

# 大连市中山区以党建融合体打造社区幸福家园 基层治理由独角戏变为大合唱

本报记者 曲 宏



大连市中山区林海社区的小食堂运营已进入第十个年头,不但为老年人和双职工家庭提供便利,而且成了促进邻里关系和谐的空间。 本报记者 曲 宏 摄

闹矛盾,社区知道后在二楼平台增设了乒乓球案,还把闲置的房间作为换衣间,舞蹈队也有了专门房间。现在我们不闹矛盾不说,平时有事还互相帮助,社区有什么事我们都主动去做。”

## 能力专业化:从“海之骑”到专业团队服务

在中山区海军广场街道春海社区里,一处门楣上写着“海之骑驿站”的门子房格外引人关注。这个驿站是我省第一个24小时服务驿站,启用8个月以来,已有1万多名快递员使用过。在驿站门口,他们通过刷脸、扫码或联系社区党委书记林原的方式,即可进入驿站休息。驿站里不仅有冰箱等设施,还设有淋浴间和独立的女性休息区等。快递小哥胡云平是大连市劳动模范,他把自己珍视的获奖证书和奖章都摆放在在驿站荣誉角,“很多和我一样的快递小哥把这里当成自己的家。”快递员张丹说,“驿站里有针对女性快递员的设置,让我们觉得非常贴心。”有了归属感的快递员们积极参加社区组织的义务献血活动,每年秋天还帮助老人买菜并送上楼。快递员所属的饿了么党支部正是社区党建融合体成员之一。

春德小学体育老师刘显武对党建互融赞不绝口:“每周三下午,有些务工人员没时间接孩子,社区依托党建融合体组织

大学生到校园为孩子辅导作业、安排文体活动,解决了学校和家长的难题。”

得益于党建融合体,让春海社区这个既有物业楼院,又有弃管楼院的综合社区里的很多民生问题得到解决。林原介绍,以前社区“单打独斗”,解决居民需求时,四处求人,遇到问题解决得慢。自从中山区打造党建融合体后,社区与自来水、燃气、电力、市政等部门成立大党委,他们的服务更专业、高效。“前几天,社区路面塌了一个坑,我们直接联系市政基础设施部中山所党支部,市政人员马上就来了,不到半小时解决了问题,避免了次生事故发生。”林原说。

## 服务个性化:从共享自习室到拉近物业与居民距离

在中山区人民路街道东日社区党群服务中心二楼有一间共享自习室,下午3点左右就有人过来自习。东日社区党委书记梁芳介绍:“我们社区学生多,考编和考证需求也较多。社区专门建了自习室,去年5月份开设以来,自习室一直供不应求。”

东日社区是一个新社区,这里老年人占比只有14%,高知群体、年轻人多,孩子也多。

根据这一特点,东日社区把物业、辖区小学和幼儿园等单位纳入党建融合体,根据居民需求来设置党群服务中心

的功能区。针对社区孩子多,社区协调党建融合体成员单位整合多方资源在党群服务中心二楼开设了社区宝宝屋。宝宝屋为每名宝宝提供12次免费托育服务,目前已有数百个家庭前来宝宝屋享受早教活动、亲子课堂、免费托育等服务。东日社区居民徐岳盛说:“我们可以放心地将宝宝托管在这儿,这里还经常举办活动,对宝宝成长也十分有益。”

东日社区借助党建融合体,开展了多项公益活动。其中,物业公司掏出10万元,每年在社区举办中秋晚会,拿出抵顶物业费的优惠券作为奖品,拉近了物业和居民的心理距离。

“我现在每周来社区四天,不但参加文体活动,还积极参加各种志愿服务。”61岁退休居民王焕感慨地说,“我参加了社区开展的中医、茶艺、手工编织等公益讲座,学到很多东西,幸福指数非常高。”

近年来,中山区注重发挥党建融合体成员单位资源、技术等优势,组建“幸福联盟”,创设幸福童年馆等24处特色服务场所,推动基层治理由独角戏变为大合唱。“现在辖区企事业单位积极为社区建设贡献力量。”大连市中山区委组织部副部长李春力表示,“党建融合体建立了定期协商议事、定期组织活动、定期督促反馈三项制度,实现社区党组织跨界联姻、双向奔赴。并且搭建了党建融合体供需对接平台,制定需求、资源、项目、责任四个清单,年均对接落实服务项目430余个,精准回应人民群众对美好生活的向往,让居民的幸福指数节节攀升。”

## 记者手记 SHOUJI

记者在林海社区采访时,不时看到有抱着小儿儿的老年人轻车熟路地走进社区,到幸福童年馆做游戏。

这虽然是社区基层干部为居民提供周全服务的一件小事,但只有心里时刻装着群众,才能想到为老人和孩子提供一个舒适快乐的场所。

同样,在社区小食堂里有方便老年人行动的桌椅,供快递小哥休息的驿站里有沐浴设施等,这些全部是基层干部为群众提供的贴心服务。

百姓需求无小事,只有真正为群众着想,才能想群众之所想,才能让社区居民有实实在在的幸福感。(曲宏)



## 创新需要真功夫

万应慧

天下事,非新无以为进。创新是推动事物发展和进步的必要条件。但要真正达到创新目的,需要我们下真功夫。

以基层党建工作为例,点多线长面广,情况千差万别,问题也林林总总,更加需要创新思维,需要根据现实情况,拿出有针对性的解题思路和办法,以达到实现高质量发展的目标。

基层党建工作始终在探索中前行。从社区的“红色物业”破解老旧小区管理难题,到“党群服务驿站”实现15分钟便民服务圈,这些创新实践之所以能成为全国典型,正是因为瞄准了群众需求的靶心。

然而,现实中确实存在着一些自称“创新”的情况,言必称“创新”、行必举“创新”,甚至是为了创新而创新。有的党员干部在创新时没有“找对路子”,把一些老办法、常规动作改改样子、变变叫法,看似有了“新名堂”,实则是“换汤不换药”,不仅对发展起不到积极促进作用,甚至还会为基层增添负担。

这些所谓的创新只是穿了新衣服,或者进行了过度的“美颜”,内里的“旧思想”“老做派”没有变,甚至只是形式主义的表面折腾,解决不了实际问题,群众并不买账,这不是真创新、好创新。

正因如此,创新这辆“概念车”能不能跑好基层的路,还需要检验。

创新的目的是为了增强人民群众的获得感、幸福感,创新其实可以无处不在,但前提条件是“走心”又“走新”。创新与作风建设息息相关,干事创业离不开优良作风,“千头万绪的事,说到底是千家万户的事”。从根本上讲,心底之上,对人民群众的感情厚植几分,是看得出来的,没有人民情怀的创新,一定是有缺陷的创新。

要在感情和思想层面打破固有的思维定势,要用真情领悟党的创新理论的内涵,要对工作的规律性有足够的认知和掌握,更要尊重群众的实践探索。创新意味着改变,前提是对基层的复杂性有充分的认识,拿出治病点、疏堵点的新思路、新手段,才能建立健全最佳解题机制。

创新不是一纸方案,是否有成效,是否可持续,关键要看脚下的路走得如何。用脚步去丈量大地,走到群众中间去,真正让群众做“阅卷人”,让群众看看这条路“对不对路子”。

创新,要真功夫,不能搞“花架子”,改个名字、加个口号、换个提法等,都不是真正的创新。我们需要敬畏创新,不争虚名,不慕虚荣,在新的赶考路上正确用好创新这一法宝,为基层高质量发展注入新动能,真正“得民心、顺民意”,这才是创新的价值所在。



## 盘锦市着力打造“雷锋式”组工干部队伍

本报讯 记者曲宏报道 近年来,盘锦市委组织部坚持将雷锋精神融入组织工作实践,着力打造“雷锋式”组工干部队伍。

盘锦市开展“沉浸式”党性教育,组织赴雷锋所在部队等红色教育基地学习12次,引导组工干部从雷锋精神中传承榜样力量,自觉把个人追求融入为党和人民事业奋斗实践中。

同时,盘锦市推行“雷锋式窗口”标准化建设,开通“一次办结”绿色通道,实现“一件事一次办”事项占比达90%,建立“问题直报、限时销号”机制,累计协调化解干部档案遗留、职级晋升等堵点问题23项。开展“组工干部当先锋”行动,选派十余名干部参与巡视巡察、驻村帮扶、社区服务等专项工作中,蹲点解决基层企业人才引进、村级集体经济增收等难题56件。

为了进一步弘扬雷锋“干一行爱一行、专一行精一行”的敬业精神,盘锦市组织系统开展“强党性、提能力、转作风”活动,制定组织工作“7张清单”,叩问组织工作初心、牢记为民服务宗旨。开展年度机关“大调研”活动,通过深度调研找问题、开方子、求实效。深化清廉机关建设,排查廉政风险点52个,制定防控措施78条,锻造能打硬仗、清正廉洁的组工尖兵队伍。

## 彰武县党建赋能 护航春耕生产

本报讯 记者曲宏报道 阜新市彰武县充分发挥党建引领作用,在春耕备耕关键时节,组织各级党组织和党员干部迅速行动,通过构建责任体系、推广先进技术、解决群众难题三向发力,全力护航春耕生产。

彰武县通过召开专题会议,对种子采购、肥料筹备、农田水利修缮等备耕生产重点任务进行系统部署。构建“乡镇干部包片、技术骨干包村、党员联户”三级联动机制,将责任细化到个人。组织100余名涉农干部、驻村书记深入乡镇村屯,农户家中开展春耕备耕专题调研,全面摸排农资储备、农田沟渠、农机保障等需求。调研过程中,针对耕地灌溉、农资运输等难题,当场协调解决。

同时,组织700名合作社新型经营主体带头人、种粮大户等开展集中培训,带领学员开展2次域外参观考察,累计发放5000份各类高产栽培技术培训教材,联合供销社系统推广无人机飞防、智能灌溉、土壤检测等新技术。积极推动农业机械化、智能化发展,已指导检修1.2万台套农机具,1.9万台拖拉机、5.3万台播种机、旋耕机等农机具准备投入春耕。抽调党员技术骨干组建春耕指导服务队,累计出动150余人次开展春耕指导行动,深入田间地头开设“流动课堂”。

彰武县推动涉及农资储备、农机调度等方面60余项问题的整改。开展“农资专项清查”行动,检查89家农资经营主体,保障化肥、种子等农资质量安全。畅通农资配送渠道,精准配送13.2万吨化肥、324万公斤种子,实现“点对点”配送直达田间地头。

## 桓仁县给村级后备干部“搭台子”“压担子”

本报记者 曲 宏

“村级后备干部是如何选拔、培育的?以前大伙两眼一抹黑。现在大家心里可是门儿清。”近日,本溪市桓仁满族自治县普乐堡镇梨树村党总支书记马青和说。

为着力破解村级干部后继乏人等现实难题,桓仁县从规范村级后备干部的选拔、培养、管理和使用入手,以全链条制度管理,建设高素质村干部队伍。

“我一直想着毕业后要为家乡做点事儿。”雅河朝鲜族乡荒甸村后备干部靳利是本乡本土的大学毕业生,他对村里的一草一木都很熟悉,对村里的人和事也充满着感情,“如今通过自我推荐方式,我成了村后备干部,我一定尽全力助力村民实现产业致富。”在草莓种植基地,他认

真观摩学习草莓种植经验,准备在村里先行试种。

村干部是农村基层治理的“领头雁”和乡村振兴的“主心骨”。在村级后备干部储备过程中,桓仁县突出德才兼备严把“筛选关”。从优秀党员、致富带头人、退役军人、返乡高校毕业生等群体中,经过“四荐三审”方式选人。根据“两委”班子年龄、学历、性别等结构需要和村情实际,分门别类,建立摸排情况台账并动态更新,有针对性地选好后备力量,每个村至少储备3名“两委”成员后备力量。目前全县各村已储备村级后备干部442名。

“培训中,沙尖子镇北沟村党支部书记刘永君带领当地村民实现产业致富的

先进事迹让我深受启发。交流环节,我和刘书记交流讨论了很多产业发展方面的经验,真是受益匪浅。”古城镇双岭子村后备干部王振东在参加村级后备力量“学精神·抓建建·提能力·促振兴”培训班上颇有感触。

组织培训是桓仁县采取“线上+线下”双向培养模式中的举措之一。此外,还围绕“产业发展、乡村建设、环境卫生整治”等重点 work,开展“岗位大练兵、擂台大比武”活动。建立由乡镇党委班子成员、驻村第一书记、村党组织1书记、村“两委”干部构成的结对帮带机制,推动村级后备干部从“新兵”变“精兵”。

“我们不仅把村级后备力量纳入全县

### 个人经验变成集体智慧

# “导师帮带”让社区干部解决问题更有招儿

本报记者 曲 宏

“社区工作既是技术活儿,更是良心活儿。”白雪莲跟随王丽娟学习了十多天,这次经历,她在“成长日记”中这样写道:“我从‘旁观者’变为‘践行者’,触碰到社区治理的温度与智慧。丽娟书记示范的‘三步调解法’——俯身倾听有温度、政策解读有难度、方案落地有力度,让我有了切身体会。”

大东区首期“导师帮带”行动于去年9月至12月举行。第二期“导师帮带”行动在首期基础上全面升级,也标志着大东区社区干部培养进入了制度化规范化新阶段。

“我们打破传统培训模式,区级导师重点培养新任社区书记和‘雏雁’人选。”大东区委组织部相关负责人介绍,“每人带教4名学员,12名导师带教48名学员。同时,开展包书书记沙龙、书记大讲堂、现场教学等在内的8项规定动作,并创新推出岗岗实践、案例工坊等自选动作。”

第二期“导师帮带”行动从3月27日开始,7月底结束,将分批次建立区级“导师

工作室”,首批给5名深耕基层多年的优秀社区党委书记授牌区级“导师工作室”,“导师工作室”将通过案例库建设、经验分享等方式,实现治理经验的复制推广。

大东区委组织部相关负责人强调了“帮带”的实践性:“培训内容新增三大特色:一是每月5天跟岗实践,进行沉浸式学习;二是‘导师工作室’组团联动,集体会诊难题;三是打造案例剖析工坊,提升实战能力。”

在大东区魁星社区之前的旧改现场,万象街道魁星社区党委书记、导师付卓带领学员开展的“沉浸式教学”别开生面。学员们不是简单参观,而是要现场模拟完成“为老旧小区棚涉及改造方案”的实战任务。学员分成小组,有的走访居民收集需求,有的测算空间尺寸,有的联系共建单位筹措资源。72小时,几个各具特色的方案摆在居民议事会上进行票选。“这种‘做中学’的方式,比听10场讲座都管用。”学员小林深有感慨。

矛盾纠纷调解是社区治理的“必修课”。在大东区北苑社区“案例工坊”,大东区大北街道北苑社区党委书记、导师李胜男还原了一起持续好几个月的停车位纠纷调解过程。学员们轮流扮演业委会主任、投诉居民等角色,在模拟演练中体会“倾听的艺术”。“原来调解不是‘和稀泥’,而是要在法理情中找到最大公约数。”学员田青在复盘会上说。

经过首期“帮带”,学员独立处理复杂问题的能力提升76%。大东区委组织部相关负责人表示在谈到“导师帮带”成效时颇为感慨:“导师工作室的建立,让个人经验变成了集体智慧。”“导师帮带”的效果正在显现,首期优秀学员中有2人已成长为社区党委书记。这套“传帮带”机制传承的不仅是方法技术,更是为民服务的初心。当年轻干部们把导师那句“把居民家的事当成自己家的事”记在心间,社区治理的“最后一米”必将越走越实。”