

# 黑龙江省大兴安岭地区松岭区：“五定五聚焦”激发社区工作者队伍活力

■记者 郭文治 李彤彤 通讯员 齐丽丽

随着经济社会不断发展,城市基层治理面临的挑战和困难也与日俱增。社区工作上接“天线”、下接“地气”、中间贯通,加强基层治理、巩固基层建设、实现城市高质量发展,关键要靠一支坚强有力的基层社区工作者队伍。

黑龙江省大兴安岭地区松岭区坚持专业化发展、规范化管理、制度化建设,注重从公开选聘、激励保障、培养锻炼等方面多措并举、多点发力,建立社区工作者职业体系,设立岗位等级、实行责任绩效、强化保障落实,从源头上破解社区工作者“引不进、育不强、管不好、留不住”等“老大难”问题,着力打造一支职业化、专业化、稳定可靠的社区工作者队伍,为党的基层堡垒筑实“钢筋”、打牢“地基”。

## 聚焦“提效能” 按照标准定员额

基层治理关键在人、关键靠人,基层治理的战斗能力一定程度上取决于治理队伍的能力。

松岭区坚持重心下移、力量下沉,综合考虑社区规模、人口数量、管理幅度等因素,按照每个社区网格原则上覆盖300—500户的标准,将85个社区网格整合为24个,配备24名专职网格员,依法签订劳动合同。把“看准人、选对人”作为社区工作者队伍建设的“先手棋”,按照每万城镇常住人口不少于18人的标准,核定社区工作者员额27人,实际配备社区工作者39人,实行区委、区政府控制总量,核定员额调整周期与社区“两委”任期保持一致。按照区级统一选聘、乡镇集中管理、社区分配使用及公开、平等、竞争、择优原则,采取从原有社区工作者队伍中“选”、社会人员中“聘”、乡镇事业编制人员中“培”等办法,把最合适的人选出来、用起来。2022年以来,补选社区党组织书记2人,实行书记、主任“一肩挑”,乡镇事业编制人员10人到社区任主任助理。建立社区工作者队伍梯队培养制度,面向社会招聘16名公益性岗位人员作为社区工作者的补充力量,进一步优化了社区工作者队伍年龄、知识结构,并实现了接续培养、后备补充。

## 聚焦“谁来抓” 科学合理定职责

“好干部是选出来的,更是管出来的”。抓社区工作者队伍建设,既要严在日常、严在经常,又要注重激励关爱、推动干事创业。

为提升社区工作者履责水平,鼓舞干劲,松岭区委书记带头研究社区工作者职业体系建设工作,构建明责、考责、督责相贯通的闭环机制。区委组织部、区委政法委、区民政局、区人力



大兴安岭地区松岭区委书记带领组织、民政、各乡镇做好社区工作者员额核定工作,研究社区工作者职业体系建设。松岭区委组织部供图

资源和社会保障局共同研究制定《松岭区关于加强社区工作者队伍专业化建设的实施办法(试行)》,对适用范围、工作职责、员额标准、任用方式、管理考核、薪酬待遇、激励保障、退出机制等8个方面提出27条具体意见,建立职业准入制度,从政治表现、年龄、学历、专业水平等方面设置6条选拔标准,明确6种退出情形,确保能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的正确用人导向,切实解决了社区工作者来源渠道多样、薪酬结构不一、管理机制不顺等突出问题。明确乡镇党委为管理责任主体,强化了考在平时、干在日常的鲜明导向,有效推动社区工作者管理制度化、规范化。

## 聚焦“怎么抓” 凭借能力定岗位

松岭区坚持注重实绩、群众满意的原则,建立规范有效的管理机制,健全以居民满意度为重点的群众评议与日常考核和年度考核相结合的考核制度,真管真严在平时、动态管理到人头、以管促干造氛围,切实解决社区工作者管育不强的问题。

乡镇党委健全完善社区工作者绩效考核办法,纪实管理、量化考核、随时检查、定期督导,针对社区工作者开展专项考核,把考核结果作为社区工作者岗位等级、薪酬待遇、奖励惩戒、续聘解聘的重要依据,进一步提升了社区工作者队伍管理效能。鼓励社区工作者参加社会工作者职业水平考试,取得初级资格证书可每月发放职业津贴150元,中级资格每月发放300元,高级资格每月发放500元。拓宽职业发展渠道,加强社区党组织书记队伍建设,严格落实联审联查制度,区委组织部参照机关事

业单位干部人事档案管理模式,建立社区党组织书记档案,实行组织部门“一人一档”备案管理,提升了“一肩挑”社区党组织书记管理科学化、规范化水平,确保社区工作者安心舒心干事业,切实提升了社区工作效率和质量。2022年底,根据平时工作实绩,从公益性岗位人员中择优推选1人充实到社区工作者队伍。小扬气镇党委书记表示:“松岭区在探索中创新、在破冰中攻坚,通过建立社区工作者职业体系,有效激发了社区工作者的争先意识和服务热情,增强了社区工作者群体对社区的粘性及工作归属感,使社区工作者责任意识更强、干劲更足,工作效率明显提高。”

## 聚焦“强素质” 围绕培训定内容

社区工作者在推进经济社会发展、维护社会稳定方面发挥着重要作用,建设一支业务熟练、素质良好、服务贴心的社区工作者队伍尤为重要。如今的社区工作种类多、任务重,这对社区工作者的能力水平提出了更高要求。

松岭区聚焦抓教育、强培训,坚持将党建工作与社区服务相结合,围绕宣传贯彻党的二十大精神,以习近平新时代中国特色社会主义思想和基层治理、城市基层党建等方面内容为主,组织社区工作者、专职网格员、专业网格员等开展培训。组织社区工作者参加2022年度全省社区党组织书记常态化培训示范班线上培训。结合机关“能力作风建设年”活动,通过业务培训、岗位练兵、能力测试等,实现社区工作者培训全覆盖。依托“岭上课堂”党员干部教育品牌,举办了2022年度松岭区社区工作者暨离退休干部党支部书记委

培训班,组织开展专题党课、主题党日活动,到东北抗联三路军三支队烈士纪念碑广场开展红色教育,帮助离退休干部党支部书记、委员理清思路、开阔新视野、提升新能力。建立墩苗历练机制,将乡镇事业编制人员纳入社区实岗锻炼管理,建立人员培养档案,通过“一对一”帮带,推动后备力量既备又用。社区工作者队伍整体素质进一步提升,推动全区基层治理工作全面过硬、全面进步、全面提升。

## 聚焦“有梯次” 明确标准定待遇

松岭区根据贡献率、工作质效、工作年限等,建立社区工作者正职、副职、一般工作岗位“三级”,以及“固定+绩效”薪酬梯次标准的薪酬待遇管理办法。社区工作者在岗期间享受生活补贴,由基础补贴、岗位补贴、职业津贴、年限补贴和绩效补贴构成。岗位补贴与岗位等级挂钩,社区工作者岗位人均基础补贴按照当地最低工资2倍标准核定;绩效补贴依据考评结果确定,考核等次分为优秀、良好、一般,绩效补贴分别按照岗位补贴的25%、20%、15%标准核定;职业津贴以取得社会工作师资格等级为依据,鼓励社区工作者参加职业资格考试。同时,妇女社区工作者还享受每人每月35元的卫生费补贴。通过基础补贴强化保障性、岗位补贴促进职业化、职业津贴促进专业化、年限补贴增强稳定性、绩效补贴激发内动力,破除以往社区工作者薪酬同一标准、干多干少一个样、干好干坏一个样的弊病。通过有效落实薪酬待遇管理办法,社区工作者月人均工作补贴由3175元提升至3700元,最高可达4160元,最低可达3640元。建立了梯次结构比较合理、社区工作者普遍认可的保障性运行机制,加快社区工作者专业化建设进程,打破了社区工作者职业发展的“天花板”。小扬气镇松鹤社区党委书记说:“现在社区待遇好了,晋升机会也多了,有效激发了社区工作者干事创业的热情,社区工作者自身素质得到了很大提升,为民办事的服务能力也在不断提高。”

松岭区委组织部党建科室负责人表示:“接下来,松岭区将坚持问题导向,把加强社区工作者队伍建设作为战略性、基础性工程,注重成长性、增强能动性、把握长远性,优化完善社区工作者选任聘用、教育培训、日常管理、激励保障等工作机制,构建“进出有通道、履职有考评、待遇有保障、发展有空间”的社区工作者职业体系,努力建设一支符合新时期城市基层治理需求的专业化、职业化社区工作者队伍,切实提升党建引领基层治理效能。”