

民办高校勤工助学岗位人职匹配路径优化探索

麻志成

温州商学院, 浙江 温州 325000

DOI:10.61369/CEIP.2025030015

摘 要 : 勤工助学作为高校资助育人工作的重要一环, 具有经济资助和能力培养的双重作用。但目前, 高校勤工助学岗位存在供给与需求倒挂、匹配机制固定单一、缺少培训体系等问题, 这在不同程度上影响勤工助学的育人效果。尤其在民办高校中, 经济困难学生因为学费压力, 亟须通过勤工助学岗位来缓解生活压力。为探索优化路径, 笔者根据温州某民办高校勤工助学调研情况, 在人职匹配理论上构建出“精准设岗、动态匹配、能力提升、管理保障”四维优化路径, 以分层分类设岗、打造智能化信息库、实施系统化培训以及形成三级协同机制为基础点, 推动人职精准匹配, 促进民办高校勤工助学由“输血式”资助向“造血式”育人转变。

关 键 词 : 民办高校; 勤工助学; 人职匹配; 优化路径

Exploration on Optimizing the Person-Job Matching Path for Work-Study Positions in Private Colleges and Universities

Ma Zhicheng

Wenzhou Business College, Wenzhou, Zhejiang 325000

Abstract : Work-study programs, as an important part of the financial aid and education work in colleges and universities, play a dual role of economic assistance and ability cultivation. However, at present, there are problems such as the inversion of supply and demand for part-time jobs in colleges and universities, a fixed and single matching mechanism, and the lack of a training system, which to varying degrees affect the educational effect of part-time jobs. Especially in private colleges and universities, economically disadvantaged students, due to the pressure of tuition fees, urgently need to relieve their living pressure through part-time jobs. To explore the optimization path, based on the research situation of work-study programs at a certain private university in Wenzhou, the author has constructed a four-dimensional optimization path of "precise job setting, dynamic matching, ability improvement, and management guarantee" on the basis of the theory of person-job matching. Taking hierarchical and classified job setting, building an intelligent information database, implementing systematic training, and forming a three-level collaborative mechanism as the basic points, it promotes precise person-job matching. Promote the transformation of work-study programs in private colleges and universities from a "blood transfusion" style of financial aid to a "blood production" style of education.

Keywords : private colleges and universities; work-study program; person-job fit; optimize the path

引言

近年来, 受益于教育公平的深入落实与推进, 高校家庭经济困难学生的资助体系也在不断优化当中, 在新的时代背景之下, 勤工助学更加注重发挥资助的价值导向作用, 从过去只提供最低限度生活保障的“经济型资助”, 转变为着眼于学生全面发展所需要的“发展型资助”。勤工助学作为“奖、助、贷、勤、补、免”六位一体资助体系的重要一环, 在这一时期也得到了巨大的重视, 而它也以学生课余时间提供有偿服务换取酬劳来满足学业需要为目的的活动形式存在。以“扶困”为基础, 突出体现“扶智”和“扶志”的一面, 实现三者合一, 可谓行之有效的有德育人方式。^[1]

勤工助学是以“资助+育人”双重目标为重要载体呈现于高校中。相较于公办高校, 民办高校学费较高, 对于经济条件一般的家庭, 这类学生入学后就会主动申请勤工助学或助学金等各种资助, 从而减轻学业压力。然而, 当前部分高校勤工助学普遍存在岗位设置

课题基金项目: 2024年浙江省教育厅大学生思想政治教育专项课题“民办高校勤工助学岗位人职匹配路径优化探索”, 编号: Y202456371。

作者简介: 麻志成(1991-), 男, 浙江温州人, 硕士研究生, 讲师, 研究方向: 思想政治教育。

粗放、供需错位等问题，导致“岗不适人、人浮于事”，弱化了育人实效，且学生的经济状况也未得到缓解。因此，探索民办高校勤工助学人职匹配的优化路径，对提升资助效能、强化育人实效具有紧迫性。

“人职匹配”是指劳动者具备的资质与其工作岗位要求的能力相匹配。美国学者弗兰克·帕森斯在其著作《职业选择》中首次提出人职匹配理论，认为职业选择的关键在于人与职业相适应。^[2]而在高校勤工助学育人工作中，结合人职匹配理论，提升学生专业能力、性格特点、兴趣爱好与勤工助学岗位的契合性，对增强学生就业竞争力和提高就业质量意义重大。^[3]

一、民办高校勤工助学岗位现状

本研究以温州某民办高校2025年在读经济困难学生为对象，开展问卷调查和深入访谈，共收回有效问卷570份。通过分析，从以下方面梳理了当前该校勤工助学现状。

（一）工作内容与专业相关度低，学生对岗位认知度低

该校勤工助学岗位主要包括教师助理岗、行政助理岗以及实验室技术助理岗。行政助理岗主要分为行政部门学生助理和场地管理（教室保洁、场地维护与运行等）。在现有岗位设置中，行政助理岗对专业要求不高，以行政性琐事为主，该岗位占比最高，约54%。其次是教师助理，占比约41%，最后是实验室技术助理，占比5%。

经数据分析，学生对勤工助学岗位的认知呈现多样化，略有了解的学生占59.42%，比较熟悉的占21.01%，非常清楚的占比仅有10.14%，完全不了解的占比9.42%。对于选择校外兼职而非校内勤工助学岗位的调查发现，20.45%的学生认为勤工助学岗位竞争太激烈，名额不足；40.91%的学生认为校外兼职的时间更加灵活；25.76%的学生认为勤工助学岗位工作时间与课程冲突太多，无法兼顾学习；27.27%的学生认为勤工助学薪资待遇低于校外兼职。

可见该校的勤工助学岗位仍然以事务性为主，对专业要求不高。同时，学校在勤工助学政策宣传上有待深入。此外，部分学生认为勤工助学岗位有限，工作时间不够灵活等，导致他们宁愿放弃校内勤工助学而选择校外兼职。

（二）工资待遇偏低，时间缺乏灵活性，工作技能提升少

经调查分析，该校学生参与勤工助学的主要原因，98.76%的学生为了赚取报酬缓解经济压力而选择勤工助学，81.37%的学生为了积累社会实践经验，77.02%的学生表示想提升专业技能，47.83%的学生表示想拓展人际交往圈。

对于勤工助学的改进方向，77.02%的学生表示希望提高薪资，69.57%的学生认为需要优化工作时间灵活性，69.57%的学生认为需要增加岗位多样性以满足学生不同能力需求，59.53%的学生认为需要加强岗位与专业的关联度，62.73%的学生认为需要进行更多职业技能培训。

关于勤工助学过程中遇到的困难，33.54%的学生选择时间冲突，20.50%的学生认为工作内容枯燥、重复性高、以体力活为主，16.15%的学生认为薪资待遇有待提高，12.42%的学生认为自

己能力不足，缺乏岗位技能培训，4.97%的学生认为与用工老师沟通不畅。

可见，学生希望在校期间多赚取薪资、积累经验、提升技能，其次是希望得到更灵活的上班时间、更合适的岗位以及更好的技能培训等等。

二、民办高校勤工助学育人过程中面临的困境

经过问卷、访谈、分析，该校勤工助学岗位育人过程中存在如下困境。

（一）勤工助学岗位设置机制与学生专业适配性脱节

当前，民办高校在设置勤工助学岗位中普遍存在岗位与学生专业不匹配的问题，这使得勤工助学的育人作用大打折扣。高校在设置勤工助学岗位时，往往集中在行政部门的文稿整理、教室卫生清洁、图书馆书籍整理等体力劳动或事务性工作，岗位门槛相对较低，无法给学生提供有效实践机会，抑制了他们的主观能动性和创造力，使“扶困”与“扶智”结合的育人目标难以实现^[4]。

此外，由于学生的安全问题和校外勤工助学管理难度问题，许多高校提供的勤工助学岗位主要限于校内，校外资源拓展不足，勤工助学活动的形式相对单一，且薪酬偏低，难以激发学生的兴趣和积极性。部分学生为了获得更高的经济收入和时间灵活性，更倾向于在校外寻找兼职工作，如送外卖、做家教等，但由于其法律和防诈意识薄弱，易遭遇权益受损和经济损失，带来额外风险，影响学业和生活。

（二）勤工助学岗位匹配机制与学生个人意愿脱节

因为缺少双向选择平台，大部分岗位由学校统一分配，而学生不能完全自主择岗，其主体选择性缺失容易使工作岗位与学生专业不符，职业规划存在偏差。当学生在被动岗位中工作时，很难形成对工作的积极态度与热情，更难扬长避短地为个人发展服务。同样，学校统一分配岗位的方式也无法满足学生的多种需求，导致勤工助学用工形式单一。部分用工部门也为了减轻工作负担，不愿意花时间去培养新上岗学生，更倾向使用原岗位学生。

此外，被动分配会导致学校提供的勤工助学岗位过于僵化，并造成人力资源分配问题，有些同学会被分到不适合自己的岗位而产生消极心理，导致人职不匹配；有的岗位又因没有符合人员

而出现空缺，造成资源浪费。所以改革匹配机制，采用双向选择平台，有利于勤工助学工作的进一步发展和完善。

（三）勤工助学岗位培训体系与学生能力水平脱节

勤工助学岗位要求的工作能力主要是基础能力（沟通技巧、时间管理等）、实操能力（办公软件、文稿撰写等）和综合能力（责任心、主动性等）。调查发现，大部分勤工助学学生因来自经济欠发达地区或农村，因觉得自己缺乏相关能力而出现“本领恐慌”，导致心理压力变大，工作不自信，甚至出现自卑心理。究其原因：一是部分学生无法清晰定位自己的个人能力；二是学生缺乏系统的岗前和岗后培训与心理咨询支持。因此，较多学生呼吁学校、学院及用工部门多提供有效的系统培训和上岗指导。

（四）勤工助学岗位管理保障体系与学生支持系统脱节

大多数民办高校没有健全完善的勤工助学岗位考评体系，缺少对工作完成情况的考核和过程管理，容易导致学生产生“多做少一个样”的消极心态，也不利于其专业技能的提升，同时容易导致疲倦懈怠的心理，弱化了资助育人的成效。如果能够建立健全合理规范的岗位考核制度，并且严格实行，就可以及时发现学生在工作存在的问题并加以纠正和完善岗位设置。此外，通过调研得知学生普遍反馈薪资发放滞后、工资申请程序繁琐等问题，都严重降低了学生的工作积极性。加之部分用工部门对学生的期望值和要求过高，要求其快速胜任岗位，不考虑学生承受能力，安排过多工作又缺乏必要的指导等，都导致管理保障体系与学生成长支持系统脱节。

三、民办高校勤工助学岗位人职匹配的优化路径

（一）精准化岗位供给：构建需求导向的岗位体系

按照学生所学专业和学生个人发展意愿统筹安排勤工助学岗位，兼顾学生全面发展与用人单位减负，实现供需平衡。可实行分级设岗：面向大一、大二学生，以培养学生一般通用能力为主，设置图书馆助理、行政助理等一般服务岗位，侧重培养学生的沟通能力、责任意识、基础办公技能等；面向大三、大四学生，以培养学生专业知识和专业技能为目标，按照专业方向设立财务管理报税助理、信息中心网络维护员、科研助理、教师助教等专业相关度高的实践岗位，并对接其相关课程知识开展“实践教学”，可链接企业对岗位的职业要求转化成学生的学习目标，提高其专业技能和综合素质。同时大力激发岗位活力：一是创新岗位类型。在原有的“三助”岗位外，可新增宣传类岗位，如撰写推文、通讯稿、活动策划等；或网络安全信息员岗位，可选择夜间、周末、节假日上岗。二是增加岗位弹性，可根据需要将常规坐班改为弹性履职，如遇突发事件或重要工作时，可灵活按需调整工作时间。

（二）动态化机制匹配：构建双向选择的对接模式

建立“学生—岗位”信息库，对上岗人员实施过程管理，

AI赋能。一是建立勤工助学岗位信息库，采集学业成绩、技能证书、实践经历、霍兰德职业兴趣测评、MBTI性格测试等。同时将用工部门用人需求、工作强度、技能要求、工作时长等要素导入信息库。借助AI人工智能系统，按“能力契合度+兴趣匹配度”生成推荐岗位列表，推送至学生端；用工部门可筛选相关要素标签寻找合适的学生。二是建立勤工助学人才库，将勤工助学中表现优秀的学生录入人才库，定期面向全体上岗学生组织表彰大会，分享先进事迹，发挥树典型、学先进的示范作用，促进朋辈指导和朋辈帮扶的作用。^[5]

还可举办勤工助学双选会，增强学生求职意识。校内发布勤工助学岗位的用工部门均需到场招聘学生，学生根据自己的个人意向、上课时间及工作内容应聘。既推进动态化双向选择机制，又促进学生提早感受就业氛围。

（三）系统化能力提升：构建分层培训与成长支持体系

建立分层式培训与成长帮扶体系，以提高勤工助学学生的各项能力。岗前，可由学生事务部统一组织思想教育培训，树立责任感和敬业精神；同时由用工部门开展针对性的业务技能培训，如办公软件、沟通技巧、会议布置、仪容仪表、摄影技巧、通讯稿撰写等，让学生明确自己的岗位职责和操作技能，增加其工作自信。双选会前举办专题讲座，由用工部门就学生关心的问题做进一步说明，如具体工作内容、注意事项、纪律考勤等。岗中，定期举行座谈会，由学生反思总结，分享工作经验，增加学生职业认同感，强化育人实效。学生事务部还可指定专人跟踪勤工助学学生成长情况，定期填写《学生能力成长记录表》，同时完善心理咨询支持系统，消除经济困难学生学习、工作、经济压力下的心理障碍。岗后，可开展勤工助学总结会，根据学生们的感受体会，以及用工部门的反馈，提出下一步新的工作要求。完善培训和成长支持系统，可综合提升学生岗位责任意识，强化岗位技能与信心锻炼；促进师生相互理解、良性互动，帮助学生克服中途退出、消极上岗等问题。

（四）规范化系统管理：构建“三级联动”职责体系

勤工助学工作需要学生事务部、学院与用工部门三级联动、协同育人，共同搭建资助育人平台。学生事务部作为业务指导部门，负责顶层设计、统筹岗位设置、搭建考核体系、举办双选会、建立勤工助学管理制度、优化工资核算和发放流程；学院处于落实层面，掌握学生工资审核，做好学生思政教育、培训、管理和过程性考核；用工部门则安排上岗学生的具体业务内容，帮助上岗学生提高业务水平，参与岗中学生教育管理工作，精心指导，与学院形成共建合力，并及时将学生情况反馈到辅导员和学生事务部。此外，学生事务部可以反向设计助学金申领方式必须是有勤工助学经历的同学，从而推动更多经济困难学生报名勤工助学岗位。三方要相互协调、定期组织专题研讨会，深化勤工助学考核制度、岗位绩效打分表、用工部门打分表、学生自评打分表相结合的方式评价其工作表现，从而择优长期聘用或换岗，

保障岗位工作质量及育人成效。

四、结语

综上所述，民办高校勤工助学岗位人职匹配的优化，需以应用型人才培养为导向，构建“精准设岗、动态匹配、能力提升、管理保障”的全周期路径，精准设岗是基础，通过分层分类满足差异化需求；动态匹配是核心，依托智能库与双选会实现人岗适

配；能力提升是关键，以系统化培训弥合技能断层；管理保障是支撑，借三级协同确保制度落地。这样才能帮助上岗学生树立科学的勤工助学理念，激发学生参与勤工助学的主动性，推动勤工助学的规范化、专业化建设。笔者拟通过本研究，为民办高校提升勤工助学岗位人职匹配度建言献策，从而真正实现勤工助学岗位经济支持与能力锻炼的双重目标，助力民办高校实现教育公平和社会责任，从而促进高校勤工助学体系不断完善。

参考文献

[1] 刘俊艳. 发展型资助视域下高校勤工助学育人功能与发展路径 [J]. 职业教育, 2024, 23(25): 42-45.
[2] 胡建波, 赵健. 人职匹配视角下的应用型人才培养模式探索 [J]. 中国大学生就业, 2025, (03): 72-78.
[3] 胡景娟. 人职匹配理论视角下着实提升大学生职业素养的策略与途径研究 [J]. 继续教育研究, 2023, (06): 85-90.
[4] 王鸿儒, 孟祥龙. 高校勤工助学育人模式创新实践 [J]. 品位·经典, 2024, (24): 115-117.
[5] 代敏, 孟兴林. 勤工助学育人实效性提升路径研究 [J]. 大学教育, 2023, (01): 126-129.