

为有源头活水来

——遵义市播州区实施“双培养”工程打造乡村振兴人才队伍

遵义市播州区委组织部研究室



播州区中等职业学校，园艺技术专业教师指导后备干部“长期班”学员花卉养护技能。王珩珩 摄



播州区平正乡葛藤村党组织书记指导后备干部发展食用菌产业。(播州区委组织部供图)

探索新路径 激活乡村振兴“人才引擎”

“通过学习培训和外出考察，我理清了村里的发展思路，同时也找到了今后的工作思路。”日前，提及参加播州区“双培养”工程的收获，遵义市播州区茅栗镇金山村党支部书记何涛说。

30多岁的何涛，不仅是金山村党支部书记、村委会主任，还是遵义市乡村振兴村级组织领军人才之一，通过“双培养”工程的淬炼，他已成长为带领全村发展的“领军人才”。根据全村发展实际，何涛制定了组织强村、产业富村、环境美村、人才兴村、文明乐村的发展思路，让全村的发展思路进一步清晰。去年，何涛还被推荐为遵义市人大代表。

人才，是发展乡村产业的领头羊。像金山村一样，无数乡村对人才求贤若渴。

2020年3月，播州区启动乡村振兴村级组织领军人才培养，在中等职业学校实施乡村后备人才培养“双培养”工程。计划用三年时间，培育一大批懂农业、爱农村、爱农民的乡村带头人和接班人，着力推动脱贫攻坚与乡村振兴有机衔接，为乡村振兴战略提供坚强的人才保障。

高站位谋划，高质量推进。播州区将“双培养”工程作为“一号

工程”，区委书记亲自抓、组织部长专门抓、联系领导协同抓、乡镇党委书记具体抓。把“双培养”工作落实情况纳入党建成效考核内容，作为对班子总体评价和领导干部实绩评定、奖励惩处、选拔任用的重要依据之一。

相继出台乡村振兴带头人队伍建设三年行动计划“1+7”系列文件，为“双培养”工程开好局、起好步打下了坚实基础。

今年，播州区再次以常委会形式专题研究制定了《播州区进一步加强乡村后备人才培养工作有关措施》和《播州区村级后备人才培养实施方案》，为推动“双培养”工程明确了具体措施，细化了目标任务。

通过整合播州区人力资源和社会保障局、农业农村局、乡村振兴局等单位财力资源220余万元，作为中等职业学校实施乡村振兴人才培养经费。遴选党政干部、专家学者、乡土人才等组建专兼职师资队伍，精心选聘中国农业大学等学校专家视频课程，着力解决本土师资不足的问题。

截至目前，县级领导带头集中授课20余次。加大人才领办项目投入，帮助落实村级组织领军人才所在村(社)集体经济项目3000余万

元，落实村级集体经济在50万元以上的项目40余个。

其实，播州区重视乡村人才的培养由来已久。

早在1996年，播州区(原遵义县)就开始探索通过农广校培训村级干部及其后备干部，采取多部门联合办学的方式，实行分片招生、量化管理、指标考核制度，开设“现代乡村综合管理”专业教学班。

通过连续10年有组织的培训，在2008年，全县村干部中80%以上是农广校“现代乡村综合管理”专业学员，有效提高了村干部的整体素质，加强了农村基层党组织建设，大部分学员成为了指导农业生产、引导群众致富的行家里手。

目前，毕业于农广校“现代乡村综合管理”专业教学班的在职村干部有44人，服务播州区178个村社，现任龙坑街道马家湾社区党总支书记冉小波就是其中之一。

冉小波于2000年8月进入“现代乡村综合管理”专业教学班，2000年7月毕业，两年时间，冉小波学习了乡村管理、市场经济基础、农村法律法规、农业实用技术等课程，通过考核后准予毕业。

担任社区党总支书记以来，冉小波便将工作重点放在推进党支部

标准化规范化建设和优化提升社区党组织带头人队伍上。他认为，打造一支政治素质过硬、作风扎实、群众认可的基层党组织队伍，是做好基层工作的基础。

马家湾社区把抓党建与抓发展融为一体，创感恩、幸福、文化社区，积极从城市综合发展中整合资源，抢抓机遇，把商机转化为资源，把资产转化为资金，把资金转化为股金，在发展壮大集体经济的同时，带领群众增收。

如今，在冉小波带领下，社区集体经济积累达3000多万元，群众每年参与集体经济分红100多万元。

“人尽其才”方能更好地促进乡村振兴。播州区通过搭建干事创业平台，让年轻人放开手脚去干，让他们扎根基层，为基层服务，在事业上有“奔头”、政治上有“盼头”。

“双培养”工程正当其时，适逢其势!播州区委组织部相关负责人认为，播州区以更加有力有效的人才政策，大力开展乡村人才队伍培育，才能为乡村全面振兴提供人才支撑。

截至目前，播州区已选拔培养市区两级村党组织领军人才26名，充实村级组织后备力量956人。

锻造“生力军” 引导年轻干部接续奋斗

“年轻人短缺!”回顾这些年，播州区龙坪镇上水村党支部书记蒲廷伟认为“人”是目前农村发展最核心的问题，而很多村干部队伍普遍存在“老龄化”严重、“青黄不接”的问题。“哪个村的干部队伍有优秀的年轻人，哪个村的发展就会明显更好。”蒲廷伟说。

农村新产业、新业态中没有年轻人才，村干部队伍还面临着难以续接的问题。

立足乡村振兴战略迫切需要，播州区以中等职业学校为重点，采取分级分类培训形式，打造一支数量足、结构优、素质高的村级后备人才队伍。

实施过程中，整个选拔流程格外严格。据播州区委组织部相关负责人介绍，按照“个人自荐、组织举荐、民主推荐、学校考察、村级协察、乡镇巡察、组织部门审定、村级公示”的选拔程序，从在校大学生、在职村干部、致富能手等群体中择优遴选学员，并有针对地开展3个月、1年和2年制的短、中、长期培训班，形成梯次培养体系。目前，全区在职校培养村级后备人才956名。

选育对象，如何培养至关重要。据播州区中等职业学校党委副书记杨金介绍，按照“资源共享、优势互补”的原则，播州区在区职校组建“遵义市播州区团校”“校企共建人才培养基地”和“乡村振兴人才服务中心”，建立组织系统、区直单位、乡镇党委、村支两委和职校团校“5+1”帮带培育机制，构建“政府推动、校企合作、产教融合”的后备干部培养体系。目前共成立校内团校1个、校企合作平台3个，乡村振兴人才交流中心1个，校外教学实训基地19个。

在播州区中等职业学校电商班，一场直播带货课程正在进行，主播、副播、选品、盘点、发货……每个环节环环相扣，有条不紊。钟兆鑫是2020年秋季电商班学生，是播州区致力培养的带货主播，后备干部长期班的一员，除了学习专业知识外，还有乡村振兴课程，包括政治素养等理论课、综合素质课等。“希望通过学到的知识，把家乡的特色农产品卖到全国各地。”钟兆鑫说。

17岁的皮天财是铁厂镇河西村人，播州区中等职业学校2020届现代农艺班学生，也是后备干部长期班的一员，主要学习种植养殖技术，擅长种植花卉、苗木。

“以后打算回村里上班，当村里的带头人，把自己学到的知识运用到村里的发展上，带领老乡一起致富。”皮天财说。

播州区坚持边学边悟，学用结合的原则，设置思想政治、乡村振兴、综合素质等41门主体课程，用好工业园区、农业园区、村级集体经济合作社等实践基地，采取“理论+基地+实践+测试”模式，提升培训质量。采取后续储备一批、换届使用一批和引导创业一批的方式，推荐168名后备干部到合作社、园区锻炼，支持104名后备干部创办小微企业和各类经济实体。

最近，在播州区江津镇吉心村，村民正忙着种植玄参，田间地头里满是忙碌的身影。

“今年我们村计划种植玄参1100亩，茯苓、黄精、金银花、菊花1100亩，都是订单收

购，不愁卖。”吉心村党支部书记李良均说。

吉心村曾是省级一类贫困村，山多地少，土地分散，可规模利用的土地更是有限。

“以前，有撂荒的，有种树的，有种口粮的。”尽管我们村在2019年底顺利脱贫，但没有像样的产业。

李良均是播州区乡村振兴后备干部培养对象，去年村支两委换届，李良均成为吉心村党支部书记。

去年，吉心村种了700多亩中药材，李良均先作试点，所学派上了用场。“不能埋着头种，得讲科学，根据土地酸碱性、水分等，有针对性地选品种。”

从种到收，各个环节离不开人，带动了村里的劳动力就业。“长期务工的村民有100多人，务工费一天100元，加上年底还有分红，村民们主动多了。”李良均介绍，下一步，吉心村将利用毗邻乌江寨国际旅游度假区的优势，大力发展康养旅游和乡村旅游，助推该村农旅融合发展。

截至目前，播州区通过村务员改革，有288名村级后备人才通过“考试+考察+考核”方式进入村务员队伍，其中，234名通过换届选举进入村(社区)“两委”班子，着力构建“村级后备人才—村务员—村(社区)‘两委’班子—村级组织领军人才”的人才培养链条。

“既然决定回到家乡，就要脚踏实地地为村里做点实事!”今年31岁的李龙是一名退伍军人，说话铿锵有力，办起事来更是雷厉风行，群众很喜欢和他打交道。

作为播州区培养的村级后备人才，2021年7月，李龙通过层层考核，正式成为一名村务员，2021年11月当选为军河村党支部书记。

“要发挥好自身的优势，继续办好村里的产业，增强自身本领，更好服务群众。”李龙说。

罗长艳也是播州区“双培养”工程成长起来的后备人才。2020年10月，在播州区中等职业学校就读旅游服务专业的罗长艳，通过见习方式到新华社区任工作人员，协助主任处理村级事务。

去年，通过招考，罗长艳正式成为一名村务员，如今，她已是新华社区居委委员。

“这小姑娘真不错，学习能力强，角色转变快，不怕吃苦。到村工作才一个多月的时间，大部分工作都已经上手。”说起罗长艳，村里的同事纷纷赞不绝口。

乡村振兴，人才是第一资源。人才聚集，乡村振兴才有底气。播州区通过选拔、培养、使用等途径，全力推进“双培养”工程，通过健全机制，建好“人才库”，发挥人才队伍的干事创业激情、创业热情，搭建起农村地区大有可为的发展舞台，让领军人才和后备人才在乡村广阔天地大施所能、大展才华、大显身手。

育强“领头雁” 打破乡村发展人才瓶颈

暮春时节，林峰苍翠。

在播州区鸭溪镇金钟村，党总支书记谭喜作正带领村民翻犁土地，为蔬菜播种做好准备。

10年前，谭喜作放弃了城里的工作回到金钟村，担任村干部。

金钟村是典型的农村村，要想带领群众增收致富，还得从产业上下功夫。2017年，谭喜作带领村干部到金沙县考察，看见金沙的蔬菜产业发展红火，每亩地产值达到1万元以上，大家坚定了发展特色产业的决心。

在谭喜作的带领下，金钟村开始实施“菊花+蔬菜”的种植模式，大获成功。在村党总支的带领下，全村继续扩大产业规模，形成了以菊花、蔬菜为主导的种植架构。金钟村还探索“返租倒包”模式与三季轮作模式，实现“一地生四金”(租土地获“租金”，劳务获“薪金”，入股分“股金”，收益获“红利”)，土地亩产值由原来的7000余元上升到现在的3万余元。

“不能埋着头种，得讲科学，根据土地酸碱性、水分等，有针对性

地选品种。”

谭喜作成为遵义市乡村振兴村级组织领军人才培养对象后，在学习中逐渐摸清方向。“这两年，多次参加集中培训和外出学习，可算长见识，开眼界!”

为培养更多像谭喜作这样的乡村带头人，播州区整合区直单位、党校、党性教育基地等资源，探索实施“进党校锤炼党性、进机关提升业务、进企业增强本领、进企业联系群众”“四进帮带”机制，采取“集中授课+分散自学+实地考察+领题思考+交流讨论+学习测试”的方式，不断提升村级组织领军人才综合素质。先后组织相关人员到河南、息烽、湄潭等地实地考察学习，举办专题培训班4期，举办乡村振兴主题沙龙及座谈会9次。

前不久，在播州区茅栗镇金山村村委会，遵义市政协副主席、播州区委书记陈松走访了联系帮带的市级乡村振兴村级组织领军人才、金山村党支部书记何涛，与他亲切交谈，了解存在的困难问题，提出意见建议，帮助制定发展规划，并

认真听取该村发展情况汇报。

为更好发挥“传帮带”作用，播州区制定“区直领导+区委组织部科级干部+区直部门主要领导干部+镇党委书记”的“1+1+N+1”帮带机制，开展“一对一”“多对一”帮带，帮助领军人才理清思路、明方向、谋举措。

播州区委书记至少半年、区委组织部部长至少每季度与培养对象开展一次谈心谈话；区委组织部科级干部了解培养对象存在的困难、疑惑、需求，每2月至少开展1次帮带联系工作；区直部门从政策咨询、技术支持和方法指导等方面，及时指导解决实际问题；乡镇(街道)按照“理思路、压担子、教方法、重培养”要求，加强跟踪管理，在具体工作一线进行指导。

为进一步健全培养机制，播州区探索制定提高经济待遇、政治保障等激励措施，畅通人才成长路径，充分调动积极性。

按照“政治上关心、待遇有保障、工作上关注”的工作思路，播州区依托村务员改革机制，22名村

级组织领军人才进入村务员队伍，建立3岗22级村务员薪酬等级序列制度，6名村级组织领军人才享受6级及以上薪酬等级(副科级经济待遇)。拓宽选人用人视野，鼓励培养对象按照程序进入乡镇领导班子，4名村级组织领军人才提拔到副科级岗位。

此外，播州区按照“能进能出、动态调整”原则，通过跟踪管理，完善考核等举措，持续健全培养机制。

“我们采用半年考核、年终考核和日常督查相结合的方式，还会采取明察暗访、随机抽查等进行督查，发现问题及时通报，达到跟踪管理的效果。”

播州区委组织部相关负责人表示，通过完善“一人一档”学员培养档案，建立动态管理和退出机制，采取群众测评、“两委”互评、乡镇点评、组织考评“四评”方式进行全面考核评议，对学习态度不端正、发展潜力不大、群众意见较大的及时进行动态调整，确保培养对象数量充足，质量优良。