

以网络思政赋能应用型高校毕业生职业规划提质增效

——基于计算机类专业就业实践的观察与思考

■电子科技大学中山学院 向一辰 陈洁

随着数字经济与高校就业育人工作深化,网络思政已成为价值引领与职业发展的重要载体。对于以服务区域产业发展为核心的地方应用型高校,计算机类专业作为数字经济人才供给核心专业,其毕业生职业规划科学性、职业价值观正确性,直接影响培养质量与就业适配度。本文基于地方院校计算机类专业就业实践与追踪观察,系统梳理应用型高校计算机类毕业生就业阶段性特征,研判网络思政融入职业规划现实堵点,探索以网络思政赋能毕业生职业规划提质增效实践路径。

一、当前计算机类毕业生就业的阶段性特征

从近年来就业态势来看,地方应用型高校计算机类毕业生就业受行业环境、产业周期与群体观念变化影响,呈现四个特征。

(一)毕业去向多元发展,就业形态更趋丰富

毕业生毕业去向稳中有进,就业结构持续变化。传统签约就业占比逐步调整,自由职业、灵活就业、升学深造、出国出境、应征入伍等多元化路径占比持续提升,合计已占相当比重。这既反映数字经济背景下就业形态日益丰富趋势,也体现当代毕业生职业选择自主性增强,传统单一就业观念逐步淡化,职业发展流动性提升。

(二)行业集聚特征鲜明,专业匹配有待提升

毕业生就业高度集中于数字经济相关领域,软件和信息技术服务、互联网服务、电子设备制造、教育等行业吸纳多数就业学生,整体与计算机类人才培养定位契合,体现应用型高校服务区域数字经济发展办学成效。但值得关注,从毕业生就业反馈看,对专业与岗位匹配度感知走低,不少学生反映岗位工作内容与专业学习关联度不及预期,折射出部分学生未能在在校期间建立清晰“专业学习、职业发展”关联,职业认知存在偏差。

(三)薪酬水平总体平稳,重点群体仍需帮扶

从薪酬情况看,毕业生起薪处于地方应用型院校同类专业合理区间,与区域产业薪资水平基本适配,但受宏观就业环境与行业周期影响,近年来薪酬增长承压,部分基层、入门岗位起薪有所回落。同时,仍有部分学生存在不同程度就业困难,普遍表现为职业目标模糊、求职技能不足、就业心态焦虑,这是就业育人工作需要重点关注与精准帮扶群体。

(四)职业观念呈现分化,价值引领亟待加强

在多元网络信息与社会环境影响下,毕业生职业价值观呈现分化:多数学生能够立足专业谋求长期发展,注重能力提升与职业成长;但也有部分学生存在功利化倾向,过度看重短期薪资与工作舒适度,对基层就业、技术成长型岗位、一线实践岗位关注不足;少数学生存在“慢就业”“观望就业”心态,职业规划主动性不强。这些都凸显了职业价值观引领的必要性与紧迫性。

二、网络思政融入职业规划的现实堵点

对照就业实践反映问题,反观当前地方应用型高校网络思政工作,在与职业规划教育融合层面仍存在三个突出堵点,制约就业育人效能提升。

(一)内容供给与职业需求衔接不紧,针对性不强

当前高校网络思政内容多以思想理论、时事政策、主题教育为主,与计算机类行业发展趋势、岗位能力要求、职业成长路径结合不够紧密,针对不同年级、发展阶段学生的差异化供给不足。专业匹配度感知走低,正说明网络思政尚未有效帮助学生建立“专业学习、职业发展”逻辑关联,未能在职业启蒙、认知、选择关键节点提供充足价值引领与信息支撑,内容供给与学生职业发展需求错位。

(二)载体分散且互动性不足,精准度不高

目前高校网络思政资源多分散于不同线上平台,资源整合度不高;内容传播大多仍以单向推送为主,学生参与式、互动式、体验式活动占比偏低,难以充分调动学生主动规划积极性。同时,针对就业困难学生、低年级学生个性化指导与精准推送不足,难以及时掌握学生职业规划动态与思想波动,育人精准性和时效性有待提升。

(三)价值引领功能发挥不充分,协同性不够

部分高校存在网络思政与就业指导“两张皮”现象,思政工作队伍与就业指导队伍协同联动不足,网络思政在职业价值观塑造、就业心态疏导、家国情怀培育等方面作用未能充分

释放。面对部分学生功利化、短期化就业倾向,价值引领往往滞后于问题出现,难以从源头校正职业认知偏差,前置教育成效有待加强。

三、以网络思政赋能职业规划提质增效的实践路径

针对上述问题,结合地方应用型高校办学定位与学生特征,应从四个维度系统发力,推动网络思政与职业规划教育深度融合,切实提升毕业生职业规划能力与就业质量。

(一)深化内容融合,构建“思政+职业”一体化内容体系

紧扣计算机类专业特色与区域数字经济产业需求,构建分层分类网络思政内容体系,实现价值引领与职业发展同频共振。一方面,强化“行业+思政”内容供给,依托网络平台推出行业榜样故事、校友职业成长访谈、数字中国建设中青年担当等系列内容,将家国情怀、职业伦理融入行业认知教育,引导学生树立正确职业观,自觉把个人职业发展融入国家发展大局。另一方面,实施分众化供给,低年级侧重专业认知与职业启蒙,帮助建立专业学习与职业发展关联;高年级侧重求职技巧、职场适应与职业发展,将职业能力与理想信念教育结合;对就业困难群体侧重思想引导与就业帮扶结合,既扶“志”也扶“智”。

(二)推动载体整合,打造精准化网络育人平台矩阵

整合各类线上育人载体,打造“内容传播、互动交流、精准帮扶、数据监测”四位一体网络思政职业指导平台,提升育人精准度。打通各类线上平台数据壁垒,为学生建立职业成长数字档案,基于专业、年级、求职意向、发展状态等标签,精准推送匹配思政内容与就业信息,实现个性化育人。同时,创新互动形式,依托网络平台开展职业规划主题活动、生涯人物直播访谈、职业价值观讨论等,提升学生参与度;搭建线上职业发展社群,促进朋辈交流与经验分享,增强育人互动性与感染力。

(三)强化价值引领,校正职业认知与就业心态偏差

充分发挥网络思政价值引领作用,将职业价值观教育贯穿就业育人全过程,从源头校正就业认知偏差。强化正面价值引导,通过网络阵地大力宣传基层就业、西部计划、应征入伍、科创报国等先进典型,讲好计算机领域青年人才技能报国故事,引导学生树立“行行可建功、处处能立业”就业理念。加强就业心态疏导,针对就业焦虑、功利化倾向等共性问题,通过线上专题讲座、一对一谈心、心理疏导等方式,引导树立理性就业预期,正确看待薪酬与成长、稳定与发展关系。加强网络舆论引导,帮助学生提升信息甄别能力,自觉抵制不良就业导向,营造风清气正网络就业环境。

(四)加强队伍协同,建强复合型就业育人队伍

推动思政工作队伍与就业指导队伍深度融合,打造“思政+专业+就业”复合型育人队伍,为网络思政赋能职业规划提供人才支撑。加强辅导员网络思政能力与职业指导能力培训,鼓励辅导员提升职业指导专业素养,推动从“事务型”向“专家型”转变。建立校企协同育人机制,邀请行业专家、企业人力资源负责人、优秀校友担任校外导师,参与网络思政内容建设与线上职业指导活动,充实网络育人力量。完善考核激励机制,将网络思政赋能就业育人成效纳入工作考核,激发队伍参与积极性与主动性。

四、结语

就业是最大的民生工程,也是高校立德树人的重要体现。地方应用型高校要立足服务区域产业发展办学定位,深刻把握数字经济背景下毕业生就业新特征与新挑战,以网络思政为重要抓手,将价值引领贯穿职业规划教育全过程,不断优化内容供给、创新载体形式、强化精准帮扶、建强育人队伍,切实提升毕业生职业规划能力与就业质量,为区域数字经济高质量发展输送更多德才兼备高素质应用型人才。

本文系校级2024年网络宣传思想文化研究课题(2024WLXCSXWH03)阶段性研究成果。

生成式人工智能赋能高校思政课“精神生产”逻辑探析

■宁夏大学马克思主义学院 周静涵

生成式人工智能正重塑高校思政课“教师、技术、学生”三元教育生态。马克思精神生产理论为思政课创新提供理论根基,指明精神生产以满足人的精神需求、实现人的发展为价值目标。面对传统思政课精神生产的现实困境,应构建价值引领嵌入机制与跨学科协同治理体系,统筹技术逻辑与思政育人使命,恪守“育人为本、技术为用”原则,推动高校思政课高质量发展。

新一轮科技革命推动生成式人工智能实现范式革新,深度改变教育领域的教学理念、方法与生态。高校思政课承担着立德树人根本任务,本质属于精神生产实践,承担着传播马克思主义理论、培育社会主义核心价值观、推动思想理论转化为学生内在信念与行为自觉的重要使命。精神生产包含思想创造、文化传播、价值培育等多重内容,直接决定思政教育实际成效。

一、生成式人工智能赋能思政课精神生产的理论基础

第一,马克思主义精神生产理论。精神生产建立在物质生产实践之上,承担意识形态建构与传播功能,具备社会性、历史性与阶级性。高校思政课的精神生产,就是进行社会主义意识形态阐释与传播,培育时代新人。生成式人工智能没有改变思政课精神生产的意识

形态本质,只是革新生产方式。作为先进生产力形态,人工智能推动精神生产资料数字化、生产要素优化配置,提升主流意识形态传播效能。

第二,信息技术理论。传统思政教育话语传播易受主观认知、媒介条件制约,出现片面化、滞后化问题。大数据、机器学习、自然语言处理等技术构成赋能的技术逻辑。大数据技术整合理论文献、政策热点等海量资源;机器学习可以分析学生学习行为,生成个性化认知画像;自然语言处理完成理论话语通俗转译;多模态技术拓展文本、音视频等多元内容形态,推动思政课由经验驱动转向数据驱动。

第三,情感教育理论。情感体验是认知内化的关键中介,思政课精神生产既要传递理性知识,也要培育情感认同。生成式人工智能借助虚拟场景、智能对话打造沉浸式学习环境,可依据学生反馈动态调整引导策略,开展个性化情感疏导,依托多模态内容增强思政内容感染力,推动教育从单向灌输走向情感共鸣。

二、生成式人工智能赋能思政课精神生产的内在机理

一方面,作为认知中介,实现精神生产素材智能整合与创新转化。传统教学素材以静态教材文献为主,更新慢、形式单一。大模型汇聚经典著作、党史资料、社会热点,通过语义

分析完成知识结构化重组,完成海量资源的深度整合。同时多模态生成技术把抽象理论转化为图文、音视频等多样化产品,把理论话语转化为生活化表达。

另一方面,作为赋能工具,激活教育者与受教育者的主体能动性。传统课堂中学生多处于被动接收地位。人工智能重构主体关系,走向双向互动多元共创。对教师,智能工具辅助教学方案设计,实时掌握学生思想反馈,丰富教学资源;对学生,技术降低内容创作门槛,学生可以参与内容二次创作,借助智能对话渠道表达思想困惑,在实践参与中深化理论认知,实现意义共建。

三、生成式人工智能赋能思政课精神生产的实践逻辑

第一,技术赋能,搭建智能化精神生产体系。夯实数字基础设施,建设一体化智能平台,搭建以马克思主义理论为核心的思政语料资源库,筑牢数据底座。推动生成式AI与VR、AR等技术融合,打造沉浸式体验教学场景。建立多维度智能评价体系,围绕知识掌握、情感认同、行为转化开展动态评估,依据数据反馈持续优化教学策略。人机协同的目标不是消解人文属性,而是释放教师创造力,回归育人本位。

第二,价值引领,守住精神生产意识形态

立场。技术必须服务价值引领的根本目标,坚持价值理性优先于工具理性。一方面,把社会主义核心价值观嵌入模型训练、算法设计、内容生成全流程,依靠算法过滤错误思潮,保证输出内容导向正确。另一方面,强化教师主体地位,教师要掌握技术应用主导权,对AI生成内容开展价值审核;同时培养学生信息辨别与批判思维,防范技术带来的思想风险。

第三,协同创新,打造人智协同的精神生产生态。人工智能缺少人的情感体悟、价值判断,不能替代教师。要坚持“人为主导、技术为辅”。策划阶段,AI提供备选方案,教师结合理论素养完成筛选优化;实施阶段,教师承担理论讲授、价值沟通核心任务,人工智能负责个性化辅导、素材呈现、信息收集、迭代优化阶段,依托AI采集学习数据,结合教师教学反思,持续完善教学内容与模式。

生成式人工智能赋能思政课精神生产,是技术变革与思政教育改革结合的必然结果,并非简单技术叠加,而是推动理念、方式、生态的系统性变革。技术为摆脱传统思政课困境提供工具,但也潜藏意识形态偏移、主体异化、伦理失范等风险,需要做好风险防控。面向未来,要坚持马克思主义指导,紧扣立德树人根本任务,平衡技术创新与价值引领,构建安全可控、人智协同的思政教育生态。充分释放生成式人工智能的育人价值,提升思政课精神生产质量,培育理想信念坚定的时代新人,为中国式现代化提供人才与精神支撑。

立足职工需求提升思想工作实效的实践思考

■临沂市公共交通集团有限公司 张珊

思想教育工作的生命力,从来都扎根于职工群众的真实需求之中。对于国有企业而言,思想教育不是脱离生产经营的务虚任务,而是连接企业发展目标与职工个人诉求的重要纽带,只有始终把职工的真实需求摆在工作的核心位置,才能彻底打破“两张皮”的顽疾,让思想教育真正发挥出凝聚人心、赋能发展的实际作用。

做好需求摸排是思想教育精准落地的首要前提。过去不少企业开展思想教育,往往习惯于按既定流程推进,导致教育内容和职工的实际关切错位,职工参与的主动性自然难以调动。要改变这一现状,就必须建立常态化的调研机制,工作人员不能只坐在办公室里定方案、发通知,要多走到生产班组、外勤站点、职工宿舍,用拉家常的方式和不同岗位的职工交流,既了解大家在思想层面的困惑,也摸清工作生活中的实际难题。调研过程中不预设标准答案,不搞走形式的座谈,把职工没说出

口的真实诉求收集上来,为后续思想工作工作找准发力的落脚点。

基于职工需求优化内容供给,是提升思想教育实效的核心环节。不同岗位、不同年龄的职工,对思想教育的接受习惯和内容需求存在明显差异,不能用一套通用内容覆盖所有群体。针对一线操作岗位的职工,要把理论内容转化为和岗位安全、操作规范、职业成长相关的平实表达,不用晦涩的专业术语,结合大家身边的生产案例开展引导,让职工能直观感受到思想教育和自身岗位的关联。针对常年在外奔波的业务岗位职工,要把学习内容拆解成轻量化的短内容,适配大家碎片化的学习节

奏,不用硬性要求统一时间集中学习,降低参与门槛。针对青年职工群体,要跳出传统说教的固化模式,结合他们关注的职业发展、权益保障等现实问题设计内容,让思想教育不再是脱离日常的“额外任务”。

把思想引导和解决实际问题结合起来,是让职工真正认同思想教育的关键支撑。在开展思想引导的同时,要同步跟进职工诉求的响应闭环,对大家反映集中的排班调整、后勤保障、职业晋升通道等实际问题,能推动解决的第一时间协调相关部门落地,暂时不具备解决条件的也要及时向职工说明情况,做好解释疏导。这种“思想解惑+实事解忧”的工作方式,

能让职工切实感受到思想教育不是空喊口号,而是真正站在职工的立场考虑问题,自然会逐步拉近双方的距离,从被动参与转向主动认同。

思想教育的实效提升不是一劳永逸的一次性工作,要建立常态化的职工反馈渠道,及时收集大家对近期思想工作工作的真实评价,不断优化工作方式,避免工作模式僵化。长期坚持以职工需求为导向的工作思路,思想教育就能真正扎根一线,成为企业和职工之间的连心桥,既把企业的发展共识传递到每一名职工心中,也把职工的向心力转化为推动企业稳步前行的坚实动力。