

高校辅导员开展大学生就业教育的创新路径研究

刘 东

西华大学理学院，四川 成都

收稿日期：2025年5月6日；录用日期：2025年6月16日；发布日期：2025年6月27日

摘 要

高校辅导员是落实立德树人的主体、是开展大学生就业教育的主导力量。但随着经济结构变革，就业形势日新月异，辅导员沿用传统的就业教育模式面临极大挑战。如现有知识体系不完善、对大学生思想引领力下降以及校企协同育人资源衔接不足等困境。新时代背景下的辅导员就业教育工作有了更高要求，需通过明晰辅导员的角色定位，加强专业知识理论学习、强化思政教育与心理引导融合力度以及创新资源整合机制等途径，提升辅导员的就业教育能力，推动大学生高质量就业。

关键词

高校辅导员，大学生，就业教育

Research on Innovative Paths for College Counselors to Carry out Employment Education for College Students

Dong Liu

College of Science, Xihua University, Chengdu Sichuan

Received: May 6th, 2025; accepted: Jun. 16th, 2025; published: Jun. 27th, 2025

Abstract

College counselors are the main body in implementing moral education and the leading force in carrying out employment education for college students. But with the changing economic structure and rapidly changing employment situation, counselors face great challenges in using traditional

employment education models. For example, the current knowledge system is incomplete, the guidance for college students' thinking is declining, and there is insufficient connection between school enterprise collaborative education resources. Under the background of the new era, there are higher requirements for the employment education work of counselors. It is necessary to clarify the role positioning of counselors, strengthen the theoretical learning of professional knowledge, enhance the integration of ideological and political education and psychological guidance, and innovate resource integration mechanisms to improve the employment education ability of counselors and promote high-quality employment for college students

Keywords

College Counselors, College Students, Employment Education

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. 引言

就业是最大的民生，事关社会民众福祉，对于大学生而言，就业更是检验大学学习成效的关键途径。但随着高校毕业生人数激增，大学生就业问题矛盾愈发突出[1]、就业择业不够积极[2]、实践经验和就业能力与企业要求不匹配[3]等是当前大学生就业过程中所体现出来的一系列问题。这一现象不仅提高了对大学生的就业能力的标准，更对辅导员对大学生的思政教育、就业教育工作提出了更高要求。

在传统的就业教育模式下，高校辅导员的就业教育主要体现在就业信息发布、就业政策宣讲以及心理疏导等工作上，但随着时代发展、产业升级等就业市场的变化，这种单一的就业教育模式逐渐暴露出诸多弊端，无法满足大学生对优质企业的了解以及就业信息的获取，更是缺乏个性化、精准化的就业指导，难以激发学生就业择业的积极性。

本研究旨在深入探讨高校辅导员开展大学生就业教育的创新路径，通过分析当前就业教育存在的问题，结合时代发展的特点和大学生的需求，提出具有针对性和可操作性的创新策略。这不仅有助于提升高校就业教育水平，促进大学生实现高质量就业，推动高校人才培养与社会需求的有效对接，也为高校辅导员的工作提供了有益的参考和借鉴。

2. 高校辅导员在大学生就业教育中的角色定位

2.1. 职业价值观的意识形态塑造者

讲信仰的人，首先要有信仰，而且还必须要信仰信念坚定[4]。高校辅导员作为新时代大学生成长成才路上的火炬手和引路人，肩负着大学生的意识形态塑造和职业价值观引导的双重使命。职业价值观是当代大学生的个人发展与时代发展融合的精神产物，是职业生涯规划意识形态内核。辅导员需要把“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的根本问题贯穿于就业指导的全过程，同时将家国情怀作为大学生就业择业的底层代码，破除“职业阶层”、“享乐主义”等异化观念，引导学生将个人职业发展与国家战略需求结合起来，树立正确的就业观念。

2.2. 就业政策与行业发展的宣传者

辅导员作为连接学生 - 企业 - 教师的关键纽带，是专业发展以及就业信息发布的解读者与宣传者，

需要精准传达行业发展趋势、就业市场政策红利，帮助学生在海量的就业信息中筛选有效资源，助力学生更好就业，破解信息时差。辅导员要创新宣传方式，构建就业政策、企业 HR 以及在校学生的三元对话平台，引导学生建立行业洞察力，帮助学生在就业过程中实现顺势而为，真正成为大学生职业发展道路上的助力者。

2.3. 就业教育共同体的多元协调者

在高校的就业体系中，辅导员并非单一化的执行者，而是以多元化、多层级、多方位的协调者的身份来串联“家-校-社-企”的主体角色，是构建校企资源共享、多主体协同育人的核心要素。这一角色定位不但是高校大学生教育体系的必然要求，更是破解大学生就业信息碎片化到系统化的转型要求。

3. 高校辅导员开展就业教育中的现实困境

3.1. 现有知识体系与新兴业态发展脱节

辅导员在大学生就业教育过程中扮演者重要角色，对大学生的就业择业产生重要影响。但随着就业市场中的新兴产业、人工智能行业的不断涌现以及快速发展，辅导员的日常工作又是碎片化、复杂化的，缺乏系统化、垂直化的理论学习和实践培训，对这些新兴前沿领域的核心原理、岗位要求以及未来发展等认识不到位、理解不透彻。而此类行业又着重强调实践经验以及创新能力，因此导致在开展学生的就业指导过程中无法为学生的职业规划提供精准建议。以人工智能领域为例，目前高校的开设课程多以理论教学为主，学生的实践能力欠缺，辅导员自身的知识体系又不完善，在对大学生进行思政教育以及就业引导的时候，难以将行业前沿知识融入到日常教育之中，导致就业教育效果欠缺。

3.2. 学生就业观念固化，思政教育难度大

辅导员在对大学生开展就业教育的实践过程中，大部分学生的就业观念固化、就业形式单一，导致思政教育的难度加大并且日益严峻，同时二者又相互影响，形成了复杂的教育困境与就业难题。大学生就业观念固化本质上是个体心理认知与外部环境交互作用的结果，可从心理学维度对其形成原因展开分析。家庭是作为个体形成职业价值观、人生观的核心因素，父母的职业期望通过“心理锚定效应”在很大程度上塑造了子女的职业认知以及职业方向。发展心理学研究表明，青少年时期形成的“依赖型认知”会导致后续进行职业选择时的自我效能感弱化。学校就业部门的“同质化信息供给”削弱了大学生的就业选择。在对 200 名本科生进行的问卷调查(有效回收率 92%)中，71%的学生认为学校发布的就业招聘信息同质化严重，78%的同学希望能够进入事业单位以及国企工作，仅有 15%的学生愿意从事新兴职业方向。这种就业信息偏食导致择业认知偏差——学生过度依赖传统的职业信息，而忽视自身职业兴趣发展以及新兴行业的需求。

对就业思想固化的大学生开展就业思政教育面临着许多现实挑战，主要表现为传统的理论灌输与学生实际就业需求的矛盾，与学生之间难以产生有效共鸣与情感信赖。在就业市场更新速度快，就业观念多元化的背景下，传统的思政教育难以对学生发挥有效的作用，认为单纯的思政教育并未能解决他们的实际就业诉求，这一方面也加大的辅导员日常对学生开展就业教育、树立正确就业观念的难度。

3.3. 校企合作衔接不畅，就业资源整合度低

在大学生就业过程中，校企合作脱节、就业资源整合度低成为开展就业工作长期以来的突出问题，亟需解决。校企合作方面，多以临时性招聘为主，如校园春招、秋招以及部分短期实习项目等，缺乏真正具有深度和广度的人才联合培养机制。部分高校开展的生源基地和实习基地也因为学生课业繁忙、企

业工作繁多成为了空心化项目。大学生在校学习期间普遍存在重视理论知识、实习实践经验相对不足的情况[5]。与此同时,数字技术以及和经济发展催生多元化的就业渠道,灵活就业、网红经济等新兴形态扑面而来,对大学生的岗位能力要求也从专业对口转向到复合能力,对大学生的就业能力提出严格要求的情况下,大学生在就业过程中屡屡碰壁。新业态发展也是对辅导员知识体系、知识结构的极大冲击,导致部分辅导员在开展学生就业教育的过程显得有点捉襟见肘。在就业信息交互方面,校企之间也长期存在信息不对称、资源共享不及时的问题。企业在接触到行业最新的技术以及岗位技能变化时,通常是以优先满足公司的发展为主,无法及时向高校反馈行业动态,高校同时也难以将学生在校期间的专业知识以及实践能力全面的传递给企业。

4. 高校辅导员提升大学生就业教育能力的优化路径

4.1. 深化专业能力体系,构建就业教育知识矩阵

就业教育工作要求辅导员具备多元化、宽领域的知识体系。辅导员的专业能力要从单一化走向复合化,需要系统化进行职业发展理论学习,加强就业教育知识结构的迭代更新。应积极参加教育部以及高校召开的职业规划培训,吸收前沿理论知识,形成科学的就业指导方法。同时要及时进行新兴领域发展的动态跟踪,着重关注就业行业的发展趋势,定期调研数字经济、人工智能、低空经济等重点行业的人才需求报告,长期关注教育部发布的新增专业领域。积极参加访企拓岗、校企合作论坛,建立符合大学生就业行业发展与需求的关联图谱,针对性的更新就业教育知识内容,及时调整更新就业教育方式方法,着重融合心理学、社会学等交叉学科知识,分析当代大学生就业过程的底层逻辑,解剖大学生的就业心理,增加对学生的就业引导与价值引领,从而构建就业教育知识矩阵。

4.2. 强化思政与心理融合,提升价值引领深度

思政教育与心理疏导是开展大学生就业教育的重要途径。首先,要将家国情怀与就业引导相互融合,培养学生的爱国主义精神,挖掘身边的西部计划等基层案例中的思政元素以及典型例子,通过新闻推送、主题班会以及朋辈经验分享等形式,引导学生找到既能实现职业目标,又能实现职业价值的平衡点。培养学生树立先就业、再择业、后爱业的就业逻辑,破除一线城市、稳定工作才能实现幸福人生的固化观念。其次,辅导员需要提升就业教育过程中的心理疏导能力,大学生在就业择业的过程中,最为频发的就是就业焦虑、自我怀疑、自我否定等心理现象[6],要做到前期积极预防、中期积极干预、后期持续跟进。具体来说,就是对就业过程出现的焦虑不安的同学要进行全面摸排,通过面对面、一对一的谈心谈话充分了解学生的心理活动,为后续的就业引导打下基础;同时对于已经出现就业焦虑的部分同学,要积极跟进,通过指定精准化、个性化的就业方案帮助此类学生完成阶段性的就业目标,缓解就业心理压力;最后,要构建持续发展型的就业指导理念,摒弃追求唯就业率的片面化思维,关注学生在校期间的可持续发展,积极为学生更新行业发展情况,指导学生合理规划职业生涯,着重培养高复合型、高抗压型、高效率型的新时代大学生。

4.3. 创新资源整合机制,打造就业教育生态网络

目前的就业信息发布通常是分散的、零碎的,不易突出重点,也不利于学生进行筛选,最终导致就业信息资源的浪费。辅导员作为学生就业择业的重要支撑,需要采取具体的就业育人路径。例如,带头建立以辅导员、企业HR、学校就业处以及优秀校友作为多元主体从而搭建一个集就业信息发布、就业思政教育、职业规划指导等功能为一体的校企育人、就业宣传平台。通过该平台,辅导员可以利用平台发布学生职业测评问卷,精准识别学生就业意向与了解学生职业能力短板。同时利用短视频、新媒体等手

段分层次、分类别、分专业地为大学生推送各类优质的用人单位和就业资讯。也可以推送优秀的基层就业案例供学生学习,提升信息传递效率,引导学生破除地域限制,鼓励学生去西部地区、基层地区建功立业,让学生在个人职业发展中激发社会责任感和爱国情怀。打造良好的就业教育生态网络,仅仅依靠辅导员的单一力量是远远不够的,需要联动校内多方资源形成教育合力,加强与各专业课老师的协调沟通,将就业教育融入各学科、各年级的课堂之中,将就业教育从大一期间一直延续到大学毕业。另外,需要联合校内心理中心开展各类型的就业心理辅导与咨询,减少大学生就业焦虑现象。

5. 结语

在高等教育积极创新教学模式、社会企业大力产业升级的背景下,辅导员的角色愈发重要,也愈发多元化发展,既要提升自己的专业素养,又要深入学生内里,帮助大学生突破就业瓶颈。高校辅导员要做好大学生就业工作,要求辅导员的角色从单一化的思想教育转向多元化的就业思政教育,需要不断完善辅导员的专业素养思政知识体系,加强校企资源共建共享的协调能力以及提升就业心理问题处理的共情能力等,不断创新就业育人模式与方法,为学生的职业发展提供坚实支撑,为社会的稳定繁荣提供动力来源,为实现中华民族的伟大复兴提供人才保障。

参考文献

- [1] 谢爱磊,覃云云,刘群群.“后知后觉”与“随波逐流”——精英高校农村籍大学生就业能力管理的反身性叙事[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2024(7): 15-27.
- [2] 董世洪,胡顺顺,李明岳.当代大学生的就业观及其教育引导——以浙江大学为例[J]. 浙江社会科学, 2022(10): 149-154+160.
- [3] 韩婷芷.何以实现就业“能力”与“预期”的匹配?——本科生职业决定的类型、成因与审思[J]. 国家教育行政学院学报, 2022(5): 86-95.
- [4] 刘健康.辅导员在高校“三全育人”中的角色定位与实现路径[J]. 教育理论与实践, 2024, 44(3): 43-47.
- [5] 贾德忠,兰建华.高校构建“就业育人”全链条机制探析——以北京外国语大学的实践为例[J]. 思想教育研究, 2024(3): 137-140.
- [6] 于永达.“00后”大学生就业心态与职业发展对策[J]. 人民论坛, 2023(16): 75-78.