

# 基于辅导员视角的高校二级学院开展就业辅导的实践探索

崔铭君

国际关系学院 网络空间安全学院, 北京 100091

DOI: 10.61369/VDE.2025220033

**摘要 :** 高校毕业生人数逐年增长导致就业结构性矛盾越来越突出, 高校二级学院作为人才培养的基层单位, 就业辅导工作的有效开展直接关系到学生的职业发展与高校的育人质量。辅导员作为学生工作的主力军, 是就业指导工作中的排头兵。本文从辅导员的视角出发, 针对当前高校二级学院在开展就业辅导过程中面临的体系建设不到位、精准化服务有限、专业化能力不够、评价激励机制不完善等问题展开分析, 从拓宽就业辅导新思路、构建多元就业队伍、完善体系建设、健全评价激励体系四个方面为高校二级学院搭建“精准化、全程化、协同化”的就业辅导新模式提供了切实可行的路径。

**关键词 :** 高校辅导员; 二级学院; 就业辅导; 精准化; 实践路径

## Practical Exploration of Carrying Out Employment Guidance in University Secondary Colleges from the Perspective of Counselors

Cui Mingjun

School of Cyberspace Security, University of International Relations, Beijing 100091

**Abstract :** The annual growth in the number of university graduates has led to increasingly prominent structural employment contradictions. As the grass-roots unit for talent training, the effective development of employment guidance work in university secondary colleges is directly related to students' career development and the quality of talent cultivation in universities. Counselors, as the main force in student work, are the vanguard in employment guidance. From the perspective of counselors, this paper analyzes the current problems faced by university secondary colleges in carrying out employment guidance, such as inadequate system construction, limited precision services, insufficient professional capabilities, and imperfect evaluation and incentive mechanisms. It provides practical paths for university secondary colleges to build a "precision-oriented, whole-process, and collaborative" new employment guidance model from four aspects: broadening new ideas for employment guidance, constructing a diversified employment team, improving system construction, and improving the evaluation and incentive system.

**Keywords :** university counselors; secondary colleges; employment guidance; precision-oriented; practical paths

## 引言

近年来我国高校毕业生人数持续走高, 2025年全国高校毕业生人数达到创纪录的1222万人, 已经连续四年超过“千万级”规模, 在就业市场长期存在结构性矛盾、学生就业群体观念多元变化的情况下, 高校就业工作面临的压力与挑战有增无减。高校二级学院作为实施专业教育和学生管理的直接主体, 是落实就业指导服务的前沿阵地, 就业辅导工作质量高低深刻影响了人才供给与就业市场之间的实际需求能否实现匹配<sup>[1]</sup>。

辅导员是高校教师队伍和管理干部的重要组成部分, 是开展大学生思想政治教育的骨干力量, 也是学生就业指导工作的具体组织者和实施者。教育部第43号令明确将“职业规划与就业创业指导”列为辅导员的主要职责之一。在二级学院的场域中, 辅导员凭借其与学生联系紧密、了解学生个体情况的独特优势, 理应扮演协调联络学校、企业、家庭和学生的重要角色<sup>[2]</sup>。然而, 传统的、粗放式的就业指导模式已难以适应新形势的要求, 探索一条基于辅导员视角、契合二级学院特点的就业辅导实践路径, 对于提升大学生就业质量、落实“立德树人”根本任务具有重要的现实意义。本文旨在通过分析现实困境, 系统构建辅导员视域下二级学院开展就业辅导的实践框架。

## 一、辅导员在就业指导中的角色定位

当前，在高校二级学院的就业辅导工作中，辅导员的角色早已超越了简单的信息传递和常规事务管理，呈现出职业化、专业化的发展趋势<sup>[3]</sup>。

辅导员是政策宣讲员。辅导员是国家与地方各项就业创业政策向学生传递的“最后一公里”。他们不仅需要主动学习、精准解读诸如“三支一扶”“西部计划”“大学生征兵”等基层项目及求职创业补贴等扶持政策，还需要在此基础上结合学生专业与个人情况进行精准化分析，从而将宏观层面的政策导向转化为学生可直观理解、可实际运用的个体化发展资源与制度保障。

辅导员是观念引导员。受经济社会发展阶段的影响，面对日益普遍的“慢就业”“懒就业”及过度追求体制内“铁饭碗”等现象，辅导员需承担起引导学生树立科学就业观的重要责任<sup>[4]</sup>。通过大学生职业生涯规划课程、主题党团日活动、一对一谈心谈话等方式，帮助学生理解个人理想与国家需要的辩证关系，破除“一次择业定终身”的固化思维，鼓励“先就业、再择业”，引导学生将个人职业发展融入国家发展战略。

辅导员是生涯规划员。目前高校普遍要求辅导员做好就业指导前置，对大学生进行职业生涯规划。不同年级学生有不同的发展特征和实际需求，辅导员需采用不同的分阶段指导方式：大一重在职业启蒙与自我探索；大二、大三侧重职业方向的深度探索和综合能力的持续储备；毕业年级主要是面临求职决策与技能实战锻炼。通过系统性的规划指导，帮助学生逐步明确职业方向，减少学生在校期间的迷茫与求职择业期间的焦虑。

辅导员是能力培育员。辅导员是学生求职竞争力的重要塑造者，大学本科阶段通过组织简历撰写培训课程、模拟面试大赛、职场礼仪讲座等系列活动系统性提升学生的求职技能，尤其是要关注学生沟通协作、创新思维等软实力的培养，构建涵盖基础职业技能、专业领域能力与核心竞争优势的层层递进、环环相扣的能力发展体系。

辅导员是资源链接者。辅导员是整合校内外就业资源的关键一环。校内需要与学生导师、就业指导中心、心理服务中心、校友会等协同；校外需要积极建立与用人单位人力资源部门、杰出校友资源、行业企业导师等社会力量的战略合作，通过共建实习实践基地、组织专场招聘活动、开展企业开放日等途径，为学生构建形成全方位、立体化的就业支持网络与职业发展生态系统<sup>[5]</sup>。

## 二、高校二级学院就业辅导的现实困境

尽管辅导员在就业指导工作中扮演着不可或缺的重要角色，然而在二级学院的具体实践层面，就业辅导工作的推进与实施仍然面临着多重困境和发展挑战。

在制度体系建设方面，现阶段多数高校二级学院的就业辅导工作还没有建立起科学完善、顶层设计合理和系统化的工作规划框架，缺少贯穿学生从入学到毕业全工作周期的就业指导体系<sup>[6]</sup>。二级学院就业工作的实际情况往往多是毕业季单点式的、突击性

的工作。此外，对经费投入、场地保障、人员配置等关键资源的支持也存在明显不足，很难实现就业质量的长久提升。

在精准化服务方面，当前就业指导服务存在明显的供给短缺问题。由于学生在家庭背景、专业方向、能力特长、职业价值观等多个维度均呈现出显著差异，在传统就业指导工作中采取的“大水漫灌”式群体辅导，不能对学生个体差异化的需求予以充分的考量，更不能在就业过程中根据学生个体差异提供针对性的服务和指导，最终影响了就业指导的效果。

在专业化能力提升方面，辅导员队伍存在人员流动性大、年龄结构年轻化的情况，多数一线辅导员从高校毕业直接进入工作岗位，缺乏求职、招录工作经验以及企业单位工作实际经验的积累，整体表现出明显的经验缺失。另外一方面，由于学校未建立起系统性、规范化就业指导培训制度，在某种意义上，这使辅导员在面对日新月异的新行业趋势、新考核招录形式和日新月异的就业形势，其本身也缺乏足够的实践经验，容易陷入能力欠缺的工作困境。

在评价与激励机制方面，当前高校大多通过“就业率”“签约率”这类量化的指标来评判辅导员就业指导工作，缺乏对学生满意度、就业质量以及指导过程质量等质性维度的评价。同时，因为缺少将评价结果直接应用于辅导员职称晋升、绩效奖励上的制度，所以也很难调动起辅导员主动提升自身能力、挖掘发展潜力的积极性。

## 三、辅导员视角下的就业辅导实践路径探索

为有效应对并系统摆脱上述现实困境，高校二级学院亟需立足于辅导员的工作视角，从理念认知、队伍建设、体系构建与机制创新四个维度进行全面而深入的重构与优化。

### (一) 推动就业辅导理念从“保障式”到“发展式”转型

当代高校就业辅导工作不应再被视为毕业季应对就业压力的临时性举措，而应从根本上转变为促进学生职业生涯可持续健康发展与全面素质提升的战略性布局与长远性规划<sup>[7]</sup>。二级学院应高度重视“就业育人”的重要作用，积极推动就业辅导工作与思想政治教育工作、与学校教学体系实现深度融合与有机衔接。逐步将工作重心从帮助学生“找到工作”的保障性功能，转向致力于辅导学生进行科学规划职业生涯－提升综合就业能力－实现个人与社会价值的发展性功能。

### (二) 建设多元化的就业辅导协同育人队伍

打破传统单一主体模式，建立多种参与主体并存、多维联动的就业辅导育人体系，发挥多元协同的优势和各类主体的力量。

一是进一步完善专任教师参与的模式。全面推行“学业－就业”双导师制度，充分调动和激发专任教师的积极性和主动性，借助教师本人扎实的专业知识功底以及广泛的行业人脉资源，向学生分析、解读专业的发展前沿和就业前景，并做好毕业生实习实践岗位推荐工作，实现专业教育与实习实践乃至就业择业的有效对接<sup>[8]</sup>。

二是创新朋辈互助支持体系。邀请学生党员、学生干部以及

在读研深造、优质就业、海外留学等领域拥有丰富经验的毕业生，组建“朋辈导师团”，开展形式多样的经验分享活动与“一对一”个性化结对帮扶，利用朋辈群体在年龄、经历、心理上的天然亲近性优势，显著增强就业辅导的可接受度与实际效果。

三是加强辅导员能力建设。开展多种形式的辅导员培养途径，例如：建立辅导员常态化、定期的专题培训制度；选派辅导员到当地就业指导部门交流学习；举办就业工作论坛等，促使辅导员更好地掌握就业市场发展动向和就业指导工作的技能技巧，有目的、有计划地推动辅导员由过去的简单繁杂事务管理者向大学生就业职业发展方面的专业咨询师转变。

四是拓宽校企协同育人渠道。邀请知名企业 HR、具有丰富产学研经验的专业教授以及在各行各业取得卓越成就的优秀校友担任“职业发展导师”，通过定期举办专业前沿动态讲座、开办简历诊所、担任模拟面试考官等形式，为学生带来一线的市场需求和真实的职场经验，丰富学生的职业认知理解。

### （三）系统强化就业辅导体系的科学化精细化建设

构建贯穿全周期的分阶段指导体系，设计并实施覆盖学生从入学到毕业乃至毕业后全过程的阶梯式、连续性指导链条。本科一年级是职业认知探索期，通过开展专业导论课程、组织企业实地参观、新老生经验交流会等形式，引导学生尽早树立职业规划主体意识，激发其主动探索的兴趣；二年级、三年级是能力发展

关键期，应重点聚焦于组织各类专业技能竞赛、职业生涯规划大赛、寒暑期系统性实习实践项目，以及简历撰写、面试技巧等专题培训，全面培养学生在求职竞争中所必需的能力。四年级是就业决策实施期，着力提供精准化的岗位信息匹配与推送、深度的“一对一”个性化咨询、高仿真模拟面试训练、各类校园招聘会组织以及签约派遣流程指导等系列服务，全力辅助学生实现从校园到职场的平稳过渡与顺利衔接<sup>[9]</sup>。

### （四）建立健全多维度多视角的反馈评估与激励机制

打造体现学生成长和发展的辅导员就业工作多维评价体系，采用全方位、多元化的评价主体，在评价主体的选择中要囊括学生、学院领导和用人单位雇主等各类人群，全方位、多角度地对辅导员就业工作展开评议，并对满意度、专业性、绩效、人才质量等多个维度的内容进行考察<sup>[10]</sup>。同时，还要细化具体的评价指标，既要考虑到过程性的评价指标，如就业指导类活动参与情况、个案咨询覆盖面、个案咨询深度等；又要顾及结果性的评价指标，如最终就业率、就业质量指标、雇主满意度等，同时，评估的结果可以和辅导员个人的绩效工资、评优评先资格、职称晋升等核心的利益挂钩，由此实现“科学评价—有效反馈—正向激励—能力提升”这样一个良性循环的过程，从根本上调动起辅导员队伍做好就业工作的积极性、主动性、创造性和内驱力。

## 参考文献

- [1] 陈澳莉, 贺晴. 高校毕业生就业指导精细化服务路径探索——基于分阶段需求导向与校企协同机制的实践 [C]// 中国通俗文艺研究会, 中国通俗文艺研究会教育文化理论专业委员会."传承中华文化, 融合创新育人专题研讨会"暨2025年教育理论与管理学术年会论文集(四). 四川希望汽车职业学院;, 2025: 8-11. DOI: 10.26914/c.cnkihy.2025.053763.
- [2] 刘佳玲. 高校辅导员在就业指导中的作用与提升策略 [J]. 中国就业, 2025(1): 66-67.
- [3] 陆莹梅. 高校职业规划与就业指导辅导员工作室建设探析 [J]. 就业与保障, 2025(5): 64-66.
- [4] 罗莉. 个性化就业指导赋能大学生高质量就业 [J]. 中国就业, 2025(4): 80-81.
- [5] 王颖. 大数据背景下高校辅导员开展精准就业指导工作探索 [J]. 时代青年, 2025: 77-78.
- [6] 李璐. AI 赋能背景下高校辅导员就业指导专业能力提升路径与实践策略研究 [J]. 教育技术研究, 2025: 261-263.
- [7] 克琴.“大思政”格局下辅导员在大学生就业指导中的角色定位与能力提升策略 [J]. 职业技术, 2025(3): 61-66.
- [8] 李兵. 高职院校各班主任工作室研究与探索 [J]. 职业技术教育, 2022, 43(5): 37.
- [9] 孙经涛. 高校就业指导服务对毕业生就业能力的影响 [J]. 黑龙江科学, 2025, 16(11): 69-71.
- [10] 赵丽梅, 孙新华, 陈晓军. 高职院校辅导员工作室建设的思考与实践 [J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2021, 23(6): 36.