 图书馆, 广西 南宁 530001)

摘要:高职院校扶贫干部是国家实施精准扶贫战略中的一支重要扶贫工作力量。以驻邕高职院校扶贫干部为例,通过网络问卷调查和实地访谈,对当前高职院校扶贫干部动力形成了性别组成比较单一、学历层次比较高、大都自愿参加选派、激励以团队激励为主和工作苦累难顾家庭而辞职等5个基本认知。在此基础上,提出了要从乡村振兴角色调试、做好职务职称衔接和加强顶层制度设计等方面进一步加强高职院校扶贫干部激励建设的对策建议。

关键词:乡村振兴;高校扶贫干部;职业动力;认知分析

中图分类号: D262.3

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2022) 02-0087-05

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2022.02.016

坚决打赢精准脱贫攻坚战、如期全面建成小康社会,是我们党向人民向历史作出的庄严承诺。习近平总书记在省部级主要领导干部“学习习近平总书记重要讲话精神,迎接党的十九大”专题研讨班开班式上强调,到2020年全面建成小康社会,实现第一个百年奋斗目标,是我们党向人民、向历史作出的庄严承诺^[1]。国务院《“十三五”脱贫攻坚规划》明确指出,2020年现行标准下农村贫困人口实现脱贫^[2]。精准扶贫、精准脱贫和扶贫攻坚是实现全面建成小康社会的必经阶段。党的十八大以来,各地各高校高度重视精准扶贫、精准脱贫和扶贫攻坚,把优秀的青年教师投入基层扶贫一线开展脱贫攻坚,助推地方精准

扶贫、精准脱贫和扶贫攻坚取得显著成效。打赢脱贫攻坚战,基层是主战场,人才队伍是关键。高职院校扶贫干部是国家实施精准扶贫战略中的一支重要扶贫力量,如何准确把握他们开展扶贫工作的思想认识,精准解决他们开展扶贫工作面临的问题,真心帮助他们树立正确的价值观、政绩观,对于帮助各级党委、政府把驻村扶贫干部的“激励搞对”,促进他们心无旁骛推动精准扶贫、精准脱贫和打赢脱贫攻坚战,则具有十分重要的现实意义和理论价值。

一、对象与方法

2019年10月,我们组建了高职院校扶贫干部职

收稿日期: 2020-05-20

基金项目: 2019年全国职业院校精准扶贫协作联盟研究课题“高职院校扶贫干部职业动力机制研究——以南宁职业技术学院驻村扶贫工作队员为例”(项目编号: LMA2019008)。

作者简介: 梁国越(1984—),男,广西河池人,南宁职业技术学院学校办公室助理研究员,研究方向:领导科学与艺术、党的建设研究;唐丹萍(1988—),女,广西桂林人,南宁职业技术学院学校办公室助理研究员,研究方向:教育管理、党的建设研究;何文美(1989—),女,广西崇左人,广西中医药大学图书馆馆员,研究方向:读者服务、领导科学与艺术研究。

业动力机制研究课题组,围绕高职院校扶贫干部职业动力机制提升问题,以驻邕高职院校扶贫干部为例,通过网络问卷调查和实地访谈形式开展深入调研。在网络问卷调查中,我们设计了“您是哪一年被选派当扶贫干部的”等24个问题,随机抽取广西机电职业技术学院、广西广播电视大学、南宁职业技术学院、广西交通职业技术学院扶贫干部,发放调查问卷24份,回收24份,有效率100%。在实地访谈中,我们采取“一对一”的访谈形式,设计了“您是如何看待学校脱贫攻坚(乡村振兴)工作任务的?”等4个半结构化问题进行访谈。

二、结果与分析

通过网络问卷调查的数据统计分析和实地访谈质化研究分析,我们对高职院校扶贫干部职业动力形成了7个基本认知。

(一)高职院校扶贫干部性别组成比较单一

在问卷调查统计分析中我们发现,近5年来高职院校选派教师担任扶贫干部的几乎都是男性教师,担任扶贫干部的女性教师几乎为零。这与高职院校扶贫干部脱产入户,长期驻村深入基层一线为贫困村贫困户的实际非常吻合。毕竟,女性教师要兼顾家庭、要照顾老小,加上又是一位女性,驻村入户开展扶贫工作会带来诸多不便。因此,高职校在选派教职工担任扶贫干部时都会更多地考虑男性教师。以南宁职业技术学院为例,从2012年至2018年连续选派3届扶贫干部都是清一色的男性教师。从网络问卷调查的数据来看,驻邕高职院校选派的扶贫干部也是清一色的男性教师,即随机抽取的驻邕高职院校24名扶贫干部都是男性。

(二)高职院校扶贫干部学历层次比较高

这几年,随着高职院校从注重数量发展向质量发展的进一步转变,越来越注重具有高学历、高职称的人才的引进,以扩大学校的知名度和美誉度。同时,随着我国研究生尤其硕士研究的进一步扩招,越来越多的大学生毕业在面临激烈的就业竞争会选择继续深造,即读取硕士后再就业。这样的背景下,高职院校就有更多的基础和条件选聘更多高层次人才。从网络问卷调查统计结果来看,担任扶贫干部的教师的学历以硕士为主,兼有部分本科学历层次。具体来说,在24名扶贫干部中有15名扶贫干部的学历为硕士学历,占总人数的62.5%;9名扶贫干部的学历为本科学历,占总人数的37.5%。具体如图1:

(三)高职院校扶贫干部来源分布比较广

随着义务教育的进一步普及,有越来越多的农村小孩来到大城市读大学,进而有机会在大城市在高校就业。当然,城乡之间的差别、教育资源非均等化等客观原因的存在,使得大城市的小孩有更多

的机会在大城市在高校就业。高职院校选派的扶贫干部较多来自大城市,但是不再是主导的就业态势,来自农村和小城镇的人也进入了高校就业。在高职院校扶贫干部队伍中占据1/3强的扶贫干部来自农村和小城镇。具体来说,来自中等城镇的有2名,占总人数的8.33%;来自农村的有4名,占总人数的16.67%;来自小城(镇)的有5名,占总人数的20.83%;来自大城市的有13名,占总人数的54.17%。

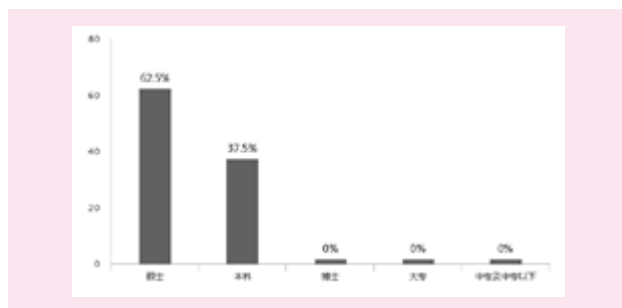


图1 扶贫干部的学历分布情况

(四)高职院校扶贫干部工作年限比较长

当前,脱贫攻坚进入了决战决胜的关键时期。党中央提出要尽锐出战,不夺取胜利决不收兵。各地各部门纷纷把精兵强将充实到基层,把最精锐部队选派到农村,合力推进脱贫攻坚。高职院校也不例外,把有一定工作经验、有一定工龄的骨干教师选拔出来,选派下去充实脱贫攻坚工作力量。以南宁职业技术学院为例,学校建筑工程学院把办公室主任都选派下去支援脱贫攻坚工作,一些专业团队的负责人也被选派下去开展扶贫工作,尽管也有部分二级学院为了应付完成选派政治任务而把刚刚毕业的教职工选派出去。同时,这两年高职院校越来越重视选派教职工担任扶贫干部,助力贫困村脱贫摘帽。具体来说,在选派的24名扶贫干部中有16名的工龄达到10年以上,占总人数的66.67%;有6名的工龄有5—10年,占总人数的25%;有2名的工龄是4年以下;有17名是2018年被选派的,5名是2016年被选派的,有1名是2019年被选派的,1名是2015年被选派的。具体如图2:

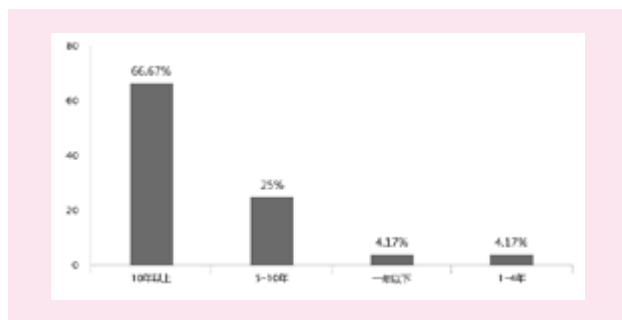


图2 扶贫干部的工龄情况

(五) 高职院校扶贫干部大都自愿参加选派

列宁同志曾经指出,党要保持自己队伍的统一,就应当在实践上实行统一的无产阶级纪律,即全体党员无论是首领或普通党员都必须同样遵守的纪律。因此,党内不应有什么不必服从纪律的“上等人”和必须服从纪律的“下等人”,没有这个条件,就不能保持党的完整性和党队伍的统一性^[3]。我们党是坚持民主集中制的党,强调“四个服从”。脱贫攻坚全面建成小康社会是党的十九大提出的重大决策部署,全体党员干部必须服从党中央的决策部署,尽其所能为之而努力奋斗。高职院校党员教职工积极响应中央号召,自愿向党委党组报名,主动接受组织挑选考察。从调查问卷数据结果来看,绝大多数的教职工都是自愿报名脱贫攻坚扶贫队员。具体来看,自愿报名当扶贫干部的有 19 名,占总人数的 79.17%;非自愿报名当扶贫干部的有 5 名,占总人数的 20.84%。具体如图 3:

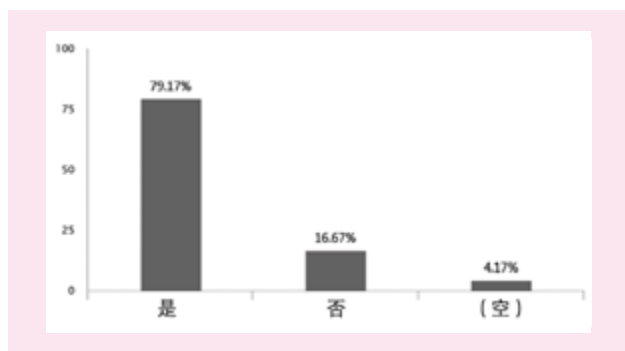


图3 教职工自愿与非自愿报名情况

(六) 高职院校扶贫干部激励以团队激励为主

“只有在集体中,个人才能获得全面发展其才能的手段,也就是说,只有在集体中才能有个人自由^[4]。”在组织中应该以激励团队的形式来替代激励个人方式,因为对团队的激励而形成的动力远远强于对个人的激励而形成的动力。高职院校选派的扶贫干部是一个团队,是为了帮扶贫困地区脱贫致富,也只有贫困地区完全脱贫了,高职院校扶贫干部扶贫的使命才能圆满完成。因此,对于扶贫干部单个人的激励的效果一般情况下会次于对团队的激励。在我们统计调查问卷中也发现,近六成的扶贫队员都认为学校的团体奖励对扶贫工作队员是非常有激励作用和有激励作用,四成的扶贫队员认为学校的团体奖励对扶贫工作队员激励作用是一般。具体来看,有 9 名扶贫队员认为学校的团体奖励对扶贫工作队员非常有激励作用,占总人数的 37.5%;有 5 名扶贫队员认为学校的团体奖励对扶贫工作队员激励作用,占总人数的 20.83%;有 6 名扶贫队员认为学校的团体奖励对扶贫工作队员的激励作用一般,占总人数的 25%。同时,积极健康的校园文化对扶贫干部

的激励具有重要作用。当我们问及“您觉得学校校园文化对扶贫干部在扶贫工作中有激励作用吗”问题时,有 17 名扶贫干部认为是非常有作用和有作用的,占总人数的 70.84%;有 4 名扶贫干部认为是一般,占总人数的 16.67%。广西机电职业技术学院扶贫干部 A 认为,“只要扶贫干部符合条件,要敢于提拔激励一线扶贫干部,让周围人都知道,干扶贫是光荣的事情!”因此,高校必须把文化建设摆在一个重要的位置,不断激励扶贫干部投身于脱贫攻坚(乡村振兴)的伟大实践中,积极履行高校的社会责任和社会使命。具体如图 4:

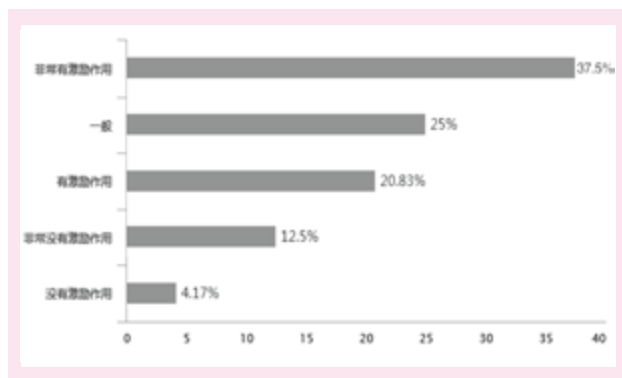


图4 高职院校扶贫干部的团队激励看法

(七) 工作苦累难顾家庭是不当扶贫干部之因

高校扶贫干部在积极响应中央和自治区党委、学校党委的号召,全身心投入到脱贫攻坚的同时,也面临着照顾家庭小孩的沉重负担。从我们统计扶贫干部的年龄来看,大部分高职院校扶贫干部的年龄在 35 岁左右,既处于打拼事业的上升期,也处于肩负家庭负担的艰难期。很多高职院校扶贫干部被派去偏远的县区乡镇开展扶贫工作,有些扶贫干部一个月才有可能回家一趟,尽儿女的责任、尽父母的义务。因此,脱产扶贫和家庭责任成为他们的两难选择。大部分高职院校扶贫干部认为,身边扶贫干部之所以不当不干是因为脱产扶贫工作压力大,既苦累又无法照顾家庭。从调查问卷统计分析来看,当我们问及“您身边的高校有没有不想当扶贫干部的同事”问题时,有 18 名扶贫干部认为有,占总人数的 75%;有 6 名扶贫干部认为没有,占总人数的 25%。当问及“您认为他们不想当扶贫干部的原因是”问题时,有 18 名(填写人数 18 人,下同)扶贫干部认为“工作苦又累,无法照顾家庭孩子”,占总人数的 100%;有 10 名扶贫干部认为“领导关心少,工作缺少了成就感”,占总人数的 55.56%;有 8 名扶贫干部认为“待遇跟不上,没有相应级别政策”,占总人数的 44.44%;有 7 名扶贫干部认为“别人不理解,认为自找苦吃”,占总人数的 38.89%。在访谈中,他们也反映了这方面的诉求,南宁职业技术学院扶贫干部 A 认为,“要加

强关爱,帮助解决工作中面临的困难和问题。”

三、建议与措施

加强扶贫干部动力机制建设,激发他们持久投入脱贫攻坚工作,是贯彻落实以习近平同志为核心的党中央为消除绝对贫困、确保全面建成小康社会而做出的重大决策部署,也是兑现我们党向世界宣布到2020年我国现行标准下农村贫困人口实现脱贫的庄严承诺的重要举措。随着我国农村工作重心从脱贫攻坚向乡村振兴的战略转移,在解决好低收入农户的思想观念和生产生活方式没有改变,脱贫攻坚还缺少农户全方位参与^[5]的问题前提下,扶贫干部工作动力的研究也应做出调整。

(一)加强高校扶贫干部乡村振兴角色调试研究

乡村振兴是以国家快速城镇化、产业迅速升级为前提的^[6]。党的十九大报告作出了实施乡村振兴战略的决策部署,提出要坚持农业农村优先发展,按照产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕的总要求,建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系,加快推进农业农村现代化^[7]。中共中央、国务院印发《乡村振兴战略规划(2018—2022年)》,正式吹响了我国广大农村发展从脱贫攻坚向乡村振兴伟大转移的时代号角。全面脱贫后,扶贫干部面临着乡村振兴工作任务、工作重心、工作对象的重新调整,需要在这个衔接中做好角色调试和转换。加强乡村振兴研究,要把工作重点放在如何解决好深化农村土地制度改革、农村集体产权制度改革,确保国家粮食安全,促进农村一、二、三产业融合发展,健全自治、法治、德治相结合的乡村治理体系,加强“三农”工作队伍等问题上。脱贫攻坚、乡村振兴是一场系统战、资源配置战,对扶贫干部思维能力和落实能力提出了更大的挑战和更高的要求,要具备战略思维、系统思维、问题思维、效果思维和底线思维等五种思维^[8]。因此,要加强对高校扶贫干部的教育培训,培养他们具有推进乡村振兴综合思维能力和贯彻落实能力,帮助他们尽快缩短工作重心转移的不适应期,迅速投入乡村振兴工作中。同时,也要做好在推进乡村振兴中“三农”问题的有关研究,围绕工作重心转移、工作内容变化、工作要求不同等新情况新问题,深入研究高校扶贫干部工作激励考核问题,科学设计考核指标体系,提高考核的科学性、针对性、实效性,帮助党委政府更好地管理服务高校扶贫干部。

(二)加强高校扶贫干部职务职称衔接问题研究

高校扶贫干部与党政部门扶贫干部的晋升途径有其特殊性,既可以通过职务晋升的方式当上学院部门的行政领导,或转任地方政府领导;也可以通过职称评审的方式成为高级职称人员,成为专业团队负责人或专业领域专家。不过,前者概率比较低,可能

性不大;后者越来越多地成了高职院校扶贫干部职业晋升的首选。因为在金字塔科层制组织中行政领导的职位总是有限的。当前,高校职称评审权工作迎来前所未有的重大机遇。2018年1月20日,中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中指出,要推动高等学校教师职称制度改革,将评审权直接下放至高等学校,由高等学校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘任^[9]。随着高校职称评审权下放工作的深入推进,高校可以“自主制定评审工作方案、自主制定评审标准、自主组建评审管理机构、自主组织评审、自主使用评审结果”,可针对不同类型、层次、不同学科领域教师,建立科学合理的分类评价标准。南宁职业技术学院扶贫干部B认为,“做好选拔与入职培训,协助干部做好未来职业规划,提高待遇与职级晋升。”因此,要善于打破职务晋升和职称晋升的界限,尝试把驻村脱贫经历、脱贫攻坚成效、群众口碑反响等关键要素与职称评审中的资历条件、成果条件等联系起来,形成事业单位选派工作队员的驻村工作经历等同于专业工作经历,并作为职称评定、岗位聘任的依据;在职称评定、岗位聘任时,同等条件下,驻村期间年度考核优秀的或获得过县级以上荣誉和表彰的,优先予以评定、聘任,不断激发高职院校扶贫干部工作的内生动力。

(三)加强高校扶贫干部动力顶层制度设计研究

完善的规章制度是激发高校扶贫干部脱贫驻村、心无旁骛全力抓好扶贫工作的重要保障,也是激励高职院校扶贫干部提高综合素质的动力。要在落实好《国务院办公厅关于深入开展消费扶贫助力打赢脱贫攻坚战的指导意见》《国务院关于印发“十三五”脱贫攻坚规划的通知》等制度文件的基础上,善于结合省区的实际,从顶层设计上理顺理清高校扶贫干部管理的主体、高校扶贫干部的工作职责等,切实改变管理往往面临多重管理的困境。要明确各方的监督责任,加强监督主体的自身建设,配齐管理人员,安排适当工作经费给予保障;协调好监督主体的关系,明确分工,划清责任,形成监督管理的合力,提升管理的有效性。尤其应该明确,选派单位作为扶贫干部管理的第一责任人,不能把“帮扶”的责任作为“推卸”的责任,也要落实主体管理责任。县级组织部门和乡镇党委作为高职院校扶贫干部的实际管理者,要加强与派出单位的沟通协调,抓好扶贫干部驻村工作的跟踪管理和日常考核考评工作,将考核结果及时报送派出单位,共同抓好高校扶贫干部的监督管理工作。访谈中,高职院校扶贫干部对此也有很大的期待,广西交通职业技术学院扶贫干部A认为,“顶层设计好,更注重的是结果,检查材料少一些,不要太多形式性的材料,释放工作队员时间空间,让工作队员更多的精力投入扶贫实效中。”

参考文献:

- [1] 中国政府网.习近平在省部级主要领导干部“学习习近平总书记重要讲话精神,迎接党的十九大”专题研讨班开班式上发表重要讲话[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2017-07/27/content_5213859.htm,2017-07-27.
- [2] 中国政府网.国务院关于印发“十三五”脱贫攻坚规划的通知[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-12/02/content_5142197.htm?from= timeline, 2016-12-02.
- [3] 苏共中央特设委员会.苏共党史简明教程[M].莫斯科:外国文书籍出版局,1949:69.
- [4] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集(第一卷)[M].北京:人民出版社,1972:82.
- [5] 周海静.温州易地扶贫搬迁政策的风险规避[J].温州职业技术学院学报,2019(3):43-47.
- [6] 腾讯网.贺雪峰:乡村振兴的“正确打开方式”是怎样的?[EB/OL].https://new.qq.com/omn/20200515/20200515A0AP0G00.html,2020-05-15.
- [7] 习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[N].人民日报,2017-10-28.
- [8] 杨宇.培养“五种思维” 提升县市脱贫攻坚领导力[J].中国领导科学,2020(3):28-31.
- [9] 中国政府网.中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见 [EB/OL].http://www.gov.cn/gongbao/content/2018/content_5266234.htm,2020-05-01.

[责任编辑:许海燕]

Investigation and Analysis on the Cognition of the Professional Motivation of Poverty Alleviation Cadres in Higher Vocational Colleges

LIANG Guoyue¹, TANG Danping¹, HE Wen mei²

(1. Nanning College for Vocational Technology, Nanning, Guangxi 530008, China;

2. Guangxi University of Chinese Medicine, Nanning, Guangxi 530001, China)

Abstract: The poverty alleviation cadres in higher vocational colleges are an important poverty alleviation force in the implementation of the targeted poverty alleviation strategy. Taking the poverty alleviation cadres of Vocational Colleges in Nanning as an example and through online questionnaire survey and field interview, 5 conceptions are drawn, such as, relatively single gender composition, relatively high educational level, most of them volunteer, team motivation as the main incentive and resignation due to imbalance between hard work and families. The paper puts forward countermeasures and suggestions to further strengthen the incentive construction of poverty alleviation cadres, such as the aspects of the role adjustment in rural revitalization, the connection of professional titles and strengthening the top-level system design.

Key words: rural revitalization; college poverty alleviation cadres; professional motivation; cognitive analysis