

# 2016 年苏州市民办社工机构 及其从业人员发展状况调查报告

苏州市民政局  
苏州市社会工作者协会  
2017.7

## 目 录

一、研究背景.....	4
二、调查样本情况.....	4
1. 调查机构基本情况.....	4
2. 民办社工机构从业人员基本情况.....	6
三、民办社工机构调查结果分析.....	8
1、主要负责人情况.....	8
2、人力资源.....	8
3、业务范围.....	11
4、机构财务状况.....	11
5、公共关系.....	12
6、困难与建议.....	14
四、民办社工机构从业人员调查结果分析.....	15
1、薪酬福利待遇.....	15
2、职业情况.....	16
3、能力培训.....	18
4、发展与激励.....	18
五、总结与建议.....	20
（一）总结.....	20
1. 民办社工机构区域差异明显.....	20
2. 政府购买是民办社工机构主要收入来源.....	20
3. 民办社工机构服务领域较广.....	21
4. 从业人员呈现年轻化、高学历、专业化的特点.....	21
（二）建议.....	21
1. 建立健全社会工作人才吸纳和激励机制.....	21
2. 加大社会工作行业宣传力度，提高社会对社工机构和社工从业人员身份认同.....	22
3. 加强社工机构自身的专业建设.....	22
4. 优化民办社工机构的资金构成.....	23

5. 推进社会工作人才队伍的职业化、专业化.....23

## 一、研究背景

苏州民办社工机构的发展起步于 2008 年。十年来，随着各级党委政府日益重视创新社会治理、培育社会组织，民办社工机构作为协助政府提供公共服务、提升民生福祉的重要力量，迎来了重要的发展机遇。为深入了解全市民社工行业发展现状，2017 年 3 月 2 日至 14 日，苏州市社会工作者协会受苏州市民政局委托，借助“问卷星”网络调查平台，向全市社工机构和从业人员发放了“苏州市民办社工机构发展现状调查问卷”、“苏州民办社工机构从业人员状况调查问卷”。机构问卷由负责人填写，包括基本信息、主要负责人信息、人力资源、业务范围、财务情况、公共关系、困难与建议；从业人员问卷由本人填写，包括基本信息、薪酬福利待遇、职业情况、能力培训、发展与激励。调查期间，共有 67 家民办社工机构和 246 名民办社工机构从业人员实名参与，获得了较为全面的第一手资料。

## 二、调查样本情况

### 1. 调查机构基本情况

表 1 机构注册地情况

注册地	苏州本级	姑苏区	相城区	工业园区	吴中区	吴江区	太仓市	昆山市	张家港市	常熟市	合计
机构数	12	4	2	3	3	2	13	13	13	2	67

参与调查的 67 家民办社工机构中，在苏州市本级注册的有 12 家，姑苏区 4 家，相城区 2 家，工业园区 3 家，吴中区 3 家，吴江区 2 家，太仓市 13 家，昆山市 13 家，张家港市 13 家，常熟市 2 家。

表 2 苏州市民办社工机构注册年限情况

注册年限	1	2	3	4	5	6	7	8	8年以上
机构数	14	18	14	11	4	1	1	1	3

参与调查的机构中，注册登记年限 1 年的 14 家，2 年的 18 家，3 年的 14 家，4 年的 11 家，5 年的 4 家，6 年的 1 家，7 年的 1 家，8 年的 1 家，8 年以上的 3 家。

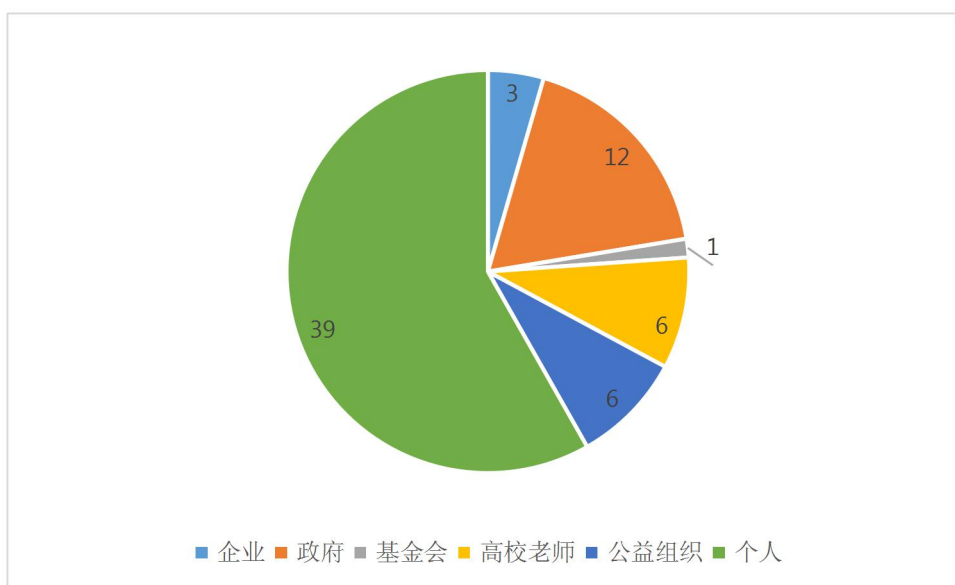


图 1 机构发起者身份

67 家机构的发起人中，39 家是普通个人，12 家是政府部门，6 家是公益组织，6 家是高校老师，其余 4 家是企业和基金会，见图 1。

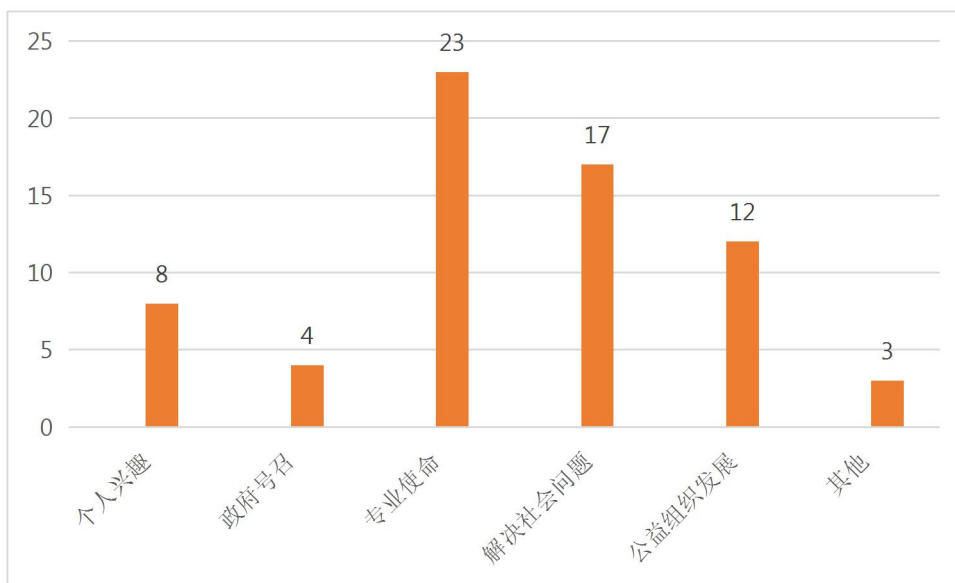


图2 机构发起缘由

发起者的初衷占比最高的是专业使命，其次是为了解决社会问题以及促进公益组织的发展。体现出发起人推动社会工作发展的专业导向大于解决具体社会问题的实际导向。这也部分决定了大部分民办社工机构的使命不是从具体的业务领域着手，而是从社会工作概念入手。

整体来看，参加调查的67家民办社工机构区域分布较为不平衡，市级和县级市较多，区级较少；机构注册时间4年及以下的占绝大多数；发起者多为普通个人，大多出于专业使命创办机构。

## 2. 民办社工机构从业人员基本情况

表3 苏州民办社工机构从业人员基本情况 (n=246)

类别	人数 (比例)	类别	人数 (比例)
性别		民族	
男	71 (28.86%)	汉族	242(98.37%)
女	175 (71.14%)	其他	4 (1.63%)
年龄		政治	
20-25岁	83 (33.74%)	群众	95 (38.62%)
26-30岁	83 (33.74%)	面貌	
31-35岁	47 (19.11%)	共青团	92 (37.4%)
		共产党员	58 (23.58%)

	36 岁以上	33 (13.41%)		民主党派	1 (0.41%)	
籍贯	苏州	135 (54.88%)	婚姻状况	未婚	120(48.78%)	
	非苏州籍	111 (45.12%)		已婚未育	29 (11.79%)	
工作辖区	姑苏区	53 (21.54%)		已婚已育	95 (38.62%)	
	高新区	14 (5.69%)		离异	2 (0.81%)	
	相城区	3 (1.22%)	住房	租房	73 (29.67%)	
工业园区	5 (2.03%)			自有住房	110(44.72%)	
	吴中区	13 (5.28%)		购买商品	48 (19.51%)	
	吴江区	4 (1.63%)		其他	15 (6.1%)	
	太仓市	59 (23.98%)	学历	高中、中专及以下	4 (1.63%)	
	昆山市	23 (9.35%)			大专	55 (22.36%)
	张家港市	67 (27.24%)		本科	164(66.67%)	
	常熟市	2 (0.81%)		硕士	23 (9.35%)	
	其他	3 (1.22%)		博士	0 (0.00%)	
专业	社会工作	84 (34.15%)	证书	助理社工证	98 (39.84%)	
	社工相关	45 (18.29%)			中级社工证	28 (11.38%)
	其他	117 (47.56%)			心理咨询证	14 (5.69%)
					无证书	104(42.28%)
					其他	28 (11.38%)

参与调查的 246 名民办社工机构从业人员中，男性 71 人，占 28.86%，女性 175 人，占 71.14%。年龄层次在“20—25 岁”、“26—30 岁”的均有 83 人，均占 33.74%，即超过 60%的从业人员在 30 岁以下。未婚从业人员近一半，其次是已婚已育的 95 人，占 38.62%。在主要工作区域方面，姑苏区、太仓市及张家港市均占比超过 20%，而相城区、工业园区、吴江区及常熟市则占比很少，人数均不足 3 人。接近 55%的调查者为苏州籍，与 65%的调查者拥有自有住房基本一致。

在专业资质方面，76.02%的从业人员学历为本科及以上，其中本科 66.67%，硕士 9.35%；社会工作专业毕业的占 34.15%，与社会工作相关专业占 18.29%，两者合计超过 50%。从业人员中，51.22%考取了社工证，无证书的占 42.28%。总体来看，

社会工作及相关专业毕业，或持有社工证书的人员合计约 70%，专业化程度尚可。

### 三、民办社工机构调查结果分析

#### 1、主要负责人情况

表 4 机构主要负责人信息 (N=67)

类别	人数(比例)	类别	人数(比例)
学历		专业	
高中、中专及以下	0 (0.00%)	社会工作	21 (31.34%)
大专	21 (31.34%)	社会工作相关	24 (35.82%)
本科	35 (52.24%)	其他	22 (32.84%)
硕士	8 (11.94%)		
博士	3 (4.48%)		
资格		从业	
助理社工证	18 (26.87%)	1 年以下	0 (0.00%)
证书		年限	
中级社工证	21 (31.34%)	1 年—3 年	6 (8.96%)
心理咨询证	12 (17.91%)	3 年—5 年	25 (37.31%)
无证书	9 (13.43%)	5 年—10 年	25 (37.31%)
其他	7 (10.45%)	10 年及以上	11 (16.42%)

在所调查的 67 家民办社工机构中，主要负责人学历是本科及以上学历的有 46 人，占 68.66%，其中大部分为本科。专业背景上，社会工作专业的有 21 人，占 31.34%，社会工作专业相关的有 24 人，占 35.82%，两者合计超过 60%。在资格证书上，持有社工证书的有 39 人，占 58.21%。由此可见，苏州民办社工机构主要负责人大部分专业背景较好，专业化比例较高。在从业年限上，“3 年—5 年”、“5 年—10 年”的均有 25 人，合计 74.62%，“10 年及以上”的有 11 人，占 16.42%，反映出苏州民办社工机构主要负责人的从业年限大部分在 5 年以上，社会工作经验较为丰富。

#### 2、人力资源

在所调查的民办社工机构中，95.52%的机构中拥有全职员工，全职员工人数最多的为 481 人，最少的 1 人，超过 50%的机构全职员工在 10 人以内，机构规模普遍较小。在这些拥有全职员工的机构中，大部分机构的全职行政及管理人员要么没有，要



么 1 至 2 名。就 2016 年来看，机构全年累计招聘的员工数量大部分不足 10 人，招聘 5 人以下的也不在少数；大部分机构全年离职员工在 5 人以下。2017 年，近 88% 的机构有招聘计划，招聘人数大部分在 10 人以下，表明目前苏州民办社工机构的规模增长不明显，总体上仍为小型机构居多。

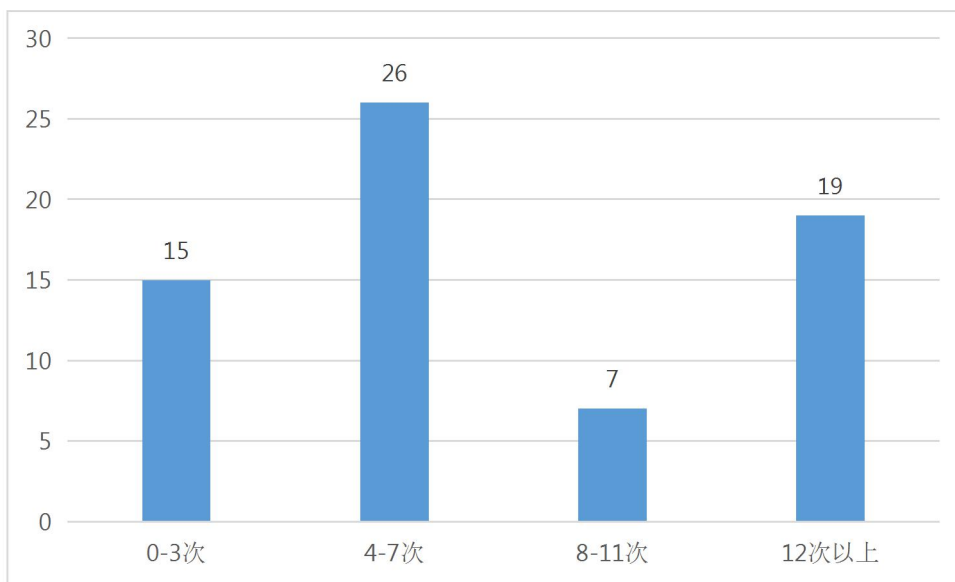


图 3 过去一年内部专职社工培训次数

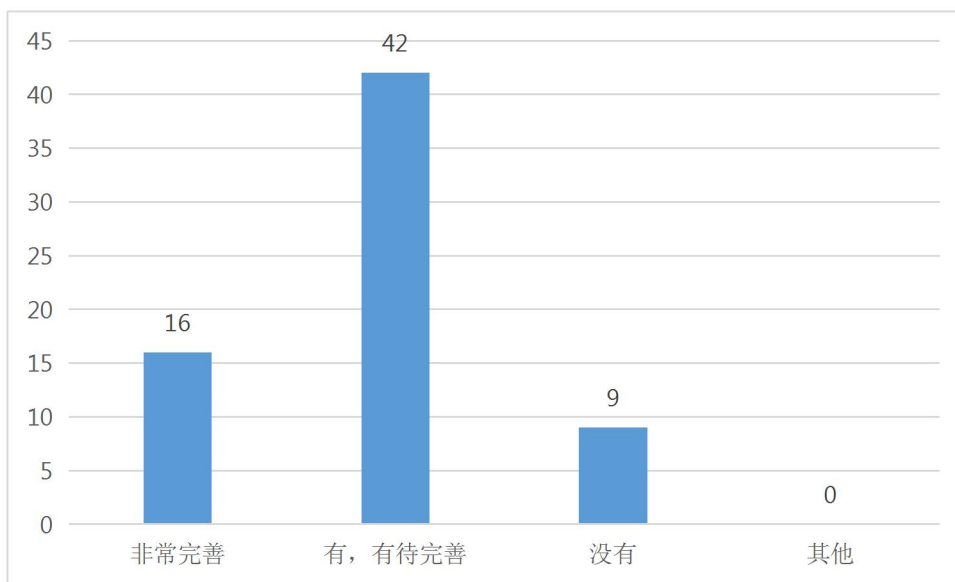


图 4 机构内部督导机制

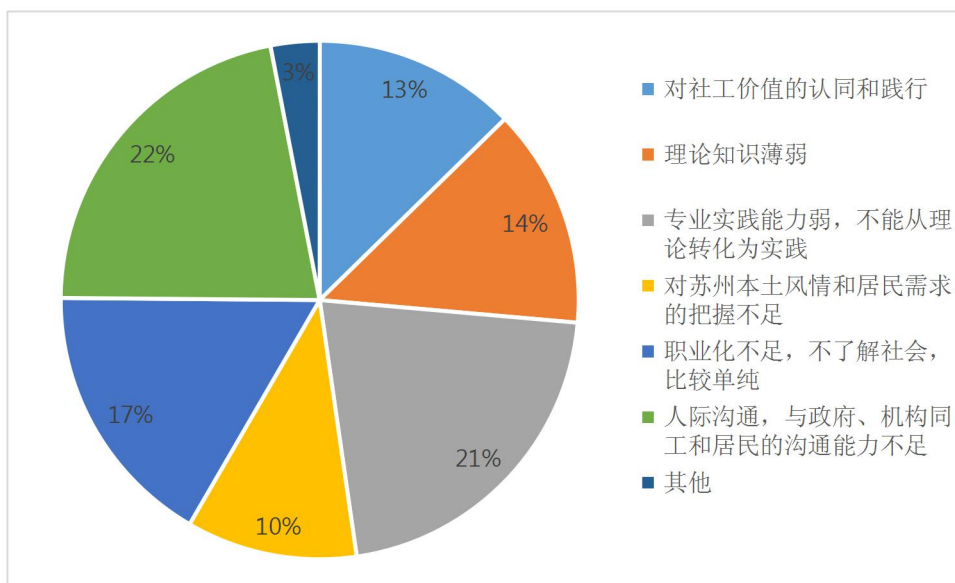


图 5 从业社工不足之处

内部培训与督导情况各机构差异较大。2016年, 26家机构组织内部培训4—7次, 占38%, 组织12次以上的有19家, 占28%, 同时也有22%的机构内部培训少于3次。在内部督导机制方面, 58家机构有内部督导机制, 仅有9家还未有内部督导机制。在已建立内部督导机制的机构中, 16家机构表示内部督导机制已经非常完善, 42家机构表示内部督导机制还有待完善。对于目前从业人员普遍存在的不足之处, 22%的机构负责人认为社工人际沟通能力不足, 不能很好地与政府、机构同工和居民交流沟通; 21%的负责人认为社工专业实践能力弱, 不能从理论转化为实践; 17%的负责人认为社工职业化不足, 不了解社会, 比较单纯; 14%的负责人认为社工理论比较薄弱; 13%的负责人认为社工对于专业价值的认同与践行不足。

### 3、业务范围

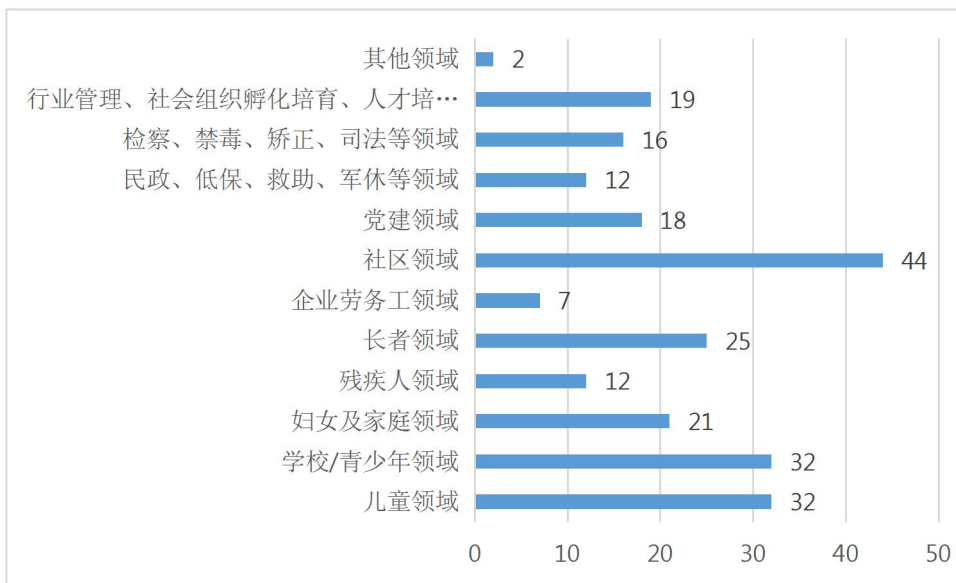


图 6 机构目前从事的社会工作领域

苏州民办社工机构的工作领域大多为社区服务，占比超过一半，其次是学校/青少年、儿童领域，企业劳务工等领域涉及的机构较少，服务领域分布较不均衡，一定程度上和政府导向的服务购买领域息息相关。

### 4、机构财务状况

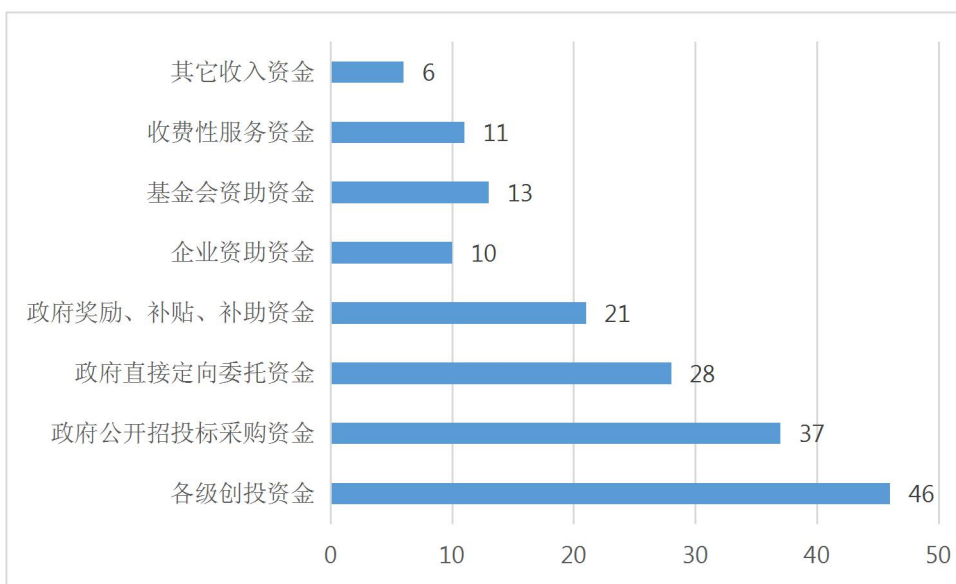


图 7 机构资金来源渠道

民办社工机构的资金主要来源于各级创投，其次是政府公开招投标采购，政府直接定向委托、奖励、补贴或补助，极少部分来源于企业、基金会、收费性服务等。除此外，也有 21 家机构收到过政府的非限定性补助，其中 3 家补助超过 10 万，6 家补助 5—10 万，8 家补助 1—5 万，4 家补助 1 万以下。目前社工机构主要依赖政府采购的项目资金，资金来源渠道窄且不稳定。59.7%的机构能够实现盈亏平衡，40.3%的机构未能实现盈亏平衡。目前有 21 家机构已获得免税资格，46 家机构尚未获得。74.63%的机构已主动向社会公开财务信息，财务较为公开透明。

## 5、公共关系

参与调查的 67 机构中, 5A 级 1 家, 4A 级 16 家, 3A 级 19 家, 还有 31 家未有等级称号。机构对外宣传渠道主要为微信公众号，其次是宣传单张和服务点的宣传，宣传渠道较为多样性，宣传覆盖面还有待提高。

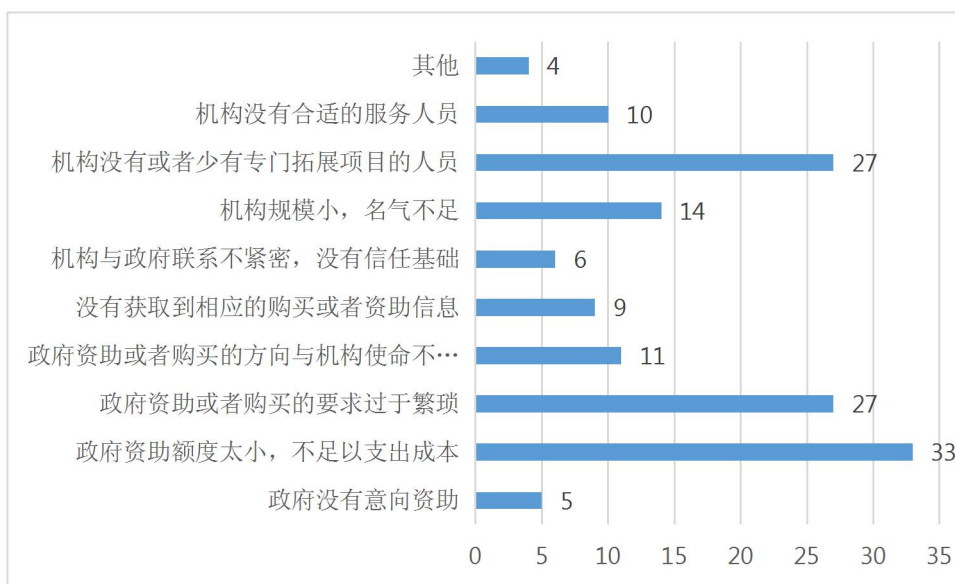


图 8 机构获得政府资助或者项目购买的困难

就机构与政府的关系而言，74.63%的机构认为与政府联系紧密，16.42%的机构认为与政府的关系一般。在这种关系中，76.12%的机构认为是合作伙伴关系，17.91%的机构认为是上下级关系。对于获得政府资助或者项目购买中的困难，33 家机构认为是政府资助额度太小，不足以支出成本，27 家机构认为政府资助或者购买的要求过于繁琐，以及机构没有或者少有专门拓展项目的人员。

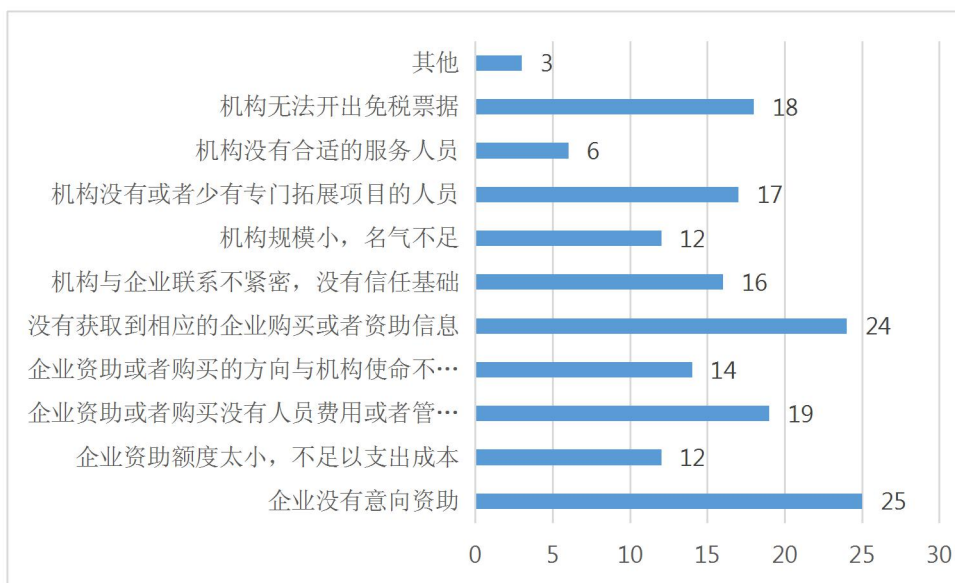


图9 机构获得企业资助或者购买的困难

就机构与企业的关系而言，22.39%的机构认为与企业联系紧密，31.34%的机构认为与企业关系一般，41.79%的机构与企业较少联系。对于获得企业资助或者购买的困难，25家机构认为是企业没有意向资助，24家机构认为是没有获取到相应的企业购买或者资助信息，其次是企业资助或者购买没有人员费用或者管理费用不足，机构无法开出免税票据。

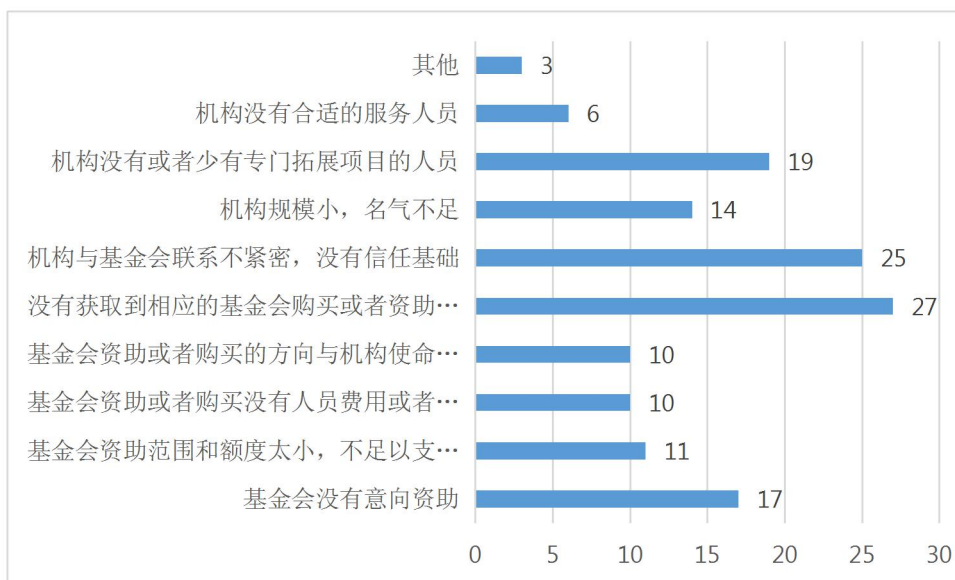


图10 机构获得基金会资助或者购买的困难

就机构与基金会的关系而言，26.87%的机构认为与基金会的联系紧密，17.91%的

机构认为与基金会的关系一般，47.76%的机构认为与基金会较少联系。对于获得基金会资助或者购买的困难，27家机构认为是没有获取到相应的基金会购买或者资助信息，2家机构认为是与基金会联系不紧密，没有信任基础。

整体来看，机构与政府的关系紧密程度要优于与基金会、企业的关系，获得政府资助或者购买的最大困难是政府资助额度太小，不足以支出成本，而获得企业、基金会资助或者购买的最大困难则是没有获取到相应的购买或者资助信息。

对于机构服务对象评价度来说，94.03%的机构认为能够做到让大部分服务对象满意。大部分机构负责人认为机构的服务品质保障以及服务人员亲和力强、专业服务能力强是机构获得服务对象和市民认可的关键。

就机构与社工协会的关系而言，38.81%的机构与苏州市社工协会联系紧密，19.4%的机构与本县级市的社工协会联系紧密。机构大多参与了协会组织的培训或者沙龙，超一半的机构也经常参与协会的宣传活动的，关注协会的网站或者微信公众号，及时了解行业动态。就对市社工协会的期望来说，机构认为协会主要做好行业人才培养和管理、行业标准制定以及政策倡导。

## 6、困难与建议

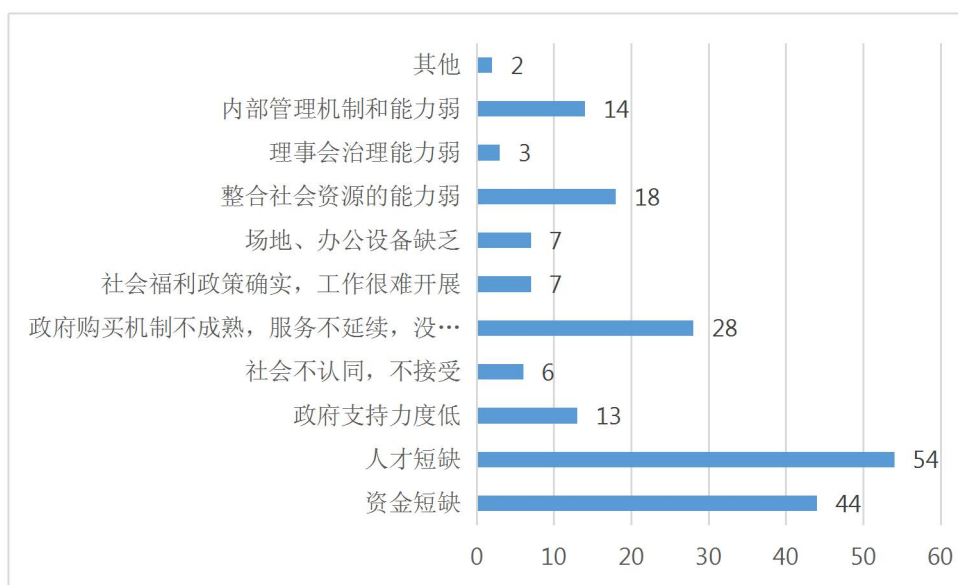


图 11 机构面临的最大问题

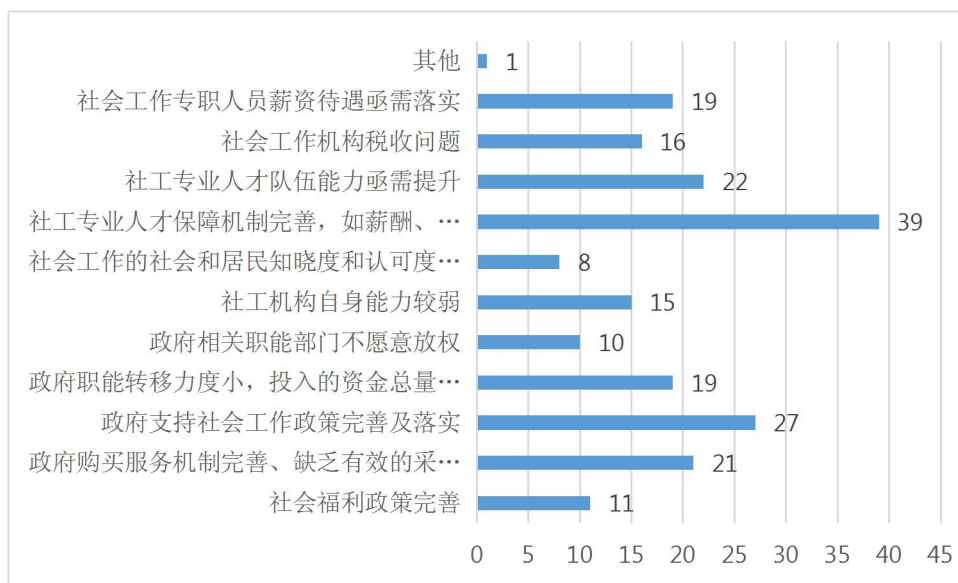


图 12 行业发展亟需解决的问题

人才短缺与资金短缺是大部分机构面临的重大问题, 其次是政府购买机制不成熟, 服务不延续, 没有效果和品牌。基于民办社工机构面临的困难, 机构需要市社协继续推动完善社工专业人才保障机制, 如薪酬、晋升、培养, 完善及落实政府支持社会工作政策。

#### 四、民办社工机构从业人员调查结果分析

##### 1、薪酬福利待遇

在调查的 246 名民办社工机构从业人员中, 95.53%缴纳了社会保险, 超过 50%的人税后月收入在 3000 元左右, 83.33%的从业人员表示除了工资没有其他的收入。

76.83%的从业人员明确表示机构发放年终奖, 其中奖金区间是 1000—4999 元的占比 56.1%, 奖金 499 元以下的占比 25.2%, 奖金 500—999 元的占比 8.94%, 奖金 5000—9999 元的占比 8.54%, 奖金 10000 元以上的占比 1.22%。

13.41%的从业人员满意目前的薪酬, 56.1%对目前薪酬的满意度是一般, 还有 30.49%不满意目前的薪酬。

对于期待的税后月薪, 88 人期望 4000—4999 元, 79 人期望 6000 元以上, 52 人期望 5000—5999 元, 27 人期望 3000—3999 元。此外, 58.13%的从业人员在机构进行

了在职体检。

综上所述，绝大多数民办社工机构从业人员获得了社会保险、体检和年终奖等方面的保障，且覆盖率较高。但仅有不到 14%的从业人员对现在的薪酬表示满意，普遍期望的薪酬区间在 4000 元以上。

## 2、职业情况

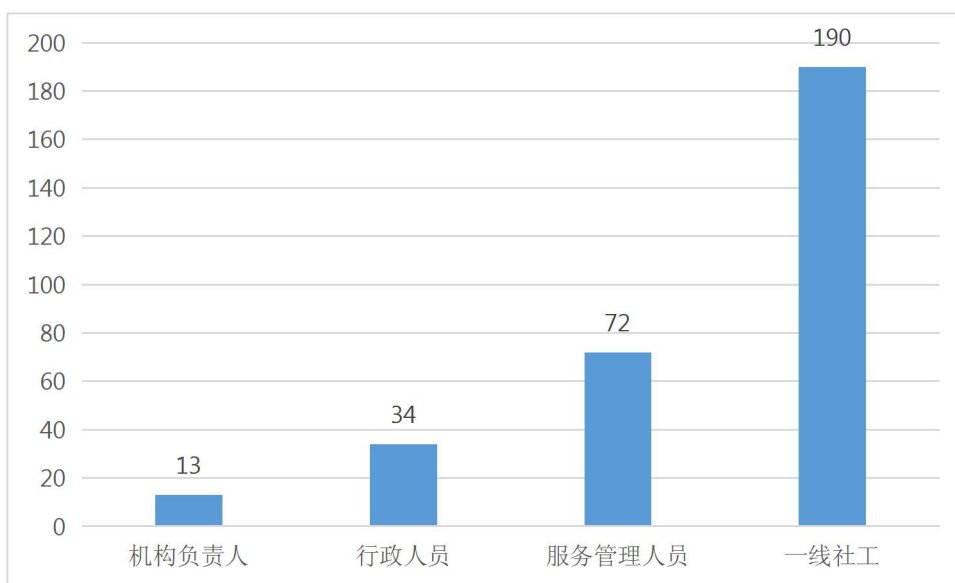


图 13 从业人员岗位类别

在所调查的从业人员中，190 名是机构的一线社工，72 名是机构的服务管理人员，34 名是机构的行政人员，13 名是机构的负责人。统计获得的各项数据中，77%为机构一线社工的信息。按此比例推论，每 2-3 名一线社工就配备有 1 名服务管理者，这从一个侧面说明，目前社工机构承接的项目均为小型项目，可支持的全职人员不超过 3 人。



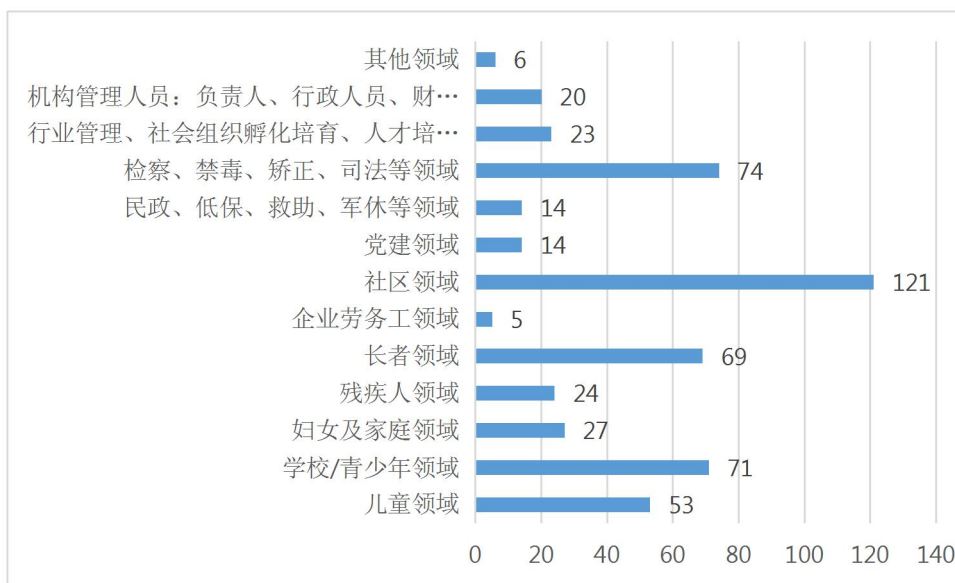


图 14 从业人员的服务领域

图 14 的数据表明，121 名从业人员的服务领域是社区，其次是检察、禁毒、矫正、司法等领域以及学校/青少年领域，与机构的服务领域相吻合，其中社区综合服务、禁毒、矫正等领域获得政府较多关注和资金投入，较为客观地反映了苏州社工服务的领域分布情况。此外，作为老龄化城市，苏州市在养老方面的服务机构也较多。

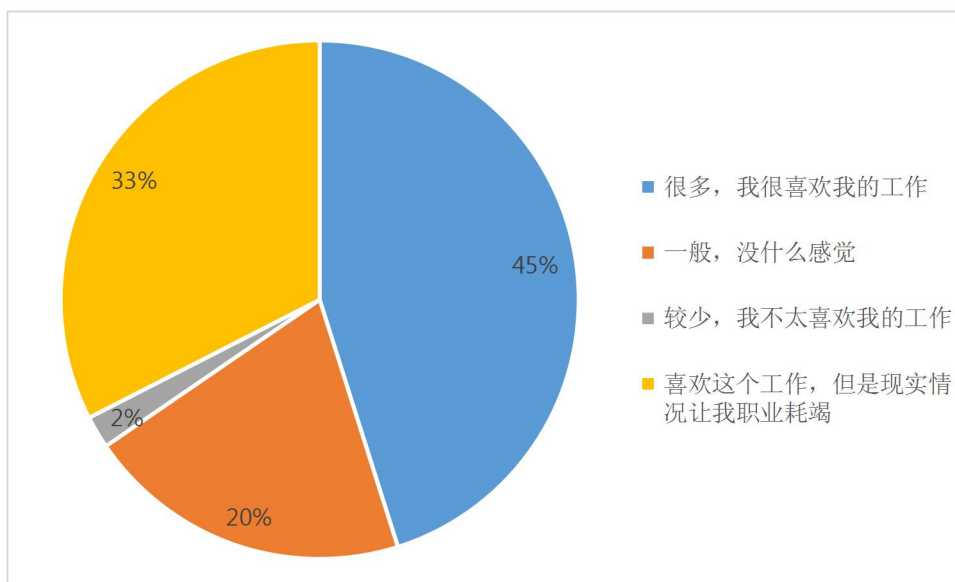


图 15 从业人员的职业幸福感

本次调查中，45%的从业人员表示这个职业带给自己很多幸福感，很喜欢这份工作，20.33%的从业人员表示职业幸福感一般，也有 2.03%的从业人员认为幸福感很少，

而且不太喜欢现在的工作，还有 32.52%的从业人员表示虽然喜欢这个工作，但是现实情况让职业耗竭。

社会工作者自我职业认同的各种因素中，薪酬等生存保障排在首位，工作成就感等职业情感排在第二位，学习等自我发展为第三位，人际等工作氛围和环境是第四位，社会认可等声望排在第五位。

### 3、能力培训

2016 年，42.68%的从业人员参加了 3 次及以下的培训，34.15%参加了 4—7 次，11.79%参加了 8—11 次，培训 12 次以上的也多达 11.38%。这些培训中，76.02%是由所属机构组织的。对于这些培训，65.89%从业人员表示满意，仅有 2.44%的从业人员对于培训不满意。沙龙、工作坊、讲座是最受欢迎的培训方式，社会工作直接方法（个案、小组、社区工作等）、项目管理（项目策划、申报、管理、监测、评估等）、服务领域服务技巧（儿童实务、社区实务、家庭实务、志愿者管理等）、职业素养（沟通技巧、时间管理、自我管理、职业技能等）、宣传能力（新闻稿、摄影、宣传文案、图文制作、微信工具使用）、文书能力（专业文书写作、项目书、投标书、项目报告等）以及社会工作督导则是从业人员所期待的重点培训内容。

### 4、发展与激励

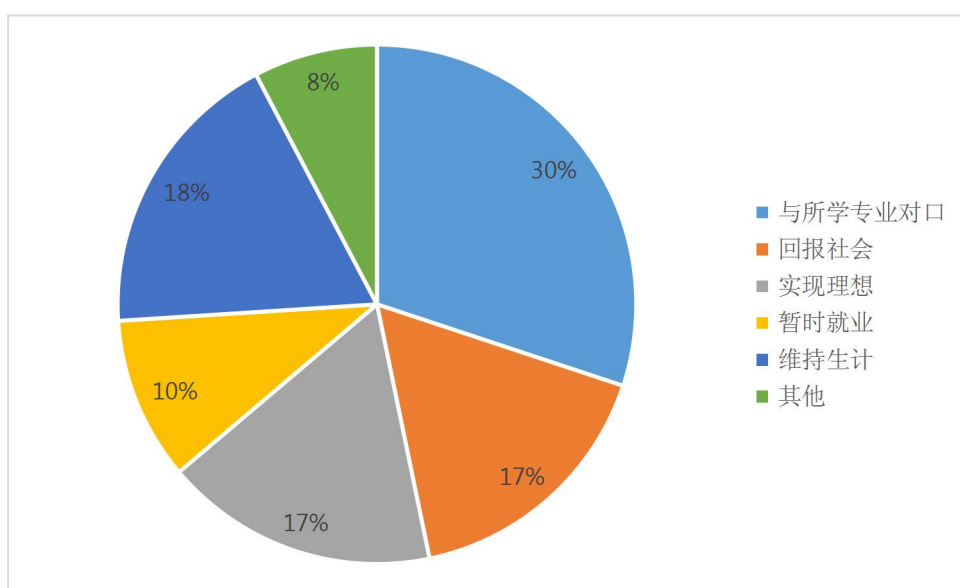


图 16 从业原因

上图 16 清楚揭示了调查的 246 名从业人员对于从事社工行业的原因，其中 30% 的从业人员从事社工行业是由于与所学专业对口，18% 是源于维持生计，17% 是回报社会及实现理想。对于未来的职业规划，58.13% 的从业人员愿意继续留在社工行业，31.3% 的从业人员暂时无规划，10.57% 的从业人员打算转投其他行业。

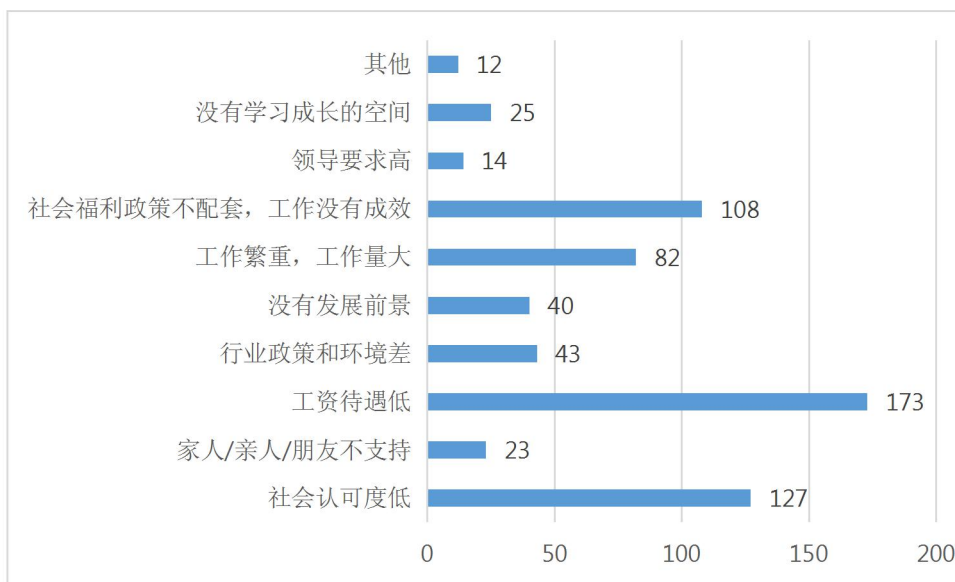


图 17 职业压力

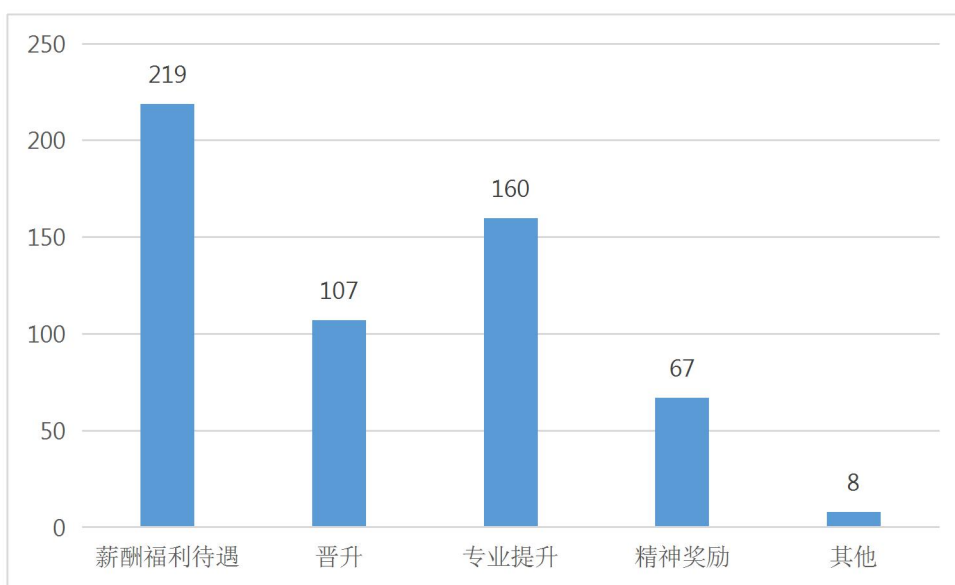


图 18 工作激励情况

超过 70% 的从业人员表示，最大的压力来自于工资待遇低。其次的职业压力主要来源于社会认可度低以及社会福利政策不配套，工作没有成效。与此相关，薪酬福利

待遇提升、专业提升以及良好的晋升机制等都是激励从业人员的方式。

## 五、总结与建议

### （一）总结

#### 1. 民办社工机构区域差异明显

从机构正式登记注册地点来看，本次调查中涉及到苏州市全市范围内登记在民政局下的民办社工机构共 67 家，其中张家港市、太仓市、昆山市各 13 家，苏州市 12 家，其余各区或市则都不足 5 家，机构区域分布差异明显。参与调查的 246 名从业人员中，工作区域在张家港市、太仓市及姑苏区的人员最多，分别有 67 人、59 人、53 人。

#### 2. 政府购买是民办社工机构主要收入来源

政府购买服务是社工机构的主要资金来源，企业资助、基金会资助和收费性服务等其他收入来源占比很少。机构较少获得企业、基金会等资助的原因，一方面是由于机构自身能力不足，另一方面也与企业、基金会的资助意向不高、机构获得企业和基金会相关信息的能力不足、机构无法开出免税票据等密切相关。2016 年以来，苏州市社区服务社会化试点各种逐渐推开，在政府的大力推动下，社区服务社会化项目给苏州民办社工机构带来了很大的发展机遇。在调查的 67 家民办社工机构中，有 44 家机构服务领域涉及了社区领域。同时，在调查的 246 名从业人员中，在社区领域服务的有 121 名，占比近一半。

政府购买服务是社工机构收入的主要来源这一现状与我国社会工作发展状况密不可分。社会工作在我国起步较晚，我国社会工作的发展道路也是“先专业化再职业化”。政府以购买服务的形式支持民办社工机构的发展，这为机构在社会认知度和认可度皆不高的情况下提供了成长机会与空间，使得机构能够逐步提升专业服务质量与影响力。然而，一味依赖政府购买服务也会影响到机构的长期发展，一旦不能获得政府购买服务，就意味着机构失去了收入来源，无法再正常运作。在这种情况下，拓宽资金来源是机构面临的重要话题。

### 3. 民办社工机构服务领域较广

在调查的 67 家民办社工机构中，其提供的服务涵盖多个领域，除了长者、青少年、儿童、社区、残疾人、妇女及家庭等传统领域外，也逐渐向党建、低保、救助、军休、矫正、培训、机构孵化等领域拓展。44 家机构服务领域涉及社区，32 家机构服务领域涉及儿童、学校、青少年，25 家机构服务领域涉及了长者，21 家机构服务领域涉及妇女及家庭，行业管理、社会组织孵化培育、人才培养、监管评估、党建、检察、禁毒、矫正、司法、民政、低保、救助、军休等领域的服务机构数量紧随其后。

### 4. 从业人员呈现年轻化、高学历、专业化的特点

在年龄结构上，本次调查人员呈现年轻化特征。在 246 名从业人员中，20—25 岁的有 83 人，26—30 岁的有 83 人，31—35 岁的有 47 人，36 岁以上的有 33 人。67% 的从业人员年龄在 30 岁以下，整个行业呈现年轻化特点。

在学历结构上，整体学历水平较高。在调查的 67 家民办社工机构中，机构负责人的学历在本科及以上的有 56 家，占比 83.6%。在调查的 246 名从业人员中，本科及以上的有 187 人，占比 76%。

在专业结构上，专业化特征明显。在调查的 67 家社工机构中，负责人有社会工作专业背景的有 21 人，占比 31%，社会工作相关专业背景的 24 人，占比 36%，两者合计占 67%；在调查的 246 名从业人员中，社会工作专业背景的有 84 人，占比 34%，社会工作相关专业背景的 45 人，占 18%，两者合计占 52%。机构负责人持有社会工作专业相关的资格证书的人数有 39 人，占比 58%，从业人员持有社会工作专业相关的资格证书的人数有 126 人，占比 51%。人员专业结构比例、持证情况均呈现专业化特点。

## （二）建议

### 1. 建立健全社会工作人才吸纳和激励机制

目前，我市有 2 所开办社会工作专业的高校，但每年学生社工就业从业率均不高，显示我市社工行业的吸引力远远不足。

建立完善社会工作人才薪酬保障机制，是吸纳社会工作人才的重要因素。要以体现专业人才价值为导向，建立健全多层次、全方位的社会工作人才薪酬保障机制。鼓励民办社工机构健全薪酬体系，从学历、资历、资格、业绩、岗位等方面，按照以岗定薪、以绩定奖、按劳取酬的原则，保障从业人员获得合理的薪酬水平，并按时足额交纳应由本机构承担的社会保险费用。

建立社会工作人才职业晋升机制，完善社会工作者职级体系，明确相应资格条件和程序，创造社会工作者合理的职业晋升空间，不断增强其职业成就感。

建立社会工作人才合理流动机制，加强社会工作人才流动的宏观调控与指导工作，通过建立统一的社会工作人才数据库和信息网络、设置就业指导窗口、定期举办社会工作人才专场招聘会、及时发布社会工作人才供求信息、人才推荐等形式，搭建社会工作人才和聘（雇）任（用）组织双向选择的平台，促进社会工作人才有序流动。

建立社会工作人才表彰奖励制度，将社会工作人才表彰奖励纳入市人才奖励体系，与其他各种类型的人才同等对待。对于业绩突出的社会工作者及机构，可采取多种形式予以表彰奖励，吸引更多优秀人才从事社会工作。

## **2. 加大社会工作行业宣传力度，提高社会对社工机构和社工从业人员身份认同**

公众的知晓、参与和支持是民办社工机构得以顺利开展社工服务的重要前提。民办社工机构首先需要加强宣传，社会工作、社会工作服务都需要加强宣传解释，以获得公众的信任和理解。机构在开展服务过程中，要通过所提供的专业社工服务获得群众认可并在服务中努力扩大社会认知度，提升机构公信力。

政府应加大对社会工作行业的宣传力度。从媒体、报纸、互联网、公众平台、各社会工作服务载体上全面加强社会工作的氛围和文化营造，一方面，让老百姓切实感受到社会工作的独特魅力和价值，另一方面，通过宣传提升公众知晓度，提升从业人员的身份认同度。

## **3. 加强社工机构自身的专业建设**

民办社工机构要在宗旨、使命和愿景中体现专业性定位，并不断有意识、有目的

地实现机构定位。应严格按照法人治理结构建立自身的管理体制。尤其是建立规范的财务管理制度，力求财务透明、公开，不断增强社会公信力。要完善组织内部员工激励机制和培训机制，注重探索和形成机构自我评估机制。

#### **4. 优化民办社工机构的资金构成**

民办社工机构要不断增强筹款能力，有意识地加强与基金会和企业合作，不断拓宽资源渠道。同时期待政府在税收政策和获得捐赠等方面给民办社工机构开启绿色通道。

#### **5. 推进社会工作人才队伍的职业化、专业化**

完善社会工作者职业水平评价制度。进一步加强社会工作者登记制度，取得职业水平证书的社会工作人才需按规定进行网上登记注册。社会工作者在职业活动中，应遵守社工守则，接受职业管理；建立社会工作人才考核评估制度，研究各类社会工作岗位职责规范，明确考核评估标准、机构和纪律措施。按照德才兼备的原则，以专业能力、操守、业绩为主要内容，由社会工作者所属机构和所服务单位密切配合，进行综合考核评估。

加强社会工作人才教育培训工作。探索建立高校专业教育、社工入职教育、社工继续教育相衔接的专业培训体系，持证社工须按规定学时每年参加继续教育，建立健全社会工作人才终身学习培训机制。建立健全社会工作者督导制度，不断提升社会工作者的业务水平和职业道德素养。

民办社工机构要注重员工的专业能力建设。机构应建立专业服务标准、督导和培训机制、考核评估机制等。民办社工机构要加强相关方面的投入，为员工提升能力提供资源支持。