

企业社会工作发展的视角创新与路径建构

——以互构性发展为分析框架

戚玉 严骏夫

摘要:企业社会工作是将社会工作的价值理念、方法和技能用于企业相关领域的专业行动和职业实践。以往研究忽视了从社会工作与企业整体发展的角度思考彼此的关系,因而在面对我国企业社会工作实践面临的专业伦理价值与企业利益之间存在冲突、专业技术与企业多元需求之间存在失衡,以及社会工作的制度化水平与企业发展目标之间存在断裂等困境时,缺乏足够的解释力和有效性。本文尝试以互构性发展为理论分析视角,提出企业发展与社会工作在主体、目标、功能、场域等方面的互构性分析维度,并从双向嵌入关系、制度变迁与创新、合法性与自主性建构、多主体参与等方面,建构出符合社会工作专业化、职业化、本土化与当代企业发展的互构性实践路径,以超越和弥合当前我国企业社会工作与企业发展之间存在的各种分野和断裂局面。

关键词:企业社会工作 企业发展 互构性发展 实践逻辑

基金项目:2014年度国家社科基金青年项目“城市化进程中的转型社区及其治理研究”(项目编号:14CSH002);民政部2015年度社会工作研究部级课题“嵌入性治理视角下的‘三社联动’研究——以深圳市H社区实践为例”(课题编号:2015MZR017-02)。

[中图分类号] C916 [文献标识码] A [文章编号] 1672-4828(2015)03-0035-10

DOI: 10.3969/j.issn.1672-4828.2015.03.006

戚玉,华东理工大学社会与公共管理学院社会学硕士研究生;严骏夫,华东理工大学社会与公共管理学院社会工作博士研究生(上海 200237)。

党的十八届三中全会出台的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出了全面深化改革的重大决策,包括经济体制改革、社会体制改革等六位一体的综合性改革蓝图。其中,经济体制改革是全面深化改革的重点,其核心问题是处理好政府和市场之间的关系,使市场在资源配置中起决定性作用,并更好地发挥政府的作用;同时,包括保障和改善民生、促进社会公平正义,探索有效的社会治理体制,确保社会既充满活力又和谐有序等在内的社会体制改革,成为新时期党和社会各界关注和关心的重大议题(中共中央文献研究室,2014)。十八届三中全会关于经济体制改革和社会体制改革的重要决策,与本文所欲探究的企业发展和社会工作实践的互构性关系逻辑具有紧密的政策和理论回应关系。本研究旨在从当前我国社会工作介入企业发展领域存在的逻辑困境入手,以互构性发展为理论视角,建构出一种解释社会工作实践与企业发展之间的互构性分析框架,进而探索出符合社会工作专业化、职业化、本土化与当代企业发展之间的契合性实践

路径,以超越和弥合当前企业社会工作与企业发展之间存在的分野和断裂情形。

一、文献回顾与问题提出

随着以工业化为核心的现代化进程不断加快,与工业发展相关的一系列社会问题成为困扰员工发展、冲击劳资和谐关系,甚至威胁着整个社会和谐与稳定的重要因素。从社会工作发展的国际经验来看,将社会工作引入企业领域,在企业内外为员工个体、员工家属、员工群体,以及在企业内管理部门、企业整体发展、企业所在社区开展相关专业服务,促进个人、企业与社区的和谐发展,已经成为化解劳资阶级对立关系的重要抓手和专业服务机制(孟祥斐、徐延辉,2011)。我国自改革开放以来逐渐形成了以市场机制为核心的经济社会发展模式,个体更多地以原子化的形态游离于社会空间之中,极大地区别于单位制时代形成的高度组织化形态。在急剧转型的社会背景下,个体化时代催生了人们日益增多的社会需求,并在碎片化冲击下凸显了明显的脆弱性。因此,企业社会工作日益被学术界和实务界引入,以应对中国现代化进程中衍生的复杂社会问题。

纵观学术界有关企业社会工作的研究概况,其内容主要集中在以下几个方面:一是对企业社会工作的内涵阐释。学界倾向于认为,企业社会工作有别于工业社会工作、职业社会工作,是指以专业的社会工作手法为手段,以企业单位及其职工为服务对象,通过调动和利用各种资源,旨在预防和解决企业及其职工所面临的问题,并培养和发扬员工互助精神和自助能力,提升员工福利、提高企业效率,以促进企业员工和企业协调发展的专业化方法与工作过程(周沛,2005;周沛、曲绍旭,2012)。这种观点更多地从专业意义上进行界定,而较少关注现实情境。二是对海外企业社会工作经验的介绍和引用。程金(2007)对香港企业社会工作的介绍;王晓慧、张婷旖(2015)介绍了美国企业社会工作经验,强调在优势凸显、立法与制度完善、依托工会以及加强专业教育等方面对中国的启示。三是强调企业社会工作的实践模式。有学者介绍了国外企业社会工作模式,包括企业外模式、工会模式、企业内模式、员工服务模式、雇主组织模式、企业社会责任模式、公共政策模式等(王瑞华,2008;张国泽,2014);有学者在此基础上结合实践提出了“社区综合发展模式”(李晓凤,2012;卞海成,2013)、“整体联动模式”(马玉娜,2014)、工会模式(吕青,2013)以及“员工为本的模式”(杜晶,2012),这些模式的提炼和总结具有一定的实践意义,但是,其发挥的理论效应不足。四是强调企业社会工作的本土化发展。如何让起源于西方发达工业国家的社会工作理念、价值、模式和理论能够适应本土文化情境,这就需要强调企业社会工作的本土化元素。例如,朱贵平、李正东(2009)从体制内外的角度构建了本土化企业社会工作的关键元素;有学者提出“本土化员工帮助计划”,指出其有助于破解企业社会工作的实践困境,并建立企业社会工作的长效实践机制(张宏如,2011);有学者进一步指出,企业社会工作者要将企业放在宏观社会结构背景下,去辨识企业社会工作的服务空间和服务界限(顾江霞、董衍森、蒙彦妮,2012)。尽管上述学者的本土化努力尤为重要,但是,在当前中国社会工作本土化水平整体不高的前提下,企业社会工作的本土化进程仍然难以突破。另外,还有学者从企业社会工作的介入领域进行了一系列研究,关注企业社会工作对农民工、企业员工关系、人力资源、工会等方面的作用和介入模式(李胜男,2012)。

总体上,目前我国的企业社会工作发展还处于初级阶段,无论是理论研究水平,还是实务经验探索,都还有较大的开发空间。从以往研究来看,强调企业社会工作的重要性,进而提出企业社会工作的一系列实践模式,似乎是现有成果的通用逻辑。然而,较少有学者关注目前中国企业社会

工作发展的现实困境,因而难以形成有效应对现有困境的破解之道。笔者认为,当前中国企业社会工作发展所面临的实践和发展困境,主要受到我国现代企业制度、社会经济发展逻辑,以及特定的社会文化所形塑,因此,试图从西方国家借鉴相关理论和经验,难以成为我国企业社会工作发展的有效选择。同时,就当前企业社会工作发展面临的诸多困境而言,缺乏本土化的理论指导是根本。

笔者认为,以往研究倾向于将社会工作视为一种“理想的工具”,更多地从“应然”的角度来理解社会工作对于企业员工发展的重要性和优势,忽视了企业发展可能对社会工作的阻滞以及同化效应。本文另辟蹊径,旨在从社会工作与企业整体发展层面的互动逻辑思考二者的关系,以形成一种新型的企业社会工作分析理路和相应的实践策略。那么,社会工作与企业发展之间具有什么样的关系?如果是一种张力关系,那么,社会工作要有效介入企业领域服务员工发展,将成为一种难以实现的目标,因为企业很难允许不利于企业自身目标取向的元素与之共存;如果是一种亲和关系,那是否会违背社会工作“以人为本”的根本价值理念呢?本文并非认为社会工作与企业之间存在上述两极化关系,而是一种相互影响、互相建构的互构性关系。这种互构性关系能够解释当前企业发展与社会工作之间的内在关联逻辑。

二、逻辑与悖论:当前我国企业社会工作发展面临的困境

从理论上讲,社会工作介入企业领域,服务员工与促进企业双重发展具有不可或缺的重要性和必要性;但在现实中,这种逻辑还面临着诸多困境,这些困境彰显了当前我国企业社会工作实践与企业发展之间面临的逻辑悖论,阻碍着社会工作的有效实践和企业发展目标的实现。因此,揭示出这些逻辑悖论,是改善当前企业社会工作发展现状,尤其是改进企业与社会工作之间关系的内在要求。总体上,当前我国企业社会工作面临着以下三个层面的困境。

(一) 社会工作专业伦理价值与企业经营发展理念之间的冲突

社会工作介入企业领域时,社会工作者在伦理与价值层面面临着保密性、中立性与角色定位等问题。一方面,国际公认的社会工作价值观要求社会工作者严守对案主的保密性,但是社工在嵌入企业的同时,也受雇于企业管理层,需要对企业负责,实现企业对员工状态的知情权,当员工遇到问题时,在何种程度上坚守保密原则以及灵活处理?这使企业社工面临伦理上的困境和挑战。另一方面,企业社会工作者在实际工作中也经常面临角色模糊与混乱的问题,他们既是企业管理的协助人,获得企业认可与资源支持,同时也为企业员工谋取福利,是员工福利与员工团结的促进者和推动者;然而,面对两个不同利益取向的服务群体,社会工作者常常难以把握自身角色。如果偏向企业管理层,社会工作者就较难为普通员工开展服务;如果偏向普通员工,社会工作者则较难获得企业的认可与支持,也就无从为员工谋取福利。这些价值两难与伦理困境常常是企业社会工作者必须面对和处理的难题。上述困境,主要基于目前普遍存在的劳方与资方之间利益未能有效契合,导致的劳资分离关系格局所形塑的。但这并不意味着,企业经营发展与社会工作在本质上是对立或冲突的,相反,如果企业内部两大阶级在利益取向和发展目标上能够达成更多共识,社会工作将在企业管理和员工权利获得方面实现双重增能目标。在企业社会工作发展初期,社会工作的伦理价值与企业利益最大化等经营发展理念之间的融合的时机尚不成熟。因此,如何看待

和协调社会工作专业伦理价值与企业经营发展理念、利益之间的关系,应成为当下企业社会工作实践的首要关注点。

(二)社会工作的专业技术与回应企业发展需求之间的失衡

在我国大陆地区,社会工作实践历史较短,专业化、职业化、制度化水平都欠缺成熟,当前企业社会工作在能力与技术层面上面临着一系列挑战与困境:如理论体系的缺乏、实务经验的不足、社会工作者能力的欠缺与企业发展的巨大需求之间的矛盾。第一,企业社会工作理论准备不足。企业这个现代经济体制嵌入中国的传统文化之中并与之互动,因而具有了西方企业所未有的特质,源于西方实践基础上的企业社会工作理论对当前企业发展的复杂性认识不足,可能会造成企业社会工作者实践的困惑与迷思(高钟,2012)。第二,企业社会工作者的专业实务能力不足。企业社会工作起步晚,且从业人数少,导致至今未能形成有效的企业社会工作实务体系,企业社会工作者的专业素质普遍不高所导致的工作成效不明显,甚至在某种程度上影响了企业出资购买服务的信心。第三,企业社会工作者的技术、能力不足。在工作实践中,企业社会工作运用的是专业社会工作技术,而企业实践的组织架构是企业人力资源管理,目前企业社会工作尚不能有效借鉴人力资源管理的相关技能,导致社会工作专业技术与企业管理逻辑不能完全有机匹配,使当前企业社会工作的实践仍停滞在碎片化、分散化的使用阶段(张宏如,2011)。第四,企业社会工作者在面对企业多元化复杂需求时,显得捉襟见肘。企业内管理层与员工的需求复杂多样,仅通过社会工作者开展的服务难以有效满足,再加上我国企业社会工作尚处于发展初期,因此对社会工作者自身的专业能力、综合素质都有很高的要求。可见,企业社会工作理论与实践,企业社会工作者的能力、技术等,与当前企业多元复杂需求之间的失衡,是影响企业社会工作与企业发展有效互动的重要因素。

(三)社会工作的低制度化水平与企业发展目标之间的断裂

除了专业化、职业化和本土化方面存在着不足,我国企业社会工作的制度化水平也严重制约着其实践成效。企业社会工作与其他分支社会工作(如学校社会工作、医院社会工作)存在着巨大差异,在此差异之上衍生出的制度性障碍与排斥,是阻碍企业社会工作有效发展的最大挑战。一方面,从社会工作的服务场域看,学校、福利院、医院等机构不以追求利润为目的,而企业则以营利为目的,这就为企业社会工作与现代企业制度之间排斥现象的产生奠定了空间基础。另一方面,社会工作者进入学校、福利院、医院等非营利性服务组织中,社会工作在上述领域开展服务时,可以与之达成共同的目标取向:学校与社会工作者的主要服务对象都是学生;福利院与社会工作者的主要服务对象都是弱势的受助者;医院与社会工作者的主要服务对象都是病人及其家属。而在企业中,企业社会工作者大多受雇于管理层,或者受雇于代表劳方利益的工会,社会工作者所要服务的对象不是面向组织外部的,而是面向组织本身:为员工谋求福利,为企业管理层提供咨询建议,同时还处理劳资纠纷问题。实质上,企业与社会工作服务的对象都是企业员工,都应该为了实现员工的全面有效发展,只是当前我国现代企业制度未能得到有效建立和落实,过分强调利益最大化和资本积累是当前企业发展的最大动力。因此,企业社会工作不仅在制度保障、制度化水平方面存在着不完善性;而且当前企业以追求利润、积累资本为发展导向,进而导致企业社会工作实践与企业发展目标之间存在着断裂性特征。这种断裂导致企业社会工作在实践机制上出现两大困境:一是“成本—收益问题”,或者称为“投入—产出问题”。企业引入企业社会工作者,既可能增

加资金投入,也可能因为占用员工生产时间而增加生产成本,而社会工作服务所产生的员工变化与社会效益是很难测量和估计的,显著的变化也需要长时间的持续跟踪服务与评估。这对企业的信心和耐心都是一个考验,对企业社会工作者更是一种无形的压力,甚至可能陷入一种压力越大、收效越差的恶性循环。二是企业社会工作与传统企业部门之间存在着结构性排斥现象。国内企业目前很少设有专门的社会工作者部门,社会工作者大都从属于人力资源和行政部门,开展一些非专业的事务,或者配合企业工会参与员工管理和相关福利服务方面的事务。在没有明确的部门和职能定位前提下,社会工作者的身份在企业内部常常处于较为尴尬和模糊的境地。因此,企业社会工作将如何更好地融入到现有企业制度之中,化解上述矛盾与冲突,是亟待探究和解决的重要议题。

三、从断裂走向互构:企业发展与社会工作实践的关系分析框架

笔者认为,导致上述企业社会工作实践困境的根本原因在于:社会工作实践与企业发展之间未能形成利益和目标契合,尽管企业有自身的运作逻辑和利益取向,但是,从企业自身良性经营、员工健康发展、劳资和谐关系创建等方面来看,社会工作与企业之间是相互建构和互相影响的。在社会学领域,邱泽奇(2005)在研究组织社会学时,提出了技术与组织之间的互构;郑杭生等人(2003)在研究人与社会关系时率先提出了社会互构论,它是一种超越于传统的、有关当代中国转型时代背景下个人与社会关系的创新视角;徐选国等人(2014)在研究社会工作与社会福利之间的关系时,提出互构性发展这一概念,并从目标、理念、功能、机制等方面建构了二者之间的互构性关系分析维度。在这个意义上,本文借助社会学领域形成的互构性发展理论,用于分析社会工作与企业之间可能具有的同源、同构、共变和共生关系,并将从主体、目标、功能和场域四个维度建构和演绎社会工作与企业之间的互构性发展逻辑。

(一)主体维度:企业对象与社会工作对象的同源性

从企业发展视角来看,其涉及到的主体主要包括企业主(资方)、劳动者(劳方)以及顾客群(社会大众)。从社会工作视角来看,其涉及到的主体包括社会工作者、社会组织(社工的工作载体)、服务对象等。从形式上看,企业与社会工作的相关主体之间没有关联;但是,从更深入的角度来看,整个社会大众都可能成为社会工作和社会服务的工作对象,这是因为专业社会工作的工作对象可以分为个体层面的、家庭层面的、组织层面的、社区层面的以及整个社会层面的,而企业领域的三大主体都不同程度地包含于社会工作的上述服务对象域中。国内外实践经验表明,社会工作介入企业领域,在参与企业管理、服务员工权益和福利保障(刘林平、郑广怀、孙中伟,2011)、改善劳资关系(钱宁,2013)、提升员工精神健康(郑广怀,2010;方舒,2010)等方面,发挥着不可或缺的作用。因此,本质上,企业发展与社会工作实践的主体之间存在同源性特征,二者的实践主体在社会服务需求这一共性议题上得以结合。

(二)目标维度:企业发展与社会工作目标的同构性

企业发展的根本导向是获取利润,增加资本积累,促进经济发展。但是,从人类发展的角度来讲,企业发展(获取利润、资本积累、经济发展)的根本目标在于促进社会发展和人的发展,因为企

业的一切生产、交换、分配、消费的目的都要由人来参与和完成,并为不同人群的生存与发展需求服务。可见,企业虽然以经济效益为中心,但是企业发展的根本目的是通过促进经济社会发展,来最终实现人的全面发展(杨永虎,2013)。现代社会工作的基本目标在于创新社会治理体制、完善社会服务体系、提高社会福利、预防社会风险、维护社会稳定和谐、促进社会公平正义、解决社会问题、促进人与社会的良性互动以及人的全面发展等(向德平,2008)。不难看出,在目标建构方面,企业发展与社会工作之间具有内在一致性和相互建构性,二者的本质目标在于促进社会与人的协同有效发展,通过创造优良的社会环境,服务人的健康全面发展。

(三)功能维度:企业功能与社会工作功能的共变性

企业发展的重要功能之一是实现“人企共进”,一方面通过发展壮大企业规模、完善企业管理、提升企业能力、增加企业利润、提供就业岗位等,实现企业健康有序发展;另一方面通过上述功能和路径的体现,进一步彰显企业文化、加强企业凝聚力、关注员工发展、践行社会公益、履行企业社会责任等人性化功能。社会工作介入企业领域,不仅仅要满足员工的一般性精神健康需求,还要有助于改善企业(车间)管理体制、劳资对话机制、员工劳动权益和福利保障,以及培养员工的团结互助和集体合作意识(郑广怀、刘焱,2011)。社会工作的上述功能不是激化劳资关系,形成劳资对抗,而是通过注入社会工作“以人为本”的助人理念、搭建劳资之间沟通桥梁、构建和谐劳资互动关系,以保障员工劳动权益、实现福利(物质和精神)保障,并在此基础上实现企业的经营发展和社会经济发展目标。可见,社会工作在企业领域的实践和服务功能与企业发展功能具有共变性,二者都有助于促进企业与企业员工的共同发展,发挥“人企共进”的功能。

(四)场域维度:企业实践与社会工作发展的共生性

有学者指出,随着社会转型急剧加速,社会需求以及问题的关注点正在从生活世界转向工作世界,建立应对工作世界社会需求和问题的企业社会工作制度机制,已经成为社会建设的内在趋势与要求(李正东,2012)。这种提法有一定的合理性,更为准确地说,生活世界和工作世界应是当代人们赖以生存的两大场域,二者在本质上相互连结。从企业发展的维度看,更多关注的是工作世界这一场域,因而较多地通过管理、效率、收益、产出等指标来评价企业发展绩效水平,而较少地关注与企业员工密切相关的生活世界,包括员工家庭关系、员工社会支持网络等方面。而企业社会工作的引入,通过传递“以员工为本”、促进员工权益、构建健康劳资沟通机制和劳资互动环境,就是为了有效弥补政府和企业在企业员工的生活世界和工作世界平衡方面没有做到、难以做到或已经退出的方面,可见,企业发展和社会工作介入在员工生活世界和工作世界这两大场域中能够实现功能互补和角色平衡,企业社会工作的介入,是弥补企业自身不足、重构员工“生活世界——工作世界”之间的平衡状态的重要制度化机制。因而,二者在实践互动场域中具有共生性特征。

四、超越与反思:互构性发展框架下 社会工作介入当代企业发展的可能路径

基于当前我国企业发展与社会工作实践之间存在的现实分野和逻辑悖论,本部分借助社会学领域相关学者建构的互构性发展分析框架,探索和建构出一系列体现企业发展与社会工作实践在

主体、目标、功能、以及场域等方面相互建构和形塑的互构性关系发展路径。

（一）双向嵌入关系：企业发展与社会工作的互构性本质意涵

社会工作在我国大陆地区的发展历史较短,其介入企业相关领域的实践、经验和理论等要素尚不完善,尽管国际上企业社会工作已经形成多元成熟的实践模式。但是,总体上,当前我国企业发展与社会工作实践之间仍是分离的,二者未能在共性的方面建构起相互补充、互相依赖的关系机制。结合互构性发展思想,社会工作与企业发展之间在主体、目标、功能和场域等方面存在相互形塑、互相补充和影响。因此,本文认为,探索和建构二者之间的双向嵌入关系机制,应是实现社会工作实践与企业发展有序推进的内在要求和本质意涵。所谓双向嵌入,即是指,一方面,向企业领域注入社会工作专业理念、价值、方法等元素,通过社会服务机构向企业派驻专业社会工作者等途径,实现社会工作向企业领域的岗位嵌入、服务嵌入;另一方面,认识到专业社会工作者的不可替代性,企业从自身内部设置专业社会工作部门和岗位,鼓励社会工作者在企业领域内开展专业服务,促进企业社会工作有效推进,避免社会工作的服务异化,进而实现企业向社会工作的资源嵌入、体制嵌入。目前,国内企业社会工作实践中,更多体现的是单向嵌入关系(黄红,2012;吕青,2013),这种嵌入逻辑,缺乏对企业发展与社会工作实践之间关系的科学定位。因此,强调一种双向关系嵌入机制的建立,推动社会工作实践与企业发展之间的融合,是未来企业社会工作发展的重要路向。

（二）制度变革与创新：企业发展与社会工作的互构性保障机制

新制度主义理论指出,制度化是指组织作为社会、历史脉络中的一个有机体,其发展过程是与周围环境不断作用、不断变化,并适应周围环境的产物;同时,它既指某一社会关系和行动逐渐被视为“理所应当而被接受”的过程,又指某一事件的状态,这种状态确定了什么是有意义的、什么行动是可能的(徐选国、杨君、徐永祥,2014)。企业社会工作是社会工作理念、方法和技术在企业领域的应用,是发挥社会工作在企业领域的“助人自助”宗旨的重要体现,既有利于协助企业员工积极应对工作、生活、家庭和社会关系中遇到的困境和相关需求,也有利于企业在健康的企业文化和员工合作精神基础上,创造更多的财富。因此,对于企业和员工两个主体而言,社会工作的介入是一个双赢的过程。同时,社会工作介入企业领域,如同其他领域一样,都是对现实社会需求的积极回应。因此,企业社会工作应成为企业领域人们“广为接受”的社会事实。更进一步,企业社会工作以民办社会工作服务机构、工会、企业、社区等为载体,在实践过程中,应被视为“理所当然”的事件。由此,未来要促进企业与社会工作实践的进一步融合,需要不断强化企业社会工作作为“理所当然”的事情,进而成为各主体“广为接受的事实”,并进一步优化企业社会工作实践的制度和环境,提升企业社会工作的制度化程度和水平。只有形成企业社会工作实践的制度化环境和机制,才有助于实现企业与社会工作的协同推进和同步发展。

（三）合法性与自主性建构：企业发展与社会工作的互构性关系原则

在新制度主义看来,合法性机制是一个组织生存与发展的核心制度化因素,其在组织结构内部、组织与制度环境的互动中发挥着举足轻重的作用。合法性机制强调组织应该具有的合法性或公义性,即是在社会认可的基础上建立的权威关系。合法性机制是促使组织采纳在外部环境中具有合法性的组织结构或做法的制度力量,组织受制度环境制约和形塑,并追求社会承认,采取合乎

情理的行为或结构。这种合法性机制的建立及组织所处的制度环境,共同推动着组织内部制度的发展与演变,这就有利于加快推进组织自身的制度化发展进程(徐选国、杨君、徐永祥,2014)。社会工作要有效回应企业领域的各种社会需求,首先应该具有合法性。这种合法性机制的建立,需要在政府、企业和社会各界对社会工作认可和社会承认的基础上,形成一种与这些主体之间相互互动的、不可或缺的权威关系。企业社会工作只有拥有合法性基础和合法性机制,才能有效促进内部组织治理结构完善,不断适应外部组织环境与制度环境的挑战。同时,与合法性机制密切相关的要素是企业社会工作自身发展的自主性问题。企业社会工作在获得合法性基础的同时,应该努力朝着独立性、自主性方向努力,要避免因资源依赖、制度依赖和组织趋同导致其对自身使命、目标的偏离,要避免其受到企业等用人单位的同化或吸纳而走向行政化轨道。企业社会工作应该秉持自身独特的价值理念和伦理观念,坚持社会公平正义的根本宗旨,为和谐企业建设、和谐社会发展创造有利的条件和氛围。因此,坚持合法性与自主性,应是建构企业发展与企业社会工作实践良性互动与运行的基本原则。

(四)多主体共同参与:企业发展与社会工作的互构性实践机制

为促进企业社会工作真正发挥其特殊优势,本文认为,应该建立起政府、企业主体、社会组织、员工和社会公众等多元主体共同参与、协同治理的企业社会工作实践机制,从制度建设、工作场域、组织载体等方面为企业社会工作可持续发展创造所需条件。第一,政府应在公共服务购买和制度完善方面加大支持和改革力度。在企业社会工作实践过程中,政府应该在制度建设层面发挥积极的主导作用,针对当前提供企业社会工作服务的主体数量明显不足的情况,进一步加强对民办社会工作服务机构的资金与政策扶持。第二,企业自身应该加强意识觉醒和社会责任履行。企业作为社会责任的践行者和社会工作服务的需求方,以及企业员工服务的提供方,应该提高认识,自觉、自愿地提升员工关怀,对社会工作者敞开大门,借助社会工作的专业力量解决企业员工在工作世界和生活世界中面临的问题,以此保持企业人力资源的活力与稳定。第三,社会服务组织应该加强自身能力建设和深化服务水平。以深圳为例,民办社会工作机构是当前企业社会工作服务的主要供给主体,社会工作机构的专业性和民间性使其在企业社会工作的多元嵌入发展中具有不可或缺的作用。同时,为了进一步促进企业与社会工作者的融合,提高企业对社会工作的认可度和需求,应提升企业社会工作从业人员的专业能力以及处理问题的技巧,解决企业用人标准与社会工作人才培养之间的差距,还应该不断完善对企业社会工作者的培养和培训制度。第四,第三方评估机构要发挥“以评促建”和分类监管评估机制。我国大陆地区企业社会工作实践已取得一定的成效,但目前尚未形成一种规范的、有效的制度体系,即仍然缺乏有关企业社会工作实践的指导标准、评价和监督标准等。同时,鉴于企业社会工作服务购买形式的多样性,还应尽快建立多元参与的评估机制和评估实践方案,建立不同要求和制度标准指导下的分类监管机制。第五,在企业社会工作可持续推进过程中,企业员工和社会公众应成为企业社会工作服务的诉求表达者、服务反馈者和监督者。因此,应积极鼓励和调动企业员工(服务对象)、普通社会大众等主体参与进来,共同促进企业社会工作实践与企业发展同步运行。

五、结 语

企业社会工作是社会工作在企业领域的重要实践,随着以工业化、技术化等为特征的现代化

进程的加快,企业社会工作将扮演着越来越重要的角色。然而,反思当前我国大陆地区企业社会工作的实践状况,企业社会工作实践与企业发展之间存在着诸多逻辑悖论,这既不利于企业社会工作的专业化、职业化和制度化,也不利于发挥社会工作对企业发展的建构功能和服务功能。笔者结合相关学者提出的互构性理论思想,进一步建构了企业发展与社会工作之间的主体互构、目标互构、功能互构和场域互构等分析维度,尝试阐明社会工作与企业发展之间存在着相互型构与互构建构的关系逻辑,并围绕这一理论分析框架建构出服务企业与社会工作“双赢”发展的互构性实践路径。需要指出的是,现实中企业发展仍然以利益最大化为发展导向,劳资关系仍不同程度地存在紧张关系,甚至冲突,企业发展还未能彰显以人为本和促进人的全面发展的核心理念。因此,本文所提出和建构的互构性分析框架,旨在为未来企业社会工作发展提供可能的发展路向,也尝试从企业自身发展角度,通过引进和内生出企业社会工作,促进社会工作与企业发展的双向嵌入,以推动和谐劳资关系和劳资对话机制的建立,进而推动企业健康有序发展与和谐社会建设目标进程。

[参考文献]

- [1]卞海成,2013,《企业社会工作“社区综合发展模式”实践及探讨——以深圳M工业型社区为例》,《东方企业文化》第10期。
- [2]程金,2007,《香港企业社会工作对工会干部素质培养的启示》,《工会理论研究》第5期。
- [3]杜晶,2012,《员工为本的企业社会工作实务模式的探索——以深圳市G企业为例》,郑州大学专业硕士学位论文论文。
- [4]方舒,2010,《工业社会工作与员工精神福利》,《华东理工大学学报(社会科学版)》第6期。
- [5]高钟、王丰海,2012,《企业社会工作实务》,北京:中国社会科学出版社。
- [6]顾江霞、董衍森、蒙彦妮,2012,《企业社会工作本土化服务过程探析——以东莞市某制造业企业社会工作实践历程为例》,《广东青年职业学院学报》第88期。
- [7]黄红,2012,《发展本土企业社会工作的困境与策略——以我国东北地区的个案为例》,《成人教育》第12期。
- [8]李晓凤,2012,《企业社会工作“社区综合发展模式”的运作路径初探——以深圳某工业型社区的企业社会工作实务介入为例》,《社会工作》第2期。
- [9]李胜男,2012,《企业社会工作二维价值观的冲突与平衡》,中国社会科学院研究生院硕士学位论文。
- [10]李正东,2012,《企业社会工作的时代议题与本土视角》,《学术论坛》第6期。
- [11]刘林平、郑广怀、孙中伟,2011,《劳动权益与精神健康——基于对长三角和珠三角外来工的问卷调查》,《社会学研究》第4期。
- [12]吕青,2013,《嵌入与建构:企业社会工作“工会模式”》,《中国劳动关系学院学报》第6期。
- [13]马玉娜,2014,《整体联动式企业社会工作模式及应用》,《现代管理科学》第2期。
- [14]孟祥斐、徐延辉,2011,《我国企业社会工作的介入空间与路径研究》,《天府新论》第5期。
- [15]钱宁,2013,《论政府、企业和社会组织在构建和谐劳动关系中的地位与作用》,《天津社会科学》第10期。
- [16]邱泽奇,2005,《技术与组织的互构——以信息技术在制造企业的应用为例》,《社会学研究》第2期。
- [17]王瑞华,2008,《国外的企业社会工作模式》,《中国社会导刊》第9期。
- [18]王晓慧、张婷漪,2015,《美国企业社会工作的发展及对中国的启示》,《社会工作与管理》第1期。
- [19]向德平,2008,《社会工作:和谐社会建设的重要内容与有效手段》,《西北师大学报(社会科学版)》第1期。
- [20]徐选国、王娟娟,2014,《现实分野与关系重构:互构性发展视角下社会福利与社会工作的关系》,《甘肃理论学刊》第1期。

- [21] 徐选国、杨君、徐永祥,2014,《政府购买公共服务的理论谱系及其超越——以新制度主义为分析视角》,《学习与实践》第10期。
- [22] 杨永虎,2013,《国有企业党建与企业发展的互构性实践逻辑》,《价值工程》第27期。
- [23] 张国泽,2014,《企业社会工作引入企业思想政治教育问题研究》,《现代经济信息》第8期。
- [24] 张宏如,2011,《企业社会工作的有效路径:本土化员工帮助计划》,《江海学刊》第6期。
- [25] 张宏如,2014,《协同与创新——员工帮助计划与企业社会工作关系研究》,《江苏社会科学》第1期。
- [26] 郑杭生、杨敏,2003,《社会互构论的提出——对社会学学术传统的审视和快速转型期经验现实的反思》,《中国人民大学学报》第4期。
- [27] 郑广怀,2010,《迈向对员工精神健康的社会学理解》,《社会学研究》第6期。
- [28] 郑广怀、刘焱,2011,《“扩展的临床视角”下企业社会工作的干预策略——以广东D厂的新员工为目标群体》,《社会学研究》第6期。
- [29] 周沛,2005,《一项急需而有价值的社会工作介入手法——论企业社会工作》,《社会科学研究》第4期。
- [30] 周沛、曲绍旭,2012,《论企业社会工作的概念、目标与原则》,《社会工作》第2期。
- [31] 中共中央文献研究室,2014,《十八大以来重要文献选编》,北京:中央文献出版社。
- [32] 朱贵平、李正东,2009,《体制内外:企业社会工作本土化开展的因素分析》,《中国劳动关系学院学报》第5期。

编辑/陈建平

(上接第34页)

- [11] 苏光,2009,《企业为本的企业社会工作实务模式的探索——以哈尔滨A企业为例》,《社会工作(学术版)》第7期。
- [12] 王丰海,2013,《企业社会工作的专业定位与实践探讨》,《社会工作(学术版)》第2期。
- [13] 王瑞华,2006,《构建和谐社会中企业社会工作的功能》,《齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版)》第2期。
- [14] 王瑞华,2006,《新背景下中国企业社会工作方法的合理选择》,《厦门理工学院学报》第2期。
- [15] 武晓娟、甘满堂,2012,《闽南文化背景下的泉州企业社会工作发展现状与出路探索》,《社会工作(学术版)》第12期。
- [16] 夏学奎,2000,《社会工作的三维性质》,《北京大学学报(哲社版)》第1期。
- [17] 徐道稳,2002,《论社会工作的价值取向》,《求索》第6期。
- [18] 张宏如,2011,《企业社会工作的有效路径:本土化员工帮助计划》,《江海学刊》第6期。
- [19] 张书琛,1999,《企业管理中的价值问题》,《内蒙古社会科学(汉文版)》第5期。
- [20] 郑广怀、刘焱,2011,《扩展的临床视角下企业社会工作的干预策略——以广东D厂的新员工为目标群体》,《社会学研究》第6期。
- [21] 周沛,2005,《一项急需而有价值的社会工作介入手法——论企业社会工作》,《社会科学研究》第4期。
- [22] 周沛,2013,《企业社会工作目标指向探讨——一个有别于其他社会工作实务的视角》,《社会工作》第3期。
- [23] 朱贵平、李正东,2009,《体制内外:企业社会工作本土化开展的因素分析》,《中国劳动关系学院学报》第5期。

编辑/程激清

this year , social work had big growth in scale, but the quality and efficiency is not optimistic. The factors affecting “hot-cold” situation can be attributed to external factors and internal problems. This article reflects on national policy formulation , implementation and demand for talents and social identity, school major setting and commitment three aspects, and put forward some assumptions to promote the development of social work.

(6) Role Orientation, Value Conflict and Choice of Mode——On the Basic Issues of Corporate Social Work

XU Dao-wen • 28 •

Corporate social work, as a branch of social work, undoubtedly has the particularity, but anyhow it is not an organic part of business management. The inconsistency between social work and business management on the value goal is not an obstacle of the development of corporate social work, but it becomes the foundation and power of corporate social work. For the development of corporate social work, it is needed for enterprises to change their ideas, actively cooperate with, but more importantly, the government should play the role of the supply system, and all walks of life should give strong support. By the service content and nature as the standard, the mode of corporate social work is divided three types (life service, occupation development and labor relations), which can reflect professional characteristics and skills of corporate social work.

(7) The Perspective Innovation and Paths Construction of Enterprise Social Work Development——Based on the Analysis Framework of Mutual Development

QI Yu YAN Jun-fu • 35 •

Enterprise social work is a specialized action and professional practice that uses values, methods and skills of social work into fields of related enterprises. Previous studies neglect to reflect on the relationship of each other from the perspective of social work and overall enterprises development, and so it lacks of enough explanation and effectiveness in solving the troubles that our enterprise social work faces. These troubles include that conflicts between professional ethical values and enterprise benefits, unbalance between professional technology and enterprise multiple demands, breakage between institutionalized level of social work and enterprise developing goal, and so on. This paper attempts to regard mutual development as the theoretical perspective, and to propose mutual analysis dimensions of enterprise development and social work in the aspects of subject, object, function and field. Thus this paper constructs mutual practical paths that fit specialization, professionalism, indigenization of social work and modern enterprises development, in order to transcend on and bridge with the various divisions and breakage in our enterprise social work and enterprise development.

(8) The Social Inclusion of Urban Migrant Workers in China ——Perspective and Path of Social Work Intervention

MA Hong-bo • 45 •

Migrant worker is a special group which is produced by the social and economic development of