

## On the construction path of social work talent development chain

Ma Yi

Guangxi Normal University, Guilin

**Abstract:** From the perspective of the talent development chain, this paper defines the basic characteristics and connotation of the talent development chain, analyzes the practical problems existing in the talent team, constructs the theoretical framework of the talent development chain through horizontal and vertical comparison, and puts forward the construction path of the "scientific ring" of the talent development chain.

**Key words:** Social work; talent development chain; construction

Received: 2020-01-26; Accepted: 2020-02-10; Published: 2020-02-12

# 社会工作人才开发链的建设路径探讨

马 意

广西师范大学，桂林

邮箱：my.521@126.com

**摘 要：**文章站在人才开发链的角度出发，对人才开发链基本特征和内涵进行了界定，对人才队伍中存在的现实问题进行了分析，并通过横向和纵向对比，对人才开发链的理论框架进行了构建，同时提出了人才开发链“科学环”的建设路径。

**关键词：**社会工作；人才开发链；构建

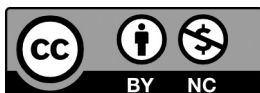
收稿日期：2020-01-26；录用日期：2020-02-10；发表日期：2020-02-12

---

Copyright © 2019 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



## 1 人才开发链基本特征与内涵

### 1.1 内涵

社会工作人才开发链指的是在社会工作领域中由专业起点至终点对各阶段、层级、环节所需不同人才，沿着上下游关系将该领域运作中不同等级和种类人才所构成网络和链条予以逐层列举出来。在专业领域中，各岗位各部门各类型的人才作为网络和链条中重要的构成部分，它同整体结构网络之间的联系是非常紧密的，并且它还是个体发展与整体连动式人才链开发最为核心的特征。

### 1.2 基本特征

现如今，人才层级链的结构类型包括如下五种：一是金字塔形，包括一般企业与高校、制造业；二是云梯形，其典型类型便是作坊式生产；三是橄榄形，包括文化创意、采编、传媒产业；四是哑铃形，通常为某些部门和企业的要求，又或者是橄榄形人才链的过渡期，属于成长不足的中级人才；五是倒金字塔形，表现在智力型较为密集的咨询公司、研究机构以及实力非常强劲的大学。对不同机构和部门来说，可以有不同的人才链等级，并没有一个符合所有部门、职业和专业的最优人才等级链，但凡能对专业和组织战略发展起到有效支持的人才等级链都是合适的。在对理想人才链层级进行构建时，可对以上模型加以参照，进而用以诊断现有人才链状态，从而对人才培养开发、配置以及补充计划进行科学制定。

## 2 构建人才开发链理论框架

针对我国社会工作人才队伍建设中现存的问题，笔者按照本土化社工人才队伍的建设需求和趋势，从政府、社会、高校三个维度，站在人才开发的整体结构和全过程角度出发，对本土化的人才工作链加以构建。

### 2.1 潜在社工人才的选择

工作领域高素质人才获得的基础便是“选才”的准确性。构建人才开发链

的基础便是相关团体和部门等对人才培养的检查、指导和调研，按照市场和企业需求，对社工专业教育规律和需求进行研究，使专业办学定位得以确定，使办学水平和专业教育质量得到提升，对需求人员个性和特点进行归纳，从而形成人才培养的初步方案。

在进行学生的招收时，要尽可能选择具有潜力的学生。目前在国内某些大学中已经开始让学生在在大二时通过自身对专业的了解，再辅之以动机、心理等测试，让学生可以对专业进行后续选择。

## 2.2 专业人才的培养期

作为应用性非常强的一门学科，需要大学对课程设计和培养目标加以明确，并以操作作为出发点。

(1) 培养目标的确定要与学校实际相结合，对用人单位标准予以充分考虑，制定出有针对性并且可行的目标。政府通过采取灵活适当的管理制度，让各校能按照自身需求对培养目标进行制定；同时还要根据区域发展性的不同，对培养目标进行定期修改。

(2) 设计课程方面，需对操作和理论的互动予以注重，使专业特色和内涵得以突出。

(3) 对地方变化和国际动态予以关注，使课程内容以及教授方式能不断更新。与此同时，还需对课程的重复性和异质性予以关注，使课程科研对外交流能得到强化，从而使专业学习能更富想象力。

## 2.3 使用和输出专业人才

能否有效、合理的利用人才，是社会实务机构能否留住人才的关键。现如今，专业人才流动情况非常严重，高校培养出来的专业人才有百分之九十左右所从事行业并非本专业。

导致人才危机产生最为关键性的一点便在于专业人才和实务机构之间不能很好对接。作为科研部门则需对激励规律和人才流动进行研究，分析实务机构流动原因，从而更好的留住和吸引人才。

## 2.4 专业人才再生产与再教育

人才开发最高的阶段,同时也是本土化人才理论体系构建最为关键的一环,通过对专业人才进行再生产和再教育,使社会工作者的能力和素质得到提升。对国际化互动开发和培训予以强化,申报基金项目、寻求资助,通过国内外项目的推动作用,使专业人才的的再生产和教育得到提升,进而为本土化概念体系和社工知识的构建奠定基础。

通过建立无缝对接的高校和实务机构人才交流机制,使高校工作的系统教学理论知识以及实验条件得以被充分利用起来,定期选派一线工作者到大学课堂实行专项化、理论化和专业化的再培训,进而让他们对工作领域的先进经验和新发展有所了解,并将之应用在工作中。高校与实务机构之间的合作,一方面,能使高校对社会工作的档案和资料加以掌握,对工作中出现的问题予以及时了解,对地方工作实践过程进行动态跟踪,逐步构建与本土化工作和经济发展相适应的实践方法与理论模型;另一方面,在对一线工作者的经验进行提炼和总结的基础上,使高校专业教育的知识体系得以完善,让学校教学能和社会实际更加贴近,使人才开发和使用周期得以缩短,最终形成专业人才开发、使用、交流、保障的完整循环链系统。

## 3 结语

构建一支素质优良、结构合理的工作人才队伍,对于和谐社会的构建意义重大。但现如今,我国的社会事务和社会福利领域的工作人员队伍尚处在摸索和起步阶段,不能满足社会事业的发展需求,其中,取得社工资格和学历的专业社会工作者非常少,并且在地域和行业上也存在不均匀分布现象。基于此,构建一套社会工作人才开发链也就显得尤为重要了,它是社会工作人才队伍培养最为关键性的内容。

## 参考文献

- [1] 顾文辉. 成都市社会工作人才队伍建设研究 [D]. 西南财经大学, 2011.
- [2] 罗观翠. 穗港社会发展与社会工作人才队伍培育 [C] // 当代港澳研究·第9辑, 2013: 11.