

群体智慧下基于人力资源管理的学生流失干预路径研究

郭文娟, 李科宇

云南工商学院, 云南 昆明 651701

DOI:10.61369/EST.2026030017

摘 要 : 在高等教育普及化与生源结构转型背景下, 民办高校学生流失问题比公办高校更显著, 是制约办学质量与发展的难题。民办高校学生在多方面与公办高校有差异, 传统治理模式难防控。本文以群体智慧理论为支撑, 融入人力资源管理理念, 结合民办高校学生特征与流失规律, 构建多主体协同、全过程覆盖、精准化预警、系统化处置的干预体系, 按问题诊断、机制构建、协同干预、保障优化的技术路线, 形成贴合实际的学生流失治理路径。研究突出针对性、创新性治理举措, 强化多方主体协同联动, 为降低流失率、提升育人稳定性与管理效能提供参考。

关 键 词 : 群体智慧; 民办高校; 学生流失; 人力资源管理; 多主体协同; 干预路径

Research on Intervention Pathways for Student Attrition in Private Colleges Based on Human Resource Management under the Framework of Collective Intelligence

Guo Wenjuan, Li Keyu

Yunnan Technology and Business University, Kunming, Yunnan 651701

Abstract : Against the backdrop of the popularization of higher education and the transformation of student enrollment structures, the issue of student attrition in private colleges is more pronounced than in public institutions, posing a significant challenge to educational quality and institutional development. Students in private colleges differ from their public counterparts in multiple aspects, making traditional governance models less effective in preventing attrition. This paper, grounded in the theory of collective intelligence and incorporating concepts from human resource management, constructs an intervention system tailored to the characteristics and attrition patterns of private college students. This system emphasizes multi-agent collaboration, comprehensive coverage throughout the student lifecycle, precise early warning mechanisms, and systematic handling of attrition cases. Following a technical route of problem diagnosis, mechanism construction, collaborative intervention, and safeguard optimization, it proposes practical governance pathways for student attrition. The study highlights targeted and innovative governance measures, reinforcing collaborative efforts among multiple stakeholders to provide references for reducing attrition rates, enhancing educational stability, and improving management efficiency.

Keywords : collective intelligence; private colleges; student attrition; human resource management; multi-agent collaboration; intervention pathways

引言

民办高校是我国高等教育体系的重要组成部分, 面对生源竞争加剧、教育需求升级的现实环境, 学生流失治理已成为日常管理与高质量发展的重要任务。民办高校学生群体特征鲜明, 流失诱因复杂、风险隐蔽性强, 单纯依靠辅导员力量难以实现全面防控。将群体智慧与人力资源管理理念相结合, 推动多主体信息互通、责任共担、资源共享、行动协同, 能够有效提升预警及时性性与干预有效性, 为破解民办高校学生流失难题提供可行路径。

一、民办高校学生特征与学生流失特点

(一) 民办高校学生核心特征

民办高校学生在学习基础、自律水平、心理状态、家庭环境

等方面与公办高校存在结构性差异。与公办高校学生相比, 民办高校学生入学成绩整体偏低、分数区间更宽, 部分学生文化课基础薄弱, 自主学习与时间管理能力相对不足, 面对专业课程压力更容易产生挫败情绪。公办高校学生普遍自律性更强、学习主动

性更高，而民办高校学生在课堂参与、学习持续性、任务完成质量上更依赖外部引导与监督。

心理层面，民办高校学生情绪敏感性更强、心理韧性偏弱，面对学业挫折、人际矛盾、发展迷茫时，更容易出现焦虑、退缩、厌学等倾向；公办高校学生自我认同与抗压能力整体更为稳定。从家庭与发展视角看，民办高校学生面临更明显的学费成本压力，家庭对技能提升、就业回报的关注度更高，一旦学习获得感不足、发展路径不清晰，退学倾向会显著上升；公办高校学生家庭经济压力更小，教育支持系统更稳定，学习选择更具自主性。与此同时，民办高校学生实践意愿强、动手能力突出，对课堂体验、实践教学、师生关系、成长关怀更为敏感，校园归属感与价值认同对就读稳定性影响显著。

（二）民办高校学生流失特点与数据对比

根据全国高等教育质量监测与各省教育统计公开数据，公办本科院校年均学生流失率多控制在2%以内，公办高职院校流失率多在3%—5%；民办本科与民办高职院校年均流失率普遍处6%—12%区间，整体约为公办高校2—4倍。

从流失特征看，公办高校学生流失原因相对单一，多为转学、出国、身体疾病等客观因素，且分布相对均衡^[1]。

民办高校流失呈现出鲜明特征：一是时间高度集中，大一一年级流失占比普遍超过七成，新生适应不良、学业困难、人际适应、心理波动是主要诱因。二是诱因复合叠加，很少由单一因素导致，多为学业压力、情绪困扰、人际矛盾、家庭态度、专业认同不足等共同作用。三是风险信号隐蔽，前期多表现为出勤下降、社交退缩、情绪低落、沉默回避等细微变化，传统模式难以及时捕捉。四是治理高度依赖协同，公办高校管理体系完善、学生自治能力强，而民办高校管理力量相对精简，必须依靠同伴、教师、家长等近距离主体共同参与，才能实现风险早发现、早干预、早稳控。

二、群体智慧下民办高校学生流失干预体系构建

（一）多主体协同治理整体框架

基于群体智慧与人力资源管理融合思路，构建覆盖学生、同伴、授课教师、辅导员、家长、学校的多主体协同干预体系。整个体系以风险预警为前端、协同干预为核心、资源配置为支撑、激励机制为动力、评价优化为闭环，形成全方位嵌入、全过程联动、常态化运行的治理结构。

本体系以学生自我管理为核心，以同伴、教师、辅导员、家长、学校为协同支撑，各主体环环相扣、双向联动、循环配合、互为支撑，形成“前端预警—中端干预—后端保障—持续优化”的完整闭环，实现风险早发现、过程全跟踪、效果可巩固、机制可循环的协同治理格局。

民办高校学生流失多主体预警体系中，各主体职责明确、协同联动、形成闭环。同伴与学生联系紧密，承担日常观察等职责，作为前端预警首要环节，将学生异常与流失倾向反馈给授课教师，构建“学生—同伴—授课教师”双向信息联动模式。授课教师承接反馈，开展日常监测与学业指导，与辅导员、学生联

动，形成多维预警格局，承担中端识别与初步干预作用。辅导员是预警体系枢纽核心，统筹资源，负责风险研判、精准干预与家校沟通，对接学校部门、授课教师与学生，承接信息并反馈家长，推动家校协同，串联各项工作。家长承接联动需求，提供家庭信息、做好支持引导，与辅导员双向沟通，配合学校工作，形成“辅导员—家长—学生”协同联动机制，提供家庭支撑。学校作为后端保障主体，承担制度建设等职责，为各主体提供保障，汇总信息、优化体系，形成闭环管理，通过评价激励推动协同发力，保障预警防控工作落地运行。

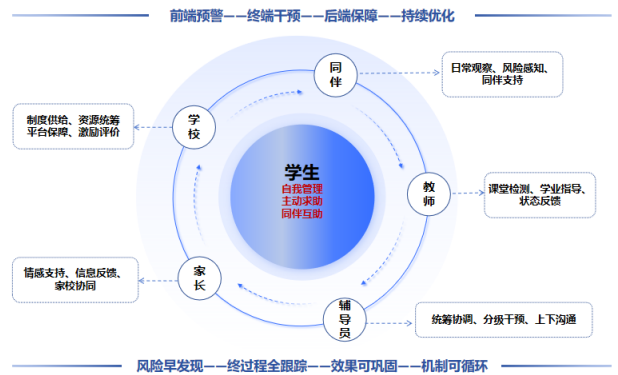


图1 多主体协同流失干预体系框架

（二）流失风险临界预警机制构建

结合民办高校学生行为规律与风险演变特征，建立可观测、可采集、可判断的风险指标体系，涵盖学业状态、课堂表现、行为轨迹、情绪表达、人际互动、家庭沟通等多个维度。在指标监测基础上，设置风险由隐性转向显性、由轻微转向严重的相变临界值，包括连续出勤异常、作业大面积未完成、学业成绩大幅下滑、长期社交疏离、公开发表厌学退学倾向、消费与出入校行为突变、家校沟通中断等典型信号。

学校依据信号强度与风险程度，实施分级预警与分类响应，对达到预警阈值的学生及时纳入重点关注名单，快速启动协同干预流程，把风险控制在早期阶段，避免小问题逐步累积最终导致流失发生^[3]。

（三）人力资源管理导向的激励与约束机制

针对民办高校资源条件与参与动力不足问题，构建以精神激励、发展激励、绩效激励、荣誉激励为核心的可持续激励模式。参与预警与同伴帮扶的学生，可获得实践时长、公益学分、综合素质评价加分、荣誉认定等支持。授课教师的育人成效、风险干预、学生指导情况，纳入教学评价、绩效分配、评优评先与职业发展参考体系。

辅导员以流失管控成效为重要依据，与绩效考核、专项奖励、岗位晋升直接挂钩。对积极配合、支持度高的家长，授予家校合作相关荣誉，并优先享有就业指导、企业实践等资源对接机会。与此同时，以明确的岗位职责、响应时限与处置规范形成适度约束，确保信息不漏报、不迟报、不瞒报，推动协同机制稳定、规范、长效运行^[4]。

结合民办高校运行实际，推行一系列低成本、可落地、易推广的创新举措。建立同伴预警机制，在班级与宿舍中发挥同伴近

距离感知优势，第一时间捕捉风险信号。推行轻量化快速上报机制，实现异常情况快速汇聚、快速研判、快速响应。构建育人积分激励体系，以积分兑换学分、荣誉、资源等方式，激发多方参与动力，实现可持续运行。

推行风险临界值提示管理，以直观、简洁的方式呈现风险状态，便于协同主体快速理解、快速行动。建立家校双向沟通机制，学校及时反馈学生在校状态，家庭及时同步学生在家情绪与态度，形成双向奔赴的育人合力。这些举措贴合民办高校管理实际，不依赖高额投入，不依赖复杂系统，具备较强的可复制性与推广价值。

三、群体智慧下学生流失全流程协同干预路径

（一）前置预防

源头降低流失风险，前置预防是民办高校成本最低、效果最稳的流失防控策略。新生入学阶段开展全面摸底，综合把握学生学业基础、心理状态、家庭情况、适应风险与发展诉求，建立基础信息档案，对高风险群体提前介入、重点关怀。面向全体新生开展适应性教育、专业认知教育、学习方法指导、心理团辅与人际融入活动，帮助学生快速进入稳定学习生活状态。

围绕学生获得感提升，优化课程结构与课堂体验，强化实践教学环节，让基础薄弱的学生听得懂、跟得上、有收获。完善学业支持系统，搭建答疑辅导、同伴助学、补考助力等服务机制，持续缓解学业焦虑。加强班级与宿舍文化建设，强化师生互动、生生互动，提升学生校园归属感与价值认同，从源头削弱流失动机^[2]。

（二）动态监测

多主体近距离风险感知，依托群体智慧网络开展常态化、近距离、全覆盖监测。同伴与学生骨干负责日常行为与情绪观察，授课教师负责课堂状态与学习投入监测，辅导员开展定期谈心谈话与重点人群走访，家长同步反馈家庭情绪与态度变化，多方信息汇聚形成完整风险视图。

监测以可落地、可执行为原则，聚焦临界行为与异常变化，不依赖复杂系统，通过简易上报渠道实现信息快速汇集。学校对收集信息进行综合研判，区分一般性波动与趋势性风险，对达到预警阈值的学生及时启动干预流程，做到早识别、早稳控、早介入。

（三）精准干预

多主体分类协同处置，精准干预坚持一人一策、分类处置、多方联动，结合民办高校高频流失类型开展针对性处置。针对学业困难型学生，以教师定点辅导、同伴结对帮扶、学习计划重建为主，降低学业挫败感，提升学习信心。针对心理压力型学生，

以心理疏导、情绪支持、同伴陪伴、家庭协同为主，稳定情绪状态，缓解迷茫焦虑。

针对人际冲突型学生，以调解沟通、关系修复、环境优化、氛围营造为主，改善校园人际体验。针对家庭经济与压力型学生，以资助政策、勤工助学、学费缓缴、家校沟通疏导为主，缓解现实压力与家庭焦虑。

针对职业迷茫型学生，以职业测评、生涯课程、企业导师、实习体验、校友分享为主，帮助学生明确发展方向，增强学习动力。针对适应不良型学生，以陪伴融入、小组支持、个性化关怀为主，提升校园融入感与归属感^[4]。

整个干预过程由辅导员统筹调度，教师、同伴、家长同步配合、同向发力，形成高效协同的处置合力。

（四）巩固跟踪

闭环管理防止风险反弹，干预效果的巩固与跟踪是降低反弹的关键环节。对完成阶段性干预的学生，保持持续关注与定期沟通，跟踪课堂表现、日常状态、情绪变化与家庭沟通情况，通过正向鼓励、目标重建、习惯培养，帮助学生形成稳定的学习生活节奏，逐步提升自我管理能力与抗挫折能力。对出现状态波动的学生，及时重启干预流程，调整干预策略，避免风险再次升级。

学校定期开展案例复盘与经验总结，把有效做法、关键指标、典型场景转化为标准化操作指引，持续优化预警阈值、干预策略与协同流程，不断提升整体治理能力。

（五）资源统筹

人力资源管理视角下动态配置，民办高校资源相对有限，更需要以人力资源管理思路开展统筹配置与精准投放。学校建立学业辅导、心理咨询、家校沟通、企业导师、校友支持等动态资源池，根据预警名单与干预需求，按需调配、精准投放，实现风险在哪里、资源就投向哪里。通过集中管理、动态调度、高效使用，避免资源闲置与供给不足，以有限资源实现最大治理效能^[1]。

四、结论

民办高校学生流失率高于公办，治理需立足学生群体与办学现实，走多主体协同、全过程防控、精准化施策路径。群体智慧与人力资源管理融合，可破解预警滞后等问题，构建流失治理体系。通过搭建协同体系、运行预警机制、实施分类干预与提供特色保障，可从被动处置转向主动预防、从经验管理转向闭环治理。本文提出的干预路径贴合实际，针对性、操作性、可持续性，能提升学生留存率，支撑民办高校办学稳定与内涵式发展。

参考文献

- [1] 张抗私，刘馨，高校学生流失成因及干预机制研究——基于人力资本视角[J]. 教育科学，2021(03):67-74.
- [2] 王璐，陈明，群体智慧在教育治理中的应用逻辑与实践路径[J]. 现代教育管理，2022(05):45-52.
- [3] 李俊杰，民办高校学生流失风险预警模型构建与实证研究[J]. 民办教育研究，2023(02):36-43.
- [4] 郭文娟，民办应用型高校教师课堂管理现状及改进措施研究[J]. 知识-力量，2024(04):76-79.
- [5] 刘军，人力资源管理视角下高校人才保留机制研究[J]. 中国人力资源开发，2022(08):112-121.