

数字赋能基层治理 激发精准服务动力

## 镇海区招宝山街道探索社区智治新路径

严佳璐 曹晓芳 胡学华

“莫小候涛山，东来第一关。”在镇海口、甬江边，有古山名曰候涛，山下“百舸蚁集”“珍宝荟萃”，后改名招宝。招宝山街道因山得名，是一座具有千年历史的滨海古镇。

2020年，镇海区招宝山街道被确认为浙江省第三批省级社区治理和服务创新实验区。一年多来，招宝山街道紧扣“数字赋能居民自治和精细化管理的实践探索”实验主题，以建设“124”社区智治体系为抓手，即以一体化公共数据平台为枢纽，以“数字招宝”和浙里办两个居民移动端小程序为服务触角，以议事协商、物业管理、居家养老、民生服务等4大主要场景为切入口，从“数字赋能”破题，发挥“民生服务+社会治理”双功能作用，着力提升党建引领小区协同治理成效，以数化治、以数聚力、以数增效，进一步激发居民自治活力，提高社区管理服务水平，走出了一条政府治理与社会调节、居民自治良性互动的路径。

“数字招宝”“服务上云”“智慧养老”“老城智改”……招宝山这座滨海古镇正乘“数”而上，生机勃勃。



镇海区招宝山街道 汤越 摄

### 双轮驱动 红色引领凝聚力

近年来，镇海区招宝山街道党工委在做精做细“党建引领人治家”现有基层治理品牌的基础上，把做深做实“红色物业联盟”作为推动基层治理破难的切入点和突破口，在56个小区全覆盖成立业委会党支部和“红色物业”，推动党的组织优势转化为治理优势，对标未来社区配套邻里互助、综合治理等功能，打造了银杏小区镇红·邻里中心、金桂花苑红色物业联盟示范点等一批党建引领小区治理的基础阵地。

同时，招宝山街道依托“数字招宝”居民移动端小程序，全面深化以“三级三商三流转”居民需求线上流转为核心的工作机制，完善“民意收集—响应处理—跟踪督促—协调解决—评估评价”议事协商五级闭环，涌现出了清川家园“亲邻日”、银杏小区“楼道夜谈”、招宝小区“周末面对面”等20余个邻里议事做法，让居民自治更有章法。据统计，辖区内93%以上的矛盾都能在社区层面得到解决，矛盾化解率在99%以上。

招宝山街道还积极探索“网格走

访+线上议事”模式，发挥组织线上线下优势，汇聚基层治理合力。线下积极深化网格党建，实现综治网格党组织全覆盖，并组建成立以党员为主体的微网格员队伍，深入小区走访，将民情民意汇集公共议题；线上依托网上议事平台，由社区党组织牵头、业委会党支部召集联盟成员单位，定期于线上召开决策听证会、矛盾协调会、政务评议会，协商解决居民难题，形成党建引领居委会、业委会、物业企业“三位一体”协同治理体系，让“大家的事大家说了算”。

### 以数化治 居民自治有章法

“小杨，你扫一下这个码，就可以登录我们的小程序进行问卷调查



镇海区招宝山街道总浦桥社区居家养老服务中心工作人员指导老人使用“居家养老六件套” 胡学军 摄

了……”2月15日上午，张鑑碛社区的工作人员来到郁金香小区居民杨月霞家中，指导她使用“数字招宝”微信小程序进行问卷填写。

据悉，“数字招宝”是招宝山街道自主研发的，针对辖区居民参与社区共治的小程序。“数字招宝”小程序共有“议事厅”“公告栏”“我的社区”等六大板块，涵盖居民问卷调查、街坊互动、居民爆料、社会组织信息等多项居民关切的内容。

“数字招宝”小程序为志愿者招募、社会组织活动召集、居民服务需求征集等提供支撑平台。居民只需一键即可报名参加或发起社区志愿服务活动，有效扩大了社会组织和居民知晓面、参与率。同时根据线上征集的需求，定期召开线下社会组织资源对接会，推出涵盖交友婚恋、传统工艺等40余项社会组织服务项目资源共享清单，为居民提供更专业、更精细的服务。

作为招宝山街道“互联网+社区”行动计划的试点，张鑑碛社区郁金香小区成功吸引了更多年轻主体参与到社区公共事务中。通过“数字招宝·议事厅”板块开展了“一家、一庭、一吧、一院”建设”居民需求问卷调查，居民参与率达到75%，其中

20-50岁的居民达到66.92%，为实现居民诉求线上征集、小区公共议题线上协商、小区公约线上监督年轻化、全龄化提供创新样板。

### “服务上云” 民生服务全覆盖

“快，是银杏小区的曹奶奶，心率异常，马上联系家属，我们立即上门。”正月初七下午，总浦桥社区居家养老中心的电子大屏发出警报，中心工作人员立刻带上急救物品向老人家中赶去。

在总浦桥社区，像曹奶奶这样的80周岁及以上中、重度失能老人家中，都安装有“安全守护六件套”（即智能床带、SOS一键呼叫、门磁感应仪、毫米波雷达跌倒检测仪、可燃气体报警器、水浸报警器）。社区居家养老服务中心的服务平台实时监测老人的健康指标、生活状态等，一旦出现异常，服务平台立即联系老人子女、第一时间上门处理，有效建立起“安心云守护、智养悦生活”的10分钟应急救助服务圈。不仅为失能老人提供了日常生活的安全保障，也为忙于工作的子女解决了后顾之忧。

除智慧家庭照护床位外，招宝山

街道还创新推出了“云享车轮食堂”小程序，实现了线上点餐、送餐车实时定位等功能。而这些，只是招宝山街道“服务上云”的一个缩影。

招宝山街道积极整合优化政务服务、公共服务、便民服务、志愿服务网络，“双线联动”，确保民生服务“全覆盖”。线上依托“数字招宝·云小二”公共服务帮办功能模块，解决户居分离、高龄老人等10项民生服务云端受理；线下则建成总浦桥社区、街道便民服务中心24小时自助式政务e站，构建起全天候、全周期、全响应便民服务新格局。

值得一提的是，招宝山街道以社区邻里中心建设为牵引，结合各社区特色，“补短板”式嵌入三化九场景功能，增补优质社区公共服务配套，重塑社区生活圈活力，培育形成“一社一品”的未来社区品牌。目前街道全面推进白龙、总浦桥2个未来社区创建，以点带面推进全域未来社区建设。

接下来，招宝山街道将继续紧紧围绕“现代化滨海大都市科创强区”建设要求，坚持党建引领、争先进步，推动党建工作与小区治理双轮驱动、同步发力，打造具有“镇海特质、招宝标识”的高品质生活平台，持续提高居民幸福感、满意度。

## 聚力社会治理数字化改革

## 探索常态化一体防疫工作机制

## 上城区彭埠街道113名防疫督导员上岗

范亦婧

近日，杭州上城区彭埠街道113名“无疫”督导员正式上岗，该队伍将进一步健全彭埠街道疫情防控快速响应工作体系，紧盯关键人、关键事、关键点，全面激活基层神经末梢，压紧压实常态化防控责任。

“督导员需常态化包干92个小区、商务楼宇、综合体等基本单元内的党员组织、防疫指导、备战亚运等工作。”彭埠街道相关负责人说，督导员队伍组建初期，彭埠街道通过深读复盘“1.26”“3.5”两轮新冠肺炎疫情防控过程，针对底数摸排耗时长、信息传播渠道少等防疫过程中发现的问题，详细制定“定时、定点、定人、定责”的疫情突发处置方案。“通过组建这支督导员队伍及完善工作机制，目前彭埠街道已初步形成平时‘三色联防’常态巩固、疫情时‘四级包保’‘五包一’快速响应的防疫‘铁三角’机制。”彭埠街道相关负责人说，疫情防控常态化下，113名督导员分为红色党员先锋、

白色防疫指导、蓝色亚运保障3支队伍，需每周2次到责任单元内检查指导、发现问题并督促整改；疫情一旦发生，队伍力量即按照“区领导包街道、街道包村社、村社包网格（小区）、党员干部包到户”的“四级包保”落实到位，同时，对封控区、管控区、防范区全面落实每1名隔离人员有“街道干部、村社干部、社区卫生服务中心（站）医生、片区民警、网格员（小区专员）”共同负责的“五包一”要求，迅速切换到战时状态，支援到战“疫”一线。

据悉，为更好发挥彭埠街道“支部建在项目上”“支部建在楼道里”的党建优势，目前，彭埠街道针对小区新杭州人多、部分小区入住率低和工地片区管理难度大等社情，在优化配置20个社区3881名疫情战时力量的基础上，挖掘整合支部书记、居民组长（代表）等重要后备队伍，补充招募志愿团队14个、党员志愿者406名组成战“疫”先锋队。

同时，分层面召开下辖24家物业公司、62个物流网点、82个工地等重点点位负责人座谈会，全力做到治理单元最小化、防疫责任最大化。



督导员检查商户疫情防控情况（图片由上城区彭埠街道提供）

## 余杭仁和：联合整治消隐患 安全生产促发展

朱淑玲 陈连孝 袁春丽 应陶

近日，杭州余杭仁和街道辖内两家生产经营单位的企业（房东）负责人签下责任书，并承诺：“回去之后，我们会尽快严格按照文件要求进行对标检查，落实安全生产责任，确保园区安全。”同一时间，包括22个村社安全生产责任人、企业代表在内的120余名“一厂多租”专班成员，迅速集合，加入到仁和街道“一厂多租”安全隐患专项整治的推进行动中。

“一厂多租”，指的是一个生产经营单位厂房出租给多个生产经营单位使用，容易出现人员混杂、管理混乱、消防设施不全等安全隐患问题；如果再加上经营单位管理不善，“一厂多租”的情况极易导致火灾燃爆、触电、坍塌等事故。

为有效防范重大安全风险，遏制各类安全生产事故发生，今年2月以来，仁和街道扎实开展“一厂多租”专项整治行动，对从事高危行业领域、人口密集场所、村集体出租等事故风险等级较高的企业进行重点排查。

“通过前期摸排情况来看，‘一厂多租’的企业存在较多的问题。比如说，有些企业安全风险意识低，这导致了安全生产主体责任落实不到位、负责人缺乏辨别风险的能力等问题。”仁和街道相关负责人说，为此，街道成立了“一厂多租”整治专班，由仁和街道主要负责人担任组长，按照“查一批整一批、提升一批取缔一批”的方式，严格制定整治方案，坚持以滚动排查整治破除厂房承租企业管理混乱的问题，力促安全隐患“动态清零”。

截至目前，仁和街道已累计排查“一厂多租”企业32家，承租企业194家，对于发现的隐患，均已开具责令整改通知单，要求企业限期整改。

聚焦重点村社、重点企业，仁和街道纪工委立足“监督再监督”，对问题整改过程中敷衍应付、虚假整改、缓慢滞后的相关单位和责任人，进行严肃追责问责。不仅如此，仁和街道纪工委还加大力量投入到收集并梳理企业问题中，对吃拿卡要、乱罚款乱收费等破坏营商环境的问题进行严肃调查，以铁的纪律推动营商环境提升，确保各项措施落到实处。

严格整治的同时，仁和街道也在以教化人。近来，街道不断加强对辖区企业的安全生产、消防安全知识宣传和教育工作。

接下来，仁和街道将“一厂多租”专项整治工作与“三服务”相结合，指导企业落实隐患闭环整改措施，提高企业的安全风险辨识能力及隐患排查治理水平，筑牢安全防线。

## 中层竞争上岗 员工双向选择

## 兰溪城投创新选人用人机制

何贤君 柳亿章 涛

这两天，汪晖很忙。对内，他要克服人手不足等诸多困难，做大做强国有资产、拓展集团营收渠道；对外，他还要谋划如何延伸产业链，提升集团市场化参与程度。

投资管理部，是兰溪市城投集团新组建的业务部门。去年12月，原集团党建人事部副部长汪晖，通过竞争上岗，脱颖而出，成功当选该部门首任部长。从“管人”到“管业务”，不同的角色定位给他的工作带来不少挑战。短短几个月时间，就取得了不俗的成绩。“在对外投资方面，经多方谋划，通过资源整合优化，集团目前已落实投资项目3个，在谈项目3个。”汪晖说：“我们积极加强外部交流，为兰溪市招商引资工作出谋划策，通过前期洽谈，目前引进的科技产业园也已进入政府洽谈阶段。”

人事制度改革是国企改革的重点。为进一步深化和完善管理体制与运营机制，去年底，兰溪市城投集团按照管理人员竞聘上岗、

能上能下的选聘机制，开展了中层管理岗位竞争上岗和一般工作人员双向选择工作，以此激发和提升企业活力，在员工中逐步营造竞争意识和竞争氛围。

在兰溪市纪委监委派驻第六纪检监察组和集团纪委联合监督下，城投集团通过动员、报名申请、面试、民主测评等有序推动集团首次竞聘上岗活动。经过激烈的角逐，34人被聘为中层管理人员，其中有16人为新提拔任用，含5名中层正职和11名中层副职。此次竞聘上岗后，中层管理人员平均年龄由原来的45周岁下降到了41.5周岁，其中35周岁以下的青年干部由原来的3名增加到11名，为集团增强“造血功能”。集团从德能勤绩多个维度进行立体考评，消除了论资排辈、封闭运作的旧观念、老做法，拓宽干部的选拔任用渠道，让德才兼备、自愿干事、群众拥护的干部脱颖而出，为实现事业发展、队伍建

设、员工成长打开新途径。集团纪委还专门就竞聘人员个人廉政审核方面征得兰溪市纪委监委管理室的指导支持，确保聘用干部群众认可、能力突出、政治清廉。

当然，有上必然也有下。此次参加一般工作人员“双向选择”上岗人数有134人，落聘待岗2人，留用考察2人。对于原有中层管理人员在本次竞聘中落聘的，由集团党委根据竞聘者的综合成绩、任职经历、个人特长和意愿、单位干部结构等情况通盘考虑，集体研究确定岗位的任职。城投集团纪委后续将通过常态化开展廉政谈话提醒、建立廉政档案、开展廉政活动等措施，不断夯实城投队伍廉洁素养。

“我们要牢牢抓住‘人’这一核心要素，改革创新国企选人用人机制，让能干事的人更有激情，以‘能者上庸者下’的选人用人机制，促进高质量发展。”兰溪市城投集团党委书记吴越说。