

高校就业指导工作的创新路径与实践探索

刘树龙, 杨瑜喆

青岛黄海学院智能制造学院, 山东 青岛

收稿日期: 2025年9月2日; 录用日期: 2025年10月6日; 发布日期: 2025年10月13日

摘要

随着我国经济结构转型升级与高等教育大众化进程的深入,高校毕业生就业问题已成为社会关注的焦点。当前,高校就业指导工作面临着供需匹配失衡、指导模式单一、服务精准度不足等现实挑战。本文基于新时代就业市场的新特征与毕业生就业需求的新变化,从理念革新、机制完善、内容优化、队伍建设四个维度,探讨高校就业指导工作的创新路径。通过分析部分高校的实践案例,提出构建“全程化、个性化、多元化”就业指导体系的具体策略,旨在提升高校就业指导工作的实效性,助力毕业生高质量就业,为新时代高校就业工作的改革发展提供参考。

关键词

高校就业指导, 高质量就业, 创新路径, 就业服务体系, 实证研究, 案例分析

The Innovative Approaches and Practical Exploration of Career Guidance in Higher Education Institutions

Shulong Liu, Yuzhe Yang

School of Intelligent Manufacturing, Qingdao Huanghai University, Qingdao Shandong

Received: September 2, 2025; accepted: October 6, 2025; published: October 13, 2025

Abstract

With the in-depth transformation and upgrading of China's economic structure and the popularization of higher education, the employment of college graduates has become the focus of social attention. At present, college employment guidance is facing practical challenges such as unbalanced supply and demand, a single guidance model, and insufficient service accuracy. Based on the new characteristics of the employment market and the new changes in graduates' employment needs

in the new era, this paper explores the innovative paths of college employment guidance from four dimensions: concept innovation, mechanism improvement, content optimization, and team building. By analyzing practical cases of some colleges and universities, it proposes specific strategies for building an “all-round, personalized, and diversified” employment guidance system, aiming to improve the effectiveness of college employment guidance, help graduates achieve high-quality employment, and provide reference for the reform and development of college employment work in the new era.

Keywords

College Employment Guidance, High-Quality Employment, Innovation Path, Employment Service System, Empirical Research, Case Analysis

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

1.1. 研究背景

党的二十大报告指出,要“健全就业促进机制,促进高质量充分就业”。高校毕业生作为就业市场的重要群体,其就业质量直接关系到国家人力资源配置效率、社会稳定与经济发展。据教育部数据显示,2025年全国高校毕业生规模达1222万人,同比增加43万人,再创历史新高;而就业市场受经济增速放缓、产业结构调整等因素影响,部分行业岗位供给收缩,毕业生“就业难”与企业“用工荒”的结构性矛盾日益凸显[1]。

在此背景下,高校作为毕业生就业指导的主阵地,其就业指导工作的质量与效能备受关注。传统就业指导模式多以“毕业季突击培训”“政策宣讲”为主,侧重信息传递与技巧传授,难以满足新时代毕业生对职业规划、行业认知、创新创业等深层次需求。为验证传统模式的局限性,本文选取2所典型高校(综合类大学A、应用型本科院校B)开展实证调研,覆盖工科、文科、经管类等不同专业大一至大四学生520人、就业指导教师35人、合作企业HR22人。调研数据显示,82%的低年级学生认为“学校未开展系统的职业认知教育”,76%的高年级学生反馈“个性化求职指导不足”,68%的企业HR指出“高校就业指导内容与市场岗位需求脱节”。因此,探索高校就业指导工作的创新路径,构建适应新时代要求的就业服务体系,成为当前高校教育改革的重要课题。

1.2. 研究意义

理论意义:本文通过梳理新时代就业市场特征与高校就业指导的内在逻辑,丰富了高等教育管理与就业指导的理论体系,为后续相关研究提供了理论参考。

实践意义:结合高校实践案例提出的创新策略,可直接为高校就业指导部门提供操作路径,助力提升就业服务的精准度与实效性,推动毕业生实现更高质量、更充分就业。

2. 文献综述

2.1. 核心理论梳理与应用

高校就业指导工作的开展与优化,始终以相关理论为支撑,随着就业市场特征与毕业生需求变化,

理论应用也呈现出动态调整态势。当前, 与高校就业指导密切相关的核心理论主要包括以下三类:

2.1.1. 生涯建构理论

由美国心理学家 Savickas 提出, 核心观点在于: 职业生涯并非固定不变的“路径”, 而是个体在与环境的互动中, 通过“生涯适应力”主动建构的过程。该理论强调个体的“主动性”与“适应性”, 认为就业指导的核心目标应是帮助个体提升“自我认知 - 环境探索 - 目标调整”的能力, 而非单纯的“岗位匹配”。在高校就业指导场景中, 该理论为“个性化指导”提供了核心依据——毕业生的职业选择不仅受专业、技能等客观因素影响, 更与个人兴趣、价值观、应对职业变化的能力密切相关, 这要求就业指导需突破“统一化标准”, 关注个体差异。例如, 针对性格内向、擅长技术研发的学生, 指导重点应放在“技术岗位深耕”与“职业技能迭代”; 针对外向、具备组织协调能力的学生, 则可侧重“管理岗发展”与“跨部门协作能力培养”[2]。

2.1.2. 社会认知生涯理论(SCCT)

由 Bandura 等人基于社会认知理论拓展而来, 核心逻辑是“自我效能感 - 环境因素 - 职业行为”的互动循环。该理论指出, 个体的职业选择与就业质量, 既取决于自身对“能否胜任岗位”的自我效能判断, 也受外部环境资源(如企业岗位供给、政策支持、社会关系)的制约。在高校就业指导中, 该理论揭示了“校企政协同”的必要性: 一方面, 通过企业实习、行业讲座等形式, 可帮助学生积累实践经验, 提升“岗位胜任”的自我效能感; 另一方面, 整合政府政策、企业资源等外部环境要素, 能为学生创造更多就业机会, 打破“信息壁垒”带来的就业限制。例如, 当高校与企业共建实习基地时, 学生通过实操提升专业技能(增强自我效能), 同时可直接接触企业招聘需求(获取环境资源), 进而优化就业决策与行为[3]。

2.1.3. 人力资本理论

由 Schultz 和 Becker 提出, 核心观点是: 个体通过教育、培训、实践等投入形成的“人力资本”, 是决定就业质量的关键因素。该理论将“知识、技能、经验”视为可积累、可增值的“资本”, 认为高校就业指导应聚焦“人力资本提升”, 而非单纯的“就业信息传递”。具体而言, 就业指导需与人才培养深度融合, 通过课程优化、实践强化等方式, 帮助学生积累“硬技能”(专业技术、行业资质)与“软技能”(沟通协作、问题解决), 从而提升在就业市场中的竞争力。例如, 针对人工智能、新能源等新兴产业的人才缺口, 高校通过开设相关技能培训课程、组织项目实践, 可帮助学生积累对应领域的人力资本, 实现“人才供给”与“市场需求”的匹配[4]。

2.2. 国内外研究现状

2.2.1. 国内研究现状

国内对高校就业指导的研究始于 20 世纪 90 年代, 随着高等教育大众化与就业市场变化, 研究重点不断调整, 当前主要集中在三个方向:

指导模式创新: 聚焦传统“毕业季突击式”指导的局限性, 提出“全程化”“精准化”改革方向。例如, 张再生(2024)提出“大一职业认知 - 大二规划定位 - 大三实践提升 - 大四求职帮扶”的分阶段指导模式, 强调将就业指导融入大学四年人才培养; 李婷(2023)则基于大数据技术, 提出“就业画像”驱动的精准指导模式, 通过分析学生专业、实习、求职意向等数据, 推送定制化服务。但此类研究多侧重“模式设计”, 对不同类型高校(如综合类、应用型、高职院校)的差异化适配性探讨不足[5]。

校企政协同机制: 围绕“如何整合外部资源提升指导效能”展开, 重点分析校企合作、政校联动的具体路径。例如, 王明远(2022)以高职院校为例, 提出“企业导师进课堂 + 实习基地共建 + 人才

订单培养”的协同模式；国务院发展研究中心(2024)在《高校就业服务体系改革报告》中，强调政府需通过政策补贴、信息平台搭建等方式，推动校政企资源对接。但现有研究多聚焦“机制框架”，对协同过程中“权责划分”“利益分配”等实操性问题(如企业参与指导的动力不足、政府补贴落地难)分析较少[6]。

技术赋能应用：随着大数据、人工智能技术发展，研究关注“智慧就业平台”“AI 指导工具”的应用。例如，浙江大学课题组(2023)开发“就业大数据平台”，通过算法实现岗位精准推送与就业趋势预测；陈曦(2022)探讨 AI 虚拟导师在“简历优化”“面试模拟”中的应用，提出“技术 + 人工”的混合指导模式。但此类研究多侧重“技术工具开发”，对“技术应用中的学生隐私保护”“数据准确性对指导效果的影响”等伦理与实操问题关注不足[7]。

2.2.2. 国际研究现状

国际高校就业指导研究起步较早，形成了与本土教育体系、就业市场适配的理论与实践成果，对我国具有一定借鉴意义：

美国：“生涯中心 + 院系联动”模式：以哈佛大学、斯坦福大学为代表，将就业指导(生涯中心)与专业教育(院系)深度融合。生涯中心负责通用能力培养(如职业规划、求职技巧)，院系则结合专业特色开展行业定向指导(如工科院系与科技企业合作，文科院系与社会组织联动)。同时，强调“个体生涯发展”，通过职业测评、一对一咨询等形式，践行生涯建构理论的“个性化”理念。但该模式依赖充足的经费与专业师资，对我国地方高校而言，资源适配性有限。

德国：“双元制”就业指导：以“企业主导、高校配合”为核心，学生在校学习理论知识的同时，需在合作企业完成规定时长的实践培训(占总学时的 50%以上)。企业全程参与就业指导，从岗位能力培训到最终招聘录用形成闭环，完美契合社会认知生涯理论中“自我效能 - 环境资源”的互动逻辑。该模式在提升学生实践能力、解决“用工荒”问题上效果显著，但需依托成熟的行业协会协调机制与企业参与意愿，与我国“高校主导”的就业指导体系存在差异。

日本：“跨境就业 + 职业素养”并重：面对国内就业市场饱和，日本高校将“跨境就业指导”作为重要方向，通过引入国际职业资格认证(如 ACCA、PMP)、与跨国企业共建就业通道，帮助学生拓展国际就业空间；同时，注重“职业素养培养”，将“职场礼仪”“团队协作”等软技能培训纳入就业指导课程，践行人力资本理论的“全面能力提升”理念。但该模式受日语语言限制与国际就业政策影响较大，在我国的普适性需进一步验证。

2.3. 研究缺口

综合国内外研究，当前高校就业指导研究存在三方面明显缺口：

理论整合不足：现有研究多侧重单一理论应用(如用生涯建构理论谈个性化指导，用社会认知生涯理论谈校政企协同)，缺乏对多理论的系统整合，未能形成覆盖“个体需求 - 环境资源 - 能力培养 - 服务支撑”的完整理论框架，导致指导策略碎片化，难以应对就业市场的复杂挑战。

实践适配性欠缺：国内研究多以顶尖高校或高职院校为案例，对应用型本科院校、民办高校等中间群体的关注不足，提出的策略难以适配不同资源禀赋高校的需求；同时，对新兴产业(如数字经济、绿色经济)带来的就业市场变化，缺乏针对性的理论与实践探索。

批判性反思薄弱：现有研究多聚焦“如何优化指导工作”，对策略实施中的潜在风险(如技术赋能中的隐私问题、校政企协同中的利益冲突)、不同群体学生(如家庭困难学生、小众专业学生)的差异化需求关注不足，研究视角相对单一。

3. 新时代高校毕业生就业市场的特征与挑战

3.1. 就业市场的新特征

产业升级带动岗位结构调整随着数字经济、绿色经济等新兴产业的崛起,传统制造业岗位需求下降,人工智能、大数据、新能源等领域的人才缺口持续扩大。据《中国战略性新兴产业人才发展报告》显示,2024年我国战略性新兴产业人才缺口达1400万。这种岗位结构的调整要求毕业生具备跨学科知识与创新能力,也对高校人才培养与就业指导提出了新要求[8]。

就业形式多元化趋势明显灵活就业、自主创业、基层服务等非传统就业形式占比逐年提升。国家统计局数据显示,2023年高校毕业生中选择灵活就业的比例达28.7%,较2019年增长16.6个百分点。此外,“慢就业”“缓就业”现象逐渐普遍,部分毕业生选择考研、出国深造或间隔年,就业决策周期延长,进一步增加了就业指导的复杂性[9]。

雇主需求与毕业生能力错配企业对毕业生的“软技能”(如沟通能力、团队协作、问题解决能力)与“硬技能”(如专业技术、实践经验)提出了更高要求,但部分高校仍存在人才培养与市场需求脱节的问题。麦可思研究院《2024年中国大学生就业报告》显示,68.3%的雇主认为毕业生“实践能力不足”,54.7%认为“职业认知模糊”,反映出高校就业指导在能力培养与职业认知引导方面的短板[10]。

3.2. 高校就业指导工作面临的挑战

指导模式滞后于需求变化传统就业指导多集中在大四阶段,以“讲座+简历修改+面试模拟”为主,缺乏贯穿大学四年的全程化规划。对于低年级学生,职业探索教育缺失;对于高年级学生,个性化指导不足,难以应对不同专业、不同就业意向毕业生的差异化需求。

资源整合能力不足高校就业指导部门与企业、政府、行业协会的联动机制不完善,导致就业信息不对称。一方面,企业优质岗位信息难以精准触达毕业生;另一方面,高校对行业发展趋势、岗位能力要求的把握不够及时,影响就业指导的针对性。

指导队伍专业化水平有待提升目前,高校就业指导教师多为行政人员兼职,缺乏系统的职业指导理论与实践经验,难以开展深度的职业规划咨询与行业分析。同时,针对新兴产业、跨境就业等领域的专业指导人才稀缺,制约了就业指导工作的拓展。

4. 高校就业指导工作的创新路径

4.1. 理念革新:从“就业安置”到“质量提升”

新时代高校就业指导应突破“以就业率为核心”的传统理念,转向“以就业质量为导向”的价值定位。就业质量不仅包括薪酬水平、专业匹配度,还涵盖职业发展空间、工作满意度等长期指标。

树立“全程化”指导理念将就业指导纳入人才培养全过程,分阶段设计指导内容:

大一:开展职业认知教育,通过行业讲座、企业参观等活动,帮助学生了解专业与职业的关联。例如,综合类大学A为大一新生开设“行业认知导论”选修课,邀请不同领域企业高管分享职业发展路径,配套组织“企业开放日”活动,学生对专业对应的职业方向认知度提升58%。

大二:侧重职业测评与规划,引导学生结合自身兴趣与能力制定初步职业目标。高校B为大二学生配备“职业规划导师”,通过一对一咨询解读测评结果,帮助学生确定“目标岗位-能力缺口-提升路径”,83%的学生表示“明确了未来3~5年的职业发展方向”。

大三:强化实践能力培养,推动校企合作实习、创新创业项目,提升岗位适配度。实证数据显示,参与校企合作实习的学生,岗位适配度较未参与学生高37%。

大四：聚焦求职技巧与权益保护，提供个性化求职方案与政策解读。针对考研失利学生，推出“二战备考 + 就业备选”双轨指导；针对留学申请延迟的学生，提供“短期实习 + 灵活就业”过渡方案。

强化“个性化”服务理念基于大数据分析技术，建立毕业生就业画像系统，整合学生的专业成绩、实习经历、职业测评结果等数据，精准识别其就业需求与短板。例如，针对考研失利学生，提供“二战”指导与就业备选方案；针对有创业意向学生，对接孵化器资源与创业导师。

4.2. 机制完善：构建“校政企”协同育人体系

深化校企合作机制推动企业深度参与就业指导环节，建立“企业导师进课堂”“实习基地共建”等模式。例如，清华大学与华为、阿里巴巴等企业合作开设“行业前沿课程”，企业高管定期开展职业分享会，帮助学生了解行业动态，企业高管定期分享，学生行业认知度提升 40%；上海交通大学与地方政府共建“就业实习基地”，为学生提供带薪实习岗位，实习表现优秀者可直接获得录用机会，实习转正率达 35%。典型案例见表 1。

典型案例：上海交通大学“校地企实习基地”

Table 1. Shanghai Jiao Tong University’s “school-local enterprise internship base”
表 1. 上海交通大学“校地企实习基地”

分析维度	具体内容
实施背景	2022 年针对“工科毕业生实践能力与企业需求脱节”问题，联合上海市松江区政府、20 家智能制造企业启动项目
核心流程	1. 政府牵头签订三方协议，明确高校(人才培养)、企业(岗位供给 + 导师配备)、政府(补贴支持)权责； 2. 企业根据岗位需求提出“实习培养方案”，高校据此调整专业课时间； 3. 学生带薪实习 3~6 个月，企业导师全程指导，高校辅导员跟踪管理； 4. 实习结束后，企业对学生进行综合考核，优秀者直接录用
资源投入	政府：每个实习岗位每月补贴 1500 元； 企业：配备 1 名资深技术/管理导师，提供实操设备与培训； 高校：安排 1 名专职辅导员对接，协调课程与实习时间
困境与解决	困境：部分学生因“实习与课程冲突”退出； 解决：采用“线上理论学习 + 线下实践”弹性模式，实习期间保留学生课程学分
成效数据	实习转正率达 35% (高于行业平均 12%)；毕业生入职 1 年后留存率 78%；企业招聘成本降低 40%
适用边界	适用于地方产业特色鲜明、政府支持力度大的高校，不适用于缺乏地方产业支撑的偏远地区院校

健全信息共享机制搭建“智慧就业平台”，整合政府就业政策、企业招聘信息、毕业生求职数据等资源，实现“岗位精准推送”“政策智能匹配”。例如，浙江大学开发的“就业大数据平台”，通过算法分析毕业生求职意向与企业岗位要求，每日为学生推送 3~5 个匹配度超 80%的岗位，并提供行业薪酬报告与企业评价，有效提升了求职效率[11]。

典型案例：浙江大学“就业大数据平台”

平台通过算法分析毕业生“就业画像”与企业岗位要求，构建“岗位匹配模型”，每日为学生推送 3~5 个匹配度超 80%的岗位；同时，平台整合历年就业数据，生成“行业薪酬报告”“企业评价榜单”“岗位能力需求图谱”，为学生求职决策提供参考。数据显示，使用该平台的学生，平均求职周期从 3 个月缩短至 1.5 个月，岗位专业匹配度提升 52%。

完善反馈评估机制建立就业质量跟踪体系，对毕业生入职后 3 年、5 年的职业发展情况进行回访，收集企业评价与毕业生反馈，形成“人才培养 - 就业指导 - 社会反馈”的闭环。例如，华中科技大学每年发布《毕业生就业质量年报》，详细分析就业行业分布、薪酬增长趋势、雇主满意度等指标，为专业调整

与就业指导优化提供依据。

典型案例：华中科技大学《毕业生就业质量年报》

该校每年通过“问卷调研 + 企业访谈 + 毕业生访谈”，收集就业行业分布、薪酬增长趋势、雇主满意度、职业发展晋升率等数据，形成年报并向社会公开。例如，2024 年年报显示“人工智能相关专业毕业生 3 年内晋升率达 45%，但跨部门协作能力评分较低”，学校据此在就业指导中增设“团队协作实训”模块，同时调整相关专业课程设置，强化跨学科项目实践。

4.3. 内容优化：构建“多维一体”指导体系

强化职业规划教育将职业规划课程纳入必修课体系，采用“理论授课 + 案例分析 + 小组实践”的教学模式，帮助学生掌握自我认知、职业探索、目标设定的方法。例如，复旦大学开设《职业生涯规划与发展》课程，邀请职业规划师、企业 HR 参与教学，通过“职业模拟沙盘”“生涯访谈”等实践环节，提升学生的规划能力，学生职业规划清晰度提升 38%。

典型案例：复旦大学《职业生涯规划与发展》

课程邀请职业规划师、企业 HR 共同授课，理论部分讲解“职业规划工具”“就业市场分析”，实践部分设置“职业模拟沙盘”（模拟职场决策场景）、“生涯访谈”（采访目标岗位从业者）等环节。课程结束后，通过问卷调研，学生“职业规划清晰度”提升 38%，“求职目标明确度”提升 41%。

拓展行业与岗位认知针对新兴产业与热门岗位，开展“行业认知工作坊”“岗位体验日”等活动。例如，西安电子科技大学联合字节跳动、腾讯等企业，开设“互联网行业训练营”，通过技术分享、项目实操、岗位 shadow（影子学习）等形式，让学生近距离了解产品经理、算法工程师等岗位的工作内容与能力要求。

典型案例：西安电子科技大学“互联网行业训练营

学校联合字节跳动、腾讯等企业，开设为期 2 周的训练营，内容包括：① 行业趋势分享（企业高管讲解互联网行业发展方向）；② 岗位实操（在企业导师指导下完成产品策划、算法优化等小型项目）；③ 影子学习（跟随企业员工体验“产品经理”“算法工程师”日常工作）。参与学生中，85%表示“清晰了解目标岗位的工作内容与能力要求”，30%通过训练营获得企业实习机会。

提升创新创业能力整合校内外资源，构建“创业课程 - 孵化平台 - 资金支持”的创业指导链。例如，深圳大学设立“创新创业学院”，开设《创业管理》《商业计划书撰写》等课程，依托“创客空间”为学生提供项目孵化服务，并联合投资机构设立“创业基金”，支持优秀项目落地。典型案例见表 2。

典型案例：深圳大学“创新创业指导体系”

Table 2. Shenzhen University “innovation and entrepreneurship guidance system”

表 2. 深圳大学“创新创业指导体系”

环节	具体措施
创业课程	设立“创新创业学院”，开设《创业管理》《商业计划书撰写》《产品设计思维》等课程，覆盖从“创意生成”到“企业运营”全流程
孵化平台	依托“创客空间”为学生提供办公场地、设备支持、导师咨询（邀请成功创业者、投资人担任导师）
资金支持	联合 10 余家投资机构设立“创业基金”，对优质项目给予 5~50 万元种子资金支持；对接政府创业补贴政策，帮助学生申请创业贷款
成效	近 3 年孵化学生创业项目 120 余个，其中 20 个项目获得千万级融资，带动就业 800 余人

加强就业政策与权益保护指导针对基层就业、西部计划、选调生等政策，开展专项解读会；同时，

通过法律讲座、案例分析等形式,普及劳动合同签订、社保缴纳、劳动争议处理等知识,提升毕业生的法律意识。例如,兰州大学每年举办“基层就业政策宣讲周”,邀请往届基层就业毕业生分享经验,并联合律师事务所开展“就业权益保护咨询日”活动。

典型案例:兰州大学“就业政策与权益保护服务周”

活动包括:① 政策解读(邀请政府就业部门工作人员讲解基层就业补贴、选调生报考条件等);② 经验分享(往届基层就业毕业生回校分享工作经历与发展路径);③ 权益咨询(联合律师事务所开展“一对一咨询”,解答劳动合同签订、社保缴纳、劳动争议处理等问题)。活动后,选择基层就业的学生比例较往年提升 15%,毕业生“劳动权益认知度”提升 60%。

4.4. 队伍建设:打造“专业化、多元化”指导团队

提升校内指导教师专业素养建立就业指导教师持证上岗制度,要求教师通过国家职业指导师资格认证,并定期组织培训,内容涵盖职业规划理论、心理辅导技巧、新兴行业分析等。例如,南京大学每年选派就业指导教师赴国内外知名高校进修,参与企业 HR 培训项目,提升实践能力,教师行业分析能力提升 30%。

引入校外专家资源聘请企业 HR、行业资深从业者、职业规划师等担任校外导师,参与就业指导课程教学、咨询服务与活动策划。例如,武汉大学组建“就业导师团”,包含 50 余名来自金融、IT、制造等领域的企业高管,定期开展“一对一职业咨询”“行业趋势讲座”等活动,弥补校内教师行业经验不足的短板。

典型案例:武汉大学“就业导师团”

学校组建由 50 余名专家组成的导师团,涵盖金融、IT、制造、教育等多个领域,其中企业高管占比 60%、资深 HR 占比 25%、职业规划师占比 15%。导师团主要开展三类工作:① 课程教学(参与《职业发展与就业指导》课程“行业案例”模块授课);② 一对一咨询(每月到校为学生提供“职业定位”“简历优化”“面试技巧”等个性化指导);③ 行业讲座(每学期开展 2~3 场行业趋势分析会)。调研显示,参与过校外导师指导的学生,求职成功率较未参与学生高 27%。

发挥学生朋辈导师作用选拔优秀毕业生、在读研究生担任朋辈导师,通过分享求职经验、组织模拟面试等形式,帮助低年级学生缓解就业焦虑,提升求职信心。例如,中山大学实施“朋辈领航计划”,由已签约名企或考取选调生的高年级学生担任导师,每月开展小组分享会,形成“传帮带”的良性互动。

典型案例:中山大学“朋辈领航计划”

学校从已签约名企(如华为、腾讯、宝洁)或考取选调生的高年级学生中选拔朋辈导师,经过“就业指导技巧”“心理疏导方法”等专项培训后上岗。导师主要开展:① 小组分享(每月组织“求职经验分享会”,讲解简历撰写、面试经验等);② 模拟面试(为低年级学生提供“一对一模拟面试+反馈”服务);③ 心理支持(通过线上社群解答学生就业焦虑相关问题)。参与计划的学生中,82%表示“缓解了就业迷茫”,75%认为“朋辈经验更贴近自身实际,参考价值高”。

5. 结论与展望

5.1. 研究结论

本文通过分析新时代就业市场特征与高校就业指导工作的挑战,提出了理念革新、机制完善、内容优化、队伍建设四个维度的创新路径,并结合实践案例验证了策略的可行性。研究表明,构建“全程化、个性化、多元化”的就业指导体系,是提升高校就业指导实效性、促进毕业生高质量就业的关键。

5.2. 未来展望

技术赋能深化：随着人工智能、大数据技术的发展，未来高校可进一步开发智能就业指导系统，实现岗位匹配、职业预警、心理疏导的智能化，提升服务效率。

区域协同强：针对不同地区产业特色，推动高校与地方政府、行业协会的深度合作，建立区域性就业指导联盟，实现资源共享与优势互补。

国际视野拓展：在全球化背景下，高校应加强跨境就业指导，引入国际职业资格认证培训，培养学生的全球胜任力，助力毕业生参与国际人才竞争。

高校就业指导工作的创新是一项系统工程，需要政府、高校、企业、社会多方协同发力。唯有顺应时代需求，不断优化服务模式，才能为毕业生铺就高质量就业之路，为国家经济社会发展提供坚实的人才支撑。

参考文献

- [1] 教育部. 2024 年全国普通高校毕业生就业创业工作会议文件[Z]. 2024.
- [2] Savickas, M.L. (2013) Career Construction Theory and Practice. *Journal of Career Development*, **40**, 137-155.
- [3] Bandura, A. (1977) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, **84**, 191-215. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.84.2.191>
- [4] Schultz, T.W. (1961) Investment in Human Capital. *American Economic Review*, **51**, 1-17.
- [5] 张再生, 李婷. 高质量就业视域下高校就业指导服务体系的创新路径[J]. *中国高等教育*, 2024(12): 45-47.
- [6] 王明远. 产教融合背景下高职院校就业指导模式的实践探索[J]. *职业技术教育*, 2022(35): 56-60.
- [7] 陈曦. 高校就业指导队伍专业化建设的困境与对策[J]. *教育与职业*, 2022(8): 78-81.
- [8] 中国战略性新兴产业人才发展报告课题组. 中国战略性新兴产业人才发展报告(2023) [M]. 北京: 人民出版社, 2024.
- [9] 国务院办公厅. 关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知[Z]. 2024.
- [10] 麦可思研究院. 2024 年中国大学生就业报告[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2024.
- [11] Li, J. and Wang, Y. (2024) Research on the Innovation of College Employment Guidance under the Background of Digital Economy. *Journal of Higher Education*, **15**, 89-96.