

# 基于大学生就业心理视域下高校辅导员就业指导能力探析

冷静

辽源职业技术学院

**摘要：**就业指导工作高校人才培养的重要组成部分，对于促进大学生高质量就业具有重要意义。然而，当前高校就业指导工作仍存在理论研究水平不高、工作机制不健全等问题。本文从推进学科专业建设、鼓励课题研究、加强政策理论学习、注重经验总结提炼四个方面，探讨了提升高校就业指导理论研究水平的有效路径。同时，从制度层面分析了构建完善保障机制的必要性和可行性，包括建立准入退出机制、健全激励约束制度、加强平台建设等。旨在为新时代高校就业指导工作科学化、专业化发展提供理论支撑和制度保障。

**关键词：**就业指导；理论研究；保障机制；专业化

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.09.044

## 引言

就业指导工作肩负着引导大学生树立正确就业观、提高就业能力、实现高质量就业的重要使命。它不仅关乎高校人才培养质量，更关系到经济社会发展和国家未来。然而，当前高校就业指导工作还存在诸多不足，主要表现为理论基础薄弱、工作方法简单、队伍专业性不强等。究其根源，就业指导学科理论体系尚不完善、指导工作的制度性硬约束还不健全是重要原因。推动就业指导工作走向科学化、专业化，迫切需要从理论研究和保障机制两个维度系统化推进，为新时代高校就业指导工作插上腾飞的翅膀。

### 一、高校辅导员就业指导能力建设价值意义

#### （一）有助于推进就业工作全程化管理

高校辅导员通过系统性的就业指导，能够实现对大学生就业工作的全过程管理。从专科一年级开始，辅导员就可以根据不同年级学生的特点，制定差异化的就业指导方案。具体而言，专科一年级阶段重点开展职业生涯规划教育，帮助学生认识自我、了解专业；专科二年级阶段注重培养学生的职业素养和实践能力；专科三年级阶段引导学生明确就业方向，积累实习经验。这种贯穿专科三年的全程化管理模式，能够让学生的就业准备更加充分，就业选择更加理性。

#### （二）有助于实现就业指导精准化服务

随着社会经济的快速发展，用人单位对人才的需求日益多元化，学生的就业期望和职业选择也呈现出个性化特征。传统的“一刀切”式就业指导已无法满足学生的实际需求。辅导员通过提升专业化水平，能够

为不同背景、不同需求的学生提供差异化的就业指导服务。

具体来说，对于学业优秀、目标明确的学生，辅导员可以引导其向更高层次发展，提供考研指导或推荐优质就业资源；对于实践能力强、创新意识突出的学生，可以鼓励其参与创新创业活动，培养创业精神；对于就业困难的学生，则需要给予更多的关注和帮扶，通过心理疏导、技能培训等方式提升其就业竞争力。这种精准化的服务模式，不仅提高了就业指导的效率，也增强了学生的获得感和满意度。

#### （三）有助于满足学生个性化发展需求

当代大学生成长于信息化时代，他们的价值观念、职业理想和发展诉求呈现出鲜明的时代特征。面对不同专业背景、不同性格特点、不同家庭环境的学生，辅导员需要具备较强的适应能力和专业素养，才能有效回应学生的个性化需求。

通过建立“一对一”的就业咨询机制，辅导员可以深入了解每位学生的实际情况，包括其专业特长、兴趣爱好、家庭背景、心理状态等，在此基础上制定个性化的职业发展方案。例如，对于性格内向的学生，辅导员可以推荐适合的技术类岗位；对于交际能力强的学生，则可以引导其向市场营销、人力资源等方向发展；对于有意愿继续深造的学生，辅导员可以提供专升本指导，帮助其制定升学规划。

### 二、高校辅导员就业指导能力建设存在的问题

#### （一）就业指导意识相对薄弱

当前部分高校辅导员对就业指导工作的重要性认识

不足,将更多精力投入日常管理事务中,忽视了就业指导的系统性和专业性。许多辅导员仍停留在传统的事务性工作层面,缺乏主动开展就业指导的意识和动力。

这种意识薄弱主要表现在:一是对就业指导工作缺乏整体规划,没有建立覆盖大学四年的系统化指导体系;二是对学生的就业心理变化关注不够,难以及时发现和解决学生的就业困惑;三是对就业市场动态了解不足,提供的指导信息滞后于社会需求;四是对新兴职业和行业发展趋势研究不深,无法为学生提供前瞻性的职业建议。这些问题的存在,严重制约了就业指导工作的实效性。

### (二) 专业能力素养有待提升

就业指导是一项专业性很强的工作,需要辅导员具备心理学、教育学、人力资源管理、职业生涯规划等多学科知识背景。然而,目前高校辅导员的学科背景各异,很多人并非就业指导相关专业出身,缺乏系统的理论基础和实践经验。

具体表现为:第一,对职业生涯规划理论掌握不够深入,难以为学生提供科学的职业发展建议;第二,心理咨询技能欠缺,面对学生的就业心理问题束手无策;第三,对不同行业、不同岗位的具体要求了解有限,指导建议缺乏针对性;第四,求职技能培训能力不足,在简历制作、面试技巧等方面的指导流于表面;第五,对专升本政策和考试要求的了解不够全面,难以为有升学意愿的学生提供有效指导这种专业能力的欠缺,直接影响了就业指导的质量和效果。

### (三) 保障机制建设不够完善

高质量的就业指导工作离不开完善的制度保障和资源支持。然而,当前许多高校在就业指导工作的保障机制建设方面还存在诸多不足,影响了辅导员开展工作的积极性和有效性。

主要问题包括:其一,缺乏明确的准入标准和考核机制,对从事就业指导工作的辅导员没有特定的资质要求;其二,培训体系不健全,缺少系统性、持续性的专业培训机会;其三,激励机制不到位,就业指导工作成效与辅导员的职称评定、绩效考核关联度不高;其四,工作平台和资源配置不足,如生涯规划工作室使用率低、就业信息平台功能单一等。这些保障机制的缺失,导致辅导员在开展就业指导工作时常常力不从心。

### (四) 理论研究基础相对薄弱

扎实的理论基础是开展高质量就业指导工作的重要

支撑。然而,目前高校在就业指导理论研究方面投入不足,辅导员普遍缺乏将理论与实践相结合的意识 and 能力。

这一问题主要体现在:一方面,高校很少专门设立就业指导相关专业或研究机构,缺乏学科建设的系统规划;同时,辅导员忙于日常事务,很少有时间和精力进行理论研究和学术探讨;另一方面,对国家就业政策和行业发展趋势的研究不够深入,难以把握就业工作的宏观方向;此外,实践经验总结不足,缺乏将工作案例上升为理论成果的意识。理论研究的薄弱,限制了就业指导工作的创新发展和质量提升。

## 三、提升高校辅导员就业指导能力的策略

### (一) 激发内在动力,强化责任意识

针对就业指导意识薄弱的问题,高校需要从思想认识层面入手,激发辅导员的内在动力,强化其责任担当。

首先,要加强思想教育引导。通过开展专题培训、经验交流等活动,帮助辅导员深刻认识就业指导工作在立德树人中的重要地位,明确自身在学生成长成才过程中的关键作用。引导辅导员将就业指导工作视为教育事业的重要组成部分,而非简单的事务性工作。其次,要建立科学的评价体系。将就业指导工作纳入辅导员年度考核的重要内容,设置明确的工作目标和考核指标。通过量化考核,激励辅导员主动投入就业指导工作,形成“比学赶超”的良好氛围。再次,要营造良好的工作环境。学校领导要高度重视就业指导工作,在政策制定、资源配置等方面给予充分支持。建立定期研讨机制,为辅导员搭建交流学习平台,让他们在相互启发中提升认识、改进方法。最后,要强化职业认同感。通过表彰优秀、树立典型等方式,增强辅导员的职业荣誉感和归属感。让他们认识到,做好就业指导工作不仅是完成任务,更是实现自我价值、成就学生未来的崇高事业。

### (二) 创新培养模式,提升专业素养

为解决专业能力不足的问题,高校需要建立系统化、多元化的培养体系,全面提升辅导员的专业素养。

第一,构建分层分类培训体系。根据辅导员的工作年限、专业背景、能力水平等因素,设计差异化的培训方案。对新入职辅导员,重点进行基础理论和基本技能培训;对有一定经验的辅导员,侧重于专项能力提升和前沿知识更新;对资深辅导员,则着力培养其研究能力和指导能力<sup>[1]</sup>。第二,丰富培训内容和形式。培训内容要涵盖职业生涯规划、心理咨询技术、就业市场分析、求职技能指导、专升本政策解读等方面。培训形式可以

包括专家讲座、案例研讨、模拟演练、企业参观等,让辅导员在多样化的学习中提升综合能力。第三,加强实践锻炼机会。鼓励辅导员参与企业实习、行业调研等活动,深入了解用人单位的实际需求和行业发展动态。通过“访企拓岗”等行动,让辅导员与企业建立直接联系,获得第一手的就业市场信息。第四,推动教学比赛和成果展示。定期举办就业指导课程教学比赛、优秀案例评选等活动,为辅导员提供展示和交流的平台。通过“以赛促学、以赛促教”的方式,激发辅导员不断提升专业水平的积极性。

### (三) 完善体制机制, 强化制度保障

构建完善的保障机制,是推动高校就业指导工作持续健康发展的关键所在。只有从制度层面入手,强化体制机制建设,才能为广大辅导员开展就业指导工作提供坚实的支撑和可靠的保障。

健全就业指导工作的准入和退出机制,是保障队伍质量的重要前提。通过明确从事就业指导工作的基本条件和任职要求,引入职业资格认证等方式,可以从源头上提高从业人员的专业素质。同时,对于不适合或不愿意继续从事就业指导工作的人员,应当建立科学合理的岗位调整机制,实现人岗匹配,确保队伍的专业性和稳定性。激励约束并重,也是促进就业指导工作规范化、专业化的内在要求。将就业指导工作的实际成效与职称评审、绩效考核、评优表彰等切实挂钩,建立奖优罚劣、奖勤罚懒的正向激励机制,让敬业尽责的辅导员收获应有的认可和回报<sup>[2]</sup>。对于履职不力、敷衍塞责的人员,则应通过谈心谈话、跟踪帮扶等方式予以警醒和督促,对屡教不改者该处理时还是要坚决处理,绝不姑息迁就。再者,加强资源投入和平台建设,为辅导员开展就业指导工作创造良好的物质技术条件。学校应积极筹措资金,建设功能完善、设施齐备的生涯规划指导中心,为学生提供个性化、专业化的就业指导服务。大力推进信息化建设,研发就业信息发布、数据分析、过程管理等功能于一体的智能化平台,提升就业管理和服务的精准度。同时,要为辅导员投入足够的时间和精力开展就业指导工作提供必要的制度保障,避免行政事务和其他琐碎杂务的过度侵占。构建全员参与、分工协作的大就业工作格局,则是统筹推进就业指导事业的重要途径。要建立健全学校、院系、班级三级联动的就业工作体系,厘清各层级的权责边界,形成上下贯通、执行有力的组织架构。就业指导部门要主动加强与教务、学工、团委等部门的工作协同,建立定期会商、信息共享、联合行动等机制,

汇聚各方资源和力量,形成齐抓共管、协同发力的生动局面。

### (四) 加强理论研究, 夯实学科基础

提升理论研究水平,是推动高校就业指导工作走向科学化、专业化的必由之路。在新时代的背景下,就业指导工作面临着更加复杂多变的挑战,迫切需要理论的指引和支撑。这就要求高校高度重视就业指导学科的发展,着力推进理论探索和创新。

对就业指导学科体系进行完善和构建,是一项重要而紧迫的任务。有条件的高校可以考虑设置相关专业或研究方向,培养专门的就业指导人才<sup>[3]</sup>。通过学科建设,逐步形成系统化的理论框架和知识体系,为就业指导实践提供坚实的学理基础。与此同时,鼓励和支持辅导员们开展课题研究,也是提升理论水平的重要途径。高校可以通过设立专项基金、举办学术研讨等方式,激发辅导员们的研究热情。引导他们立足工作实际,围绕学生就业中的重点难点问题开展研究,在解决实际问题的过程中积累经验、提炼理论,推动实践成果向理论成果的转化。提升就业指导工作的理论高度,还需要辅导员们加强对就业创业政策和经济形势的学习和研究。深入解读国家政策,分析经济发展走向,把握行业动态变化,有助于拓宽工作视野,提升站位高度。用开阔的眼界和缜密的思考,去分析判断形势,去引导学生择业就业。

### 结语

综上所述,提升理论研究水平和建立健全保障机制,是推动高校就业指导工作科学化、专业化发展的两个重要维度。理论研究是优化实践的先导,保障机制则是理论落地的助推器。新时代赋予就业指导工作的使命和更加繁重的任务,迫切需要理论创新和体制机制创新的双轮驱动。展望未来,高校应进一步加大学科建设、课题研究、平台搭建等方面的投入力度,为就业指导工作长远发展夯实基础。同时,还要与时俱进地完善制度体系,为辅导员队伍建设提供有力保障,不断开创就业指导工作新局面。

### 参考文献

- [1] 寻丽琴. 高校辅导员就业指导能力提升路径[J]. 四川劳动保障, 2025, (02): 156-157.
- [2] 彭晗, 陈一柯, 汪倩玉. 高校辅导员就业指导服务能力测评与提升研究[J]. 中国教育技术装备, 2024, (18): 22-24+37.
- [3] 沈丛微. 基于大学生就业心理视域下提升高校辅导员就业指导能力的思考[J]. 四川劳动保障, 2023, (08): 53-54.