

广东惠州市实施镇村干部“大储备”工作——

“储”出活力 “备”足后劲

刘杰

2019年以来,广东省惠州市针对长期困扰基层的“头雁”质量不高、发展党员后继乏人、村民小组干部脱管、基层编外人员管理失范等方面的问题,创新实施镇村干部“大储备”工作,将镇村组三级的镇街中层干部(党建指导员)、镇街普通干部(党建联络员)、村(社区)党组织书记、村(社区)“两委”班子成员、村民小组长五类干部“一体化”储备,建成一支数量充足、结构合理、素质优良的基层干部“后备军”。

近日,记者采访了惠州市惠阳区、龙门县、博罗县的部分乡镇,了解惠州市建强人才储备库、完善人才培养模式、拓宽人才晋升渠道等方面的做法和成效。

人才“建档立卡” 靶向动员返乡

永汉镇生态环境得天独厚,温泉资源丰富,是龙门县的“南大门”和旅游重镇。作为广东省首批“百千万工程”典型镇和环“南昆山—罗浮山”县镇村高质量发展引领区的核心区,永汉镇近两年正在构建“医、养、健、食”全链条高端康养体系,打造旅游度假小镇。

谭子豪今年34岁,是永汉镇大埔村党总支书记、村委会主任。早年大学本科毕业后,他选择自主创业,事业小有成就,在大埔村村民中有威望。2021年,在镇村干部的建议下,他成功考取村党组织书记储备人选,后来又顺利当选。任职五年来,他创新引入运营思维推动乡村治理,在集体经济发展、旧村改造等工作中取得明显成效。

“乡村振兴,关键在人才。市里推行的镇村干部‘大储备’工作,为我们输送了一批年轻化、高学历、思维活跃的人才,实现了镇村干部从‘无人可选’到‘优中选优’的转变。”永汉镇党委委员梁善表示,这些储备干部为农文旅融合发展提供了创新思路,正成为推动高质量发展的生力军。

曾经,在惠州市部分农村地区,干部、党员队伍“青黄不接”,基层战斗堡垒作用发挥有限,一定程度上影响了党的决策部署在基层的落地落实。

针对大村、山区村、空心村多的实际,惠州市依托信息化手段建立“农村外出人才建档立卡系统”,以行政村为单位对年龄45周岁以下、大专以上学历的外出务工、经商、求学等人员逐一建档立卡,录入基本信息、就业情况、返乡意愿。

同时,惠州市各级政府建立与外出人才常态化沟通渠道,通过靶向投放招聘公告、点对点发动报名、召开外出人才座谈会、建立微信群问需问策等方式,动员潜在人选返乡任职。面向有意愿返乡任职的外出人才,惠州市各县(区)每年组织开展公开选聘工作。

截至目前,惠州市已完成7.1万余名农村外出人才的登记,其中40岁以下的占83%、党员占25%、全日制大学本科以上学历的占36%。经过靶向动员,有返乡任职意愿的达43%。

“以前部分外出人才虽然有志于回来建设家乡,但‘冒泡’参选往往心存疑虑。现在全市开展步调一致、择优任用的公开选拔,让他们终于可以通过组织保障的渠道回乡参加储备,通过组织培养选进班子,这对基层选举而言是重要的转变。”惠州市委组织部相关负责人表示。

分层分级培养 一线“练兵砺刃”

在惠阳区永湖镇凤咀村,新建的特色农产品交易中心不久之后将投入使用。该交易中心集展示、展销、直播、培训等功能于一



龙门县南昆山旅游区下坪社区党组织书记储备人选在疏通道路

体,将有效解决凤咀村农产品零碎化销售的问题,并通过统一的品牌塑造和质量检测提升市场竞争力。

“我在学校学的市场营销知识,也可以派上用场了。”29岁的凤咀村“两委”班子储备人选黄思琪说。2023年9月,她大学毕业后选择回到家乡。近两年来,通过镇村干部“传帮带”,她经过参与典型村培育、深入群众走访调研等实践锻炼,已全面熟悉村级事务运作。

凤咀村党总支书记黄志航表示:“以前我们村也搞过储备人选,镇里村里物色好就定了。但有些储备人选既不参与村里的工作,平时开会也不见人,换届时肯定是用不上的,就是储了等于没有储嘛!”

过去,惠州市的镇村干部储备工作存在“挂名式储备”“储而不用”等问题,导致“储不实、质不高、管不严、用不动”。

为解决这一问题,惠州市为乡镇(街道)招聘中层干部储备人选(党建指导员)和普通干部储备人选(党建联络员),安排在党建党务和站所部门、党群服务中心等履职锻炼;为村(社区)招聘党组织书记和“两委”班子成员储备人选,按“内挂村、上挂镇”的模式,发挥他们学历高、见识广的优势,承担镇村乡村振兴、基层党建等各项工作;对现任村民小组长年龄偏大、履职能力偏低的,提前物色储备人选。

同时,通过安排乡镇(街道)党建指导员到上级组织部门进行跟班学习,组织村级储备人选参加学历提升班,安排熟悉党建党务和基层情况的干部联系培养储备人选等措施,持续提升镇村储备人选的工作能力。

惠州市委组织部相关负责人介绍:“除了注重给储备人选‘压担子、铺路子’,助推由‘储’向‘用’转化,我们还强化评估考察,坚决杜绝选用动机不纯、能力不足的储备人选,真正将愿干事、真干事、干成事的人选培养起来、使用起来。”

提升干部待遇 打破流动壁垒

“‘大储备’工作把长期游离于基层干部建设体系之外的编外干部纳入统一管理,不

仅保障了待遇,还打破了流动壁垒,我就是其中的受益者。”35岁的博罗县园洲镇党群服务中心副主任黎展宇说。

2013年,黎展宇大学本科毕业后返回家乡园洲镇,先在镇里的污水处理厂工作。2020年,接触到“大储备”政策后,黎展宇考取了园洲镇党建指导员。由于工作表现出色,2024年11月,黎展宇被提拔为园洲镇党群服务中心副主任。他表示,得益于“大储备”政策,不仅解决了编制,待遇也比之前提高了不少,“干起来也更踏实、更有奔头”。

一段时间以来,由于待遇保障不高、职业发展空间不大、公共服务水平较低等现实因素,惠州市不少镇村大量人才外流,干部队伍普遍面临年龄老化、视野狭窄、干事热情减退等问题。“三级五类”干部各自管理、互不流通,也导致镇村干部队伍建设脱节、断层。

为解决上述问题,惠州市明确乡镇(街道)党建指导员作为事业单位工作人员落实待遇,全职管理的乡镇(街道)党建联络员、村(社区)党组织书记储备人选、村(社区)“两委”班子成员储备人选按照编外人员选拔管理,建立储备人选报酬正常增长机制,不断完善“五险一金”、定期体检、学历补贴、就业倾斜等保障机制,提升“大储备”政策的吸引力。

同时,惠州市通过择优内部晋升、开展定向招聘等方式,构建“三级五类”储备人选向上晋升、横向转任、向下兼任的流动机制,打破镇村组干部各自管理、互不流动的壁垒。比如,各县(区)每年预留一定乡镇(街道)事业编制,面向优秀村(社区)党组织书记进行定向招聘;镇街执法辅助人员重点从表现优秀的“大储备”人选中招聘;村(社区)“两委”班子成员储备人选如符合一定条件,可晋升为村(社区)党组织书记储备人选;农村发展党员、村级换届新进“两委”干部和村民小组长等,均应优先考虑“大储备”人选。

以园洲镇深沥村为例,该村党总支书记、村委会主任梁璟2025年1月通过定向招聘获得了事业编制,两名年轻的村“两委”班子成员储备人选也于2023年在届中调整时

正式进入村“两委”班子。

据统计,2019年以来,惠州市总计选聘储备人选10279名,其中乡镇(街道)一级储备人选944名,全部为全日制大学本科以上学历;村(社区)一级储备人选3248名,大专以上学历的占99.7%,平均年龄不到35岁,其中已有1172人补选进入村(社区)“两委”班子;村民小组长储备人选6087名。面对即将到来的新一轮村级换届,惠州市还将有一大批储备成熟村级储备人选进入村(社区)“两委”班子,真正做到“真储真用、储尽其才”,推动基层干部队伍梯队建设形成良性闭环。

“未来,我们将继续坚持分级分类、整体推进储备人选选拔管理工作,完善科学评估、动态管理的制度机制,不断提高储备人选选育水平,持续提升党的建设质量,为乡村振兴、基层治理提供有力人才支撑。”惠州市委组织部相关负责人表示。

据(农民日报)

