社区工作者队伍建设的问题与对策

Problems and Countermeasures in the Construction of Community Workers

杨智利¹ 杜百荣²

Zhili Yang¹ Bairong Du²

1 哈尔滨医科大学后勤管理处维修中心 黑龙江 哈尔滨 150086

2 哈尔滨市南岗区保健路街道办事处医大社区 黑龙江 哈尔滨 150086

1 Maintenance Center of Logistics Management Office Harbin Medical University Harbin Heilongjiang Province 150086

2 Medical University Community Health Road Sub-district Office Nangang District Harbin Harbin Heilongjiang Province 150086

摘要:习近平总书记的重要论述,指明了社区工作者队伍建设的根本要求,阐明了社区工作者队伍建设的聚焦点、着力点和关键点。因此,建设一支政治坚定、素质优良、能力突出、群众满意的职业化、专业化社区工作者队伍,是适应新时期加强城市社区治理的需要,是全面提高社区治理能力和水平的关键,是新时代城市基层社会治理创新的要点。

Abstract: General Secretary Xi Jinping's important exposition points out the fundamental requirements of community worker team building, and clarifies the focus, focus, and key points of community worker team building. Therefore, building a professional and professional community worker team that is politically firm, high-quality, outstanding, and satisfied with the masses is to meet the needs of strengthening urban community governance in the new era, and is the key to comprehensively improving the ability and level of community governance. The key points of urban grassroots social governance innovation in the new era.

关键词:社区工作者;队伍建设;问题;对策

Keywords: community workers; team building; problems; countermeasures

DOI: 10.36012/emr.v2i6.3005

1. 社区工作者定义

社区工作者,是以自然居住小区为基本服务区域,为居住在小区内的各类人群提供各类公共服务(协同治理)与其他公益服务的专职工作人员,包含城市社区党组织、社区居民委员会、社区工作站专职从事社区党建、社区服务管理工作并签订劳动合同的劳动年龄段内全日制工作人员以及职能部门下派到社区的协理员、协管员、助理等专职人员。

2. 社会工作者队伍建设的问题及原因

2.1 社会工作者队伍人员数量不足

虽然近几年通过换届选举及招聘考试,招录补充了一些社区工作者,但由于上级部门借调、社区工作者离职等原因,加之缺少社区工作者时不能及时选拔补充,致使社区工作者队伍人员数量不足情况并非个例。而随着社区的工作量增加,尤其是新型冠状病毒肺炎疫情之下,社区工作者普遍承受巨大的压力和工作量,社区工作人少工作量大成为了普遍

现象,也使现有社区工作者身心俱疲。

2.2 社区工作者队伍整体素质有待提升

目前,社区工作者队伍中仍有大专以下学历人员,学历不是评判工作能力和水平的唯一标准,现有的学历低但在社区工作时间长的人员,对社区居民和社区工作更为熟悉、处理问题更有经验,但缺少专业知识和创新性,个人整体素质偏低。招录的大专学历及以上人员,大多也非社区工作专业人才,只掌握了一般的政策法规、社区管理知识和计算机办公能力,虽具备较强的综合素质和学习能力,但缺乏系统的社会工作服务理念和专业方法的学习,而社区所能提供的外出学习和培训机会很少,使社区工作者缺乏相应的专业方法和技能来从事社区工作和为社区居民提供服务。同时,因部分社区工作者自身原因不想参加证书考试或因考试未通过,使得在社会工作者队伍中,获得社会工作者职业资格证书的人员相对较少,缺乏专业社区工作理论和方法的支持,服务的专业化水平不高,跟不上当前社区治理的发展需要。

【作者简介】杨智利(1964~),男,山东莱州人,汉族,大学本科,副研究员,研究方向:思想政治、后勤管理。

2.3 社区工作者队伍人才流失严重

虽然社区工作者的待遇水平在不断提高,但相较其他社会行业仍处于偏下水平,且远低于社会平均工资,加之社区工作内容日益繁多,社区工作量大、工作繁忙,使社区工作者的工作付出与工作回报不对等。同时,由于缺乏完善的人才激励机制和晋升渠道,社会工作者的职业发展空间小,多处于一人社区到退休,只能期盼何时涨工资和微薄的年限工资增长,好像一眼能望到头,没有什么盼头和前进的动力之尴尬境地。再者,虽然这次新型冠状病毒肺炎疫情,社区工作者坚守一线,让政府和居民群众知晓了社区,但社会对社区工作的认可度仍不高,社区工作者地位低、得不到尊重和认同,使其难以产生价值感和归属感。这些原因都导致社区工作者经常放弃自己的工作,这是社区工作者建设的主要问题,社区工作者能干的留不住、年轻的干不长成为了普遍现象。

3. 社会工作者队伍建设的解决对策

3.1 落实社区工作者人员配置,建立人才补充机制

按照社区工作者配置要求,配齐社区工作者,同时严禁借调社区工作者,让社区工作者切实扎根社区干工作,服务社区为人民。建立社区工作者人才队伍长效机制,将参加社区工作者招聘考试却未录取的人员,建立档案库,当有社区工作者离职时,能及时得到补充。

3.2 加强教育培训,提高社区工作者能力和素质

建立健全社区工作者培训制度,对所有社会工作者开展有计划、有重点的入职培训、继续教育和定期提升培训,可通过与高校合作进行学历的提升,与专业机构合作进行短期集中培训,去往优秀、先进的社区参观学习,请专家学者、专业人才来培训交流等方式,扩大培训渠道,丰富培训内容,提高社区工作者的工作能力、整体素质和专业水平。同时,营造良好学习氛围和一定的激励机制,让社区工作者自身有加强学习和研究,不断提高自己的知识水平的意愿,不断进行探索和创新。鼓励社区工作者考取相关资格等级证书、考取继续教育、在职读研等,并为他们创造能够学习、有时间去学习的条件,进行适当的学习补贴,提升社区工作者的学历和能力。

3.3 提高社区工作者待遇,明晰社区工作职责内容

提高社区工作者基本工资和福利待遇,制定详实的待遇增长机制,如根据工作年限每年增长年限工资,每三年至五

年定期增长基本工资,同时实行待遇阶梯增长,干的越久、待遇越高,为留住社区工作者人才打下基础。在现有五险一金的基础上,完善社区工作者福利保障,如为社区工作者提供租房补贴,增加餐费补助或为社区工作者统一提供工作餐,增加交通补助、话费补助等,也要切实保障社区工作者的年休假等福利落到实处。明晰社区工作职责内容,为社区进行科学减压减负。进一步理清社区工作职权范围和任务内容,让社区工作者不再疲于各类报表、检查和其他部门下派的非社区工作,能有更多时间和精力投身社区治理和发展工作中,更好地为民服务。

3.4 建立健全社区工作者队伍人才激励机制,畅通晋升发展渠道

建立健全社区工作者队伍人才激励机制,通过考核优秀嘉奖、增加外出学习和培训机会和补助,从物质和精神多方面来调动社区工作者的积极性,提高社区工作者对其岗位的满意度和忠诚度,以保障社区工作者队伍人才的稳定性。畅通社区工作者晋升和发展渠道,可通过考试选拔或对在社区工作中表现突出者,进行公务员、事业单位的定向招录或提升至街道办事处、政府及其他部门工作,让社区工作者有职业规划,有前进动力,有工作干劲。

3.5 加大宣传,提升社区工作者社会地位

可以通过电视、广播、微博、微信、报刊、杂志等平台加大对社区工作及先进社区工作者的宣传,让社会大众能认识到社区工作者的重要性和所做的贡献,提高社区工作者的社会地位,扩大社区工作者在社会的影响力,形成重视社区、尊重社区工作者、关心支持社区建设的良好氛围提升社区工作者的认同感、价值感和归属感。

参考文献

- [1] 汪慧萍, 龚妮. 创新社区治理中的社会工作人才队伍建设探索——以贵阳市城市社区为例[J]. 产业与科技论坛, 2020(19): 214-216.
- [2] 刘小钰, 马超宇. 社区社会工作人才队伍建设的问题与对策分析[J]. 人力资源开发, 2019(15): 30-31.
- [3] 宋豪. 优化社区工作队伍管理激励机制研究[J]. 中国集体经济, 2018(34): 96-97.
- [4] 阿依古力·热依木, 韩芳. 乌鲁木齐市水磨沟区村改居社区工作队伍建设对策[J]. 乡村科技, 2019(16): 12-13.