

第十五章

第一节 企业社会工作概述

一、企业社会工作概念

社会工作者运用社会工作的专业理念与方法, 在企业内外开展与职工的工作岗位适应、劳动环境协调、职业福利保障、职业生涯发展以及劳动关系协调等有关的服务与管理工
作, 其目的在于保障职工利益、提升劳动效益、促进企业和职工共同发展。

5 个层次理解: ①企业社会工作的提供者是“社会工作者”; ②核心工作对象是“企业职工”; ③社会工作者的工作场域是“企业内外”; ④工作内容是与职工的工作岗位适应、劳动环境协调、职业福利保障、职业生涯发展以及劳动关系协调等有关的服务与管理工
作; ⑤工作目标是保障职工利益、提升劳动效率、促进企业和职工共同发展。

二、企业社会工作特点

特点: 争取职工的职业福利(核心内容)、监督企业落实涉及职工权益的法律法规(手段)、因地制宜开展和设计有特色的服务项目(任务)、兼顾公共性、公益性和多方共赢的统一(策略)

三、企业社会工作的功能

- (1) 提供物质帮助, 协助困难职工摆脱困难
- (2) 为企业职工提供心理疏导和支持
- (3) 协调内外关系, 增强企业组织的凝聚力
- (4) 维护职工合法权益, 体现社会主义公平正义
- (5) 预防问题产生, 促进社会和谐稳定

四、企业社会工作的取向

1. 服务对象价值判断上的问题视角与优势视角

(1) 问题视角。

①关注点: 聚焦在服务对象所面临的问题上, 基于对服务对象所遭遇的问题的分析, 首先对问题进行界定, 然后根据问题属性制订一系列的帮助和改变服务对象的计划。

②实务切入点: 以“什么是真实的情况”为思考的切入点, 在实务操作中往往以服务对象所遇到的问题作为切入点。

(2) 优势视角。

①关注点: 聚焦在服务对象身上, 尽可能地发挥服务对象自身的能力和优势, 以实现服务对象的自助和发展。

②实务切入点: 以“怎样的方式去构筑现实的意义”为思考问题的切入点, 在实务操作中更多地强调利用服务对象的优势和潜在能力, 协助服务对象通过自己的努力、以一种主动的而非被动的姿态去实现自己的目标。

2. 与雇主关系上的抗取向与共赢取向

(1) 抗取向: 受结构论影响, 认为劳工问题的根源是资本主义对工人阶级的剥削。解决问题的方法必须从宏观层次出发, 直接针对社会和雇主对职工的不平等对待, 而绝不能与雇主协商解决。这种观点反对社会工作者与企业合作。主张以社区发展或劳工组织模式, 动员职工为自己及其所属群体争取权利和地位。

(2) 共赢取向: 认为社会工作者可以和雇主合作。这种观点重视处理人与环境之间的相互关系。认为雇主和雇员是在同一“工作社区”内的不同系统, 二者是相互依靠和相互影响的。只



扫码下载 233 网校题库

一刷就过, 千万人掌上题库!

有与雇主合作才能深入了解职工工作生活情况和服务需求, 才能把社会工作服务带到“工作社区”里的职工中去。

3. 服务提供的人力资源取向和工会取向

(1) 人力资源取向: 企业要实现可持续发展的目标, 就需要拥有一支高满意度和高素质的职工队伍, 而职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。企业人力资源部门。使用社会工作方法为职工提供必备的人力资源产品和服务, 使其安心在企业工作。

(2) 工会取向: 以争取职工权益和职工整体地位为己任的工会, 一般采取与雇主合作的方式来提升职工素质, 稳定职工队伍。但较注重宏观政策和制度改善, 而较少关注职工个人发展及职工间的关系协调。

4. 服务模式上的个人发展模式 and 社群权益模式

(1) 个人发展模式: 与工作生活相关的心理——社会服务模式。

(2) 社群权益模式: 针对社会政策与社会环境的服务模式, 内容主要是劳动法律方面的咨询与宣传教育、劳资纠纷的介入、劳工权益政策方面的倡导与帮助等。



扫码下载 233 网校题库

一刷就过, 千万人掌上题库!