

角色定位、价值冲突和模式选择

——略论企业社会工作的基本问题

徐道稳

摘要:企业社会工作作为社会工作的分支领域无疑具有特殊性,但是无论如何也不应特殊到“企业管理的有机组成部分”从而达到否定自身的地步。社会工作与企业管理在价值目标上的不一致不会成为发展企业社会工作的障碍,反而是企业社会工作得以存在的依据和发展的动力。发展企业社会工作的具体途径不具有理论模式性质,以服务内容和性质为标准把企业社会工作模式划分为生活服务型、职业发展型和劳动关系型更能体现企业社会工作的专业特点和专业技能。

关键词:企业社会工作 角色定位 价值冲突 模式选择

基金项目:国家社科基金重大项目“农民工文化需求与城市公共文化服务体系建设研究”(12&ZD023),深圳市哲学社会科学“十二五”规划项目“深圳社会建设的历史经验和理论模式研究”(125A077)。

[中图分类号] C916 [文献标识码] A [文章编号] 1672-4828(2015)03-0028-07

DOI: 10.3969/j.issn.1672-4828.2015.03.005

徐道稳,深圳大学法学院社会学系教授,博士(深圳 518060)。

一、引言

随着企业社会工作实务的开展,企业社会工作研究成果也在逐渐增加。以“企业社会工作”为主题词在中国学术期刊网查询发现(截止到2014年8月30日),2005年前中国学术界没有发表相关文章,2005年至2008年相关的文章分别为1、5、6、6篇,从2009年开始相关的文章大幅增加,2013年达到42篇。在数量增加的同时,企业社会工作研究的主题也逐步多元化,主要包括:第一,企业社会工作的意义和功能研究。研究者普遍认为,企业社会工作运用专业的理论和方法介入企业职工的生产和生活,对维护职工权益、提高职工福利、增强职工的职业能力、促进和谐劳动关系具有

独特的功能和作用(周沛,2005;王瑞华,2006;高钟,2007)。第二,企业社会工作的目标和模式研究。关于目标定位的研究成果较少,研究者普遍认为企业社会工作是企业管理的有机组成部分。关于模式研究学术界分歧较大,有的主张工会模式,有的强调社区模式,有的强调企业模式,也有的提出要构建适合不同企业主体的企业社会工作服务模式(苏光,2009;朱贵平、李正东,2009;倪赤丹,2011;李晓凤,2011;吕青,2013)。第三,企业社会工作介入方法研究。有的主张企业社会工作运用直接方法促进内部关系协调,运用间接方法促进外部关系协调(王瑞华,2006)。有的认为,企业社会工作选取新员工进行干预不仅具有可行性而且也是发展企业社会工作的新契机(郑广怀、刘焱,2011)。有的认为,员工帮助计划(EAP)是发展本土企业社会工作的有效途径(张宏如,2011)。第四,企业社会工作的问题和对策研究,这方面的研究主要围绕价值冲突、职业伦理、角色规范和新生代农民工的城市融入等内容展开(黄红,2012;武晓娟、甘满堂,2012;高钟,2012)。

毫无疑问,上述每个研究主题都有一定研究价值,但是角色定位、价值冲突和模式选择等基本问题研究对处于试点阶段的企业社会工作实务具有重要的指导意义。总体看,企业社会工作研究方兴未艾,其中对角色定位等基本问题的研究仍然比较单薄,有关的观点和结论还需要进一步探讨。例如,企业社会工作能做什么?企业社会工作应该是企业管理的有机组成部分吗?社会工作专业价值和企业管理的冲突阻碍企业社会工作的的发展吗?目前的模式研究对企业社会工作实务有多大的指导意义?

二、企业社会工作的角色定位

社会工作的角色定位并不是一个新鲜的话题,学术界对其早有深入探讨而且基本形成共识。按理说,作为专门领域的企业社会工作的角色定位不应成为问题,但是,在企业社会工作试点过程中,部分学者过分强调企业工作的特殊性,使企业社会工作的角色定位与社会工作的基本目标和定位形成明显冲突。张宏如(2011)认为,“发展企业社会工作的现实途径在于将企业社会工作的目标理念、方法模式与人力资源管理进行有机整合,否则企业社会工作会游离于企业管理之外,实施效果也会大受影响”。高钟(2012)认为,企业社会工作是企业管理的有机组成部分,是社会工作理念、方法在企业管理中的运用,其目的是在员工职业与福利发展的基础上提升企业效率。王丰海(2013)认为,从宏观层面看,企业社会工作是“人性化管理”的实践者与社会资源的整合者;从微观层面看,企业社会工作是企业文化的建设者和企业社会责任的落实者。周沛(2013)也认为,企业社会工作是现代企业管理中的有机组成部分,企业良性运行的润滑剂,企业劳动生产效率提高的推动力,企业社会责任的具体体现。上述学者对企业社会工作的定位在表述上虽略有差异,但是表达的意思具有共通之处,即企业社会工作是企业管理的有机组成部分,其最终目的是提高企业的管理水平和效率。之所以这样定位,是为了避免社会工作对企业介入的“供给”与企业对社会工作介入的“需求”错位,从而减少推进企业社会工作的阻力。如果坚持单维的传统定位,那么社会工作介入企业将比介入其他领域要困难得多(周沛,2013)。

那么这样的定位是否合适,理由是否充分呢?实际上,对企业社会工作做“企业管理的有机组成部分”的定位(以下简称“企业管理说”)在理论上说不通,实践中也行不通。企业管理是对企业

的生产经营活动进行计划、组织、指挥、协调及控制等一系列职能的总称,包括企业生产管理、经营管理、资产管理、信息管理等。企业管理的方式和内容随着时代的发展也在不断变化。20世纪60年代以前,西方企业管理的重点是人、财、物的管理;70年代的重点是战略管理,即不仅重视内部管理的效率,而且重视从企业和外部环境关系的角度谋划和决策;80年代西方企业管理的重点是企业文化建设,企业管理不仅重视产品、技术、制度等硬件要素,而且重视价值观念、企业精神等软件因素(陈耀庭,1990);90年代至今,重视企业社会责任是企业管理的新动向。无论企业管理的方式和内容如何变化,其追求利润最大化的目标并未改变。在企业文化和企业社会责任中,企业的某些做法表面上和企业社会工作确有类似之处,甚至有的企业还设置社会工作岗位,但是其形式和内容始终属于企业管理的范畴,其目标是合理配置资源,提高企业效益。

而社会工作的目标和性质与企业管理截然不同。社会工作的本质属性是助人。有学者从实践、专业和制度三个维度来认识社会工作,认为实践的社会工作以服务、行动和问题解决助人;专业的社会工作以知识、价值和技能助人;制度的社会工作以社会福利制度的理念、政策和项目助人(夏学銮,2000)。社会工作既是一门专业,也是一种职业。社会工作专业与企业管理专业在学科性质和课程内容上明显不同,社会工作者和企业管理者价值观念和职业伦理也有显著差异。主张“企业管理说”的人可能要反驳:你说的这些我都知道,但是企业社会工作是一个特殊的领域,如果没有企业的配合,那么企业社会工作恐怕很难推动。诚然,企业社会工作确有特殊性,但是特殊性和普遍性不可分割,普遍性寓于特殊性之中。企业社会工作是社会工作的一个分支领域,具有社会工作的基本属性,其特殊性应该表现在服务对象、服务内容和方式上,而不是目标定位和价值观念上。企业社会工作的特殊性不能特殊到否定自身的地步,其服务性、专业性、福利性等基本属性不应改变。综上所述,“企业管理说”如果付诸实践,势必把企业社会工作变成“企业的”社会工作,或者企业的管理工作,最后等于否定了企业社会工作作为一个专门领域的社会工作,也否定了企业社会工作是社会工作职业或行业的一部分。

那么企业社会工作应该如何定位?笔者认为,“坚持普遍性,考虑特殊性”是企业社会工作角色定位的基本原则。所谓“坚持普遍性”就是要坚持社会工作的基本属性。社会工作的基本属性是服务性、专业性和福利性,其基本目标是解决社会问题、协调社会关系。所谓“考虑特殊性”是指企业社会工作协调的社会关系包括劳动关系,而劳动关系既有平等性也有隶属性,既有人身属性也有财产属性,这一点和其他领域的社会工作形成鲜明对比。根据上述原则,我们认为,企业社会工作是社会工作的理论、方法和技巧在企业及其员工中的运用,其服务内容主要包括生产适应、环境协调、福利保障、职业生涯发展、劳动关系协调等,旨在保障员工权益、提高就业质量、促进企业与员工共同成长。从服务内容看,企业社会工作应旗帜鲜明地以员工为本。从目标宗旨上看,保障员工权益是微观目标,提高就业质量是中观目标,促进企业和员工共同成长是宏观目标,而且这三层目标是层层递进、环环相扣的。

需要指出的是,开展企业社会工作有可能有利于企业创新管理机制、改进管理方式、增强生产效益,但是这些属于企业社会工作的功能和作用范畴,不能把企业社会工作的角色定位和其功能作用混为一谈。作为一项福利制度,企业社会工作既有显功能也有潜功能,既有直接作用也有间接作用,其中潜功能和间接作用往往是非预期的或溢出效应。例如,通过帮助青年工人,企业社会工作也有利于工人子女的成长,但是,显然不能把促进儿童成长作为企业社会工作的角色定位。

三、内在价值冲突和外在价值冲突

价值冲突是角色定位的自然延伸,角色定位不同自然在价值追求上会产生冲突,因此有人断言,企业社会工作面临的最大问题是社会工作价值观与企业价值观的冲突。学术界也有人认为,社会工作价值观和企业价值观的不一致是发展企业社会工作的障碍,“企业管理说”正是学者们试图消除这一障碍而提出的。社会工作价值观与企业价值观的冲突真的是发展企业社会工作的障碍吗?为了分析这个问题,笔者把社会工作价值冲突分为内在价值冲突和外在价值冲突。

先看内在价值冲突。所谓内在价值冲突是指社会工作者在分析和解决案主问题需要进行价值选择时面临的困境和矛盾。社会工作的内在价值冲突包括价值体系内部各层次之间的冲突或同一层次中此价值和彼价值的冲突,具体表现为案主利益与他人利益、案主利益与社会公共利益、案主自我决定与社会主流伦理、忠于案主与忠于机构、信息保密和信息公开之间的矛盾和冲突等。内在价值冲突并不为社会工作专业所独有,其他专业也有不同程度的存在,它确实给社会工作者的工作带来一定影响,但并不会阻碍社会工作事业的发展,因为社会工作专业内部有比较成熟的解决内在价值冲突的原则和方法。例如,关于信息保密,《美国社会工作者协会伦理守则》规定,社会工作者必须对专业服务过程中所获得的所有信息严格保密。除非在预防案主或可确认的第三者遭遇严重的、可预见的、立即的伤害时,或者在法律法规明确要求公开时才可以公开。

再看外在价值冲突。所谓外在价值冲突是指社会工作的价值观与其他行业或专业(如企业管理)的价值观之间的矛盾。关于社会工作价值研究,学术界基本达成共识,国内也有比较成熟的成果。笔者曾撰文指出,社会工作作为一种助人的活动,其价值取向主要有尊重人的价值,满足人的需要;作为一种专业和职业,其价值取向主要有个别化原则、接纳原则、民主自决原则、职业道德原则;作为一种福利制度,其价值取向主要有秩序、正义和效益(徐道稳,2002)。范燕宁(2004)把社会工作的价值理念分为宏观、中观和微观三个层次,认为宏观即基础价值理念包括关于人的基本价值理念,主要有尊重原则、潜能原则、需求原则;关于社会的基本价值理念,主要有社会秩序原则、社会正义原则、效益原则、社会变革原则;关于人与社会关系的基本价值理念,主要有依赖原则、终身原则、发展原则;关于社会工作专业伦理的基本价值理念,主要有个别化原则、接纳原则、民主自决原则、职业道德原则、继续教育原则。从现有成果看,社会工作的价值观念具有多个层次,而且不同学者也有不同的表述,但是其核心和基础是尊重人、服务人和满足人。

现代企业管理大体可分为三个层次,即企业战略管理、企业日常管理(如人力资源管理、财务管理、质量管理等)和项目管理。无论哪个层次的管理,其目的都是合理配置资源,提高企业效益。效益是企业的生命,追求利润最大化是企业的首要价值。当然,现代企业除追求经济目标外,还必须设置社会目标和环境目标,即现代企业的价值目标是多元的。有学者从价值哲学的角度分析了企业管理的价值目标,认为企业管理的价值有利益、公正和自由;企业管理中的价值关系可分为三个层次,即供需关系,利益关系,利益、公正与自由三者之间的关系;处理好供需关系以提高效益,处理好利益关系以力求公平,处理好利益、公正、自由三者之间的关系以促进企业全面协调发展(张书琛,1999)。

比较发现,社会工作与企业管理价值目标都不是单一的,而是一个体系,其中某些方面具有兼容性,但是两者的核心价值确实有显著差异。前文所说的外在价值冲突严格来说只是两者核心价

值的不一致,未必能算得上“冲突”,因为冲突只有在当事人既可选择此价值又可选择彼价值或者选择任一价值都会产生矛盾的后果时才会发生,换句话说,只有面临选择时才会有价值冲突。作为一个行业或专业,社会工作有区别于企业管理的价值观是很自然的事,独特的价值观正是一个行业或专业存在的依据和发展的动力。正如律师之于检察官,律师的价值观是维护当事人的合法权益,检察官的价值观是维护国家利益和社会公益利益。两者的不一致不仅不会成为对方的障碍,反而是各自发展的动力。

社会工作价值观与企业的社会目标(社会责任)具有兼容性。企业的社会目标问题实质是企业和社会的关系问题。早在20世纪初,社会学家霍布豪斯就认识到,财富既有个人基础,也有社会基础。一方面,社会的有组织力量保护财产所有人,防止偷盗掠夺,从而维护财产所有人的权利;另一方面,生产也是社会化大生产,产品是劳动分工合作的产物。他说,“伦敦一块地皮的价值主要应归功于伦敦而不是归功于地主”(霍布豪斯,1996)。霍布豪斯的上述观点在自由主义甚嚣尘上的时代没能获得广泛认同,但是,随着全球化的到来,越来越多的人意识到,企业是社会的一分子,与其他社会结构因素是相互依赖的。社会的复杂性决定了企业角色的多样性。企业不可能也不应该只追求单一的经济目标,它必须在追求自身利益的同时,兼顾雇员、社区、供应商、合作者及其他利益相关方的利益。需要指出,社会工作和企业社会目标的兼容性并不必然导致企业接受或购买社会工作服务,但是毕竟能够给开展企业社会工作提供某种可能性。

总之,内在价值冲突是社会工作专业的内在特征,不会成为发展社会工作的障碍;外在价值冲突与其说是价值冲突不如说是价值差异,这种差异正是社会工作专业区别于其他专业和行业的标志,也是社会工作存在和发展的依据和动力;企业的社会目标与社会工作价值观在某种程度上的兼容性有利于企业社会工作的开展。

四、重构企业社会工作模式

按照不同的标准,可以把企业社会工作划分为不同的模式。从国际经验看,根据服务主体和资金来源等维度可以把欧美国家的企业社会工作分为企业内部部门模式、工会模式、企业服务外包模式和企业社会责任模式。香港的企业社会工作包括社区为本模式、工会为本模式和企业为本模式。我国在企业社会工作探索或试点过程中,主管部门和社会工作机构大胆创新,涌现出许多不同的做法,这些做法通常被称为“模式”。

重庆市对企业社会工作探索做了如下总结:一是建立“社工+义工”服务模式。社会工作者开展专业服务,义工协助专业社会工作者开展宣传、接待来访、员工走访等工作。二是建立“社工+专业人士”服务模式。社会工作者充分发挥协调者角色整合社会工作督导、医生、心理咨询师、高校教师等资源,共同向企业员工提供服务。三是建立“社工站+其他组织”合作模式。社会工作者积极联合医院、心理危机干预中心、高校、企业工会等资源为企业员工开展服务^①。

东莞市企业社会工作有三种实践模式^②。一是工会内置模式:将社会工作者派驻市、镇总工

^①重庆市民政局:“重庆企业社会工作专业服务探索与反思——以力帆集团企业社会工作专业服务为例”,民政部社会工作司编《全国企业社会工作实务发展战略研讨会交流材料》2013年2月。

^②东莞市民政局:《东莞市企业社会工作发展情况报告》(内部资料)2014年7月。

会,利用工会 12351、工会社会工作站、康复医院等平台为企业员工尤其是困难员工提供专业服务。二是企业内置模式:将社会工作者派驻到单个企业,与企业人力资源部门或工会合作,旨在提升职工福利和构建和谐劳动关系。三是工业园区内置模式:将社会工作者派驻到某个工业园区,借助工会的“先锋号”职工服务中心实体平台,为工业园区的企业、员工及居民提供服务。

根据深圳市社会工作者协会课题组的研究,深圳市发展企业社会工作主要有三种模式^①。一是“工会为本”的嵌入模式。政府通过购买社会工作岗位或资助公益项目的方式将社会工作者嵌入工会或劳动保障部门,社会工作者在这些部门开展就业辅导、职业成长、法律维权、婚恋辅导、心理援助、困难职工帮扶等服务。二是“社区为本”的嵌入模式。民办社会工作机构以社区为依托成立服务平台,通过由政府和企业资助的项目为社区中的企业和员工开展各类社会工作服务。三是“企业为本”的嵌入模式。这种模式的基本特点是社会工作者在企业内部对企业和员工提供专业服务,但是在服务主体和资金来源上存在不同的形式。有的是企业内部设立社会工作部门,社会工作者的身份是该企业职工,其工作也要服从企业的安排。有的是社会工作机构在企业内部设立社会工作服务站,社会工作者身份独立于企业,其工作是社会工作机构与企业合作的体现,社会工作服务的经费可能全部来自企业,也有可能是政府和企业按 1:1 比例资助。

学术界对企业社会工作发展模式也进行了研究。有学者认为“社区综合发展模式”是企业社会工作的未来发展趋势,其基本思路是,在劳动密集型的工业社区建立企业社会工作综合服务中心,并由民间社会工作机构整合社区不同层面的资源,为劳务工与企业提供专业服务。资金来源由政府出资过渡到政府与企业共同出资再到企业自主购买(李晓凤,2011)。也有学者认为,发展企业社会工作不可能脱离现实的制度环境而再造一个企业社会工作系统,只能整合多方资源将专业社会工作嵌入工会系统,构建企业社会工作的“工会模式”(吕青,2013)。政府、工会、高校是构建工会模式的三方主体,其中,政府扮演制度和政策供给的角色;工会运用社会工作的理论和方法为职工服务,既促进自身在新形势下的转型发展,又为社会工作的发展提供运作平台;高校利用人才和知识优势为工会模式的构建提供理论、实务和人才支持。还有学者提出企业社会工作的“整体联动模式”。所谓整体联动是指由政府提供前期资金支持,由民间社会工作机构依托社区建立企业社会工作服务中心,整合政府、工会、企业和社会组织等多方资源,为企业及其员工提供专业服务(马玉娜,2014)。可见,这种模式与社区综合发展模式没有本质区别。

众多学者的研究成果与实务界的总结大同小异,要么以设置地点为标准把企业社会工作分为社区模式、工会模式和企业模式,要么以出资方为标准把企业社会工作分为政府购买模式、政府与企业合作模式和企业自主购买模式。这种以设置地点或出资方为标准的划分方法未能反映企业社会工作的特征和内涵,也无法体现两种模式分类在服务内容和服务技巧上的区别。上述各种模式除了设置地点或出资方不同外,其他方面并没有很大区别。各种模式的服务内容杂陈雷同,社会工作变成什么都会的“万金油”,社会工作服务的专业性也受到质疑。例如,根据《深圳市企业社会工作服务指标体系(试行)》,企业社会工作包括企业文化建设、企业社会责任、员工服务、社区建设四大部分。实际上,任何一个社会工作团队在一定的项目期限内要完成指标规定的工作是具有相当难度的。因此,现有的企业社会工作模式研究对社会工作实务的指导意义非常有限。

我们认为,以服务的内容和性质为标准来划分企业社会工作可能更能体现其专业特点和专业

^①深圳市社会工作者协会:《深圳市企业社会工作发展现状及路径研究报告》(内部资料)2014年3月。

技能。基于此,可以把企业社会工作分为生活服务型、职业发展型和劳动关系型。生活服务型企业社会工作的内容主要包括生活适应、困难救助、情绪管理、心理辅导、人际关系、团队建设等。职业发展型主要包括工作适应、继续教育、职业培训、职业规划等。劳动关系型主要包括工作时间、休息休假、劳动报酬、劳动安全、职业福利、社会保险、纠纷调解等。这种分类方法的优点是:每种类型的服务内容相对单一,所需的知识结构和服务技能也相对简单,因此,制定每种服务的标准体系也相对容易,从而有利于提高企业社会工作的服务水平和服务质量。需要指出的是,上述分类并未涉及企业管理和企业社会责任。之所以如此,因为一方面社会工作的知识结构难以胜任企业管理和企业社会责任工作,另一方面企业管理的价值观与社会工作专业的价值观具有一定差异。我们认为,企业人力资源或社会责任部门聘用的所谓社会工作者属于企业员工,已不是以助人自助为价值观的行业社会工作者了,就如同企业聘用的法务人员已不是律师一样。

五、结 语

企业社会工作是社会工作的一个领域,是社会工作的理论方法在企业及其员工中的运用,其特殊性只会表现在服务内容、服务方式和技巧上,而不应表现在角色定位和价值目标上。社会工作与企业管理在价值目标上不一致不仅不会成为发展企业社会工作的障碍,反而恰恰成为社会工作得以存在和发展的依据和动力。发展企业社会工作不能急于求成,不能为了取得企业的配合而迎合企业的价值观,从而变企业社会工作为企业管理工作。发展企业社会工作固然需要企业转变观念、积极配合,但更为重要的是,政府要担当制度供给的角色,社会各界也要给予大力支持。企业社会工作与其他领域社会工作一样具有专业性、服务性和福利性等基本属性,因此,发展企业社会工作既需要企业的资金支持,也需要政府和社会的资金支持,寄希望于通过企业全额购买来普及企业社会工作的想法既不现实也不合理。发展企业社会工作可以通过企业内设、企业购买、工会嵌入和社区嵌入等多种途径,但是这些途径不具有理论模式性质,以服务的内容和性质为标准把企业社会工作模式划分为生活服务型、职业发展型和劳动关系型更能体现企业社会工作的专业特点和专业技能。

[参考文献]

- [1](英)霍布豪斯,1996,《自由主义》,朱曾汶译,北京:商务印书馆。
- [2]陈耀庭,1990,《战后西方企业管理的演进》,《中国社会科学》第4期。
- [3]范燕宁,2004,《社会工作专业的历史发展与基础价值理念》,《首都师范大学学报(社会科学版)》第1期。
- [4]高钟,2007,《企业社会工作:社会工作专业的重要发展方向》,《苏州科技学院学报(社会科学版)》第3期。
- [5]高钟,2012,《中国本土企业社会工作面临的机遇与挑战》,《社会工作(学术版)》第2期。
- [6]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。
- [7]李晓凤,2011,《我国企业社会工作的历史演进及实务运作模式初探——以珠江三角洲地区为例》,《社会工作(学术版)》第6期。
- [8]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。
- [9]李玉娜,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。
- [10]倪赤丹,2011,《企业社会工作模式的理想类型及其建构》,《社会工作(学术版)》第11期。

(下转第44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