宁波日报 NINGBO DAILY

站在乡村振兴“风口”上

谁来接过“老支书”的接力棒？

本报记者 黄 合

乡村振兴，需要基层党组织发挥战斗堡垒作用，更需要强有力的“领头雁”担当有为。

在宁波的广袤农村，谁来接过“老支书”的接力棒，紧抓机遇赶上乡村振兴的“窗口期”？对此，记者专门进行了走访调查。

“第一书记”驻村，了解民情民声。2015年以来，宁海县从县直单位选派优秀党员干部担任村级党组织第一书记，驻村开展一年以上全日制服务。（宁海县委组织部 供图）

班子老龄化？村党组织需要“年轻血液”

“做村里的‘当家人’，当真是不容易。”做了鄞州区下应湾底村党委书记大半辈子，73岁的吴祖楣有时还会心生感慨，斑白的发丝微微发颤。

一代人有一代人的责任，一代人有一代人的使命。对于新时代的乡村振兴大业来说，亟需一批优秀的“领头雁”接过前辈的衣钵，不忘初心，继续前进。

但是，“青黄不接”仍然是眼下村党组织面临的现实。

据统计，在去年年初的村社换届中，我市选出的村党组织班子成员平均年龄47.3岁，比选前年轻2.4岁，其中党组织书记平均年龄49.5岁，比选前年轻2.8岁；大专以上学历占29.4%，比上届提高3%。

虽说村党组织班子的年龄、学历正在不断地改善，但村党组织书记的年纪偏大却是不争的事实。特别是在偏远、落后的村庄里，年轻人外出寻找机会，剩下的基本上是留守老人、儿童，走进村办公大楼看到的村干部基本是头发花白的老者。

曾在街道工作多年的一名组织干事告诉记者，随着时代的高速发展，部分村书记年龄老化、创新意识不强、管理能力欠缺、法纪意识淡薄等问题越来越凸显，“尤其是年龄老化问题，对村干部思想解放和工作创新有着很大的负面影响。”

一些老书记、老干部扎根基层多年、颇具资历，但面对新的历史条件下农村改革中出现的新情况、新问题，却不愿接受新事物，难以与时俱进，越发显得缺乏蓬勃向上的朝气和敢闯敢试的魄力。

同样的问题，也出现在集体经济基础较好的慈溪、余姚等地。去年换届，余姚特意对留任的村级班子成员年龄设定了“门槛”：男一般不超过57周岁，女一般不超过52周岁，新进村级班子的成员年龄一般不超过45周岁；个别工作出色、群众公认、身体健康、确因工作需要留任的村党组织书记可适当放宽年龄限制。

“控制村干部年龄，防止村干部老龄化，主要也是为了让更多优秀村干部能够脱颖而出，也防止一些老资历的村干部长期坐在位置上。不然，年轻干部上不来了，干部队伍结构优化也无从谈起。”余姚市委组织部组织科的胡建权说。

广袤农村，舞台广阔，需要年轻血液来激发“鲶鱼效应”。

“接下来的头等大事，就是培养‘接班人’，把这份事业继续做下去。”吴祖楣说。如今，以他的名字命名的“吴祖楣名师工作室”已运作一年，作为我市农村基层党建领域首个名师工作室，为村党组织书记学习经验、提升能力、互动交流提供基地平台，梯队化培养一批“红色匠人”。

与此同时，我市通过“青苗计划”，健全递进培养、蹲苗历练、跟踪考评培养链，重点从经商办企人员、农村实用人才、复员退伍军人、优秀党员等群体中，挑选政治素质好、服务意识强、干事闯劲足的优秀苗子，作为后备干部重点培养，并实行动态管理，确保每个村至少有1名40岁以下主职干部后备人选。

“我们现在的村班子带头人中，七八成是‘能人回归’。”奉化区委组织部相关负责人表示，通过破除地域、身份、资历等界限，面向社会不拘一格选人才，在去年换届中，镇（街道）提前发动各界239名能人回村参选，其中28人成功当选村书记、22人当选村主任、193人当选支委或村委，充分发挥其致富门路广、懂技术、有知识、脑筋灵活等优势，激励他们干事创业，带领群众共同富裕。

给平台，加强政治激励；强保障，落实报酬待遇。目前，我市各地还在加大从优秀村党组织书记中选拔镇乡（街道）领导干部、从优秀村主职干部中定向考录镇乡（街道）公务员、招聘镇乡（街道）事业编制人员的力度。很多优秀的村党组织书记受到各类表彰嘉奖，或进到体制内，或担任人大代表、政协委员，在收入待遇和政治身份等方面有了很大的提高。

“上下管育爱，一个不能少。”据市委组织部组织处工作人员介绍，目前我市正在逐步形成一整套关于农村带头人培养的长效机制，一方面加强对村党组织负责人的管理，做到能上能下；另一方面也加强对其关爱、培育，让他们在农村的大舞台上有施展的空间，为乡村振兴作出自己的积极贡献。

人才留不住？基层同样需要“成长空间”

让优秀的“新鲜血液”，愿意来，留得住，这是一个事关农村人才引育培养、后备队伍成长发展的系统工程。

1986年出生的叶建伟，是江北区慈城镇东山村的党支部书记，也是镇里最年轻的村书记。

“我们村现在居住的本地人基本上是老年人，可以说很多人是看着我长大的。”别看年纪不大，叶建伟自2008年从部队退伍回来，差不多已在村里待了10年时间，2015年正式被选为村支部书记。

“在外人看来，村书记只要每天管管村务就好了，但其实根本不是这么简单。”叶建伟说，每户人家的基本情况、村庄的卫生状况、基础设施建设等都要做到“门儿清”。尤其像东山这样的小村，没有本村产业支撑，外来流动人口比例又高，无论是发展还是治理，都存在很大的瓶颈。

“上面千条线，底下一根针”。在眼下的农村，村党组织书记是推动农村集体经济发展壮大、深化社会主义新农村建设、维护农村社会和谐稳定当仁不让的“中流砥柱”。大到村庄发展定位、新村建设，小到邻里纠纷、环境卫生，都需要“领头雁”亲自过问解决；一些重大项目落地时遇到“难啃的骨头”，最终还是需要村党组织书记去带头攻坚。

和越来越具象的压力相应的，是不高的薪资待遇和有限的成长空间。

“在村里工作的年轻人很少，大家都呆不住。”甬江街道夏家村的大学生村官李江锋表示，相较于身边的同龄人，大学生村官的收入有些微薄。由于现实的窘迫，很多年轻人把大学生村官当成进入体制内的一个跳板，流动率特别高；即使是怀抱着在农村干出一番事业的信念，不少人最终还是沉不住气，选择“出走”。

在村级集体经济相对较弱、历史遗留问题复杂的后进村，后备干部青黄不接的问题更为明显。一些有文化、懂经营、会管理的年轻党员，往往选择外出创业、个人致富，不愿回来挑发展与壮大集体经济的担子。

“我当初回村任职时，身边的家人朋友全反对。他们都劝我说，管好自家厂子就可以了，何苦去接这一摊子事……”一名“70后”村书记接受采访时表示，村里工作太繁琐、利益关系太复杂，“有时候你明明出于公心，但是老百姓不理解还跟你对着干，想想真的会掉眼泪。”

据他介绍，自己的工资基本上用于补贴村里的“开门费”，“为了村子的各项事务建设发展，这几年前前后后自掏腰包贴进去近百万元。”

如何有效“接班”？“上下管育爱”一个不能少

“火车跑得快，全靠车头带”。在这场乡村振兴的接力赛中，宁波已经开始对准农村基层带头人这个特殊群体，进行有针对性的探索。

“师傅心系群众、真情服务的为民情怀，扎根基层、恪尽职守的责任担当，治村理事、发展致富的良招妙法，都非常值得我学习。”在与市首届“金雁奖”获得者、光明村党委书记郑绍琪结对后，身为“80后”的镇海勤勇村党总支书记吴一峰受益良多。

为了让后备干部尽快进入角色，我市正全面建立村干部常态化轮训机制，推广“金雁论坛”等做法，确保村党组织书记每年培训学时达标，系统化全方位提升村党组织书记的履职能力；同时广泛采取师徒结对等方式，从思想、作风、业务等方面，手把手帮带、实打实传经。

图 示

在去年年初的村社换届中，我市选出的村党组织班子成员平均年龄 **47.3 岁**，比选前年轻 **2.4 岁**，其中党组织书记平均年龄 **49.5 岁**，比选前年轻 **2.8 岁**；大专以上学历占 **29.4%**，比上届提高 **3%**。

我市通过“青苗计划”，重点从 **经商办企人员** **农村实用人才** **复员退伍军人** **优秀党员** 等群体中，挑选**政治素质好、服务意识强、干事闯劲足**的优秀苗子，作为后备干部重点培养，并实行动态管理，确保每个村至少有 1 名 40 岁以下主职干部后备人选。

余姚

去年换届，余姚特意对留任的村级班子成员年龄设定了“门槛”：

男一般不超过 **57 周岁**

女一般不超过 **52 周岁**

新进村级班子的成员年龄一般不超过 **45 周岁**

奉化

在去年的换届选举中，奉化区提前发动 239 名能人回村参选，其中 **28 人**成功当选村书记、**22 人**当选村主任、**193 人**当选支委或村委，让他们发挥致富门路广、懂技术、有知识、脑筋灵活等优势，带领群众共同富裕。

制图 金雅男

新闻 1+1

我市出台文件 优化基层带头人队伍建设

今年3月，为深入贯彻习近平总书记“两个必须”的指示精神，贯彻落实中央和省委、市委关于实施乡村振兴战略的决策部署，根据“六争攻坚、三年攀高”决策部署和“党建争强”三年攻坚行动总要求，市委组织部下发《关于开展农村基层党建“对标建强、领航振兴”专项行动的通知》，明确要求优化提升基层带头人队伍素质。

其中，围绕“能带富、善治理”的培养重点，我市将深化“领头雁”工程，大力推动能人回归，做好“第一书记”、农村工作指导员、大学生村官选派工作，打造担当干事的农村工作骨干队伍；推行岗位目标管理、经济责任审计、规矩指数管理、不合格村干部退出等制度，以更大的决心、更有力的举措，助力农业全面升级、农村全面进步、农民全面发展，助推乡村振兴战略全面实施。

（黄 合）

中基宁波集团
中国企业500强 | 海关高级认证AA

村主职干部宣誓仪式。（宁海县委组织部 供图）