

社会工作专业人才流失问题及影响研究

张 慧, 戴 浩*

广西科技大学人文艺术与设计学院, 广西 柳州

收稿日期: 2024年1月23日; 录用日期: 2024年3月19日; 发布日期: 2024年3月28日

摘 要

社会工作一直积极参与解决社会问题、服务社会。本文通过对我国社会工作的发展进行梳理, 认识到当前社会工作在疾速前进的同时, 也面临着很多挑战, 其中社会工作行业的人才流失问题尤为凸显。本文在分析社工人才流失的现状后总结了人才流失的三个表现: 一是留不住: 待遇低, 晋升难; 二是进不去: 岗位配置不足; 三是不愿进: 专业认同感低。基于此分析了人才流失带来的影响: 宏观上减缓社会工作行业现代化发展的脚步; 中观上造成资源的浪费, 就业两极分化; 微观上抑制了教育事业的发展和创新。最后提出一些建议以期吸引并留住社会工作专业人才、推动社会工作的发展, 助力实现“中国梦”。

关键词

社会工作, 人才流失

Research on the Problem and Impact of Talent Loss in Social Work Majors

Hui Zhang, Hao Dai*

School of Humanities, Arts and Design, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou Guangxi

Received: Jan. 23rd, 2024; accepted: Mar. 19th, 2024; published: Mar. 28th, 2024

Abstract

Social work has always been actively involved in solving social problems and serving society. Through combing the development of social work in China, this paper realizes that current social work is also facing many challenges, especially the brain drain in the social work industry. After analyzing the current situation of talent loss in social workers, this article summarizes three manifestations of talent loss: first, inability to retain: low salary, difficult promotion; The second is

*通讯作者。

the inability to enter: inadequate job allocation; The third is unwillingness to enter: low professional identity. Based on this analysis, the impact of talent loss is as follows: at the macro level, it slows down the pace of modernization in the social work industry; On the meso level, it causes waste of resources and polarization of employment; At the micro level, it suppresses the development and innovation of the education industry. Finally, some suggestions are proposed to attract and retain talents in social work majors, promote the development of social work, and help achieve the “Chinese Dream”.

Keywords

Social Work, Talent Loss

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着我国现代化建设进程的不断推进，社会工作作为一项解决社会问题、为多领域提供支持和帮助，缓解不平等现象的重要公共服务工作[1]，一路相伴相随，在社会实践、基层治理方面一直以积极的姿态参与我国中国式现代化的建设。社会工作人才是社会工作重要的部分，1979 年我国恢复社会学学科、重建社会工作专业后，各高等院校和机构开始着手培养社会工作的专业人才，力图造就一支专业的人才队伍。然而在现代化的进程中，社会工作获得新机遇的同时面临着一些新挑战：截止 2021 年，相关数据显示社会工作者流失率已高达 30% [2]。从全国的各项统计数据中不难看出社会工作行业陷入了“人力困境”：国内人才流失严重，流失率居高不下，面临着大量人才流失的风险。然而国内学者对社工人才外流现象的具体研究较少，缺少深入探究和针对性分析[3]。因此，如何扭转社工人才流失形势、吸引和储备社工人才已成为当下及未来社会工作发展中的关键问题。故本文在界定相关概念的基础上，突出当前社会工作行业面临的专业人才流失问题，总结概括社会工作专业人才流失的现状和具体表现形式。最后通过分析社会工作人才流失带来的影响，希望引起社会各界的高度关注，以合力逐步改善人才流失的情况，从而最大限度地发挥社会工作的力量，助力服务现代化。

2. 相关概念的界定

2.1. 社会工作人才

《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》[4]中对“社会工作人才”的界定是“拥有一定社会工作专业知识的专业人员，他们直接在社会福利、社会援助、慈善服务、社区建设、婚姻和家庭、心理健康、残疾人康复等领域提供人口规划、应急管理、教育指导、生活援助、预防犯罪等社会服务”。部分学者将社会工作人才又称为社会工作者，在文中不做区分，将统一使用社会工作人才。

2.2. 社会工作人才流失

社会工作人才流失是指社会工作人才因主观、客观等多方面原因不愿从事社会工作专业相关的工作，转向进入其他行业和领域的现象，具体表现包括社工专业的毕业生不愿进入该行业，已入职的社会工作者在中途离职、转行等现象。

3. 社会工作专业人才流失的现状与表现形式

3.1. 社工人才流失的现状

2017 年, 徐道稳的调查中显示中国社工的离职倾向高达 49.4% [5], 2019 年陈志稳的调查显示东莞每年的社工离职率达 20%, 在 2020 年姜波的调查中, 湖南省 3 年累积的社工离职率近 20%, 在其中均有 40%考上政府单位编制和流入其他行业, 剩余 20%进入社区或其他城市发展[6], 而离职率 20%为行业的警戒线。

从程饶的社会工作专业毕业生就业的调查数据中了解到只有 9.26%的人坚定地选择从事社会工作行业, 成为社会工作者, 有 83.33%的人明确表示不会选择社工方向, 故江西省每年培养的 300 名左右的社会工作专业人才大多数都流向了别的行业[7]。根据《2023 年社会工作专业就业前景调查报告》中的调查数据可知, 社会工作专业研究生毕业生的就业率为 95%, 其中有 35%的人选择了转行在政府机构就业, 该领域占比最大, 其次有 30%的人选择从事非营利组织, 其余分别有 25%和 10%的人从事社会工作机构和事业单位。

从以上数据中看到受过高校专业教育的毕业生选择别的行业, 从事社会工作的人员要离开本行业, 社会工作行业的人才流失率一直居高不下, 因此探究社工人才流失的原因以及如何革新人才激励制度、降低社工的人才流失率是当前社会工作发展亟待解决的问题。

3.2. 社工人才流失的主要表现形式

3.2.1. 留不住: 待遇低晋升难

受高校培养成的社会工作人才最初怀揣着激情和热爱投入社会工作这个行业, 在社工岗位上发挥自己所学, 为社会贡献出自己的微薄之力。但是随着时间的推移, 慢慢发现众多现实条件的局限与理想之间存在着一定差距, 内心的失落感一点点积累, 到达一定程度后便对社工行业失去了期待、褪去了激情, 从而导致离职、转行等行为的产生。

社会工作专业人才一般有“初级、中级、高级”三种级别的划分, 每一种级别的薪资待遇不一样, 级别越高, 薪资和津贴就越高。在对青年服务平台的建设研究里, 汪永涛指出存在的原因是社工面临着“要求高、活动多、待遇低”等问题[8]。在杨伦等人以北京青年汇社工人员流失的问卷结果中, “收入与福利待遇”成为了所有问题中不满意比例最高的一项, 同时对于总体的职业发展前景也是缺乏信心的[2]。

3.2.2. 进不去: 岗位配置不足

随着现代化的推进, 我国各职业的需求已发生转变, 在社会工作行业内, 也出现了“冷热不均”的分布现象, 即国内的社会工作教育仍在继续培养社工人才的同时, 适合社会工作人才的部门和岗位却在缩减。对于部分有想法的社会工作人才欲进入社工行业但又无门可入的这种状况, 一般有两种原因: 一是没有找到能进入的社会工作服务机构, 二是没有合适的岗位, 人才资源与招聘需求不匹配也会造成社会工作人才的流失。

目前国内的社会服务机构规模普遍偏小, 如截止 2021 年底, 在南昌市建成的社会工作服务机构有 50 多家, 大部分的规模人数在 10-30 人, 基本上承接不了大的项目, 这些机构通过缩小规模, 缩减员工, 以形成一种精兵简政的模式, 达到降低成本、减少人员开支的目的[7]。在这样的发展背景下, 机构本身有长期固定的员工, 对新员工的需求少, 因此即使知识与技能集于一身, 怀有一腔抱负, 想要在社会工作行业一展身手也苦于无计可施, 最终这批社工人才迫于生活压力而选择转向就职其他行业。

3.2.3. 不愿进：专业认同感低

社会工作专业的专业认同感低主要表现在社会工作专业的学生毕业后不愿继续从事社工行业，具体有两个方面，一是不想进本地区的社工机构，二是不想进社会工作这个行业。

首先，我国国土辽阔，地区发展不平衡，部分一线、二线、沿海城市，如北京、上海、南京、深圳，广东等地区的经济发展较快，国民的潜意识中发达城市里不仅就业机会多而且薪资待遇比一般地区都偏高。因此这些地区对他们的吸引力更大，当择业时会优先考虑，而不愿回经济水平相对落后的家乡城市或留在学校所在城市。其次，因大学生选择就业时看不到社会工作行业的发展前景，很少会有毕业生继续从事社工行业，大多数人转向选择企事业单位、公务员、教师等“铁饭碗”标签的行业进行就业。

4. 社工人才流失的影响

4.1. 宏观：减缓社会工作行业现代化发展的脚步

随着建设社会主义现代化国家新征程的推进，当前社会对社会工作的需求是相当大的。截至 2022 年 6 月，全国性的范围内一共有 1,600,000 余名的社会工作专业人才，但在“三步走”发展战略的部署下所需的社工各领域人才数量是远不够的，故社会工作专业迫切需要发展。但由于近几年社会工作专业人才因各种因素持续大量流失，使得很多真正拥有社会工作专业知识和技能的专业人才无法在该行业的岗位上“大展拳脚”，严重影响了为社工行业注入新的力量，社会工作行业的快速发展严重受阻，已经大大减缓了社会工作行业现代化发展的脚步。

4.2. 中观：造成人才资源浪费，就业稀疏与拥堵两极分化

因多种内外部因素，如环境、制度、薪资待遇、工作压力等的影响，社会工作人才的大量流失、流转到政府、企事业单位、银行、教师等其他行业不仅是造成了社会工作专业本身人才的流失，而且会导致社会工作行业岗位对社工人才需求的缺口增大，在社工行业内求职入职的人员寥寥无几。

高校培养多年的真正学有成才的社会工作专业人才只有四分之一的人继续就职于社会工作机构，花大量时间、精力、财力、物力等资源培养的大部分社工人才却流向了其他领域，也在很大程度上造成了资源投入的浪费。如此一来，社会工作行业的职位便出现大量空缺，但由于社工人才卷入其他行业的竞争，使相当多的职业、岗位“卷上加卷”，会出现部分岗位无人问津、而另一部分的岗位则一呼百应，出现就业稀疏与拥堵两极分化的局面。

4.3. 微观：抑制社会工作教育事业的发展与创新

根据相关社会工作专业就业率的调查数据显示，2019 年为 70%~75%，2020 年时上升到 83%~88%，2021 年是 86%~92%¹，截止到 2023 年 6 月的数据统计，2022 年社会工作专业的就业率达到了 90.04%，但在众多专业中仅仅排到了第 103 位，与其他专业相比差距较大。就业市场的不容乐观会直接影响到社会工作教育在高校中的发展、引发高校招生难的连锁问题。

招生难、就业难将从两面“夹击”各高校的社会工作专业教育，部分高校被迫出现了停止开设社会工作专业的现象。《教育部关于公布 2022 年度普通高等学校本科专业备案和审批结果的通知》[9]中指出河北北方学院、哈尔滨师范大学、东华理工大学、青岛大学、聊城大学东昌学院、周口师范学院、铜仁学院 7 所院校撤销社会工作本科专业。这在一定程度上阻碍了社会工作教育的发展，使国内各高校的社会工作专业教育发展受到严重影响。

¹数据来源：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1776913556297132138&wfr=spider&for=pc>。

5. 防止社会工作人才流失的管理对策

5.1. 宏观系统：推动社会工作均衡发展，落实社工人才的保障与激励政策

第一，发挥政府的主导作用。制定社会工作的相关政策、完善相关制度是从根本上保障社会工作人才的权益。当前国内各地区的社会工作发展不平衡，部分经济水平落后的地区对社会工作行业的重视、扶持程度有限，故政府应重视起来，制定相关的政策，给予这些地区适当的经济上、资源上的支持，推动当地社会工作的发展，紧跟全国社工发展水平。第二，提高全国社会工作者的薪资水平。在众多的行业中，社会工作领域内的岗位薪资普遍偏低，晋升年限长，致使社工人才的流失率居高不下。因此调整提高社工行业的薪资待遇，加大政府购买力度，满足社会工作人才生活的基本需求，使其有相应的生活保障。第三，规范社会工作人才的准入和退出机制。针对我国地缘辽阔、人员流动量大的国情，利用网络在全国创建一个统一的社会工作人才的网站，对全国的社工人才进行管理，记录信息、统计并累积他们在各地参与社会服务的时限，以此给予安全感和归属感，留住人才。

5.2. 中观系统：强化社工人才专业培训，开发社工岗位

第一，开展专业教育培训，培养优秀人才。对进入社会工作行业的人员从知识、技能、方法、实践等方面开设课程，进行专业化培训、督导和实训。通过案例探讨、实地调研、专业实习等方式来提高从业人员的实务能力、服务水平。后期对培训人员进行专业考核，考核合格者颁发社工证，要求只有“持社工证者”才能上岗从业。

第二，开发社会工作岗位，定好岗位职责。创新各大高校与机构单位的合作培养模式。强化政校合作、政社校三联动[10]，寻求多方通力合作，以此来提高社会化参与[3]。支持政府推动“社工站建设”，以吸纳更多的社会工作者[7]。清晰定位社会工作站和机构中的每一个岗位，明确说明岗位职责，每一项任务和指标具体分配到个人，使社会工作人员目标明确、职责清晰[3]。

5.3. 微观系统：提升对社工行业的认知，优化发展环境

从个人角度，社会工作者自身提高专业认同感。首先，激发社工对社会工作专业的兴趣，培养社工对社会工作专业的热爱，引导大学生、青年人正确认识社会工作的内涵和本质，让充满抱负的新时代青年真正意识到参与社会工作行业对于推动个人价值实现的作用[11]，在实务中体验兴趣带来的欢乐，并在其中学习和实践[12]。其次，引导社会工作人才树立积极的专业认识和正确的择业观。作为一名社会工作者要以助人自助的理念和服务社会的职业目标为前进方向。

从社会角度，提高社会对社会工作价值的重视。在过去的脱贫攻坚战和新冠疫情防疫战中，社会工作积极参与其中，分别扮演着保障民生、扶贫济困的“领路人”和舍小家顾大家的“逆行者”。中国的社会工作从秉承“助人自助”转向 坚持“人民至上”“以人民为中心”的社会工作走向[13]。社会工作的各相关部门应做好宣传工作，制定多样化的宣传方案，正面宣传社会工作的理念和价值。同时加强社会工作科研和实践成果传播，让社会上越多的人了解其成就[14]，以及宣传在刚刚过去三年的疫情防控工作中社工人逆行的身影事迹[15]，让民众都全方位充分了解社会工作，从而推动国内形成一种良好的发展环境，促进社会工作行业稳步健康发展。

6. 总结

社会工作专业人才是社会工作顺利进行的关键力量。而当前社会工作专业人才的流失问题不仅严重威胁到我国社会工作行业的健康发展，甚至已经造成了资源流失、就业拥堵等问题，因此社会工作人才流失问题亟需解决。本文对社会工作专业人才流失的现状以及表现形式进行了详细阐述，紧接着从宏观、

中观、微观方面分别介绍了社会工作人才流失造成的消极影响。为缓解社工人才流失严重的现象, 文章最后分别从三个角度针对性地提出一些防止人才流失的管理对策: 宏观上推动建立健全社会工作人才的保障制度、革新激励制度, 以便更好地维护社工专业人才的权益, 中观上发展社会工作教育, 培养出质与量兼并的专业人才, 微观上提高国民对社会工作的重视度, 营造一个良好的工作环境, 吸引和留住人才, 以期为政府和相关机构对未来社会工作行业的发展研究提供一个参考, 建设一支庞大高质量的社会工作专业人才队伍, 进而推动社会工作行业的健康发展。

基金项目

广西乡镇社会工作者留职意愿的提升路径研究。

参考文献

- [1] 刘静. 我国公共卫生社会工作人才培养困境突破研究[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西医科大学, 2022.
<https://doi.org/10.27288/d.cnki.gsxyu.2021.000590>
- [2] 杨伦, 文思君, 董政祎. 北京市社区青年汇专职社工队伍人员流失及其应对[J]. 中国青年社会科学, 2021, 40(5): 43-51. <https://doi.org/10.16034/j.cnki.10-1318/c.2021.05.008>
- [3] 丁然. 合肥市社会工作人才流失问题研究[D]: [硕士学位论文]. 合肥: 安徽大学, 2017.
- [4] 中华人民共和国民政部. 《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》的框架内容与重大创新[EB/OL].
<https://xxgk.mca.gov.cn:8445/gdnps/pc/content.jsp?mttype=4&id=115242>, 2011-11-08.
- [5] 徐道稳. 新发展阶段社会工作人才队伍建设基本原则和主要任务[J]. 社会治理, 2023(3): 102-110.
<https://doi.org/10.16775/j.cnki.10-1285/d.2023.03.010>
- [6] 湖南省民政厅. 中国社会工作报 | 湖南“禾计划”: 如何从 1.0 版本进阶到 3.0 版本[EB/OL].
http://mzt.hunan.gov.cn/mzt/xxgk/mt/202103/t20210303_14688380.html, 2021-03-03.
- [7] 程饶. 南昌市社会工作人才流失问题研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2023.
<https://doi.org/10.27232/d.cnki.gnchu.2022.001577>
- [8] 汪永涛. 青少年综合服务平台建设研究[J]. 中国青年研究, 2016(4): 40-47.
<https://doi.org/10.19633/j.cnki.11-2579/d.2016.04.007>
- [9] 中华人民共和国教育部. 教育部关于公布 2022 年度普通高等学校本科专业备案和审批结果的通知[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/moe_1034/s4930/202304/t20230419_1056224.html, 2023-04-06.
- [10] 颜翠芳. 安徽省“十四五”社会工作专业人才队伍建设的思路与对策[J]. 中国民政, 2022(10): 56-57.
- [11] 王亚星. 人力资源开发视角下的民政系统社会工作人才队伍建设[J]. 今日财富, 2022(23): 145-147.
- [12] 梁国利, 毕江凡. 高校学生社会工作专业认同问题研究——以 S 大学社会工作专业为例[J]. 沈阳工程学院学报(社会科学版), 2021, 17(4): 115-120. [https://doi.org/10.13888/j.cnki.jsie\(ss\).2021.04.024](https://doi.org/10.13888/j.cnki.jsie(ss).2021.04.024)
- [13] 潘泽泉, 罗宇翔, 曾木等. 经由中国式现代化推进中国社会工作发展[J]. 社会工作与管理, 2023, 23(3): 5-14.
- [14] 杨子江. 社会工作硕士研究生的专业认同研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 甘肃政法大学, 2024.
- [15] 马凤芝. 秉持初心 承梦前行——中国社会工作教育十年发展[J]. 中国社会工作, 2022(28): 31-32+34.