

西部地区社会工作专业人才现状调查及对策研究

吴依莉, 崔娟*

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12月27日; 录用日期: 2025年2月18日; 发布日期: 2025年2月28日

摘要

随着社会经济的快速发展和社会问题的日益复杂化, 社会工作在解决社会问题、促进社会和谐中发挥着越来越重要的作用。社会工作人才队伍的建设, 关系到当前社会建设的水平和深度。本文聚焦于西部地区社会工作人才现状, 以柳州市为例, 对社会工作专业队伍的基本信息、职业状况、素质感知等三个方面进行了调研, 通过问卷调查、访谈及数据分析等方法, 全面剖析柳州市社会工作专业队伍建设面临的问题, 并给出了相应的建议和方法。

关键词

社会工作, 专业人才, 队伍建设

Investigation and Countermeasure Research on the Current Situation of Social Work Professionals in Western China

Yili Wu, Juan Cui*

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

Received: Dec. 27th, 2024; accepted: Feb. 18th, 2025; published: Feb. 28th, 2025

Abstract

With the rapid development of the social economy and the increasing complexity of social problems, social work plays an increasingly important role in solving social problems and promoting social

*通讯作者。

harmony. The construction of social work talents is related to the level and depth of the current social construction. This paper focuses on the current situation of social work talents in western China, and takes Liuzhou City as an example to investigate the basic information, occupational status and quality perception of social work professionals. Through questionnaire survey, interview and data analysis, this paper comprehensively analyzes the problems faced by the construction of social work professionals in Liuzhou City, and gives corresponding suggestions and methods.

Keywords

Social Work, Professional Personnel, Team Building

Copyright © 2025 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

随着社会治理现代化的推进，社会工作者面临着任务繁重、能力素质要求提高等挑战。同时，社会工作者队伍在结构、能力、管理等方面也存在一些不足，需要进一步加强建设。为了推动社会工作者队伍建设的规范化、专业化、职业化，党中央、国务院出台相关政策意见，为各地加强社会工作者队伍建设提供指导和支持。《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》明确指出，努力造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的迫切需要，是摆在全党面前的一项重大战略任务。《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》中指出，建立健全社会工作专业人才评价制度，完善社会工作专业人才职业水平评价机制。《中共中央办公厅国务院办公厅关于加强社区工作者队伍建设的意见》要求建立健全社区工作者职业体系、管理制度和激励保障机制，包括研究制定社区工作者国家职业标准、建立岗位等级序列、落实薪酬待遇保障等，以激发社区工作者的积极性和创造力。可见，社会工作人才队伍建设，是当前一项重大而紧迫的战略任务。

为了响应国家战略，社会工作的研究者们对人才队伍建设进行了广泛而深入地研究，旨在推动社会工作的高质量发展和更好地服务国家需求。近几年学者们的研究主要集中在乡镇(街道)和农村两个层面。在乡镇层面上，王思斌学者指出以社会工作人才队伍建设和城乡基层社会工作机构建设为载体的中国社会工作将会迎来一个稳定发展的时期[1]。马良学者指出推进乡镇(街道)社会工作人才队伍建设，需要创新“党建 + 社会工作人才队伍建设”，创新“地方政府购买社会工作服务”，创新“专业化社会工作督导培养”三大推进机制[2]。在农村层面上，卫小将和黄雨晴两位学者指出农村社会工作人才队伍建设存在总量稀少、覆盖面窄、碎片式发展、定位不清、功能分化、本土化不足等问题。因此提出“一村一社工”和“社工驻村模式”；创新农村社会工作人才教育培养机制，推动教育、研究和实践相结合；借助信息科学技术提供远程培训与专业服务；大力培育农村社会组织，发挥“孵化器”作用，塑造友好型专业发展生态环境这四个政策建议[3]。刘艳霞学者指出农村社会工作是推动乡村社会治理体系和治理能力现代化的关键力量。农村社会工作专业人才队伍建设需要完善农村社会工作制度环境与服务体系，推动城乡融合发展；培育农村社会组织，构建多元化的乡村振兴人才队伍；探索“校 - 社”联动培养模式，拓展农村社会工作专业实践试点[4]。

党的十八大以来，广西始终加强党对社会工作人才队伍建设的领导，2024年7月，广西在全区范围内开展2024年度社会工作专业人才资源统计调查工作，根据统计结果，全区社会工作专业人才总量达到

2.77 万人。除了党建引领之外,完善政策体系,多渠道拓展经费投入,多措并举推进社会工作者职业化、专业化、本土化,广西社会工作专业人才培养队伍正逐步向政治合格、服务对象满意、素质优良、结构合理的高质量发展迈进。《广西社会工作专业人才培养支持专项实施方案》从人才培养渠道、人才评价、人才队伍、激励保障等四个方面建立和完善社会工作专业人才培养运行机制,着力培养一批职业化、专业化、本土化社会工作专业人才。明确提出到 2025 年,实现社会工作专业人才总量达到 5 万人,持有社会工作者职业资格证书人数达到 2.5 万人的目标。但是,广西社会工作人才队伍建设起步较晚、基础较弱、社会认知度不够高,政策制度不够健全、资金投入较少、各领域专业人才发展不平衡以及社会工作人才专业能力和服务水平不够高等问题仍然突出。

2. 社会工作专业人才

有关社会工作专业人才的概念界定,2006 年 10 月,在《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》中,首次提出“建设宏大的社会工作人才队伍”。2010 年,中共中央、国务院颁布实施的《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020 年)》中,将“社会工作人才队伍”列为六类人才队伍之一,并明确了其发展目标为“培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍”。2011 年,中组部、民政部等 18 部门和组织联合发布的《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》中,首次使用了“社会工作专业人才队伍”的概念,相较于之前的“社会工作人才队伍”,更强调了其专业性和职业性[5]。在我国,狭义的社会工作人才是指具有良好的社会工作伦理素质和一定的社会工作专业知识或技能,提供社会服务与管理、从事社会工作教育和研究等工作的人员[6]。广义的社会工作人才包含那些并没有社会工作专业知识或技能背景却也实际从事与社会工作职业相关工作的人员,例如在我国工会、妇联、残联、街道社区等领域从事工作的人员[7]。本课题研究中的社会工作专业人才,是指具有一定社会工作专业知识和技能,在多个社会领域直接提供社会服务的专门人才。

关于社会工作专业人才的相关研究,在影响因素方面,林超学者指出空间有限、薪酬待遇偏低、晋升通道狭窄等激励性因素导致人才流失,而身份角色模糊、职业认可薄弱、职业培训粗放等保健性因素造成职业情意不高[8]。孙文静学者指出当前社会工作者存在着职业认知与能力双重缺失影响职业认同、职业归属感不足削减从业信心、自我效能感减弱影响职业判断、职业发展空间模糊丧失职业目标等现实问题,影响着社会工作者的工作热情与投入程度[9]。郭峰琳学者指出影响社工站青年社会工作者离职行动的影响因素包括情绪耗竭、共事经验、社会关系、责任结构与分担、成本评估、关系资源以及未来发展等七个要素[10]。在人才培养方面,刘冰学者指出中国式现代化为中国社会工作的自主性发展创造了新的时空条件,在人才培养上强化问题意识和行动能力[11]。陈雅珊学者指出在基层治理实践中,社会工作专业人才展现出了其独特且不可或缺的作用。因此,加强社会工作专业人才培养与基层治理的融合发展,对于提升基层治理效能具有重要的理论与实践意义[12]。乔元义学者强调专业人才培养不宜是非此即彼的分裂与切割,而应还原到回归社会工作本质、面向人才培养规律,以及不断适应时代发展的新需求,如此,高等院校的社会工作专业人才培养才能够肩负新时代背景下高质量的服务期待[13]。

3. 研究方法

3.1. 问卷调查法

为了进一步研究西部地区社会工作专业人才培养队伍现状,本课题组以柳州市为例,于 2024 年 5 月到 2024 年 8 月开展了一项关于“柳州市社会工作人才队伍现状”的调查研究。主要采用了调查问卷的形式对柳州市社会工作专业人才的基本信息、职业状况、素质感知等三个方面进行调查分析,以期对柳州

市社会工作人才队伍建设提供一些有价值的参考建议。

3.1.1. 基本信息

包括社会工作专业人才的年龄、性别、专业、婚姻状况、政治面貌和持证类型等基本信息。

3.1.2. 职业状况

社会工作专业人才的职业发展状况，包括社会工作专业人才的从业时间、就业分布、工作职务、工作薪酬等职业信息。

3.1.3. 素质感知

社会工作专业人才对工作的感知方面，包括工作环境、工作困难和困扰、工作期望等信息[5]。

本次问卷调查采用分层抽样方法。抽样框是柳州市目前掌握的持证社会工作者。本次问卷调查一共进行两次，一共发放 115 份问卷，运用简单随机抽样的方法抽取各区被调查对象。问卷最终回收 110 份，回收率 95.7%。其中有效问卷 106 份，问卷的有效回收率 96.4%。本研究所有问卷资料经过检查核实后进行编码，运用统计软件 SPSS19.0 对数据进行了统计分析。

3.2. 深度访谈法

研究者于 2023 年 11 月至 2024 年 1 月期间，在课题组老师的带领下，以督导的身份，依托柳州市 X 社会工作服务中心，在柳州市开展为期三个月的社会工作督导工作，期间以各社区的社会工作者为研究对象，通过参与式观察和结构式访谈，分析柳州市社会工作人才队伍现状。在此过程中，研究者从专职社工、一般工作人员、机构负责人、高校教师选取 5 名访谈对象(见表 1)。

Table 1. List of interviewees
表 1. 访谈对象一览表

编号	性别	年龄	学历	身份
C1	男	26	本科	专职社工
C2	女	28	本科	专职社工
C3	女	31	大专	一般工作人员
C4	女	38	本科	机构负责人
C5	女	41	博士	高校教师

4. 西部地区社会工作专业人才队伍现状——以柳州市为例

4.1. 柳州市社会工作人才队伍的政策导向

作为广西比较发达的城市，柳州市社会工作稳步发展，近几年来社会工作专业人才逐渐增多，社会工作机构不断增加，成为广西乃至全国社会工作稳定发展的代表城市之一。2021 年 7 月，柳州市民政局发布《柳州市乡镇(街道)社会工作服务站和社会工作人才队伍建设三年行动计划(2021~2023 年)》，提出了社工站全面建设、社工人才数量增长与专业提升及社工服务机构孵化的具体目标与实施步骤。2022 年 10 月，《柳州市关于加快推进农村社会工作人才队伍建设的实施方案》，提出了通过构建服务网络、加大培育力度、加强政校合作及设立奖励机制等措施，以壮大农村社会工作人才队伍，助力乡村振兴。2024 年 4 月，柳州市民政局发布《柳州市民政局关于开展 2024 年度柳州市社会工作人才奖励工作的通知》，提出了不同等级的社会专业人才的奖励政策，对符合条件的助理社会工作者、社会工作者、高级社会工

作师分别给予 1500 元、3000 元、8000 元的一次性奖励。目前，柳州市民政局已经发布了多条社会专业人才培养方案，加大了社会专业人才培养资金投入，促进了社会工作人才队伍建设的发展。在一系列的政策举措的推动下，柳州市社会工作队伍建设得以快速发展。

4.2. 柳州市社会工作人才队伍的基本信息

柳州市社会工作专业人才的基本信息包括社会工作专业人才的年龄、性别、专业、婚姻状况、政治面貌和持证类型等方面。

首先从社会工作专业人才的性别上分析，女性社会工作者 102 人，在总体中所占的比例是 96.2%，男性社会工作者仅有 4 人，占比 3.8%，反映出女性在现有的社工专业人才队伍中占据着主力军的位置。在年龄分布上，专业社会工作者的年龄在 26~35 岁之间占比 30.2%，年龄在 36~45 岁之间占比 60.4%，年龄在 46 岁以上占比 9.4%，专业社会工作者的年龄主要分布在 26~45 岁之间，占总体比例的 90%以上，呈现明显的年轻化特征。

柳州市社会工作专业人才的学历水平较高，90.5%的受访者拥有大专和本科学历，3.8%的受访者拥有研究生学历。专业为社会工作专业仅占有受访者的 17%；与社会工作相关的其他专业，如社会学、教育学、心理学，占到 14%。在政治面貌上，共产党员和群众人数一样多，都是占到 49%；共青团员占到 2%。从婚姻状况上看，从事社工的已婚人数达到 98 人，是总体的 92.5%，未婚人士占 7.5%。从受访的社会工作专业人才的持证状况来说，助理社会工作师有 14 人，占总数的 13.2%，初级社会工作师有 6 人，占总数的 5.7%，中级社会工作师 2 人，占总数的 1.9%，高级社会工作师有 4 人，占总数的 3.8%。由此可见，现有的人才队伍在专业化教育上仍需加强(详见表 2)。

Table 2. Basic information of the interviewee
表 2. 受访者基本信息

		人数(名)	百分比(%)
性别	男	4	3.8
	女	102	96.2
年龄	26~35 岁	32	30.2
	36~45 岁	64	60.4
	46 岁以上	10	9.4
学历	高中	4	3.8
	大专	40	37.7
	本科	56	52.8
	研究生及以上	4	3.8
	其他	2	1.9
专业	社会工作	18	17
	社会学	2	1.9
	心理学	2	1.9
	教育学	12	11.2
	其他	72	68

续表

政治面貌	共青团员	2	2
	中共党员	52	49
	群众	52	49
婚姻状况	未婚	8	7.5
	已婚	98	92.5
持证类型	助理社会工作师	14	13.2
	初级社会工作师	6	5.7
	中级社会工作师	2	1.9
	高级社会工作师	4	3.8
	其他	80	75.4

4.3. 柳州市社会工作人才队伍的职业信息

柳州市社会工作专业人才的职业状况包括社会工作专业人才的从业时间、就业分布、工作职务、工作薪酬等职业信息。

调查显示，在柳州市社会工作专业人才队伍的从业时间中，处于初期适应阶段从业 1 年以下的工作经验者最少，占比 15%，处于成长期从业 1~3 年的工作经验者占比 18.9%，处于成熟期从业 4~6 年的工作经验者占比 28.3%，处于资深期从业 7 年以上的工作经验者占比最高，达到 37.8%，显示出该领域的专业人才具有较为丰富的实践经验。

从就业分布来看，主要工作场所是居委会，占比高达 45.3%。这表明社会工作者在基层工作中发挥着重要作用。此外，11.3%的受访者就职于政府，7.5%的受访者就职于企业，5.7%的受访者就职于社工机构，3.8%的受访者就职于高校。在其他工作场所就职的受访者占比 26.4%。

从工作职务来看，一般工作人员占据主导地位，占比高达 83%。机构负责人和专职社工的比例相对较低，分别占比 7.5%和 5.7%。高校教师占比 3.8%。这反映出社会工作领域在人才结构上仍有待进一步优化，以满足不同层次和领域的需求。

从工作薪酬来看，通过分析柳州市社会工作专业人才队伍的基本薪资，发现其呈现出多元化的特点。1000~3000 元的薪资区间占比最高，达到了 56.6%，显示出大部分社会工作专业人才的月薪水平集中在这个区间。3000~4000 元的薪资区间占比为 32.1%。4000~5000 元的薪资区间占比 7.5%，5000 元以上的薪资区间占比 3.8%，表明高新区间的人数较少，柳州市社会工作专业人才的整体薪酬水平较低。(详见表 3)

专职社工 C1：我们这份工作的工资太低了，我从大学毕业到现在工作两年了，薪资只能勉强维持生活，一点存款没有，前段时间买车全靠家里支持，不然靠自己根本买不起，如果一直这样，我得考虑换份工作，目前正在为考编准备中，毕竟作为男生，我需要娶妻生子、养家糊口，不能没有一点积蓄。

专职社工 C2：作为社工，每个月到手工资只有 3000，实话实说太低了根本是不够花的，我现在每个月基本上都需要我妈资助我，她每个月给我一千左右，说起来不光是月光族还是啃老族了，毕业工作以后还向父母伸手要钱是一点都不好意思。对于我们刚毕业不久的人来说，现在还可以勉强接受，但是不能一直拘于现状，工资太低了，很难吸引和留住我们这些年轻人。

4.4. 柳州市社会工作人才队伍的素质感知

素质感知指社会工作专业人才对工作的感知方面，包括工作环境、工作困难和困扰、工作期望等信

息。本课题主要针对柳州市社会工作专业人才的工作环境、工作困扰、工作期望三个方面进行调查，其中，工作困扰和工作期望在调查问卷中使用多选的方式。

Table 3. Occupation information of respondents
表 3. 受访者的职业信息

		人数(名)	百分比(%)
从业时间	1 年以下	16	15
	1~3 年	20	18.9
	4~6 年	30	28.3
	7 年以上	40	37.8
就业分布	政府	12	11.3
	企业	8	7.5
	居委会	48	45.3
	社工机构	6	5.7
	高校	4	3.8
	其他	28	26.4
工作职务	机构负责人	8	7.5
	专职社工	6	5.7
	一般工作人员	88	83
	高校教师	4	3.8
工作薪酬	1000~3000	60	56.6
	3000~4000	34	32.1
	4000~5000	8	7.5
	5000 以上	4	3.8

社会工作中工作环境涵盖了自然环境、作业环境、团队环境、职业环境以及社会支持环境等多个方面。

从职业环境方面看，柳州市社会工作专业人才中，认为职业环境“满意”的占比 30.2%，相对较低。62.3%的受访者认为职业环境“一般”。7.5%的受访者认为职业环境“较差”。这表明在职业环境方面存在待优化的空间。

在作业环境方面，43.3%的受访者认为作业环境“满意”，占比较大。认为作业环境“一般”的受访者占比 51%。认为作业环境“较差”的受访者仅占 5.7%，说明整体作业环境氛围较为和谐。

在团队环境方面，有 47.1%的受访者认为团队环境“一般”，有 51%的受访者认为团队环境“满意”。只有 1.9%的受访者认为团队环境“较差”。说明团队环境方面整体情况不错，但仍有提升空间(详见图 1)。

一般工作人员 C3：作为社工来说，我们对职业环境、作业环境和团队环境都是比较满意的，站点就在社区，对于我们这些家庭妇女上班比较方面，没什么太大的压力，工作量也是可以接受，除了社区入户的时候忙一点，其他时间还好。

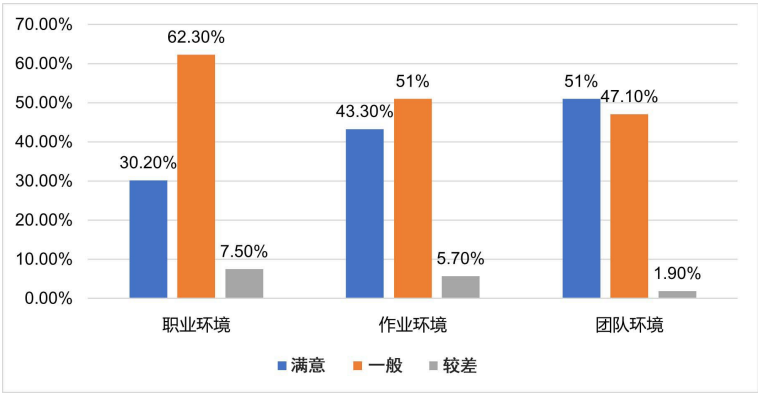


Figure 1. Interviewee's working environment
图 1. 受访者的工作环境

从柳州市社会工作专业人才工作困扰的分析数据看出，“社工薪酬低”是发展阻碍中最为突出的问题，占比高达 77.4%。“社会认可度低”和“人才政策不完善”占比都是 60.4%，表明社会对社工职业的认可度有待提高，同时人才政策也需要进一步完善。“财政投入低”占比 47.2%，“政府不重视”占比 22.6%，“社工岗位缺”占比 32%，这些因素虽然比例不大，但也不可忽视(详见图 2)。

机构负责人 C4：作为机构负责人，我也苦恼，社工这个行业工资确实不高，只能说勉强维持生活，很多人这个专业的人不愿意做这个工作，工资低是最大的问题，以及柳州目前的人才政策不够完善，社会认可度也不够高，加上现在经济不好，单靠政府购买完全不够，我们现在都想办法去拉赞助，今年的工资有好几个月都没发下来了。

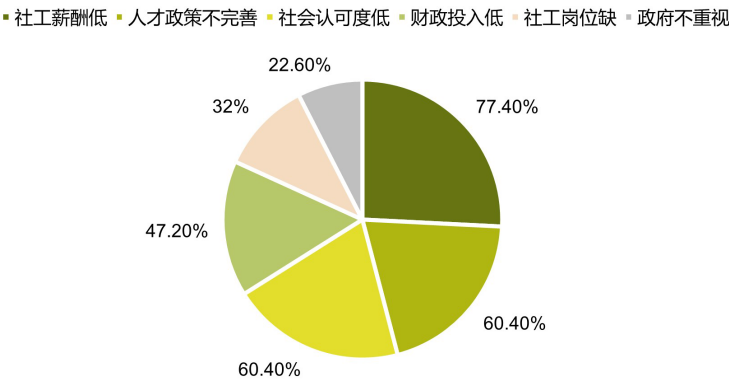


Figure 2. Respondents rated job distress
图 2. 受访者认为的工作困扰

从工作期望的调查数据中得出，“接受专业培训”占比 84.9%，表明受访者对于“接受专业培训”的期望最高。“提高薪酬”占比 81.1%，说明受访者在经济回报方面有着较高的追求。“政府支持”占比 35.9%，表明仍有不少受访者表示期待得到政府支持。“资金支持”占比 22.6%，表明受访者对资金支持的期望相对较低。“提高社会认可度”占比 75.5%，反映出大部分受访者希望自己的工作能够得到社会的广泛认可和尊重(详见图 3)。

高校教师 C5：在最近的社会工作督导中可以看出，多数社工最大的期待是提高工资，最大的困难是文书工作，他们提到由于自己不是社工专业出身的，以及有时候文书工作量太大了，不知道怎么提高文书水平，这是他们最大的困扰，希望能多点培训，提高自己的文书水平。

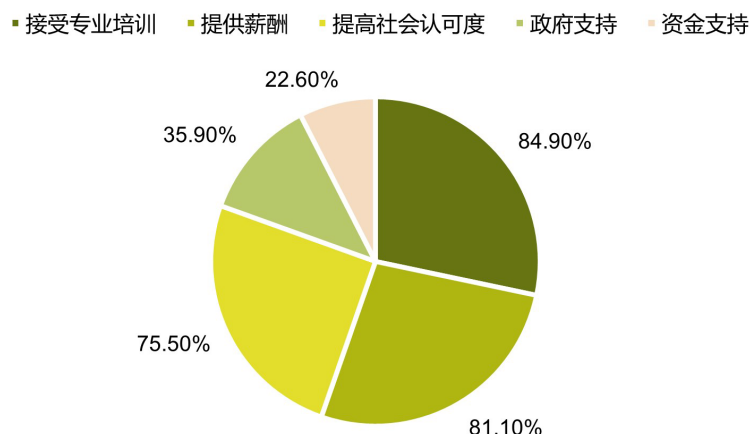


Figure 3. Respondents' job expectations
图 3. 受访者的工作期望

5. 对社会工作专业队伍建设的建议

针对上述问题, 本文提出了一系列切实可行的对策建议。西部地区社会工作专业队伍的建设需要从加强党建引领、提高薪资标准、加强能力建设、健全培训制度、扩大财政投入、健全相关法规以及加强社会宣传力度等多个方面入手, 形成全方位、多层次的政策支持体系。通过这些措施的实施, 可以推动社会工作专业队伍的全面发展, 为社会和谐稳定和经济社会发展提供有力的人才保障。

5.1. 强化顶层设计, 加强政府领导

党建是引领社会工作基层服务体系, 共同构建社会治理共同体, 宣传贯彻党的主张 政策以及联系服务群众的重要抓手[14]。社会工作人才队伍建设宏观层面要“自上而下”完善社会工作顶层设计[15]。政府只有明确发展方向、加强党建引领, 才能推动社会工作专业队伍不断壮大、不断提升服务质量, 为经济社会发展和社会和谐稳定做出更大的贡献。

5.1.1. 明确发展定位, 确立发展目标

社会工作专业队伍的建设需要明确其发展定位与目标。政府应结合经济社会发展实际, 以及社会工作专业队伍的现状与需求, 制定中长期发展规划。该规划应明确人才队伍建设的指导思想、基本原则、发展目标、主要任务和保障措施, 为社会工作专业队伍的发展提供明确的方向和指引。柳州市政府应以壮大农村社会工作人才队伍为主线, 以发挥农村社会工作人才作用为支撑, 以引导和激励社会工作人才向乡村流动为关键, 不断健全完善农村社会工作人才体制机制和保障措施。力争到 2025 年, 建立起高校社会工作实习基地和农村社会工作人才培养基地, 每个乡镇至少有两名持证社工, 30% 的行政村有一名农村社会工作人才, 基本实现乡村社工人才充足, 农村社会工作人才质量得到提升, 各服务领域人才结构合理。

5.1.2. 完善相关政策, 提供制度保障

为确保社会工作专业队伍建设的顺利推进, 政府需完善相关政策与制度保障, 包括制定社会工作专业人才的培养、引进、使用、评价和激励等方面的政策措施, 建立健全社会工作专业人才的管理体制和运行机制。同时, 加大对社会工作专业人才的投入力度, 提高社会工作服务的经费保障水平, 为社会工作专业人才提供良好的工作环境和发展空间。柳州市政府应出台多项政策措施以支持和保障社会工作人才队伍的建设, 例如《柳州市关于加快推进农村社会工作人才队伍建设的实施方案》, 该方案旨在

加快推进柳州市农村社会工作人才队伍建设,为乡村振兴提供有力人才支撑。又如《柳州市专职化城市社区工作者管理办法(试行)》,健全了选聘任用、教育培训、考核激励、基础保障等制度机制,以强化治理人才支撑。

5.1.3. 强化组织建设,发挥党员作用

要坚持党管人才原则,把政治素质摆在人才标准的首位,锤炼爱党爱国爱人民的社会工作人才队伍,在政治上靠得住、方向上不含糊、事业上用得上[16]。通过建立健全社会工作专业人才的党组织,加强党员的教育、管理和服务,发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,通过党员示范岗、党员先锋队等形式,引导社会工作专业人才积极参与社会服务、志愿服务等活动,为社会和谐稳定贡献力量。同时,加强与社会工作相关领域的党组织联系,推动党建工作与社会工作服务深度融合。柳州市政府应坚持党管人才的原则,发挥好党委统一领导、组织部门协调指导、民政部门具体负责、有关部门密切配合的社会工作人才联席会议制度作用,加强组织领导,确保社会工作人才队伍建设的顺利推进。柳州市政府还应注重发挥党员的先锋模范作用,鼓励党员积极参与社会工作人才队伍的建设,通过党员的示范引领作用,带动更多的社会工作者投身到社会工作中来。

5.2. 扩大财政投入,提高薪资标准

为了加强西部地区社会工作专业队伍的建设,提升其薪资待遇是重要内容。政府应加大对社会工作专业队伍建设的财政投入力度,确保各项政策措施能够得到有效落实,并适时调整社会工作者的薪资标准,确保其收入能够与社会经济发展水平相匹配,从而吸引和留住更多优秀人才。

5.2.1. 增加财政投入,保障经费来源

各地开展社会工作服务的经费来源大体有三类,即财政预算、财政专项资金和福彩公益金,其中多数地方使用财政专项资金和福彩公益金[17]。社会工作人才队伍建设需要充足的经费支持,政府可以将社会工作人才队伍建设经费纳入财政预算,确保经费的稳定投入,以及通过统筹社会救助专项经费、加大彩票公益金支持力度、鼓励慈善资金投入等多元方式,为社会工作人才队伍建设提供经费保障。此外,还可以探索建立社会工作人才队伍建设专项基金,用于支持社会工作人才的培训、激励和职业发展。柳州市政府应进一步加大对社会工作人才队伍建设的财政投入,确保各项政策和计划的顺利实施。例如,为高校社会工作实习基地和农村社会工作人才培养基地提供稳定的资金支持,以保障其正常运转和持续发展。依托柳州市慈善会,成立柳州市社会工作发展和乡村振兴(城乡社区治理)专项基金,用于奖励和资助在社会工作领域做出突出贡献的人才和项目。

5.2.2. 提高薪资标准,增强职业吸引力

提高社会工作专业人才的薪资待遇,在合理设置工资标准基础上,建立完善的激励机制,调动了社工的积极性,有效地提高社会工作人员的服务水平[18]。薪资水平是影响社会工作人才吸引力的关键因素之一,政府应根据当地经济发展水平和社会工作人才的实际需求,合理调整社会工作人才的薪酬水平。可以借鉴其他国家和地区的经验,将社会工作人才的薪酬与相近职业进行比照,确保社会工作人才的薪酬水平与其工作付出相匹配。同时,可以建立薪酬增长机制,根据社会经济发展水平和工作绩效定期调整薪酬水平,以激发社会工作人才的工作积极性和职业忠诚度。柳州市政府应根据当地经济发展水平和社会工作行业的实际情况,制定具有吸引力的薪资政策。确保社会工作者的薪资水平不低于当地同等条件专业技术人员的薪酬水平,并逐步提高薪资标准,以稳定和壮大社会工作人才队伍。

5.2.3. 优化薪酬结构,完善激励机制

可以通过优化薪酬结构,完善激励机制的方式,设立绩效薪酬、奖励绩效等,根据社会工作人才的

工作表现和服务效果进行奖励。可以建立职业晋升通道和表彰奖励制度,为优秀社会工作人才提供更多的发展空间和晋升机会。通过优化薪酬结构和完善激励机制,可以激发社会工作人才的工作热情和创新精神,推动社会工作人才队伍的整体发展。柳州市政府应进一步完善社会工作者的薪资结构,确保基本工资、岗位津贴、绩效奖金等组成部分的合理性和公平性。同时,还应考虑设立资历工资等,以体现社会工作者在本单位工作的年限和贡献。除了薪资激励外,柳州市政府还应探索其他激励方式,如提供晋升机会、职业发展路径规划等。同时,加大对优秀社会工作者的表彰和宣传力度,提升其职业荣誉感和社会地位。

5.3. 健全培训制度, 加强能力提升

壮大人才队伍、提高人才素质是社会工作人才队伍建设的首要任务[17]。西部地区政府和社会组织应建立完善的培训制度,确保社会工作者能够持续接受专业培训,不断提升自身的专业素养和服务能力,以满足人民群众日益增长的社会服务需求。

5.3.1. 完善培训体系, 提高专业能力

社会工作是一门综合性、应用性很强的学科,需要社会工作者具备丰富的专业知识和实践技能。因此,应完善社会工作人才培训体系,提高社会工作者的专业能力。在政府层面,可以通过高校、社会组织等渠道,从而开展系统的社会工作专业教育和培训。同时,可以建立实习实训制度,为社会工作者提供充足的实践机会,让他们在实际工作中锻炼专业技能。此外,还应加强对在职社会工作者的继续教育,不断更新他们的知识和技能,以适应社会发展的需要。社会组织层面,一是针对专业社会工作者,社会组织应与政府、高校合作,通过专业讲座、外出学习等形式不断丰富其理论知识,提高其理论与实际相结合的综合实践能力。二是针对具备社会工作素质的人员,社会组织应推动其向专业社会工作者转变,鼓励其参与各种形式的学习培训[19]。柳州市政府应建立包括入职培训、在职培训、进阶培训等在内的多层次培训体系。入职培训注重基础知识和职业道德教育;在职培训针对社会工作者在实践中遇到的问题进行专业技能提升;进阶培训则面向高层次社会工作人才,旨在培养其领导力和创新能力。培训内容应涵盖社会工作的理论知识、实践技能、政策法规、职业道德等多个方面。同时,还应根据社会工作领域的发展趋势和需求,不断更新和拓展培训内容。

5.3.2. 加强师资队伍建设, 提高教育质量

教育培训体系的建设至关重要。一方面,提升教学质量是教育培训体系建设的关键。通过培训教师的专业素养和教学水平,不断提高教学质量,确保社会工作人才的培养质量。另一方面,应该建立健全社会工作人才培训机制,为在职社会工作人员提供持续的教育培训机会[20]。柳州市政府应积极引进具有丰富实践经验和深厚理论功底的专家学者、资深社会工作者等作为培训师资。同时,鼓励本地优秀社会工作者参与培训,形成一支专兼结合、素质优良的师资队伍。通过组织师资培训、交流研讨等活动,不断提升师资队伍的专业素养和教学能力。同时,建立师资考核机制,对师资的教学效果进行定期评估,确保培训质量。

5.3.3. 注重理论与实践相结合, 提升综合素质

社会工作是一门实践性很强的学科,需要社会工作者将理论知识与实践相结合。因此,政府和社会组织在培训过程中应注重理论与实践的结合,通过案例分析、模拟实训等方式,让社会工作者在实践中掌握理论知识,提高实践能力。同时,可以鼓励社会工作者参与社会服务项目,将所学知识应用于实际工作中,提升综合素质和解决问题的能力。柳州市政府应积极推动高校、社会组织、政府部门之间的产学研合作。通过搭建合作平台、开展联合项目等方式,促进理论知识与实践经验的深度融合,为社会工

作人才提供更多实践机会和发展空间。在高校和社会组织中建立实习实训基地, 为社会工作专业的学生提供实习机会。同时, 鼓励社会工作者在实训基地中开展实践研究, 将研究成果转化为实际服务, 提升服务质量。

5.4. 健全法律法规, 推动社会宣传

做好社会领域工作, 一方面 要根据实际需要不断优化社会政策, 充分发挥社会政策在各方面的托底作用; 另一方面要积极推动和加强社会工作专业人才培养, 加强和创新社会治理[21]。西部地区政府应完善相关社会政策, 明确社会工作者的法律地位、职责权限和权利义务, 为社会工作专业队伍的发展和建设提供有力的法律保障, 并通过多种渠道和方式加强对社会工作专业队伍建设的宣传和推广工作。

5.4.1. 完善法律法规体系, 提供制度保障

为了规范社会工作人才队伍建设, 应完善相关法律法规体系。政府可以制定《社会工作者法》《社会工作者职业道德规范》等法律法规, 明确社会工作人才的培养要求、职业道德规范和职责义务。同时, 可以出台相关政策文件, 如《关于加强社会工作人才队伍建设的意见》等, 为社会工作人才队伍建设提供政策支持和制度保障。通过完善法律法规体系, 可以规范社会工作人才队伍建设的行为和标准, 推动社会工作人才队伍的健康有序发展。柳州市政府可以出台针对社会工作人才队伍的专项政策, 明确社会工作人才队伍的地位、作用、职责和权益, 为社会工作人才队伍的发展提供政策保障。例如, 制定《柳州市社会工作人才队伍建设规划》等文件, 明确社会工作人才队伍建设的目标、任务和措施。在专项政策的基础上, 柳州市政府还应完善相关配套法规, 如社会工作人才的职业资格认证、职称评定、薪酬福利、社会保险等方面的法规, 确保社会工作人才队伍的合法权益得到充分保障。

5.4.2. 加强政策宣传, 提高社会认知度

党的十六届六中全会做出“建设一支宏大的社会工作人才队伍”战略部署以来, 党和国家不断加强社会工作人才队伍建设, 先后出台了系列促进社会工作人才发展的政策, 人才使用、培养、评价、保障激励制度不断完善[22]。社会工作人才队伍的建设需要社会各界的广泛参与和支持。因此, 政府应加强政策宣传, 提高社会对社会工作人才队伍的认知度和认同感。可以通过媒体、网络等渠道广泛宣传社会工作的重要性 and 价值意义, 引导广大群众尊重社会工作者、参与社工活动。同时, 社会组织可以组织社会工作人才参与社区服务、社会救助等活动, 展示社会工作者的风采和成果, 提高社会对社会工作人才队伍的认可度和满意度。柳州市政府可以通过广播、电视、报刊、网络等多种渠道, 广泛宣传社会工作人才政策, 提高社会各界对社会工作人才的认识和了解。定期举办社会工作人才主题宣传活动, 如社会工作人才论坛、经验交流会等, 展示社会工作人才的成果和风采, 增强社会工作人才的职业荣誉感和归属感。特别注重在基层社区、乡村等地方加强宣传, 让更多的人了解社会工作人才的重要性和作用, 为社会工作人才队伍的发展营造良好的社会氛围。

5.4.3. 建立评价与认定机制, 推动专业发展

建立科学、合理、有效的 社会工作人才评价制度体系, 是建设一支高素质社会工作人才队伍的重要保障, 有助于激发社会工作人才从业的动力[23]。政府和社会组织可以制定社会工作专业人才的评价标准和程序, 对社会工作人才的能力和贡献进行客观评价和认定。同时, 社会组织可以建立社会工作人才的职业晋升通道和表彰奖励制度, 为优秀社会工作人才提供更多的发展空间和晋升机会。通过建立评价与认定机制, 可以激发社会工作人才的工作积极性和创新精神, 推动社会工作人才队伍的专业化发展。柳

州市政府可以建立社会工作人才评价体系,从专业知识、实践能力、工作业绩等多个方面对社会工作人才进行全面评价。评价体系应科学、公正、客观,能够真实反映社会工作人才的能力和水平。根据评价体系的结果,实施社会工作人才认定制度。对符合条件的社会工作人才进行认定,并颁发相应的证书或称号,作为其职业发展和晋升的重要依据。将社会工作人才的评价与认定结果与薪酬福利、职称评定、职务晋升等挂钩,形成有效的激励机制。同时,对表现突出的社会工作人才给予表彰和奖励,激发其工作积极性和创造力。

基金项目

“广西高等学校千名中青年骨干教师培育计划”人文社会科学类立项课题“民族地区民政服务站的本土化实践路径研究”(2023QGRW033)。

广西高等教育本科教学改革工程项目(一般A类):立足基层 校地共建:服务学习理念下《社区工作》课程教学探索与实践(2023JGA223)。

参考文献

- [1] 王思斌. 政府在乡镇(街道)社会工作人才队伍建设中的角色[J]. 社会工作, 2020(5): 4-8.
- [2] 马良. 乡镇(街道)社会工作人才队伍建设推进机制与反思[J]. 社会工作, 2020(5): 25-29.
- [3] 卫小将, 黄雨晴. 乡村振兴背景下农村社会工作人才队伍建设研究[J]. 中共中央党校(国家行政学院)学报, 2022, 26(1): 104-112.
- [4] 刘艳霞. 乡村振兴背景下农村社会工作人才队伍建设研究[J]. 人民论坛·学术前沿, 2023(15): 105-108.
- [5] 陈劲松, 陈洪江, 南燕. 北京市社会工作专业人才现状调查及其对策研究[J]. 社会建设, 2017, 4(2): 36-44.
- [6] 中共中央. 关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定[Z]. 2006.
- [7] 民政部. 社会工作专业人才队伍建设中长期规划(2011-2020年)[Z]. 2012.
- [8] 林超. 双因素理论视阈下社区社会工作人才队伍建设的现实困境和发展策略——基于扬州市W街道的考察[J]. 盐城师范学院学报(人文社会科学版), 2024, 44(5): 56-65.
- [9] 孙文静. 职业认同视角下乡镇(街道)社工站人才队伍建设研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2024.
- [10] 郭峰琳. 社工站青年社会工作者的离职行动研究[D]: [硕士学位论文]. 咸阳: 西北农林科技大学, 2024.
- [11] 刘冰. 中国式现代化进程中社会工作自主性发展的立体空间与行动策略[J]. 学海, 2024(4): 36-44+213-214.
- [12] 陈雅珊. 社会工作专业人才培养与基层治理的融合发展[J]. 社会与公益, 2024(6): 64-66.
- [13] 乔元义. 从分歧到融合: 高等院校社会工作专业人才培养的模式之争与实践探索[D]: [硕士学位论文]. 长春: 长春工业大学, 2023.
- [14] 黄晨熹. 组建中央社会工作部对我国社会工作的重要意义[J]. 人民论坛, 2023(23): 36-40.
- [15] 周金玲, 裴玲. 中西部地区社会工作人才队伍建设路径探索——以湖南省长沙市天心区先行发展经验为例[J]. 中国社会工作, 2024(7): 34-35.
- [16] 杨宇. 党的社会工作人才队伍建设任务、要求与路径探析[J]. 中国社会工作, 2023(34): 21-23.
- [17] 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.
- [18] 吴春霞. 加强社会工作人才队伍建设的几点思考[J]. 人力资源, 2020(16): 64-65.
- [19] 陶镜竹. 社会组织视角下社会工作人才队伍建设[J]. 人力资源, 2024(16): 137-138.
- [20] 刁慧. 关于加强社会工作人才队伍建设的思考[J]. 四川劳动保障, 2024(7): 85-86.
- [21] 关信平. 筑牢“社会政策”托底的“底线”[J]. 人民论坛, 2020(4): 31-33.
- [22] 本刊编辑部, 张世华. 新时代社会工作人才队伍建设系列研究(一)人才使用观察[J]. 中国社会工作, 2024(10): 9.
- [23] 本刊编辑部, 汪昊. 新时代社会工作人才队伍建设系列研究(三)人才评价观察[J]. 中国社会工作, 2024(19): 9.