

我市“三强化三到位” 做好轮换驻村干部纪律教育

童祖

为严明驻村第一书记和驻村工作队纪律，铜仁市坚持“三强化三到位”，加强驻村干部纪律教育、管理监督，严防轮换期间出现违规吃喝等问题。

强化派驻管理，谈话提醒到位

全面压实新选派驻村第一书记和驻村工作队派出单位责任，单位党委(党组)在新选派干部正式进驻前，对新选派驻村人员进行谈话，严明工作纪律，在新老驻村干部15天工作交接时间内，由所

驻乡镇(街道)再次对驻村干部进行纪律教育，要求迅速进入角色，完成驻村工作任务。截至目前，完成全市新一轮1701支乡村全面振兴驻村工作队、5099名驻村干部谈话提醒全覆盖。

强化日常监督，动态提示到位

严格执行《铜仁市乡村振兴驻村第一书记和工作队管理办法(暂行)》要求，督促区(县)党委组织部牵头，加强对新选派驻村第一书记和工作队员日常监

管，要求县乡两级严格落实驻村干部考勤、请销假、工作报告、纪律约束等制度，推行驻村第一书记和工作队员党组织关系、工资、管理、考核“四个划转”。同时，对驻村工作交接期间容易发生违规吃喝的“窗口期”开展重点监督，及时下发工作提示，规范驻村工作交接，坚决防止借驻村工作交接之名变相增加基层负担，更不允许以迎新送旧为名组织各种违规吃喝。

强化纪律约束，学习传达到位

对中央、省直单位选派的驻村工作队，由派出牵头单位负责谈话提醒，明确工作纪律。对党组织关系划转到村的党员驻村干部，通过“三会一课”、主题党日活动等方式，组织学习习近平总书记关于党的作风建设的论述、中央八项规定及其实施细则精神以及习近平总书记在贵州考察时的重要讲话精神，切实增强驻村干部纪律意识和规矩意识，为新一轮驻村工作队树立了良好形象。

松桃着力锻造驻村帮扶过硬队伍

张横 郭海龙

近年来，松桃苗族自治县坚持把选派优秀驻村干部队伍作为强基固本的重要抓手，构建选人、管人、育人“三维体系”，着力锻造一支政治过硬、本领高强、作风优良的驻村帮扶“铁军”，为乡村全面振兴注入强劲动力。

健全“选人”体系，立足实际精准派

摸清村情“知底数”。根据“因村选人、因村派人”思路，围绕村情民意、班子结构、资源禀赋、产业结构、治理难度等村级实际，对全县316个需选派驻村工作队的“五类村”逐一分析研判，找准薄弱环节、选派需求，精准建立第一书记和驻村干部需求台账，为驻村轮换工作奠定坚实基础。

严格标准“派尖兵”。严格对照驻村干部“5项资格条件”“10条负面清单”和“退一补一”选派要求，组织各选派单位认真摸排选派人选，在充分考虑个人意愿、知识结构、能力水平基础上，挑选党性强、素质高、业务精、作风正的骨干力量担任驻村干部，确保好中选优、优中选

强。目前，全县选派驻村干部中大专及以上学历616人，优秀年轻干部569人，专业技术人员426人。

精准选派“优结构”。按照“分级选派、县级统筹、集中派驻”原则，结合前期摸排需求台账、选派干部特点和派出单位职能职责，推动党政人才进弱村、经济干部进穷村、政法干部进乱村、涉农干部进产业薄弱村，做到因村派人、人岗相适。截至目前，全县精准选派驻村工作队316支948人。

健全“育人”体系，结合需要精心培

结对帮带“转角色”。建立驻村干部“3+1”帮带机制，明确联系村领导、原驻村第一书记、村党组织书记与新选派驻村第一书记结对帮带，传经验、教本领，帮助新选派驻村第一书记摸清村情民情，制定驻村帮扶计划和年度任务清单，确保驻村干部快速转变角色、理清工作思路。

专题培训“强能力”。按照“缺什么补什么、干什么学什么”原则，将驻村干

部培训纳入年度培训计划，围绕基层党建、强村富民、乡村治理、服务群众等工作，精准设置培训内容、制定培训课程。依托县乡两级党校培训平台，分级分层开展驻村第一书记和工作队员专题培训和集中轮训，不断提升驻村干部履职能力。2023年来，全县举办驻村干部培训班次59期、培训1874人次。

一线实践“提本领”。始终把乡村振兴一线作为锻炼干部的大舞台、提升能力的练兵场，鼓励符合条件的年轻干部主动投入到乡村振兴“大熔炉”，推动年轻干部在服务群众、改善民生、促农增收过程中壮筋骨、长才干、提本领。截至目前，累计选派年轻干部1169人、业务骨干876人、中层干部598人到基层一线锻炼。

健全“管人”体系，聚焦规范精细管

明确职责“促实干”。细化驻村第一书记和工作队员“一宣六帮”工作职责，按季度下发驻村帮扶重点工作提示，紧盯基层党建、产业发展、基层治理等乡村

全面振兴重点任务，明确工作方向思路，确保驻村帮扶工作步调一致、同频共振。截至目前，累计召开政策解读院坝会、座谈会9.36万次，第一书记上党课1.96万次。

从严管理“压责任”。严格落实驻村第一书记和工作队管理要求，实行“县级统筹、单位协同、乡镇具体”三级管理，在不增加基层负担的前提下，适时开展调研指导、督促检查，确保驻村干部真蹲实驻、真帮实促。严格落实“四个划转”“4221”工作机制和“四个捆绑”责任，推动驻村帮扶见行见效。

激励关怀“增动能”。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，健全完善关爱激励制度，全面落实驻村工作经费、健康体检、生活补助和不低于100万元的人身意外伤害保险等各项政策，帮助解决“后顾之忧”。对表现优秀且符合条件的驻村第一书记和工作队员优先提拔使用、晋升级别和评优评先。截至目前，提拔使用和晋升级别103人，推荐省级表彰7人、市级表彰24人。



碧江锦江街道

党建引领强统筹 精细高效优治理

易娇娇

近年来，碧江区锦江街道突出党建引领基层治理，在组织建设、队伍管理、治理机制上下功夫、求突破，不断提升城市基层治理效能和服务水平。

抓牢固本之举，夯实基层基础

组织夯实强基。以“排队抓尾、双整双创”为抓手，开展辖区支部标准化规范化复盘检验，到江宗门、东门等先进党组织交流8次，西门社区红色美丽村庄项目在省级验收中评定为“好”等次。深化先进典型培树，街道被评为全市先进基层党组织，“排队抓尾”案例被省委组织部选编。推进社区党组织体系向下延伸，规范设立113个网格党小组，推进党支部、党小组实体化运行。

基础抓实提质。紧扣“三会一课”难点、党费收缴疑点，开展巡回督导、日常指导，倒逼党内政治生活、基础工作提质增效。规范村(社区)阵地建设，新建茅溪村、新庄村阵地。落实基层减负要求，

清理各村(社区)阵地牌子89块，清理微信群12个。开展乡镇街道履事项清单试点工作，吸引外区县先后前来学习经验5次。

品牌创实培优。积极探索实践，创新推行中南商圈党建联席会制度，着力打造基层党建品牌，持续推动基层党建提质增效。积极宣传推介，邀请配合新华社、贵州电视台、贵州日报等主流媒体开展专题调研采访12次，向贵州日报、梵净云天等推送动态新闻34条。

激活队伍之能，提升干部素质

强化培养储备。抓好村级党组织书记后备力量培养储备，围绕思想状况、履职能力、个人意愿等逐一把关，注重把村(社区)“两委”成员培养成支部书记，把社区工作者培养到村(社区)“两委”，共培养储备后备力量24名。

注重教育引导。创建“周五大讲堂”，由街道搭台，让干部在讲中学、在学

中悟、在悟中行，2024年共举办讲堂活动33期。用好用活省级常态化培训资源，先后组织村(社区)党员干部参加常态化培训4期。依托站所、社区等平台，组织20余名村(社区)干部、后备力量跟岗锻炼。鼓励村(社区)干部提升学历技能，3名获得大专学历，4名考取社区工作者资格证。

深化作风整治。深化“内强素质、外塑形象、狠抓落实”作风整治，加强干部作风作风建设，切实推动干部作风大转变。坚持以正确的用人导向引领干事创业导向，选拔1名社区书记进乡镇班子，12名党员干部先后获省市表彰，并评选“先进个人”“优秀联户长”等112名。

集聚多元之力，优化基层治理

注重整合资源。坚持上下贯通借力、左右联通聚力，扎实推进网格化治理，协调区级包保联系领导、驻区单位及兼职委员，帮助解决街道小区停车等实

事难事40余件，争取资金80余万元。

积极助农增收。深入实施“强村富民”行动，2024年街道裕锦利民公司给社区分红60余万元。规范瓦窑河夜经济一条街，设置大江坪、北门口“夜间”菜市场等摊点200余个，实现流动摊贩暖心服务和集体增收双促进。改建南门社区停车场，修建桂花塘社区人行步道，获得群众点赞。

做好便民服务。由街道社区干部联系小区、党员就近联系居民，结合主题党日等活动，开展登门、走亲、解忧到一线活动，切实把楼栋议事、民情访谈等服务落到实处。抓好新兴领域党建，设立5个“暖心食堂”、5个“暖心驿站”、5家“暖心商户”。实施“红色物业”工程，探索社区、物业、业主联动机制，打造鹭鸶岩社区“26℃服务”、大江坪社区“一老一小”等志愿服务品牌，积极推动共治共享。

印江土家族苗族自治县紧扣乡村全面振兴目标任务，优化待遇保障，精准选派轮换，立足产业发展，切实建强村干部队伍、驻村工作队和产业人才队伍，全力助推乡村全面振兴。

优化待遇保障，建强村级队伍

坚持以“黔进先锋·贵在行动”为总载体，围绕基层基础“强双基”要求，持续优化调整村“两委”等序列管理，以1000名户籍人口为界限，分类科学设置村干部职数，综合乡镇实际和任职年限等情况，将村(居)三职干部细分为13个等级，明确职级晋升资格、条件和程序，根据“五好”落实情况，实施能上能下工作制度，推动晋级激励与降级约束并行，完善涵盖基本报酬、职级待遇等9项内容的报酬增长机制，全面激发村干部干事创业激情，着力打造一支想干事、能干事的村级干部队伍，切实增强基层党组织战斗力。

截至目前，共落实待遇保障近1900万元。

精准选派轮换，建强驻村队伍

以集中轮换调整驻村第一书记和工作队员为契机，通过“四级”联动工作机制，结合村级实际、发展需求、干部能力等情况，选派636名优秀干部到212个“五类村”开展驻村工作，新老驻村干部利用15天时间完成压茬交接，确保服务群众、产业发展、乡村全面振兴工作无缝衔接，积极落实“一宣六帮”驻村任务。

健全完善工作激励、人文关怀等4项机制，组织部门、选派单位和驻地严格落实谈心谈话、生活保障等措施，确保驻村干部驻得安心、干得放心。截至目前，636名驻村干部到村报到，购买保险26.2万元。

立足产业发展，建强人才队伍

聚焦全县“2+N”产业发展布局，针对村级管理理念陈旧、专业技术落后、产业零散、资源零碎、营销渠道单一等短板，探索实施青年人才到基层一线协办新型农村集体经济组织试点工作，通过“自主申报+部门举荐+组织审核”程序，组织选派106名优秀青年人才、51名技术顾问协办90个新型农村集体经济组织，细化落实“五个一”协办任务，合力构建产权关系明晰、治理架构科学、经营方式稳健、收益分配合理的新农村集体经济组织。

截至目前，青年人才共解决水稻虫病、牛肚长期胀气等村级产业发展实际问题74个，协助盘活农村闲置资产项目66个5691万元，帮带培育村级后备力量200余名。

玉屏“三聚焦” 绘就选调生成长进阶图谱

易娇娇

玉屏侗族自治县坚持将抓好选调生培养作为优化干部队伍结构的基础性工程，聚焦培育、管理、使用三个环节，着力锻造一支能担重任、可堪大用的基层选调生队伍，为全县经济社会高质量发展提供坚强的人才保障。

聚焦教育培训，构建“育苗矩阵”

顶层谋划“绘图”。坚持把选调生队伍纳入全县干部队伍规划“一盘棋”，分级分类建立选调生信息库，纵向推行年轻选调生“科级后备-中层骨干-班子预备”梯次培养机制，通过“精准画像+靶向培育”模式，构建结构合理、梯度科学的成长梯队。

多维培训“壮骨”。将选调生教育培训纳入全县干部教育年度培训计划，聚焦选调生政治素养和履职能力提升等方面，通过“县内培训+外派交流”“理论教学+实践研学”的方式，持续为选调生补钙赋能。近年来，举办选调生专题培训班2次，推荐参加省、市级选调生示范培训班15人次，选派到知名高校、东部发达地区学习18人次。

创新帮带“接力”。建立“3+1”导师帮带制度，实现“县级领导+乡镇(街道)党政正职+村(社区)党支部书记”三级联动，采取谈话和示范引导相结合的方式，对选调生提要求、教方法、指路子，帮助选调生在基层一线锤炼过硬作风。

聚焦严管厚爱，筑牢“双轨防线”

全程监管“明规矩”。建立组织部与用人单位联动管理机制，严格执行请示报告、工作纪实、请销假等制度，通过电话了解、实地调研等形式，及时掌握选调生的思想动态和日常表现，对苗头性、倾向性问题及早提醒纠正。

精细考核“验真金”。推行“考人考事”一体化考核机制，将驻村实绩、履职成效、群众口碑作为核心指标，完善试用期考核、专项考核、年度考核全链条评价体系。考核结果与提拔晋升直接挂钩，确保“考准考实”“以考促干”。

贴心保障“解忧处”。建立“政策保障+生活关怀”双轮服务体系，及时兑现到任任职安家费、调研经费等政策性待遇，为5名外地选调生安排人才公寓。近三年，累计拨付专项经费20.04万元，以“硬核保障”传递组织温度。

聚焦选贤任能，打造“扬帆通道”

科学识别人才。结合领导班子和干部队伍建设情况进行科学分析研判，注重在重点工作、重大项目、专项活动、基层一线等关键领域发现识别优秀选调生，共将13名表现突出者纳入年轻干部后备库，实现“赛场选马”与“靶向储备”有机结合。

实践锻炼人才。对政治素质优、专业能力强的选调生，实施重要岗位“墩苗”培养计划，敢于放在重要岗位和基层一线历练，有针对性压担子、交任务。近年来，共选派11名选调生到基层一线实践锻炼。

激励引导人才。坚持政治标准，结合选调生能力素质、履职表现等，对各方面比较成熟、发展潜力大的及时晋升级别或提拔使用，激励引导其干事创业、担当作为。近年来，先后提拔使用选调生9名。