

就业优先战略下高校学生管理工作的优化策略

史莉莉, 孔筱丹

山东城市服务职业学院, 山东 烟台 264000

DOI: 10.61369/VDE.2025140014

摘 要 : 当前, 高校学生面临严峻的就业压力。在此背景下, 高校应积极深化学生管理工作, 深入剖析学生管理工作在就业指导方面的问题, 如人员素质参差不齐、管理力度不足等。同时, 针对这些问题, 提出行之有效的优化策略, 以此为提升高校学生管理质量和水平, 为学生顺利就业和取得良好的职业发展提供一些参考和借鉴。

关 键 词 : 就业优先战略; 高校; 学生管理工作; 优化策略

Optimization Strategies for College Student Management under the Employment-First Strategy

Shi Lili, Kong Xiaodan

Shandong City Service Vocational College, Yantai, Shandong 264000

Abstract : At present, college students are facing severe employment pressure. In this context, colleges and universities should actively deepen student management work and conduct in-depth analysis of problems in student management related to employment guidance, such as uneven quality of personnel and insufficient management efforts. Meanwhile, aiming at these problems, effective optimization strategies are proposed to improve the quality and level of college student management, and provide some references for students' smooth employment and good career development.

Keywords : employment-first strategy; colleges and universities; student management work; optimization strategies

引言

就业是社会民生之本, 同时也是高校毕业生即将面临的重要人生抉择。在就业优先战略背景下, 如何更为有效地提升学生管理工作质量, 提高学生核心竞争力, 已经成为困扰高校教育工作者的难题之一^[1]。当前, 世界形势波谲云诡, 经济社会飞速发展, 就业市场竞争格外激烈, 在此背景下, 高校学生所面临的就业压力与日俱增。这就要求高校应关注学生的就业问题, 并加强学生管理工作, 及时对其进行就业指导教育, 并确保其始终贯穿在学生整个学习生涯中。通过这样的方式, 提升学生核心竞争力和学生管理工作水平, 为推动高校持续发展奠定坚实基础。

一、就业优先战略下高校学生管理工作面临的问题

(一) 管理制度不完善

高校管理制度的不完善体现在多个方面。制度内容缺乏针对性, 难以适应不同专业、不同年级学生的特点。例如, 对于艺术类专业和理工科专业的学生, 在管理规定上未能充分考虑其专业性, 导致管理措施无法精准实施^[2]。制度内容单一, 具体的管理对策不够明细化, 存在含糊不清的情况。这使得管理人员在实际执行过程中, 难以准确把握管理尺度, 影响管理效果。而且, 随着时代发展, 学生特性不断变化, 但校方规范未能及时更新, 依旧陈旧。如今的学生思维活跃、个性鲜明, 传统的管理制度已无法满足他们的需求, 导致管理效率低下。

(二) 管理人员素质参差不齐

管理人员素养与学生管理工作质量息息相关^[3]。然而, 部分高校学生管理者素养参差不齐, 一些工作人员对管理工作缺乏深入理解和认知, 工作仅停留在表面, 自身的专业知识和技能薄弱, 缺乏深厚的专业背景, 他们往往凭借经验开展管理工作, 导致学生管理工作质量不高, 难以根据学生的实际需求为其开展针对性的教育和指导, 从而对学生未来就业和发展造成一定阻碍。

(三) 就业指导与市场需求脱节

当前高校就业指导工作与市场需求存在严重脱节现象^[4]。指导内容缺乏针对性, 未能充分考虑不同专业学生的特点和就业需求。但目前很多高校的就业指导课程和活动采用统一的内容和模

式,导致学生所学与就业实际需求不符。指导方式也较为单一,主要以课堂讲授为主,缺乏实践环节。学生被动接受知识,参与度不高,无法将所学知识转化为实际就业技能。此外,就业指导队伍专业化不足,部分教师缺乏企业工作经验和实际职场经历,难以向学生提供切实可行的职业规划建议和实用的求职技能指导。

（四）就业信息服务不完善

就业信息服务的不完善给大学生求职带来了诸多困扰。就业信息发布渠道不够畅通和多样化,很多高校主要通过校内就业网站、公告栏等传统渠道发布就业信息,对新兴的社交媒体平台、专业求职网站等利用不够充分,信息传播范围有限,部分学生可能无法及时关注到相关信息^[9]。就业信息质量参差不齐,部分高校在收集和发布就业信息时,缺乏严格的审核和筛选机制,导致一些虚假、低质量的招聘信息混入其中,给学生求职带来风险。就业信息的分类也缺乏精细化和针对性,难以满足不同专业背景和职业目标学生的多样化需求,学生难以高效筛选出有价值的内容,降低了求职效率和精准度。

二、就业优先战略下高校学生管理工作的创新策略

（一）教育改革与人才培养

在当前就业形势下,高校应紧跟时代发展趋势,及时对高校学生开展就业指导教育,使他们深入了解当前就业形势、专业就业趋势以及行业发展需求,从而为他们制定行之有效的职业发展规划^[9]。可以根据实际情况,开设就业指导课程,并将其纳入课程体系之中,使其贯穿学生整个学习阶段,使他们对本专业的未来就业方向以及发展形势有一个清晰、明确的认知。同时还可以定期举办各种实践活动,比如说专题讲座、模拟招聘会等,以此培养学生求职技巧。

在专业设置方面,高校应对当前新兴行业进行深入研究,深度分析其未来发展趋势,并根据自身实际情况,适时调整和优化专业设置,以此培养出更符合社会以及行业发展需要的高质量人才^[7]。例如,高校可以根据当前新兴行业发展趋势,可以适当增添人工智能、大数据、深度学习等前沿行业相关的专业,以此更好地解决当前就业问题,满足新兴行业对高端人才的急切需求。同时,高校还应该重视学生实践能力以及创新能力的培养,可以通过项目合作、实训教学等方式,帮助学生将所学知识运用到解决实际问题之中,以此强化他们创新能力和实际操作能力。除此之外,高校还应深入开展创新创业教育,通过开设创新创业课程、专创融合等多种方式,激发学生创业兴趣,培养他们创业能力,为社会培养出更多高质量人才。

（二）校企合作与产学研结合

高校应与相关企业开展深度合作,构建稳定的合作关系,统筹校企双方资源,构建协同育人机制,以此更为有效地提升人才培养质量,为高校毕业生顺利就业奠定坚实基础^[9]。高校可以组织学生开展企业探访、拓展岗位等活动,以此拓宽学生视野,强化他们认知。同时,高校还可以与企业深度合作,组建由专业教

师、教育专业、企业优秀人员等组成的小组,共同参与编撰专业教材、革新课程内容,建设实习基地、开展科研项目合作等内容,从而实现专业教学、研究与产学研深度融合^[9]。这种校企合作模式不仅能够有效培养学生实践能力、创新能力以及解决问题的能力,同时还能够为企业提前选拔优秀人才,有效解决其人才招聘问题,为推动地方经济发展奠定坚实基础。以软件工程专业为例,高校可以与软件开发企业开展深度合作,在协同育人框架下,校企双方共同参与软件工程专业课程体系构建之中,设计和开发出活页式、数字化、工作手册式的专业教材,并将企业的真实案例灵活融入其中,以此提升课程教学的针对性和实效性。同时企业中的优秀软件工程师定期前往高校开展专题讲座,向学生们分享自己的宝贵工作经验,以此强化学生认知,更为有效地提升他们实践能力。同时,校企双方还可以开展实践项目研究活动,并引导学生参与其中,通过这样的方式,不仅能够有效提升学生专业素养,同时也为推动企业技术升级奠定坚实基础。

（三）加强就业心理辅导和思政教育

在当前社会背景下,高校毕业生往往会在求职过程中面对各种问题和挑战,他们可能会产生焦躁、茫然、挫败等心理障碍。为了减缓他们身上的就业压力,消除他们的心理障碍,高校应加强就业心理辅导和思政教育,以此使他们以正确、健康的心态去对待就业过程中的各种挑战,树立正确的思想观念和价值认知,从而为他们未来就业和发展提供助力^[10]。对此,高校可以设置专门的心理健康教育课程,向学生们传授相关知识和技能,以此提升他们应对消极心理的能力;可以积极组织 and 开展专题讲座、工作坊等活动,引导学生树立正确的就业观念,对未来工作岗位形成合理的期望值。除此之外,高校还可以构建就业心理辅导体系,为毕业生们提供专业的心理咨询服务,帮助他们克服心理障碍,增强他们的自信心。总之,毕业生在求职过程中可能会面对各种挑战,高校应加强就业心理辅导和思政教育,以此提升他们的就业成功率,为他们未来发展提供强大助力。

（四）加强管理队伍建设

为解决高校学生管理工作中管理人员素质参差不齐的问题,加强管理队伍建设刻不容缓。高校应加强对管理人员的专业培训,定期组织系统的管理知识学习课程,邀请行业专家进行授课,内容涵盖先进的管理理念、科学的管理方法以及最新的教育政策法规等,让管理人员不断更新知识体系,提升专业素养^[11]。

同时,要注重培养管理人员关注学生个体发展的意识和能力。可以开展相关的培训活动,如案例分析、角色扮演等,让管理人员深入了解学生的心理特点和需求,学会根据不同学生的情况提供个性化的指导和帮助。例如,针对学生的职业规划问题,管理人员能够运用专业知识和技巧,为学生提供符合其兴趣和能力的职业建议。

建立科学的考核评价机制也是加强管理队伍建设的重要环节。高校应制定明确的考核标准,从工作态度、工作能力、工作业绩等多个方面对管理人员进行全面考核。对于表现优秀的管理人员给予奖励和晋升机会,激励他们不断提升工作质量;对于考核不达标者,进行针对性地培训和辅导,若仍无法胜任工作,则

进行相应的岗位调整。

（五）完善就业信息服务

首先，应拓宽信息发布渠道。充分利用新兴的社交媒体平台、专业求职网站等，形成全方位、多渠道的信息发布网络。高校可以在微信公众号、微博等平台上发布就业信息，及时推送给学生。同时，加强与专业求职网站的合作，共享就业信息资源，扩大信息传播范围。

其次，应提高信息质量。建立严格的就业信息审核和筛选机制，确保发布的就业信息真实、准确、可靠。对收集到的就业信息进行认真核实，排除虚假、低质量的信息。加强对招聘信息发布主体的资质审核，保障学生的求职安全。

精细分类信息：根据不同专业背景和职业目标，对就业信息进行精细分类，提高学生筛选信息的效率。例如，按照专业类别、行业领域、岗位类型等进行分类，让学生能够快速找到符合自己需求的就业信息。

三、结束语

总之，在就业优先战略背景下，高校应紧跟时代发展趋势，积极优化学生管理工作，通过多种方式和手段，不断提升学生管理工作质量，提升学生核心竞争力，从而为其未来就业和发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 郝媛. 就业创业导向下高校学生管理工作研究 [J]. 品位·经典, 2024, (08): 109-111.
- [2] 单迎. 新媒体环境下高校学生管理工作创新路径探究 [J]. 新闻研究导刊, 2024, 15(05): 179-181.
- [3] 王久洋. 自媒体时代高校学生管理工作研究 [J]. 辽宁高职学报, 2024, 26(02): 95-99.
- [4] 姜辛. 以就业创业为导向的高校学生管理工作探索 [J]. 四川劳动保障, 2024, (01): 34-35.
- [5] 林丽端, 付达华. 就业导向下高校学生管理工作创新研究 [J]. 内蒙古财经大学学报, 2024, 22(01): 35-37. DOI: 10.13895/j.cnki.jimufe.2024.01.014.
- [6] 李贺. 就业视角下高校学生档案管理工作研究 [J]. 办公室业务, 2023, (23): 184-186.
- [7] 刘笑. PDCA 理论视角下高校学生管理工作成效研究 [J]. 黑龙江科学, 2023, 14(21): 140-142.
- [8] 徐勇. 基于“三全管理”理念的高校学生管理工作模式探究 [J]. 河北北方学院学报(社会科学版), 2023, 39(05): 95-97.
- [9] 蒋骏卿. 大数据时代高校学生管理工作信息化建设现状及建议 [J]. 信息系统工程, 2023, (08): 92-95.
- [10] 史冰, 王子威, 张朝玉. 移动互联网时代高校学生管理及就业工作的现实困境与解决路径研究 [J]. 河南财政税务高等专科学校学报, 2023, 37(04): 60-63.
- [11] 崔鹏, 江寅昌, 王慧玲. 就业创业导向背景下高校学生管理工作探究 [J]. 现代职业教育, 2023, (23): 161-164.