

水富市把各级力量和各类资源向社区下沉，集聚多元主体参与城市基层社会治理。

一是常态推进在职党员到社区报到服务群众。全市机关企事业单位在职党员到单位共建社区报到，开展集中志愿服务，结合党员特长和居民需求动态匹配服务事项，用活用好需求、资源、项目“三张清单”。同时，推行社区党组织和单位党组织对在职党员的双重积分管理制度，调动在职党员服务群众、奉献社会的积极性。

二是选派镇（街道）干部下沉社区。在部分街巷试点，从镇（街道）党员领导干部和内设机构负责人中选派街长、巷长，同步吸纳街巷区域内的商户、居民代表和辖区单位工作人员中的党员，组建街巷党建工作队，在街巷长的负责下，抓好街巷环境整治、文明创建和日常管理。从镇（街道）优秀年轻干部中选派社区专员，让年轻干部到一线实践历练，让干部下一线，社区工作上台阶。

三是推动社区居民自主管理。推行无职党员在社区设岗定责，社区无职党员走上安全隐患排查、文明行为引导、社情民意收集等岗位。从热心社区事务的居民中选设楼长，助力推进无物业管理小区管理服务。部分党员商户带头响应，主动让利开展积分打折活动，覆盖超市、餐饮、理发、服装、药店等居民日常生活消费领域，增加了积分的“含金量”。

水富市委组织部 张成龙

## 沾益区 | 用“小积分”管好“大企业”

曲靖市沾益区在非公经济组织中探索建立全员积分体系。通过抓积分强管理、抓积分促考核、抓积分提效益，把“抓党建就是抓发展的理念”贯穿到非公企业生产经营全过程，推动非公企业经营管理高效高能。

分类评定挣积分。以工作实绩考核为导向，结合岗位职责，由企业党组织对员工量化打分，考核员工在业务素质、工作业绩等方面的表现。还重点考量党员参加组织生活、在生产中发挥示范带头作用等表现，切实用积分量化员工的工作业绩。在品德方面，注重考核群众公认度，由企业组织员工互评，在政治立场、遵纪守法、道德规范等方面进行重点考量。此外，突出创先争优激励加分，用奖励积分督促员工立足岗位实际勤奋进取，提升学历水平，聘任技术职称，获得执业资格，如在重要岗位、重要领域主动寻求技术突破，在紧要关头挺身而出的给予加分。

奖罚分明用积分。把积分结果作为推荐各级党代表、人大代表、政协委员的重要参考依据。在同等条件下，对于积分排名靠前的员工，优先作为组织考察人选，注重将积分较高的员工选派到关键岗位或重要部门任职。将员工积分结果按“绩有所酬”“劣有所罚”的原则与绩效奖励挂钩，根据积分等次兑现绩效，实现正向激励与反向处罚相结合。对全员积分制管理抓得实、质量高、效果好的非公企业党组织，划拨一定党建工作经费。

沾益区委组织部

为鼓励人才向一线聚集，施甸县努力创优人才发展环境，让基层人才队伍吃上“定心丸”。

规范编制，壮大队伍。为进一步加强基层人才队伍的监督管理，相关部门严格审核把关，建立了借用人员登记台账，确保政策执行到位。同时，通过设置定向岗位、放宽专业限制以及鼓励县直单位优秀人才向缺编乡镇流动等方式充实乡镇干部队伍，有效促进了各类人才向基层一线和边远地区流动。

落实政策，保障待遇。通过合理保障基层人才队伍的待遇，让他们在脱贫攻坚中有“干头”，更有“奔头”。一是严格落实省人社厅关于放宽基层专业技术人员职称评聘条件的要求，对乡镇工作的专业技术人员，对从事专业技术工作和履职满年限的，积极组织申报评审专业技术职称。二是完善基层岗位补贴政策，于2015年出台《施甸县乡镇工作岗位补贴实施办法》，明确乡镇工作岗位补贴范围、审批流程，让基层一线干部有“干头”。

改善条件，干得“安心”。地处边远、生活条件艰苦，成为基层人才流失日渐突出的重要原因之一。为改善乡镇干部职工基本工作生活条件，施甸县结合实际制定相关方案，及时开展乡镇“七小”设施建设工作，稳步推进“安心”工程，真正做到从关心基层人才队伍的“柴米油盐”入手，设身处地为基层一线工作者着想，激发工作活力。

施甸县委组织部 苏芯怡