

00后高校学生干部就业能力提升路径研究

黄媛

江苏海洋大学 江苏 连云港 222000

摘要: 本文基于新时代高校毕业生就业形势, 聚焦00后高校学生干部群体的就业能力培养问题。通过分析其就业优势(思想政治素质、组织协调能力、沟通能力、心理素质)与现存问题(功利化倾向、抗压能力不足、团队意识薄弱、就业选择趋同), 提出以“思想引领—能力强化—心理支持—职业引导”为核心的就业能力提升体系, 为高校优化学生干部培养机制、促进高质量就业提供理论参考与实践指导。

关键词: 00后; 学生干部; 就业能力

青年是祖国的未来、民族的希望, 也是党的未来和希望, 高校是党培养青年的重要阵地。高校毕业生就业工作是高校育人工作的关键环节, 同时也是育人成效的重要检验。根据人社部数据, 2025年, 全国高校毕业生高达1222万人, 创下历史新高, 未来13年内, 这个数字只会继续增长。伴随经济下行与疫情后续影响, 就业市场竞争加剧, 高校毕业生面临的就业形势格外复杂严峻。

“00后”作为新一代就业主体, 其就业观与就业能力呈现鲜明代际特征。如何提高00后的就业能力, 已成为高校教育研究的重要课题。值得注意的是, 随着用人单位对综合素质的重视程度不断提高, 仅凭优异的学习成绩已不再具备绝对竞争优势, 而学生干部经历因其对综合能力的锻炼, 逐渐成为面试中的重要加分项。因此, 研究00后高校学生干部的就业能力提升路径, 不仅有助于学生个体的职业发展, 也对高校实现高质量就业、促进社会稳定发展具有重要意义。

一、00后高校学生干部的就业优势

学生干部是我国高校学生中一个备受关注的群体, 他们既有“学生”的身份, 也兼具“干部”的属性, 承担了一部分学校公共管理、思想政治教育的职能, 从事了大量学生自我管理的工作^[1]。这种特殊的属性让学生干部在大学期间面临更高的要求, 同时也获得了更多的锻炼机会, 逐渐成长为大学生中的“佼佼者”“领头羊”, 在就业时具有一些显著的优势。

(一) 思想政治素质高

共青团中央、中共教育部党组在2022年印发《关于改革创新高校共青团工作切实增强思想政治引领实效的若干措施》的通知里强调, “坚持党的全面领导, 压实校、院系团组织对学生会、学生社团指导管理的工作责任, 从工作职能协同、组织体系设置、骨干力

量配备等机制上强化团组织思想政治引领”。这对高校学生干部的选拔和培养工作提出了更高要求。在习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于青年工作的重要思想指导下, 高校学生干部接受的思政教育比普通学生更为系统和深入, 形成较高的政治素养, 具有坚定的政治立场、良好的组织性和纪律性、强烈的责任心。尤其是近年来学联学生会和学生社团改革的推进, 对学生干部的政治面貌和学业成绩提出了更高要求, 进一步提升了学生干部队伍的整体素质。这种高素质不仅使他们在校园内活跃, 更让他们在求职市场中具备了较强的竞争力, 他们在团队中能够更好地发挥作用, 促进团队成员的凝聚力。

部分国企、事业单位招聘时将“学生干部经历”作为优先条件, 凸显其政治可靠性价值。而处在世界百年未有之大变局和中华民族实现伟大复兴战略全局下, 国家和社会需要一代代可靠且有战斗力的干部队伍接续前进, 高校学生干部就是未来我国干部队伍的重要储备力量。

(二) 组织协调能力强

学生干部的组织协调能力是其重要优势之一。学生干部经常要策划统筹大型活动, 广泛动员各种同学的力量来开展工作。从前期的活动策划、宣传, 中期的活动组织、突发问题的处理, 到后期的活动表彰、总结复盘等, 断则持续一周长则持续月余, 学生干部要投入大量的时间和精力, 在其中扮演着策划者、组织者和执行者等多重角色。经历多次活动之后, 学生干部的组织协调能力得到了显著提升。在许多学科竞赛、社会实践、志愿服务中, 团队负责人也多由学生干部担任, 他们负责团队分工、进度把控和资源调配, 确保活动有条不紊地推进。这些经历使得学生干部在就业后能够快速适应团队协作和项目管理的工作要求,

作者简介: 黄媛, 生于1993年8月, 女, 汉族, 湖北黄冈人, 博士研究生, 讲师, 研究方向为大学生思想政治教育、教育管理。

成为企业合格的项目经理或团队领导者。

(三) 交流沟通能力强

学生组织是学校联系广大同学的桥梁和纽带,学生干部经常和学校不同部门的老师打交道,和各学院各年级的学生沟通,和校外的单位、企业、机构接触。和不同年纪、不同层次、不同性格的人交流,让学生干部具有良好的交流沟通能力和理解能力,也能学会许多待人接物的道理。此外,学生干部还需要经常上台发言、做汇报,“老带新”以传授经验。这些高频次、高要求的沟通实践,使得他们能够熟练运用语言和非语言技巧,在面试和职场中自信地表达自己的观点,能够适应不同的工作环境,处理各种人际关系的挑战,与他人建立良好的合作关系,从而提高工作效率。

(四) 应变能力和心理素质好

学生干部在举办活动时常常遇见各种突发情况,例如,面对活动场地临时变更、设备故障、人员矛盾等问题,提前做好应急预案准备和现场处理问题的经历能让他们养成遇事不慌、沉着冷静、迅速应变的习惯,对于面试官提出的棘手问题能从容地做出良好的应对。此外,学生干部在校期间就已经历过多次面试,如干部竞选、述职答辩等,虽与求职面试不同,但也让他们在面对面试官时不再紧张或者能熟练地调解紧张情绪,让自己在有限时间内最大限度地展示好自己的特点和优势。擅长处理突发状况的能力也能成为职场竞争的一大优势。

二、00后高校学生干部存在的问题

尽管学生干部经历能为个人成长带来诸多优势,但00后群体独特的成长背景与时代特征,也为其带来了一系列亟待关注与解决的新问题。

(一) 功利心较强,服务意识有待加强

受多元文化冲击、网络思潮广泛传播及家庭溺爱的综合影响,部分00后学生逐渐形成利己主义的价值观。其在竞选和担任学生干部的过程中,表现出较强的功利倾向:更多将职务视为“简历镀金”的途径,而非服务同学、锻炼能力的平台;更关注评奖评优、加分保研等实际利益,而非责任担当与自我成长。这种动机不纯容易导致工作流于形式、敷衍应付,出现会议多落实少、活动重宣传轻实效等问题。长远来看,功利心态会削弱其对工作的内在热情,甚至影响其未来职业伦理与可持续发展。因此,强化理想信念教育,塑造其奉献精神与服务意识,引导树立正确的权力观、成就观,已成为当前学生干部培养的关键任务。

(二) 抗压能力薄弱,心理韧性需提升

00后这一代多成长于物质条件相对优越的环境,

普遍在家庭精心呵护中长大,面对挫折和批评的心理承受能力较弱。部分学生干部在实际工作中一旦遭遇困难、质疑或高强度任务,容易产生焦虑、畏难甚至退缩心理,出现推卸责任、消极怠工,甚至未届满即辞职等现象。这不仅影响工作的连续性和整体效率,也反映出其心理调适与逆境应对能力的不足。而这类应对模式若延续至日后职场,势必影响其职业稳定性和成长潜力。因此,在注重能力训练的同时,亟须加强心理健康教育与压力管理培训,通过挫折训练、情绪疏导等方式提升其心理韧性与适应能力。

(三) 团队意识不足,协作能力需培养

00后群体个性鲜明、自我意识突出,而集体观念和团队协作意识相对淡化。部分学生干部习惯于突出个人表现、追求“高光时刻”,却在倾听他人意见建议、配合协作等方面表现较差;有些人更愿意发号施令而非主动沟通与合作,导致团队内部凝聚力不足、运作效率低下,甚至引发人际关系冲突。在日益强调团队合作与跨职能协调的现代职场中,这种“单打独斗”思维会成为其综合素质发展的明显短板,导致团队运作的低效,甚至影响到整个团队的氛围。因此,有必要通过团队建设活动、项目制学习等方式,系统性培养其沟通、协调、共享的领导力,强化团队观。

(四) 就业意向趋同,职业观念需拓宽

尽管很多00后学生干部很早就有了较为明晰的职业目标,但其就业选择高度集中于考公、考编、考研等“体制内”路径,甚至出现“考研后再考公”的单一化倾向。这一现象背后既有社会“求稳心态”的驱动,也反映出对市场缺乏了解、对自我认知不足以及盲目跟风的心理。这种高度同质化的职业规划,不仅限制了个人潜能的发展,还可能造成人才资源在行业和领域间错配,影响整体人力资源的有效配置。面对快速变化的就业环境和日益多元的职业生态,高校应加强职业启蒙与生涯教育,提供更多行业实训、企业参访和实践机会,助力其拓宽视野、树立开放、灵活的职业发展观念^[2]。

三、00后学生干部就业能力提升的路径

为了解决00后高校学生干部的就业能力问题,可从以下几个方面进行系统性提升,以帮助他们在未来的职业道路上更具竞争力和适应性。

(一) 深化思想引领,筑牢价值根基

加强对学生干部的思想政治教育是提升其综合素质的重要途径。高校应紧密结合时代特征和青年话语体系,开展形式多样、富有针对性的思想教育活动,

如理论研讨、榜样访谈、情景党课等,引导学生干部树立远大理想和正确的价值观、世界观、事业观。要特别强化服务意识教育,督促学生干部扎根同学、勤奋工作、求真务实,通过组织“我为同学做实事”等实践活动,推动学生干部深入同学、倾听呼声、解决实际困难。坚决反对搞形式主义、做表面文章,建立负面案例通报机制,同时对服务能力好、同学认可高的优秀典型进行表彰和广泛宣传,增强学生干部的成就感和使命感,激励他们在工作中追求卓越。实施“服务积分制”,将同学满意度、工作实效纳入考核评优的核心指标,从制度层面引导学生干部转变观念、踏实服务,真正在奉献中实现自我成长^[1]。

(二) 强化综合能力, 突出团队协作

良好的团队合作能力是职场中的核心竞争力。高校应有意识地将团队建设融入学生干部培养的全过程,通过系统训练提升其协作水平。在日常管理教育中,要注重剖析团队成功案例,阐释集体力量的重要性,反对个人主义。可引入企业常用的团队共创、工作坊、沙盘模拟等形式,结合户外拓展、团体竞赛、跨部门项目等实践活动,让学生在真实情境中学会倾听、沟通与协同。在这些活动中,应引导学生干部担任不同角色,轮换领导与配合职责,帮助他们在实践中理解团队运行的逻辑,掌握冲突化解与共识达成的方法,从而有效增强集体意识、提升组织协调能力。

(三) 重视心理支持, 提升抗压韧性

面对竞争激烈、压力倍增的就业环境,心理素质已成为就业能力的关键组成部分。高校应建立健全学生干部心理支持机制,加强人文关怀。通过开展情绪管理培训、定期举办小型心理健康讲座、提供一对一心理咨询等方式,帮助他们掌握压力调节技巧,建立积极弹性的心态,培养良好的心理素质。在日常管理工作中,指导老师应多向学生干部强调努力过程而非单纯追求结果,鼓励大胆尝试,容忍无心之失,避免过度苛责。要积极运用正向激励,对付出努力、表现进步的学生干部及时给予肯定。当学生干部遇到困难或挫折时,指导老师应及时介入,提供情绪疏导和解决方案支持,陪伴其度过低谷期。最终,学校要通过

营造包容、信任、温暖的校园氛围,让每一位学生干部感受到来自老师、同学的关心与支持,从而增强心理韧性、归属感和自信心。

(四) 加强职业引导, 鼓励多元发展

面对学生干部就业选择趋同化、“体制内偏好”等明显问题,高校应着力加强职业规划教育,帮助他们打破认知局限、拓宽发展视野。可邀请来自不同行业领域的职业规划师、企业HR、优秀校友(尤其是学生干部校友)等,通过职业发展讲座、行业分析沙龙、模拟面试等多种形式,展示丰富的职业路径与发展可能。要重点加强市场就业意识的培养,传递“先就业积累经验、再择业调整方向、后创业实现突破”的理性发展观念。尤其应增加对新兴产业、民营企业、国际组织等多元平台的介绍与推荐,组织实地参访和企业实训,帮助学生干部建立更全面的职业世界观。同时,要培养其长远规划与动态调整的能力,引导他们在快速变化的时代中保持开放心态,增强职业适应力和竞争力。

四、结论

随着社会的不断发展,00后高校学生干部的就业能力提升问题受到愈加广泛的关注。为了有效应对当前日益严峻的就业形势,高校应从多个维度入手,通过深化思想引领、强化综合能力、重视心理支持以及加强职业引导等方式,帮助学生干部提升综合素质和就业竞争力。如此,不仅有助于学生个体的职业发展,更将促进高校的整体育人质量,为社会输送高素质的人才。在未来的教育实践中,应持续关注00后高校学生干部的成长与发展,通过科学有效的培养机制,为他们的职业发展铺就更为广阔的道路。

参考文献:

- [1] 吴东,鲜若冰,陈中辰,等.探究新时期背景下学生干部培养及其就业优势[J].青年时代,2018(33):199-200.
- [2] 刘芳芳,侯召龙.试论当今高校学生干部就业能力的提升[J].民营科技,2015(9):235.
- [3] 李玲玲,孙玮,吕媛.95后高校学生干部就业能力如何提升[J].百科知识,2019(36):22-23.