

头雁竞高飞 振兴加速度

——赣州以专业化管理抓实村党组织书记队伍建设

沈祖文 本报全媒体记者 张瑞颖



清晨,信丰县大塘埠镇羊马村的连片蔬菜大棚在阳光下泛着银光。村党总支书记张步青蹲在棚里,一边拨开辣椒叶查看长势,一边向种植户讲解管护要点。这名曾创办4家企业的江西省劳动模范,2024年10月响应号召回村任职,把绩效管理、考勤奖金池引入村级治理,一年多就带领村庄实现基础设施与产业发展双提升。

在赣州的广袤乡村,像这样的“能人返乡治村、机制激活队伍”的故事,正接连上演。近年来,赣州市坚决贯彻落实中央和省委关于抓党建促乡村振兴的部署要求,推进村党组织书记专业化管理,推动市县乡三级联动,健全“常态化储备、规范化选任、实战化培训、差异化激励、制度化考核”全链条工作机制,为赣南乡村全面振兴蓄势赋能。



赣州市赣县区阳埠乡黄沙村挖掘本地资源,发展腐竹特色产业,拓宽群众就业增收渠道。

打破大锅饭:五级等级管理让实干者得实惠

“过去干长干短、干多干少待遇差别不大,如今实行五级等级管理,履职实绩、群众口碑都摆在台面上,等级往上走,待遇跟着涨。钱倒是其次,关键是激励人心。”赣州市章贡区沙石镇新圩村党总支书记谢小燕翻着手里的等级评定公示表感慨道。

变化的背后,是赣州对村党组织书记队伍管理模式的重塑。赣州市委高度重视村党组织书记队伍建设,将专业化管理作为加强换届后村级班子建设的核心抓手,市委常委会专题听取汇报,市委主要领导带头到一线调研督导,推动各县(市、区)一季度全部制定出台“1+N”政策措施,构建起“选育管用”全链条工作体系。“我们严把政策关口,规范操作程序,推动专业化

管理各项举措落地见效、同向发力。”赣州市委组织部有关负责人如是说。

赣州综合村党组织书记任职年限、工作实绩、表彰奖励等因素逐人确定等级,从低到高划分为一至五级,对应不同的等级补贴。评定等级按照“个人申请、乡镇党委初定、县级部门会审、县委组织部评定”的程序进行。目前,全市1900余名符合条件的村党组织书记已全部确定等级,“凭实绩、看年限、分等级”的差异化激励模式全面建立起来。

值得一提的是,激励的门槛不只对准党组织书记,赣州市同步将其他享受固定补贴的村两委成员全部纳入等级管理范畴,让整个班子都能“凭实干得实惠”。“过去总认为谋产业、抓发展主要是

书记的事儿,我们副职干多干少差别不大。现在实绩和报酬直接挂钩,副职同样有平台、有空间、有激励。”石城县大由乡兰田村党支部副书记高子勤说,现在他一边配合书记抓好村级治理,一头扎进白莲产业搞良种繁育,带着农户抱团发展,“实实在在感受到副职也能在乡村振兴的战场上干出实绩。”从“书记独唱”到“群雁齐飞”,全员覆盖的制度设计,让整个村级班子成了利益共享、责任共担的紧密共同体。

专业化管理不仅往“钱”上发力,更往“气”上鼓劲。赣州统一建立荣誉退休制度,对到龄正常离任的四级、五级村党组织书记,由乡镇党委组织荣誉退休仪式、颁发荣誉证书,从优秀村党组织书记中选拔乡镇领导干部。注重推荐优秀村

党组织书记担任各级“两代表一委员”,参加有关表彰奖励,今年,该市有674名村党组织书记被推荐为新一届市、县党代表,383人被推荐为县级以上“两优一先”表彰对象,越来越多扎根泥土的“老支书”“新领头”站到了更广阔的干事舞台上。

差异化的激励体系既激活了村干部的内生动力,也为县乡两级抓班子、带队伍提供了清晰可感的制度标尺。不少村干部说,现在干多干少明明白白,再也不用怕“流汗又吃亏”。

龙南市程龙镇党委书记廖俊对此感触颇深:“实行专业化管理后,乡镇党委有了管人管事的有力抓手,等级这把尺子能量人、能服众,谁干得好、谁干得差,一目了然。”

练就真本领:选育并重打造人才雁阵

几趟、和老乡坐下来聊一聊,办法自己就冒出来了。

换届成效充分检验了前期培育储备的成果,全市新一届村(社区)两委班子成员平均年龄下降4.8岁,大专以上学历占比提高12.9%,本村致富能手和外出务工经商返乡人员占比75.6%,队伍结构实现整体优化提升,一批懂产业、会治理、善和群众打交道的“新鲜血液”,成了乡村振兴的主力军。

针对一些“空心村”选人难的现实困境,赣州打破村域界限,跨村选贤、能人共享。石城县在换届中选拔8名优秀乡土人才跨村任职,90后陈琴便是其中一名。

和平村位于石城县横江镇东北部,距离县城约50公里,村内常住村民多为60岁以上老人。该镇烟坊村党支部原副书记陈琴跟岗锻炼后,跨村接过和平村党支部书记的接力棒,经县乡两级帮带指导,迅速凝聚起新班子合力,带领村两委积极争取饮水、交通等民生项目落实落地。同时,她凭借自己过往种植油茶、水稻的经历,引导村民发展产业,

不断壮大村集体经济,带动村民增收。经过努力,和平村一跃成为全镇年度考核第二名。

“小陈书记来我们村后,不仅把坑坑洼洼的路修平了,还把山茶油卖到了县城的大超市,这样的干部我们信得过。”村民朴实的话语,道出了跨村任职带来的深刻变化。

换届完成后,大批新任村干部走上岗位,履职能力提升迫在眉睫。省委及时部署开展基层治理骨干队伍履职能力提升专项行动,对新一届村级班子教育培训作出系统安排。赣州按照省委工作要求,迅速将工作重心转到提升履职能力上来。坚持系统推进,推动县委书记上开班“第一课”、纪委书记上廉政“第一课”,县级党政班子成员结合分管工作授课,乡镇党委书记、优秀村党组织书记上台传授经验。坚持分层分类、精准滴灌,将培训对象细分为6类群体,针对不同需求量身定制培训方案,采取“公共课+定制课”进行差异化培训。坚持实战实训,依托红色美丽村庄、和美乡村等打造实训点,推行“书记教书记”模式,灵活运用

研讨式、模拟式、体验式等教学方法,形成“学一思一练一战”的能力提升闭环。上半年,已全面完成对6.8万名村(社区)干部、专职网格员的全覆盖培训。

全覆盖培训的背后,是赣州对换届后村干部队伍“扶上马、送一程”的责任担当。不少参训的年轻村党组织书记说:“培训有理论有实操,没有空泛的大道理,讲的都是身边事儿,别人踩过的坑,摸出来的经验,我们直接就能拿来用,回去干事心里更有底了。”

在提升能力的同时,赣州推动村干部密切联系服务群众,全面走访联系困难群众和重点群体,在产业发展、矛盾调解、为民服务中经风雨、长才干。信丰县新田镇坪地山村党支部书记陈秋生多年来坚持走家串户摸清民情,把全村困难群众的情况记在心上,带领群众发展乡村旅游,把昔日偏僻山村变身远近闻名的“网红村”;上犹县安和乡富湾村党支部书记康宽军扎根基层化解矛盾纠纷,被群众称为“贴心人”……越来越多的村党组织书记在乡村振兴一线书写担当答卷。

织密监督网:严管厚爱让队伍风清气正

激励与赋能解决了“想干”“能干”的问题,但要让这支队伍走得稳、走得远,还必须有一套严管厚爱的制度体系作保障。

这几年,赣州先后出台《关于加强村级监督的若干举措(试行)》《农村集体资金资产资源管理办法》等制度文件,启用全市统一的农村集体“三资”信息化监管平台,制定村级“三重一大”事项目录,全面深化运用基层小微权力“监督一点通”平台,并将村干部管理监督情况纳入县乡两级党委书记抓基层党建述职评议考核。市纪委监委配套出台对村党组织书记提级监督的14条措施,推行县级纪委监委班子成员和室主任联系重点村机制,每年至少列席一次重点村重大事项研究会议,开展一次廉政提醒谈话,把监

督的触角延伸到村部的会议桌上。有村干部坦言,以前总觉得村级监督是“紧箍咒”,现在才明白,坚持公平公正反而帮自己避免了不少人情上的麻烦。

“村里花的每一分钱、签的每一份合同,‘三资’平台全程留痕,‘四议两公开’步步透明,村民掏出手机就能查到明细,我们干起事儿反而更坦荡。”安远县新龙乡小孔田村党支部书记林红坤说。

考核不搞“一刀切”,才能考出真干劲。赣州明确村党组织书记年度履职考核结合村级综合考核统筹开展,考核结果与等级调整、报酬待遇、评优评先、进退留转直接挂钩。赣州市赣县区建立差异化考核体系,在村级层面,按资源禀赋、人口规模、发展基础等分为A、B两类,让山区村和山区村比、平原村和平原村赛;在干

部层面,制定精准化考核评价措施,对村党组织书记实行单列考核,村级考核结果与村干部评优比例直接挂钩。

对此,赣县区茅店镇坝高村党支部书记巫红桂深有感触:“以前,我们基础差的村再怎么努力也比不过基础好的村。现在同类村比,比的不是底子厚不厚,而是进步大不大。去年我们村从‘差’等次冲到‘好’等次,大家的干劲一下子就上来了。”

严管有力度,厚爱有温度。建立定期谈心谈话、政治家访机制,乡镇干部上门到村支家里坐一坐,问问家里老人孩子的情况,及时了解他们思想动态和实际困难,把组织的温暖送到心坎上。换届后,县乡党委逐村研判,逐人开展谈心谈话,全面摸清思想动态、听取意见建

议、讲清政策要求,确保等级评定过程中思想不乱、队伍不散,大家心往一处想、劲往一处使。

“现在干得有劲头、退得有尊严,我们一定不负组织信任、不负群众期盼,在乡村振兴一线继续奋斗!”一名村党组织书记的话语,道出了赣州广大村干部的心声。

红土焕新颜,头雁正领航。从“干好干坏一个样”到“凭实绩论英雄”,从“待遇留人”到“事业留人”,赣州紧扣全省村党组织书记专业化管理改革部署,以专业化管理为支点,撬动村党组织书记队伍的整体优化提升。一批批有本领、有担当、有情怀的村党组织书记,正引领着老区人民在乡村振兴大道上加速奔跑,让他们过上更加幸福美好的生活。



党建微评

村党组织书记是乡村振兴的“领头雁”。推行村党组织书记专业化管理,是建强村级带头人队伍的关键抓手,也是推进乡村全面振兴的时代课题,为的是让政治过硬、本领过硬、作风过硬的村党组织书记扎根乡土、实干担当,在乡村振兴实践中为民造福、建功立业。

推进村党组织书记专业化管理,要健全工作机制,打好“选育管用”组合拳。要常态化培养储备村党组织书记后备力量,强化源头把关、拓宽选人视野,精准选拔懂农业、爱农村、爱农民,善于推进乡村全面振兴、能够带动群众共同富裕的优秀党员充实村党组织书记队伍。要提升教育培训实效,突出实战实训,把课堂搬到田间地头、产业基地,用好导师帮带、擂台比武等载体,推动村党组织书记在一线经风雨、长才干,练就推动高质量发展、服务群众、防范化解风险的真本领。要从严监督管理,进一步健全等级评定、报酬待遇等机制,推动村党组织书记专业化管理走深走实。要压实工作责任,地方党委要加强统筹谋划和部署推进,组织部门要发挥牵头协调作用,积极推动各职能部门齐抓共管。

村党组织书记队伍建得强不强,关键要看农村基层治理和乡村振兴是否取得实效。要引导广大村党组织书记树立和践行正确政绩观,把工作重心聚焦到兴产业、解民忧、促共富上来,坚持办实事求实效,推动党的决策部署在乡村落地生根,为加快实现乡村全面振兴提供坚强有力的组织保证。

锻造堪当乡村振兴重任的村级带头人队伍

赣祖平



记者手记

红土山乡看头雁振翅

本报全媒体记者 张瑞颖

通组路坑洼不平、村集体经济较为薄弱……梳理赣州各地村党组织书记履职实际,桩桩件件都是村民念叨多年的“心头事”。面对这些沉在基层的老难题,赣州没有绕着走,而是把队伍建设成效直接放到乡村振兴一线检验,在解决具体民生小事中,让专业化管理的价值看得见、摸得着。

乡村振兴,离不开一支热爱基层、熟悉基层、扎根基层的干部队伍。让村级班子的“动力链条”转起来,是这场改革最鲜明的突破点。赣州始终把“选优配强带头人”作为队伍建设的首要关口,坚持不唯资历、不看名头,把政治过硬、对群众有感情、懂产业善治理作为重要标尺,从外出经商返乡创业人员、本村致富能手、本土大学毕业生、退役军人等群体中择优选拔。目前,全市所有村党组织书记均已纳入专业化管理,“凭实绩、看年限、分等级”定补贴,干多干少、干长干短、干好干坏不再一个样。

从“选好一个人”延伸到“带活一班人”,赣州没有把改革边界局限在村党组织书记群体里,而是把专业化管理覆盖到全部村两委成员,同步完成对6.8万名村(社区)干部、专职网格员全覆盖实战培训,把课堂搬进产业基地、矛盾调解一线,以导师帮带、擂台比武淬炼真本领。同时,该市上线农村集体“三资”平台,把每一笔集体账目晒在阳光下,配套实施差异化考核、负面清单管理,健全待遇保障机制,构建起一套“选育管用”全链条的完整机制。村干部干有目标、评有标尺、退有保障,乡村振兴的内生动力自然从“要我干”彻底转向“我要干”,班子干劲更足,村子发展后劲也更足。

这套扎根红土地的专业化管理探索,把制度优势转化为治理效能,让每一名扎根乡土的“领头雁”在赣鄱乡村主动作为,为革命老区高质量发展筑牢坚实基层支撑。



龙南市南亨乡石门村党总支书记张绍阳带领群众深耕养蜂产业,拓宽增收致富路。

(本版图片由赣州市委组织部提供)