

立德树人视域下大学生职业生涯规划与就业指导

黄继春

四川电子机械职业技术学院，四川 绵阳 621023

DOI: 10.61369/RTED.2026090009

摘 要： 大学生职业生涯规划与就业指导不仅是人才培养的重要环节，同时也是落实立德树人根本任务的重要载体。对此，本文结合立德树人的根本要求，深入分析当前大学生职业生涯规划与就业指导工作中存在的问题，并提出行之有效的优化路径，为提升职业生涯规划与就业指导工作效果提供一些借鉴和参考。

关 键 词： 立德树人；大学生；职业生涯规划；就业指导

Career Planning and Employment Guidance for College Students from the Perspective of Fostering Virtue Through Education

Huang Jichun

Sichuan Electronic Mechanical Vocational and Technical College, Mianyang, Sichuan 621023

Abstract： Career planning and employment guidance for college students is not only an important part of talent training, but also a key carrier for implementing the fundamental task of fostering virtue through education. In this regard, combined with the fundamental requirements of fostering virtue through education, this paper deeply analyzes the existing problems in the current career planning and employment guidance for college students, and puts forward effective optimization paths. It aims to provide reference for improving the effectiveness of career planning and employment guidance work.

Keywords： fostering virtue through education; college students; career planning; employment guidance

引言

随着我国教育领域的发展，高校毕业生的数量也越来越大。据教育部数据统计，2026年全国普通高校毕业生人数为1270万，人才市场竞争压力也越来越大，大学生就业形势更加严峻^[1]。在此情况下，加强职业生涯规划与就业指导工作就显得十分重要，它可以促使学生制订出科学的职业发展计划，确定自身的发展方向，从而提高学生的综合素质，落实立德树人的根本任务，培养出正确的思想观念和价值认识，为学生全面发展打下基础。但是目前大学生职业生涯规划 and 就业指导工作中存在着诸多问题，严重影响育人效果的提高。本文从立德树人的根本要求出发，对就业指导工作中存在的问题进行深入研究，提出行之有效的改进途径，有重大的现实意义。

一、立德树人视域下大学生职业生涯规划与就业指导的现存问题

（一）价值引领弱化，育人目标偏离

当前，部分高职院校职业生涯规划与就业指导工作重点是提高毕业生就业率，对培养求职技能、组织招聘会、发布就业信息等事务性工作较为关注，忽视了对学生就业观念、职业道德等方面的教育^[2]。这样做，导致部分学生形成错误的思想观念和价值认知，在择业过程中，过度追求高薪、稳定、轻松、体面的工作，并不愿意去基层、艰苦的国家需要建设的地方工作。同时，还有一些学生缺乏工匠精神，工作并不认真，入职之后频繁更换工作，这不仅对企业的正常运营和可持续发展造成影响，同时也对学生未来发展造成阻碍。

（二）课程体系不完善，内容与实际脱节

部分高职院校职业生涯规划与就业指导课程体系不完善，存在内容陈旧、结构单一、缺乏针对性等问题，严重影响育人效果的提升^[3]。首先，内容革新缓慢。职业生涯规划与就业指导课程内容较为陈旧，缺乏新知识、新技术以及新理念等内容的融入，导致学生对当前就业市场对人才的需求不了解。其次，课程结构不合理。当前，部分高职院校只在大二、大三年级开设就业指导课程，并且以选修课或专题讲座形式为主，课时数量较少，学生难以构建完善的知识体系。最后，课程教学方法单一，主要以“灌输”“说教”为主，学生的积极性和主动性难以被充分调动，学生常常处于被动接受知识的状态，进而影响课程教学效果

（三）师资队伍建设滞后，专业化水平不高

师资队伍将对职业生涯规划与就业指导工作质量产生直接影

响^[5]。当前，部分高职院校师资队伍队伍建设滞后，普遍存在一系列问题。具体来讲：

首先，部分院校就业指导教师数量不足，数量远远低于教育部的规定。部分就业指导工作由辅导员负责，他们工作繁重，难以将大量时间和精力投入到就业指导工作中，进而影响工作质量的提升。其次，师资队伍结构不合理。部分就业指导教师由专业教师兼任，他们专业背景不足，实践经历不足，只能开展一些较为基础的技能培训，无法为学生提供更为专业的指导和教育。最后，培训和考核机制不完善。部分高职院校师资培训机制不健全，很多教师并未经过系统性的培训，其知识体系革新缓慢，教学水平难以得到有效提升。同时，考核体系过于关注毕业生就业率，忽视了对教师育人工作效果的评价。

（四）协同育人机制缺失，育人合力不足

大学生职业生涯规划与就业指导是一项系统性工程，仅靠院校是远远不够的，还需要家长、社会、企业等多方的共同参与^[6]。然而，当前并未形成有效的协同育人机制，严重影响就业指导工作效果的提升。具体来讲：在校内，各个部门之间缺乏有效的沟通和协作，“各扫门前雪”现象严重，阻碍育人合力的形成，严重影响就业育人工作效果的提升。在校企合作方面，高职院校与企业的合作缺乏深度和广度，合作仅停留在表层，主要以联合举办招聘会、共建实训基地等合作形式为主。同时，企业很少深度参与高职职业生涯规划与就业指导工作，并未向学生提供系统的就业指导和培训，进而对学生未来就业和发展造成一定影响。

二、立德树人视域下大学生职业生涯规划与就业指导的优化路径

（一）强化价值引领，树立正确的育人导向

立德树人是高职院校开展职业生涯规划与就业指导工作的核心^[7]。对此，应将价值引领融入教育教学全过程，树立正确的育人导向。具体来讲：

首先，加强信念教育。院校以及教师可通过专题讲座、主题班会、先进事迹报告等方式，向学生宣传各种优秀典范，尤其是那些奉献社会、服务国家、扎根基层方面的案例，通过这样的方式，激发学生的爱国情感，帮助他们形成正确择业、就业观，引导他们将未来职业发展与国家发展紧密结合起来。其次，加强职业道德教育。课程教学不仅是渗透职业生涯规划与就业指导教育的重要媒介，同时也是落实立德树人根本任务的重要载体。可将职业精神、工匠精神、法治意识等融入课程教学，引导学生树立优秀的职业品格，养成良好的职业习惯。最后，加强就业观教育。帮助学生正确认识当前就业形势，使他们深入了解产业以及国家未来发展方向，正确看待职业差异，树立正向的择业观。同时，鼓励学生深入基层，去国家发展需要的地方建功立业，实现个人价值与社会价值的统一。

（二）完善课程体系，构建全程化育人模式

为了提升就业育人工作效果，还应完善课程体系，构建“分层递进、有机衔接”的全程化育人模式^[8]。具体来讲：

首先，优化课程内容。定期革新课程内容，将新兴产业、新技术、新标准等内容引入课程。同时加强对数字经济、绿色经济、人工智能、大模型等领域就业趋势的分析，以此提升课程教学的针对性和先进性。其次，采用分层育人模式。针对不同专业、不同年级的学生，采用不同层次的就业育人模式。大一新生阶段，重点开展职业生涯规划教育，帮助学生全面了解自身和专业，树立远大目标，制定行之有效的职业发展计划；大二阶段，重点开展职业探索与能力提升教育，引导学生了解未来就业领域，加强专业教学，提升其核心竞争力；大三阶段，重点开展就业冲刺教育，结合学生就业需求，为其提供针对性教育和指导。除此之外，还应创新教学方法，采用多元化教学模式，以此提升课程教学趣味性和有效性，更好地满足学生的个性化学习需求。

（三）加强师资队伍建设，提升专业化水平

教师队伍不仅是教学活动的重要组织者和参与者，同时也是推动职业生涯规划与就业指导教育改革的核心力量^[9]。对此，有必要加强师资队伍建设，提升其教学水平，为提升就业育人工作效果奠定基础。首先，配齐就业指导教师。根据教育部的要求，为就业指导工作配备充足的专职教师。同时，引入具有丰富行业背景和企业实践经验的人才充实到就业指导教师队伍，以此优化教师队伍结构。其次，完善教师培训机制。定期组织教师参与专项培训活动，如学术交流活动、教研会、专题讲座等，以此提升教师教学水平。同时，还可定期安排教师到企业开展挂职锻炼，深入一线了解企业岗位人才需求标准和就业市场实际情况。此外，完善考评机制，构建多元化的考核评价体系，将育人效果作为考核就业指导教师的重要指标之一。同时，将评价结果与教师的职称评审、绩效考核挂钩，以此激发教师的积极性和主动性。

（四）构建协同育人机制，形成育人合力

构建协同育人机制，形成育人合力，打造全方位、多层次的育人格局，从而提高就业育人效果打下基础^[10]。首先，加强院校内各个部门之间相互配合，建立教务处、学生处、就业指导部门等各方面的联动机制，明确各部门的职责和分工。依靠校内各个部门之间的互相配合、协同作战，提高就业育人工作的实效性。其次，加强校企合作。院校还要同有关企业建立紧密的合作关系，在人才培养方案的制订、教材的编写、实训基地的创建等各个方面展开合作。请著名企业、技术专家到学校来给学生做就业指导、技能培训。组织学生到企业进行认识实习、顶岗实习。以这样的方式提高合作的深浅和广度。除此之外还要加强家校合作，通过线上沟通、电话沟通、家长会等形式，使家长了解目前的就业形势，改变家长的教育观念，配合院校做好就业育人工作，引导学生树立正确的职业观念。

（五）创新个性化指导模式，提升指导精准度

根据学生的不同需求，为其提供个性化的指导服务，以此提升指导的精准度。首先，建立学生职业发展档案，可利用大数据、人工智能等技术，对学生的能力、兴趣、性格等进行全面评估，精准绘制学生画像，并为其提供个性化指导和建议。其次，开展一对一服务。可设立职业咨询室，并配备专业教师，为学生

提供一对一的专项咨询服务，帮助他们解决职业生涯规划 and 就业过程中遇到的问题，提升辅导的精准度。除此之外，还应加强创新创业教育，培养学生创新创业能力，并为他们提供创业培训、项目孵化、资金支持等一站式服务，以此为学生未来就业和发展奠定坚实基础。

三、结语

总之，在立德树人背景下，大学生职业生涯规划与就业指导

是一项事关学生未来就业、企业持续发展和国家长治久安的工作，具有重要的现实意义。为了更好地落实立德树人根本任务，高职院校应充分认识到职业生涯规划与就业指导工作的价值，摒弃传统的就业指导观念，通过强化价值引领、完善课程体系、加强师资队伍建设、构建协同育人机制等多种方式，不断提升就业指导工作的质量和水平，帮助大学生树立正确的思想观念和价值认知，进而为其未来实现全面发展奠定坚实基础。

参考文献

[1] 王娟. 多维视角下职业教育本科生就业去向决策机制与指导优化策略研究 [D]. 西南大学, 2025.

[2] 胡舒菁. 高职院校辅导员就业指导能力提升对高质量就业影响的实证研究 [J]. 产业与科技论坛, 2025, 24(23): 64–67.

[3] 孙佳琪, 刘振博. 公共关系视野下高职辅导员思政教育融入就业指导的路径探究 [J]. 公关世界, 2025, (22): 44–46.

[4] 李林香. 教赛融合下大学生职业生涯规划与就业指导课程改革研究 [J]. 科教文汇, 2025, (22): 147–150.

[5] 宋凌峰. 高职院校思政教育与就业指导协同育人路径探析 [J]. 四川劳动保障, 2025, (21): 100–101.

[6] 向蓓蓓. 崇州市高职院校毕业生就业促进政策执行问题及对策研究 [D]. 西南大学, 2025.

[7] 丁海娣. 职业核心素养视域下高职职业生涯规划与就业指导课程教学改革探索 [J]. 创新创业理论与实践, 2025, 8(21): 37–40.

[8] 郑露, 吴迪. 新时代高职院校毕业生“慢就业”现象的根源与破解路径探索与实践——以许昌市某高校为例 [J]. 才智, 2025, (33): 121–124.

[9] 丰新颖, 钱诚. 高职院校职业生涯规划与就业指导教学改革探究 [J]. 科教文汇, 2025, (9): 173–176.

[10] 蔡吉娴. 课程思政融入艺术类高职院校职业规划教育的路径研究 [J]. 苏州市职业大学学报, 2024, 35(1): 92–96.