

三全育人视域下高校毕业生就业工作实践与优化路径

余建明, 杨东明

南宁学院人工智能学院, 广西 南宁

收稿日期: 2026年5月4日; 录用日期: 2026年6月5日; 发布日期: 2026年6月15日

摘要

在“立德树人”的根本任务和促进高校毕业生高质量就业的战略目标指导下,“三全育人”的理念对就业指导工作起到了良好的导向作用。“三全育人”即全员育人、全程育人、全方位育人的一种教育思想,在这种思想指导下要实现各方面的人员参与进来、各个环节紧密联系在一起、各个方面相互配合的目的。本文以南宁学院人工智能学院2024届毕业生为对象进行调查分析,运用问卷调查法、访谈法和个人案例研究的方法来了解目前毕业生的就业状况和影响他们不能满足期望的因素。因此本文提出三全育人协同机制建设思路,在信息传达全面性、精准帮扶持续性、岗位推荐服务性以及责任落实有效性上提出建议,为地方院校同类专业就业工作提供参考。

关键词

三全育人, 就业育人机制, 就业帮扶, 精准就业, 高校就业工作

Practice and Optimization Path of Graduate Employment under the Vision of Three Comprehensive Education

Jianming Yu, Dongming Yang

College of Artificial Intelligence, Nanning University, Nanning Guangxi

Received: May 4, 2026; accepted: June 5, 2026; published: June 15, 2026

Abstract

Under the guidance of the fundamental task of Fostering Virtue and Cultivating Talents and the

strategic goal of promoting high-quality employment for college graduates, the concept of “Three Comprehensive Education” plays a positive guiding role in career guidance work. “Three Comprehensive Education” is an educational philosophy encompassing all-staff education, whole-process education and all-round education. Guided by this philosophy, it aims to achieve the participation of personnel from all sectors, a close connection of all educational links, and collaborative coordination across all dimensions. Taking the graduates of the Class of 2024 from the College of Artificial Intelligence, Nanning University as the research subjects, this paper conducts an investigation and analysis. Adopting the methods of questionnaire survey, interview and individual case study, it explores the current employment status of graduates and the factors that prevent them from fulfilling their employment expectations. On this basis, this paper puts forward ideas for constructing the collaborative mechanism of three comprehensive education, and proposes suggestions in terms of the comprehensiveness of information dissemination, the sustainability of targeted assistance, the serviceability of job recommendation, and the effectiveness of responsibility implementation. It intends to provide a reference for the employment work of similar majors in local colleges and universities.

Keywords

Three Comprehensive Education, Employment Education Mechanism, Employment Assistance, Targeted Employment, College Employment Work

Copyright © 2026 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. 引言

当前的研究大多集中在三全育人及就业指导方面：理论上，学者已经对三全育人“全员、全程、全方位”作出解释，认为就业育人是思想政治教育和人才培养的拓展[1]；而在实践中，已有研究分析了高校毕业生就业难的问题以及择业观落后等问题并提出相应的解决措施。虽然学者们已将就业教育由单一的职业技能转变为全面的能力培养，但是还没有将“全程育人”具体化为大一到大四的过程性培养方案[2]。如今，高校毕业生面临就业竞争日益激烈、择业方式多样化以及不同的求职期待，在目标定位、自身能力提高以及心态上存在一定的问题，而且企业对人才的要求与高校培养目标也有一定距离。

基于以上分析，在此基础上，本文选择本校人工智能学院 2024 届毕业生就业情况进行研究，“三全育人”作为理论基础搭建起研究基本思路，采用定量调查问卷、定性访谈以及个案跟踪相结合的方法探讨未能就业原因并提出切实可行的“三全育人”协同育人办法，同时建立以“辅导员 + 专业教师 + 学生干部 + 校友”的四位一体就业帮扶体系，使就业指导由过去单方面的工作转变成多个方面的共同参与，促进学生更加全面地发展成为人才。

2. 基于三全育人视角学生未就业核心成因分析

2.1. 全员育人不足：职业认知模糊，求职行为短期化

目前部分大学生还没有系统的生涯规划，缺乏职业理想，“闪辞”、“裸辞”以及频繁更换工作的情况比较严重。一些大学生临近毕业才开始思考就业的问题，把实习当作过场，忽视对自身的职业规划。虽然校外导师、行业专家和学长学姐都有利于帮助学生发展，但是他们对学生认识自己的职业兴趣、提高就业技能以及增强职场适应性的指导作用没有得到很好的发挥，使得学生对自己的职业目标不明确，

做出的选择比较盲目。因此,多种教育者的力量没有形成一种合力,从而使学生的认知不清楚,就业的行为短期化。解决以上问题关键是突破育人主体单一性,所以本文倡导建立由“学校、专业教师、学生干部、企业校友”组成的全员育人机制。

2.2. 全过程育人缺位:培养与就业衔接不畅,适配能力不足

大部分企业招聘更多看重应聘者经验,有些岗位还规定需要有1年以上工作经验。但是目前在校大学生参加学校组织的专业实践活动与企业需求之间还有一定差距,这也是造成实习生留用率低的原因之一。传统的就业指导工作主要集中在临近毕业时(通常是大四下学期),对大四的学生缺少长期的职业生涯规划指导;而且由于大一缺乏专业的认识,大二缺少技能训练,大三缺乏实习机会,造成了学生缺乏必要的实践经验,不能很好地胜任工作,不能很好地掌握专业知识,不能很好地进行求职,也不能很好地融入到工作中去。例如,从统计数据可见:该企业当年招聘30位实习生,在转正时有将近40%的人没有被留下来,其中有近一半是因为不符合公司的要求而辞职(见图1)。

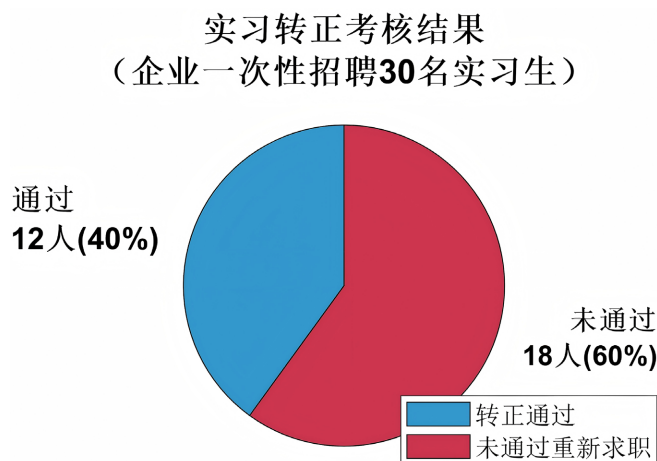


Figure 1. Internship confirmation assessment results of students
图1. 某企业在本校实习转正考核结果

2.3. 全方位育人失衡:观念引导滞后,就业选择受限

通过对在校生进行调查分析得知:在校生有较强的职业稳定性,在校期间更倾向于去国有企业、事业单位等单位工作;另外有一些学生会参加公务员考试或者事业单位考试而造成延迟就业现象发生。从地域上看他们较为保守,大多集中在南宁市及周边城市,对外地就业积极性不高,减少了可选择工作数量及类型。个案显示目前高校就业指导工作中还存在一定不足之处,在价值观引领、基层服务意识培养以及区域发展协作等方面仍需加强以实现供需匹配和促进学生成长的目标,使大学毕业生就业更为科学合理并提升自身能力水平。

3. 三全育人视域下就业工作优化实践举措

3.1. 全员育人:凝聚协同合力,实现沟通联络不断线

建立以辅导员为主导,全体教师、学生干部、校友等全员参与的“四位一体”的沟通方式(见图2)。以班级为单位设立毕业生专门QQ群,在毕业生就业过程中持续开展岗位推送、政策解读、职业指导等工作。充分发挥学生干部先锋模范作用,成立朋辈辅导团队,实行“一对一”的帮助方式,关心每一个未能找到工作的同学的就业情况、心理状况以及个性特点。确定教研室主任和任课教师在毕业生就

业工作中所承担的任务, 实行全员参与、全程负责的工作制度, 使学生毕业后仍然可以得到及时的帮助和支持。

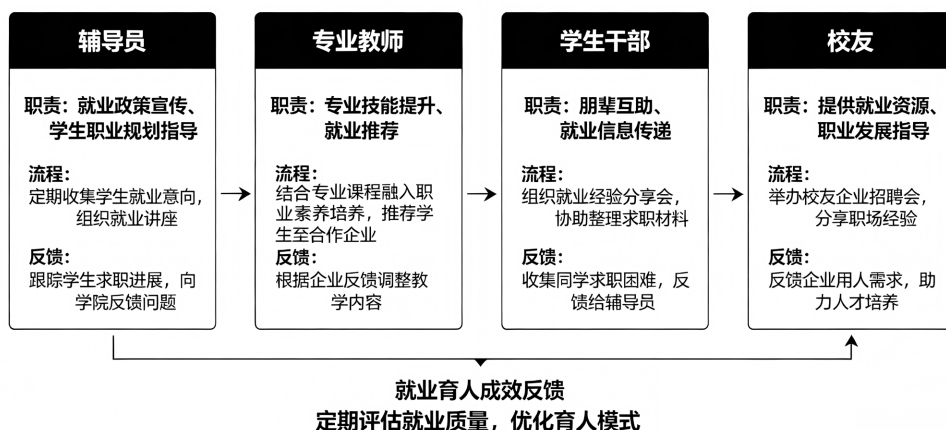


Figure 2. Flowchart of four-in-one employment education model
图 2. 四位一体就业育人模式流程图

3.2. 全过程育人: 关注四年全过程 + 精细化指导, 做到就业服务不断线

建立高校在校大学生四年全周期分类数据库, “一人一策”精细化管理, 根据大一启蒙、大二蓄能、大三实战、大四冲刺、毕业后跟踪等各个时期, 及时了解学生的就业情况, 对处于不同时期的大学生进行分层次、有针对性的帮助(见图 3), 在大一时注重对学生的职业认知与生涯规划的指导, 在大二时重视学生专业知识的学习, 在大三时加强学生对实习岗位匹配性的训练以及就业的基础能力培养, 在大四时利用打电话、网络问卷等形式了解学生就业的情况、职业规划和需求并据此开展工作。根据不同处于待签约、面试准备、备考复习以及自主求职的学生实施分类指导: 如提高学生求职核心竞争力、优化学生简历撰写水平、举办模拟面试等; 进行心理辅导帮助学生减轻压力; 引导学生树立正确的就业观念, 帮助学生确立合理的就业目标; 就业指导涵盖学生从实习到毕业设计再到离校后的整个过程, 在校内外积极调动各种资源为学生的实习成果转变为正式的工作岗位搭建桥梁[3]。

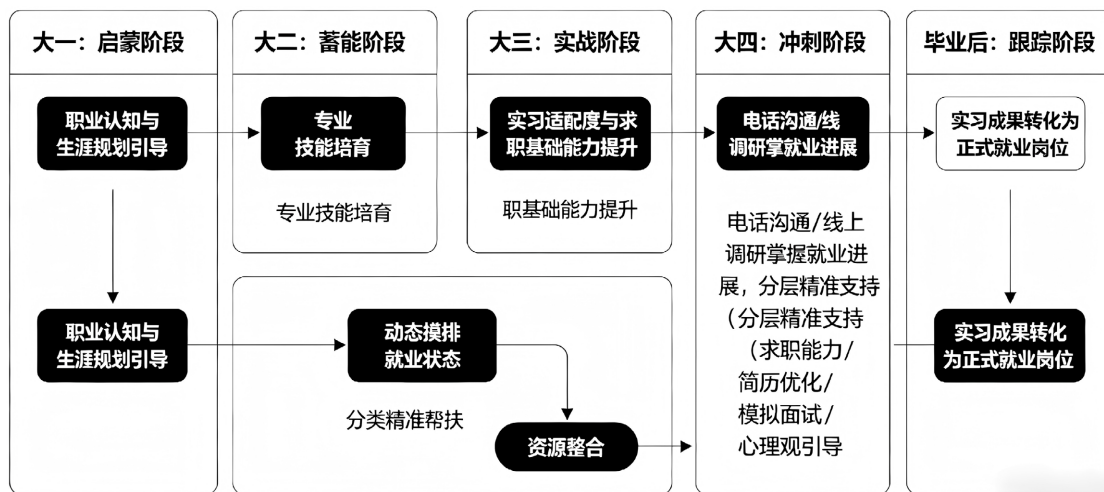


Figure 3. Full-cycle implementation path diagram of college students' employment guidance
图 3. 高校大学生就业指导全周期实施路径图

3.3. 全方位育人：拓宽就业渠道，实现岗位推送不断线

以“访企拓岗、校企协同”为牵引，加强校企合作生态链建设，增加岗位来源。发挥校友作用，针对计算机、人工智能等相关企业，组织校友走进校园开展职业交流活动；利用地方软件行业协会力量，举办高水平招聘会，解决学校与企业之间信息不对等问题。加强校企协同育人的力度，及时了解行业发展状况及人才需求情况，指导学生树立正确就业观念、合理定位自己职业方向。打破毕业生“求稳、局限区域”的就业思想，鼓励和支持其进行自主创业或到基层工作或到外地工作等多种选择，帮助他们更好成长发展。

3.4. 压实一把手工程：强化顶层设计，实现责任落实不断线

把就业工作融入学院人才培养总体布局，在学院领导下设立由分管院长担任组长的就业工作领导小组，统一调配资源并部署具体工作。落实教研室主任、专业负责人育人责任，促进行政管理部门、教务处、学生工作办公室齐抓共管，形成“上下衔接、左右配合”的就业工作格局。以“三全育人”思想为指导，在毕业设计、实习实训、职业生涯规划等方面进行任务分解，使就业教育贯穿始终[4]。建立健全就业工作考核及反馈制度，加强监督检查以及总结反思，保证就业育人工作落到实处，提高就业服务水平。

4. 结语

三全育人理念对高校就业育人工作具有明确指导意义以及操作性建议。目前我国高校毕业生人数不断增加，未就业人数原因更加复杂多样，高校必须形成全员参与、全程覆盖、全方位支持就业育人的工作格局。用三全育人促进就业工作就要加强信息畅通、精准帮扶、资源共享，把就业指导与思想政治教育紧密结合在一起提高人才综合素质。今后要进一步深化三全育人与职业指导的结合，打造全过程职业生涯服务系统，实行精细化服务，集合社会各方面力量帮助大学生树立正确的择业观、就业观及成才观。一方面可以提高学生就业竞争力以及岗位契合度，另一方面也有利于学校完成立德树人的工作目标，最终使毕业生实现高质量充分就业的目标[5]。

参考文献

- [1] 教育部. 关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202312/t20231205_1093196.html, 2023-12-02.
- [2] 孙百才, 胡姝. 高校毕业生就业影响评估机制——模型构建与政策效应[J]. 教育研究, 2025, 46(6): 61-73.
- [3] 李晨希, 孙俊华. 高质量充分就业背景下高校就业育人工作“四象限”模式探析[J]. 江苏高教, 2025(8): 31-37.
- [4] 刘余勤, 汪永安. 生成式人工智能赋能大学生就业: 内在机理、潜在风险与优化路径[J]. 思想教育研究, 2026(4): 98-104.
- [5] 胡德鑫. “人工智能 + 教育”赋能中国拔尖创新人才自主培养的内在逻辑与未来进路[J/OL]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2026: 1-8. <https://link.cnki.net/urlid/61.1352.c.20260417.1259.002>, 2026-04-18.