桂民规〔2019〕8号

广西壮族自治区民政厅 广西壮族自治区人力资源和社会保障厅印发《关于推进社会工作人才评价机制改革的实施办法》的通知

各市民政局、人力资源社会保障局：

根据《广西壮族自治区人力资源和社会保障厅关于分类推进人才评价机制改革工作的通知》（桂人社规〔2019〕18号）要求，现将《关于推进社会工作人才评价机制改革的实施办法》印发你们，请结合实际认真贯彻落实。

广西壮族自治区民政厅　广西壮族自治区人力资源和社会保障厅  
2019年12月31日

**关于推进社会工作人才评价机制改革的实施办法**

为深入贯彻落实《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于分类推进人才评价机制改革的指导意见〉的通知》（中办发〔2018〕6号）精神，根据《广西壮族自治区人力资源和社会保障厅关于分类推进人才评价机制改革工作的通知》（桂人社规〔2019〕18号）要求，结合我区实际，现就推进社会工作人才评价机制改革工作，提出如下实施办法。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻自治区党委十一届六次全会部署，坚持党管人才、服务发展、科学公正、改革创新的基本原则，加快构建导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的社会工作人才评价机制，加快完善社会工作者职业化管理与激励保障体系，加快推进基层社会工作岗位开发与人才评价，充分发挥社会工作人才在建设基层社会治理共同体中的积极作用。

二、评价标准

建立体现本地区社会工作实际和特点的评价标准，把道德品行作为社会工作人才评价的首要内容，坚持以职业属性和岗位要求为基础，坚持干什么评什么，重点评价胜任本职工作能力，提高业绩贡献的评价权重。

（一）道德品行方面。通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察道德品行，主要考察其坚定正确政治立场、拥护中国共产党领导、遵守宪法和各项法律法规、贯彻落实党和国家方针政策、践行社会主义核心价值观、热爱社会工作、秉承社会工作理念、遵守社会工作职业伦理、维护社会工作职业形象方面的情况。

（二）专业能力方面。主要考察其相关学历背景；通晓、运用社会工作专业理论、方法、技巧和相关政策法规，提供专业服务、解决专业问题情况；发挥专业骨干作用，组织设计、实施和评估社会服务方案或项目方面的情况；开展社会工作专业督导，帮助督导对象解决专业难题，提高职业能力方面的情况；开展社会工作政策、理论与实务研究，总结提炼实务经验，创新专业方法，针对具体社会问题的解决及有关政策的制定提出建设性意见建议方面的情况。

（三）业绩贡献方面。主要考察其从事社会工作实务年限特别是在基层一线和艰苦边远地区工作年限；在某个社会工作服务领域发挥示范带动作用，为该领域社会工作实务发展作出贡献情况；组织开展社会工作服务案例或项目，得到服务对象、相关组织认可，产生社会效益方面的情况；在推动社会工作行业建设，促进社会工作组织发展，开展社会工作督导服务方面的工作实绩；在本土社会工作专业理论创新、实务技术突破中取得研究成果情况；在服务区域经济社会发展、政府决策咨询的贡献方面的情况。

三、评价方式

以社会工作职业资格评价制度为基础，改革评价方式，发挥多元评价主体作用，注重同行认可和社会效益，畅通基层公共服务机构、非公有制经济组织和社会组织等领域社会工作人才评价渠道。

（一）落实社会工作职业资格评价制度。根据国家统一部署组织实施助理社会工作师、社会工作师职业资格考试，按规定对通过考试的人员颁发相应等级社会工作职业资格证书，并可认定其具备相应层级的职称，可凭职业资格证书作为申报高一级职称的条件；加快建立自治区高级社会工作师评审委员会，完善考评工作规章制度，探索发挥社会组织的专业优势，逐步推动具备条件的专业机构和社会工作行业协会有序承接高级社会工作师评审工作，对通过国家统一考试、评委会评审的人员按规定颁发社会工作职业资格证书（高级），并可认定其具备高级职称。考评工作原则上每年举行一次。

（二）建立社会工作人才“定向评价、定向使用”制度。支持设区市制定具体实施方案，探索单独设定社会工作职业资格评价标准和通过率，实行“定向评价、定向使用”的基层人才评价制度，所获得的社会工作职业资格在本市范围内有效，并颁发相应职业资格证书（标注“定向”），与普通职业资格证书（非定向）享受同等待遇。定向评价相应职称及单位聘用情况可作为申报高一级定向评价职业资格的依据。对取得定向评价职业资格后取得普通职业资格的，同一层级的职业资格年限应合并计算。下放社会工作人才“定向评价、定向使用”评审权到设区市，各市可按管理权限组建社会工作职业资格定向评审委员会，负责定向评审、复核和证书颁发。组建评委会确有困难的，可探索相邻设区市联合组建评委会，可探索设区市之间的职业资格互认制度。定向评价工作原则上每年举行一次。

（三）创新多元评价方式相结合制度。促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接，注重个人评价与团队评价相结合，注重发挥第三方的评价作用。对于与服务项目相关的社会工作人才评价，可委托第三方对服务对象满意度、相关部门满意度、服务和研究成果、社会效益等情况，采取走访、座谈、问卷等方式进行综合评价，支持采用网络评审、视频答辩等信息化评价手段，支持开展匿名评价。对于社会工作人才专项评价，通过个人申报、相关单位推荐、业内专家综合评审的方法开展，采取经验交流、业绩展示、定性评价与定量评价相结合等形式进行综合评价。评价结果可作为优先承接政府购买服务、承担相关课题研究等参考条件。根据实际设置1—3年的评价周期。

四、激励措施

根据《自治区党委办公厅印发〈关于鼓励引导支持人才向艰苦边远地区和基层一线流动的十条措施〉的通知》（厅发〔2019〕125号）、自治区民政厅等11部门《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的实施意见》（桂民规〔2018〕9号）等文件精神，切实加强社会工作人才评价结果的综合使用。

（一）全面落实社会工作职业津贴政策。落实自治区党委政府《关于加强和完善城乡社区治理的实施意见》（桂发﹝2018﹞4号）精神，支持社区工作者参加社会工作职业资格评价，各设区市应结合经济发展实际，对获得社会工作职业资格的社区工作者给予职业津贴。对其他基层公共服务机构的社会工作人才，各地可参照建立社会工作职业津贴制度。

（二）实行职业资格与专业技术职务评聘相衔接。通过考试、评审取得社会工作职业资格人员，相关事业单位可根据工作需要，按照岗位管理规定聘用（任）相应级别专业技术职务。支持相关社会组织结合自身需求与特点，参照事业单位社会工作专业技术岗位管理规定，建立社会工作职业资格与相应职务评聘相衔接制度。

（三）强化基层一线和艰苦边远地区支持措施。鼓励艰苦边远地区探索通过聘用制公务员方式，引进社会工作中、高级职称人才。鼓励各地对引进到艰苦边远地区的全日制社会工作大学本科及以上学历或者取得社会工作中、高级职称的人才给予一次性专项补贴。落实乡镇事业单位岗位聘用倾斜政策，县级人民政府所在地以外的乡镇事业单位专业技术人员取得社会工作中、高级职称的，可聘用到相应专业技术岗位，不受岗位总量、结构比例限制。对乡镇事业单位引进的社会工作高级职称人才，设置特设岗位，不受单位岗位总量、结构比例限制，适当核增绩效工资总量，并在内部分配时予以倾斜。支持有突出贡献或广泛影响力的社会工作人才进入基层人大、政协参政议政。

（四）提高社会工作人才引进激励保障水平。根据厅发〔2019〕125号文件关于实施“本土人才回归工程”精神，积极联系争取和鼓励引导在外社会工作中、高级职称人才返乡创业、反哺家乡社会建设。大力推进乡镇（街道）社会工作服务站试点工作，为社会工作人才搭建更多平台，用事业平台集聚人才。完善返乡社会工作人才创业相关政策及配套措施，在前期扶持、项目建设、培育培训、服务保障等方面给予返乡社会工作人才全方位支持。落实党委联系服务专家人才制度，完善社会工作人才关心关爱措施，改善引进人才工作条件，强化住房、社保、子女入学等服务保障。

五、组织实施

（一）完善人才评价管理体系。民政部门要发挥行业主导作用，结合实际推进社会工作人才评价机制改革工作。人力资源社会保障部门要加强政策指导、综合协调。注重发挥专业机构和社会工作行业协会带动作用，协调建立各类各级社会工作人才评价委员会，强化人才评价综合治理，优化公平公正的评价环境。

（二）树立正确人才评价导向。建立以道德品行、专业能力和业绩贡献为导向，以社会工作职业资格评价制度为基础，既符合本地实际，又能与外部接轨的社会工作人才评价体系。切实发挥人才评价指挥棒作用，加强人才评价结果的综合使用，促进社会工作人才评价与人才引进、培养、使用、激励等相衔接。

（三）加大改革工作推进力度。大力推动社会工作人才评价改革政策有效落实，对一些关联度高、探索性强、暂时不具备全面推行条件的改革举措，可结合实际先期开展试点工作，并探索建立容错纠错机制，激发改革动力，保护改革积极性。自治区民政厅、人力资源和社会保障厅将加强督查督办，持续跟踪调研评估，及时推广先进经验。