

程，其中包含社区管理人才职业化标准体系的构建，职业化培养、激励机制、保障机制的确立以及职业道德培养等多个方面。就政府来而言，要充分发挥引导作用，做好社区管理人才引进的顶层设计及发展规划，找准吸引社区管理人才的工作重点，优化社区管理人才选拔机制，科学制定社区管理人才行业标准，打造好社区管理人才职业发展生态环境，加大社区管理人才引进的配套支撑力度，规范社区管理人才培训体系，让更多的优秀人才充实到社区干部队伍之中。

二是加强与高等院校的联系与对接。高等教育作为教育体系的塔尖，其自身培养的学生是优质的人才资源。胜任力的各方研究中也多次提到，管理者的胜任力与自身的知识、技能、核心能力以及个人特质密切相关。坚持与高等院校的联系与对接，重点选拔与危机管理相关的社会学、行政学、心理学、管理学、卫生防疫等专业的毕业生。与此同时，可以参照既往选调生的成熟管理模式，加大毕业生进入社区工作的福利待遇保障力度、完善职业发展晋升体系，建立科学的工作评价标准，营造良好的社区工作氛围及环境。吸引更多的优秀毕业生进入社区工作，为社区管理人才队伍提供供给，提升社区治理效能，缓解社区管理及工作人员不足的状况，从而真正建立起高质量的社区工作者队伍。^[5]在社区管理人才队伍引进上，还应注重城市的高等院校对人才队伍补充的支持，院校所在城市的毕业生对城市发展状况更为了解，更能够准确把握城市发展脉络及方向，也更有着深厚的城市归属感，在实现在自我职业发展及价值的同时，也为城市发展做出贡献。

三是鼓励干部到社区挂职锻炼。社区作为基层一线，是检验干部干事创业的“主战场”。选拔有能力、有干劲、有想法的干部到社区一线挂职工作，一方面可以快速充实社区管理人才队伍，为社区发展注入新思想、新理念、新活力，实现干部培养、干部成长与社区高质量发展同频共振。另一方面挂职干部在实际工作中，能够把社区的真实情况反映上来，进一步发挥了解社区、熟悉基层一线的工作优势。与此同时，挂职干部还能够准确地将上级的工作思路以及规划发展及时传递给社区，发挥宏观指导工作优势，并为以后上级部门在制定社区发展政策时，提供科学化的建议。

（五）完善、建立社区干部的容错机制

容错机制的建立，在提升社区干部干事创业的积极性具有重要的制度保障作用。大型公共卫生危机的防控工作中，社区干部需要面临处理方方面面的社区管理事务，工作具有基层性、复杂性、多样性以及困难性等属

性。在此背景下，应大力保护在社区管理工作中具有较高积极性的社区干部，避免多干事多犯错多问责的不良现象发生。因此，构建科学、合理的容错机制要从以下几个方面考虑：

一是容错机制的法制化。容错机制的核心出发点，在于正向的激励社区干部在公共卫生危机管理过程中，放下心理负担，大胆地开展工作。但是容错机制并不代表社区干部可以违纪违法，容错的边界应当建立在不违反法律法规、不影响组织根本利益、不伤害他人合法权益的基础之上。因此在建立容错机制的法制化过程中，一方面，要以党内法规为基本出发点，法律法规为基本准绳，从而确保容错机制的合法性、合规性以及有效性。^[6]另一方面，容错机制法制化建设工作中，要充分融入习近平总书记的“三个区分开来”指导思想，要体现“以人为本”的观念。容错法制化与人本观念并不冲突，好的容错机制应具有温度及人情味，要充分考虑到社区干部在推动改革及工作创新发展过程中，因无意过失所导致的工作错误。

二是容错案例的具体指导化。发挥指导性容错案例对社区干部的工作容错的认定，可以为后续发生的类似案例裁决指明方向和标准，限制自由裁量权限空间，维护裁定统一性、权威性以及发挥社会监督作用有着重要的意义。在容错案例的遴选与征集方面，一方面应建立系统化的容错案例库，对既往的案例进行广泛搜集，筛选出具有典型及普遍指导性意义的案例。其中，对于遴选出来的容错案例还要进一步深入剖析，分析其中的错误要素、错误成因、解决措施以及案例启示，这也是容错案例指导化的核心构成要件。另一方面，容错案例的编制要包含容错案例的背景、关键词、处理结果等部分构成，这样可以为容错案例指导工作实践提供清晰的逻辑框架及工作行为指引。^[7]

三是容错机制的多元监督。容错机制的多元监督主要分为内部监督、上级监督与社会监督三部分构成。^[8]三个监督主体的相互补充，共同构成了一个立体的监督体系，确保了容错机制的透明性、公平性和合理性。在内部监督方面，要进一步强化监督部门及案件经办人的主体责任，对社区干部的容错界定、办理，建立定期回溯工作制度。通过“回头看”及时发现问题，纠正工作偏差。与此同时，对误判、错判案件要进行刚性的追责及反思，并及时公开消除对社区干部容错的错判、误判的负面影响。从源头上保障社区干部的职业发展权益，激发社区干部敢于改革，勇于创新的内生动力。在上级监督方面，要定期对基层部门进行容错案件工作的考核及