**上海市宝山区第九届人民代表大会第三次会议**

**代 表 建 议 办 理 用 纸**

**意见号 070**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **装**  **订**  **线** | **标 题** | 加强基层社区工作者队伍建设，抓好“选人、留人、培育人”三要素 |
| **提出人** | 赵洪蓉、周建伟、李倩宇 |
| **办理情况：**  赵洪蓉、周建伟、李倩宇代表，您们好！您们在宝山区第九次人民代表大会第三次会议上提出的《加强基层社区工作者队伍建设，抓好“选人、留人、培育人”三要素》已转我局收悉，经与区人保局沟通，现将我区目前相关工作落实情况及下一步打算答复详见附件。  **经办人签名：**  **联系电话：**  **承办单位盖章：**  **年 月 日** | |

说明：1.办理情况须在规定时间内征求代表意见，如书写不够，请另附纸。

1. 代表可以当面向承办单位反馈办理结果，也可以在走访答复后将本表寄送承办单位。

3.本表一式四份，经代表签名后，一份存承办单位，一份送意见提出人，二份送区政府办公室。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **承办单位对办理结果的分类**（请在6个选项中选择1项用“√”表示） | | | | | | | | | | | | | | |
| **建议性**  **意 见** | 已采纳 | | |  | | | 正在研究 | |  | | 留作参考 | | |  |
| **具 体**  **操作性**  **意 见** | 已解决 | | |  | | | 正在解决 | |  | | 暂难解决 | | |  |
| **办理复文公开属性的分类**（请在5个选项中选择1项用“√”表示） | | | | | | | | | | | | | | |
| **主动公开** | | | | | | **依申请公开** | | | | | | | **不公开** | |
| 全文公开 | | 摘要公开 | | | | 全文公开 | | | 摘要公开 | | | |
|  | |  | | | |  | | |  | | | |  | |
| **承办单位领导审核意见：**  **签名：**  **年 月 日** | | | | | | | | | | | | | | |
| **请您对办理情况提出意见：**（请在栏目后的空格内用“√”表示） | | | | | | | | | | | | | | |
| **对办理结果** | | | 满意 | |  | 基本满意 | |  | | 理解 |  | 不满意 | |  |
| **对办理方案** | | | 满意 | |  | 基本满意 | |  | | 理解 |  | 不满意 | |  |
| **对办理态度表示** | | | 满意 | |  | 基本满意 | |  | | | | 不满意 | |  |
| **对办理情况您有什么意见和建议：**  **代表签名：**  **年 月 日** | | | | | | | | | | | | | | |

# 《加强基层社区工作者队伍建设，抓好“选人、留人、培育人”三要素》代表建议的答复

赵洪蓉代表，您好：

您在宝山区第九次人民代表大会第三次会议上提出的070号建议《加强基层社区工作者队伍建设，抓好“选人、留人、培育人”三要素》已转我局收悉，现将我区有关做法和下一步计划答复如下：

2015年，市委、市政府出台创新社会治理加强基层建设的“1+6”文件，明确提出建设一支职业化、专业化、规范化的社区工作者队伍，为基层治理提供有力保障。社区工作者队伍建立以来，我局致力于多措并举打造结构合理、素质优良、能力突出、群众满意的社区工作者队伍，切实提高基层社会治理能力。

一、主要做法

**（一）规范招聘工作，优化队伍结构**

根据市、区相关工作要求，会同区人力资源和社会保障局做好社区工作者的公开、专项招聘工作，至今共开展了22 次招聘（其中专项招聘12次），专项招聘包括军嫂、宝武、应届生等。2022年首次探索实施“一考两用”的招聘模式，在公开招聘结束后，结合各街镇的实际需求，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，组织开展了社区工作者的补充招聘，帮助街镇及时填补社区工作者的岗位空缺，进一步充实、增强基层社区队伍力量，夯实基层治理基础。

**（二）开展多维培训，助力社工增能**

**分层分类开展社区工作者培训，提升社区工作者综合能力：一是实施宝山区居委会主任“百事通”打造计划，**帮助居委主任找准社区治理的痛点与难点，指导其通过整合资源、居民参与、民主协商等多种形式，探寻社区“四治一体”的新方法、新思路。共开展4期居委主任“百事通”培训，350名居委会主任参加。**二是组织开展骨干社工社区治理创新实践培训班，**紧密结合破解治理顽症和改善服务供给的导向要求，通过专题授课、思辨课程、引导式讨论、现场教学、学习参访等多元培训形式，着力提升基层干部做好社区工作的实操能力。共开展3期培训，122名骨干社区工作者参加。**三是开展社区工作者初任培训，**增强初任社区工作者的政治意识、大局意识、责任意识和服务意识，帮助初任社区工作者适应岗位。共培训初任社区工作者494人。**四是举办助理社会工作师考前培训班。**为进一步加强社区工作者职业化队伍建设，全面提升社区工作者理论素养、业务水平和工作能力，提升辖区社区工作者持证率，组织开展宝山区助理社会工作师考前培训班，近500名社区工作者参加培训。

**（三）加强实训赋能，提升实操能力。**

2014年，从社区干部培训工作的整体需要出发，按照统筹规划、突出特色、资源共享、动态管理的原则，确定和建设了一批具有特色的社区干部实训基地，以提升社区干部实务和自治能力为重点，以社区干部培训需求为导向，充分利用和整合社区培训资源，为宝山社区干部教育培训工作提供服务。2020年，对实训基地进行了升级建设。2022年底，启动打造社区干部实训基地2.0版，启动“善治星工场”计划，依托项目支持机制，探索形成“训前遴选、训中评价、训后跟踪”的“项目化实训”新机制，发挥“社区导师”陪伴式督导作用，通过导师带教、团队调研、民主协商、组织实施等环节，形成一批社区微治理项目，推动培训成果即时转化、落地开花。

**（四）健全考核机制，实现能进能出**

为进一步加强和规范社区工作者管理，充分调动社区工作者的主动性和积极性，为夯实基层治理基础提供坚实的队伍保障，区民政局于2020年12月修订完善了《宝山区社区工作者考核指导意见》（宝民业务〔2020〕24号），进一步改进和落实社区工作者考核制度，细化考核结果运用，完善激励与退出机制，尤其是对应当退出的情形予以明确。各街镇均结合实际，研究制定了具体的考核办法或实施细则。

**（五）合理调整薪酬，实现优绩优酬**

根据市区相关文件精神，我区每年按要求在时间节点内调整社区工作者薪酬水平，目前，宝山区社区工作者薪酬水平已达132828元/年/人。同时，坚持多劳多得、优绩优酬，统筹用好绩效工资，进一步强化考核管理、激励导向，切实拉开收入差距，向一线艰苦岗位倾斜。

**（六）落实关爱措施，温暖一线社工**

2022年，举办首届“宝山社工节”。以引导社工实现“职业梦想”为牵引，通过举办“社工主题日”“社工有话说”“社工风采展”等活动，推出“政策红利”“专属福利”“赋能项目”三大助力包，搭建交流互动平台，展示社工岗位风采，增强社工职业归属感和认同感，营造社区工作良性环境。开展暖心关爱行动。设立每月“社工谈心日”，由各街镇分管领导与社区工作者开展“一对一”谈心谈话，面对面送温暖、鼓干劲。区民政局和区社区治理学院联合推出减压赋能系列课程，课程既包括健身、咖啡拉花、美妆等丰富社工业余生活的内容，又包括马赛克、拓染等贴近社区居民文化需求的内容，让社工在收获心理解压、发展自身爱好的同时，提升社区治理实践能力，400余名社区工作者参与了课程。

二、下一步计划

我局将认真落实《上海市关于进一步加强居村干部队伍建设和激励关怀》的文件精神，不断提升社区工作者队伍的专业能力和职业素养，切实落实对社区工作的支持激励和关爱关怀，全面提升社会对社区工作者的认同感。

**（一）持续把好选人入口关。**根据《宝山区关于加强新时代居村干部队伍一体化建设的实施意见》，提高2023年度社区工作者招录的学历、年龄要求，为2026年换届选举实现“一升一降”（学历升、年龄降）奠定扎实的基层干部队伍基础。

**（二）建立跨区域流转机制。**探索建立社区工作者区内跨街镇流转机制，明确在原街镇满一定服务年限（3年以上）、调出街镇和接收街镇双方均同意且手续完备的，可以进行流转。区级层面建立相应的跟踪考察和培养机制，为居民区“两委”储备队伍力量，提供有力支撑。

**（三）打通晋升通道。**健全普通社区工作者-骨干社区工作者-居民区副书记（居委会主任）-居民区书记的成长链条，2018年至2022年底，我区共有212名社区工作者提拔为居民区书记。联合区委组织部，探索研究社工主管空缺岗位面向全区社区工作者公开选拔的机制路径。

**（四）持续推进队伍增能。**区层面继续推进“百事通”、社区骨干等培训项目，引入上海大学社会学院、宝山区社区治理学院等高质量资源，注重提高培训实效。指导街镇按需对其他社区工作者进行培训，确保每名社区工作者全年完成40学时的培训。