

# 山东省潍坊市奎文区： 锻造高素质专业化社区治理人才队伍

■记者 孟航 李静雯

近年来，山东省潍坊市奎文区坚持“像抓党政班子一样抓社区班子”工作理念，系统谋划、整体发力，健全社区工作者“选、育、管、励”全链条全周期机制，着力打造一支讲政治、善治理、能担当、有情怀的社区治理人才队伍。

## 聚焦“优中选优” 构建科学规范的选任体系

严把准入关口。奎文区制定社区工作者职业体系建设指导意见，健全定期考录、随缺随补、周转调剂等机制，按照“凡进必考”原则，连续4年面向社会公开招聘社区工作者348人，目前每万常住人口拥有专职社工18.5人，40周岁以下占比达40.1%，大专及以上学历文化程度占比超过91.1%，队伍结构进一步优化。

配强头雁队伍。像管理科级干部一样管理社区党组织书记，制定社区党组织书记选拔任用办法，明确7个调整程序

步骤，出台20条履职负面清单，真正将政治引领作用强、担当作为能力强、社区治理本领强、群众评价口碑好的“三强一好”社区书记选出来、用起来，近3年新提拔使用社区书记25名，队伍平均年龄降至41.1岁。

加强梯次储备。在全区范围内开展社区“两委”班子正副职后备人选竞争性选拔，结合日常调研发现、一线考察识别等渠道，储备“90后”正职人选12名、副职人选49名、“两委”成员人选76名，全部纳入社区后备人才库管理，一人一档，因人施策做好培养考察，为社区“头雁”队伍蓄足“源头活水”。

## 聚焦“精准赋能” 搭建实战实训的培育体系

建强赋能阵地。奎文区建成启用潍坊城市社区治理学院，建立学者智库、实务专家、一线精英三大师资库，紧盯基层需要开发创设党建引领小区治理、物业管理服务提升等10类特色好课、6类精品专题，开发集统计分析、胜任力测评等

功能于一体的社区治理服务平台，与山东大学、山东科技职业学院等14所院校签订共建协议，为系统培育社区治理人才搭建赋能载体。

创新赋能模式。针对新进社工、中坚力量和社区正职等不同成长阶段社区工作者需求，科学制定培训计划，分类实施“适岗初任”培训、“青雁成长”计划和“头雁领航”工程，举办社会工作者专题培训班，创新案例分享、情景模拟、治理沙龙等实战化培训路径，优选全区23个优秀社区、小区现场教学点，以“小班制”的形式开展对标研学，推动社区工作者队伍全周期培养、全方位塑能，全区社区工作者持证比例达到64.2%。

强化实岗锻炼。深化优秀社区书记帮带机制，建立“兴村治社好书记”工作室10个，分批次选派72名有潜力的社区后备人才跟班实训，主题式举办“领雁智汇·青雁成长”社区治理沙龙7期，以实岗实训促进能力提升。探索定岗培育模式，推行新进社工定岗小区、后

备人才担任小区党支部书记、社区副职包靠重点小区，推动31名工作经验相对欠缺的社区副职进行跨岗位、跨社区锻炼，培养基层治理“多面手”。

## 聚焦“严管厚爱” 建立导向鲜明的激励体系

强化日常管理。奎文区建立社区工作者岗位说明书制度，明确每名社区工作者条线分工、下沉小区、领办服务项目等工作内容，实现岗位分工、履职事项明晰清楚。实施社区工作者借调规范专项行动，明确部门、街道一律不得借用社区工作者要求，将工作落实情况纳入区委巡察重要内容，确保社区工作者“专职专干”。制定社区工作者履职负面清单，明确“连续两年考核不合格”“因玩忽职守、推诿扯皮，造成居民群众利益重大损失或者造成恶劣影响”等10项退出情形，倒逼社区工作者履职尽责。

实行分类考核。创新制定《社区工作者分岗差异考核管理办法》，区分社区正职、社区

副职、一般社区工作者和楼宇专职工作者4类人员，按“平时考核+年度考核+服务对象评价”相结合的方式，分别考核并确定等次，让考核更加科学合理、评价更加准确全面。强化结果运用，将考核结果与绩效工资发放、续聘解聘、奖励惩戒、调整岗位挂钩，对考核结果不佳的予以诫勉谈话、降职使用或责令辞职，推动能上能下、奖优罚劣。

实施“硬核”激励。创新社区党组织书记等级制管理，围绕城市社区“幸福家园”建设成效、创新性工作开展情况、示范作用发挥等方面，按照1:3:6的比例将社区书记评定为“一等、二等、三等”三个等次，每月分别增发800元、500元、300元补贴，实行动态管理、一年一评，激励社区党组织书记创先争优、主动作为。进一步打破职业发展“天花板”，已面向优秀社区工作者考录公务员、事业编制人员9人，率先将2名优秀社区书记提拔为科级干部，形成“干得好、留得住、有奔头”的正向循环。

# 山西省洪洞县： 探索推行“幸福合伙人”社区治理模式

■记者 郭文治 李静雯 通讯员 李林旺

2025年以来，山西省临汾市洪洞县紧扣“温馨老家 幸福邻里”社区党建品牌，以党建为核心引擎，探索推行“幸福合伙人”社区治理模式，打破部门壁垒，整合多方资源，将驻区单位、企业商户、社会组织、党员群众等力量拧成一股绳，有效破解社区治理“单打独斗、资源分散”等难题，构建起“共建共享、共治共赢”的基层治理新格局，让居民幸福感在“家门口”持续升级。

## 党建领航强根基 构建“幸福合伙人”组织体系

筑牢五级联动组织架构。洪洞县依托“县委—乡镇党委—社区党组织—小区（网格）党支部—党员中心户”五级治理架构，将“幸福合伙人”工作纳入党建工作重点任务，形成“县委统筹、乡镇牵头、社区主抓、网格联动、党员带头”的五级联动机制。县委统筹协调资源对接，乡镇党委优化服务

落地，社区党组织作为“总枢纽”凝聚合伙人力量，牵头成立“幸福合伙人”工作小组，由社区党组织书记担任组长，确保治理效能直抵基层末梢。

分类组建合伙人队伍。按照“自愿参与、优势互补、供需匹配”原则，在社区精准吸纳机关单位、市场主体、社会力量等三类“幸福合伙人”。整合人社、教育、卫健、行政审批等75个职能部门及驻区机关单位资源，提供政策咨询、政务代办、公益服务等资源；吸纳洪洞平安人寿保险公司等爱心商铺、企业机构等，提供便民服务、就业岗位、资金支持等；汇聚老年书画家协会、“银耀槐乡”志愿服务队等25个行业协会、14个人才工作室，以及退休干部、党员志愿者等，提供文化服务、志愿服务、专业技能支持等。目前全县发展各类“幸福合伙人”130余家。

健全联席会议制度。依托县、镇、社区三级党建联席

会议制度，定期开展治理推进会、“幸福合伙人”供需对接会，通报社区治理难点、居民需求痛点，协商服务项目、分配工作任务，去年以来通过联席会议累计解决民生难题180余件。

## 多元赋能激活力 健全“幸福合伙人”培育机制

拓宽招募渠道。洪洞县采取“线上+线下”双轨招募模式，线上通过社区公众号、网格微信群发布招募公告。线下依托“双报到双服务”“联手说事”平台，入户走访、座谈交流，挖掘辖区内有意愿、有资源、有能力的潜在合伙人。建立合伙人准入退出评估机制，由社区党组织联合居民代表、党员代表进行审核，确保服务质量。

强化能力提升。依托县域头雁课堂、人才驿站、社区夜校等人才培育载体，定期组织“幸福合伙人”开展业务培

训，邀请政策专家、优秀社区工作者、治理能手围绕社区治理政策、服务沟通技巧、应急处置规范等进行授课，提升“幸福合伙人”服务能力。

搭建交流平台。举办“幸福合伙人”经验分享会、项目对接会，组织参观优秀社区治理示范点，促进合伙人之间的思想碰撞、资源共享，形成“1+1>2”的协同效应。

## 精准服务惠民生 创新“幸福合伙人”服务模式

定制服务破解需求痛点。洪洞县依托社区党群服务中心，组织职能部门开展“十进社区”行动，建立“社区服务清单”，“一站集成”推动资源下沉一线。通过网格走访、问卷调查、议事座谈等方式，建立“居民需求清单”，由社区党组织牵头，针对“一老一小一困”重点群体，联合“幸福合伙人”定制“服务供给清单”，提供平价餐饮、“银龄”书画课堂、“周

末课堂+七彩假期”公益托管、就业帮扶等服务，目前已累计认领完成群众微心愿1200余个。

实体平台延伸服务触角。打造“幸福合伙人超市”，以“空间换服务”，通过社区优质场地、宣传资源吸引诚信商户和“幸福合伙人”入驻，构建党群服务、积分兑换、商品购买和红色文化“三平台一阵地”融合体系，整合爱心商铺物资、居民闲置物品、农产品资源，打造共建共治共享实体平台。

多维评价激发服务效能。建立“初心储蓄本”量化评价体系，居民参与志愿服务、社区治理等贡献量化为积分，用于兑换生活用品和参选“幸福家园之星”等。建立居民评价、社区考核、行业评议三维评价机制，每季度组织居民代表、党员代表对合伙人服务质量、参与度进行打分，结合社区日常考核、行业部门评议结果，评选“优秀幸福合伙人”“星级服务商户”等荣誉称号。