

山东省烟台市福山区： 锻造高素质专业化社区党组织书记队伍

■中共烟台市福山区委组织部

近年来,山东省烟台市福山区聚焦社区党组织书记队伍建设,从“选、育、管、评、用”各环节全链条发力,通过实施精准选、精心育、精细管、精确评、精挑用等“五精工程”,着力锻造一支作风过硬、业务精通、群众满意的高素质专业化头雁队伍,推动党建引领城市基层治理效能显著提升。

精准选 壮大“头雁”方阵力量

社区治理强不强,“领头雁”是关键。福山区着眼于优化社区党组织书记队伍结构,坚持全方位、宽渠道、多维度做强头雁方阵,深入推动城市社区“福满福山·幸福家园”建设。

择优选任一批。坚持把政治标准放在选人用人首位,在社区“两委”换届工作中,成立街道“五人工作小组”,由工委书记牵头抓总、街道主任协助指挥、政工书记重点攻坚、组织委员专职推进、纪工委书记全程监督,确定政治素质好、道德品行好、纪律作风好以及业务能力强、协调能力强、服务能力强的“三好三强”选任标准,明确20种不得当选的具体情形,细化7类37项职责清单,全力选优配强社区党组织书记。

街道选派一批。建立“第一书记”驻社帮扶机制,对于党组织服务水平不高的社区,从街道选派懂基层、善治理的优秀机关干部驻社担任“第一书记”,通过抓队伍促治理、抓

党建强引领、抓规范促提升,为社区治理注入新活力。目前已累计向5个社区选派“第一书记”,进一步充实社区治理力量。

拓源储备一批。实施“雏雁储备”计划,将“95后”优秀社区工作者纳入“两委”后备力量,将优秀“两委”成员纳入社区党组织书记后备力量,构建动态管理的后备人才库,目前已储备105名优秀年轻社区干部。大力开展社区“书记助理”招录,每年面向优秀高校毕业生、专业社工人才,抬高门槛招录一批“书记助理”,纳入社区党组织书记后备力量重点培养。目前已累计招录52名“书记助理”,实现“一社区一书记助理”,社区后备干部“蓄水池”更加充盈。

精心育 提升“头雁”素质本领

为全面提升社区党组织书记治理能力和综合素质,福山区大力开展“社区书记能力精训”行动,聚焦强本领、补短板、拓视野,每年制定社区党组织书记年度培训计划,扎实开展精准化、实战化培训。

多元培训提素质。打造“1+1+N”培训体系,每年开展1次“头雁领航”集中培训,通过专家辅导、情景模拟、案例分析等多样化形式,上好“思想课、业务课、案例课、实战课、纪律课”等5项课程;每季度开展1次“精治社工”专题培训,通过新闻写作、沟通协调、

活动摄影等技能辅导,着力培养“会说、能写、善干”的“全能书记”;常态化开展“N”项街道特色培训,先后创建“小灶课堂”“治理小剧场”等5个培训品牌,推动按需施教、学以致用。

交流互鉴补短板。建立月度幸福论坛、季度书记沙龙活动机制,开展“社区活动我来谈”“社区阵地我来学”“社区治理我来讲”“社区服务我来评”等4类主题活动,通过现场观摩、经验分享、圆桌座谈等形式,促使社区党组织书记学思践悟、互促共进。目前已累计开展12期书记论坛、沙龙活动,为社区党组织书记提供了交流感悟、展示能力的机会和平台。

对标先进拓视野。积极开展“对标实训”活动,每年优选10名左右社区党组织书记,赴上海市、厦门市等地区进行为期1个月的跟班学习,进一步拓宽视野、明确差距、找准方向。与上海市浦东新区塘桥街道签订结对共建协议,确定挂职交流、双向培训、互动研修、资源联享等4项合作内容,实现两地干部互促共进、两地资源互融互通、两地经验互学互鉴。去年以来,选派14名社区党组织书记参加对标实训,系统谋划32项经验转化项目,扎实推动先进地区治理经验落地落实。

精细管 把稳“头雁”领航之舵

社区党组织书记的健康成长,离不开精细完善的管理体系。福山区始终坚持严的标准、实的举措,出台《社区党组织书记管理办法》,通过规范备案、分类施策、结对帮带,走出一条精细化、高效化的管理路径。

规范备案管理。针对届中调整可能出现的人选把关不严问题,明确动议酝酿、资格审查、组织考察等6项规范流程,联合纪委监委、公检法、审计等18个部门联合联审,严把人选“入口关”。坚持“凡动必备”,建立社区党组织书记全周期成长档案,实行“一人一档”,严格执行新任社区党组织书记区级备案管理程序,做到新任及时建档、离任统一封存、变动及时更新。

深化分类管理。坚持“先进带后进、后进变先进”理念,参照星级评定、品牌建设、阵地打造等5方面标准,将社区党组织书记划分为“示范、骨干、潜力、守摊”4个类型,制定差异化管理措施,进行针对性培养提升。对于示范、骨干书记,由组织部门跟踪培养、直接联系,通过打造“书记工作室”、总结“书记工作法”、开发“书记特色课”,充分发挥示范效应;对于潜力、守摊书记,由街道选派机关干部“一对一”帮扶,加强教育引导、工作指导和业务培训,确保做好、做优基础工作。

推行结对帮带。优选统筹能力强、治理经验丰富的示范书记担任“红领导师”,每年帮带3—4名潜力或守摊书记,通过治理联抓、服务联做、活动联办等方式,带动“后进”社区党组织书记快速进步。截至目前,通过推行结对帮带工作,社区凝聚力显著增强,先后成立4个城市片区联合党委,每个联合党委涵盖3—4个城市社区,促使城市区域治理成方连片、整体提升。

精确评 激发“头雁”内生动力

科学精准的考评体系是激励社区党组织书记担当作为的重要抓手。福山区坚持以年度重点工作为依据,采取“定性”与“定量”相结合、“自评”与“他评”相交互的考评方式,不断激发社区党组织书记干事创业活力。

抓好提级述职。实施半年提级述职制度,将社区党组织书记向街道工委述职升级为向党建引领城市基层治理委员会述职,述职前通过实地走访、个别谈话、查阅资料等方式,调研年度重点任务推进情况,确保述职“拧干水分、述出干货”。采取“一述一评”的方式,由组织部、民政局、所属街道等部门现场打分评议,评议结果与荣誉称号评选、薪酬绩效等挂钩,真正让干得好的有掌声、干得差的坐不住。

用好星级评定。每半年开展1次社区党组织星级评定,指导街道根据区级评定意见制定具体办法,联合纪委监委、政法委、民政局等11个区直部门对社区组织建设、民生

福祉、平安建设、防范风险等重点任务完成情况进行赋分,根据分值划分为五个星级等次,评定结果作为社区党组织书记年度考核的重要依据。

做实履职评估。每半年开展1次履职评估,建立社区党组织书记自评、社区居民点评、街道工委复评、组织部门审评的“四评”制度,社区党组织书记对照基础工作、重点任务落实情况开展自查;社区居民围绕“德、能、勤、绩、廉”五个方面进行民主测评;街道工委深入社区开展调研,实地查资料、验成效;组织部门进行综合研判,将履职评估结果作为社区党组织书记优化调整的重要参考,切实推动履职尽责、担当作为。

精挑用 力促“头雁”尽显其能

用人导向是最重要最根本也是最管用的,正确的用人导向是对社区干部最大的激励。福山区树立“重实干、重实绩、重担当”的用人导向,坚持激励与约束并重、奖励与惩戒并举,真正让能干事者能上、优秀者优先。

突出正向激励。注重选树先进典型,对于年度考评结果优秀、日常工作开展较好的社区党组织书记,积极推荐为各类表彰人选和各级“两代表一委员”人选,择优推荐参加全国、省、市的示范骨干进修培训、研修实训,营造争先创优的浓厚氛围。

强化负面惩戒。实行不胜任、不称职的社区党组织书记调整退出机制,建立社区党组织书记履职负面清单,明确15项具体负面情形,对作风不实、工作干劲不足、履职评估结果较差的,及时批评教育,促其整改;对岗位目标任务完成差、以权谋私、群众反映强烈的,及时调整并严肃处理。

拓宽发展路径。加大从社区党组织书记中招聘街道事业编制人员力度,合理调配编制资源,每年拿出一定数量的招录名额,从优秀社区党组织书记中选聘事业编制人员,进一步畅通发展渠道。目前,已累计招录8名社区党组织书记为事业单位工作人员,真正实现了让干得好的社区党组织书记有奔头、有保障。



山东省烟台市福山区召开街居干部赴上海“对标实训”经验研学分享会。
福山区委组织部供图