

Women as Alternates: A Study on the Mechanism of Village Official Replacement in the Context of Rural Revitalization — A Case Study of Village J in Southeastern Hubei

Wenping Deng

No ORCID

Law School, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan, Hubei, China

2515971398@qq.com

女性补位：乡村振兴背景下村干部更替的机制研究

——以鄂东南J村为例

邓文平

中南财经政法大学法学院

Received 22 March 2024 | Accepted 7 June 2024

Abstract: The trend of left-behind women serving as village officials and participating in village governance is on the rise. Research in clan-based villages in the general agricultural regions of central and western China reveals that village factional conflicts make it difficult for elderly male village officials to win in village committee elections. Additionally, the emphasis on younger village officials by local governments forces these older men out of their roles. The economic resources available through village governance are limited and fail to meet the material needs of middle-aged and young male village officials, leading to their withdrawal as well. With the departure of men, left-behind women have become significant candidates for village official positions. As village governance increasingly administers administratively, village organizations need and mobilize these women to handle the growing administrative tasks in village management. Serving as village officials allows left-behind women to both care for their children and earn a decent income, fulfilling the local government's requirements for village officials. Consequently, an increasing number of women are entering and growing into primary positions within village committees through a series of development mechanisms.

Keywords: Rural revitalization, Village governance, Village officials, Left-behind women

摘要：留守妇女担任村干部参与村级治理已经成为一种趋势。研究发现，在中西部一般农业型地区的宗族型村庄中，村庄派系斗争使老年男性村干部难以在村委

换届选举中胜出，加之基层政府强调村干部年轻化，这迫使老年男性村干部退出村干部队伍。而村干部治理村庄所能获得的经济资源比较有限，难以满足中青年男性村干部的物质需求，也致使他们退出村干部队伍。随着男性的退出，留守妇女成为村干部的重要候选群体。由于村级治理加速行政化，村级组织需要并动员留守妇女担任村干部处理村级治理中日益增多的行政性事务。而留守妇女担任村干部既能抚育子女，又能获取一定的经济收入，还能满足基层政府对村干部的要求，这使得村干部队伍中出现越来越多的女性。而这些女性村干部借助一系列培养机制，又逐渐成长为村委主职干部。

关键词：乡村振兴；村级治理；村干部；留守妇女

一、问题的提出

基层治理是国家治理的基石，实现国家治理现代化需要推进基层治理现代化，而基层治理现代化的难点在乡村。因此，中央明确要求加强党的农村基层党组织建设和乡村治理。村庄是乡村社会最基本的治理单元，治理有效是实现乡村振兴战略的重要保障，而这需要构建社会治理共同体。党的二十大报告明确提出要健全共建共治共享的社会治理制度，提升社会治理效能。建设人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体。（习近平，2022）通过构建社会治理共同体、赋权于社会，可以提高村民自治能力，激发村级治理的内在活力，积极培养本土人才，为乡村振兴提供人才保障。2020年第四期中国妇女社会地位调查数据显示，近3年来至少参与一种民主管理、民主监督、社会公益活动的女性比例为39.8%，其中城镇女性为44.4%，农村女性为31.9%，女性已经成为基层社会治理中不可忽视的重要力量。（第四期中国妇女社会地位调查领导小组办公室，2021）

女性参与基层社会治理是构建社会治理共同体的重要议题，也是实现基层治理现代化转型的重要条件。村庄治理中长期以来存在农村妇女参与度不高的问题，村民自治存在“性别鸿沟”。但随着村民自治实践的不断推进和深化，越来越多的农村妇女逐渐参与到村庄治理过程中，甚至相当一部分农村妇女成为村干部，甚至是村委主职干部^①。对于村庄治理中农村妇女的参与度为何逐渐提高，学界主要有三种研究视角：一是从宏观制度层面进行分析，认为相关政策制度对农村妇女参与村庄治理缺乏明确且具有强制力的约束（李晓广，2015），这导致村庄治理中农村妇女的参与度不高。因此国家通过制定相关的制度和政策，提高农村妇女当选村委会成员比例，从而改善了农村妇女参与村庄治理的广度和深度。（刘

^① 本文所说的村委主职干部主要是指村支书（村支书和村主任一肩挑以后，村支书兼任村主任）、村委副书记。

筱红, 2005; 杨翠萍, 2006; 郭夏娟、魏芑, 2019) 这一研究视角强调政策制度对女性参与村庄治理的重要影响, 但对村庄社会结构力量如何影响女性参与村庄治理关注不足。

二是从中观组织层面进行分析, 一方面, 村庄治理中普遍存在以个人能力、权力和暴力为特征的力治形式, 这在很大程度上阻碍了妇女参与村庄治理。(刘筱红, 2006) 而妇女则需要行政力量的介入下成为村干部, 以平衡村庄男性权力关系, 稳定村庄秩序。(刘筱红、陈琼, 2005) 另一方面, 农村妇代会组织的作用弱化, 导致在村庄选举和村级治理中难以形成组织合力、发挥妇女的组织优势、表达妇女参与村级治理的意愿。(刘筱红, 2002) 通过自下而上的自组织(詹虚致, 2019) 和自上而下的组织动员(陈义媛、李永萍, 2020; 杜姣, 2022), 运用科层动员与群众动员相结合的组织动员机制发挥妇女在乡村治理中的价值和优势(张庆贺、田先红, 2023), 从而推动妇女参与村庄治理。这一研究视角强调组织力量对妇女参与村庄治理的重要影响, 但对村级治理状况和家庭生活情况如何影响妇女参与村庄治理关注不足。

三是从微观个体层面进行分析, 一方面, 不少农村妇女参政意识薄弱, 政治效能感差, 参与村级治理的积极性不高(张凤华, 2002; 杨翠萍, 2003), 但部分农村妇女通过拓展关系网络, 获得关系资本, 进而成为村干部(金一虹, 2002; 王冬梅, 2010)。另一方面, 传统性别文化在很大程度上阻碍了农村妇女参与村庄治理(董江爱、李利宏, 2010), 有学者运用资源—文化视角重点分析农村女性经济精英转变为治理精英的过程以后, 提出经济资本和社会资本的积累帮助农村妇女参与村庄治理(海莉娟, 2019)。也有学者指出女性能够兼顾家庭和工作是其成为村干部参与村庄治理的重要优势(魏程琳, 2023), 女性劳动力价值的实现促使农村女性参与村庄治理(袁明宝, 2023)。还有学者强调通过赋权提升女性参与村庄治理的自我效能感(张欢欢、陶传进, 2020), 激活女性的主体性和能动性(杨宝强、钟曼丽, 2022)。在参与村级治理的过程中, 部分女性发挥个体主观能动性(金一虹, 2019), 采取“去女性化”的应对方式(高焕清、李琴, 2011), 发挥女性的性别优势(汪力斌、宫君、陈婷婷, 2007), 展现女性的领导力(潘璐、刘成曦, 2021), 以及其他角色调适的方式(周仲秋、谭咏梅, 2016), 从而逐渐成长为村委主职干部。这一研究视角虽然关注了女性主观能动性等功能性因素如何影响其成长为村委主职干部, 但却忽视了影响女性成长为村委主职干部的结构因素。

为弥补既有研究的不足, 本研究聚焦于担任村干部的留守妇女, 采用个案分析法, 结合村民生产生活和村庄治理等方面的经验, 全面把握影响留守妇女参与村庄治理的因素, 揭示留守妇女成为村干部参与村庄治理的机制。具体从以下三

个方面展开：首先分析男性村干部为何逐渐退出村干部队伍，然后解释留守妇女为何成为女性村干部参与村庄治理，最后探讨作为女性村干部的留守妇女参与村庄治理的过程中，如何成长为村委主职干部，处于村庄权力结构的中心地位。

二、研究方法 with 案例描述

本研究的田野调查在鄂东南 J 村展开。2022 年 7 月，笔者所在的调研团队在 J 村进行了为期近一个月的驻村调研。驻村调研期间，笔者及调研团队的其他成员与普通村民、村民小组长、现任村干部、前任村干部等群体进行访谈，采取半结构式访谈法和深度访谈法，全面了解 J 村农业生产、村民生活和村庄治理等方面的情况，并重点关注了村庄留守妇女成为村干部参与村庄治理的具体实践。

调研后期，笔者访谈了 J 村所属镇政府分管人事的组织委员，了解了全镇村干部的选举和构成情况，掌握了农村留守妇女成为村干部参与村庄治理的一手经验材料。J 村所在的 W 镇共有 16 个村，其中 5 个村的村委主职干部都由留守妇女担任，留守妇女在 13 个村的村干部中占比过半，可见留守妇女担任村干部已成为一种趋势。为深入理解农村留守妇女成为村干部参与村庄治理的机制，本文以鄂东南 J 村作为个案分析的蓝本，探讨留守妇女成为村干部参与村庄治理的机制。

J 村下辖 8 个村民小组，共有 593 户，2488 人。村庄面积为 767.94 平方公里，耕地面积 1510 亩。J 村人均耕地不足一亩，为获得更多经济资源，村民们在上世纪八九十年代便开始外出务工。目前，J 村村民大都外出务工，在村人口主要是老人、妇女和小孩。J 村属于宗族型村庄，村民们的宗族意识比较强。在村级治理过程中，J 村存在比较激烈的派系斗争。每到村委换届选举，村庄中不同派系的村干部候选人便会采取检举揭发等方式打击竞争对手，同时采取拉票贿选等方式获得更多选票。而在村级治理过程中，一旦村干部将公共资源据为己有，与村干部不属于同一派系的村民便会进行检举，从而在村庄内部形成对村干部的监督。

表 1 近十年 J 村村干部更替情况

	2014—2018年	2018—2021年	2021—2023年
	姓名/性别/年龄	姓名/性别/年龄	姓名/性别/年龄
村支书	LHW/男/50-54岁	LHW/男/54-57岁	MMH/女/47-49岁
村副书记兼会计	WCW/男/51-55岁	MMH/女/44-47岁	LF/女/38-40岁
村治调主任	LYH/男/59-63岁	LWQ/男/36-39岁	LHM/男/43-45岁
村妇女主任	MMH/女/40-44岁	LF/女/35-38岁	LF/女/38-40岁
村委委员	LM/男/28-32岁	WZ/男/29-32岁	LS/男/27-29岁
网格员	LF/女/31-35岁	LF/女/35-38岁	ZS/女/37-39岁

从近十年J村村干部更替的情况来看，J村村干部^①的构成由男性为主转变为女性为主。2018年村委换届选举之前，J村的村干部以男性为主。一方面，从性别比例来看，村干部的男女比例为4:2，男性居多。另一方面，从任职情况来看，男性担任村支书、村委副书记兼会计、村治调主任，村委主职干部都是男性。2021年村委换届选举以后，J村的村干部以女性为主。一方面，从性别比例来看，村干部的男女比例为2:4，女性居多。另一方面，从任职情况来看，女性担任村支书、村委副书记兼会计兼妇女主任、村聘网格员，村委主职干部都是女性。

表2 J村现任村干部的基本信息

① 本文所说的村干部包括村干部和村委临聘的网格员。

姓名	性别	年龄	学历	成为村干部前的工作经历	回村(家)原因	在村委工作的年份和职务	目前月工资收入(元)	家庭情况
MMH	女	47	中专	惠州某制鞋厂务工	抚育孩子	2013-2014年, 村聘网格员; 2014-2018年, 村妇女主任; 2018-2021年, 村委副书记; 2021年至今, 村支书。	3200	1. 父母和公婆: 一直在村务农。 2. 丈夫: 一直在外务工。 3. 子女: 大女儿今年26岁, 小学就读于村小, 初中就读于镇中学, 高中就读于县城二中; 小女儿今年17岁, 小学就读于村小, 初中就读于镇中学, 目前就读于县城职高。
LF	女	38	中专	广州某服装厂务工	抚育孩子	2015-2018年, 村聘网格员; 2018-2021年, 村妇女主任; 2021年至今, 村委副书记兼会计兼村妇女主任。	2800	1. 父母和公婆: 一直在村务农。 2. 丈夫: 一直在外务工。 3. 子女: 大儿子今年18岁, 小学就读于村小, 初中就读于镇中学, 高中就读于县城二中; 小女儿今年9岁, 就读于村小。
ZS	女	37	中专	广州某制衣厂务工	抚育孩子	2021年至今, 村聘网格员。	2800	1. 父母和公婆: 一直在村务农。 2. 丈夫: 一直在外务工。 3. 子女: 大女儿今年17岁, 小学就读于村小, 初中就读于镇中学, 目前就读于县城职高; 小女儿今年8岁, 就读于村小。
LHM	男	43	中专	北京某建材厂务工	照顾老人	2021年至今, 村治调主任。	2800	1. 父母: 一直在村务农。 2. 妻子: 在县城卖建材。

								3. 子女： 儿子今年 16 岁，小学就读于村小，目前就读于县城中学。
LS	男	27	初中	宁波某电器厂务工	在外务工不顺	2021 年至今，村委委员。	2800	1. 父母：一直在村务农。 2. 未婚，暂无子女。

从 J 村现任女性村干部的情况来看，她们刚进入村委工作时都是本村留守妇女。具体而言，从个人情况来看，第一，她们在中专毕业后便外出务工，没有从事农业生产的经历，回村以后也不愿意再从事农业生产，较少参与家务劳动，由公婆负责照料日常饮食和生活起居，她们则主要负责抚育子女。第二，她们接受过一定的教育，但学历不高，都是中专毕业，大都能够熟练地使用电脑办公。她们最初是以聘用制网格员的身份进入村委工作，刚开始主要负责收集、整理和汇总基层政府需要的数据等资料，制作电子报表和台账，登录网络平台录入信息。第三，她们都具有外出务工的经历，思想更加开放，视野更加开阔。

批注 [1]: 语言的修改比较多，作者可能采用了比较多的田野笔记？导致很多语言的意思重复，需要精炼。

从家庭情况来看，第一，她们家庭经济状况并不富裕。具体而言，一方面，她们家庭的经济收入并不高。她们的父母和公婆都是普通村民，以务农为生；她们的丈夫常年在外务工，务工收入是家庭主要经济来源；她们自己仅有一点微薄的工资收入。另一方面，她们家庭的开支不小。她们的父母和公婆年事已高，身体或多或少都有病痛，常年用药；她们的子女还在上学，需要她们出钱供养。第二，她们家庭在村庄中具有一定的社会关系。比如，J 村现任女村支书 MMH 的公公曾担任 J 村第 5 村民小组的组长，与前任村支书 LHW 属于同一宗族。现任女村委副书记 LF 的公公曾担任 J 村第 8 村民小组的组长，与前任村委副书记 WCW 属于同一宗族。

三、男性村干部的退出机制

作为我国行政体制的神经末梢、政策落实和细化的直接执行者，村干部直接影响着中央的施政效果和基层的总体稳定。（陈锋、孙锦帆，2020）而作为独立个体的村干部会随着国家与社会环境变迁进行适应性调整，做出自己的理性选择。以往的村级治理过程中，村干部长期由男性担任，但随着乡村振兴战略的实施，村级治理情况逐渐发生变化，男性村干部退出村干部队伍的情况逐渐增多，并且呈现出两种不同的退出机制。

（一）老年男性村干部的退出机制

老年男性村干部曾经是村级治理中的重要力量。J 村上一届村“两委”班子

成员中，有三位村干部的年龄超过了 55 岁，而且他们都是男性。他们虽然年纪比较大，但身体都挺好，也有意继续竞选村干部。比如 J 村上一任村会计 WCW 就谈道：“村干部只要身体好，完全可以搞到 65 岁。我们工作搞得好又有经验，完全可以继续搞。”（访谈编码：20220715WCW）

但是，位于鄂东南的 J 村属于宗族型村庄，同一宗族的村民们具有较强的一致行动能力。在村庄派系斗争中，一旦老年男性村干部继续竞选，村庄中其他派系的村民便会向基层政府举报其做出的各种不规范行为，反对其继续竞选，这使老年男性村干部难以在村委换届选举中胜出。

而且，随着乡村振兴战略的实施，地方政府意图通过推动村干部年轻化实现乡村人才振兴。J 村所属镇政府分管人事的组织委员 CWY 受访时谈道：“去年村‘两委’换届选举的时候有个标准，每个村要按这个标准推荐候选人。”（访谈编码：20220727CWY）CWY 口中的标准是指基层政府选任村干部的各种形式化的具体规定，其中越来越强调村干部年轻化。2021 年村“两委”换届选举时，J 村所属镇政府制定的村干部选任制度规定：“曾担任村干部的村民，其年龄一旦超过 55 岁便不能再竞选村干部；新进村‘两委’班子的村干部，其年龄必须小于 45 岁；新选出的村‘两委’班子中至少有一名村干部小于 35 岁……”这些规定实际上是采取一刀切的方式禁止老年村干部继续竞选。

综上，在国家监督下乡的大背景下，一旦有村民检举老年男性村干部，基层政府则会严格查处，加之基层政府强调村干部年轻化，这迫使老年男性村干部逐渐退出村干部队伍。比如，LHW 在担任 J 村村支书期间为村民们办了不少实事，2021 年村委换届选举时不少村民支持其继续担任村支书，其也有意继续竞选，但其他派系的村民以其任职期间违反规定为由向基层政府举报，反对其继续竞选。同时，基层政府又强调村干部年轻化。在上述因素的共同作用下，J 村前任村支书 LHW 退出了村干部队伍。

（二）中青年男性村干部的退出机制

除了老年男性村干部退出了村干部队伍，中青年男性村干部也在退出村干部队伍。在中西部一般农业型地区的宗族型村庄中，村干部治理村庄所能获得的内生性资源和外生性资源比较有限，难以满足中青年男性村干部的物质需求。具体而言，一方面，村干部治理村庄所能获得的内生性资源比较有限。根据经济发展水平的差异，可以将中国农村分为以东部沿海经济发达地区村庄、大中城市城郊村或城中村等为代表的利益密集型村庄，和以中西部一般农业型地区村庄为代表的利益稀疏型村庄。（王向阳，2017）与利益密集型村庄相比，利益稀疏型村庄中的村民们不仅难以在家门口获得第二、三产业的就业机会，还难以获得来自土

批注 [2]：这个部分删除了比较多的内容，因为大多属于表意啰嗦或者重复表述，这部分的重点就是述清中青年男性村干部无法从担任村干部中获得维持生活的物质利益。而很多关于他们到底需要什么物质、家庭需要什么，都是显而易见的状况，无需赘述。

地的财产性收入。（贺雪峰，2023）而且，随着中西部地区基层治理的工作重心由从农村汲取资源转变为协助国家资源下乡以及应对上级检查监督，村级治理过程中上级检查的次数日益频繁、要求逐渐提高、规范更加严格，村干部忙于应付上级的监督检查，难以兼顾农业生产。因此，村干部逐渐脱产化、专职化和收入工资化。作为中西部一般农业型地区的村庄，J村属于利益稀疏型村庄，村集体经济收入每年仅能满足村委日常办公开支。而且村干部的工资收入比较低，一年只有三四万元。因此，村干部治理村庄所能获得的内生性资源还不如普通村民外出务工获得的经济收入。

比如，J村现任青年男性村干部LS受访时说：“我现在一个人，没负担，但拿这点工资每个月也没钱剩下。如果后面还是拿这点工资，我就会出去干。”（访谈编码：20220705LS）和村干部LS同一小组的村民MXR受访时说：“LS的堂哥LWQ之前也是村干部，但是搞了几年，觉得划不来就不搞了，工资太低了，养不了家。”（访谈编码：20220722MXR）LWQ当了一届村治调主任以后便外出务工了，原因就在于其担任村治调主任期间所获得的经济收入难以满足家庭的日常开支。同样，WZ当了一届村委委员以后便外出务工了，因为外出务工的年收入能够达到数万元甚至上十万元。因此，中青年男性村民即使担任了村干部也干不长久，最终还是选择退出村干部队伍。

另一方面，村干部治理村庄所能获得的外生性资源也比较有限。随着乡村振兴战略的实施，国家资源大量下沉到乡村，村庄中的外生性资源大大增加。如果村干部在完成政府安排的各项任务、落实各种项目的过程中能够实现自身利益，这在很大程度上将促使中青年男性担任村干部，但村庄中的派系斗争限制了村干部治理村庄所能获得的外生性资源。根据村庄社会结构的差异，可以将中国农村划分为宗族型村庄、小亲族村庄和原子化村庄。与小亲族村庄和原子化村庄相比，宗族型村庄中的村民们具有较强的一致行动能力。（贺雪峰，2013）J村的派系斗争使同一宗族的村民们能够团结起来共同监督国家项目等外生性资源的使用情况。一旦村干部将外生性资源据为己有，其他派系的村民便会向基层政府举报，而举报查实后，村干部将受到严厉惩处。因此，村干部在治理村庄的过程中难以从外生性资源中牟利。

四、女性村干部的产生机制

随着男性逐渐退出村干部队伍，村庄中的留守妇女成为村干部的重要候选群体。在乡村振兴战略实施的背景下，村级治理加速行政化，需要村干部处理日益增多的行政性事务。在男性村干部逐渐退出的同时，村级组织也在积极动员留守妇女担任村干部、参与村级治理。留守妇女担任村干部既能抚育子女，又能获取

一定的经济收入，也能够满足基层政府对村干部的要求。在上述因素的共同作用下，越来越多的留守妇女开始担任村干部。

（一）村级治理行政化的需求

随着村级治理加速行政化，村级组织成为类似公共服务站所的治理单元（印子，2020），村级治理事务行政化色彩愈发明显（刘雪姣，2021）。以村级治理事务的规则化程度为标准，大体上可以将村级治理事务分为两类：一类是行政事务，另一类则是自治事务。（吕德文，2019）具体而言，第一，行政事务的规则化程度较高，程序性、规范性较强。村干部在处理行政事务的过程中，需要收集、整理和汇总各种信息，制作电子报表和台账，登录网络平台录入信息。这往往要求村干部能够比较熟练地使用电脑。行政事务的处理难度不高，但比较繁杂，需要耗费村干部大量的时间和精力。

第二，自治事务的规则化程度较低，程序性、规范性较弱。村干部在处理自治事务的过程中，需要回应村民们提出的各种诉求。由于村民们提出的诉求比较多样，村干部需要采取灵活多样的方式应对，从而获得村民们的认可。村干部要想处理好自治事务，需要具备比较强的“做工作”能力。这要求村干部经常与村民们打交道，了解村民们的品性，从而有针对性地开展工作。这也需要耗费村干部大量的时间和精力。

在村级治理行政化的大背景下，村级组织承担了大量基层政府指派的行政事务，村干部需要花费大量时间和精力处理这类行政事务。而与老年男性村民和中青年男性村民相比，留守妇女在这方面更具有优势。J村现任村委副书记 LF 受访时说：“我一进村委会就负责搞信息录入，不难但是事情又多又杂，村里所有的台账我都要负责搞。其他村干部年纪比较大，不懂电脑，搞不了。”（访谈编码：20220721LF）J村现任女性村干部原本都是村庄中的留守妇女，她们比较年轻，受教育程度比老村干部高，能够比较熟练地使用电脑办公。而且与老年男性村民和中青年男性村民相比，她们更加耐心，更加能够满足村级治理行政化的需求。因此，留守妇女刚担任村干部时主要负责处理行政事务，而自治事务主要由村委主职干部负责处理。

（二）抚育子女和获取收入的兼顾

对于留守妇女而言，担任村干部参与村级治理，既能抚育子女又能获取一定的经济收入，因而她们愿意从事这一工作。

照料仍然是现阶段留守妇女的主要职责和义务。（汪淳玉、叶敬忠，2020）留守妇女主要是为了抚育孩子而选择留在村庄。随着现代育儿观念的渗透，村民们在育儿方面越来越讲究精细化和科学性。受教育程度不高的老人在抚育孩子的

过程中，大多只能满足孩子吃饱穿暖的基本生活需求，既不注重孩子身心发展，也难以辅导其完成功课。J村现任村委副书记LF谈道：“让老人带小孩不行，他们觉得孩子不饿着、冻着就行，他们没读多少书，也不怎么管小孩，小孩想怎么样就怎么样。但小孩没有学习的自觉性，老是要催，不催就不写作业。”（访谈编码：20220721LF）为了兼顾孩子的抚育和家庭的发展，以夫妻分工为基础的家计模式逐渐取代了以代际分工为基础的家计模式。越来越多的妇女选择留在村庄中抚育孩子，孩子的父亲则外出务工，获得更多的经济资源满足家庭日常开支。

留守妇女在抚育孩子的过程中，家务活主要是由家中的老人承担，当孩子上学以后，留守妇女便有更多的闲暇时间。因此，她们能够利用闲暇时间处理村级治理事务，并且可以由此获得一定的经济收入贴补家用。J村现任的女村支书MMH的情况就是如此。MMH的公公与时任J村村支书LHW属于同一宗族，关系比较好。在村委需要网格员而LHW的子女都已进城工作的情况下，LHW便劝说MMH进村委工作。MMH受访时谈道：“当时，村里书记LHW来家里找我，问我愿不愿意来村委上班。我那时候在家照顾小孩，小孩上学以后，我也没什么事，就找点事做，减轻一下家里的负担。”（访谈编码：20220709MMH）

虽然村干部的工资收入不那么高，但对于留守妇女而言，她们留在村庄中的主要目的是抚育孩子，而不是获得更多的经济资源。因此，与工资收入相比，她们在选择工作时更看重能否兼顾工作与抚育孩子。而在村工作、富有闲暇和时间弹性是村干部职业的重要优势（金江峰，2020），这使当村干部成为一种“顾家”的职业选择（石建，2022）。而且，对于留守妇女而言，她们回村之前一直在外务工，没有从事农业生产的经历，回村以后不愿意从事农业生产，也不愿意干其他体力活。虽然她们接受过一定程度的教育，但她们的学历并不算高，这使她们难以进入体制内工作，因此她们的职业选择比较有限。而村干部在村庄社会中具有较高的社会地位，作为拥有半体制身份的村民，不需风吹日晒，也不需要从事繁重的体力劳动，还受到村民们的尊重。因此，留守妇女愿意担任村干部参与村庄治理。

（三）基层政府要求的满足

尽管留守妇女愿意担任村干部，但作为国家代理人的村干部还需要满足基层政府的要求。

一方面，留守妇女担任村干部能够满足基层政府对村“两委”班子年龄结构、性别比例等形式化的要求。具体而言，第一，基层政府强调村“两委”班子的年轻化。2021年村“两委”换届选举时，J村所属镇政府要求年龄超过55岁的村民不能竞选村干部；第一次竞选村干部的村民，其年龄必须小于45岁；村“两

委”班子中至少有一名村干部的年龄小于 35 岁。第二，基层政府要求村“两委”班子中应该有一定比例的女性村干部。由于在村人口结构呈现老龄化、女性化的特点，在村人口中留守妇女这类群体担任村干部能够满足基层政府对村“两委”班子年龄结构、性别比例等形式化的要求。

另一方面，留守妇女担任村干部能够满足基层政府对村干部提出的有效治理村庄和规避风险等实质性要求。首先，随着村级治理加速行政化，基层政府向村庄下沉了大量治理事务。为保证治理事务的完成，基层政府希望能够由按其要求完成治理事务的人员担任村干部。细腻温和、注重关系维系是女性群体显著的特征，这使其更擅长于人际沟通（张庆贺、田先红，2023）。留守妇女通过发挥自身这一优势能够较好完成基层政府交办的事务。比如，在完成人居环境整治这一治理事务的过程中，她们积极与本村前任村干部和其他村的村干部沟通交流，既能获得前任村干部的工作经验，又能了解其他村开展人居环境整治工作的具体情况，获取其他村推进人居环境整治工作的经验。在此基础上，她们结合本村当前的实际情况，采取行动推进人居环境整治工作。

而且，女性村干部还会采取一系列策略应对基层政府的考核压力。具体而言，一方面，她们通过主动与乡镇干部沟通交流、请乡镇干部吃饭、与乡镇干部共同打牌等方式，拉近与乡镇干部之间的关系，进而从乡镇干部口中获取关键信息，应对基层政府的检查、考核。另一方面，她们通过聚餐、打牌等方式与本村其他村干部、村民小组长等村级治理主体拉近距离、培养感情，进而形成村级治理合力。当面对基层政府的检查和考核时，便会共同采取行动完成治理事务。比如，她们了解到基层政府将要检查村庄人居环境整治工作以后，便会动员其他村级治理主体共同完成村庄人居环境整治工作。

此外，由于监督下乡制造了权责分立（倪星、王锐，2018），在风险压力下，“避责”逐渐取代“邀功”成为基层政府官员行为的主要特征（倪星、王锐，2017）。为了规避风险，基层政府倾向于让比较守规矩的人担任村干部。与老年男性村干部和中青年男性村干部相比，留守妇女更加守规矩。村民 WHF 受访时谈道：“女的更规矩，不是自己的不会动，当老实干部。”（访谈编码：20220707WHF）村民们谈起 J 村现任的女性村干部时，都会提到她们比较守规矩。因而，留守妇女担任村干部能够满足基层政府对村干部提出的规避风险这一实质性要求。

总之，随着村级治理加速行政化，村级组织需要留守妇女担任村干部处理日益增多的行政事务。因而，村级组织会积极动员村庄中的留守妇女担任村干部参与村级治理。而留守妇女担任村干部既能抚育子女，又能获取一定的经济收入，所以，她们愿意担任村干部参与村级治理。同时，留守妇女担任村干部能够满足基层政府对村干部的要求。在上述因素的共同作用下，留守妇女成为村干部参与

村级治理。

五、女性村干部的培养机制

人才振兴是乡村振兴的基础，乡村振兴战略的实施需要大力培养本土人才。其中，村干部培养对于确保村干部队伍的稳定性和乡村治理的有效性，具有十分重要的作用。（梁永成、陈柏峰，2020）尽管女性村干部刚进入村委工作时主要负责处理琐碎的行政事务，但经过一段时间的培养以后，她们能够处理包括行政事务在内的各种村级治理事务。正是这种培养机制，大大提升了女性村干部的治理能力，使她们能够处理好各种村级治理事务，掌控村级治理局面，从而成长为村委主职干部，处于村庄权力结构的中心地位。

（一）组织动员

在村庄治理过程中，村级组织常常需要完成基层政府安排的中心工作。基层政府通过考核制将各类中心工作下达给村级组织，使中心工作成为村干部行为的指挥棒，村干部成为乡镇权力体系中最低一级的“官僚”。（欧阳静，2010）组织动员机制中的政绩考核压力使女性村干部不得不参与处理并及时完成这些比较棘手的中心工作。在这个过程中，女性村干部逐渐学会应对各种村级治理事务。

比如，在国家实施精准扶贫战略以后，基层政府将精准扶贫列为这一时期的中心工作，要求村级组织开展帮扶工作，村级组织便动员年轻的女干部参与扶贫工作。在考核压力下，J村的女性村干部MMH和LF不仅需要去贫困户家中走访，了解贫困户的家庭情况，帮助贫困户解决用水、用电等问题；还需要收集和整理贫困户的基本信息，为贫困户制作档案，记录贫困户已经享受的各种优惠政策。她们在处理这些治理事务的过程中能深入了解村民们的生产、生活状况，拉近与村民之间的关系，这有助于她们未来妥善处理各种村级治理事务。

（二）自主学习

任何一个想长久担任村干部的人，都不能不去学习和磨练如何适应身处国家和村庄这一夹缝之中的两难困境的本领，去学习和掌握在政府和农民的不同利益需求之间“踩钢丝”和“摆平衡”的“游戏规则”。（吴毅，2002）对于女性村干部而言，她们在参与村庄治理的过程中，需要主动处理各种村级治理事务，并在认识到自身存在的不足以后，积极向前任村干部等基层工作经验丰富的群体请教，学会平衡不同群体的利益，妥善处理不同群体之间的关系，从而处理好各种村级治理事务。

J村现任的村委副书记LF最初是以临聘网格员的身份进入村委工作，之后

被选举为村妇女主任。在担任村妇女主任期间，LF 还承担了村级财务方面的部分事务。当工作进展不顺利时，LF 主动向与其属于同一宗族的 J 村前任村支书 CKM 请教。CKM 受访时说：“LF 找了我几次，问我以后怎么搞。工作怎么开展，哪些不该做，哪些该做，应该怎么做……她没有经验，不清楚。我在村委搞了这么久都了解，你来找我，我也愿跟你讲。”（访谈编码：20220728CKM）通过向前任村支书 CKM 请教，LF 学会向政府部门争取项目资源建设村庄，以及协调村民之间的关系，从而能够处理好各种村级治理事务。

（三）传帮带

女性村干部在参与村庄治理的过程中与年长的村干部互动频次增加，关系更加密切，这使年长的村干部乐意帮助女性村干部成长。比如，女性村干部会在年长村干部的带领下进行“一线治理”（杜鹏，2020），一同处理一线治理场景中各种棘手的村级治理事务。J 村现任的村支书 MMH 最初是以临聘网格员的身份进入村委工作，在她被选举为村干部以后，与她属于同一宗族的村支书 LHW 常带领她处理村庄矛盾纠纷等比较棘手的村级治理事务。事后，LHW 则会同她讲解各种村级治理事务处理过程中需要注意的关键点，指导她妥善处理各种村级治理事务。

一方面，年长的村干部在具体工作实践中向女性村干部传授群众工作经验，使女性村干部在参与式学习中提高治理能力；另一方面，年长的村干部带领女性村干部与村民们打交道，有助于村民们了解女性村干部，建立对她们的信任，这能帮助其积累社会资本，从而处理好各种棘手的村级治理事务。

借助以上村干部培养机制，女性村干部的治理能力得到明显提升。J 村现任村支书 MMH 和村委副书记 LF 原本都是村庄中的留守妇女，她们以临聘网格员的身份进入村委工作，之后被选举为村干部。通过上述培养机制，她们最终成长为能够独当一面的村委主职干部。

六、结语

乡村振兴重在治理有效，为此需要激发村级治理的内在活力，积极培养本土人才，为乡村振兴提供人才保障。农村人口结构日益老龄化和女性化，这为村级治理带来挑战的同时，也为留守妇女参与村庄治理提供了契机。本研究以鄂东南 J 村作为个案分析的蓝本，深入分析留守妇女成为村干部的具体实践，将留守妇女成为村干部参与村庄治理的机制概括为女性补位，从而拓宽了女性参与基层社会治理研究的视野。

在 J 村这样的宗族型村庄中，村庄派系斗争使老年男性村干部难以在村委换届选举中胜出，而且基层政府强调村干部年轻化，这迫使老年男性村干部退出村

干部队伍。同时，村干部治理村庄所能获得的经济资源比较有限，难以满足中青年男性村干部的物质需求，也使他们逐渐退出村干部队伍。随着村干部队伍中男性的退出，村庄中的留守妇女成为村干部的重要候选群体。由于村级治理加速行政化，村级组织需要留守妇女担任村干部处理日益增多的行政事务，而留守妇女担任村干部既能抚育子女，又能获取一定的经济收入，所以，她们有担任村干部的意愿。更重要的是，留守妇女担任村干部能够满足基层政府对村干部的要求。在上述因素的共同作用下，越来越多的女性担任村干部参与到村庄治理中。作为村干部的留守妇女参与村庄治理的过程中，借助村干部培养机制，大大提升了自身的治理能力。这使她们能够处理好各种村级治理事务，掌控村级治理局面，从而成长为村委主职干部，处于村庄权力结构的中心地位。

参考文献：

陈锋、孙锦帆（2020）：《信访制度下村干部的多重身份和生成逻辑》，《华南农业大学学报（社会科学版）》第1期，第21-31页。

陈义媛、李永萍（2020）：《农村妇女骨干的组织化与公共参与——以“美丽家园”建设为例》，《妇女研究论丛》第1期，第56-66页。

第四期中国妇女社会地位调查领导小组办公室（2021）：《第四期中国妇女社会地位调查主要数据情况》，《中国妇女报》12月27日第4版。

董江爱、李利宏（2010）：《公共政策、性别意识与农村妇女参政——以提高农村妇女当选村委会成员比例为例》，《山西大学学报（哲学社会科学版）》第1期，第111-116页。

杜姣（2022）：《乡村振兴背景下乡村留守精英及其组织化的公共参与路径》，《中国农村观察》第5期，第140-152页。

杜鹏（2020）：《一线治理：乡村治理现代化的机制调整与实践基础》，《政治学研究》第4期，第106-118页。

高焕清、李琴（2011）：《村级女干部的“去女性化”：性别、社会性别和领导力》，《妇女研究论丛》第1期，第34-39页。

郭夏娟、魏芑（2019）：《从制度性参与到实质性参与：新中国农村女性的治理参与及其地位变迁》，《浙江社会科学》第9期，第15-25页。

海莉娟（2019）：《从经济精英到治理精英：农村妇女参与村庄治理的路径》，《西北农林科技大学学报（社会科学版）》第5期，第48-56页。

贺雪峰（2013）：《南北中国：村庄社会结构视角的中国区域差异》，《华中科技大学学报（社会科学版）》第3期，第20-22页。

贺雪峰(2023):《东西中国:中国区域差异的经济视角》,《开放时代》第2期,第148-162页。

金一虹(2002):《从“草根”阶层到乡村管理者——50例农村女性管理者成长个案分析》,《妇女研究论丛》第6期,第21-28页。

金一虹(2019):《嵌入村庄政治的性别——农村社会转型中妇女公共参与个案研究》,《妇女研究论丛》第4期,第10-27页。

金江峰(2022):《非制度性激励视域下青年村干部的择业逻辑研究》,《中国青年研究》第7期,第97-103页。

刘筱红(2002):《农村村级妇代会组织与妇女在村委会选举中的地位》,《华中师范大学学报(人文社会科学版)》第6期,第112-117页。

刘筱红、陈琼(2005):《村庄权力系统中女村官地位的类型分析——基于江西三个村的实证调查》,《妇女研究论丛》第1期,第19-22页。

刘筱红(2005):《塘沽模式:将社会性别意识纳入村民自治主流——对“提高农村妇女当选村委会成员比例政策创新示范项目”的观察与思考》,《妇女研究论丛》第5期,第18-25页。

刘筱红(2006):《以力治理、性别偏好与女性参与——基于妇女参与乡村治理的地位分析》,《华中师范大学学报(人文社会科学版)》第4期,第2-6页。

李晓广(2015):《乡村自治中留守妇女参政状况的实证研究——基于苏北S市的调查》,《中南大学学报(社会科学版)》第3期,第175-182页。

梁永成、陈柏峰(2020):《农村后备干部培养体系的转型与重塑》,《思想战线》第5期,第127-137页。

刘雪姣(2021):《乡村社会变迁背景下村级治理的局限与出路》,《中州学刊》第7期,第27-34页。

吕德文(2019):《属地管理与基层治理现代化——基于北京市“街乡吹哨、部门报到”的经验分析》,《云南行政学院学报》第3期,第5-12页。

倪星、王锐(2018):《权责分立与基层避责:一种理论解释》,《中国社会科学》第5期,第116-135页。

倪星、王锐(2017):《从邀功到避责:基层政府官员行为变化研究》,《政治学研究》第2期,第42-51页。

欧阳静(2010):《村级组织的官僚化及其逻辑》,《南京农业大学学报(社会科学版)》第4期,第15-20页。

潘璐、刘成曦(2021):《乡村自治中的女性领导力及其治理优势》,《社会建设》第3期,第26-34页。

石建(2022):《村庄场域青年干部的回流机制及其实践困境——基于家计

模式的分析视角》，《中国青年研究》第5期，第101-110页。

王冬梅（2010）：《村落文化视野中“女村官”执政的反思——以河北H村为例》，《妇女研究论丛》第4期，第52-57页。

王向阳（2017）：《新双轨治理：中国乡村治理的旧制度与新常态——基于四地乡村治理实践的考察》，《甘肃行政学院学报》第2期，第67-79页。

汪力斌、宫君、陈婷婷（2007）：《女村官参政执政的过程、特点和困难分析》，《农村经济》第11期，第123-126页。

汪淳玉、叶敬忠（2020）：《乡村振兴视野下农村留守妇女的新特点与突出问题》，《妇女研究论丛》第1期，第17-25页。

魏程琳（2023）：《家庭工作两相顾：乡村治理转型中村干部性别更替现象的经验阐释》，《当代青年研究》第5期，第34-46页。

吴毅（2002）：《双重边缘化：村干部角色与行为的类型学分析》，《管理世界》第11期，第78-85页。

习近平（2022）：《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗》，《人民日报》10月26日第1版

杨翠萍（2003）：《村委会选举：农村妇女参与缺失的原因分析》，《社会主义研究》第4期，第120-123页。

杨翠萍（2006）：《社会性别、比例政策与女性参与——以天津川村村委会选举为例》，《华中师范大学学报(人文社会科学版)》第4期，第12-18页。

杨宝强、钟曼丽（2022）：《从“缺场”到“在场”：乡村振兴背景下少数民族农村妇女参与村级治理研究》，《西南民族大学学报(人文社会科学版)》第11期，第202-208页。

印子（2020）：《村级治理行政化的演化过程与治理效果——基于苏北C镇调研的分析》，《求实》第4期，第82-96页。

袁明宝（2023）：《乡村振兴背景下青年女性参与基层治理实践研究——以川西平原农村为例》，《中国青年研究》第6期，第70-77页。

詹虚致（2019）：《组织引领与多元推进：女性参与基层治理的路径研究——以广东省顺德区为例》，《中国农业大学学报(社会科学版)》第2期，第98-106页。

张风华（2002）：《农村妇女在村委会选举中的参与意识分析》，《华中师范大学学报(人文社会科学版)》第6期，第118-121页。

张欢欢、陶传进（2020）：《“赋权理论”视角下农村妇女参与乡村振兴的路径研究——以S公益项目为例》，《贵州社会科学》第3期，第161-168页。

张庆贺、田先红（2023）：《乡村振兴背景下留守妇女参与乡村治理的机制

研究——基于赣南的实践经验》，《江西师范大学学报(哲学社会科学版)》第2期，第77-88页。

周仲秋、谭咏梅(2016)：《社会互动视角下女村官的角色困惑和调适》，《深圳大学学报(人文社会科学版)》第3期，第80-84页。

鸣谢

“乡村人才振兴研讨会”“女性发展、妇联改革与治理现代化学术工作坊”的诸多师友对本文提出了修改建议，在此致谢。同时，特别感谢中南财经政法大学陈柏峰教授、郭俊霞副教授、龚春霞副教授、于龙刚副教授、刘杨副教授、梁永成副教授、孙明扬老师、刘雪姣老师以及调研团队其他成员提出的诸多宝贵建议，一如成例，文责自负。

作者简介：邓文平，中南财经政法大学法学院博士生，主要从事法律社会学与基层治理研究。