



Human Resource Guarantee Mechanism of Social Psychological Service System in China

Yanzi Miao ¹ and Fengkun Wang ^{*2}

¹School of Public Administration, Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing, China

²International Chinese College, Rangsit University, Pathum Thani, Thailand

* Corresponding author, E-mail: wang.f@rsu.ac.th

Abstract

Establishing and improving a social psychological service system is "Peaceful China" and "Healthy China" important implementation path. Human resources are the power to achieve this goal and safeguard it. The current social psychological service human resources can be divided into four categories: psychological education/instructor staff, psychological popularization/ volunteer staff, and psychological counseling and therapy staff. With the policy support and industry development, the scale of human resources for social psychological services is growing. However, due to the lack of a set of standardized guarantee mechanisms and linkage operation mechanisms, there are a variety of variety problems with psychological service human resources for each category. These include the "administratization" problem for the first category, unsustainable ability construction for the volunteer team, insufficient qualifications of counseling personnel, and psychotherapists, and one-sided pursuit of efficiency. For these problems, this paper holds that a complete set of human resource mechanisms should be constructed. Including the cultivation mechanism, coordination mechanisms, and mobility mechanism to realize the triple guarantee of service team, service efficiency, and sustainable service development. This will provide a static scale foundation. To operates this dynamic guarantee mechanism, professional norms should be taken as the principle, social capital constructed as the core, and government authority should act as supervision and safeguard.

Keywords: *Social Psychological Service, Human Resources, Coordination Mechanism, Cultivation Mechanism, Mobility Mechanism, Social Capital*



中国社会心理服务人力资源保障机制研究

缪燕子¹和王峰坤^{*2}

¹南京财经大学,公共管理学院,南京,中国

²兰实大学,中国国际学院,巴吞他尼府,泰国

*邮箱:wang.f@rsu.ac.th

摘要:

建立健全社会心理服务体系,是“平安中国”“健康中国”的重要实现路径。社会心理服务人力资源是达成这一目标的动力与保障。当前中国社会心理服务人力资源主要可分为四类:心理教育|辅导人员、心理科普|志愿人员、心理咨询人员和心理治疗人员。随着政策支持与行业发展,社会心理服务人力资源规模在不断壮大,但由于缺乏一套规范的保障机制与联动运行机制,导致每一类别的心理服务人力资源都出现了问题。包括心理辅导|教育人员的“行政化”“问题、心理科普|志愿人员可持续能力建设不足的问题、心理咨询人员的资质不足问题和心理治疗人员片面追求效率的问题等。针对这些问题,本文认为应构建一套完整的人力资源机制,包括培育机制、协作机制和流动机制,以实现服务队伍、服务效能、服务可持续发展的三重保障。人力资源机制的构建提供静态的规模基础。为实现这一保障机制的动态实效,应以专业规范作为运作原则,社会资本作为运作核心,政府权威作为运作保障。

关键词: 社会心理服务, 人力资源, 协作机制, 培育机制, 流动机制, 社会资本

1. 引言

2018年11月中国国家卫生健康委、中央政法委等10部门联合发布《关于印发全国社会心理服务体系建设试点工作方案的通知》。全中国各地关于社会心理服务体系建设的工作方针陆续成型。但在社会心理服务的供给过程中,存在着概念混淆、认知不足、人才紧缺、协作机制不完善等一系列问题。其中,具有专业性、联动性、可持续发展性的人力资源保障不足是根源性问题。

本文通过社会心理服务实践进行了大量的案例搜集和扎根分类,对江苏、山东等地的社会心理服务人力资源培育组织进行的多次深度访谈,希望能对中国社会心理服务体系中人力资源保障不足的问题展开研究,提出自己的建议。

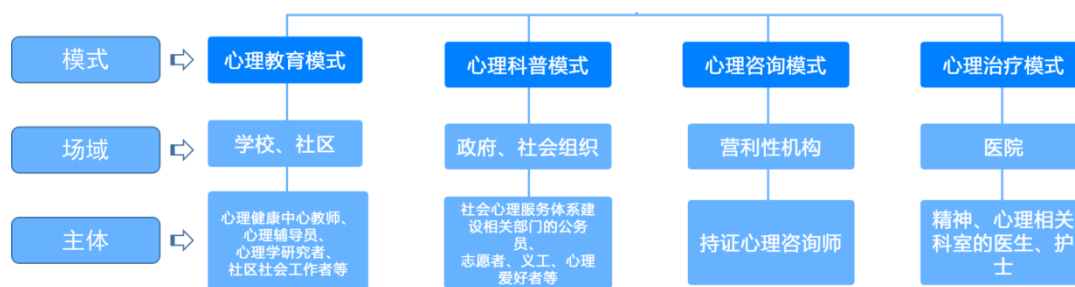
2. 社会心理服务的人力资源结构

明确社会心理服务所需的人力资源结构之前,首要工作是厘清“社会心理服务”的概念核心与关键任务。从社会心理服务的研究与实践来看,对社会心理服务的概念核心存在“社会的心理服务”,与“社会心理的服务”的争议与混淆。前者的核心在于面向全社会,提供个体心理健康相关服务;后者的核心在于围绕积极社会心态的培育提供相关服务。本文倾向于第二种观点,即社会心理服务体系,是一种社会治理体系(王俊秀,2019)(辛自强,2019),要突破个体心理的小视角而从社会心理的综合性视角进行建设(吕小康,2019)。社会心理服务的内容“既包括了突发事件后对社会成员的心理危机干预和长期的心理援助,也包括常态生活中对个体的心理咨询、对普通人群的心理健康教育和知识普及,以及更宏观层面的社会心理疏导和社会心态塑造”(陈雪峰,傅小兰,2020),形成“大心理”、“大应用”、“大服务”的生态链(吕小康,汪新建,2018)。基于此种概念的社会心理服务目标分为三个层次:宏观层面是服务于国家战略,实现国家和社会的善治;中观层面是健康社会、行业和领域的培育与塑造;微观层面是人与人之间和谐关系的培育(王山,兰庆庆,2020)。由此可见社会心理服务的目的不仅是提升国民心理健康水平,还包括调节社会



情绪、凝聚社会共识（蒋俊杰，2019）。社会心理服务区别于心理健康服务的关键任务在于培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态。

图 1 社会心理服务体系人力资源结构



以社会心理服务的概念与任务为基础，结合服务供给的不同主体、场域与功能，本文认为社会心理服务人力资源结构应包括四种模式：心理教育|辅导模式、心理科普(志愿)模式、心理咨询模式、心理治疗模式。心理辅导|教育模式的服务供给场域为社区与学校，以心理健康服务中心教师、心理辅导员、社区社会工作者、心理学专家为服务主体；心理科普(志愿)模式的服务供给场域为政府相关部门、社会组织，以科普岗位公务人员及志愿者、心理爱好者为主体；心理咨询模式的服务供给场域为营利性心理咨询机构，以心理咨询师为服务主体；心理治疗模式的服务供给场域为公立、私立医院，以心理医生、护士等为服务主体，¹如图 1 所示。可见通过教育、科普、志愿活动构建积极社会心态是社会心理服务体系区别于心理健康服务体系的重要不同。

3. 社会心理服务人力资源现状与问题

3.1 心理教育|辅导人力资源：“行政化”，“空壳化”

心理教育|辅导人力资源存在着专业心理服务被行政任务挤压的问题，表现在权利与职责两个方面。以高校为例，在权利维度，高校心理健康服务中心在学校的行政层级体系中是下设于学生处的附属部门，各项心理服务需要获批、报备，为教职工群体供给服务的，还需同时接受工会管理，独立决策权较弱。在职责维度，心理服务的职责内嵌于多重行政服务职责中，不能有独立的服务框架。如高校心理健康中心服务人员在负责心理测评、心理疏导、心理咨询、授课、心理危机干预等专业工作之余，还需在学生处管理下负责宣传活动、撰写新闻、运营网站、处理公文、报销发票等等各项活动，岗位职责混乱，有限的工作时间被大量摊派的行政事务消耗。再如高校心理辅导员，2017 年教育部颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(修订版)中明确规定“心理健康教育与咨询工作”是高校辅导员的职责，但是该项职责要与思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究等其他八个方面的工作体系目标相协调融洽，使得心理教育|辅导人力资源的权利与职责都有“行政化”的色彩。

社区作为社会心理服务体系的另一重要细胞，同样因其基层行政单位的属性而在权利、目标、职能、活动组织方面有“行政化”问题。又因其服务对象认知水平的差异化，社区居民的心理服务需求小于高校师生，于是在形式行政化和需求驱动不足的情况下，许多社区的心理服务供给就是“一间房子，挂个牌子”，所提供的所谓心理服务，就是给社区居民测量血糖血压，既没有建立起面向社区居民的梯队人力资源队伍，也没有发挥社会心理监测、疏导、引导的功能，成为一个“空壳”的存在。

¹ 高校心理健康中心为学生提供心理咨询服务，但由于其免费性及教育性，归为心理辅导|教育一类，区别于社会场域盈利性的心理咨询服务。



3.2 心理科普|志愿服务人力资源:导向模糊,专业薄弱

心理科普|志愿模式的人力资源首要问题是对“社会心理服务”的任务导向不明确。在政府部门中,履行心理科普职能的一般是卫生健康委员会。服务方式一般是相关岗位的公务人员邀请心理学专家举办心理健康科普讲座。讲座主题聚焦于“情绪调整”“压力缓解”,仍然是个体心理健康水平提升的导向。社会心理水平虽然由个体心理水平组成,但并不是简单累加。个体通过人际吸引、互动,形成群体活动,又在群体行动中催生出个体独处时不具备的心理特征与行为动力,再加之群体心理的演化与群际心理的互动,才构成社会心理的整体面貌。因此,“社会心理服务”人力资源的科普任务,有别于“心理健康服务”人力资源的科普任务,并不能简单停留在个体对自身情绪的认知与调控,而应把社会情绪、社会认同、社会心态等群体性心理健康知识理论进行普及,并通过团辅、表演等方式模拟群体行为与群际活动的发生情境,使科普对象切实感受到个体心理于社会心理的联结机制与重要意义,从而获取如何实现个体心理与社会心理平衡和谐的知识与思考,最终达成理性、平和、向上的社会心态的服务目的。但在实践中,进行科普平台建设、科普活动开展的主管部门,对社会心理服务的基本任务未能有清晰的认知与辨析,使得社会心理服务科普只是心理健康科普工作的重复,而未能建设起对社会心理理论、方法有独到见解与专业积累的人力资源队伍。

社会层面的科普力量主体是提供心理培训的机构或组织。科普的课程体系以心理学理论流派、发展心理、心理咨询技术等内容为核心模块。关于社会心理的培训即匮乏专业师资与系统教材,也缺少资质认定标准与考核指南。2018年《社会心理服务体系试点工作方案》出台的3年后,北京市社会心理联合会才培养了第一批社会心理师,编写了包括《社会心理指导师》《督导实习手册》在内的系列教材。全国社会心理师的培训与认证还未大规模展开,心理培训的科普课程也大多未将社会心理纳入课程板块。

社会心理服务导向模糊与培训科普不足,使得志愿者资源也呈现专业性、应对性不足的特点。社会心理服务的志愿者多为心理爱好者,既有较强的驱动力进行心理学知识的学习,也有较强的执行力进行心理志愿服务。但是这个群体热情有余,专业不足,需要清晰的目标导向与系统的专业培训。在政府、社会两个层面对社会心理服务的定位与科普都有有不足背景下,志愿者队伍的科普与服务善于处理个体健康问题,如情绪认知与压力舒缓,而针对社会心理的特殊情境与问题应对则会缺乏专业性与经验性。

3.3 心理咨询服务人力资源:行业乱象,实践困境

世界卫生组织认为,每1000人拥有1个心理咨询师是社会健康的平衡点。有学者指出:“我国目前能够提供专业服务的心理咨询师不到30000人,从业者专业化水平参差不齐,是社会心理服务专业化水平较低的一个直接原因。”(杨航,吴真,2018)可见中国的心理咨询师缺口超过了130万人。除了人力资源数量的紧缺,心理咨询的行业乱象更造成人力资源质量的良莠不齐。首先是资质乱,心理咨询师职业资格证书获得门槛低,无论是否有心理学的专业背景、职称,只要通过几个月的速成培训和刷题战术,通过考试即可获得资格。2017年中国国家心理咨询师的资格考试取消后,社会各种心理培训机构更是纷纷兜售培训课程,不需经过实践、督导,付款结课即可颁发本机构资质证书,规范性和公信力无从保障;其次是价格乱,市场上心理咨询的单次收费50元到2000元不等,心理咨询师资质能力参差不齐,收费既没有定价标准、定价依据,也没有价格管控。心理咨询需要进行时长设置,短程咨询也至少需要6次,这使得有效咨询价格昂贵。而从社会心理服务的角度出发,易有消极心理和极端行为、易造成社会心态不稳定和谐的,恰恰是贫困或弱势群体。他们有较强的心理疏导诉求,但昂贵的咨询费用使他们更添绝望。最后是体系乱。心理咨询师的资质速成导致其理论积淀薄弱,培训市场应对此现状开发出各种心理教学体系,一部分是对西方心理学中精神分析、行为主义、人本主义等流派的简化与移植,理论与方法缺乏本土化的思考与验证,另一部分是营利机构自创体系,比如九型人格讲师,幼儿情绪导师等。内容未经考证,体系不科学,对社会心理造成不必要的焦虑及错误引导。

在良莠不齐的心理咨询师危害行业公信力和公共心理健康的同时,还有许多心理咨询师持证却无从实践。数据显示,从2002年中国首次心理咨询师考试开始,直到2017年取得职业资格证书的人员达到107万,而心理咨询行业的从业者不足2万。这一方面是由于社会心理服务的人力资源有场域分割的特征,在市场场域取得资质的人力资源难以输送到政府、社会场域的平台去实践、



检验和提升,无法切实应用所学为社会提供心理服务;另一方面是由于中国督导制度的不完善,经过理论学习的心理服务者在个案或团辅中的方法应用是否恰当有效,没有规范的督导主体对其进行指导和监督,实践既不受约束,也难以精进。平台和督导制度的缺失造成了心理咨询服务者的实践困境。

3.4 心理治疗服务人力资源:效率至上,资源倾斜

该模式的人力资源主要在医疗系统中供给服务,不同于科普、咨询、教育、疏导的职能,心理治疗的主要服务对象是心理不健康群体,如严重心理疾病、精神疾病患者,服务要解决的问题是治疗、矫正,更为明确与聚焦。与其他模式以谈话和团体活动为主的服务方式不同,获取心理治疗服务需要服务对象进行挂号-排队-面诊-检查-诊断-取药-复查-挂号的行动循环。对于普通的心理治疗师而言,其服务效率与工资绩效挂钩,导致追求诊疗数量,少在服务中应用共情、悬置、澄清等心理服务技巧,忽视对个体感受和诉求的关爱,求医中患者被训斥是常有的事情,治疗对象的心理稳定难有保障。对于知名心理专家,则是一号难求,心理治疗服务供需失衡,易加剧社会心理的不稳定。

公立医院为政府事业单位,医疗体制下的心理治疗服务掌有高端人力资源、技术资源、信息资源、资金资源等等,公共政策对该领域发展也有政策倾斜与支持,因此形成相对封闭的服务体系、服务文化、服务工具,与其他社会心理服务的人力资源力量相割裂,未形成有效资源共享。

4. 社会心理健康服务人力资源保障机制的构建

如前文所述,中国社会心理服务体系已具雏形,不同的社会心理细胞工程也有一定的发展。但是社会心理服务的人力资源有数量不足、质量不齐、分布不均的问题,无法保障职能。本文认为需要构建社会心理服务人力资源保障机制,包括培育机制、协作机制、流动机制,以实现社会心理服务队伍保障、服务效能保障、服务发展保障。

4.1 培育机制

培育机制包括高校培育和社会培育两种机制。

李丹阳和陶明达(2019)认为,“高校的心理专业中尝试增加社会心理学方向,培养出一批具有专业知识的人才加入到社会心理服务的实践中,缓解社会心理服务体系的专业人才短缺。”其实,社会心理学是心理学本科培养计划的必修课,研究生培育中,也不乏有社会心理的研究方向,一般在应用心理学、社会学的大类之下,主要培养内容为社会心理学史,社会调查方法,社会思潮等。可见社会心理学方向的人才培育偏心理,轻服务,偏理论,轻实践。因此,应该在高校培育机制中增加“社会心理服务”方向,设置兼具理论性与实践性的课程体系,理论上更注重揭示个体心理与社会心理彼此独立又互相渗透的机制规律,实践上更注重为该方向的学生在社会组织、医院、社区搭建实践平台。既要懂得个体心理、社会心理形成的原理,又要掌握社会心理监测、疏导、引导、积极构建的技术方法,形成理论—技术—实践的完整培育机制。培育过程中根据学生在理论、实践方面表现出的优势因材施教进行引导。

社会培育面向有志于从事社会心理服务的心理爱好者与志愿者,以前文所述的资质混乱、实践困境为戒,要建立起资格审查—理论—实践—督导—笔试(理论考试)—面试(服务技术、伦理考试)—颁布结业证书—资质复查的培育机制。以培育体系科学、规范、成熟的社会组织为标杆,扩散培育体系与培育经验。如江苏省社会组织S的孵化培育体系,每位学员都有一份培育档案。在培育前,对于孵化班的学员进行能力测评、职业规划和伦理道德教育,由此筛选出来一批储备人才,并淘汰掉测评、规划、伦理水平不达标的人。然后,以筛查环节显示的能力信息为基础,因材施教,进行模块化的分层教学。该过程通过课程论文、志愿活动等多种方式持续进行考核和监督,如不符合标准,予以劝退;符合标准者,则进行累积学分制记录;最后,积分排名靠前者培育组织启动职业发展支持计划,包括三种方式:扶持创业、推荐就业、签约讲师,很好的解决了心理志愿者从持证到就业的断层问题。

4.2 协作机制

前文所述社会心理服务人力资源割据发展,导致服务资源分布不均,服务效能低下。其实社会心理服务体系建设是一个全新的、具有中国特色的综合课题,需要学术界、实务界和决策层共同努力(韦志中,2020),也需要需要心理学、社会学、管理学、政治学等学科背景的专业人士协



同完成。对此，应构建协作机制，实现四个社会心理服务细胞的资源共享、互帮互助、融合协作，共同创造社会心理服务的友好生态，打破不同场域、不同类别社会心理服务者的壁垒，人尽其才，提升效能。协作机制的关键是信息共享与服务联动。

信息共享是要建立社会心理的数据库、个案库、经验库。从社会心理服务的任务来说，构建理性平和、积极向上的社会心态需要对一区域内人口结构、群体特征等进行白描与监测，这需要政府、高校、企业、社区多元主体的信息共享，丰富社会心理的数据库；从社会心理服务的对象来说，个体心理信息有档案化、系统化的保管能够高效地进行服务设置、转诊、追责等，这需要建立经知情同意的匿名化个案库，及时回应、及时发现、及时处理。从社会心理行业发展来说，由典型案例、疑难杂症、成功案例等组成的经验库，能够打通社会心理服务的人才队伍壁垒，共享经验，借鉴方法，互通有无。

4.3 流动机制

流动机制，包括内部流动和外部流动。外部流动是指社会心理服务的从业人员到其他行业的交流、学习、挂职等；内部流动是社会心理服务体系内部人员的流动，包括转岗、晋升、轮岗、调任等。外部流动的主要实现方式是社会心理服务购买，通过此方式，政府和非心理类企业可建立员工心理档案，学习心理知识，获取心理服务，提升社会心理健康水平；社会心理服务机构则可以观测社会心理样本数据，捕捉社会心理现实需求，改进社会心理服务方法，自下而上建立本土化的社会心理理论体系。

内部流动的基本逻辑是通过人岗匹配实现人力资源的优化。社会心理服务体系涉及政府、高校、医院、社会组织、社区、企业等多元主体，内部队伍的轮岗和调任能够整合社会心理的服务资源与技能，比如心理治疗队伍可习得和应用心理咨询队伍的共情、倾听技能；心理科普|志愿队伍可流动至心理教育|疏导队伍夯实理论基础，积累实践经验，心理疏导、科普队伍可借鉴心理治疗队伍更富科学性和实效性的程序，方法。在流动的过程中，人力资源可能匹配到更为合适的服务岗位，无法胜任的人力资源应予以再培训或淘汰，优秀的人力资源则获得晋升，整个社会心理服务体系实现技能整合与结构优化。

5. 社会心理服务人力资源保障机制的运作

培育机制、协作机制和流动机制，为社会心理提供了服务队伍、服务效能、服务可持续发展的三重保障。此套机制的有效运作，还需要以高度的专业规范为原则、以良性社会资本为核心，以有边界的政府权威为保障，如图2所示。

5.1 运作原则：专业规范

专业是指技能专业。社会心理服务的工具是以心理学为基础的专项技能，包括理论技能、测评技能、咨询技能及绘画分析、沙盘游戏、团体辅导、正念减压等多项技术，每一项技术技能都有极强的专业性。本文在第二部分论述的社会心理服务体系当前存在的问题都有专业性不足的根本原因。因此，人力资源的保障机制应以专业性为原则性标准。即社会心理服务的人力资源要经过专业的理论培训、实习、督导、考核，达到专业技能标准，才能上岗。上岗后要按期接受资质重审与继续教育，确保专业技能的提升与更新；不同场域的人力资源协作，要建立专业的协作方案，实现专业技能的互补支撑；人才的流动与优胜劣汰都以专业技能水平为核心考量。

规范是指制度规范，要围绕社会心理服务的专业技能建立统一、规范的行业制度与法律法规，服务行为有法可依，违法必究。社会心理服务的人力资源规范性制度应至少包括培训制度、职业伦理制度、专项技能审核与复审制度、实习督导制度、行业准入制度、信息管理制度、文档管理制度、志愿服务制度、义工管理制度等，建立法律、法规、规章、规定、细则等不同层级、效力的规范体系。

5.2 运作核心：社会资本

社会资本是指个体或团体之间的关联——社会网络、互惠性规范和由此产生的信任，是人们在社会结构中所处的位置给他们带来的资源。“社会资本中的核心要素——信任、规范和网络，可以分别或联合起来促进合作以提高社会效率，与此同时它们还能够提升投资于物质资本和人力资本的收益”。（罗伯特·帕特南, 2001）目前中国社会心理服务的社会资本存量比较少，主要有四种信任缺失：第一，社会大众对心理服务者的信任缺失，“跟我聊聊天儿就要收我钱”是部分大众对



心理服务的认识，他们把心理服务者视为伪善骗钱的盈利者，加之对“心理病”排斥抗拒的传统认知，对心理服务者有较强的防御；第二，社会心理服务体系内部的信任缺失，即前文所述的社会心理服务四种人才队伍的割据发展，甚至不同服务内容的人力资源之间还有“鄙视链”，这种不信任为心理服务发展造成了巨大阻力；第三，社会心理服务行业在社会与市场中的信任缺失，是由社会心理服务体系与心理健康服务体系未有明确鉴别造成的，其本质属性的争议与不明朗，在社会与市场看来是一种无意义的重复建设，对其背景意义与必要性存在不信任；第四，服务者和大众对政府规范力度的信任缺失，也就是政府在社会心理服务定位不清、存在行业乱象、行政化空壳化等问题面前没有主动的治理行为，社会大众对该体系的健康发展无法信任。

5.3 运作保障:政府权威

培育机制的规范性、协作机制的统筹性、流动机制的公平性都需要有绝对权威予以保障。以江苏省为例，社会心理服务体系涉及多个专业主体，如江苏省心理协会、江苏省心理卫生协会、江苏省社会心理协会、江苏省心理咨询师协会等，都试图通过举办培训、资质认证、举行会议等方式确立在体系中的权威性和话语权。在业务探讨方面，固然多元主体有利于集采众长，但在决策与管理方面，为保障社会心理服务人力资源保障机制的运作，一定需要唯一一个权威机构来主导。可以是政府权威直接主导，也可以是政府授权唯一一个权威协会来主导。这个权威拥有以下职能：制定统一的细则和标准；介入心理健康服务行业并规范服务标准，予以监督和指导；统一开展行业会议。同时，这个权威需要有一定的社会责任：整合心理健康服务行业的各社会力量；代表心理健康服务行业的整体形象，积极赢得民众对行业的信任；牵头举办心理健康服务的活动，进行一定的心理科普服务；对于行业各部分人力资源进行合理的规划和分配，鼓励进行资源共享、服务购买等行为。但这个权威也一定有权力边界，比如不得干涉心理健康服务机构内政事务；不得利用权力扰乱市场秩序、树立垄断机构；不得创造地区市场壁垒等。

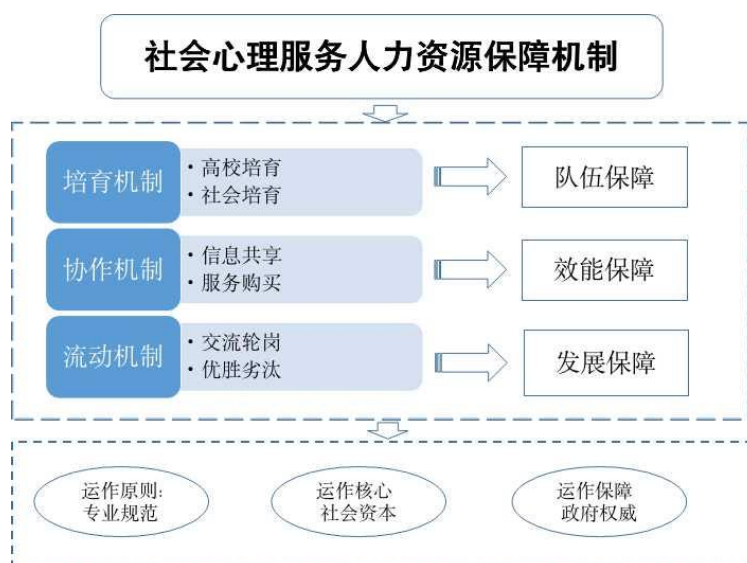


图2 社会心理服务体系人力资源保障机制

6. 结语

社会心理服务人力资源不仅需要规模保障，还需要结构优化与可持续发展。政府应进一步明确社会心理服务体系建设的精准内涵，围绕基本任务设立权威性的人才管理机构与专业规范的人才培育标准，统筹人力资源的合理分配，促进协作。未来在人力资源队伍趋于完善时，应着力于构

[231]



建中国特色社会心理服务的工具，通过文化认同培育积极，信任的社会资本，保障社会服务人力资源机制的长效运作。

7. 致谢

本篇论文对中国河南、安徽、江西等地的社会心理服务实践进行了大量的案例搜集和扎根分类，也对江苏、山东等地的社会心理服务人力资源培育组织进行了多次深度访谈。感谢调查过程中相关组织和个人的无私帮助。希望能对社会心理服务体系建设的更多管理问题进行研究，为“健康中国”宏观目标的实现提供一些可行的建议。

8. 引用：

- 吕小康,汪新建. (2018). 中国社会心理服务体系的建设构想. 心理科学, 2018(05).
- 辛自强. (2018). 社会心理服务体系建设的定位与思路. 心理技术与应用, 2018(05).
- 俞国良. (2017). 社会转型:社会心理服务与社会心理建设. 心理与行为研究, 2017(04).
- 陈雪峰,傅小兰. (2020). 抗击疫情凸显社会心理服务体系建设的刻不容缓. 中国科学院院刊, 2020(03).
- 王山,兰庆庆. (2020). 社会心理服务体系嵌入基层社会矛盾化解:效应及其限度——基于西县信访治理实践的思考. 宁夏社会科学, 2020(01).
- 王俊秀. (2020). 多重整合的社会心理服务体系:政策逻辑、建构策略与基本内核. 心理科学进展, 2020(01).
- 吕小康,汪新建. (2018). 从“社会心理服务体系”到“公共心理服务体系”. 心理技术与应用, 2018(10).
- 俞国良. (2017). 社会转型:社会心理服务与社会心理建设. 心理与行为研究, 2017(04).
- 杨航,吴真. (2018). 我国社会心理咨询服务专业化发展的现状与路径. 成都师范学院学报, 2018(12).
- 李丹阳,陶明达. (2019). 社会心理服务体系的建设与运行研究. 湖北理工学院学报(人文社会科学版). 2019, (6).
- 韦志中等. (2020). 社会心理服务的机遇与挑战. 北京:台海出版社.
- 闫洪丰. (2021). 社会心理服务体系解析. 北京:科学出版.
- [美]罗伯特·帕特南. (2001). 使民主运转起来. 南昌:江西人民出版社.
- 陈雪峰. (2018). 社会心理服务体系建设的研究与实践. 中国科学院院刊, 2018(03).
- 傅小兰. (2017). 加强社会心理服务体系建设的. 人民论坛, 2017(02).