# 关于进一步加强街道管理体制机制改革的思考与建议

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2025-07-09

*关于进一步加强街道管理体制机制改革的思考与建议近年来，随着县域经济社会的快速发展，纵深推进基层社会治理创新、提升基层治理能力现代化水平，对于打造\*\*县“一城一乡一都一枢纽”具有重要支撑作用。习近平总书记强调，“基层强则国家强，基层安则天下安...*

**关于进一步加强街道管理体制机制改革的思考与建议**

近年来，随着县域经济社会的快速发展，纵深推进基层社会治理创新、提升基层治理能力现代化水平，对于打造\*\*县“一城一乡一都一枢纽”具有重要支撑作用。习近平总书记强调，“基层强则国家强，基层安则天下安，必须抓好基层治理现代化这项基础性工作”。街道是基层治理的关键基础，为研究街道现行体制机制中存在的问题和不足，找准解决办法和对策，助力构建新型社会治理体系，县委编办深入\*\*街道、\*\*街道开展调查研究，形成本报告。

一、街道管理体制机制现状

(一)基本情况。\*\*县辖街道2个。\*\*街道区域面积28.2平方公里，下辖5个社区，23个村街。户籍人口6.4万，常住人口6.34万，实际管理服务人口8万;生产总值41.3亿元，公共财政一般预算收入9206万元，公共财政一般预算支出1882万元;法人企业1682家，社会消费品零售总额22.1亿元。\*\*街道区域面积14.9平方公里，下辖5个社区，13个村。户籍人口5.3万，常住人口8.1万，实际管理服务人口8.1万;生产总值24.6亿元，公共财政一般预算收入1.27亿元，公共财政一般预算支出1834.17万元;法人企业1750余家，社会消费品零售总额16.3亿元。

(二)领导职数、机构设置、人员编制情况

1.领导职数。两个街道均核定领导职数9名，其中乡科级正职3名，乡科级副职6名。\*\*街道班子平均年龄42岁，本科及以上学历6名，占67%;\*\*街道班子平均年龄42岁，本科及以上学历7名，占87.5%。

2.机构设置

(1)内设机构和事业机构。两个街道均设置机构10个。其中行政机构5个，分别是党政办公室、党建工作办公室、经济发展办公室、社会事务办公室、规划建设管理办公室;事业机构5个，分别是党政综合便民服务中心、社会治安综合治理中心、综合行政执法大队、农业农村服务中心、文化旅游服务中心。综合行政执法大队为副科级，其余为股级。

(2)派驻机构(含垂直管理机构)。县直部门派驻街道机构6个。其中行政机构3个，分别为公安派出所、市场监管所、司法所;事业机构3个，分别为自然资源所、人社所、财政所。公安派出所、市场监管所为副科级，其余为股级。

3.人员编制情况

(1)编制内情况。\*\*街道行政编制35名，实有31人，空编4名;平均年龄41岁，本科及以上学历22名，专科学历9名，分别占实有人员的71%、29%;年人均实发工资5.4万元(含各类津贴补贴)。事业编制48名(其中“减县补乡”11名)，实有46人，空编2名;平均年龄44岁，本科及以

上学历26名，专科学历18名，其他2名，分别占实有人员的57%、39%、4%;副高及以上职称1人，中级职称2人，初级职称1人;年人均实发工资4.9万元(含各类津贴补贴，无公务交通补)。\*\*街道行政编制32名，实有30人，空编2名;平均年龄39岁，本科及以上学历18名，专科学历12名，分别占实有人员的60%、40%;年人均实发工资5.3万元(含各类津贴补贴)。事业编制48名(其中“减县补乡”11名)，实有44人，空编4名;平均年龄39岁，本科及以上学历21名，专科学历23名，分别占实有人员的47.73%、52.27%;副高及以上职称1人，中级职称5人，初级职称3人;年人均实发工资4.1万元(含各类津贴补贴，无公务交通补)。

(2)编外用人情况(不含派驻机构编外用人情况)。\*\*街道共使用编外人员3人，年人均实发工资4.3万元，其中2人经费来源为县财政，1人经费来源为机关经费，人员管理由\*\*街道统一管理。\*\*街道共使用编外人员9人，年人均实发工资2.31万元，其中3人经费来源为县财政，6人经费来源为机关经费，人员由\*\*街道统一管理。

(3)所辖社区用人基本情况。\*\*街道共有社区居委会5个，工作人员31名，其中行政编制2名(街道下派)，年人均实发工资2.88万元，经费来源为上级拨付，人员由\*\*街道和社区居委会共同管理。\*\*街道共有社区居委会5个，工作人员

33名，其中行政编制1名(街道下派)，事业编制3名(街道下派)，党建特岗1名(街道编外人员)，政府购买服务28名，年人均实发工资2.62万元，其中2名经费来源为县财政拨付，26名经费来源为县财政负担40%、街道负担60%，人员由\*\*街道管理。

二、存在问题

(一)机构编制方面

1.编制总量少。2个街道兼具城区与农村管理职能，工作任务重于乡镇，但核定的领导职数及编制数却少于乡镇，在现行管理体制下，难以满足工作需要。如，\*\*街道涉农耕地1.8万亩，多于月山、许良等4个乡镇;管理服务人口8万，多于县域乡镇，工作任务较重。同时，街道工作人员一人多岗、混编混岗情况普遍存在，政策性安置人员较多，专业性不强、业务能力不足等问题也日益凸显。

2.内设机构少。以街道党建办为例，依据“三定”规定，街道党建办兼顾辖区内党建工作和社区工作，2个街道均位于县城中心，所辖社区工作涉及居民纠纷调解、安全治理等方方面面，工作量大且复杂，仅由街道党建办对相关工作进行规划指导难度较大，急需增设内设机构，专门负责社区工作指导。

3.社区力量薄弱。随着社会治理扁平化的深化和推进，大量社会管理、服务事务下沉至社区，导致社区事务繁杂。如，

\*\*街道下辖5个社区居委会，大量日常工作依靠居委会“两委”成员和少量志愿者维持，社区工作人员连轴转、超负荷工作的现象比较普遍。

(二)基层执法方面

1.统筹协调难度大。部分执法权限下放到街道后尚未完全落实到位，各执法部门人员皆由县直单位派出，街道在处理需多部门协调解决的问题时，统筹作用难以发挥，协调难度较大，存在协作配合不够、工作成效不高的问题。

2.执法力量薄弱。综合行政执法是一项综合性工作，街道因专业力量欠缺，只能被动开展工作。同时，基层一线执法队伍技术装备落后，从业人员少，专业素质远不能适应形势的需要。

(三)社区管理方面

1.经费紧张问题突出。社区承担着平安建设、民政低保、劳动保障等大项工作及政府各职能部门临时安排的各种普查、统计、普法、医保、社保等行政事务，仅靠街道划拨的人员经费难以满足。

2.服务能力有待提升。当前，社区工作人员远未达到每万人配备18名社区工作者的标准，在城区开展外来人员排查、安全检查及网格化管理等工作存在较大困难。此外，部分社区工作人员缺乏一定的专业知识，解决问题和统筹协调能力不强，服务能力亟待提升。3.

权责利不相匹配。按属地管理原则，大量业务工作由街道负总责，但街道的履职资格、人员力量、技术能力等未能有效匹配，有时会出现街道“看得见无权管”、部门“有权管看不见”的情况，造成街道面临考核检查项目多、签订责任状多、履职履责效果不佳等问题。

(四)资源保障方面

1.装备保障不够充分。以执法大队为例，目前尚未配备专门执法车辆和执法记录仪等基础工作设备，开展执法工作规范性不足。

2.人员薪资与乡镇差距较大。2个街道均为涉农街道，在服务县委、县政府中心工作方面与乡镇并无不同，但街道人员无乡镇补、事业人员无交通补，与乡镇机构改革后工资待遇相差较大，不利于调动工作积极性。

三、意见建议

(一)健全机构编制资源保障机制。街道工作点多线长面广，但人员编制紧张，要统筹考虑街道任务量与编制资源的匹配程度。建议上级机构编制部门采取“减上补下”方式，向基层提供编制支持，增加街道机构编制资源，探索拓宽街道人才晋升渠道，建立工作岗位与等级相结合的职业发展体系，激发干事创业热情，提升基层治理效能。

(二)健全综合行政执法联动机制。明确县级业务主管部门与街道在信息共享、执法协助、业务培训、技术支持、举报受理、线索移送等方面的协作配合责任。统筹辖区内派驻机构和执法力量，实行联合执法，将发生频次较高、与人民群众生产生活密切相关且适宜基层执法的事项，交由街道综合行政执法队伍直接承担，并接受上级主管部门的业务指导和监督，强化执法协作。

(三)健全街道统筹协调工作机制。规范落实属地管理工作要求，全面清理县级与街道签订的各类责任状，严禁以分解下达指标、考核验收等形式，将县直部门责任转嫁给街道承担。需要多部门协同解决的问题，建议采取“街道吹哨、部门报到”的模式，由街道对职能部门派驻机构进行统筹协调、考核督办，实现街道权责一致、统筹有力。

(四)健全街道财政经费保障机制。制定实施统一的街道预算管理基础项目和标准，完善政府购买服务的范围、方式和绩效管理机制。建议上级部门统筹考虑涉农街道与乡镇之间的工作异同，参照同工同酬原则合理调整涉农街道人员薪资。同时，加大社区投入，将社区人员工资及工作经费列入年度预算，建议社区人员工资参照农村干部工资管理制度按期足额拨付，不断完善社区工作者工作机制。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找