

# 传承

## ——全市基层党组织书记“薪火相传”纪实

本报记者 黄合 通讯员 勇祖轩

### 编者按

薪火相传，生生不息。

在四明大地上，老一辈基层党组织书记书写了艰苦奋斗、爱岗敬业的生动故事，也留下了弥足珍贵的精神财富，激励着新一代书记们接过“接力棒”，一代一代前赴后继、深耕一线。

传承引领，制度为本。近年来，为更好地建强基层干部队伍、夯实基层党建基础，我市推出了“金雁奖”评选表彰等一系列集选配、培训、锻炼于一体的打造基层“领头雁”队伍的好制度、好做法，成体系、按步骤做好基层骨干队伍的“交接棒”传承，全面加强基层党组织带头人选优训强工作，让基层党组织建设这项基础性工程后继有人、越办越好。

### “金雁”领飞 名师带徒授“真经”

“做好社区工作，就要用真诚的心去解决居民的事，用婆婆的嘴去温暖居民的心，用毛驴的腿走进居民的家……”台上，江东划船社区党委书记俞复玲的一席话，赢得台下阵阵共鸣。

在上月刚落幕的首届“金雁奖”颁奖现场，首届“金雁奖”获得者纷纷“收徒”，与来自各个县（市）区的10名基层党组织书记进行了现场结对，将自己的实际工作经验化作可复制借鉴的方法，把群众工作的“接力棒”交到后继者手中。

做基层群众工作，如何才能敲得进门，说得上话？如何能够发动普通群众的积极性？沟通时候是不是有些具体技巧？……这些看似琐碎的问题，在基层社会治理的过程中，却是关系到工作是否能有效推进、干群关系是否和谐的关键要素。

俞复玲名师工作室第一课，将课堂搬到划船社区听证会现场。台上是俞复玲一个人，台下是诉求迥异的社区党员群众，处理的则是最棘手的停车位改造的问题。如何化解每个人的心结最终达成共识？如何综合不同利益诉求的最大公约数？现场，俞复玲一步步见招拆招，学员们边看边学，打心眼里佩服。

立足可学可鉴，在互动中言传身教。翻开俞复玲名师工作室的课程表，完全找不到空洞的说教，安排的都是实实在在的现场教学、案例教学、模拟演练，互动式“小班+大班”教学模式也占了很大比重，内容涵盖了社工队伍建设、草根文化培育、沟通艺术与技巧等多个层面。

“做基层党建，免不了跟各个层面的群体打交道。这些‘金雁’书记身上的群众工作经验，就是我们后继者最为宝贵的财富。”江东区东胜街道樱花社区党委书记李燕波说。上个月，学成归来的她在社区推出“樱人说事”，动员居民用宁波话原汁原味说社区事，通俗易懂，风趣幽默，消除了小区环境治理中群众的不少疑问。

同样，“金雁奖”提名奖获得者、镇海区总浦桥社区党总支书记郑时梅，也常常给社工队伍“开小灶”，先后提出了“楼道会议”、“敲门行动”以及定期活动反思研讨等锻炼社工成长的举措，毫无保留地把自己多年来的工作经验倾囊传授。在她培养下，已为其他社区输送了15位优秀社工骨干，大部分走上社区正副职岗位。

如今，诸如此类“书记上讲台”的培训方式，已成为我市基层干部培训的常态。在2015全市基层党组织书记示范培训班上，学员们前往各个基层党建示范点进行现场教学，基层党组织书记们结合自己的实际工作经历体会现身说法，围绕发展村级集体经济、服务群众、推进中心工作、化解社会矛盾、依法管理事务等话题，聊一聊基层党组织书记“那些事儿”。

据市委组织部相关负责人介绍，今后我市将加强村（社区）干部经常性教育培训和全员集中轮训，市里每年都要举办示范培训班，县（市）区每年要对村（社区）书记进行3-5天全员培训，乡镇（街道）要定期组织村（社区）党组织书记工作交流会，通过层层推进，让基层群众工作更加扎实。



### 标杆引领 优势互补齐跨越

“和周边其他村子比，阿拉觉得抬不起头，发展差了一大截。”皮肤黝黑的陈孝平是奉化西坞街道雷山村党支部书记。村集体口袋空空，基础设施也跟不上，数千米长的金溪河沿岸，只有雷山村这段还没实施综合整治。

“莫担心，莫怕难，抱了团，我们一起帮村里抓党建、抓发展。”来自金峨村的党支部书记周康健紧紧握住了陈孝平的手。在接下来两年时间，陈孝平拜周康健为师，将携手做好区域规划和党建提升，努力使原先的软弱后进村变成和美富强村。

同一片区域，但党组织发展不平衡——这是基层党建中遇到的普遍问题。在宁波，通过探索“抱团取暖”的方法进行理念传承，让发展观念和党员观念在示范引领的过程中得到耳濡目染，在更大范围的基层组织代代相传。

其中，今年以来，奉化以地域为基础，构建“滕头区域”、“金溪五村区域”两个区域党建联合体，以强村为引领带动其他村进位升级，尤其是傅启平、周康健两位“师傅”充分发挥“领头雁”的作用，以党建引领“传帮带”助推区域发展共提升。

如今，金溪河小流域治理、通村道路布局、后备干部跟班体验、花木“村淘”服务站建立等一系列工作已紧锣密鼓地启动。陈孝平说，今后这片区域要将原先各自为政的花木种植打造成“十里花木走廊”，最终形成“绿水青山就是金山银山”的发展格局，雷山村也将实现华丽转身。

而在北仑区，引入“外援”“智库”的“春苗书记”则成了带动当地基层干部队伍进步的“鲶鱼”。他

们是来自春晓街道的机关干部，年龄在30-40多岁之间，全部是大专以上学历，甚至还有研究生。

“选派来的干部年轻、素质高，对村里的党建和各项工作肯定是有帮助的。村里又多了一个帮手，真是好事！”在群众眼中，这群“春苗书记”帮助基层化解矛盾，指导协助进行村庄整治和新农村建设，也给当地干部队伍带来了一股踏实做事的清风。

春晓街道重点办工作人员顾旭波是桂池社的“春苗书记”。在这个矛盾复杂地，顾旭波深入了解群众需求、村社实际，帮助村社解决了班子问题、新农村建设、征地拆迁矛盾等许多问题，他的工作也让街道党工委实时掌握桂池社的第一手信息，也为街道决策提供了参考依据。

区域发展，时不我待。近年来，各地还陆续推出“书记+加油”“书记向前冲”等平台，想方设法为基层党组织书记搭平台、摆擂台、给舞台，引领他们在区域发展的过程中一马当先。

在今年“书记向前冲”活动中，江北区共有55户党员创业示范户、15家党员致富示范基地，带动2000多户农户走上绿色致富路；村支部通过各种途径发布领衔项目，吸引资本联姻，已有23个项目达成合作意向，实现组织提升、经济发展和环境保护的共赢。

“对于基层群众来说，看得见的实惠是第一位的，这也对基层党组织书记们的思路 and 眼光提出了更高的要求。通过‘外援’力量的引入，起到以点带面的效果，为区域发展注入新的活力。”市委组织部相关负责人如是说。

### 制度护航 选育并举强“雁阵”

治国安邦，重在基层。如何让传承从偶然变成必然，从一次性变成常态化？

除了领头雁们言传身教、理念传承之外，我市还从制度层面加强保障和激励，用因人而异的培训培养模式夯实基础，打造梯队化的后备干部队伍，建立起备受百姓喜爱的好支书群体。

根据工作安排，我市还全面抓好县（市）区基层干部后备库建设，争取实现每个村（社区）都有1名好的带头人和正职后备干部，通过集中培训、结对培养、实岗锻炼等模式，使他们活跃在“五水共治”、“三改一拆”、综治维稳、抗灾救灾等重点难点工作一线，打造一批优秀的村级后备干部队伍。

目前，我市充分依托12个市级农村基层干部培训基地，每年有计划地从各村选派村级后备干部分批赴基地学习锻炼和现场教学，同时将后备干部安排到村级助理性工作岗位，参与村级有关工作，明确工作任务和职责，有针对性地安排他们到乡镇（街道）民政、信访、计生、公共服务中心等岗位上挂职锻炼。

同时，针对一些软弱落后村和欠发达村，我市还集中派出了186名优秀干部前往各村担任“第一书记”，实现了“第一书记”选派全覆盖。这些“外援”书记们充分发挥自身优势，不断提高村集体经济收入，想方设法促进农民增收，在推进农村集体经营性建设用地、农村集体产权股份制、农业产业化经营等改革中探索实践、出谋划策，使基层群众得到了实实在在的实惠。

竞标选才是我市选育基层党组织书记的一大创新。竞标当选的基层党组织书记，根据《标书》当场签订履职承诺和辞职承诺，列出驻村工作清单，作为开展驻村工作的“军令状”，定期对账销号。王伟峰是宁海县西店镇王家村“第一书记”，针对该村矛盾复杂、班子不团结的问题，积极协调各方关系，推选7名有威望、有能力、有素质的在村企业主和乡贤成立“村务促进会”，辅助村班子抓好村级重大事务。

不仅市级层面，各县（市）区也结合自身实际，探索推出的基层党组织书记选育方法，也都像雨后春笋一

般，勃然生长。

海曙区推出“领头雁”计划，强化基层党组织书记队伍建设的系统工程，目标是打造一支有荣誉感、自豪感、成就感、凝聚力和干事创业有思路、居务管理有规矩、服务群众有感情、建强队伍有办法、廉洁公道有口碑的“四感五有”的社区党组织带头人队伍。

慈溪市着眼于破除当前村级后备干部培养的村域局限性，探索建立区域统筹培养模式，由镇（街道）统一选拔、培养、管理和使用村级后备干部，不断拓宽村干部来源渠道，确保各镇（街道）都有一批近期可使用的村级后备干部。

宁海县针对基层干部青黄不接、选拔渠道狭窄的难题，正式启动村级后备干部集中选育“千人计划”，目前共推选出村级后备干部1005名，其中正职后备干部397人，占比39.5%；大专以上学历上188人，占比18.7%；35周岁以下356人，占比35.4%。

在鄞州，对辖区2400余名村干进行一次考评激励的改革，通过实施分类设标管理、分线量化考核、分层激励保障等三分考法，对发展领先或进步较大的村颁发“先进奖”或“晋位奖”，让“干事”干部不吃亏，让创业热情“燃”起来。

在余姚，每三年组织开展“十佳村（社区）党组织书记、十佳进取型村党组织书记、十佳村党组织书记、村委会主任搭档”，通过组建一支农村基层党组织建设智囊团，采用师徒帮带、定期研讨、组团会诊等形式，推动“潜力型”村（社区）党组织书记队伍向“第一雁阵”整体前移。

在象山，探索实施村（社区）后备干部培养储备“春苗”计划，建立科学规范的村级后备干部选拔培养机制，全县建立920余人村级后备干部储备库，专题设立农村后备干部成长专题研修班，着力打造一支数量充足、结构合理、素质较高的村级后备干部队伍。

传承是一种文化、一种态度，更是一份尊重，一份精神。致敬、点赞、传承……我们相信，在如歌的岁月中，老一辈好支书的丰功伟绩必将被铭记，好优秀基层党组织书记的“领飞”精神将代代传承，一代接一代的基层组织带头人将率先垂范、砥砺前行，用自己的责任担当筑牢“一砖一瓦”，夯实基层基石，共建美丽家园。

