

21世纪人力资源与劳动关系精品教材

Enterprise SOCIAL WORK

Theory and Practice



企业社会工作 理论与实务

徐明等 著

本书以企业的人力资源——员工为研究对象，将人力资源管理与企业社会工作的专业方法加以融合，对企业社会工作的概念、理论、评价、实务等进行全面、系统的阐述，同时探讨企业社会工作在企业文化建设中的重要功能和作用。全书立足于人力资源管理的视角，兼顾理论与实务，对于人力资源管理、劳动和社会保障、社会工作等专业学生及相关读者的学习有较好的理论指导和实践意义。

FE 东北财经大学出版社
Donghai University of Finance & Economics Press

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

21世纪人力资源与劳动关系精品教材

Enterprise SOCIAL WORK

Theory and Practice



企业社会工作 理论与实务

© 徐明等 2015

图书在版编目 (CIP) 数据

企业社会工作：理论与实务 / 徐明等著. —大连：东北财经大学出版社，2015.7

(21世纪人力资源与劳动关系精品教材)

ISBN 978-7-5654-1955-3

I. 企… II. 徐… III. 企业-社会工作-教材 IV. F270-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 121417 号



东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持：(0411) 84710309

营 销 部：(0411) 84710711

总 编 室：(0411) 84710523

网 址：<http://www.dufep.cn>

读者信箱：dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸：185mm×260mm 字数：404千字 印张：20 3/4 插页：1

2015年7月第1版

2015年7月第1次印刷

责任编辑：石真珍 孙平 责任校对：刘咏宁 王娟

周晗 王芑南

封面设计：冀贵收

版式设计：钟福建

定价：38.00元

总序

劳动关系是劳资双方在工作场所形成的用工关系，它是一种既包括权利关系又包括利益关系的社会关系。劳动关系学就是对这一特定关系进行研究的学科，其核心是雇佣关系和劳动问题的研究。在国际上，早期这一学科被称为劳资关系（industrial relations，国内也译为产业关系），也有雇佣关系（employment relations）的说法。近年来，随着工会密度下降，集体劳动关系让位于个体劳动关系，劳资关系研究的范围已经扩大到与工作相关的全部领域和问题，诸如绩效与报酬的对等承诺与对等实现、工作与生活的平衡、职业安全和健康、就业歧视、雇员满意度、工作安全以及国际劳资关系比较研究等。由于劳资关系与人力资源管理学科的研究领域如此相似，有人认为“劳资关系”的概念已经过时。但也有许多人认为应保留“劳资关系”这一称谓，因为它表达了分析一个被广泛认可的领域的研究方法。作为一种妥协，一些机构采用了比较中立的说法——雇佣关系。2006年，美国雇佣和劳动关系学会由过去的LIRA（Labor and Industrial Relations Association）更名为LERA（Labor and Employment Relations Association）即反映了这一发展趋势和变化。

比起人力资源管理、劳动经济学等相关学科，劳动关系作为一门学科有着无法替代的优势。人力资源管理的基本假设是员工与管理者的合作，劳动经济学的基本假设是各生产要素之间的竞争。假如员工与管理者是完全合作的，人力资源管理的解释框架是最合理的；假如各生产要素是完全竞争的，劳动经济学的解释框架则是最优的。但事实上，既不存在完全的合作，亦不存在完全的竞争，正是真实世界的不完美赋予了劳动关系学科无限的生命力。

劳动关系学科的发展也有赖于劳动关系专业人才的培养。目前，美国康奈尔大学、罗格斯大学、俄亥俄州立大学、明尼苏达大学等在不同院系中都设立了劳

动关系专业；英国的剑桥大学、伦敦政治经济学院、华威大学等，加拿大的多伦多大学、蒙特利尔大学等也设立了劳动关系专业。劳动关系学科以及劳动关系人才培养在中国也愈来愈受到重视。在教育部新颁布的《普通高等学校本科专业目录（2012年）》中，劳动关系专业正式列入管理学门类的工商管理类，全国已有50多所大学开始教授劳动关系专业的课程，部分院校开始设立劳动关系本科专业。近年来，中国人民大学劳动人事学院启动了包括学士、硕士和博士的劳动关系人才培养模式，并招收劳动关系方向的博士后研究人员。

正是在这样的背景下，我们精心策划和组织了本套反映中国劳动关系理论研究和实践操作的“21世纪人力资源与劳动关系精品教材”。概括起来，本丛书与以往的同类教材相比有三个较为显著的特点：第一，整体编排的系统性；第二，教材内容的管理导向；第三，适应学科特色的跨学科融合。正因为此，我们期望本套教材的出版不仅能够反映国内劳动关系学科的发展状况，更能够推动未来我国劳动科学理论研究和实践的不断发展。

最后，我要在这里感谢各位作者投入的辛勤汗水和智慧，感谢东北财经大学出版社的大力支持，感谢他们为中国劳动关系学科的基础性建设工作作出的不懈努力！

唐镛

2014年6月

推荐序

企业社会工作是社会工作专业理念与方法在企业管理、人力资源管理中的介入与运用，是企业管理的有机组成部分，是社会工作专业发展的新领域。其目的是在维护员工权益、增进员工福利的基础上，激发员工积极性，进而提高企业效率。

人力资源管理的发展有其包容性、科学性，随着人力资源管理学科不断发展，它在广泛吸收经济学、管理学、社会学、哲学等学科理论的基础上，注重采用专业的方法和技术，在降低人工成本、增进企业整体利益的基础上，不断提升员工工作的满意度、幸福感，增进员工福利，修复和改善因为相关利益群体冲突导致的不和谐的劳动关系。

当企业具有盈利能力，股东的利益得到满足时，股东才会大力地支持慈善事业、捐助社会公益，使社会和公众满意。从社会责任角度来看，企业要承担对股东的社会责任，就要主动承担对顾客的社会责任，要承担对顾客的社会责任，就必须主动承担起对企业内部员工的社会责任。因此，企业承担对员工的社会责任是企业承担各种社会责任的前提，这就要求企业进行人力资源管理更新，为企业员工提供必备的人力资源产品和服务，发挥员工的最大效用，使员工安心在企业工作。

就本质而言，人力资源管理与企业社会工作的目标是一致的，均为促进和改进员工福利水平，进而增进企业整体利润水平。从过程来看，人力资源管理与企业社会工作的发展相互进入了各自的学科领域，并且在发展中相互促进、相互借鉴、相互融合，共同推进各自学科的发展。

基于以上分析，企业社会工作是以企、事业单位为媒介，通过吸纳和采用社会工作的专业方法，创新和拓展人力资源管理的选、用、育、留、激各个专业模

块的方法和技术，进而增进员工福利，提升企业绩效，构建和谐劳动关系。

徐明博士有多年在企业从事人力资源管理工作的经验，他撰写的《企业社会工作：理论与实务》以企业的人力资源——员工为研究对象，将人力资源管理与企业社会工作的专业方法加以融合，对企业社会工作的概念、理论、评价、实务等做了全面系统的阐述。全书内容可分为企业社会工作概述、企业社会工作理论、企业社会工作实务三大部分。其中，概述部分对企业社会工作的基础模型、企业社会责任进行论述；理论部分重点将企业社会工作与人力资源管理各专业模块的技术和方法加以融合，同时探讨企业社会工作在企业文化建设中的重要功能和作用；实务部分则论述企业社会工作的实务模式、评价体系、个案和小组介入实务、和谐员工关系介入实务。全书立足于人力资源管理的视角，兼顾理论与实务，对于人力资源管理、劳动和社会保障、社会工作等专业学生及相关读者的学习有较好的理论指导和实践意义。

中国青年政治学院社会工作学院执行院长 陈树强

2015年5月于北京

前言

任何企业要实现可持续发展的目标，必须让顾客满意，这要求企业持续地为顾客提供优质的产品和服务，这就需要企业拥有一支高满意度和高素质的员工队伍，而员工对企业是否忠诚取决于企业有无提供优质的人力资源服务产品。也就是说，企业要创造最大的利润，满足股东的利益，就必须先满足顾客的需求，让顾客满意，而要让顾客满意，就必须先让员工满意。

近半个世纪以来，生产社会化进程的加快，特别是信息技术的蓬勃发展，给传统的人力资源管理带来了前所未有的挑战。企业不断加大在薪资福利上的投入，但是对于挽留优秀员工来说，收效甚微。企业社会工作因为站在员工的角度思考问题，给了人力资源管理新的巨大的理论支撑，人力资源管理和企业社会工作都是强调以人为本，基本价值观在理论上趋同，同时，在达成员工满意度上，社会工作为人力资源管理提供了新方法、新技术和新思路。

一、企业社会工作与人力资源管理的关系

国外的企业人力资源管理无论是其基本职能中的评估、选拔、培训、考核、奖惩激励，还是战略系统视野中的人力资源，都很好地引入了在西方已经发展了100多年的企业社会工作的专业方法。在西方企业，企业社会工作早已是企业中“关于人的问题”的必不可少的一个基本部分。与人力资源管理的传统模式不同，西方企业中的企业社会工作方法，秉承专业社会工作的基本精神，以“助人自助”为基本宗旨，运用一切有效的专业方法和专业技术，帮助人们尽量挖掘他们自身的潜力，帮助人们争取更好地发展他们潜力的外部环境，并使“增能”和“增权”这两种目标处于恰当的平衡之中。

作为在西方企业界发展完善的企业社会工作实务之一，EAP 目前在国内企业也得到一定的发展。尽管 EAP 在国内的成功引入还存在种种困难和阻碍，但

其实质性的操作可以看做国内企业社会工作的一个良好开端，也是企业基于专业企业社会工作的人力资源扩展模式发展的基础之一。我国引入专业社会工作的历史还不长，还存在着种种急需解决的理论和实际问题，这是目前我国社会工作界的基本共识。而企业社会工作在我国更是一个全新的领域，从目前国内少数已经开展 EAP 项目的经验以及一些外资企业开展企业社会工作的现状来看，发展我国的企业社会工作的契合点或适当途径，可能正是如何基于企业社会工作与企业人力资源管理共同目标，在理念、方法和管理技术上达成二者的不断协作，使得企业以员工为中心，尊重员工的价值和情感，强调员工潜能的激发，发挥每个人的特长，体现每个人的价值，最终通过提高员工的生产率，为企业经营者创造更多价值。

二、企业社会工作介入人力资源管理

通过引入专业的企业社会工作，企业能够解决自身及其员工存在的或可能存在的与企业发展不适应的种种问题，进而改善或协调这种不适应，为提升企业竞争力服务。企业社会工作者则能从专业的角度出发，将社会工作的价值观念、方法、技术应用于人力资源管理，与人力资源管理者一起为组织和员工提供更为专业的服务。就目前而言，企业社会工作者能够在人力资源管理的各个工作环节中，如员工招聘与配置、员工关系、员工培训、职业生涯发展、员工福利等方面，发挥其专业社会工作的功能，采用专业方法改善工作环境和解决员工面临的生理、心理、家庭和社会问题，提高对企业和员工的服务水平。企业社会工作机构及工作者通过胜任解决人力资源问题的种种角色来扩展人力资源管理模式，这些角色大致可以概括为协助者、协调者、使能者、促进者以及革新者等。

社会工作的基本理念是“以人为本，助人自助”，目的在于协助个人和社会解决问题，发展潜能，以增进个人和社会的福利，促进人的发展和社会的进步，这与新形势下企业人力资源管理的理念和方向是一致的。社会工作具有复原、提供与配置资源、预防和发展的功能。具体到企业领域，企业社会工作的对象是包括员工、员工家属、管理部门、工会代表、社区、工业群体等在内的一个案主体系，企业社会工作者运用专业的个案工作、小组工作和社区工作方法对员工、团队、组织和整个企业产生如下几方面功能，基于这些功能，社会工作在企业人力资源管理中有其介入的空间和可能性。

1. 开发员工自身的人力资源。由于身处企业内部，企业社会工作者对本企业员工的特征、能力状况较为了解，如果他们参与企业培训计划的制订，在开发员工潜力、促进员工能力提升方面更能充分考虑员工自身的特点，改变的效果更明显。同时，利用社会工作的小组工作方法就可以开展素质拓展训练，评估员工的不同需要，设立特定的主题，有针对性地开展教育小组、成长小组、支持小组等训练，并逐渐形成常规性、计划性和连续性活动，获得促进新员工适应、团队协作、领导能力提升等效果。专业社会工作者组织活动更有计划性、目的性、技

巧性，活动后期对效果的跟踪、评估也更及时，给员工带来的转变也更持久。

2. 提升员工满意度，解决企业后顾之忧。现代社会的急速变迁容易导致贫困与疾病危机、情感与家庭危机、弱势群体问题、焦虑、无成就感、无归属感等各类问题的产生，这些问题无一不体现在企业中。专业社会工作者对这些问题具有高度的敏感性，能及时察觉和迅速作出诊断，并利用专业社会工作方法和技巧，调动各种资源和力量解决问题，预防事态扩大，保证企业内部各类系统中信息和能量的交换，维持组织的稳定。社会工作者为员工和管理者提供不良情绪发泄的渠道，是企业中的“减压阀”和“安全阀”，对于协调组织中的人际关系、增进员工心理健康有重要意义。

3. 改善企业环境，促进企业文化落地。社会工作的“社群权益取向”服务模式，能够将员工的问题置于更宏观的制度环境下，考虑社会政策环境对劳动者、企业主和企业的影响，从而采取综合服务，倡导有利于企业和行业发展的政策。而且，企业社会工作在企业的外部环境中开展工作，可以发掘和利用社区资源，促进企业与社区之间建立友好互动关系，使企业文化能够落地，树立企业良好的外部形象。

三、企业社会工作与人力资源管理教学创新

人力资源管理与社会工作都属于实践科学。随着时代的发展，传统的以知识讲授为主的课堂教学模式逐渐转变为以开发学生的实践能力为主的多种方式相结合的教学模式，比如行动教学法、情景模拟教学法、角色扮演教学法等。5年来，笔者为社会学、社会工作、社会保障等专业的本科生开设了“人力资源管理”、“招聘配置管理”、“劳动关系管理”等课程，为了在教学中使人力资源管理、企业社会工作的理论与实务得到有机的融合，进行了“杜拉拉职场舞台剧”的尝试。学生们将在课堂上学到的知识，通过一个职场人物——杜拉拉——的工作和生活串联起来，从编剧、导演到排练、演出，在笔者的指导下，学生们全程参与，在课程结束时，以舞台剧的形式呈现。该职场舞台剧已经成为一个系列，并在2012年凭借《杜拉拉4S之怒放的生命》获得当年全国大学生金刺猬戏剧节最佳创意编剧奖。

“杜拉拉职场舞台剧”虽以李可的小说《杜拉拉升职记》中的主人公来命名，但是我们以大量来自企业、职场的真实、生动、鲜活的案例作为素材，在原作基础上进行全新创作。虽以舞台剧的形式表现，但创作内容均源于课堂教学与企业案例，将学术与实践创新紧密结合。剧目中涉及的场景涵盖人力资源管理专业体系五大模块，即人力资源战略规划、招聘、培训、员工关系、绩效薪酬，将社会工作“助人自助”的专业情怀贯穿始终。知识点包括个人压力面试、集体压力面试、无领导小组讨论、公文筐测试、SOP操作流程、晕轮效应、劳动合同法、KPI/360度绩效考核法、猎头顾问、同心圆、破冰游戏、人员素质测评、组织结构调整、会议会务接待能力、集体谈判、危机公关、企业社会工作、员工援

助计划（EAP）、个案辅导技巧、激励强化原理等。

这一系列的舞台剧旨在通过话剧的形式，将人力资源管理、社会工作专业知识与实践结合，从专业视角对杜拉拉在职场中的奋斗、坚持、打拼等进行诠释，展现职场达人对工作的热情、对爱情的执着和对生活的热爱，揭示职场成功人士平衡工作、学习和生活三者之间关系的方法，全面反映现代职场生活。同时，针对大学生所关心的求职、入职、升职等职场问题，使大学生在自我认知的基础上，挖掘自身潜能，提升自信心，增强对未来所从事职业、事业的预判能力，确定职业发展目标，制订职业生涯规划，提前进入角色，最终提高其职场竞争软实力，更好地适应职场生活，快速成长为职场精英。

自2010年12月中国青年政治学院青春剧社推出处女作《杜拉拉之夜》后，在校内外引起热烈反响，目前已推出《杜拉拉之夜》、《杜拉拉归来》、《怒放的生命》、《存在》、《杜拉拉4S之怒放的生命》五部优秀作品，演出达十多场次，面向学校、企业人力资源从业者。第二季《杜拉拉归来》第一次走出学校，受邀参加首都经济贸易大学校庆演出，与首都经济贸易大学劳动经济学院师生进行交流，获得好评；第四季《存在》第一次走进企业，为职场人士提供鲜活的管理知识培训；《杜拉拉4S之怒放的生命》入围国际高校设计作品展和大学生戏剧节高校巡演。

通过这样的教学实践创新，学生获得了书本以外的大量鲜活、真实的案例，并能够通过角色扮演强化对这些案例的理解和分析，极大地缩短能力转化的时间，真正实现理论和实务的有机融合。

《企业社会工作：理论与实务》是笔者和学生共同撰写的，其中很多章节都来自5年来笔者在本科生教学课堂上的讲义以及带领学生策划的职场舞台剧的剧本，选取的大量案例来自笔者承担政府、社区、企业社会工作服务项目时所积累的真实案例，以及在新疆生产建设兵团援疆挂职期间的服务案例。本书由笔者拟定大纲，确定框架结构、章节编排，组织大家讨论并统稿，参与编写的还有李颖、楚洁、陈雪倩、许一林。

本教材可作为人力资源管理、工商管理、劳动和社会保障、社会工作等专业的教学用书，也可用于企事业单位的工会、人力资源部（室）、行业协会等相关职能部门以及经济组织做教学、培训用书。

作者

2015年5月于北京

目录

第1章 企业社会工作概论 1

学习目标 1

引例 企业社会工作的滥觞 1

1.1 企业社会工作概况 2

1.2 企业社会工作的四大基础模式 13

本章小结 18

复习思考题 18

案例分析题 19

第2章 企业社会责任 21

学习目标 21

引例 企业社会责任优秀案例 21

2.1 企业社会责任概述 22

2.2 企业社会工作与企业社会责任的关系 30

2.3 中国企业社会责任的发展与企业社会工作的介入 39

本章小结 47

复习思考题 47

案例分析题 47

第3章 人力资源与社会工作 51

学习目标 51

引例 让人力资源成为人力资本 51

- 3.1 人力资源管理发展 52
- 3.2 企业社工人才胜任力模型 57
- 3.3 企业社会工作与职业生涯规划管理 67
- 3.4 企业社会工作与薪酬绩效管理 77
- 3.5 企业社会工作和福利管理 87
- 3.6 企业社会工作与劳动关系管理 94
- 本章小结 102
- 复习思考题 102
- 案例分析题 102

第4章 企业社会工作与企业文化建设 108

- 学习目标 108
- 引例 华为的企业文化 108
- 4.1 企业文化与社会工作专业价值观 109
- 4.2 企业文化的疏导功能 117
- 4.3 企业社工的文化引领 125
- 本章小结 138
- 复习思考题 138
- 案例分析题 139

第5章 企业社会工作实务模式 141

- 学习目标 141
- 引例 一个派遣机构的派遣工 141
- 5.1 企业内部购置模式 143
- 5.2 工会购置模式 148
- 5.3 社区设置模式 152
- 5.4 劳务派遣机构内设置模式 156
- 5.5 其他购置模式 163
- 本章小结 165
- 复习思考题 165
- 案例分析题 165

第6章 企业社会工作的评估体系 168

- 学习目标 168
- 引例 2013 中国企业社会责任优秀案例评选 168
- 6.1 服务指标设定的影响因素 169

- 6.2 服务流程与步骤 172
- 6.3 服务指标体系 179
- 6.4 服务指标考核评估 189
- 本章小结 191
- 复习思考题 191
- 案例分析题 192

第7章 企业社会工作个案工作实务 194

- 学习目标 194
- 引例 马丁的内心压力 194
- 7.1 企业社会工作个案工作的本质与模式 195
- 7.2 职业生涯应激管理 202
- 7.3 职业生涯危机管理 216
- 7.4 职业生涯规划 223
- 7.5 心理援助 234
- 本章小结 245
- 复习思考题 245
- 案例分析题 245

第8章 企业社会工作小组工作实务 248

- 学习目标 248
- 引例 晚报上的一篇报道 248
- 8.1 企业社会工作小组工作模式 249
- 8.2 职场沟通与人际关系管理 258
- 8.3 团队职业生涯规划与激励 268
- 本章小结 280
- 复习思考题 280
- 案例分析题 281

第9章 企业社会工作与员工关系实务 283

- 学习目标 283
- 引例 中年员工身体最差 青年员工心情最糟糕 283
- 9.1 企业青年员工关系管理 284
- 9.2 企业女工关系管理 291
- 9.3 企业农民工关系管理 298
- 本章小结 304

复习思考题 304

案例分析题 304

第 10 章 企业社会工作督导 306

学习目标 306

引例 督导的魅力 306

10.1 企业社会工作督导概述 307

10.2 企业社会工作督导实务 309

本章小结 314

复习思考题 314

案例分析题 314

主要参考文献 316

第1章 企业社会工作概论

学习目标

- ✓ 了解企业社会工作的概况；
- ✓ 重点掌握企业社会工作的定义；
- ✓ 了解企业社会工作和工业社会工作的区别；
- ✓ 掌握企业社会工作在西方的发展历程；
- ✓ 了解企业社会工作在中国港台地区的发展历程；
- ✓ 重点掌握企业社会工作的四大基础模式。

引例

企业社会工作的滥觞

19世纪末，美国工业化进程加速，工业规模扩大，劳动力结构发生改变，女性大量进入工厂劳动。1875年，匹兹堡的海因兹公司设立了一个新的岗位，是由一位叫阿姬·杜恩（Aggie Dunn）的女士担任，主要职责是为公司的年轻女性员工提供服务。自此这个岗位逐渐发展壮大，在企业中建立了一系列的非营利餐厅、商店、公寓、诊所，为工人提供健康有益的娱乐项目。这个岗位的人员经常采用个案的工作方法为工人提供服务，解决个人问题，给予个人正确的着装建议；当工人遭受不公正待遇时，介入调解，并疏导工人情绪。同时，他们的工作还包括一些行政职责，例如，管理雇员的福利，培训、雇用和解雇雇员。这个新增的岗位就是福利秘书，福利秘书的出现拉开了美国企业社会工作的序幕。

资料来源 POPPLE P R. Social work practice in business and industry 1875-1930[J]. Social Review, 1982, 55 (2): 257-269.

企业社会工作是专业社会工作的重要分支，兼具专业社会工作的价值理念和自身独具特色的工作技巧，是社会工作在企业中的运用与实践。本章从企业社会工作的概况入手，详细介绍了企业社会工作的定义以及发展历程；第二节详细阐述了企业社会工作的四大基础模式，让大家更好地理解企业社会工作在企业中是如何具体实施的。

1.1 企业社会工作概况

工作是人一生中最重要的组成部分，工作世界作为成年人的一个主要活动领域，对人的生命具有重大意义。人们的生活完全与工作融为一体，在工作中人们会受到如家庭关系、经济压力、社会交往、个人性格等各种因素的影响，这就急需一种行之有效的手段处理和应对这一系列问题。企业社会工作作为专业社会工作方法的分支，在处理工作中的一系列问题上发挥着重要的作用，也逐渐成为当代社会生活中不可或缺的组成部分。

企业社会工作就是将专业社会工作的理念应用于企业（第二产业、第三产业、事业单位），社会工作者的专业技能在企业充分发挥作用，通过协助企业员工及管理者解决生活、工作中遇到的个人问题，改善劳工关系，促进员工工作积极性，充分发挥企业人力资源的效能，最大限度地提升企业的生产力，对企业的生存发展起着至关重要的作用。企业社会工作的引入，将企业的人力、物力充分利用，使其效用最大化，为企业营造阳光、积极、活跃的氛围，提高企业的效能、效率、生产力水平，是企业蓬勃发展的催化剂。

我国企业社会工作的出现是多种因素合力促成的结果。我国到 2005 年设有社会工作专业的院校已经有 200 多所，培养了大批的社会工作人才，人才实力雄厚。但是社会工作机构以及社会工作政策的发展大大落后于人才培养的步伐，导致大批社会工作专业毕业生流失，大多数毕业生选择进入企业工作。中国青年政治学院社会工作专业于 1993 年开始招生，为当时祖国内地第一个系级社会工作专业教育机构，20 多年来培养了大批的社会工作专业人才。根据该校 2004—2014 年的统计数据，10 年间毕业生中大约有 74% 的毕业生进入企业工作，如图 1-1 所示。由于这个契机，社会工作专业思想与企业管理的某些理念碰撞出火花，企业管理者借此机会将社会工作引入企业，自此各大院校也开始了企业社会工作的专业教育。

中国青年政治学院 10 年间（2004—2014 年）毕业生就业方向的调查数据显示，企事业单位的就业人数总体呈上升趋势，就职于社会工作专业机构的人数没有明显变化，出国或考研的人数出现略微的上浮态势，如图 1-2 所示。