

刍议高校社会工作专业本科生的 就业困境与对策 ——以福建省 M 高校为例

文 / 周格各 赵晨 张芳华

摘要：随着社会工作专业本科教育的不断发展，社会工作专业的毕业生逐年增加，但我国的社会工作专业毕业生的就业现状并不乐观。文章以福建省 M 高校为例，通过问卷和面访的方式进行了调查。问卷调查显示：社会工作专业毕业生就业率低的原因主要包括就业规划不明确、考公考研人数多、实习体制缺失、市场薪资较低等。为了改善这一现状，文章从自身、学校、社会三个层面出发，深入剖析社会工作专业毕业生就业困境形成的原因，提出相应的解决对策，以期为社会工作专业的发展提供一些合理化的建议。

关键词：社会工作；就业困境；就业现状

社会工作作为我国新的职业门类之一，具有十分广阔的职业前景。截至 2023 年 4 月，全国开设社会工作专科专业的高职院校 82 所，设立社会工作本科专业的高校 407 所，开展社会工作专业硕士教育的高校和研究机构 180 所，社会工作方向的博士点 22 个，每年培养社会工作专业专科、本科、专业硕士及社会工作方向博士近 4 万人。据统计，近十年内，普通本科毕业生人数从 320 万人增加到 428.1 万人，其中，社会工作专业本科毕业生人数从约 0.5 万人增加到 65 万人。

在这庞大数字的背后，更面临着现实的问题——就业。现实中，社会工作在我国的发展情况并不乐观，社会工作专业对口就业率很低，很多社会工作专业本科毕业生在毕业之际面临很大的就业困境，如工资待遇不高、地域跨度太大等。本文进行文献综述，以福建省 M 高校为例，通过在线问卷和访谈的方式收集数据，对社会工作专业毕业生就业困境形成的原因进行了探讨，从自身、学校和社会三个层面进行分析并提出了优化措施。

一、社会工作专业的就业现状

（一）全国各地社会工作机构分布不均，就业岗位缺失

社会工作在国内依旧处于发展阶段，虽然社会工作在我国经济发达地区和城市，如北京、上海、广东、香港等地发展较快，但对普通民众来说社会工作仍是一个新兴职业，在中部和西部地区社会工作专业人才需求量低，对社会工作专业并不重视。目前，我国社会工作机构的地域分布不均衡、内在结构不合理，极大地阻碍了我国社会工作的发展，这也是福建省 M 高校社会工作专业的外省学生选择从事其他职业的一大重要原因。

（二）人才流失率高，择业率低

近十多年来，我国社会工作专业教育迅速发展，社会工作专业本科毕业生也随之增加，但一线社会工作者的数量始终较少，对口就业率很低。郭美晨等学者的研究显示，近年来社会工作专业毕业生初次对口就业率持续偏低，且流失严重^[1]。学者王晓瑞的研究显示出，即使在经济较发达的东部沿海地区，毕业后从事对口工作的毕业生也仅占三成。

研究结果如表 1 所示，研究者从福建省 M 高校两年前 61 名社会工作专业毕业生中收集到 56 名毕业生的资料，响应率为 92%，其中：有 10 名毕业生正在读研究生；在 46 名应就业者中，有 4 人至今仍未就业；在已就业的 42 人中，仅有约 29% 的学生选择了从事一线社会工作或者和专业比较对口的职业，71% 的学生目前从事非社会工作专业工作。由此可见，绝大部分学生的职业和社会工作专业关联度较低，甚至毫无关系。

表 1 福建省 M 高校 2017 届社会工作毕业生毕业去向落实情况 / 人（%）

	人数及占比
读研	10（17.86）
就业	42（75）
就业人数中从事社工相关工作	12（28.57）
就业人数中从事非社工工作	30（71.43）
未就业	4（7.14）

二、M 高校社会工作专业本科生就业困境的原因

针对 M 高校对口就业率较低的困境，通过分析文献与访

谈资料、发放在线问卷等方式，可从宏观、中观、微观三个层面分析 M 高校社会工作专业毕业生从事社工工作比例较低的原因，具体可分成个人层面、学校及机构层面、社会层面。

（一）个人层面

1. 大多数学生经调剂进入专业，职业规划不明确

由于高考专业志愿填报过程中存在较大的不确定性，放眼全国，高校社会工作专业相对其他热门专业来说第一志愿录取人数较少，大多数学生经由调剂选择学习该专业。因此，部分社会工作专业学生的学习兴趣不足。根据 M 高校生源统计数据，该校在福建省外招收生源高达 83%。鉴于社会工作在我国仍处于发展阶段，M 高校多数学生在入校前对社会工作专业了解较少，导致社会工作专业本科应届毕业生对该专业的认同度较低，自身专业素质与市场需求差距较大，对口就业率低。

2. 选择升学及考公的人数较多，减少市场就业

众多社会工作专业毕业生纷纷选择升学考研，靠深造等方式取得社会工作职业领域中更高的薪酬和优势地位。从近两年社会工作专业学生考公与考研状况来看，人数约在 35% 与 60%。多数非专业出身的学生为考取研究生学历跨考社会工作专业研究生，在竞争激烈的情况下，本专业部分想要深入研究学术的学生无法顺利升学，坚持“二战”甚至“三战”，导致部分应届毕业生无法实现对口就业。

3. 家长不鼓励从事相关工作

部分家长仍缺乏对社会工作专业工作价值和性质的认知，认为该专业专业性不强，发展较为缓慢，从事该专业不利于个人发展。因此，在准备就业前，受家庭观念影响，社会工作专业学生往往选择其他职业，降低了对口就业率，出现人才流失的现象。

（二）学校和机构层面

1. 实习体系缺失

根据福建省 M 高校现状，学校在初期进行实习分配，学生自主选择，组队进行实习。这种实习选择机制也存在弊端：许多学生在没有充分了解机构和自身职业兴趣的情况下进行选择，实习机构要求学生设计并组织各种活动，处理机构文书工作等杂事，有时还要求加班，工作量甚至超过正职社工。实习机构将学生当成廉价劳工，而非培育未来的社会工作者，让一些本科毕业生在实习阶段就打消了未来从事这一职业的意愿。

2. 毕业生薪资需求与机构实际待遇差距较大

目前，我国社会工作职业分类不够清晰，工作内容细化程度不足，导致从事社会工作的专职人员普遍面临工作时长、工作内容繁杂等问题，加之薪酬普遍偏低，造成社会工作价值与待遇失衡的现象。福州市的社会工作机构实际薪资平均约 3500 元，社会工作专业毕业生期待薪资为 4500 元以

上，实际薪资与期待薪资差距较大，本科应届毕业生第一年就业时的实际薪资更低。福建省虽处于东南沿海地区，但较广州、深圳、上海等其他沿海地区薪资而言仍有一定的差距，此因素降低了毕业生未来从事对口专业的意愿。

（三）社会层面

当前，社会工作者的利益得不到保障，造成人才流失。依据研究者所收集的薪资数据，福建省社会工作者的起薪在 3200 元～4500 元，若有社工证，薪资可以再上调 300 元，薪资越高，表示越需要配合机构加班，处理更多的个案。

虽然社会工作领域在不断发展，但相对于其他专业，其岗位需求可能仍然有限。同时，由于社会工作涉及多个领域，如儿童保护、老年人服务、社区发展等，不同领域的就业需求也可能存在差异，进一步增加了毕业生的就业难度。政策支持和行业规范也是影响社会工作专业毕业生就业的重要因素。如果相关政策不够完善，或者行业规范不够明确，可能会影响到社会工作专业的发展，进而影响到毕业生的就业。

三、突破社会工作专业本科毕业生就业困境的对策

（一）树立正确的就业观、择业观

在就业规划方面破除不合理的观念，由学校和教师与个人、家庭提前进行沟通，共同制定就业规划，明确职业方向，减轻学生即将进入社会却一无所知的无助感，提升社会工作专业学生对口择业意愿。同时，对选择从事一线社会工作的学生，应给予其更多的时间去接受、认可社会工作者这一职业。

（二）减少高校社会工作专业招生中调剂生的比例

降低调剂考生中社会工作专业学生所占比例，让具有更高专业价值认同感的学生接受社会工作的专业学习和培训，明确价值理念和专业伦理守则，便于教学及实践工作的开展。加大招生前对社会工作专业的其他层次的宣传，如价值观念、本土化进程、服务领域等，让更多的报考生充分了解社会工作专业，提高专业选择度及“双向选择”概率，增加志愿填报数量。

（三）完善实习制度

完善本科生实习机构选择制度，精准对接本地区社会工作机构，加强联动合作培养人才机制，调整合理的实习时间，在实习过程中减少其他非专业实习内容，实际参与社会工作服务项目，让学生切身体会成为社会工作者的价值实现和价值观的现实意义。在实习过程中，要保障学生的权益，商定合理的实习激励和补贴协议。

（四）加大政策与资金支持

当前，我国社会发展对社会工作人才队伍的需求日渐凸显，需求量大且急需实务人才，最近国家成立了中央社会工作部来引导社会工作人才队伍的建设。这一举措是社会工作

专业得到了政府充分认可的证明,也为社会工作人才队伍的进一步成长提供了很好的机遇。有研究指出,政府应重视专业化教育,降低人才流失率。为此,要从目前社会工作职业从业者初期发展和行业发展的具体情况出发,为社会工作职业进入做好转化工作^[2];继续加强社会工作专业建设,改革专业人才培养方案,增加多元化的就业机会;出台详细的行业标准,推动学生专业就业。

(五) 提高社会工作人才的待遇

为避免社会工作人才流失,可以从提升其薪资待遇入手。许多社会工作专业的学生选择放弃从事与本专业相关的工作,主要是因为他们所获得的薪酬待遇相对较低。

一是要提升社会工作者的薪酬福利和相关福利待遇水平,促进其职业发展。随着社会经济发展和社会工作专业化程度的不断提高,社会工作行业对从业人员提出了更高的要求,而我国现行的社会工作者的薪酬制度与发达国家相比仍有一定差距。

二是制定合理的加班制度并给予相应的报酬,减少人才流失率。根据笔者访谈内容及相关资料分析得出:加班乱象背后的深层次因素是社会工作者社会地位低下、竞争力不足的表现,而政府购买社会服务的整体要求较高,由于经费不足,社会工作者所能施展的空间往往受到限制。总之,加班问题是整个社会工作行业和社会的难题,单靠社工机构内部挖潜增效无法破解。所以,在政策层面需要关注并平衡好在项目进一步实施的过程中具体实施的主体——社会工作者所投入的时间精力与薪酬激励。

除了持证人员补贴之外,福建省在政策层面应参考广东省佛山市社会工作人才扶持的相关经验,促进行业形成人才竞争机制,激发行业发展动力。在具体项目实施过程中,根据项目执行期间的实际投入进行评估,项目结束后根据评估和成效给予社会工作者相应补贴。在确保基本工资的基础上,落实节假日加班费及专项补贴,以减少人才流失率。

三是完善健全晋升和激励机制。根据交换理论,个体和群体之间的互动建立在互惠基础之上。社会是一个由每一个人组成的大群体,社会工作互惠关系表现为社会工作者在劳动过程中付出的努力与获得的报酬。机构可以建立纵向的职

业发展框架,赋予实习生、初级社会工作者、中级社会工作者和高级社会工作者不同的权力,定期进行考核,完善绩效奖励制度,多劳多得,让员工看到晋升空间。

四是鼓励慈善募捐平台与社会工作机构合作,将募捐资金整合投入相关公益类项目,破解社会工作机构资金困境。在社会工作机构发展建设过程中,一些地区已经开始探索并推进“社工+慈善”模式,以此促进社会工作与慈善事业融合发展。建立一个多元化的平台,将分散的慈善资源、资金和社会工作者的专业服务有机地融合在一起,促进公益慈善事业的发展^[3]。募捐平台在社区鼓励居民开展慈善募捐也对建立和发展社区资本有积极正面的作用。福建省应出台相关政策推动建立联动的服务模式,引导更多社会力量、社会组织等慈善公益资源参与社会工作项目。此外,为了促进社会工作机构的健康发展,还要增加社会工作项目的资金来源,提供必要的支持。

四、结语

根据对福建省M高校近三届社会工作专业本科毕业生的就业状况进行的深入分析,得出社会工作专业毕业生在就业时存在的问题。要想改变现状,不仅需要政府继续加大政策与资金扶持力度,提高社会工作人才薪资待遇,而且需要社会工作机构建立健全人才培养和晋升机制、实习制度等,更需要学生坚持“助人自助”的价值观和理想信念,学好专业本领,锤炼品德修为,提高综合素质。社会工作者的职业发展需要全社会的共同努力,社会工作专业毕业生的就业前景将会充满无限机遇和希望。

(作者单位:闽江学院法学院)

参考文献

- [1] 郭美晨,邵培樟.社会工作专业认同度提升的实证研究[J].教育教学论坛,2020(6):65-66.
- [2] 刘建民.价值优先:职业化背景下高校社会工作教育模式再反思[J].教育观察,2020(21):72-74.
- [3] 东莞虎门慈善会探索“慈善+社工+志愿者”联动服务模式[J].大社会,2022(4):63.