

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所
Chinese Academy of Personnel Science

» 首页 » 机构概况 » 专家信息 » 研究课题 » 获奖总汇 » 院内管理 » 学术跟踪 » 院刊投稿 » 公告栏
» 信息平台 » 科研动态 » 交流合作 » 问卷调查 » 资料下载 » 学术刊物 » 中国人才研究会 » 联系我们



全文检索

» 搜索

论文库

邮箱登录

刘艳良

» 您现在的位置: 首页 > 学术跟踪文章 > 刘艳良

城市社区工作者队伍建设实践及思考

2007-12-18 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: Administrator

刘艳良

各地城市社工人才队伍建设的实践

目前,我国已有城市社区8万个,从事社区工作人员约60.5万人。(2006年民政部统计公告。1999年社区体制改革以来,各地为优化社区工作者队伍进行了有益的尝试和探索。

1、通过“街聘民选”、居委会成员直选等方式扩大社区工作者来源

全国许多城市都采取向社会公开招聘、民主选举、竞争上岗等办法选聘社区人才,尤其重视通过“街聘民选”的方式充实到社区工作者队伍。“街聘民选”是指街道向社会招聘社区工作人员,并通过选举使其成为社区居委会成员。上海是最早走出这一步的城市,此后,北京、沈阳、重庆等一大批城市也相继跟进。有些城市还以事业干部身份吸引大学生和年富力强且有一定知识水平的人员加入社区工作者队伍,这在一定程度上提高了居委会干部队伍的素质,改变了其人员结构。如,北京2000年招聘了1872名年轻的事业干部,在当年6月至7月的换届选举中,其中1867人当选居委会成员,担任主任、副主任406人,占95%,平均年龄34.5岁,大专以上学历占46%。

1999年,上海市卢湾区的瑞金街道,浦东新区的潍坊街道、塘桥街道、浦兴路街道和梅园街道作为改革试点进行居委会成员直选,取得良好效果,极大地改善了居委会与街道办事处之间的工作关系。同年,上海市人大决定,从2000年开始在全市范围内逐步展开居委会成员的直接选举工作。目前,北京、南京、青岛、太原、杭州等全国许多城市都推行了社区居委会的直接选举工作,选举愈来愈规范,竞争愈来愈激烈,居民的参与热情也愈来愈高。

2、抓好社区工作者培训

目前,城市社区工作者培训已经形成了有效的层级培训链。民政部联合全国人大法制部门、国务院法制局以及其他部门、社会团体共同举办了多期居委会干部示范培训班。各省、自治区、直辖市先后举办了省级培训班。全国的大多数城市在居委会换届后,都对居委会干部进行集中培训,而且每年对居委会干部进行岗位培训。这些不同次培训,极大地提高了社区工作者的理论水平和业务素质。

3、推进社区工作者职业化进程

2003年3月上海市人事局、上海市民政局印发了《上海市社会工作者职业资格认证暂行办法》,明确社会工作者的任职资格和要求,通过建章立制,规范、推进社区工作者队伍建设的职业化和专业化进程。同年11月,上海市举行了首次社区工作者职业资格考试。其他许多城市也进行了相关探索,如北京市委、北京市人民政府印发了《关于推进城市社区建设的意见》,厦门市委组织部、人事局、财政局、劳动和社会保障局、民政局联合印发了《厦门市关于社区工作者管理的实施意见》等等。特别重要的是,2006年7月20日,人事部、民政部联合发布了《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理社会工作者、社会工作者职业水平考试实施办法》,标志着

我国社会工作者职业水平评价制度的正式建立，这表明社会工作者已经成为我国专业技术人员体系的重要组成部分，这些制度措施对促进社区工作者队伍的职业化、专业化起到了积极作用。

目前我国城市社工人才队伍建设特点

从全国来看，当前我国社区工作者队伍的现实状况呈现出以下三个特点：

1、人员结构发生变化，人员素质有所优化

从1998年开始，一些大中专及在校应届毕业生通过分配、招聘、竞岗等各种形式纷纷到街道、社区、居委会等基层组织工作，社区成为年轻的大学毕业生发挥才干的又一舞台。他们的出现提高了社区基层工作的层次，一定程度上实现了社区工作者队伍的年轻化、知识化。

2、社区工作者产生机制、选择范围较以前有很大变化

社区工作者的产生机制及选择范围较以前有很大不同。过去由街道办事处指派产生的清一色“居大爷”、“居大妈”，被经过公开考试、直接选举产生的年轻人所代替。目前，从实际工作来看，我国社区工作者的产生方式主要有以下几种：由居民选举产生、向社会公开招聘再经选举选聘产生、街道指派产生、街道下派产生等。人员产生机制和选择范围的变化使我国社区工作者队伍的人员结构更趋向合理化和专业化。

3、职业化是社区工作者队伍建设的发展方向

从目前我国社区建设状况来看，职业化必然是当前和未来社区工作者队伍建设的发展方向。因此，吸引专业人才从事社区工作，建立一支相对稳定、充满生机和活力的职业社区工作者队伍，是实现政府的社会化职能转移和社区自治的必由之路，也是我国建立一支宏大的社会工作者队伍的重要组成。

当然，从城市管理现代化、社会化发展对社区工作者提出的客观要求来看，社区工作者队伍仍存在一些比较突出亟待解决的问题。如：社区工作者整体素质不高、工作负担重、工作难度大、工资待遇低、管理体制混乱等问题。这些问题的解决亟待我们从构建和谐社会的角度来建立健全管理制度，推动社工人才开发。

城市社区工作者队伍建设的思路

1、加强社区工作者队伍职业化建设

社区工作者队伍建设要走职业化的发展道路，需要政府人事人才职能部门应尽快建立和完善社区工作者职业资格制度和有关法规，明确社区工作者的职业资格，以法律的权威推动社区工作者职业化建设的进程。职业资格制度的内容应包括以下四个方面：一是设立社区工作者的职业类别，凡从事社区工作的，必须先要接受专业培训，取得这一职业的资格证书；二是确定职业资格等级标准，社区工作者职业可分为助理社工师、社工师、高级社工师等若干等级，不同等级需满足不同的标准要求；三是制定职业资格认定机构的资质标准；四是制定认定程序，认定机构必须按照一定的程序实施认定工作。

社区工作者队伍建设要走职业化道路，除了明确其职业资格之外，还必须明确社区工作者的主要职责。从我国目前社区工作的现状来看，社区工作者的职责是与社区居委会的任务密切相关的，其主要职责是社区服务与社区管理。必须要指出的是，尽管在法律性质上我国社区管理是一种自治性质的管理，但鉴于我国特殊的国情和历史原因，政府的基层管理职能，如统计、税收、社保、低保、计生、治安等，依然都是由社区工作者来实施并完成的。所以，在目前的社区工作者的职责中，代行政府职能仍是一项无法回避和极为重要的工作职责，这一矛盾只能随着我国改革的深入和社区工作者职业化建设的发展逐步得以解决。

2、实行对社区工作者队伍的分类管理

实行社区工作者的分类管理是我国社区工作者队伍人事管理的重要内容，人事部等部门应全面规划，尽快制定《社区工作者分类办法》或《社区工作者分类管理条例》，明确规定有关工作者分类的原则、范围、程序、职责等，使社区工作者的分类管理真正做到有章可循。

就当前社区建设的实践来看，适宜将社区工作者队伍区分为四类：一是由街道聘任的主要协助政府职能部门行使行政管理职能的社区工作者（协管员），这部分人是专职的社区工作者；二是街聘民选产生的居民委员会委员或干部；三是社区中介、服务组织的专业工作人员；四是群众自发组织的社区志愿者。

针对四种不同类型的社区工作者，应制定不同的管理办法。

第一类人员，协助分管各职能部门的工作，具有一定的专业性，所以对于这种分工较明确的岗位，可以采取类似“政府雇员”的做法，建立比较灵活的雇佣关系。雇佣程序可以参照政府雇员的程序即：“拟定用人计划—提出人选（可由中介推荐或面向社会公开招聘）—社区审定—办理手续”由区人事部门及用人社区共同实现人岗匹配：这部分人员的日常的考核管理由社区居委会负责。

第二类人员，由社区居委会聘任的专职的社区干部，包括居委会和社区党组织干部，参照全额拨款事业单位人员的管理办法进行管理，资格证书制度应成为职业准入的门槛。职称、等级制度要为社区工作者晋升提供标准。

第三类人员，社区中介、服务组织的专业工作人员，这部分人员主要涉及的是社区内家政、卫生、文化、教育、养老、助残、司法等各类专业社区服务机构的管理和服务人员。对于这一类人员，建议采取将其加入不同行业协会的办法，发挥行业中介组织和社会自律组织具有的行业自律、维护竞争、行业管理等功能，利用社会力量进行管理。

第四类人员，社区志愿者。作为以助人和互助为目标的志愿者组织，其行为方式应是自主、自治的。但是，我国的社区志愿者组织是在政府的直接引导下发展起来的，一直存在行政化倾向。难以发挥民间组织灵活、创新

的优势。在今后的社区工作者管理上，要逐步剥离志愿者的政治性、行政化倾向，还原其非政治性、群众自发的性质，帮助其加入社会工作者协会，进行专业化的管理。

3. 推动社区工作者人才资源整体开发

建设一支高素质、职业化的社区工作者队伍，不仅仅是要对现有的社区工作人员实施科学管理，保证社区工作者积极性和创造性的发挥，更重要的是通过充满生机和活力的人才人事服务方式，最大限度地开发人才资源，吸引更多的优秀人才加入到社区工作者队伍中来。从我国的实际来看，政府应尽快设计和出台社区人事人才管理与服务法律法规和政策制度，建立社区工作者队伍建设的保障支持体系，以规范和推动社会工作者人才资源开发与服务活动的开展。这一体系应包括以下七项内容：制订指导性的社区工作者人才资源开发规划；培育社区工作者专业人才市场；建立社区人才资源开发项目的财政资助体制；帮助社区完善社区工作者的聘用制度；建立指导性的社区工作者薪酬制度；指导社区建立工作绩效评价体系；规范社区工作者队伍的培训服务。

来源：《中国人才》2007年第5期



相关新闻

∴ 《和谐社会的基石》 [2007-12-18]

[返回](#)