

淄博国家高新技术产业开发区： 多元共治激发城市基层治理新活力

近年来,淄博国家高新技术产业开发区(以下简称“淄博高新区”)坚持党建引领、多元治理、共建共享的工作思路,以社区党组织建设为抓手,不断提升党建引领城市基层治理效能,多措并举加强社区干部队伍建设,助力推动形成区域统筹、条块结合、上下联动、共建共享的城市基层党建新工作格局。

构筑城市基层党建共同体

加强三级联动,形成工作合力。淄博高新区加强党的组织体系建设,建立区、街道、社区三级党委联动机制,构建横向到边、纵向到底的社区服务体系,全面推动城市党建与社区治理深度融合、互促共进。按照“总体规划、整体部署、定期研究、推动落实”任务主线,每季度召开会议研究部署城市基层党建工作。充分发挥社区党委“一线指挥部”作用,构建“高新区工委牵头抓总、联席会议成员单位配合、社区党组织具体负责”的三条责任链,逐步形成上下联动、同频共振、有效运转的联动体系,切实增强城市基层党建整体工作合力。

完善组织体系,延伸服务触角。推动社区服务型党组织建设,聚焦居民需求,开展为民服务,完善“街道—社区—网格(小区)—微网格(楼栋、单元)—居民”五级网络服务体系,延伸服务触角。落实社区“两委”和社区工作者“定岗网格”制度,逐级建立微信联络群1300余个,一格一群全覆盖。实行网格“工作积分+户积分”量化管理模式,一季一公示、一季一奖惩,做到“人在格中走,事在网中办、难在网中解、情在网中结”,积极构建“党建+社区治理”新格局,切实打通城市治理的“最后一公里”。如华瑞园社区以党建融合为引领,实现党的领导“触角”延伸,通过实行“向前一步”“红色物业派件单”“三清五到家”“关注夕阳 温暖心巢”等系列创新工作模式,让社区服务和治理触角延伸到社区每个角落,实现基层治理精细化。

做实在职党员向居住地报到工作。全面推行在职党员到居住地社区报到,进行编团分组,组建功能型网格党支部60个,明确工作职责,实现危急时刻“一键启动、迅即响



淄博市高新区每季度举办社区后备人才讲堂活动,提升社区年轻干部能力素质。

应、高效运转”,建立“平时服务、急时应急、战时应战”全员下沉机制。将每个月第1个星期六定为党员干部“居住地服务日”,切实融入社区建设与发展实践,做到“工作在单位、服务在社区、奉献双岗位”。在新冠疫情防控期间,机关党员干部深度参与、精准服务,依托网格党支部组建“红色堡垒”志愿服务队45支、网格小分队60支、应急预案队40支,累计开展志愿服务300余次。比如,华侨城社区积极探索居民群众点单、社区支部下单、在职党员接单“菜单式服务”,倾力打造“党群心连心、圆梦微心愿”项目,进一步拉近了党群距离,充分彰显党员的先锋模范作用,真正实现“家门口”式党建工作模式。

打通城市基层治理新路径

用好红色楼长,夯实自治根基。淄博高新区健全完善红色楼长(单元长)选聘、管理、激励和爱护等机制,按照“1名在职人员+1名非在职人员”模式配齐配强2171名双楼长(单元长),配备红马甲、雨伞、民情日记本、工作证、便民服务包“五小件”,为更好地开展工作提供有力保障。开展楼长“亮身份、践承诺”活动,在楼宇单元门口统一悬挂“红色楼长”公示牌,社区党组织通过生日祝

福、发送感谢信、评选“最美红色楼长”等激励方式,让楼栋长工作更有激情。通过吸收公益性岗位人员、退休党员干部、复转军人等力量,壮大红色楼长队伍,着力构建形成“党建引领、网格支撑、楼长响应、积分激励”的工作机制,充分激发居民共建共治共享的内生动力。

凝聚新业态群体,注入“红色动能”。充分发挥新业态新就业群体行业党委领导作用,推行新业态企业与街道社区党建联建,建立社区干部与新就业群体联系结对机制,着力建设新业态新就业群体友好型社区。依托社区、楼宇党群服务中心以及各大商超打造“齐新先锋驿站”48处,提供临时休憩、政策咨询、法律援助等服务,实施“以服务换服务、以服务促治理”的“双向服务”激励机制。利用新业态新就业群体流动性强、联系面广的独特优势,选聘50名快递员、外卖骑手上岗,化身社区流动网格员,发挥“移动探头”作用。依托快递、外卖配送车组建“宣传车队”“齐新先锋志愿服务队”“外卖骑手应急救援队”等方式,积极参与文明城市创建、安全隐患排查、疫情防控等任务,进一步推动新业态新就业群体在社区基层治理方面作贡献、显风采。

构建“一社区一品牌”治理格局。积极发挥社区书记

引领作用,坚持书记抓、抓书记,全面落实基层党组织书记抓基层党建工作责任。根据每个社区的不同特点,开展“一社区一品牌”创建活动,推动实现每个社区工作有特色、整体社区工作上水平。通过搭建“党建合伙人”“监督合伙人”等合作平台,使“双报到”单位、物业公司、社会组织及热心群众等群体共同参与社区治理。比如,奥林社区搭建“党建合伙人”平台,打造红色引领圈,社区党委与“双报到”单位打造“互动式、互助式、互建式、立体式”的基层党建模式,“双报到、双认领”共驻共建项目,全面推动区域党建工作一体化发展格局。金都花园社区党委以现场办公的形式每周组织“书记和您拉拉呱”民生活活动,社区党委书记、副书记常态化参与,社区工作者、法律顾问、物业经理等轮值参与,共同解决居民所想所盼的各种问题。

优化城市社区干部“成长链”

夯实源头储备,择优选拔。淄博高新区坚持从源头抓起,通过“三个一批”多元渠道拓宽社区干部选育空间,即通过从机关事业单位选派一批、从社区工作者中选拔一批、从社会选聘一批的方式共为15个城市社区选优育强党组织书记。不断优化城市社区工作者队伍,

严把人员招录入口关,按照每万城镇常住人口不少于18人的标准,配齐配强300名社区工作者,并不断优化城市社区工作者队伍党员占比及学历结构,其中,中共党员(含预备党员)占86%,本科及以上学历占80%,实现政治素质与学历双提升,着力打造一支政治过硬、业务精通、能力突出、群众满意的专业化社区工作者队伍。

搭建培养平台,精心育才。把选优选准社区后备干部作为一项系统工程和长期任务来抓,依托辖区内1个市级和4个区级“社区书记工作室”,搭建社区人才培养平台,组建城市基层党建智库,打造党建精锐指导力量。为实现社区干部培训全覆盖,提高培训的针对性、实效性,开展线上调研,扫码发放城市社区“两委”成员骨干培训需求问卷70余份,为课程设计提供重要参考依据。通过开展“书记沙龙”“社区后备人才讲堂”和专题培训等,提升社区后备干部自身能力素质。同时,采取组织推荐、统一招考、择优录用的办法,实施面向本土优秀人才招录基层公务员工作,去年以来,1名符合条件的城市社区书记考入公务员队伍。

双轨递进培养,大胆用。建立“社区工作者—‘两委’成员—党组织书记”和“社区工作者—助理社会工作者—社会工作者”双轨递进培养链条,不断优化成长路径,丰富社区干部经历、阅历。目前,社会工作者持证率达50%。注重工作经验丰富的资深社区干部与闯劲十足的年轻后备干部同等培养使用,形成能力梯次。择优使用“8090”年轻干部,80后“两委”成员32人,占比44%;90后“两委”成员19人,占比25%。重点留用一批工作经验丰富的“6070”优秀干部,用好“一老一少”,实现老书记传帮带、新书记干中学,形成老中青优化配备的社区干部队伍,激发城市社区后备人才活力。

基层治理是国家治理体系和治理能力现代化的有机部分和重要基础,淄博高新区将继续坚持党建引领多元共治,以激发治理主体作用、丰富治理手段、整合治理资源为抓手,持续聚合力、提效率、强保障,全力推动城市基层治理效能和精细化服务水平不断提升。