

选最强的人 干最难的事

“红领书记”赋能临沂市基层治理



临沂市“红领书记”临时党支部定期开会交流工作经验和学习心得。

明确门槛标准 双向对口选择

设门槛。临沂市采取个人报名、党组(党委)推荐、组织审核的程序,突出政治标准,严把人选入口关;优先选派政治素质高、工作经验丰富、协调能力强的县级或科级领导干部,把好人选能力关。目前在岗的507名“红领书记”中,有县级干部44名、科级干部339名,占全部在岗“红领书记”的76%;对单位党组(党委)推荐人选,组织部门集中征求纪检监察等部门意见,避免选派干部带“病”上岗,把好人选廉洁关。

双向选。临沂市在统筹考虑岗位需要和个人意见的基础上,结合知识结构、专业背景、成长经历、性格特点,对选派人员和任职企业进行逐一分析研判,双向征求干部个人和任职单位意向,通过双向“点餐”、比对“接单”,真正实现“智者取其谋,勇者取其力”。

对口派。临沂市在坚持“领导干部进企业、年轻干部进社区”原则的基础上,积极引导党群部门干部到城市社区,最大限度发挥干部本人和派出单位的优势。市妇联派驻兴冠园社区“红领书记”秦贤伟到任后,迅速摸清社区居民需求,推动实施“六大民生项目”,解决了服务场所不足、文化生活匮乏等问题,提高了群众幸福指数,赢得居民的广泛认可。

明确职责任务 助力治理服务

做党建工作的“领航员”。临沂市推动“一对一”帮帮党务

干部、建强党员队伍、开展内容丰富的党组织活动,巩固城市社区党组织党建工作基础,全市第一批“红领书记”任职期间,推动任职单位新成立基层党组织267个,选优配齐党组织班子成员733人,按程序完成163个党组织换届选举,推动新建城市社区63个。目前,临沂市在岗的“红领书记”已覆盖219个城市社区,占城市社区总数的67.9%,起到了“抓起一条线、带动整个面”的效果。

做纾难解困的“勤务员”。临沂市紧盯城市社区基础设施薄弱环节,聚焦困难群众等群体迫切关心的问题,“红领书记”沉在一线,下绣花功、啃硬骨头,凝聚党员群众合力,引导群众有序参与自治管理,指导新建、改造社区党群服务中心266处,领建“红色驿站”197个,协调解决问题2685个。临沂市检验检测中心派驻京韵园社区“红领书记”孙志山,面对任职之初因居民停车难引发矛盾多的被动局面,主动走家入户,寻策问计,通过对接交警部门拓展社区周边临时停车点、会同物业清理非本小区车辆、规范提升社区内部道路停车秩序等措施,车辆停放难题有效化解,居民满意度大幅提升。

做社区治理的“红管家”。临沂市明确“红领书记”推动社区治理的“红管家”职责,配合选优配强社区“两委”班子、抓好党员队伍,加强与“双报到”单位、驻区单位的沟通,组织召开物业联席会、业主恳谈会,协调解决社区物业管理问题。罗庄区委统战部派驻万通社区“红领书记”刘孝伟,带领“两委”一班人上门走访群众1.1万

余户,争取资金230多万元,建成1万多平方米的党群服务公园,联系撬动社会资金对停车位进行改造,为社区居民营造了良好的生活环境。

明确管理方法 健全长效机制

建立自我管理制度。临沂市出台《关于建立选派“红领书记”工作机制的意见》《临沂市选派“红领书记”十项工作制度》,明确选派“红领书记”接受选派单位、任职县区(街道)组织部门双重管理,日常管理以临时党支部为主;以县区(街道)为单位,建立市派(县派)“红领书记”临时党支部,通过以临时党支部为单位开展任期规划审议、召开月例会、组织季度观摩等方式,实现自我管理。

完善跟踪培养制度。临沂市举办市派“红领书记”专题培训班,带动县区开展全员培训,进一步提高履职能力;建立“红领论坛”,举办“红领书记”政策直通车,帮助社区做细做优治理服务;派出单位分管干部人事或分管业务的同志每季度与“红领书记”开展1次谈心谈话,了解干部思想动态和工作情况,及时帮助校正方向、解决困难。

健全负面清单制度。临沂市明确规定了开展与党建工作无关的工作及活动、影响或干预任职单位日常生产经营活动、领取任职单位补贴补助报酬或分红等6种任职负面情形,对任职期间出现负面情形的,视情况给予通报批评、撤换召回处理;违纪违法的,由纪检监察、检察机关依纪依法处理。本着从严管理的原则,全

山东省临沂市拥有城市社区325个,城镇化率达到53.7%,庞大的人口总量和社区体量,对城市基层治理的工作力量、人员素质、业务能力等都提出了新挑战、新要求。

首先,队伍稳定难,流动快。随着城市社区数量激增,临沂市社区工作者储备和培养上缺口较大,部分社区“两委”成员和面向社会招聘的专职工作者频繁变动、辞职离职现象比较普遍,出现“新手多、兼职多、流动多”三多问题,影响了社区工作的推进和工作落实。其次,职业认同难,不专职。城市社区工作者因待遇保障不高、成长空间有限等原因,职业认同感较低,部分社区工作者认为基层党建工作耗时费力,付出远大于回报,在社区工作上不够用心用力。最后,业务提升难,不专业。临沂市部分城市社区工作尚停留在就党建抓党建的初级阶段,有的仍然习惯于用农村的管理模式来抓治理、抓服务,不能适应社区居民对服务品质的需求和诉求。

为此,临沂市开始探索选派机关干部到城市社区担任“红领书记”,通过明职责、建机制、强保障等措施,探索了一条党建引领城市基层治理的有效路径。

市已累计召回“红领书记”2名。

明确保障措施 务求精准有效

政治上有奔头。临沂市、县两级分别对本层级选派的“红领书记”进行年度考核,考核按25%的比例评定“优秀”等次,且不占用原单位名额数量。对表现优秀的,在干部选拔任用、表彰激励时,同等条件下优先考虑,任职经历视为基层工作经历,让“红领书记”干事有劲头。截至目前,全市已有93名“红领书记”被提拔重用,2名晋升为二级巡视员。

待遇上有保障。临沂市对考核合格的“红领书记”按照每人每月1000元标准发放误餐、交通补助。任职期间,由市县两级组织部门统一办理人身意外伤害保险,切实解决他们的后顾之忧。

工作上有后盾。临沂市要求派出单位和任职单位开展党组织结对联系、党员结对服务、困难群众结对救助、优秀人才结对培养四项共建活动;派出单位党委(党组)每半年至少听取1次工作汇报、开展1次调研,主要负责同志每年至少到“红领书记”任职单位现场办公1次,帮助解决实际困难问题。

经验与启示

“红领书记”领航聚力 持续释放“红色动能”

临沂市扎实推动“红领书记”工作落地生根、开花结果,持续释放“红色动能”,着力构建基层治理新格局,具有一定启示意义。

挖潜干部稀缺资源的多赢创举。临沂市选派优秀机关干部担任社区“红领书记”,准确把握了上级有要求、现实有需要、工作有基础等关键要素,既为优秀年轻干部成长锻炼搭建了平台,也顺应了退休干部继续为党工作、为社会奉献的意愿,最大限度地发挥了他们工作经验丰富、协调能力强、人脉资源广等优势,回应了城市基层群众的期盼,有效弥补了城市基层工作力量不足的短板。

向堵点痛点靶向发力的有益探索。临沂市聚焦城市基层党组织自身建设不过硬、服务

发展手段等困难问题,通过选派“红领书记”到基层抓党建强引领、抓规范促提升、抓服务助发展,通过“自转”促进城市基层党建工作的“公转”,党组织的战斗堡垒作用显著提升,各类资源不断向基层集聚,一批基础设施建设项目顺利实施,一些长期影响居民幸福指数提升的问题得到解决,真正起到了消解痛点、疏通堵点、破除难点的作用。

提升城市基层党建整体效应的生动实践。临沂市选派到基层的“红领书记”,通过推动选派单位与任职单位开展四项共建活动、承接“双报到”工作沟通、推动成立党建联盟等举措,实现了机关企事业单位与城市社区党组织的有效融合,做实城市基层党建系统,产生了“1+1>2”的整体效应。