

基于 AGIL 模型的社工机构能力建设研究

——以 R 机构为例

秦 和

(安徽大学 社会与政治学院,安徽 合肥 230601)

摘要:作为新兴的社会组织,社工机构日益成为创新社会治理的重要力量。作为社会工作专业化、职业化发展的重要载体,社工机构自身能力建设有待进一步加强。结合帕森斯提出的 AGIL 功能分析模型,在构建社工机构能力建设理论分析框架的基础上,剖析 R 机构能力建设中的“资源筹措能力孱弱、战略规划缺失、内部关系协调性弱、组织文化建设与价值倡导不足”等问题;依托 AGIL 理论分析框架,基于 R 机构实际,设计机构能力建设策略;引入项目化运作方式、制定和执行机构战略规划、完善机构内部治理机制、实施机构形象塑造工程。

关键词:社会工作;社工机构;能力建设;AGIL 模型

中图分类号:G916 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-7192(2019)02-0057-07

一、日益凸显的社工机构能力羸弱问题

过去较长一段时间里,我国大力推进经济体制的改革,发展社会主义市场经济,但是当市场经济把人从“单位依附”下解放出来,使之成为独立个体的同时,也使人们之间的联系弱化,个人与集体之间关系疏离,人们日益处在“原子化”的境遇^[1],社会的组织化程度随之降低,社会矛盾加剧。现代社会工作作为起源于西方工业社会的一种专业助人活动,是文明发展到一定阶段的产物,它能够在为弱势群体提供服务、克服政府和市场失灵、满足公众需求等方面发挥积极作用。2008 年我国开始实施社会工作者职业资格考试,开启了我国社会工作的职业化道路。2009 年民政部出台《关于促进民办社会工作服务机构发展的通知》,进一步明确了社会工作服务机构(以下简称“社工机构”)作为社会工作专业化、职业化载体的重要性。进入新世纪以来,社会工作在较好的政策机遇下进入了我国社会治理格局,并逐渐成为社会改革和社会建设的重要力量。从党的十八大提出“推进社会治理体系和治

理能力现代化”,到党的十九大明确指出“打造共建共治共享的社会治理格局”,社会组织在新时代社会治理的地位和作用日益突出,而社工机构也凭借上述机遇得到迅速发展。

作为利他主义价值观指导下专业开展助人活动的现代社会组织,社工机构综合能力能否适应社会发展需要,成为制约其参与社会治理的主要因素。实践中,社工机构的运营仍然存在诸如组织合法性缺失、运行资源匮乏、人员流失、资源筹措困难、组织管理制度不健全、自身能力建设不足等问题。随着当前社会治理精细化程度的增强,社工机构自身能力建设不足成为制约其开展高质量社会工作服务的关键。学界对于社工机构的研究多从社工机构内涵特征、内部治理、发展环境、资源筹措、政府购买服务、与政府的关系、服务项目案例研究等角度进行^[2],而对于社工机构能力建设的研究则主要停留在资源筹措、公信力提升等单个能力研究的局面,鲜有从理论指导下分析社工机构能力建设发生机制或者运用理论建构符合中国实际的社工机构能力体系。本文致力于运用帕森斯 AGIL 功能分析模型,以 R 机构为调查对象,对社工机构能

收稿日期:2018-12-02

项目基金:安徽省教育厅重点研究基地项目“皖北农村社区‘互联网+精准扶贫’的创新路径研究”(SK2018A0031)

作者简介:秦 和(1996-),男,安徽大学社会与政治学院硕士研究生,研究方向为社区社会工作、农村社会工作。E-mail:2427262616@qq.com

力建设遇到的问题进行分析,并提出相应对策。

二、社工机构能力建设的 AGIL 理论框架

1. AGIL 模型的理论概述

AGIL 模型是由美国社会学家帕森斯在社会系统理论基础上提出的一种功能分析模型。帕森斯认为每个行动系统都基本具备一些共性的结构,这些共性的结构在系统运动变化中会发挥特定的功能。在总结归纳这些共性结构及其功能的基础上,帕森斯提出了关于一般行动系统的结构功能框架——AGIL 模型。具体来讲,该模型包括四项功能:适应功能(Adaptation)、目标达成功能(Goal Attainment)、整合功能(Integration)和模式维持功能(Latency)^{[3]21-33}。适应功能是指系统必须从外部环境获取足够的资源,并在系统范围内对这些资源进行分配。目标达成功能是指系统必须有能力确定系统目标的次序,并根据系统资源及能力条件制定策略来实现这些目标。整合功能是指系统应具备融洽系统成员及群体关系的能力,并促进整体行为的一致。模式维持功能又叫潜在模式维持与紧张关系管理功能,它有双重功能:一是确保行动者在系统中积极地扮演他们的角色或者维持系统的价值体系;二是为内部紧张关系的管理提供运作机制。帕森斯认为任何社会系统若要维持系统的存在,必须满足上述四个功能需求,且要保证它们相互独立存在、相互包容。

2. 社工机构能力建设的 AGIL 框架设计

AGIL 模型是帕森斯提出的保持社会系统平衡的功能模型,适应、目标达成、整合和模式等四个功能是维持社会平衡的必要条件,对于人们认识和分析子系统与社会系统存在的不平衡问题和功能障碍具有重要作用。正如帕森斯所言:“人们可以根据这四个基本范畴描述任何行动系统,并分析其过程。”^{[4]18}社工机构目前就我国情况来说,作为一种社会建制,构成了社会结构的基础单元,它本身也是一个功能整体,其运营需要内部各种因素的协调与外部条件的支撑,是一项系统工程。在实际运营中,研究者认为社工机构也可以从适应、目标达成、整合、模式维持等四项功能着手来维持机构的可持

续发展,保证所处系统内外部的平衡。根据 AGIL 模型,研究者设计了社工机构能力建设的 AGIL 框架:(1)A—适应能力:社工机构应具有从外界环境中获取资源的能力和手段,以满足服务对象需求和维持自身生存和发展。(2)G—目标达成能力:社工机构应立足于机构所在地实际,与利益相关方共同制定完善的目标、方案,以及实现目标和方案的措施。(3)I—整合能力:作为以人为中心开展专业服务的社会组织,社工机构的运作涉及到对多种资源与信息的管理,机构内部成员要团结一致、关系融洽,并与外部各单位进行良好的合作和协调,形成一种制度化的角色关系。(4)L—模式维持能力:社工机构的发展需要面临复杂且变化的社会形势,为确保社工机构工作的延续,就需要机构制定一套符合本社工机构的价值理念即机构文化,形成机构成员共同遵循的基本信念、价值标准和行为规范,并通过对外宣传组织价值,树立起机构良好的公众形象。

社工机构稳步发展既要依靠政策的外力推动,也需机构的内力修炼^[5]。面对社工机构日益凸显的能力羸弱问题,若将上述 AGIL 框架运用于社工机构能力建设研究中,不仅能够对社工机构内部系统与外部环境系统寻求平衡的过程中分析社工机构能力建设存在的问题,还能对社工机构系统运营所应具备的能力进行结构化分类与能力体系建构,从而明确社工机构可持续发展的能力要求。

三、基于 AGIL 框架的社工机构能力建设问题分析

社会工作机构能力建设是根据机构的宗旨、目标和发展战略,以及所处的环境,在机构发展和经验的积累中,对机构及其员工在解决社会问题、实现目标和愿景、治理机构、满足机构可持续发展方面所需要的能力进行培育的过程^{[6]117}。运用 AGIL 框架对社工机构系统进行分析,研究者认为任何社工机构系统的运营都应该基本满足适应、目标达成、整合、模式维持等四项能力条件。为进一步明晰 AGIL 框架在社工机构系统能力建设问题分析中的作用,研究者选取了中部省份 R 机构作为调查对象,运用 AGIL 框架对 R 机构开展了为期四个月的

质性研究。

R 机构成立于 2015 年,凭借所在省份大力推进政府购买服务及支持社工机构发展的政策机遇不断突破着机构发展的种种困境,截至目前,R 机构的服务范围已从起初的 1 个社区发展到如今覆盖 H 市两个区的 49 个社区,专职人员也由 4 人扩展到 70 人。伴随着组织服务范围及组织规模的扩大,R 机构如今步入了发展转型的关键时期,但机构系统内部各项功能的发挥还存在以下四个方面的问题。

1. 资源筹措能力孱弱

在 AGIL 模型中,适应功能不仅强调顺应环境对系统的限制和压力,还包括对环境的积极改造^{[7]155-185}。社工机构适应能力的发挥,关键是要将机构专业服务优势与外部资源实现高度的优势互补、互相促进,积极整合外部资源来满足服务对象的需求和维持机构的发展。根据对 R 机构长期服务的 G 社区实地调查,R 机构资源筹措意识、资源筹措人员设置、资源支持网络等三方面存在明显不足,导致机构资源筹措能力孱弱。在资源筹措意识方面,R 机构 2018 年组织人员规模因服务范围的拓展而壮大到 70 人,但机构专职人员中具备社会工作职业资格或者社会工作教育经历的只有 6 人,员工多为跨行业从事社区服务工作,资源筹措意识不足,无法根据服务对象多元资源需求挖掘和整合社区资源。比如,G 社区中 80 岁以上老人有 893 人,但 R 机构员工并没有根据社区大量的高龄弱势老人存在的多元资源需求,挖掘和整合社区资源,而是将老年服务重心集中于资源丰富且活跃在社区的艺术团老人身上。在资源筹措人员设置方面,R 机构没有成立专门的资源筹措部门,而由机构总干事一人担负着机构行政统筹与资源筹措双重责任。在资源支持网络方面,R 机构严重依赖基层政府购买服务项目的资金来维持机构生存,年平均基层政府购买服务项目进账资金占机构年度总进账资金的比例超过了 80%,资源支持网络呈现畸形发展态势。政治经济学视角下,组织越是依赖于某一外在资源(如政府购买服务),拥有该资源的利益群体(如政府)越是能够影响组织进程^{[8]9}。对于政府资金的高度依赖,使 R 机构项目资金运转容易受政府项目分批拨款机制的制约;在存量资源不足的情况

下,R 机构和政府的互动表现出明显的“绩效逻辑”,资源利用最大化成为双方风险博弈的首选^[9]。政府侧重项目的低成本、高产出,R 机构则为降低项目成本大量使用志愿者及实习生来替代专业社工,服务质量与服务专业性随之受到影响,机构参与社会资源整合的自身优势也被削减。

2. 战略规划缺失

目标达成功能表现为一种过程,包括确立目标和组织成员为实现目标而付诸实践^[7]。社工机构目标达成能力的作用,不仅在于制定完善的、次序分明的机构目标、方案,更在于整合机构现有的内外部资源,制定和明确实现目标、方案的行动措施,从而促进机构能够沉重应对机遇与挑战。战略规划是帮助组织定义和指导一个组织是什么、从哪里来和到哪里去,是组织实现愿景、使命、总目标的工具和手段^{[10]80}。研究者认为,战略规划是发挥社工机构目标达成能力的核心环节。战略规划的实施,需要通过制定年度目标、工作方案、某一时期的工作计划和行动措施,以及持续的监控和评估来实现。因此,社工机构适应能力的落实,目标和方案的实现,需要战略规划来明确具体发展路径和措施。为保证战略规划体现机构整体意向,战略规划的制定过程尤为强调组织利益相关方、一线员工代表等主体的共同参与以及组织内外部资源的整合。据调查了解,R 机构负责人在机构成立伊始便在与相关高校老师及行业同仁的建议下,结合当地政府相关政策制定了机构发展的总目标,并形成初步的三年发展规划,三年的发展过程中他根据实际情况不断调整和优化战略规划,但是这些规划只是停留 R 机构负责人的设想阶段,并未根据机构内外部资源和条件,与利益相关方共同制定长远目标及保障目标实现的战略规划。社工机构作为一种非营利性社会组织,无论在其发展的何种时期,能否始终坚持本组织的价值与目标是衡量其成熟程度的标尺^[11]。由于“战略规划”缺失,在政府“以量取胜”政绩需求的强烈制约下,R 机构应以服务对象利益为根本目标和提供高效率社会工作服务的宗旨不得不做出妥协,去迎合政府的需求而不是满足服务对象的需求。以致员工工作使命感、责任感不足,机构开展的专业服务趋于表面化、形式化,不断偏离机构最初的宗旨和目标,机构目标达成能力发育

不成熟。

3. 内部关系协调性弱

整合功能强调系统将每一个部分都联结在一起,协调一致地行动,其中情感关系因素在整合中发挥着重要作用^[7]。社工机构整合能力的发挥强调员工的团结一致、关系融洽,并与机构外部组织进行良好的合作与协同,建构起制度化的角色关系。据调查了解,R机构内部多个子系统内部关系协调性弱,机构整体协同能力有待提升。组织架构作为体现一个组织内部各要素之间相互关系的一种模式,不仅能够在静态上体现一个组织各部分的聚散状态,更能在动态上呈现组织内部关系状态^[6]。R机构目前组织架构为“一会两部”,即理事会、行政部、服务部。理事会发挥机构治理职能,但R机构并未形成外聘的理事会成员参与机构治理的常态化互动机制,理事会多数成员的作用没有得到有效发挥,与机构关系协调性弱,机构治理主要依赖机构负责人。总干事作为机构的负责人不仅要负责机构筹资,还要负责机构与政府等多方关系的维持以及机构的运营管理统筹。服务部作为R机构核心业务部门,由管理督导人员和近50名一线工作者组成。由于管理督导人员有限,服务部对于近50名一线社工的管理督导更多停留在网络的日常活动策划审核、服务关系协调等方面,没有足够重视员工与机构、员工之间情感关系的培养,机构内部团建交流机会的缺乏,致使机构内几乎无非正式群体产生,员工间合作与协调的机会少、关系紧密度低。机构员工激励机制的不完善,也使得员工对于机构的归属感、使命感不足,偶尔存在“磨洋工”“早退”等与机构价值规范不协调的消极怠工现象。由于较多一线员工专业性不足,R机构行政部作为发挥机构行政管理与对外联络的核心部门,在仅有1名部门人员的基础上,将较多时间精力耗费在处理常规管理工作,与外部企业、社会组织等单位沟通与合作的主动性不足,使得R机构缺少稳定且关系紧密的社会支持网络。

4. 组织文化建设和价值倡导不足

认同,既有行为者对主体身份和资格自我认定,也有行为者对其身份资格和行动合法性“他者认可”的诉求^[12]。帕森斯强调模式维持功能的实质是强调秩序的形成和巩固,对于社工机构模式维持

能力的培养和实践而言,增强员工对于机构的认同和公众对于机构的认可,能够为机构的可持续发展创造较为稳定的内外部秩序,而这需要社工机构不断重视和加强组织文化建设和价值倡导工作。由于社会工作为西方工业文明的产物,在我国本土的生长土壤和文化基因的缺乏,R机构主要通过非营利性嵌入于当地社会关系网络,尤其是当地社会福利服务体系之中,以寻求公众及有关部门对于机构的认可和支持,并未对组织文化建设与组织价值宣传倡导等工作投入较多的时间、人力和资金。但受政府社会福利体系中购买服务资金有限、政策支持力度不足等因素的制约,R机构并未能完全取得包括机构员工、直接受益的服务群体及其他社会公众的认可,导致机构整体发展资源缺乏。比如,为保证服务质量,R机构只能优先将有限的资源投入服务,无法在短期内提高员工工资福利待遇,进而使得员工工作认同不足、流失率高。据了解,仅2018年一年,R机构就有7名员工因工资待遇及工作社会认可度低等原因离职。组织文化建设与组织价值倡导的不足,使得R机构模式维持能力发展缓慢,无法沉着应对社会认可不足、资源短缺、员工机构认同低等挑战,进而使机构出现人员流失等不利于机构可持续发展的状况。

概言之,R机构资源筹措能力孱弱、战略规划缺失、内部关系协调性弱、组织文化建设和价值倡导不足等问题的存在,使R机构能力建设迫在眉睫。

四、AGIL 框架下社工机构能力建设对策

伴随着政府购买服务力度的不断加强,社工机构为基层社会治理做出了重要贡献,在缓解社会矛盾、回应群众需求、弱势群体社会功能恢复等方面发挥了重要作用。但因社会工作是西方工业文明的产物,作为社会工作专业化、职业化载体的社工机构在我国本土化发展缺乏相应的生长土壤,在本土发展资源和社会支持不足的情况下,社工机构普遍存在不同程度的能力建设不足问题,更影响到社会工作作为一项社会福利的质量。从解决R机构能力建设不足问题入手,联系社会工作本土化发展实际,笔者为社工机构能力建设提

出以下对策。

1. 引入项目化运作方式

社工机构的发展是处在特定的社会环境中的,其适应能力强化的动因不仅来自内部生存发展资源的需要,更与外界社会公众需求满足的紧迫性有关,而 R 机构资源筹措能力的孱弱严重制约着机构适应能力的强化。“项目化运作”是发展成熟的社工机构常用的机构运作方式,它强调运用管理的思路来运作机构,使机构在有限的资源条件下通过发挥自身专业服务优势,聚焦于服务对象需求的满足,有效整合机构人力和物力设计社会效益突出、专业度强的服务项目,以服务创投的方式整合多元资源来满足服务对象的需求,并能间接增强机构员工资源筹措能力和专业服务能力。有学者研究表明,社会组织在承接政府购买服务项目的过程中,政府对项目的条线控制、社会组织想方设法的反条线控制以及项目竞争引起的合同的短期与不稳定性,容易造成社会组织的流动性,并加剧社会组织的外来性和孱弱性^[13]。然而,R 机构引入项目化运作方式,能够开拓出多渠道的项目购买方,扩大社会支持力量,从而减少行政权力对于机构的干预,有效避免之前拿单一的政府发包项目造成的发展局限。R 机构可以以完善机构资源支持网络为工作目标,组建灵活的项目运作团队,运用多种方法提升员工筹款意识,逐步增强机构资源筹措能力,从而促进机构适应能力的稳步提升。比如,R 机构可以通过开展员工“项目管理”培训,通过引导员工从优先服务弱势群体的社会工作基本原则出发,运用个案、小组、社区社会工作等社会工作专业技术设计项目内容,挖掘服务对象自身、社区及机构资源来保证项目的顺利实施。随着多渠道项目化运作体系的完善,R 机构能够整合企业、基金会、政府、社会组织等资源为服务对象提供服务,并间接搭建起机构多元化的资金支持网络,增强机构整体的适应能力,避免机构对基层政府服务购买资金的过度依赖。

2. 制定和执行机构战略规划

战略规划是对战略目标及其实现进行的设定,致力于应对日益复杂化的社会经济环境,提升组织绩效并实现公共价值^[14]。社工机构目标达成能力的发挥,不仅涉及到制定完善的目标体系,更涉及

到为目标的实现制定相应的行动措施。而社工机构能够通过制定和执行战略规划,运用战略思维对机构所处环境进行分析与评估,整合机构内外部资源和条件,界定机构的使命与目标体系、制定具体的行动措施,并通过资源配置和风险管控来保证相关措施的落实。研究者认为,战略规划是发挥社工机构目标达成能力的核心环节。R 机构战略规划的缺失,不仅使 R 机构员工缺乏工作的目标、措施和责任感,更不利于 R 机构应对复杂变化的社会环境及各种风险挑战。为维持自身与环境之间的平衡,妥善应对外界环境带来的机会与挑战、明确机构未来的发展方向和路径,R 机构管理者应与利益相关方、一线社工共同制定战略规划。制定战略规划的基本步骤包括:明确机构的宗旨、使命、愿景,评估机构内外部环境和问题,制定机构发展的战略和长期目标,并明确机构具体的目标和行动措施,并为行动的顺利实施制定监测和评估计划。比如深圳的 C 机构,在制定战略规划时,明确了出席的人员为高层管理者、中层管理者、前线员工代表,这样的人员结构使机构可以比较全面地聆听不同岗位员工的意见和建议,并在综合分析机构优劣形势及面对的机会与挑战的基础上,达成多方对于机构宗旨、使命、愿景、目标、计划、行动措施等方面的共识。由于战略规划本身体现机构整体的意向,在规划的具体执行过程中,机构员工将具有更加明确的工作方向和使命感,更有助于机构目标的达成。

3. 完善机构内部治理机制

帕森斯强调整合功能可以通过适当的情感关系实现,情感关系因素使得整合功能具备了超功利性,从而不会因为利益冲突而变得不稳定^[7]。社工机构整合能力的实现,尤为强调员工的团结一致及关系的融洽,并能够与机构外部组织形成良好的合作,从而形成一种制度化的角色关系。R 机构理事会成员参与机构治理的常态化机制缺乏及内部关系低协调性弱,机构制度规则落实效率低,严重局限了机构整合能力的发挥。“差序格局”作为中国传统社会以“亲疏远近”为规则的人际关系模式,现已演变成一种文化观念,并广泛渗透进我国各类非血缘社会群体和非传统的中国社会结构中^[15]。R 机构可以着眼于“差序格局”这一中国社会关系运作的普遍性特征,不仅要根据机构规章施行“刚性”

治理,更应重视员工情感关系的培养,推进“柔性”治理,建立以“情感关系”为支撑的内部治理机制,从而促进机构整合能力的增强。比如,R机构可以通过定期组织机构团建活动、召开机构年会、员工集体生日会、完善员工激励机制等人性化治理方式,提高机构内部关系的协调度,促进理事会成员及员工基于对机构强烈的归属感,彼此协调完成相关工作任务。在社工机构内部治理中,督导的任务主要包括提升实务技能、安排行政事务、促进资源链接、指导项目规划、提供情绪支持、促进个人发展等六个方面,机构内部督导与外部督导能够在实践与抽象两个层面上为机构员工及机构的发展提供支持^[16]。R机构可以通过设置机构内部督导与聘用外部督导,增强机构内部关系粘性,不断提升人员及机构整体的实力。为与外部组织建立良好且长期稳定的合作或支持关系,R机构可以通过常态化的工作反馈、荣誉肯定和形象宣传来提高机构与资助方感情温度,重视情感关系因素在增进对外合作方面的作用,促进双方良性的关系互动。通过完善以“情感关系”为支撑的内部治理机制,R机构便可提升机构整体的整合能力,强化机构内部关系协调性,实现员工的团结一致,并与机构外部组织建立良性的合作机制。

4. 实施机构形象塑造工程

面对复杂变化的社会环境,社工机构能够通过组织文化建设和组织价值倡导来发挥机构模式维持能力,形成员工共同遵守的基本信念、价值追求、行为规范,并在公众心中树立良好形象,来应对各种风险和挑战。由于组织文化建设与组织价值倡导不足,R机构在开展社会工作服务过程中存在社会认可度低、员工流失率高、整体发展资源匮乏等问题,严重制约了R机构的可持续发展。在社会工作领域,“形象塑造”一般被视为建立及巩固组织和其成员、政府购买及监督单位、捐赠者及其他公益受惠关系的重要手段,社工机构也期待通过组织形象塑造提升组织的社会认可度、获得公众认同、吸纳优秀人才。已有研究表明,组织文化建设包括理念层面文化、制度层面文化、个性层面文化及背景层面文化^[17]。因此,R机构可以通过实施机构形象塑造工程,建构由理念识别(MI),行为识别(BI)、视觉识别(VI)等三个子系统组成的组织形象识别系

统(CIS)^[18]¹⁰²,加强组织文化建设,促进组织价值倡导,增强机构的模式维持能力。R机构可以在社会工作价值观与使命的指导下,基于机构当地文化传统,总结本土化服务经验和理念,制定和践行社会工作服务标准、组织管理规范,形成机构的MI;为增强员工服务行为与机构价值理念的一致性,R机构应该常态化开展机构员工服务标准化培训及服务督导、外出参访、团队建设等活动,从而建立起机构的BI;为向公众传达平等、友爱、助人自助、包容、同理心、案主自决等社会工作价值观,R机构可以通过温馨的工作环境设计、暖心的员工福利、统一的机构文化标识、专业的工作方式等服务对象能够看得见的形式建立起机构的VI。通过综合建立理念识别(MI),行为识别(BI)和视觉识别(VI)等三大形象识别系统,R机构方可顺利完成形象塑造工程,并实现机构文化建设和组织价值倡导等工作的强化,促进公众对于社工机构的认可,吸引更多的资源支持和参与社工机构的发展,以增强机构应对复杂变化环境的模式维持能力。

五、结 语

在党和国家政策的大力推动下,社工机构获得了良好的发展机遇,但其发展还面临合法性不足、社会认可度低、专业人才匮乏等外部困境,如何增强自身能力建设来迎接机遇和挑战,成为每个社工机构当下面临的紧迫任务。研究通过利用帕森斯AGIL模型,以R机构为个案,设计社工机构能力建设AGIL理论框架,在分析R机构能力建设存在的不足的基础上,对社工机构能力建设提出引入项目化运作方式、制定和执行机构战略规划、完善机构内部治理机制、实施机构形象塑造工程等对策。研究的不足是仅从R机构角度分析了社工机构应具备的共性能力结构,但在实际运作中每个社工机构还存在不同的个性功能需求。因此,社工机构能力建设研究还需要从社工机构的地域特征、文化底蕴、公众需求及机构定位等特定因素出发,研究社工机构个性能力培养的应对之策。

参 考 文 献

- [1] 蔡禾. 激发社会组织活力: 观念、制度和能力建设[J]. 社会工作与管理, 2014, 14(3): 5-8.

- [2] 卢磊,郭甜甜. 民办社工机构研究文献综述(2006 - 2016)[J]. 社会福利,2017(10):26-30.
- [3] 鲁思·华莱士,艾莉森·沃尔夫. 当代社会学理论[M]. 刘少杰,等,译. 北京:中国人民大学出版社,2008.
- [4] 塔尔科特·帕森斯,尼尔·斯梅尔瑟. 经济与社会[M]. 林地,译. 北京:华夏出版社,1989.
- [5] 张军,李陈,陶诗龙. 中部地区社工机构的运行困境与发展转型——基于 L 市社工机构的实证分析[J]. 安徽农业大学学报(社会科学版),2017,26(5):77-83.
- [6] 郭景萍. 社会工作机构的运作与管理[M]. 北京:北京大学出版社,2015.
- [7] 刘少杰. 国外社会学理论[M]. 北京:高等教育出版社,2006.
- [8] CONNOR O, KATHERINE M. Organization Practice: A Guide to Understanding Human Services[M]. Hoboken New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2009.
- [9] 戴香智. 契合与张力:社会工作机构能力建设的场域分析[J]. 西南民族大学学报(人文社科版),2017,38(10):213-218.
- [10] 梁伟康. 绩效管理:非营利社会服务组织全面实践策略[M]. 香港:非营利组织卓越管理有限公司,2012.
- [11] 赵颖. 浅析新常态下非营利组织能力提升问题[J]. 学会,2016(12):51-54,60.
- [12] 许源源,王通. 信任视角下社会组织认同的反思与建构[J]. 中国行政管理,2016(11):58-62.
- [13] 王清. 项目制与社会组织服务供给困境:对政府购买服务项目化运作的分析[J]. 中国行政管理,2017(4):59-65.
- [14] 李倩. 中国战略规划实践中目标体系构建问题研究[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版),2016,40(2):32-36.
- [15] 辛允星. 差序格局:中国社会转型的“文化软肋”——近15年来相关文献述评[J]. 原生态民族文化学刊,2018,10(3):86-94.
- [16] 童敏,史天琪. 专业化背景下社工机构督导的本土定位和分工——基于厦门 A 社工机构的个案分析[J]. 华东理工大学学报(社会科学版),2017,32(2):37-46.
- [17] 樊耘,顾敏,汪应洛. 论组织文化的结构[J]. 预测,2003(3):1-5.
- [18] 陈晓春. 非营利组织营销学[M]. 长沙:湖南人民出版社,2003.

A Research on the Capacity Building of Social Work Organizations Based on the AGIL Model

——A case study of R organization

QIN He

(School of Sociology and Political Science, Anhui University, Hefei 230601, China)

Abstract: Social work institution, an emerging social organization, becomes increasingly an important force in innovative social governance. Since it is an important carrier of specialized and vocational development of social work, there is a great need to further strengthen its capacity of social work. Using the AGIL functional analysis model proposed by Parsons, the paper analyzes the theoretical framework of building the capacity of social institutions and explores existing problems in the capacity building of R organization such as the weak ability of resource sourcing, the deficiency of strategic planning, the inadequate internal coordination, and the insufficiency of organizational culture development and value advocacy. Based on the AGIL theoretical analysis framework and the reality of R organization, the strategies to build institutional capacity are designed as follows: introducing project operation mode, formulating and executing the institutional strategic plan, improving the internal governance mechanism, and implementing the project to shape the institutional image.

Key words: social work; social work institution; capacity building; AGIL model

【编辑 高婉炯】