

高校毕业生个性化就业指导的效能评估与优化路径

张增虎

广西民族师范学院, 广西 崇左 532200

DOI:10.61369/EIR.2026090015

摘 要： 本文主要讨论大学生个性化的就业指导存在的问题及解决途径，直指传统就业指导粗放化、精准度低的问题。提出以生为本的理念，构建多维学生能力雷达图谱、链接校内外实践基地、开展有针对性的一对一职业生涯咨询是实现就业指导个性化的重要举措。同时，我们还探讨了如何建立一个合理的有效率评价体系以三个维度（过程、结果及发展）来评判个性化的指导效果并依据测评情况反馈调节“评估—完善”循环，动态地修正指导方案，最终实现提升大学生就业质量及长期职业生涯的目的。

关 键 词： 高校毕业生；个性化指导；效能评估；优化路径；职业发展

Efficiency Evaluation and Optimization Path of Personalized Employment Guidance for College Graduates

Zhang Zenghu

Guangxi Minzu Normal University, Chongzuo, Guangxi 532200

Abstract： This article mainly discusses the problems and solutions of personalized employment guidance for college students, pointing directly to the problems of extensive and low precision in traditional employment guidance. Proposing the student-centered concept, constructing a multidimensional student ability radar map, linking on campus and off campus practice bases, and conducting targeted one-on-one career counseling are important measures to achieve personalized employment guidance. At the same time, we also explored how to establish a reasonable and efficient evaluation system to evaluate personalized guidance effects from three dimensions (process, result, and development), and adjust the "evaluation improvement" cycle based on feedback from the evaluation results, dynamically revise the guidance plan, and ultimately achieve the goal of improving the employment quality and long-term career of college students.

Keywords： college graduates; personalized guidance; efficiency evaluation; optimize the path; career development

引言

在当前复杂多变的就业形势下，作为正在面临前所未有的机遇和挑战的大学生而言，常规化和同质化的传统就业指导模式已不能适应其多元化发展需求。而如何从“管”到“服”的转型则是高校就业指导工作亟待解决的问题之一。本文拟在这一背景下探索因材施教的就业指导模式的具体内容以及实施路径。同时构建有效的绩效评估体系不断优化指导方案以达到提升学生就业力及职场胜任力的目的，这不仅关系到每一位个人的前途命运，还关乎高校办学质量乃至声誉，也涉及人力资源配置效率以及社会和谐稳定问题。

一、个性化就业指导的内涵与价值

个性化就业指导，是相对于传统“一刀切”式指导而言的，它强调以学生个体为中心，尊重其兴趣、能力、价值观的差异性。其核心在于通过深度访谈、科学测评、数据分析等手段，为

每位学生建立动态的“个人发展档案”，并据此提供定制化的职业规划、技能培训、岗位推荐和求职辅导。这种指导模式并非简单的信息推送或技巧培训，而是一个贯穿大学全程、深度介入学生成长过程的系统性工程。它要求指导者具备专业的咨询技能和敏锐的市场洞察力，能够引导学生进行深刻的自我探索，并将其

基金信息： 本文系2025年度广西人力资源社会保障课题《广西就业质量评价指标体系研究》（项目编号：GXRS2025046）研究成果。

个人简介： 张增虎（1978.09—），男，壮族，广西天等人；大学本科学历，专业：英语；研究方向：翻译理论与实践，数智库，语料库；职称：副教授；广西民族师范学院就职，主讲大学英语课程；主持各级各类科研项目9项，其中省部级科研项目1项，厅级科研项目3项，校级科研项目5项；出版学术著作1部，主编学术著作1部，主编教材1部；公开发表学术论文28篇；获得计算机软件著作权1项。

个人特质与外部职业世界进行有效连接。

二、高校毕业生个性化就业指导的实施路径

（一）构建多维度的学生能力画像

不断优化和完善是非常重要的，我们要鼓励学生自己去编辑自己的档案袋、上传自己的作品集锦、记录在实践中取得的新经验，才能使这幅画像及时反映出他们成长的过程。准确发现并反馈是我们的目的，依据学生水平和画像，我们还可以为他们量身定做《职业发展规划书》将优缺点一一列出并给出适当的改进建议：参加某类培训课程、申报某某科研项目、寻找某一实习岗位等等，实现从“找我要服务”到“我要找服务”的转变。

（二）搭建分层分类的实践赋能平台

实践是检验和锻炼能力的重要途径。个性化培养应有多样化、阶梯式的实践平台满足不同学习需求学生的成长成才诉求。对希望进一步深造的同学，我们要打造更高阶的科学研究平台，如增加实验室开放、设立本科生助研岗位、举办学术讲座等活动。此外还配备相应的老师指导他们收集资料、设计试验以及撰文，提升其科学素养，为后续学习打下坚实的基础；对于有就业需求的同学，我们要加大校企合作力度，共建产教融合教学基地和实训基地。

（三）提供定制化的职业发展咨询服务

个性化的职业咨询是“一对一”形式开展的。学校要有一支专业水平高的职业咨询师团队来对学生实施个别指导服务。大学生的职业生涯规划主要是从大学一年级到大二开始做的，注重的是自我探索以及职业探索。这样可以让学生们了解到各个行业的走向和发展情况以及相关工作岗位的需求状况，以此确定自己将来的就业目标，在以后的学习过程中不至于迷茫失措。而对于即将毕业的学生，则可以对他们进行如何撰写一份好的简历，做一次模拟面试，或者是教他们一些关于商务方面的礼仪等等的知识性讲座活动。而作为咨询人员可以根据其应聘的工作来进行选择。帮助学生根据不同的求职机会调整自己的简历并准备面试反馈，同样重要的是为学生们做决定提供咨询和情感支持。当学生收到多个工作邀约或经历求职失败的时候，辅导员应当帮助其评估利弊得失，树立价值观，做出最适合自己的决策，并适时给予适当的心理安慰，让他们能积极乐观地面对工作中的问题和挫折。

三、个性化就业指导的效能评估体系构建

建立科学完善的绩效考核机制是确保个人职业生涯服务的质量以及防止流于形式的重要手段。该机制不能仅以单向度的“就业率”的数据指标为依据，而应当在过程性、结果性和发展性上综合考察整体的个人职业生涯规划服务流程，在此基础上建立起多维度的绩效评价体系。其中，关注的是学生对辅导过程中的主动性和体验感，是衡量服务吸引力的一个重要指标，能反映出覆盖服务面及学生的接受度。结果性评价指标注重学生最后的就业岗位

及其品质情况，它是检查教化的有效方法，体现了教育的成功率，它决定了教化是否真正取得成功。但是发展性的评价指标侧重于毕业后的发展，是一种预测，它可以测试教化对未来生活的影响。这种三位一体的方式能比较公正地评估个性化的就业指导，并且为以后的工作指明了正确的方向与目标。

（一）过程性指标：衡量指导的参与度与满意度

过程性指标反映的是学生在接受指导过程中所获得的感受与体验，是检验服务受欢迎与否的重要风向标。平台活跃度属于基本型指标，从学生的访问量、在线阅读时间长短、参加网络测试及学习的情况等方面来把握学生对于网上信息的利用率如何。一般而言，活跃度越高表明越受欢迎。而咨询覆盖率为个性化指导提供了广度和力度，在多大范围有多少人接受了面对面的职业咨询服务，并且平均每个人被咨询的时间有多久，以此衡量指导工作的有效性能否触及到那些最需要帮助的人群中去。活动参与次数反映的是学生参加了多少场职业工作坊、到哪些公司参观学习以及与哪位校友交流过等等，并且在一定程度上反映了这些线下活动是否受欢迎及组织得如何好。而服务满意程度则是很重要的一个主观性评价标准，每完成一次咨询或者活动之后，我们都会发放调查问卷来询问学生们对于此次咨询/活动的感受，比如他们认为咨询师的专业水平怎么样？此次活动所讲授的知识对他们来说是否有用呢？以此来发现问题并且改正问题。

（二）结果性指标：衡量就业的质量与匹配度

结果性指标关注学生最终的就业去向和岗位质量，是评估指导有效性的“试金石”。毕业去向落实率是基础性指标，但需进行结构性分析，如区分协议就业、劳动合同就业、灵活就业、升学、出国等不同去向的比例，以更全面地反映毕业生的去向分布。人岗匹配度是核心指标，通过毕业生和用人单位的双向问卷调查，评估毕业生所从事岗位与其所学专业、个人兴趣及能力的契合程度。高匹配度意味着个性化指导在“人职匹配”上发挥了积极作用，学生能够学以致用，用人单位也能招到合适的人才。就业满意度调查是通过询问毕业生对于第一份工作的总体满意程度来反映学生对自己所从事的工作是否满意的调查活动，其中包括了工资待遇、工作条件、发展机会以及企业文化的满意程度，体现了大学生对自己的就业结果的看法与态度。而雇主满意度就是指从学校的角度出发，以学校的名义去征求单位的意见，从而获得他们对学生在专业知识水平、学习能力和交流合作能力以及责任感等方面表现的评价意见，并以此作为衡量大学教育培养人才好坏的一种有效的手段。

（三）发展性指标：衡量职业的可持续性与发展性

发展性指标关注的是学生未来的职业生涯的发展情况，是对未来的一种展望，因此又称为“望远镜”，即职业晋升的速度。对学生毕业后3~5年内所取得的工作岗位上的提升次数与速度、工资收入的增长情况进行调研，以此来判断学生的未来发展潜力及竞争实力如何。而职业稳定性则是指在校友群体中考察他们平均工作时间长短及其换工作的频次，从而了解他们的职业规划是否明确，并且能够很好地适应当前的社会环境等。如果经常更换工作岗位，则说明该生没有做好自己的职业生涯规划或者不善于适

应社会环境，这就要求我们在对其开展就业指导的时候要加强对 学生职业稳定性和忠诚度方面的培养。核心能力迁移度——考察 校友能否将自己在学校中所学到的能力迁移到新的领域或者职位 上，并发挥出作用，是检验学校教育效果的一个重要指标。校友 成就与回馈——校友能够在各个行业中获得成功，在各个方面为 母校做出贡献，包括给学生提供实习机会、当他们的职业导师或者 是向母校捐款等等，这都是指导的成功表现，形成一个良好的 正反馈机制。

四、基于评估反馈的个性化指导优化路径

开展效能评估的目的并不是要用来评价，而是在于改善。因 此，学校应该建立起一个从评估到反馈再到改善的一个循环体 系，在这个过程中把获得的数据作为制定下一步工作计划的一种 行动指南，使学校的就业指导工作能够不断进步、螺旋发展。“评 估—反馈—改善”是一个循环过程，它不仅需要我们做好记录， 还需要对所记录下来的数据做进一步地研究与分析，然后把这些 分析的结果再及时反馈给相关职能机构或部门以及教学单位，这 样才能够做到齐抓共管。通过分析过程性指标、结果性指标和发 展性指标能够准确地找到在指导工作中存在的不足之处。

（一）动态优化指导内容与形式

通过这些过程性的数据来了解哪方面的指导最受学生的青 睐？哪种方式的效果最好呢？不断改进。内容更新是维持指导工 作的活力之源，在调查中我们看到很多同学愿意参加有关“新媒 体运营”、“数据分析”等的工作坊活动，但是对于传统意义上 的“就业形势分析”，却无人问津。这时候就需要就业中心少做 些“就业形势分析”的报告会，多组织一些有关“新媒体运营”、 “数据分析”等工作坊活动了，让我们的指导内容与与时俱进地跟 上市场的需求与学生的喜好，不要让学生觉得老生常谈，没有新 意。改变形式也是吸引学生的一种有效方法。假如我们了解到他 们更喜欢从视频、直播中获得信息的话，那我们就把我们的课程 做成一系列的微课或者组织一场“直播带岗”，让更多的同学能 够参与进来。另外也可以尝试在线上发布一些基础知识，在线上 传播相关信息的同时在线下做深入性的咨询服务以及实践操作， 这样可以发挥各自的优势来达到更好的效果，适合各个层次的学生 学习。

（二）精准识别并干预“长尾”学生群体

对于个性化的指导，绝大多数同学都可以借助自助或者一般 性的咨询服务得到解决，但是仍然有那么一部分所谓的“长尾”，

比如就业难的同学、不知道自己想要干什么的同学以及有心理问 题的同学等等都需要我们关注，在这个过程中就需要运用好数据 预警的功能了，设置一些规则例如：毕业学年的学生还没有确定 去向、能力画像发现很多关键的能力缺失、长时间没有登陆过职 业平台等等这些情况，系统会自动生成一个需要被干预的对象名 单，做到由“人找服务”转变为“服务找人”。关键在于人的参 与。当就业中心接到预警信息时，要马上采取人工措施，在有丰 富工作经验的老师帮助下与学生谈话沟通，深入了解学生的实际 困难并提出“一对一”解决方案，给予长期关注和支持，做到不 漏掉一个人。“人”的因素往往决定了问题解决的效果，“以人为 本”，才能真正体现人文精神，也才有助于维持学校的正常秩序 和社会公正。

（三）反哺人才培养与专业改革

个性化的就业指导效果如何、特别是用人单位满意程度及学 生毕业后的长远发展情况等，才是评价一所大学教育好坏的标 准。这些信息应该及时向教务处及相关院系通报，并与之形成一 个从招生到培养再到就业的完整循环体系。通过不断调整专业的 设置来改善人才培养结构是一个有效的方法。当发现一个专业普 遍出现“人职不匹配”，或者“雇主不满意”的情况时，学校应 该反思这个专业的培养目标及所开设的课程是不是脱离了市场需 要，进而做出相应的改变，甚至考虑停止招生或者转方向，保证 培养的人才符合社会需要。提高人才的质量关键在于课程设置是 否合理。假如很多用人单位都抱怨毕业生在“沟通交流方面”、“合 作能力方面”的表现不好，那大学就应该在学校的基础课或者是 专业的课里面多加一些这方面的训练，比如项目的操作、分组报 告等等，在根本处增强大学生的能力素质，让他们更能够应对未 来的竞争。把就业指导的最后一步和人才培养的第一步紧紧联系 起来，大学才能够真正做到为学生的发展和社会的需求服务。

五、结束语

展望未来，高校毕业生个性化就业指导会越来越精细、智 能、全面。后续研究可探讨如何运用大数据与人工智能更好地勾 勒出学生的“脸型”“走势”，找到合适的工作，使个性化服务更 有底气。此外，还应当注重对学生的职业观及爱国情操教育，激 励其将自己的梦想放在祖国的大地上去书写，让他们在更大的舞 台上去绽放自己的光芒。这就要求我们学校自身要付出更多的努 力，并且还需要政府、企业和全社会共同努力营造良好的环境来 促进大学生更好更快地就业。

参考文献

- [1] 俞光华；尹同录. 智能化背景下大学生就业问题探析 [J]. 教育与职业, 2023, (11): 100-107.
- [2] 黄莹莹. 数字化赋能研究生思政课的内在、机理和实践路径 [J]. 研究生教育研究, 2024, (2): 68-72.
- [3] 秦海雷. 党的二十大精神融入高校思政课程路径探究——评《新时代高校思政教育理论与实践创新发展研究》[J]. 科技管理研究, 2023, 43(11).