

广西乡镇社会工作者留职意愿的提升路径研究

戴 浩, 黄丽杏

广西科技大学人文艺术与设计学院, 广西 柳州

收稿日期: 2025年2月5日; 录用日期: 2025年3月12日; 发布日期: 2025年3月26日

摘 要

在社会服务向基层深入推进的进程中, 乡镇社会工作者发挥着不可替代的作用。然而, 当下社会工作领域整体离职率偏高, 社会工作者流动性强, 乡镇地区留职率更是处于低位, 这对乡镇社会工作的稳健发展形成阻碍。本文通过剖析提升留职意愿的现实意义、梳理研究现状, 深入探讨资源匮乏、专业认同不足以及制度保障欠缺等现实困境, 并针对性地从资源整合、专业形象塑造、制度完善等方面构建提升路径, 期望为稳定广西乡镇社会工作者队伍提供有力支撑。

关键词

广西乡镇, 社会工作者, 留职意愿, 提升路径

A Study on the Path of Enhancing the Willingness of Township Social Workers in Guangxi to Stay in Their Jobs

Hao Dai, Lixing Huang

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

Received: Feb. 5th, 2025; accepted: Mar. 12th, 2025; published: Mar. 26th, 2025

Abstract

In the process of deepening social services to the grassroots, township social workers play an irreplaceable role. However, the overall departure rate in the field of social work is on the high side, the mobility of social workers is high, and the retention rate in townships is even at a low level, which is an obstacle to the sound development of social work in townships. This paper analyzes the practical significance of enhancing the willingness to stay in the job, combs through the current research situation, discusses in depth the lack of resources, lack of professional recognition and lack of institutional safeguards, and builds an enhancement path from the integration of resources, professional image

shaping, and improvement of the system, expecting to provide strong support for stabilizing the township social worker team in Guangxi.

Keywords

Guangxi Townships, Social Worker, Willingness to Stay, Upgrading Path

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

在经济社会快速发展、社会结构深刻变革的当下,社会工作于党和国家工作中的重要性愈发凸显。习近平总书记在 2024 年中央社会工作会议上强调,社会工作是党和国家工作的重要构成,对长期执政、国家稳定、社会和谐及人民幸福意义重大,新时代需以人民为中心,走中国特色社会治理之路,推动其高质量发展[1]。乡镇社会工作作为社会工作的关键部分,在农村社会发展、农民福祉保障和乡村振兴推动等方面作用关键。然而,我国社会工作者离职率偏高,乡镇地区尤甚。乡镇社会工作者面临工作环境艰苦、任务复杂、资源匮乏及专业认可度低等问题,致使工作积极性与职业认同感受挫。在广西,因其地处南疆、多民族聚居且与越南接壤的特殊地理位置,乡镇社会工作还面临独特挑战,进而导致当地乡镇社会工作者留职率低,严重阻碍了乡镇社会工作的稳健发展。

基于此,本研究旨在深入剖析社会工作者留职意愿的影响因素,探寻切实可行的提升策略,以期稳定乡镇社会工作者队伍、推动乡镇社会工作高质量发展提供理论支撑与实践指导,确保社会工作在乡镇地区能够持续有效地发挥作用,助力乡村振兴战略的全面实施与社会和谐稳定发展,贯彻落实习近平总书记关于社会工作的重要指示精神,强化社会工作在基层社会治理中的关键效能,促进党和国家社会工作目标在乡镇层面的顺利达成。

2. 社会工作者留职意愿研究现状分析

2.1. 社会工作者留职的影响因素

在社会工作领域,过往研究多聚焦于离职现象,而对社工留职现象的探讨相对有限。随着社会工作重要性的日益凸显,深入探究社会工作者留职的影响因素,对稳定社工队伍、推动行业发展具有重要意义。经梳理相关文献发现,社会工作者留职主要受以下因素影响。

2.1.1. 个体特质因素

从微观层面来看,社会工作者的留职意愿在很大程度上受到个体特质因素的驱动,众多学者从不同维度对其展开研究,为理解这一现象提供了丰富的视角。胡海英(2021)的研究揭示了性格特质、个人价值观与社工理念契合度以及职业喜好与社工职业特点匹配度对社会工作者留职意愿的显著影响,性格开朗、富有爱心且具备不服输精神的工作者留职意愿更高,价值观和职业喜好的契合也能增强留职意愿[2]。赵怡欣(2023)则指出性别、年龄、婚姻状况和教育程度等个体因素与留职意愿存在复杂关联,各因素通过不同机制影响留职决策。但这些因素的影响较为复杂,并非简单的线性关系[3]。在 Burns Kenneth (2019)的研究中,对爱尔兰儿童保护与福利社会工作者的调查发现,职业偏好类型在一定程度上影响了他们的留职情况[4]。这也从侧面反映了个体职业选择倾向这一个体特质对留职的影响。Shim (2010)在韩国的研究

也显示, 社会身份和职业认同会影响社会工作者的留职意愿, 对自身职业身份认同感较强的社工更有可能留职[5], 进一步说明了个体特质在留职决策中的重要性。

2.1.2. 工作体验因素

在社会工作者留职意愿这一研究领域, 过往研究从多元视角展开深入剖析。在理论层面, 从马斯洛需求层次理论出发, 探讨社工内在需求满足与留职意愿的关联; 在实证研究方面, 通过问卷调查与数据分析, 揭示不同影响因素的作用机制。刘莉和何雪松(2023)的研究聚焦于内在与外在回报对留职意愿的影响, 发现内在回报, 如成就感和自我价值实现感, 与社会工作者的留职意愿呈正相关, 并且积极向上、团结协作的组织氛围能够进一步强化这一关联。与此同时, 他们还指出“90后”、具备专业背景以及持有相关证书的社工群体, 其留职意愿受薪酬待遇、职业发展机会等外在回报的影响更为显著[6]。而吴静怡(2020)则将研究视角转向男性社工这一特定群体, 研究表明男性社工对职业和组织的高度认同能够有效增强其留职意愿, 不过薪酬水平和职业发展空间的不足会削弱这一意愿[7]。值得注意的是, 部分男性社工因看好社会工作行业未来的发展潜力, 从而选择继续留职。从工作环境的角度出发, 胡海英(2021)提出友好的工作环境是促进社会工作者留职的重要因素, 在这样的环境中, 同事关系融洽, 沟通顺畅, 能有效减少工作中的冲突与压力[2]。Astvik Wanja 等(2019)的研究进一步证实了工作条件对社工留职的关键作用, 具体表现为较低的冲突性需求和定量需求、较高的组织开放性和人力资源导向以及较高的感知服务质量, 都与社工留职意愿显著相关[8]。此外, Phoebe Chiller 和 Beth R. Crisp (2012)通过对澳大利亚社会工作者的研究, 揭示了专业监督在社工留职方面的积极作用, 有效的监督能够为社工提供支持, 助力其专业发展, 进而提升留职意愿[9]。

2.1.3. 专业认知因素

在社会工作领域, 专业认知因素对社会工作者的职业发展也有着重要影响。在韩国, 社会工作近年来发展迅速, 然而社会工作者却面临着职业认同方面的困境。根据 WOOCHAN S. SHIM, MYUNG JIN HWANG 和 JAEHOON LEE (2009)的研究, 尽管专业和非专业社会工作者数量大幅增长, 但他们相较于其他专业人员薪酬较低, 且承受着高工作量和缺乏行政支持的压力, 这使得近半数(48.7%)的社会工作者如有机会便会考虑离开该职业。研究还发现, 性别、教育、职位等因素会显著影响社会工作者的专业认同, 进而影响其工作满意度和离职意愿, 例如男性社会工作者在专业认同的某些方面得分高于女性[10]。除此之外, 刘江和顾东辉(2022)表明, 社工对伦理守则的反思性实践认知会对其留职意愿产生影响[11]。当社会工作者能够深入理解并在实践中不断反思伦理守则, 将其运用到实际工作中时, 他们会对自身职业有更深刻的认识和更高的认同感, 从而增强留职意愿。

2.1.4. 外部支持因素

孙鸿平和刘江(2017)的研究显示, 政府扶持在社工留职方面发挥着重要作用[12]。政府通过出台相关政策, 如提供资金支持、完善职业保障体系、加强行业规范等, 为社会工作者创造更好的工作条件和发展环境, 能够有效提升社会工作者的留职意愿。Blosser Jennifer 等(2010)在弗吉尼亚联邦大学医学中心的研究也表明, 机构对社工职业发展的支持, 如提供培训机会、建立职业晋升体系等, 有助于提高社工的留职率[13], 这体现了机构层面的外部支持对社工留职的积极影响, 也与政府扶持等外部支持因素相互补充, 共同作用于社会工作者的留职决策。

2.2. 研究现状述评

随着社会工作研究的持续推进, 学术界针对社会工作者留职影响因素的探讨取得了显著成果。过往

研究从个体特质、工作体验、专业认知和外部支持等多个维度展开, 较为全面地构建了影响社工留职的因素体系, 为后续研究筑牢了理论根基。然而, 现有研究存在一定不足。在研究对象覆盖范围上, 乡镇社会工作者群体的留职意愿长期未得到足够重视。截至 2025 年 1 月, 中国知网中以乡镇社会工作者为主题的文献仅有 65 篇, 其中专门针对其留职意愿且相关性高的研究较少。这一研究短板限制了对乡镇社工人才队伍稳定性的深入剖析, 不利于乡镇社会工作服务的持续开展与质量提升。从研究深度而言, 现有成果对各影响因素间的交互作用挖掘不够。各影响因素相互关联、共同作用于社工的留职意愿。由于缺乏对这些复杂关系的深入探究, 在制定提升留职意愿的策略时, 缺乏系统性与精准性, 致使实际干预措施难以充分发挥作用, 无法有效提升乡镇社工的留职意愿。基于此, 本研究将关注点聚焦于广西乡镇社会工作者群体, 旨在深入剖析该群体在提升留职意愿过程中面临的现实困境, 通过构建科学、全面的理论分析框架, 进而提出具有针对性与可操作性的建议和策略, 为稳定广西乡镇社工人才队伍、推动乡镇社会工作事业持续健康发展提供理论支撑与实践指导。

3. 提升社会工作者留职意愿的现实意义

3.1. 保障乡镇社会服务的稳定性与专业性

提升社会工作者留职意愿, 对于保障乡镇社会服务的稳定性与专业性具有不可忽视的现实意义。党的二十大报告提出“必须坚持以人民为中心的发展思想, 坚持在发展中保障和改善民生, 鼓励共同奋斗创造美好生活, 不断实现人民对美好生活的向往”“着力解决好人民群众急难愁盼问题, 健全基本公共服务体系, 提高公共服务水平, 增强均衡性和可及性, 扎实推进共同富裕”[14]。其中, 乡镇(街道)社工站已经成为我国基层民政解决民生问题和创新基层社会治理的重要尝试[15], 其稳定运行关乎广大乡镇居民的切身利益与社会的和谐发展。社会工作者是推动乡镇社会服务持续开展的核心力量, 较高的留职意愿意味着他们能够在较长时间内专注于乡镇服务工作, 确保各项服务的连贯性与持续性。这种稳定性有助于构建起服务提供者与服务对象之间长期稳定的信任关系[16], 使社会工作者深入了解乡镇居民的多元需求、地域文化特点以及社会结构特征, 从而为制定精准有效的服务策略提供坚实基础。同时, 留职意愿高的社会工作者更有可能在实践中不断积累经验, 深入探索适合乡镇实际情况的专业方法与技巧, 提升自身专业素养。他们还能够在工作团队中发挥传帮带的作用, 促进专业知识和技能的传承与交流, 提升整个乡镇社会工作队伍的专业水平。

3.2. 促进乡镇社会治理体系的完善与创新

增强社会工作者在乡镇地区的留职意愿, 对于推动乡镇社会治理体系的完善进程、激发治理模式的创新活力而言, 是一个具有关键影响力的要素。从人才队伍建设层面审视, 稳定的社会工作者队伍构成了乡镇社会治理体系的基础支撑结构[17]。社会工作者长期扎根乡镇, 能深度融入当地社会生态, 精准把握乡镇治理中经济发展、民生保障、生态环境等多领域的复杂需求, 积累丰富且贴合实际的工作经验, 成为乡镇治理的专业骨干力量, 弥补人才短缺的困境, 为治理体系的完善提供人力支撑。在治理模式创新方面, 留职意愿高的社会工作者凭借对乡镇社会的深度洞察, 能敏锐捕捉传统治理模式的弊端与不足。他们将先进的治理理念与乡镇实际紧密结合, 充分发挥资源链接者、平台搭建者的作用, 在农村发展及基层社会治理中扮演组织者、资源链接者、能力建设者、同行者等角色, 推动基层治理[18]; 构建协同合作的治理网络, 多中心协同治理理论强调多元治理主体、资源联合共享、平等对话协作[19], 实现资源共享与优势互补, 推动乡镇治理从单一主体向多元共治转变; 同时引入大数据、人工智能等前沿技术, 为治理决策提供科学依据, 提升治理的精准性与科学性[20]。

3.3. 助力乡镇社会工作行业的整体发展

截至 2023 年 1 月, 全国已建成乡镇(街道)社工站 2.9 万个, 7 万名社会工作者驻站开展服务[21]。乡镇地区的社会工作对于推动乡村振兴、促进社会和谐稳定发挥着不可或缺的作用, 而稳定且高素质的社会工作者队伍则是乡镇社会工作行业蓬勃发展的核心要素。通过加强社会工作人才队伍建设, 可以提升社会工作行业的整体声誉和社会认可度, 促进社会工作事业的长期发展[22]。在加强人才队伍建设的同时, 提升社会工作者的留职意愿, 能够进一步为乡镇社会工作行业注入活力与动力, 对行业的整体发展产生深远影响。较高的留职意愿有助于增强乡镇社会工作者之间的团队凝聚力和协作能力。这种团队合作能够整合各方资源, 提升工作效率, 共同应对复杂多变的社会问题。同时, 稳定的团队还能积极参与行业交流与合作, 与其他地区的社会工作机构和专业人士分享经验、交流心得, 借鉴先进的理念和方法, 推动乡镇社会工作行业不断创新和发展, 提升其在整个社会工作领域的影响力和竞争力。由此可见, 提升社会工作者留职意愿对于乡镇社会工作行业的整体发展具有关键作用, 是实现乡镇地区社会治理现代化和社会事业全面进步的重要保障。

4. 广西乡镇社会工作者留职意愿提升的现实困境

学界围绕社会工作者留职意愿提升展开了探索, 已取得一定的成果。然而, 乡镇地区呈现出与城市截然不同的场域特性, 致使社会工作者留职意愿提升面临着更为复杂且独特的现实困境。这些困境并非孤立存在, 它们不仅与学界所探讨的一般性影响因素相关联, 更深受乡镇地区特殊的经济基础、文化氛围、社会结构等多重要素的交织作用。以广西壮族自治区为例, 据广西统计数据发布库 2022 年详实数据显示, 广西壮族自治区乡镇级单位共计 1253 个, 具体包括 806 个镇、312 个乡以及 59 个民族乡[23]。又根据广西文明网 2024 年 10 月 31 日发布的消息, 广西目前已有 900 多家社会工作服务机构[24]。这些机构并不全部分布在乡镇地区, 在乡镇地区任职的社会工作者必然有限。同时, 在乡镇地区开展工作时, 必然会因不同乡镇的独特经济、文化、社会环境, 面临多样且棘手的社会工作者留职难题。

4.1. 资源匮乏困境

4.1.1. 资金短缺制约发展

在社会工作领域, 资金的充足与否直接关乎其服务的广度与深度。目前, 许多社会工作机构面临着严重的资金匮乏问题, 而广西乡镇的社会工作机构面临的资金困境又有着其独特的原因。广西部分乡镇地处偏远山区, 交通不便, 经济发展相对滞后, 自身财政收入有限, 这使得政府在购买社会工作服务时资金总量严重不足, 且在不同乡镇之间的分配也极不均衡, 导致一些乡镇的社会工作项目难以开展[25]。广西乡镇地区的社会宣传工作相对薄弱, 企业和公众对社会工作的认知度和认可度较低, 社会捐赠渠道不够畅通, 社会工作机构在获取社会捐赠方面存在诸多困难, 捐赠渠道单一、不稳定等因素限制了机构的资金来源[26]。资金短缺使得广西乡镇的社会工作机构在开展服务时无法为服务对象提供更优质、多样化的服务, 尤其是乡镇社会工作者, 因资金匮乏导致的工作条件简陋、发展空间有限等问题, 让他们留职意愿更低。

4.1.2. 人才流失与短缺并存

人才是推动社会工作发展的核心动力, 但当下人才困境较为突出。一方面, 社会工作者面临着较大的工作压力和较低的薪酬待遇[27], 导致社会工作者离职率较高, 人才流失严重。许多具有丰富经验的社会工作者选择离开该行业, 去寻求更具发展潜力和回报的职业。在乡镇地区, 由于工作环境相对艰苦, 薪酬待遇与城市相比差距较大, 这一问题更为明显, 大量乡镇社会工作者选择离开该岗位。另一方面,

社会工作专业人才的培养速度跟不上实际需求, 高校培养的社会工作专业毕业生数量有限。目前, 广西开设社工专业的专科院校 1 家, 本科院校 9 家, 开设社工硕士专业的院校 4 家, 每年从广西高校毕业的社工专业学生有 600 余人[24]。且部分毕业生因对行业发展前景担忧等原因, 并未真正投身于社会工作领域。这使得社会工作行业面临人才短缺的困境, 尤其在乡镇地区, 人才匮乏问题更为显著, 进一步影响了社会工作服务的质量和可持续发展, 降低了在职乡镇社会工作者的留职意愿。

4.2. 专业认同困境

4.2.1. 社会认知偏差

社会工作在我国的发展时间相对较短, 社会大众对其认知存在较大偏差。部分人将社会工作简单等同于慈善救济, 认为其只是提供物质帮助的工作, 未能真正理解社会工作的专业理念和方法。这种认知偏差导致社会工作者在开展工作时, 难以获得服务对象和社会的充分信任与支持, 工作开展难度加大。与此同时, 社会工作者的职业认同和留职意愿也受到了一定程度的影响。陈微、徐选国(2013)的研究成果表明, 社会大众对社会工作的认知存在诸多误解, 而这些误解直接影响了社会工作的有效开展以及社会工作者的职业认同感[28]。这一研究结论在广西这样的多民族聚居地区, 表现得尤为突出。广西作为一个多民族聚居的自治区, 拥有壮、汉、瑶、苗、侗、仫佬、毛南、回、京、彝、水、仡佬等 12 个世居民族和满、蒙古、朝鲜、白、藏等 44 个其他民族[29]。复杂的民族构成和多元的文化背景, 使得社会工作者在开展工作时, 不仅要应对社会大众对社会工作的认知偏差所带来的困难, 还需考虑不同民族文化差异所带来的挑战。这无疑增加了社会工作的复杂性和难度, 导致社会工作者的工作成就感降低, 进而影响其对自身职业认同和留职意愿。

4.2.2. 专业价值冲突

社会工作有着独特的专业价值体系, 强调尊重、接纳、个别化等原则。然而, 在实际工作中, 社会工作者可能会面临专业价值与现实环境的冲突[30]。广西乡镇地区有着自身独特的社会经济环境和文化背景。在经济上, 部分乡镇发展相对滞后, 资源有限, 这使得社会工作在开展过程中面临诸多限制。同时, 浓厚的乡土文化传统和紧密的宗族关系网络, 也对社会工作的专业价值理念形成了一定挑战。比如, 社会工作者在处理留守儿童问题时, 容易遭遇专业价值与现实环境的激烈冲突。政府部门出于快速解决问题和维护社会稳定的考虑, 希望社会工作者能够采用集中管理的方式, 将留守儿童集中安置在乡镇活动中心。然而, 这种方式与社会工作强调的个别化原则相悖, 没有充分考虑到每个留守儿童的家庭背景、性格特点和实际需求。此外, 当地社区组织也对社会工作者施加压力, 认为集中管理更便于监管和资源分配, 忽视了社会工作中尊重儿童个体差异和自主性的价值理念。这种专业价值冲突让广西乡镇社会工作者陷入两难境地, 内心产生困惑和挣扎, 对自身职业的价值产生怀疑, 进而影响其留职意愿。长期处于这种冲突环境中, 不仅会导致人才流失, 也不利于广西乡镇社会工作事业的可持续发展。

4.3. 制度保障困境

4.3.1. 政策落实不到位

尽管国家和地方政府出台了一系列支持社会工作发展的政策, 但在广西乡镇, 社会工作政策在落实过程中仍存在诸多问题, 严重影响了社会工作者的权益保障[31]。在薪酬待遇方面, 虽然规定了社会工作者的薪酬标准, 然而广西部分乡镇财政收入相对薄弱, 经济发展水平有限, 财政收入主要依赖农业税收和少量的企业税收, 且在教育、医疗等民生领域的支出占比较大, 导致在社会工作者薪酬资金安排上难以支付。特别是在一些少数民族聚居的乡镇, 由于语言不通、对政策理解不深等问题, 使得关于社会工作者薪酬待遇的政策难以有效落实, 导致乡镇社会工作者的经济收入无法满足其生活需求, 极大地影响

了他们的工作积极性和留职意愿。

4.3.2. 行业规范缺失

目前, 社会工作行业规范尚不完善, 缺乏统一的服务标准和质量评估体系。这使得社会工作服务的质量参差不齐, 一些不规范的服务行为影响了整个行业的形象。同时, 我国社会工作行业规范体系不完善, 制约了行业的发展和社会工作者的职业发展[32], 社会工作者在工作中缺乏明确的指导, 职业发展方向不清晰。长期处于这种职业发展路径不明的状态, 社会工作者的职业发展动力和职业成就感受到极大削弱, 进而在一定程度上导致其留职意愿降低。诸多研究表明, 清晰的职业发展规划与明确的晋升路径是影响员工留职意愿的重要因素, 对于广西乡镇社会工作者而言同样如此。缺乏这些关键要素, 使得他们在面对职业发展瓶颈时, 更倾向于寻求其他职业发展机会。比如, 一些有能力的社会工作者为了追求更好的职业发展, 选择离开广西乡镇, 前往城市或其他发展机会更多的地区, 这对社会工作行业在广西乡镇地区的人才稳定性构成了严峻挑战, 进一步阻碍了当地社会工作事业的发展。

5. 提升社会工作者留职意愿的路径构建

5.1. 资源整合与扩展路径

资源是社会工作开展的基础要素, 对社会工作者留职意愿有着重要影响。整合内部资源, 需优化组织内部资源配置, 实现人力资源、物力资源与财力资源的合理分配, 避免资源闲置或浪费[33]。通过建立科学的资源调配机制, 确保项目开展时人员、物资及时到位。同时, 积极拓展外部资源至关重要。社会工作机构应加强与政府部门、企业、其他社会的合作, 争取更多的政策支持、资金投入与社会捐赠。政府购买服务力度的加大, 能为社会工作机构提供稳定的资金来源; 企业的赞助有助于解决物资短缺问题; 与其他社会的合作则可实现资源共享与优势互补, 为社会工作者创造更有利的工作条件, 从而增强其留职意愿。在人才培养与引进上, 加强与高校的深度合作。高校依据乡镇社会工作需求, 优化课程设置, 增加田野调查、社区实践等实践教学环节, 培养实用型专业人才。政府出台人才引进优惠政策, 如给予落户便利、购房补贴、子女教育优惠等, 吸引优秀人才投身乡镇社会工作。此外, 为乡镇社工制定个性化职业发展规划, 建立涵盖专业培训、技能提升、岗位晋升等全链条的职业发展支持体系, 激励社工长期稳定发展。

5.2. 专业形象塑造与认同提升路径

专业形象是社会工作者获得社会认可与自我认同的关键[34]。在塑造专业形象方面, 社会工作者自身要不断提升专业素养, 严格遵循专业伦理规范, 以专业的方法和态度服务社会。为纠正认知偏差, 应借助多种媒体广泛宣传社工专业理念, 举办社区活动让大众亲身体验服务, 且结合广西多民族特色, 将专业理念与民族文化融合。提升专业认同需从教育与实践两方面入手。在教育环节, 高校及培训机构应强化专业教育, 培养学生对社会工作专业的热爱与使命感。在实践中, 机构应为社会工作者提供持续的专业督导, 帮助其解决工作中的难题, 积累专业经验, 使其在专业成长中增强对自身职业的认同感, 进而提高留职意愿。同时, 加强专业培训, 将专业价值冲突应对纳入社工继续教育体系, 通过案例分析、模拟演练等方式, 提升社工在复杂情境下坚守专业价值、灵活运用专业方法的能力。此外, 构建行业内的专业支持网络, 依托社会工作行业协会、专业学术团体等组织, 搭建线上线下交流平台, 为社工提供交流经验、寻求指导的渠道, 在同行互助中增强职业信心与价值认同。

5.3. 制度完善与保障强化路径

完善的制度是社会工作者权益的保障, 也是提升留职意愿的重要支撑[35]。在政策落实上, 组建专业

宣讲团队深入广西各乡镇, 尤其少数民族聚居地, 针对语言不通配备翻译、提供多语言资料, 开展政策解读与培训, 并利用信息化手段建立跟踪反馈机制, 实时监测执行情况; 上级部门定期督查, 对落实不力乡镇通报批评并纳入绩效考核, 加大对财政困难乡镇转移支付与专项补贴, 确保社工薪酬与保障政策落地。完善行业规范体系则需制定统一细化的服务标准, 明确各环节操作规范与质量要求, 建立含服务对象满意度等核心指标的评估体系, 引入第三方定期评估并公开结果。职业发展规划方面, 构建清晰晋升通道, 明确不同职级任职资格、职责与薪酬, 针对各级设计个性化培训, 鼓励乡镇与城市机构结对, 为乡镇社工提供交流、挂职机会, 拓宽其职业视野, 从而有效提升他们的留职意愿。

6. 结论

本研究深入探讨了广西乡镇社会工作者留职意愿的提升路径。在社会服务向基层深入推进的背景下, 乡镇社会工作者对于促进农村社会发展、保障农民福祉、推动乡村振兴意义重大。然而, 目前广西乡镇社会工作者留职率较低, 面临着资源匮乏、专业认同不足、制度保障欠缺等现实困境。针对这些困境, 本文从资源整合与扩展、专业形象塑造与认同提升、制度完善与保障强化三个维度构建了提升路径。通过整合内部资源、拓展外部资源, 加强人才培养与引进, 为社会工作者创造有利的工作条件; 通过提升专业素养、纠正认知偏差、强化专业认同, 增强社会工作者的职业信心与价值认同; 通过落实政策、完善行业规范、规划职业发展, 为社会工作者提供坚实的制度保障。

期望这些路径能够有效提升广西乡镇社会工作者的留职意愿, 稳定乡镇社会工作者队伍, 推动乡镇社会工作高质量发展, 助力乡村振兴战略的全面实施与社会和谐稳定发展, 使社会工作在乡镇地区持续有效地发挥作用, 为实现党和国家社会工作目标在乡镇层面的达成贡献力量。同时, 本研究也为其他地区解决乡镇社会工作者留职问题提供了一定的参考和借鉴, 未来仍需持续关注和深入研究, 以不断完善相关策略和措施。

基金项目

广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“广西乡镇社会工作者留职意愿的提升路径研究”(项目编号: 2024KY0340)。

参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府网. 习近平对社会工作作出重要指示: 坚定不移走中国特色社会主义社会治理之路 推动新时代社会工作高质量发展[Z]. 2024-11-06.
- [2] 胡海英. 他们为什么坚持做社工? [D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2021.
- [3] 赵怡欣. 新生代社会工作者组织支持感对留职意愿的影响: 情绪耗竭的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 成都: 西南财经大学, 2023.
- [4] Kenneth, B., Alastair, C. and Siobhan, O. (2019) Findings from a Longitudinal Qualitative Study of Child Protection Social Workers' Retention: Job Embeddedness, Professional Confidence and Staying Narratives. *The British Journal of Social Work*, **50**, 1363-1381.
- [5] Shim, M. (2010) Factors Influencing Child Welfare Employee's Turnover: Focusing on Organizational Culture and Climate. *Children and Youth Services Review*, **32**, 847-856. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.02.004>
- [6] 刘莉, 何雪松. 职业回报与社会工作者的留职意愿[J]. 青年研究, 2023(1): 13-22+94.
- [7] 吴静怡. 性别角色视角下男性社工留职原因研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2020.
- [8] Wanja, A., Jonas, W. and Robert, L. (2019) Reasons for Staying: A Longitudinal Study of Work Conditions Predicting Social Workers' Willingness to Stay in Their Organisation. *The British Journal of Social Work*, **50**, 1382-1400.
- [9] Chiller, P. and Crisp, B.R. (2012) Professional Supervision: A Workforce Retention Strategy for Social Work? *Australian Social Work*, **65**, 232-242. <https://doi.org/10.1080/0312407x.2011.625036>

- [10] Shim, W.S., Hwang, M.J. and Lee, J. (2009) Professional Identity, Job Satisfaction, and Retention of Licensed Social Workers in Korea. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, **19**, 82-95.
<https://doi.org/10.1080/21650993.2009.9756055>
- [11] 刘江, 顾东辉. “约束-内化” vs. 反思性实践认知——社会工作伦理守则与留职意愿关系研究[J]. 社会学研究, 2022, 37(2): 183-201+230.
- [12] 孙鸿平, 刘江. 专业社会工作者留职影响因素研究: 基于一项定性比较分析法(QCA) [J]. 社会工作, 2017(4): 77-85+111.
- [13] Blosser, J., Cadet, D. and Downs, L. (2010) Factors That Influence Retention and Professional Development of Social Workers. *Administration in Social Work*, **34**, 168-177. <https://doi.org/10.1080/03643101003609396>
- [14] 增进民生福祉, 提高人民生活品质[Z/OL]. 新华社新闻, 中华人民共和国中央人民政府网.
https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/16/content_5718822.htm, 2022-10-16.
- [15] 王思斌. 在事业与专业互促思路下推动乡镇社工站建设[J]. 中国社会工作, 2022(25): 6.
- [16] 方英. 青年社工流动性的现状、原因及对策分析——以广东为例[J]. 青年探索, 2015(2): 31-38.
- [17] 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[Z/OL]. 文昌街道办.
https://www.jxlc.gov.cn/art/2024/5/22/art_6980_4179157.html, 2024-03-28.
- [18] 李芳. 《关于加强乡镇政府服务能力建设的意见》开启农村社会工作大发展时代[J]. 中国社会工作, 2017(10): 13-16.
- [19] 杨娟. 社会工作参与优化农村社区治理[J]. 村委主任, 2024(20): 28-30.
- [20] 刘冰, 陈沐瑶. 数字社会工作: 实践进展、总体特征与未来议题[J]. 社会工作, 2024(6): 1-22+150-152.
- [21] 民政部. 民政部: 全国已建成乡镇社工站 2.9 万个, 7 万名社工驻站服务[Z/OL].
https://www.sohu.com/a/635182666_491282, 2023-01-29.
- [22] 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.
- [23] 广西壮族自治区统计局. 广西统计数据发布库[EB/OL].
<https://gxsj.tjj.gxzf.gov.cn:18090/pub/easyquery/easyquery.htm?cn=A0203>, 2024-01-15.
- [24] 广西日报. 广西社会工作服务机构发展到 900 多家, 社会工作者持证人数逾 2 万[EB/OL].
http://gx.wenming.cn/gzdt2/202410/t20241031_6837675.html, 2024-10-31.
- [25] 赵一红. 政府购买社会工作服务存在的问题及对策研究——以 H 省为例[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 郑州大学, 2019.
- [26] 周沛, 彭善民. 当代中国慈善捐赠与社会工作发展研究[J]. 中国社会科学, 2019(5): 125-146+207-208.
- [27] 王思斌. 中国社会工作的嵌入性发展[J]. 社会科学战线, 2011(2): 228-232.
- [28] 陈微, 徐选国. 社会工作的社会认知状况及其影响因素分析——基于上海市的调查研究[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2013, 28(2): 34-41.
- [29] 广西壮族自治区人民政府门户网站. 民族[EB/OL]. <http://www.gxzf.gov.cn/mlgxi/gxrw/ftq/t1003601.shtml>, 2023-08-21.
- [30] 文军, 黄锐. 论社会工作专业的嵌入性发展[J]. 社会科学研究, 2009(2): 104-109.
- [31] 郑广怀, 张和清, 万向东. 社会工作发展的制度性障碍及其突破[J]. 学海, 2011(2): 156-160.
- [32] 刘华丽. 中国社会工作行业发展与制度建设[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2010, 25(2): 1-6.
- [33] 马贵侠. 社会工作机构资源整合与优化策略研究[J]. 社会福利(理论版), 2018(8): 32-36.
- [34] 顾东辉. 社会工作概论[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2008.
- [35] 朱眉华, 文军. 社会工作实务手册[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2006.