

社会工作专业人才吸纳的路径研究

傅生圆

扬州大学

DOI:10.12238/pe.v3i5.16563

[摘要] 社会工作作为促进社会公正与应对社会问题的重要专业力量,其人才吸纳问题直接影响社会服务的供给质量与专业可持续发展。本文基于宏观社会工作实务的历史演进与当代现实,系统分析了社会工作专业人才吸纳的路径问题。研究指出,社会工作在历史上始终面临专业认同不足、职业发展受限与社会认知偏差等挑战;当前更是陷入专业身份模糊化、官僚化与市场化双重挤压、教育与实践脱节等多重困境。为此,本文提出应从重塑专业价值认同、优化职业发展生态、改革教育培养体系和完善政策支持系统四个方面构建宏观与微观协同的人才吸纳路径。通过突出社会工作的宏观实践功能与社会治理角色,增强职业吸引力与专业自主性,从而建设一支兼具微观干预能力与宏观视野的高素质社会工作人才队伍,为推动社会公正与治理现代化提供专业支撑。

[关键词] 社会工作; 人才吸纳; 宏观实务; 专业认同; 职业发展; 教育体系; 政策支持

中图分类号: G40 **文献标识码:** A

Research on the Pathways for Attracting Professional Social Work Talents

Shengyuan Fu

Yangzhou University

[Abstract] As an important professional force for promoting social justice and addressing social issues, social work's talent recruitment directly affects the quality of social services and the sustainable development of the profession. Based on the historical evolution and contemporary reality of macro social work practice, this paper systematically analyzes the path of talent recruitment in the social work profession. The research points out that social work has always faced challenges such as insufficient professional identity, limited career development, and social cognitive bias throughout history; currently, it is trapped in multiple predicaments such as blurred professional identity, dual pressures from bureaucratization and marketization, and the disconnection between education and practice. Therefore, this paper proposes that a talent recruitment path should be constructed from four aspects: reshaping professional value recognition, optimizing the career development ecosystem, reforming the education and training system, and improving the policy support system. By highlighting the macro practice function and governance role of social work, the professional attractiveness and autonomy can be enhanced, thereby building a high-quality social work talent team with both micro-intervention capabilities and macro perspectives, providing professional support for promoting social justice and modernizing governance.

[Key words] Social Work; Talent Recruitment; Macro Practice; Professional Identity; Career Development; Education System; Policy Support

引言

社会转型与治理现代化的深入推进,凸显了社会工作在促进社会公正、增强社会韧性方面的重要价值。然而,专业人才吸纳不足,尤其是宏观实务领域的人才短板,已成为制约其功能发挥和专业可持续发展的核心瓶颈。这一困境深刻反映了专业教育、职业生态与政策支持系统中的结构性失衡。为此,本文从宏

观实务的视角出发,系统梳理社会工作人才吸纳的历史脉络与现实挑战,进而从价值认同、职业生态、教育体系与政策支持四个维度,构建宏观与微观协同的人才吸纳路径,旨在为建设高素质的社会工作人才队伍提供理论参考与实践指引。

1 社会工作人才吸纳的历史语境: 专业发展中的张力与启示

社会工作的专业发展史,本质上是人才角色与功能不断重构的过程。其发展始终伴随着专业化、职业化与社会认同之间的张力,也为当代人才队伍建设提供了重要启示。

1.1 非职业化的起步: 志愿者主导的萌芽期

19世纪中后期,美国工业化与城市化推动早期社会工作实践发展。当时的人才以中上层女性志愿者为主,例如慈善组织会社中的“友善访问者”,她们融合道德教化与个体救助,但缺乏系统培训和职业认同,服务效果与理想目标之间存在明显差距。这种非职业化的人才模式,制约了服务的专业性与持续性。

1.2 专业化转型的探索: 教育与职业化的初步结合

20世纪初,社区睦邻运动和社会工作教育兴起,推动人才队伍走向专业化。简·亚当斯在赫尔馆的实践突出了宏观视野与社区干预的重要性,而1898年纽约慈善学院的成立,标志着专业教育的开端。此时,人才吸纳呈现“专业化”与“职业化”双重特点:课程注重理论与实践,受薪工作者逐渐取代志愿者。但如福克斯纳所言,社会仍普遍质疑社会工作的专业性,这种认知偏差长期阻碍人才吸纳。

1.3 社会功能提升与微观化转向: 从宏观介入到个案主导

20世纪30年代,大萧条与新政实施促使社会工作人才发挥更大社会功能。联邦紧急救济部(FERA)和工作进度管理局(WPA)的设立,使社会工作者深度参与政策执行,专业影响力得到提升。然而二战后,个案工作和心理治疗取向强化,宏观实务人才培养被边缘化。这一“微观化”趋势削弱了专业的社会影响力,也影响了人才加入的意愿。

1.4 历史经验与当代启示

社会工作人才队伍的发展始终与三个因素密切相关:一是专业功能的社会认可度,尤其在应对宏观社会问题中的作用;二是职业稳定性与发展空间,包括薪资、晋升与专业自主性;三是教育与实践需求的契合度,即能否培养适应社会变化的复合型人才。这些历史经验为当前制定人才策略提供了重要参考。

2 当代社会工作人才吸纳的现实困境: 基于宏观实务视角的分析

2.1 专业认同的双重危机: 社会认知与自我认同的割裂

当代社会工作面临着“专业身份模糊化”的困境。《新闻周刊》专栏作家克莱恩(Joe Klein)认为“社会工作仅仅是一种感召,而不是专业”,这种观点在公众认知中具有一定代表性。社会对社会工作的认知仍停留在“慈善”“志愿”层面,忽视其作为专业的理论基础与干预技术,导致人才加入时面临“职业价值感缺失”的障碍。同时,专业内部亦存在“微观-宏观”的角色割裂:临床个案工作主导实务场域,而政策倡导、社区组织等宏观功能被边缘化,难以吸引具备系统思维的人才。

自我认同的弱化进一步加剧了人才流失。普鲁格(Robert Pruger)指出,社会工作者在“协助者”与“组织者”角色中常陷入冲突——既要满足服务对象的个性化需求,又要应对组织的官僚化要求,这种双重压力导致从业者职业倦怠率居高不下。此外,电脑化趋势使工作流于“数据输入”,专业判断空间被压

缩,自主性与成就感下降,令潜在人才望而却步。

2.2 职业发展的结构性障碍: 官僚化与市场化的双重挤压

当代社会工作组织的官僚化趋势对人才吸纳构成显著挑战。自罗斯福新政以来,公共福利机构规模持续扩张,“巨大的政府性人群服务机构造成了官僚化结构中否定性方面的一些最显著的恶例”。官僚化导致组织层级僵化、决策效率低下,从业者往往被大量表格填写、报告撰写等行政工作束缚,难以发挥专业创造性。这种“去技能化”倾向使得具有创新能力的人才望而却步。

私有化浪潮则加剧了职业稳定性的缺失。过去20年,人群服务领域的“再私有化”趋势使非营利组织与营利机构竞争加剧,“许多非营利机构突然之间要面对为有限资源进行激烈竞争的局面”。为应对生存压力,机构不得不将更多精力用于资金募集与市场竞争,而非人才培养。同时,营利机构对“付费服务对象”的争夺,导致面向低收入群体的服务岗位薪资偏低,职业吸引力进一步下降。

2.3 教育体系与实践需求的脱节: 宏观视野培养的缺失

当前社会工作教育存在“重微观、轻宏观”的结构性偏差,课程多聚焦个案与小组工作,而政策分析、社区动员等宏观能力培养不足。此倾向导致毕业生虽掌握个体干预技能,却缺乏应对系统性社会问题的视野与能力,难以契合基层治理等现实需求。

教育与实践的割裂还体现在实习体系的薄弱上。早期社区睦邻运动中,社会工作者通过“在自己的土地上访见大多数的移民”获得实践智慧,而当代实习多局限于机构内部的行政辅助,学生难以接触真实的社区问题与政策过程。这种“象牙塔化”的培养模式,使潜在人才对社会工作的认知停留在“助人技巧”层面,忽视其在社会变革中的宏观价值,最终影响职业选择。

3 社会工作吸纳更多人才的路径构建: 宏观与微观的协同创新

3.1 重塑专业价值认同: 从“慈善感召”到“社会治理核心力量”

强化宏观实务的社会影响力,提升专业能见度。借鉴社区睦邻运动的历史经验,推动社会工作者深度参与基层治理,在社区发展、公共卫生、灾害应对等领域展现专业价值。例如,在老旧小区改造中,通过组织居民议事会、链接多方资源,凸显社会工作在协调利益、化解矛盾中的作用;在流动人口服务中,通过政策倡导改善其教育、就业权益,让社会看到社会工作不仅是“助人”,更是“推动社会公正”的核心力量。同时,利用媒体宣传宏观实务案例,如社区行动计划(CAP)在促进非洲裔美国人社区参与中的成就,改变公众对社会工作“仅做个案”的刻板印象。

构建“宏观-微观”整合的专业叙事,增强从业者的自我认同。通过专业协会推动“全光谱社会工作者”理念,强调微观干预与宏观变革的内在统一:个案工作者同时是政策信息的收集者,社区组织者也是个体需求的回应者。“协调者”角色,即社会工作者在服务对象需求与组织要求之间寻求平衡,这种整合能力应成为专业认同的核心要素。此外,定期举办宏观实务论坛,

分享政策倡导、社区创新的成功经验,让从业者看到职业发展的多元可能。

3.2 优化职业发展生态: 解构官僚化与市场化的双重束缚 推动组织变革,为人才创造赋权型工作环境。针对官僚化问题,借鉴“服务对象主导的行政实务模式”,让服务对象参与决策过程,减少不必要的行政流程。例如,在儿童福利机构中,组建由家长、社会工作者、社区代表组成的治理委员会,共同设计服务方案,既提升服务适配性,又增强工作者的专业自主性。同时,推广扁平化管理,给予一线工作者更多资源调配权与创新空间,如允许社区工作者自主决定小型活动的经费使用,激发其工作创造力。

建立多元化的职业发展通道与激励机制。在薪资体系上,打破“非营利=低薪资”的误区,通过政府购买服务专项资金保障基层岗位薪资,参考教师、医护人员的薪酬标准,建立与工作年限、专业能力挂钩的薪资增长机制。在晋升路径上,设立“宏观实务专家”序列,认可政策倡导、社区组织等领域的专业贡献,使擅长宏观干预的人才获得与临床专家同等的职业地位。此外,设立“社会工作创新基金”,支持从业者开展社区实验项目,印第安人保留地赌博产业监管创新,对成功模式给予资金奖励与推广支持。

3.3 改革教育培养体系: 强化宏观视野与实践能力

重构课程体系,培养“宏观-微观”整合型人才。在保留基础个案工作课程的同时,增设“社会政策分析”“社区研究方法”“组织变革理论”等宏观课程,要求学生掌握社会调查、政策文本解读、利益相关者分析等技能。参考芝加哥公民与慈善学院的经验,与政府部门、社区组织合作开发“政策实习”模块,让学生参与地方立法调研、公共服务规划等实务,例如跟踪城市流浪乞讨人员救助政策的制定过程,理解宏观政策如何影响微观服务。

创新实践教学模式,搭建“校园-社区”联动平台。借鉴社区睦邻运动“在地实践”的传统,推动高校在社区设立“社会工作实验室”,学生长期驻点社区,围绕老龄化、环境治理等议题开展行动研究。例如,在老旧社区开展“银发互助社”项目,学生既需设计老年人互助活动(微观),又需协调物业、街道解决活动场地(中观),还需向民政部门提议完善社区养老政策(宏观)。这种“做中学”的模式,能让学生直观感受社会工作的多元角色,增强职业认同感。

3.4 完善政策支持体系: 构建人才吸纳的制度保障

将社会工作人才纳入社会治理人才队伍建设规划。政府应出台专项政策,明确社会工作在基层治理、应急管理、乡村振兴等领域的职能定位,例如规定社区居委会需配备一定比例的宏

观社会工作者,负责社区资源整合与政策落地。同时,建立“社会工作人才专项编制”,在街道、乡镇设立“社会治理办公室”,吸纳专业人才参与公共服务规划,提升其在公共决策中的话语权。

加大对宏观实务领域的资源投入。通过财政转移支付保障社区工作、政策倡导等岗位的经费需求,设立“宏观社会工作创新项目”资助基金,支持社会组织开展政策实验。例如,针对农民工子女教育公平问题,资助社会工作机构开展调研并形成政策建议,对被采纳的建议给予奖励。此外,完善职业保障制度,为社会工作者购买五险一金、职业年金,建立职业风险保险,解决人才的后顾之忧。

4 结论

社会工作吸纳更多人才加入专业队伍,本质上是一个重构专业价值、优化职业生态、整合教育资源的系统工程。从宏观实务的历史演进来看,社会工作的人才吸引力始终与其社会功能的发挥程度正相关——当专业能够有效回应工业化、城市化、社会不公等宏观问题时,便能凝聚起稳定的人才队伍。当代社会面临的人口结构转型、社区治理复杂化、数字技术冲击等挑战,既对社会工作提出了更高要求,也为其拓展人才吸纳空间提供了机遇。

通过重塑“宏观-微观”整合的专业认同,让社会认识到社会工作不仅是个体困境的解决者,更是社会结构的变革者;通过优化职业发展环境,打破官僚化与市场化的双重束缚,让人才获得体面的薪酬与专业自主性;通过改革教育体系,培养兼具微观干预与宏观视野的复合型人才,使其能够胜任多元社会需求——这些路径的协同推进,将为社会工作注入源源不断的人才动力。社会工作的发展“建立在它得以生存的社会基础之上”,只有当专业与社会发展同频共振,才能真正成为吸引人才的“磁石”,为构建更加公正、包容的社会贡献专业力量。

[参考文献]

[1]王思斌.中国社会工作发展的路径与展望[J].社会学研究,2014(1):32-45.

[2]陈涛.社会工作专业化与职业化:历史、现状与未来[J].社会建设,2018.5(3),56-67.

[3]F. Ellen Netting, Peter M. Kettner, Steven L. McMurtry. 社会工作实务管理:宏观社会工作实务[M]. 林仁和,译. 台北:双叶书廊,2007.

作者简介:

傅生圆(2000--),女,汉族,安徽天长人,全日制研究生在读,主要从事临床社会工作方面的研究工作。