

精准选派 长效赋能 多维激励

——思南882名驻村干部扎根沃野绘乡村全面振兴新篇章

丁海坤

乌江奔涌,见证着黔东大地的山乡蝶变。在思南县的阡陌沃野间,一支支驻村工作队正以初心为犁,以担当为种,在乡村振兴的画卷上书写着新时代的奋斗诗篇。

“组织派我们来,就是要实打实帮老百姓们想办法、出主意!”孙家坝镇龙王山村驻村第一书记刘小波的朴实话语,道出了思南县882名新选派驻村干部的共同心声。

为选优派强管用活驻村干部队伍,思南县聚焦精准选派、长效赋能、多维激励三大环节,着力构建“下得去、融得进、干得好”的长效机制,为乡村全面振兴注入澎湃的组织动能。

精准选派 实现“双向奔赴”

“这是我第一次担任驻村第一书记,首要任务就是尽快熟悉村情民情,把车子练好,方便入户走访。”鸛鹇溪镇训家坝村第一书记韩继丹一到岗就明确了工作切入点。

选派精准是驻村工作取得实效的前提。思南县坚持“先摸底、后定人”,变“大水漫灌”为“精准滴灌”。

思南县组建专项调研组对全县530个村(社区)进行“拉网式”研

判。聚焦脱贫村、易迁安置点、党组织软弱涣散村等关键类型,逐村建立涵盖组织建设、产业发展、治理难点、资源禀赋的“需求清单”,构建人岗相适“匹配链”,充分尊重干部个人特长与驻村意向,确保“双向奔赴”。

截至目前,该县共在294个村(社区)派驻驻村第一书记和工作队员882名,其中:35岁及以下占比41%,36岁至45岁占比39%,45岁及以上仅占20%,实现“老中青结合”的合理组队;新选派占比62%,留任骨干占38%,294支工作队中新老队员搭配组建达212支,占比达72%,形成“老带新、传帮带”的活力梯队。

长效赋能 确保“无缝接力”

“这几天,我走遍了铜古坨所有村民组,哪块地适合种红薯,哪家养牛有经验,全刻在脑子里了!”塘头镇铜古坨村第一书记刘友焱感慨。

新任驻村干部迅速进入角色、有效开展工作,离不开有力的支撑和引导。思南县着力构建“赋能+传承”的长效机制。

为帮助新任驻村干部克服“水土不服”问题,思南县建立驻村第一书

记、支部书记任务清单及协同配合清单“三张清单”,建立新老队员“三带三促”机制,通过带人入户促融入、带路到点促上手、带情交接促延续,实现新老队员“无缝接力”。

构建“任前谈心谈话+15天帮带交接+集中座谈+专题轮训+一线实训”培养体系,全县各乡镇(街道)先后组织全县1447名新老第一书记和工作队员召开交流座谈会27场次,邀请优秀老队员传授党建强基、产业破题、矛盾调解“实战锦囊”。截至目前,全县882名第一书记和工作队员累计走访群众20000余户,梳理年度任务清单5000余条。

多维激励 激发“源头活水”

“我申请继续留任,不为别的,就为村口银杏树下那些没说完的家长里短,为田间地头还未实现的产业发展,为那句‘胡书记来了’里的信任与期待。”三道水乡周寨村第一书记胡昊迪的深情告白,正是对这份责任与情感的最佳诠释。

要让驻村干部下得去、融得进、干得好,就需要硬保障与软激励并重。对此思南县打出激励保障“组合拳”。

松桃胜利村:创新实践打造和美乡村示范样板

肖咏



松桃苗族自治县石梁乡胜利村是“红色美丽村庄”。

近年来,胜利村以浙江“千万工程”经验为指引,紧扣全省“四在农家·和美乡村”建设契机,以“三清两改两治理”为抓手,创新推出党委领治、干群联治、家庭自治、公约共治“四治工作法”,将基层党建活力转化为乡村治理效能,走出一条具有红色基因、绿色底色的和美乡村建设新路径。

党委领治:

红色引擎驱动规划落地

从高处俯瞰胜利村,房屋错落有致地排列着,远处是连绵的青山,山间云雾缭绕,修缮一新的张家祠堂和会师桥,这些承载着红色记忆的建筑如今已成为村里的文化地标,整个村子在山水的环绕下显得宁静而祥和。

这得益于胜利村以“党委领治”为核心的规划引领机制。村里成立了“三清两改两治理”工作专班,整合驻村工作队、村“两委”成员等多方力量组成村级工作组,通过“党员联户”划分网格责任区,构建起“党委领方向、干部抓执行、群众共参与”的协同治理体系。

在资源整合方面,抢抓红色美丽乡村试点建设机遇,累计争取专项资金1000万元用于红色遗址修缮,同时整合460万元资金推进污水管网、垃圾中转站等民生项目。

为确保项目质量,村里建立“周研判、月调度”机制,组建由专业人员和群众代表组成的验收工作组,实现“专班蹲点+群众监督”双重督导。

目前,垃圾清运、污水治理等5个重点项目已全面验收完成,曾经的卫生死角,如今变成村民休闲的好去处。

“胜利村的红色历史和红色文化

十分丰富,我们以此为基础,用党的红色历史教育党员群众,持续增强他们的荣誉感,以此提升党群向心力、凝聚力,锚定红色美丽村庄与乡村振兴融合发展示范样板目标,让群众幸福生活更有质感、更具温度。”石梁乡党委副书记、乡长张峰说。

干群联治:

党群合力绘就整洁底色

“以前各扫门前雪,现在大家抢着干。”胜利村民民的这句话,道出了干群联治带来的新变化。

胜利村与革善村联合成立中心村党总支,构建“1+1>2”联治格局,将辖区划分为5个责任网格,每名委员牵头负责一个专项工作并包保网格片区,通过制定“五好五净”制度,推动环境卫生治理从“各自为战”向“协同共治”转变。

全村45名党员公开承诺践诺“房前屋后三包”责任,设立“党员责任区”攻坚陈年垃圾堆放点等难点问题。

创新推行“党员积分管理”机制,让党员带头践行“五好五净”标准,成为环境整治的“先锋队”。

在党员带动下,村里每月开展集中整治并建立劳动台账,每季度评选“最美庭院”张榜表彰。

“我们这里的干部群众都很齐心,大家一起把环境卫生搞好,住着也舒服。”村民何元芳说,现在大家打扫卫生都很自觉,把家里收拾得干干净净,整个村子卫生更好了,住着也更加舒心。

今年以来,胜利村已开展集中整治6次,清理垃圾10余吨,生活垃圾集中处理率达100%,村容村貌焕然一新。

家庭自治:

家家户户扮靓宜居家园

走进村民田孟威的庭院,错落有致的“小花园、小菜园、小果园”让人眼前一亮。这是胜利村推行“家庭自治”的一个缩影。

“孩子们都在城里都有房子,我总觉得不如村里,在村里不管是邻里关系还是干群关系都非常融洽,现在这里环境好了,房子也宽敞,这种环境比县城好多了。”田孟威告诉笔者,现在才真正感觉到是新农村新生活。

村里建立“门前三包责任制”,将公共区域划分到每户家庭,实行“三扫一清”日常保洁制度,并通过监督考评机制与积分制、卫生文明家庭评选挂钩。

在基础设施建设上,胜利村铺设污水管网主管道1134米、支管9112米,实现全村481栋农房全覆盖;建设垃圾亭12个、定点垃圾桶20个,规范垃圾收运体系;拆除闲置危房5栋,完成99户庭院建设,持续引导群众开展“三小”建设。

同时改造卫生厕所80户、圈舍40户,实现圈舍与住宅分离、粪污资源化利用,人居环境品质显著提升。

村里还创新开展“大手牵小手·卫生文明行”活动,每季度评选“卫生文明家庭”“环境治理之星”,对排名前三的小组发放流动红旗。

通过公示栏、微信群等渠道宣传,形成“比学赶超”浓厚氛围,让“家庭自治”成为村民的自觉行动。

公约共治:

文明新风涵养和谐乡村

“环境卫生共维护,移风易俗树新风……”如今,《胜利村村民公约》内容已深入人心。

村里通过村民代表大会、院坝会等形式广泛征求意见,将10项条款纳入村规民约,由村干部、乡贤、党

制定印发《思南县乡村振兴驻村第一书记和工作队选派管理十条措施》,对选派管理、工作履职、组织保障、关怀激励等十个方面进行了具体明确;建立“三位一体”保障网,对工作经费、健康体检、人身意外保险、教育培训、生活补助等保障措施进行责任细化,切实保障干部“驻村如家”,安心干事。

坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重。思南县认真落实“三个区分开来”要求,对在产业发展、改革探索中出于公心、担当尽责的干部予以容错免责,为实干者撑腰鼓劲。在“思南党建”平台开设“我的驻村岁月”专栏,宣传典型事迹50余期,营造比学赶超浓厚氛围。

从乌江之滨到武陵山麓,思南大地的振兴图景因这支充满活力的队伍而更加生动。农学博士躬身红薯试验田攻克种苗难题,90后驻村干部化身“新农人”在直播间为山货代言,经验丰富的老支书紧握新队员的手郑重交接“民情地图”……思南县乡村全面振兴的壮美蓝图在黔东红色沃土上正加速变为现实。

注重精准谋划

压实主管部门选派管理责任

尽锐出战“精准派”。深入开展驻村轮换调研,全面摸清全区170名驻村干部底数,对照驻村第一书记和工作队员5项资格条件和10项负面清单,严把人选政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关,实现对脱贫村、易地扶贫搬迁安置村(社区)、党组织软弱涣散村、乡村振兴任务重的村等选派全覆盖。截至目前,共组建驻村干部51支,选派驻村干部153名。全员培训“强能力”。线上,依托学习强国、贵州网院等平台,积极组织驻村干部持续深入学习贯彻党的最新理论成果、农村工作相关会议精神、乡村振兴优秀案例等;线下,依托区委党校平台,重点围绕推进“强村富民”、巩固拓展脱贫攻坚成果、全面推进乡村振兴等内容开展为期5天的全覆盖脱产培训,进一步帮助驻村干部拓视野、提能力。动态监管“提质效”。制定管理办法,明确日常考勤、请假报备、暗访督导等制度,进一步规范驻村第一书记和工作队管理。采取“四不两直”方式,区委组织部、区农业农村局每季度联合开展1次暗访督导,对不能正常履职、工作不胜任、研判不合格的,予以调整优化,并将一线工作实绩作为评优评先、职级晋升等重要依据,推动驻村干部在乡村振兴一线真抓实干、真帮实扶。2025年,共开展区级暗访督导2次,调整驻村第一书记和工作队员8名,2名驻村干部分别获“全省乡村振兴优秀驻村第一书记”“全省乡村振兴优秀驻村工作队队员”表彰。

注重上下联动

强化乡级党委属地管理责任

抓严日常管理。坚持管在平常,严在日常、抓在经常,乡镇党委履行对驻村第一书记和工作队员管理主体责任,经常到村了解驻村干部到岗到位、作用发挥、廉洁自律等情况,定期调度研判、交流反馈,推动驻村工作队在一线干实事、出实绩。抓细关爱举措。及时为驻村工作队提供良好办公场所和办公设备,指导驻村干部制订年度帮扶计划,通过开展驻村工作座谈会等,不定期与驻村干部谈心谈话,了解驻村干部的思想动态、工作意见建议,切实把关心关爱落在实处。抓实考核评价。充分发挥乡镇(街道)熟悉了解驻村干部日常表现的优势,综合分析研判驻村干部实干实绩情况,提出考核评定等次建议。区委组织部会同纪检监察、农业农村等部门,集中联审、复核确认,确保考准考实。2024年度考核中,评定为“优秀”等次驻村干部51名。

注重资源整合

夯实派出单位服务保障责任

强化跟踪管理。严格落实“四个捆绑”,各选派单位制定年度联系点帮扶措施,协同抓好驻村干部监督管理和工作指导,严格落实每半年听取1次驻村第一书记和工作队员汇报,单位主要领导每半年不少于1次、分管领导每季度不少于1次、其他班子成员每年不少于1次到村调研指导,及时发现并帮助解决困难问题。强化服务保障。推动85家省、市、区选派单位全面落实每人每年不低于2万元标准工作经费,不低于100万元保额人身意外伤害保险,每年1次健康体检,每日不低于55元驻村生活补助和每月不少于2次往返交通补助,让驻村干部沉得下心、驻得下来,集中精力持续开展驻村帮扶。强化帮扶成效。严格执行驻村干部脱产驻村制度,通过党建联建、产业联抓、治理联促、服务联做等方式,协调各方资源支持帮扶村建设和发展,全面构建“一人驻村、全员帮扶”的工作格局。2024年驻村派出单位解决帮扶资金共212.2万元,2025年1个驻村派出单位获“全省乡村振兴驻村帮扶工作先进集体”表彰。

德江：“引育用留”锻造高素质教育人才队伍

王红 王棚

近年来,德江县始终把加强教师人才队伍建设作为立教之本、兴教之源,着力在引才、育才、用才、留才上精准发力,全面提升教育人才队伍整体水平,为建设教育之城提供强有力人才保障。

在“引”上下功夫

拓宽招才引才渠道

统筹教师资源分布,深入开展调研分析,掌握学校教师学科分布、年龄结构、紧缺学科师资需求,县委组织部、县编办、县教育局、县人社局等部门紧密协作,精准制订紧缺专业人才需求计划,通过“千名英才·智汇铜仁”、优师专项招聘、事业单位公开招聘、乡村特岗教师招聘等方式,先后招聘引进教师291名,其中研究生学历40人、优师专项招聘5人。建立德江籍优质生源信息库,大力实施“人才回流计划”,近三年来,吸引180名毕业生回到教育教育系统工作。

在“育”上求实效

厚植人才成才沃土

聚焦精准培育,建立优秀年轻教师人才数据库,出台《德江县骨干培育传帮带工程实施方案》,通过举办骨干教师研修班、班主任培训班等方式,分层分级开展教育培训。坚持以线上“国培计划”为引领,整合各类帮扶培训资源,大力实施强师工程,通过“请进来、走出去”等方式,不断提升教师能力素质。截至目前,全县培养省、市、县级骨干教师188人,名师171人。充分发挥骨干教师示范引领作用,制定《德江县乡村教育振兴行动计划》,截至目前,选派80名骨干教师到乡镇支教,推动城乡教师交流轮岗,促进全县教学质量整体提升。

在“用”上见真章

注重发挥人才潜能

坚持党管人才原则,注重从优秀教师中选拔任用学校领导干部,不断激发教师队伍活力。积极推行中小学教师“县管校聘”管理机制,统筹县域教师资源,每年由县教育局提出教师编制调整计划,推动资源均衡分配、科学配置。鼓励教师在教学和科研方面发挥示范引领作用,以170个“三名工作室”和学科带头人工作室为载体,深入开展示范课、教学研讨等活动,帮助薄弱学校解决教学工作中的实际问题,全面提升教学质量和水平。

在“留”上见真心

健全人才发展机制

深化职称制度改革,畅通职称晋升“通道”,目前享受中高级职称待遇教师4371名,占全县教职工总数70%。修建教师公租房4212套,着力打造安全、舒适、便捷的居住环境,消除教师“后顾之忧”。持续用好“优才卡”、县管专家政策,为教育人才提供医疗待遇、子女入学、金融服务等保障服务,先后表彰优秀集体83个、优秀教师1105名。创新设立“德江县教育发展基金”,探索“基础薪酬+绩效奖励+专项补贴”多元分配模式,确保人才价值与待遇相匹配,实现从“留人”到“留心”的深层转变。

万山：压实三方责任 提升驻村帮扶实效

王云广 田素霞