

社会工作人才职业化建设策略研究

——以赣州市中心城区为例

王照生

(赣州师范高等专科学校,江西赣州 341000)

[摘要]社会工作人才职业化建设是推进社会治理现代化的重要支撑。本文基于工作环境、薪酬待遇、社会认知与认同、教育培训参与及职业晋升五大核心维度,聚焦社会工作人才职业化建设中的关键症结。研究综合运用社会学、管理学及社会工作相关理论,以赣州市为实证案例,系统分析当地社会工作人才职业化建设的现状特征,深入探究制约职业化发展的主要影响因素,并针对性提出优化路径与实践策略。研究成果为赣州完善社会工作人才职业化建设提供理论参考,也为国内其他地市推进同类工作提供可借鉴的经验范式。

[关键词]社会工作人才;职业化;建设;策略

[中图分类号] C916; C936; D669.3

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)08-0121-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.08.040

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

随着我国城市化进程持续提速,城市人口规模不断扩大,社区作为居民生活的核心载体,其功能定位与服务需求日益多元化、复杂化,社区工作者在基层治理与民生服务中的核心作用愈发凸显。社区工作者职业化建设不仅是夯实基层治理体系、提升治理效能的关键支撑,更是健全社会工作人才培养体系、推动社会工作专业化发展的重要环节。推进社区工作者职业化建设,既能系统提升从业人员的专业素养与服务能力,进而更精准地回应居民多样化需求、提升社区居民的幸福感与满意度,也能为社会工作行业的规范化发展奠定坚实基础。基于此,本文以赣州市为例,系统探寻影响社区工作者职业化建设的关键因素,进而提出针对性的优化策略,为地方社区人才队伍建设与基层治理提质增效提供实践参考。

一、社工人才职业化现状

(一)专业性社会工作人才数量

表1 赣州市2021—2025年度社会工作专业人才培养(持证)情况一览表

年度	报考人数	获证人数	通过率(%)	持证人数
2021	2651	677	25.54	2119
2022	3206	666	20.77	2796
2023	9769	1960	20.06	3462
2024	10410	1890	18.16	5352
2025	11835	2692	22.75	8044

据公开资料统计,2024年赣州市社会工作专业人才培养总量已突破12000人,其中持有社会工作者职业资格证书的人员为5352人(见表1),持证率仍有提升空间。2021—2025年期间,赣州市社会工作专业人才培养总量、职业水平考试报考人数及持证人员数量均保持大幅增长态势,其中持证社工人数年平均增长率达55.92%。这一增长趋势得益于赣州市近年来对社会工作人才队伍建设的高度重视,通过将社工人才纳入

市级人才目录、设立专属政策扶持、开展定制化培训及优化考试保障等系列举措,为社工人才队伍扩容提质提供了坚实支撑。

(二)高校专业开设情况

江西省目前有江西财经大学、江西师范大学、赣南师范大学等10所院校开设社会工作专业,其中本科院校7所、专科院校3所,形成了本科与专科层次互补的培养格局。社会学专业办学层次进一步延伸,全省开设社会学本科专业的院校共2所,培养社会工作高端人才的社会学研究生专业院校达6所。从区域分布来看,赣州市社会工作专业办学资源相对薄弱,仅2所院校开设相关专业:1所为赣南师范大学,其社会工作本科专业隶属于法学门类社会学类,依托历史学、社会学学科基础与客家研究、中央苏区研究等特色平台,培养兼具专业理论、实务能力与地方服务适配性的应用型人才,该专业所在学院拥有博士学位教师44人,高级职称教师占比达51%,为专业教学提供了一定支撑;1所为国家开放大学赣州市南康区开放学院,开设社会工作专科专业,采用远程教育模式招生,重点满足在职人员及灵活学习需求群体的学历提升与技能培训需求,契合基层社工人才补充的现实需要。

(三)相关政策保障

2024年,中共中央办公厅、国务院办公厅联合印发《关于加强社区工作者队伍建设的意见》,从健全职业体系、强化能力建设、完善激励保障等方面做出系统性部署,明确了社区工作者职业化、专业化发展的核心方向,深刻凸显了社区工作者队伍建设在基层治理现代化中的重要性及必要性,为地方推进相关工作提供了根本遵循。紧跟国家政策导向,赣州市积极探索本土化实践路径,市委人才办同步印发《赣州市人才分类目录(2025年修订版)》与《赣州市人才政策清单(2025年修订版)》,首次将社会工作人才纳入市级人才分类体系,标志着赣州市社会工作人才体系建设实现突破性进展。修订后的政策明确了社工人才的分级认定标准,其中高级社会工作者及从业10年以上的社会工作者、助理社会工作

收稿日期:2026-2-5

基金项目:本文系2024年赣州市社会科学研究课题“赣州市社会工作人才的职业化的建设策略研究”阶段性成果(项目编号:2024-NDSH59-0957)。

作者简介:王照生(1982—),男,江西信丰人,赣州师范高等专科学校副教授,主要从事高等教育教学研究。

师,分别被列为E类、F类、G类人才,纳入目录者可依规享受住房保障、专项补贴等多项市级人才待遇,实现了“身份认定+待遇落地”的双重保障。对毕业2年内入职本地社会组织的高校毕业生,最高可享受5万元生活补贴,市外高校毕业生还可领取300至500元一次性求职交通补贴,进一步拓宽了人才吸纳渠道。

二、问题提出

当前,赣州市社会工作职业化发展面临多重困境。人才队伍建设存在教育培养机制系统性缺失、培养方式创新不足等问题,直接导致社会工作人才规模偏小。人才社会认同度偏低、职业晋升体系不健全、岗位离职率居高不下等问题叠加,进一步制约了队伍稳定性与职业化推进。人才培养模式与基层社工岗位实际需求脱节,专业建设进程迟缓,课程设置缺乏针对性与地方适配性,师资力量薄弱且实务导向不足,整体办学规模有限,加之继续教育体系发展滞后,难以形成“培养—提升—输送”的闭环,无法为职业化发展提供充足且优质的人才支撑。

(一)人才培养机制系统性不足

在社会工作人才培养环节,多重结构性短板并存,制约了人才培养质量与职业发展韧性。一是专业文化培育缺位。职业价值引领不足,导致社会工作者的职业认同感、职业荣誉感普遍偏低,进而直接影响其工作积极性的激发与岗位稳定性的维持,部分社工因职业价值感知薄弱出现离职倾向,加剧了人才流失问题。二是课程设置与地方特色适配性不足。教学内容中对赣州宋城文化、客家文化等区域核心文化元素的融入较少,未能结合本土文化构建培养体系,导致培养出的社工人才在回应地方特色服务需求时,缺乏文化适配能力与本土化服务思维。三是课程考核评价机制存在偏差。整体偏重量化指标(如课程成绩等),对社工人才所需的本土文化适配力、特色服务胜任力等维度的评估相对欠缺,形成“重分数、轻能力”的考核导向,与基层社区服务的实际需求存在明显脱节,难以精准衡量人才培养的实效。四是教学方法创新性不足。课堂集中讲授式仍占主导,缺乏案例研讨、情景模拟、角色扮演等互动式教学方法。教学案例的储备更多来自教材,所用案例与我国社会发展现状结合较低,缺乏典型性与时效性,学生在案例教学中难以将理论知识的学习有效衔接到实务中,实务能力没有得到显著提高。

(二)人才培养规模小

在江西省107所高校中,设有社会工作及相关专业的院校有10所,其中本科院校7所、专科院校3所。每年培养的本科生和硕士研究生约300人,其中硕士研究生比例高于本科生,出现倒挂现象。按2024年末赣州城镇常住人口为527.59万人,每万人配备18名社工的标准,持证社工数量应在9500人左右,但实际为5252人,差额接近总人数的一半。另外,人才分布呈现显著的城乡失衡特征,持证人才大多集中于章贡区等中心城区,聚焦城市社区治理、民生服务等领域,而广大农村地区持证社工数量极为匮乏,难以支撑农村养老、留守儿童关爱、乡村治理等基层服务需求。地方专科(高职)院校普遍未开设社会工作及相关专业,缺失了面向基层一线的技能型、应用型人才培养载体;仅有的2所开设社工专业的院校中,本科层次的赣南师范大学招生规模有限,专科层次仅靠国家开放大学南康区分院的远程教育补充,整体办学资源分散、层次单一,无法构建“本科—专科”互补、院校培养与本土输送衔接的合理人才培养体系,难以形成规模化、多元化的人才供给格局。

(三)人才就业专业对口性不足

社会工作专业毕业生跨专业就业现象较为突出,人才流失问题显著,同时行业性别结构失衡特征明显,进一步加剧

了本土社工人才供给不足的困境。据公开资料统计,社会工作专业毕业生中性别比例差异悬殊,女性占比高达72.34%,男性占比仅为27.66%,男性从业人员数量远低于女性,形成“女性主导、男性稀缺”的行业人才结构。在就业期待上,直接就业和升学的占比大,在50%以上;仅10.16%的人选择从事社会工作行业,85.37%人不选择社会工作,4.47%的人无就业意向。社会工作人员流失严重。以赣州市为例,查阅近几年的数据,85%以上的社会工作人才每月薪资在4000元以下,月薪3000元以内的社会工作人才占比在60%以上,低收入导致社工专业人才的离职意愿比例超过50%。对就业前景、薪酬、个人发展机制等问题的不乐观,专业社区工作者流动性大。

(四)人才管理体制科学化不足

社工人才职业化管理是一项包含了配置、选聘、管理、培养、激励等环节的系统工程,各环节之间紧密联系又相互作用,由于缺乏统一的标准和明确的指导,导致人才职业化建设缺乏方向性和系统性。社区工作者人才的管理体制、激励机制和职业化发展机制仍不够完善。缺乏有效的考核评价机制、激励措施和职业发展机制,导致社区工作者的工作积极性不高。社区工作者的待遇水平较低,与其他行业相比缺乏竞争力,导致人员流动性大。薪资待遇水平偏低是制约社区社工岗位稳定性的核心因素之一。当前赣州市社区社工薪资普遍低于当地城镇单位就业人员平均工资水平,部分基层岗位薪资仅能勉强覆盖基本生活开支,难以应对住房、医疗、子女教育等日常支出及潜在生活成本,导致不少入职的大学生缺乏长期扎根社区工作的意愿。

三、成因分析

(一)管理职能不集中

社会工作发展的顶层设计存在“职责界定模糊、统筹机制缺失”的突出短板,导致跨部门协同效能不足,难以形成推进合力。从职能配置来看,基层社会服务覆盖范围广泛,10多个部门均承担部分与社会工作相关的职能,但缺乏明确的职责划分与权责清单,存在职能交叉、边界模糊等问题。在现有行政体制框架下,尚无强有力的牵头部门对各领域社会工作进行系统性整合与统筹领导,使得各部门在政策制定中呈现“各自为战”的碎片化状态,不仅政策思路与实施标准不统一,还容易出现重复建设、资源浪费或服务盲区等现象,严重制约了社会工作服务体系的规范化建设。赣州市乃至江西省亟需设立明确的、具有权威性的统筹机构,从省级层面强化顶层设计,明确各部门职责边界与协同流程,统筹推进政策制定、资源整合、工作督导等各项任务,为社会工作高质量发展提供体制机制保障。

(二)认识不足

在社会工作职业化推进进程中,对“职业化、专业化、本土化”三位一体协同发展的认知存在偏差,缺乏系统性推进思维,加之本土社会工作人才基数本就薄弱,进一步导致政策支持力度不足、施策重点失衡。部分地区将工作重心过度聚焦于社会工作服务体系的基础设施建设,如社工站硬件搭建、服务场地扩容等,却忽视了人才培养这一核心支撑环节,陷入“重硬件、轻人才”的发展误区。缺乏完善的人才培养体系支撑,本土化平台仅能承担基础服务职能,难以开展专业化、精细化的社工服务,社会工作的专业价值与服务效能无法充分彰显,专业性更是无从保障。配套的培养政策措施存在明显短板,如针对性的培训补贴政策、职业晋升激励机制、本土人才定向培养计划等尚未健全,政策供给的滞后性进一步阻碍了职业化、专业化水平的提升,使得社会工作人才队伍难以实现“数量扩容、质量提质”的双重目标,成为制约当地社会工作职业化发展的深层瓶颈。

(三) 人才就业适配性差

赣州社会工作本土人才留存不足、外部人才引进乏力的双重困境。当前赣州市社会工作人才扩充主要依赖本土高校培养与周边地区有经验人才引进,但受多重因素制约,人才供给效能均较为有限。从岗位适配性来看,相同岗位条件下,本地户籍人员或学历层次相对较低的社工人才,对薪资待遇、工作环境的包容度更高,更能适应基层社区服务需求;而在学历水平相当的前提下,社会工作从业人员整体薪酬期望普遍低于其他行业,这一特征虽与岗位薪资现状存在一定适配性,但也侧面反映出行业薪酬竞争力不足的现实问题。调查显示,省内高校培养的社会工作本科、硕士研究生,毕业后大多选择跨专业就业,本专业留存率偏低,直接导致本土高校人才培养与行业需求脱节,难以形成稳定的人才供给来源。从外部人才引进来看,薪酬待遇的区域差距成为核心制约因素。江西省内社会工作人才薪酬水平远低于北京、上海、广州等经济发达省市,职业发展空间、配套保障政策等方面均存在明显差距,对省外有丰富社会工作经验的专业人才缺乏足够吸引力,外部人才引进渠道基本处于低效状态。

四、社区工作者队伍职业化建设策略

(一) 完善体制

通过发挥党委总揽全局、协调各方的作用,有效强化了跨部门统筹能力与资源动员能力,从根本上缓解了以往社会工作实践中存在的体制性矛盾、部门协同不畅等问题。新一轮机构改革明确要求理顺社会工作管理体制机制,中央社会工作部通过划入民政部相关治理职责、中央文明办志愿服务统筹职责等,实现了社会工作管理职能的系统性整合,为地方明确责任部门、厘清分工边界提供了根本遵循。中央层面强化统筹指导、政策制定与典型示范,地方层面贯彻落实机构改革要求,组建省、市、县三级党委社会工作部门,建立健全党建引领基层治理协调机制,确保社会工作各项部署精准落地。这既为赣州市破解部门各自为战、政策标准不统一等问题提供了制度遵循,也为地方强化人才培养、完善服务体系、推进社会工作职业化专业化发展筑牢了体制根基。

(二) 提高认识

地市级政府应将社会工作人才职业化建设纳入本地重点工作部署,锚定基层治理与民生服务需求,制定贴合实际、兼具前瞻性与可操作性的中长期发展规划。健全完善常态化督导机制,将社会工作人才职业化建设纳入政府绩效考核体系,明确督导主体、职责分工与考核标准,通过定期督查、专项评估、蹲点指导等方式,强化过程管控与责任倒逼,推动各区县落实工作责任。深化对社会工作人才队伍建设系统性的认知,精准厘清职业化、专业化、本土化三者的科学逻辑关系,即:职业化是基础支撑,专业化是核心目标,本土化是适配路径,三者相互依存、协同共生。社会工作在实施过程中的本土化任务是具体的。着力强化市级层面统筹能力,整合教育资源,科学构建“专科—本科—研究生”多层次人才培养结构。依托院校资源打造本土化人才培养基地,结合赣州客家文化、宋城文化等地域特色优化课程体系,定向培养熟悉本土情况、适配基层需求的社会工作人才,持续扩大本土社工人才基数,为职业化发展筑牢人才根基。

(三) 完善人才培养体系

以职业教育改革为重要契机,深度整合省内高校人才培养优势资源,构建全方位、多层次的社会工作人才职业化培养体系。市级层面统筹协调教育部门与高校,重点鼓励省内高校尤其是赣州本地专科(高职)院校开设社会工作及相关专业,扩大招生规模,填补基层技能型人才培养空白,同步支持赣南师范大学等本科院校强化社会工作专业建设,提升人才培养质量,形成“高职筑基、本科提质、研究生拔高”的培养模式。注重教育资源均衡分配与结构优化,科学调控专科

生、本科生、研究生的培养数量比例,构建梯度合理、供需适配的人才培养体系。搭建本土就业对接平台,向地方专科(高职)院校社会工作专业毕业生开放更多社区社工、基层服务等岗位,配套推出本土化就业激励政策(如薪资补贴、职业晋升倾斜等),营造“培养在本地、就业在本地、发展在本地”的良好生态,增强本土人才归属感,稳定社会工作人才队伍。

推动高校与本地社会工作服务站、社区服务中心等机构建立深度合作机制,共建实习实践基地,为在校生提供基层实习岗位,强化实务操作能力培养。高等教育机构在理论教育、研究以及社会工作专业人才培养方面具有无可比拟的优势,而实践部门则因其在实践探索和本地社会服务经验方面的独到优势而尤为突出。高校需加强毕业生就业引导,通过举办专场招聘会、开展职业规划指导、对接本土就业岗位等方式,提升人才就业质量与本专业就业率,推动人才培养与本土岗位需求精准衔接,为社会工作职业化建设持续输送优质人才。

(四) 拓宽人才职业化发展渠道

严格落实国家社会工作人才薪酬保障政策,精准优化岗位薪酬分配体系,让薪酬成为吸引和留住人才的基础支撑。建立薪酬动态调整与合理增长双重机制,参照当地城镇单位就业人员平均工资水平、经济社会发展增速及财政收入增长情况,定期核定薪酬基准线,确保社工待遇随发展同步提升,切实保障其生活需求与职业尊严。在优化薪酬的基础上,进一步强化多元激励机制,同步拓宽职业发展渠道,破解社工职业晋升难题。丰富激励形式,除绩效奖励外,设立职业资格津贴、基层服务补贴、工龄奖励等专项激励,对持有助理社工、中级社工、高级社工证书的人员分级发放津贴,对扎根基层满一定年限的社工给予一次性奖励,提升职业归属感。健全纵向晋升体系,参照“三岗十八级”标准划分岗位层级,明确不同职级的职责、薪酬与晋升条件,让他们通过能力提升、业绩积累实现职级稳步晋升。对于社会工作的“非常之才”“特殊之才”应进行破格提拔,保证杰出人才不致流失。打通横向流动通道,建立社工与基层治理、民生服务、应急保障等相关岗位的双向交流机制,丰富职业经历。

强化政策倾斜支持,拓宽优秀社工进入体制内的通道,提升职业发展上限与社会认可度。加大公务员招录、事业单位招聘中面向基层社会工作人才的定向招录规模,单独划定岗位比例,考核重点侧重社工专业知识、实务操作能力与基层工作经验,降低通用类考试竞争压力,为优秀基层社工提供上升路径。完善人才吸纳机制,对在基层社区连续工作满规定年限、表现突出的社工,可按规择优聘用为事业单位工作人员,特别优秀的可通过调任、换届选举等方式进入街道(乡镇)领导班子,提升社工职业荣誉感与社会影响力,形成“有为者有位、有功者有奖”的良性发展格局。

五、结语

社区工作者职业化建设是一项需政府、社会、社区协同发力的系统工程,其发展质量直接关乎基层治理效能与民生服务温度。赣州已逐步提升对社区工作者职业化建设的重视程度,本地社会工作领域获得更多政策赋能,职业化体系在实践中不断完善,为后续发展奠定了坚实基础。赣州持续聚焦人才激励机制建设,将薪酬待遇保障落到实处,健全与职级、业绩、工龄挂钩的动态薪酬增长机制,畅通纵向晋升、横向流动的多元发展通道,破解职业发展难题。在整合客家文化、宋城文化等地域特色资源的基础上,走出一条适配基层治理需求、兼具赣州本土特质的社会工作高质量发展道路。职业身份认同的强化、政策红利的持续释放以及职业发展通道的逐步畅通,社区工作者的职业认同感、归属感显著提升,职业发展空间持续拓展。

参考文献:

- [1]高兵锋. 基层治理现代化背景下石家庄市社区工作者职业化研究[D]. 石家庄:河北科技大学,2024.
[2]尹木子,刘祁琪. 社会工作实务课程的教学困境与对策研究[J]. 产业与科技论坛,2024,23(17):236-238.
[3]邹聪. 江西省社会工作人才队伍建设现状及问题研究[D]. 南昌:江西财经大学,2023.
[4]黄小勇. 机构改革的历程及其内在逻辑[J]. 行政管理

改革,2018(5):18-23.

- [5]王思斌. 试论我国社会工作的本土化[J]. 浙江学刊,2001(2):55-60.
[6]方爱清,姜泽. 基于高质量社会治理对社会工作人才培养的探析[J]. 中国市场,2025(33):5-8.
[7]张丽芬. 从社会认同度看社会工作职业化的制度建设[J]. 学海,2021(3):66-76.

Research on Strategies for the Professionalization Construction of Social Work Talents: A Case Study of the Central Urban Districts of Ganzhou City

WANG Zhao-sheng

(Ganzhou Teachers College, Ganzhou Jiangxi 341000, China)

Abstract: The professionalization of social work talents constitutes a pivotal underpinning for advancing the modernization of social governance. Centered on five core dimensions: working environment, remuneration and benefits, social cognition and recognition, participation in education and training and career promotion. This study focuses on the key bottlenecks in the professionalization of social work talents. By integrating relevant theories from sociology, management science and social work, and taking Ganzhou City as an empirical case, it systematically analyzes the current characteristics of the professionalization construction of local social work talents, profoundly explores the primary factors restricting the development of professionalization, and proposes targeted optimization paths and practical strategies. The research findings not only provide theoretical references for Ganzhou to refine the professionalization of social work talents but also offer replicable experience paradigms for other cities in China to promote similar initiatives.

Key words: social work talents; professionalization; construction; strategies

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第120页)

- [3]朱虹,盛雪冷,周雨城. 红色文化遗产与革命老区振兴发展——以文旅融合为视角[J]. 老区建设,2024(12):78-86.
[4]张倩,毛樱茜. 文旅融合背景下淮北红色文化旅游发展数字化路径探究[J]. 阜阳师范大学学报(社会科学版),

2024(6):15-21.

- [5]李冠源,李冬娜. 文旅融合下乡红色文化旅游发展路径探究[J]. 云南农业大学学报(社会科学),2024,18(3):71-77.

Theoretical Mechanism of Red Culture Empowering High-quality Development of Cultural Tourism Integration

LEI Zu-jun, DU Xue-yao

(Chongqing Institute of Foreign Studies, Chongqing 401120, China)

Abstract: The high-quality development of cultural and tourism integration is a key support for the construction of Chinese-style modernization. As a unique cultural form that carries revolutionary spirit and inscribes historical memory, red culture is not only the spiritual core of the high-quality development of cultural and tourism integration but also the core driving force to break through the bottleneck of homogenization and achieve innovative upgrading. This paper, starting from theoretical logic, constructs a five-level analytical framework of "resource activation — product innovation — value enhancement — industrial optimization — governance upgrading", systematically explaining the internal mechanism of red culture empowering the high-quality development of cultural and tourism integration: by providing resources that are spiritually unique, morphologically diverse, and regionally related, it consolidates the foundation of resource supply for cultural and tourism integration; through content empowerment, technological integration, and scene innovation, it promotes the upgrading of cultural and tourism products to experience-oriented and digitalized formats; from six dimensions including cultural inheritance, social education, and economic drive, it enhances the comprehensive benefits of cultural and tourism integration; by means of cross-border integration, industrial chain extension, and standardization construction, it improves the industrial system of cultural and tourism integration; through value guidance, multi-party participation, and digital transformation, it assists in the modernization of the governance system of cultural and tourism integration.

Key words: red culture; cultural and tourism integration; high-quality development; theoretical mechanism; governance modernization

(责任编辑:陈思婷)