

基于生涯发展理论的高校辅导员提升大学生就业能力的策略研究

梁银宇, 单秀丽

南宁师范大学职业技术师范学院, 广西 南宁

收稿日期: 2025年12月24日; 录用日期: 2026年2月21日; 发布日期: 2026年2月27日

摘要

在就业市场竞争加剧与大学生职业发展需求多元化的背景下, 提升大学生就业能力成为高校人才培养的重要目标。本文以生涯发展理论为核心支撑, 聚焦高校辅导员的角色定位与实践路径, 系统探究提升大学生就业能力的策略体系。通过分析生涯发展理论的核心内涵, 结合当前大学生就业能力培养存在的问题, 从生涯规划教育、职业探索指导、就业技能训练等维度提出针对性策略, 旨在为高校辅导员有效开展就业指导工作提供理论与实践参考, 助力大学生实现从校园到职场的平稳过渡, 推动高校就业工作的科学化、专业化发展。

关键词

生涯发展理论, 高校辅导员, 大学生, 就业能力, 提升策略

Research on Strategies for University Counselors to Improve College Students' Employability Based on Career Development Theory

Yinyu Liang, Xiuli Shan

Teachers College for Vocational and Technical Education, Nanning Normal University, Nanning Guangxi

Received: December 24, 2025; accepted: February 21, 2026; published: February 27, 2026

Abstract

Against the backdrop of intensified competition in the job market and the diversified career devel-

文章引用: 梁银宇, 单秀丽. 基于生涯发展理论的高校辅导员提升大学生就业能力的策略研究[J]. 职业教育发展, 2026, 15(3): 71-78. DOI: 10.12677/ve.2026.153128

opment needs of college students, improving their employability has become a crucial goal of talent cultivation in universities. This paper takes career development theory as the core support, focuses on the role positioning and practical paths of university counselors, and systematically explores a strategic system for enhancing college students' employability. By analyzing the core connotation of career development theory and combining the existing problems in college students' employability training, targeted strategies are proposed from dimensions such as career planning education, career exploration guidance, and employment skills training. The purpose is to provide theoretical and practical references for university counselors to effectively carry out employment guidance work, help college students achieve a smooth transition from campus to the workplace, and promote the scientific and professional development of university employment work.

Keywords

Career Development Theory, University Counselors, College Students, Employability, Improvement Strategies

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

随着我国高等教育的普及化发展,高校毕业生数量逐年增加,就业市场竞争日益激烈。《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》部署,“加快构建高校毕业生高质量就业服务体系,促进高校毕业生充分就业”。2025年,全国高校毕业生1222万,比2024年多50万,随之而来的是大学毕业生就业压力特别明显。高校辅导员作为大学生成长成才道路上的重要引路人,是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者,是高校教师队伍的组成部分,在大学生就业能力培养方面肩负着重要职责。本研究试着从大学生毕业就业能力培养存在的问题、高校辅导员提升大学生就业能力两个方面进行分析,为高校辅导员开展大学生就业指导工作提供科学的理论依据。

2. 生涯发展理论概述

(一) 生涯发展理论的内涵解析

生涯发展理论是研究个体职业生涯发展过程、影响因素及规律的理论体系。美国职业心理学家唐纳德·E·舒伯(Donald E. Super)构建的生涯发展理论,以系统性、阶段性和动态性的理论特质,为个体生涯规划提供了科学框架。舒伯生涯发展理论认为,生涯发展是一个持续渐进的过程,由童年开始一直伴随个人的一生,生涯发展过程就是自我实现的过程。生涯发展过程的每个阶段都有其独特的职责和角色,以及不同的发展任务,前一阶段的发展任务的完成情况会影响下一阶段的发展。生涯发展理论将人们生命周期中的职业生涯阶段划分为不同的发展阶段,每个阶段有不同的规划,个人可以结合各个阶段不同特点,做好整个职业生涯的过程规划。

(二) 生涯发展理论对大学生就业能力培养的指导意义

1. 明确阶段性培养目标,提升就业准备的针对性

构建以就业为导向的人才培养目标,可以提升就业准备的针对性。大学生就业能力通常是一个综合体系,包括知识素质、工作(实习)经验、应变能力、沟通能力等一系列能力[1]。马克思在《青年在选择职业

业时的考虑》一文中提出,“在选择职业时,我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。”当前大学生就业的培养目标,是提升就业准备针对性的核心路径。大一阶段聚焦“职业认知与基础铺垫”,通过行业讲座、职业规划课程建立对不同领域的初步认知,同时扎实学好专业基础课、参与基础社团活动,筑牢学业与通用能力根基;大二进入“能力提升与方向探索”期,深耕专业核心课程,考取英语四六级、计算机二级等入门证书,尝试短期专业实习或学科竞赛,逐步缩小职业选择范围;大三转向“实践强化与目标定位”,通过3~6个月的目标岗位实习积累实战经验,针对性学习岗位硬技能,密切关注目标企业校招动态,明确具体就业方向;大四则全力冲刺“求职适配”,打磨个性化简历与求职信,系统准备笔试面试,多渠道投递岗位,最终结合职业规划选择适配 offer,为顺利入职做好衔接。大学生分阶段的目标设定,能让大学生在不同时期精准发力,避免就业准备的盲目性,切实提升就业竞争力。

2. 构建动态发展思维,增强职业适应的前瞻性

马克思在《青年在选择职业时的考虑》一文中提出,“在选择职业时,我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。”《辞海》指出:“适应性”是生物体随外界环境条件的改变而改变自身特性或生活方式的能力。职业教育适应性是指“职业教育应对外部环境需求和变化改变自身特性的状态和能力”[2]。职业生涯是持续调整的过程,大学生需在就业前建立“终身发展”意识。作为社会的成员,每人都有归属与安全的需要,处在职业适应期的大学毕业生尤为明显[3]。大学生需打破“一次就业定终身”的固化认知,将职业规划视为随行业趋势、个人能力持续调整的动态过程:一方面,主动关注行业前沿动态,通过订阅行业报告、参与跨领域讲座,及时捕捉新兴职业机会,提前储备相关知识技能;另一方面,在实习、实践中保持对自身能力的复盘,定期评估现有技能与目标岗位的匹配度,若发现行业风向或个人职业偏好发生变化,能灵活调整学习方向。在这过程中,不仅传授专业知识,更要引导学生关注行业趋势,学习跨领域知识,提前储备应对职业变动的“软技能”。在就业实践中明晰未来发展方向,以掌握更多技能实现就业。

3. 整合资源与支持体系,优化就业能力培养路径

针对高校学生就业难的现状,可通过整合相关资源,为高校毕业生拓宽就业渠道、丰富就业选择,助力学生更好地实现就业。优化大学生职业规划,需政府、高校、就业单位与第三方机构协同发力,共同搭建以大学生职业发展为核心的社会支持体系。各方应主动打破业务与行政壁垒,整合分散的知识、资源与服务,构建互联互通的职业发展资源系统,避免信息孤岛与资源浪费。尤其要推动就业单位深度参与大学生培养全流程,从课程设置建议、实习岗位供给,到企业导师入驻、职业认知讲座开展等环节深度介入,将行业需求与岗位标准前置到人才培养过程中,从源头帮助大学生精准对接职场要求,切实提升其职业发展力,为大学生从校园到职场的顺畅过渡提供有力支撑。例如,政府层面应加强引导,出台配套政策支持高校毕业生就业,同时给予适当倾斜,比如提供经济援助,为自主创业的大学生给予资金支持[4]。社会应营造公平的竞争环境,用人单位也需秉持公平、公正、公开的原则,选拔最优秀的人才。

3. 质性研究设计与结果分析

(一) 案例选取

本文采用目的抽样法,选取12名典型学生作为访谈对象,包括“慢就业”学生3名、家庭经济困难学生3名、跨专业求职学生3名、求职受挫学生3名,每位学生进行1~2次深度访谈,访谈时长40~60分钟,同时选取8名经验丰富的高校辅导员进行配套访谈。

(二) 访谈结果

“慢就业”学生表示普遍存在“职业定位模糊”“害怕犯错”的心理,访谈对象A表示:“不知道

自己适合什么工作, 担心选错行业, 不如先不就业, 慢慢找”, 其生涯成熟度中的“决策能力成熟度”得分仅 1.8 分。家庭经济困难学生表示面临“经济压力大”“人脉资源匮乏”“技能培训机会少”三重困境, 访谈对象 B 提到: “想参加专业技能培训, 但费用太高, 实习期间没有补贴, 只能选择兼职赚钱, 反而耽误了职业准备”。跨专业求职学生表示问题是“行业认知不足”“技能储备不够”, 访谈对象 C 表示: “本专业就业前景不好, 想转行但不知道需要学什么, 辅导员也没有提供针对性的指导”。辅导员访谈: 8 名辅导员均表示“缺乏系统的生涯发展理论培训”“难以兼顾全体学生的个性化需求”“数字化技能辅导能力不足”, 其中 6 人提到“针对‘慢就业’等特殊群体的指导方法有限”。

(三) 实证研究结论

本文结合质性访谈结果, 当前大学生就业能力培养存在的核心问题可归纳为: 自我认知模糊、职业探索被动、就业技能(尤其是数字化技能)薄弱、生涯规划意识淡薄, 且不同群体存在差异化困境; 高校辅导员的指导工作存在“理论应用不足、个性化不够、技能覆盖不全”等问题, 与学生的实际需求存在明显差距, 这为后续策略设计提供指引方向。

4. 当前大学生就业能力培养存在的问题

(一) 自我认知不足

在当前大学生就业能力培养体系中, 自我认知的薄弱与偏差已成为阻碍学生适配就业、长远发展的核心症结, 其问题呈现既源于教育模式的惯性, 也受困于观念期待与现实的碰撞。许多学生在长期应试教育的惯性下, 形成了“以学业成绩为核心”的单一认知逻辑, 缺乏对自身职业兴趣、性格特质、能力优势的主动探索与系统梳理。他们习惯于被动接受知识灌输, 直到毕业季才仓促面对职业选择, 往往陷入“跟风求职”的误区——看到热门岗位便盲目投递, 忽视个人特质与岗位需求的匹配度, 最终导致“入职即离职”“工作适配度低”等问题频发。同时, 学生对自身专业能力的认知普遍存在偏差。部分学生过度依赖课堂理论知识, 高估其在实际工作中的应用价值, 却忽视实践技能的短板。

(二) 职业探索缺乏主动性

职业探索是与职业发展相关的了解自我和职业环境的一系列探索性、实践性和规划性的职业行为[5]。其主动性的缺失已成为制约大学生就业竞争力的重要因素。相较于欧美国家成熟的职业生涯教育体系, 我国相关研究与应用起步较晚, 且基础教育阶段长期被应试教育主导。学校与家庭为聚焦中考、高考成绩, 将资源高度集中于文化课教学, 形成“重升学准备、轻职业准备”的鲜明反差, 这导致学生在成长关键期缺乏对自我特质、社会职业的基础认知, 长期处于“校园象牙塔”中, 习惯以课堂学习、考试分数为核心的单一成长模式, 主动走出校园接触职场的意识从根源上被弱化。进入大学后, 这种被动状态进一步延续: 多数学生既不会主动通过行业报告、职场访谈等渠道, 了解目标领域的发展趋势与岗位核心需求; 也极少利用寒暑假、课余时间参与实习、行业展会或专业项目, 对不同职业的实际工作内容、技能要求、晋升路径缺乏真实体感。直至毕业前夕, 他们才仓促进入求职阶段, 面对“海投简历”的压力, 对“自身适合何种工作”“行业需要哪些能力”仍处于模糊认知, 难以精准匹配岗位。最终, 要么盲目“随大流”追逐短期热门岗位, 要么因对职场认知偏差错失适配机会, 不仅影响当下就业质量, 更对长期职业发展潜力造成制约。

(三) 就业技能有待提高

提升就业技能对大学生而言已成为紧迫需求, 但其技能储备与职场实际需求的脱节, 却成为制约顺利就业、快速适配岗位的核心瓶颈, 具体体现在专业技能、通用技能与岗位适配技能三个关键维度的不足。从专业技能来看, 不少学生陷入“理论有余、实践不足”的困境。一方面, 高校部分课程设置滞后于行业技术更新速度, 难以覆盖新兴领域的知识与工具, “人机协作”工作模式需要大量既懂机器人研

制操作又熟悉行业工艺特点的复合型技能人才[6]。另一方面, 实验教学、项目实训等实践环节占比有限, 导致学生虽掌握课堂理论, 却缺乏将知识转化为实际操作的能力。许多学生在沟通表达、团队协作、时间管理等基础能力上存在明显不足: 面试时无法清晰梳理个人经历、凸显核心优势; 入职后难以高效对接同事、协同推进工作; 面对多任务并行时, 也常因缺乏规划导致效率低下。更重要的是, 逻辑思维与创新能力的欠缺, 使部分学生在应对职场突发问题、提出优化方案时缺乏主动性, 难以满足企业对复合型人才的核心需求。最关键的是, 学生对岗位适配技能的储备普遍不足。

(四) 生涯规划意识淡薄

当前大学生生涯规划意识淡薄的问题, 并非仅存在于大学阶段, 而是源于基础教育阶段职业规划引导的长期缺失, 并在大学期间进一步延续与加剧, 最终导致学生职业发展被动、就业目标模糊。我国多数高中尚未普及职业规划课程, 即便少数学校开设相关课程, 也因高考升学的巨大压力, 难以获得师生足够关注, 无法真正发挥引导作用。这使得学生在选择高考专业时, 普遍缺乏有效指导: 要么顺应长辈建议选择所谓“热门专业”, 要么盲目跟风“随大流”, 对专业对应的职业方向、自身适配度毫无认知, 从源头为大学阶段的生涯迷茫埋下隐患。进入大学后, 高校已经开始重视大学生职业生涯规划课程的体系建设[7]。职业规划课程多以大型课堂理论讲座为主, 案例陈旧且缺乏与职场的实践联结, 既难以调动学生的学习兴趣, 也无法帮助学生建立“大学学习与未来职业”的关联认知。在此背景下, 多数学生仍延续基础教育阶段“以考试、绩点为核心”的被动成长模式, 既不会结合自身兴趣、能力特质探索适配职业方向, 也极少关注行业趋势与岗位需求变化, 陷入“大一迷茫适应、大二随波逐流、大三焦虑准备、大四仓促求职”的恶性循环。许多大学生缺乏系统的生涯规划意识, 对职业生涯发展的阶段性目标和路径不明确。在大学期间, 未能合理安排学习和实践活动, 导致专业知识储备不足、实践经验匮乏, 难以满足就业市场的需求。

5. 基于生涯发展理论的高校辅导员提升大学生就业能力的优化策略

(一) 开展系统的生涯规划教育

1. 开设生涯规划课程

高校辅导员应积极推动学校开设系统的生涯规划课程, 将生涯规划教育贯穿于大学教育全过程。课程内容可涵盖自我认知、职业探索、生涯决策、目标设定与行动计划制定等方面, 采用理论讲解、案例分析、小组讨论、角色扮演等多样化教学方法, 引导学生树立正确的生涯规划意识, 掌握科学的生涯规划方法。高校辅导员还可以针对特定少数群体开设学时数更多的生涯规划选修课, 进行“滴灌”教学[8]。每个学生都是独一无二的个体, 辅导员需要根据学生的专业、性格、家庭背景等因素提供个性化的指导。例如, 对于经济困难但有强烈进取心的学生, 辅导员可以推荐一些有补贴的实习项目或者提供勤工俭学的机会, 同时鼓励他们积极参加技能培训, 提升就业竞争力。对于学习成绩优异但缺乏实践经验的学生, 可以引导他们参加科研项目、学科竞赛, 积累专业领域的成果, 为进入高精尖行业做准备。在课程设计上, 需打破“阶段性授课”局限, 贯穿大学四年形成闭环: 大一阶段聚焦自我认知, 借助霍兰德职业兴趣测试、MBTI 性格评估等工具, 引导学生明确职业倾向与能力优势; 大二、大三阶段侧重职业探索与能力匹配, 通过行业案例分析、企业导师分享, 帮助学生了解目标岗位需求, 并指导其参与专业实习、学科竞赛, 实现理论知识到实践技能的转化; 大四阶段聚焦求职实战, 围绕简历优化、面试技巧等开展专项培训, 结合生涯决策理论辅助学生平衡个人发展与市场需求, 做出科学选择。在此基础上, 高校辅导员需关注学生个体差异, 依据其专业、性格、家庭背景提供定制化指导: 对经济困难但进取心强的学生, 推荐有补贴的实习项目或勤工俭学机会, 鼓励参与技能培训以提升竞争力; 对成绩优异但缺乏实践经验的学生, 则引导其加入科研项目、学科竞赛, 积累专业成果, 为进入行业奠定基础, 最终为大学生构建

起从校园到职场的全方位能力衔接桥梁。

2. 进行个性化生涯辅导

高校辅导员可将开设系统化的生涯规划课程作为提升大学生就业能力的核心抓手,同时辅以个性化指导。每个学生都是独一无二的个体,辅导员需要根据学生的专业、性格、家庭背景等因素提供个性化的指导。例如,对于经济困难但有强烈进取心的学生,辅导员可以推荐一些有补贴的实习项目或者提供勤工俭学的机会,同时鼓励他们积极参加技能培训,提升就业竞争力。对于学习成绩优异但缺乏实践经验的学生,可以引导他们参加科研项目、学科竞赛,积累专业领域的成果,为进入高精尖行业做准备。在课程设计上,需打破“阶段性授课”局限,贯穿大学四年形成闭环:大一阶段聚焦自我认知,借助霍兰德职业兴趣测试、MBTI性格评估等工具,引导学生明确职业倾向与能力优势;大二、大三阶段侧重职业探索与能力匹配,通过行业案例分析、企业导师分享,帮助学生了解目标岗位需求,并指导其参与专业实习、学科竞赛,实现理论知识到实践技能的转化;大四阶段聚焦求职实战,围绕简历优化、面试技巧等开展专项培训,结合生涯决策理论辅助学生平衡个人发展与市场需求,做出科学选择,还可引入“生涯同伴互助”机制,让规划从“被动接受”转为“主动探索”。在此基础上,辅导员需关注学生个体差异,依据其专业、性格、家庭背景提供定制化指导:对经济困难但进取心强的学生,推荐有补贴的实习项目或勤工俭学机会,鼓励参与技能培训以提升竞争力;对成绩优异但缺乏实践经验的学生,则引导其加入科研项目、学科竞赛,积累专业成果,为进入高精尖行业奠定基础,最终为大学生构建起从校园到职场的全方位能力衔接桥梁。

(二) 加强职业探索指导

1. 拓宽职业信息渠道

职业生涯规划教育以个体自我认知与个性发展为核心,要帮助大学生理解社会和个人的关系,处理好社会利益和个人利益的矛盾,树立崇高的职业理想[9]。高校辅导员助力大学生全面明晰自身兴趣、能力、价值观及职业目标,明确发展方向并获得针对性支持,也要求新时代大学生主动探索工作世界——密切关注高科技发展趋势与社会需求,持续追踪新兴产业、未来产业的技能迭代方向,提前调研目标企业的文化与价值观,结合长期职业发展需求找准定位,避免从众与被动就业。拓宽职业信息渠道是帮助学生建立清晰职业认知、规避“信息差”的关键。高校辅导员要帮助学生拓宽职业信息获取渠道,可从多维度搭建信息获取平台:对内整合校内资源,定期邀请各行业优秀校友、企业HR及行业专家开展职业分享会与行业趋势讲座,结合学生专业拆解岗位需求与发展路径,让学生直观感知职场真实面貌;此外,还可组织“企业开放日”“行业认知实践”等线下活动,引导学生走进企业一线,通过实地观察、与从业者面对面交流,获取书本之外的鲜活职业信息,进而打破职业认知局限,为后续职业选择与能力提升提供精准方向。

2. 引导职业体验与实践

在加强职业探索指导的过程中,引导职业体验与实践是将理论认知转化为实际感知、帮助学生深化职业理解的核心路径。职业体验将体验式学习与职业生活情境联系起来,就是让学生置身于丰富的、与各种职业活动相关的情境之中,让其全身心地参与到各种职业性的实践活动中去,使其获得相应的真切认知与情感体悟,从而加深对自我世界、生活世界、职业世界和社会发展的理解[10]。高校辅导员可从“多元实践场景搭建”与“精准引导赋能”两方面发力:一方面,结合学生专业与职业倾向,设计分层分类的实践活动,例如组织低年级学生参与“职业体验日”,走进对口行业企业参观办公环境、观摩岗位工作流程,初步建立职业具象认知;为中高年级学生对接专业实习、短期见习项目,或搭建“校企合作实践基地”,让学生在真实工作任务中运用专业知识,熟悉岗位技能要求与职场协作模式。另一方面,同步做好实践前的目标引导与实践后的复盘总结:实践前通过专题班会明确体验重点,帮助学生带着“岗

位核心能力是什么”“自身与目标岗位的差距在哪里”等问题参与实践;实践后组织分享交流会,引导学生梳理收获与困惑,结合自我认知调整职业探索方向,同时针对实践中暴露的能力短板,推荐相关技能培训或学科竞赛,让职业体验与实践真正成为连接校园学习与职场发展的桥梁,助力学生更精准地规划职业路径。

(三) 强化就业技能训练

1. 求职技能培训

求职技能培训是帮助大学生打通“从校园到职场”最后一公里的关键环节。高校辅导员可围绕“实战化、针对性”原则,构建全流程培训体系:一方面,聚焦求职核心环节设计模块化培训内容,针对简历撰写,指导学生结合目标岗位需求提炼专业成果、实习经历,避免简历“千篇一律”;针对面试环节,开展“结构化面试模拟”“无领导小组讨论实战”等活动,邀请企业HR担任评委,现场点评学生的表达逻辑、应变能力与岗位适配度,同时讲解面试礼仪、肢体语言等细节要点。另一方面,结合学生求职痛点提供差异化支持,为跨专业求职学生补充行业认知与岗位术语培训,为内向型学生增设“一对一面试脱敏训练”,帮助其克服表达紧张;此外,还可引入线上求职资源平台,提供简历模板库、面试真题解析等工具,供学生自主学习巩固,让求职技能培训从“泛化教学”转向“精准赋能”,切实提升学生在求职市场中的竞争力。开展系统的求职技能培训课程,内容包括简历制作、求职信撰写、面试技巧、职场礼仪等方面。

2. 综合素质培养

综合素质是指一个人的知识水平、道德修养以及各种能力等方面的综合素养,包括但不限于思维能力、情感态度、行为习惯、交往能力等^[11]。综合素质培养是提升大学生职场适应性与长期发展潜力的重要支撑,需围绕职场核心需求构建培养体系。高校辅导员可从“能力锻造”与“素养培育”双维度推进:一方面,聚焦职场通用能力设计训练内容,通过组织“公文写作工作坊”“商务沟通模拟实训”,提升学生的文字表达与高效沟通能力;开展“项目管理小组实践”,让学生在团队协作中锻炼任务拆解、时间规划与问题解决能力,这些能力能帮助学生快速适应职场协作场景。另一方面,注重职业素养的渗透式培养,通过职业生涯规划课程融入职业诚信、责任意识等内容,借助“职场礼仪专题讲座”“职场角色模拟”等活动,引导学生掌握商务接待、会议流程等职场规范;同时鼓励学生参与志愿服务、社团管理等实践,在服务他人和组织协调中培养抗压能力、同理心与团队精神。通过系统化的综合素质培养,不仅能帮助学生满足企业对“复合型人才”的需求,更能为其长期职业晋升奠定坚实基础。高校辅导员注重培养学生的综合素质,如团队协作能力、沟通能力、创新能力和问题解决能力等。组织学生参加团队项目、社团活动、创新创业比赛等,为学生提供锻炼综合素质的平台。

(四) 关注就业心理调适

1. 开展就业心理辅导

在关注就业心理调适的工作中,开展就业心理辅导是帮助大学生缓解求职焦虑、建立积极就业心态的核心举措。高校辅导员可构建“预防+干预+疏导”的全链条辅导体系:一方面,面向全体学生开展预防性心理辅导,通过“就业心理专题班会”“求职压力管理讲座”等形式,讲解焦虑情绪的产生原因与调节方法,分享往届学生“从求职受挫到成功入职”的真实案例,帮助学生正确看待求职中的挫折,树立“先就业再择业”的理性观念。另一方面,针对不同心理需求提供个性化疏导,通过日常谈心谈话排查求职压力较大的学生,为存在焦虑、自卑等情绪的学生提供“一对一心理支持”,引导其梳理自我优势、调整求职预期;同时联动学校心理健康中心,为心理压力过大的学生提供专业心理咨询服务,还可搭建“求职互助小组”,让学生在交流中相互鼓励、分享经验,形成正向心理支持氛围,切实帮助学生以稳定、积极的心态应对求职挑战。大学生在就业过程中容易产生焦虑、紧张、自卑等不良情绪,高

校辅导员要密切关注学生的心理状态, 及时开展就业心理辅导。

2. 培养积极的就业心态

在关注就业心理调适的工作中, 培养积极的就业心态是帮助大学生从容应对求职挑战、实现职业发展的重要基础。高校辅导员可从“认知引导”与“正向激励”两方面发力: 一方面, 通过专题分享、案例教学等形式, 帮助学生建立理性就业认知——客观分析就业市场趋势, 既不盲目追求“热门岗位”而忽视自身适配度, 也不因暂时的求职受挫而否定自我价值, 引导学生理解“就业是一个动态匹配的过程”, 树立“先就业积累经验、再择业实现成长”的发展型观念。另一方面, 搭建多元激励平台, 定期举办“求职成功经验分享会”, 邀请往届学生分享从“求职迷茫”到“顺利入职”的经历, 用真实案例传递积极能量; 同时在日常沟通中注重肯定学生的专业优势与实践成果, 帮助其强化自我认同感, 还可鼓励学生通过运动、社团活动等方式释放求职压力, 以更乐观、坚韧的心态面对求职中的不确定性, 为顺利走向职场筑牢心理根基。高校辅导员引导学生以积极乐观的心态面对就业挑战, 树立正确的职业价值观。鼓励学生勇于尝试, 不怕失败, 在就业过程中不断总结经验教训, 提升自身能力。同时, 帮助学生认识到就业是一个双向选择的过程, 要理性看待就业挫折, 保持良好的心态, 为顺利就业做好心理准备。

基金项目

南宁师范大学学生工作课题基于生涯发展理论的辅导员推动大学生高质量就业作用机制研究 2025XG26 立项资助。

参考文献

- [1] 苏少丽. 产教融合背景下大学生就业能力提升对策研究[J]. 就业与保障, 2024(9): 109-111.
- [2] 高文杰. 新发展格局下增强职业教育适应性的内容与对策[J]. 职业技术教育, 2022, 43(7): 14-20.
- [3] 蔡静. 大学毕业生在职业适应期的人际交往探析[J]. 教育与职业, 2009(35): 172-173.
- [4] 房海鹏. 高校就业现状与就业资源整合研究[J]. 广西民族师范学院学报, 2014, 31(3): 142-144.
- [5] 徐晓丽, 丁晓蕾. 跨越求职“独木桥”: 大学生职业准备困境与破局路径[J]. 学海, 2024(6): 94-102.
- [6] 范明春. 高质量充分就业导向下高技能人才培养探析[J]. 山东人力资源和社会保障, 2025(7): 28-29.
- [7] 秦宁, 王立宁. 新时代背景下高校大学生职业生涯规划课程现状及对策分析[J]. 中国大学生就业, 2021(9): 61-64.
- [8] 魏炜, 潘珊珊. 高校辅导员开展大学生生涯发展教育的途径研究[J]. 思想教育研究, 2024(8): 134-138.
- [9] 张利荣, 徐小涵. 大学生职业生涯规划教育的现实困境、改革重点与优化策略[J]. 武汉职业技术学院学报, 2024, 23(6): 76-81.
- [10] 杨燕燕. 综合实践活动课程之“职业体验”: 内涵、价值与实施[J]. 基础教育课程, 2017(23): 26-30.
- [11] 李超, 董大成. 大学生综合素质培养及能力提升路径探究[J]. 价值工程, 2017, 36(33): 175-177.