

社会工作专业人才流失问题的原因分析与应对策略

康小青

杭州师范大学公共管理学院社会工作系，浙江杭州，310000；

摘要：本文聚焦于社会工作专业人才流失这一日益严峻的突出问题，通过全面剖析其多样化的表现、深层次的原因以及广泛的影响，系统性地提出了一系列具有针对性的应对策略。旨在更深入地了解该现象对社会工作行业整体发展及社会稳定和谐所带来的挑战，并积极探寻切实有效的解决路径，以期促进社会工作专业健康、有序、持续发展，从而更有效地服务于社会弱势群体，提升其生活质量。

关键词：社会工作；人才流失；应对策略

DOI：10.69979/3029-2700.25.07.088

1 引言

1.1 社会工作专业背景及发展现状

社会工作作为一门秉持助人自助理念，运用专业知识、技能和方法，协助个人、家庭、群体及社区解决和预防社会问题、恢复和发展社会功能的学科，在我国现代化建设与社会治理中发挥着日益重要的作用^[1]。近年来，随着我国高等教育的不断发展，社会工作专业的招生规模逐步扩大，培养出了众多具备专业知识的毕业生。然而，现实情况却是，相当一部分毕业生并未从事本专业相关工作，且在职的社会工作专业人才也频繁出现离职现象，人才流失问题愈发凸显，已成为制约该行业进一步发展的重要瓶颈。

1.2 研究目的与意义

深入研究社会工作专业人才流失问题具有重要的现实意义。一方面，有助于明晰导致人才流失的深层次原因，从而为改善人才发展环境、完善人才培养体系提供针对性的依据；另一方面，通过探寻有效的应对策略，可以提高社会工作者的职业认同感与归属感，稳定专业人才队伍，保障社会工作服务的质量与效率，进而推动整个社会的和谐稳定发展，促进社会公平正义的实现。

2 社会工作专业人才流失现象

2.1 人才流失的表现与特点

2.1.1 数量减少与人才结构变化

从宏观层面来看，尽管每年有不少社会工作专业的毕业生涌入就业市场，但真正投身于社会工作领域并长期坚守的人数占比较低。而且，在流失的人才中，中高

级专业人才的流失现象更为突出。这些有着丰富实践经验、能够承担复杂项目与提供高质量服务的人才离开，对行业发展影响较大。同时，人才流失在地域上呈现出一定的集中性，主要集中在一线城市和经济较为发达的地区，这些地方虽然机会相对较多，但竞争压力与生活成本也更高，导致部分人才选择离开寻找更适宜的发展环境。

2.1.2 流失原因多样化

经过调查与分析发现，人才流失的原因是多方面的。薪资待遇方面，社会工作岗位普遍提供的薪酬水平较低，难以满足从业者在生活、自我提升等方面的需求；工作压力层面，面对各类复杂且棘手的社会问题，社会工作者需要长期投入大量精力，承担较大的心理负担，容易陷入职业倦怠；职业发展方面，由于目前我国社会工作行业尚处于发展阶段，晋升渠道不够清晰、顺畅，很多从业者看不到明确的职业上升路径；社会认同度方面，社会大众对社会工作专业及其价值的认知还比较有限，从业者在工作过程中往往得不到足够的尊重与理解，这些因素共同作用，致使人才选择离开该行业。

2.1.3 流失过程加速与人群年轻化

近年来，社会工作专业人才的流失速度呈现出加快的趋势，尤其值得关注的是，年轻的社会工作者在入职后的较短时间内离职的情况较为普遍。刚踏入职场的年轻从业者，怀揣着对专业的热情与理想，但在遭遇现实的诸多困境后，如低工资、高强度工作等，容易对职业前景感到迷茫，进而在职业生涯初期便选择另谋出路，这对于行业的长期稳定发展来说是一个严峻的挑战。

2.2 人才流失的主要原因

2.2.1 待遇问题

社会工作者的薪资待遇一直处于较低水平,这是导致人才流失的关键因素之一。与其他专业领域相比,社会工作岗位的工资起点较低,且工资增长幅度有限。以一线城市为例,刚入职的社会工作者月薪大多在三四千元左右,即便工作多年,工资也很难突破七八千元,而这些地区的生活成本如房租、物价等却居高不下,使得从业者难以维持较好的生活质量,更无暇顾及自身的专业发展投入,如参加培训、学术交流等,从而影响了他们继续从事该职业的决心。

2.2.2 工作压力

社会工作的服务对象往往是社会中的弱势群体,他们面临的问题复杂多样,如贫困、家庭暴力、心理健康问题等。社会工作者需要深入了解服务对象的情况,制定并实施个性化的帮扶方案,同时还要协调各方资源,工作任务繁重且琐碎。长期处于这种高强度、高压力的工作状态下,容易引发从业者的身心疲惫,出现职业倦怠情绪,最终选择离开岗位以寻求相对轻松的工作环境。

2.2.3 职业发展空间有限

目前我国社会工作行业的职业晋升体系尚不完善,从业者在岗位上很难看到清晰、多元的职业发展路径。大多数情况下,从一线社工到项目主管,再到机构管理层,中间缺乏明确的能力要求与晋升标准,导致很多有能力、有抱负的社会工作者觉得自身的职业发展受到限制,难以实现个人的职业理想,进而选择流向其他行业寻找更广阔的发展空间。

2.2.4 社会认同度不高

在社会大众的普遍认知中,对社会工作专业及其从业者的工作内容、价值体现了解甚少,常将其与志愿者工作混淆。这种较低的社会认同度使得社会工作者在开展工作时,难以得到服务对象及社会各方的充分理解与支持,甚至会遭遇误解与质疑,极大地影响了从业者的职业自豪感与成就感,削弱了他们从事该专业工作的积极性。

2.2.5 政策支持不足

虽然我国政府在推动社会工作行业发展方面出台了一些政策,但总体来看,政策的扶持力度还不够,在资金投入、税收优惠、人才激励等方面仍存在诸多可完善之处。例如,对于社会工作机构的资金补贴有限,导致机构难以提供有竞争力的薪酬待遇来吸引和留住人

才;在税收优惠政策方面,缺乏针对社会工作行业特点的精准设计,增加了机构运营成本,间接影响了人才队伍的稳定。

2.2.6 行业监管不到位

社会工作行业的监管制度尚不完善,存在部分机构运营不规范、服务质量参差不齐等问题。一些机构为了追求经济效益,过度压缩成本,降低服务标准,损害了行业的整体形象,使得那些秉持专业精神、注重服务质量的社会工作者对行业发展前景产生担忧,从而选择离开。

3 社会工作专业人才流失的影响

3.1 对社会工作行业的负面影响

3.1.1 服务质量下降

专业人才的流失直接导致了社会工作服务一线的人手短缺,使得原本就紧张的服务资源更加捉襟见肘。留在岗位上的从业者往往需要承担更多的工作任务,难以保证服务的精细化与专业化程度,特别是在一些偏远地区和基层社区,由于人才流失更为严重,服务质量的下滑更为明显,无法满足服务对象的实际需求,影响了社会工作服务的整体效果。

3.1.2 年轻、有创新思维的专业人才不断流失

使得行业内缺乏新鲜血液的注入,创新的理念与方法难以得到有效传播和应用。长期以来,整个行业容易陷入因循守旧的状态,失去发展的活力与动力,不利于行业根据社会发展的新需求及时调整服务内容与方式,阻碍了社会工作行业的可持续发展。

3.1.3 人力资源配置失衡

人才的频繁流失打乱了行业内正常的人力资源配置,一些岗位长期空缺却难以招募到合适的人才,而部分地区或机构又出现人才过剩的假象(实则是人才快速流动造成的短暂现象),这种不均衡的人力资源分布状况加剧了行业发展的不稳定性,使得资源无法得到高效利用,影响了社会工作服务的全面、均衡开展。

3.2 对社会和谐与稳定的潜在风险

3.2.1 社会矛盾解决受阻

社会工作专业人才在协助解决社会矛盾、维护弱势群体权益方面发挥着重要的缓冲与协调作用。人才流失导致这一作用被削弱,一些社会矛盾可能因缺乏专业人员的及时介入和妥善处理而进一步激化,影响社会秩序

的稳定和谐，不利于构建和谐共生的社会环境。

3.2.2 社会服务质量和效率降低

社会工作服务覆盖了养老、儿童福利、社区建设等诸多关乎民生的领域，人才流失使得这些领域的服务无法得到高质量、高效率的保障，需要帮助的人群难以获得及时、有效的支持与关爱，进而可能加剧社会的不平等现象，影响社会的公平正义，降低社会整体的幸福感与安全感。

3.2.3 社会安全风险上升

对于一些处于困境中的特殊群体，如刑满释放人员、有心理问题的青少年等，如果缺乏专业社会工作者的引导、帮扶与监督，他们可能更容易重新陷入不良行为或心理困境，甚至可能引发违法犯罪行为，对社会安全构成潜在威胁。

4 社会工作专业人才流失的对策建议

4.1 提高职业认同感

4.1.1 加强专业价值观教育

在社会工作专业的高等教育阶段以及职业培训过程中，应强化专业价值观的教育与引导。通过课堂讲授、案例分析、实践教学等多种方式，让学生和从业者深刻理解社会工作的使命与价值，增强对专业的认同感和自豪感，使其能够从内心深处认可自己所从事工作的意义，从而在面对困难和诱惑时，更坚定地坚守在社会工作岗位上。

4.1.2 树立行业典型

积极挖掘并广泛宣传社会工作领域内的优秀个人和团队事迹，通过举办先进事迹报告会、在媒体上开设专栏报道等形式，展示社会工作者在服务社会、帮助他人过程中所取得的显著成效，提升行业在社会大众心目中的形象和影响力，让更多人了解并尊重社会工作专业，进而增强从业者的职业荣誉感，激发他们的工作热情。

4.1.3 提供职业发展指导

建立完善的职业发展指导体系，为社会工作专业的学生以及在职从业者提供个性化的职业规划建议和咨询服务。帮助他们明确自身的职业优势与发展方向，制定合理的职业发展目标和路径，使其能够清晰地看到自己在行业内的成长空间，提高对职业发展的期待感和成就感，减少因职业迷茫而导致的人才流失。

4.2 完善薪酬福利制度

4.2.1 提高薪资水平

政府应加大对社会工作行业的资金投入，出台相关政策引导和鼓励社会力量参与支持，推动社会工作机构合理提高从业者的工资待遇。可参考当地的经济水平、物价指数以及同类型专业服务行业的薪资标准，制定科学合理的社会工作岗位薪资指导价，确保从业者的收入能够满足基本生活需求，并随着工作年限、专业能力的提升等因素相应增长，增强薪酬的吸引力。

4.2.2 优化福利保障

除了基本薪资外，完善社会工作者的福利保障体系也至关重要。例如，提供住房补贴、交通补贴等生活性补贴，帮助解决从业者面临的实际生活困难；加强职业健康保障，为长期处于高压工作环境下的社会工作者提供定期的心理疏导、体检等福利；同时，完善带薪休假、进修学习等福利制度，让从业者感受到行业对他们的关怀与重视，提高他们对工作的满意度和忠诚度。

4.3 加强专业培训

4.3.1 根据社会工作者不同阶段的职业发展需求，设计多样化、针对性强的专业培训课程

对于刚入职的新手社工，开展基础理论知识与实务技能培训，帮助他们尽快适应工作岗位；对于有一定工作经验的从业者，提供高级实务技巧、项目管理、政策研究等方面的进阶培训，助力他们提升专业素养和综合能力，拓宽职业发展空间，使他们能够在工作中不断成长进步，增强对行业的归属感。

4.3.2 提升培训质量

建立专业的培训师资队伍，邀请行业内资深专家、高校学者以及优秀一线社工担任培训教师，确保培训内容专业性和实用性。同时，充分利用现代信息技术，开发线上线下相结合的培训模式，方便从业者随时随地参与学习，提高培训的覆盖面与效果，让专业培训真正成为促进社会工作者职业发展的有力支撑。

4.4 完善晋升机制

4.4.1 拓宽职业晋升通道

打破目前社会工作行业晋升渠道单一的局面，构建多元化的职业晋升体系。除了传统的从一线社工向项目主管、机构管理层晋升的路径外，还可以根据从业者的专业特长和兴趣爱好，设置如专业技术专家、社区服务顾问、政策倡导专员等不同的专业发展方向，明确各方

向的能力要求和晋升标准,让每一位有能力、有志向的社会工作者都能找到适合自己的职业上升路径,充分发挥自身的才能。

4.4.2 建立公平竞争环境

制定透明、公正的晋升考核机制,确保晋升过程公平、公开、公正。考核指标应涵盖专业能力、工作业绩、服务质量、职业道德等多个维度,通过科学合理的评价体系,选拔出真正优秀的人才,激励广大社会工作者积极进取,不断提升自己的综合素质,为行业发展贡献力量,同时也能让从业者感受到只要自身努力就有晋升机会,增强对职业发展的信心。

4.5 科学合理设置岗位职能

4.5.1 明确工作任务与职责

对社会工作岗位的职能进行细致梳理,明确各个岗位的具体工作任务、服务对象群体以及相应的职责范围,避免出现职责不清、任务过重或过轻等不合理现象。让从业者清楚了解自己的工作内容和目标,能够有针对性地开展工作的,提高工作效率和质量,减少因工作无序、混乱而带来的压力和困扰。

4.5.2 合理调配工作强度

根据服务项目的实际需求和从业者的能力状况,合理安排工作任务量,避免出现长期加班、超负荷工作的情况。可以通过优化项目流程、合理分配人力资源等方式,均衡工作强度,保障从业者有足够的时间和精力进行自我学习、休整以及开展高质量的服务工作,提升他们的工作舒适度和职业满意度。

5 结论与展望

5.1 本文主要的研究结论

通过对社会工作专业人才流失问题的系统分析,我们清晰地认识到该问题的严重性以及对行业发展和社会稳定带来的多方面影响。人才流失呈现出数量减少、原因多样、流失加速且年轻化等特点,主要由待遇不佳、

工作压力大、职业发展受限、社会认同度低、政策支持不足以及行业监管不到位等因素所致。为应对这一问题,我们从提高职业认同感、完善薪酬福利、加强专业培训、完善晋升机制以及科学设置岗位职能等多个维度提出了相应的对策建议,期望能够通过多方努力,有效缓解人才流失现状,稳定社会工作专业人才队伍,推动行业健康、可持续发展。

5.2 论文不足之处

在研究过程中,由于受到数据获取渠道有限、调研范围不够广泛等因素的制约,对于一些问题的分析可能还不够深入全面,所提出的对策建议在实际应用中可能还需要根据不同地区、不同机构的具体情况进行进一步细化和调整。未来还需要更多学者、从业者以及相关部门共同关注这一问题,开展更为深入细致的研究,不断探索和完善解决社会工作专业人才流失问题的有效途径,为我国社会工作事业的蓬勃发展奠定坚实的人才基础。

参考文献

- [1]王思斌. 社会工作概论[M]. 高等教育出版社,2014.
- [2]徐永祥. 现代社会工作理论[M]. 华东理工大学出版社,2008.
- [3]全国社会工作者职业水平考试教材编写组. 社会工作综合能力(中级)[M]. 中国社会科学出版社,2023.
- [4]顾东辉. 社会工作概论(第二版)[M]. 复旦大学出版社,2008.
- [5]史柏年. 社会工作实务(中级)[M]. 中国社会科学出版社,2018.
- [6]雷杰. 中国社会工作发展的十大趋势[J]. 社会工作, 2017(01):3-11.

作者简介:康小青(1977.05-),女,水族,籍贯贵州,硕士,杭州师范大学公共管理学院,讲师,研究方向:个案工作与心理健康。