

中共北京市委 北京市人民政府关于加强 社会工作人才队伍建设的意见

京发〔2007〕27号

为深入贯彻党的十七大精神，切实落实《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》（中发〔2007〕19号），大力培养、科学评价、合理使用、有效激励社会工作人才，现就加强本市社会工作人才队伍建设，提出如下意见。

一、加强社会工作人才队伍建设是构建社会主义和谐社会首善之区的一项重要任务

1、加强社会工作人才队伍建设的重要意义和指导思想。社会工作人才是具有良好的思想道德素质和一定的社会工作专业知识技能，进行困难救助、矛盾调处、权益维护、心理辅导、行为矫治、社区矫正等社会工作的专门人才。加强社会工作人才队伍建设，对于协调社会关系、预防和解决社会问题、提高社会管理服务水平、维护社会和谐稳定具有重要意义。加强社会工作人才队伍建设必须坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，立足首都城市性质和功能定位，遵循社会工作人才成长规律，为构建社会主义和谐社会首善之区发挥重要作用。

2、加强社会工作人才队伍建设的主要任务和基本目标。加

强社会工作人才队伍建设必须充分发挥党委、政府的组织指导作用，坚持区县和街道乡镇为主的方针，突出重点，努力造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍。要进一步理顺社会工作岗位，科学合理地配置社会工作人才，不断发展壮大社会工作人才队伍，有效保障日益增长的社会服务需求。积极调整、改善队伍结构，建设专业化、职业化的社会工作人才队伍，力争通过3至5年的时间，培养百名高级社会工作人才、千名中级社会工作人才、万名初级社会工作人才，形成与首都社会建设管理相适应的社会工作人才梯队。

3、积极营造社会工作人才成长和发挥才能的良好环境。贯彻“四个尊重”方针，坚持以人为本原则，牢固树立科学的人才观，建立完善以培养、评价、使用、激励为主要内容的社会工作人才队伍建设政策措施，健全制度保障。探索社会工作人才成长规律，针对社会工作对象、内容和方式方法的特殊性，把握社会主义和谐社会首善之区建设和首都社会工作发展要求，统筹协调社会工作人才与整体性人才资源开发的关系，将社会工作人才队伍建设纳入首都人才发展战略，与其他人才队伍建设同样重视、同等对待。立足首都社会建设管理实际，加大支持力度，改善优化环境，深入研究和妥善解决社会工作人才队伍建设面临的各类问题，更加关心社会工作人才，促进各种专业类型的社会工作人才全面发展。

二、完善社会工作专业教育培训体系，大力培养社会工作人

才

4、支持首都高校发展社会工作专业教育。健全社会工作专业高等教育培养体系，科学设置课程，推进学科和专业建设，满足首都社会建设管理需要。坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，妥善处理社会工作学术理论与专业实践教学的关系，重视社会工作专业实践教学，建立和开放社会工作实习基地，在加强社会工作基础理论教学的同时，加大社会工作实践教学比重。注重开发利用具有社会工作实践经验的兼职师资来承担教学任务和开设专题讲座，突出培养学生的社会工作实践能力。扎实推进社会工作高校教育培养与社会工作发展实际的有机结合，培养合格有用的社会工作人才。认真做好社会工作专业毕业生就业指导服务工作，鼓励引导社会工作专业毕业生面向社会工作的一线就业。

5、健全社会工作人才继续教育培养机制。健全继续教育培养机制，将开展继续教育培训作为提高社会工作人才队伍整体素质的有效途径。整合教育培训资源，组织编写社会工作人才培训专门教材，广泛开展形式多样的教育培训活动，把参加继续教育作为社会工作人才职业发展的基本要求，鼓励社会工作人才参加进修、短训、函授等学习，不断增强专业技能，提高工作水平。研究制订社会工作人才继续教育规划，加大继续教育培养力度，持续开展继续教育活动，保证社会工作人才及时掌握新理论、学习新知识，紧跟时代发展，适应构建社会主义和谐社会首善之区

的要求。

6、大力培养高层次社会工作人才。立足社会工作的全面协调可持续发展，以提高社会工作人才的专业化服务水平为目的，把握不同层次社会工作人才特征，突出层次特点，认真开展高层次社会工作人才培养工作。努力提高现有社会工作人才的能力水平，通过有计划地组织研修学习、专题研讨等活动，使更多社会工作人才尽快成长为社会工作领域的高层次人才。切实加强骨干培养，不断扩大社会工作领域的对外交流与合作，支持学习借鉴国外社会工作先进经验，进一步开阔视野，提高水平。鼓励不同类型的专业技术人员参与社会工作，接受社会工作专业教育培训，培养既掌握相关领域专业知识，又了解社会工作专业技能方法、熟悉首都社会工作发展的高层次复合型社会工作人才。

三、实施社会工作者职业水平评价制度，推行职业资格准入管理

7、实施社会工作者职业水平评价制度。切实贯彻人事部、民政部制定的《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》，结合本市实际，研究制订社会工作者职业水平评价细则和具体实施方案，认真组织开展社会工作者职业水平评价工作。

8、积极推行社会工作者职业资格准入管理。坚持社会工作专业化、职业化的发展方向，探索建立和积极推行社会工作者职业资格准入管理制度，不断加快发展进程。认真开展社会工作者

职业资格认定工作，对取得社会工作者职业资格证书且从事社会工作的人员进行登记注册，逐步实现全市各类社会工作岗位从事社会工作的专门人才全部持证上岗。对街道、城乡社区等基层社会工作机构从业人员，采取在职或脱产等学习培训方式，有计划、分层次地组织专门培训，丰富专业知识，使其尽快具备参加社会工作者职业水平考试的条件，并通过考试取得职业资格。政府主管部门、社会工作行业协会和社会工作机构要加强社会工作人才行业自律与伦理道德约束机制建设，有效监督实施社会工作者职业资格准入管理。

四、规范岗位设置，推动建立科学合理的社会工作人才使用机制

9、建立科学规范的社会工作岗位设置标准。开展社会工作岗位调查，按照“分类指导、分级管理、科学合理、精简效能”的原则，研究行政机关、事业单位和社会组织等不同类型社会工作机构的社会工作岗位设置标准。综合衡量不同社会岗位要求、服务对象、工作难易程度等因素，研究岗位等级、岗位数量，以及与其相适应的社会工作人才配置和结构比例，逐步建立科学规范的社会工作岗位设置标准。认真落实社会工作岗位设置标准，通过调整、增减岗位的方式，配置结构合理、素质优良和具有专业化知识水平的社会工作人才。

10、分类开展社会工作人才选用工作。按照分类管理的原则，选用社会工作人才。行政机关社会工作性质的职位录用公务员时，

严格按照《中华人民共和国公务员法》要求，坚持凡进必考，做到公开考试、择优录取，同时在面试中增加社会工作的相关知识内容。事业单位性质的社会工作机构招聘社会工作人才，严格按照国家及本市关于事业单位公开招聘人员的有关规定，选用具有社会工作职业资格的人员。城乡社区专职工作者的选用，应通过面向社会招考和采取民主选举、街道聘用相结合的方式履行。履行社会工作职责的各类社会组织选用社会工作人才，应突出岗位实际，结合岗位职责，严格把关，严格审核，严格程序。任何组织或机构选用社会工作人才，必须接受社会和有关部门的监督，确保公开、平等、竞争、择优。

11、健全社会工作人才使用机制。按照完善选任制、改进委任制、规范考任制、推行聘任制的要求，针对不同类型的社会工作岗位特点，研究社会工作人才各项使用管理制度，探索实行契约化管理，建立健全科学合理的社会工作人才使用机制。深入研究和切实解决基层社会工作人才普遍关心的问题，改善工作条件，大力吸引、选用具有专业教育背景的社会工作人才充实到基层社会工作组织和机构。尊重社会工作人才发展愿望，努力创造人尽其才、才尽其用、人事相长的和谐氛围，充分发挥良好的用人机制对于激发工作活力、调动积极性的作用，进一步形成优秀社会工作人才健康成长、竞相涌现的生动局面。

12、有效开展和合理配置社会工作人才资源。加强社会工作人才流动的宏观调控与指导，疏通流动渠道，提高社会工作人才

资源开发和配置效率。发挥人才市场功能，发展社会工作专业型人才市场，通过定期组织举办专场招聘会、发布供求信息等形式，搭建交流平台，提供双向选择机会。建立社会工作人才信息库，完善联络制度，充分利用和共享信息，促进社会工作人才资源的有效开发和合理配置。健全社会工作人才争议纠纷处理机制，依法维护社会工作者用人单位、社会工作人才的合法权益，加快形成规范有序的社会工作人才资源开发和配置格局。

五、加大社会工作人才考核力度，发挥激励机制的有效保障作用

13、建立有效的社会工作人才考核评价机制。立足社会工作实际，把握社会工作特点，不断完善符合科学发展观要求的、具有首都特色的社会工作人才考核评价机制。按照德才兼备的要求，以社会工作人才的能力、业绩为主要评价因素，结合品德修养、行为操守、职业素质，采取定性、定量的方式，综合考核评价。完善民主评议，扩大公众参与，把群众意见作为社会工作人才考核评价的重要尺度。通过实施科学有效的考核评价，健全奖惩机制，对做出显著贡献的社会工作人才，充分肯定成绩，给予表彰奖励；对不适应社会工作发展要求的从业人员，及时予以调整。这样，不断优化社会工作人才队伍，强化社会工作的职业荣誉感。

14、实行社会工作人才社会保险制度。对于在各类社会工作机构中从业的、法定劳动年龄范围内的社会工作人才，要严格按照国家及本市相关社会保险政策规定，按时足额缴纳应由组织、

单位以及个人承担的社会保险费用。市和区县各级社会保险行政主管部门要加强执法检查，加大监督力度，确保各类社会工作人才依法享有社会保障的权益，切实解决后顾之忧。

15、健全社会工作人才分配激励机制。建立综合体现履行职责、能力素质和业绩水平为导向的社会工作人才分配激励机制，吸引社会工作人才，调动积极性，切实推进社会建设管理。要针对不同类型的社会工作机构，研究建立与之相适应的社会工作人才分配激励机制。事业单位性质的社会工作机构，应结合事业单位人事制度和工资制度改革，建立体现岗位绩效和能力水平的工资制度。城乡社区应参照地区经济发展和工资水平，进一步研究确定工资增长机制，社区居委会组成人员的工资和培训经费要列入市、区两级财政预算。公益性社会组织需立足社会工作的公益性和非营利性特点，有效体现专业性，建立鼓励社会工作人才发展和发挥作用的分配激励机制。

六、培育扶持公益性社会组织发展，提倡鼓励社会工作志愿服务

16、研究扶持公益性社会组织发展的有效政策措施。适应政府行政管理体制改革要求，创新社会建设管理格局，制定扶持政策，加速推进社会工作的社会化发展进程。积极培育公益性社会组织，大力发展慈善类民间组织，鼓励社会力量广泛参与、合理介入社会工作，不断拓展社会工作人才施展才能的空间。鼓励具有专业水平的社会组织等社会工作机构承接承揽政府行政职能

之外的社会管理与社会服务，实现社会服务的共建共享。倡导以社会捐助和政府支持相结合的形式，拓宽公益性社会组织和慈善类民间组织的融资渠道，进一步强化以政府购买服务为主要形式的财政支持机制，切实支持和保障社会组织的健康发展。

17、提倡鼓励社会工作志愿服务。深入研究鼓励政策，健全工作机制，发展志愿者队伍。积极整合社会服务资源，疏通渠道，健全组织，鼓励具有专业知识技能的各类人员以志愿者的身份参加社会服务，形成来源广泛的志愿者队伍。采取有效措施，集聚社会服务力量，探索建立社会服务时间“储蓄借贷”等制度，组织开展形式多样的社会服务活动，营造互助互爱、和谐融洽的社会氛围。不断改善和提高志愿者社会服务水平，针对志愿者专业类别分布广、年龄层次跨度大的特点，加强专业培训，增强专业技能。有效维护志愿者的合法权益，鼓励各类社会工作机构招收社会工作人才时，同等条件下优先选用具有社会工作志愿服务经历的人员。

七、切实加强组织领导，全面推进首都社会工作人才队伍建设

18、建立加强社会工作人才队伍建设的长效机制。围绕构建社会主义和谐社会首善之区的宏伟目标，推进社会建设管理，立足促进社会公平正义、维护社会安定团结，加强社会工作人才队伍建设。各级党委、政府要结合实际，研究制订实施细则和具体措施，建立有效的制度保障和财政支持体系，切实解决社会工作

发展的实际困难，搭建社会工作人才施展才能的舞台。相关部门要统一思想、密切配合、统筹规划，共同研究社会工作人才队伍建设的总体规划及配套政策，形成齐抓共管、协调推进的长效机制。

19、扎实推进社会工作人才队伍建设。各级领导要高度重视，深入研究社会工作和社会工作人才队伍建设的理论、方法，充分认识加强社会工作人才队伍建设的重要意义，把握机遇，不断加大宣传力度，努力营造政府大力支持、社会广泛认同、组织和公众积极参与的和谐发展氛围。针对化解社会矛盾、解决社会问题、维持社会秩序、保障社会建设的迫切需要，不断提高社会工作人才的专业化、职业化水平。突出培养、评价、使用、激励等重点环节，健全机制，完善制度，扎实做好各项基础性工作，努力造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，更好地服务保障社会主义和谐社会首善之区建设。