

马克思主义人才观下社工服务项目中的人才激励机制研究

李继琳, 王 萍

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9月12日; 录用日期: 2025年10月13日; 发布日期: 2025年10月23日

摘 要

当前, 社会工作专业的发展面临着严峻的挑战。以马克思主义人才观为基础, 为我国激励社会工作人才提供了科学的理论依据。构建社会主义和谐社会是我国今后一段时间内的一项重大任务, 而社会工作专业人才的能力如何, 直接关系到能否建设社会主义和谐社会。改革开放以来, 社会工作专业人才的数量不断增加, 但与社会主义和谐社会的需求还有很大差距。因此, 建设成为一支素质更高、结构更合理的社会工作专业队伍, 是建设社会主义和谐社会的关键。文章首先阐述了马克思主义人才观的基本内涵, 然后明确了当前马克思主义人才观与社会工作专业队伍建设的不关系, 最后根据我国社会工作专业队伍建设中存在的困难, 提出了相应的人才队伍建设策略。

关键词

马克思主义人才观, 社会工作, 人才队伍, 政府购买社工服务

Research on the Talent Incentive Mechanism in Social Work Service Projects under the Marxist View of Talent

Jilin Li, Ping Wang

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

Received: September 12, 2025; accepted: October 13, 2025; published: October 23, 2025

Abstract

The social work profession currently faces significant challenges. Grounded in Marxist perspectives

文章引用: 李继琳, 王萍. 马克思主义人才观下社工服务项目中的人才激励机制研究[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(10): 610-615. DOI: 10.12677/ass.2025.1410934

on talent development, this study provides a scientific theoretical framework for cultivating social work professionals in China. As building a harmonious socialist society remains a crucial national priority, the competency of social work practitioners directly determines whether this societal vision can be realized. Since the implementation of reform and opening-up, China has witnessed steady growth in social work professionals. However, there remains a significant gap between current capabilities and the requirements of building a harmonious socialist society. Therefore, cultivating a more competent and well-structured professional workforce in social work has become crucial for achieving this societal goal. The article first elucidates the fundamental principles of Marxist talent philosophy, then clarifies its relationship with the development of social work talent teams. Finally, it proposes targeted strategies to address existing challenges in China's social work talent development.

Keywords

Marxist View of Talent, Social Work, Talent Team, Government Purchase of Social Work Services

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

社会工作专业的建设以人才队伍为根本,其内涵又是核心所在。2006年10月8日,中共十六届六中全会通过《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》,提出要建设社会主义和谐社会,首先要有一批高素质、高能力的社会工作人才[1]。《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》明确提出,社会工作人才队伍建设是全国重点项目之一[2]。在此基础上,进一步拓展了社会工作的发展空间。近年来,社会工作在社会需求和国家重视的背景下得到了快速的发展,但仍然存在诸多问题,影响了社会工作的发展。特别是政府购买服务项目中的人才激励机制不健全,导致社工职业倦怠、流失率居高不下,成为制约专业发展的关键问题。目前,我国社会工作的整体素质还远远不能满足我国社会工作事业的迅速发展和对社会的巨大要求。以社会主义核心价值观为指导,构建高素质的社会工作人才是社会工作学科建设与发展的关键。

2. 马克思主义人才观的基本内涵

马克思主义人才观是马克思主义对人才问题的根本性认识。马克思主义人才观是一种鲜明的、集中的、系统的、科学的人才思想,它是对人才问题的综合解释和系统解答[3]。它是马克思主义创立者和后继者对人才问题所提出的总体观点和见解,对我们的社会工作人才建设具有重要的指导作用[4]。马克思主义人才观主要包括以下几个方面的基本内涵。

2.1. 强调人才的重要性

2.1.1. 马克思主义人才观重视人才

从马克思的人力资本理论到如今的“择天下英才而用之”,马克思主义人才观一直都强调重视人才。马克思恩格斯在无产阶级与资产阶级的对立斗争中确立了人力资本的特殊地位。我国领导人继承了马克思主义人才观,也继承了其重视人才的观点,将人才上升到战略地位,甚至将人才纳入国家核心竞争力。

2.1.2. 马克思主义人才观要求正确引导人才

“坚持党管人才的原则，就是要充分发挥我们党的领导，在思想政治、组织和人民群众等方面的优势，为做好人才工作提供坚强的政治保障，更好地统筹人才工作。”^[5]这是我国人才工作沿着正确方向前进的根本保障。

2.1.3. 马克思主义人才观注重营造人才发展的环境

从人与环境关系理论中，马克思强调了“社会环境对人的影响更为深远”，揭示了营造环境是人才资源开发的过程，也是人才不断自我改造的过程，因此“社会环境发展为人才成长提供平台”。

2.2. 强调实践在人才工作中的重要性

实践观是马克思主义哲学的基本观点，贯穿于马克思主义理论体系的各个环节。马克思主义人才观根植于马克思主义理论与革命实践，因此，在马克思主义人才观中，实践必不可少。马克思主义创始人及其继承者无论是在培养人才，选拔和使用人才，还是在考核评价人才中，都要重视实践操作，把实践工作融入到人才工作中去。马克思主义人才观认为，要把教育和生产劳动结合起来，把理论联系实际，以激励人才的可持续发展。

2.3. 要求保障人才自由而全面的发展

马克思恩格斯的人才观是以人的自由而全面发展为中心的，对其人才观具有重大的现实意义。马克思恩格斯把人的自由而全面发展归结为：自由而全面地发展的社会关系，自由而全面的劳动能力，以及个人自由而全面的发展。人的社会关系愈丰富，其发展愈自由，愈全面。在此基础上，可进一步将“劳动异化”理论应用于分析当前社工职业倦怠问题。马克思指出，劳动异化使劳动者与劳动产品、劳动过程、类本质以及他人相异化。在政府购买服务项目中，社工常面临工作重复性强、自主权低、薪酬与付出不匹配等问题，导致职业倦怠和人才流失。这正是劳动异化在当代社工职业中的体现。

3. 马克思主义人才观与人才激励机制之间的关系

中国共产党对人才的认识，是社会主义国家对人才的认识。中国共产党在推进马克思主义中国化的实践中，不断地与时俱进，不断地进行创新，将马克思主义人才观的精华进行了继承和巩固，并发展出了一种中国化的马克思主义人才观。这是一种对新时期社会工作人才队伍建设具有重要指导作用的重要理论。

3.1. 马克思主义人才观具有理论指导意义

马克思主义人才观是社会工作专业人才队伍建设的指导核心理论。马克思主义人才观对社会工作人才队伍建设的指导意义主要表现在三个方面^[6]：第一，以系统论的观点，制定出一套较为完善的社会工作专业人才培养制度。第二，从方法论的视角，对人力资源的规划、工作机制的改进等方面进行了研究。第三，从政治论的观点来看，社会工作专业和社会工作者都是奉行以人为本的科学理念。与人力资本理论、行为科学理论等人才发展理论相比，马克思主义人才观更强调社会关系、实践导向和人的全面发展，而非单纯的经济效益或个体激励。这种区别在社工人才队伍建设中尤为明显：若仅以市场化为导向，易忽略社工的公共服务属性和职业认同，而马克思主义人才观则要求从社会整体性和人的发展角度构建激励机制。

3.2. 社会工作人才激励机制是实践体现

只有实践才能证明一切。马克思主义人才观既是在社会实践中产生的，又是在新的历史条件下、在

社会实践中不断丰富和发展起来的。社会工作专业人才的激励机制,都要以实践为基础。社会工作在实践中生成新思路,并将其应用于社会与专业领域,从而推动人才队伍的整体发展。社会工作是一种与人紧密相连的职业,因而,在与对象的交流与交往过程中,它也要跟上时代的发展,它必须以与服务对象的需求为基础,而社会实践则是与服务对象进行相互交流的过程[7]。为满足国家的实际需求,为国家培养具有实用能力的人才提供必要的理论依据,就应该把马克思主义人才观贯穿于实践与社会实践之中。

4. 我国社会工作人才队伍建设存在的困难

4.1. 政府支持力度不够

社会工作专业人才是我国社会建设的重要力量,如何激励社会工作专业人才不仅需要社会力量的参与,更离不开党和政府的鼓励和政策支持。本研究于 2025 年对广西柳州、南宁、来宾等地共 10 家社工机构开展问卷调查与深度访谈。数据显示:超过 65%的社工月收入低于当地平均工资水平;近 50%的社工在过去一年内曾考虑转行;政府购买服务项目中,仅有 30%的项目设有明确的绩效考核与激励条款。因而,虽然国家在政策上给予了一定的扶持,但有些部门和单位重视不够,执行不力,出现了一些不可忽视的问题。如:一是由于政府购买社会工作的经费不足,发展性经费不足,专业运作经费不足,导致了社会工作专业人员得不到应有的培训。二是社工组织的规模较小,无法有效整合资源,无法不断提升其服务品质。三是社会工作岗位的数量不够多,招聘职位时并未明确要求从业人员具有相应的专业知识,而且目前的社会工作岗位职责不清,权责混乱,这对社会工作专业人才的建设造成了很大的阻碍。

4.2. 缺乏全面发展

一个区域的发展水平,不能只以物质文明为尺度,而是要以文化、环境、卫生、教育、民生福祉等方面来衡量。然而,仍有相当一部分官员仍然以“以经济建设为中心”为衡量标准,忽略了人民不断增加的文化需求等社会生活需要,将“人民的经济生活满足即是所有”这一观念误认为是“所有的东西都被满足”,造成了社会工作等服务业所带来的社会效益的认识上的偏差[8]。社会工作专业及职业认同度低,就业机会少,制约了其专业发展与队伍建设。而在一些地方,由于缺乏相应的社工服务及专业人员,民众对于地方政府机构的满意程度及个人幸福感普遍较低。

4.3. 专业师资教育存在缺陷

首先,我国大多数高校还停留在理论教育阶段,理论课与实践课之间存在着严重的脱节,实践实训课较少,课程设置也呈现出较大的随意性,缺少适应性和弹性。其次,实习都是在学校里进行的演习,创新的内容比较少,这使得学生无法得到很好的训练,很难真正地提高他们的实际应用能力,他们的理论与认识水平也很难有所提高。最后,因为国内的社会工作教育被打断,造成了人才的缺口,社会工作师资大多来自于理论性很强的社会学、心理学等多个领域,并“临危受命”。他们本身就是理论研究的专家,所以,他们更注重理论的学习,实践的教学很少。而且,来自不同学科的老师,在专业知识、价值伦理等问题上,往往很难取得一致。在学生的教育和培养上,也没有一个统一的标准。这就造成了人才队伍的建设滞后,学生的理论学习存在滞后。对社工专业产生厌倦心理,理论难以用于具体的社工服务项目时,社工会产生严重挫败感和职业倦怠。

4.4. 人才流失严重

人才市场化的目的是指从“计划型”到“市场型”的配置方式与机制的转变态度[9]。人才流失主要表现在:首先,社会工作专业毕业生流失严重。目前,我国每年将近 3 万的社会工作专业毕业生,但从

事社会工作对口职业的并不多。2015 年高启云对某学院的社会工作专业毕业生就业状况进行调查,发现目前该学院社会工作专业毕业生所从事的工作与社会工作专业“不对口”的比例达 49.17% [10], 将近被调查人员的一半。可见, 社会工作专业人才从出校口就开始流失, 且流失严重。其次, 是专业社会工作者的流失在职的社会工作专业人才也因为各种因素流失。由于政府与市场调控失衡, 在职的社会工作者流向了其他领域。

4.5. 与地区发展融入不足

一些地方高校之所以在培训计划上完全照搬, 一方面是因为内地的社会工作起步较晚, 很多方面都不够完善, 所以必须要借鉴一些成熟的教育方法。另外, 在本科学校中, 教师对社会工作专业没有一个清晰的定位, 没有把握好地方发展的重心, 没有找到社会工作人才培养与地区发展之间的结合点, 无法制定出适合本区域的社会工作人才培养方案。同时, 不同层面的社会工作人才没有清晰的定位, 造成了不同层面的社会工作人才培养出现“趋同”的现象。

5. 马克思主义人才观的人才培养策略

马克思主义人才观界定了人才是什么? 人才在经济社会发展中的位置是什么? 怎样“育才聚才用才”? 这是一种与新形势和新任务相适应的基本理念和观点。它与人才发展规律相适应, 使人才的作用得到最大程度的发挥。社会工作专业人才队伍为我国经济社会平稳转型“保驾护航”。用马克思主义人才观指导我国社会工作专业人才队伍建设是时代的要求, 更是构建中国特色社会主义事业的迫切要求。

5.1. 加大政府支持力度

加强人才的培养, 需要政府的扶持和政策的贯彻。有了国家的强有力的扶持, 政策的执行才会顺利进行。首先, 要增加国家财政的投资, 以保证社会工作专业人才的培养。只有有足够的经费, 社会工作者才能获得培训, 社会工作机构才能正常运作, 才能提高政府购买服务的品质。其次, 要更好地制定相关的政策体系, 加强落实政策和措施。近几年来, 我国先后推出了资格认证、登记管理、行业规范、专家评审等一系列制度, 这些制度为人才的建设和培养创造了有利的政策环境和制度保证, 但在落实支撑和配套政策的力度和深度上, 仍然存在着很大的差距, 政策效果有待进一步凸显[11]。最后, 政府部门要提供足够的工作岗位, 并且要建立一个系统的, 严格的岗位任职标准和上岗的专业要求, 这给社会工作人才的就业开辟了更多的途径, 为专业人才提供了更多的渠道, 为专业人才发展提供更大的平台。

5.2. 完善落实激励机制

一个合理的报酬与激励机制, 是社工工作的原动力。在政府部门工作的社会工作者, 应根据实际情况, 并根据不同的行业规范, 对其进行分类; 在社会团体或机关工作的社工, 为促进职业成长, 可适当提高其职业水准, 超出此范围, 应由政府给予补助[12]。在此基础上, 制定并健全专业技术人员的选拔、培养、评估、录用、晋升和评估等制度和体系, 并积极激励有业务能力和思想品质的社会人才进入社会工作领域。然而, 现实中激励机制常因政府购买服务的“项目化”“短期化”而失灵。例如, 项目周期短导致社工职业发展路径不清晰; 绩效考核重数量轻质量, 忽视社工的情感劳动和专业价值。马克思主义人才观强调“人的全面发展”, 建议构建以职业能力成长为核心的多维激励模型, 包括薪酬保障、职业晋升、心理支持、继续教育等, 而非单纯经济激励。

5.3. 社会工作人才培养与实际相结合

由于大部分高校的培养计划过于趋同, 与地方政府发展政策不相适应, 造成地方政府忽略了地方社

社会工作专业服务资源, 大学社会工作专业也丧失了地方支撑, 学生们丧失了就近的专业实践机会。所以, 社会工作人才的培养, 必须要符合地方的现实社会状况和政策的发展, 多做一些社会需求的调查, 多和地方政府有关部门进行交流, 掌握好当地的市场需求, 逐渐得到地方政府和社会各界的支持, 帮助他们培养符合当地需要的社会工作人才[13]。另外, 要按照学院的发展方向、专业教师和学生能力来决定要培养什么样的社会工作人才, 培养出为社会救助, 老人服务, 残疾人服务, 青少年服务, 妇女儿童服务等多方面多领域服务的高素质全面人才。

总之, 马克思主义人才观是马克思和他的继承者们对中国特色社会主义思想的杰出总结, 这就要求社会工作专业人才的有关部门在马克思主义人才观的指引下, 为社会工作人才的发展创造一个更好的社会制度环境, 以适应社会工作人才发展的需要。

参考文献

- [1] 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[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2006, 33: 5-14.
- [2] 中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[J]. 求是, 2013, 22: 3-18.
- [3] 徐文华. 马克思主义人才观: 关于人才的本质[J]. 西藏研究, 2019(1): 1-8.
- [4] 王姣. 马克思主义人才观视域下我国社会工作专业人才队伍建设研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 西南石油大学, 2016.
- [5] 本刊编辑部, 闫薇, 汪昊, 等. 人才规划十年奋进《社会工作专业人才队伍建设中长期规划(2011-2020年)》发展回顾[J]. 中国社会工作, 2020(34): 22.
- [6] 沈荣华. 人才体制机制创新之策[J]. 中国人力资源社会, 2012(11): 18-19.
- [7] 高启云. 社会工作专业毕业生就业状况调查报告——以某学院为例[D]: [硕士学位论文]. 合肥: 安徽大学, 2015.
- [8] 梁国利, 陈涵. 马克思主义人才观视角下社会工作专业人才队伍建设方略[J]. 黑龙江工程学院学报, 2022, 36(3): 69-74.
- [9] 龚西. 新时代社会工作专业人才队伍建设研究[J]. 社会与公益, 2021, 12(2): 27-30.
- [10] 杨宇航. 马克思主义人才观视域下的社会工作专业人才培养机制[J]. 西部素质教育, 2019, 5(12): 176-177.
- [11] 我国社工人数超过百万, 三成持证[EB/OL]. 2018-03-22.
<http://trade.swchina.org/trends/2018/0322/31010.shtml>, 2019-05-20.
- [12] 付春生. 论马克思主义人才观与我国人才强国战略[J]. 学术论坛, 2010, 33(10): 20-23.
- [13] 闫薇. 百万社工专业人才的十年成长[J]. 中国社会工作, 2020(34): 23.