

儿童领域社会工作人才作用发挥的对策与研究

专业力量守护成长 多系统协作点亮希望

——以帮扶孤残儿童小伟（化名）为例

金殿海 王思萍 王锦娣 朱丹丹 韩冰

一、小伟案例：从多重困境到希望重生

小伟是一名下肢残疾的男孩，目前就读于枣庄市XX学校。2013年，一场突如其来的车祸带走了他的母亲，也导致他下肢残疾。两年后，父亲因病去世，这个本已破碎的家庭彻底失去了依靠。从此，小伟过着居无定所的生活，此后他辗转于乡镇值班室、敬老院及多位亲属家中，生活极不稳定。直至2018年5月，被送至枣庄市儿童福利院，才终于有了个稳定的“家”。

初到福利院，小伟因会阴部反复感染先后四次住院，在医护人员的精心治疗与护理员的昼夜陪护下，他终于在2019年9月身体状况稳定，顺利进入学校就读。可是家庭重大变故和身体残疾，使他逐渐表现出情感封闭、焦虑情绪加重、学业成绩下滑及人际交往退缩等问题。福利院工作人员意识到，仅提供物质保障和医疗救助是远远不够的，必须从心理、教育、社交等多方面为他提供系统帮助。

二、多系统介入：社工人才的专业力量彰显

对此，枣庄市儿童福利院迅速组建了跨专业团队，包括社会工作者、康复师、医护人员、特教老

师及营养师，共同制定了个别化服务计划(ISP)。

精准评估与个性化服务计划。社工团队首先对小伟进行了全面评估，包括身心状况、教育需求和社会功能等方面。基于评估结果，制定了以“恢复安全感、重建自我价值、促进社会融入”为目标的个性化服务计划。

心理社会治疗与艺术疗愈。社工们发现小伟对书法和国画表现出浓厚兴趣，便以此为切入点，通过艺术与他建立信任关系。还邀请本地书画老师来院辅导，鼓励小伟用笔墨表达情绪。渐渐地，小伟不仅技能提升，更在创作中释放了压抑的情感，自信心明显增强。

健康与体能支持。针对小伟体能较弱、感染频发的问题，抚育部制定了科学作息与营养计划，护理员每日提醒作息、加强个人卫生督导。康复师为他设计了下肢力量训练和全身协调性活动，如沙袋负荷、引体牵拉等。医护人员定期随访，确保感染早发现、早治疗。

家庭联络与亲情修复。尽管小伟失去父母，福利院并未忽视家庭维度。社工主动联系其亲属，定期沟通小伟的进展，并邀请他们来院探访、参与家庭日活动。通过持续互动，小伟重

新感受到亲情的温暖，归属感日益增强。

教育与社会融合。康教部老师定期赴校与班主任沟通学业情况，志愿者和社工为他提供课外辅导。同时，福利院积极组织社区参与活动，如参观博物馆、参与公益植树等，帮助他走出封闭环境，学习社会规则与合作精神。

三、成效显著：专业介入带来的转变

经过两年多的系统支持，小伟发生了显著变化。他从一个沉默寡言、回避他人的孩子，逐渐转变为愿意主动交流、积极参与活动的阳光少年。他的学业成绩稳步提升，甚至开始帮助其他院舍小朋友复习功课。

这种转变不仅体现了专业社会工作的价值，更展示了多系统协作模式在儿童福利领域的成功实践。小伟的案例成为枣庄市儿童福利院服务模式的一个缩影，也为同类机构提供了可借鉴的经验。

四、现实挑战：社工人才队伍建设亟待加强

尽管取得了显著成效，我国儿童福利领域的社会工作人才队伍建设仍面临诸多挑战。人才数量不足：专业儿童社工的数量远远无法满足实际需求，尤其是在农村和偏远地区。

专业能力参差不齐：儿童福利服务涉及复杂的身心社会需求，需要高度专业化的知识和技能，目前从业人员的专业水平差异较大。

跨部门协作机制不健全：儿童福利服务需要社工、医疗、教育、社区等多系统合作，但目前部门间协作不畅的情况仍普遍存在。

资源保障不足：资金投入有限、社会支持不足等问题，制约了社工服务的深入开展和可持续发展。

五、对策建议：加强社工人才作用发挥的路径

强化人才培养体系：建立健全职前教育与在职培训相结合的人才培养体系。依托高校及行业组织等，开展儿童发展心理学、创伤知情照护等专项课程培训。完善继续教育制度，确保社工人才能够及时更新知识和技能。

完善多系统协作机制：建立“社工+”多系统协作模式，明确社工在儿童福利服务中的核心协调者角色，打通部门壁垒，形成服务合力。

加大资源保障力度：增加政府对儿童福利社会工作的资金投入，将未成年入关爱服务纳入政府购买服务指导性目录。同时，积极引导

社会慈善资源参与，形成多元化资源保障格局。

建立精准评估与个性化服务体系：推广“一人一档”成长档案制度，为每位儿童建立个性化服务方案。采用标准化评估工具，全面了解儿童的需求和问题，制定针对性的干预措施。

强化技术赋能。建立儿童福利服务信息平台，实现数据共享和业务协同。搭建“线上咨询+线下服务”立体化响应机制，确保儿童保护需求及时响应。

六、结语：用专业与爱守护儿童未来

小伟的故事是千千万万困境儿童的一个缩影，也是儿童福利领域社会工作者日常工作的真实写照。专业社会工作者用其专业知识、技能和奉献精神，正默默改变着无数儿童的命运。

期待通过各方努力，进一步发挥社会工作人才在儿童福利领域的专业作用，为更多像小伟一样的困境儿童撑起一片蓝天，让他们在阳光下健康成长。让我们共同用专业与爱守护儿童的未来，为建设儿童友好型社会贡献力量。

(本文系枣庄市哲学社会科学规划课题成果 课题编号 SHLX2024028)
(作者单位：枣庄市儿童福利院)

如何增强企业员工队伍凝聚力与战斗力

褚夫峰

员工队伍的凝聚力与战斗力是水泥企业应对市场竞争、实现可持续发展的核心要素。当前，水泥行业产能过剩、市场竞争加剧，部分企业面临员工流失率上升、工作积极性不足等问题。结合水泥企业特性与员工需求，笔者以为，需从“思想、情感、行为”三个维度发力，构建全方位的政工工作体系。

(一) 强化思想引领，筑牢凝聚力根基。

以“目标认同、价值共鸣”为核心，让员工与企业“心往一处想、劲往一处使、拧成一股绳”。一是开展“水泥人讲水泥事”主题活动，邀请老员工分享企业发展历程，组织员工参观企业创新工作室，通过“看得见、摸得着”的历史，强化员工对企业的认同感；针对新员工，开展“师带徒+思想引导”双培养，由老党员担任师傅，既传授操作技能，又讲解“质量是企业生命线”的价值观，帮助新员工快速融入。二是将思想引领融入生产关键节点，在生产线检修、旺季保供等重要时期，政工部门牵头成立“思想动员组”，通过“战前动员会”明确任务目标，“战时谈心会”解决员工顾虑，“战后总结会”表彰先进典型。

(二) 深化人文关怀，激活凝聚力内核。

以“解决实际问题、温暖真人心”为导向，让员工与企业“情同一家、共克时艰”。一是建立“一线倾听”机制，政工干部定期深入车间、班组，通过“员工心声卡”“班前会交流”等形式，收集员工对工作环境、薪酬福利、职业发展等方面的诉求。二是关注员工心理

健康，企业一线员工长期面临安全压力、倒班疲劳等问题，政工部门可引入专业心理咨询资源，开设“心理疏导室”，定期开展“压力管理”专题讲座；对家庭困难员工，建立“帮扶档案”，通过“党员捐款”等方式解决实际困难，让员工感受到“企业温度”。

(三) 优化激励与团队建设，提升战斗力效能。以“精神激励与物质激励结合、团队活动与生产融合”为原则，让员工与企业“携手共进、共创佳绩”。一是构建“物质+精神+成长”三维激励体系：在物质激励基础上，增设“荣誉榜”，将“安全之星”“协作标兵”等荣誉与晋升、培训机会挂钩；对技术革新、降本增效中表现突出的员工，不仅给予奖金，还通过“企业内刊、公众号”专题报道其事迹，邀请其在“员工大会”分享经验，让优秀员工“有面子、有奔头”。二是开展“生产型团队建设”活动，以“解决生产痛点、提升协作效能”为目标，设计贴近水泥生产实际的团队活动。同时，将团队建设成果纳入绩效考核，对在各项活动中表现突出的团队给予奖励，推动团队建设从“活动式”向“常态化”转变。

政工工作是水泥企业提升员工队伍凝聚力与战斗力的“软实力”，也是企业应对行业竞争的“硬支撑”。实践证明，通过“思想引领筑根基、人文关怀暖人心、激励协作提效能”的策略，可有效解决水泥企业员工思想分散、协作不足、积极性不高等问题，实现“队伍稳、效率升、企业强”的目标。

(作者单位：山东申丰水泥集团有限公司)

做好国有企业宣传报道工作之我见

邓一龙

国有企业是国民经济的“顶梁柱”和“压舱石”，做好新形势下的宣传报道工作意义重大，唯有准确识变、科学应变、主动求变，才能构建起与新时代国企使命相匹配的宣传报道体系。以下，是我的几点思考。

牢牢把握宣传报道的“方向盘”。国有企业的特殊属性决定了宣传报道工作必须把政治引领放在首位，必须在增强理论武装的“穿透力”上下功夫。要通过党委理论学习中心组专题宣传、基层“微宣讲”等形式，积极构建“顶层解读+基层实践”的传播链条，将深化国企改革、培育新质生产力等重大部署，转化为职工可感知的发展蓝图，为企业改革发展凝聚广泛的思想共识。同时，要坚守舆论导向的正确性，切实筑牢意识形态安全防线，对自有媒体平台实行全流程审核，确保宣传内容与党中央要求同频共振。

创新激活宣传报道的“生命力”。实践证明，在信息过载的时代，唯有高品质、有温度、接地气的内容才能突破传播壁垒。国企宣传报道要努力摆脱“公文式”的表达惯性，善于做好结合文章。例如，将全国两会、国庆节、世界环境日等节点与企业重大工程、产品发布精准对接，让每个关键节点都成为宣传报道的最佳契机；在标题制作上，要善用悬念、热词、谐音梗的表述方式，例如，“张三干了件好事，你听说了吗？”等标题，能够显著提升内容打开率；在内容输出上，要善于将复杂的科学原理转化为科普性的小故事，让宣传既有深度又有趣味性。

积极拓展宣传报道的“覆盖面”。新形势下的宣传报道已不是“单点发声”的独角戏，而是“矩阵联动”的交响乐。国有企业要善于整合内外资源，构建“全媒体、多层次、广链接”的传播体系，努力实现传播效能最大化。例如，在自有平台建设上，要主动适应移动互联网时代特征，积极探索短视频、直播等传播方式；在创新载体上，要积极构建“IP+文创+员工”的多元化传播生态，让宣传从“企业自说”变为“多方共讲”；在价值传承上，要善于挖掘工业遗产、先进典型的精神密码，吸引外部媒体介入，让国企精神融入发展血脉。

切实筑牢宣传报道的“压舱石”。做好新形势下的宣传报道工作，需建立健全制度、队伍、考核三位一体的保障体系，为宣传工作提供持续动力。一是强化党的全面领导，将宣传报道工作与生产经营同部署、同考核，形成一级抓一级、层层抓落实的责任链条。二是建强专业人才队伍，打造“专兼结合、梯次分明”的人才梯队，建立骨干通讯报道员队伍，并与基层通讯员结对，提升整体创作水平。三是完善考核激励机制，建立“质量+效果+创新”的多评价体系，对优秀作品、先进个人给予表彰奖励，通过正向激励激发创作热情。

总之，新形势赋予了国有企业宣传报道工作新的使命与担当，唯有强化政治引领，提升创新能力，才能不断提升传播力、引导力、影响力和公信力，为国有经济高质量发展提供坚强思想保证和强大精神力量。

(作者单位：山东申丰水泥集团有限公司)

红荷湿地“三维融合”创新：开启生态景区党建引领思政工作的活力引擎

孔维维

作为思想政治工作者，深切体会到在生态景区推进党建引领的思政工作，需立足资源禀赋、创新方法路径。红荷湿地依托生态保护与红色教育双重属性，通过“制度、数智、生态”三维融合，构建了具有示范意义的思政工作体系，为新时代景区思政工作提供了可复制的实践样本。

一、思政工作景区特色化定位：构建“三位一体”育人机制

依托湿地生态资源，构建“理论研习+实践践行”双轨机制。通过“湿地保护党课”“生态修复实践”等活动，将习近平生态文明思想融入全员培训体系，强化“守护绿水青山就是践行政治担当”的共识，打造“红船讲习所”“湿地红歌会”等沉浸式教育矩阵，将“两山理论”转化为可感知的实景体验。2024年，微山湖湿地博物馆获评国家级“大思政课”实践教学基地，生态价值观教育实现从“说教”到“浸育”的转变。实施“红荷先锋岗”创建行动，建立“思政表现+游客评价”双向考核机制，实现党员责任区覆盖景区全域，彰显了思政工作对服务品质的引领作用。

二、“三融三新”实践路径：打造思政工作创新闭环

红荷湿地通过制度、数智、生态三大融合，构建了思政工作的新格局。

(一)制度融合强根基。严格执行党委决策制，将思政工作纳入党建与经营双百分考核体系。组建党员突击队攻坚生态修复工程，联合周边社区成立党建联盟，形成“区域共

治、生态共建”的协同模式。

(二)数智融合拓渠道。搭建智慧党建生态系统，构建“云端学习+场景交互”双轨模式。创新游客思政感知反馈机制，通过大数据分析优化教育内容，实现红色教育从“单向输出”到“精准触达”的变革。

(三)生态融合创品牌。打造“红荷向党开”党建品牌，组建党员先锋队开展生态修复行动，将生态价值转化为市场效益。同时，组建红色宣讲团，以常态化场景化服务深化游客思政教育，形成“生态保护—文化传播—服务提升”的文旅融合模式。

三、实践成效与经验启示：形成可复制的“红荷模式”

作为山东省党史教育基地、滕州市党建创新基地，红荷湿地的特色党性教育基地品牌影响力持续扩大。通过开展员工跨部门轮岗、项目制历练，培育了一批兼具生态专业素养与党建引领能力的复合型人才，为景区发展提供坚实支撑。凝练“湿地党建123工作法”，形成“一核铸魂、双融驱动、三化赋能”的特色体系，将党建要求转化为可量化、可感知的实践标准，为生态景区党建提供了闭环管理模式。

未来，红荷湿地将进一步深化智慧党建应用，加强跨区域党建联动，推动思政工作与景区发展同频共振，为新时代景区思政工作贡献更具示范性的“红荷方案”。

(作者单位：微山湖湿地集团有限公司)

数字化背景下企业思想政治工作的创新实践与思考

吴琼

如何以数字化为抓手，重构思政工作的内容载体、方法路径与评价体系，实现从“单向灌输”到“精准滴灌”的转型，成为企业政工队伍推动思政工作提质增效的核心命题。

依托企业内网、微信公众号、钉钉等线上渠道，构建“内容推送+互动交流+资源整合”的综合平台：一方面，按“政策解读—行业动态—榜样叙事”分类开设思政专栏，将党的创新理论、企业发展战略转化为图文、音频等轻量化内容，员工可通过“碎片化时间”随时随地学习；另一方面，打造“线上思想社区”，设置“困惑答疑直通车”“热点议事厅”等模块，鼓励员工围绕职业发展、生活难题发表观点，政工人员及时疏导，推动思政工作从“被动接收”转向“主动参与”。

借助大数据技术，整合员工的学习行为、互动语义、参与反馈等数据，构建员工思想动态分析模型：若数据显示青年员工高频提及“职业晋升”，则针对性推出“线上职业导师计划”，匹配企业骨干开展一对一指导；若一线员工对“安全生产”关注度高，则制作“安全思政微视频”，结合事故案例强化认知。同时，建立“思想动态数据档案”，对“负面情绪高频出现”“学习参与骤降”等苗头性问题自动预警，提前介入干预。

结合青年员工的审美偏好，以技术赋能内容重构思政表达：将企业发展史、先进人物事迹、安全事故案例转化为“动漫短片”，通过“故事化叙事”替代“说教式讲述”，让内容更具趣味性；利用VR技术还原“企业创业初期车间”“革命

历史旧址”等场景，员工可参与“历史事件模拟”“榜样工作场景再现”，在沉浸式体验中感受精神力量。此外，设计“互动式”线上活动：“最美员工”评选采用事迹短视频投票，“思政知识竞赛”设置“闯关答题”与排行榜，“我为企业献一策”活动通过“线上提案箱”收集建议并及时公示落地进度，让员工在参与中强化归属感。

数字化转型中，需警惕“技术工具化”误区：一方面，要坚守思政工作的思想性、政治性，数字载体需始终服务于“立德树入”核心目标，避免为追求“形式新颖”而弱化内容深度；另一方面，需保持“线上线下融合”，虚拟与实际无缝衔接，数字平台可高效覆盖广泛人群，当员工面临重大困难、思想出现剧烈波动时，“面对面谈心谈话”“实地走访慰问”带来的情感支持仍不可替代。可通过建立“双线联动机制”，线上通过数据预警识别问题员工，线下由政工人员上门走访，形成“数据预警—线下干预—效果反馈”的闭环，有效避免“重技术、轻情感”的偏差。

数字化不是思政工作的“附加项”，而是“必选项”。唯有将数字技术与思政工作的核心目标深度融合，以平台拓宽覆盖，以数据提升精准，以技术增强吸引力，才能让思政工作更具时代感与实效性，实现思政工作水平的不断提升，为企业在数字化转型中凝聚思想共识、汇聚发展动能，助力高质量发展行稳致远。

(作者单位：山东潍焦集团薛城能源有限公司)