第155号：关于出台相关政策，规范社区工作者选任招聘和激励约束机制的建议

（市六届人大四次会议）

关于出台相关政策，规范社区工作者选任招聘和激励约束机制的建议

第155号（社会建设类5号）

霍山代表团：庞静雅代表

社区工作者是党的路线方针政策在社区的直接执行者，是社区治理和服务的骨干力量。今年4月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强社区工作者队伍建设的意见》，提出加强社区工作者队伍建设的总体要求和5年目标，这也是首个专门加强社区工作者队伍建设的中央文件。结合目前，社区工作者选聘任用和日常管理趋于规范化，但仍存在一定的问题：

一是挤不进去，留不下来。中央《关于加强社区工作者队伍建设的意见》的提出，要求每万城镇常住人口拥有社区工作者18人的标准配备，加之现今就业压力大，越来越多年轻人选择参加社区工作者招聘考试。2024年霍山县衡山镇招聘30名社区工作者，有786名考生参加考试，出现社区工作者“考试热”现象。但新招聘的30名社区工作者，已有2名于当年内辞职。社区工作者选聘任用出现“挤不进去、留不下来”现象，究其

原因一方面是社区工作内容繁杂，部分年轻人不能适应；另一方面是将社区工作当做考公、考编的跳板，备战公考人员占比较大。

二是缺乏经验，沟通不畅。随着“社区大妈”逐步退休，通过公开招考选聘任用的社区工作者均为35周岁以下年轻人，理论功底较强，但在实际工作中联系走访群众，解决实际问题的能力略显不足。社区工作者队伍的综合能力素质，决定其协调资源、解决问题的效能，影响其保障社区和谐稳定的水平。现今社区工作出现“两极分化”局面，较为年长的社区工作者善于联系群众，但理论功底不足，无纸化办公本领不足；年轻社区工作者埋头于具体业务，习惯于线上办公，面对问题多为“坐等上门”，缺乏主动与群众交流沟通的经验和方式方法，联系群众略显不足。

三是持证率低，专业不足。社工证的考取，在社会工作理论知识和常识上属于系统性的学习，目前，社区工作者招考未将持有社工证作为报考条件或优先条件，导致新考取的社区工作者没有社会工作理论和实践基础，不利于快速进入工作状态和很好的服务群众。由于我市社会工作起步较晚，基础薄弱，在社工服务普及度、社工职业认知度等方面，与先进发达地区还有一定差距。随着社会不断发展，养老、帮扶残障人士、心理健康辅导、矫治服务等专业人才的缺口还很大。霍山县11个

城市社区，社区工作者157名，持有社工证人员34名，占比仅21.66%。

在新时代背景下，社区人才不仅是日常工作的坚实支撑，更是推动社会治理创新、促进经济繁荣的宝贵财富。因此，育社区英才，强后备力量，是筑牢基层治理基石、推动社会全面进步的必然选择。建议如下:

（一）出台规范性政策文件，如社区工作者管理办法等，进一步明确社区工作者选任招聘、权责保障、管理监督和激励约束机制，让社区工作者的聘用和管理有章可循。

（二）在规范性文件中放宽社区工作者年龄要求，将报考社区工作者年龄放宽至40周岁以下，便于有志于社区工作但超过35周岁的人员参与招考，如能录取，将成为连接“社区大妈”和年轻人的纽带，便于社区更好地联系和服务群众。

（三）设定同等条件下优先聘用条件。将持有国家社会工作者职业资格证书的人员、社区工作急需紧缺的专业人才等设定为招聘中同等条件下优先录取条件，让社区工作者队伍更加专业化、职业化。

（四）建立社区工作者优秀人才库。将持有社会工作者职业资格证书、社区工作急需紧缺的专业人才、服务群众工作产生较大正面影响等人员列入人才库，可作为社区换届选举同等条件下，优先推荐为社区“两委”候选人条件。