

思南:抓实农村党建 赋能乡村振兴

杨铭

近年来,思南县紧扣乡村振兴发展主线,以农村党建为抓手,聚焦组织建设、队伍锻造、产业发展、治理提质精准发力,把党建优势转化为乡村发展内生动力,为绘就和美乡村新图景筑牢坚实红色根基。

以“排队抓尾、双整双创”行动为核心,对照“五个基本”建设和“五个看”标准,对28个乡镇(街道)、530个村(社区)党组织逐一定级排查,确定后进乡镇党委3个、后进村(社区)党组织53个,分别制定整顿方案、明确领导包保责任,实现后进党组织全部销号。常态化治理村级“三多”问题,2025年以来,清理规范村级牌子、规章制度580余块,健全村级事务准入制度,厘清乡村职责边界,划拨80余万元党费用于村级阵地修缮改造,全面提升阵地服务群众实效。聚焦村级党组织建设薄弱等问题,逐村调研村(社区)“两委”班子履职情况,优化调整

党组织书记38人,从返乡大学生、退役军人、致富带头人等群体选拔储备后备力量,切实增强基层党组织政治功能和组织功能。

精准培育村级骨干,依托市级“百千万”计划安排15名乡村振兴专干到村工作,实施村干部学历能力“双提升”计划,组织44名村干部及后备力量参加学历提升,按退伍军人、返乡大学生等四类群体,举办4期村党组织书记后备力量培训班,实现村(社区)“两委”干部和后备力量全覆盖培训。建强后备力量梯队,建立“五个一批”培养机制,推动1759名后备力量落实“2+1”导师帮带制度,组织1265名骨干到一线跟岗锻炼,动态调整村级后备力量36名。优化驻村帮扶力量,对照“五项条件、十项负面清单”完成301支驻村工作队选派,落实健康体检等保障措施,出台选派管理十条措施,组织2期新选派驻村干部集中培训。健

全激励监督体系,出台村(社区)干部薪酬职级等级实施方案,将“两委”主要成员划分为三类职级,以实绩考核、评级定薪激发干事热情。

深化“强村富民”行动,围绕“两强两富”重点任务出台年度工作要点,定期调度推进,2025年以来,全县173个行政村实现集体经济经营收入55万元以上或收益25万元以上,占比达33.39%。强化项目资金监管,统筹1120万元资金,高质量推进18个扶持壮大村集体经济项目,对过往项目实行“双月调度”,确保资金专款专用、项目高效运行。创新产业链党建联建模式,立足“一主两辅”产业布局,率先在红薯产业链开展党建联建试点,出台《产业链党建联建“强村富民”15条措施》,细化23项具体任务清单,打造区域党建联建示范点,构建“党组织引领、党员带头、多方协同”的发展模式。深化校地院企合作,与贵州大学

等高校院所签订战略合作协议,建立博士工作站,柔性引进高层次人才,组建红薯产业技术智囊团攻克产业技术难题,选育优质品种、推广实用技术,以党建引领赋能特色产业全链条发展。

织密基层治理网络,深化“党小组+网格员+联户长”治理机制,划分1665个网格,组建1580个党小组,推动1.1万余名农村党员下沉网格、服务群众,实现治理服务全覆盖。健全多元共治格局,推动58个居民小区党支部全覆盖并配齐网格力量,组建32支志愿服务队开展志愿服务600余次,办理民生实事58件;打造“银领先锋”志愿品牌,推广“积分超市”,创办假期学校、长者食堂,推行“线上咨询+线下代办”数字化便民服务,实现20余项高频事项“足不出村”办结。回引各类人才280余人,为乡村发展和基层治理注入强劲人才活水。

万山:建强指导员队伍提升新兴领域党建质量

本报讯(莫利群)近年来,万山区主动适应新兴领域党建工作的新形势、新要求,将建强党建指导员队伍作为关键突破口,通过精准“选、育、管、用”,着力锻造一支懂党建、熟业务、善服务的骨干力量,有效推动新兴领域党建工作质量整体提升。

精准“选”在配强力量上求实效。严把“人口关”,明确政治素质硬、党务知识熟、行业情况清、沟通能力强的选派标准,注重从行业主管部门、属地乡镇(街道)的业务骨干和优秀党员志愿者中择优选派,确保人选与岗位高度匹配。实

行“按需对接、精准配对”,采取“一人一企”“一人多企”等模式,推动107名党建指导员精准覆盖183家“三有”企业和46家社会组织,实现“党建”与“业务”指导能力并重。

系统“育”在补齐短板上出实招。围绕“懂党建、懂业务、善指导”目标,构建分层分类、线上线下相结合的培训体系。将党的创新理论、党务知识、政策法规、群众工作方法等纳入核心课程,采取“理论授课+案例教学+现场观摩+研讨交流”相结合的模式开展培训,培育现场教学点8个,切实增强培训实

效。依托“学习强国”等平台推送学习资料与解读视频,有效破解兼职指导员集中学习难的问题,为精准开展指导打下坚实基础。

科学“管”在激发活力上施实策。制定出台党建指导员管理办法,明确职责、规范与保障,推动规范化管理。建立考核机制,按照注重实绩、客观公正的原则开展年度考核,明确优秀等次比例,并将考核结果与单位评优、干部选拔任用等挂钩,作为评先评优、推荐使用的重要依据,确保党建指导员派得出、干得好、有作为,持续激发队伍内生动力。

深化“用”在服务发展上务实功。聚焦政治引领,指导新兴领域党组织规范集中学习、主题党日等制度,加强党员教育管理。聚焦服务发展,引导党建指导员当好“政策宣传员”“发展参谋员”“问题协调员”,累计开展指导1200次,帮助解决经营难题320个。聚焦基层治理,推动党组织和党员在服务新就业群体、构建和谐劳动关系、参与社区治理等方面发挥作用,截至目前,共有100余名党员主动到社区报到,开展志愿服务1100余人次。



3月11日,沿河土家族自治县新景镇姚溪贡茶园正式开启2026年春茶采摘。

近年来,新景镇将茶产业作为乡村全面振兴的支柱产业,目前已建成生态茶园2万余亩,配套大型茶叶加工厂5个、碾茶生产线3条,构建起“村民管护+合作社+公司销售”的运营模式。通过统防统治、统收统销,辐射带动姚溪、瑞石、白果等9个村(社区)76个村民组共享发展红利。同时,该镇积极对接贡茶集团等龙头企业,推动茶叶生产对标欧盟标准,部分产品成功出口海外,进一步拓宽销售渠道、提升产业附加值。

张珣 摄

德江台头村

“四领模式”发展壮大村级集体经济

德轩

近年来,德江县平原镇台头村扎实推进强村富民行动,积极探索党建引领村级集体经济发展新路径,创新推行“支部领衔、党员领头、大户领办、群众领管”的“四领模式”,切实推动党建与产业互融、集体与群众共赢,村级集体经济实现从无到有、从有到强。截至目前,村集体经济积累34.8万余元。

支部领衔把方向,筑牢集体经济“主心骨”。村党支部切实扛起集体经济发展主体责任,围绕打造“双茶融合”示范村目标,构建“党支部+合作社+产业园”运营体系,为产业发展定思路、定路径、定机制。牵头完成土地流转、资源整合,落实茶叶管护绿色防控体系,集中打造标准化白茶产业基地1100余亩,村集体自主经营茶园63亩,实现“一村一品”规模化布局。村集体入股强村富民公司5万元、县天德公司、森德公司31.8万元,累计分红7.5万元。设计村级白茶包装,帮助农户申报产业奖补9.47万元,销售茶叶100余斤4万余元。严格落实“四议两公开”制度,确保运营规范透明,以坚强组织保障实现集体经济稳步提质。

党员领头作表率,激活产业发展“动力源”。充分发挥党员先锋模范作用,扎实开展“支部建在茶园里”等主题党日活动,设立党员产业示范岗、责任区,3名党员带头发展500余亩,帮助1名党员成功申报县级优秀才卡,带动其他党员在产业一线当先锋、作表率。邀请专家学者开展技术培训4次120余人,推动茶园实现标准化管理、精细化管理。组织党员骨干、致富带头人认领茶园管护、技术推广、政策宣传等任务,带头学习种植技术、带头参与茶园建设,带头带动群众就业,形成全员投身产业发展的良好局面。

大户领办强带动,拓宽提质增效“快车道”。坚持能人兴村、大户带动,培育“土专家、田秀才”6人,35户农户领办白茶产业500余亩。依托大户资源优势,搭建产销对接平台,打通收购、加工、销售一体化链条,实现产品不愁卖、价格有保障。2025年,全村累计销售白茶、油茶260余万元。持续丰富产业结构,引导部分农户以小户经济、庭院经济、家庭农场等为主发展其他产业。目前,全村共发展油茶1200余亩、肉牛200余头、生猪500余头、中药材100余亩、烤烟100余亩等,实现集体增收、大户增收、群众增收三方共赢。

群众领管共参与,夯实长效运营“压舱石”。坚持土地流转收租金、就近务工获薪金、利益联结分股金,推行群众领管机制,优先吸纳本村劳动力参与茶园管护,切实促进群众增收。2025年,累计带动500余人次就近务工发放工资80余万元。邀请致富带头人牵头开展白茶修剪、施肥、病虫害防治等实用技术讲解12场次,现场观摩学习3次,惠及群众200余人次,提升群众参与产业管护质效。健全“622”利益联结机制,开展2025年分红大会,实现全村脱贫户、监测户等分红全覆盖,让群众真正共享发展成果,形成集体强、群众富、治理优的良性循环,为乡村全面振兴注入强劲动能。

松桃蓼皋街道

“四心”聚力强队伍 激活治理新动能

黄小雷

近年来,松桃苗族自治县蓼皋街道始终坚持党建引领,将社区工作者队伍建设作为提升基层治理效能的核心抓手,聚焦“选、用、育、留”全链条发力,以细心选、精心用、悉心育、真心留“四心”聚力,打造政治坚定、业务精湛、群众认可的专业化、职业化社区工作者队伍,凝聚起城市基层治理的强大合力,切实把组织优势转化为治理效能。

拓宽渠道“细心选”

精准扩容筑牢队伍“基本盘”

始终把政治标准摆在社区工作者队伍选拔首位,打破单一选人壁垒,构建多元化、精准化选拔体系,靶向吸纳优秀人才充实基层治理一线,优化队伍结构、补齐力量短板。

转动认定稳骨干,夯实队伍压舱石。严格对照县级社区工作者职业体系建设实施方案,对辖区12个城市社区“两委”专职成员开展全面考察与资格认定,结合工龄、职务、学历等要素重新核定薪酬待遇,统一签订劳动合同规范管理。2022年,全面完成城市社区工作者套改,落实一岗待遇11人、二岗待遇21人、三岗待遇17人、四岗待遇52人。切实保障骨干待遇权益,打消后顾之忧,稳定队伍核心力量,筑牢基层治理“压舱石”。

组织储备育后备,建强人才蓄水池。制定社区工作者后备力量培养计划,将街道2021年招录的31名“一村一大”人员及社区表现优秀的志愿者纳入后备人才库,实行“一人一策”精准帮带机制,常态化开展综合业务培训,全方位锤炼后备力量履职能力。2024年,通过组织推荐、严格考察筛选,择优吸纳6名优秀后备力量正式入职,实现队伍新老交替有序衔接,保障治理力量持续供给。

公开招聘引活水,优化结构增活力。聚焦政治素质、服务意识和群众工作能力

三大核心标准,面向高校毕业生、县内机关企事业单位临聘人员等群体公开招聘优质人才。2023年以来,累计公开招聘社区工作者191名,队伍平均年龄仅28岁,实现队伍年龄结构、学历层次显著“一降一升”,打破社会工作者队伍活力不足难题,为基层治理注入青春动能。

创新机制“精心用”

人岗相适激发干事“热动能”

坚持以事择人、人岗相适原则,树立实干导向、优化岗位配置、创新用人模式。让社区工作者在基层岗位上干劲足、有奔头、有作为,全面激活队伍干事创业热情。

树牢实干导向,让有为者有位。树立“重品行、重实干、重基层、重群众认可”的用人导向,建立工作实绩、日常表现、季度考核相结合的量化考评体系,将考核结果与岗位晋升、评先评优、选拔使用直接挂钩。近三年来,共有1名优秀社区工作者成为社区“两委”干部,76人被街道评选为“先进个人”,形成“实干得实惠、优秀受尊崇”的浓厚氛围,激励队伍主动作为。

优化岗位配置,让专业者有为。秉持人岗匹配、人尽其才的用人理念,全覆盖开展谈心谈话,多角度、近距离掌握每名工作者的特长禀赋与职业诉求,结合社区治理岗位实际需求,综合研判开展岗位优化调整。2023年以来,累计开展谈心谈话262人次,调整34名社区工作者岗位,充分发挥个人专业优势,让专业能力精准对接治理需求,提升岗位履职效能。

创新履职模式,让更多能者出彩。全面推行“AB岗”工作制度,相近业务岗位实行交叉顶岗备岗,确保群众服务“不断档”。针对新招录的191名社区工作者,统一组织开展为期2个月的轮岗锻炼,覆盖党务、矛盾调解、民生服务等各类基

层岗位,帮助其快速熟悉业务、积累经验,实现从“专人专岗”到“一专多能”的转变,切实提升履职能力。

搭建平台“悉心育”

多元赋能提升业务“硬本领”

坚持把能力建设贯穿队伍发展全过程,构建专题培训、结对帮带、一线督导三位一体培育体系,全方位、多层次赋能社区工作者成长,打造业务精通的治理铁军。

专题培训全覆盖,精准充电提素质。将社区工作者培训纳入街道党员干部年度教育培训重点计划,依托街道党校主阵地,聚焦信息写作、矛盾调解、党务工作和民生保障等基层实务,结合具体案例开展实操化、精准化培训,确保内容接地气、学得会、用得上。2023年以来,累计开展各类业务培训6期,实现262名城市社区工作者全员参训,同步选派55名参加县局级示范培训,推动队伍政治素养与业务能力双提升。

结对帮带传薪火,青蓝相接促成长。创新推行“2+1”传帮带模式,为每名年轻社区工作者配备社区区指挥长、社区“两委”成员两名专属导师,通过跟班实操、现场教学、经验分享等方式,手把手传授工作方法、基层经验和优良作风。截至目前,已有159名年轻工作者完成结对帮带,在导师精准指导下快速成长,大批基层新手蜕变为业务能手,实现队伍建设薪火相传。

一线督导解难题,下沉一线提质效。街道党工委牵头成立12个专项督导组,由班子成员包片带队,定期深入社区一线调研督导,通过听取汇报、座谈交流、实地查看等方式,精准掌握社区工作者履职情况与重点任务落实进度。2025年以来,累计开展半年专项督导2次,现场发现并解决难题43个,提出指导性改

进建议36条,把督导过程转化为破解问题、提升能力、推动工作的实效过程。

优化环境“真心留”

暖心关怀凝聚队伍“向心力”

秉持“壮苗先护苗”理念,坚持待遇留人、事业留人、感情留人并举,全方位优化工作生活环境,切实解决社区工作者后顾之忧,让队伍安心、安业、安业,扎根基层服务群众。

强化待遇保障,薪酬提升有质感。全面落实社区工作者“5岗20级”薪酬增长机制,构建“职务薪酬+级别薪酬+绩效工资+学历津贴+职业资格津贴”复合型薪酬体系,年度考核优秀者提前半年晋升岗位档次。2023年以来,32名考核优秀人员提前晋升档次,鼓励20人完成学历提升,46人考取助理社会工作师证书,实现能力素质与薪酬待遇同步提升。

拓宽成长通道,职业发展有奔头。打通队伍成长晋升通道,优先推荐优秀工作者担任各级“两代表一委员”,建立“社区工作者—‘两委’成员—党组织书记”递进培养链条。截至目前,已从队伍中发展骨干党员19名;担任县级以上“两代表一委员”15名;获评全市优秀党务工作者1名;获评全县优秀党务工作者或优秀共产党员3名;1名社区党组织书记享受街道副科级干部经济待遇,切实让基层工作者有盼头、有前途。

做实暖心关怀,情感归属有温度。落实社会保险及住房公积金待遇,定期组织健康体检,关注队伍身心健康;统筹解决异地工作者住宿问题,消除生活后顾之忧。建立“上级部门+属地街道”走访机制,秉持“带着问题去、带着责任回”的原则,对现场跟踪当场办结,跨部门难题协调督办、跟踪落实。2023年以来,共解决20余件诉求,有效减轻社区工作者工作压力。