

“互联网+党建”就业心理服务机制研究

杨 芳

重庆城市管理职业大学, 重庆 401331

摘要: 面对2026届高校毕业生规模扩大、经济转型与技术迭代叠加的现实, 就业焦虑呈现了一些新特征。传统心理服务多是被动响应、单点干预, 依靠经验判断, 已经难以应对。本文提出的“互联网+党建”就业心理服务模式, 以云端党组织为依托, 把组织力转化为数字化运行能力, 形成“智能预警—精准干预—动态跟踪”的服务链条。文章从心理干预价值、制度结构设计、精准服务运行三个层面展开, 并在数据治理、技术温度、长效机制、理论支撑和评估反馈五个方面给出保障方案。这一模式把政治优势转化为治理效能上, 在神经认知重塑、组织协同治理和文化价值共振中推动思政教育与心理健康服务结合, 为数字化时代高校就业心理支持体系提供一种可操作的思路。

关键词: 互联网+党建; 就业心理服务; 云端党组织

DOI: 10.64649/yh.shygl.issn3105-0085.202608023

0 引言

高校毕业生面对的就业心理压力, 这两年明显在变。教育部统计, 2026届全国普通高校毕业生预计1270万人, 比上一年多48万^[1]。再加上经济结构调整和人工智能技术迭代, 就业焦虑已经不限于毕业季那几个月。它蔓延得更广, 藏得更深, 还开始出现代际之间的传导。《中国大学生心理健康状况调查报告》里的判断很直接: 就业信心和心理健康正相关, 信心越低, 心理困扰风险越高。已毕业但没就业的人群里, 那些失去就业意愿的“躺平”群体, 心理健康风险更高^[2]。过去那套就业心理服务, 至少有三个地方跟不上。被动响应机制, 应付不了焦虑情绪的集中爆发。单点干预, 处理不了叠加在一起的心理问题。靠经验驱动的方法, 也很难真正适配Z世代在数字环境里养成的行为方式。

“互联网+党建”的就业心理服务机制, 是针对上述问题的一套系统方案。它的核心是把党组织的组织力数字化, 借大数据把政治优势、组织优势转成治理能力, 搭建起一个能智能预警、精准干预、动态跟踪的心理服务体系。技术层面, 用数字画像去识别不同人的心理状态; 组织层面, 用云端组织把跨地域的协作网络搭起来; 服务层面, 通过智能交互提供不掉线的情感支持。

1 云端党组织存在感的心理干预价值

云端党组织是数字化党建的一种新载体。在高校就业心理服务中, 它通过符号认知重构、神经机制激活和文化价值共振三条路径发挥作用, 把意识形态引导与学生心理调适结合起来, 形成了一套新的心理支持系统。

1.1 符号认知重构, 构建积极就业认知图式

把政治话语变成能看见的东西——云端党

旗、虚拟红色展馆——让为人民服务、艰苦奋斗这些价值与个人的职业选择挂上钩, 多少能减轻那种“找工作就是混口饭吃”的焦虑。党员就业先锋岗、云端宣誓这类仪式也在强化“社会主义建设者”这个身份认同, 从认知层面看, 它调动的是前额叶的认知调控功能, 把就业压力往价值实现的方向引。还有用大数据做出来的党员就业力画像, 把原先“就业难”的叙事重新组织成能力成长的图谱, 这个过程涉及海马体的记忆重组, 认知上就从被动焦虑慢慢转向主动规划。

1.2 神经机制激活, 构建心理韧性神经回路

线上就业进度勋章体系借助游戏化设计刺激伏隔核释放多巴胺, 构建“努力—反馈—强化”的正向循环, 让持续的就业准备行为带来生理层面的愉悦感。VR多人在线协作系统则通过激活颞顶联合区的社会认知功能, 增强用户共在感, 降低皮质醇水平, 对心理韧性有显著提升作用。

1.3 文化价值共振, 构建集体心理支持场域

就业共同体在线社区的集体誓师、云端接力等活动能调动集体归属感, 改善个人主义文化下容易出现的就业孤独感。云端专题党课把个人职业发展放进国家叙事的语境里, 让参与者感受到个体选择与大环境之间的关联。红色家书共读、虚拟重走长征路这类文化记忆实践, 通过代际传递强化心理韧性, 逐步积累起应对就业压力的内在支撑。

这一体系把就业心理服务从表面的情绪安抚推进到了认知层面的重构, 试图在神经可塑性的基础上调整大学生的就业认知方式。它的价值, 在于让主流意识形态不只是外部要求, 而是能转化成个体心理调适的动力来源。对高校来说, 这也为思政工作和心理健康教育的结合提供了一个具体可操作的路径。数字化党建能在多大程度上参与构建这类心理支持系统,

从中可以看出一些可能。

2 构建云端党组织的新制度结构

本文从组织学视角提出“三纵四横五联动”的云端党组织框架。它将高校就业服务嵌入党的组织体系，试图在数字化条件下形成一种新的工作模式。

2.1 纵向架构的三维支撑体系

一是决策指挥层。设云端党委就业心理服务领导小组，校党委书记牵头，就业指导中心、心理咨询中心、信息技术部门一起参与，定期碰头商量。大数据平台实时盯着学生就业心理变化，出了问题有干预预案。二是专业执行层。云端专家库里有心理学专家、职业规划师、企业HR，负责开发智能心理评估系统。响应机制分三级：党员辅导员、云端咨询师、AI助手，咨询请求15分钟内有人接。三是基层服务层。学生党支部按班级建云端网格小组，党员“1+N”结对帮扶。做了个红色就业驿站小程序，心理自测、岗位匹配、在线课程都在里面，24小时能用。

2.2 横向协同的四大模块

智慧诊断系统分析学生在线行为，建立就业焦虑指数模型。咨询记录经自然语言处理解析，自动识别高危个案并触发预警。云端课程矩阵采用必修、选修加定制课程的方式，开设《逆境领导力》《职场心理调适》等微党课，也用虚拟现实模拟面试场景，让学生提前适应压力环境。资源对接平台打通高校、政府、企业、校友四方数据，实时推送岗位信息。云端红色导师工作室组织企业家党员做在线职业发展沙龙。成长跟踪体系建立毕业生心理档案区块链，使就业服务可以全周期追溯。职业发展力评估模型通过机器学习动态调整疏导策略。

2.3 五位一体的联动机制

党建与业务融合，把就业心理服务纳入基层党组织考核，配套党员服务积分制度，开展“我为就业办实事”主题党日，设党员示范岗。校地协同育人方面，和地方人社部门共建云端就业服务站，政策咨询走绿色通道。与三甲医院精神科合作建远程会诊系统，补充危机干预环节。朋辈互助方面，组建学生党员就业服务先锋队，做“学长说”经验分享直播。云端互助社区提供情绪树洞和匿名倾诉功能。动态反馈优化机制用服务效能评价指标体系，A/B测试来调整服务流程。用户画像、服务推送、效果评估形成智能闭环。在数字安全保障方面，部署隐私计算平台，同态加密保护学生数据。舆情监测系统配套网络危机应对预案。

3 数据驱动下的精准服务体系

当前体系正在探索三种前沿技术的融合。

探索脑机接口设备监测组织生活参与时的神经兴奋模式，借此优化线上活动设计^[3]；开发党建元宇宙空间，毕业生可以在虚拟场景里与历史人物对话，从而获得精神力量^[4]；试验DAO模式的云端党支部，通过智能合约自动匹配帮扶资源^[5]。这些创新有一条底线：技术只做赋能，不替代人文关怀。服务效能要提升，党组织温暖属性在数字环境里也不能丢。

3.1 构建三维联动的毕业生数字画像

建立精准的毕业生数字画像体系，得先打通党建数据与职业发展数据之间的壁垒。数据来源可以整合智慧党建平台、心理测评系统、就业服务数据库三个来源，形成一套涵盖政治素养、心理特质、就业能力的指标体系。技术层面采用联邦学习架构，各系统数据保持物理隔离，通过特征工程提取党性强度指数、心理韧性系数、职业成熟度评分等复合指标。

数据建模阶段引入知识图谱，把入党积极分子的培养轨迹、心理咨询记录、岗位投递行为这些时序数据打通，做关联分析。数据安全上，采用区块链存证对敏感信息加密，画像在流转共享时做到“可用不可见”。

3.2 打造沉浸式云端服务体系

一是云上党员会诊的协同诊疗模式。平台设置了三级专家会商机制：基层支部书记做个案初筛，校级党建专家分析群体特征，再联合心理咨询师进行深度干预。系统用自然语言处理技术对咨询记录做情感分析，检测到迷茫、焦虑这类关键词时自动触发预警。二是红色企业开放日的场景化体验。用5G+VR搭虚拟展厅，毕业生戴设备进云端党组织会议室观摩组织生活。每场直播后生成参与者的注意力热力图和情感波动曲线，后续跟踪辅导有据可查。三是党员导师数字分身的个性化陪伴。基于生成式大模型做导师数字分身，整合了百名优秀党务工作者的辅导案例。系统读取对话历史识别用户认知风格：逻辑型学生给SWOT分析，情感型用户调用红色故事资源库。求职关键节点设了智能提醒，比如某个毕业生第三次面试失败，数字分身会推一条奋斗语录，顺带自动约职业规划咨询。四是红色语录智能匹配的精准干预。情绪语料库的标签体系有语录类型、适用场景、心理状态等20个分类维度。系统监测到用户夜间频繁访问就业信息网站时，会定位推送当地革命纪念馆的AR导览，配上语音讲解，在空间和时间两个维度上做情绪干预。

3.3 形成协同进化的数字孪生系统

其一，三方协同机制的运行。学校党委那边靠强化学习调整帮扶策略，企业党支部依据人才需求预测改开放日内容，家庭党小组用小程序参与，能看子女焦虑趋势。三方数据经隐私计算融合后，发现机械专业焦虑峰值与企业秋招存在两周时滞，招聘时间表据此改。其二，

数字孪生在迭代。就业心理服务知识图谱建好后,用蒙特卡洛仿真预测不同干预组合的焦虑降低概率,比如数字分身、企业参观、家长协同这套。每季度平行比对,云会诊使用率低于预期时自动触发界面优化指令。其三,效果评估在反馈。短中长期三级评估体系已经建好,用因果推断剔除混杂变量,测算党组织干预的净效应。数字孪生驾驶舱把不同院系、党员群体的效果差异直接显示出来,形成诊断、干预、验证闭环。

4 长效运行的优化保障机制

要让“互联网+党建”就业心理服务机制从制度设计、精准服务走向持续效能转化,需要在数据治理、技术温度、长效机制、理论创新和评估反馈五个方面建立配套措施。

4.1 深化数据治理体系

推进党建、心理、就业三类数据的标准化建设。先解决脱敏规范的问题,高校党员发展数据到底哪些字段能用、能关联到什么程度,目前没有统一说法,这件事可以优先做。隐私计算中间件的研发可以跟上,重点不是追新概念,而是让校企双方在看不到原始数据的前提下完成联合建模。数据融合实验室让企业出场景和工程师,学校出数据管理规范和研究人力,比纯签框架协议有用。

数据质量不能等到年底再回头看。我们准备做一个健康度指数,包含完整性、时效性、关联度几个维度,每季度跑一次,对画像系统做校准。校准不是重做模型,主要看最近三个月的数据能不能反映学生状态变化。另外设一个纠偏奖励,学生如果发现自己的历史行为数据有缺失,主动补报后可以给一定的第二课堂学分或者勤工俭学优先权,这个比单纯发通知管用。

参考文献:

- [1] 关晓光.构建高校毕业生就业新生态[N].经济日报,2026-01-09.
- [2] 刘保中,陈炜新,赵文涵.中国大学生心理健康状况调查报告[R].北京:社会科学文献出版社,2024.
- [3] 许苗,杨又.脑机接口的教育应用、伦理风险及其规避策略[J].人工智能,2024(04):78-88.
- [4] 王勇旗.元宇宙空间AI数字人应用的特征、风险与治理[J].北京警察学院学报,2025(05):1-16.
- [5] 明庆忠,常易.组织治理视野下的去中心化:解读与反思[J].昆明学院学报,2023,45(05):1-13.

作者简介:杨芳(1991.01—),女,土家族,贵州铜仁人,硕士研究生,助教,主要从事大学生思想政治教育研究。

项目信息:重庆市教育科学“十四五”规划2022年度青年课题“重庆市大学生创业公共服务体系研究”(项目编号:K22YY313705)。

4.2 提升技术温度感知

数字分身开发中引入情感计算,通过微表情识别和语音情感分析实时调整交互策略。人工接管阈值设在一个具体数值上,系统检测到用户情绪波动超过该值时,自动转接真人辅导员。虚实融合的混合体验场景把VR企业参观和实地跟岗实习接在一起,比如在虚拟场景完成党史学习后,解锁对应企业的线下深度体验资格。党建元宇宙成就系统把求职进展转成任务进度。

4.3 构建长效机制网络

出台云端党组织建设指导标准,明确校企数据共享的权责清单。党组织数字化协同情况纳入企业党建考核,能实时提供岗位数据的党支部在评优中可获得加分。建立就业后关怀机制,校友党员自动转入云端党支部,职业发展轨迹以区块链记录。系统识别出职场焦虑时,触发原校党组织的定向关怀流程。同时依托数字化平台,建立一套覆盖毕业前到就业后的联络与支持机制。

4.4 强化理论创新支撑

设立跨学科研究专项,深入探索数字空间中组织认同的形成机制。重点研究云端仪式感如何影响心理资本积累,数字分身使用频率与组织归属感之间可能存在的倒U型关系。开发党组织影响力的计量模型,把云端互动数据转化为红色能量值,再结合组织凝聚力、心理韧性与职业发展力等变量,建立结构方程模型加以检验。

4.5 完善评估反馈生态

建立覆盖全周期的评估指标。短期看焦虑缓解程度,中期看就业质量,长期追踪职业发展。数字孪生仿真平台输入不同干预策略的参数后,能自动生成多维效果预测图谱。干预策略超市供基层党支部按实际情况组合使用,系统同时展示区域内的最佳实践案例。