

# 基于生态系统理论的高校就业指导体系构建研究

——以加拿大为例

王子琦

郑州大学教育学院, 河南 郑州

收稿日期: 2025年3月1日; 录用日期: 2025年4月18日; 发布日期: 2025年4月28日

## 摘要

随着就业形势的日益严峻, 如何为高校学生提供良好的就业指导, 使之在就业竞争中脱颖而出, 并获得长足的发展, 已日益成为就业指导工作的重点与难点。而高校就业指导工作并非一对一的线性关系, 就业指导工作复杂, 涉及主体冗杂, 镶嵌于宏观的社会生态系统之中。如此情境下, 搭建一个功能健全, 协同治理的高校就业指导体系显得尤为重要。研究基于生态系统理论, 构建了高校就业指导体系模型, 并根据加拿大高校就业指导工作的相关经验, 为完善我国的就业指导体系建言献策。

## 关键词

生态系统理论, 高校就业指导体系, 加拿大

# Research on the Construction of University Career Guidance System Based on Ecosystem Theory

—Taking Canada as an Example

Ziqi Wang

School of Education, Zhengzhou University, Zhengzhou Henan

Received: Mar. 1<sup>st</sup>, 2025; accepted: Apr. 18<sup>th</sup>, 2025; published: Apr. 28<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

With the increasingly severe employment situation, how to provide good employment guidance for

college students, so that they can stand out in the employment competition and get a long development has increasingly become the focus and difficulty of employment guidance work. The employment guidance work of colleges and universities is not a one-to-one linear relationship, but a complex employment guidance work, involving a variety of subjects, embedded in the macro social ecosystem. Under such circumstances, it is particularly important to build a sound function and synergistic governance of the university career guidance system. Based on the ecosystem theory, this study constructs a model of college employment guidance system, and based on the relevant experience of Canadian colleges and universities' employment guidance work, it provides suggestions for improving the employment guidance system in China.

## Keywords

Ecosystem Theory, College Employment Guidance System, Canada

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. 问题的提出

随着中国经济和社会的快速发展,高校毕业生就业问题日益凸显,逐渐成为社会各界关注的焦点。虽然自上个世纪90年代以来,我国高校在大学生就业指导和服务方面开展了一些研究,取得了相应的成就。如李亚员等人(2020)提出了“精智就业”服务体系,使精准就业和智慧就业的有机结合,以促进大学生实现更高质量就业[1]。郑本军等人(2005)提倡全程就业指导教育的方式,并逐渐成为了高等教育大众化时代高校的一种理性选择[2]。精准化、全程化的高校就业指导体系逐渐被高校和大学生所接受,并得到了广泛的实践。

然而,这样的高校就业指导模式往往只关注学校和学生两者对于就业的影响,忽略了外部环境和社会因素的作用。王丽萍(2005)认为大学生就业指导服务体系是一个集管理、服务、教育、研究于一体的开放性的系统工程[3]。王畅(2023)在“三全育人”理念的引导下,强调了就业指导服务体系推进协同育人、聚焦学生发展、整合育人资源的重要性[4]。高校学生的就业决策是多方因素共同影响下诞生的产物,高校的就业指导工作也不应仅有学生和高校两个主体参与。因此,构建一个全面、系统的高校就业指导体系,以更好地帮助学生规划职业生涯,成为当前亟待解决的问题。

在探索高校就业指导体系构建的过程中,生态系统理论为我们提供了一个全新的视角。生态系统理论在多个领域的体系构建研究中都有着成效显著的运用,如丁文(2022)基于生态系统理论建构了幼儿、教师、环境、社会、家庭有机融合、和谐共生的游戏教育生态系统[5]。卢思佳等人(2023)运用生态系统理论,研究了预印本学术交流体系中微观、中观和宏观生态系统的互动共生[6]。除此之外,也有学者将生态系统理论运用在就业指导课程体系的构建中。梁辰等人(2021)基于生态系统理论,研究了研究生就业指导课程体系构建,强调了课程的互动性、多主体协同和主体能动性的重要[7]。生态系统理论强调个体与环境的相互作用,认为个体的成长和发展是在与环境的不断互动中实现的。并且,通过借鉴生态系统理论的结构模型,可以将我国高校就业指导相关的社会因素进行分类重构,为逐一分析高校就业指导体系的优化方式提供了理论模型。因此,将生态系统理论应用于高校就业指导体系构建,有助于我们更全面地理解和把握影响学生就业的各种因素,从而制定出更加系统全面的高校就业指导体系优化策略。

此外,本研究总结了加拿大在高校就业指导体系建设方面的具体做法,通过理论结合实践,为我国

的高校就业指导体系构建提供借鉴。周长凤(2010)介绍了美国、加拿大、英国的大学生就业促进措施,特别是加拿大的就业促进政策,为构建基于生态系统理论的高校就业指导体系提供了实践案例[8]。金韦明等人(2023)对于加拿大高校的就业指导体系进行了研究,结果表明其工作内容丰富,项目形式多样,更倾向于依照学生需求进行引导,具有借鉴意义[9]。加拿大作为高等教育发达的国家之一,其就业指导工作的开展汇聚了多方力量,其高校就业指导体系建设也在实践中积累了丰富的经验。加拿大的高校就业指导不仅关注学生的个体发展,还注重与外部环境的协调。通过制定明确的政策导向、建立完善的法律法规保障、实施产教结合的培养模式等措施,加拿大形成了有利于高校学生就业的社会环境。

综上所述,本研究通过梳理加拿大政府部门、相关企业和多所高校在就业指导方面的有关措施,总结了加拿大在高校就业指导工作中所秉承的教育理念、一贯的分工协作模式等具体做法,希望为我国高校就业指导体系的建设提供良好的借鉴模版。然而,中加两国在国情、文化背景、高等教育体系等方面存在差异,完善高校就业指导体系不能简单地照搬加拿大的成功经验。因此,本研究结合我国的实际情况,对基于生态系统理论视角下的高校就业指导体系进行深入研究。在对这些问题进行深入研究和探讨的基础上,构建基于生态系统理论的高校就业指导结构模型,并结合加拿大的成功经验,针对于每一结构层次提出了可行的优化措施,希望为我国构建更加科学有效的高校就业指导体系提供理论支持和实践指导。

## 2. 理论基础：生态系统理论

### 2.1. 生态系统理论

生态系统理论于1979年由布朗芬布伦纳提出,主张个体是在一个相互联系、相互影响和相互作用的稳定生态系统中不断发展的[10]。后期,查尔斯在《理解人类行为与社会环境》一书中丰富和拓展了生态系统理论,他认为虽然个体在社会环境中具有能动性,但人的发展与社会环境是互相联系的。并且该书阐述了个体与环境之间形成的互动关系,强调了人与环境的相互作用在解释人类行为中的重要性[11]。综上所述,生态系统理论聚焦于人类与环境之间的相互关联和互动,认为个体的生存与发展嵌入于多层次、相互关联的环境系统之中。

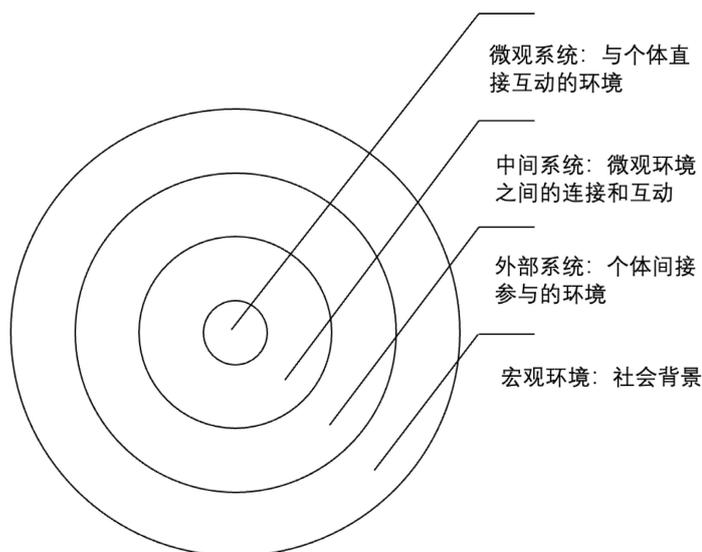


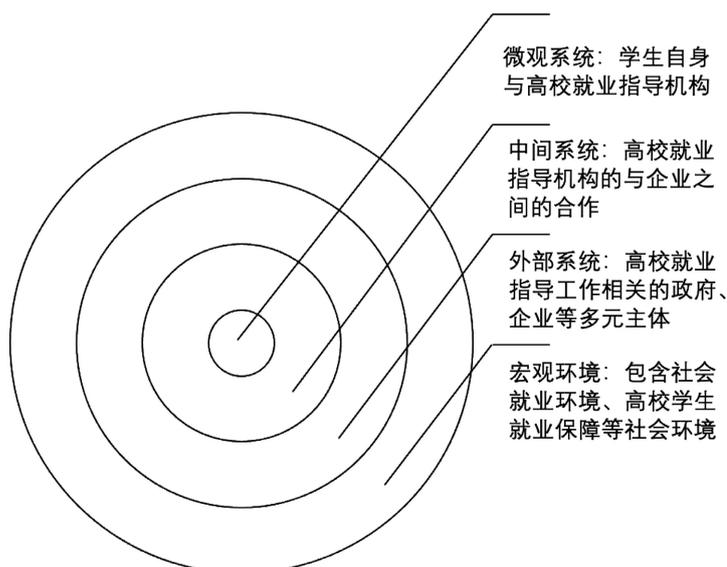
Figure 1. Theoretical structural model of ecosystems  
图 1. 生态系统理论结构模型

据此，学者们将影响个体能力发展的因素进行归纳，区分出四个核心层次，分别为微观系统、中间系统、外部系统和宏观系统，如图 1 所示[12]。微观系统涉及个体直接互动的环境，如家庭和学校班级。中间系统关注微观环境之间的连接和互动，例如学校和家庭间的沟通与合作。外部系统指的是个体间接参与的环境，如社区资源和社会福利系统。而宏观系统则涵盖了广泛的社会文化、价值观、风俗和法律等，为个体提供了更宏观的社会背景。从微观系统到宏观系统，其划分的标准依据与个体的互动频率和密切程度由低到高的顺序。生态系统理论不仅将个体发展视为嵌套于多层级系统中的动态过程。

目前，生态系统理论已运用于教育，社会工作、企业经济等多个领域，形成了教育生态系统理论，社会生态系统理论、商业生态系统理论等分支概念[13]-[15]。其核心概念“生态位”与“生态适应”对高校就业指导体系构建具有重要启示。生态位强调各主体(如政府、高校、企业)需在系统中找到独特定位，避免职能重叠。例如，高校应专注于职业能力培养，企业需提供实践平台，政府则通过政策引导资源分配。生态适应个体与环境需通过持续互动实现动态平衡。在就业指导中，学生需通过实习、培训等适应市场需求，而指导体系也需根据经济形势调整服务策略。总体而言，生态系统理论提供了一个全面的框架，用于理解人类与环境之间的复杂互动，并为完善个体和社会系统提供了指导。

## 2.2. 基于生态系统理论的高校就业指导体系模型

本研究认为生态系统理论能够引导高校就业指导体系构建，该理论与现实问题间具有较好的适切性。一方面，高校就业指导工作复杂，涉及主体冗杂，不仅处于自身内部的微观生态系统之中，更镶嵌于宏观的社会生态系统之中。构建高校就业指导体系离不开对各个层级生态系统的考量。另一方面，生态系统理论为高校就业指导体系构建提供了层次明晰的理论架构。通过生态系统理论，本研究试图将千丝万缕的高校就业指导影响因素与相互关系归纳于一个系统模型之中，为我国高校就业指导体系的构建献言献策。



**Figure 2.** The model of university career guidance system based on ecosystem theory  
**图 2.** 基于生态系统理论的高校就业指导体系模型

参考高校就业指导工作的实际，基于生态系统理论中的四个核心系统的定义，本研究构建了基于生态系统理论的高校就业指导体系模型，如图 2 所示。其中，微观系统主要指向与高校学生就业指导工作密切相关的学生自身与高校就业指导机构。学生个体特征(如职业兴趣、能力)与高校指导服务的互动是体

系的基础。中间系统则关注高校就业指导机构与企业之间的合作。高校与企业、家庭的协同是资源整合是中间系统的关键。外部系统涉及与高校学生就业和高校就业指导工作相关的政府、企业等多元主体。政策支持与行业需求构成外部驱动力。宏观环境则包含社会就业环境、高校学生就业保障等社会环境。在生态系统理论的指引下,本研究将涉及高校就业指导工作的多元主体和多方因素视为一个完整的系统。社会价值观(如对职业教育的认可度)影响体系效能。下文将依据构建的模型与加拿大的现实经验,探索我国高校就业指导体系构建的优化路径。

### 3. 他山之石：加拿大高校就业指导体系构建策略

通过搜索加拿大各高校就业指导官方网站,搜集加拿大就业指导体系政策文件,本研究对于加拿大在就业指导体系建设的有益经验进行了梳理总结。在微观系统层面,加拿大高校创造了丰富的就业指导内容;在中间系统和外部系统层面,加拿大高校建立了专职的就业指导机构和网络;在宏观系统层面,加拿大出台了大量政策文件,形成了有利于学生就业的社会氛围。

#### 3.1. 丰富高校就业指导的工作内容

加拿大高校的就业指导工作内容丰富,项目形式多样,相比于普及式的传授知识,更倾向于依照学生需求进行引导。

首先,加拿大高校的就业指导不完全依靠于就业指导课程,而是通过学生自主预约就业指导会议,实现一对一的针对性服务。滑铁卢大学就为在校学生提供了就业指导预约会议服务,帮助学生解决职业生涯规划、就业答疑、岗位匹配等方面的现实困境。根据滑铁卢大学的统计,每年有超过 9000 人次的在校学生预约就业指导会议,其中 97% 的来访者表示在此获得了就业帮助,激发了就业活力[16]。

其次,加拿大高校的就业指导工作内容丰富,涵盖了职业生涯规划、发展职业技能、提供实习与就业资源、激发创新创业潜力等多个模块,形成了覆盖职业发展教育全链条的服务模式。不列颠哥伦比亚大学不仅为该校学生提供了全链条的就业指导服务,更根据不同学科的发展前景,组建了行业以及专业的指导团队,承担了职业体验、相关赛事举办、分科职业资源整合和咨询服务等工作内容。

最后,形式多样的就业指导项目是加拿大高校就业指导的突出特点。除了就业指导课程、研讨会、实习等常规项目,许多高校都凭借自身优势,推出了特色就业指导活动与项目,例如麦吉尔大学的职业体验微项目。麦吉尔大学的职业体验微项目搭建了学生与企业相连接的桥梁,通过一到五天的企业微型项目训练,增进学生的工作技能,体验职场生活,丰富简历经验[17]。

#### 3.2. 建立专职的高校就业指导机构与网络

在加拿大的高校就业指导体系建设中,各个高校的就业指导机构是就业指导具体措施和网络构建的执行人,是高校就业指导体系的中流砥柱。其就业指导机构健全,人员专业且操作规范,就业平台广泛,并通过打造囊括学生、高校与企业的就业指导网络,形成了就业指导合力。

##### 3.2.1. 建立高校就业指导机构

加拿大高校十分重视就业指导中心的建设,将其视为提供专业性就业指导服务与开展就业指导工作的重要平台。各个高校通常会在各个院系设立就业指导中心,配备专门的就业指导老师,以确保每个学生都能接受到个性化的就业指导。滑铁卢大学就设立了专职的职业发展中心,其主要目标是教育和激励所有滑铁卢大学学生、校友、员工和博士后研究员探索他们的职业旅程,并通过高质量的面对面和在线服务、海量的就业资源搜集来助力这一目标的实现。

加拿大高校更重视就业指导师资队伍的建设。各个高校的就业指导机构会聘用就业指导专职人员,

并时常邀请不同领域的专家进行讲座与指导。高校就业指导的专职人员通常会经过专业的培训、需要通过严苛的考核标准,以确保这些老师具备从事就业指导工作的资格和能力。在这种考核模式下,就业指导老师不仅具备丰富的行业经验,还应了解市场需求和趋势,能为学生提供有效的职业规划和就业指导。约克大学就明确提出职业健康指导中心专职人员必须拥有教育学、心理学相关专业的博士学位[18]。不列颠哥伦比亚大学组建了不同学科的就业合作社,邀请各个学科的教授与雇主为学生答疑解惑。

### 3.2.2. 搭建高校就业指导网络

高校就业指导网络能够凝聚社会各界力量,帮助学生获得就业信息与资源,是高校就业指导体系中的重要一环。加拿大高校通过吸纳与学生就业相关组织,搭建了多元主体共同协作的高校就业指导平台。

多伦多大学在搭建就业指导网络方面拥有丰富的经验,为学生提供了全方位、多层次的就业支持。第一,该校进行整合校内资源,构建了校内就业指导协同网络。多伦多大学将就业指导与其他学生服务部门,如学术指导、心理咨询等部门紧密结合,确保学生在职业规划、学术发展、个人成长等方面得到全方位的支持。第二,建立校际互动交流平台,多伦多大学设立了线上交流平台,鼓励学生、教师和校友之间进行互动和分享,形成互助共进的职业发展氛围。充分利用校友资源,邀请校友分享职业经验和行业趋势,帮助学生更好地了解职业市场和行业发展。第三,强化校企合作,拓宽就业渠道,形成企业合作网络。多伦多大学与众多企业和行业建立了紧密的合作关系,通过校企合作项目、创建实习基地等方式,为学生提供更多实践经验和就业机会。这些举措有助于提高学生的就业竞争力和社会适应能力,促进学校与社会的紧密合作和共同发展[19]。

### 3.3. 形成利于高校学生就业的社会环境

加拿大政府和社会各界在高校学生就业方面采取了积极有效的措施,形成了有助于高校学生就业的良好社会环境。明确的政策导向、法规保障以及产教结合的深度培养模式,共同构成了加拿大高校学生就业支持体系的核心内容,建构了高校就业指导体系的上层建筑。

#### 3.3.1. 规定严明的就业指导相关政策

在高校学生就业指导方面,加拿大政府出台了一系列利好政策及其保障措施。通过政府具体的政策引导和相关举措,加拿大形成了促进大学生就业的社会氛围和全面具体的法律法规保障。在相关利好政策方面,政府鼓励高校学生参与就业指导活动并为其提供机会,让大学生能够在各种组织中参与实际工作,以丰富其学习经验和职业发展。通过要求企业与高校为学生提供有意义的工作和相配套的就业指导服务,确保他们能在实践中学习并为组织做出贡献。在就业指导法律保障方面,加拿大政府在《公共服务就业法》中增添了相关条例,并出台了《学生就业计划参与者排除批准令》与《学生就业计划参与者条例》[20]。这些法案条例中详细规定了高校学生参与就业计划的条件和程序,保障高校学生在社会实践和实习工作中的权益。

综上所述,加拿大政府在高校就业指导方面制定了一系列全面而具体的政策,旨在为学生提供丰富的实践机会,促进其职业发展。这些政策不仅得到了法律法规的支持,还通过具体要求和保障措施确保了其实施效果。

#### 3.3.2. 深入人心的产教结合培养模式

加拿大产教结合的历史由来已久,借助于完善的政府、高校与企业资源网络,采取交替式模式。产教结合教育模式下,学生要经历在学校课堂下的学习学期和在合作单位实践的工作学期。学校学习和工作实习相互交替,入学4个月或8个月的学习期结束后开始工作学期,每四个月交替进行,新生入学以及毕业都是以学校学习结束。每学期末需提交报告并通过学校或教授的评审以获取学分。产教结合的培

养模式是一种将理论学习与实践相结合的就业指导教育，旨在帮助学生将课堂知识应用于实践中，提升职业能力与就业率。通过实习，学生不仅明确了自己的职业方向，还培养了职场礼仪、时间管理、环境适应等综合能力。

在确保工作任务与学生学习和职业目标相关性的前提下，产教结合的培养模式为高校学生提供了劳动岗位，并支付相应的劳动报酬。通过企业与学校签订合作协议，共同制定培养计划，并派遣管理人员协助学生适应岗位与提供技能指导的方式，将就业指导教育融入进实习情景之中，实现了理论知识与工作实践的紧密结合。

尽管加拿大高校就业指导体系成效显著，但若将其模式嫁接于我国的就业指导体系中也存在一定局限。如在加拿大的高校就业指导工作中政府资金与企业参与发挥了重要作用，但我国部分中小企业可能缺乏合作动力；加拿大社会对职业教育的认可度较高，而我国仍存在“重学历轻技能”的传统观念，直接移植其模式可能导致校企合作形式化；加拿大高校资源分布较均衡，而我国东西部教育资源差异显著，欠发达地区高校可能难以复制其精细化服务模式。综上所述，本研究将对加拿大高校就业指导体系对我国的启示进行梳理。

## 4. 我国构建：加拿大高校就业指导体系对我国的启示

### 4.1. 微观系统：发挥学生的主体性

结合加拿大高校就业指导成果与生态系统理论模型，可以发现微观层面上，加拿大高校的就业指导十分尊重学生的个人意志，强调发挥学生在就业指导中的主体作用。加拿大高校通过个性化服务机制，允许学生根据自己的实际状况自主预约和指导，确保了服务的灵活性和针对性。这一做法提示我们，在构建我国的就业指导体系时，应打破传统的固定模式，优化就业指导服务，让学生能够根据自身情况选择适合的时间和内容进行咨询，从而确保指导的精准性和有效性。应充分尊重并体现学生的个人意愿、兴趣与需求，从而确保指导服务的个性化与精准性。

此外，加拿大高校就业指导内容的丰富性和多样性，不仅涵盖了传统的职业生涯规划和发展职业技能等内容，还基于学生的学科背景和职业兴趣进行个性化的指导。在生态系统理论中微观系统包含了个体自身的生理和心理因素，满足学生的多样化需求，能够有效地促进学生积极探索职业生涯，开发创新能力。对我国高校的就业指导体系建设而言，在就业指导内容设计和就业指导服务时，需要更多地考虑学生的个性化需求，以激发学生的职业潜力和创新精神。

综上所述，加拿大高校就业指导体系在微观层面对学生个人意志的尊重，为我国高校就业指导体系的完善提供了宝贵的启示。在高校就业指导微观系统的建设过程中，应将关注点向学生自身倾斜，引导学生发挥主体作用。以学生为本的高校就业指导体系能够激发学生的潜力，使学生成为就业指导教育过程中的发起人或主角。在尊重学生个人意志的基础上，构建灵活、个性化的就业指导服务机制，提供丰富多样的指导内容，以及创新实践导向的就业指导项目，改变同质化的就业指导服务，加之个性化的职业兴趣评估将成为完善我国高校就业指导体系的重要方向。

### 4.2. 中间系统：完善高校就业指导服务机构

基于高校就业指导体系模型，中间系统是承上启下的衔接纽带。通过分析加拿大高校就业指导的成功经验，专职的高校就业指导机构是联系学生、高校各个部门，相关企业等主体的中心枢纽，是构建高校就业指导中间系统的关键。完善我国的高校就业指导体系，建立专业化、高质量的高校就业指导机构是必要之举。

一方面，应提升高校就业指导机构的专业性。加拿大每所高校都会建立职业发展部门或就业指导中

心，这样机构不仅具备完善的组织结构和操作规范，还配备了专业的就业指导老师。这些专职老师经过专业的培训和考核，拥有扎实的理论基础和丰富的实践经验，能够为学生提供个性化的职业规划和就业指导。我国高校可以借鉴加拿大高校的做法，建立专职的高校就业指导机构，而非将就业指导的任务分摊到各个院系。成立专业化的高校就业指导机构，能够解决就业指导方面责任分担不清，任务相互推诿的问题，确保为学生提供高质量的就业指导。为了保障就业指导机构人员的专业性，我国高校应重视就业指导师资队伍的建设，选拔具有丰富行业经验和专业知识的教师。同时，还需加强教师的培训和进修，提高其专业素养和教学技能。

另一方面，应完善高校就业指导机构的运行机制。通过制定详细的工作计划和流程，加拿大的高校就业指导机构形成了十分规范的运行机制，确保了就业指导服务的高效性和针对性。我国高校在建立与完善就业指导机构时，应改进其运行机制，确保就业指导工作的顺利开展，形成明确的工作流程和规范，确保服务质量和效率。例如，厘清就业咨询、就业信息采集、就业技能指导等服务部门与平台搭建，在明晰高校就业指导机构组织结构的同时，为学生寻求帮助与查询信息提供了便利。

#### 4.3. 外层系统：搭建多主体参与的就业指导网络

在生态系统理论模型下，高校就业指导的外部系统应包含学生、高校、企业、社区、政府等多元主体。高校就业指导网络不仅是一个就业资源整合与信息共享的平台，更是一种培养职业人才、推动就业体系建设的重要机制。搭建多元主体参与的就业指导能够凝聚社会各界人士的力量，整合不同平台的就业指导资源。

首先，我国可以借鉴加拿大高校产教结合的就业指导方法，强化校企合作，拓展就业指导渠道。通过将更多元化的企业纳入高校就业指导网络，创造形式多样的校企合作项目，增加实习机会，为学生提供更多的就业指导服务与项目。目前，在搭建校企合作平台方面，我国高校做出了许多积极的尝试，每所高校都拥有一定数量的企业合作伙伴。但其合作形式较为单一，集中体现在高校学生实习期间。借鉴加拿大高校的做法，可以拓展实习内容，提供更为丰富的校企合作项目，如企业案例分析课程、参与企业项目策划等。

其次，应紧密结合各界人士的力量，形成更为广阔的就业指导资源网络。搭建高校就业指导网络要抓住所有可以团结的社会资源。加拿大高校的成功经验告诉我们，校友、政府与社区都是就业指导的优质合作伙伴。我国高校可以通过邀请校友进行行业专题讲座答疑，设立社会志愿服务等方式，加强与社会组织的联系，将其纳入高校就业指导网络之中。

最后，高校就业指导网络中各个主体应共同协作、互利共赢。例如，在就业指导的链条中，学校负责安排合适的实习企业，学生工作期间的工资可补贴学费和生活费，政府为企业提供税收优惠，企业则通过实习物色人才并降低培训成本。就业指导网络中的每一环，都能够在提供就业指导服务与空间的同时，谋求自身的发展。高校就业指导网络只有形成共同协作、互利共赢的局面，才能激发各个主体的能动性，创造就业指导工作中的新动能。

#### 4.4. 宏观系统：形成就业友好的社会风气

在生态系统理论中，宏观系统作为个体成长与发展的广阔背景。高校就业指导的宏观系统，对于高校就业指导体系建设具有深远的影响。一个就业友好的社会风气，不仅关乎个体的职业发展，更是社会整体进步与和谐的重要体现。结合加拿大的成功经验，我国在构建就业友好的社会风气时，应注重以下两点策略与展望。

第一，加强政策引导与法规保障，形成就业友好的社会氛围。我国应借鉴加拿大政府的做法，出台

一系列针对高校学生的就业指导政策，明确政策导向，形成促进大学生就业的社会氛围。在此基础上，完善相关法律法规，保障学生在就业指导过程中的权益，如实习期间的权益保护、就业指导服务的质量保障等。通过政策引导与法规保障，形成全社会共同关注大学生就业的良好风气。

第二，完善社会保障体系，为高校学生实习提供有力支撑。实习是高校学生磨砺职业技能、拓展就业视野的好机会。在实习期间，学生可能面临各种风险和挑战。为了减少高校学生参与实习的后顾之忧，我国应完善相关的社会保障政策与机制，为高校学生实习提供有力支撑。具体而言，可以建立实习保险制度，为学生在实习期间提供意外伤害保险、医疗保险等保障。同时，政府、高校和企业应共同出资建立实习补贴制度，为实习学生提供一定的生活补贴和交通补贴，减轻他们的经济负担。

综上所述，构建就业友好的社会风气需要宏观系统层面的全方位支持与引导。通过加强政策引导与法规保障、完善社会保障体系等措施，我国可以为高校学生的职业发展创造更加有利的条件和环境，推动整个社会形成共同关注大学生就业的良好风气。

除此之外，尽管加拿大模式具有显著优势，但其适用性受特定社会条件制约。首先，加拿大高校就业指导高度依赖成熟的职业教育体系，而我国高等教育仍以学术型为主导，职业教育与产业需求存在结构性脱节。其次，加拿大的产教结合模式依托完善的学徒制法律保障。最后，加拿大社会对多元就业形态的接受度较高，而我国传统文化中“铁饭碗”观念仍占主导地位，新业态就业认同度不足。因此，借鉴加拿大经验时需进行本土化改造，例如，建立职业教育与普通教育的学分互认机制，通过媒体宣传破除就业偏见。

## 参考文献

- [1] 李亚员, 李健. 新时代高校“精智就业”服务体系探析[J]. 思想理论教育, 2020(2): 106-111.
- [2] 郑本军, 谢云. 构建高校全程就业指导教育体系的探讨[J]. 黑龙江高教研究, 2005(2): 112-113.
- [3] 王丽萍. 高校大学生就业指导服务体系的构建和完善[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2005(1): 95-97+106.
- [4] 王畅. “三全育人”理念下书院制就业指导服务体系构建[J]. 就业与保障, 2023(12): 115-117.
- [5] 丁文. 基于生态系统理论建构幼儿园游戏课程体系[J]. 学前教育研究, 2022(10): 87-90.
- [6] 卢思佳, 徐拥军, 夏军辉, 等. 基于生态系统理论的预印本学术交流体系建设研究[J]. 图书与情报, 2023(6): 44-54.
- [7] 梁辰, 陈琦, 卢小圣. 基于生态系统理论的研究生就业指导课程系统构建研究[J]. 就业与保障, 2021(10): 63-64.
- [8] 周长凤. 美、加、英大学生就业促进措施及启示[J]. 教育与职业, 2010(34): 92-94.
- [9] 金韦明, 沈延兵. 新形势下高校毕业生精准化就业指导体系建设研究[J]. 青年学报, 2023(1): 94-98.
- [10] Bronfenbrenner, U. (1979) *The Ecology of Human Development*. Harvard University.
- [11] 查尔斯·H·扎斯特罗, 卡伦·K·柯斯特-阿什曼. 人类行为与社会环境[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2006.
- [12] 刘杰, 孟会敏. 关于布郎芬布伦纳发展心理学生态系统理论[J]. 中国健康心理学杂志, 2009, 17(2): 250-252.
- [13] 卓彩琴. 生态系统理论在社会工作领域的发展脉络及展望[J]. 江海学刊, 2013(3): 113-119.
- [14] 顾然, 商华. 基于生态系统理论的人才生态环境评价指标体系构建[J]. 中国人口·资源与环境, 2017, 27(S1): 289-294.
- [15] 潘剑英, 王重鸣. 商业生态系统理论模型回顾与研究展望[J]. 外国经济与管理, 2012, 34(9): 51-58.
- [16] University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca>
- [17] McGill University. <https://www.mcgill.ca>
- [18] University of York. <https://www.yorku.ca>
- [19] University of Toronto. <https://www.utoronto.ca>
- [20] Government of Canada. Directive on Student Employment. <https://www.canada.ca/en.html>