

基于价值工程理论的应用型高校辅导员新质工作能力提升路径研究

许梦怡

长江大学文理学院

摘要：应用型高校以培养高素质应用型人才为己任，以服务区域产业发展为导向，培养服务生产、管理一线能解决实际问题的本科专业人才。经本地高校调研，当下辅导员普遍存在事务性工作过载、职业发展通道不畅、数字化素养不足等困境，与新质生产力背景下对辅导员能力的新要求存在差距。本文以作者所在工作单位——某地方独立院校辅导员队伍为研究对象，引入价值工程理论，构建“ $V=F/C$ ”分析框架，系统诊断学院辅导员队伍建设中存在的功能错位与成本过高等问题，进而从核心功能强化、低成本技术赋能、非必要功能剔除、功能整合重构四个维度，提出应用型高校辅导员新质工作能力提升的实践路径，以为同类院校提供理论参考与实践借鉴。

关键词：价值工程；应用型高校；辅导员；新质工作能力

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.089

引言

随着我国高等教育改革的深入推进，应用型本科院校在人才培养中的作用日益凸显。与传统研究型高校不同，应用型院校更加注重学生的实践能力和职业素养培养，辅导员作为学校思想政治教育和学生管理的核心力量，其队伍的素质与能力直接关系到应用型人才培养的质量与实效。2024年全国教育大会强调高等教育高质量发展的时代命题，我校提出“生源高质量、培养高质量、就业高质量、社会服务高质量”四个方面的目标，对辅导员工作提出了更高要求。

当前，部分应用型高校辅导员队伍建设仍存在职责边界模糊、实践指导能力欠缺、职业发展通道不畅等问题。与此同时，新质生产力的发展要求辅导员具备数字素养、创新思维和产教融合协调能力等新质工作能力。如何摆脱这一困境，提升辅导员工作的价值产出，已成为应用型高等教育领域亟待解决的重要课题。价值工程理论（Value Engineering, VE）通过功能与成本的系统分析，追求“价值最大化”的目标。本文尝试将价值工程理论引入辅导员能力建设领域，以作者所在工作单位——某地方独立院校辅导员队伍建设为例，探索辅导员新质工作能力提升的有效路径^[1]。

一、价值工程理论与辅导员新质工作能力的契合性分析

（一）价值工程理论的核心内涵

价值工程理论通过其核心公式 $V=F/C$ 来评估和提升研究对象的价值，其中V代表价值，F代表功能，C代表成本。在高校人力资源管理中应用该理论，不仅能够有效

促进高校辅导员能力的提升，还可以从成本角度合理分配辅导员的能力与成本比例，降低人才流失率和不必要成本。通过提升功能F（如增强新质能力）或降低耗费C（如借助数智工具减少事务性劳动），实现辅导员工作价值V的最大化^[2]。

（二）新质工作能力的内涵维度

将新质生产力理论拓展到教育领域，对辅导员工作能力提出了新的要求。结合应用型高校的特点，辅导员“新质工作能力”应至少包括四个维度：数字素养——具备数据分析、智能工具应用和网络思政开展的综合能力；创新思维——能够在学生工作中主动探索新方法、新模式；产教融合协调能力——能够对接产业资源，服务学生高质量就业与职业发展；精准思政能力——能够运用数智化手段开展个性化思想政治教育。当前，有研究指出辅导员面临角色转型滞后、技术赋能不足、职业倦怠加剧等问题，需通过构建“专业化+技术化”能力矩阵加以突破^[3]。

（三）价值工程的适用性论证

价值工程理论在辅导员新质工作能力建设中的适用性主要体现在三个方面：第一，功能维度契合——价值工程的功能分析框架与辅导员工作能力的多维性高度吻合，可以系统识别哪些能力功能强、哪些功能弱；第二，价值导向契合——应用型高校对辅导员工作的期待与价值工程追求“高价值产出”的理念内在一致；第三，优化逻辑契合——通过功能剔除、功能整合，可将辅导员从繁重的事务性工作中解放出来，聚焦于高价值活动，这与当前应用型高校着力构建“权责明晰、导向

鲜明”的管理考核机制的改革方向不谋而合^[4]。

二、作者所在工作单位某地方独立院校辅导员队伍建设现状与问题诊断

（一）学校基本情况与辅导员队伍概况

学校以培养适应社会的实用型、应用型人才为目标。现有全日制在校生9505人，涵盖经济学、法学、文学、工学、医学等十大学科门类。从辅导员队伍来看，2024—2025学年参与考核的辅导员共计34人，其中考核优秀8人，合格24人。学院设有专职辅导员岗位，近年来每年都有人才引进计划，持续补充辅导员力量。为加强辅导员考核的制度建设，学院制定了《XXX学院辅导员管理办法》，考核涵盖月度工作任务考核、学生满意度测评、职业能力考核等多个维度。学院还设有学工办公室和心理健康驿站，为学生工作提供基础保障。

（二）基于价值工程的问题诊断

运用价值工程“功能—成本”分析框架，对我校辅导员队伍建设现状进行诊断，主要问题集中体现在以下三个层面。

第一，功能错位：“功能过剩”与“功能不足”并存。目前辅导员承担了大量事务性工作——查寝、材料填报、通知转发等，这些活动耗时长但育人价值低，属于“低成本—高价值”还是“高成本—低价值”活动值得探讨。这些“高成本—低功能”的事务挤占了辅导员本应用于思想引领、生涯指导、心理辅导等高价值功能发挥的时间和精力。这种情况在同类应用型高校中具有普遍性。有研究指出，当前部分应用型高校辅导员队伍建设仍存在职责边界模糊、实践指导能力欠缺等问题。在我校，辅导员面临相似困境——精细的月度考核任务可能强化了过程管理和留痕要求，一些考核指标的导向性有待优化，这可能导致辅导员将大量精力用于应付各类检查与填报，而面向学生个性化发展、就业指导、产教资源对接等“新质能力”要求的投入相对不足。

第二，数字化能力不足，与新质生产力要求存在差距。随着数字化时代的到来，辅导员需要具备一定的数字素养才能充分利用新技术开展思想政治教育工作。然而，与数智化要求相比，辅导员在智能平台应用、学生数据分析等方面的能力仍有待提升。学院虽已建成新校区，教学设施完善，但辅导员的信息化培训体系尚不健全。

第三，职业发展通道不畅，工作动力不足。受限于院校自身层次定位，辅导员的晋升通道相对狭窄，科研

平台支撑不足。当前辅导员科研参与度较低，专业化发展受到制约。从考核结果看，学院辅导员在科研能力维度的赋分空间有限，缺乏长效激励机制。从价值工程视角看，这意味着“功能”产出受限，影响了整体价值表现。

（三）现状总结与改进需求明确

通过前面的诊断可知，学校辅导员队伍建设目前面临的核心矛盾是，事务工作过于繁重，导致高价值功能无法充分发挥出来，这与新质生产力所要求的能力结构不匹配。依据价值工程分析，提升辅导员工作价值的优化方向应该是剔除低价值功能、增强高价值功能、降低单位功能的耗费、对工作流程进行整合优化。

三、辅导员新质工作能力提升路径设计

（一）核心功能强化：精准思政与生涯指导能力

价值工程所秉持的核心理念是优先对高价值功能进行聚焦，面向应用型人才培养这一目标，辅导员的“核心功能”应当聚焦于精准思政与学生生涯指导这两大领域。在开展精准思政工作时应融入学院现有的思政工作品牌，学校已举办了30余场像“思政大讲堂”“青春与祖国同行”这样的品牌思政活动，辅导员需要成为这些活动的关键组织者和落实者，应将“三个强化”的思想政治教育工作方法进一步融入日常育人实践。举例来说，辅导员的谈心谈话和主题班会应当更加聚焦于理想信念教育和价值观引导。在开展生涯指导工作时要结合应用型高校办学特点，强化对学生职业规划的指导以及产教对接能力。已有研究者明确提出，应用型高校应构建以“理论筑基、实践锻炼、产业赋能”为核心的辅导员成长体系。可借鉴这一模式设立辅导员“生涯导师”制度，并与各专业合作实施精准化就业帮扶^[5]。

（二）低成本技术赋能：数字化工具助力日常管理

价值工程追求以“降低成本”的方式提升价值。低成本的技术应用，有望大幅提升辅导员的日常管理效率。应用型高校应引入“数字赋能”理念，通过智能管理系统提升辅导员工作效能。部分高校已借助AI技术构建学生的“数字画像”，通过分析学生的思想、情感、行为等多维度数据，实现教育内容与需求的精准匹配。学校可探索建设“智慧学工”平台。整合学生课堂出勤、心理测评、第二课堂参与等数据，为辅导员提供数据支撑。辅导员可利用平台的大数据分析功能，更快速地识别有学业困难、心理预警等需求的重点学生群体，开展精准帮扶，从而将传统“人海战术”的管理模式转变为数据驱动的精准管理，以较低的时间成本投入

换取较高的管理实效。

（三）非必要功能剔除：减负事务性工作

价值工程理论强调识别并剔除“非必要功能”。当前辅导员承担了大量事务性工作，有必要对其进行系统梳理，剥离非必要的行政事务和交叉性工作。可在学校层面明确辅导员职责清单，将思想引领、学生专业发展、职业规划等列为核心板块，系统剥离重复性材料报送、跨部门协调等低价值事务。有研究提出，通过构建并严格落实辅导员定期实践锻炼机制，将深入企业等实践活动常态化。以提升指导实效。学院可进一步探索将部分事务功能转由行政教辅人员承担，或通过跨部门协作建立辅导员事务中台，集中处理签证、证明开具等事务，使辅导员由此解放出来的时间能够投入到深度育人实践中。

（四）功能整合重构：产教融合视域下的协同育人模式

应用型高校区别于研究型高校的重要特征在于其对产教融合的高度强调。学校现设有508个校内外实习基地，为产教融合提供了资源基础。应将产业导师、企业资源纳入工作体系，有效帮助学生提高就业质量。

建立一个辅导员与产业导师相互配合的双轨协作机制，在具体分工上，辅导员主要负责学生的思想引导与学业指导。产业导师则侧重于引导学生认识行业现状并指导实践体验。双方需要保持紧密的协同配合关系。辅导员还需要定期前往合作的企业进行走访，及时掌握最新的岗位需求变化，并通过举办专题讲座这类形式，将行业未来的发展趋势分享给学生。采用这种跨界融合的模式，能够帮助辅导员从单纯的管理者真正转变为学生成长的引领者，进而拓宽其工作的范围与深度，最终实现工作价值的最大化^[6]。

四、实施保障与建议

基于上述关于价值工程的分析框架以及路径设计，要确保提出的这些提升路径能够真正有效落实，还得满足下面这些条件。

第一，完善辅导员培训体系，提升新质能力。应系统化培训辅导员，使其掌握基本的数字工具应用能力和大数据分析技能。建议学校针对辅导员数字化技能开设系列培训课程，将AI辅助工具应用、数据分析方法等纳入培训内容，全面提升辅导员的新质工作能力。

第二，改革考核评价机制，突出育人实效。构建以育人成果为导向的评价体系，提升“实践指导成

效”“学生对口就业质量”等指标权重，扭转重形式、轻实效的传统考核模式。将价值工程评价纳入辅导员岗位工作年度考核指标。

第三，建立协同保障机制，形成工作合力。学院应统筹学工部、教务处、人事处等部门资源，在制度建设、经费支持和信息化平台建设等方面提供协同保障。校友资源的数字化管理系统已为校友联系提供了基础，可进一步整合用于学生就业资源的对接。

结语

应用型高校辅导员队伍建设正处于质量提升的关键阶段。本文以我校为例，将价值工程理论引入辅导员新质工作能力建设研究，通过“价值=功能/成本”的理论框架，系统识别了辅导员工作中功能错位与成本过高等问题，并从核心功能强化、低成本技术赋能、非必要功能剔除和功能整合重构四个维度提出了优化路径。价值工程理论为辅导员队伍建设提供了一套可量化、可操作的优化工具，有助于应用型高校在有限资源条件下实现辅导员工作价值的最大化。为保障该模式的有效落地，学校还应继续完善培训体系和考核制度，支持辅导员向“新质人才成长引导者”的角色转型，从而更好地服务应用型人才培养的根本目标。

参考文献

- [1] 缪晓斌. 应用型本科院校辅导员队伍建设优化路径探究[J]. 河北北方学院学报(自然科学版), 2023, 39(5): 54-58.
- [2] 谢莹. 地方应用型高校辅导员队伍专业化水平建设研究[J]. 北京印刷学院学报, 2019, 27(4): 94-97.
- [3] 王伟. 价值工程在高校教师人力资源管理中的案例分析研究——以某高校为例[D].: 首都体育学院, 2010.
- [4] 李玲. 聚焦人才培养实施“三个强化”——长江大学文理学院大学生思想政治教育工作创新探索[J]. 中外企业家, 2016(11Z): 160-161.
- [5] 刘貽玲, 杨斌清. 价值工程管理模式下的独立学院师资队伍建设研究[J]. 山西财经大学学报, 2011, 33(S2): 196-198.
- [6] 王震. 新形势下的独立学院学生党建工作——以长江大学文理学院为例[J]. 中外企业家, 2014(1Z): 105-105.

作者简介：许梦怡，女，1985年4月出生，汉族，湖北省荆州市人，硕士，中级讲师，研究方向为高校辅导员队伍建设。