

西藏自治区阿里地区： 强化人才“选育管用” 锻造驻村干部队伍

■记者 孟 航 通讯员 郭玮峰

近年来，西藏自治区阿里地区坚持把“选育管用”驻村干部作为助力巩固脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的具体实践，聚焦“选、育、管、用”关键环节，从发现储备、历练培养、严管厚爱、提拔使用四方面精准发力，全面健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制，不断为推动基层治理和助力乡村振兴提供坚强组织保证和人才支撑。

严格要求“选” 用好条件严标尺

阿里地区围绕改善班子结构、增强整体功能，聚焦人选条件标准和推选步骤程序，抓好“三个突出”着力点，将优质人才选入驻村干部队伍。

突出政治标准，着重把政治素质好、工作能力强、事业心和责任心强的“一好双强”干部作为选派驻村队伍的标准，对标1+2+X“硬杠杠”（1年党龄、2年以上工作经历、“具有正常履职身体条件、在编正式干部”等复合型要求），精准开展驻村干部自荐和单位推荐工作，确保下派队伍的数量和质量。

突出需求导向，紧盯新时代基层治理和乡村振兴工作需要，强化前瞻思维和横向协调，主动对接地区农业农村、乡村振兴、医疗教育等重点单位，将熟悉“三农”工作的“精英”、乐于躬身基层的“强者”和善于做群众工作的“高手”纳入领先需求，确保把“能打仗、善打仗、打

胜仗”的干部推选到最合适的战场，释放选派人员最大效能。

突出人岗相适，统筹考虑驻村点（定点村）的村情、民情和选派人员特点，探索实施“党群干部进弱村、经济干部进穷村、政法干部进复杂村、农牧干部进产业村、科技干部进专业村”的“点穴式入驻”工作法，精准选派616名优秀干部到村担任第一书记和工作队员，确保做到因岗选人、人岗相适。

用心锻造“育” 注重培训夯基底

阿里地区坚持把夯实驻村干部政治素养和理论基底作为服务群众的“制胜法宝”，抓严“三个强化”侧重点，常态化开展思想洗礼、政治淬炼和实践锻炼工作，不断夯实驻村干部的理论根基，提高服务基层能力和为民办事水平。

强化政治引领，着重围绕习近平总书记关于边疆治理重要论述研究和关于西藏工作的重要指示、新时代党的治藏方略等内容，强化驻村队伍政治淬炼和思想锻造，采取集中学、主动学和实践学等方式，组织学习党的二十大精神宣讲440余场次，开展组织生活会、主题党日等活动330余场次，举办铸牢中华民族共同体意识和提高“政治三力”专题讲座410余场次，引导驻村第一书记和工作队深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

强化教育培训，秉持“干什

么训什么、缺什么补什么”的原则，聚焦稳定发展生态强边重大课题和国家安全、基层生产、应急处突、反分裂斗争等重要内容，开展案例教学和警示教育等培训140余场次，动员616名驻村第一书记和乡村振兴专干、选调生等队员，参加防灾减灾、避险逃生等宣传教育169场次，切实帮助其厘清工作思路、掌握工作方法，提高落实党的政策实战本领和做好决策的综合能力。

强化实践锻炼，坚持把了解民情、增强本领、锤炼作风作为助村工作的内生驱动，充分运用基层治理“主阵地”和乡村振兴“大舞台”作用，安排145名驻村第一书记和471名工作队员赴基层、助基层；强化“兄弟市区借鉴学习”和“援藏省份蹲点培训”，强化经验提升、党性巩固和知识增长，先后选派55名干部分别到山南市进行党性锻炼、到陕西河北蹲点学习，不断帮助其更新思想观念、增长知识才干、提高履职能力。

宽严并济“管” 严格要求树导向

阿里地区坚持严管与厚爱结合，综合运用日常了解、考察考核、谈心谈话和分析研判等途径，抓牢“三个坚持”落脚点，助力驻村队伍管理工作。

坚持日常监督，从严执行地委组织部抓统筹、县委组织部抓落实机制，量化日常考核、年度考核标准和监管要求，研究制定驻村干部监督管理办法，创新驻村干部监督新方式

新举措，不断延伸监督手臂和监督触角，督促落实全体驻村干部签到、请示报告、请销假等制度和重要时间节点、重大节假日期间全员全时在岗要求，确保把日常监督工作落细落小、落到实处。

坚持从严管理，压紧压实驻村队伍管理责任，打造“乡镇日常管+县驻村办统筹管”模式，以查、听、访、谈的方式对驻村干部在岗情况、出勤情况和工作开展情况进行随机检查，对发现的苗头性倾向性问题及时告知、提醒、纠偏。截至目前，地县两级驻村办对驻村干部在村情况实时调度达2700余次，实地走访累计150余次，督促驻村干部与群众同吃同住同劳动、遵纪遵法办实事。

坚持关心关怀，认真执行党中央和区党委关于驻村干部的选派规定及相关政策待遇要求，积极落实安家补贴和办实事经费。坚持把年度考核结果作为驻村干部评先评优、提拔使用、晋升级、评定称职的“度量衡”，对50名实绩突出、群众认可度高的驻村干部进行表彰奖励，对5名身体状况差、履职尽责不力的驻村干部及时调整追责，着力树立起奖优罚劣的氛围，不断汇聚驻村力量、助力基层事业。

知人善任“用” 优化服务强支撑

阿里地区坚持凭能力用干部、以实绩论英雄，抓实“三个完善”支撑点，破除论资排辈和迁就平衡观念，不断营造谁有

本事谁上、谁更合适用谁的选人用人环境，有效激发干部干事创业的热情和激情。

完善用人平台，各级党组织部门及地、县两级派出单位积极发挥“人、财、物”优势，强化系统思维和主动意识，对接选派干部和驻村队伍200余次，引导其组建以党员为骨干、各方力量参与的应急处突队伍123支，帮助其把准工作脉络、找准主攻方向，协同商议村内政策落实和群众工作，鼎力谋划产业发展项目140余个，不断鼓励驻村干部发挥优势、施展才干，扎根基层、奉献基层、建功基层。

完善选拔机制，细化驻村干部职级晋升、选拔任用举措，建立驻村干部为民办事纪实档案和期满考核档案库8个，在通盘考虑驻村工作第一书记和驻村队员现实表现、群众认可度等情况的基础上，进一步明晰“将表现优秀、发展潜力大的干部纳入后备队伍，将经过基层实践考验、条件成熟的提拔到相应重要岗位”等要求，不断为培养使用驻村干部提供坚强制度保障。

完善用人渠道，强化树典型、立标杆，强化典型示范引领，以县、乡党政领导班子换届工作为契机，从年度考核优异、群众评价较高的驻村第一书记和工作队中推荐区级先进工作队8个，提拔使用到县级领导岗位的干部12名，提拔至乡镇重要岗位的干部9名，表现优异职级晋升的15名，不断营造良好的用人环境，确保让实干者实惠、吃苦者吃香、有为者有位。

江西省赣州市大余县： “四道加法”激发社区工作者队伍活力

■记者 孟 航 李彤彤 通讯员 吴佳璘 廖 昶

江西省赣州市大余县针对社区工作者来源渠道单一、人员队伍不稳定、服务能力较弱、评价奖惩难等现实问题，通过落实“定标+选聘”“保障+晋升”“一专+全科”“考评+奖惩”等“四道加法”，不断完善社区工作者职业体系建设，激发社区工作者队伍活力。

“定标+选聘” 用人渠道更宽

大余县实行社区工作者总量控制、员额管理，由县委组织部、县民政局核定每300—500户配备1名社区工作者的标准，坚持公开、平等、竞争、择优的原则实行公开招

聘、统筹使用。在城区原有财政定补64名干部的基础上，招录54名热心于社区事业的优秀大学毕业生、退役军人、社区购买服务人员、辅警、文明实践员到社区工作，补充社区工作力量，为加强城市基层治理提供人才保障。

“保障+晋升” 职业发展更热

大余县建立社区工作者正职、副职、一般干部“三岗”等级岗位序列，实行“基础报酬+绩效奖励+五险一金”的“十一级”薪酬待遇阶梯式增长机制，实现了社区工作者报酬待遇与工作年限、受教育程

度、取得执业资格证情况等相衔接，社区正职每月享受薪酬待遇不少于4500元，社区副职不少于4000元，一般干部不少于3500元。同时定期定向组织招录和招聘，畅通优秀社区工作者进入公务员队伍和事业单位的通道，落实社区工作者享受定期体检、带薪休假和工会会员等福利，进一步激发了社区工作者干事创业的热情。

“一专+全科” 能力素质更强

大余县将学历提升和取得社会工作者职业水平证书作为职业准入条件，按照“一专多

能”的人才培养要求，组织社区干部、社区工作者全员轮训。鼓励并组织社区工作者考取心理咨询、物业管理、消防安全等职业资格证书72人次，整体向“一人多证、一岗多能”靠拢，切实提升社区工作者职业能力素质。组织社区工作者在党建、综治、民政等多岗位历练，帮助他们全方位掌握社情民意，增强服务群众的能力。近年来，全县社区工作者成功协商调处群众出行、公共事业、基础设施、人居环境整治等民生诉求共2579件次，帮助群众点亮“微心愿”3600余个，架起了党群干群“连心桥”，群众获得感、幸福感不断增强，满意度显著提升。

“考评+奖惩” 干劲业绩更优

大余县通过日常考核和年度考核相结合的方式，结合平时工作和日常监督管理的情况对社区工作实绩进行量化评分，由城市社区党工委按照评分结果实行差异化考核，考核结果记入个人档案，并作为绩效工资发放、岗位调整、等级晋升、奖励惩戒以及续聘或解聘的重要依据。建立社区工作者退出机制，明确对存在违反法律政策、不能正常履职、连续两年考核不合格或在辖区群众满意度测评多数居民不满意等八大情形按相关规定予以退出，确保社区工作者从业履职高能高效。