Educational and teaching research, 教育教学研究 (11)2022,4
ISSN:2705-1277(Online); 2737-4130(Print)

乡村振兴战略驱动下增强驻村干部服务意识的对策探析

邓文航[1]　念　伟*（通讯作者）[2]

（1.昆明医科大学公共卫生学院；2.昆明医科大学继续教育学院　云南　昆明　650500）

摘　要：随着国家经济社会的不断发展，乡村发展水平已经成为制约我国经济整体水平的关键要素。为缩小城乡差异，提升乡村发展水平，国家提出实施乡村振兴战略，从各个方面为乡村发展指明方向。在乡村振兴战略中，驻村干部作为重要的参与者，其专业水平以及服务意识在提升乡村发展水平中发挥着更加重要的作用。但由于受到多种因素的影响，部分驻村干部在服务意识上还存在一定的不足，需有针对性地加以改进，从而树立驻村干部的服务意识，更好助推乡村振兴进程。本文对驻村干部进行分析，指出影响其服务意识的因素，并提出乡村振兴战略驱动下增强驻村干部服务意识的对策，旨在为今后开展相关研究提供参考。

关键词：乡村振兴；驻村干部；服务意识；增强对策

引言：

驻村干部作为乡村建设和发展的重要参与队伍，其工作质量及工作效率在巩固脱贫攻坚成果，接续推进乡村振兴中发挥重要的作用。但由于乡村经济发展水平依然较低，脱贫攻坚任务完成后的巩固成果工作任务依然繁重，加之乡村振兴对驻村干部的水平和要求更加提高，他们承受的工作压力较脱贫攻坚时期一点也不小，这也容易导致部分驻村干部在工作中缺乏岗位责任心。不仅如此，部分驻村干部尤其是处在偏远地区的干部薪资水平不高，工作环境艰苦，与家人距离较远，客观上也导致他们缺乏工作热情和服务意识，进而影响其工作效率，不利于驻村干部发挥其组织引导力，在一定程度上影响了乡村振兴进程。

一、驻村干部概述

（一）含义

驻村干部在乡村振兴中发挥了重要的促进作用。从驻村干部的含义来看，干部驻村制度是我党群众工作的一种重要形式，它是将体制内的干部下沉到乡村，利用开展群众工作的方式来与乡村基层群众进行交流，并在这一过程中将我党的路线方针政策更好地在乡村中进行推广。在乡村振兴实施之后，干部驻村制度更得到了规范和发展。干部驻村制度也被叫做“包村制”，驻村干部则是开展乡村治理的主要执行者。在乡村振兴中，驻村干部在组织、产业等五大方面发挥了重要的作用[1]。实施干部驻村制度，是将行政管理职能向基层延伸的一种表现形式，有利于实现基层治理体系和治理能力现代化。

（二）发展过程

干部驻村制度发展至今经历了几十年的历程。改革开放之后，乡村问题不断凸显。为解决乡村在发展过程中受到国家政策以及自然地理因素的限制导致其经济发展极为落后的问题，我国出台了有关帮助贫困对其脱困的政策。通知要求选派专业技术人员进入到乡村中开展技术推广以及帮扶工作，这也是驻村干部的发展雏形。到了 1986 年，我国提出选派干部进入到贫困地区开展帮扶工作。之后不断有更多的干部被安排到贫困地区进行工作。在八七扶贫攻坚计划执行过程中，由于之前的脱贫工作质量不高，并且进展极为缓慢，我国发布了有关于定点扶贫的通知，并将驻村干部工作制度作为扶贫制度中的重要内容。1997 年，我国出台了安排干部下乡扶贫的意见，正式将驻村干部制度进行明确并落实。在十八届五中全会之后，我国在打赢脱贫攻坚战的决定中又进一步指出，需选派干部驻村开展扶贫工作，围绕乡村中的政治经济文化等各个方面开展精准扶贫，提升乡村发展水平[2]。

二、影响驻村干部服务意识的因素

（一）内在因素

在驻村干部服务意识的影响因素中，内在因素是其中的决定性因素。从具体情况进行分析，首先，在实施乡村振兴之前，我国在开展农村工作中以脱贫攻坚为主，在这一时期我国已经安排了较多的驻村干部开展工作，驻村干部也已经积累了丰富的工作经验。脱贫攻坚战打响后，任务繁重，内容较多，一些继续留任的驻村干部，在过往的工作中一旦积累了较多的不良心理情绪，如挫败感等，就可能对驻村干部的自我激励意愿造成影响，更会影响其服务意识的提升。还有部分驻村干部由于在过往的工作中取得了一定的成效，其在面对乡村振兴带来的新任务时重视程度较低，也影响其服务意识。部分驻村干部在长期工作中形成了惯性思维，即以脱贫攻坚为主要工作方向，导致其在面对乡村振兴所提出的全新工作要求时存在不适应的情况，仍旧以传统工作思维开展工作。由于当下社会形势发生了较大的变化，从脱贫攻坚转变为打造新型农民队伍，促进乡村全面振兴，驻村干部这种落后思维对于接下来开展工作也会造成影响[3]。

驻村干部在乡村脱贫工作中发挥的作用，要求通常围绕着政府脱贫指标和资源人脉进行，要求驻村干部能够为乡村完善基础设施建设，改善贫困群众的生活。而在乡村振兴阶段，工作目标发生了一定的变化，这也使得部分驻村干部在开展工作的过程中出现了岗位素质与实际开展工作存在脱节的情况。从具体表现来看，部分驻村干部在开展工作的过程中缺乏沟通意识和工作下沉意识，更缺乏职教新农工作意识，也使得其服务意识受到一定程度上的影响[4]。

（二）外在因素

从影响驻村干部服务意识的因素来看，除内在因素之外，外在因素也起到了关键的作用。由于乡村在长期发展的过程中形成了一套固有的发展模式，而驻村干部作为外来力量，进入乡村开展帮扶工作的过程必然将对传统的乡村工作模式和发展模式进行改变，这也使得驻村干部在开展工作的过程中经常遇到受认可度和信赖度较低的问题。这就使得驻村干部的工作进程推进受阻，也在一定程度上影响了其服务意识的提升。从具体表现来看，驻村干部的人选不仅包括政府机关的工作人员，也包括企事业单位的工作人员，这也使得其在开展工作的过程中存在一定合法性不足的问题，仅由一定的强制力量使得其参与到乡村振兴中。由于驻村干部其自身的缺陷性，并且其通常缺乏政治合法性上的支撑，使得其在处理乡村事务的过程中存在非制度性上的偏向，导致村民对于认可度方面，尽管取得了一定的成效，但也很难提升，这同样使得工作难以推进，也使得驻村干部的服务意识以及工作积极性受到明显打击[5]。

从另一个角度来看，由于乡村中的经济发展较为落后，驻村干部的工作环境有限，不少驻村干部远离家乡，交通并不便利，回家一趟不容易。部分原先极为贫困的村庄在基础设施改善上虽然取

得了很大的改观，但还有不少差账。这也使得驻村干部在开展工作的过程中经常出现不适应的情况，不仅影响其工作质量，也影响其服务意识的提升。同时，乡村振兴作为当下社会关注的热点话题，国家对其重视程度和投入力度均较大，这也使得驻村干部在做出一定的成绩上面临较大的工作压力。由于不同的乡村在实际情况上存在明显的差异性，这也使得驻村干部在开展工作的过程中承担较大的工作量。而部分地区在驻村干部开展工作的过程中存在职责划分不明的情况，不仅给工作的具体落实造成影响，也影响了驻村干部的服务意识，使其在开展工作的过程中存在态度敷衍问题 [6]。

三、乡村振兴战略驱动下增强驻村干部服务意识的对策

（一）内在层面

1、做好驻村干部培训

为更好提升驻村干部的服务意识，带动其岗位适应能力的全面提升，需加强对驻村干部的培训工作。除针对其业务技能进行培训之外，还需针对其服务意识进行强化。在具体的实施中，首先需构建驻村干部的心理干预机制，利用心理干预的方式来缓解其工作压力，提升工作效率。可利用“互联网 +”的模式进行，拓宽驻村干部接受心理干预的渠道，使其在遇到问题时可及时寻求帮助，减少出现负面心理问题的几率。还可在线下建立咨询室、谈心室，并结合实际情况聘请第三方机构和专业人员进行，同时，可组织驻村干部利用拓展的形式来放松身心，缓解工作压力，更可在拓展活动的过程中增加与村民的沟通和交流，提升彼此的认可度，使得驻村干部的自我激励效能更加得以全面提升 [7]。

不仅如此，还可借助党的方针政策的学习来使得驻村干部的服务意识得以提升。组织和乡村振兴部门可安排专人开展对于驻村干部的培训，集中驻村干部共同学习文件精神，开展乡村振兴擂台比武，互相交流学习。在学习的过程中，需强化驻村干部对于乡村振兴工作重心的认知，更好地转变驻村干部传统工作思维，更好地找出与乡村振兴工作的切入点、结合点。同时，还可组织驻村干部利用“小课堂”的方式来分享交流如何做好文件精神落实学习和工作任务落地见效，在这一过程中使得驻村干部的服务意识得以全面强化。

2、创新驻村干部工作模式

驻村干部传统开展工作，由于受到技术水平的影响，其在工作模式上也较为单一，这不仅限制了驻村干部工作效率的提高，也制约了驻村干部服务意识的提升。针对于此，需对驻村干部的工作模式进行创新，引入信息化技术开展工作。由于乡村振兴相较于传统的脱贫攻坚来说工作内容发生了明显的变化，驻村干部还需重视提升自身的经验迁移能力，具备全新的岗位胜任力，这样才能满足社会发展给乡村振兴以及驻村干部提出的全新要求。可构建工作中的资源库和数据库，将过往工作内容在资源库中进行体现，如相关文件、工作成果等。还可打造工作平台，并设立文件汇编、工作能力以及自媒体等模块，并开发出相应的程序，便于驻村干部使用。更可成立工作群，鼓励驻村干部及时在群中进行交流与互动，使得驻村干部的服务意识在工作模式的创新中得以全面提升 [8]。

（二）外在层面

1、提升村民认可度

针对部分驻村干部在工作开展的过程中存在的村民认可度较低、配合度不高而导致的其服务意识下降的情况，需做好针对村民的宣传工作，使得村民更好地了解驻村干部在促进乡村经济发展、提升乡村治理效能等方面所起到的重要作用，帮助驻村干部更好进行工作的落实，从而激发其工作积极性，带动其服务意识的提升。可利用入户走访、院坝会、火塘会与群众深入交流和沟通，开展“三讲三评”和民主测评活动，将工作落实摆出来让老百姓打分评价，搭建好诉求反馈渠道，例如制作联系卡，确保信息沟通渠道畅通。还可引导村民构建出合理的期许，针对驻村干部的工作需保持合理的期望值，增加对于驻村干部工作的认可，减少对其工作的质疑和埋怨。对于驻村干部来说，在开展工作的过程中，也需与村干部共同解决问题，提升彼此的信赖感，带动驻村干部服务意识的提升 [9]。

2、做好责任机制的落实

部分驻村干部由于工作机制没有完全落实，导致其承担着较大工作压力，影响其服务意识的情况，也需做好责任机制的落实，细化工作内容，并具体落实到个人，缓解驻村干部的工作压力。同时，还需构建健全的考评机制，将驻村干部的工作成果以及工作态度均在考评中进行体现，并将考评结果作为驻村干部升迁等的重要参考，促使驻村干部端正工作态度，树立高度的服务意识，严谨认真的开展工作 [10]。

3、改善干部工作和生活环境

为提升驻村干部的工作积极性以及服务意识，还需针对驻村干部的工作环境和生活环境进行改善。村级组织要尽可能创造有利于驻村干部开展工作、方便生活的条件，改善网络不畅的问题，帮助驻村干部通过网络，保持与远方家人的联系，减少驻村干部的负面心理，激发其服务意识。

结语：驻村干部在乡村振兴中发挥着举足轻重的作用。新时代“三农”工作的重心，已经历史性地转向了全面乡村振兴。工作重心的转变，对于驻村干部来说，不仅需具备较强的岗位胜任力，更应具备较高的服务意识才能更好地服务群众、开展工作。但由于受到多种因素的影响，驻村干部在服务意识上还存在一定的不足之处，需结合实际情况，从内在和外在两个层面进行改进，如加强对于驻村干部的培训，创新其工作模式，加大对于村民的宣教力度，提升其在驻村干部工作开展的配合度。更要落实责任机制，改善驻村干部的工作环境，激发其工作积极性，更使得其服务意识得以全面提升，并在服务意识的激励下不断提升其工作质量和工作效率，保障乡村振兴的快速推进，为共同富裕做好坚实的保障。

参考文献：

[1] 李丹阳，张等文．驻村干部嵌入乡村贫困治理的结构与困境 [J]. 中共福建省委党校（福建行政学院）学报 ,2021(4):121-129.

[2] 张画．驻村干部精准扶贫工作的实践困境及对策探析 [J]. 农村经济与科技 ,2021,32(8):187-189.

[3] 赫鹏飞．乡村振兴背景下驻村干部队伍建设问题研究 ——以河北省为例 [J]. 农村科学实验 ,2021(29):28-30.

[4] 李作学，张传旺，马婧婧．驻村干部留任工作意愿影响因素研究——基于模糊集定性比较分析 (fsQCA) 方法 [J]. 农林经济管理学报 ,2021,20(2):286-294.

[5] 汪静．乡村振兴背景下驻村干部需求及激励机制研究 ——基于马斯洛需要层次理论 [J]. 领导科学论坛 ,2021(9):126-132.

[6] 朱喆，徐顽强．驻村干部公共服务动机水平测量——以武陵山区为例 [J]. 长白学刊 ,2020(6):60-68.

[7] 李祥，邱桂仪．乡村振兴视域下驻村干部参与产业脱贫的实践探索 [J]. 当代农村财经 ,2020(11):8-11.

[8] 涂龙峰，程秀敏．基于驻村干部视角的精准扶贫与乡村振兴有效衔接研究 [J]. 农业考古 ,2020(6):248-254.

[9] 罗兴佐．完善驻村干部制度助推乡村振兴 [J]. 中国农业大学学报（社会科学版）,2019,36(3):66-71.

[10] 陈玉华．乡村振兴战略驱动下增强驻村干部服务意识的对策探析 [J]. 神州 ,2021(10):293-294.

1. 第一作者：邓文航，1990 年，男，汉族，山西祁县，昆明医科大学公共卫生学院，650500，讲师，硕士研究生，乡村振兴、学生思想政治教育、基层社会治理、党建。

2. 通讯作者：念伟，出生 1990 年，性别 男，民族 汉，籍贯（云南泸西），现所任职单位（昆明医科大学继续教育学院），邮编（650500），职称 助教，学历 硕士研究生，研究方向 乡村振兴 基层社会治理。