

# 关于印发 《首都中长期社会工作专业人才发展规划 纲要（2011-2020年）》的通知

京组发〔2012〕5号

各区县委组织部、社会工作委员会，各区县民政局、人力社保局，市委、市政府各部委办干部（人事）处、组织处，各局、总公司、高等院校党委（党组）组织部（处），各人民团体组织部：

现将《首都中长期社会工作专业人才发展规划纲要（2011-2020年）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共北京市委组织部  
中共北京市委社会工作委员会  
北京市民政局  
北京市人力资源和社会保障局  
2012年3月14日

# 首都中长期社会工作专业人才发展规划纲要 (2011-2020年)

为加强和创新社会管理，全面推进社会建设，深入贯彻落实中央和国家有关加强社会工作专业人才发展的要求，加快首都社会工作专业人才队伍专业化、职业化发展步伐，依据《首都中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》，制定本规划纲要。

## 一、规划背景

社会工作专业人是具有一定社会工作专业知识和技能，在社会福利、社会救助、慈善事业、社区建设、婚姻家庭、精神卫生、残障康复、教育辅导、就业援助、职工帮扶、犯罪预防、禁毒戒毒、矫治帮教、人口计生、纠纷调解、应急处置等领域直接提供社会服务的专门人员。培养造就一支数量充足、结构合理、素质优良的社会工作专业人才队伍，充分发挥其在困难救助、矛盾调处、人文关怀、心理疏导、行为矫治、关系调适等方面的专业优势，对于化解社会矛盾，解决社会问题，维护社会稳定，践行北京精神，加快建设社会主义和谐社会首善之区具有重要基础性作用。

市委、市政府高度重视社会工作专业人才队伍建设。改革开放尤其是党的十六届六中全会以来，随着首都社会建设步伐不断加快，社会工作专业人才队伍建设取得显著成绩。人才队伍初具

规模，专业教育迅速发展，服务机构不断壮大，制度建设稳步推进，管理体制逐步完善，发展环境日趋优化。社会工作专业人才在提高首都社会服务水平、解决群众困难、化解社会矛盾、增加和谐因素等方面作用日益显现。但总体看，社会工作专业人才培养水平与首都人民群众日益增长的多样化社会服务需求还不相适应，与构建社会主义和谐社会首善之区的要求还有一定距离。主要表现在：队伍建设水平有待提升，体制机制有待完善，职业空间有待拓展，经费投入有待增加，社会认知度有待提高等。

未来十年，是北京建成现代化国际城市、全面实现现代化和建设中国特色世界城市的重要时期，也是深化社会领域改革攻坚期和社会矛盾凸显期。我们必须认清形势，抢抓机遇，统筹规划，锐意进取，努力开创首都社会工作专业人才培养的新局面。

## **二、总体要求和发展目标**

### **（一）指导思想**

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，适应首都加快推进社会服务管理创新的新形势，以专业化、职业化为目标，以人才培养为基础，以人才使用为根本，以人才评价激励为重点，以政策制度建设为保障，初步形成具有时代特征、中国特色、首都特点的社会工作专业人才培养模式，培养造就一支高素质的社会工作专业人才培养队伍，为建设“人文北京、科技北京、绿色北京”和中国特色世界城市提供有力的社会工作人才支撑。

## （二）基本原则

统筹协调，合力推进。坚持党的领导、政府推动和社会参与，建立健全统筹协调机制，不断增强社会工作专业人才发展的整体合力。

服务发展，以用为本。将服务首都经济社会发展、满足人民群众服务需求作为根本出发点和落脚点，把发挥作用作为根本任务，积极为社会工作专业人才释放活力、实现价值提供机会和条件。

专业引领，职业发展。坚持专业化、职业化发展方向，将社会工作专业人才纳入专业技术人员系列，以能力建设为核心，切实提高专业素质和服务水平。

分类指导，循序渐进。立足基层，突出重点，优先发展急需专业人才，优先解决重大问题，使社会工作专业人才队伍建设由重点领域向一般领域推进，社会工作服务对象由特殊人群向普通大众扩展。

## （三）发展目标

到 2020 年，首都社会工作专业人才发展的总体目标是：建设一支数量充足、结构合理、素质优良、充满活力的专业化、职业化人才队伍，建成一套体系完善、保障有力、运转高效的体制机制，形成党委政府高度重视、社会大力支持、公众广泛参与的发展环境，将首都打造成为高端社会工作专业人才聚集之都。

——人才队伍不断壮大。加大社会工作专业人才教育培训力

度，鼓励引导社会工作专业人才参加社会工作职业水平资格考试。到 2015 年，社会工作专业人才总量达到 5 万人，其中获得社会工作者职业水平证书的专业人才不少于 2 万人；到 2020 年，社会工作专业人才总量达到 8 万人，其中获得社会工作者职业水平证书的专业人才不少于 4 万人。

——人才素质不断提升。社会工作专业人才思想素质、专业素质、职业能力显著提升，人才结构不断优化，基本形成以初级为主体、中级为骨干、高级为引领的人才梯队。到 2015 年，社会工作专业人才大学以上学历比重达到 70%，到 2020 年超过 80%，在职在岗培训率实现 100%。

——人才发展载体不断拓展。积极培育发展社会工作专业服务机构，加快社会工作组织建设，推动社会工作服务向项目化、实体化转移。市、区两级社会工作“枢纽型”组织体系不断健全，行业服务管理功能得到充分发挥。社会管理和公共服务部门、公益服务类事业单位、城乡社区、公益慈善类社会组织中社会工作专业岗位开发设置标准逐步明确、数量不断增加、结构更加合理，基本实现社会工作专业服务在相关领域全覆盖。到 2015 年，社会工作服务机构达到 500 家，到 2020 年超过 1000 家，培育 20 个以上具有世界影响力的社会工作服务机构。

——人才发展环境不断优化。社会工作专业人才培养、选拔、使用、流动、评价、激励、保障等政策和制度体系逐步健全。社会工作服务与管理网络基本建立。各级党委、政府对社会工作专

业人才发展重视程度不断提高，社会各界对社会工作专业人才的认知度和认可度显著提升。

### 三、重点任务

#### （一）加大培养力度，提升专业水平

统筹规划教育培训。根据首都社会工作专业队伍现状和经济社会发展趋势，研究制定社会工作专业人才教育培训规划，建立教育培训长效机制。合理配置教育培训资源，明确不同领域、不同层次社会工作专业人才教育培训重点任务和保障措施，加快建立不同层次教育协调配套、专业培训和知识普及有机结合的社会工作专业人才培养体系。

全面开展在岗培训。有计划、分层次对现有社会工作从业人员进行大规模、系统化的专业培训。实行岗位轮训制度，每3到5年，对在岗人员普遍轮训一遍。大力开展继续教育，鼓励尚未取得职业资格的实际在岗人员参加社会工作专业学历教育和社会工作者职业水平考试，加快向社会工作专业人才转化。对涉及社会管理和公共服务工作的党政机关、群团组织、事业单位、部分执法单位的干部特别是领导干部有计划、有步骤地进行社会工作理论和实务培训。加大对社会福利、社会救助、社区服务、残障康复、婚姻家庭、职工帮扶等社会服务机构管理人才的培养力度。积极开展社会工作专业队伍职业道德教育和作风建设，强化社会工作专业人才的社会责任感和职业认同感。

完善教育培训模式。加强社会工作专业人才培养基地和实训

基地建设，提高实践教学在学校教育中的比重，配备具有丰富实践经验的实习督导，探索实行社会工作课堂教学与实务教育相结合的机制。制定社会工作服务项目实施和社会工作人才培养有机结合的政策措施。建立社会工作培训质量评估政策和指标体系，加强对培训机构的评估和监督。研究制定社会工作专业人才学习和培训的经费资助办法，建立经费支持制度，鼓励参与国际交流、学历教育、职业水平考试、继续教育等活动。

## （二）完善评价制度，规范职业发展

完善职业水平评价体系。在现有助理社会工作者、社会工作者职业水平评价基础上，研究制定社会工作者评价办法。推动组建高级社会工作者评审委员会，探索开展高级社会工作者评定工作。逐步形成高端引领、梯次衔接、层级结构合理的社会工作专业人才职业水平评价体系。

建立综合评价机制。研究建立社会工作专业人才考核制度，健全以合同、岗位职责为依据，以能力、业绩和服务对象满意度为核心评价要素，由品德修养、行为操守、职业素质和专业知识等内容共同组成的岗位评价指标体系。坚持定期考核与经常性考核相结合，资格考试、业绩考核和同行评议相结合，定性与定量相结合，对在岗社会工作专业人才履职尽责、学习进修和职业发展等情况进行综合考核评价，实施动态管理。

健全专业职级体系。将取得职业水平证书的社会工作专业人才纳入本市专业技术人员管理范围，实行统一管理，建立健全社

社会工作专业人才职称职级体系。不断改进和完善社会工作专业技术人员聘用办法，社会工作专业岗位聘用人员时应当优先选拔持有社会工作者职业水平证书的社会工作专业人才，逐步推行持证上岗。探索建立与国际接轨的社会工作专业人才注册制度，取得职业水平证书的社会工作人才须在社会工作主管部门或其委托的机构进行注册登记后，方可以相应等级的专业人员身份从事社会工作职业活动。

### （三）创新使用机制，提升服务效能

分类推进岗位设置。建立健全社会工作专业岗位开发、设置政策及配套措施，研究制定开发、设置实施办法。采取“明确一批，开发一批”的办法设置社会工作专业岗位。在具有社会管理和公共服务职能的有关部门、群团组织、公益服务类事业单位、城乡社区中，明确一批社会工作专业岗位，对现有在编在岗人员，主要采取提升转换的方式，通过专业培训、参加考试获得社会工作者职业水平证书，转换为社会工作专业人才；当社会工作专业岗位有空编且招考、录用或招聘人员时，应主要面向社会工作专业的毕业生和取得社会工作者职业水平证书的专业人员。在社会工作服务机构和公益慈善类社会组织中，着力开发一批社会工作专业岗位，并通过专业人才引进、购买专业岗位等方式，按要求配备社会工作专业人才。

培育发展社会组织。加大培育扶持力度，鼓励支持符合条件的组织、企业和个人兴办公益慈善类社会组织。完善培育扶持和

依法管理政策，适当放宽准入门槛，简化登记程序，采取财政资助、提供服务场所等方式，支持民办社会工作机构更好开展工作。依托北京市社会组织孵化基地，完善民办社会工作服务机构的政府扶持和服务平台。发挥政府资金的示范引导作用，积极探索采取政府购买服务等方式，支持社会工作类社会组织发展。加强民办社会工作服务机构的监督管理，促进健康发展。引导和鼓励公益慈善类社会组织和民办社会工作服务机构吸纳社会工作专业人才。

拓展人才发展空间。探索建立专职制、聘用制、派遣制、委托制等多种用人机制相结合的柔性用人机制。完善社会工作专业岗位管理制度，做到人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低，形成优秀人才能够脱颖而出的用人环境。注重把政治素质好、业务水平高的社会工作专业人才吸纳进党员干部队伍，选拔进各级领导班子，支持有突出贡献的社会工作专业人才进入人大、政协参政议政。各级党政机关、群团组织、事业单位招聘社会服务相关职位工作人员时，在同等条件下可优先录用具有丰富基层实践经验、善于做群众工作的社会工作专业人才。打破行业、区域、城乡、身份、所有制界限，促进人才有序流动。建立北京社会工作专业人才信息库，及时向社会发布社会工作专业人才信息，促进社会工作专业人才供需有效对接。推动建立社会工作专业人才和志愿者相互协作、共同开展服务的联动机制。

#### （四）加强激励表彰，优化发展环境

健全薪酬保障体系。在党政机关、群团组织、事业单位工作的社会工作专业人才，工资按照国家有关规定执行。在公益慈善类社会组织、民办非企业单位中工作的社会工作专业人才，由所在单位根据聘用人员学历、资历、职称、工作任务与工作能力等要素合理确定薪酬水平。健全和完善基层社会工作专业人才的薪酬保障机制。根据上年全市在职职工工资水平，综合考虑各区县实际情况，制定并公布全市社会工作专业岗位平均薪酬指导标准，作为政府购买服务以及公益慈善类社会组织、民办非企业单位支付社会工作专业人才薪酬的参考标准。在部分单位和领域探索建立兼职社会工作专业人才职业水平补贴制度。认真落实国家及本市相关社会保险政策规定，按时足额缴纳各类社会保险费用。依托人才中心和职介中心，完善社会工作专业人才的档案管理和就业服务。做好人才流动过程中社会保险关系的接续工作。

加大资金投入力度。各级政府要将应由政府负担的社会工作专业人才发展经费纳入财政支持范围，列入年度经费预算。逐步加大彩票公益金支持社会工作专业人才发展的力度。大力拓宽社会融资渠道，鼓励和支持有条件的企业和个人通过设立非公募基金会，引导社会资金投向社会工作服务领域。加强对财政性社会工作资金使用的审核监管，提高使用效率。符合条件的社会工作服务机构按国家税收法律法规的统一规定享受相关税收优惠政策。

建立表彰奖励制度。建立健全以党委、政府奖励为导向，以

用人单位和社会力量奖励为主体，符合社会工作专业人才特点、鼓励创新创业的表彰奖励措施。组织开展“首都十佳社会工作者”评选表彰活动，将社会工作专业人才纳入各级劳动模范、先进工作者等评选范围。进一步树立社会工作专业人才先进典型，大力宣传先进事迹，提升社会工作专业人才的职业声望和社会地位，增强其工作热情和职业归属感。

#### （五）健全管理体制，推进力量整合

建立健全领导体制。在市人才工作领导小组的领导下，由市委组织部牵头抓总，市委社会工委、市民政局、市人力社保局具体负责，机构编制、发展改革、教育、公安、司法、财政、卫生、人口计生、信访等部门以及工会、共青团、妇联、残联等组织密切配合，动员社会力量广泛参与。社会建设工作部门要做好社会工作专业人才队伍建设规划、政策措施、地方性法规草案和政府规章草案的制定及组织实施工作，建立健全以培养、评价、使用、激励为主要内容的制度和机制。民政部门要做好本市社会工作专业人才登记管理和继续教育工作，人力资源社会保障部门要会同有关部门做好社会工作专业人才的职业水平评价、岗位开发设置等工作，其他有关部门要在各自职责范围内积极推进社会工作专业人才队伍建设。工会、共青团、妇联、残联等组织要充分发挥自身优势，大力加强本系统、本领域社会工作专业人才队伍建设，提高其联系群众、服务群众、教育群众、维护群众合法权益等工作的水平和效果。建立社会工作专业人才队伍建设联席会议制度。

建立行业管理体制。按照“政社分开”要求，建立健全市、区县两级社会工作“枢纽型”社会组织，作为社会工作专业人才行业服务管理的专门机构，承担专业培训、行业自律、权利维护等职能。鼓励分领域、区域成立社会工作专业人才专业委员会或专门协会，充分发挥其服务、管理、监督功能，承接政府委托或转移的部分职能，不断提高社会工作的行业自律能力和为社会工作专业人才服务的专业水平。

健全工作督导机制。建立专业化、社会化的社会工作专业人才督导制度，提高人才使用效率。建立首都社会工作专家督导委员会，组建社会工作专门督导机构，培养专业督导人才。组建独立的社会工作评估机构，对各类社会工作服务项目、机构和人员进行第三方评估，提高评估的专业化水平和可信度。

#### **四、重点工程**

##### **（一）社会工作管理人才综合素质提升工程**

将社会工作行政管理人才、行业管理人才、专业机构管理人才和督导人才纳入全市干部教育培训体系。定期举办各级各类专题培训班，邀请国内外著名社会工作理论、实务专家学者和权威人士授课或交流研讨。提高社会工作管理人才专业管理能力，开阔国际视野，每年遴选 50 名优秀管理人才到著名高校学习深造、20 名赴境外研修学习。加强国际交流与合作，引进培养一批高层次社会工作专业督导人才。

##### **（二）社会工作服务人才职业能力建设工程**

积极推进社会工作领域从业人员专业化进程，开展系统化专业知识轮训，鼓励参加社会工作者职业水平考试，力争实现平均每年 4000 人通过考试，对获取职业水平证书的从业人员给予财政补贴。大力推进社会工作服务人才高端化发展，每年组织不少于 100 人参加社会工作专业学历教育，对获取社会工作专业学位的给予学费补贴。加强社会工作专业培训和教育，广泛开展社会工作专业人才继续教育，确保持证人员继续教育参训率达到 100%。

### （三）社会工作教育研究人才培养引进工程

加强社会工作理论研究，培养高端理论研究人才。鼓励市属科研院所社会工作专业研究人员参加国际交流，提供必要的支持条件。吸纳海外高层次社会工作人才来京从事教育教学与研究工作。加大北京市重大人才资助项目向社会工作专业教育研究领域的倾斜力度。

### （四）社会工作服务机构培育工程

加强与首都高校社会工作院系合作，鼓励社会力量兴办社会工作事务所等社会工作服务机构。制定支持社会工作服务机构发展的实施办法，在启动资金、办公场地、服务场所等方面给予必要支持。在社会服务需求较大的重点领域着力打造 20 个以上具有一定国际影响力的社会工作服务机构。通过政府向社会工作服务机构和公益慈善类社会组织等购买服务的方式，每年购买 500 个社会工作专业岗位，以派驻方式选派社会工作专业人才到有需

要的群团组织、事业单位、城乡社区和社会组织开展专业社会工作服务。

## 五、保障措施

### （一）加强组织领导

各级党委政府要切实加强对社会工作专业队伍建设的领导，把抓好社会工作专业人才发展作为党联系群众、服务群众、加强社会建设的重要内容，将社会工作专业队伍建设纳入经济社会发展总体规划，纳入区县和有关部门领导班子考核，形成推进社会工作专业队伍建设的长效机制。充分发挥基层党组织对基层社会工作专业队伍建设的引领作用，在各类社会工作服务机构建立健全基层党组织。

### （二）强化责任落实

市人才工作领导小组将依据本规划纲要细化分解重点任务，制定年度任务指标。各区县和有关部门要根据本规划纲要，研究制定本区县、本部门社会工作专业队伍建设发展规划或落实方案，明确发展目标、主要任务和具体措施，提出本区县、本部门社会工作专业队伍建设重大工程或重点行动计划。市人才工作领导小组将建立规划纲要实施监测评估机制，对各区县和有关部门社会工作专业人才重点任务实行项目化管理，跟踪分析、定期通报进展情况和实施效果。

### （三）营造良好氛围

发挥首都科教资源密集的优势，与相关高校合作，建立社会

工作人才发展研究院等机构，加强理论研究，为首都社会工作专业人才发展提供智力支持。大力宣传中央和市委、市政府有关社会工作专业队伍建设的重大战略思想和方针政策，宣传实施本规划纲要的重大意义、指导方针、目标任务、重大举措，普及社会工作相关知识，提高社会工作专业人才的社会认知度和认可度，进一步形成理解、关心、支持社会工作专业人才的良好社会氛围。