

编者按

今起,市党建研究会与市新闻传媒中心联合,在本报推出“舟山党建”专版,刊登我市党建研究工作的系列优秀文章、基层实践、动态信息等,不断提升党建研究成果的影响力。

一线调研

新形势下村社书记队伍建设长效机制研究

村社党组织是党在村社全部工作和战斗力的基础,村社书记作为基层战斗堡垒的“班长”、村社改革发展的“领头雁”,其素质高低、能力强弱直接关系到党的理论路线方针政策能否在党员群众中生根发芽,关系着基层党组织能否凝聚人心、汇集力量,发挥好战斗堡垒作用。

今年是本届村(社区)“两委”任期的第四年,即将迎来新一轮村(社区)“两委”换届工作,加强村社书记队伍建设研究,具有十分重要的现实意义。

壹

舟山市村社书记队伍建设的探索实践

一是突出科学精准、因地制宜,统筹选好村社主职。严格落实“四过硬五不能六不宜”标准,按照全面推行、应挑尽挑、不简单一刀切原则,选优配强“一肩挑”头雁。大力实施“优秀人才回归”“大学生回引”行动,普遍开展3轮以上市县乡“三级过堂”,反复比选形成人选“三张清单”,实行县乡两轮审查,综合运用原岗任职、上级委派、优秀书记兼任、邻社干部跨任等方式,一大批优秀人才脱颖而出,村社书记队伍功能结构实现整体提升。2020年底,高质量完成村社“两委”换届工作,全市406个村社全部顺利实现“一肩挑”,村社书记队伍整体实现“四升一降”,即乡村回引人才、致富带头人、全日制大学生、大专以上学历占比上升,平均年龄下降。

二是加强思想教育、技能培训,系统构建赋能体系。建立市县乡三级联动培训机制,分类精准提升村社“一肩挑”履职能力。坚持把思想政治教育放在首位,新任书记培训“第一课”就讲怎么坚定信念、践行宗旨、贯彻执行

党的群众路线。深化“循迹溯源学思想促践行”,统筹蚂蚁岛、新建村等红色资源,打造一批村社干部教育实训基地,定期组织村社书记外出观摩学习、开拓视野。创新“点单式”培训模式,开设乡村善治、集体经济发展等培训班,增强村社书记基层治理和带富创富本领。深化“导师帮带制”,推行跟班实训、结对包联等“帮带八法”,以党组织书记为重点实施村社干部学历提升计划,目前村社书记大专以上学历比换届时又提高3.6个百分点。

三是注重实干实绩、担当作为,营造干事创业氛围。以基层发展需要和群众实际需求为导向,推行“上马就干”担当履职机制,围绕群众急难愁盼确定攻坚事项,全面开展“开门一件事”,2020年新班子一选出,村社书记带头打响履职第一仗,短短3个月内354件群众关切实事顺势办成、54个历史遗留问题借势解决,31个涉村重点项目乘势推进。以履职践诺实际成效为标尺,常态开展偏远海岛异地办公立规整治,先后举办4期全市村社干部

“亮诺践诺许诺”擂台比拼,每季度对村社书记进行公开晾晒。以村社组织届中“回头看”为契机,开展“双述双评双比”专项行动,通过全方位考察评估,对村社书记队伍进行调整优化,形成能者上、庸者下的鲜明导向。

四是强化激励保障、关心支持,切实提升内在动力。出台关于激励村社书记担当作为若干意见,明确村书记收入一般不低于当地上年度农村居民人均可支配收入的2倍。建立全市离任村社党组织书记补贴机制,根据任职年限、所获荣誉,每人每年予以2000元~5600元补助。坚持精神激励和政治激励并重,20多名村社书记获评省“担当作为好支书”“兴村(治社)名师”等荣誉。健全离任村社书记常态走访慰问机制,在“七一”、春节等时间节点开展走访慰问,送上组织关怀。建立面向优秀村干部招录(招聘)乡镇公务员、事业编制人员和面向优秀村书记选拔乡镇领导干部制度,5年来有10名村社书记进入公务员或事业队伍,4人成为乡镇(街道)班子成员。

贰

舟山市村社书记队伍建设的难点堵点

一是兴村治社能力本领强弱不等。近年来村社书记带领群众致富、为群众做好服务的意识大大增强,但整体抓发展搞经营能力偏弱、路子不多,与群众期待有差距。问卷显示,50.1%的受访者认为当前村社书记带富能力不足,49.1%认为创新干事能力不足。从调研情况看,有的基层经验相对不足、对村社工作不熟悉,连村集体经济报表等都看不懂,更谈不上抓发展搞经营。有的更新知识不主动不及时,对上级党委组织的培训心浮气躁,任凭外边发展突飞猛进,自己始终保持“淡定”,工作停滞不前。有的能力素质跟不上职责变化,特别是面对乡村振兴、海岛共富、基层治理等方面的新情况新问题,感到本领恐慌,感觉手里缺了几把“刷子”、少了几门“硬功”。

二是干事创业激情冷热不均。村社书记工作状态、干事热情存在差异,往往是先进村社如火如荼,一般村社平平淡淡,后进村社半推半就。一方面,村社书记中守摊子、等靠要现象还不同程度存在。在“双述双评双比”专项活动中,有10名村社书记因干劲不足或类似问题被调整。另一方面,受历史原因和客观条件等限制,一些想干事愿干事的书记甩不开包袱、放不开手脚。问卷显示,64.7%的村书记认为缺乏资金是阻碍村集体经济发展的主

要因素,46.2%认为缺乏政策是阻碍村集体经济发展的主要因素。再者,工资报酬体系不够科学精准,一定程度上影响工作积极性。45.9%的受访对象认为薪资待遇较低是制约村社书记工作积极性的主要因素。

三是后备梯队人员青黄不接。村社书记队伍中,懂经营能致富会管理的干部比例逐步提高,但整体年龄偏大、学历偏低问题依然存在,优秀人才仍比较难选。一方面,资格条件更严,“一肩挑”模式下对人选政治身份、个人能力等要求更高、标准更严,有的好苗子不具备党员身份,有的写不好海岛“土特产”文章,有的年轻党员并非股东。另一方面,选拔范围受限,大岛建、小岛迁后,大量海岛青壮年人才外流,岛内老龄化加剧,年轻群体急剧减少,导致源头上缩小了人选范围。此外,社会认同较低,村社书记在现行体制下不属于编制人员,不少年龄、能力符合条件的中青年对这份职业兴趣不大,主观认为在村社开展工作是在外能力不够的表现,有丢面子的思想顾虑。

四是上级工作任务应接不暇。工作负担较重、权责不对等成为困扰村社书记履职尽责的一个瓶颈。问卷显示,近90%的村社书记对上级工作任务经常或偶尔感觉应接不暇。从人员层面看,存在“一肩挑”后人数精简但

工作事务不减反增的趋势。有村社书记谈到村里大小事情多,不仅要做好群众工作,还要发展集体经济,有时感觉顾不过来。从村社层面看,存在有责无权、有事难管的窘境。有的管理权、执法权在县乡一级,但任务、责任在村社,导致“芝麻大的官,巴掌大的权,无限大的责”。从机关部门层面看,存在当“裁判员”“监督员”、不当“教练员”“运动员”的现象。考核督查多,指导帮助少,个别甚至下达不合理不科学的任务指标,造成下面难以落实。

五是干部群众口碑好坏不一。村社书记不守规矩、不注意形象,损害党群干群关系、影响村社长远发展的案例仍偶有发生。问卷显示,28.5%的受访者认为村社书记存在只应对上级安排、不了解群众需求以及解决群众问题能力不强等问题。综合分析,有的缺少一份“奉献精神”。个别村社书记对老百姓缺乏感情,不愿意付出和奉献,不愿带着大家一块干,难以换得口碑威信。有的缺少一颗“公道心”。个别村社书记心里有“小九九”,在宅基地审批、救济补助等方面,搞优亲厚友,被群众戳脊梁骨。有的缺少一双“勤快腿”。个别村社书记身处群众却疏离群众,很少主动到群众家中。有群众反映,换届选举前村社书记纷纷往群众家里跑,换届一结束就不来了。

叁

完善村社书记队伍建设长效机制的思路对策

突出“选好引好备后”,广开渠道招贤纳才。一是优化选的准度。针对海岛村社实际,加强前瞻性研判,探索出台海岛村社书记选拔任用标准细则,为下一轮村社换届选举打好基础。常态化开展村社书记“履职体检”,抓深做实竞职、干事、辞职“三项承诺”,对不担当不干事、乱承诺不践诺的坚决调整。二是强化引的力度。充分利用舟籍学子“港湾计划”、退役军人登记等平台,推动外出能人回乡创业,选拔进村社班子。创新揭榜挂帅引才机制,列出村社发展大事要事,引导优秀人员踊跃揭榜。三是深化备的厚度。建立“一肩挑”后备人才动态管理机制,有计划选派到乡镇(街道)、住建、信访等岗位巡回挂职,加强实践历练、跟踪评价、进出管理,确保持续发现一批、历练一批、成长一批。

突出“待遇礼遇荣誉”,多维激励振奋干劲。一是加强政治激励。积极推荐政治素质好、群众公认度高、参政议政能力强的村社书记担任党代表、人大代表和政协委员。加大面向村社干部定向招录乡镇(街道)公务员、定向村社书记选聘乡镇(街道)事业编制人员力度。二是加强物质激励。研究建立村集体经济奖励激励机制,探索村干部“基本报酬+绩效考核+集体经济发展创收奖励”的薪酬制度,将村集体经济运行情况与村干部薪酬挂钩。全面推行社区书记“三岗十八级”岗位等级序列和薪酬体系。三是加强精神激励。加大“好支书”典型选树力度,培育一批在全国全省有影响力的明星村社书记。加强到龄村社书记关心关爱,探索建立村社书记荣退机制,健全退职村社书记作用发挥机制。

突出“能力动力精力”,综合赋能干出成效。一是健全能力培养机制。深化“新时代”领雁工程,分领域全覆盖开展村社书记和后备人才系列专题培训。发挥“担当作为好支书”“兴村(治社)名师”帮带作用,交流推广一批典型经验、工作方法,带出更多“名师”“达人”。二是健全创优争先机制。常态化开展村社书记“赛马”活动,全面推行村社书记领办重点项目机制,激励推动各地比进度、晒成果、出经验。探索村社与村社书记“双区分”考核办法,设置个性化指标和权重,使考核更加科学。三是健全松绑减负机制。探索建立“123”履职体系,实行统计数据“一套表”,党建、民生“两本账”,主体责任、准入事项、负面事项“三张清单”,落实容错纠错和澄清保护机制,减轻村级组织和村社书记负担。

突出“高线底线红线”,一体涵养提升境界。一是坚定理想信念高线。聚焦讲奉献,加大常态化党性教育力度,切实增强村社书记党员模范意识、忠诚奉献意识、为民尽责意识,始终坚定对党忠诚信仰基石、为民造福最大政绩。二是划定清廉底线。聚焦不能腐,健全村社事务小微权力清单,规范村社干部用权行为。推动落实好“五议两公开”、“三务”公开、底线管理、县级巡察审计等制度机制和重点举措。三是远离法纪红线。聚焦不敢腐,全面落实村社干部管理监督“15条”等制度,实施不称职村社干部“歇职教育”机制,从严处置违法违纪苗头性问题,动真碰硬惩治群众身边腐败问题和不正之风。

舟山市党建研究会供稿



马岙街道全景(资料图)