结构性匹配还是功能性匹配：高校辅导员专业背景适配的分析框架

谭伟坚
（广东技术师范大学物理与光电工程学院）
DOI：10.65285/JYLLYJ.V2I7.019

摘　要：辅导员专业背景是否“对口”，素来是衡量其适岗性的首要标准。伴随队伍专业构成日趋多元，二分思维已不足以说明“非对口”者同样脱颖而出的现实。本研究借助教育失配理论与信号理论，构建结构性匹配与功能性匹配的二维框架，围绕两类匹配的适配逻辑、功能性匹配的赋能机制展开讨论，并就辅导员选聘、培养与评价等实践环节提出建议。
关键词：高校辅导员；专业背景；结构性匹配；功能性匹配；专业化

Structural Matching or Functional Matching: An Analytical Framework for University Counselors' Major Background Fit

Weijian Tan
School of Physics and Optoelectronic Engineering, Guangdong Polytechnic Normal University

Abstract: Whether a counselor's major background is relevant has long been the primary criterion for evaluating job fit. With an increasingly diverse professional structure of the counselor team, such binary thinking cannot explain why counselors with irrelevant majors can also excel. Based on educational mismatch theory and signaling theory, this study develops a two-dimensional framework consisting of structural matching and functional matching. It discusses the adaptation logic of the two matching modes and the empowerment mechanism of functional matching, and offers suggestions for the recruitment, training and evaluation of university counselors.
Keywords: university counselors; major background; structural matching; functional matching; professionalization

前言：

辅导员是高校思想政治工作的重要力量，担负着对学生进行思想引领、日常管理、成长指导等工作。普通高等学校辅导员队伍建设规定出台以后，队伍向着职业化、专业化方向不断发展（冯刚，2016）。目前全国高校专兼职辅导员有 27.9 万人，学科背景也由原来的以思想政治教育、心理学、教育学为主，发展到现在的理、工、农、医、艺术等各门类。专业种类越多，评优竞争就越激烈。根据全国最美辅导员评选结果，从非传统专业背景辅导员是否能得到同样的认可这一角度来开展研究。

长期以来，这个问题被简单地理解为思想政治教育、心理健康教育、教育学等与辅导员工作有关的专业拥有更好的胜任力。但是实际中情况更为复杂，很多行业的特色高校所聘任的辅导员中，农学、医学专业占据着很大的比例，其中有不少是优秀的，在各类省级、国家级的评选中也取得了很好的成绩；而一些“对口”的专业出身辅导员在评优中并没有明显的优势。相反，有些“非对口”辅导员以学生所学专业为依托开展学业指导和专业认同教育，反而得到了更高的认可。除了专业与岗位核心职责直接对应的专业和岗位核心职责相适应的结构性匹配之外，还有专业与高校主干学科、学生专业结构相协调的职能性匹配，也就是专业对口只是一种专业匹配的方式。

现有的研究分别从政策建设、职业胜任力、评优群体特征三个方面展开，把专业对口当作一种当然的前提，既没有对不同的适配逻辑进行区分，也没有对专业背景和职业成就之间的关系做科学的检验；评优机制中的信号效应也受到了忽略。本文试图对这一区分进行界定，说明它的理论依据和实践意义，从理论上回答辅导员专业背景的价值问题，从实践上给高校选聘和评价辅导员提供参考。

一、结构性匹配与功能性匹配

本文所指的专业匹配是辅导员最高学历专业同其工作情境的匹配情况。工作情境包含岗位核心职责、学校类型和学生群体这三个方面。匹配类型可以分为结构性匹配、功能性匹配和弱匹配。

专业对口是单一标准，有严重的不足。一方面不能很好地反映专业和学校情境之间相互影响的关系，另一方面也不能解释各个专业的辅导员在职业发展过程中表现出的差异。把匹配拆解成结构和功能两个方面，对于正确把握专业背景所起的作用有帮助。

结构性匹配指的是最高的血流专业和岗位核心职责之间存在着直接的对应关系。思想政治教育、马克思主义理论、教育学、心理学、社会学、公共管理等专业，给思想引领、

党团建设、心理辅导、日常管理等职责提供直接的知识支持。

功能性匹配是指辅导员的专业与所在高校的主干学科或者行业特色高度吻合，从而给工作赋予特别的功能优势。判断标准不是专业名称是否对口，而是看它和学生专业结构是否相符。以农林院校中农学、林学背景的辅导员为例，在引导学生确定职业规划方面更有针对性，医学院校中临床医学、护理学背景的辅导员在开展生命教育、心理摸排和谈心谈话等工作时会更加得心应手。实质上就是专业、学校和学生三者之间的功能耦合。判定标准有三个，高校为行业特色型院校，专业为该校主干学科或一流本科专业，专业与办学定位密切相关。

弱匹配是指既不符合结构性匹配的要求，又和学校主干学科无关的学科。综合性大学的数学、历史背景就属于此类。对应教育失配的横向低配，会造成疤痕效应。三者所回答的问题各有不同层次，结构性匹配的回答能否胜任岗位，功能性匹配的回答能否融入学校、服务学生，弱匹配的回答两个方面的都不满足的问题。

二、双重匹配的理论逻辑

上述框架可以为信号理论和教育失配理论提供支撑。信号理论认为在信息不对称的情况下，教育背景可以成为雇主评价一个人的潜在生产率的一种信号（Spence，1973）。辅导员评优实质上是组织选拔行为，评委所面对的信息较少，一般会用专业背景这个“适岗性”信号来做出判断。

但是评委对于专业信号的解读并不只是对口这个方面。学生工作已经从思想政治教育扩展到了学业指导、职业规划、创新创业和心理健康等多个方面。因此，功能上的契合会释放出辅导员所具有的与学校特色相适应的知识，在学生专业认知、行业对接、特色育人等各方面作出独特的贡献。

教育失配理论把失配分为纵向失配和横向失配。纵向失配指的是学历高于或者低于岗位要求的人员，横向失配指的是所学专业与岗位要求不符的人员。已有研究对于纵向失配的重视程度较高，而对于横向失配的研究较少（李晓光，2024；杨素红等，2022）。因此，在辅导员的研究中加入横向失配之后，弱匹配可以被看作是横向失配的一种，即专业既不对口又与学校学科存在疏离，知识优势无法得到发挥，从而产生挫败感和阻力，进而产生疤痕效应。

纵向失配和横向失配不是完全独立的。辅导员群体内部存在学历上纵向高配现象，在高校招聘中越来越多的高校会加入博士学历的应聘者，但是入职后大部分应聘者都从事以日常管理为主的工种，学历信号与岗位要求之间存在差距。因此，分析时应当把纵向和横向两个方面结合起来加以考察。

结构上的匹配以专业和岗位职责的对应关系为出发点，而从本质上讲是“适岗逻辑”的体现；功能上的匹配以专业和学校、学生之间的耦合关系为依托，从本质上讲是“赋能逻辑”的体现。两类匹配的信号价值会因为情境的不同而互相抵消。评委对信号的解读会受到个人特点和学校环境两个方面的因素影响，弱匹配处在不利的地位。

三、功能性匹配的赋能机制

相较于已经得到广泛认可的结构性匹配来说，功能性匹配的价值还没有得到充分的阐述。其赋能机制可以从如下四个方面来阐述。

第一，学业指导和专业认同教育的贴近性。行业特色型高校学生专业构成比较集中，学业困惑和职业困惑往往同所学专业有关。辅导员与学生专业同源，在日常工作中与学生进行交流时，可以听懂学生的专业话语，体会学生所处的课程压力以及职业选择，从而给予更具有针对性的指导。

第二点是职业规划和行业对接的优势资源。辅导员对本单位所属行业的用人需求、就业渠道和职业发展途径比较了解，可以将行业资源融入育人环节，使学生顺利地由专业学习过渡到行业就业。

第三点是特色育人的学校文化传承，思想政治教育更容易渗透到专业教育、行业文化当中。第四点从价值引领、职业示范的说服力的角度来阐述其效果，用同专业过来人身份来加强价值引导的作用。

功能性匹配并不是对结构性匹配的否定，是两个方面的互相补充。结构上保证守住底线，功能上促进特色发展。不同类型高校对于这两者上的侧重也有所不同，综合性大学更看重前者，行业特色型高校则更看重后者。学科集中、行业特色明显高校所表现出的是一种赋权效应。

四、双重匹配的情境边界

需要指出的是，以上框架并不是说功能性匹配在所有的场合下都比结构性匹配好，两种匹配都有其适用的条件。

功能性匹配价值的发挥，很大程度上取决于学校是否有很强的行业特色以及集中化的学科结构。综合性大学因为学生专业繁杂、学科门类丰富，一个辅导员的专业不可能与全校的功能相适应，因此其优势也就无从发挥。农林、医学、理工等行业特色型高校学生专业集中度高，专业相关性强、资源集聚程度高，更容易形成育人的实际效果。

思想引领、价值塑造始终是辅导员工作的基本任务，不论学校类型如何，都不会因此减弱。结构性匹配在思想政治引导底线之下增量，而不仅仅是取代结构性匹配的职能。专业匹配类型并不是决定职业成功与否的唯一因素。专业背景只是个体胜任力的一个方面，工作投入、育人能力、学校支持等也不能忽略。该框架的意义就在于发现一种长久被忽略的适应逻辑，而不是把辅导员的发展仅仅看作是由于其专业的背景所决定的。

两种匹配的边界不是固定不变的，会随着时间的发展而改变。学生工作范围不断扩大，高校分类发展越来越深，功能相对匹配的价值会提高一些。因此，政策和评价标准也应随着时代的发展而发展。

五、实践启示

就选聘而言，在主干学科相关性上可以将结构上的契

合和功能上的匹配结合起来，形成一种结合式的招聘标准。

在培养环节上可以给两类匹配提供不同的支持。结构性匹配者重在思想政治教育和学生工作的提高，功能性的匹配者重在专业教育能力和行业资源整合能力的培养，使他们把专业优势转化为育人优势。学科教学法、生涯规划指导等专题培训可以给功能性匹配者提供帮助，共同参与专业课程育人工作也是可以被鼓励的。

从评价环节上来说，评优评先的信号引导功能还要加强。单一的专业标签不能作为忽略实际贡献的借口，不同的专业背景的辅导员各有优势，只有大家齐心协力才能发挥出辅导员的作用。

从队伍建设整体上讲，可以把结构上的匹配、功能上的匹配纳入到队伍规划顶层设计中。按照高校分类发展要求，不同的学科生态高校可以形成不同的辅导员配置结构，从而提高队伍的总体适应度和育人的效果。

结语：

本文针对辅导员专业背景是否对口的传统的设问，试图从结构性匹配和功能性的匹配两个方面来构建一个二维的分析框架。非对口背景者也能够脱颖而出的现象，从而得到初步的解释。辅导员专业化讨论，由原来的专业名称对应发展为专业、学校、学生三者之间功能的耦合。

本研究属于理论探讨，相关命题有待实证研究的检验。之后的研究可以用辅导员评优或者绩效数据来检验两种匹配的效果，考察高校类型、学科门类、区域环境等各个因素的调节作用。访谈和案例研究也是可以采用的方法，功能性匹配发挥其作用的过程及条件，可以通过这种研究方式更加深入地了解。

参考文献：

[1]Duncan G J, Hoffman S D. The incidence and wage effects of overeducation[J]. Economics of Education Review, 1981, 1(1): 75−86.

[2]Spence M. Job market signaling[J]. Quarterly Journal of Economics, 1973, 87(3): 355−374.

[3] 冯刚 . 高校辅导员队伍专业化、职业化建设的发展路径——《普通高等学校辅导员队伍建设规定》颁布十年的回顾与展望 [J]. 思想理论教育 ,2016(11):4−9.

[4] 李晓光 . 教育失配经历对企业雇佣决策的影响：来自简历投递实验和在线招聘职位的证据 [J]. 管理世界 ,2024(4):121−145.

[5] 杨素红 , 郭秋月 , 操太圣 . 就业匹配能带来更好的劳动力市场表现吗？——基于高校毕业生就业数据的实证分析 [J]. 国家教育行政学院学报 ,2022(11):71−83.

作者简介：谭伟坚（1993 年 11 月 −）、男、汉、助教、硕士研究生、广东技术师范大学物理与光电工程学院、研究方向为思想政治教育。