

# 全团要讯

第 23 期

共青团中央

2021 年 12 月 23 日

---

【县域共青团基层组织改革专刊之一】

**编者按：**为深入贯彻落实习近平总书记关于深化共青团改革的重要指示，经党中央书记处批准，2021 年 6 月团中央对县域共青团基层组织改革扩大试点，覆盖全国 31 个省（自治区、直辖市）的 621 个县级团委。各地积极探索、大胆创新，涌现出一系列各具特色的做法。近期，团中央围绕干部来源多元化、组织方式多样化、生存社会化等改革目标，选取部分典型案例，现分 3 期予以编发，供各地学习借鉴。

# 干部来源多元化 打通社会化选人路径

县域共青团基层组织改革的关键是改革干部选用机制。各试点地区在党委领导下，坚持五湖四海，打通社会化选人路径，着力把政治素质好、有事业心、热爱青少年工作的优秀青年骨干选拔到团的岗位上来，增强基层工作力量，实现多渠道选人、多载体用人、多方式激励人。

## 一、重庆市沙坪坝区实施“百千万”青年人才机制

1. 扩充百名基层治理青年人才。采取组织推荐、青年举荐、个人自荐等方式，选拔100名青年人才兼任22个镇街、16个部门、3个园区团（工）委副书记或团建指导员。明确组织策划团日活动、推进基层团组织规范化建设、指导辖区非公企业团建工作、联系服务青年创业就业、推动青年志愿服务项目化等“五项清单”，明晰工作目标任务。

2. 选派千名基层服务青年人才。立足辖区高校聚集的独特优势，发挥组织引领功能，首批选取50个有需求的村（社区）结对10所高校、50个基层团组织（青年志愿者组团队）的1000余名大学生，组建青年工作专班，以一学年为周期，开展“三个一”（推动一个项目落地、带一批资源到基层、撰写一篇资政报告）实践活动，构建校地协同育人培养体系，发挥青年学生党团员赋能社区、激活基层的作用。

3. 招募万名基层公益青年人才。牢固树立“青年既是工作

对象，更是工作资源”理念，引导青年走出家门、融入社区，招募 10000 余名基层公益青年人才组建“1+22+N”（1 支区青志协总队、22 个镇街分队、N 个行业支队）骨干志愿者队伍，实行定岗、定责、定时长，打通青年服务社会“最后一公里”，不断增强共青团的政治功能和社会功能。

4. 优化成长路径、激发内生动力。加强日常管理和岗位激励，实行“一人一策”导师帮带、“一人一档”全程记实、“一人一岗”分类考核。将年度考核为优秀的青年人才，免试纳入全区社区专职工作者后备人选库。全区青年工作人才库进行动态管理，每年至少拿出 20 个基层岗位，依规依程序从中招（聘）机关、国企工作人员和村（社区）工作者。建立每年组织一次体检、购买一份保险、发放一封书信等日常关爱、走访慰问制度，增强青年人才的岗位获得感。

## 二、四川省眉山市彭山区多层次选用专挂兼团干部

1. 选优配强机关干部。按照 1 正 4 副（2 名专职、1 名挂职、1 名兼职）配齐团区委班子，从选调生中优选 3 名年轻干部担任书记、副书记，从政法队伍中选拔 1 名优秀干部担任挂职副书记，从驻地高校四川大学锦江学院选拔 1 名优秀青年教师担任兼职副书记，班子结构明显优化。在区委支持下，增加团区委机关参公编制 1 名，落实临时聘用人员 1 名。采取灵活方式增加骨干，依托校地共建机制在全省范围内选拔 4 名在校大学生到团区委机关兼任青年干事。

2. 增强直属组织力量。在团区委下属青少年宫成立见习基地，招募见习人员4人，实现体制化任用。以乡镇行政区划调整为契机，配强6个镇（街道）团（工）委书记，从社会组织负责人、西部计划志愿者、村社干部等群体中选拔6名优秀青年兼任镇（街道）团（工）委副书记。强化团教协作，成立教育团工委，实行双主任制度，落实学校团组织负责人中层待遇。出台《团干部及青年干事管理办法》，定工作职责、工作目标、奖惩办法，增强工作实绩刚性约束。

3. 织密基层队伍网络。推动51个村（社区）团组织全面完成换届，团干部平均年龄由原来的35岁降至31.5岁，其中，农村青年致富带头人、“童伴妈妈”等兼任团组织书记15人。组建“返家乡”、“逐梦计划”大学生联盟，储备彭山籍在校大学生411名，保障常态化提供志愿服务，初步实现“青年活动随时能开展、志愿服务青年随时能参加”。联合其他群团组织实施“五彩群团，爱在寿乡”项目，用好社会组织力量，投入22万元以购买服务方式在村（社区）建设服务点13个，常态化开展留守儿童关爱、弱势群体帮扶、科普等活动。

### 三、新疆维吾尔自治区吐鲁番市高昌区破解“两个瓶颈”

1. 破解力量薄弱瓶颈。畅通成长通道、激发机关干部活力，积极向区委组织部推荐，通过内部选拔方式，将教育系统3名事业编制基层团干部、从乡镇选拔到团区委挂职的1名优秀干部调入团区委；选配1名挂职副书记、2名兼职副书记，从“三支一

扶”队伍充实配备1名青年工作者，专职团干部配备率从57%提高到100%，在岗率100%。充实基层力量，选配各基层团（工）委委员128名，配齐专、兼、挂职副书记；全区22所中学团组织书记均进入学校中层，91个村（社区）团支部书记均进入村（社区）“两委”班子；村（社区）专设青年专干岗位，从表现优秀的西部计划志愿者、返乡大学生、创业青年等领域招录31名优秀青年党团员，纳入地方事业编。

2. 破解能力素质瓶颈。一是常态化输送“营养”。针对新任团干部开展专题培训，将每月15日定为团干部培训日，围绕当月重点工作开展学习培训，现已开展336场次。二是常态化加强指导。落实团区委机关干部“带着干”机制；成立两个专门工作委员会，实行区、乡两级84名团干部及团代表包联机制，实现每名团干部包联1至2个基层团组织。三是常态化约束激励。区委组织部印发《关于建立高昌区团干部管理制度的实施意见》、《高昌区团干部选拔培养管理使用实施方案》。每月算清“两笔账”（月初重点工作清单、月底问题反馈清单），通过电话调研、实地走访等方式加强跟踪问效，发布“红黑榜”8期，对履职不力的19名团干部问责。落实基层团组织书记述职评议考核机制，考评结果与评先树优、选拔任用挂钩，每年设立11万元经费对考评优秀的基层团组织予以奖励。

#### **四、山东省高密市构建“金字塔”模型**

1. 广开视角、夯实“塔基”。抓住村（社区）换届契机，

依托“团市委—联盟负责人—联盟成员单位”和“团市委—镇（街道）团（工）委—青春社区—社区居民”两大网络社群，发布换届选举公告，吸引“乡村好青年”、青年致富能手、高密籍大中专毕业生等参与，910个村（社区）换届后均实现“一名团组织书记、一套团支部班子、一名青年委员”，其中721人进入“两委”班子。

2. 培养锻炼、强固“塔身”。探索实行基层团干部公开选拔和竞争上岗，选调更多优秀青年充实基层团干部队伍，配齐配强镇（街道）团（工）委班子。启动“青苗计划”，吸纳高密籍大学生、青少年事务社工到镇（街道）团（工）委实践锻炼，建立青苗后备人才库。履行团干部协管职责，建立定期述职评议机制，通过“党政领导评价+团干部述职+青年满意度测评”形成团干部KPI考核结果。

3. 选拔使用、锻造“塔尖”。团市委设6个行政编制，下属事业单位编制增至5个。事业单位为基层骨干预留成长通道，挂兼职干部、青少年事务社工等可以通过“笔试+面试+综合能力评定”进入机关工作，已选拔1名具有5年以上基层团组织工作经历的优秀团干部入职事业编。面向基层团干部、镇（街道）青年干部、乡村好青年、教育系统优秀青年等群体开展挂兼职团干部选配，择优配备2名挂职、2名兼职副书记。每半年开展一期“以干代训”，招募3名基层团干部参与团市委日常工作和重大活动。

(此页无正文)

---

分送：中共中央办公厅，国务院办公厅。

团中央书记处书记，中央有关部委，省级党委分管领导。

团中央机关各部门、直属单位负责人，省级团委书记。