

将采用线上和线下、理论与实践相结合等方式，提供灵活多样的学习途径。此外，将创造条件，加强驻村干部交流和实践锻炼机会，提高他们解决各类问题的能力 and 水平。

构建完善保障体系

为促进乡村振兴，广大驻村第一书记扎根基层，积极施展才能，带领基层党组织和群众实现创新发展，但部分驻村第一书记还面临着个人和家庭诸多困难和挑战，使其作用难以有效发挥。如何保护和激励驻村第一书记的干事创业激情呢？

谭鑫建议，应构建有效保障体系，一方面，适当提高相关待遇和福利，或设立特别奖励和补贴，在生活上关心帮助他们。另一方面，相关部门可通过树立先进典型的方式，表彰、嘉奖他们所做的贡献，提高其荣誉感。同时，应创新选人用人机制，将驻村第一书记干事创业的工作表现和个人事业晋升、提档等挂钩，给予表现优秀者更多晋升机会，增强其发展信心和动力。

据了解，在这方面，相关部门已经在合理合规范围内通过政策“加持”，激励驻村第一书记们“带着希望”引领群众往前奔。永胜县通过建立机制，要求派出单位主要负责人每季度至少与驻村干部进行一次交心谈心，帮助解决问题困难；县级加大评优评先力度，将驻村工作一线识别考察干部作为选人用人重要标准，在干部选拔使用和职称晋升中优先使用表现优秀的驻村第一书记。目前，全县已提拔使用驻村干部50余人，有效激励了驻村干部，尤其是驻村第一

书记们的工作积极性。

强化管理制度建设

“任何一项工作都需要评价，任何一支队伍都需要考核管理。”云南省乡村振兴局有关人士告诉记者，近年来，云南通过日常监督、督办、问责、“不合格召回”等办法，不断健全驻村干部管理体系。

比如，普洱市通过市县两级每周电话抽查、每月实地督查等方式，重点对驻村干部在岗、熟悉业务、作用发挥、群众满意度等情况进行督查，并根据实际情况，对不合格人员进行谈话提醒、通报批评、按情形召回等多种方式的督促管理。同时，将派出单位与驻村队员进行责任捆绑、考核捆绑，压实派出单位对派驻人员的跟踪管理责任。

云南省社科院农村发展研究所有关负责人认为，在此基础上，应进一步深化常态化的工作报告制度，督促驻村干部定期向所在单位和乡村振兴主管部门提交工作报告，汇报项目进展、存在问题和下一步计划，有助于上级部门及时掌握驻村干部工作动态，以及有针对性地开展工作调度和资源调配。

谭鑫表示，可采用现代信息技术手段，如大数据分析、人工智能等，提高管理和监督的效率和准确性。同时，鼓励社会各界和媒体对驻村第一书记的工作进行监督和评价，形成有效的社会监督和舆论监督机制，助力驻村干部增强责任意识和服务意识，不断提高工作质量和水平。

本刊记者 刘宇 通讯员 王艺颖/文
永胜县委组织部供图