

# Research on the Construction of Women Social Work Talents in Zhejiang Province

Sujuan Tong<sup>1,2</sup>, Xiaoqing Dai<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Human Resources Association of Zhejiang Province, Hangzhou Zhejiang

<sup>2</sup>School of Economics and Management, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou Zhejiang

<sup>3</sup>Zhejiang Civil Affairs Research Center, Hangzhou Zhejiang

Email: tongsujuan@126.com

Received: Feb. 19<sup>th</sup>, 2019; accepted: Mar. 5<sup>th</sup>, 2019; published: Mar. 13<sup>th</sup>, 2019

---

## Abstract

Female traits and social work have a natural fit, so women occupy a large proportion of the social work talent team. Further strengthening the construction of female social work personnel and train and bringing up a large and highly specialized female social work personnel team, are not only an important guarantee of social harmony and stability, but also an important means to improve the Party's ruling ability, and an important measure to innovate the social governance system. On the basis of investigation, this paper analyzes the current situation of the construction of female social work talents in Zhejiang Province, and puts forward relevant countermeasures and suggestions.

## Keywords

Women, Social Work, Talent Team, Countermeasures and Suggestions

---

# 浙江省女性社会工作人才队伍建设研究

童素娟<sup>1,2</sup>, 戴晓青<sup>3</sup>

<sup>1</sup>浙江省人才开发协会, 浙江 杭州

<sup>2</sup>浙江科技学院经济与管理学院, 浙江 杭州

<sup>3</sup>浙江省民政研究中心, 浙江 杭州

Email: tongsujuan@126.com

收稿日期: 2019年2月19日; 录用日期: 2019年3月5日; 发布日期: 2019年3月13日

---

## 摘要

女性特质与社会工作具有天然的契合性, 因而女性在社会工作人才队伍中占据了很大的比重。进一步加

强女性社会工作人才队伍建设, 培养造就一支宏大的、具有较高专业化水平的女性社会工作人才队伍, 既是社会和谐稳定的重要保证, 也是提高党的执政能力的重要手段, 更是创新社会治理体制的重要举措。本文在调查基础上对浙江省女性社会工作人才队伍建设的现状问题进行分析, 并针对问题提出相关的对策建议。

## 关键词

女性, 社会工作, 人才队伍, 对策建议

Copyright © 2019 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

当前, 创新、协调、绿色、开放、共享五大发展理念引领着中国的深刻变革。在中共十八届三中全会上, 《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》首次正式使用了社会治理的概念, 并将“推进国家治理体系和治理能力的现代化”作为全面深化改革的总目标, 为“创新社会治理体制”专设一章[1]。由此可见, 社会治理理念被推上了中国有史以来前所未有的高度, 这标志着我国治理思维与模式的积极转变。

党的十八届五中全会强调, 要加强和创新社会治理, 推进社会治理精细化, 构建全民共建共享的社会治理格局。作为社会建设重要组成部分的社会治理, 是中国特色社会主义现代化总体布局的重要内容之一。在实现中华民族伟大复兴的历史进程中, 提升社会治理水平, 推进社会治理现代化, 是推进国家治理体系和治理能力现代化的题中应有之义。结合习近平同志关于社会治理的重要论述, 并考虑到社会工作发展与共建共享社会治理的契合性, 可以通过促进社会工作发展, 提供精细化社会服务, 来促进共建共享社会治理格局的形成。而女性特质与社会工作有着天然的契合性, 女性善良、温柔、细心、善解人意的特质正是社会工作的专业价值和助人理念所要求的品质。因此, 促进女性社会工作者发展, 可以更充分调动社会各方面力量参与社会治理, 有助于把各种社会问题化解在基层, 解决在萌芽阶段, 女性社会工作人才将成为党和政府解决社会问题、缓解社会矛盾、增进社会团结、维护社会稳定的重要依靠力量[2]。进一步加强女性社会工作人才队伍建设, 培养造就一支宏大的、具有较高专业化水平的女性社会工作人才队伍, 既是促进社会和谐稳定, 解决社会问题的重要保证, 也是提高党的执政能力, 优化我党的群众工作方式的重要手段, 更是创新社会治理体制, 提高社会治理水平的重要举措。

## 2. 女性社会工作人才队伍的基本现状

在我国, 长期以来, 实践意义上的社会工作广泛存在, 民政、妇联等相关政府部门承担了社会工作的大量内容。这种社会工作形成于计划经济体制之下, 主要由政府及工作单位实施, 帮助有困难的社会成员解决其面临的生活问题, 北京大学社会学系教授王思斌称之为“行政性、半专业化的社会工作”[3]。因此, 本文涉及的社会工作者是广泛意义上的社会工作者, 他们不仅仅包括具有社会工作资格证的社会工作者, 还包括实际在从事社会工作的在岗工作人员。由于女性社会工作者占社会工作人才的八成以上, 因此女性社会工作人才队伍状况基本与整体社会工作人才队伍状况一致。

## 2.1. 女性社工的总量与岗位分布

浙江省各类政府社会服务事业机构现有 7671 个、工作人员 5.8 万人。以杭州市和宁波市为例, 杭州市在事业单位管理岗位就业的社工人员占社工人数的 42%, 在专业技术岗位就业的占 25%, 在工勤岗位就业的占 33%, 在民办非企业单位就业的以上三类岗位的则分别为 22%、47%、31%; 宁波市在管理岗位就业的社工占该市社工人数的 45%, 在专业技术岗位就业的占 23%, 在工勤岗位就业的占 32%, 在民办非单位上述岗位就业的比例则分别为 13%、52%、35% (见表 1)。

**Table 1.** Overview of various types of government social service institutions

**表 1.** 各类政府社会服务机构概况

单位分类	机构数	实有人数
1、综合性文化站(馆)	1065	4220
2、青少年活动中心	71	724
3、民政卫生服务中心(卫生院)	1533	31323
4、计划生育技术指导中心	1208	4992
5、福利(收养)机构	1537	6862
6、残障康复机构	114	863
7、医疗保险经办机构	133	1269
8、社会保险经办机构	179	3517
9、劳动保障和社会救助站	267	1184
10、就业服务机构	400	2834
11、流动人口管理机构	101	379
12、民政服务机构	51	240
合计	7671	58,407

资料来源: 浙江民政系统相关数据整理所得。

## 2.2. 女性社工的年龄分布

从杭州和宁波两地来看, 社会工作人员的年龄分布主要在 41~55 岁这一档上, 因此年龄主要集中在中年这一档。具体分布如表 2 和表 3。

**Table 2.** Age distribution of female social workers in business units

**表 2.** 女性社工在事业单位年龄分布

年龄	管理岗位				专业技术岗位				工勤岗位			
	杭州		宁波		杭州		宁波		杭州		宁波	
	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)
55 岁以上	70	14	45	11	16	7	14	5	51	10	119	20
55~41 岁	237	48	163	41	90	39	80	29	290	58	288	50
40~31 岁	108	22	133	34	74	33	121	44	115	23	134	23
30 岁及以下	78	16	56	14	47	21	61	22	47	9	42	7
合计	493	100	397	100	227	100	276	100	503	100	583	100

资料来源: 浙江民政系统调查数据整理所得。

**Table 3.** Age distribution of female social workers in private non-enterprises  
**表 3.** 女性社工在民办非企的年龄分布

年龄分布	管理岗位			专业技术岗位			工勤岗位		
	杭州	宁波	温州	杭州	宁波	温州	杭州	宁波	温州
55 岁以上	19%	5%	18%	7%	0%	5%	16%	75%	6%
55~41 岁	43%	39%	45%	44%	17%	33%	50%	13%	42%
40~31 岁	18%	38%	30%	27%	17%	59%	19%	8%	51%
30 岁及以下	20%	18%	7%	22%	66%	3%	15%	4%	1%
合计	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

资料来源：浙江民政系统调查数据整理所得。

### 2.3. 女性社工的性别分布

根据美国统计调查, 拥有学士、硕士、博士学历的女性社工比例分别为 88%、85%、83%, 女性社工占社工总职位的三分之二[4]。而在中国, 根据相关调查数据统计, 女性社工占比八成以上, 尤其社区工作者队伍中女性比例更高, 且在社会工作职业化、专业化进程中, 获得职业资格的女性社会工作人才职业认同度、职业忠诚度、职业满足感、职业成就感等均高于男性[5]。当前, 女性社会工作的人员大致可以分为三类: 一类是专职者队伍, 包括居委会、福利院、老年公寓等服务机构的工作人员。二是兼职者队伍, 分布在政府民政部门及工会、妇联、青年团等不同组织机构。三是志愿者队伍, 包括参与互助性的活动和助人活动的居民(居委会)、在职职工、在读学生等, 他们虽有奉献精神, 但大多未经过社会工作的专业培训。

### 2.4. 学历结构

在学历结构上, 管理岗位并没有表现出明显的集中趋势, 而专业技术岗位则主要集中在高中或中专和大专这一学历层次, 工勤岗位主要集中在初中以下的学历层次。具体情况请参看表 4 和表 5。

**Table 4.** Educational distribution of female social workers employed in various jobs in institutions  
**表 4.** 女性社工在事业单位各类岗位就业的学历分布

学历	管理岗位				专业技术岗位				工勤岗位			
	杭州		宁波		杭州		宁波		杭州		宁波	
	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)	人数	百分比 (%)
本科以上	136	27	100	26	46	21	57	22	5	1	7	1
大专	165	33	141	36	67	31	97	37	64	13	57	10
高中或中专	107	21	92	23	56	26	69	26	104	21	118	20
初中以下	94	19	59	15	48	22	40	15	332	65	413	69
合计	502	100	392	100	217	100	263	100	505	100	595	100

资料来源：浙江民政系统调查数据整理所得。

**Table 5.** Educational distribution of female social workers employed in private non-enterprise units  
**表 5.** 女性社工在民办非企业单位就业的学历分布

学历分布	管理岗位			专业技术岗位			工勤岗位		
	杭州	宁波	温州	杭州	宁波	温州	杭州	宁波	温州
本科以上	7%	26%	1%	14%	20%	2%	6%	0%	3%
大专	27%	51%	22%	53%	59%	27%	16%	1%	1%
高中或中专	35%	21%	41%	20%	20%	35%	20%	14%	18%
初中以下	31%	2%	36%	13%	1%	31%	58%	85%	78%
合计	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

资料来源：浙江民政系统调查数据整理所得。

## 2.5. 平均收入

在年平均收入上, 无论管理岗位、专业技术岗位还是工勤岗位, 编制人员年平均收入基本保持在 4~5 万元每年, 而非编制人员年平均收入大致在 2~3 万元。具体情况见表 6。

**Table 6.** Comparison of the average annual income of female social workers and non-female social workers (unit: yuan)  
**表 6.** 女性社工编制人员与非编制人员年平均收入比较(单位: 元)

学历分布	管理岗位		专业技术岗位		工勤岗位	
	杭州	宁波	杭州	宁波	杭州	宁波
编制人员	45776.27	56760.00	43105.88	57751.52	41545.56	57474.07
非编制人员	26420.00	24778.00	26666.67	30883.33	22233.33	19130.00

资料来源：浙江民政系统调查数据整理所得。

## 2.6. 专业素质

在社会工作专业素质上, 各个岗位呈现出专业素质偏低趋势, 尤其是拥有专业学历的比例偏低。具体情况如表 7。

**Table 7.** Comparison of the average annual income of female social workers and non-female social workers (unit: yuan)  
**表 7.** 女性社工编制人员与非编制人员年平均收入比较(单位: 元)

学历或训练	管理岗位			专业技术岗位			工勤岗位											
	杭州	宁波	温州	杭州	宁波	温州	杭州	宁波	温州									
拥有相关专业学历者	14	23	8	82	0	9	5	20	48	70	0	24	7%	3	7	0	0	4
接受过专业训练者	17	58	20	7	0	29	33	78	24	23	0	41	23	54	17	83	0	36
两者皆无	69	19	72	11	0	62	62	2	28	7	0	35	29	43	79	17	0	60

资料来源：浙江民政系统调查数据整理所得。

### 3. 女性社会工作人才队伍建设存在的问题

从女性社会工作人才建设角度分析,既有整体的社会工作人才队伍建设的共性问题,也有女性社会工作者的个性问题。共性问题有:社会工作人才配置比例低,专业化、职业化程度低,评价管理体系尚不完善,社会认同感较低。个性问题有:精力投入去向的性别差异、家庭负担付出的性别差异、职业成就动机的性别差异。

#### 3.1. 社会工作人才队伍建设存在的共性问题

##### 3.1.1. 社会工作人才配置比例低

社会工作从业人员总量严重不足,仅就工作量而言,平均1个工作人员要为1000名重点民政对象提供服务,与社会发展和人民需要极不适应。这与社会工作比较成熟的国家和地区相比,都存在较大差距。我省妇联系统中社会工作队伍建设还比较薄弱,绍兴市全市有女性人口224.28万人,占全市总人口的49.73%,而全市妇联系统内设有专门的社工岗位仅为131个,专职从业人员也只有134人。而市县两级7名维权干部每年接待处理的信访均有3000多件,很难满足维护妇女权益的要求。温州、嘉兴等市由于机构改革,各级妇联组织人员减少,特别是县(市、区)、镇(街道)、妇联干部和村级妇代会干部都身兼数职,工作处于超负荷状态,加之基层妇女维权工作者素质能力还不能完全适应、社会资源有限等因素,难以满足日益纷繁复杂的妇女维权工作任务需要。

##### 3.1.2. 专业化、职业化程度低

从素质上看,社会工作人才队伍建设任重道远。目前社会工作从业人员总体上学历较低,实务技能较差,绝大多数没有接受过系统化、个性化、差异化的服务,无法满足多样化的社会需求。用专业化的标准考量,社会工作从业者中真正具有专业能力的寥寥无几。从总体上看,社会工作从业人员学历、水平较低,多数没有接受过系统的社会工作专业教育,工作手段和方法比较落后,难以提供个性化、多样化、系统化服务,缺乏行业自律和评估,无法有效应对和解决新的、复杂的社会问题。我省各类社会服务机构大多处于基层一线,总体上人员素质不高,加之在职培训制度尚未建立,全省社会工作人才严重缺乏社会工作的专业知识和技能,文化程度普遍偏低,尤其是县一级,这样的人员素质很难适应现代社会工作的需要[6]。

##### 3.1.3. 评价管理体系尚不完备

目前,社会工作人才评价认定标准还比较单一,以实绩论人才的氛围和机制尚未形成。专业社会工作人才职称发展序列及其相关待遇难以落实。没有形成职业化的岗位体系,专业社会工作岗位十分有限。社会工作人员的职业规范、职业资格证书、职业水平认证、注册管理、实务督导、服务评估、项目设计、岗位配置、职业级别、薪酬标准等一系列配套制度不健全,社工缺少足够的职业发展空间。政府财政对社会工作及其人才队伍建设的人力资本投入不足,相对于社工付出以及发挥的作用,社工薪酬偏低,缺少吸引力。广大基层社工的薪酬待遇更低,社工整体薪酬待遇低于本市职工工资平均水平。这种薪酬条件在现在的浙江难以吸引和留住比较优秀的社会工作人才。

##### 3.1.4. 社会认同感较低

社会各界对社会工作和社会工作人才的作用普遍存在认识不清、宣传不够、支持不力等问题,社会工作人才的职业地位较低,严重影响工作热情和队伍的稳定。全社会对社会工作的认识、认知、认同程度不高,社会工作人才发展的软环境有待优化。由于现阶段社会工作的需求没得到有效的开发,加上社工自身作用发挥不够明显以及相关社会宣传不够,公众对社会工作和社工的认知率偏低,充分发挥社工

潜能的工作机制有待进一步强化, 对社会工作人才关爱、关心不够, 爱才、惜才、用才的人才理念和社会氛围没有完全形成。

### 3.2. 女性社会工作人才队伍建设存在的个性问题

#### 3.2.1. 精力投入曲线的性别差异

根据调查显示, 男女职业发展的各阶段精力投入曲线有显著差异, 男性起点较低, 但逐渐上升, 女性起点较高, 但相对曲折, 受生命周期影响较大。对于女性社会工作者来说, 25岁以前是彷徨期, 作为刚毕业的女大学生, 因为社会阅历或职业生涯规划缺乏, 处于相对迷茫期, 工作敷衍应付。26~35岁则属于不稳定期, 这个时期的女性面临结婚生子的各方面压力, 有希望转变工作岗位跳槽的想法, 疲于应付工作[1]。而36~45岁是黄金期, 46岁以上是成熟期, 本来可以开始很好发挥女性社会工作的作用, 但是因为社会工作职业上升空间比较小, 所以很多女性社会工作者在50岁就选择退休了。由此可见, 女性社会工作者真正发挥作用的黄金时期只有15年。

#### 3.2.2. 家庭负担付出的性别差异

受传统思想的影响, 女性社会工作者在结婚生子后, 家庭负担和付出的时间相比男性社会工作者更多。但是社会工作尤其社区社会工作的性质又决定了相对待岗时间较长, 下午5点到晚上9点必须有人值班, 社区书记、主任更是需要每天24小时手机开机。因此, 女性社会工作者在兼顾事业和家庭上会存在一定矛盾, 需要家庭的支持和理解, 否则容易发生婚变。

#### 3.2.3. 职业成就动机的性别差异

相对男性来说, 女性有着追求安稳、贪图安逸、不喜欢冒险、不喜欢竞争的特点, 因而在职业发展过程中成就动机也比较弱。根据《2010中国职业女性生存状态报告》显示, 将近35%的女性生活重心在家庭[7]。这就导致女性社会工作者安于现状, 不太注重学习提高, 自我学习、自我培训和自我提高的积极性不高, 专业素质和专业能力停滞不前, 专业化、职业化程度较低, 难以适应社会工作日益发展的新形势。

## 4. 女性社会工作人才队伍建设的对策措施

自党的十八大以来, 全面深化改革坚持以人为本, 把“增进人民福祉、促进人的全面发展”作为出发点和落脚点, 提出了人人享有、普遍受惠的共享发展理念。落实到社会治理领域, 就是“加强和创新社会治理, 推进社会治理精细化, 构建全民共建共享”的社会治理格局。而加强女性社会工作人才队伍建设, 打造一支宏大的、具有较高专业化水平的女性社会工作人才队伍, 将在这些方面上大有作为。

### 4.1. 借鉴国外经验, 提升社会工作专业化、职业化水平

现有民政妇联系统社会工作者是一个巨大的人力资源库存, 可以对他们进行社会工作专业理念、知识和技能培训, 提高现有社会工作人员的专业素质[6]。既要转变他们的思想观念, 又要提高他们的知识水平和服务技巧。在行政性、非专业化的社会工作模式中, 社会工作人员在“官本位”的科层制体制中, 其思维和行为都在“官僚文化”主导下的, 必然导致他们是“高高在上”的管理者, 而不是“亲力亲为”的服务者。因此, 必须转变思想观念, 树立服务意识, 社会工作者应从“管理者”的角色转变到“服务者”的角色上来。

### 4.2. 加强教育培训, 完善社会工作者专业考核培训制度

专业社会工作者与医师、律师一样, 必须有一个专业资格培训和导入的过程[1]。社会工作要职业化,

就要加强教育培训, 大力提高社会工作要抓紧制定社会工作人才队伍培养规划, 明确社会工作人才培养的规模结构、目标任务和方法步骤, 有计划、分层次地对现有社会工作人员进行大规模专业培训, 鼓励他们加强国际交流与合作, 尽快提高职业水平, 有系统性和计划性地培养人才队伍的职业素质, 提高专业水平。

#### 4.3. 开发社会工作岗位, 多渠道、多形式吸纳社会工作人员

鼓励兴办各类民办社会服务机构, 积极培育专业性和综合性的社工服务组织, 逐步完善现行的社工服务组织, 引导其进一步“去行政化”, 建立政府财政支付制度, 实行政府公共服务的合同制外包。根据社会服务机构的实际情况, 强制必须设置一定的社工岗位, 将社工服务嵌入具体工作。在不改变现有机构设置、编制的情况下, 逐步引入专业社会工作者进入相关岗位。对非公有制企业单位、社会组织等体制外的社会机构, 引导其设置社工岗位, 使用社工人才。

#### 4.4. “志工 + 社工 + 义工” 联动, 积极培育民间组织和志愿者队伍

在发挥民间组织和志愿者队伍的作用上, 可以推行“志工 + 社工 + 义工”模式。既发挥专业社会工作者的作用, 又要发动公众广泛参与, 发挥义工的协助、参与作用[1]。充分发挥社工的专业优势, 形成“社工引领义工服务、义工协助社工服务”三工联动发展机制。建立“志工 + 社工 + 义工”三工联动工作联席会议制度, 统筹协调“志工、社工、义工”联动工作, 研究解决工作中遇到的问题。

#### 4.5. 增加时间统筹性, 缓解女性社会工作者的事业家庭矛盾

增加社会工作人才的数量, 提高社会工作人才配置比例, 采取 AB 角轮岗制, 减少社会工作待岗时间, 一天待岗时间不能超过 8 小时, 从体制机制上减轻女性社会工作者的工作压力。加强女性社会工作者职业生涯规划 and 培训, 有效提高女性社工结婚生育之前的社会工作服务质量, 有效提升女性社工结婚生育之后的事业家庭兼顾的素质和能力。

### 基金项目

2017 年妇女/性别研究立项课题。

### 参考文献

- [1] 童素娟. 促进志工, 社工, 义工发展与提高社会治理水平的研究[J]. 社会福利(理论版), 2018(11): 9-15.
- [2] 毛瑞福, 徐露辉, 童素娟, 编著. 社区社会工作发展战略与人才队伍建设研究[M]. 杭州: 浙江人民出版社, 2008.
- [3] 王思斌, 主编. 中国社会工作研究(第三辑) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2005.
- [4] 姜然, 曲雪娇. 美国社会工作的发展及其对我国的启示[J]. 重庆城市管理职业学院学报, 2016(1): 1-4.
- [5] 刘建娥. 社会工作的专业化探讨[J]. 玉溪师范学院学报, 2005(12): 47-49.
- [6] 叶兴华. 社会工作职业化, 专业化过程中的政策选择[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2003(3): 6-8.
- [7] 傅立群. 杭州女性社会工作人才职业状况探析[J]. 杭州研究, 2012(3): 61-69.



**知网检索的两种方式：**

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2169-2556，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：[ass@hanspub.org](mailto:ass@hanspub.org)