# 乡村振兴背景下文城乡公务员队伍建设的调研报告

党的十九大报告提出实施乡村振兴战略，强调“农业农村农民问题是关系国计民生的根本性问题，必须始终把解决好‘三农’问题作为全党工作重中之重。”乡镇公务员是处在我国最基层政权的公务员，是乡镇治理和乡村振兴的组织者、推动者和实践者。加强乡镇公务员队伍建设，构建一支结构合理、素质精良、能力过硬、作风优良的乡镇公务员队伍对实现乡镇有效治理和乡村全面振兴具有重大的现实意义。

为全面了解我乡机关公务员队伍现状，找出队伍建设中存在的问题，进一步加强和做好公务员队伍的建设和管理工作，我们对我乡公务员队伍建设问题进行了调研，并对其进行了分析、提出了建议。现将调研结果汇报如下：

（一）我乡机关公务员队伍基本情况

1.新形势下队伍履职情况

文城乡位于遂平县西南部，东连驿城区诸市镇，南与驿城区胡庙乡、沙河店镇交界，西与花庄镇接壤，北与花庄镇、阳丰镇毗邻。全乡建设征地、社会维稳、招商引资等难点、重点工作多，党委、政府工作任务重、压力大，为发挥干部主观能动性，千斤重担人人挑，实行领导分工负责制，每个科级领导干部负责分管一定工作、负责部分站所、挂点一至两个村，明确职责，做到既各负其责，又密切配合。

2.编制空缺情况及原因分析

我乡有公务员编制28人，现有公务员25名。从知识结构上看:大学本科学历有21人，占公务员总数的84%，大专学历的有7人，占公务总数的16%，;从年龄结构上看:30岁及以下的有7人，占28%;31岁至40岁的有10人，占40%;41岁至50岁的有8人，占32%;平均年龄为35.7岁。从职务结构上看:科级以上有13人，占52%;科员有及以下12人，占48%。

结合我乡目前公务员编制情况，空缺编制为3个，具体原因主要为之前占用编制人员提拔为乡科级领导干部。

(二) 实施乡村振兴战略对我乡公务员队伍的新要求

1. 乡村振兴背景下乡镇公务员工作职责的变化及调整情况

实施乡村振兴战略，是党的十九大作出的重大决策部署，是从根本上解决三农问题的重大举措。乡镇干部作为党和政府连接农民的桥梁和纽带，担负着宣传贯彻落实农村各项方针政策的重大职责，是实施乡村振兴战略的中坚力量。在此背景下，乡村振兴战略的深入实施也对我乡的机关干部提出了新的更高要求。

（1）具备理解宣传党和政府有关乡村发展方针政策的能力。随着乡村振兴战略的全面实施，河南省各级政府颁布了大量扶持农村农业发展的优惠政策，但乡村问题错综复杂，农民对政策的理解能力差，干部在下村处理各种矛盾纠纷时，常常涉及到相关的政策界限和有关的法律条文。这就要求乡干部充分理解与领会党和政府有关乡村发展的方针政策，依法依规处理每一个具体问题。在此基础上，充分利用农村各种宣传平台，广泛开展政策宣传，推动各项政策落实到位。

（2）掌握农村产业发展的相关知识技能

“产业兴旺”是乡村振兴的重点，《关于实施乡村振兴战略的意见》提出了“坚持质量兴农，推动乡村产业兴旺”的目标和实现路径，这就要求乡干部既要了解农村、熟悉农业，更要掌握农业产业发展的相关知识，具备发展农业产业的经验和技能。这样才能更好地融入到群众中去，指导他们发展产业，增加收入，改变靠天吃饭的观念，树立“靠科技致富”的新理念。

（3）具备一定的乡村治理能力

党的十九大提出“加强农村基层基础工作，健全自治、法治、德治相结合的乡村治理体系”。这就要求乡干部知法懂法用法。要努力学习法律知识，不断增强法治意识，提高依法办事能力，用法律法规维护广大农民群众的利益，解决农村各种矛盾和问题。同时，要引导村民参与村内事务，发挥村两委的主体作用，深化村民自治实践。要挖掘优秀传统文化，强化道德教化滋养作用，建立起德治法治相结合的乡村治理体系。

2. 职责变化给工作带来的新困难和新问题

对文城乡公务员的调查统计显示，30岁以下的占28%，40岁以上的占32%。乡干部年龄总体趋向于年轻化。另外，我乡干部队伍中本科学历的占84%，比例非常高。然而，对于基层经验不足的大多数年轻人来说，职责变化也带来了新的困难和问题。

（1）工作任务繁重

一是工作任务多。乡镇的一个部门，往往要对应县市级政府的20多个职能部门，加上临时性、突击性任务不断，致使乡镇“一人多职、一人多能”大量存在，基层干部常常感到有心无力。二是工作时间长。目前乡镇在编干部数量偏少，相对于县级几十个职能部门及其各种项目办，加班加点成为工作常态。工作时间过长，使乡镇干部既没有时间学习提高，也无暇照顾家庭。三是工作压力大。市县级部门把信访、交通、消防、食品、安全生产等责任与任务给了乡镇，却没有赋予乡相对等的项目决策权和行政执法权，乡干部有责无权、权责不对等，即使尽职尽责，也免不了出现问题被上级问责。

（2）薪酬待遇低

根据调研了解，我乡干部职务、职级层次低，工资收入普遍偏低，乡镇基层补贴数量有限且不能按时发放，无法满足我乡干部的实际需要。过低的薪酬待遇，使我乡公务员面临较大的生活压力。

3. 职责变化对队伍结构的新要求

新时代新形势下，乡镇公务员队伍结构也要随之调整与之相适应。在下一步的公务员考录中，干部队伍年轻化、高学历化、高素质化是目前结构调整的方向。新注入的公务员不仅要知识文化水平高，能力技术过硬，还要具备较高的政治思想觉悟，具备踏实务实的工作作风等优良品质，争取为我乡纳入更多的优秀实干人才。

(三)对考录工作的建议

针对以上调研分析的问题，为加强新时代我乡公务员队伍建设，可以从如下几方面着手：

1.拓宽乡公务员队伍来源渠道，优化队伍结构

充分利用河南省联考，及时为我乡补充公务员。除此之外，要加大专门从优秀村干部、优秀事业编制人员中考录公务员的工作力度，要形成常态化，每两年或一定时间组织一次考试，采取笔试、面试和考察等程序，更加突出实绩。

2.加强教育培训，提升能力素质

研究制定针对我乡公务员教育培训实施办法，对培训方式、重点内容、集中培训时限等方面，提出刚性规定。抓好培训制度落实，将参加培训情况列为乡镇公务员年度考核、晋升晋级的重要依据。同时，要加大对公务员教育培训投入，将我乡干部教育培训经费列入年度财政预算，引导优质教育培训资源向我乡延伸倾斜。拓展培训渠道，既注重集中培训，又采取个人自学、网上学习、送教上门、联合办学、巡回讲学等方式，增强培训的吸引力和实效性。加强实践锻炼，定期按比例选派我乡公务员到上级机关、企事业单位学习锻炼。

3.完善考核评价，实现减压降负

一要精准设定考核目标。完善科学考核机制，持续清理和规范各种不合理的检查、评比、达标项目，特别是对乡实行的各类“一票否决”、黄红牌警告考评项目，逐项进行评估，该取消的坚决取消。“创新考核方式，坚持定量考核与定性考核、组织考核与群众评价，平时考核与定期考核相结合，防止考核片面化、简单化。”二要强化考核结果运用。将考核结果与我乡公务员薪酬待遇、职务调整、职级晋升挂钩，充分发挥考核结果的激励作用。及时向乡党委和考核对象反馈个人的考核情况，部分指标的考核结果可酌情向全乡公布，发挥考核结果对工作的推动作用。

4.强化正向激励，激发工作热情

一要强化思想激励。要加强思想政治教育，增强我乡公务员的职业认同感，激发干事创业的内动力。同时注重加强对我乡公务员的人文关怀和情感关怀。二要强化物质激励。在工资待遇上，加大交通补贴、基层补贴等津贴补贴力度。在政治待遇上，要按照单位公务员人数，一定比例地增加乡主任科员和副主任职位数。此外，逐步改善乡干部的工作环境和生活条件，切实提高我乡公务员的工作热情。

5.其他建议

加强公务员基层队伍建设，最根本的还是要深化体制改革，健全体制机制。一要進一步深入推进扩权强镇。深化行政管理体制改革，深入开展扩权强镇试点，把宪法、法律赋予乡镇作为一级政权组织的各项权力真正落到实处，重点理顺县乡财权、事权关系，做好审批权限的清理、精减、下放工作。进一步强化属地管理，继续减少“条条”管理，赋予乡镇更大的自主权。二要大力推进基层社会治理机制创新。全面加强农村基层党组织建设，健全村民委员会、村务监督委员会、村民议事会等基层自治、监督组织的运行机制，探索实行“条块结合、以块为主”的网格化管理体制机制，整合乡镇、农村两支干部队伍下沉网格，运用信息化手段，对农村实行扁平化管理，以网格化推动乡村社会治理能力现代化。三要持续深化乡镇干部人事制度改革。要加大从优秀村干部、大学生村官、“三支一扶”等服务基层项目人员、乡镇事业单位中选拔乡镇公务员的力度。同时也要建立相对灵活的乡镇公务员退出机制，畅通“出口”，空出编制，招录新人，实现基层公务员队伍的良性循环。

文城乡2022-01-06