

全员育人视域下“三助一辅”政策执行质量的挑战与优化

——基于史密斯政策执行过程模型的实证分析

陈园园 文洁 符静 孙勤浩 郑菲菲

重庆理工大学

摘要：推动研究生教育高质量发展，亟须将“全员育人”理念深度融入人才培养全过程。研究生“三助一辅”工作作为其中的关键环节，其功能能否从“经济资助”向“素质赋能”成功转型，是衡量高校育人体系效能的重要微观标尺。以重庆理工大学的实证调研为切入点，结合政策文本与多案例比较，运用史密斯政策执行模型，系统剖析了“三助一辅”制度在理想化政策、执行机构、目标群体及政策环境四个维度面临的宏观挑战。研究发现，该制度存在政策目标协同不足、执行机制激励相容欠缺、育人共同体意识薄弱以及“重学术轻实践”的环境制约等深层矛盾。基于此，研究提出构建“国家引导、高校主责、院系落实”三级联动，旨在实现贯通发展的“三助一辅”制度优化框架，以推动其建设成为中国特色研究生教育体系中不可或缺的育人平台。

关键词：全员育人；“三助一辅”；研究生培养质量；史密斯模型；教育政策；高质量发展

引言

《中国教育现代化 2035》明确提出“强化实践育人，构建德智体美劳全面培养的教育体系”。在这一战略指引下，“全员育人、全过程育人、全方位育人”的“三全育人”理念已成为推动高等教育发展的核心原则。“三助一辅”岗位本是为研究生参与学校管理实践，实现知识应用、锻炼能力和塑造价值观而设置的“微型育人平台”，是“全员育人”理念在基层落地的试金石。然而，“三助一辅”工作在我国高校育人体系中的定位长期模糊不清。尽管教育部 2014 年《意见》将其提升至人才培养模式的高度，但在实践层面，其发展仍严重滞后。现有研究表明，“三助一辅”工作普遍面临事务化、边缘化困境，其实践育人功能未能充分释放^[1]。现有研究多聚焦于单一高校的管理技术性改进（如考核、培训），缺乏从国家教育政策与高校育人体系改革的宏观视角进行顶层审视。这使得相关讨论“见木不见林”，难以触及问题的根本。

本文认为，“三助一辅”制度面临的困境，本质上是我国研究生教育从规模扩张向质量提升的转型过

程中，人才培养模式、资源配置方式与评价体系系统性变革滞后在微观层面的集中体现。因此，本文以重庆理工大学（以下简称“重理工”）的实证调查为切入点，其意义不仅在于呈现个案问题，更在于以点为镜，折射出全国高校“三助一辅”制度面临的共性挑战。本文通过引入史密斯政策执行过程模型^[2]，构建出能够贯通微观现象与宏观政策的理论分析框架，系统剖析“三助一辅”制度在政策设计、执行、接受与环境四个层面的结构性矛盾，最后提出服务于国家研究生教育发展战略的优化路径^[3]。

一、理论基础与分析框架：史密斯模型的本土化应用

（一）史密斯政策执行过程模型

史密斯（T.B.Smith）在《政策执行过程》中指出，理想化的政策、执行机构、目标群体及政策环境是影响政策执行效果的四大核心因素，它们之间的相互作用决定了政策执行的最终成效^[4]。史密斯模型为本文提供了将具体执行问题与宏观政策系统关联的经典范式，因其系统性、动态性而被广泛应用于教育政策分

基金项目：重庆市高等教育学会高等教育科学研究课题（重点课题）需求导向下的重庆市专业学位研究生教育发展策略研究（编号：CQGGJ17021A）；重庆理工大学研究生教育高质量发展项目（一般项目）“高校研究生助管团队管理模式的研究”（编号：gzlgjg2024321）；重庆理工大学研究生教育教学改革研究项目“新形势下硕士生奖助体系优化设计——基于人力资本及公平理论的视角”（编号：0102150629）。

作者简介：陈园园（1980—），女，硕士研究生，工程师，研究方向为高等教育管理研究。

通讯作者：孙勤浩（2001—），男，硕士，研究方向为高等教育。

析领域。在中国特色高等教育治理环境下，对应国家层面的“三助一辅”政策设计，该模型的四个维度可具体解读为：

理想化政策：指政策本身的合理性、明确性与可操作性。“三助一辅”相关政策文本的清晰度与协调性直接影响执行效果。

执行机构：指高校及其内部院系、职能部门，它们如何将国家政策“翻译”为具体制度，其行为逻辑深受高校内部治理结构的影响。

目标群体：即研究生与导师群体，其对政策的认知、认同与行为选择是关键变量，是政策激励与学术文化共同作用的结果。

政策环境：涵盖了中国高校“重科研、轻教学”的评价生态、资源配置机制以及社会对人才需求的变迁。包括高校内部的学术文化、资源配置、技术平台等构成政策执行的宏观背景。

(二) 分析框架构建

本文将“三助一辅”工作满意度视为“全员育人”政策在“三助一辅”管理领域的执行效果体现，构建如下分析框架：

1. 实证分析

通过回归模型实证量化工作条件、用工津贴、综合素质、工作强度各因素对满意度的影响。

2. 机制分析

借助史密斯模型^[4]，将实证发现的问题置于“理想化政策—执行机构—目标群体—政策环境”的宏观政策执行系统中进行归因分析，从而提出更具系统性的改进建议。

二、研究设计

(一) 数据来源与样本特征

重庆理工大学作为具有鲜明产教融合特色的地方理工科高校，其“三助一辅”工作既面临普遍性困境——岗位供需失衡与能力培养效能弱化，又因产教融合的办学定位而存在专业实践需求与岗位设计脱节的特殊矛盾。因此本文提出构建岗位适配、考核激励、培育计划、工作强度的四维满意度评价体系^[5]，据此设计研究生“三助一辅”工作满意度调查问卷。问卷提纲主要从以下几方面展开：岗位适配（工作时间、应聘

要求、工作环境、工作内容、工作条件）；考核激励（激励标准、考核条件、监督管理、津贴满意度）；培育计划（岗前培训、岗中指导、职业培育、竞争力提升）；工作强度（工作压力、工作总量、情绪消耗、工作总量）以及思想教育、整体满意度、改进意见。本文对问卷量表进行信度与效度检验，以评估变量可靠性与有效性；再采用多元线性回归分析方法，深入探究岗位适配、培育计划、考核激励与工作强度对满意度的影响。

本研究共发放问卷 280 份，回收有效问卷 258 份，有效率 92%。样本覆盖全校主要学院及行政部门，男女比例为 4:6，研一、研二、研三的学生占比分别为 65%、30%、5%，学科分布以工科为主（占比 62%），具有较好代表性。

(二) 变量测量与模型设定

1. 被解释变量：“三助一辅”工作满意度

采用 Likert 5 点量表，从“总体满意度”“工作满意度”“津贴满意度”“职业发展满意度”4 个维度测量。利用 stata18.0 对量表进行信效度分析。表 1 结果显示，满意度水平的标准化 Cronbach's α 系数为 0.94，KMO 值为 0.806，Bartlett 球形度检验的显著性水平为 0.000，表明观测变量适合做因子分析；说明量表具有良好的信度和效度。量表信效度良好（Cronbach's $\alpha=0.94$, KMO=0.806）。

2. 解释变量

主要解释变量为岗位适配、考核激励、培育计划和工作强度，本文利用 stata18.0 对量表进行信效度分析。表 2 结果可知，主要解释变量的标准化 Cronbach's α 系数为 0.931~0.977，KMO 值为 0.764~0.895，Bartlett 球形度检验的显著性水平为 0.000，表明观测变量适合做因子分析。说明如下量表具有良好的信度和效度。

3. 控制变量

为了控制个体特征差异对满意度评价的影响，本文将控制变量设为性别、年级和专业，性别变量设定为 0=女性，1=男性；年级变量设定为研一=1，研二=2，研三=3；专业变量设定为数学类=1，物理学类=2，计算机类=3，机械类=4，经管类=5，电子信息类=6，材料类=7，语言类等=8。

表 1 满意度信效度分析

| 满意度 | 维度 | 标准化 Cronbach's α 系数 | KMO 值 | Bartlett 检验 | 说明 |
|-----|---------|----------------------------|-------|-------------|--------------------|
| | 职业发展满意度 | 0.94 | 0.806 | 0.000*** | 1 表示非常不满意，5 表示非常满意 |
| | 工作满意度 | | | | 赋值同上 |
| | 激励满意度 | | | | 赋值同上 |
| | 培育满意度 | | | | 赋值同上 |

表2 解释变量信效度分析

| 岗位适配 | 维度 | 标准化 Cronbach's α 系数 | KMO 值 | Bartlett 检验 | 说明 |
|------|-------|----------------------------|-------|-------------|----------------------|
| | 工作时间 | 0.971 | 0.895 | 0.000*** | 1 表示非常不满意, 5 表示非常满意 |
| | 应聘要求 | | | | 赋值同上 |
| | 工作环境 | | | | 赋值同上 |
| | 作品内容 | | | | 赋值同上 |
| | 工作条件 | | | | 赋值同上 |
| 考核激励 | 维度 | 标准化 Cronbach's α 系数 | KMO 值 | Bartlett 检验 | 说明 |
| | 激励标准 | 0.931 | 0.764 | 0.000*** | 1 表示非常不满意, 5 表示非常满意 |
| | 考核条件 | | | | 赋值同上 |
| | 监督管理 | | | | 赋值同上 |
| | 津贴满意度 | | | | 赋值同上 |
| 培育计划 | 维度 | 标准化 Cronbach's α 系数 | KMO 值 | Bartlett 检验 | 说明 |
| | 岗前培训 | 0.972 | 0.881 | 0.000*** | 1 表示非常不认同, 5 表示非常认同 |
| | 岗中指导 | | | | 赋值同上 |
| | 职业培育 | | | | 赋值同上 |
| | 系统化发展 | | | | 赋值同上 |
| 工作强度 | 维度 | 标准化 Cronbach's α 系数 | KMO 值 | Bartlett 检验 | 说明 |
| | 工作压力 | 0.977 | 0.876 | 0.000*** | 1 表示工作压力小, 5 表示工作压力大 |
| | 工作总量 | | | | 1 表示工作总量小, 5 表示工作总量大 |
| | 情绪消耗 | | | | 1 表示情绪稳定, 5 表示情绪疲惫 |
| | 工作总量 | | | | 1 表示工作总量小, 5 表示工作总量大 |

4. 模型设定

建立多元线性回归模型如下:

$$\text{Satisfaction} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Job_Matching} + \alpha_2 \text{Assessment_and_Incentive} + \alpha_3 \text{Cultivation_Program} + \alpha_4 \text{Workload} + \Sigma \text{Controls} + \varepsilon$$

式中, Satisfaction 为满意度, Job_Matching 为岗位适配, Assessment_and_Incentive 为考核激励, Cultivation_Program 为培育计划, Workload 为工作强度, Controls 表示性别、年级和专业 3 个控制变量。 ε 表示回归残差。

三、实证分析与结果

(一) 描述性统计与相关性分析

表3 的结果表明, 各主要变量均值在 4.35~4.53

之间, 表明从事“三助一辅”的研究生对于岗位的整体评价是积极的。相关性分析结果显示, 满意度与各核心解释变量均在 1% 的水平上显著性相关。

(二) 回归结果分析

为了明确个体特征差异对满意度评价的影响, 本文依次加入控制变量进行回归分析。研究结果如表4 所示, 在控制个体特征后, 工作条件、用工津贴、综合素质对“三助一辅”研究生满意度均呈现显著正向影响 (β 值分别为 0.401、0.237、0.419, $p < 0.001$), 而工作强度则呈现显著负向影响 ($\beta = -0.146, p < 0.05$)。这表明, 改善工作条件、提高津贴公平性与时效性、提升“三助一辅”研究生综合能力是提升满意度的关键, 而合理控制工作强度至关重要。

表3 描述性统计与相关性分析 (N=258)

| 变量 | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|------|------|----------|----------|----------|----------|---|
| 1Satisfaction | 4.47 | 0.70 | 1 | | | | |
| 2Job_Matching | 4.52 | 0.71 | 0.877*** | 1 | | | |
| 3Assessment_and_Incentive | 4.36 | 0.81 | 0.854*** | 0.862*** | 1 | | |
| 4Cultivation_Program | 4.51 | 0.72 | 0.870*** | 0.840*** | 0.808*** | 1 | |
| 5Workload | 4.53 | 0.71 | 0.840*** | 0.905*** | 0.829*** | 0.895*** | 1 |

注: (* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 括号内为 t 值)

表4 回归分析结果

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Satisfaction | Satisfaction | Satisfaction | Satisfaction |
| Job_Matching | 0.405*** (6.31) | 0.403*** (6.27) | 0.407*** (6.29) | 0.401*** (6.21) |
| Assessment_and_Incentive | 0.229*** (5.18) | 0.228*** (5.15) | 0.230*** (5.17) | 0.237*** (5.32) |
| Cultivation_Program | 0.428*** (7.76) | 0.428*** (7.74) | 0.425*** (7.67) | 0.419*** (7.56) |
| Workload | -0.146** (-2.08) | -0.144** (-2.04) | -0.147** (-2.08) | -0.146** (-2.07) |
| Gender | | -0.0174 (-0.50) | -0.0131 (-0.37) | -0.00745 (-0.21) |
| Grade | | | -0.0168 (-0.63) | -0.0192 (-0.72) |
| Major | | | | -0.0129 (-1.52) |
| _cons | 0.376** (3.27) | 0.384** (3.30) | 0.411** (3.31) | 0.499*** (3.65) |
| N | 258 | 258 | 258 | 258 |
| adj.R-sq | 0.845 | 0.845 | 0.844 | 0.845 |

四、基于史密斯模型的问题机理分析

上述回归结果表明，工作条件、用工津贴、综合素质与工作强度是影响“三助一辅”工作满意度的关键因素。本文借助史密斯模型，将这些表象置于宏观政策执行系统中进行诊断，发现其核心症结可归因为以下四个层面：

（一）政策设计之困：政策导向笼统，执行目标模糊

在理想化政策层面，国家“三助一辅”政策对培养功能的表述过于笼统，缺乏可操作的细则与评价标准，导致高校在执行过程中倾向于重“资助”而轻“培育”；同时，岗位设计缺乏与专业发展、职业能力的有效衔接。

（二）主体协同之困：目标诉求各异，育人合力分散

在执行机构与目标群体层面，行政管理者、导师与研究生三大主体目标分化，未能形成育人共同体。一是行政管理者追求管理效率^[6]，倾向于简化流程，导致岗前培训流于形式、考核激励同质化（如仅有优秀、合格等等级），缺乏对育人过程的精细化管理。二是导师关切的核心在于科研产出，普遍视“三助一辅”工作为不务正业；部分“三助一辅”研究生则更

关注经济报酬与毕业要求。三是三方诉求错位，缺乏有效的责任共同体和利益共享机制，导致“全员育人”在实践层面难以形成有效合力，主体协同性不足^[7]，陷入“各唱各调”的困境。

（三）激励保障之困：顶层设计缺位，核心激励悬空

在执行机构与政策环境层面，问题的根源在于国家层面缺乏强制性的激励政策指导，导致学校层面未能建立相应的衔接与配套机制。由于没有上位政策的明确要求与资源支持，学校在制度设计中难以将“三助一辅”工作的指导投入、管理成效与核心评价体系挂钩。其直接后果是：对教师而言，投入精力指导“三助一辅”研究生既不计入教学工作量，也不在职称评聘中体现，纯属义务劳动；对学生而言，工作表现优异仅在“三助一辅”系统内部获得有限认可，未能与奖学金评定、优秀毕业生选拔等关键利益联动，激励作用微弱。这种自上而下的制度性激励缺失，使得各方参与“三助一辅”工作的内在动力不足，深度不够，育人价值认同感较低。

（四）环境氛围之困：评价导向偏颇，平台支撑薄弱

在培育环境层面：高校资源分配与评价体系向科

研倾斜,“三助一辅”工作缺乏硬性评价指标,“重学术、轻实践”的深层文化与滞后的评价体系和信息平台,都使得“三助一辅”工作被边缘化。实践育人工作在高校核心评价指标中“不算数”,导致其在资源分配与重要性竞争中处于弱势。同时,缺乏统一的岗位管理信息平台,进一步加剧了信息碎片化,影响管理效率与体验。

五、对策建议

基于上述分析,要破解“三助一辅”制度的困境,必须进行系统性的顶层设计,推动其从一种补充性、临时性的用工手段,转向一种规范性、发展性的育人制度。

(一) 强化国家层面的政策供给与分类指导

国家应出台更具指导性的“三助一辅”制度建设纲要,明确其实践育人的核心定位。一是制定“三助一辅”工作的基本标准,包括课时上限、津贴底线、安全责任等,为研究生权益提供托底保障。二是实施分类指导,鼓励学术研究型大学与应用技术型高校根据自身人才培养目标,探索差异化的“三助一辅”模式,避免“一刀切”。

(二) 推动高校将“三助一辅”工作纳入育人核心评价体系

将“三助一辅”工作的实施成效纳入高校“三全育人”综合改革、学科评估等高水平评价体系,形成强有力的指挥棒。一是要求高校在研究生培养方案中明确规定“三助一辅”学分或必修环节,从制度上保障其育人地位。二是鼓励高校建立实践育人成果认定机制,将导师指导“三助一辅”学生、院系开发优质“三助一辅”岗位的成效,与院系资源分配、导师评聘考核适度挂钩。三是完善绩效联动的动态薪酬与发展激励机制。建立“三助一辅”岗位考核结果与评优评先、津贴等级、职业推荐挂钩的激励机制^[8],实现优绩优酬,增强内在价值感。

(三) 构建“学业—职业—生涯”贯通的赋能机制

“三助一辅”制度的设计必须与研究生的长远发展紧密结合。一是明确各岗位在“全员育人”链条中的角色,在选聘时评估专业契合度与职业发展意向^[9],实现人岗匹配,并建立弹性工作机制。二是推广“订单式”“三助一辅”培育目标,由高校与企业、地方政府联合设立,直接将“三助一辅”经历与未来就业衔接^[10]。三是建立“实践—实习—就业”一体化信息平台,记录并认证研究生在“三助一辅”岗位中培养

的可迁移能力(如项目管理、沟通协调),使其成为简历和学历证书的有力补充,提升“三助一辅”经历的市场认可度。

(四) 营造重视实践育人的校园文化与制度环境

在高校内部,需着力扭转“重学术轻实践”的惯性思维。一是加大宣传力度,树立优秀“三助一辅”典型,表彰先进育人单位,营造实践亦光荣的校园氛围。二是设立实践育人专项基金,支持院系开发高质量、具有挑战度意义的“三助一辅”项目,确保有充足的资源投入。三是健全高效透明的反馈响应与协同机制。打造线上+线下双轨沟通矩阵,建立定期分析反馈机制,将“三助一辅”研究生建议纳入管理决策闭环^[11],提升其参与感与信任度。

六、结论与展望

在全员育人视域下,本研究以重庆理工大学为例,聚焦“三助一辅”制度在研究生培养质量提升中所面临的具体问题。借助史密斯模型,本文从微观实证切入,系统揭示了岗位适配、激励不足、育人协同弱化等具体问题背后所反映的宏观政策执行与制度设计短板。研究表明,“三助一辅”工作不仅关乎资助与实践,更关键的是其在全员育人体系中的功能定位与制度嵌入。

未来,应推动“三助一辅”从辅助性岗位向育人性平台转型,强化国家政策引导与高校机制落地的双向联动,构建贯穿“学业—职业—生涯”的发展路径,真正实现以微观实践支撑宏观质量提升,为研究生教育高质量发展提供可复制、可推广的育人样本。

参考文献:

- [1]霍莉,李兰.从“助学”到“培养”——研究生“三助”岗位制度创新的思考[J].研究生教育研究,2016(6):27-30.
- [2]郑萌萌,刘园秋.研究生“三助一辅”政策执行的制约因素与路径选择——基于史密斯政策执行过程模型的分析[J].学位与研究生教育,2023(10):33-41.
- [3]史少杰,周海涛.研究生“三助一辅”工作:问题及对策[J].国家教育行政学院学报,2016(3):20-25.
- [4]Smith T B.The policy implementation process[J].Policy Sciences,1973,4(2):197-209.
- [5]周文辉,黄欢,刘俊起,曹丽萍.2024年全国研究生满意度调查[J].学位与研究生教育,2024(8):1-9.
- [6]蒋勇.“三助一辅”对地方高校研究生培养作用及对策[J].淮阴工学院学报,2015(4):76-79.
- [7]赵广燕,施博书.三全育人视角下高校研究生实践

- 育人体系构建——湖北 A 高校经济学院的实践探索 [J]. 高校学生工作研究 ,2021(1):89—97.
- [8] 丁敏 . 研究生助管培养工作育人实践的困惑与探索 [J]. 教育现代化 ,2020(30):13—15.
- [9] 李霞 , 钟志宏 . 浅析研究生“三助一辅”的育人作用 [J]. 考试周刊 ,2016(72):164.
- [10] 周甜甜 , 刘国帅 . “三助一辅”背景下研究生职业能力提升的现实困境与优化路径 [J]. 沧州师范学院学报 ,2024(4):124—128.
- [11] 罗英华 , 许丽红 . 培养机制改革后研究生“三助”工作的发展现状与思考——以复旦大学为例 [J]. 学位与研究生教育 ,2013(7):45—49.