

多维生态位理论视角下的大学生村官成长成才研究

王新心

(中国政法大学 马克思主义学院,北京 100088)



摘 要 多维生态位理论虽然是一种生态学理论,但其在社会科学领域也有着广阔的应用空间。通过运用该理论以及比较研究的方法对大学生村官群体进行分析,结果发现在薪酬维度、任职维度、培训维度以及流动维度下的大学生村官群体实际生态位与其所应该占据的基础生态位之间存在着明显的差距。进而提出应对该群体的生态位因子进行优化,努力实现其实际生态位的合理扩张及转移。

关键词 多维生态位理论;基础生态位;实际生态位;大学生村官;成长成才
中图分类号:D 601 **文献标识码**:A **文章编号**:1008-3456(2015)05-0128-05
DOI 编码 10.13300/j.cnki.hnwxkb.2015.05.017

多维生态位理论最早由哈钦森(Hutchinson)在1957年提出,这位英国学者以不同种群在多维度的空间当中所表现出的不同适应程度为依据来确定其生态位的不同边界,这些边界在理论层面上往往显得比较宽泛,总是存在一个在“假想”当中能够为某一个种群所占有的“最大空间”,这样一个空间便被称为基础生态位;但在现实当中,这样的最大空间却很难被某一种群所单独占有,换言之,任何一个种群所占有的空间都是被其他外部因素在不同程度上所侵占了的“非最大空间”,而这样的空间则被哈钦森称为实际生态位^[1]。在借鉴哈钦森研究成果的基础之上,奥德姆又探讨了生态位的重叠与分离问题。奥德姆认为,生存于多维环境之下的某一种群内部的竞争激烈程度将对其生态位边界的移动产生重要影响,该种群内部的诸多个体为争夺资源而开展的竞争愈是激烈那么其生态位的边界便愈容易扩张,而不同种群生态位边界的扩张则必然造成多个生态位在不同程度上的重叠,这种重叠的范围越大,则不同种群间为争夺某些资源而开展的群际竞争越激烈,当这种竞争达到一定程度时,某一个或某几个种群的灭亡便有可能发生,而想要使这些种群摆脱悲剧性的命运,就必须促使生态位进行分化,要通过这种分化来达到生态位分离的目的,进而为不同种群的生存创造空间^[2]。多维生态位理论认为,任何一个种群在其所赖以生存的环境当中都必然要受到

多个“制约因子”的影响,对于该种群而言,任何一个能够对其产生影响的制约因子都拥有一定的阈值,在该阈值以内,任意一种因子组合都可以维持该种群的生存,而这一种群生存状态的优劣则取决于不同的因子组合方式^[1]。多维生态位理论虽然是一种生态学理论,但其在社会科学领域也有着广阔的应用空间,正是基于这一考量,本文才尝试利用这一理论视角来分析大学生村官成长与成才过程中所存在的一系列问题,以期找出大学生村官群体生态位的优化路径。

一、大学生村官群体的基础生态位与实际生态位

大学生村官的基础生态位表征了一种存在于相关政策当中的最大空间,这种最大空间被该领域政策制定者进行了这样的假定,即该空间能够被预先设定且可以被大学生村官这一群体所充分占有。而在现实生活中,这一预先被设计好的最大空间往往无法为大学生村官群体所充分占有,在薪酬维度、任职维度、培训维度乃至流动维度等方面,该群体所享有的实际空间都在不同程度上遭到了压缩,这种生态位的压缩不仅使原有的大学生村官政策效能在一定程度上打了折扣,同时,它也为这一“村官”群体的成长与成才设置了不同程度的障碍。

1. 大学生村官群体的基础生态位

大学生村官群体的基础生态位在大学生村官政策当中已经有了较为明确的界定,这种界定在中央层面的3份政策文件(即2008年颁布的《关于选聘高校毕业生到村任职工作意见(试行)》,以下简称:意见1;2009年颁布的《关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见》,以下简称:意见2;2012年颁布的《关于进一步加强大学生村官工作的意见》,以下简称:意见3)中体现得最为清晰、充分。

(1)任职维度下的基础生态位。意见1对大学生村官群体在任职维度下所应当享有的基础生态位进行了较为明确的界定,这一意见指出,该群体能够占据的任职空间主要由3个子空间构成,分别为:作为村党组书记助理的任职空间(子空间1),作为村主任助理的任职空间(子空间2),以及作为村团委书记或书记的任职空间(子空间3)。当这一群体中的成员在上述任意一个子空间中任职并工作一段时间以后,便有机会参加本村选举进而有可能担任村委会副书记或书记的职务,这便为其权力空间与责任空间的拓展提供了可能,进而为其基础生态位的拓宽提供了条件^[3]。在人才学所设计出的人才开发三大基本路径当中,使用性开发占据了其中的一条路径,而使用性开发的一个基本思路便是:给予人才一定的岗位和条件并在这一基础之上对其进行合理使用,而使用的过程既是组织目标实现的过程,同时也是人才成长的过程^[4]。上述3个子空间的创设正是在为大学生村官群体的使用性开发提供条件与便利,在广大乡村地区为该群体成员设置村干部助理岗位的做法既有利于弥补村治过程中的一些不足,更有利于帮助该群体成员在工作的过程中不断成长,在解决各类乡村问题的过程中不断增进才智。

(2)薪酬维度下的基础生态位。上文所提到的意见1对大学生村官群体在薪酬维度下的基础生态位做出了明确的规定,该意见指出,每一位大学生村官都享有一定的薪酬待遇,该薪酬待遇主要以生活补助的形式发放,而这笔资金则主要由地方政府与中央政府联合提供。对于薪酬因子的阈值问题,该意见也进行了初步界定,即从2008年开始,中央政府对于每一位大学生村官的补贴标准为:西部每年1.5万元,中部每年1万元,东部每年5千元,而补助金中的剩余部分则由地方政府负责承担,虽然不同地区的薪酬标准有一定程度的差异,当该因子的阈值范围一般都可以控制在1 000~2 000元之间,较

发达地区的阈值上限还会更高^[3]。到了2011年,中央对该补贴标准做出了适当的调整,调整后的补贴标准为:西部每人每年2万元,上调33.3%;中部每人每年1.5万元,上调50%;东部每人每年8千元,上调60%。而其余部分依然由地方政府承担,这便使得薪酬因子的阈值下限有所提升,进而为该群体的工作与生活提供了更为坚实的保障^[5]。

(3)培训维度下的基础生态位。上文所提到的意见3对该群体在培训维度下的基础生态位进行了界定,这一意见指出,该群体中每一位成员都要接受一定时限(不得少于一周)的培训,培训的内容则可以根据群体成员工作内容的差异而分别确定,而培训方式也更加具有灵活与多样的特点,这便为培训维度下的基础生态位拓展创造了较为理想的条件。此外,意见3继续提倡结对式培训,指出该群体中的每一位成员在任期内都必须与一位本村领导以及一位乡镇干部结成对子,这些领导要通过结对的方式来对大学生村官群体中的成员进行培训与指导。这一规定与意见1及意见2中的相关规定基本保持一致,这不仅体现出了该领域不同政策间的连续性,更体现出了培训维度下该群体所享有的基础生态位的稳定性,而该类“村官”在任期内所接受的这种结对培训也将培训因子的阈值范围从7天延长到了2年或3年。这样的政策设计旨在促进培训维度下基础生态位的进一步扩张,以确保该群体成员能够接受更加充分、全面而又不失针对性的培训,进而帮助该群体成员实现农用知识增长与村治技能提高的目标。

(4)流动维度下的基础生态位。意见1与意见2都对大学生村官的流动问题做出了较为详尽的规定,而作出此类规定的目的便是引导任期已满的大学生村官进行有序流动,而从多维生态位理论的视角来看,则可以将此类规定的确立解读为一种对于大学生村官生态位定向转移的引导,也就是说,要利用多种渠道来对那些任期已满的群体成员进行分流,并通过这种分流来促进这些群体成员的生态位的转移。在意见1中,这种生态位转移的途径(即分流的途径)被概括为5个方面:①参加选调生考试进而加入该队伍;②在享受多项优惠的条件下参加公务员考试;③在分数优惠的条件下参加研究生入学考试以继续学习;④通过考试进入事业单位工作;⑤在保留原户籍的条件下赴“老、少、边、穷”地区的乡村任职。意见2在保留意见1原有途径的基础之

上又增加了留任与自主创业这两条生态位转移路径。可以说,这 7 条路径的存在既为该群体成员的有效流动创造了便利,也为其生态位合理转移提供了可能。在无法继续留任的条件下,该群体成员生态位的合理转移无疑会给他们带来更多就业机遇与发展空间,这也有利于促进该群体成员自身才能的持续开发,进而能够使其更好地应对来自各方面的压力与挑战。

2. 大学生村官群体的实际生态位

在这里,大学生村官群体在现实生活中所占有的生存空间被称为该群体的实际生态位。与该群体所应当占有的基础生态位相比,其实际生态位的边界要显得更为狭窄一些,因为其所应当占有的最大空间被其他各类因素在不同程度上侵占了,留给该群体的便只是一个边界更为狭小的非最大空间。

(1) 任职维度下的实际生态位。大学生村官群体在任职维度下的实际生态位与其在该维度下的基础生态位相比有着较为明显的差距,造成这种差距的一个重要原因便是该群体所享有的权力空间与责任空间受到了压缩。就权力空间而言,该群体成员本应该享有参与本村重大事务决策以及与其他村委会成员协同进行乡村治理的权力,但在实际工作中,其上述权力受到了不同程度的限制,一些大学生村官基本没有参与本村重大事务决策的权力,而在对乡村各类问题进行治理的过程中,该群体中的很多成员也基本处于边缘地带,在处理很多问题时该群体成员基本无法参与其中,这便在很大程度上限制了其作为治理主体的作用的发挥,进而明显压缩了其权力空间。就责任空间而言,该群体成员本应该分担落实各项政策、推广先进农业技术、带领本村居民创业致富等多项责任,但在现实当中,部分大学生村官的责任被狭隘地定位为认真整理各类数据并抄写或打印各类文件,努力做好部分事务的通信工作等,这样的责任定位也使得该群体成员的责任空间受到严重压缩,进而使其自身能力的提升以及自身作用的发挥再次受到干扰。

(2) 薪酬维度下的实际生态位。大学生村官群体中的每一位成员在任期之内都会领取到一定数额的薪酬(该薪酬主要以生活补助的名义发放),虽然不同地区的薪酬额度有所差别,但这一制度确实为该群体成员提供了薪酬维度下的生存空间。但在具体运作的过程中,一些问题也逐步凸显出来,这其中最为主要的一个问题便是薪酬的拖欠与克扣。农业

部在 2013 年所做的调查显示:全国近 10% 的大学生村官无法按时领到工资,一些地方的“村官”虽然领取到工资,但其工资却不是全额发放的^[6]。这一问题的存在必然会给大学生村官的工作与生活带来诸多不便,进而对其薪酬维度下的生存空间构成不利的影响。

(3) 培训维度下的实际生态位。大学生村官群体在培训维度下所享有的实际生态位也与其基础生态位有着较大差异,很多地方只重视对于该群体成员的使用而不重视该群体的培训问题,一些地方官员仅将该群体成员视作上级为其招募的“廉价工人”,而出于削减成本的考量,对这些“廉价工人”不进行培训或少进行培训的做法便在所难免。该群体大多数成员在任职期间所接受的培训一般都只有一次,而培训的时限一般都在一周之内,这便使得其基础生态位中的“假设空间”成为泡影,培训维度下的实际生态位宽度不断缩窄。而为人们所熟知的一个常识便是:培训是提升该群体成员相关能力与综合素质的重要渠道。当这一渠道被不断侵蚀、阻断,或者说当该群体成员的培训空间被不断压缩时,其才能的增长也必然在一定程度上受阻,所谓的“成长成才”也必然是被打折扣。

(4) 流动维度下的实际生态位。在流动维度下,大学生村官群体的实际生态位正面临着定向转移受阻的问题,上文中所提到的 7 条流动路径在现实当中往往也很难“走”得顺畅。7 条路径当中的 4 条都要通过考试的渠道来进行分流,而该群体当中的很多成员在留村任职 2~3 年以后,应对考试的能力都呈现出不同程度的下降趋势,固然该群体成员享有加分等多项优惠条件,但应考能力下滑这一致命短板却使得优惠条件的功效变得微乎其微。而剩余 3 条路径中的 2 条(即赴“老、少、边、穷”地区任职以及原地留任)虽然不需要参加考试,但由于名额所限也导致其分流困难。最后一条流动路径(即自主创业与择业)当中,也存在着创业缺乏资金、技术与相关知识,择业缺乏合适岗位、有效择业空间有限等难题与障碍。也就是说,现有的 7 条路径在引导该群体实际生态位转移的过程中所能够发挥出的作用相对有限,而在短时间内,又无法探索出更为有效的“第八条”路径,这便需要政策制定者对原有的 7 条路径进行不同程度的改进,要通过这种改进来提升不同路径的分流效率,进而为该群体成员的进一步成长与发展扫清障碍。

二、大学生村官群体的生态位优化路径

1. 努力缩小大学生村官群体实际生态位与基础生态位之间的差距

通过上述4个维度的分析,我们不难看出大学生村官群体实际生态位与基础生态位之间的差距,在这种情况下,尽量缩小这一差距以最大限度地实现该群体实际生态位与基础生态位的重合便成为了当前的一项重要任务,而完成该任务的关键则在于充分且有效地执行该领域的各项政策,因为造成上述“差距”的一个重要原因就在于政策执行者对该领域现有政策执行不到位,而想要解决这一问题进而最大限度地缩小上述“差距”便需要多方的相互协作与共同努力。以往的经验表明,该领域政策执行过程中所存在的问题主要导源于政策执行者的政策认知偏差、政策制定者的政策供给失误以及政策执行过程中监督工作不到位等几个方面,而这几个方面的工作又分别由不同部门负责完成,这便要求我们必须要加强不同部门之间的协作力度,将该项政策的政策教育与宣传、政策执行监督与评估以及政策内容调整与变更相互衔接,以形成较为完整的大学生村官政策运行系统。只有这样,才有可能实现对于该领域中各类复杂问题的协同治理与协同解决,而各类问题的进一步解决也有助于缩小大学生村官群体实际生态位与基础生态位之间的差距,进而有助于为该群体成员提供一个更为宽广的才能增长与才能展示空间。

2. 不断完善现有生态位因子

完善现有生态位因子是优化大学生村官群体实际生态位的一条必经之途,仅就上文所提到的4个因子而言,其各自的完善路径与优化重点各不相同。

在完善任职因子时,应该将重点置于该群体成员权力空间与责任空间的适度扩张方面。要确保该群体成员能够充分享有参与本村重大事务决策以及与其他村委会成员协同进行乡村治理的权力,而想要使其充分享有上述权力的一个重要前提便是提升对于该群体成员的信任程度,只有充分信任该群体成员的能力与水平并努力帮助其摆脱地位边缘化的尴尬情形,这些“村官”们的权力空间才有可能得到拓展,其参与村治的机会才有可能不断增多,而其阅历与能力才有可能不断增长。该群体成员责任空间

的扩展也同样要基于上面所提到的这种“信任”,如果我们把相信该群体成员能够合理利用其应有权利的这种信任称为“权力信任”,那么相信该群体成员能够善于承担责任的这种信任就完全可以被称为“责任信任”,而这种“责任信任”正是促使该群体成员责任空间不断扩展的一个重要条件。除了信任,必要的“权力监督”与“责任监督”也是不可缺少的,要通过制度性监督(权力清单制度、述职制度等都属此类)与非制度性监督(例如本村全体成员的互相监督)的综合运用来确保该群体成员权力空间与责任空间的合理有序扩展,同时,这种监督还可以起到督促该群体成员充分、合理以及有效利用现有权力空间与责任空间的作用,这便可以在一定程度上避免权力运行过程中的诸多问题以及责任承担过程中的诸多麻烦。

在完善薪酬因子时,首先要注意解决拖欠工资与克扣工资的问题,以确保该群体成员的工资能够按时足额发放。同时,大学生村官的薪酬制度应该进行必要的调整。从2008年至今,该领域所实行的固定薪酬制度始终保持不变,这样的薪酬制度固然可以在一定程度上确保该群体成员收入的稳定,但其所带来的一个最为直接的不良影响便是该群体成员工作积极性的部分抵消,在“同酬”的条件下,一些“村官”宁愿闲下来休息也不愿意比别人多做工作,也就是说,对于该群体成员而言固定薪酬制度所能起到的激励作用实在有限。基于这一考量,政府部门需要将大学生村官的固定薪酬制度改变为绩效薪酬制度,要充分利用“绩效工资”与“绩效调薪”这两种手段来调动该群体成员的工作积极性,进而促使薪酬因子的激励作用实现最大化^[7]。

就培训因子而言,其优化重点首先应当是延长培训时间与丰富培训内容这两方面。在符合预算约束的条件下,培训时间的适度延长有利于该群体成员更为系统地掌握相关知识与技能,而培训内容的丰富则有助于拓展这些“村官”的知识结构,进而使其能够更好地应对村治过程中的各类问题。此外,在对这些“村官”进行培训之前,培训组织方还应该对该群体成员在培训方面的相关需求进行调查与分析,并依据分析结果来设定相关培训内容,这样既可以确保该类培训的针对性,又可以在一定程度上提升该群体成员对于这类培训的兴趣,因为这些被精心设计好的培训内容与其兴趣爱好在一定程度上吻合^[8]。

在流动因子优化方面,应当对留任这一渠道进行拓宽。大学生村官政策始终鼓励该群体成员“留在农村”“扎根农村”^[9],该政策的一项重要政策目标便是为新农村培养充足的后备人才,因此帮助该群体成员顺利留任既符合现有政策的政策精神又能够满足众多“村官”的现实需要,我们并不排斥其他几条分流路径,我们甚至认为其他分流路径在促进该群体成员顺畅流动的过程中发挥了无法被替代的作用,但与其他这些分流路径相比,留任路径显然更符合大学生村官政策的制定初衷,而与鼓励留任相比,对于其他几种路径选择的鼓励似乎都夹杂着一种无奈的色彩。在这种条件下,拓宽留任渠道无疑是一种“正本清源”的做法,而适当增加留任指标、适度降低留任标准无疑是一种符合当前条件的“可选之举”,标准的降低与指标的增加既可以为该群体成员的分流做出贡献,更能够在一定程度上提升村委会领导班子的领导素质与水平,此外,这种做法还可以与旨在培养“后备人才”的政策初衷保持一致。

三、结 语

在多维生态位理论的视角之下讨论大学生村官成长成才问题是一种全新的尝试,确定几个基本维度并在这一基础之上找出该群体成员实际生态位与基础生态位之间差距的做法也有利于为该群体成员

生态位的优化创造条件。本文所选取的任职、薪酬、培训与流动等维度只是具有代表性的而并非全部的维度,这便为以后的研究留下了广阔的空间,仅就本文所涉及的4个维度而言,在其背后也依然蕴藏着有待于被进一步挖掘的丰富内容。

参 考 文 献

- [1] HUTCHINSON G E. The niche: an abstractly inhabited hyper volume, in the ecological theatre and the evolutionary play[M]. Connecticut: Yale University Press, 1965: 26-78.
- [2] [美]奥德姆.生态学基础[M].孙儒泳,译.北京:高等教育出版社,1981:110.
- [3] 人力资源和社会保障部.关于选聘高校毕业生到村任职工作的意见(试行)[EB/OL].(2011-01-13)[2014-12-28].<http://www.offcn.com/zhaokao/zcfg/2011/01/13/26854.html>.
- [4] 王通讯.人才资源开发技巧[J].当代贵阳,2004(4):66-67.
- [5] 中共中央组织部.关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见[EB/OL].(2009-04-13)[2015-01-15].http://hn.offcn.com/html/2009/zcfg_0413/4836_4.htm.
- [6] 中国村社发展促进会.2013 中国大学生村官发展报告[M].北京:中国农业出版社,2013:25.
- [7] 方振邦.绩效管理[M].北京:科学出版社,2010:203.
- [8] [美]埃文·M·伯曼.公共部门人力资源管理[M].萧鸣政,译.北京:中国人民大学出版社,2008:245.
- [9] 戴育斌.大学生参与新农村建设的途径选择[J].华中农业大学学报:社会科学版,2012(2):126-130.

The Study of College-students Village Officials' Growth in the View of Multi-dimensional Ecological Niche Theory

WANG Xin-xin

(Marxist College, China University of Political Science and Law, Beijing, 100088)

Abstract Notwithstanding the multi-dimensional ecological niche theory belongs to the ecology, its applying space in the field of social sciences is broad as well. Therefore, it is possible to analyze the colony of college-students village official and find out the deficiency of their real niche by using this theory. The comparative method will be used in the process of researching. The discrepancy between the real niche and fundamental niche of these officials is prominent, if we scrutinize it from the perspectives of salary, duties, training and migration. In order to melt away the discrepancy, the relevant departments should optimize the factors of niche and strive to achieve the reasonable expansion and migration of their real niche.

Key words Multi-dimensional ecological niche theory; basic niche; real niche; College-students village officials; growth