

乡村振兴干部工作压力研究

叶彦林 王欣怡 祁甜鑫

(北方民族大学商学院, 宁夏 银川 750021)

【摘要】乡村振兴是我国当前的重要战略而乡村振兴干部作为推动乡村振兴发展的中坚力量, 面临着巨大的工作压力。本文分析了乡村振兴干部工作压力来源和表现形式并展望了未来研究方向。研究发现, 乡村振兴干部工作压力主要来自于工作任务、工作环境以及个体自身。今后应加强对乡村振兴干部工作压力的定量研究, 深入探讨其影响因素, 提出相应的干预措施, 以减轻乡村振兴干部的工作压力, 提高工作效能。

【关键词】乡村振兴干部; 工作压力; 展望

十九大报告指出, 农业农村农民问题是关系国计民生的根本性问题, 必须始终把解决好“三农”问题作为全党工作的重中之重, 实施乡村振兴战略。为了实现乡村振兴战略目标, 各级政府普遍派遣干部到农村担任乡村振兴工作的重要职责。然而, 乡村振兴干部面临着巨大的工作压力, 在长期实践中, 农村基层党组织建设虽然取得了显著成效, 但也面临一些现实问题。自乡村振兴战略实施以来, 各乡村基层干部都面临着新的挑战和要求, 干部们的工作压力越来越大。

一、乡村振兴干部工作压力概念与类型

(一) 概念

王婉斐研究总结了“工作压力”一词在国内外心理学领域和组织行为学、人力资源管理领域不同的表达意思, 在本文乡村振兴干部工作压力研究现状与展望中选用其研究概念: 工作压力意指“因为人在工作的过程中与周边环境相互作用从而产生的一种反应, 表现为个体所发生的变化, 因为这种反应变化人们的生理、心理以及行为被迫偏离了正常的轨道”^[1]。

(二) 乡村振兴干部工作压力类型

压力类型我们选择的主要是从职业本身以及所具备的相关人际交往能力和干部们的心理压力三个角度来区分乡村振兴干部工作压力的类型。

1. 职业压力

乡村振兴干部需要具备较高的专业素养和工作能力, 不仅要熟悉相关政策和法规, 还需要具备农村经济、社会、环境等方面的知识。这对干部的学习和提升提出了较高的要求, 也会给他们带来职业压力。同时在乡村干部工作中一直存在着晋升难问题, 因为晋升渠道狭窄, 振兴干部们缺少内驱动力, 也带来了一定的自身焦虑。

2. 人际关系压力

乡村振兴干部需要与各种人群进行沟通和合作, 包括农民、企业家、专家学者等。不同的人群有不同的需求和利益, 干部需要处理好各方的关系, 这对他们的人际交往能力提出了挑战。国内现有研究指出部

分基层干部与群众联系不够密切, 部分基层干部处理突发状况能力有待提高, 同时部分基层干部引领力不足。

3. 心理压力

乡村振兴工作的进展和成果往往需要一个较长的时间周期, 而乡村振兴干部需要在这个过程中保持积极的心态和信心。工作中可能会面临种种困难和挫折, 这也会给干部带来一定的心理压力。同时随着社会信息化程度加深, 对干部们监督力度的加大, 各种问责在无形中给了干部们较大的心理压力。然而对于这样一个特殊群体, 心理学工作者对其心理的研究成果却很少, 公务员缺乏心理疏导渠道, 导致其负性情绪长期得不到有效宣泄, 心理疲劳必然引发职业倦怠, 带来心理压力^[2]。

二、乡村振兴干部工作压力影响因素

在通过现有研究分析中, 总结出三个层次可能造成干部们工作压力的因素, 分别是由干部们自身个体因素, 干部们所处的团队工作环境也就是组织因素, 最后是乡村振兴工作本身的难度。

(一) 个体因素

个体特征是指干部自身的特点和素质。不同个体的性格、动机和能力差异会影响他们对工作压力的感受和应对方式。此外, 个体的能力水平也会对工作压力产生影响, 能力较强的干部可能更有能力应对工作压力。个人特质和个人能力也会对干部的工作压力产生影响。个人具备不同的应对能力和应变能力, 也会影响他们对压力的感受和应对方式。

(二) 组织因素

组织支持是指乡村振兴干部所在组织对其提供的支持力度。组织支持包括领导支持、资源支持、培训支持等。乡村振兴干部在工作中得到充分组织支持, 可以减轻工作压力, 提升工作效能。如果组织支持不足, 干部可能面临工作资源匮乏、培训不到位、领导不给力等问题, 从而增加工作压力。工作要求和冲突对乡村振兴干部的工作压力也具有重要影响。乡村振

兴干部面临的工作任务要求较高，需具备扎实的专业知识和技能，同时还要面对和协调利益相关方之间的工作冲突。工作任务的高要求和工作冲突的存在会加大干部的工作压力，使其面临更大的工作挑战。

农村基层党建存在薄弱环节。一些农村基层党建工作队伍力量不强，主要存在着年龄偏大，人员偏少、理论水平低、政策水平不够高，组织能力和领导能力不够强，整体素质、专业水平偏低等不足^[3]。新时代新阶段农村基层党建仍存在问题，农村基层党组织面临的组织软弱涣散、工作事务不够规范、社会整合能力不足、权力运行监督不力等现实困境影响了乡村治理效能^[4]。

上级给予压力也会让振兴干部感到焦虑，尚哲等学者探讨了上级压力对下属权力距离感的负面效果，研究指出领导者的态度和行为对下属造成的压力会增强其负面预期，加强权力距离感^[5]。

晋升制度不完善，乡镇干部培训机会较少，鼓励机制补贴不够完善，郭刚建在对于国家公务员激励机制，提出晋升问题，晋升机制存在不公平，“官本位”方式的延续，缺乏合理的公务员选拔机制^[6]。在徐放的研究中还表明公务员晋升监督考核机制不完善，晋升机制中各项制度的运行缺失^[7]。

（三）工作因素

社会支持是指乡村振兴干部在工作和生活中所得到的来自家庭、朋友、同事等社会关系的支持。

1. 工作任务

乡村振兴干部工作压力的来源之一：工作任务的复杂性。乡村振兴工作涉及到农村经济发展、农村社会建设、农村环境改善等多方面，任务繁重且涉及面广。

干部在乡村振兴工作中还需处理各类矛盾和冲突。崔浩结合乡村经济发展现状指出了乡村振兴背景下干部话语权的相关问题，（一）乡村干部权小责大，说话没底气；权责不对等，工作压力大。（二）乡村干部职业倦怠，有话不想说，经济收入低，上升空间小。

（三）乡村干部话语影响小，说了没人听。并提出了制约话语权的主要原因，以及结合乡村政策和经济水平，发展了新时代乡村干部话语权提升的方法和策略。乡村振兴背景下地方政府权责发生重构与转变出现问题，比如权责不对等，权责界限模糊，权责主体虚化，权力对责任的回避^[8]。

乡村振兴干部还需面对来自社会和舆论的压力。媒体报道具有高度时效性和互动性，在乡村振兴战略实施过程中发挥着重要作用^[9]。社会对乡村振兴工作的期望较高，舆论上不仅是村民们关注乡村振兴发展的进度，包括社会其他团体的时刻关注，特别是各类党组织监督，传媒具有高效性，传播速度快等特点，有利也有弊，干部需要承受社会舆论的监督 and 压力。

2. 工作环境

工作环境是影响乡村振兴干部工作压力的另一个

重要因素。乡村振兴工作的基层社会经济条件、工作组织架构和文化氛围等因素都会对干部的工作压力产生影响。部分乡村条件艰苦，办公条件差，基础设施建设不够完善。

乡村振兴背景下工作组织架构存在问题，首先，由于人口流动和农民工现象的普遍存在，农村基层党组织面临着党员队伍结构不合理、党员参与度不高的问题。其次，党组织在组织架构和制度建设方面存在不足，导致党建活动薄弱、组织生活不活跃等问题。此外，农村基层党组织与农民群众联系紧密度有待加强，党组织在一些地方农村的工作中缺乏对农民群众利益的深入了解和精准把握，无法有效代表和维护农民的权益^[10]。

乡村文化振兴是乡村振兴战略内生动力，文化力量不容忽视，实现乡村振兴宏伟目标，必须抓好乡村文化建设，推动乡村文化振兴^[11]。这些原因都增加了乡村振兴干部在振兴乡村发展道路上的压力。

三、乡村振兴干部工作压力应对措施

通过对三方面的因素分析，总结了从不同层面：个体层面，组织层面，工作层面递进提出应对措施建议，以此来帮助乡村振兴干部缓解压力。

（一）个体层面应对措施：

1. 树立终身学习思想，适应社会进步和现代化，全球化发展动态

干部们要通过不断学习来适应社会进步推进学习型社会的发展，同时有利于干部们适应振兴过程中各种问题的出现，也能提升干部们的职业素质水平。

2. 树立正确的职业观，转变晋升观念

乡村振兴干部们应该树立正确的晋升观，职业观。培育正确的职业价值观，首先要摆正个人利益和集体利益的辩证关系。每个劳动者都在为社会、为他人同时在为自己而劳动，人类社会最先进的人生追求就是全心全意为人民服务^[12]。

3. 积极与群众沟通

在路玉栋的乡镇干部与群众沟通方法中提出要说“五种话”：一，家常话，少点官腔，多些家常话，多换位思考，要通俗易懂得到认同，要村民们听得懂的话，听得进的话，来拉近干部与村民的距离；二，大白话，更接地气，让群众们理解更加靠近干部；三，真心话，讲话要有事实依据，要实事求是，要赢民心、顺民意；四，内行话，要精通业务说内行话，让群众听起来更有信服力，考研精准地将政策传递给群众，乡村干部们只有精通、熟悉各种政策才能让政策落实，真正解决百姓问题；五，鼓劲话，干部们的一言一行群众都看在眼里，要多想办法，要亲切的问候，要加油打气要鼓励乡村发展，要给群众信心^[13]。

4. 培养积极的心态和健康的生活习惯

学会有效的时间管理和压力管理技巧，合理安排工作和休息时间。寻求适当的支持和帮助，如与同事、

家人或心理咨询师进行交流和倾诉。

（二）组织层面干预措施

1. 加强组织建设，完善组织结构和晋升制度建设

要加强农村基层党组织建设，推进组织设置和活动方式创新，加强组织带头人队伍建设，扩大基层党组织覆盖面，着力解决组织弱化、虚化、边缘化问题；要保证组织的纯洁性，加强组织的监察制度，建立严密的监察体系，提升组织质量；始终密切联系人民群众，要围绕党的中心任务来开展工作，要不断改善乡村制度供给，激发乡村干部干事创业的热情^[14]。应该不断地学习及借鉴发达国家的晋升制度，把薪酬绩效作用尽可能地发挥，在新时期给干部提供一个稳定的工作环境，给干部一定的预期。

2. 明确权责问题

在推动权责重构问题中郑霞表示要提高乡镇干部责任意识，坚持权责并重观念，以责控权的行政方式，坚持责任制度化；厘清权责边界，按照权责一致，明确各级干部授权事项，各级干部相应的责任，避免通过政治权威给乡镇基层干部施压。明确乡镇政府与垂直部门权责划分，要做到合理划分各级部门职权，解决分工过细，权力过于分散或者职责交叉重叠等情况，限制对“属地管理”权限的滥用，解决通过对乡镇政府督察等方式来转移责任，增加干部工作负担，增加干部们履职风险的问题，减轻干部压力，完善权责清单，注重权责清单落实到干部手中^[15]。

3. 提供培训和教育，引进外部人才

要真正建立满足干部需求的培训制度，要落实培训的效果，避免形式主义培训的出现，完善公务员培训的内容。要引进人才大力发展乡村，完善乡村基础设施和公共服务建设吸引人才；培养人才，增加基础教育投入；用好人才，坚持党管人才原则，发挥好党总揽全局、协调各方的核心作用，建立多部门联动的人才管理机制，建立完善乡村人才信息管理平台；留住人才，完善优秀的乡村干部晋升制度，畅通乡村人才晋升渠道^[16]。

4. 建立良好的工作环境和氛围

促进干部们之间的沟通，交流思想，提供沟通方式和平台，加强治理民主化，鼓励群众参与决策和治理，提供必要的工作资源和支持。

（三）工作层面干预措施

1. 建立健全的社会支持体系

促进多元主体参与包括非政府参与主体，家庭、朋友和社区的支持等。

2. 加强社会宣传和教育

通过宣传和教育提高公众对乡村振兴干部工作的认知和理解，同时帮助公众理解乡村振兴干部也同样走进干部们的生活。

3. 积极响应干部号召

积极参与与干部沟通，换位思考理解乡村振兴干

部，积极响应国家政府号召，投身于乡村振兴事业。

参考文献：

- [1] 王婉斐. 乡村振兴战略实施背景下乡镇干部工作压力研究 [D]. 上海交通大学, 2022.
- [2] 韩艳萍, 张媛. 公务员职业倦怠成因分析及干预对策 [J]. 前沿, 2011(23): 205-208.
- [3] 郁彩虹. 乡村振兴工作中存在的主要问题探析 [J]. 农村经济与科技, 2020, 31(09): 312-313.
- [4] 李俊斌, 王敏. 乡村治理视域下农村基层党组织振兴问题论析 [J]. 社科纵横, 2023, 38(05): 121-128.
- [5] 尚哲, 崔紫妍, 刘安琳. 上级领导压力源何以导致乡镇干部权力距离感? [J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2022, 37(05): 97-114.
- [6] 郭刚建. 国家公务员激励机制初探——基于职务晋升制度视角 [J]. 新西部(理论版), 2016(03): 52+57.
- [7] 徐放. 刍议我国公务员晋升机制体系的建构 [J]. 改革与开放, 2012(04): 42+44.
- [8] 冯钰婷. 乡村振兴背景下地方政府权责重构与职能转变探析 [J]. 晋中学院学报, 2019, 36(05): 13-16.
- [9] 黄蔚妍. 融媒体报道助力乡村振兴的传播与发展研究——以读特App为例 [J]. 传播与版权, 2023(13): 54-57.
- [10] 谢忠华. 乡村振兴中农村基层党组织建设研究 [C]// 山西省中大教育研究院. 乡村振兴与教育发展研讨会论文集——组织振兴研究篇.[出版者不详], 2023: 3.
- [11] 欧阳佳杰. 乡村文化振兴困境及超越路径 [J]. 智慧农业导刊, 2023, 3(16): 177-180.
- [12] 蔡浩, 王世昱. 乡村振兴背景下青年村民职业观及其培育策略 [J]. 农村经济与科技, 2023, 34(12): 104-107.
- [13] 路玉栋. 乡镇干部与群众沟通要说好“五种话” [J]. 支部建设, 2023(04): 22-23.
- [14] 叶晓雪. 农村基层党组织百年建设历程与经验启示 [J]. 智慧农业导刊, 2023, 3(24): 30-34.
- [15] 郑霞. 乡村振兴战略背景下乡镇政府职能转变问题研究 [D]. 福建师范大学, 2022.
- [16] 涂春雨. 乡村人才振兴战略的价值意蕴、现实困境及优化路径 [J]. 现代化农业, 2023(12): 32-37.

基金项目：2023年宁夏回族自治区创新创业项目“基于JDCS模型的乡村振兴干部工作压力形成机制研究”（项目编号：S202311407094）。

作者简介：

叶彦林(2003—)，女，苗族，湖南岳阳人，本科在读，研究方向：管理学。