徐亮亮．村干部女性化发生机制研究——基于国家、社会与家庭的三维耦合分析［J］．山西农业大学学报（社会科学版），2025，24（6）：113-124.
XU Liangliang. Research on the mechanism of feminization of village cadres——A three-dimensional coupling analysis based on the interactions between the state， society and family［J］. Journal of Shanxi Agricultural University（Social Science Edition），2025，24（6）：113-124.
DOI：10.13842/j.cnki.issn1671-816X.2025.06.012

村干部女性化发生机制研究
——基于国家、社会与家庭的三维耦合分析

徐亮亮
（武汉大学 社会学院，湖北 武汉 430072）

摘 要：随着乡村治理转型，村干部女性化现象越发凸显，妇女村干部的数量比例与岗位重要性正不断增加。以回村育儿年轻妈妈为主的年轻型女副职、长期留守在村的年长型女副职与其中精英女性所代表的年轻型女主职构成了妇女村干部的主要类型，其工作特点既包含女性特性的细心耐心、柔性韧性与情感细腻，也具有所属岗位行政工作及群众工作的不同偏向。基于国家、社会与家庭的三维耦合分析框架，治理现代化需求与家庭发展目标“工作家庭两相顾”的策略性耦合，为村庄女性提供了入职村委的制度生活基础；行政规范要求与生活治理转型“行政自治共推进”的需求性耦合，是村庄女性能够承担村委工作的岗位保证；村庄组织建设与女性个体价值“组织发展两实现”的发展性耦合，是村庄女性持续性承担村委工作获取工作意义的价值升华。以常人治村为特征的村干部女性化有助于构建稳定型乡村治理结构、规范化村级治理与回应型村庄服务，提升农村女性公共参与的同时仍需要激发村社活力，推进多元共治。

关键词：女村干部；村治主体；常人治村；乡村振兴
中图分类号：C91 **文献标识码：**A 文章编号：1671-816X（2025）06-0113-12

一、问题的提出

近年来，笔者在全国多地驻村调研发现，村干部女性化的现象凸显。根据调研统计，东部发达地区较为普遍，村干部女性化、年轻化的趋势早早出现，诸如苏南上海等地，农村女青年在村两委成员中占比已经超过40%，而中西部地区村干部女性化的趋势也在不断推进，如鄂东皖南地区，农村女青年在村两委成员中占比已超过30%。根据2023年底国家统计局发布的2022年《中国妇女发展纲要（2021—2030年）》，女性参与村级决策和社会治理的比例持续上升，其中村委会换届选举中村委会成员与村委会主任中女性成员的比例分别为26.1%和10.9%[1]。随着村庄女性开始占据越来越多的村干部岗位，男性群体也在逐步退出村庄治理结构，村庄层面不断增加的女性村干部正在成为不可忽视的村治力量。

党的二十大报告提出“全面建设社会主义现代化国家，最艰巨最繁重的任务仍在农村”[2]。深刻践行乡村振兴战略实施的背景下，村干部是连接国家与农民的桥梁，是乡村振兴的组织载体。如何提升农村基层组织建设，强化村庄治理主体及能力，解决乡村振兴中“谁来治村”的问题直接关系到乡村社会能否实现治理有效与发展振兴的目标。作为在数量上不断增加的村治主体，妇女村干部正在成为我国乡村振兴的有力推动者与建设者。区别于过往以男性占据村庄治理主导地位的普遍印象，为什么现在妇女村干部越来越多？对村干部女性化现象的生成机制及不同区域该现象差异的探究具有重要的研究意义。

收稿日期：2025-01-14 **修回日期：**2025-02-20
基金项目：国家社会科学基金重大项目“农村社区治理创新问题研究”（22&ZD173）
作者简介：徐亮亮，研究方向：基层治理，农村社会学。

对于当前阶段村干部女性化现象的解释，学界主要有三个层面的探讨。第一是国家层面，政府主导的乡村治理现代化转型为农村女性进入村委工作提供了基本的制度动力。区别于之前受传统性别观念阻碍农村妇女参政的制约[3]，各村庄按照国家“配额”以妇女主任“专职专选”方式落实妇女参政行为[4]实际上属于一种“形式达标”。乡村女村干部存在副职多、正职少，虚职多、实职少，闲职多、要职少等现象[5]。在乡村治理现代化转型与服务型政府建设的推进下，基层行政任务越发增多，乡村治理的规范化水平越发提高，这些变化都进一步要求村干部向职业化与行政化方向发展[6]。在讲究村庄服务化、干部职业化与治理规范化的村庄治理转型中，不少乡村出现传统村治主体“精英替代”现象[7]，而农村年轻女性则较为贴合国家村干部年轻化与治理技术化的变革要求[8]。

第二是社会层面，女性家庭地位的上升与村庄社会面公共组织建设的优势为农村女性进入村委工作展现了必要的岗位可能。随着社会转型期农村家庭代际分工模式向性别分工模式的转变，越来越多的农村妇女从家务负担中解放出来，依靠持续参与市场的家庭功能性整合，超越了自身家庭地位权力斗争的局限，促进了妇女权利保障与家庭发展的良性互动[9]。而借着自身家庭与村庄社会的链接，农村妇女善于从日常生活需求出发，通过群体组织，培育具有社群感的妇女小团体，进而转化为村庄自组织，实现妇女由个人主体到社群主体的转变[10]。这样的村庄组织力建设对于当前乡村社会流动性与公共性流失加剧的现状具有重要的治理作用[11]。如对“赣南新妇女”运动的讨论，自上而下发起的“新妇女”运动为妇女的重新组织化提供了契机，一批妇女骨干被发掘出来，并通过参与家庭卫生整治等进入村庄公共治理工作中[12]。而随着这样女性村干部的社会资本积累，女性村干部也能转变为新的治理精英，获得女乡贤的身份优势[13]。

第三是家庭层面，当前阶段农民家庭分工的策略性调整为农村女性进入村委工作提供了发展的家庭促进。先前妇女参与基层治理的困境主要是人力资源实用性诉求很难实现，经济和家务的双重负担下，妇女在表达政治意愿、参与政治活动时面临更高的行动成本[14]。而随着教育变迁与农民家庭对子女教育的重视，越来越多的年轻女性开始返乡陪读[15]，一部分女性退出全国劳动力市场，返乡女性作为劳动力的经济负担有所下降。随着年轻妈妈返乡，农民家庭完成了“一家三制”的家计重构，家庭发展的主导目标也从家庭经济积累转变为代际教育跃升[16]。随着家庭发展目标的导向变化，农村年轻女性回归家庭后会作出相应的角色转变与行为调试，除了以教育发展为目的的经营家庭外[17]，农村年轻女性也会通过参与乡村治理等方式获得一定“半劳动力”的收入报酬，实现自身劳动力配置的最优选择。

既有研究成果丰硕，但对村干部女性化的发生机制研究仍有可推进之处。其一，虽然部分地区女性村干部的比例大幅提升，但村干部女性化现象仍主要发生在我国东中部地区，作为乡村治理现代化转型中村治主体结构变化的新现象值得更深入的学理呈现与剖析，详细表述村干部女性化的具体经验，勾勒女村干部的群体类型与工作特点具有重要的基础性作用。其二，从国家、社会与家庭三个层面分析当前阶段女村干部越发增多的生成机制往往是基于单一维度过往变迁的纵向对比，各要素之间在当前阶段互相作用、共同促进村干部女性化现象的耦合机制并未突出及整体呈现。作为生活在乡村社会中的鲜活个体，女村干部的生成并不根源于单一要素的变迁影响，不同要素之间彼此契合的具体细节与对应关系促进背后的耦合机制具有更重要的解释意义。其三，不同区域之间女村干部的生成存在差异，东部多西部少中部渐进的女村干部比例在一定程度上彰显着我国乡村治理现代化的推进趋势，透视村干部女性化的区域差异可以更好理解我国乡村治理现代化对乡村建设发展的转型意义。因而本研究将结合田野调研实践，在呈现村干部女性化具体经验的基础上，构建基于国家、社会与家庭的三维耦合分析框架，探析村干部女性化现象各维度耦合的发生机制，并讨论其治理效益及与乡村治理现代化转型对话。

二、分析框架与田野方法

基层治理是国家治理的基石，统筹推进乡镇（街道）和城乡社区治理，是实现国家治理体系

和治理能力现代化的基础工程[18]。在乡村治理体系现代化的建设中，出现了乡村治理体制标准化和乡村治理机制制度化两种实践样态[19]，其中乡村治理体制是体系的核心，涉及乡镇政府和村委会在治理过程中所处的位置、角色与组织关系，而乡村治理机制是体系运转的关键，指乡村两级组织之间实现协作的基本规则。随着乡村治理体制与机制现代化的国家意图推进，更加繁重复杂的治理任务及治理要求下，地方基层也会借助多种方式与策略重塑村治主体的精英结构[20]，如通过村干部职业化、年轻化、条线事物专业化等方式进一步加强村干部职业角色的规范与管控等。当村干部治理结构展现出更加年轻化及更具治理胜任力的上层组织偏好时，在当前乡村青年群体中可供选择的范围则相对较小。“一家三制”式新家庭分工模式下，男青年需要外出务工保证家庭经济来源，村干部较低收入的工资也很难匹配一名年轻男性全劳动力的家庭发展需要。而在村父代则年龄过大，只有在村负责小孩教育的年轻妈妈较为符合当下村委的工作要求，这些在村女青年负责家庭的同时从事村务工作，所获得的村务工资也可以成为其家庭收入的重要补充[21]。因而，农村女性群体参与村庄治理的“工作家庭两相顾”是基于村庄治理结构转型与个体家庭发展双重考量下的策略性耦合，符合国家与家庭制度需要及经济考量下的双重意义。

乡村治理现代化不仅包括国家对基层“纵向到底”的治理体系构建，还包括基层社会“横向到边”的社会自我治理体系构建，以促成社会资源自我管理、自我教育和自我服务[22]。随着乡村社会变迁，不断流变的现代性力量正在不断重塑乡村社会，生产本位向生活本位的乡村社会转型改变了乡村治理情境，乡村治理正在越来越偏向于村民百姓的生活治理，以实现村庄日常生活秩序与国家制度系统的融合[23]。对此在村妇女居家照顾的“主内”特性及上升地位使其成为重要的治理主体资源，如赣州“清洁家园”活动就表明借助制度吸纳、事务匹配和双重激励等方式将妇女组织起来后，妇女能够通过调动村内治理资源，明确治理单元，累积自身治理权威等方式参与农村生活治理，实现基层自治的低成本与高效能[24]。而另一方面，女村干部中一大批年轻妇女群体还可以凭借自身年轻特性满足乡村治理现代化的国家意图，在乡村公共服务与技术治理的双重能力要求下，年轻妇女群体可以通过现代治理技术与理念应用下较好完成基层行政的工作任务[25]。农村女性群体参与村庄治理的“行政自治共推进”是基于村庄社会转型与国家治理意图共同发展的需求性耦合，其群体特性较好实现当前村委工作的国家与社会要求。

除了国家对基层社会自上而下的国家治理与基层社会自下而上的自我治理，基层治理现代化的重要面向还需通过“共建共治共享”的社会治理共同体将国家治理与基层社会参与紧密结合起来，实现国家与社会的良性互动，以推进新时代乡村社会治理创新[26]。努力建构当下乡村共建共治共享治理格局过程中，离不开乡村治理现代化路径中基层组织与个体的双向互动，妇女村干部自身有亲和力的群众组织与基层治理恰能推进这样的社会建设。如浙江省缙云县的乡村春晚案例，乡村妇女通过集体行动参与公共领域社会生产过程中充分发挥了自身组织特性，强化了村庄的凝聚力[27]。而在女性个体层面，乡村女性也可以在诸如广场舞等娱乐活动自组织的公共认可中实现自身的主体性成长[28]，而这样来源于集体行动与组织过程中的自我效能感成长也会进一步作用于其他有关乡村振兴与社会治理的过程中[29]，使得乡村女性主体价值的成长更加彰显。农村女性群体参与村庄治理的“组织发展两实现”是基于乡村组织共建与个体价值实现的发展性耦合，妇女群体可以在村庄社会的组织建设与基层治理中推进村庄组织与家庭个体的双重价值实现。

“耦合”是一个物理学概念，指两个或两个以上的体系或两种运动形式通过相互作用而彼此影响以至联合起来的现象。区别于马克思主义人类物质生活方式决定其他社会层面的观点，当前阶段村干部女性化生成机制诸要素的耦合更加贴近于韦伯所认为的“选择性亲和”，即人类社会生活诸层面有机组成的相互渗透与相互关系影响[30]。村干部女性化的生成并不只来源于某一层面的决定性意义，各个层面机制要素的耦合共同促成了村干部女性化的具体生成。其中国家意图与家庭策略耦合的“工作家庭两相顾”为村庄女性提供了入职村委的制度与生活基础，国家治理

与社会转型能力要求耦合的“行政自治共推进”是村庄女性能够承担当前阶段村委工作的岗位保障，村庄社会与妇女个人发展耦合的“组织发展两实现”是村庄女性持续性承担村委工作获取工作意义的价值升华。此三项耦合机制中，国家、社会所主导的“工作家庭两相顾”与“行政自治共推进”构成了村干部女性化现象生成的基础性作用，而正是有国家社会所给予的制度性环境保障，女村干部“组织发展两实现”的个人发展性目标、职业性素养才得以真正培育。也正是因为此三项耦合机制在不同区域的结构差异，东中西不同村庄之间女村干部的生成比例才有渐进发展的非均衡性差别。基于此思考，本研究的分析框架如图 1 所示。

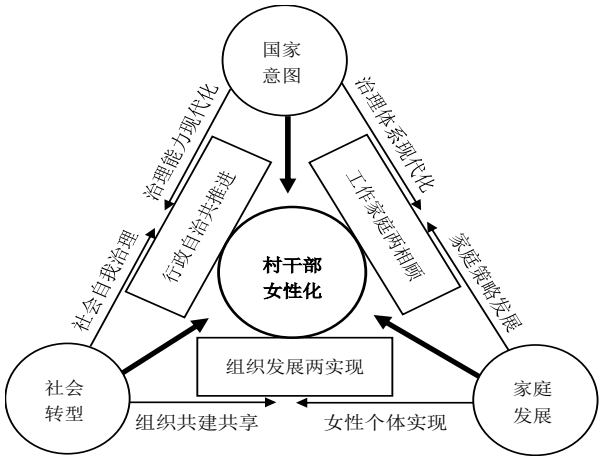


图 1　国家、社会与家庭的三维耦合分析框架

本文的经验材料主要源于笔者及调研团队 2024 年在鄂东燕镇及燕村[①]的长期驻村调查。调查通过深度个案访谈和参与式观察，对调研地的乡镇干部、村干部、在村女青年及普通村民进行深度访谈的同时，兼及收集政府文件资料。鄂东燕镇位于大别山腹地，下辖 28 个行政村（社区），户籍人口 5 万多人，实际在村约 3 万人。驻点燕村原户籍人口 390 户 1391 人，2024 年三村合并后有近 900 户 3000 多人，实际在村人数近一半。因处于山区丘陵地带，燕镇土地较难耕作，本地村民外出务工普遍，其中男性多以水电木工等装修为主，女性则多选择进厂谋生。作为距离县城 13 公里的城郊乡镇，本地村民多会选择在村建房，当前阶段青壮年男性回村较少，多为过年与暑期回村，利益在村情况下妇女群体回流现象越发增多。随着城乡变化与打工经济的发展，十多年前的燕镇曾出现“没人当村干部”的困境，当时燕村就出现过一年换四个老党员轮流当村支部书记的情况。面对像燕镇这样资源相对匮乏的中西部人口流出村庄“谁当村干部”的问题，近些年乡镇中越发增多的妇女村干部正在对其进行回应，以下将具体剖析。

三、妇女她力量：村干部女性化的经验呈现

（一）村干部女性化的数据增长

基于鄂东燕镇最近十年三届村两委换届数据，鄂东地区妇女村干部的比例正在持续上升，且妇女村干部参与乡村治理岗位的重要性及参与程度正在不断增加。如表 1 所示，2015 年的换届选举中，全镇 28 个村（社区）中没有一名女村支部书记，而女村干部中，除了一名兼任财经委员外，其职责都是妇女委员，其年龄也基本为 35 岁以上，学历情况较低。2018 年与 2021 年两届选举以来，全镇 28 个村（社区）中妇女村支部书记的人数从 0 名逐步增加至 5 名，而其他妇女村干部则从 28 名增加至 37 名。虽然增长比例并不突出，但这两届妇女村干部所担任的岗位却更加多样，除妇女委员外，女村干部担任治保委员、财经委员的比例也大幅增加，且这些妇女村干部中低于 35 岁并获得大专以上学历的都接近一半比例。近两届妇女村干部的加入，有效推动了本镇村庄两委班子结构向基层治理现代化所要求的村干部年轻化、学历化方向发展。当前燕镇村干部的平均年龄也由原来的 48 岁多转变为换届后的 42 岁多，原本仅 39 人为大专以上学历的村干部也增加至 75 人。

通过燕镇乡村近十年村干部换届数据的宏观透视，数据变化的背后可以发现，特别是近两届换届选举以来有一大批年龄在 30～40 岁、具有一定受教育经历的女性群体正在成为女村干部。结合田野观察，这些女村干部主要是近些年结婚后回村带小孩的年轻妈妈，这一批群体中较早进入村两委干满两届及以上的精英干部极有可能被选

① 按照学术惯例，本文对具体的人名、地名都做了匿名化处理。

表1 燕镇村/居“两委”成员三届换届选举的数据结构

	2015年换届数据	2018年换届数据	2021年换届数据
村/居两委实际人数	95	110	129
男性（占比%）	67（70.53）	76（69.09）	87（67.44）
女性（占比%）	28（29.47）	34（30.91）	42（32.56）
男村支部书记/主任数量（占比%）	28（100）	27（96.43）	23（82.14）
女村支部书记/主任数量（占比%）	0（0）	1（3.57）	5（17.86）
男村干部副职数量（占比%）	39（58.21）	49（59.76）	64（63.37）
女村干部副职数量（占比%）	28（41.79）	33（40.24）	37（36.63）
担任妇女委员数量（占比%）	27（96.43）	25（75.76）	19（51.35）
35岁以下女村干部数（占比%）	4（14.29）	7（21.21）	17（40.48）
大专及以上女村干部数（占比%）	3（10.71）	9（27.27）	19（45.24）

举为新村书记，而其中大部分目前为村庄的副职干部。虽然是副职，但岗位工作却并不再限定为村庄标配的妇女委员，各村在妇女委员外仍有不小比例的女村干部参与到乡村治理之中。作为改革开放以来农村妇女在村庄治理层面参与程度降低、参与热情下降[31]等现象的发展变化，当前阶段，大量燕镇回村女性成为村干部并深度参与乡村治理的热情正持续上涨。

（二）妇女村干部的群体类型

以燕镇燕村2021年最新一届村两委成员结构信息为例，按照所在岗位与年龄身份作为分类依据，不断增加的妇女村干部在现实经验中可以对应划分为三种类型，分别为年轻型女主职、年长型女副职、年轻型女副职（包含暂以后备干部身份过渡的年轻女性干部等）。如表2所示，因为是2024年合村，三个村的治理结构还没理顺，目前以主村燕村书记作为实际村支部书记工作，负责合村后整体的村庄事务，其他各小村具体工作仍由之前的村干部负责。另外燕村也是燕镇女村干部数量最多及类型最全的一个村庄，故将燕村合村后当前所有村干部信息一并罗列。在三类妇女村干部中，村庄女主职主要是最近两届才开始出现，其绝大多数都为80后，年龄较大的村庄女主职在现实层面极少，故排除于本文的类型划分。村庄女副职中仍存在大量60、70后干部，这与近几年新近回村基本为80、90后的“妈妈”副职们差别较大，故将两者区别分类。在后备干部及村庄临聘人员层面，受制于城乡区域差异，中西部村庄此一类干部的人数较少，且绝大多数都是年轻干部，因为作为村干部人选的后备培养，只要愿意待在村里，往往干完一届就会被选举为村庄副职，故将其和年轻型村庄女副职划分一类。

表2 燕镇燕村2021年最新一届“两委”成员结构信息（含合并村）

职务	性别	年龄	学历	工作偏向	类型
燕村书记/主任	女	30	大专	全村治理	年轻型女主职
燕村治保委员	男	53	高中	/	/
燕村妇女委员	女	54	高中	偏自治服务	年长型女副职
燕村后备干部	女	25	本科	偏事务行政	年轻型女副职
合村一书记/主任	男	35	大专	/	/
合村一治保/财经委员	女	32	高中	偏事务行政	年轻型女副职
合村一妇女委员	女	47	高中	偏自治服务	年长型女副职
合村二书记/主任	男	58	高中	/	/
合村二治保委员	男	42	高中	/	/
合村二妇女/财经委员	女	53	高中	偏自治服务	年长型女副职

对于第一类年轻型女主职，虽然数量较少，但其往往是不折不扣的乡村精英，负责全村大大小小治理事务的具体落实与回应。在工作岗位层面，这些女村支部书记在竞选成功前基本都已在村庄做过一到两届村委干部，对村庄治理较有经验，能够获得乡镇的认可，而工作态度上则非常

有主见，敢说敢做，有个女村书记说自己“比男人还男人，干起工作来能服众”。在村庄身份层面，这些女村支部书记背后也隐含全村较大的人脉关系网络，如燕村30岁回村女村支部书记竞选的前一届是其公公担任的村支部书记，而其婆家也同样是全村里的姓氏大族，这样的身份条件也是其能力之外获得竞选成功的重要因素。对于第二类年长型女副职，其基本上属于长期留守在村的妇女群体，往往从妇女主任开始担任村干部，一做就是几十年。这一类女村干部因长期在村，对村庄家庭情况与变迁等非常熟悉，所以工作也偏向于从事群众组织、骨干发动等向下回应的服务型自治工作。第三类年轻型村庄女副职，多为近几年回村育儿的年轻“妈妈”群体与待就业的刚毕业回村学生等。这一类女村干部往往年轻有学历，能够承接基层治理现代化转型背景下部门条线的文牍性、技术性工作，她们的工作也偏向于处理对上回应的事务型行政工作。

（三）妇女村干部的工作特点

从妇女村干部女性特性的横向综合角度看，当前阶段的妇女村干部具有细心耐心、柔性韧性、情感细腻三个显著特征，这三个特征也较好体现在女村干部的工作内容上。第一，工作细心且有耐心的女村干部善于应对越发规则化的行政条线工作，进而在村庄财务、条线报表、行政要求等工作上能够充分推进规则治理，深刻落实村庄治理中的依法依规。第二，女村干部在日常工作中不会带有太强的情绪冲突，善于推进以非强制性方式唤起被治理者心理响应的柔性治理[32]，进而再围绕治理的实际情况有韧性地以柔克刚。其中女村干部群体多为村庄外嫁进来的媳妇，身份层面既与本地村民有亲戚关系，但又不会那么亲密，建立关系与展开工作易于把握尺度，能通过平易近人的尊重及服务等达成治理目标。第三，情感细腻的女村干部们往往富有同理心与亲和力，尤其是在当前中西部空心化及老龄化的村庄内，面对主要为村庄老人及小孩的治理对象，善于共情、将心比心的妇女村干部具有显著的性别优势。当然，女性特性在村庄治理中也存在一定劣势，如村庄重体力或突发应急情况下值班抢险等工作并不适合妇女村干部，又比如面对村民尖锐纠纷与群众扯皮时，不少女村干部会有气场不足等情况，这些都需要女村干部在工作中不断历练克服。

从妇女村干部岗位工作的纵向对比角度看，不同类型女村干部主要面对的治理工作是各有偏向的，不同偏向的工作侧重也造就不同岗位女村干部的工作特点。第一，对年轻的村庄女主职来说，既要落实国家自上而下的行政任务，也要回应乡村自下而上的自治需求，如何平衡国家政策执行者与村庄社会代理人的角色，实现基层治理中正式与半正式力量的秩序协调较有难度。尤其是在当前国家资源投入与项目要求任务力度加大状况下，完成上级任务已实属不易，容易出现偏向上级行政体系的工作依附现象。第二，对年长型村庄女副职来说，自身丰富的地方性知识及群众工作经验有助于其回应村民治理需求，落实上级治理任务，但单凭个人能力发掘与动员群众骨干，保持村庄活力，实现持续稳定的村庄自治则较为困难。第三，对年轻型村庄女副职来说，年轻化、高学历的身份属性能够有效承接基层治理现代化进程中的行政任务与文牍规范，展现重要的工作价值。但青年女性干部也会在一定程度上把治理工作职业化，在治理目标上任务导向[33]，职业要求上缺乏主体性，只想着把本职工作做好，按规章打卡上下班，逐渐成为不偏不倚的村庄办事员。各类型女村干部的工作集合既是村庄治理工作的综合，也能形成一条完整的妇女村干部成长道路，其具体的工作发展也都是在成长与历练中不断演进变化的。

四、工作耦合性：妇女村干部的生成机制

（一）制度与生活基础：工作家庭两相顾

按照国家意图，乡村治理现代化转型要求形塑乡村组织结构的科层化、治理过程的规范化和实施方式的技术化，以实现具有现代价值属性的组织系统与制度安排[34]。这样的治理现代化转型需要显著的制度成本，落实到基层，对村干部群体的学识能力、时间精力等都提出了较高要求，传统老人村干部群体受制于自身硬性的学历、年龄条件只能逐步退出。而除了传统村干部，越发规范化的治理过程也进一步压缩了村干部的自主空间，越发科层化的坐班制度减少了村干部的兼

职可能，这对村庄中壮年男性成为村干部也产生了显著排斥。在村干部自主盈利空间减少与坐班化制度无法兼职的要求中，单纯依靠村干部工资很难支撑一个村庄男性的家庭责任。根据燕镇乡村的村干部待遇，村庄主职“一肩挑”含绩效的工资是42 000元每年，村庄副职是28 000元每年。燕镇合并村35岁男书记就表示，“这个工资还要求全职坐班，根本做不下来，合村后自己做不了村支部书记，就绝对不再当村干部了，再当副职就养不起家了”。

区别于传统老人村干部的身份年龄与村庄中壮年男性的养家责任，以回村育儿为主要家庭发展目标的年轻妈妈们则更易于受到基层政府的青睐，一是其相对年轻有学历的身份适配，二是其“半劳动力”低廉工资也可养家的现实需要。对于回流村庄的年轻女性来说，其不仅要在一家三制的家庭结构中以育儿教育为中心，还要面临日趋增长的家庭生计压力，能够获得一份兼顾家庭的村庄工作有利于实现自身为家庭发展贡献的最优策略。所以在国家意图的群体筛选与回流女性的主动适配下，女村干部群体越发增多。按照燕镇组织委员的表述：“村干部队伍的年轻化与知识化是近两届村干部换届时需要落实的组织意图，而在村群体中男性青年会越发嫌弃其工作麻烦与工资待遇，往往只有回村育儿的年轻妈妈比较倾向于村干部这样一份在家门口的稳定工作。”

虽然工资较低，回村妇女村干部的“工作家庭两相顾”实则能在有限工资外享有更多生活优势，便于实现育儿持家的家庭发展功能，而这弥补了村干部工资的不足。一是村干部工作的职业化现象明显，每天上下班时间固定，都是工作日的早上8点到下午5点，与孩子上学接送的时间契合，而中午又有午餐休息时间，工作之余可以有充沛的时间精力照顾家庭。二是村干部工作的职业体面性，女村干部在村委工作，工作环境与工作内容都较为轻便体面，在村民眼中属于“坐办公室”的清闲差事，区别于日晒雨淋的村庄耕作及小工厂流水线等工作强度较大的“体力活”。三是村干部工作的内容灵活，虽然工作规范越发有要求，各项工作要照章办事，但村庄毕竟是自治组织，很多事情和村支部书记说了后都可以灵活调整，比如临时有事照看家里请假或早退等，在村上班离家近更便于照顾家庭。

（二）工作和岗位需求：行政自治共推进

乡村治理现代化的现实要求下，村级治理的具体工作越发要求治理过程的规范留痕与治理结果的技术考核，以促进村庄治理能力现代化的真正落实。这使得村干部在落实具体治理任务时一方面要注重办事留痕，保证各项档案材料的合规合法，另一方面则要加强科层回应，填报各种数据表格进行实时汇报及通过考核。这样的村级治理行政化下，村干部所要承担的上级政务工作越来越多，而每项工作的落实合规，尤其是各类考核与技术手段的填报运用，则需要村干部掌握一定的办公技术与付出更多的时间精力。合规化的办公流程与精细化的工作考核对村干部群体进行了反向要求，而在村庄，年轻型女副职干部则与该要求匹配。作为以年轻有学历等身份特点进入村庄的年轻女干事，她们既可以在日常工作中记录留痕，也能够在工作考核中整理归档与完成汇报。相对于经验丰富的年长型村干部，她们有行政工作落实的技术手段，而相比于招不到的年轻男性村干部，她们又有细心耐心的工作特点。燕村合并村担任财经委员的年轻妈妈就是孩子6岁时回到村庄，她先在村部边上开了一个渔具店，后面赶上精准扶贫，村庄老干部们紧缺能用电脑办公的年轻人，就开始聘请其专门做报表，后面因为做事认真、很有耐心，换届时让其参与竞选成为了一名年轻的女村干部。

与国家治理转型对应，乡村社会的治理转型也在不断深化。农业税取消以来，国家与农民的关系日益从汲取型转变为服务型，村庄内部以农业生产、村庄建设为核心的生产治理，正逐渐转变为以村庄养老、公共服务为核心的生活治理，村庄治理事务的尖锐性与冲突性大范围降低，往常较为难解的乡村纠纷矛盾也正在游离出传统村庄的应对领域[35]。但即使是为村民服务的生活治理，如何调动村民积极性、推动村民参与的群众自治落实仍是重要问题。对此，妇女村干部中年长型妇女干部则可以依靠自身身份与治理经验对该问题进行应对。一是女性“主内”身份的场域匹配，在村庄长时间生活的年长型妇女村干部可以轻松进入诸如老人自养、卫生整治等村民家庭“私”领域的生活治理，凭借自身女性身份毫无

违和感地推进村庄公共层面治理目标与家庭私领域生活发展的对接。二是女性柔性感性的工作特点便于推进村民的自治引导，其中有经验的妇女村干部善于通过反复劝说、以身作则、以奖代补等多种方式说服与激励村民，进而完成相应工作的具体动员和落实。燕村人居环境整治工作中，妇女村干部就充分激发在村女性对干净整洁生活环境的向往，引导大家参与改善房前屋后卫生条件的最美庭院评比工作，并在整治过程中充分传递以自家庭院为改造样本的美好经验，进一步激励与帮助群众自治落实。

除了年轻型女村干部与年长型女村干部对国家行政与村庄自治工作的岗位分工推进，作为村庄精英的女村支部书记则更多发挥整体工作的综合协调，如通过对具体工作的重视与人员支援进行对应工作的统一指挥与较好落实。通过妇女村干部“行政自治共推进”的工作安排，各类型妇女村干部也能够成为一个治理整体更深层次地进行互相学习与团结共促，为妇女村干部的职业发展明确一条清晰的工作学习路径。在这样合作分工的岗位安排与“老带新”的学习共促下，即使是没有太多工作经验的年轻型女村干部也渐渐可以在发挥自身规范行政的工作能力下，逐步学习本地村庄的地方性知识及群众工作经验，具备基层村干部行政与自治工作的岗位胜任力。而正是在这样岗位胜任力与国家意图及社会自治双重转型任务的需求耦合中，妇女村干部群体既能按照规章制度讲程序、讲规范地完成上级政府的工作决策，也能讲服务、推激励地回应村民诉求并完成自治任务，真正获得上级认可与村民信任。

（三）意义及自我价值：组织发展两实现

从中国传统乡村“熟人社会”的“半熟人化”，再到“无主体熟人社会”，现代性进村的背后是村民主体性、公共性和归属感的缺失[36]。面对这样集体观念消解的原子化村庄，乡村治理的手段与效率都大打折扣。如何推进村民主体性，真正引导村民动员性参与，而不是当前多数村庄为推进工作所采取的利益性参与，直接关乎乡村社会治理的实际成效。乡村振兴的发展契机下，妇女村干部凭借自身情感性的组织建设与关怀引导，可以通过一系列从小范围做起的村庄集体行动，不断进行群体动员，识别吸纳积极分子，推进村庄组织建设。而随着村庄需要的治理契机与各方资源投入，妇女村干部所组织的集体平台也逐渐走向大范围，实际发挥村庄公共物品供给、社群秩序更新、乡村公共精神培育等巨大公共性力量，实现乡村社会建设中的多方力量融合，促进村民群众参与共建共治共享。以燕村组织的广场舞活动为例，最早就是妇女村干部带着几个嫌村里晚上没意思的妇女组织的。而随着村民需求的不断发酵，参与跳舞的越来越多，最后竟按照跳舞技术慢慢分出了四个广场舞队，涵盖了几乎全村妇女。通过每晚跳舞的公共活动，大家从交往中感受到了村庄建设的活力，燕村女干部借机组织了一场全村参与的广场舞晚会，大家一起筹备上台，一起享受舞台。慢慢的村里以广场舞为组织抓手的团队凝聚力越来越强，而作为组织者的妇女村干部也获得较大信赖。后续村庄各项工作如门前三包的卫生整治、村庄纠纷的矛盾调解中，舞队成员的女性往往都发挥在工作的第一线，用实际行动去支持和拥护村庄向积极治理的方向发展。

妇女村干部组织村庄集体行动，促进村庄共建共治共享的同时，其自身也获得了现实的发展帮助与深刻的个体成长。首先，随着妇女村干部与村庄女性之间的组织链接，妇女村干部及与村庄骨干之间的情感建设也越来越深入。尤其是在一起推进村庄集体行动公共事件的正向发展过程中，产生治理效益及荣誉激励下的村干部群体和村庄骨干们会获得极大的主体性激励。而这样的激励又会使村庄各类组织与工作共同体变得更加团结有活力，使妇女村干部的工作氛围更加轻松愉悦。其次，无论是年轻型女村干部工作之外的家庭育儿陪伴需要，还是年长型女村干部在村无聊的生活需要，妇女村干部与村庄女性之间时不时组织的村庄活动或团建活动都能较好实现这些发展需要，更好推进妇女村干部在村工作的满意程度。燕村年轻女书记回村的最主要目的就是为了让自己的女儿不再成为像自己小时候一样的留守儿童，给予女儿更多的陪伴与关爱。正是通过在村各类活动组织的推进，村干部及村民之间的关系进一步融洽，每次村庄活动及周末团建中，不同育儿妈妈都会带着小孩一起玩耍，这既增进了在村女性的育儿交流，也让小孩获得了村庄集

体层面的同伴成长。而对于年长型女村干部及村民，村庄活动与团建则帮她们应对了漫长的在村空闲时光。

此外，村庄集体行动中的组织发展，也帮助妇女村干部获得了自我价值感的个体实现。一是上级政府所给予的政治激励，对于妇女村干部来说，其身份是经过村民选举与国家备案的正式身份，在她们心中也会认为自己是国家的工作人员。秉持着为国家办事的理念，妇女村干部获得一定治理成效也能获得上级政府的认可奖励，这样的政治激励将在心理层面极大提升妇女村干部的工作价值。二是村庄百姓给予妇女村干部的社会激励。每当妇女村干部的工作努力与工作能力获得村民的认可，这样的社会激励既是对村庄选举中妇女村干部所获得村民支持的回报闭环，也能让妇女村干部在之后的工作及困难中获得持续坚持的动力。燕村妇女村干部组织广场舞队早期曾受过个别村民的质疑与刁难，甚至还有家庭方面的阻力，即使是受了委屈，该妇女村干部也能逐渐在支持自己的村民及干部安慰中消解诽议，坚定自我，持续性地把工作推进下去，进而通过村民们的好口碑、“真意义”逐步消解家庭中以“爱”为名的阻力劝解。

五、常人治村：妇女村干部的治村意义

国家主导的乡村治理现代化转型是村干部女性化的制度机遇，而新型城镇化进程中农村家庭分工策略调整的年轻妈妈回流则为村干部女性化提供了现实可能。村庄回流女性成为妇女村干部的“工作家庭两相顾”，既帮助基层达成了国家意图，也实现了回流家庭的发展目标，这是一种基于家庭发展与国家意图的策略性耦合，帮助妇女村干部获得工作与生活的发展基础。但需要细分的是，国家意图主导的乡村治理结构转型是回流村庄女性成为女村干部发展的基础性动力，乡村治理现代化转型的背后是我国各区域乡村一系列制度成本变革的克服与支付。东部地区乡村“去农业化”现象明显，村庄集体经济实力强劲，可以支持村干部结构与发展的现实变化及力量配备，而中西部乡村“空心化”现象下，财政发展高度依赖转移支付，村干部薪资待遇及职业化转型仍较为艰难，回流村庄成为女村干部的比例自然降低。

处于治理现代化与社会发展变迁双重转型中的基层村庄，既要落实自上而下的国家任务，也有回应村民自下而上的自治需求。村庄各类型妇女村干部依靠各自工作特点分工协作的“行政自治共推进”，在岗位分工与紧密合作状态下有效推进了国家治理与基层自治的工作要求，这是一种对国家意图与社会转型的需求性耦合，促使妇女村干部能够有效应对村庄工作的各种要求情况。在这种女村干部生成的需求性耦合中，不同区域乡村的治理需求仍面临一定差异，这使得女村干部生成的区域需求性配备也存在区别。其中，东部地区乡村的基层治理资源输入密集，乡村公共服务供给充足，村干部既要掌握行政工作、留痕管理等治理技术，又要具备村庄公共服务落地等的工作能力，而中西部乡村受治理资源输入的制约，公共服务及事件供给有限，村干部工作要求的需求配备并不高，以村干部女性化进行工作适配的保障性力量展现仍不够凸显。

随着村庄社会的现代性转型，更要求村庄本身能够不断整合既有力量，凝聚社群意识，通过共建共治共享的集体行动，提升村庄治理的活力效能，以弥合村庄社会转型所带来的变动与困境。妇女村干部作为村庄积极力量，依靠有组织力的社会建设，能够激活村庄社会活力，实现治理发展中的良性互动。而妇女村干部这样“组织发展两实现”的工作推进，既作用于村庄社会的治理有效，还能够实现自身价值与家庭发展，这是一种基于社会治理与家庭共促的发展性耦合，不仅帮助妇女村干部在村庄社会建设的组织发展中更加深入，还进一步推动村庄社会建设与个体价值实现的共同促进，从而让妇女村干部更具主体性地持续参与村庄治理与公共建设。这样的价值实现与意义共促是东中西各区域妇女村干部建设发展、意义实现的共性特点，但基于不同区域村庄与社会所能给予的制度基础与资源规范才是这些女村干部能够最终践行治理意义、个人实现的关键动因。

面对乡村振兴中“谁来治村”的重大问题，全国各区域妇女村干部生成现象背后所反映出的“常人治村”正在对其回应。对比东部地区以制

度创新与经济资源所保障的村干部性别结构转变、中部地区在过渡环境中所形成的混合模式、西部地区仍多受制于传统结构与资源匮乏的女村干部生成现象，女村干部能够生成及展现个人工作能力并践行治理意义的关键因素在于各区域国家与社会维度所主导村庄治理制度结构及资源规范的助力，其起到了女村干部生成及发展的基础性作用。而基于国家社会维度制度规范及资源供给所形成的女村干部力量也将更多展现村庄层面常人治理的工作特点，即在这样的制度规范保障下，女村干部的治理权威生成不同于传统乡村精英的关系网络及威望资源，一方面可以来源于体制规范所给予的制度性力量，另一方面也给予女村干部在治村实践中推进个人禀赋发展与意义积累的现实机会。这样基于制度规范所形成的以女村干部为代表的常人治理也将进一步作用于我国基层治理体系向制度化、规范化的道路前进，有效助力我国乡村基层治理体制的现代化发展。

六、结论与讨论

乡村治理现代化建设进程中，妇女村干部的生成越发普遍与重要。伴随着越发增多的男性群体退出村级治理结构，妇女村干部正在成为乡村发展和社会治理的重要力量。以妇女村干部为村治主体的“常人治村”是我国乡村治理发展转型中的重要现象，对我国乡村治理现代化进程中“谁来治村”的问题进行了有效回应。具体来说，不断增加的妇女村干部在现实经验中可分为三种类型，分别是以回村育儿年轻妈妈为主的年轻型女副职、长期留守在村的年长型女副职与村庄精英女性所代表的年轻型女主职。妇女村干部普遍具有女性特性中细心耐心、柔性韧性与情感细腻的工作特点，而在具体工作岗位中，不同类型女村干部也会表现出行政工作与群众工作不同偏向的工作特点。基于国家、社会与家庭的三维耦合分析框架，得出村干部女性化现象各维度耦合的发生机制解释。首先，农村女性群体参与村庄治理的“工作家庭两相顾”是基于村庄治理结构转型要求与个体家庭发展双重考量下的策略性耦合，为村庄女性提供了入职村委的制度与生活基础。其次，农村女性群体参与村庄治理的“行政自治共推进”是基于国家规范治理落实与村庄生活治理转型共同发展的需求性耦合，是村庄女性能够承担当前阶段村委工作的岗位保障。最后，农村女性群体参与村庄治理的“组织发展两实现”是基于乡村组织共建与个体价值实现的发展性耦合，是村庄女性持续性承担村委工作获取工作意义的价值升华。

村干部女性化的现象生成，对我国的基层治理与社会发展具有以下具体意义：一是在乡村治理结构层面便于形成更加稳定的村治主体结构，有效应对城乡发展变迁的人员流动，维护乡村治理的发展稳定。大量以回村育儿妈妈为主体的年轻型妇女村干部，其生成来源于国家制度要求与家庭发展的策略耦合，且妇女村干部的岗位工作与发展路径能够符合其个人成长与家庭需要，随着在村育儿的长期持续，短时间不会因琐事离职，能够保持村庄治理结构的稳定性。二是在乡村治理效益层面能够获得村庄治理抓手，有效承接基层治理现代化与乡村社会转型的上下要求，便于推进基层村庄的治理规范与服务回应。依靠女性村干部的工作特点，不同类型妇女村干部的分工合作既可以迎合村级事务行政化的规范要求，也可以回应生活治理转型中的村民诉求。三是在社会发展层面促进女性公共参与，不断激发村社活力，推进村庄共建共治共享的价值激励循环。按照马克思主义妇女解放理论，女性解放的开始是从私人领域走向公共领域[37]，妇女村干部在村庄公共层面的治理工作中能够充分发挥自身特点，为推进村庄发展贡献力量，这有助于村庄女性的自我价值实现与公共地位提升。而就在妇女村干部利用自身女性身份与情感特点推进村庄集体行动的过程中，也能够较好激发村社活力，实现村庄村民有主体性的社群再造。

另外，虽然村干部女性化有助于实现对传统威权式村干部寡头权力结构及吃饭喝酒、政治结盟等工作方式的排除，构建起以规则治理为原则的平权式权力结构[38]，但妇女村干部“常人治村”的工作发展也易于在上级任务交付、按规行事、工作内容主副分离、行政工作材料留痕、定时上下班等工作职业化倾向中陷入村庄行政化的窠臼。尤其是在村庄治理任务过密与上级要求过严的状态下，行政化倾向的妇女村干部会表现出自主性不足的规则依附，其既不能积极治理，也

不会消极行政，只能在过度繁忙中按部就班，甚至出现治理过程合规化取代治理结果合理化后基层形式主义及干群疏离问题。对此，国家社会有必要从职业能力建设与社会支持配套两方面加大对女村干部的支持，促进其工作发展。在职业能力建设方面，要加强对妇女村干部村务工作、群众工作、项目管理等方面的专业培训，并推进实际工作中的轮岗共促，不单纯以职业化、行政化为发展目标，同步培养妇女村干部组织发动群众及公共服务的综合能力，推进基层实现多元村治主体的共建共治共享。在社会政策层面，既要保障女村干部的基本权利和发展利益，也要考虑相应女村干部城乡教育资源差距状态下回村育儿的公共配套，大力推进农村教育发展配套，用实际行动展现对女村干部群体的职业关怀。

参 考 文 献

[1] 国家统计局．2022年《中国妇女发展纲要(2021—2030年)》统计监测报告[EB/OL].(2023-12-29)[2024-10-11] https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202312/t20231229_1946062.html.

[2] 习近平．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——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL].(2022-10-25)[2024-09-20].https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm.

[3] 任杰．全国百名女村官调查报告：社会性别的视角[J].中国行政管理，2007（4）：97-100.

[4] 董江爱，赵永霞．性别视角下的政策供给与农村妇女参政[J].中国农村研究，2015（2）：203-217.

[5] 刘筱红，陈琼．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[J].妇女研究论丛，2005（1）：19-22.

[6] 仇叶．行政公共性：理解村级治理行政化的一个新视角[J].探索，2020（5）：153-167.

[7] 杜姣．乡村振兴背景下村治主体精英结构的转型及其影响[J].探索，2022（3）：154-165.

[8] 袁明宝．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[J].中国青年研究，2023（6）：70-77，23.

[9] 李永萍．家庭代际分工与农村妇女地位提升[J].华中农业大学学报(社会科学版)，2022（3）：157-166.

[10] 丁瑜．妇女何以成为社群主体——以G市L村妇女自组织营造经验为例[J].妇女研究论丛，2019（4）：49-64.

[11] 许晓．家庭、村庄与国家：妇女治村生成机理的三维分析[J].暨南学报(哲学社会科学版)，2024，46(1)：128-144.

[12] 陈义媛，李永萍．农村妇女骨干的组织化与公共参与——以“美丽家园”建设为例[J].妇女研究论丛，2020（1）：56-66，109.

[13] 黄粹．乡村振兴中的女乡贤：时代价值与培育路径[J].云南民族大学学报(社会科学版)，2020（4）：56-61.

[14] 刘筱红．两种合理性框架中的国家行动：农村妇女参与村庄治理七十年研究[J].浙江社会科学，2019(9)：4-14，155.

[15] 吴惠芳，吴云蕊，陈健．陪读妈妈：性别视角下农村妇女照料劳动的新特点——基于陕西省Y县和河南省G县的调查[J].妇女研究论丛，2019（4）：28-38.

[16] 张一晗．教育变迁与农民“一家三制”家计模式研究[J].中国青年研究，2022（2）：61-69.

[17] 石伟．家庭经营策略下的农村年轻女性家庭权力与角色嬗变[J].当代青年研究，2021（2）：65-71.

[18] 人民出版社．中共中央、国务院关于加强基层治理体系和治理能力现代化建设的意见[M].北京：人民出版社，2021.

[19] 韩鹏云．乡村治理转型的实践逻辑与反思[J].人文杂志，2020（8）：114-121.

[20] 杜鹏．项目造“点”与村庄精英更替——以广西陈村为例[J].华中农业大学学报(社会科学版)，2016(1)：91-100，131.

[21] 魏程琳．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[J].当代青年研究，2023(5)：34-46.

[22] 徐勇．中国式基层治理现代化的方位与路向[J].政治学研究，2023（1）：3-12，155.

[23] 杜鹏．乡村治理的“生活治理”转向：制度与生活的统一[J].中国特色社会主义研究，2021（6）：91-99.

[24] 罗茜．农村人居环境整治中妇女参与的组织路径与实践机制——以赣州“清洁家园”活动为例[J].决策与信息，2024（3）：49-58.

[25] 孟庆渡．农村社区治理中“积极青年”何以形成?[J].当代青年研究，2022（6）：30-38.

[26] 肖平，周明星．新时代乡村社会治理创新：基础、困境与路向[J].云南民族大学学报(哲学社会科学版)，2021，38（4）：110-117.

[27] 辛逸，赵月枝．乡村春晚、女性主体性与社会主义乡村文化——以浙江省缙云县壶镇为例[J].妇女研究论丛，2019（2）：17-29.

[28] 龚志文，刘太刚．乡村女性主体性成长之路调研——以山西省蒲州镇寨子村妇女协会为例[J]．理论探索，2018（4）：80-85.
[29] 张欢欢，陶传进．“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[J]．贵州社会科学，2020（3）：161-168.
[30] 张浩．亲和关系抑或虚假命题 重读《新教伦理与资本主义精神》[J]．社会，2007（4）：195-204.
[31] 徐旭初，韩玉洁．农村妇女权利意识现状及其影响因素——基于山东省X镇的实地调查[J]．农林经济管理学报，2017，16（3）：369-378.
[32] 曹召胜．从“力治”到“柔治”——基于武陵民族地区Y村治理实践的考察[J]．湖北民族学院学报（哲学社会科学版），2018，36（5）：113-119.
[33] 王向阳．改革开放后村干部职业化和行政化之路——基于我国东中西部乡村治理实践的考察[J]．西北农林科技大学学报（社会科学版），2018（6）：26-33.
[34] 韩鹏云．乡村治理现代化的实践检视与理论反思[J]．西北农林科技大学学报（社会科学版），2020，18（1）：102-110.
[35] 徐亮亮．纠纷上移：乡村矛盾化解的司法过载及其解释[J]．关东学刊，2024（5）：63-78.
[36] 刘建平，陈文琼．“最后一公里”困境与农民动员——对资源下乡背景下基层治理困境的分析[J]．中国行政管理，2016（2）：57-63.
[37] 本书编写组．家庭、私有制和国家的起源[M]．北京：人民出版社，2018：32.
[38] 余练．基层治理现代化视域下农村女性参与村级治理实践研究[J]．华中农业大学学报（社会科学版），2024（5）：143-154.

Research on the mechanism of feminization of village cadres——A three-dimensional coupling analysis based on the interactions between the state， society and family

XU Liangliang

（*School of Sociology*， *Wuhan University*， *Wuhan* 430072，*China*）

Abstract：With the transformation of rural governance，the phenomenon of feminization of village cadres has become more and more prominent. The proportion of female village cadres and importance of their positions are on the rise. Young female deputy cadres，mainly young mothers who return to their village to raise children，older female deputy cadres who have been living in the village for a long time，and the younger female principal cadres represented by elite women constitute the main types of female village cadres. Their work characteristics include the carefulness，patience，flexibility，resilience and emotional sensitivity typical of women，as well as the different orientations of administrative work and mass work within their respective positions. Based on the three-dimensional coupling analysis framework that considers the state，society and family，the strategic coupling of the need for governance modernization and the family development goal of "balancing work and family life" provides the institutional foundation for village women to join the village committee. The need for a coupling between administrative norms and the transformation of life governance in terms of "joint promotion of administrative autonomy" ensures that village women have the necessary positions to undertake village committee work. The developmental of village organizational construction and the realization of the value of individual women constitute a growth-oriented coupling that enables village women to sustainably undertake village committee work and gain a sense of purpose. The feminization of village cadres，characterized by the governance of village affairs by ordinary people，contributes to the establishment of a stable rural governance structure，the standardization of village-level governance，and responsive village services. While enhancing the public participation of rural women，it is also necessary to stimulate the vitality of the village community and promote pluralistic governance.

Keywords：Female village cadre；Subject of village governance；Ordinary people governing villages；Rural revitalization

（编辑：程俐萍）