

doi:10.3969/j.issn.1674-8131.2011.02.004

影响“大学生村官”任职表现的自身因素研究^{*}

——对陕西省西乡县的调查分析

王芳,孙玉平,邓斌,演一燃,程甜甜,杨科

(武汉科技大学管理学院,武汉430081)

摘要:对陕西省西乡县“大学生村官”年度考核结果与其个体特征的相关性进行分析,结果表明,考核等级与籍贯、学历学位均有显著性负相关,与专业有一定的正相关,但与性别、政治背景不相关。因此,村官选聘时应放低对政治背景的要求,并适当提高专科生的招聘比率;村官培训中应注重提高其处理村级事务的行政能力;此外,村官退出机制应逐渐与公务员考试、研究生考试断开联系。

关键词:大学生村官;任职表现;村官选聘;村官培训;行政能力;政治背景;新农村建设

中图分类号:F241.4;C931.3 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-8131(2011)02-0019-07

Analysis of Self-factor Influencing Performance of Village Heads of Undergraduate

—Analysis of the Survey on Xixiang County of Shaanxi Province

WANG Fang, SUN Yu-ping, DENG Bin, YAN Yi-ran, CHENG Tian-tian, YANG Ke

(School of Management, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan 430081, China)

Abstract: Annual examination results of village heads of undergraduates in Xixiang County of Shaanxi Province and the relevance of their individual features are analyzed, the results show that it is obviously negatively correlated between examination results and their native place and school records, it is positively correlated between examination results and their majors and it is not correlated between examination results and their sex and political background. Thus, selecting village heads from undergraduates should reduce the requirement for their political background and properly raise the proportion of village heads from junior college students. In the training of village heads, the promotion of their administrative ability for managing village affairs should be paid attention to. Additionally, village head withdrawing mechanism should be gradually separated from civil servant entrance examination and graduate entrance examination.

Key words: a village head from undergraduate; performance in office; selection of a village head; training of village heads; administrative ability; political background; village reconstruction

* 收稿日期:2011-01-07;修回日期:2011-02-28

基金项目:武汉科技大学大学生创新基金项目“大学生村官胜任力调查与选拔培养方案研究”

湖北省产业政策与研究中心课题

作者简介:王芳(1979—),女,湖南澧县人;讲师,博士研究生,在武汉科技大学任教,主要从事产业政策研究;E-mail: wfang305@163.com。

孙玉平(1990—),男,湖北襄樊人;武汉科技大学学生,大学生创新基金课题负责人。

邓斌(1988—),男(土家族),湖北长阳人;武汉科技大学学生,大学生创新基金课题主要参与者。

演一燃(1988—),女,陕西西乡人;武汉科技大学学生,大学生创新基金课题主要参与者。

程甜甜(1990—),女,湖北咸宁人;武汉科技大学学生,大学生创新基金课题主要参与者。

杨科(1988—),男,甘肃天水人;武汉科技大学学生,大学生创新基金课题主要参与者。

一、引言

随着新农村建设的不断深入,“大学生村官”这一特殊群体也逐渐走进了公众的视野,引起了社会的普遍关注。著名学者吕书良(2008)认为“大学生村官”队伍的壮大历经萌芽阶段(1995—2001年)、发展阶段(2002—2005年)、普及阶段(2006年至今)三个重要时期。伴随我国新农村建设的稳步推进,大学生村官计划的实施,“村官”人数在不断扩大,2004年前年均招聘人数为数百,截至2008年底我国“大学生村官”的规模已经达到13万人。

“大学生村官”不是“官”而是“员”,广义上讲是指政府通过组织考核或考试选派高校毕业生到农村工作,主要从事“三支一扶”工作或是担任村党支部书记助理、村委会主任助理。狭义上讲,就是高校毕业生到基层担任村支书、村主任助理(张敏2008)。本文讨论的“大学生村官”是指狭义上的村官。

“大学生村官”到村任职的意义主要为:一是有助于推动基层组织的民主政治建设;二是为社会主义新农村建设注入新力量,引进新资源;三是有利于优化提高农村基层干部队伍整体素质;四是缓解了大学生的就业压力(曾令玉等,2010)。在农村人才枯竭与大学生就业难的时代背景下,实施“大学生村官”计划并长期坚持下去,对新农村建设与大学生就业均有重大意义。

对“大学生村官”的研究,主要集中在两个方面:一是对于相关政策的解读以及大学生村官发展的历程及社会意义的宏观研究;二是具体到“大学生村官”现状方方面面的微观分析。从目前的研究来看,“大学生村官”已经从尝试、讨论阶段进入了全国农村大范围普及的成熟阶段。当然,在“大学生村官”的发展成熟的过程中,也出现了不少的问题与困境,主要有两大类,一是有关制度的不完善,二是“大学生村官”自身因素的制约。

张敏(2008)指出,“大学生村官计划”缺乏必要的法律法规等规范性依据,并且由于该政策与基层群众自治制度之间的衔接存在疏漏之处,“大学生村官”不得不面对身份的尴尬。覃雁君等(2009)认为,当前“大学生村官”发展所面临的机制困境是选拔机制还不尽完善与“大学生村官”管理虚化。相

关法律的完善,是全面建立“大学生村官”制度的基础,做到有法可依,“大学生村官”才能更好地服务于新农村建设。

侯金超(2010)认为,大学生担任村官的心态有待进一步调整,普遍存在专业不对口、缺乏基层工作经验以及从业动机各异等问题。安勇(2007)指出现在的“大学生村官”在新农村建设中有以下误区:一是把参加新农村建设当作进入大城市的“跳板”;二是在新农村建设中急与求成;三是认为参加新农村建设是“大材小用”;四是在新农村建设中畏难怕苦;五是在新农村建设中轻视农民和农村干部。

面对出现的问题,很多学者在研究过程中,均提出了各种意见。除了要完善法律规范及相关福利体系的建立外,还提出了要将高校培养与农村发展紧密结合,并提高“大学生村官”胜任现实工作的能力,目的均在于完善现在的“大学生村官”制度。为了让“大学生村官”下得去、待得住、干得好、流得动(郑婷婷,2008),要着力构建“大学生村官”工作长效机制,不断完善以“大学生村官”为中心的各方面制度。

马武等(2009)对“大学生村官”计划下的高等教育,提出了要不断创新,架起通向基层的桥梁,在专业与课程设置、教育教学内容、教师聘用制度、教学方式以及人才培养模式五个方面进行改革创新,以应对“大学生村官”计划的发展。

孙步宽(2009)构建了“大学生村官”的基本能力模型,并运用BEI方法和问卷调查法对“大学生村官”的胜任特征进行了初步探索。通过问卷调查,经探索性因素分析发现,“大学生村官”胜任特征模型由个人特质、政治素质、岗位综合能力、人际能力、发展经济能力5个因素共28个项目构成,系统地提出了“大学生村官”这一职位所需的各种能力,但还缺乏实证验证。

现有对“大学生村官”的研究均未深入到“大学生村官”自身因素这一层面,更没有将这些因素与工作绩效进行相关分析。本文以“大学生村官”自身因素分析为切入点,认为可能影响“大学生村官”工作表现的因素有:专业、性别、籍贯、政治背景、学历、所任职务等,并将村官的基本特征与政府的考核联系起来,通过相关性分析,找出哪些因素是有利于胜任“大学生村官”的,为“大学生村官”的招聘

等,提供理论支持。

二、研究假设与分析方法

在专业分工高度发展的社会里,“大学生村官”专业不匹配这个问题显得异常突出,前面文献研究表明,“大学生村官”普遍认为专业不匹配已经制约了他们工作的开展(覃雁君等,2009);在日常工作中,尤其是在工作环境较艰苦的农村基层,与女性相比较,男性“大学生村官”在体力、组织力、个人意志、环境适应力等方面有一定的优势,男性“大学生村官”的工作绩效应该会高过于女性;由于是到村任职,风俗文化对于他们的工作生活均有很大的影响,籍贯离工作地点越近的人,对文化越熟悉,工作表现应该越突出;而以服务农村基层为使命的“大学生村官”,他们扎根农村、奉献农村,中共党员的先进性将会得到充分体现,党员与预备党员背景的“大学生村官”会表现得更优秀;作为专业技术、文化知识的输送者,自身的学习程度应与他们的工作绩效成正比;由于在部分村子里将“大学生村官”任命为团支部书记,他们将主管村级事务中某一方面,相对于大部分的村主任助理、村支书助理,他们拥有更多的权力,工作绩效应该更高。据以上所述文献与分析,提出以下假设:

假设一:专业与绩效有显著的相关性;

假设二:男性“大学生村官”的表现要优于女性;

假设三:籍贯所在地与工作地的距离与绩效成负相关;

假设四:政治背景与“学生村官”的绩效成正比相关;

假设五:学历与“大学生村官”的绩效成正比相关。

本文主要是以陕西省西乡县的“大学生村官”为研究对象,通过搜集资料进行相关统计分析。该县从2008年至2010年共选聘了104名“大学生村官”到村任职,到目前为止离职的共有4人,离职率为3.8%。研究所有数据均由陕西省西乡县委组织部提供,对数据进行分类分层整理,全过程采用专业统计分析软件工具SPSS 17.0。分析过程中采用了描述性统计与相关性分析,前者主要分析“大学生村官”的现状,后者主要检验前五个假设,以为完善“大学生村官”选聘与退出机制提供理论支持。

为了进行相关性分析,对各指标进行了克里特的量化处理方法,其中:性别为男2,女1,籍贯为省外1、省内西乡县外2、西乡县3,政治面貌为群众1、民主党派2、团员3、预备党员4、党员5,学历为专科1、本科2,专业为农学8、管理学7、经济学6、工学5、医学4、法学3、理学2、其他1,任职为村主任助理和村书记助理1、团支部书记2、村主任3、村书记4;考核等级:称职按其排序先后分为三个等级1、2、3,优秀为4。

三、样本描述

所调查对象均出生于20世纪80年代,他们的出生时间呈正态分布。根据统计分析可知,他们大部分是出生于1985年至1988年间,累积百分比达到70.1%,平均年龄为25岁。民族分布统计的结果是汉族占据了绝对比率97.1%,少数民族仅占2.9%。

学生“村官”被派至各村,具体的工作主要是村主任助理和村书记助理,也有少部分人担任团支部书记及村主任等职务。50%的人担任村主任助理,45.2%的人担任村书记助理,仅有4.8%的人被聘为团支部书记。

“大学生村官”聘用期一般为两至三年,在该县聘用期为两年。在进行“大学生村官”制度建立中,选聘并入职的人数分别为13、40、51。在经过第一年的探索后,第二年人数倍增,第三年还有所增长。可见,在中央的政策指引下,各地方对于大学生人才引进的热情很高,并结合各地方的实际情况积极落实。

“大学生村官”聘用期一般为两至三年,从2008年选聘,2010年到期的“村官”将有1.7万多名,而各省在此之前自主选聘的3万多名也于2010年到期。2009年4月中组部等制定下发了《关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见》,为“大学生村官”明确指出了“五条出路”,即留任村干部、考录公务员、自主创业、另行择业、继续学习(王岑予,2010)。

调查中,绝大部分的“大学生村官”均表示不会继续留在农村。如图1所示,该县70%的“大学生村官”期满后选择了考录公务员,留任村干部及继续学习(考研)各占10%,而自主创业与另行择业各占5%。

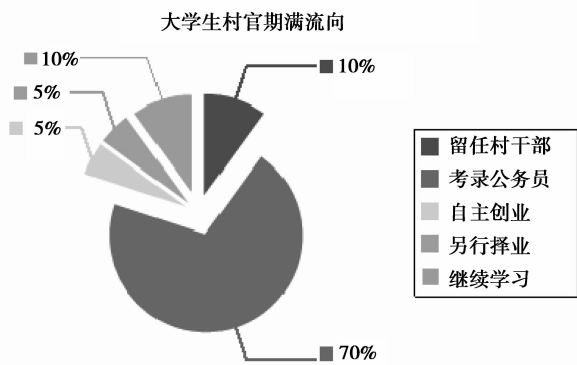


图1 “大学生村官”期满流向统计图

四、“大学生村官”任职表现与其自身因素相关性分析

通过 SPSS 的相关性和交叉表的卡方分析,从

表1的 Pearson 相关性分析可知考核等级与籍贯、学历学位成负相关关系,其相关系数为 -0.520 和 -0.601 ,并且其显著性检验均小于 0.05 ,说明相关关系成立;并且通过分类变量的卡方检验分析,其渐近 Sig 远远小于 0.05 ,也说明考核等级与籍贯、学历学位是显著相关的。通过 Pearson 相关性分析,可以看出考核等级与专业有一定的正相关关系,相关系数为 0.344 ,单侧显著性水平为 0.125 ;并且通过卡方检验,其渐近 Sig 为 0.000 ,远远小于 0.05 ,说明存在显著的相关关系。通过 Pearson 相关性分析,得出考核等级与政治背景、性别没有相关性,但是通过卡方分析可以看出,考核等级与政治背景是存在显著相关性的,与性别确实是独立的。

表1 西乡县“大学生村官”任职表现相关分析汇总表

		性别	籍贯	学历学位	政治面貌	专业
考核等级	Pearson 相关性	0.000	-0.520^*	-0.601^*	0.000	0.344
	显著性(单侧)	0.500	0.034	0.015	0.500	0.125
考核等级	Pearson 卡方值	0.134 ^o	47.677 ^o	45.815 ^o	40.770 ^o	54.951 ^o
	df	2	2	2	6	10
	渐近 Sig. (双侧)	0.935	0.000	0.000	0.000	0.000

注: * 表示在 0.05 水平(单侧)上显著相关。

1. 与专业的相关性分析

“大学生村官”的专业几乎涵盖了理、工、医、管等全部 11 个学科。从图 2 可看出“大学生村官”主要分布在管理学、文学,累积百分比为 40.4% ;其次是法学、教育学、工学;而通俗的认为应该是对口专业的农学却仅占 2.9% 。根据表 1,

考核等级与专业成一定正相关,相关系数为 0.344 ,但单侧显著性水平为 0.125 ,说明这种正相关关系有 75% 的可信度,而卡方检验的结果也证明假设一基本正确。说明了村官绩效的好坏受到专业背景的影响,在今后的选聘机制中应该更加关注毕业生的专业。

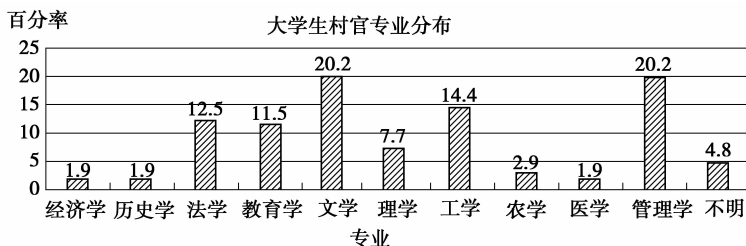


图2 “大学生村官”专业分布图

2. 与性别的相关性分析

在所调查的对象中,男女“大学生村官”所占百分比分别为 52.9% 、 47.1% ,性别比率基本均衡,

“大学生村官”选聘过程中不存在性别歧视的现象。并且相关性分析的结果也反应了考核等级与性别不相关,所以假设二不成立。虽然是到村任职,但

“大学生村官”在日常工作中的工作环境挑战不大,尤其是还有相当一部分的人被借调到乡镇部门工作。另外,“大学生村官”目前所做的工作,除了联系项目、进行创业外,大部分工作缺乏挑战性,男女均能胜任。

3. 与籍贯的相关性分析

“大学生村官”的来源有很大的地域局限性,来自这个县地区的大学生人数占73.1%,省内县外的有22.1%,累积百分比达到95.2%,来自省外的仅占4.8%。如此看来,村官的选聘范围主要集中在本地区内,全国范围内缺乏流动性,这与“大学生村官”制度是以省为主体单位来进行规划实施有关,大学生也有回村工作、回县工作的趋势。从表1分析的结果可知,“村官”的任职表现和籍贯之间的相关系数为-0.520,籍贯离西乡县越远,在工作中表现得越出色,假设三不成立。

通常我们认为本地的大学生对当地的文化习俗等比较熟悉,可以较快地进入工作状态,可以更好的胜任工作。经过分析了解到,如果“大学生村官”是本地人,一方面在工作中不易得到村民的重视和尊重;另一方面他们与村民熟悉,工作中容易受到感情的影响,不能够很好地坚持原则;另外,由于从小熟悉当地的村组织是怎样工作的,到任后有随大流的趋势,很难实施开创性的革新活动。

4. 与政治背景的相关性分析

“大学生村官”是作为先进人才被引进到各村,从事的是经营村级事务的管理工作。在具体的日常工作过程中,他们所代表的是村委会,也在一定程度上代表着基层组织的先进性。从3年的数据统计可以看出(表2),中共党员与预备党员累积百分比近77%,而群众不足8%,政治素养在选聘中得到了重视。

结合表1分析的结果显示,绩效与政治背景之间存在着明显的相关关系,但是这种相关关系不是严格的线性相关,而是具有一定转折点的折线相关。其中,折线相关尤其表现在政治面貌为预备党员的“大学生村官”中,其原因可能是这一群体的“大学生村官”正处于入党前的严格的考察期,这一时期的表现关系到他们今后的发展,因此,他们在工作中表现得积极主动,力争把工作做到最好。而线性相关不明显,一是由于“大学生村官”身份的特

殊性,非官非民的地位尴尬,对于村中事务没有决定权,削弱了他们政治背景的影响力;二是“大学生村官”实际的工作主要负责文件处理、村民培训等,权威来自于专业知识技术,而不是政治背景。

表2 “大学生村官”政治面貌和考核等级交叉表

	考核等级			合计	
	称职2	称职3	优秀		
政治面貌	群众	2	6	0	8
	团员	8	8	0	16
	预备党员	1	32	15	48
	中共党员	8	23	1	32
合计	19	69	16	104	

5. 与学历的相关性分析

“大学生村官”主要由专科生与本科生组成,其中专科与本科的比率分别为31.7%与68.3%。从表1中,可以看出学历与绩效的相关系数为-0.601,说明学历与绩效成负相关,假设五不成立。在实际分析中发现,学位为专科的“大学生村官”比本科的表现要好。由于专科与本科的培养目的不同,专科生与本科生在自身定位上存在区别,在一定程度上影响了“大学生村官”的表现。

专科是培养具有某种专业知识和技能的中、高级人才,培养能适应在生产、管理、服务一线和广大农村工作的技术应用性人才,培养掌握一定理论知识、具有某一专门技能、能从事某一种职业或某一类工作的人才,其知识的讲授是以“能用为度”、“实用为本”,他们虽然在宏观层面和知识的广度上不如本科生,但是他们在操作层面的知识却更扎实。本科是培养较扎实地掌握本门学科的基础理论、专门知识和基本技能,并具有从事科学研究工作或担负专门技术工作初步能力的高级人才,要求学生具备合理的知识结构,掌握科学工作的一般方法,能正确判断和解决实际问题,具备终生学习的能力和习惯,他们的知识面、理解问题的能力虽然比专科生要强,但是他们在操作层面的知识有待加强。

影响“大学生村官”绩效的更重要的一个原因还在于其对自身定位的不同,本科生的定位要高于专科生,对于繁琐的、没有太多技术难度的乡村事务的处理,本科生的积极性和耐性不如专科生,他

们的心还留在城市,有相当大的一部分学生发现自己的知识用不上时就会动摇当初的念头;而专科生更能耐得住繁琐。这说明了对于“大学生村官”,在上岗之前需要进行认识上的培训,并能提供他们运用所学知识发展乡村建设的通道,如果只把“大学生村官”制度作为一种解决就业压力的措施,是不能从根本上缓解压力的,只能把压力往后挤压,因此,应该建立一种途径,使得大学生能真正服务于农村建设,能在农村建设中实现自己的价值,这才能真正的提供一种就业途径,并能完善农村的改革与建设。

五、结论与建议

本文以实证分析为主,通过分析“大学生村官”的现状发现了一些确实存在的问题,如专业分布不均、村官流向不科学等。而相关分析的结果表明,应放宽政治背景,让更多的人参与“大学生村官”的选聘中来;应平衡专科与本科的比率,让职位与个人的匹配度更高;在“大学生村官”入职前,应当进行有针对性的村级事务行政能力培训;还要改革完善“大学生村官”的退出机制,真正缓解大学生的就业压力。同时,在分析中也发现“大学生村官”的考核等级与籍贯成负相关,此结论虽然支持加强各地区经济发展的人才与经验交流,但是否有利于“大学生村官”更快更好地胜任工作还有待进一步研究。根据本文的研究,对完善“大学生村官”制度提出以下几点意见:

1. 村官选聘应放低对政治背景的要求

根据前面的数据统计,中共党员与预备党员所占比率较大,应适当放低对“大学生村官”政治背景的要求。一是从“大学生村官”计划的出发点来看,“大学生村官”的主要职责是为村里的发展出谋划策,发展本村经济、让农民富裕起来。在选聘过程中,应将重点放在个人的管理及致富能力上,而不应该过多地考虑政治背景。二是在“大学生村官”的实际工作中,党建工作并不是他们工作的重点,过多的引进中共党员对于村子的经济发展并没有直接作用。三是放开政治背景要求,可以吸引更多的大学生参加竞聘,提高选聘的质量。

2. 村官选聘应平衡专科与本科的比率

通过调查发现,在“大学生村官”中学位为专科的有 31.7%,本科为 68.3%,但相关性分析表明,专

科生的工作表现要比本科生好。据此,建议在“大学生村官”的选聘时扩大专科生的招聘比率,给专科毕业的大学生更多的任职村官的机会。另外,由于学历学位与“大学生村官”的表现成负相关,因此建议在招聘村官时要慎重引进硕士甚至博士,避免造成人才的浪费。各种因素造成了目前农村发展环境的落后,还不能为高学历人才提供发展的平台。目前新农村建设对人才的要求应该把“合适”放在第一位。

3. 村官培训应提高处理村级事务的行政能力

从高校到农村,对于大学生而言,是一个不小的挑战。他们在学校接受的是纯理论知识教育,社会阅历与经验几乎为零,更没有处理具体行政事务的能力。但是,到村任职后,他们不仅要实现理论知识到实践产出的转变,还要学会面对知识层次不一,背景各异的社会人。对他们进行有针对性的村级事务行政能力培训,是必需也是必要的,而且也应该纳入“大学生村官”的入职培训中。

4. 村官退出机制应逐渐与公务员考试、研究生考试断开联系

从 2010 年开始,每年都会有一定规模的“大学生村官”任职到期,再次进行择业。根据政策指导,有“五条出路”可以供“大学生村官”选择,即留任村干部、考录公务员、自主创业、另行择业、继续学习。据统计发现有七成的“大学生村官”选择了考录公务员,一成的人选择考研究生;而对于应届高校毕业生,选择考研的人最多,其次是公务员。将两者结合起来看,这将不利于大学生就业,而两者也会形成一定的竞争,不利于和谐社会的建设。

建议将“大学生村官”退出机制进行改革,既可以避免削弱“大学生村官”计划缓解大学生就业压力的功效,还可以减轻基层组织的负担。一是用货币补偿代替现有的退出机制。在“大学生村官”任期离职时,一次性支付一定额度的货币作为补偿,而不再提供其他政策优惠。二是通过相关政策对“大学生村官”流向进行调整。加大对留任村干部、自主创业、另行择业的支持力度,逐渐减小对考录公务员、继续学习的政策支持。特别自主创业环境的不断完善,可以为更多的“大学生村官”离职后提供更多的职业发展平台。

参考文献:

郑婷婷. 2008. 习近平强调努力使“大学生村官”下得去待得住干得好流得动 [OL]. 人民网, (2008-12-22) [2011-01-06]. <http://tv.people.com.cn/GB/61600/8560336.html>.

张敏. 2008. 对“大学生村官”计划的解读与思考[J]. 河北青年管理干部学院学报(4):31-34.

吕书良. 2008. 新农村视角下大学生村官及其政策考量[J]. 中国农村观察(3):53-59.

曾令玉,李晓云,米鹏. 2010. 大学生“村官”任职现状及思考[J]. 淮海工学院学报(社会科学版),8(7):134-136.

覃雁君,王继超,黄彪. 2009. 关于“大学生村官”流失问题的理论研究和实践探讨[J]. 开发研究(3):158-160.

侯金超. 2010. “大学生村官”培养的探索与实践[J]. 中国青

年研究(5):97-99.

安勇. 2007. 大学生村官在新农村建设中的误区及其对策[J]. 农业经济(6):25-37.

马武,仇文利,胡颖颖. 2009. “大学生村官”计划下的高等教育[J]. 南京理工大学学报(社会科学版),22(1):72-74,121.

孙步宽. 2009. 大学生村官胜任特征模型初探[D]. 开封:河南大学.

王岑予. 2010. 关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见 [OL]. 大学生村官之家网, (2010-04-06) [2011-01-06]. http://cunguan.youth.cn/zcwj/201004/t20100406_1189389.htm

附表:西乡县 2010 年大学生村干部年度考核赋分表

姓名	工作单位及职务		
主要分工			
考核项目	分项内容及赋分办法	扣分要点	实得分
学习提高情况(10分)	1. 制定有切实可行的学习、工作计划,坚持岗位自学和积极参加培训,全年记有学习笔记 12 篇以上、学习心得或工作反思 4 篇以上,工作日志完整率 90% 以上得 6 分。每少一篇学习笔记扣 0.2 分,少一篇学习心得(反思)扣 0.5 分,工作日志完整率每少 1% 扣 0.1 分,扣完 6 分为止。		
	2. 注重信息宣传和调查研究,全年在乡镇及以上刊物发表信息 4 篇以上、撰写调研报告 2 篇以上得 4 分。信息每少一篇扣 0.5 分,调研报告每少一篇扣 1 分,扣完 4 分为止。		
工作出勤情况(10分)	全年出满勤(除节假日工作时间共 258 天)者得 10 分,请假每天扣 0.5 分,旷工每天扣 2 分,扣完 10 分为止。		
履行职责情况(70分)	1. 向群众宣传党的路线、方针、政策和各项法律法规,积极开展为民服务代理,参与本村有关重大事项的决策,积极当好村“两委”班子的参谋助手,自觉做好村级活动场所内务得 20 分,其他酌情扣分。		
	2. 协助村“两委”搞好产业结构调整,争取项目支撑或招商引资,管好用好远教(电教)资源,传授实用致富信息,推动群众创业增收,发展壮大村级集体经济得 20 分,其他酌情扣分。		
	3. 协助村“两委”组织文体活动,整治村容村貌,排查处理矛盾纠纷,开展文明创建和平安创建工作,协助村党支部抓好党务工作得 20 分,其他酌情扣分。		
	4. 按时完成县委组织部、镇党委、政府、村“两委”安排的临时性工作得 10 分,其他酌情扣分。		
社会评估情况(10分)	民主测评“优秀”与“称职”合计得票率 100% 得 10 分,90%~99% 得 8 分,80%~89% 得 6 分,60%~79% 得 4 分,60% 以下不得分。		
加分	个人或所负责的工作受省、市、县表彰,或事迹、经验被省、市、县刊发的分别加 6、4、2 分;引进项目和资金在 10 万元以内的加 5 分,10 万元以上的每增加 1 万元加 1 分。		
得分合计		考核等次建议	

考核组长: 成员:

(编辑:夏冬;校对:朱德东)