

“三全育人”背景下大学生就业服务的融合探索

方卓艺, 章菲菲

浙江越秀外国语学院应用外语学院, 浙江 绍兴

收稿日期: 2025年3月1日; 录用日期: 2025年3月27日; 发布日期: 2025年4月7日

摘要

高校毕业生就业支持体系在当前复杂就业形势下, 正面临资源分散化、服务断层化、供需错位化等现实挑战。本研究聚焦于大学生就业服务体系的整合基于问题研究提出构建“三位一体”就业服务新生态: 校企深度合作打通人才供需双通道, 建立岗位胜任力培养体系; 职业生涯规划前移并贯穿学业全过程, 形成“启蒙-探索-定向”阶梯式辅导机制; 整合政府、行业、校友等多方资源, 搭建数字化就业支持平台。

关键词

“三全育人”, 大学生就业服务, 校企合作, 融合

Exploring the Integration of Student Employment Services in the “Sanquan Education” Perspective

Zhuoyi Fang, Feifei Zhang

School of Applied Foreign Languages, Zhejiang Yuexiu University, Shaoxing Zhejiang

Received: Mar. 1st, 2025; accepted: Mar. 27th, 2025; published: Apr. 7th, 2025

Abstract

The employment support system for college graduates is facing the real challenges of resource fragmentation, service disconnection, and misalignment of supply and demand under the current complex employment situation. This study focuses on the integration of college students' employment

service system. Based on the problem, it is proposed to build a new ecology of “three-in-one” employment service: deep cooperation between universities and enterprises to open up the dual channels of talent supply and demand, and to establish a job competency training system; career planning to be moved forward and run through the whole process of study, forming the “initiation-exploration-direction” stepped counselling mechanism; and integrating the resources of the government, the industry, and the alumni to set up a digital employment support platform.

Keywords

“Sanquan Education”, College Student Employment Services, Enterprise Cooperation, Fusion

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. “三全育人” 理念

“三全育人” 理念的内涵

“三全育人”指的是全员育人、全程育人、全方位育人。2017年国务院首次明确提出“坚持全员全过程全方位育人”，全员育人指除教师外还包括社会、家庭等多方面力量参与育人突破传统“教师-学生”二元结构，构建“学校-家庭-社会-企业”的育人生态圈。全过程育人指将育人贯彻学生整个学习过程，关注学生不同阶段的个性化发展需求建立“入学前-在校-毕业”全链条育人体系。全方位育人指从多个维度多方面为学生提供全面教育服务，提升学生整体综合素质。“三全育人”理念为我国教育事业提供了很好的理论支持。回应了“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的根本问题。

2. 大学生就业服务与就业市场现状与问题

2.1. 大学生就业服务的问题

随着大学生就业形势越来越严峻，高校及社会为学生提供了看似全面的就业服务如校园招聘会、就业指导讲座、企业社会实践等实际上这些服务依旧存在着许多问题。就业服务内容缺乏连续性。一些高校的就业指导服务仅限于单次活动例如举办一次讲座或者春秋校招会，这种类型的就业活动未从长远角度上帮助学生进行长期和可靠的职业规划[1]。许多学生即使参加过这些活动依旧对职业发展方向和未来就业目标感到迷茫，学生很难通过一次活动获得对自己职业规划的深刻认识。使得一些毕业生不得不选择继续求学深造进一步加剧了就业市场的不平衡。

当前高校就业指导普遍存在标准化倾向，难以匹配不同学科背景与职业路径学生的差异化诉求。部分学校就业服务仍采用通用型模式，既缺乏对个体特质的动态评估，也未能建立与行业特性适配的支持体系。以职业发展课程为例，部分院校仍以通用性理论讲授为主，课程内容与产业动态脱节，实操案例更新滞后，导致学生难以将理论知识转化为求职竞争力。这种供需错配现象不仅影响学生对就业市场的准确认知，更可能削弱其对校园就业服务的参与意愿。因此，构建分类分层、动态调整的精准化服务机制[2]，已成为提升就业指导有效性的关键突破口。通过建立“专业-行业-岗位”三级联动模型，结合学生成长阶段实施递进式指导，方能在服务供给端实现从粗放管理向精细服务实质性转变[3]。

2.2. 大学生就业市场的现状与问题

当前大学生普遍愿意选择稳定性较强的工作。随着高校毕业生数量逐年攀升选择考公考编的人数越来越多, 2024 年国考有超 225.2 万人参加, 这一数据从侧面反映出当前就业市场面临的压力之大使得毕业生选择公务员这一较为稳定的工作。据吉林大学、云南大学和上海对外经贸大学发布的毕业生数据来看许多学生选择与所读专业无关的岗位。与此同时地域差异也加剧了就业难题。一线城市和经济发达地区拥有更多像互联网、金融、人工智能等的高精尖企业。在年轻人看来一线城市拥有更多的机会和更好的薪资待遇等导致毕业生们纷纷前往一线城市寻求就业机会。与之相反的则是中西部地区和经济欠发达城市则多为传统制造型企业, 工作环境和薪资待遇不如一线城市形成恶性循环。随着工作的深入, 毕业生们发现一线城市工资虽然较高但生活成本也较高。但即使“入不敷出”大学生们也不愿回到家乡就业。与此同时, 企业招聘时常陷入“工作经验要求过高”与“应届生身份”之间的矛盾, 形成难以打破的恶性循环。

3. 大学生就业服务问题的分析

3.1. 就业服务与学生发展不符(服务内容碎片化)

高校就业服务碎片化、缺乏系统性、连续性。就业服务的形式多样但大多缺乏个性化和专业化, 未能有效考虑到学生所学专业、兴趣及未来职业方向的差异性。导致了許多学生在接受就业服务时, 不能从中获得明确的指导。这种碎片化的就业服务无法长期为学生的职业发展提供有针对性的支持和方案。例如一些学校就业服务内容只有招聘会、就业讲座、优秀校友分享导致学生不能在不同时间段接受不同的就业服务[4], 缺乏长期的、连贯的职业规划引导。这种服务断层不仅使学生无法在每个发展阶段获得持续性的帮助, 还限制了他们的职业发展潜力。高校应当整合各类就业服务资源, 打破时间和内容上的碎片化, 构建一个贯穿大学全程的职业发展服务指导体系, 以便在每个阶段为学生提供个性化、持续性的支持。

3.2. 就业服务过程缺乏连贯性

大学生就业服务缺乏连贯性的问题可能由以下几个方面导致。其一, 大部分高校就业服务集中在毕业季但大多数学生在毕业季时依旧不会制作简历、不了解就业市场以及薪资分配与社会福利的问题[5]。就业指导服务应从大一开始, 许多学生在报考学校前并未对专业有清晰的认识。学校应在大一时详细介绍各专业就业现状与前景让学生对专业有个清晰的认识并提供重新选择专业的机会。

其二, 高校实践教学环节薄弱。实践应是教学的重要环节, 实践可以更好地将本专业理论与实际相结合。目前企业一方面需要高学历一方面又需要工作经验但企业学生在在校期间不愿提供实践学习机会[6], 部分企业愿意提供机会但报酬完全无法覆盖基础生活或者没有充分将实践学生融入本企业。

其三, 就业市场需求动态变化。随着中国经济的快速发展, 就业市场也时刻发生着变化。但大多数高校就业服务课程并不会随着就业市场变化而变化导致学生在就业时对就业市场没有清晰的认识。

究其深层次原因可能有以下几点: (1) 就业率统计失真: 签约率考核压力催生“虚假就业”现象, 据教育部核查公布的数据显示某高校宣传的 90% 就业率实际上只有 20% 的学生能找到合适的工作。(2) 质量评价缺位: 缺乏薪酬水平、职业发展、雇主满意度等质量指标, 导致服务改进方向迷失。(3) 经费结构畸形: 高校就业指导经费较少, 远低于发达国家水平。(4) 师资建设滞后: 师生比不均且缺乏持续专业培训机制。

4. “三全育人”背景下大学生就业服务融合策略

4.1. 深入校企合作(共建实训基地, 理论与实践相结合)

深入校企合作是高校优化就业服务体系的重要策略, 通过共建实训基地将理论与实践的融合, 从而全面提升学生的职业素质和市场竞争力[7]。在课程设置方面高校应动态调整课程内容, 使其与行业发展趋势和岗位技能要求紧密连接。企业可以为高校提供真实的工作场景, 定期组织学生参与企业实习、项目实践或企业参观活动, 使学生通过沉浸式体验加深对行业环境、工作流程和岗位职责的理解, 提升实践能力。学校还可建立双导师机制, 由高校教师与企业导师共同指导学生。“双导师”模式能实现理论与实践的有机结合。此外, 企业还可以参与学生职业规划的早期阶段, 通过职业咨询、实践指导和岗位体验等方式帮助学生明确职业目标与发展方向。提升学生就业竞争力的同时也为企业搭建了稳定、高效的人才输送渠道。

如比亚迪-西安交大“智能网联汽车产业学院”学生在比亚迪工程院、智慧交通事业部等6大部门轮转, 共同开发“数字孪生工厂”实训系统, 实行双导师协同机制使得毕业生进入智能驾驶领域平均薪资达18.7 K, 较传统车辆工程专业提升63%企业研发成本降低: 近三年通过学生项目优化ADAS算法, 累计节约测试成本2700万元。校企合作还能够不断推动教育教学内容的更新和迭代, 使高校的教学模式和内容始终保持与行业发展同步。

4.2. 建设连贯就业指导服务

构建系统化就业指导体系需遵循阶段性培养规律。针对大学新生群体, 应聚焦职业认知启蒙教育, 通过专业导论课与行业分析报告, 引导学生认知各专业就业图景及产业演变规律[8]。同步导入市场动态追踪模块, 将企业招聘标准与岗位说明书转化为教学案例。在此基础上, 依托职业测评工具开展个性化咨询, 协助学生建立基于能力特质的职业锚点, 形成初步职业发展目标。

在学业发展阶段, 需转向职业能力养成模式。搭建“课程实训-竞赛实战-企业实践”三维培养平台, 使学生在项目制学习中积累岗位胜任力。实施动态化成长档案管理, 结合学期评估开展职业规划迭代, 将学业成绩、技能证书与职业目标形成联动反馈机制。通过校企共建的岗位胜任力模型, 实现专业课程与职业标准的有效映射, 促使理论学习向职业能力自然转化。

另外, 高校还要注意对学生进行职业素养的培养, 尤其要通过课外活动和校内项目, 在沟通能力、团队协作、领导力等方面提升学生的综合素质, 增强学生在就业市场中的竞争能力[9]。毕业阶段, 就业指导的重点是向技能运用和心理支持两个方面倾斜。如: 帮助学生通过求职技能训练、访谈模拟、综合素质等, 促进学生在面试中的应变能力。同时心理辅导尤其重要的是毕业阶段, 可以帮助学生缓解就业压力, 缓解焦虑, 增强求职信心。另外, 高校可以给毕业生提供多样化的职业信息和推荐机会, 通过建立完善的校友资源库。高校通过贯穿整个大学生涯的连贯性就业指导, 为学生的职业发展提供全程支持, 可以有效克服“碎片化”服务模式。例如南京大学“职业发展GPS计划”(全程贯通式)该计划分为新生启蒙期(第1年)能力成长期(2~3年)就业冲刺期(第4年)不同发展阶段提供所适配的就业服务。令2023届毕业生专业对口率提升至89%, 平均求职周期缩短27天, 学生职业决策自信度从61分(百分制)提升至83分, 成功建立了覆盖97%毕业生的终身职业发展追踪系统

4.3. 多维度融合建造立体就业服务网络

以“三全教育”理念为指导, 整合校内外资源形成学生、学校、社会三方联动的服务格局, 是构建3D立体就业服务网络结构的核心。在校内资源整合方面, 高校可以通过建立就业指导中心与学院、学生会、校友联络中心等部门联动, 实现信息共享、资源互通的多部门合作机制, 实现多部门合作。就业指

导中心可以统筹就业政策的解读和资源分配, 学院则根据专业特点设计量身定制的就业指导方案, 学生会可以帮助学生疏解压力, 通过组织社会活动促进经验交流; 校友联络中心则可以通过组织社会活动, 通过这种协同模式可以实现校内资源的最大化利用和就业服务整体效率的提升[10]。构建校内外协同的就业支持网络需强化社会力量整合。高校应深化与重点行业协会、骨干企业的产教融合, 共建岗位胜任力模型与职业发展数据库。引入智能匹配系统, 基于学生职业画像与产业人才需求图谱的双向分析, 实现岗位推荐与技能提升方案的精准投送。例如, 通过解析学生实训数据、能力测评结果与行业趋势报告, 形成个性化的求职竞争力诊断书。

技术赋能方面, 可构建校企联动的数据中台, 将招聘平台动态、岗位技能清单与学生成长档案进行智能关联。开发职业发展预警系统, 当市场岗位需求变化或学生能力短板显现时, 系统自动触发定制化提升方案。这种数智化服务模式既能拓展全球化就业机会的触达范围, 又可增强职业指导的预见性, 最终形成“需求牵引-能力培养-精准输送”的人才供需双循环机制[11]。例如浙江大学“求是职联体”, 成立“就业服务联盟”, 成员包括就业指导中心、各学院学工办、校友总会、学生职业发展协会联合海康威视开发“职业适配度算法”, 基于学生画像与岗位基因的匹配度生成《三年跃迁路径规划书》。使得2023届毕业生就业去向落实率98.7%, 其中战略性新兴产业就业占比提升至43%企业校招成本降低28%(精准推荐减少无效面试)形成《数智化就业服务标准》被教育部纳入新文科建设指南。

5 结束语

“三全育人”概念为大学生就业服务的优化, 为理论与实践的指导提供系统化支撑。这一概念通过全员参与、全过程覆盖、整体整合, 奠定了高校教育工作达到全方位育人目的的基础。高校围绕校企深度合作、一致性就业指导以及多维度融合三个方面, 为就业服务创新发展注入新动能, 大学生职业能力和就业市场竞争力将得到明显提升。这一系统化的服务模式, 在帮助学生实现个人价值的同时, 也为社会经济发展提供优质人才支撑, 在职业规划和就业准备方面, 都是如此。只有通过多方面协同、齐抓共管, 才能有效促进大学生实现高质量就业, 为社会提供更加扎实的人才保障, 为社会的可持续发展提供更强劲的力量。

参考文献

- [1] 王蕊, 宋羿昊. 构建高校大学生高质量就业服务体系: 价值底蕴、现存问题、实践路径[J]. 创新创业理论与实践, 2024, 7(11): 110-112.
- [2] 何军. “三全育人”视域下大学生高质量就业路径探析[J]. 就业与保障, 2023(8): 88-90.
- [3] 卢岚岚. “三全育人”理念下大学生职业生涯规划教育存在的问题及策略研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(12): 40-42.
- [4] 戚愉彩. “三全育人”视域下大学生就业指导服务工作[J]. 三角洲, 2024(23): 175-177.
- [5] 薛军. “三全育人”视域下大学生就业观培育研究[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西财经大学, 2024.
- [6] 苏旭, 唐艺军. “三全育人”视域下大学生就业指导工作体系构建[J]. 辽宁工程技术大学学报(社会科学版), 2024, 26(2): 145-149, 160.
- [7] 贺司淇. “三全育人”提升就业服务新举措[J]. 合作经济与科技, 2020(7): 146-147.
- [8] 梅颢, 殷嘉蔓. “三全育人”视域下大学生就业指导策略探析[J]. 就业与保障, 2023(5): 91-93.
- [9] 张林, 杨永兵, 杨育才. “三全育人”视域下大学生就业教育体系的优化路径研究[J]. 中国大学生就业, 2022(24): 54-62.
- [10] 高海洋. “三全育人”视域下大学生高质量就业路径探析[J]. 吉林农业科技职业学院学报, 2022, 31(3): 43-46.
- [11] 姚理想. 三全育人理念下民办高校大学生就业分析及促进对策研究[J]. 产业创新研究, 2022(6): 145-147.