

共同富裕背景下农村共富领雁人才培养研究 ——以温州为例¹

谷小倩

(温州开放大学, 浙江 温州 325000)

【摘要】 为了提升农村共富领雁人才综合素质, 全面推进农民农村共同富裕, 采用案例研究和访谈的方法, 结合温州实际, 通过实地走访、问卷调查等方式, 研究农村共富领雁人才的培养路径。研究认为, 高质量抓好农村共富领雁人才的培养, 应该从建立思想教育机制, 创新队伍选聘机制, 构建教育培训机制, 完善激励保障机制和落实考核监督机制等方面进行优化。

【关键词】 共同富裕; 共富能力提升; 领头雁

【中图分类号】 D422.6 **【文献标识码】** A

共同富裕是中国式现代化建设的重要目标之一, 也是全面建设社会主义现代化国家的必由之路。在实现共同富裕的过程中, 农村共富是一个重要的方面。农村共富不仅涉及到农村地区的经济、社会、文化等各个方面的发展, 也对全国的发展和稳定具有重要意义。如何在共同富裕背景下实现农村共富, 是当前亟待解决的问题。由于农村地区的特殊性, 农村共富的实现面临着许多困难和挑战。其中一个重要的问题是如何培养农村共富领雁人才。

温州是我国经济发达地区之一, 也是浙江高质量发展建设共同富裕示范的地区之一。2020年底, 温州市全程全面高质量地完成最新一届村社“两委”换届工作, 基于温州市新换届完成的基层党组织“领头雁”队伍的实际情况, 在共同富裕示范区背景下, 对温州农村共富领雁人才的培养进行研究, 有着重要的理论和实践意义。

1 农村共富领雁人才概念

党在农村的基层委员会的组成人员被形象地比喻为农村基层党组织“领头雁”, 他们是党在农村的领导核心, 是农村基层党组织“带头人”, 是农村经济社会发展的引路人。农村共富领雁人才就是指以“领头雁”为代表的, 在农村地区具有一定知识和技能水平, 能够在农村经济、社会、文化等方面发挥领导和推动作用, 带动村民致富, 实现农民农村共同富裕和乡村振兴的人才。

2 农村共富领雁人才培养研究的战略意义

2.1 历史方位: 是夯实农村执政基础的关键

进行农村共富领雁人才培养研究, 是巩固党在共同富裕建设大背景下的农村执政地位, 实现农村经济发展、社会稳定的关键因素。作为党在农村的战斗堡垒, 以“领头雁”为代表的农村共富领雁人才是党在农村执政的组织基础和联系群众的纽带,

¹ [收稿日期] 2023-03-26

[基金项目] 浙江省温州市社会科学重点研究基地项目(22jd97); 中国成人教育协会农村成人教育专业委员会农村成人教育科研规划项目(CCJ2022029); 浙江省现代远程教育学会课题(DES-20Z07)。

[作者简介] 谷小倩(1976—), 女, 浙江温州人, 副教授, 硕士, 研究方向: 共同富裕、终身教育、非学历培训。

既担负着在广大农民群众中宣传贯彻党的路线方针政策的使命，又承担着把广大农民群众的利益诉求“下情上达”的职能。农村共富领雁人才是带领实现乡村振兴、社会稳定的带头人、组织者、领导者和实践者。

2.2 现实需求：是实现农民农村共同富裕的迫切要求

“农村富不富，关键看支部。”基层党组织是落实乡村振兴政策的“最后一公里”，是推动农民农村共同富裕的“动力源”。全面推进乡村振兴中促进农民农村共同富裕目标实现并非一蹴而就，也难以齐头并进，具有长期性、艰巨性和复杂性等特点，策应当前出现的新情况、解决新问题、迎接新挑战和完成新的任务，齐心协力为实现共同富裕的伟大事业一起奋斗，就必须强化党在农村的基层组织建设，尤其是要强化以“领头雁”为代表的农村共富领雁人才的全面培养。

2.3 实践经验：是推动落实“千年商港，幸福温州”建设的有力支撑

以“商”闻名的温州，在浙江高质量发展建设共同富裕示范区的大背景下，“千年商港，幸福温州”的城市定位在中共温州市第十三次代表大会上被提出。“千年商港”挖掘出温州“千年文脉”的深厚底蕴，彰显出温州“商行天下”的独特优势，“幸福温州”从价值的维度要在打造“幸福温州”中实现共同富裕。截至2022年上半年，温州全市居民人均可支配收入同比增长5.6%，达到33458元。城镇居民人均可支配收入按常住地地同比增长5.1%，达到38870元；农村居民人均可支配收入同比增长7.4%，达到20915元。居民可支配收入作为共同富裕的重要指标之一，从数据可见，农村居民人均可支配收入呈现更快的增长，如何持续保持高速增长水平，高质量、有效地开展农村共富领雁人才的培养工程是推动落实“千年商港，幸福温州”建设的有力支撑。

3 农村共富领雁人才素质能力的温州调查及现状分析

课题组针对温州山区26县的农村和部分未来乡村建设试点村的部分村干部、村民，设计了问卷调查表和访谈提纲，以了解温州地区农村共富领雁人才的现状。问卷内容设计分别从政治素质、能力素质、品德素质和廉政素质等四个方面来了解村干部掌握政策理论和法律法规知识，宣传党的方针政策，执行能力，品德、态度和耐心，廉洁自律、敬业精神和处事公平等。

本次调查采用问卷星的方式发放问卷，同时采取走访、开展座谈等多种形式，参与调查的村干部476人，村民280人，通过广泛收集第一手资料，以准确把握当前温州农民农村共同富裕推进进程中农村共富领雁人才素质能力的现实状态和实际需求。

3.1 基本情况抽样调查分析

调查发现，共富领雁人才素质的基本现状主要从性别、年龄、学历、职务和主体认知等呈现：一是性别比例构成存在较大的差异分化；二是年龄普遍偏大，且受教育水平不高；三是职务以“领头雁”身份为主；四是主体认知呈现积极导向。虽然有部分领雁人才对自己的现状较为满意，但仍有近七成的调查对象表现出对自身能力局限，想接受再提升的渴望。具体情况见表1。

表 1 基本情况抽样调查统计表

项目	内容	人数//人	所占比例//%
性别	男	328	70
	女	140	30
年龄	35 岁以下	49	10
	35 -45 岁	124	26
	46~59 岁	292	63
	60 岁以上	3	1
学历	初中以下	10	2
	高中学历	282	65
	大专及以上	176	33
职务	“一肩挑”书记、主任	164	35
	村两委	159	34
	其他	145	31
主体 认知	现状基本满意	98	21
	现状很满意	37	8
	不满意, 想提升	332	71

资料来源：调查问卷整理所得

3.2 政治素质抽样调查分析

调查发现，农村共富领雁人才政治素质能力主要从政策掌握、认识情况，政治素质培训情况，政策方针宣传情况等呈现以下现象：一是对乡村振兴和农民农村共同富裕建设政策的掌握和认知较高；二是政府部门对农村共富领雁人才的政治素质培训普遍重视、覆盖率较高，培训内容科学，且能达到较好的培训效果，但仍存在一定的拓展空间；三是方针政策宣传到位，村民满意度高。具体情况见表 2。

3.3 能力素质抽样调查分析

乡村振兴工作的落实，农民是否真正得到实惠，反映了村干部能力素质水平的高低。村干部是否积极落实方针政策，对农民农村共同富裕的政策是否及时传达，都体现在维护社会治安、疫情防控、村民纠纷化解等社会治理能力，带领村民增收，实现共同富裕以及卫生、医疗、修路、供水、灌溉等公益事业、公共服务能力和执行力上。具体情况见表 3。

表 2 政治素质抽样调查统计表

项目	内容	人数 / 人	所占比例 / %
政策掌握 情况	非常了解	240	51
	知道	214	46
	不太清楚	14	3
政策认识 情况	很有信心	19	4
	有点信心	48	10
	有信心	400	86
培训次数	0 天	13	3
	1~10 天	271	58
	20 天左右	92	20
	30 天以上	92	20
培训内容 情况	内容丰富，寓教于乐	401	86
	形式死板、照本宣科	49	10
	内容空泛，不切实际	18	4
培训效果 评价	几乎没有什么帮助	13	3
	有帮助但不大	156	33
	帮助很大	299	64
宣传政策 方针情况	宣传效果	262	94
	宣传不积极	11	4
	不关心宣传	7	2
宣传政策 方针满意 度情况	满意	237	85
	基本满意	35	12
	不满意	8	3

资料来源：调查问卷整理所得

3.4 品德素质抽样调查分析

调查数据显示，大部分村干部在牵挂村民利益方面的品质得到了村民的肯定，但也存在部分的分歧。他们在应对困难时的态度表现也有存在一定的差异性。具体情况见表 4。

表 3 能力素质抽样调查统计表

项目	内容	人数//人	所占比例 //%	
社会治 理方面	满意	219	78	
	基本满意	54	19	
	不满意	7	3	
工作 能力 满意 情况	扩中提 低,共 同 富裕	满意	183	65
	基本满意	78	28	
	不满意	19	7	
公共事 业和公 共服务	满意	202	72	
	基本满意	61	22	
	不满意	17	6	
执行力情况	思想素质较高，群众 威望高，积极宣传和 执行相关农村政策	228	81	
	思想素质一般，群众 威望低，干部办实事 能 为差			
	思想觉悟较低，群众 威望高，时有宣传政 策 ，选择性执行	37	13	
	思想观念滞后，群众 威望低，干部基本不 为 村民办事	5	2	
		10	4	

资料来源：调查问卷整理所得

表 4 品德素质抽样调查统计表

项目	内容	人数//人	所占比例//%
村民利 益牵挂 情况	很关心	207	74
	一般	62	22
	不关心	11	4
应对困 难的 态度	积极寻求专家或政府帮助	381	81
	广泛征求群众意见	395	84
	积极接受，尽力而为	319	68
	直接放弃	3	1

资料来源：调查问卷整理所得

3.5 廉政素质抽样调查分析

村干部在管理村级事务的同时也接受村民的监督，是最贴近村民的基层干部，村干部服务村民的初心，是否廉洁奉公一直是群众所关心的。根据调查数据整理发现，仍存在极少数贪污受贿的现象，如办事走后门、公款吃喝、逢年过节要送礼、利用红白喜事收受贿赂分别占比 14.74%、9.19%、9.4%、6.84%和 5.56%。在村干部以权谋私现象和处事公平情况方面村民与村干部的结论存在差异，如处理村里事务和为村民办实事方面还需要更加客观公正和大公无私，才能不辜负村民对村干部寄予的期望。具体情况见表 5。

表 5 廉政素质抽样调查统计表

项目	内容	人数 / 人	所占比例 / %	
村干部 以权谋 私现象	比较严重	34	12	
	村民角 度	一般	55	20
		不存在	191	68
	村干部	比较严重	25	5
	角 度	一般	68	15
		不存在	375	80
村干部 处事公 平情况	公平	218	78	
	村民角 度	一般	53	19
		不公平	9	3
	村干部	公平	418	89
	角 度	一般	45	10
		不公平	5	1
工资报 酬情况	村干部	满意	117	25
	角 度	基本满意	218	47
		不满意	133	28

资料来源：调查问卷整理所得

4 农村共富领雁人才存在的主要问题及其成因

4.1 农村共富领雁人才队伍存在的主要问题

根据问卷调查结果分析，温州地区村干部在政治、能力、品德、廉政素质等方面普遍表现为政治立场坚定，对宣传党的方针政策和法律法规知识等能力上得到村民肯定；工作能力和执行能力也普遍被认可，但具体分析村干部的共富综合能力，还是有一定的问题。一是理想信念淡化。少数农村党员干部放松对自己的要求，对党的政策理论掌握不扎实，对共产主义理想丧失信心，迷失了政治方向等等；二是领雁人才结构不合理，后备力量不足。一个合理的领雁人才梯队应该是“老中青”。但目前的农村领雁人才队伍普遍存在“老化”现象，优秀的后备力量不足；三是素质能力不均衡。目前的基层党组织队伍的素质不高，大专及以上学历层次占比只有 30%多一点，由于文化程度低，学习能力差，业务能力不能得到有效提高，对党的方针、政策理解能力有限，执行力、服务群众能力、解决社会矛盾能力和带领村民致富的能力都受到影响。四是消极腐败现象仍然存在。少数村干部工作中仍然存在处事不公、权力滥用、侵占集体和损害村民利益的现象，甚至贪污受贿，群众反映强烈。

4.2 农村共富领雁人才队伍存在问题的原因分析

4.2.1 未形成系统长效的培训机制

要建立一支优秀的农村领雁人才队伍就需要进行系统且长效的理念信息教育、文化素质提升和技能培训。农村基层党组织“领头雁”作为党在基层的最小单元，对他们的素质提升培训往往很少开展或是没有开展过，就算有开展，培训形式和学习内容也经常是有形无实，没有任何培训实效。

4.2.2 吸收新党员动力匮乏

一是优秀农村青年返乡热情低，为了追求更好的经济收入，大部分农村年轻人选择进城务工或是留在城市发展，对入党没有强烈的渴望，或是身在异乡有心无力；二是基层内部设槛，拒优秀青年于千里之外。部分“当家人”在发展党员上搞“近亲繁殖”，或是保位子不推新，导致农村基层党组织优秀后备力量蓄力不足。4.2.3 头雁组织权责利不对等“上面千条线，下面一根针”是对农村基层领头雁工作的形象描绘。作为农村基层党组织的领头雁既要应对上面的“千条线”，还要把“一根针”插在合适的位置，为老百姓谋福利，面对千头万绪的工作，要讲千言万语，要走千家万户，压力大，担子重，但是他们所得的“利”跟他们所担的“责”极不对等，激励与保障程度严重缺失，在一定程度上影响了他们的工作积极性和主动性。

4.2.4 缺少对权利的制约和监督

“村官不算官，硬扛半边天”，这句话在一定程度上说明了农村基层党组织的“领头雁”的特殊“权力”。从承包地、宅基地到村民家里的柴米油盐，村里事无俱细，“领头雁”无“所”不管。但从对其权力的监督来看，上级党组织的监督显得“天高皇帝远”，村民的监督显得“人微言轻”，村监会的监督显得“装模作样”，所有的监督都处于“真空”状态。因此，使得一些党性原则差，自律不足的党员干部滋生腐败现象。

5 农村共富领雁人才培养的路径选择

5.1 构筑领雁人才培养的思想教育机制

理想信念是共产党人立身之本，也是共产党人排除万难的强大精神动力。习近平总书记在中央党校2021年秋季学期青年干部培训班开班式上指出：“理想信念是中国共产党人的精神支柱和政治灵魂，也是保持党的团结统一的思想基础。”因此，农村共富领雁人才素质能力提升的首要任务就是要加强理想信念教育。

加强理想信念教育，从内容上讲，一是加强对马克思主义关于社会发展规律理论的学习。二是加强对习近平新时代中国特色社会主义思想的学习，加大对改革开放以来我们所取得的巨大成就的认识。三是运用辩证思维横向学习比较中西方制度，充分认识中国特色社会主义制度的优越性。四是要通过纵向对比学习中国社会发展的历史进程，坚定走中国特色社会主义道路的信心，坚定实现中华民族伟大复兴的中国梦的信心。

强化理想信念教育要见到实效，从行动上来说，一是强化理论学习，筑牢理想信念的根基。学习马克思主义科学理论体系，“领头雁”们要做到认认真真学、原原本本学、联系实际学，丝毫不能马虎。二是抓好党性教育，强化理想信念的主线。认真学习党章，严格遵守党章，是农村基层共产党员坚定理想信念的重要途径。三是创新教育形式，注重理想信念的情怀。要采取通俗易懂、喜闻乐见的方式进行，不断加大“乡土”模式探索力度。

5.2 创新领雁人才培养的队伍选聘机制

党的二十大报告强调：“建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍，坚持德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤，树立选人用人正确导向，选拔忠诚干净担当的高素质专业化干部，选优配强各级领导班子。”因此，选优配强村级领导班子将从源头上改善农村致富领雁人才队伍的综合能力建设。

一是要做到好中选优。在村级组织换届选举工作启动前，明确村干部任职资格、任职条件，切实把好入口关，坚持高标准选人。在群众公认的基础上，采取“推荐提名+面试考评+组织考察”的方式，通过前期选拔候选人，中期加强培养，后期进行综合评价，形成队伍选聘的双向闭环，切实做到“好中选优”[1]。

二是要优化村级组织体系。按照精干高效的原则，将“两委”班子职数设置得更科学[2]；优化年龄层次结构；注重打破身份和地域限制，村干部人选可以从农村致富能手、返乡创业的优秀外出务工经商人员、外来务工人员、回乡大中专毕业生、大学生村官、复员退伍军人、乡村医生、企业管理骨干等群体中进行选拔，以优化班子结构，增强村级组织工作活力。

三是要严肃选举工作纪律。面对村干部换届选举中日趋成风的严重贿选、不正当竞争等行为，在选拔任用干部工作中必须严肃纪律。换届选举前要加强纪律教育，选举中要强化监督。凡是贿选或有其他不正当竞争行为的，一经查实，即取消参选资格，凡已当选的，即取消录用资格；对违反法律法规等行为的，依法给予治安处罚或追究刑事责任，确保村干部选任工作作风清正。

四是要夯实干部后备力量。一方面，注重把政治思想好、文化水平高、工作能力强、群众信得过的优秀人才从本村选拔出来，作为后备干部培养对象；另一方面，要抓好大学生村官队伍建设，交任务、压担子，把他们文化素质高、理论功底好的优势充分发挥出来，让他们提升“实践力”，多“接地气”，促进其快速成长。

5.3 构建领雁人才培养的教育培训机制

为了针对性地抓好村干部教育培训，从培训内容、培训形式、管理机制等多方面综合考虑，构建服务村干部的教育培训体系，促进村干部队伍高质量的专业化成长。

一是明确培训内容。坚持把党性教育放在首位，分层分类开展职前培训、能力提升培训、岗位专业培训、后备干部培训和学历提升培训，重点围绕基层党组织建设、集体经济、现代农业、乡村治理、农村法治、乡村文化、干部素养、数字化技术等能力提升课程模块展开培训，根据办班类别，设置业务理论课、跟岗实践课、素质拓展课等课程形式，形成“理论、实践、特色”相融合的课程体系。

二是创新培训形式。充分考虑村干部对象的实际情况，可有针对性地实行小班制、小组制、导师制培训，逐步将各种先进的培训教学方法运用到培训中，如案例式、互动式、启发式、情景模拟式、诊断式、研究式等。探索双线教学，线下：重点将教学向“课外”延伸，以情景教学、现场教学、实操教学为主；线上：打造“头雁”直播间，开辟云上培训课堂，方便村干部随时随地开展指尖上的学习和交流。创新开展灵活多样的培训形式来提升培训吸引力、感染力和培训实效。

三是健全培训机制。首先，做好管理上的顶层设计。区县统筹成立培训管理领导小组，明确培训目标、细化培训任务、强化经费保障、落实培训考核，把增强农村基层党组织“领头雁”致富能力纳入年度工作计划；其次，整合优化培训资源。把各级党校、高等院校、专业培训机构、全国基层党员、农民类、农业类的现代远程教育网络平台等优质培训资源纳入农村基层干部教育培训资源体系。再次，建设优质培训基地。打造涵盖农村集体经济、农业现代化、乡村文化、社会治理、基层党建、清廉教育等领域的，主题突出、特色鲜明的现场教学基地。最后，建立调研机制，做好培训需求和效果评估。定期调研了解农村基层干部的培训需求，把村干部的教育培训任务作为独立项目，逐项量化分解培训要求和任务，交由专业培训机构进行目标化管理，并进行阶段性考核。建立电子成长档案，将培训情况、实践锻炼、工作实绩等情况纳入“一人一档一策”跟踪培养，作

为村干部待遇兑现、工作实绩兑现的重要依据。

5.4 完善领雁人才培养的激励保障机制

建立适需的激励保障机制，对促进农村共富领雁人才的能力提升工作待遇至关重要。

首先，以物质激励促提升。一是要建立绩效“工资”制度，将农村共富领雁队伍的“工资”待遇纳入财政预算，为之提供保障，实行多劳多得，“优干优得”；二是建立健全村干部工资增长机制，促使其全心全意为农民农村共同富裕投入更多精力；三是促进村级集体经济实力增长，建立集体经济经营发展奖励政策，将优秀干部的奖励与其对集体经济的贡献度挂钩，从而形成比学赶超，争先创优的良好氛围。

其次，以精神激励促提升。给优秀干部授予先进典型荣誉称号，依托主流媒体，通过网络、电视、报刊、宣传栏等多种形式，对先进事迹广泛宣传报道，使他们的优越感、荣誉感、获得感和责任感得到进一步增强，从而提升干事创业的事业心。

最后，以政治激励促提升。一是创设参政议政机会，推荐部分优秀村干部参加党代表、人大代表或政协委员的竞选，以发挥其较高的政治素质、突出的实绩和较强的议事能力行使参政议政权力；二是拓宽村干部提拔渠道，选拔优秀领雁人才加入到乡镇干部队伍。

5.5 落实领雁人才培养的考核监督机制

“任何一种制度的建立，都要有良好的配套措施，激励制度创新的同时，有效的监督机制和绩效考评制度的同步建立也是必然要求和逻辑发展的必然结果。[3]”因此，必须注重将考核与监督有机结合起来，做到“为担当者担当，让实干者实惠”，为实现共富领雁人才能力提升提供制度保障。

第一，优化考核制度顶层设计。一是考核主体要多元化[4]。改革由多主体参与的考核制度，如上级政府领导、职能部门人员、村民代表、自治组织负责人等都纳入考核主体；二是要构建考核指标多样化体系。通过量化指标减少考核的主观性，提升考核的可行性、科学性、认可度和说服力；三是要推行考核过程透明化。考核要面向群众，考核中，及时回应异议的问题，自觉接受监督，考核后，向群众及时公示结果；四是强化考核结果有效运用。考核结果的运用上要坚持问题导向，强化问题意识，从物质和精神两个层面正向激励优秀村干部，对于考核成绩落后者要予以通报批评、诫勉谈话、停职教育、劝退等处置。五是村干部考核“减负”。考核制度设计不能背离提升绩效的初衷，参照新时期村干部考核制度设计权力和负面清单，考核中抓重点项目、抓关键环节，为村干部考核“减负”。

第二，构建现代化监督体系。一是健全传统监督机制。首先是推行“三务公开”，凡涉及重要项目建设、村级重大决策、各类补助资金发放、集体资金使用等事项，坚持做到党务、村务、财务准确、及时地向群众公开，让群众充分行使知情权、监督权。其次是强化上级纪委监委监督，纪委干部要积极履行自身的监督职能，主动收集相关监督信息，及时发现村级苗头性问题，严厉查处严重违规违纪行为[5]。二是创新现代化技术监督机制。首先是构建数智监管平台。县级和乡镇政府要充分利用数据驱动、互联网+、人工智能和云计算，搭建数字化智慧监督网络平台，对农村“三资”管理等重点领域小微权力和基层“人、财、事”逐步形成一张全过程、全覆盖的智慧监督网，用数字技术为监督赋能增效。其次是加强数智监管平台的日常管理。通过对相关人员进行规范化的数字信息技术培训，提升其运营管理平台的能力，实现对相关监管平台科学化、规范化和常态化的管理。

[参考文献]

[1] 王声宇，芮苏明.乡村振兴背景下加强农村基层党组织带头人队伍建设的思考[J].领导科学论坛，2022（5）：64-66.

[2] 萧鸣政, 顾志昊.村干部能力建设问题研究——以天津市西区为例[J].北京航空航天大学学报(社会科学版), 2014(11): 15.

[3] 句 华.人力资本的再认识与国有企业激励机制创新[J].北京市经济管理干部学院学报, 2002(4): 3-8.

[4] 任群委.乡村振兴背景下乡村治理能力提升的困境及策略——基于村干部的视角分析[J].邢台学院学报, 2019(1): 74-80.

[5] 柯 涛.乡村振兴视角下的乡村治理有效探析[J].现代化农业, 2020(12): 10.