

# 五华区：“选育管留”打造社区干事创业生力军

云南省昆明市五华区深入贯彻落实党中央和省委、市委关于加强社区专职工作者队伍职业化建设的有关要求，围绕高素质专业化社区专职工作者队伍建设目标，建立健全“精准选人、多元育人、从严管人、实策留人”工作机制，着力打造一支政治立场坚定、能力素质过硬、后备力量充足的社区专职工作者队伍，为五华区经济社会高质量发展夯实基础。

## 着眼精准选人 积蓄社区干部队伍源头活水

规范选招程序。五华区把政治标准放在首位，坚持依法选举和公开招聘相结合，严把资格条件，坚持“公开、平等、竞争、择优”原则，按照发布公告、个人报名、资格审查、笔试、面试、体检、考察、公示、聘用等程序，规范社区专职工作者力量配备。大力鼓励支持高校毕业生到社区工作，2023年招聘90名、2024年招聘94名社区基层治理专干到社区工作，进一步充实社区基层治理力量。

严把人选标准。坚持凡进必审、凡动必备，建立区委主导、部门联动、全程把关的社区“两委”任职资格联审和社区党组织书记区委备案管理机制；制定《五华区社区专职工作者负面清单》，明确涉及负面清单“一票否决”制，通过规范资格联审、任职备案、履职管理的工

作程序，严把选人用人政治关、能力关、廉洁关，有效提升社区专职工作者队伍职业化建设水平。2023年以来，联合区级职能部门开展11批次364人的社区“两委”任职资格联审，7人被“一票否决”。

严格设岗定责。围绕社区职责，结合各社区实际情况，按照党的建设、行政事务、服务事项等设置专职岗位，根据社区专职工作者性格、技能特长、专业和工作经历进行合理分工，明确工作职责，严抓工作落实；深入推进社区“两委”班子成员交叉任职，持续巩固社区书记主任“一肩挑”工作成果，目前五华区97个社区党组织书记、居委会主任均实现“一肩挑”。

## 着眼多元育人 构建社区干部队伍人才阶梯

深化“头雁”领航效应。五华区以“当好排头兵·五华在争先”大讨论大竞赛活动为契机，鼓励引导社区专职工作者争当先进、争做标兵。充分发挥优秀社区党组织书记传帮带作用，全覆盖选派97名社区专职工作者到6个市级“名书记”工作室跟班学习，通过“名书记”工作室跟班锻炼，学习“名书记”工作经验“老一小”，网络化服务管理、人居环境整治提升等工作中的创新做法和突出成效，进一步提升社区干部服

务群众、引领治理的能力。

加强后备力量培养。持续实施社区青年人才培养计划，积极回引青年人扎根基层，着力把组织认可、党员信任、群众拥护的优秀社区干部，培养成社区“两委”干部，把优秀的社区“两委”干部培养成“两委”正副职。近年来，招聘98名应届毕业生进入社区工作，将44名优秀青年人才选聘为社区“两委”办主任，享受社区副职待遇。

强化教育培训实效。将社区干部培训纳入干部教育培训规划和人才队伍建设总体规划，鼓励支持社区专职工作者参加能力素质和学历水平“双提升”行动，引导学员把学习成果运用到实际工作中。近年来，244名社区干部参加能力素质和学历水平“双提升”行动计划，其中57人获得本科学历，37人获得专科学历；社区专职工作者中本科及以上学历的402人，社区专职工作者学历结构进一步优化。

## 着眼从严管人 提升社区干部队伍作风效能

加强纪律作风建设。五华区深入开展作风革命，以“三抓三促”行动为契机，坚持常态长效学、融会贯通悟、联系实际用，切实把党风廉政建设工作贯穿于社区工作全过程、各方面，加强对社区干部特别是“一

肩挑”人选的监督管理；定期开展社区“两委”班子运行情况评估，通过实地调研、随机抽查等方式，看班子运行顺不顺、看工作能力强不强、看精神状态好不好、看群众反映怎么样、看矛盾问题有没有，及时调整处理不合格不胜任的社区“两委”干部。

开展专项整治行动。将全区社区“两委”班子成员全部纳入争当“实干家”、整治“太平官”专项整治行动中，制定《社区干部“实干家”“太平官”清单》，牢固树立“四用四不用”选人用人导向，切实让实干的干部当表率、作示范、走在前、勇争先，让“躺平”干部醒过来、站起来、动起来、跑起来。2023年以来，对13名社区“两委”成员进行岗位调整和提醒谈话，形成能者上、庸者下、劣者汰的良好氛围。

强化考评结果运用。以效能革命为抓手，把准“政治标尺”“民心标尺”和“实绩标尺”，坚持群众评议与组织考评相结合的方式，将年度考核结果作为社区专职工作者选任、续聘、奖惩、调整岗位、调整薪酬待遇的重要依据。社区专职工作者年度考核为优秀等次的，年终奖绩效薪酬按照上月基础薪酬150%的比例发放，连续2年年度考核结果为不合格等次的，按有关规定依法解除劳动合同。

## 着眼实策留人 消除社区干部队伍后顾之忧

健全激励保障机制。五华区结合实际，建立社区专职工作者“三岗十八级”的岗位等级序列和“基础薪酬+定额补助+五险一金+年终绩效”的待遇保障体系，建立健全社区专职工作者住房公积金缴存制度，全覆盖落实“五险一金”待遇保障。持续开展“五个先锋”创建工作，2021年以来评选出“五个先锋”社区201名，兑现奖励补贴1024.21万元。

拓宽多元发展渠道。加大从优秀社区工作者中定向招录公务员和事业单位工作人员的力度，从社区干部中定向招录事业单位工作人员40人、公务员4人；加大从优秀社区专职工作者中发展党员、选拔人才的力度，积极推荐符合条件的优秀社区专职工作者按程序担任各级党代表、人大代表、政协委员，全区51名社区干部被选举为省、市、区级党代表、人大代表、政协委员。

加大关心关爱力度。为社区专职工作者定期安排健康体检，每年按照春节、中秋两大节日和生日的“2+1”规定，为社区工作者发放慰问品；街道党工委定期召开社区工作者座谈会，切实了解社区专职工作者在工作生活中存在的困难和问题，积极解决社区工作者后顾之忧。

# 盘龙区：“三向赋能”蹚出基层善治新路径

党的二十大报告指出，“完善社会治理体系。健全共建共治共享的社会治理制度，提升社会治理效能”“建设人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体”。其中，为社区赋能，破解“小马拉大车”难题，是当前提升社会治理效能的一项紧迫任务。近年来，在基层治理实践中，云南省昆明市盘龙区秉持“需由民提、事由民议、策由民定、效由民评”的原则，推行能人工作法，通过组织赋能、资源赋能、共治赋能三个维度发力，有效破解“小马拉大车”等基层治理难题，构建起共建共治共享新格局，切实解决好人民群众的操心事、烦心事、揪心事。

## 向内增力 全链培养赋能

“我们都是社区党组织书记，听起来更有共鸣感。”近日，盘龙区第一期“头雁讲堂”专题培训班结束后，东华街道小龙路社区党委书记李蕊说。

社区工作者面对的情况千变万化、遇到的问题千头万绪，拥有过硬的履职本领至关重要。针对社区工作者能力不足的问题，盘龙区实施开展社区（村）干部“360”雁阵培养计划，更加突出系统性和规划性，将社区（村）干部分为“头雁”“群雁”“雏雁”三类，由区级、街道、社区三级开展不少于60天的培养锻炼。区级突出导向性培养，重点强化党的创新理论武装，提升体系思维和统筹协调能力；街道突出递进式培养，重点强化履职能力培训，提高履职本领；社区突出实践化培养，重点强化服务居民群众意识和做群众工作的本领。

## 向上借力 党建资源融合

基层是国家治理的基石，必须有充足的资源保证。盘龙区作为省会城市主城区，辖区公共单位多、资源丰富。如何让社区提升“确保社区党组织有资

源，聚力打造街道党建作品牌集群。

建强社区“战斗堡垒”。依托社区党组织兼职委员制平台，吸纳600余家单位融入区域化治理，把党的组织建到网格（居民区）、产业项目、专业市场、商务楼宇等基层治理单元，以“整社区提升”确保社区党组织有资

源为群众服务。全区细化为1854个五级网格，533个网格（居民区）党支部与533个四级网格精准匹配，社区党委委员兼任网格（居民区）党支部书记，使社区党委的决策部署在居民区能及时得到响应，居民群众、市场主体能得到精准化服务。

## 健全运转高效的城市基层治理机制

盘龙区健全完善区、街道、

遴选“头雁”库中22人到市级“名书记”工作室跟班锻炼，选派5人参与区级重点项目推进，通过分层分类培养锻炼，为227名社区（村）干部成长铺路搭桥。通过培优“头雁”、提升“群雁”、赋能“雏雁”，全力构建社区（村）干部梯次培养链，打造了一支高素质社区（村）工作者队伍。

此外，在全省“三岗十八级”社区工作者等级序列和薪酬体系的基础上，盘龙区不断优化城市社区专职工作者积分管理核定办法，增加积分评定维度，取消级和档的“天花板”，进一步提高薪酬待遇。拓宽晋升渠道，将优秀社区（村）工作者定向招聘到街道事业编岗位，最大程度调动社区（村）队伍的积极性。同时，探索定向招录事业人员继续留任机制，定向招录事业人员试用期继续留任原社区（村），进一步保证社区（村）工作延续性。建立岗位适配考核和退出制度，通过综合评定考准考实定向事业编人员担当表现，结合试用期工作表现和考核情况，由区委组织部、区人社局按照因岗择人、人岗相适原则进行动态调整。通过用事业留人、用实绩量人、用待遇留人，真正让社区（村）工作者“留得住、稳得住、干得好”。

## 向外借力 挖掘能人共治

群众的力量是无穷的。龙江社区党委书记李志红说：“我们辖区有一万余人，社区工作人员只有18名，把党员群众组织凝聚起来，能够帮助我们有效改进提升基层治理的效能。”作为一个新建城市社区，龙江社区将“社区包办”转变为“群众自治”，将“社区主导”转变为“社区引导”，将“为民做主”转变为“由民做主”。发掘培养有引领带头作用的社区能人2000余人，组建“基层治理先锋队”，常态化开展健康义诊、心理咨询等4类13项志愿服务，不断缓解基层治理力量薄弱问题。

强关爱、赋能量，为社区治理育新机。结合社区能人在社区活动中表现情况，将社区能人的贡献度和诚信度积累为“社区信用”，作为社区能人现实表现的证明，进一步提升他们在社区中的声望和影响力。对“能人”，将“社区主导”转变为“社区引导”，将“为民做主”转变为“由民做主”。发掘培养有引领带头作用的社区能人参与社区治理，组建“党员智囊团”和社区“能人库”，解决物业服务、矛盾隐患等各类问题181件。

针对社区缺人、缺力量，“小马拉不动车”的现实困境，根据昆明市关于在社区开展治理人才召集的相关工作要求，盘龙区推行社区能人工作法，挖掘、动员社区治理人才在基层党组织领导下发挥专业、技能等特长，共同参与基层治理。

挑能人、聚能人，为社区治理引力量。盘龙区实施开展“百里挑一”计划，通过争取10%居民骨干带头示范，影响20%热心

治理资源的整合，网格化治理机制改革成效明显。“接诉即办”为基层治理导航。以群众诉求为“哨”，推进“吹哨报到”向“接诉即办”深化延伸，累计受理解决群众诉求1.53万件。

## 筑牢保障有力的城市基层实体支撑

官渡区加强城市基层治理队伍建设，加大保障力度，不断完善街道社区基础设施，打造为民服务综合阵地，把服务群众、造福群众作为基层治理的出发点和落脚点，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

“兼职委员制”、党组织结对帮扶等开放式党建互动平台，通过党建融合聚力，推动政策资源、行政资源、社会资源不断聚焦到基层治理第一线。

推动政策资源融合共促。盘龙区立足解决基层困难问题，依托“党建引领、街道吹哨、部门报到”工作机制，推动区直部门力量下沉到网格，统筹抓好监测监督、公共服务、社会安全、城乡治理、宣教动员等重点工作；同时，创新实施公务员“新竹成林”计划，择优选派街道35岁以下的年轻干部到社区担任书记助理，在重大项目中，打破岗位分工，混编分组进入社区、面对群众一线开展工作，通过把各类政策和人才资源沉下去，把优秀的干部派下去，让基层治理有“劲”更有“径”。

推动行政资源融合共促。实施开展党建引领社区嵌入式服务，积极引入养老托幼、社区助餐、家政便民、儿童娱乐等群众急需紧缺的服务项目，通过“社区+合伙人+基金”的空间合作模式，让更多群众享受到“家门口”的优质普惠公共服务。立足不同行业、不同区域特点，通过组建帮帮团的方式，将发改、财政、司法、政务服务等行政职能部门的资源融合起来，把部门的各类服务下沉至社区党群服务阵地，延伸至群众身边。

推动社会资源融合共促。针对社会资源与基层分立、断联等问题，发挥党组织的整体优势，充分利用街道、社区党组织“兼职委员制”机制，通过联席会议、走访服务、阵地支持等形式，强化与辖区单位、团体联络互动和情感交流，组织动员120余个

治理资源的整合，网格化治理机制改革成效明显。“接诉即办”为基层治理导航。以群众诉求为“哨”，推进“吹哨报到”向“接诉即办”深化延伸，累计受理解决群众诉求1.53万件。

## 筑牢保障有力的城市基层实体支撑

官渡区加强城市基层治理队伍建设，加大保障力度，不断完善街道社区基础设施，打造为民服务综合阵地，把服务群众、造福群众作为基层治理的出发点和落脚点，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

抓牢基础保障奠基石。强化社区工作者队伍职业化建设，培育社工人才900余名；将社区“两委”、专业社会工作者、专职社会工作者、工作人员及民政事

业企事业单位、370余个市场主体、150余个社会组织与驻地社区“合伙”，形成“红色合伙人”“物业合伙人”“公益合伙人”等联系纽带。通过搭建集公共服务、社会服务供需发布、项目对接、资金集聚、人才引进等于一体的资源共享平台，撬动社会各方力量全面投入基层一线，实现资源整体利用的效能最大化，推动社区与各治理主体优势互补、互助合作、共生共赢，全面壮大社区治理力量。

## 向外借力 挖掘能人共治

群众的力量是无穷的。龙江社区党委书记李志红说：“我们辖区有一万余人，社区工作人员只有18名，把党员群众组织凝聚起来，能够帮助我们有效改进提升基层治理的效能。”作为一个新建城市社区，龙江社区将“社区包办”转变为“群众自治”，将“社区主导”转变为“社区引导”，将“为民做主”转变为“由民做主”。发掘培养有引领带头作用的社区能人2000余人，组建“基层治理先锋队”，常态化开展健康义诊、心理咨询等4类13项志愿服务，不断缓解基层治理力量薄弱问题。

强关爱、赋能量，为社区治理育新机。结合社区能人在社区活动中表现情况，将社区能人的贡献度和诚信度积累为“社区信用”，作为社区能人现实表现的证明，进一步提升他们在社区中的声望和影响力。对“能人”，将“社区主导”转变为“社区引导”，将“为民做主”转变为“由民做主”。发掘培养有引领带头作用的社区能人参与社区治理，组建“党员智囊团”和社区“能人库”，解决物业服务、矛盾隐患等各类问题181件。

针对社区缺人、缺力量，“小马拉不动车”的现实困境，根据昆明市关于在社区开展治理人才召集的相关工作要求，盘龙区推行社区能人工作法，挖掘、动员社区治理人才在基层党组织领导下发挥专业、技能等特长，共同参与基层治理。

挑能人、聚能人，为社区治理引力量。盘龙区实施开展“百里挑一”计划，通过争取10%居民骨干带头示范，影响20%热心

群众发挥能人效应、带动70%普通群众自主参与的“127”群众工作法，畅通组织推荐、居民推优、“物业合伙人”“公益合伙人”等联系纽带。通过搭建集公共服务、社会服务供需发布、项目对接、资金集聚、人才引进等于一体的资源共享平台，撬动社会各方力量全面投入基层一线，实现资源整体利用的效能最大化，推动社区与各治理主体优势互补、互助合作、共生共赢，全面壮大社区治理力量。

# 官渡区：深化系统建设整体建设 提升城市基层治理效能



云南省昆明市官渡区凤凰山社区联合高校群团组织建立团学实践基地，充实基层社会治理主体力量。

近年来，云南省昆明市官渡区深入贯彻落实党中央、省委、市委关于城市基层党建工作的有关安排，结合辖区发展实际，

以体系化、规范化、精细化、制度化建设为抓手，全域提升城市基层党建质量，为推进基层治理体系和治理能力现代化提供坚强

组织保障。

## 构建一贯到底的城市基层组织体系

官渡区建立健全区、街道、社区三级党组织责任体系，推动三级联动、协同用力，建强区、街道、社区党组织一贯到底的动力总轴。

建强区级“一线指挥部”。坚持系统谋划，制定出台党建引领基层治理“1+7+N”系列文件，健全由区委书记任总召集人的党建引领基层治理协调机制，区委书记挂帅实施“书记领办”项目，形成组织部牵头，社工部、政法、住建、群团等多部门协同发力、整体系统推进的工作机制。强化城市基层党建整体性、系统性建设，建立健全党委统一领导、“一盘棋”全面统筹、党政齐抓共管的城市党建新格局。

建强街道“动力轴心”。健全街道党组织兼职委员制工作体系，以“整街推进全域提升”行动提升街道党工委统筹协调能

力，整合辖区资源力量抓党建、强治理、优服务，做实“党建链”牵引“业务链”，加强党建引领服务产业转型升级、民生福祉提升、城市品质优化等中心工作，破解“统不起来、融不起来、发展动力不足”等问题。聚焦区级和街道城市基层党建工作中亟待解决的重点难点问题，实施18个街道党工委“书记领办”项目，跨行业跨层级整合工作力量和资源要素，项目化推进城市党建工作任务，示范带动解决一类型、一领域的重点难点问题。全覆盖实施“红色先锋·一街道一品牌”城市基层党建示范领航行动，以党建引领基层治理、优化产业转型、优化营商环境、片区开发等实施路径，全面丰富“党建+”内

涵，聚力打造街道党建作品牌集群。

建强社区“战斗堡垒”。依托社区党组织兼职委员制平台，吸纳600余家单位融入区域化治理，把党的组织建到网格（居民区）、产业项目、专业市场、商务楼宇等基层治理单元，以“整社区提升”确保社区党组织有资源为群众服务。全区细化为1854个五级网格，533个网格（居民区）党支部与533个四级网格精准匹配，社区党委委员兼任网格（居民区）党支部书记，使社区党委的决策部署在居民区能及时得到响应，居民群众、市场主体能得到精准化服务。

## 健全运转高效的城市基层治理机制

官渡区健全完善区、街道、

（下转 B3版）