

AI 时代民办高校辅导员服务新就业群体的社工融合路径

杜 阳

南京邮电大学通达学院 江苏 扬州 225127

【摘 要】：在人工智能加速渗透与平台经济扩张的双重背景下，以灵活就业、平台用工为代表的新就业群体迅速壮大，高校应届毕业生正成为这一群体的重要增量。民办高校因其市场导向强、就业刚需突出、新就业形态占比高，其辅导员服务面临专业能力不足、技术赋能不深、资源链接不畅等现实瓶颈。本文以江苏省民办本科标杆院校南京邮电大学通达学院为案例，基于该校近三年 8656 名毕业生的真实就业数据，剖析理工类民办高校新就业群体行业集中（近 50% 投身新一代信息技术）、地域集聚（90% 分布于长三角）与劳动关系模糊等特征，提出“AI 技术+社会工作+辅导员职责”三位一体的融合服务框架，并从就业帮扶、权益保障、心理支持、社会融入四个维度设计可操作的社工介入路径，进而探讨部门协同与推广机制。研究旨在为 AI 时代高校就业服务专业化与民办高校新就业群体高质量发展提供理论参考与实践方案。

【关键词】：AI 时代；民办高校；辅导员；新就业群体；社会工作融合；就业服务

DOI:10.12417/2705-1358.26.14.010

1 引言

当前，以大数据、生成式人工智能等为代表的数字技术“对劳动力市场产生巨大影响”，催生了规模庞大的新就业群体。该群体以“弹性就业或非正式就业”为主要劳动形态，具有高度分散性、流动性和劳动关系模糊性等特征，不仅对传统的劳动权益保障、社会融入及政治认同构成了严峻挑战，更深刻改变了社会的组织基础。根据第九次中国职工队伍状况调查数据显示，目前新就业形态劳动者有 8400 万人，已成为我国职工队伍中数量增长最快、最具活力的组成部分之一^[1]。

相较于公办高校，民办高校市场导向鲜明、就业刚需突出、资源配置灵活但有限，其毕业生进入平台型、初创企业与新经济行业比例更高，面临的劳动关系认定难、权益保障弱、社会融入低等结构性困境更突出。辅导员作为高校就业育人一线力量，“职业规划与就业指导”是其九大职责之一，但在 AI 时代与新就业形态叠加背景下，传统经验式、事务性就业指导已无法满足群体多元化、专业化需求。社会工作以“助人自助”为理念，以个案、小组、社区工作为方法，在介入新就业群体服务方面已形成成熟实践范式，但既有研究多聚焦工会、社区、行业等场景，针对民办高校辅导员如何运用社会工作方法服务应届毕业生新就业群体的探讨明显不足，更少引入人工智能技术的系统讨论。基于此，本文尝试探讨：AI 时代民办高校辅导员应如何有效运用社会工作专业方法，服务应届毕业生中的新就业群体。

2 文献述评与研究空间

2.1 新就业群体服务：从权益保障到全人赋能

既有新就业群体研究集中在两类场景：一是社会工作部门统筹的基层治理与党建融入；二是专业社会组织的实务介入，如北京协作者构建“服务创新—专业支持—教育倡导”三位一体体系，形成五大服务策略^[2]。这些研究的对象多为在职存量群体，对“应届毕业生新入口”关注有限。

2.2 高校辅导员工作专业化：从事务管理到生涯引领

近期研究提出，数字时代辅导员应构建“数字化+法治化”胜任力模型，运用大数据开展就业服务^[3]；也强调要通过校企协同实现供需精准匹配^[4]。这类研究明确了辅导员数据素养与法治素养的必要性，但对引入社会工作专业方法仍多停留在倡议层面。

2.3 AI 与社会工作融合：人机协同的价值边界

系统审视并审慎划定人机协同的伦理边界，是确保其健康发展的前提。其核心在于捍卫教育的育人本质与人的主体性尊严。因此，针对人机协同可能带来的师生关系伦理问题，必须确保技术应用能够增进而非疏离师生关系；必须捍卫教师作为不可替代的价值引领者与情感陪伴者的核心角色；必须明确所有技术手段的最终目的，是服务于构建更深入、更温暖、更富启发性的师生成长共同体。何雪松指出，AI 社会工作的本质是“左手技术、右手人心”^[5]。这些判断为本文框架提供了直接支

项目基金：2026 年度扬州市社科研究课题（社会工作专项）立项项目“AI 时代民办高校辅导员服务应届毕业生新就业群体的社会工作融合路径研究——以南京邮电大学通达学院为例”（项目号：2026YSG-053）；2025 年度江苏省高校哲学社会科学研究一般项目“生成式人工智能赋能高校思政教育工作路径研究（思政专项）”（项目号：2025SJSZ0958）。

作者信息：杜阳，男（1994.09-），汉族，江苏扬州人，硕士研究生，助教，研究方向：思想政治教育。

撑。

2.4 研究空间

现有研究存在三重缺口：其一，场域缺口——聚焦公办高校与在职群体，缺乏民办高校应届毕业生视角；其二，方法缺口——社工方法在高校学生事务中应用不足，多为定性倡议；其三，技术缺口——AI与社工融合的讨论多为宏观论述，缺乏对接辅导员具体职责的微观路径。本文从上述缺口切入，以理工类民办高校为典型，构建“AI技术+社会工作+辅导员职责”的融合模型。

3 “AI技术+社会工作+辅导员职责”三位一体融合框架

本文提出的三位一体框架，其学理基础可追溯至社会工作“人在情境中”以及“助人自助”的经典命题中^[6]：

3.1 价值层

以“人在情境中”和“助人自助”为社会工作的价值内核，明确AI技术应用不能超越人的主体性，应当确保就业服务始终以毕业生福祉为中心。

3.2 技术层

依托智能测评、大数据画像、线上平台等人工智能的手段，破解传统社工方法在辅导员工作中落地难和效率低的痛点，实现需求的精准识别以及资源的精准匹配。

3.3 职责层

辅导员作为高校思想政治教育工作的骨干力量，可将社工方法嵌入日常思想政治教育、职业规划与就业指导等场景，使融合服务在组织上可落地、在制度上可存续。

协同机制可以概括为：技术识别“谁需要帮助、需要什么帮助”，社会工作方法回应“如何帮助”，辅导员职责保障“持续性帮助”。针对民办高校“信息技术行业就业集中、长三角地域集聚”的特点，该框架特别强调技术与方法的适配性。

4 实证基础：南京邮电大学通达学院新就业群体现状

南京邮电大学通达学院是江苏省民办本科标杆院校，在武书连2025年全国独立学院排名中，就业质量位列全国135所独立学院第三、江苏省第一（等级A++），综合实力全国第十。选取其为案例，具有典型性与代表性。本文使用该校招生就业处提供的近三年毕业去向数据（表1），并结合学院既有调研，刻画新就业群体特征。

表1 南京邮电大学通达学院2023—2025届毕业去向结构
（单位：%）

毕业年份	毕业生数	去向落实率	单位就业率	升学率	灵活就业率	自由职业率	待业率
2023届	2925	92.31	77.85	13.88	2.84	0.41	7.69
2024届	2877	92.63	77.09	11.16	8.62	4.14	7.37
2025届	2854	94.74	78.42	13.35	5.50	2.38	4.94
合计	8656	93.22	77.78	12.80	5.64	2.30	6.68

根据调研结果并结合上述数据，可概括出四个特征：

（1）近半数毕业生投身新一代信息技术、物联网等数字经济领域，超八成毕业生入职平台型企业或初创企业，仅有8.56%的毕业生进入国企。就业选择偏向市场化新业态，让毕业生普遍适配平台用工、灵活就业模式，新就业群体储备体量较大。

（2）就业地域呈现高度集中特征，九成毕业生扎根长三角及长江经济带发展，其中70.43%的毕业生选择留在江苏本地就业。地域集聚虽缩减了求职成本，但也催生了岗位高密度竞争、异地青年社会融入等现实问题。

（3）就业形态方面，毕业生灵活就业率先升后降，2023届为2.84%、2024届升至8.62%，2025届回落至5.50%，2024届自由职业率达4.14%，可见新型就业模式已逐步普及，但就业稳定性偏弱。

（4）整体就业形势稳步改善，待业率从2023届7.69%降至2025届4.94%。不过毕业生签约就业率、升学率长期趋于稳定，仍有一成左右毕业生处于灵活就业或待业的过渡状态，是就业帮扶工作的核心重点。

学院已构建“全方位就业服务体系”，并在考研全周期服务覆盖、校企合作资源整合方面打下了基础。但调研结果显示，辅导员在运用AI工具与社会工作方法开展工作时，存在“服务针对性与行业需求适配不足”“数字技术与专业方法结合不深入”等瓶颈问题，这些问题正是本次融合路径设计的现实出发点。

5 融合路径设计：四维协同的社工介入方案

5.1 就业帮扶

依托大数据与职业测评技术，结合行业岗位需求与学生综合特质，完成智能化人岗匹配，精准推送适配岗位。针对就业困难学生，引入社会工作个案方法开展一对一精准帮扶，结合

学生求职短板制定提升方案。同时开设职业规划、新兴赛道探索等小组活动,依托同伴赋能提升学生求职能力与就业信心。整体服务形成分工清晰的协同模式:智能技术负责精准筛选匹配,社会工作方法落实个性化服务赋能,辅导员全程跟进督导,构建闭环式就业帮扶体系。

5.2 权益保障

新业态就业模式劳动关系松散,毕业生法律认知薄弱、维权能力不足,极易遭遇就业权益风险。对此,辅导员需主动优化就业指导内容,将《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》及劳动法规相关内容融入就业指导课程。同时发挥社工资源链接优势,联动人社、司法、企业等多方主体,搭建线上普法阵地与线下微课堂。围绕新业态就业常见的签约纠纷、隐私泄露、权益受损等问题开展专项普法与风险预警,前置化解就业法律隐患,切实保障毕业生就业合法权益。

5.3 心理支持

数字行业迭代快、竞争压力大,新晋就业毕业生普遍存在职业焦虑、发展恐慌等心理问题。针对该问题,本方案采用社工小组工作法,开展职业韧性培育、抗逆力提升、职场心态调适等主题团体活动,帮助学生疏导负面情绪、树立长效职业发展理念。针对严重心理困境学生,启动个案危机干预,精准化解心理难题。AI情绪识别工具可用于初步心理筛查,提升排查效率,但所有心理干预与服务研判工作均由社工与辅导员主导,坚守就业服务的人文温度,规避技术工具化弊端。

5.4 社会融入

长三角就业集聚态势下,毕业生跨区域就业普遍面临社交薄弱、属地陌生、归属感缺失的困境。本文将社区社会工作方法融入就业后续服务,通过行业沙龙、校友对接、城市融入体

验等活动,帮助毕业生快速搭建行业社交网络、适应属地生活。同时引导优秀毕业生参与基层治理与公益服务,推动其从被动接受服务的就业者,转变为主动参与社会建设的治理主体,切实提升职业认同感与城市归属感。

5.5 协同机制

四维服务路径的落地依托完善的跨部门协同机制。校内搭建辅导员、招就处、心理中心、院系四级联动体系,实现就业问题常态化排查、精准化对接。校外联动长三角企业、人社、司法等主体,整合岗位、政策、普法、帮扶各类资源。依托既有校企合作基础,明确AI技术应用场景、社工方法落地流程与各部门职责分工,形成低成本、可复制、高效率的就业服务闭环。

6 结语

本文立足AI与平台经济发展背景,以民办高校南京邮电大学通达学院为案例,聚焦新业态毕业生就业问题,提炼出就业集聚、形态灵活、风险多元的群体特征,构建“AI技术+社会工作+辅导员履职”三位一体服务框架。通过就业帮扶、权益保障、心理支持、社会融入四维路径,搭建系统化社工介入模式,为民办高校优化新业态就业服务、提升就业育人质量提供实践参考。

研究贡献在于:视角上突破“公办高校为主、单一维度切入”的局限;路径上实现技术赋能、专业支撑与职责落地的深度融合;方法上以真实数据支撑理论建构。同时须承认,本文尚处于理论建构与方案设计阶段,融合路径的实效有待后续在试点高校通过案例分析、跟踪访谈等方法予以实证检验——这也正是本课题下一阶段的重点。未来研究可进一步细化不同新就业子群体(如平台技术岗、自由职业者)的差异化服务策略,并探索AI伦理风险的治理细则。

参考文献:

- [1] 王金胜,李岩斌.新时代社会工作赋能新就业群体发展——8400万“新”人如何解“心”愁[N].大众日报,2025-06-27.
- [2] 李涛.协作者针对新就业群体的服务策略——如何做好新就业群体社会工作服务[J/OL].(2025)[2026-07-30].
- [3] 高校辅导员向专业化生涯导师转型的价值与路径[N].延安日报,2025.
- [4] 徐溪晗,等.把市场的语言“翻译”给学生——立信辅导员打通就业指导“最后一公里”[N/OL].(2025)[2026-07-30].
- [5] 人工智能社会工作国际学术研讨会在华东理工大学举行[EB/OL].(2026-07-03)[2026-07-30].
- [6] 王思斌.社会工作概论[M].4版.北京:高等教育出版社,2023.