新昌县打造“青春伙伴计划” 建设青年发展型城市的思考

梁祎春

青年因城市而聚,城市因青年而兴,青年与城市之间的良性互动是城市可持续发展的基础。建设青年发展型城市,让青年与城市双向奔赴,是新昌深入实施“小县六大”战略举措的关键之招,更是新昌在“勇当先行者、谱写新篇章”中走前列当表率的关键之举。本文聚焦新昌对青年更友好、青年在新昌更有为,从青年视角提出建设青年发展型城市的路径建议,为推进县域高质量发展提供参考。

一、新昌县打造“青春伙伴计划”的发展基础

从历史的维度看,新昌县名人足迹频繁、名篇诗作频出,仅唐代就有李白、贺知章等450余位诗人在这里挥毫泼墨,留下了1505首唐诗,可见新昌曾是青年才俊的向往之地、青睐之城。从现实的维度看,新时期的新昌青年,敢闯敢拼、艰苦奋斗,锐意进取、勇立潮头,如被誉为中国工具软件之父的求伯君、“网游教父”陈天桥等众多名家,在青年时期就展现出非凡才智,干出了令人钦佩的业绩,说明新昌是一方孕育培养人才的沃土。因此新昌建设青年发展型城市既有历史渊源,又是时代选择。1、创新动能强劲。近年来,新昌县通过大力实施创新驱动发展战略,走出了一条从科技强到产业优、生态好的发展新路,是首批国家创新型县建设单位、两化深度融合国家示范区、浙江省全面创新改革试验区。2、开放基础较好。新昌县地处杭州、宁波、金义三大都市区的黄金交汇点,是义甬舟开放大通道的重要节点。高端智能装备、生命健康、汽车零部件(大交通)、电子信息、新材料等产业蓬勃发展,吸引斯凯孚、朗迪药业等一大批国际国内行业龙头企业落户新昌。3、品质精美精致。新昌是生态文明建设示范县,近年来,通过老城有机更新、东门如城开发、和美乡村建设片区化推进,形成“梅棠雅集”“下岩贝·金山上”两大乡村片区组团新IP。“一老一小一青”服务体系日趋完善,公共服务有温度、有品质。4、活力竞相迸发。农商文旅深度融合,碳水王国、祈福圣地、徒步露营王国、疗愈度假王国“一地三王国”文旅品牌成功打响,举办马拉松挑战赛、轻型飞机锦标赛、十九峰机车音乐节、“林丹杯”羽毛球赛等青年喜爱的赛事活动。

二、在新青年的发展现状

通过线上发放问卷和线下座谈形式对在新各行业领域的青年开展调研,总体来看,我县青年受教育程度不断提升,分布相对集中,需求日益多元,但人口总量与占比相对偏低,且有下降趋势。从青年群体结构上看,一方面青年人口有所减少,常住占比低于全省平均水平。另一方面结构更加优化,受教育程度更高、知识信息更丰富,青年人口分布基本上集中在主城区范围内,同时县外青年来新人数逐步上升。从青年群体需求上看,价值选择差异化。青年群体消费能力强,比较注重体验消费、品质消费、精神消费等;部分青年认为在新昌就业机会有限,引人留人等人才政策缺乏亮点;部分青年认为在新昌的住房、医疗健康服务和教育资源需求与大城市有较大差距。

三、新昌县打造“青春伙伴计划”的对策建议

得青年者赢未来。凡是发展势头好、潜力足、前景广的城市,都是对年轻人具有吸引力和友好度的城市。当前,新昌县正处于推进“小县六大”战略举措的关键期,青年作为经济社会发展的生力军和中坚力量,其作用不容忽视。为此,建议要坚持青年优先发展理念,从青年最关心的就业、住房、消费、生活等实际需求出发,进一步丰富青年友好政策,优化青年成长环境,搭建青年建功平台,激发青年担当作为,切实将城市发展战略优势转化为青年发展优势,将青年创造奋斗之力转化为城市跃迁升级之能,让更多青年向往新昌、扎根新昌、圆梦新昌。

1、坚持青年优先发展,彰显城市青年元素。完善青年发展规划。将青年优先发展理念融入县委县政府发展战略,青年发展纳入国民经济和社会发展规划,在城市规划、建设、管理全过程体现青年元素,打造“产城融合、职住平衡、生态宜居、交通便利”的青年宜居宜业地,结合实际探索青年发展型社区、街区、园区等基本单元建设。打造青年文化品牌。进一步凝练践行新时代“新昌精神”,开展城市IP塑造和运营,讲好新昌故事,传播“新昌青年”城市形象。构建具有新昌特色的“青春伙伴计划”宣传标识体系,开发具有吸引力、影响力的青年网络新媒体产品,提升青年对新昌的文化认同。

2、支持青年就业创业,助力青年筑梦圆梦。构建青春产业体系。要进一步壮大高端智能装备、生命健康、汽车零部件等优势产业集群,开展高新园区等平台产业青春化改造,提升青年的吸引力和承载力,扩大就业容量。优化创业环境,培育创意、电商、研学、美食、美妆、潮玩等新经济新业态新模式,丰富青年灵活就职、弹性工作、兼职就业等,拓展青年就业发展新空间。加大人才招引力度。进一步加大招才引才力度,推动“天姥英才”计划、“天姥雁栖”外来技能人才待遇同城化行动、“百日招引百名博士”行动等人才政策迭代升级,探索出台青年人才全周期政务服务管理实施方案,构建“近悦远来”的人才招引体系。进一步完善新昌籍在外大学生常态化联系机制,深化“家燕归巢”“天姥英才青春巴士”等引才载体,提升毕业生回新比例。强化青创政策支持。发挥青年人才在科技创新中的主力军作用,实施青年科技人才挑大梁担重任引育工程,长期稳定支持一批青年科创人才和项目。招引对接国际和科技创新为核心的“数字型”“平台型”“总部型”新经济业态进驻,持续壮大新经济产业园,优先支持元宇宙、新能源、新零售、新文娱等领域青年人才,实现以产业项目带动创业、创业促进就业。创新开展“青农飞地”试点项目,承接和落地青年农创项目,构建创业在农村、办公在城市的青年农创新格局。

3、完善公共服务保障,提升青年生活品质。完善青年安居体系。充分整合各级国有平台公司持有的各类房源,提升适青房源供给,丰富青年置业、租赁选择,有针对性地解决青年过渡住房、租房和购房不同阶段的困难。建设“青年未来社区”,改造提升嵌入式托育、文化、休闲等公共服务设施,开辟青年公共活动场所,打造“15分钟生活圈”,优化青年生活居住体验。搭建青年交流社群。围绕青年行为特点和社交模式,以趣缘为导向,创建青年交流社群,开发一批青年需要、青年热衷、青年欢迎的社交活动,打造线上线下思想碰撞和情感交流的舒适社交场景,使青年学在一起、玩在一起、成长在一起。布局青年消费场景。针对目前新型消费创新不足、中高端消费外溢、聚集性活动不多等问题,充分挖掘新昌“一地三王国”旅游资源,开发沉浸式体验项目、citywalk徒步路线、“低空经济+”等新业态,举办有影响力的音乐节、演唱会、livehouse、马拉松、电子竞技等节会赛事活动,吸引青年来新旅游消费。盘活鼓山公园、东镇、南街、羽林拾光里等街区,着重发展夜间经济。营造“青年无忧”环境。加强青年婚育政策支持,深化普惠托育服务体系建设,推动优生优育优养全周期服务。深化“双龄共养”新昌模式,建立以家庭为基础、社区为依托、机构为补充的照护服务体系,减轻青年赡养老人、养育小孩的压力。

(作者系共青团新昌县委书记)

羽林街道村级后备干部“选育管用”全链条构建的实践与思考

钱路宽

在全国组织工作会议精神的指引下,我们深刻认识到抓好后继有人这一根本大计的重要性。特别是在大抓基层的背景下,村级后备干部队伍建设是夯实和建强农村基层党组织战斗堡垒的关键环节。随着城市化进程的持续推进,村级后备干部队伍建设面临许多新课题和新挑战,亟需推动培育体系变革重塑和迭代升级。对此,羽林街道全面梳理当前村级后备干部培养工作的探索与实践,深入分析面临的问题与瓶颈,研究提出健全适合羽林街道高质量发展的村级后备干部“选育管用”全链条体系的对策思路和具体举措。

一、基本情况

2023年开始,羽林街道连续开展两期后备干部公开选拔,选聘后备人才20人,综合日常观察、考核考察等情况,目前已纳入村两委班子意向人选12人,纳入主职后备4人。羽林街道村级后备人才“镇考村聘、多维培养”模式全县推广,12个乡镇(街道)选聘后备人才340人。后备人才在年龄、学历结构方面明显优化,选聘人才平均年龄31岁,全部高中以上学历,其中本科11人、占比55%,大专5人、占比25%,极大地增强村级干部培养的信心与决心,强化村级干部培养的“驱动力”。

二、村级后备干部培养工作的羽林实践

近年来,羽林街道深入贯彻大抓基层鲜明导向,把村级后备干部选培作为“三型”建设关键一环,集成推出公开招聘、精准培育、提级管理等培养举措,聚力破解后备干部储备难、培养难、选用难等问题,逐步形成了“青年积极参与、街道精心培养、各村共谋发展”的良性互动。

1.在“选”上做文章,充盈后继有人“蓄水池”。按照公开、公平、竞争、择优原则,首次通过公开选拔招聘村级后备干部。一是双向发力拓宽选聘渠道。在新昌发布、羽林之窗等官方平台公开发布选聘公告,公布选拔计划、选拔条件、选拔程序,引导优秀青年积极报考,当日点击量达5000人次以上。实行个人自荐和组织推荐相结合,在拓宽选聘渠道的同时,引导青年人才注重工作实绩,54人报名人员中村级推荐19人,个人自荐35人。二是德才并重把好选聘关口。将政治标准作为选拔首要标准,参照村“两委”候选人资格条件,制定选拔原则、选拔条件、负面情形“三张清单”,坚决将不符合条件的人员挡在门外。成立专项考察组,前置考察报考人选政治素质、工作作风、群众评价等方面情况,确保报考人员政治过关。三是公正公开规范选聘流程。规范组织面谈、面试、考察、录用等选拔环节,在面谈环节,单列党员身份、学历、村干部工作经历、获得荣誉、工作年限等赋分项,确保优秀人才选得出、选得准。联合县人力资源和社会保障局,采取结构化面试,全方位考察应聘人员综合能力和素质。共有50人进入面谈,20人进入面试,10人最终录用。录用人员平均年龄34岁,95后2名,党员和大专以上均达70%。

2.在“育”上下功夫,搭建精培细育“充电站”。尝试打破村域限制,对后备干部实行定向帮练、帮学、帮带,以精准化培育加速历练成长。一是创新“跨村任职”模式。将村级后备干部个人特点与各村需求情况进行精准匹配,采取“本村任职”和“异地村任职”两种模式,分配到重点村、示范村,跟岗锻炼,实干实学,打破村级后备干部使用“本村选、本村用”。通过精准匹配,10名村级后备干部中,5名实行本村培养,5名采取异地村培养。二是打造“聚羽成翼”课堂。坚持“干什么学什么”,采取网络平台“自学”、开展实践“互动”、依托基地“实训”等形式,有针对性把基层党建、乡村振兴、新区建设等课程作为学习重点,实现精准灌输。坚持“缺什么补什么”,由街道各条线提供一堂业务课程,列明年度课程清单,后备干部依据自身需求,自主选课。明确街道级每年集中培训不少于3次,时间不少于5天。目前已开展1期基层党建培训。三是实施“青蓝结对”培养。启动后备干部“导师制”培养模式,每名后备干部由1名街道党工委委员担任直接培养人,1名培养村党组织书记担任具体培养人,量身定制成长方案,在思想上引导、业务上指导、心理上疏导,快速提升后备干部“接棒”能力。

3.在“管”上求突破,念好怀德自重“紧箍咒”。将村级后备干部纳入街道提级管理,确保村级后备干部“进出有序”。一是搭建亮晒擂台。建立“月分享、季交流、年述职”机制,每月组织后备干部分享会,每季度举办后备干部擂台赛,年终开展述职现场打分考评,并将考评结果、工作成绩等现实表现,记入建立“成长档案”,作为后备干部成长使用提供重要依据。将后备干部纳入现任村干部考核管理,建立“一年一考核、一年一调整”考核评价体系,动态调整和增补,着力培育优秀、转化一般。二是压实成长担子。安排后备力量到大明市新区建设、项目推进、征收拆迁、信访维稳等重点项目一线锤炼,到街道业务科室跟岗锻炼。10名后备干部累计分工负责村重点工作20余项。鼓励有余力的后备干部投身羽林产业发展,领办、创办特色农产品共富共坊、共富项目,将个人致富能力转化为集体致富渠道。后备干部参与村党组织领办合作社项目建设2个。三是强化正向激励。参照村两委干部报酬落实后备干部待遇,对村级后备干部参加学历提升给予学费补助,对表现突出的村级后备干部,在评先选优、党员发展、推选“两代表一委员”时优先考虑,及时把德才兼备、实绩突出、群众公认的村级后备力量推选进入村“两委”班子。目前,2名村级后备干部在“羽林先锋”党支部先锋提级发展。

三、村级后备干部培养工作的问题与瓶颈

羽林街道在加强村级后备干部队伍建设方面已具备一定的理论和实践基础,取得了阶段成效,但也存在一些问题,主要表现在四方面。

1.选人视野欠宽束缚了村级后备干部来源渠道。部分村党组织书记有坐等上门思想,不愿主动去摸排培育,只有当乡镇(街道)党委(工委)有要求时,才肯去发展;有的物色发展对象时,只停留在村干部圈子、党员圈子中,没有能够放眼全局;有的害怕“培养了苗子、失去了位子”,导致具备条件的优秀青年不能及时吸收进来。

2.培训帮带欠深制约了村级后备干部素质发展。一些村级党组织在后备干部培养方面缺乏长远规划,对后备干部定位认识不准、挑选办法不多,培养工作不实不细,缺少“开小灶”式针对性培养措施,后备干部的综合素质和能力得不到快速提升,导致工作中存在“备”“育”脱节现象。虽然街道层面开展了师徒结对帮带活动,但在实际运行上,有近一半徒有师傅之名,缺乏实际帮带之实,助力村级后备干部成长成才的效果并不显著。

3.队伍管理欠实影响了村级后备干部工作效能。在主观层面上,部分村级后备干部认为自己不是村两委班子的正式成员,由此降低了对自身的标准要求。在客观层面上,街道层面未出台严格的指导和规范制度,导致各村缺乏参照标准。有的村级党组织的考核管理措施执行不力、力度不足,导致管理与使用之间存在脱节现象。此外,村级后备干部由任职培养村参照该村两委干部报酬落实基本待遇,工资的资金来源主要依靠镇街补助、村集体经营等其他收入,工资待遇较低且没有保障,这也影响了他们的工作积极性和投入度。

4.人才使用欠优降低了村级后备干部岗位热度。目前街道举措主要停留在“选育管”层面,在用好用活方面亟需系统化、科学化、创新化推进。在培育过程中,部分村未能严格遵守以事择人、人岗相适原则,安排村级后备干部到相匹配的信访维稳、乡村振兴、安全生产等岗位上锻炼,存在备而不用、用而不适等问题。

四、村级后备干部培养工作的对策与建议

村级后备干部的培养是一个多阶段、长周期的动态过程,不仅要拓宽渠道招引社会人才返乡参与基层治理,还要推动优秀人才得到全方位培育锻炼;不仅要回应新时代基层社会对干部的专业能力需求,也要观照人民群众的所思所盼。有鉴于此,建议健全“选育管用”全链条体系,以激活村级后备干部培养“一池春水”。

1.聚焦扩源增量,保持“源头活水”。以系统谋划为支点,由县级层面精心制定村级后备干部的选拔和培养方案,通过本地发掘、外部引进、公开选拔、跨村兼任等多元化路径,拓宽人才发现通道,着力保障充足的优秀人才纳入培养体系。以源头工程为把手,建立农村青年人才信息库,摸排培养返乡大学生、复员退伍军人、经商务工人员、致富能手等群体中的优秀青年,打通优秀人才、后备力量培养发展的“绿色通道”。

2.聚焦培养历练,坚持“培优培强”。针对性制定村级后备干部培训计划,聚焦现代农业、电商经济、群众服务和党性修养等领域,强化对后备干部的理论培养,并在培训结束后安排理论考试,未至及格线者重学重考;依据适配原则安排后备干部参与村级事务管理,有意识将他们下沉到信访维稳、产业发展、环境整治等重难点工作上压担历练,确保一年内每名后备干部至少在1个吃劲岗位上蹲苗成长,以切实提升分析、判断和解决农村实际问题的能力。建立“1+N”培养联系人制度,由所属乡镇(街道)党政领导、锻炼村党支部书记、驻村干部与后备干部组成帮带对子,定期向后备干部帮带对象“传经送宝”,组织培养联系人每月对后备干部岗位履职情况作出评价与建议,确保“学”有所获、“帮”有所成。

3.聚焦监督管理,突出“严管厚爱”。建立“季总结、年考核”制度,侧重考核工作成绩、现实表现、乡亲口碑等内容,考核程序主要由个人总结报告提交、与个人和帮带联系人谈话、锻炼村党员群众打分评价等构成,利用考核准确了解和掌握后备干部的优缺点、工作业务水平,针对性地调整培养计划和措施。深化谈心谈话机制,乡镇(街道)党委每年至少与村级后备干部进行1次单独交流,村党支部书记每年至少开展2次谈话,了解近期思想状态、工作情况,及时帮助解决工作生活上的难题。建立后备干部“能进能出、能上能下”机制,通过年度考核结果应用,进一步使用敢于担当作为的后备干部,及时清退不称职、不作为的末位干部,竭力遏制懒政怠政“苗头”,倒逼后备干部争先创优。

4.聚焦选任使用,搭建“平台阶梯”。结合设岗定责,安排村级后备干部担任村党组织书记、副书记助理等职务,参与村内各项中心工作,鼓励和引导他们在急难险重岗位上担当作为、快速成长。对于表现突出、组织认可、群众公认的后备干部,可以适当缩短成长周期。若所在两委班子职数已满,以“先进后出”方式超前使用后备干部;若适逢村两委班子换届或出现职位空缺时,优先考虑吸纳优秀后备干部进入正式队伍,同时结合年终考核、民主评议、综合考察等结果,对年龄偏大、群众公认度低、政绩较差的干部予以清退,适时补充后备干部进入队伍,确保基层战斗堡垒始终坚强有力。

(作者系羽林街道党工委副书记(党群))