

资源分配视角下高校团学组织与学生 干部非正式关系治理研究

肖传龙¹,张郑武文²

(1. 深圳大学 政府管理学院,广东 深圳 518060;2. 南京师范大学 新闻与传播学院,江苏 南京 210023)

摘要:共青团是党的助手和后备军,是党委政府联系青年的桥梁纽带。基于资源分配的视角,通过多案例的观察与比较,发现当前部分高校存在团学组织与学生干部形成非正式关系的现象,个别学生干部依托这种关系打造朋辈光环,占据荣誉资源,获取进阶机会。非正式关系是两者相互作用、彼此需要的异化结果。在个别团学组织功能发挥失调与部分学生干部角色定位失准的影响下,组织内将会形成资源垄断性加剧、资源分配观异化、集体公平感挫伤等潜在危害。对此,可从细化资源分配机制、优化培育评价方式、深化考核监督体系等三个方面进行治理,从根源上阻断非正式关系的形成与发展,促进包含团学组织资源在内的各类学生成长资源得到公平的分配。

关键词:团学组织;学生干部;非正式关系;资源分配

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-9303(2023)03-0020-10

青年最富有朝气,最富有梦想,是未来的领导者和建设者。高校学生干部群体是青年中的关键少数,他们的价值取向、思维方式、处事原则是观察当代青年行为、剖析当代青年心理最灵敏的风向标与晴雨表。近年来,各地不时冒出某些高校学生干部的负面报道,其中作风失范、理念偏差、形象气质官僚化等问题,均与理想状态中的优秀学生干部标准相去甚远。值得注意的是,

个别高校持续打造荣誉表彰满贯、科研竞赛超载、宣传推广刷屏的学生干部“完美人设”,这违背了团学组织的工作原则和学生干部的成长规律。此前研究尚未从组织机制层面思考出现此类现象的本质原因,忽略了成长资源可能被个别的高校团学组织与部分学生干部通过非正式关系进行攫取的现实问题。基于此,本研究将高校团学组织与学生干部作为基本分析单位,开展抽

收稿日期:2022-10-07

基金项目:2022 年度全国学校共青团研究中心课题研究资助项目“共生系统中青年公益机构融入高校志愿人才培养机制的理论与实践”(2022ZYX53)

作者简介:肖传龙(1997—),男,四川宜宾人,深圳大学政府管理学院 2023 级博士研究生,研究方向:青年政治认同。
张郑武文(1996—),男,四川达州人,南京师范大学新闻与传播学院 2022 级博士研究生,研究方向:青年媒介文化。

象化、工具化、理性化的内在分析。其中,高校团学组织是高校团委与学生会的合称;广义上的高校学生干部是在高校团委、学生会、业务部门、兴趣社团等各类组织中担任职务、负责事务的学生,文中特指各级团学组织中的主要负责人。本研究基于资源分配的视角,分析高校团学组织中学生干部的成长资源分配机制。高校团学组织作为一个有机整体,它掌握着包括荣誉称号、奖励学金、科研赛事、表彰提名、宣传推广、进阶晋升等在内的多种资源分配决定权。为何在个别高校中,拥有“完美人设”的学生干部越来越多,缘何具备“完美人设”的学生干部通常强者恒强?以上追问,构成了本研究的思考理路与聚焦命题。

一、文献综述与问题提出

高校团学组织与学生干部是大学生校园生活的组织者、协调者与服务者。学界针对两者的研究理路主要集中于以下三个方面:其一为高校学生干部面临困境的把脉式研究。置于官本位文化背景下,身份影响人们的心理与行为,部分学生干部相对于普通学生更认为腐败具有合理性^[1]。“高校部分学生干部利用岗位职权或学生干部身份形成的优势,谋取不正当的私人利益或从事不妥当的行为,形成学生干部微腐败现象。”^[2]当前,不少高校学生干部在意识、能力与行动三方面存在困境^[3]。其二为高校学生干部队伍建设的提升性研究。应加强学生干部角色意识培养^[4],着重提升学生干部领导力^[5]。参与型和支持型领导行为既符合大学生的主观心理需要,也符合领导活动情境的客观现实需要^[6]。要规范、改革和优化选拔任用机制,“打击在学生干部选拔使用中的功利主义、形式主义以及官僚主义等不正之风”^[7]。其三为高校团学组织改革的优化性研究。随着《高校共青团改革实施方

案》的出台,高校共青团改革工作正按照全团改革的整体部署全面推进,强调团学组织是学校共青团事业发展的基本承载,构建党领导下的“一心双环”团学组织格局^[8],以更大的决心和力度推进改革攻坚、从严治团,坚持“转观念、转方式、转作风”^[9]。随着《共青团中央深化改革方案》的制定,高校需要全面深化共青团改革,不断提升团组织的战斗力与动员力^[10]。

通过以上梳理不难发现,以往的学术探索存在四类“重与轻”的偏向:一是重单主体分析,轻多主体互动。从研究主体来看,大多数学者倾向于分析高校学生干部所遇困境及其应对之策,对于高校团学组织与高校学生干部之间的互动研究不足,对于两者之间的耦合关系认识不够。二是重全面罗列,轻问题聚焦。从研究内容来看,以往研究倾向于“大水漫灌”式的面面俱到,研究问题不够聚焦和深入,对策措施略显泛化和浅薄。三是重现现象描述,轻概念提炼。大多数学者对于高校团学组织与学生干部的研究以现象描述为主,而对于现象背后的内在逻辑与运行机制分析不够,鲜少提炼出相应的概念、框架和分析模型。四是重学生干部群体,轻非干部学生群体。以往研究针对学生干部群体与非干部学生群体之间的对比研究较少,忽视了学生干部群体与非干部学生群体的区别。

综上所述,本研究将考察对象中的“学生干部”定义为享受高校团学组织各类成长资源的“完美人设”学生干部。在被鲜花与掌声所环绕的成长路径上,为何这个特殊群体总能获得目光聚焦、政策照顾和资源倾斜?通过资源分配的视角,本研究发现其中的内在逻辑在于部分高校团学组织与个别学生干部之间形成了一种高度异化的非正式关系。非正式关系表现为“合作”行为并由互惠互利驱动^[11],是一种非制度、非公开、非公平的默契关系,拥有资源或权力一方使用自由裁量权来帮助另一方便利获取资源,另一

方也会相应给予强势一方合理的收益。

二、高校团学组织与学生干部 非正式关系的内外表征

本研究对四川 A 高校、湖北 B 高校与江苏 C 高校进行案例考察、历时追踪与多维比较,发现高校团学组织与学生干部非正式关系具有光环打造、物质倾斜与资源垄断的突出特征。四川 A 高校为省属普通高校、湖北 B 高校是部属 211 高校、江苏 C 高校为省属 211 高校,针对三所高校团学组织与学生干部非正式关系的现象总结与特征提炼,具备一定的普遍性、代表性与解释力。分配份额的正义依赖于背景制度^[12],团学组织与学生干部非正式关系的构建与发展依托特定的制度土壤和运作结构,两者在资源分配的过程中存有隐秘性与非公平性。关于分配的机会,不应当依赖那些从道德上说具有任意性的因素^[13],即非选择、非程序、非公开的偶然因素,这会导致实际所得出现不平等。倘若高校团学组织与学生干部出现关系异化,形成非正式的“合作”效应,校园内的各类成长资源将会难以得到公平分配,并且会集中流向极少数的学生干部,为塑造“完美人设”的学生干部提供滋生土壤,呈现出各种看似“光鲜”实际却不公平的畸形现象。

(一) 打造朋辈光环

观察案例发现,高校出于思政教育的实际需要,非常注重朋辈典型塑造。朋辈榜样是高校学生中的一座堡垒、一面旗帜,具有鲜明的示范与引领作用。高校树立朋辈榜样既是对广大学生之中先进典型的推介,亦是对朋辈榜样群体本身的鞭策。朋辈典型的遴选、培育、学习、宣传是衡量榜样教育成效的关键指标,何种类型的学生能被打造成为朋辈典型,将会深刻影响广大学子的

价值取向。在高校团学组织与学生干部非正式关系下,决定遴选机制、培育模式、宣传平台等资源运作的团学组织,往往会把更多机会分配给优秀学生干部,以提升学生干部的工作效能感,同时约束学生干部更加服从团学组织的安排和调度。因此,个别学生干部可能把持被塑造为朋辈典型的机会或名额。加冕朋辈典型,本质而言是一种人设打造,包括对于品德、成绩、能力乃至魅力的全面塑造和整体包装,以持续的光环效应作为非正式关系的基础。例如在个别高校的青马工程选拔机制中,作为在学生群体中发挥朋辈榜样引领示范作用的核心团体,青马学员的名额分配明显侧重于各级各类学生干部、学生社团干部、学生党员和入党积极分子^[14],缺少对于非干部学生群体的关照和覆盖。

(二) 占据荣誉资源

高校各类荣誉表彰或竞赛奖项是高校学子专业能力和综合素质的集中体现,对于获奖主体的求职或升学都会起到至关重要的作用。在高校团学组织与学生干部存在非正式关系的背景下,各类荣誉表彰可能会被学生干部包揽。以学业成绩为基准,多项研究发现担任学生干部会提升学习的动机与意愿,对学业成绩产生稳定显著的正向影响^[15],学生干部的学业成就明显优于非干部学生^[16]。事实上,如果仅是学习因素所导致的学业成绩差异,那无可非议,关键在于各项荣誉表彰的获取往往也会依据学生干部的职位高低、工作业绩多寡以及与权力核心的关联度强弱进行相应加分。看似按劳分配、论功行赏,实则会导致荣誉表彰尤其顶级荣誉表彰基本由学生干部包揽的局面。而且,高校荣誉表彰、身份特征对于各类更高级别的荣誉具有再生产和加倍累积的功能。在前期已经积累一定存量荣誉表彰的学生干部,在下一阶段冲击更高层次的荣誉时将会具有先机和优势,同时叠加学生干部的独特

身份,团学组织将会把资源机会分配给从属于自己的学生干部,加剧荣誉表彰上的“马太效应”。

(三) 获取进阶机会

在中央—地方的框架下,高校团学组织属于地方—基层团学组织,接受上级团学组织的领导,同时上级团学组织也会自上而下输送各类资源。在组织学习层面,高校团学组织的上级会举办各类省市级学习班、进修班、骨干班。而参与各类培育模式的成员往往由各高校团学组织推荐。由于高校团学组织与学生干部的非正式关系,各类高校推荐的候选人通常是学生干部。在青年代表层面,召开各省市级团代会、学代会或各类青年大会时,各团学组织均会安排学生代表前往参加、出席或者上台发言,通常以安排学生干部为主,作为其展示和亮相的舞台。在科研赛事层面,由团学组织主导的各类科研学术类竞赛,往往通过自下而上的层层推举作为核心选拔机制。而高校团学组织具备强势的话语权和裁量权,为个别高校团学组织与部分学生干部达成非正式的合作留有巨大空间。此外,还有研究生支教、推免或毕业生推荐、留校工作等其他进阶晋升机会,在部分高校里也存在被学生干部占有的突出情况。部分学生干部在谋求进阶机会时能够直接进入绿色通道,甚至形成了学生干部与非干部学生两个并不互通的竞争圈层。

三、高校团学组织与学生干部非正式关系的生成机理

在观测与考察的案例高校中,个别团学组织与部分学生干部的非正式关系生成的关键在于高校团学组织拥有学生成长资源的分配权,而学生干部对于获取各类学生成长资源具备强烈动机,同时伴有高校团学组织与学生干部密切配合的制度环境与行动空间,以致“合作”行为最终

形成。非正式关系具体表现为一种“合作”行为,需要行动主体在制度框架下双向互动、达成共识,是结构性的非正式行为,且与恩庇主义(Clientelism)具有相似内涵与生成机理。恩庇主义是选举制度下,政客为了获取政治支持而与选民交换商品和服务的不对称关系。艾伦·希肯(Allen Hicken)系统梳理了恩庇主义的定义,认为其包含二元关系、互惠性、层次性和持续性等核心要素,其特点是特殊目标和基于偶然性的交换相结合,其存在的一个必要条件是被庇护者必须能够获得资源^[17]。如果没有明确的规则来界定利益的程序性分配,如果被庇护者与交换条件相结合,就会存在恩庇主义,破坏资源分配的公平性^[18]。在恩庇主义主导的体制下,资源分配者通常通过物质上的附带支付来创造直接纽带,这种模式很容易长期制度化^[19]。高校团学组织与学生干部非正式关系的形成是两者相互作用、彼此需要的异化结果,本研究从高校团学组织与学生干部两个维度分析非正式关系的生成机理。

(一) 个别团学组织功能发挥失调

高校团学组织与学生干部非正式关系的形成,主导方是团学组织。团学组织直接影响非正式关系的进程,两者的二元关系呈现出相对不平等的状态。高校团学组织掌握着学业资源之外的各类学生成长资源,甚至对于学业资源的分配也会予以影响和浸润。同时,高校团学组织需要履行引领凝聚学生、组织动员学生、联系服务学生的基本职责,发挥培养人、教育人、塑造人的组织功能,而这种职责和功能通过各类活动和荣誉表彰得以体现。这些活动的开展都离不开学生干部的参与和支持。

从高校团学组织维度而言,非正式关系的形成主要在于以下四个方面:其一,增强对学生干部的控制以稳军心。为了使学生干部心甘情愿地为团学组织分忧解难,组织将各类成长资源大

幅度向学生干部倾斜,从而促使学生干部支持团学组织,高效率地完成团学组织所交代的任务,多次循环往复,形成“潜规则”现象,达成非正式关系。其二,培育学生干部典型以证绩效。纵向看,团学组织结构是中央—地方的层级科层制,高校团学组织既要向上级团学组织汇报工作,还需选树典型榜样以检验育人成果。由于学生干部履历丰富、荣誉可观,再加上各类资源的倾斜输入形成的叠加效应,他们容易在上级组织的各类先进评选中脱颖而出。横向看,在高校各个职能部门中,团学组织如何能在横向评比中胜出,关键在于核心业务能够达到何种业绩。团学组织本身是高校系统中的“前台部门”,需要依托大量外显成果加持,因此若将各类资源“大水漫灌”式地投送给个别学生干部,则可以在育人成果上实现典型塑造。其三,资源分配裁量权力过大。“不受控制的自由裁量权可能会导致荒唐的、歧视性的或其他不公正的决定。”^[20]如果没有明确的规则来界定资源的程序性分配,再加之与交换条件相结合,就会容易导致非正式关系。团学组织既是资源分配者,又是规则制定者,在资源分配过程中具备较大的自由裁量权,可以通过看似合规、实则有违公平的方式将资源直接导向学生干部。其四,事后监督反馈机制缺位。团学组织的主要任务之一即分配各类成长资源。倘若在其分配过程中采取结果导向,本着实用主义态度,资源分配所造成的各种后果往往不在监督之列。只要有过程留痕,便能应对形式考核,甚至有事后补造痕迹的个别情况。

(二)部分学生干部角色定位失准

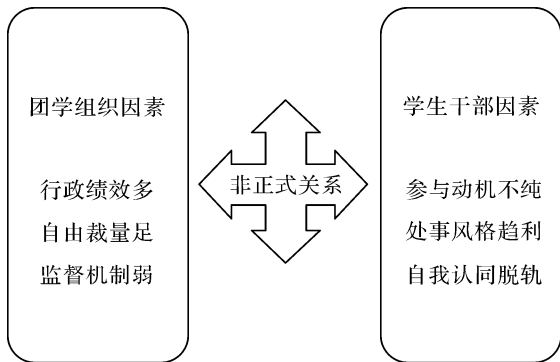
高校团学组织与学生干部非正式关系的形成在于学生干部可以从中获利,且属于二元关系的弱势一方,为了维持关系必须主动争取,甚至存在内部非良性的竞争。学生干部肩负着服务广大师生、举办校园活动、维护同学权益等主要

职能,担负着自我教育、自我管理、自我服务的重要职责,同时也是团学组织的得力助手及沟通学校与学生之间的有效桥梁。在此过程中,学生干部选择对上负责还是对下服务,将会直接关系到非正式关系的形成和演化。

就学生干部维度而言,非正式关系的形成主要在于学生干部角色定位有问题,体现在以下三个方面:其一,学生干部参与动机不纯。部分学生竞选学生干部是冲着实惠、奔着机会而去的,学生干部的权责意识在其内心出现严重偏差,背离了为师生服务的宗旨,异化成为揽权牟利的工具。而参与动机越不纯粹,越想着捞好处、得便宜、抓“权力”的学生干部,越容易被非正式关系所控制。因为这些成长资源均由团学组织进行分配,而团学组织提供资源的同时也会附带相关条件,最终导致学生干部逐步沦为非正式关系的附庸。其二,学生干部处事风格趋利。学生干部行为逻辑各不相同,有的学生干部从服务对象出发制定规则、采取措施,使广大学生群体受益;有些学生干部倾向于如何让自己获益,在规则制定、评选细则、流程公开等方面选择性地导向自己,而这一系列过程仅靠学生干部无法完成,需要借助团学组织权威加以实现。学生干部“借来权力”之后必须听从于借方,导致双方“侍从”程度日渐加深。其三,学生干部自我认同脱轨。学生干部身份往往会带给人一种优越感。个别学生干部以为“大权在握”,从而把自己当作校园风云人物,只搞业绩不顾其他,继而全身心地投入学生工作之中,借此获得自我安慰与朋辈认同。部分高校团学组织对于此类“工作狂人式”学生干部亦持支持态度,甚至当作典型大肆宣传。但是仅有工作经历而缺少其他领域成绩,无法具备完整的合法性和说服力,因此这将促使团学组织帮助学生干部设法增加相应荣誉,进而增强“合作”认同。(见图1)

综上所述,个别高校团学组织与部分学生干

性质：二元性、互惠性、层次性、持续性、周期性



现象：打造朋辈光环、占据荣誉资源、获取进阶机会

图1 非正式关系生成机制图

部形成非正式关系,本质上是两者相互作用、彼此需要的异化结果,这种关系拥有二元性、互惠性、层次性、持续性和周期性等特征。其二元性体现为二元主体的深度互动,即团学组织和学生干部之间直接的、面对面的互动和交易,是一种“工具性的关系”。互惠性在于两者可以从此关系中共同获益。团学组织和学生干部互惠互益是对这种利益关系的可信承诺和直接回应,尽管这种获益关系往往并不平等。层次性是两者非对称关系的体现。等级制度是“合作”行为的一个重要特征。团学组织是地位较高的资源提供者,可以决定资源的流动方向,学生干部是地位较低的资源接收者,接收资源的学生干部为团学组织提供支持、帮助和忠诚作为回报。持续性和周期性分别代表宏观与微观两个层面。宏观上,高校团学组织的制度和背景因素与学生干部的内在驱动因素在“合作”行为的长期持续中起着重要作用,使得二者关系具有持续性,“合作”行为一旦形成,往往不会立即解除。微观上,这种“合作”行为具有“发生—发展—顶峰—衰落—终止”的周期性特征,即“合作”行为的生成与解除过程,可能随着团学资源分配者的职位调换而被迫重启,也有可能随着学生干部身份的终止而自然解除,也有可能随着双方利益关系的变化而

机械中断,导致分道扬镳。因此,非正式关系的发生发展机制具有动态调整功能。

四、高校团学组织与学生干部非正式关系的潜在危害

(一) 加剧资源垄断性

高校团学组织与学生干部“合作”行为的持续发展,使得团学组织倾向于直接将各类成长资源分配给学生干部。这会强化团学组织资源垄断性,造成以下不良反应:其一,加剧工作方针偏移度。团学组织要把握好群众性与先进性的平衡,不仅要服务优秀学生干部,更要促进各类成长资源让广大普通学生群体受惠。非正式关系是对“精英主义”的迷信,只做锦上添花的事,导致学生干部强者恒强,选择性地忽视团学组织的广泛性与群众性,对少数学生干部关心过度,对广大普通学子服务不足,造成厚此薄彼。其二,损害团学组织公信力。团学组织公信力是指团学组织在服务过程中通过合理、有效、公平地履行其功能和职责而取得广大学子信任的能力,是团学组织的一种服务能力和隐性资源。非正式关系一经形成,便具有持续性。在团学组织资源产生垄断的背景下,学生干部获得越来越多的机会与荣誉,广大学子也会逐渐发现其中蕴含的内在利益链条,对于团学组织失去信心和耐心,甚至导致团学工作陷入“塔西佗陷阱”。

(二) 异化学生价值观

在高校团学组织与学生干部非正式关系中,部分学生干部作为既得利益群体,对于资源的获取并不完全依靠能力与实力,而是依托“关系”与“地位”,这将异化学生干部价值观,形成难以矫治的价值理念:一是利用职位以权谋私。部分学生干部在“合作”行为中会被分配到实打实的优质资源。尝到甜头之后,他们会养成投机取巧的习惯,

滋长官僚主义的作风,不断寻求捷径实现自我成长。二是享受资源优先。按照非正式关系的习惯,担任学生干部就意味着在资源分配过程中拥有优势,某些情况下甚至可以直接额外加分乃至赋予名额。此外,团学组织具有各类成长资源,学生干部有机会参与团学组织的资源分配过程,介入规则制定与结果敲定。这会刺激部分学生干部不断向官方看齐、向资源靠拢、向权力核心集中。三是截取机会累积优势。“合作”行为的极大危害在于团学因素将会不断侵占非团学因素。部分学生干部为了获得更高层次、更具价值的成长资源,将会利用资源的再生产性,试图包揽团学资源及其他的一切资源,从而进一步地挤压其他学子获得自由发展的平等机会。不管此类资源是否应得、值得,部分学生干部会以此为基准争取更高维度的资源。同时,非正式关系在学生干部群体中可能会出现“资源诅咒”现象,即依赖不正当途径获取资源,最终被反噬。例如当学生干部具备一定分配资源的能力后,甚至可能通过内部倾轧,打击资源竞争对象,或者向上变相索取资源,主动提出利益交换,最终堕入精致利己主义的深渊。

(三) 挫伤集体公平感

分配正义的三个核心原则是公平、平等和需^[21]。分配公平感主要指非干部学生对于资源分配正义的主观感受和直接体验。分配公平感的生成机理主要集中在社会结构论、相对剥夺论和制度文化论三种解释。本研究中,非干部学生的分配公平感主要由相对剥夺论解释。相对剥夺同样是一种主观感受,即一个人被不公正地剥夺了一些想得的或者应得的资源而形成的不良体验。一个人要感受到相对剥夺,必须满足五个前提条件:第一,看到其他人拥有 X;第二,想要 X;第三,觉得有权获得 X;第四,认为获得 X 是可行的;第五,没有获得 X 非个人责任^[22]。

在高校团学组织与学生干部非正式关系背

景下,非干部学生群体可能成为“资源弃儿”,形成强烈的相对剥夺感,进而影响分配公平体验。非干部学生的分配公平体验可以通过相对剥夺感的形成逻辑进行推演。非干部学生发现学生干部拥有各类成长资源,即各种人设推广、各类荣誉表彰、各项进阶机会,他们在情感上也会希望参与各种成长资源分配,并且认为有权拥有这些资源。客观而言,他们之中相对多数并非完全没有竞争这些资源的资质条件,具有一定的可行性。随着资源不公平分配的加剧演化,非干部学生将会意识到这种结果并非由于自身原因和个人责任,而是在于机制本身的非正义安排。学生干部通过“合作”行为获得各种资源,而非干部学生在大学生涯中的各类机会和成长空间将会遭遇相应挤占、压榨和剥夺。非干部学生不满“实际收益”,导致“心理损失”,觉得自身处境是不公平的,进而引发两种不同的行为逻辑——分离抑或融合。前者是指对团学组织、学生干部嗤之以鼻,针对资源分配机制的不公极度不满、愤懑,厌弃这种分配机制,悄悄举起“弱者的武器”,即在网络上或现实中表现出不配合的情绪。后者是指发现学生干部有利可图,认为与官方有所勾连将会得到额外好处,可能在价值观上逐步倒向这套逻辑,在以后的学习、工作和生活中的行为也会受其理念指引,成为非正式关系的随附力量和收编对象,对于营造公平公正的社会氛围破坏甚大。

五、高校团学组织与学生干部 非正式关系的治理对策

公平即正义。非正式关系是高校团学组织与学生干部之间正常关系异化后的替代行为,违背公平、损害正义。基于资源分配的视角,若要预防高校团学组织与学生干部关系异化,必须采取公平的资源分配方式,才能产生公平的资源分配结果。

（一）细化资源分配机制：促进过程结果公平正义

高校团学组织与学生干部非正式关系的内在原因与外在表现均体现了资源的不合理分配。为了预防关系异化，必须回到起点，实现资源分配机制不断细化，促进过程结果公平正义。

要形成制度化公平、体系化公平、全过程公平，可从以下三个方面着手：其一，规则公平。团学组织在资源分配过程中要落实规则公平，必须满足机会的公正平等原则，切断学生干部独享各种资源的可能。团学组织、学生干部、非干部学生一道参与、共同协商，意味着每一项资源的分配都必须向所有受众群体公开，资源分配的每一个条款必须得到所有受众群体的一致同意。一致同意是通过协商所形成的“公意”，应充分借助互联网技术，在注重效率的同时兼顾公平，创制有效率的公平。其二，程序透明。团学组织在资源分配过程中坚持透明性与回应性，是提高其公信力的重要举措。高校应将团学组织与学生干部分配资源的流程全部纳入广大学生视野，透明执行。若资源分配流程的每一步都能做到公开透明，将会极大地激活竞争机制，使得暗箱操作无所遁形。其三，结果监督。团学组织的资源分配结果必须可问责。当出现不合理、不合规、不公平的分配结果时，要能够问责相关当事人和主要负责人，使其接受广大学子、同级机构、上级部门的质询并承担相应的处理结果。团学组织的资源分配结果必须多渠道、多平台公开，实现自体监督、同体监督和外界监督的有机整合。

综上所述，为落实团学资源公平分配，在内容维度上，必须保证规则公平、程序透明、结果监督。在主体维度上，团学组织不能单方面决断团学资源的分配方式，避免团学组织与学生干部之间形成利益输送，要让广泛的非干部学生群体参与资源分配过程，协商资源分配规则。在保障维度上，分配结果能否经得住问责与监督是关键，除上级

定向监督外，还需纳入学校纪检监察的管理范畴之中，接受同级问责与群众监督。（见图2）

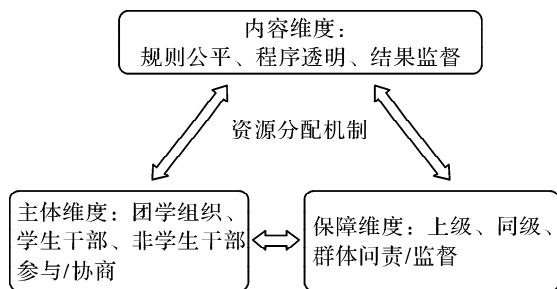


图2 资源分配机制细化示意图

（二）优化培育评价方式：确保学生干部先进纯洁

高校团学组织与学生干部非正式关系中，学生干部往往表现出极强的内生驱动力。因为这种关系将为学生干部带来获得感与满足感，进而可能催生出精致的利己主义者。从学生干部维度预防高校团学组织与学生干部关系异化，关键在于对思想与行为两方面的严格把关。

其一，向内——思想层面。首先，学生干部要主动树立正确的价值观。只有解决好世界观、人生观、价值观这个“总阀门”的问题，才能从内心深处拒绝捷径行为。学生干部要常常打扫自己内心的灰尘，增强思想觉悟，加强理论武装，自觉践行社会主义核心价值观，培养公平的价值理念，将公平、公正理念内化于心，以此作为行动选择的根本指南。其次，全社会要深化公平教育。不把自身利益的获得建立在他人利益受损的基础上，提倡公开、透明的办事风格、服务理念。让正义充满道德力量，对于不公正行为予以集中检视和强烈批判，社会各界各司其职开展精准化的道德教育^[23]。

其二，向外——行为层面。首先，要完善制度约束。在资源分配过程中，采取主题座谈、群体监督、民主评议、及时公开等方式，健全相应制度规范，将学生干部手中的权力关在笼子之中，暴露在阳光之下，实现学生干部行为可溯源、可

预测、可追踪。其次,要建立失信名单。非正式关系一经发现,绝不容忍,立即纳入失信惩戒名单,取消一切评奖评优资格,从而让学生干部不能伸手、不敢伸手、不愿伸手。再次,要加强竞争机制。强劲的竞争局面将对非正式关系构成一定程度上的制衡与解构。在学生干部群体之中也要建立竞争机制,设立外界引进制度、内部淘汰制度,摘掉“铁帽子”,打破“金饭碗”,通过选贤举能,发挥“鲶鱼效应”。这对于学生干部的行为将会起到警戒和规范的作用。树立科学化、精细化、项目化理念,持续优化全团抓学校工作机制,聚焦主责主业对各项工作进行全面评估、系统“瘦身”,优化团内考核机制,做到工作可量化、成效可评价^[24]。

(三) 深化考核监督体系:发挥团学组织应有功能

高校团学组织与学生干部非正式关系的生成在于团学组织既有客观上的物质资源、权力网络,又有主观上的互惠倾向、合作意愿。如何规避此关系的持续与反复,还需从关系生成的主导方进行强力扼制,对团学组织制度进行改革优化。

其一,健全团学组织工作考核。现有考核制度之下,考核主要测评高校团学组织在思想教育、校园文化、科技创新、社会实践、志愿活动、就业创业、团建创新等各个领域中的工作情况。相应活动的设计、开展、实施和总结都直接依赖学生干部,容易培养非正式关系。因此,必须优化对于团学组织的考核方式,应以实际工作业绩作为衡量尺度,纳入民主评议、绩效考核,杜绝形象工程、面子工程,避免团学组织为了应对上级考核而与学生干部“合作”。其二,优化团学组织人才队伍。切实落实从严治团要求,落实“好干部”标准。对于广大团干部,要“坚定理想信念,心系广大青年,提高工作能力,锤炼优良作风”,要做青年友,不做青年“官”^[25]。对于学生干部,建立严格的遴选与退出机制,严格考察学生干部参与动机,实时追踪

学生干部成长轨迹,一旦出现道德失范、学习无法达标、民主评议结果不合格等情况,必须予以及时清退处理,以此保证学生干部队伍的高素质、高标准、严要求。其三,完善团学组织纪律条例。依据团中央的工作要求,落实新时代全面从严治团实施纲要,不断加强团的自身建设,持续改进团学组织工作方式。把团的政治纪律建设摆在首位,制定纪律处分规范性文件,构建团的纪律执行体制,开展团的纪律教育^[26]。其四,加强团学组织监督巡察。坚持党的领导、把准政治方向,充分发挥巡视对团的建设的重要促进作用,上下协同,认真整改上级巡视和地方巡视发现的问题,加强内部巡视和日常监督。另外,团学组织、学生干部群体也要注入源头活水,大胆吸纳非干部学生监督学生干部,并确保学生干部群体更新迭代、提档升级,防范集聚性、系统性和塌方式的“合作”。

五、结 语

“青年工作,抓住的是当下,传承的是根脉,面向的是未来,攸关党和国家前途命运。”当人们习惯于追逐“完美人设”学生干部时,往往会忽略这个群体可能已经在无形中把持、包揽、独享着各种成长资源,对非干部学生形成极强的相对剥夺感,影响广大学生公平分配感。这种现象虽然并不普遍,但是值得反思与警惕。出现此种现象,主要症结在于部分高校团学组织与个别学生干部形成非正式关系,对于资源分配的过程进行操纵,而程序的非正义往往带来结果的非正义。基于资源分配的视角,既能以此为观察维度发现这些现象的内在机理,又能为非正式关系的阻断提供破局方向。非正式关系本质上是一种权力寻租行为,权力的行使没有受到应有的制约。大力推进全面从严治团,是新时代落实全面从严治党的必然要求。因此,面对非正式关系,要加强学生会机构“瘦身”、功能聚焦、力量下沉,通过突出事

业心教育、强化干部培训、改革考核评价、加强惩戒警示,着力营造一心为党、一心干事的政治文化,使团干部的成长观更加端正、作风形象持续提升^[24],进而形成制度约束,促进团学资源在内的各类学生成长资源得到公平正义分配。

参考文献:

- [1]雷震,田森,凌晨,等. 社会身份与腐败行为:一个实验研究[J]. 经济学(季刊),2016(3):869-892.
- [2]管素叶,袁秋红. 学生干部微腐败现象的特点、成因与预防研究——基于青少年廉洁教育视角[J]. 中国青年研究,2019(6):108-112+118.
- [3]徐江虹. 朋辈教育视阈下高校学生干部领导力培养探析[J]. 江苏师范大学学报:哲学社会科学版,2015(5):141-145.
- [4]明兴建,王琪琪. 高校学生干部角色意识嬗变实证研究[J]. 重庆大学学报:社会科学版,2018(1):155-163.
- [5]刘东海. 高校学生干部领导力培养研究[D]. 天津:天津大学,2012.
- [6]徐莉. 大学生偏爱的学生干部领导行为研究——以Z大学为个案[J]. 中国青年政治学院学报,2012(5):35-39.
- [7]朱凌云,杨夺. 新形势下高校学生干部队伍的培养与建设[J]. 青年探索,2016(1):23-27.
- [8]十个字读懂团学改革[J]. 中国青年团,2017(1):9-11.
- [9]傅振邦. 纵深推进团学改革,着力培养时代新人——2018年学校共青团工作报告[J]. 高校共青团研究,2018(1):2-9+13.
- [10]2021年共青团工作情况——贺军科同志在共青团十八届六中全会第一次全体会议上的工作报告(节选)[J]. 中国青年团,2022(1):10-17.
- [11]TIROLE J. Collusion and the Theory of Organizations [J]. Advances in economic theory, 1992(2):151-206.
- [12]约翰·罗尔斯. 正义论[M]. 何怀宏,何包钢,廖申白,译. 北京:中国社会科学出版社,1988:267.
- [13]迈克尔·桑德尔. 公正:该如何做是好?[M]. 朱慧玲,译. 北京:中信出版社,2011:179.

- [14]肖传龙,张郑武文. 高校“青马工程”实践成效、现实困境及优化路径研究——基于西华师范大学的个案考察[J]. 高校共青团研究,2019(1):110-115.
- [15]吴秋翔,崔盛. 学生干部与学业成绩不可兼得? ——基于北京市大学生追踪调查数据的研究[J]. 复旦教育论坛,2019(4):71-79.
- [16]李宪印,杨娜,刘钟毓. 大学生学业成就的构成因素及其实证研究——以地方普通高等学校为例[J]. 教育研究,2016(10):78-86.
- [17]HICKEN A. Clientelism [J]. Annual review of political science,2011(1):289-310.
- [18]GRINDLE M. Democracy and clientelism:how uneasy a relationship? [J]. Latin American Research Review, 2016(3):241-249.
- [19]SCHEINER E. Democracy without competition in Japan: Opposition failure in a one-party dominant state [M]. Cambridge:Cambridge University Press,2006:65.
- [20]戴维·米勒,韦农·波格丹诺. 布莱克维尔政治学百科全书[M]. 邓正来,译. 北京:中国政法大学出版社,2002:217.
- [21]DEUTSCH M. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? [J]. Journal of Social issues, 1975(3):137-149.
- [22]CROSBY F. A model of egoistical relative deprivation [J]. Psychological review,1976(2):85-113.
- [23]焦迎娜,苏春景. 精致的利己主义者:一个亟待关注的当代青年群体[J]. 中国青年研究,2019(3):91-96+79.
- [24]阿东. 在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下,动员引领广大青年为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在团中央青年团第十九次全国代表大会上的报告[J]. 中国青年团,2023(12):9-27.
- [25]共青团中央. 共青团十八大报告辅导读本[M]. 北京:中国青年出版社,2018:43.
- [26]乐亚山. 中国共青团纪律建设的历史经验及对当代的启示——基于历届团章与团的组织建设文献的考察[J]. 中国青年研究,2022(3):44-52.

(责任编辑:丁小文)