编者按

人才是推进民政事业高质量发展、筑牢民生保障底盘的核心支撑，新时代新征程呼唤知识型、技能型、创新型民政人才队伍。建强民政人才队伍，是推动民政工作从“有”向“优”迈进、增进民生福祉、提高人民生活品质的必然要求。本期邀请相关专家学者，围绕建设高质量民政人才队伍，从不同视角展开探讨，以飨读者。

强化基层民政队伍建设 赋能民政事业高质量发展

祝建华

基层民政队伍连接行政体系与社会系统，兼具政策执行与服务供给的双重属性，既是国家民生保障政策的执行者，也是基层社会的治理枢纽。建强这支扎根基层、直面群众的队伍，对夯实国家治理的微观基础、兜牢民生底线、激发基层社会活力、推动民政事业高质量发展具有重要意义。

对照民政事业高质量发展要求与基层治理现代化需求，当前基层民政队伍建设主要存在三方面短板。

队伍结构与任务要求需进一步适配。当前基层民政队伍已形成区县、街镇、村居等多层级网络，基本履职能力总体达标，但行政经办、专业服务、基层协理和辅助力量之间的层次与分工仍有待优化。层级越低，兼职化程度越高，村居层级一岗多责、多项任务叠加的特点较为明显。此外，受岗位供给、购买服务项目周期、不同用工身份待遇差异等因素影响，部分地区存在人员流动较快的情况，熟悉政策、了解群众需求的一线人员较难长期稳定留任。

责任要求与保障支撑需进一步协调。当前基层民政工作人员普遍具有较强的民生价值认同与职业使命感，这是履职的内在激励基础。但从权责匹配看，随着低保审批权下放、服务端口前移，基层承担了更多的审核责任与兜底责任，以及大量政策裁量与沟通协调工作，但相应的业务指导、风险防控、制度支撑并未同步下沉。薪酬绩效与岗位责任、专业能力、职业发展的关联度不足，不同用工身份之间职业发展通道不畅，常态化的业务督导、心理支持、安全保障体系尚不健全。

资源整合与协同机制需进一步强化。民政工作覆盖社会救助、养老、儿童等多领域，横跨教育、医疗、住房等多部门，需多元主体协同发力。但当前横向部门间数据共享不畅、绩效目标差异较大，跨部门协同成本偏高；服务平台分散、信息衔接不足、转介机制不顺，基层民政将群众需求转化为跨层级、跨部门综合帮扶的能力存在短板，资源整合、服务转介与反馈跟踪机制仍需完善。

基层民政队伍建设是一项系统工程，针对上述短板痛点，结合基层民政工作实际，应从以下四方面精准施策。

优化队伍结构，增强基层力量。一是完善政府购买服务动态调整机制。探索以服务质量、群众满意度为核心的经费与岗位动态调整模式，增强购买服务岗位的连续性与稳定性。城镇地区推进购买服务“机构化”运作，打造稳定专业核心队伍；农村偏远地区深化购买服务“社区化”下沉，培育本土化基层协理队伍，实现人力资源与服务场景的精准匹配。二是优化专业结构与人才梯队。设置社会工作、心理服务、法律援助等专业岗位或区域共享岗位，通过校地合作、定向培养、公开招聘等渠道吸纳专业人才。加强复合型骨干与实务型人才培养，打通职业资格与岗位等级衔接通道，逐步形成行政统筹、专业支撑、基层协理、辅助力量分工协作的队伍结构。

提升专业能力，适应服务转型。一是构建分层分类的精准化培训体系。按人员层级差异化培训：新入职人员聚焦政策法规、办事流程等基础能力；一线骨干聚焦需求评估、危机处置等专业能力；管理人员聚焦统筹协调、团队督导等管理能力。按业务领域开展专项培训，创新情景演练、跟岗实践等形式，推动培训、考试、持证、使用与职业发展全链条衔接。二是推进数字化工具与专业能力的深度融合。稳妥推进人工智能、大数据在风险提示、政策匹配、材料预审、信息核查等环节的辅助应用，同步加强基层人员数字素养、数据安全、隐私保护培训。对算法提示与推荐结果，必须结合入户调查与家庭实际进行人工复核，避免以技术判断替代专业判断，实现数字技术与专业能力的协同增效。

完善保障机制，稳定基层队伍。一是健全薪酬待遇与职业发展的联动机制。建立与岗位责任、专业能力、绩效表现相匹配的薪酬动态调整机制，向长期扎根基层、承担复杂服务的一线人员倾斜。完善行政管理与专业技术并行的职业发展双通道，健全岗位等级、职业资格、培训培养、晋升激励的衔接制度，配套提供业务督导、心理支持、安全保障等职业支撑，提升队伍的职业安全感与发展预期。二是优化考核评价与容错纠错机制。立足行政问责的适度性原则，优化基层民政考核评价体系，在规范经办、防控风险的基础上，增加需求回应、问题解决、群众满意度等服务导向指标，减轻基层负担。针对特殊和突发情形，完善调查研判、集体会商、分类处置、备案复核的流程，赋予基层适度的政策裁量空间。细化容错纠错与尽职免责清单，保护基层工作人员干事创业的积极性。

强化协同联动，提升服务效能。一是构建多元协同的治理机制。依托民生服务综合体、综合救助中心等载体，完善民政牵头、部门参与、社会力量协同的议事会商、需求转介和结果反馈机制。明确民政与其他部门的职责边界与资源清单，建立联合核查、分类转介、全程跟踪的工作制度。规范各类社会力量的参与边界、准入标准，推动行政经办、专业服务、社会互助的有机衔接，形成治理合力。二是推进数据共享与数字化治理。按照数字化治理的标准统一、安全合规、共享共用原则，推动民政数据标准统一与跨部门信息共享，整合低收入人口监测、经济核查、风险预警、服务转介、效果评估等功能。完善数据授权、异常处置制度，推广移动终端、电子档案、一次采集多方复用。将转介响应时效、服务跟踪质量、协同解决成效纳入协同机制考核，提升基层民政队伍整合资源、解决复杂问题的能力。

（作者系上海交通大学国际与公共事务学院教授，中国社会保障学会社会救助分会副主任委员）

关于民政技能人才队伍建设的几点思考

周世强

当前，受人口深度老龄化、家庭结构变化、基层治理转型等因素影响，民政服务新业态不断涌现。民政技能人才队伍建设迎来政策叠加机遇，同时也面临人才总量不足、职业结构冷热不均、小众职业发展资源匮乏、岗位社会认可度不高、数字化服务能力短板突出等现实问题。为落实系列会议文件部署，破解现实发展难题，需逐步加强民政技能人才队伍建设。

依据《国家职业分类大典（2022版）》，民政领域技能类职业可概括为“幼、老、康、红、白、社”六大板块。“幼”为孤残儿童护理员，技能人才约1万人；“老”包含养老护理员、老年人能力评估师，技能人才约50万人；“康”涵盖矫形器、假肢装配及康复辅助技术咨询岗位，技能人才约1万—2万人；“红”为婚介、婚礼策划、婚姻家庭辅导相关岗位，技能人才约百万；“白”是殡葬服务类职业，技能人才约10万人；“社”以村务和社区工作者、劝募师、社团会员管理员为主体，技能人才达数百万。其中“幼、老、康”重点服务兜底特殊群体，“红、白、社”面向群众提供社会服务、开展基层治理。

新形势下构建平衡的民政职业生态，一方面要统筹兼顾，既要做强养老、社区服务等规模较大职业，也要加大孤残儿童护理、假肢矫形、殡葬高技能岗位等小众紧缺职业资源投入，破解“大热小冷”失衡问题。另一方面要顺应居家社区服务、数字化服务新趋势，将线上家庭辅导、智慧养老等新业态纳入生态统筹，同步强化职业价值文化建设，改善部分岗位社会认同低、人员流失率高的现状，为民政技能人才发展营造良好行业与社会环境。构建高素质民政人才队伍，最终要落到标准、培训、评价、竞赛各方面建设上。

一要加快完善民政职业技能标准体系。目前民政领域已发布14项国家职业技能标准，2项正在开发。按照增加民政职业标准有效供给的工作部署，修订完善现有职业标准，优化职业定义、工作内容与技能要求，保证标准全国通用性，实现各职业标准边界清晰、相互衔接，为培训、评价、竞赛提供制度依据。持续做好职业工种梳理研判工作，紧跟行业变化挖掘新职业、新工种。结合养老护理员增设社区助老员、老年助浴员等工种、婚姻家庭咨询师更名为婚姻家庭辅导师等最新调整，在标准中增加数字设备运用、危机干预等新型能力模块。补齐小众职业实操分级标准，对接“新八级工”改革，明确高技能人才与专业技术人才贯通的参照条件。

二要有序开展民政职业技能培训，落实创新人才培养模式要求，构建“学历教育+岗位实训+继续教育”多元培养模式。抓实培训，开展儿童福利、养老、康复等业务理论与实操培训，同步做好师资、考评、考务、赛务等评价工作人员资质培训，发挥民政职业大学龙头作用，扩大培训规模，建设一批继续教育、职工培训、社区教育示范基地。针对基层人才薄弱、农村民政服务力量不足的现实，重点加大认知障碍照护、悲伤抚慰、家庭照护支持等紧缺方向培训，面向农村站点开展下沉送训。深化产教融合，推动院校与行业机构共建实训基地，打通校园培养与岗位就业通道。创新线上虚拟仿真教学资源，降低小众职业实训条件约束，落实培训补贴、技能提升补贴政策，降低从业人员参训成本。

三要全面推进民政职业技能评价，筑牢质量管控闭环。技能等级认定改革后，出现热门职业评价扎堆、小众职业无人承接的问题。建议畅通评价渠道，对从业人员规模较小的职业探索与养老护理员等从业人员规模较大职业协同备案，遴选少量评价机构统筹开展孤残儿童护理、康复、殡葬类职业评价。建设全国性民政职业技能评价中心，布局地方考评站点，组建专业化考务考评队伍。夯实教材、题库两大基础，依托国家职业标准开发成套教材，组织行业、院校专家搭建分等级技能认定题库。落地“新八级工”制度，拓展特级技师、首席技师评聘，打通技能人才纵向成长通道；推进高技能人才职称评审双向贯通，明晰技能人才转专业技术岗位路径。考核评价增加服务伦理、应急处置、数字化实操等岗位刚需内容，避免评价与实际工作脱节。

四要健全民政职业技能竞赛体系，强化竞赛成果转化应用。自2008年以来，民政行业已举办多届职业技能竞赛，涌现出约百名全国技术能手。全国民政行业职业技能大赛作为制度性安排，每两年举办一届，覆盖民政多类职业。要优化赛项设置，逐步增加认知障碍照护、老年助浴、婚姻家庭辅导等新兴及小众岗位赛项，搭建国家、省、市三级竞赛梯队，扩大基层岗位比武覆盖面。落实竞赛褒扬政策，按规定为获奖人员授予荣誉称号、晋升技能等级。建立竞赛优秀选手储备库，把竞赛骨干充实为行业师资、考评人员。推动机构薪酬制度改革，落实“技高者多得”导向，探索协议工资、特岗特酬，将技能等级与工资待遇、岗位晋升挂钩，机构考核加大技能证书权重。借助竞赛宣传民政技能岗位，破除社会刻板印象，提升职业吸引力。

总体来看，新时代民政技能人才队伍建设正逐步从补齐数量缺口转向扩规模、提素质、优结构、强激励的高质量发展阶段。要严格对标文件精神，完善职业生态，统筹标准、教材、题库、培训、评价、竞赛全链条建设，破解人才发展各类现实堵点，为兜牢基本民生底线、推进民政事业高质量发展提供坚实人才保障。

（作者系民政职业大学生命文化学院院长、副教授）

补齐基层民政人才短板 筑牢民生保障底盘

陈冬冬

基层民政工作门类多、专业性强、服务对象特殊，需要大量专业化、技能型人才支撑。对此，必须锚定新时代民政事业高质量发展定位，靶向补齐基层人才短板，锻造一支精专业、善服务的基层民政铁军，夯实民生保障底盘。

当前，我国基层民政人才队伍建设存在短板，主要体现在以下三个方面。

人才总量不足。基层民政人才总量与我国现阶段人口发展的少子化、老龄化、区域人口增减分化等特征不匹配。老龄人口数量和占比均持续增加，空巢失能老人照护需求快速攀升，但照护人才不足。福寿康集团联合中国人民大学等发布的《2025养老护理员职业现状调查研究报告》预测，未来五年我国照护依赖人口将超过4000万，护理员缺口将超过500万。

专业能力不够。人民群众对生活品质的要求逐步提高，对民政各项服务的专业属性提出了更高要求。当前，部分基层民政工作人员缺乏相关专业背景，社会工作、护理、心理等对口专业人才占比较低，持证比例也有待提高；部分人员未接受过系统化民政专业技能培训，仅依靠经验开展基础服务，难以满足高龄失能老人照护、困境儿童心理关爱等专业化需求，制约基层民政服务质量与效能的提升。

队伍稳定性不强。针对技能型、服务型民政人才的激励保障机制尚不健全，职称评定、技能定级、岗位晋升等激励政策倾斜不够，基层民政一线岗位职业发展通道相对狭窄，薪资待遇偏低。这导致基层民政人才的专业价值得不到充分认可，岗位对专业人才吸引力不足，难以沉淀稳定的骨干力量。比如，村（社区）民政协理员，多为兼职，岗位容易随村社换届发生变动。队伍稳定性不强不仅提高了人才培养和管理成本，而且弱化了基层民政服务体系的适应性和服务供给的连续性。

面对基层民政专业人才队伍建设短板，须坚持专业导向和服务导向，聚焦救助、养老、儿童、残障、殡葬、社会组织等核心业务，精准施策，系统培训，全面建强基层民政专业人才队伍。

优化岗位设置，扩大基层民政人才规模。完善民政统计体系，动态掌握各领域服务对象规模结构、服务机构运营状况以及基层民政人才队伍等信息，有的放矢推进岗位配置工作。围绕重点领域设置专职专业岗位，推动从“一人全包”向“专人专岗、专岗专精”转变。参照成熟地区配置标准，按辖区人口规模配齐配强养老服务、未成年人保护、社会救助、基层殡葬服务专职人员。通过政府购买服务、引入专业社工机构、培育村级服务队伍等方式，扩充专业人才储备，构建“专业服务+基层协理”的复合型人才队伍体系。

健全培育体系，提升基层民政人才专业能力。紧扣民政各领域专业服务标准，构建分领域、分专业、分层级的精准培育体系。探索实施“高校+基地”人才培养模式，深化校地合作、专业联动，定向培育对口专业人才，推动专业人才下沉基层一线。常态化开展岗位练兵、专业比武、案例实训、结对帮带，聚焦特殊群体精准服务、复杂问题专业处置、智慧民政专业应用等重点内容，开设专业化、实操化专项培训课程，全面提升基层民政人才专业化服务、精细化帮扶、规范化履职能力。健全基层民政服务从业人员纪律作风与职业道德建设机制，以优良的从业作风保障基层民政服务的效能提升。

强化梯队建设，保障基层民政人才持续发展。健全基层民政人才选拔、储备与接续培养机制，破解专业人才断层难题。精准储备年轻专业人才，重点吸纳民政相关专业毕业生、持证社工等技能型人才充实基层队伍。建立基层民政专业骨干人才库、后备人才库，对优秀专业服务人员进行动态培育和重点培养。完善老带新、专带弱的传承机制，实现专业经验、服务流程、帮扶模式有效接续。

完善激励机制，激发基层民政人才内生动力。建立适配民政技能型、服务型人才的专属激励保障体系。优化考核评价体系，提高专业服务质量、群众满意度、特殊群体帮扶成效的考核权重，破除重行政、轻服务、轻专业的考核倾向。在评优评先、技能定级中向基层一线民政专业人才倾斜，树立“专业有为、服务有功、实干有奖”的鲜明导向。健全基层民政人才人文关怀、容错纠错、待遇保障机制，持续增强从业人员的专业认同感、职业归属感，激发基层民政专业人才深耕民生、服务群众的内生动力。

（作者系安徽省中国特色社会主义理论体系研究中心研究员）

建强民政技能人才队伍 夯实民生服务人才根基

孙笑非

民政技能人才是国家技能人才队伍的重要组成部分，是扎根民生服务一线的专业技术力量，直接面向困难群众和特殊群体提供专业服务。他们不只是技术服务提供者，更是特殊群体的陪伴者、民生温度的传递者。民政领域相关技能职业，既包括养老护理员、孤残儿童护理员、殡仪服务员、遗体防腐整容师、遗体火化师、公墓管理员、矫形器装配工、假肢装配工等民政传统特色职业，也包括劝募员、社团会员管理员、老年人能力评估师、婚介师、婚礼策划师、婚姻家庭咨询师、康复辅助技术咨询师等新兴职业。总体来看，这些职业大多深耕民生服务一线，覆盖民政核心业务，是连接民生政策与群众需求的“最后一米”，其专业水平的高低直接关系民生服务的温度与底色。

从岗位属性看，民政技能人才不仅需要扎实的操作技术、规范的业务能力，更要求饱含为民情怀，兼顾专业标准与人文关怀。面对人口老龄化加速、群众民生服务需求更加多元化的新形势，民政技能人才的战略性价值愈发凸显。从事业发展层面来看，人才是民政事业转型升级的核心支撑。立足民生实践，建强民政技能人才队伍，是践行“投资于人”理念、深入实施人才强国战略的具体实践，也是推动民政事业转型升级、实现可持续发展的关键所在，更是不断增进人民群众福祉的必然要求，意义重大，影响深远。

2025年3月，民政部、人社部印发《关于加强新时代民政高技能人才队伍建设的意见》，围绕人才培养、使用、评价、激励机制等作出系统安排。“十五五”时期，面对人工智能快速发展、产业迭代升级的时代变化，必须坚持系统观念，辩证把握多重关系，构建全链条人才发展体系，持续推进民政技能人才队伍建设。

处理好当前急用与长远储备的关系，兼顾短期补短板与战略谋布局。聚焦基层民政岗位人才缺口，加大人才引进力度，拓宽人才来源渠道，吸纳职业院校毕业生和社会力量充实一线队伍。建立常态化在岗培训机制，发挥高技能人才带徒传技作用，提升在岗人员业务能力，保障民生服务稳定供给。着眼长远事业发展，主动顺应人口结构变迁、民政治理现代化带来的服务变革，大力发展民政职业教育，高标准建设民政特色专业，深化产教融合、校企合作，定向培育高素质技能人才。坚持在用中育、以育促用，分层分类搭建人才梯队，实现当下服务有支撑、长远发展后继有人。

处理好专业技能与人文价值的关系，统筹技术标准与为民初心。一方面，对标《国家职业分类大典》确定的民政职业规范，持续完善民政职业标准体系，加快缺失职业标准研制，动态更新现有标准；健全职业技能等级制度，推进技能等级与专业技术职称贯通，畅通技能人才职业发展通道，夯实专业技能评价体系。另一方面，牢牢把握民政兜底保障核心定位，把职业伦理、人文关怀、群众工作能力贯穿人才培养全过程，强化人文服务理念。

处理好政府主导与多元协同的关系，构建开放式人才培育格局。要强化政府主导作用，民政部门牵头做好民政职业体系顶层设计、标准供给和行业引导，会同财政、人社部门完善特岗津贴等政策，切实保障民政技能人才的应有待遇。同时，要跳出单一行政化培养路径，凝聚多方合力，深化政府、院校、行业、企业协同育人，形成政府搭平台、机构设岗位、院校育人才、行业评质量的工作格局，引导福利机构、社会组织等深度参与人才培养与能力评价，推动各类资源互通共享。

处理好制度刚性与机制创新的关系，健全全链条人才发展体系。要坚持管行业必须管人才、管业务必须管人才，筑牢人才工作制度根基。将技能人才队伍建设纳入民政事业整体部署，健全薪酬分配、特岗津贴、社会保险等保障制度，落实多劳多得、技高者多得机制，规范用工管理。完善荣誉激励渠道，推荐优秀技能人才参评各级表彰，拓宽高技能人才事业发展渠道。同时立足民政领域小众职业多、岗位特殊性强的特点，因地制宜探索灵活实施路径，在制度框架内有序推进创新试点，以制度托底、创新赋能，持续激发民政技能人才内生动力。

（作者系民政部政策研究中心副研究员）