

内部刊物  
注意保管

# 浙江青年工作信息

(经验交流)

2020年第6期

共青团浙江省委

2020年11月24日

---

- 团温州市委取得村社团组织换届阶段性成效
- 团台州市委把好“四道关”高质量推进村社团组织换届工作
- 团长兴县委以“三大举措”推进村社团组织换届工作
- 团柯桥区委建立健全“选、育、用”工作机制为村社团组织换届输送青年人才
- 庆元县荷地镇团委实施“一推二审三评四议”机制高质量推进空心村团组织换届工作

# 团温州市委取得村社团组织换届 阶段性成效

在省委、市委发出村（社区）组织换届动员令后，团温州市委将村（社区）团组织换届作为当前的重点任务，第一时间传达贯彻市委动员会精神，第一时间组建工作专班，第一时间部署跟进。截至9月28日，全市173个村（社区）团组织换届试点已全部完成，团支部书记进“两委”比例达到96.5%，同比上届提高54.4%，新当选村（社区）团支部书记平均年龄28.3岁，同比降低1.9岁，大专以上学历占69.9%，同比提高16.9%，“两委”中35岁以下青年占比从56.3%提高到94.8%，全市村（社区）团组织换届取得阶段性成效。

**一、制定“图、书、表”，把前期工作谋得深、抓得实。**围绕村（社区）组织换届“三确保、四统一、五个好”的目标要求，结合村（社区）团组织实际，迅速进入临战备战状态，力求打赢前期工作“第一战”。一是第一时间制定作战图。认真制定《准备工作方案》，编印《团组织换届选举操作手册》《行事历》，明确任务，细化方案，规范流程。二是第一时间下达任务书。4月20日，团市委在市村换届办制定《全市村（社区）组织换届准备工作方案》后，第一时间在团市委十六届七次全会上进行了部署，当天成立全市村（社区）团组织换届工作领导小组，一周内完成市县两级专班组建。5月14日，召开全市村（社

区)团组织换届准备工作部署会,同步召开专题培训会,讲深讲透政策要求和 workflows。三是第一时间划清责任田。推行“全员挂钩、联片捆绑”机制,团市委层面成立4个片区工作组,县级层面明确干部包村责任人,将团市委机关干部和团县委班子成员点对点挂钩到乡镇(街道)和重点难点村,集中下沉力量、开展破难攻坚。

**二、铆定“两目标”,把优秀青年挑出来、选上去。**围绕“推动优秀青年进班子、‘两委’成员兼任团组织书记”的目标。积极推进人才选树工作。一是完成万名团员大排查。3月20日,团市委下发《村社换届工作提示单》,要求全市结合“三服务”活动、“优秀返乡大学生村(社区)干部培养计划”,认真做好村(社区)团组织、团组织负责人调查摸底,完成21830名社区团员、108704名农村团员身份确认。二是建立千名青年人才库。实施“红领新青年培育行动”,重点从青年致富带头人、社会组织负责人、高校毕业生的优秀党员团员等群体中发现优秀青年,建立青年人才库3568人,其中大专以上学历占90%以上,积极向党组织输送村(社区)干部后备人才。三是优选百名优秀团支书。7月份起,建立村(社区)“两委”候选人35岁以下青年比例每周排名通报制度,针对瓯海、平阳、泰顺、苍南等总体比例偏低的县(市、区),一方面主动对接县级组织部门,逐村分析研判,争取政策支持,推动改善村(社区)组织班子结构;另一方面梳理现有可行的充实青年进入村(社

区)组织的工作路径,173个试点村青年书记当选率达到100%。如,乐清市将“推荐35岁以下青年进村‘两委’”列入总体方案;泰顺县要求每个村在换届中建立青年群,以换届为契机汇聚青年力量。

**三、推行“六办法”,把精干力量沉到村、贯到底。**8月27日,团市委召开全市村(社区)团组织换届试点部署会,一鼓作气、压茬推进、31天完成。一是“现场观摩+随机抽考”明确怎么换。在乐清、瑞安、平阳等地开展村(社区)团组织换届试点集中现场观摩,全面了解掌握换届试点各项流程,同步制定“五步流程图”“百道考题库”,开展随机抽考3场、覆盖36个乡镇、80余名团干部。二是“分类管理+分级推进”解决怎么办。逐村逐社对人选进行全面过筛评估,推行村(社区)团支部书记县级备案管理,按有确定人选的、有意向人选的、尚无合适人选的形成三张清单实行分类管理,结合实际推进情况实行红、黄、绿三码分级推进,确保团员底数清、组织队伍清、工作资源清、团务资料清、青年意愿清等“五个清”。三是“蹲点指导+一线破难”破除重难点。市县两级团委向试点乡镇(街道)团(工)委派出6个蹲点指导组,加强对试点方案、换届程序、选举办法等内容的督促指导,成功解决各类问题30余个,洞头等6个县(市、区)试点村(社区)团支部书记进“两委”比例达到100%。

**四、开设“三堂课”,给新任团干送上马、扶一程。**坚持党

建带团建，实施温州共青团组织力提升“潮头工程”，加强基层团组织规范化建设，树立干事创业、大抓基层的鲜明导向。一是上好“规范运行课”。结合“激扬新时代温州人精神·青年在行动”，深入开展青年宣讲活动，建立健全村（社区）团组织议事决策等规范性制度，规范“三会两制一课”、入团仪式、团费收缴、团内统计等工作。深化推优入党等工作，今年以来 28 周岁以下青年经团组织“推优”入党数达到 1505 人，占总发展人数 35.4%。二是上好“任前学习课”。目前已完成首批 400 名新任职村（社区）团干部专题培训，帮助提高业务工作能力，尽快融入工作角色；年底前还将对 3000 多名新任职村（社区）团干部开展集中轮训，使其更快更好适应角色。广泛开展党日共学、青年大学习活动，换届试点以来，县（市、区）每周参与学习人数达到 17.5 万人，青年参与率比 7 月份以前提高 20 个百分点。三是上好“实战演练课”。在乐清东城街道、瑞安玉海街道、平阳昆阳镇开展新任村（社区）团干部领办青年民生实项目，93 名新任职团干部领办活动项目 100 余个，切实增强青年的获得感，实现组织、工作“双覆盖”。

（团温州市委）

## **团台州市委把好“四道关” 高质量推进村社团组织换届工作**

今年以来，团台州市委以村（社区）组织换届省级试点为契机，在全市范围内全面部署村（社区）团组织换届“固本强基”专项行动，以早谋划、早部署、早行动为抓手，按照“高质量、破难题、当样板”的目标任务，全力以赴抓团组织换届探索和面上准备落实，整体呈现稳步有序、扎实有力的良好局面。

**一、聚众合力，把好责任落实关，全力护航换届工作。**一是谋方案组新局，加强组织领导。积极向分管领导和组织部汇报，把团组织换届纳入村（社区）换届总体安排，联合组织部门出台换届工作方案，明确村（社区）团组织换届与镇（街道）党建考核、共青团考核钩挂。以临海市 19 个镇（街道）为例，已全部建立以党委副书记为组长的村（社区）团组织换届工作领导小组。实行团市委班子分东、中、西三个片区包片指导，镇（街道）团委班子包片联村，村（社区）党组织书记包村负责的闭环工作机制，全面加强对换届工作的领导和指导，层层压实责任，凝聚工作合力。二是理思路出新招，强化分类指导。根据村（社区）复杂程度提前绘制“红黄绿”三色分布图，分类分批推进。根据不同的情况实施差异化、针对性措施。其中，绿色样本，由村社党组织书记挂帅指导；黄色样本，由驻村干部、网格员联动谋划；红色样本，由街道专职团干部直接负责，确保团组织换届责任落实全覆盖。三是强联结勤宣发，抓住关键力量。充分发挥驻村干部、村“两委”班子和青年群体等各方力量。以驻村干部牵头村（社区）团组织换届选举工作，充分

发挥村“两委”班子力量，较好地解决“团员登记人数少、团员参选积极性差”的问题，提高村（社区）团组织换届质量。通过各类平台载体形成良好的宣传氛围，如团玉环市委设计村（社区）团组织换届宣传册“换届秘籍——少侠请留步 2.0 版”，在青年群体中广泛推送，激发团员青年参与团组织换届热情。

**二、立根固本，把好干部人选关，全域推选优配人才。**一是寻千里马引金凤凰，拓宽选人渠道。在团干部规定职数不变的基础上，新增兼职副书记、青年干事等兼职团干部职数，实行“4 步选人法”。第一步青年朋友“推”，依托线上平台组建团员青年群进行云推荐，扩大参与面；第二步走访座谈“挖”，充分结合“村村都有好青年”工作，扩大人选征集范围，重点将青年网格员、返乡创业青年、青年致富带头人、青年志愿者等纳入团干部人选，提升公认度；第三步在外乡贤“引”，动员乡小贤、优秀在外大学生等担任兼职团干部；第四步党群组织“荐”，充分征求村（社区）党组织、驻村干部的意见，强化党组织主导权。目前，全市开展的“村村都有好青年”选培计划，已推选 5000 名“好青年”入库作为村社干部后备人才梯队。二是以重点事选重点人，严把参选资格。充分整合镇（街道）纪委、综治办、派出所、村（社区）党组织等力量，成立资格联审工作小组，严格按照“四过硬、五不能、六不宜”的要求，突出党团员身份、遵纪守法、青年认可等先置条件，从严从实审核把关，确保不符合条件的人员“零参选”。同时，建立“以事择人”选拔

机制，由镇（街道）团委委员和团代表组成考察组，在档案资格审查的基础上开展“随机听、突然测、临时问”，到田间地头随机听取村民关于候选人的“八卦”，临时组织候选人进行团情测试，采取闲聊、夜访等方式了解候选人当选后的工作思路，全方位分析候选人岗位匹配度。如仙居县埠头镇将“一户多宅”专项整治、助力垃圾分类等重点工作作为考评的重要指标，设立红黑榜，将结果和参选直接挂钩。三是让青年评请群众议，强化实干担当。推行“三诺三公示”，破解村（社区）团干部只挂名、不干事的难题，要求所有候选人竞选前签订竞职承诺书、干事承诺书、辞职承诺书，并在村（社区）党务公开栏进行公示。建立团干部项目领办机制，按照事先“谋好项目”、协商“定好项目”、当选“认领项目”、年终“项目述职”的方式，确保人人有项目、村村有活动。以天台县为例，全县团代表参与接待青年团员 132 次，解决问题 56 件，各选区团代表累计领办“益苗计划”、文化青年行等 120 件实项目。

**三、树牢标准，把好程序细节关，全程规范选举流程。**一是列作业单、出工作法，全面规范流程。针对部分团干部对团组织换届政策不熟、经验缺乏的实际，在出台工作方案基础上，进一步细化选举流程，编印了村社团组织换届选举工作手册，确定实施方案、团员登记办法、流程图等 28 个资料模板，实行“建机构定方案、摸底数强宣传、征民意作请示、立项目出公示、开大会明结果、强部署促提升”六步工作法，将选举全



流程转化为挂图作战、一图读懂。二是抓根本点盯关键点，严格细节要求。实行节点会商、过程留痕，从严把握团员登记、资格审查、选举组织、程序上报等关键环节，确保每项工作经得起检查、经得起复盘。如，在团员登记环节，将适龄青年名单与智慧团建系统、团员花名册进行比对，形成初步名单，再由村一级进行复核，名单形成后进行五天公示，确保团员身份准确无争议。三是摸清底数分门别类，注重因村施策。通过开展“强服务重选培促改革”专项工作，对社区进行了“一村一摸底”，对村社团组织班子运转现状、团员底数、青年民意做到“三个心中有数”。换届工作启动以来，在抓规范的同时，根据不同村情、不同基数，因村施策，分类推进。如针对临海市古城街道东湖村团员青年体量大、村集体经济基础好的情况，对其团支部进行提档升级，成立团总支，增加委员职数。

**四、精准滴灌，把好工作培训关，全面加强业务指导。**一是强化培训效果。基于镇（街道）团委书记转岗速度较快，团的业务传承性较差等问题，全面加强业务指导。如团路桥区委出台《路桥区村（社区）团组织换届工作指导手册》，录制全纪实的换届选举流程，邀请全区镇（街道）团干部现场观摩。通过“手册+视频”的形式，规范化、形象化地展示团支部换届选举流程，让镇（街道）团委书记能够轻松掌握换届选举业务。二是重视交接仪式。针对新任团干业务不精的情况，试点镇（街道）团组织通过集体会议的形式，做好新老班子交接后续工作，

让新任团干部责任上心、让离任团干部光荣退场。通过新老村（社区）团组织干部师徒结对、典型代表发言、晒出集体承诺等形式，传递好团干部交接棒，进一步提高新任团干部的业务能力。三是开展承诺活动。督促新任村（社区）团组织班子成员真正落实服务承诺书内容，要求上任一个月内至少完成一项服务承诺，将这项服务承诺内容作为“上任第一件事”，倒逼团干部干事创业。同时，深化主题团日活动，指导并要求团支部书记每月牵头举办主题团日活动，通过活动激发组织活力，凝聚青年力量，更好地服务青年。

（团台州市委）

## **团长兴县委以“三大举措” 推进村社团组织换届工作**

今年以来，团长兴县委以不断夯实共青团基层基础为指向，持续推进共青团基层组织改革专项试点向村（社区）延伸。依托画溪街道、李家巷镇两个全省村（社区）组织换届试点，坚持“精准谋划、稳步推进、全面覆盖”，高质量完成 27 个村（社区）团组织的换届工作，村（社区）团组织的凝聚力和战斗力进一步增强。

### **一、坚持“精准谋划”，定好村（社区）团组织换届方向。**

一是深入调研筹备。高度重视，提早谋划，在今年 4 月召开党

组会议专题研究，成立专项工作组，建立“1名副书记+1名部室负责人”的分片联系指导制度。由团县委书记带队赴画溪街道明门居民区、李家巷石泉村、洪桥镇弁山村、小浦镇高地村等48个村（社区）开展专题调研，与村（社区）干部面对面座谈交流，详细了解团组织运行情况。二是深入挖掘建库。今年5月，发布“村村都有好青年”选培计划，按照“村级有典型、乡镇有队伍、县级有智库”要求，排摸农村青年产业人才、治理人才、服务人才等三大类青年人才，建立县、乡镇（街道、园区）、村（社区）三级人才选树培养工作体系，共选树村级“好青年”1372人，乡镇级“好青年”264人。三是深入研究把脉。组织乡镇（街道、园区）团委书记、村（社区）团干部、青年代表，分片区召开村（社区）团组织换届研究会3次，逐村听取团组织职数设置和人选建议情况；召开党组扩大会议专题听取乡镇（街道、园区）关于村（社区）团组织换届谋划汇报会2次，全面分析村（社区）“两委”班子成员中35岁及以下青年任职情况、村（社区）团组织负责人由“两委”班子成员兼任情况以及优秀村（社区）团组织负责人推荐进村（社区）两委情况等，明确换届目标、推进方向。

## **二、坚持“稳步推进”，打好村（社区）团组织换届基础。**

一是方案制定有规划。根据团省委《关于参与村和社区组织换届选举工作的提示单》文件精神，积极争取县委组织部支持，提前介入全县村级组织换届工作，将“平均每个村至少应有1

名 35 岁以下优秀青年进班子”纳入全县村（社区）组织换届试点工作方案，为后期村级团组织换届打下基础。联合县委组织部下发乡镇团委换届工作方案，明确换届目标，确保换届工作有保障、有方向。二是试点换届有样板。排摸选定基础良好、建制规范的画溪街道明门居民区作为全县村（社区）团组织换届样板，邀请所有乡镇（街道、园区）团委书记、村（社区）团组织代表列席观摩换届选举大会，新当选书记上台做履职承诺。同时，下发全县村（社区）团组织换届工作手册、选举规程汇编、请示报告模板等资料，确保村（社区）团组织有序换届。三是集中换届有效率。依照“统一部署、集中攻坚”的推进方针，组织画溪街道、李家巷镇利用 1 周时间开展辖区村（社区）集中换届工作，27 个村（社区）团组织均严格按照换届流程规范召开选举大会，高质量完成换届工作。换届后，3 个团支部升格为团总支，从青年教师、“好青年”代表、机关部门骨干、农村创客等优秀青年中选举产生团组织班子成员 102 名，新任班子成员平均年龄降至 27.4 岁。其中，37 名团干部由 35 岁以下村两委班子兼任。

### 三、坚持“全面覆盖”，激活村（社区）团组织工作末梢。

一是扩大团的组织覆盖面。进一步优化村（社区）团组织管理体制，创新建立“网格团支部+团小组”的“1+1”新型组织形态。通过在村（社区）团组织下依托网格建立团支部、在网格下依托承包组建立团小组的形式，实现村（社区）团组织管理扁平

化、精细化。两个省级试点乡镇村（社区）团组织共下设网格团支部 128 个，团小组 349 个。二是扩大青年联系覆盖面。依托网格团支部、团小组延伸建立“1+1+N”联系青年机制，即由网格团支部、团小组通过入户走访、建立微信群等形式联系 N 名团员青年，进一步延伸扩大团的触手覆盖面。结合“团情大排摸”，两个乡镇累计排摸联系青年 2172 人，寻回失联团员 43 人，建立村级机动青年突击队 18 支，进一步拓宽了村级团组织青年群众基础。三是扩大团的工作覆盖面。坚持围绕中心、服务大局，号召各村（社区）团组织班子成员发挥自身优势，在党的理论学习、美丽乡村建设、平安建设等方面发挥生力军作用。引导各村（社区）团组织结合“一专一站两联”的工作机制，依托“青年宣讲团”“星期六·青邻社区”“长青汇”“长青贷”“阳光暖心工程”三年行动等载体，自主开展“河小青”巡河、亲青恋、环保青先行、助农增收、祖国故事我宣讲等活动 142 场，服务帮助青少年 1743 人次，解决实际困难 102 个。

（团长兴县委）

## **团柯桥区委建立健全“选、育、用”工作机制 为村社组织换届输送青年人才**

去年以来，团柯桥区委以共青团基层组织改革省级试点为契机，坚持把围绕中心服务大局作为共青团工作主线，“以党

建带团建、以团建哺党建”，切实加强青年人才服务、引领、选培工作，建立健全“选、育、用”工作机制，为村社组织换届输送青年人才。

**一、选优种，充实村级后备人才库。**以团的活动为媒介，坚持通过实实在在的活动发现识别一批团员青年后备人才。一是以调研为指引了解一批村级青年人才。通过面对面座谈、走访调研、电话访谈、邀请专家指导等方式，利用两个月时间对齐贤街道区域内 100 多名青年开展调研并形成提案，该提案已被团中央列为全国十佳政协模拟提案。根据调研情况，积极指导镇街团委因地制宜开展村级后备干部“人才库”培养活动。以福全街道“福英计划”为例，该街道团委通过“定期培训、街道挂职、结对帮扶、村居锻炼、动态管理”等多渠道培养模式，在 93 名青年人才中择优选拔了 20 名青年后备人才，平均年龄仅为 27 周岁，为优化村干部结构、提高村干部整体素质提供了坚实的储备基础。二是以活动为媒介发现一批村级青年人才。通过开展“新青年下乡”“青柯笛理”“青年助力乡村振兴”等一系列青年喜闻乐见的活动，结合“青柯抗疫”青年志愿服务、“家燕归巢”大学生暑期社会实践和岗位实习等平台，广泛挖掘、吸纳优秀青年 253 人，作为培养后备人选，建立直属“青村行”团青后备人才库。三是以项目为载体储备一批村级青年人才。今年 3 月，联合区委组织部、区民政局、区农业农村局、区退役军人事务管理局等 4 个部门推出的“村村都有好青年”

选培项目，全区每两年选拔培育一批政治素质好、道德品行优、带动能力强的“好青年”，确保每个行政村（社区）选拔培育不少于1名“好青年”。目前，已有364名“好青年”通过组织推荐、群众推荐、个人自荐等方式纳入全区村级优秀青年人才“储备库”。

**二、育好苗，打造基层平台“培养皿”。**结合村级后备人才库，列出基层平台“培训大纲”，多渠道进行培养锤炼。一是导师结对“传帮带”。根据“村村都有好青年”培养计划要求，组建由团区委、青企协、农业农村局、组织部、之江学院等单位专家老师20人参与的“好青年”导师团，通过专家授课、领导干部辅导、先进典型示范等措施开展帮带活动30场次，惠及青年900余人次，致力培养一批有想法、有决心、有闯劲、有能力的“团青后备人才”。如，安昌街道实行“1+1”村级团支部书记帮带培养，即每名村党组织书记结对一名村级团支书，建立师生月度汇报、定期谈心谈话等制度，并开展“拜师学艺”增强传帮带仪式感、夯实传帮带工作。二是上挂学艺“强技能”。团区委机关和各镇（街道），结合后备人才自身意愿、专业特点、工作经历，推出一定数量的挂兼职岗位。今年以来，团区委机关通过项目化竞聘的形式招募兼职团干部7名；湖塘街道的26名村级优秀人才以“编外委员”的身份列席村部分“两委”会议，主动参与村级事务管理，目前26名人才中已有7名被正式聘用，全职到村工作。三是实战历练“促成才”。把团青后备

人才放到基层一线和重点关键岗位上锻炼，通过素质能力集中培训、业务岗位挂职锻炼、先进村书记结对帮扶等措施，坚持实战化“练兵”。如，福全街道投入 10 万元专项经费开展青年创意“金点子”助力“五星 3A”大赛，9 个青年“金点子”已落地实施；齐贤街道通过理论学习、实践锻炼和工作压担加强青年培训培养，积极组织参加各类竞赛，其中 2 人参加区委组织部、团区委组织的好青年竞赛，获评 1 个二等奖、1 个优秀奖。

**三、用好才，做好青年成才助推器。**坚持人岗相适、客观评价、多维考察和公平选用，把有品德、有能力、有实绩的干部用起来。一是设岗定责，让优秀青年加入到志愿队伍。面向全区青年推出“疫情防控”、“平安巡防”、“困难结对”“河湖小二”等与农村工作相关的志愿服务岗位，号召青年加入“柯桥区青年志愿服务队”，在志愿服务中淬炼团员青年，将有热血、有激情的青年安排在基层。截至目前，已推出志愿服务岗 20 个，优秀青年参与人数达 364 人，实现全覆盖。二是推优入党，让优秀青年加入到党员队伍。完善优秀青年推优入党机制，100%落实两个“一般”，充分摸排各重点领域表现突出、积极向党组织靠拢的团员青年，并与同级党组织沟通，及时推优。团区委联合区委组织部出台相关文件明确推优标准和流程，让团组织“推优”成为青年入党的有效途径。截至目前，“推优”成为入党积极分子的已有 241 人，“推优”成为发展对象的已有 165 人。三是推干荐才，让优秀青年加入村干部队伍。通过前



期与区委组织部的充分沟通，全区村级组织换届工作方案已明确“大力选拔优秀大学生进班子，全面实现‘一村一名大学生’村干部”。如，试点镇街安昌街道 13 个村居中，共有 35 岁及以下新当选两委班子成员共计 15 名，实现“两委”有 35 岁及以下青年的村社占比 100%。

（团绍兴市柯桥区委）

## **庆元县荷地镇团委实施“一推二审三评四议”机制 高质量推进空心村团组织换届工作**

庆元县荷地镇下辖 13 个行政村，户籍人口 1.25 万人。其中，外出人口 1.05 万人，占比高达 84%，空心化现象严重，在往年换届选举中出现参选率低、选人用人视野受限、参选人员综合能力素质参差不齐等问题。作为丽水市村级组织换届试点，荷地镇积极探索优化空心村团组织设置，建立邻村联合团支部、搬迁安置社区团支部、县外集中流入地团支部；在人选挑选上，开展“一推二审三评四议”识人选人机制，“一推”即党团组织推荐，“二审”即乡镇团委初审、县级部门联审，“三评”即基本知识笔试、综合面试、日常考察，“四议”即村党团组织联议、县乡两级审议、团支部会议决议、团县委评议。

目前，荷地镇已圆满完成所有村的团组织换届工作，交出“两高一优一强”的高质量答卷，“两高”即团支部书记、委员得

票率高，达到 100%；团支部书记进村两委班子比例高，达到 100%；“一优”即团支部班子结构大幅优化，平均年龄 26.7 岁，大专及以上学历达 100%，有创业经历青年占比 68.4%。“一强”即团的组织体系织密建强，团支部由原来的 13 个调整为 5 个，平均每个支部团员数由原来 9 人增加为 24 人，实现聚小为大、变弱为强，同时保证每个行政村至少有 1 名青年进入团支部班子。

**一、坚持组织覆盖到底到边。**明确提出“青年在哪里，团组织就建在哪里，荷地镇立足整村搬迁集中安置、空心村青年外流等实际，创新团组织设置模式，切实提升有形覆盖和有效覆盖水平。一是建立邻村联合团支部。针对空心村留守团员青年数量少，单独成立团支部力量弱、活动开展不规范、联系青年不正常等问题，采取强村带弱村、大村带小村的“1+N”捆绑法，以半小时交通圈为范围，建立邻村联合团组织，实现活动共联、阵地共建、资源共享。二是建立搬迁安置社区团支部。随着近年来“生态搬迁”“大搬快聚”等移民政策深入实施，荷地镇有 7 个村近一半人口集中搬迁安置在县城，面临大量团员青年集聚县城搬迁安置社区，原村村民分布不集中等问题。对此，荷地镇突破户籍和原村组织限制，以楼宇为单位建立搬迁安置社区团支部 9 个，下设楼宇网格团小组 20 个，将团员青年纳入社区管理，积极开展思政主题教育、创业就业培训、青年交友联谊等活动。三是建立县外集中流入地团支部。通过排摸调

查，荷地镇外出团员青年主要集中流入嘉善、平湖、宁波、丽水等地，为有效凝聚和服务外出青年，荷地镇依托县级异地便民服务中心、党群服务中心、商会等建立异地团支部7个，进一步延伸团组织触角，引导团员青年发挥作用。

**二、坚持多维考评求精求细。**为进一步选优配强村级团组织班子，通过“知识测评、面试评议、履职评价”等多个维度立体式考察团组织候选人。一是知识测评比业务。组织村团组织候选人参加集中知识测试，主要采取闭卷笔试形式，测试内容包括新思想、基本县情、镇情、村情及党务团务知识等，重点考量团组织候选人政治理论水平、基本村情知晓情况、团组织工作事务操作能力等。二是面试评议比谋划。由荷地镇团委统一设计面试题，内容涉及自我介绍、参选动机、发展思路等，团组织候选人围绕试题展开论述，由乡镇党委、团委有关人员组成面试考官团共同评价打分，全面考量团组织候选人问题分析、应急处置以及发展规划等方面能力。三是考察评价比履职。开展村级团组织“晒业绩、亮成绩”专项评比，组织各村团支部书记开展“向青年报告”专项履职情况汇报，让广大团员青年参与监督，切实评比出表现突出、敢于担当的优秀团干部。有效将各村青年的注意力从“选什么人”引导到“干什么事”上，切实增强青年的参选积极性，提高参选率。

**三、坚持人选酝酿有理有据。**在做好人选考察评价的基础上，同步规范人选推荐和酝酿的相关程序。一是党团组织联推。

所有纳入“三评”考察的人选，都要由各村党组织根据本村全体团员充分酝酿后，向乡镇团委推荐，形成团支部委员会委员初步人选名单。二是人选资格联审。乡镇团委收到初步人选名单后，组织开展走访调研，详细掌握并记录人选基本情况，包括年龄、学历、政治面貌、工作单位及职务、家庭情况、党员群众评价等内容。参照村社组织换届候选人（自荐人）“四过硬、五不能、六不宜”资格条件，提交县资格审查领导小组联审，确保人选素质过硬。三是实现四级联议。人选推荐、酝酿的全过程实现“村党团组织联议、县乡两级审议、团支部会议决议、团县委评议”。村党团组织推荐的初步人选通过资格审查和“三评”考察后，乡镇团委按照多于应选名额的 20%，确定村团支部委员会委员候选人，最终提交团支部会议表决通过。

（团庆元县委）

---

报：省委办公厅、省政府办公厅，团中央办公厅

送：团省委领导，各市、相关县（市、区）党委分管领导

团省委机关各部室、直属单位，团市、县（市、区）委

---

共青团浙江省委办公室

2020年11月24日印发

---