

加强新时期农村党组织书记队伍建设的思考

梁小平

习近平总书记在浙江工作期间曾多次强调,要真正重视、真情关怀、真心爱护广大基层干部,认识到基层干部和基层工作的重要性,采取切实有效的措施,把基层干部队伍建设好、培养好、使用好。而村党组织书记作为农村党组织的主心骨,是党员队伍的排头兵,发展经济的领头雁,农民群众的代言人,直接影响村党组织在推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐等方面的作用发挥。明年我们又将迎来三年一届村级组织换届选举工作,本文立足于多年基层工作实践,就新时期如何进一步加强农村党组织书记队伍建设作一分析探讨。

一、当前农村党组织书记队伍现状分析

当前,全县共有415个行政村,村党组织书记414人,暂缺1人,其中,村党组织书记和村委会主任“一肩挑”的有6人;初中及以下190人,高中、中技141人,中专17人,大专及以上学历66人。近年来,我县认真贯彻落实中央关于抓好基层基础重要指示精神,切实加强村级党组织书记队伍建设,成效比较明显。但是,客观分析目前村党组织书记队伍现状,确实还存在一些问题和不足,难以适应新常态下的基层党建要求。主要表现在以下四个方面:

1.整体素质优化,但掌控力还有待提升。近年来,通过选优配强村党组织书记,队伍整体素质有了较大提高。但从面上整体来看,仍然暴露出不少问题。一是发展壮大村级集体经济能力较弱。一些村党组织书记对如何发展村级经济,带领群众共同致富无从下手、力不从心。据儒岙镇2014年数据,全镇40个行政村中集体经济收入在10万元以下的村就有25个,且来源主要依赖于联购物业投资分红、房屋租赁和上级补助,其他增收渠道缺乏。这一定程度上反映出了能致富领路的能人不多。二是连民心解民忧能力较弱。现在一些村党组织书记办公机关化、行政化,与群众之间缺乏联系,不接地气。有的村里,谁是书记,群众不知道;谁当书记,群众无所谓,大家各干各事、各走各道,缺乏信任感和凝聚力。如从儒岙2013年换届选举来看,村党组织书记推荐得票率平均只有70%左右,有较高威信、党员群众普遍认可的党组织书记仍然偏少。三是化解矛盾和处置突发性事件能力较弱。从信访部门获取的数据来看,目前70%的信访量来自农村基层,但一些村组织书记在化解矛盾和处置突发性事件时办法不多,不能很好地做到以情感人、以理服人、以法治人,有时候甚至简单粗暴,造成矛盾激化、事件扩大。

2.队伍结构优化,但后续力还有待提升。近年来,按照省委、市委切实加强基层服务型党组织建设的要求,全县村党组织书记队伍结构得到有力优化,但对照新形势新要求,优秀书记难选、

好的苗子难觅等问题仍然比较突出。一是已进圈内人员“老龄化”。如在全县村党组织书记队伍中,46岁至54岁的184人,占44.44%;55岁以上的145人,占35.02%;36岁至45岁75人,占18.12%;35岁以下仅10人,占2.42%,村党组织书记年龄结构不甚合理,总体来看,老龄化趋势较为明显。二是可进视野人员“游离化”。由于受各种客观条件限制,当前农村人才外流现象较为突出,许多有素质、特别是有能力的优秀人才选择外出或独自创业,游离于组织之外。一些后备苗子,思想上也不稳定,有些人员组织上好不容易培养了几十年,最后还是留不住。三是想进组织人员“功利化”。部分人员任职动机不纯,功利性较强,心里不是想着为群众服务,而是把当村官作为自己谋取政治地位和个人私利的有效手段。

3.工作作风优化,但形象力还有待提升。随着作风建设的深入推进,村党组织书记队伍作风明显转变,但仍存在一些“四风”突出问题。一是履职定位不够清晰。一些村党组织书记选举时随意表态承诺、信口开河,上任后说一套做一套;有些村党组织书记带头意识淡薄,缺乏担当精神,对上级交办的任务,重形式,轻效果,敷衍了事;个别地方甚至出现“两委”抢权现象。二是宗旨观念不够牢固。一些村党组织书记为民服务意识淡化,欠缺奉献精神,个别书记作风不民主、处事不公道,还不愿接受群众批评和监督,与群众距离越来越远。三是自律意识不够强化。个别村党组织书记作风形象不佳,工作透明度不高,有名就图,有利就钻,甚至极个别还带头违建,带头生非,带头聚众“小搞搞”,导致因赌博、收受贿赂等违法违纪的事件时有发生。据统计,2015年1月至11月,全县查处党员干部97人,其中儒岙镇9人,有2人为现任村党组织书记。有的处事缺乏客观公正,特别在选干部、发展党员上唯亲,对一些农村优秀人才故意压制,生怕抢了自己的位置。

4.待遇环境优化,但保障力还有待提升。近年来,我县逐步建立健全了村干部报酬待遇、社会保障、组织关爱“三位一体”的激励保障机制,各级各部门对基层党组织的扶持力度也不断加大,但与村干部的付出和村级组织运行的要求相比,还有不少差距。一是创业动力存在“顶棚缺陷”。村党组织书记岗位上升途径较窄,存在“政治上无出路,当支书是尽头”的问题,特别是一些表现优秀的村党组织书记由于年龄、学历等原因,不能直接进入公务员队伍,也没有更大更好的发展空间,感觉没有更好的奔头,导致工作动力和干劲不足。二是经济待遇存在“温饱现象”。2014年全县农村党组织书记基本工资(基础性报酬+奖励性报酬)平均为1.3万元,今年预计提高到2.2万元,虽然解决了工资等基本待遇,但收入水平仍然偏低,而且

社会保障偏弱,离职后经济保障问题突出,导致很多村党组织书记工作不安心,后顾之忧较重。三是政策扶持存在“天女散花”现象。虽然现在各级各部门对农村的扶持政策不少,但项目多头下达,资金分散,看似项目较多,但规模不大,形不成合力,政策效果不明显。

二、加强农村党组织书记队伍建设的建议措施

如果农村党组织是农村工作的堡垒,那农村支部书记就是堡垒中的钢筋。针对新形势和新任务,我们要加大实践探索力度,不断创新工作机制,在培养、教育、管理、保障等方面下功夫,有效提升村党组织书记队伍整体能力和活力。

1.坚持德才兼备,切实加大选拔力度。选好用好管好农村基层党组织带头人,重点要按照“三个重”的原则,加大选拔力度。一是要重标准。标准决定质量,培育“好支书”的前提是选准好苗子。如何去发现、甄别、选出好苗子,我们建议要坚持“有正气、有本领、有口碑”的标准,培养和选配村党组织书记。要重正气,心正则事正,只有胸怀大局,坚持原则、守牢底线的后备干部,才可能成长为一名持家有道、百姓拥戴的“好支书”。在物色村党组织书记人选时,首先就要看他有没有正气,讲不讲原则,愿不愿为民服务,要把党性强、作风好放在首位,不宜抛开政治要求而简单地、笼统地提选什么“能人”、“富人”。要重本领,能力是一个人成长的基石,会不会做群众工作则是成为一名好支书的基本本领。在摸排村党组织书记人选时,要注重做群众工作本领的考量,把会“来事”、拎得清的“好苗子”挑出来。要重口碑,把“口碑”作为挑选村党组织书记的重要标准,优先考虑那些自身口碑好、群众认可度高,家庭和睦,家庭成员遵纪守法,在村民群众中有人缘、受肯定的人选作为培育对象。二是要重梯队。大力实施“源头工程”,通过推选后备一批、走访掌握一批、外请引进一批的“三个一批”,扩大组织视野,拓展选拔渠道,强化好支书梯队支撑。要通过“三改一拆”、“五水共治”等重点工作,压担锻炼、关键岗位历练考验等方式,大力实施村党组织书记后备干部培养计划,积极构建“后备人选→村书记→好支书”的培养成长链。三是要重渠道。打开视野、不拘一格,着力从村致富带头人、外出务工经商人员、复员退伍军人和乡村医生、乡村教师和其他乡贤中,想方设法把人才发现出来、使用起来。要通过个人自荐、党员推荐、组织引荐以及党员大会、群众代表测评等相结合方式,建立村党组织“种苗库”,发现使用一批村党组织书记“好苗子”。抓住村“两委”换届契机,加强组织领导和具体指导,真正把那些政治素质好、愿

意为村民服务的优秀人才选进班子,把村党组织书记选优配强。要把优秀党员村委主任作为村党组织书记的理想接班人,重点关注培养;进一步加强和改进大学生村官工作,选拔优秀村官进入村班子,为农村基层党组织带头人队伍不断补充新鲜血液。

2.坚持创新作为,切实加大培养力度。好支书的培养不能一蹴而就。只有在日常工作中,创造各种条件让培养对象尽早熟悉党务、参与村务、走进群众、服务群众,才能在实际工作中锻炼能力、增长才干,才能为今后的发展打下坚实的基础。一是强化教育培训。好支书不是天然养成的,只有持续不断地加强教育培训和指导帮扶,才能帮助其成长成才。从杭兰英、杨七明等优秀村党组织书记的成长轨迹中,我们也可以看到,其内在的素质品格固然是基础条件,但如果缺少党委政府的教育培训,缺少正确的教育引导,也成不了一名好支书。因此,我们要按照“缺什么、补什么”的原则,加强村党组织书记政策法规、村务治理、领导艺术、沟通交流等知识和能力方面的培训,让好支书干事创业有思路、服务群众有本领。要抓住深入学习宣传“千名好支书”的契机,组织开展“书记讲给书记听”、“书记跟着书记学”等活动,通过举办先进事迹报告会、媒体宣传、创编文艺作品、编印工作手册等形式,因地制宜推广可复制、可持续的身边样本,使村党组织书记学有样板、干有榜样。二是强化压担锻炼。铺路子不如压担子。对那些看得准、有潜力、有发展前途的村党组织书记后备人选,实施“压担蹲苗”工程,全力锻造善于干事的过硬素质。对已是党员和村“两委”成员的,采取组织任命村党组织副书记职务,压担培养;对尚未进入村级班子的,依程序安排治保调解等职位或聘为乡镇政法综治等临聘人员,不断积累群众基础和工作经验。积极创造条件让后备人选参与“五水共治”、“三改一拆”等中心工作以及其他村务管理,多做群众工作、获得群众认可。探索村党组织书记体验式教育培养,摸排筛选可借鉴的“五好”村党组织作为农村干部实践跟学基地,针对性选派村党组织书记或后备人选到基地短时考察或长期挂职,通过师徒结对、言传身教,帮助提能力、转作风、谋思路。三是强化执行担当。大事难事看担当。当前,“五水共治”、“三改一拆”、环境整治等重点任务非常多,特别考验村级基层组织尤其是村党组织书记的攻坚能力。要通过针对性地培养锻炼,提高村干部在这些急难险重任务面前敢于负责、勇于挑担、善于攻坚的能力,真正推动各项重点工作落到实处、取得实效。

3.坚持从严从实,切实加大管理力度。坚持多管齐下、严格管理,规范村党组织书记履职行为,提升作风形象。一是履职标准要量化。制订村书记履职标准,细化量化村党组织书记的履职规范、底线标准、争创目标,通过项目化、清单式管理,明确具体的工

作标准和要求,让村党组织书记知道应该做什么、不能做什么、努力争做什么。要指导村党组织书记制订好党建责任清单、创业清单、底线清单,通过公开承诺的形式,明确村党组织书记的工作责任,三张清单落实情况要向党员群众通报,接受群众监督,促进广大村党组织书记作表率、守纪律、履好职。乡镇(街道)党委要通过每月例会、季度考核、“双述双评”等方式,加强对村党组织书记履职情况的督查考核,对优秀的予以表彰激励,对工作没有起色的及时约谈提醒。二是监督管理要从严。坚持“严早、严小、严预防”,切实加强村党组织书记队伍的日常管理,健全和落实村干部尤其是村党组织书记坐班值班、“四必到、四必访”、“四不出村”服务等制度,巩固教育实践活动成果。要加强制度治村,全面推行村务联席会议和“五议两公开”民主决策程序,进一步规范对村党组织书记的履职管理。积极探索运用地方方言制订“村干部负面言行清单”,对农村党员干部尤其是村党组织书记言行作出纪律约束。三是退出机制要健全。因村制宜开展村规民约修订,将村干部“五不能”、“六不宜”等列入其中,对违反底线标准的行为和个人,严格“违诺”责任追究,有效解决村党组织书记“不作为、慢作为、乱作为”问题,对不胜任现职的村党组织书记,及时进行调整。

4.坚持真心关爱,切实加大保障力度。重视加强村级组织建设的保障,加大对村级的人力、物力、财力投入,为村党组织书记履职创造良好环境,充分激发其干事创业的激情和动力。一是保障经济待遇。探索建立符合基层实际、适应发展趋势的在职村党组织书记报酬待遇正常增长机制,确保村干部平均年报酬不低于本地农民人均纯收入的2倍。加强实绩考核,建立和完善目标承诺评议机制和绩效考评指导下的薪酬分配体系,体现“奖优治庸”的导向。逐步完善养老保障机制,统筹解决好在职村党组织书记和离任村党组织书记的生活补助问题。二是拓展发展空间。强化对优秀村党组织书记的政治激励和人文关怀,进一步加大村党组书记推选为“两代表一委员”、劳动模范等的力度。加大典型选树表彰,大力宣传优秀村党组织书记的先进事迹,探索开展优秀村干部免费或优惠享受社会公共服务方面工作。畅通上升渠道,加大从优秀村党组织书记中选拔乡镇街道领导干部,从优秀村党组织书记中定向考录乡镇公务员、事业单位人员力度,打通村干部成长渠道。三是助推农村发展。认真贯彻落实好上级的各项强农惠农政策,进一步加大公共财政对“三农”工作的投入,尤其是对惠民富民、增加村级集体经济收入的好项目,要在资金、土地等资源要素保障上给予倾斜。要切实做好基层组织减负减压工作,持续巩固深化基层组织“三多”整治清理成果,加大基层组织各类考评检查的整合力度,让村党组织书记有更多的时间和精力干事创业。

(作者系儒岙镇党委书记)