

# 2022 年度曹县社区工作者薪金 项目绩效评价报告

委托单位：曹县财政局

主管部门：曹县民政局

实施单位：曹县民政局

2023 年 11 月

# 2022 年度曹县社区工作者薪金 项目绩效评价报告

## 一、项目基本情况

### （一）项目概况

#### 1. 立项背景

社区是社会治理的基本单元，城市社区的治理事关政府决策的贯彻落实，事关居民群众的切身利益，事关城市社区的和谐稳定。因此，全面提升城市社区治理法治化、科学化、精细化水平和组织化程度，促进城市社区治理体系和治理能力现代化，既是各级政府的工作重心，也是居民群众的心声。曹县为适应疫情防控等重大突发公共事件对党建引领基层治理提出的新要求，贯彻落实中央和省、市委加强新时代城市基层党建、强化基层治理工作的部署要求，致力打造一支职业化、专业化的社区工作者队伍，相继出台了《关于转发〈菏泽市社区工作者管理办法（试行）〉的通知》（曹民〔2019〕5号）《关于印发〈曹县城市社区工作者职业体系建设实施办法（试行）〉的通知》（曹民〔2020〕4号）等文件。

社区工作者在党和政府的坚强领导下，依靠社区力量，遵循社会工作的价值准则，运用社会工作专业方法从事社会服务。为各类困难群体、特殊人群提供困难救助、矛盾调解、心理疏导、行为矫治等服务，力求帮助他们摆脱困境。在社会治安、公共卫生、社会保障、劳动就业等方面，解决社会

问题、化解社会矛盾、促进社会和谐。

## 2. 实施内容

项目主要内容是通过对 59 名社区工作者薪金补助正常发放，有效缓解了社区工作者的经济压力，使其社区工作者服务社区工作能力有所提升。围绕“高起点定位、高效率运行、高标准服务”目标要求，打造一支政治素质好、业务能力强、服务水平高的专业化、职业化社区工作者队伍，并建立健全城市社区及社区工作者考核激励机制，科学评价社区及社区工作者，奖优罚劣，引导社区工作者提高政治站位，增强责任意识，认真履职尽责，提升服务水平，推动社区工作向更高质量、更有效率、更可持续发展，全面夯实社会治理的基础。

## 3. 组织实施

### （1）项目组织

曹县财政局负责项目预算批复、资金拨付；曹县民政局负责社区工作者薪金项目预算的申报及具体实施。

### （2）项目管理

曹县县委组织部、县民政局、县财政局和县人社局在 2020 年 10 月印发了《曹县城市社区工作者职业体系建设实施办法（试行）》（曹民〔2020〕4 号），并对社区工作者工作制定了专门的考核办法《曹县城市社区工作者绩效考核暂行办法》（曹民〔2021〕6 号）。

### （3）项目流程简述

上级主管单位下达招录任务后，曹县县委组织部、曹县

人社局、曹县财政局共同核定招录人数，报曹县主要领导审批，批准后由曹县人社局负责全部招录流程。通过发布公告、网上报名审核、笔试、面试资格审查、面试、政审、体检、拟聘用人员公示等程序聘用人员。符合招聘的人员与曹县嘉和人力资源有限公司签订劳动合同，并代发工资和代缴社会保险金。正式聘用后由曹县民政局配合组织开展岗前培训，然后按当时报考的组织委员将所属街道人员接纳，再分配到街道所属社区开展具体工作。

#### **4. 资金投入和使用情况**

##### **(1) 资金投入**

2022年初预算资金380万元，2022年曹县民政局实际支付社区工作者薪金225.53万元。

##### **(2) 使用情况**

截至2022年12月31日，社区工作者薪金发放至2022年8月份，年度累计支出225.53万元（含2021年12月份工资及绩效）

#### **(二) 项目绩效目标**

##### **1. 总体目标**

通过发放社区工作者薪金，使社区工作者收入得到保障，解决家庭实际经济困难，生活水平条件得到提升，职工幸福指数不断提高。同时提高社区工作者基层服务知识知晓率，使社区工作者服务基层水平能力得到不断提高。

##### **2. 年度目标**

通过社区工作者薪金项目的实施，申请项目资金380万

元。保障了 59 名社区工作者的合法权益，提升社区工作者的幸福感和归属感，提高社区工作者的工作积极性和社区工作者队伍的稳定性，使其社区管理及服务水平不断优化。

## **二、评价基本情况**

### **（一）绩效评价目的、对象和范围**

#### **1. 绩效评价目的**

通过对社区工作者薪金项目的实施进展、资金使用、制度建设及执行、取得的成效等情况进行了解掌握，通过评价，总结经验，发现问题，提出改进意见和建议，不断完善制度、加强管理、强化监督，保证项目资金使用管理的规范性、安全性和有效性；进一步规范财政资金管理，强化财政支出绩效理念，加强部门责任意识，切实提高财政资金使用效益，为指导预算编制、绩效目标申报和财政资金分配提供重要决策依据。

#### **2. 绩效评价对象**

本次评价对象为 2022 年度曹县社区工作者薪金的使用绩效。

#### **3. 绩效评价范围**

本次评价的范围为 2022 年度曹县社区工作者薪金项目开展情况。

### **（二）绩效评价指标体系**

评价指标体系包含共性指标和个性指标。共性指标根据财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号），结合本项目实际情况进一步细化而成。个性指标由评价组工

作人员根据项目实际情况，参照已有评价办法，在共性指标体系框架内进一步细化设置。

本次绩效评价指标体系整体框架由 4 项一级指标、12 项二级指标、26 项三级指标组成。

1. 决策：占权重分 15 分，用于考察项目立项、绩效目标和资金投入情况。本项目从项目立项、绩效目标、资金投入三个角度进行考察。

2. 过程：占权重分 20 分，用于考察资金管理和组织实施情况。本项目从资金管理、组织实施两个角度进行考察。

3. 产出：占权重分 25 分，用于考察项目产出情况。本项目从项目产出数量、产出质量、产出时效、产出成本四个角度进行考察。

4. 效益：占权重分 40 分，用于考察项目实施的效益情况。本项目从项目实施效益、项目执行者和受益对象满意度三个角度进行考察。

### 三、绩效评价结论

2022 年度曹县社区工作者薪金项目综合得分 81.09 分，评价等级为“良”。其中，项目决策类指标分值 15 分，得分为 13.50 分，得分率为 90.00%；项目过程类指标分值 20 分，得分为 14.97 分，得分率为 74.85%；项目产出类指标分值 25 分，得分为 21.30 分，得分率为 85.20%；项目效益类指标分值 40 分，得分为 31.32 分，得分率为 78.30%。

项目综合绩效评价得分情况表

评价指标	权重 (%)	评价得分	评价分值占比
1. 决策	15	13.50	90.00%
2. 过程	20	14.97	74.85%
3. 产出	25	21.30	85.20%
4. 效益	40	31.32	78.30%
综合绩效	100	81.09	81.09%

#### 四、项目主要绩效、存在问题及原因分析

##### (一) 项目主要绩效

##### 1. 建立健全“学、用、评”三全机制，开辟“人+社”共进新局面

一是“学”：致力构建学习型组织文化，组织鼓励社区工作者主动学习和分享知识，培养学习习惯和意识，形成有效的学习机制，现今曹县社区工作者人才队伍中持有中级社会工作者证书3人，初级社会工作者证书11人，为新时代优质社区服务奠定坚实基础；二是“用”：树立学以致用的优良学风，营造争当“学习型”模范的良好氛围，并将学习与工作融合，有力提升学习的针对性和实践性；三是“评”：成立县城乡社区治理工作领导小组办公室，专门负责社区工作者的绩效考核，并对考核结果进行公示，以确保考核结果的公平公正和有效性，并对优秀职工进行奖励。与此同时，坚持以提高人员综合素养和服务水平为考核目标，帮助社区工作者提升自我，打破“考核论成败”的牢笼思想，不断优化、壮大人才队伍。



## 2. 建立“绩效+”模式，激励社区工作者爱岗敬业、开拓进取，提升公益服务水平和效率

一是制定一整套科学、合理、全面的考核制度，严格执行考核程序，主要采取居民评议、街道评议、社区评议相结合的系统方式，并将考核结果分为“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”四个等次，充分激发了社区工作者的主观能动性和工作积极性；二是打造“绩效+”管理模式，将绩效与学习成果、工作过程及经验等相结合，打破传统的绩效考核模式，避免只重视职工的工作成果，而忽视职工在工作过程中的努力与付出和可持续发展及影响。

## 3. 吸纳社会各界各层次人才，注重“招、用”一体化人才培养及社区服务效果

一是在曹县人民政府的领导下，曹县公开招聘社区工作者领导小组打破专业限制，本着“洞得明镜才喜出，天下英才尽归来”的宗旨，广泛吸纳社会各界人才，置身投入到新时代曹县城市优质社区建设中，既优化了社区工作者队伍结构，又有效解决了社会就业问题；二是针对各职工的专业特长、受教层次、心理素质等特征，采取因材施教和立足长远战略，组织开展知识普及和实操培训，现如今，已将应急救援、老年人护理、社区需求调查、社区活动策划、社会组织培育、人际关系协调和突发事件应对等实用技能纳入社区工作者培训课程。

### （二）存在问题及原因分析

#### 1. 发放工资不及时



根据现场调研和曹县民政局提供明细账、工资发放表等案卷资料来看，2022年度共计发9个月的社区工作者薪金，其中包含2021年12月的工资及绩效、2022年1月至8月的工资，且薪金发放存在不规律并有跨月发放的情形，未能按月度及时支付。

## **2. 社区工作者队伍缺乏稳定性，将对社区服务质量及可持续发展产生不利影响**

根据调查以及曹县民政局提供的工资发放表来看，2022年曹县社区工作者存在离职情况。人员离职率是社区发展的重要指标之一，将直接关系到社区治理的稳定性和可持续发展。同时，较高的人员离职率不仅会增加社区招聘成本和人员培训成本，还会降低社区服务的质量和效率。

## **五、有关建议**

### **（一）按时发放工资，确保人才队伍的稳定性和社区服务质量**

建议按照《菏泽市社区工作者管理办法（试行）》（菏民〔2019〕24号）第四章第十二条的规定，按月及时发放社区工作者薪金，使社区工作者的生活得到保障，工作积极性进一步提高；根据《菏泽市社区工作者管理办法（试行）》（菏民〔2019〕24号）第四章第十五条的规定：“与社区专职工作者签订劳动合同的人力资源服务机构或用人单位为社区工作者缴纳企业职工基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险等社会保险费及住房公积金。”

## （二）加强宣传引导，完善进出机制

一是通过完善社区工作者的进出机制，对现有人才队伍状况进行评估调整，进一步明确选择条件和标准，将符合“新时代社区服务小先锋”的人才选拔晋升，树立先进模范代表，激发职工的工作热情和职业认同感、归属感；二是加强宣传引导，提高其社会地位，重视人文关怀，营造良好的工作环境，使社区工作者拥有成就感和荣誉感；三是建立健全管理保障机制，确保社会工作者的合法权益得到应有保障。