

中国学术期刊网络出版总库(CNKI)收录

主 编 李正东

Research on Social Work
with Special Groups

特殊群体 社会工作研究

主办单位 上海应用技术大学社会工作硕士 (MSW) 教育中心

第2辑



华东理工大学出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

特殊群体社会工作研究 (第2辑)

李正东 主 编



華東理工大學出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

· 上海 ·

特殊群体社会工作研究（第2辑）

主 编 / 李正东

执行主编 / 杨发萍

I S B N / 978-7-89390-577-3

内容类别 / 电子出版物-文化、科学、教育、体育

出版日期 / 2024 年 11 月

特别声明 / 本电子出版物纸质样本为非卖品，仅供作者审读使用。

集刊简介

《特殊群体社会工作研究（第2辑）》共收录十篇文章，专题为新职业群体与企业社会工作，并设社会工作理论与实务、社会调查、社会政策三个常驻栏目。作者系长期从事社会工作教学、研究与实务工作的学者和专家，他们围绕新职业群体戒毒人员、农民工、残障人士等特殊群体的处境、干预模式、社会政策现状进行研究，聚焦社会工作与本土企业社会工作发展史及发展框架、社会组织介入、文化认同等议题进行了系统探讨，以期能挖掘新时期社会政策与社会工作高质量发展的可能性。

.....
策划编辑 / 刘 军

责任编辑 / 章斯纯

装帧设计 / 徐 蓉

出版发行 / 华东理工大学出版社

华东理工大学电子音像出版社

地 址 / 上海市徐汇区梅陇路 130 号，200237

电 话 / 021-64253797（社科事业部）

网 址 / www.ecustpress.cn

邮 箱 / sheke@ecustpress.cn

字 数 / 176 千字
.....

版权所有 侵权必究

集刊名称：特殊群体社会工作研究（第2辑）

主办单位：上海应用技术大学社会工作硕士（MSW）教育中心

协办单位：上海学术·专业出版中心“社会工作与社会治理
出版中心”

学术委员会（按姓氏笔画排序）：

文 军 关信平 向德平 李迎生 邹学银
何雪松 范 斌 顾东辉 黄晓春 程胜利

编辑委员会

主 编 李正东

本期执行主编 杨发萍

编 委（按姓氏笔画排序）：

于俊杰 马衍明 马慧娜 王 展 叶 静
朱 敏 朱善文 任春光 刘小霞 刘卫东
刘 群 严骏夫 肖昕茹 何 玲 张可人
张 芃 张向前 张旭阳 张 萍 苗瑞凤
林晓兰 周 蔚 郑长江 郑晓茹 赵敬立
钟明奇 徐小言 戴建兵

目 录

□本期专题：新职业群体与企业社会工作

企业社会工作的研究传统、分析范式和现实焦点

李正东 邓安茹 朱贵平 / 001

嵌入与共治：本土企业社会工作的推进框架与发展策略

——社会治理现代化视野下的反思性综述

严骏夫 康会杰 徐选国 / 023

社会治理视域下骑手群体职业特征与社会工作的实践建议

——基于至诚社会工作服务中心骑手服务的观察与思考

黎志芬 / 046

□社会工作理论与实务

残障大学生学业适应与就业意愿整合性研究

刘小霞 孙宁宁 吕达 / 067

梯度融合：强制隔离戒毒与社区康复无缝衔接制度研究

滕明君 金亚平 / 083

老年村民的培力实践：一项关于社会组织参与传统村落社区发展的行动

研究

陈苔芸 岳鹏燕 陈宏杰 / 097

□社会调查

住房与新生代农民工主观幸福感研究

——基于 2013 年七城调查的数据分析

杨发萍 张耀今 / 118

教育水平与工作收入对女性生育意愿的影响研究

刘群 曹广升 / 149

中国主旋律电视剧的青年受众身份认同研究

——以《觉醒年代》为例

吴冬燕 刘军 / 175

□社会政策

改革开放以来我国社会工作的历史演进及其动力机制

赵阳 / 198

《特殊群体社会工作研究》集刊稿约

/ 217

本期专题：新职业群体与企业社会工作

企业社会工作的研究传统、分析范式和现实焦点

李正东 邓安茹 朱贵平

摘要：当今，工作世界越来越成为社会关注的焦点，然而，企业社会工作的专业化程度仍然较低。深入探究并构建符合中国国情的企业社会工作实践模式，是当前亟待开展的重要工作。本文通过对学术界相关文献进行细致梳理，深入探讨企业社会工作的研究传统，从体制、企业、专业因素等方面集中讨论企业社会工作开展的障碍，如工作模式还不够健全，缺乏适合我国企业的工作机制，绝大多数企业尚未设置相关职位，社会工作专业的普及与认同程度不高等。通过对比不同研究视角，从社会学、心理学和社会工作的逻辑框架对社会工作如何介入企业员工展开讨论。最后，本文聚焦企业社会工作的现实焦点，阐述了企业社会工作本土化与职业化的运作机制的三种取向，即嵌入性、重构性和解构性取向，并指出专业的企业社会工作的发展，以及企业社会工作对企业的介入尚需要在体制机制方面突破一系列限制。本文通过探讨企业

作者简介：李正东，上海应用技术大学人文学院教授，主要研究方向为应用社会学、组织社会学和企业社会工作。

邓安茹，上海应用技术大学人文学院研究生，主要研究方向为组织社会学、企业社会工作。

朱贵平，上海应用技术大学人文学院教授，主要研究方向为应用社会学、企业社会工作。

社会工作的研究传统、分析范式和现实焦点，凸显内在的观点差异，为未来的研究提供了一个更为清晰的思路。

关键词：企业社会工作；研究传统；分析范式；现实焦点；运作机制

一、引言

在社会需要和社会问题关注的焦点由生活世界转移到工作世界的今天，构建企业社会工作制度来应对工作世界的社会需要与问题，是建立和谐社会的必然趋势和必然要求。在2010年，富士康员工跳楼事件所引发的全社会关注，渐渐被放大为一个无法回避的公共议题。于此之间，我们可以深深地感受到来自工作世界的呼声。在当今的时代背景下，作为一种新兴的社会工作实践，企业社会工作（social work in enterprise）迫切需要加强其专业参与。为此，国内学者自2005年以来，就一直尝试着企业社会工作理论与实务的探索。可喜的是，社会工作学界产生了大量的相关研究，召开了一系列研讨会议。然而，中国在此方面的理论研究和实践积累仍然十分薄弱。

工作、工作者（雇员）、工作行为、工作关系和工作组织越来越成为当今社会关注的焦点。工作不仅是我们生活的核心内容，也是我们这个时代关注的焦点。在与之相应的工作领域，企业社会工作的专业化程度较低，已不能满足新情况下的需求。针对这一现状，探索适合中国国情的企业社会工作实践模式，已成为制约我国企业社会工作本土化发展的“瓶颈”。在我国社会快速转型、推进社会体制改革和加大社会建设的背景下，社会工作如何介入企业及其员工的课题，需要得到学术界的迅速回应。本文旨在对学术界有关文献进行梳理的基础上，凸显内在的观点差异，厘清不同层次的研究传统、分析范式和现实焦点，并剖析出

进一步探讨的问题，为以后的研究厘出一个清晰的思路。

二、研究的理论传统与目标取向

如表 1 所示，当前我国企业社会工作研究主要有两个传统：一是基础性理论研究，二是应用性实务研究。基础性理论研究传统侧重关于工作世界诸多行为事件、情景形态、价值意义等是什么及为什么的理解与解释。换句话说，基础性理论研究关注的是当前工作世界或工业体系中存在的问题与需要是什么，企业社会工作的开展存在哪些障碍，以及为什么受到限制。应用性实务研究侧重企业社会工作开展需要辨识的关系，以及开展的领域和方法，这一传统通常与如何执行运作、如何选择策略联系在一起。在延续以上两个传统基础上，国内研究形成了问题关注、制约限制、关系区分和方法探索四个取向。

表 1 企业社会工作的研究传统

基础性理论研究		应用性实务研究	
侧重关于工作世界诸多行为事件、情景形态、价值意义等是什么，以及为什么的理解与解释		侧重企业社会工作开展需要辨识的关系，以及开展的领域和方法	
四种取向			
问题关注	制约限制	关系区分	方法探索
心理困境 生存困境 需求困境 权益困境 就业困境 伦理困境 工作困境 发展困境	体制因素 企业因素 专业因素	企业社会工作 党团社会工作 工会社会工作 人力资源社会工作	宏观-间接技术 微观-直接技术 员工协助方案 企业社会责任推进

（一）问题关注

围绕当前工作世界或工业体系中存在的问题与需要，现有研究（郭

玉琴, 2007; 陈剑锋 2008; 黄红, 2009; 马伟, 2018) 提出了以企业员工为中心的心理困境、生存困境、需求困境、权益困境、就业困境和以企业社会工作者为中心的伦理困境, 参见图 1。黄红 (2009) 指出, 在我国社会的大转型时期, 在复杂多变的社会环境中, 企业员工面临着相对剥夺感增强、工作焦虑情绪蔓延、自我保障心理过度、工作满足感不足、生活满意度滞后、不公平与失落感加剧、缺乏稳定与安全感、冷漠疏离感增强、认同归属感缺乏等心理困境。这类问题大多属于个体层面的身心紧张与非常规行动, 主要源于工作世界中的工作压力和环境改变。郭虹佐 (2022) 认为, 员工心理上的困境主要源于经济的宏观环境、企业内的人际交往、工作制度, 以及工作与家庭之间的平衡问题。这种困境往往通过消极的对抗行为表现出来, 不仅对员工造成危害, 还损害了企业经济效益, 更会转移到家庭生活中而引发家庭摩擦。当前研究大多忽视了以工作组织为中心的研究, 研究组织与环境、个人之间的关系, 将有助于对企业社会工作开展探讨。

人们通常通过工作从市场中获取报酬, 以此维持基本生计。然而, 市场化之外的技术环境、产业环境、经济环境等的改变, 如技能更新、行业演变、政策调整等, 往往为工作者带来了生存压力。生计之外的休闲活动、人际关系、社会交往、自我认同、社会支持等方面的生存状况, 亦有重重困境 (刘斌志, 2007a; 王丰海, 2009)。关于需求困境的讨论, 既有传统意义层面, 也有现代取向层面, 比如福利服务项目满足、权益损害保护应对、技能培训或学历进修分派、劳动安全与保护技能提升、工作焦虑与压力缓解、同事 (领导) 关系冲突与紧张处理、心理健康照料等 (朱贵平、李正东, 2009a)。

对于工作世界中的权益困境的探讨, 主要集中在农民工群体 (柴定红, 2004; 马亚静等, 2006; 岳颂, 2007)。龚紫钰、徐延辉 (2018)

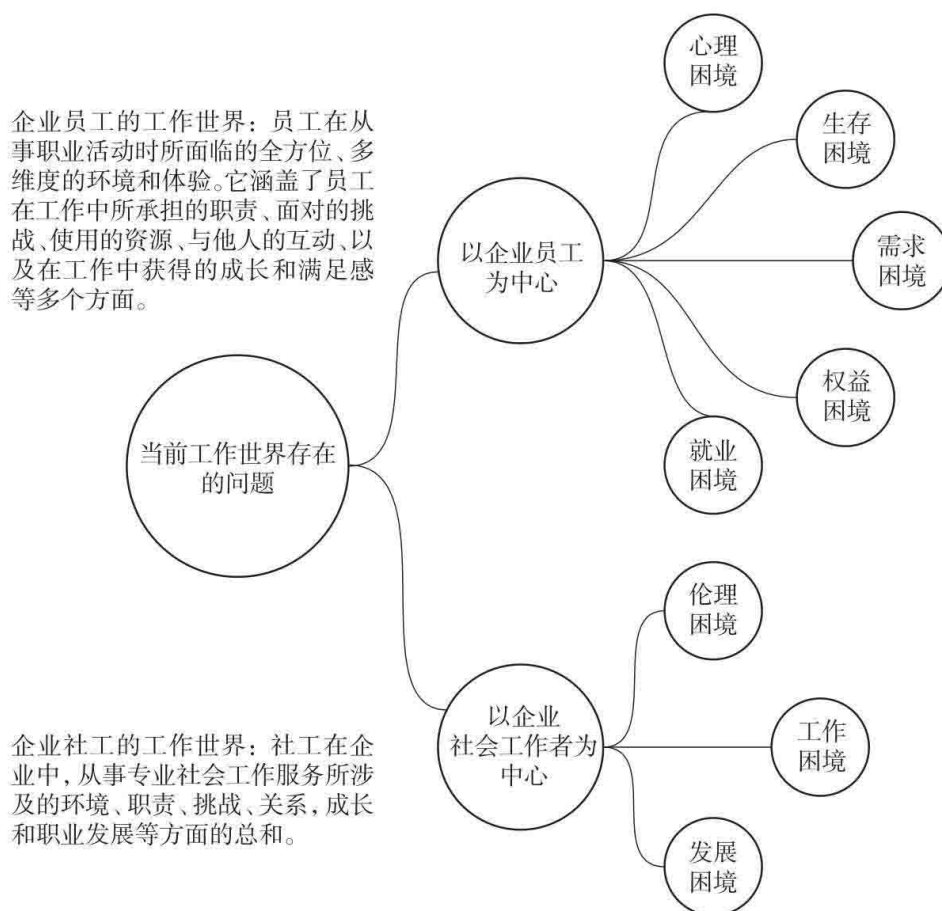


图1 当前工作世界存在的问题

认为，农民工的劳动权益没有得到充分的保护，这不仅使他们的生活陷入困境，更导致他们抵御城市风险的能力大打折扣，从而加剧了他们的生存压力。在这一领域的讨论中，叶鹏飞（2014）认为，农民工问题主要集中在权益损害，诸如拖欠工资、无劳动合同、劳动时间长、劳动环境差、未缴纳社会保险等方面。权益困境更是集中在私营企业中，需要有“有形之手”推动的社会工作介入。有关就业困境，则主要集中在失业青年、下岗人员和女性等群体（童红梅，2004；陈国威，2005；曹雁，2005；蒋美华、党曼，2008）。这一类研究既指出了失业青年、下岗人员和女性在就业中的心理预期、身份认知、劳动力市场、社会保障、就业支持等方面的困境，也指出了社会工作介入的必要性。在实施

方面,面对工作世界,对于就业的控制与干预,社会工作总显得力不从心,毕竟失业就业面对的是经济系统。社会工作视角下的就业干预更多的是一种工作促进、适应训练、价值倡导与优势增能。

马伟(2018)认为,企业社会工作伦理困境是指在专业价值观中,社会工作者所需承担的各种责任和义务之间出现了相互矛盾和冲突。马丽、严霄云(2023)认为在企业社会工作中,伦理上的难题主要涉及由于保密原则导致的伦理问题,以及社会工作的价值追求与企业的利益追求之间的矛盾。马伟等(马伟,2018;马丽、严霄云,2023)从五个方面探讨了当前企业社会工作伦理问题的根源:第一,企业的价值导向与企业社会工作的价值导向存在差异;第二,企业社会工作在自我定位方面存在一定的模糊性;第三,许多企业社会工作者在专业伦理知识方面存在不足;第四,社会的资源是有限的;第五,伦理问题的出现也与所处情境的复杂性密切相关。

事实上,对于心理困境、生存困境、需求困境、权益困境、就业困境和伦理困境的讨论,其目标也指向了企业社会工作推行的必要性。对于必要性的理论分析,是以社会工作的专业价值和职业特征为中心的,强调现实逻辑的推理(周沛,2005;王瑞华,2006;高钟,2007;林丽芬,2008)。这一系列困境和时代环境,正表明了推进企业社会工作的迫切性。十六届六中全会以来,社会工作人才队伍建设被提上政府议程,并且扩展迅速。企业社会工作也必将被纳入政府构建和谐劳动关系的执政视野之中。

(二) 制约限制

对于企业社会工作的开展存在哪些障碍,以及为什么受到限制的讨论,主要集中在体制因素、企业因素、专业因素等方面。

就体制因素的限制而言,史柏年(2006)指出,不同体制下的组

织职能定位、不同体制下组织与成员之间的资源依存程度，以及不同体制下组织成员间的互动，都是制约社会工作发展的重要因素。在对上海企业进行调研的基础上，有学者发现市场体制（市场化推崇程度）、制度体制（行政化推崇程度）、文化体制（认同与倡导程度）都与企业社会工作本土发展和普及存在着密切的联系，这些因素在一定程度上影响了企业社会工作的开展和普及（朱贵平、李正东，2009a/b）。马伟（2018）也认为企业社会工作亟须制度层面的改进。当前，我国仅有少数企业开设了企业社会工作者岗位，工作模式还不够健全，且缺乏适合我国企业的工作机制。尽管企业社会工作的三大工作方法在实践中具有一定的效用，但也不可忽视其存在的局限性。这些局限性在一定程度上制约了我国企业社会工作的快速发展，具体而行之有效的施行体制已成为制约我国企业社会工作有效开展的瓶颈问题之一。

就企业因素的限制而言，过去研究主要围绕意识观念、经济功能和部门设置三个方面展开了分析（朱贵平、李正东，2009b；秦楠，2008；高钟，2009）。此类研究认为社会工作服务是政府职能的一部分，并且企业内部也缺乏相应的社会工作服务部门。陆青华（2019）指出，企业经营和管理层普遍对企业社会工作缺乏足够的重视，且对于如何有效引入社会工作参与企业管理缺乏深入理解。这导致了企业社会工作的发展面临诸多限制。目前，除了深圳、珠海和苏州等地的少数企业配备了专职企业社会工作者，绝大多数企业尚未设置相关职位。黄晶（2018）也指出，企业管理层和员工普遍对企业社会工作的认知度较低，员工在理解工会工作和企业社会工作方面存在明显的认知混淆。在我国，企业社会工作是一个新兴行业，其定义尚未明确界定，经常与职业社会工作、工业社会工作、劳工社会工作等概念产生混淆（李正东，2012）。尽管大多企业设立了工会，可是企业员工对专业社会工作服务的认同程

度较低。高校社会工作专业与企业的合作欠缺，同样企业也缺乏对于社会工作人才的吸收。更有甚者，企业也不想为设置专职社会工作者或委托社会工作组织而增加相应的经济成本。马玉娜（2014）认为，资金匮乏成为限制社会工作服务拓展的关键因素。同时，企业在整合社会工作的过程中尚未形成有效的协同机制，仍各自独立行动，这无疑限制了企业在工作服务方面的潜力和资源利用。

就专业因素的限制而言，有研究认为社会工作专业的普及与认同程度由于体制原因还比较低，限制了社会工作领域的拓展。这恰恰又制约了企业社会工作的开展（史柏年，2006）。体制之外的社会工作专业技术的局限也制约了企业社会工作的开展。企业社会工作的研究、职业化和人才队伍，以及专业企业社会工作机构的建立则是这一技术局限的突破口（朱贵平、李正东，2009b）。

（三）关系区分

企业社会工作有关研究中的关系区分，实质上是辨识不同的开展领域或主体。从上述意义来看，国内研究主要集中在党团社会工作、工会社会工作、人力资源社会工作和企业社会工作四个领域，具体关系参见图2和图3。

就党团社会工作的研究而言，一类研究认为党团社会工作就是思想政治工作，区别于企业社会工作（包志勤，2008）。企业社会工作注重现实性和社会性，以知识的专门化和活动的职业化为特征。而党团社会工作强调政治性、思想性，是社会整合的政治手段。其差异的实质是文化选择与制度安排上的差异。在很长一段时间内，二者共同存在。另一类研究则认为党团社会工作和企业社会工作一致（施凯，2006）。党团社会工作和企业社会工作在工作技巧、方法过程和工作内容方面具有相同之处。开展企业社会工作就是开展党的社会工作，并且要求党团社会

企业社会工作的研究传统、分析范式和现实焦点

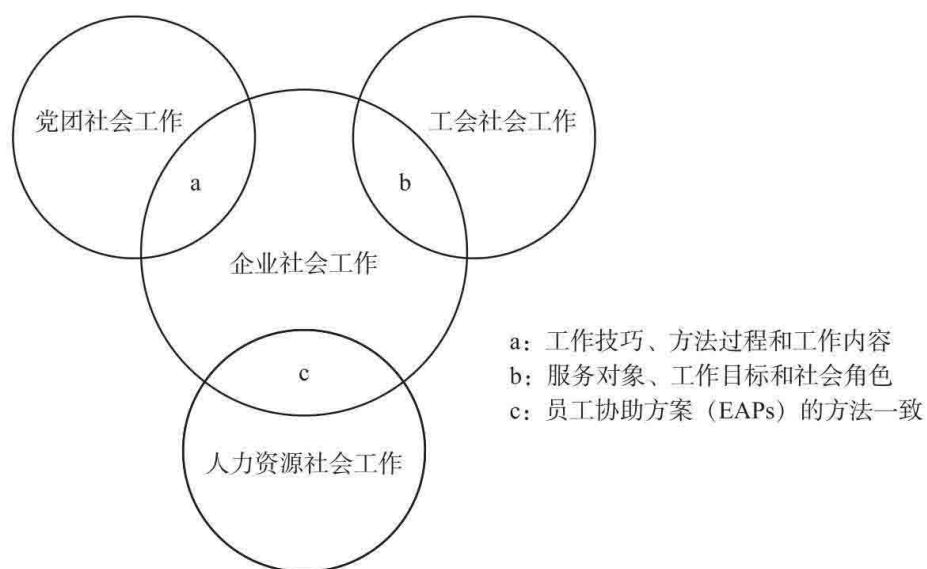


图2 企业社会工作有关研究的联系

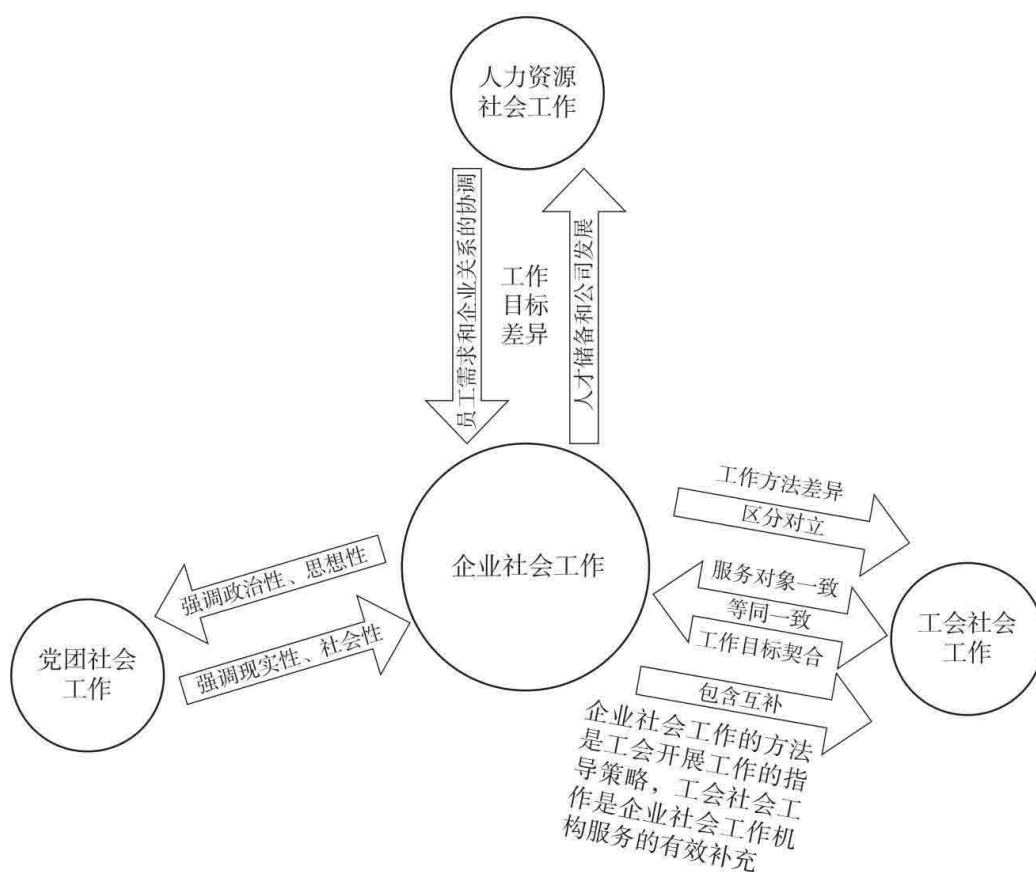


图3 企业社会工作有关研究的区分

工作专业化,学习并使用社会工作的方法与技巧。在一定时间和范围内,二者出现了一体化局面。

对于工会社会工作的研究,大致可以区分为区别分立、等同一致和包含互补三种立场。李梅等(李梅、胡守钧,2006;郭志巧,2007)主要基于工会的群体组织性质和工作方法的差异,秉持区别分立的观点。工会群体组织的性质也使工会社会工作将职工权益作为工作的出发点,同时也是归宿点。这也使得工会社会工作的方法更多的是依靠集体的形式表达,通过集体协商与谈判来达到工作目标。沈黎等(沈黎,2008;刘斌志,2007b/c)主要基于工会社会工作和企业社会工作服务对象的一致性,秉持等同一致的观点。持有此类观点者,主要将工会视作企业社会工作开展的主体机构,运用社会工作的专业方法为企业员工开展工会服务。其次,企业社会工作与工会的目标高度契合,都致力于共建和谐企业、共谋企业发展,以及实现成果共享。奚春华、雷洪(2014)指出,企业社会工作不仅是工会社会工作的延伸,更是一种创新实践。张默、卢磊(2015)进一步指出,在我国,工会不仅承担着为企业员工服务的职责,还是企业福利的执行者。因此,可以说工会工作者在一定程度上扮演着“社工”的重要角色。程金(2007)、李林凤(2007)秉持包含互补的观点,认为工会社会工作是企业社会工作的一部分,主要依托工会开展专业化的社会工作服务。企业社会工作的专业方法是工会开展工作的指导策略,而且工会社会工作也是专业企业社会工作机构服务的有效补充。王晓慧(2018)强调,为推动中国企业社会工作的持续发展,必须深刻认识到工会在其中扮演的不可或缺的角色,并赋予其应有的重视和地位。奚春华、雷洪(2014)认为以工会为平台的企业社会工作,相较于独立作战的社会工作,展现出无可比拟的优越性。

人力资源社会工作和企业社会工作有着明显的区分和联系（刘立祥，2008；左敏，2007）。这种区分体现在不同的工作目标上，人力资源社会工作和企业社会工作都有能力提升计划，前者倾向于人才储备和公司发展，而后者关注的是员工的需求，以及员工与企业关系的协调。二者的联系主要基于员工协助方案（EAPs）的一致性。

（四）方法探索

围绕企业社会工作开展方法的研究，主要集中在宏观—间接技术、微观—直接技术与员工协助方案、企业社会责任推进的应用讨论上。微观技术的实践探索包括个案咨询和团体辅导（高钟，2009；苏光，2009；陶艳兰，2008；郑龙灵，2008），强调个人发展取向。宏观技术的实践探索包括社区组织、社会行政和社会工作研究（王瑞华，2006a/b；童红梅，2004；曹雁，2005；蒋美华、党曼，2008），强调组织发展取向和社群权益取向。员工协助方案成为企业社会工作者进入企业的主要通道（王晓慧，2018）。员工协助方案的实践探索主要包括员工咨商计划、员工生涯发展计划和员工健康福祉计划，属于组织发展取向（刘立祥，2008；左敏，2007）。企业社会责任包括对员工、消费者、政府、社区等的责任，主要集中在倡导、推动、协调、支持、评估等实践技术的探索（刘静林，2007；杨家宁，2007；朱贵平，2011）。如今，企业社会责任在国内企业界和社会发展中扮演着日益重要的角色。通过积极履行企业社会责任，企业不仅可以为社会作出积极贡献，还能有效推动社会工作的进步与发展（周梦，2018）。我国的企业应当积极向港台地区那些深谙社会责任之道的企业学习，不断提升自身的社会责任意识和实践水平（卢磊，2018）。

二、分析的学科范式与研究视角

综观学术界对于社会工作如何介入企业员工这一问题的研究，现有