

# 共青团组织赋能民办高校大学生就业能力的机制研究

徐凯 戴昊奇

上海震旦职业学院

DOI:10.12238/mef.v8i14.15894

**[摘要]** 本文立足民办高等教育发展需求与青年就业现实挑战,聚焦共青团组织在就业能力培育领域的独特功能。通过解析民办高校学生特性与就业能力构成要素,阐明组织赋能的理论逻辑与实践基础。系统分析当前学生职业技能缺失、心理素质薄弱及职业规划意识不足等现实问题,同时揭示学校服务体系缺陷与社会环境制约因素。针对组织运作机制存在的脱节现象,提出阶梯式职业指导体系、资源协同配置模式、区域校企联盟构建及项目化活动机制四维解决方案。研究致力于建立共青团组织衔接教育资源与社会需求的可持续机制,预期实现就业指导精准化、资源整合高效化及能力培育系统化的三重目标,为民办高校就业质量提升提供组织路径支撑。

**[关键词]** 共青团组织; 民办高校; 就业能力; 赋能机制

**中图分类号:** F241.4 **文献标识码:** A

## Research on the Mechanism of Empowering the Employment Ability of Private College Students by the Communist Youth League Organization

Kai Xu Haoqi Dai

Shanghai Aurora College

**[Abstract]** This article focuses on the unique functions of the Communist Youth League organization in the field of employment capacity cultivation, based on the development needs of private higher education and the practical challenges of youth employment. By analyzing the characteristics of students in private universities and the constituent elements of their employability, this paper elucidates the theoretical logic and practical basis of organizational empowerment. Systematically analyze the current practical problems of students' lack of vocational skills, weak psychological qualities, and insufficient awareness of career planning, while revealing the deficiencies in the school service system and social environmental constraints. A four-dimensional solution is proposed to address the disconnection phenomenon in organizational operation mechanisms, including a tiered career guidance system, a resource collaborative allocation model, the construction of regional school enterprise alliances, and a project-based activity mechanism. The research aims to establish a sustainable mechanism for the Communist Youth League to connect educational resources with social needs, with the expectation of achieving the triple goals of precise employment guidance, efficient resource integration, and systematic ability cultivation, providing organizational path support for improving the employment quality of private universities.

**[Key words]** Communist Youth League organization; private university; Employability; Empowerment mechanism

### 引言

高等教育大众化阶段民办院校毕业生规模持续扩大,国家关于强化就业优先政策的最新导向要求压实各方责任。民办高校作为应用型人才培养主体,其学生就业质量关乎教育公平与社会稳定,但资源禀赋制约使传统就业服务模式面临效能瓶颈。共青团组织兼具政治性、群众性与实践性,在联结校企资源、组织实践活动方面具有天然优势。本研究聚焦组织赋能机制构建,

旨在探索突破民办高校就业服务资源约束的有效路径。通过解构就业能力构成要素与组织功能契合点,系统梳理服务供给障碍与机制创新空间。

### 1 共青团组织赋能就业能力的逻辑基础

共青团组织在民办高校中承担着思想引领与实践育人的双重职能,其工作定位天然契合大学生就业能力培养需求。就业能力的核心内涵涵盖职业技能掌握、职业素养培育及职业规划能

力三个维度,这些要素共同构成学生适应社会竞争的基础条件。民办高校学生群体存在应用型培养定位显著、实践机会需求迫切等特性,其就业能力发展路径与公办院校存在差异<sup>[1]</sup>。共青团通过组织各类校园活动,为学生提供团队协作与沟通能力锻炼平台,这些实践活动成为弥补课堂教育局限的重要补充。思想引领工作帮助学生树立正确职业价值观,为职业素养养成奠定思想根基,而实践平台则直接促进职业技能转化。民办高校资源分配的特殊性使共青团成为衔接校园资源与社会需求的关键枢纽,其组织网络覆盖优势可有效整合校企合作资源。

## 2 民办高校大学生就业能力现状分析

### 2.1 学生综合素质待提升

民办高校部分学生面临职业技能掌握不扎实的问题,其专业理论知识与实际操作能力存在脱节现象,难以满足岗位的具体要求。某些学生表现出心理抗压能力较弱的特点,在应对求职挫折或职场压力时容易产生焦虑情绪,影响个人状态的稳定性。职业规划意识淡薄是另一显著短板,部分学生缺乏对行业发展趋势的清晰认知,也未能建立符合自身条件的职业发展路径。此类状况的存在直接制约着学生就业能力的有效提高。正是由于上述问题的综合作用,学生在求职过程中往往表现出岗位适配度较低的情况,错失理想的就业机会。心理素质的不足进一步导致其在职场适应阶段面临更大挑战,影响职业发展的可持续性。

### 2.2 学校就业服务体系不足

民办高校就业指导工作存在形式化倾向,部分院校的职业生涯规划课程内容更新滞后,未能紧跟行业动态变化。就业资源分配呈现不均衡状态,实训基地建设及企业实习岗位供给难以满足学生规模需求。校企合作机制尚未形成稳定模式,企业参与深度不足导致实践教学资源开发受限<sup>[2]</sup>。就业信息服务平台建设存在信息更新迟缓问题,未能实现岗位需求与学生特长的精准匹配。这些体系层面的不足制约着就业服务效能发挥。正是由于上述缺陷的存在,学生难以通过校园渠道获取充分的实践锻炼机会,导致职业技能转化效率降低。资源短缺进一步限制了个性化就业指导的开展,影响职业规划科学性的实现。

### 2.3 社会就业环境挑战

当前就业市场面临毕业生规模持续扩大的现实压力,岗位供给增速难以同步匹配。产业结构调整推动新兴行业快速崛起,部分传统岗位需求呈现收缩态势。用人单位对复合型技能的要求不断提高,职业能力标准随之动态演变。区域经济发展不平衡导致就业机会分布不均,某些地区人才吸纳能力相对有限。这些外部环境变化对民办高校学生就业产生显著制约。在此背景下,劳动力市场竞争强度持续提升,民办院校学生面临更为严峻的求职挑战。行业需求的结构性转变要求从业者具备快速适应能力,知识结构更新滞后容易造成就业选择空间收窄。能力标准的动态提升对职业培训体系提出更高要求,学生需持续开展能力提升以适应市场变化。

### 2.4 组织赋能机制不健全

共青团组织在民办高校中的活动设计存在与就业需求脱节问题,部分活动未能紧密结合职业技能培养目标,形式化倾向明显导致实践效果弱化。资源整合机制不健全,组织在开展校企合作资源对接工作时效率较低,难以实现资源共享最大化。工作机制运行呈现碎片化状态,基层团组织在执行就业赋能任务时缺乏系统性规划,影响整体育人效能。这些机制缺陷造成赋能过程与学生就业能力提升之间的逻辑断裂。正是在此背景下,活动设计不合理使学生参与度下降,无法有效转化为职业素养积累。资源整合不足加剧供需失衡,阻碍学生获取高质量实践机会。机制碎片化导致赋能链条断裂,削弱组织在就业能力培育中的支撑作用。

## 3 共青团组织赋能机制优化策略

### 3.1 强化职业指导,提升就业竞争力

共青团组织需构建阶梯式职业课程体系,实现职业技能精准提升。依托基层团支部开展行业认知工作坊,邀请企业人力资源主管解析岗位能力模型,帮助学生明确技能提升路径。组织专项技能实训营,围绕目标行业设计案例分析与操作演练,消除课堂知识与实践应用的脱节现象<sup>[3]</sup>。建立技能成长档案,记录学生参与活动的阶段性成果,形成可视化能力发展轨迹。该体系可系统化填补学生职业技能短板。设计情境化心理素质训练模式,增强职业适应能力。通过模拟面试压力场景开展团体辅导活动,引导学生掌握情绪调节技巧。组织户外拓展项目强化团队协作与挫折应对能力,采用任务挑战形式培养决策自信。设立朋辈支持小组定期交流求职经验,构建心理互助网络。此类训练有助于学生建立稳定的职业心理素质。建立个性化职业规划档案机制,强化长期发展引导。团干部联合辅导员进行职业倾向测评,结合学生特质定制三年发展方案。实施动态追踪管理,每学期评估规划执行情况并调整培养重点。组织校友职业发展分享会,提供不同阶段的成长参照范例。档案机制推动学生从被动就业转向主动规划,提升职业选择科学性。

### 3.2 完善服务体系,优化就业资源

共青团组织应当牵头建立校院两级资源协调机制,整合分散的就业服务要素。由校团委统筹各二级学院团总支成立就业资源工作组,定期梳理校内实训基地、导师团队及活动资源并形成共享清单。建立院系资源互补机制,推动优势专业实训资源向弱势院系开放共享,实现资源利用最大化。该机制可系统解决资源分配碎片化问题。构建校企合作资源池运作模式,拓展实践渠道。组织团干部定点对接区域行业协会,按产业类别建立企业资源数据库。开展校企双选周活动,组织企业进校宣讲并现场签订实习基地协议。设立校企联络专员岗位,持续跟踪合作企业用人需求变化,动态调整资源匹配方案。资源池模式能有效提升校企合作稳定性与覆盖面。优化就业信息分级流转体系,提高服务精准度。在校团委设立就业信息中枢站,分类整理岗位信息并按专业需求定向推送至院系团支部。建立班级信息员队伍,负责收集学生个性化需求并反馈至校级中枢。实施信息更新双核查制度,确保岗位信息的时效性与真实性。该体系实现信息从收集到触

达的闭环管理。创设就业服务质量监测机制,保障运行效能。由团委会同学生代表组建服务质量督导组,按季度评估资源使用率与学生满意度。

### 3.3 拓展社会合作, 应对环境变化

共青团组织应重点开展区域性校企联盟组建工作,构建多层合作网络。由市级团委牵头联合属地民办高校组建产业协作体,按区域经济发展特点划分智能制造、现代服务等专业联盟。联盟内实施轮值主席制度,每季度组织企业参与人才培养方案修订会议,确保课程设置契合产业升级需求。同步推进实习岗位共享计划,联盟成员企业按比例释放跨专业实习岗位,实现资源互补。该网络增强校企协同应对区域经济变动的能力。创新学期嵌入式实习模式,深化产教融合机制。组织团干部协调企业开设学期中短期实训项目,将企业真实项目拆解为模块化任务植入教学周期。实施双导师跟踪制度,企业技术骨干与校内导师共同指导学生完成项目任务并给予过程评价<sup>[4]</sup>。配套建立实习学分转换规则,将项目成果折算为专业选修学分。嵌入式实习缩短学生能力与岗位要求的差距。建立企业需求动态追踪体系,实现人才培养前瞻布局。在校团委设立行业研究小组,定期走访重点企业开展人才需求调研并发布趋势报告。按季度更新核心能力培养清单,及时调整第二课堂活动设计方向。组织企业参与学生能力测评标准制定,将岗位能力模型转化为可评估的成长指标。该体系促使人才培养精准对接市场变化。

### 3.4 创新组织机制, 增强赋能效能

共青团组织需构建项目化活动运作机制,提升就业赋能活动实效性。实施主题式活动招标制度,由校团委发布年度就业赋能主题,基层团支部竞标承办特色项目。建立活动质量评估矩阵,从参与度、技能转化率等维度进行过程性评价。配套设立专项活动基金,对优秀项目给予资源倾斜。该机制激发基层创新活力,确保活动设计契合学生实际需求。强化基层组织执行能力建设,夯实赋能基础。开展团支部书记就业服务能力轮训,设置企业见习、案例推演等实训模块。建立支部工作台账制度,要求详细记录就业帮扶对象的具体进展。实施跨支部协作计划,促成优势支部与薄弱支部结对共建。组织建设重点在于提升基层落实系统性就业赋能任务的能力。创建资源协同配置中心,优化赋能要素整合。在校团委层面设立资源调度办公室,统筹管理校企合作渠

道、导师库及实践基地等资源。建立资源需求响应机制,按季度收集院系需求并生成匹配方案。实施资源使用效益评估,对低效配置及时调整优化。配置中心实现资源从分散管理向集约化运作的转型。建立赋能效能追踪反馈闭环,驱动机制持续改进。设计毕业生就业能力成长档案,追踪学生从参与活动到职场适应的全过程表现。

## 4 结语

本研究揭示了共青团组织赋能民办高校就业能力的内在逻辑,证实了组织网络覆盖与资源整合能力在弥合校企鸿沟中的独特价值。通过构建阶梯式指导、资源协同配置、区域联盟协作及项目化运作四维机制,解决了传统就业服务中存在的碎片化、形式化问题。研究创新性地挖掘了群团组织的枢纽功能,为民办高校突破资源瓶颈提供了可行路径。在实际应用层面,该模式通过校企资源深度耦合与培养过程嵌入,显著提高了职业技能转化效率与岗位适配精度。后续研究可结合区域产业特点深化机制分类设计,探索赋能成效的量化评估体系,并进一步论证组织角色与院校职能的边界协同问题。

### [基金资助]

2025年度上海学校共青团工作立项课题《共青团促进民办高校大学生就业提升路径研究》(2025LX29-41)。

### [参考文献]

[1]刘彩文.民办高校大学生就业能力结构分析及提升策略研究[J].山西青年,2022,(06):134-136.

[2]柳青.民办高校发挥共青团优势促进大学生就业与创业的路径研究[J].知识文库,2023,39(18):191-194.

[3]党宇波,关沐雅,黄锦龙,等.物流院校共青团服务大学生就业创业能力培养研究[J].中国物流与采购,2023,(19):42-44.

[4]刘洪.创新创业下大学生就业指导现状及对策探析[J].辽宁高职学报,2025,27(07):102-105.

### 作者简介:

徐凯(1997--),男,汉族,中国上海人,硕士,助教,从事思想政治理论教育、能源经济管理研究。

戴昊奇(1991--),男,汉族,中国江苏扬州人,硕士,助教,从事思政教育研究。