

# 以高质量就业为导向：民办高校辅导员就业指导队伍建设的策略与实践

谷雨<sup>1</sup> 杨雯瞳<sup>2</sup> 赵欣毓<sup>3</sup> 蔡清华<sup>4</sup>

1 420102\*\*\*\*\*1044

2 340111\*\*\*\*\*1520

3 410502\*\*\*\*\*5008

4 420704\*\*\*\*\*0329

**摘要：**以高质量就业为导向，加强民办高校辅导员就业指导队伍建设意义重大，是助力学生就业、提升民办高校办学竞争力的关键。建设中，需通过健全工作制度、提升专业素养、强化实践能力、创新工作方法等策略夯实队伍基础，再以开展就业课程讲座、搭建校企合作平台、优化就业信息服务、实施个性化指导等实践举措落地。此举能切实提升就业指导实效，推动学生实现高质量就业。

**关键词：**高质量就业；民办高校；辅导员；就业指导队伍；队伍建设策略；实践

**DOI：**10.64216/3080-1494.25.12.088

## 引言

当前，就业市场竞争加剧，高质量就业成为民办高校人才培养的重要目标。辅导员作为学生就业指导的关键力量，其队伍建设水平直接影响就业指导成效。以高质量就业为导向构建专业的辅导员就业指导队伍，不仅是帮助学生明晰就业方向、提升就业能力的现实需求，也是民办高校彰显办学特色、增强社会认可度的重要途径。然而，当前民办高校辅导员就业指导队伍仍存在不足，亟需探索科学的建设策略与实践路径。

## 1 以高质量就业为导向：民办高校辅导员就业指导队伍建设的重要性

民办高校“就业难”是高等教育结构矛盾与社会经济形态变迁背离的表征，不能依赖“传统手段”解决。当下就业市场呈“结构性矛盾”和“质量竞争”格局，“就业指导能力”成高校“抢人战场”，竞争焦点聚焦辅导员就业指导力水平。原因有三：民办高校资源有限，不同学生就业竞争力差异大，校企合作需有经验的辅导员。企业用人有考察标准，实现目标需将学生就业指导作为系统工作<sup>[1]</sup>。因此，破解民办高校毕业生“人才培养与市场需求不相适应”难题，需构建专业化、职业化、数智化辅导员队伍，这是复杂工程。目前民办高校面临三个层面难点：一是将就业指导从学校“附加任务”转为辅导员“核心职责”，转变“角色超载”问题；二是破解“辅导员就业指导力不足”困境，多数辅导员缺乏专业知识、培训和实践；三是从“职业教育发展观”看，若辅导员不能理解产业人才需求变化，就业指导会停留

在理论。辅导员作为高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，贴近学生就业市场，了解学生实际就业情况，洞悉学生就业心理，在就业指导师资队伍建设中是一支强有力的生力军。

## 2 以高质量就业为导向：民办高校辅导员就业指导队伍建设的策略

### 2.1 建立健全辅导员就业指导工作制度

民办高校辅导员就业指导工作制度构建，要突破“重形式、轻实效”框架，围绕“权责明晰、流程闭环、动态适配”打造制度体系。权责划分上，打破“全员笼统负责”模式，推行“辅导员就业指导责任田”制度，明确指导领域，建立相关数据库和档案并纳入岗位职责，解决指导和服务无方向问题。流程管理构建“事前规划—事中监测—事后评估”闭环机制，事前制定工作清单，事中依托平台实现可视化和可追溯，事后引入四维评估模型，避免单一指标论成败。激励机制兼顾“精神激励”与“发展激励”，设立先锋岗、提供研修名额，建立容错纠错机制。制度核心技术难点是实现“动态适配”，需每学期开展市场调研，调整指导重点与评估指标。

### 2.2 提升辅导员就业指导的专业素养

因此，在对民办高校辅导员进行就业指导专业化培训之时，一是构建“模块化、订单式、实战化”一体化培养体系。“三维模块化课程”的知识体系包括行业认知模块，专业工具模块和心理辅导模块三个部分。推行“订单式培养”，要求摸清辅导员在就业指导工作的短

板,并据此开展针对性地培训,着力建立起专业成长共同体。二是平衡好“培训时间”与“日常工作”的关系。采取线上+线下混合式培训方式,并建立培训效果追踪机制实现精准补短板、系统强能力目标。

### 2.3 强化辅导员就业指导的实践能力的培养

构建“校企协同、岗课赛证、实战淬炼”的民办高校辅导员就业指导实践能力培养路径,一是推行辅导员企业实践计划,签订协议明确实践内容和考核标准,结束后由学校进行考核并颁发证书。二是将企业实践成果纳入工作考核,制定相关制度和办法约束企业的参与<sup>[2]</sup>。三是搭建校企共建实践教学平台,开发实战课程,并形成结对帮扶机制。四是创新实践能力提升载体组织各类调研活动、“职业体验营”,同时建立校企互利机制、《辅导员实践手册》等。该路径存在的难点有二,第一,企业参与持续性不足,第二,实践实效性不足。此还应畅通辅导员学历晋升渠道,打破本领恐慌,鼓励辅导员通过进修、访学、培训、进一步深造等多种方式提升个人职业能力素养,以便更好地反哺实践工作。通过就业成效考核等倒逼辅导员成长,形成高校就业师资队伍就业指导力持续提升的良好氛围。

### 2.4 创新辅导员就业指导的工作方法与手段

民办高校辅导员对就业指导工作方法创新上突出表现在以数字化赋能、精准化服务和场景化体验为路径,构建了“智能就业指导服务平台”,主要整合四大功能。此外,基于学生的不同需求并结合年级变化,在一大二期间实施基础生涯教育,帮助学生了解职业特征与基本要求,在三大四阶段组织企业体验项目让学生沉浸式的感受企业文化和团队协作方式,同时在大三大四期间针对特殊群体开展专项求职帮扶活动。通过社群化的形式来组建学生社群,并对其进行分工,每个阶段都会安排专门的小组来进行指导<sup>[3]</sup>。创新路径技术难点在于如何保障数字化工具的实用性以及场景化指导的精准度问题,所以必须对平台的算法进行不断收集反馈加以优化,对于平台行业知识也应及时进行更新。因此,造成的直接结果就是把就业指导课简单等同于求职技能或者简历制作及面试培训,等同于就业前的突击。但纵观就业指导课程实际,它不是某一时期的阶段性任务,而是长期、连续的教育过程,关乎学生的终身发展。

## 3 以高质量就业为导向:民办高校辅导员就业指导队伍建设的实践

### 3.1 开展就业指导课程与讲座,提升学生就业竞争力

民办高校辅导员在开展就业指导课程时,需要打破传统的单向灌输式教学模式,在系统梳理学生群体职业

发展脉络和企业对求职者的用人需求的基础上,形成分层分类、实战导向的课程体系。以必修课《大学生职业发展与就业指导》为核心载体,并以模块化选修课为拓展形式。一方面按照大一职业认知与规划、大二职业能力培养、大三大三求职技能实训以及大四求职冲刺与职业适应进行阶段化内容设置,另一方面依据学生未来可能进入的职业领域,将模块化选修课细分为对应主题内容,相关行业领域的辅导员可开设有针对性的选修专题并提供资料<sup>[4]</sup>。此外,围绕如何对接企业用人需求目标,辅导员应着力打造主题系列化、形式多样化的就业指导讲座,比如构建“就业领航”系列讲座,组织“微讲座进班级”等活动,通过课程效果反馈闭环机制来增强就业指导有效性,比如引入以赛促学机制等,组织开展求职技能大赛等形式多样的活动。最后要平衡好全员覆盖和精准滴管的问题,可以考虑线上线下结合的方式:线下开展的体系化教学保障覆盖面,线上依托网络平台打造开放性学习资源库满足个体差异。

### 3.2 建立校企合作平台,拓宽学生就业渠道

拓展合作领域。改变“单纯招聘合作”的浅层做法,建立企业与学校资源共享、协同育人、互利共赢的深入合作体系。一是以辅导员为主体构建校企协同就业育人共同体。由专业辅导和相关用人单位签订合作协议,并明确双方责任与义务:在人才培养方面共同开设课程模块或单设实践环节,把企业的资源转化为大学生就业竞争力提升的“活教材”,在实习实训方面共建校企联合实习基地,在一个教学班内实行“3+1”的实习模式(前3学期学习基础理论知识+第四学年到企业进行毕业综合实训),从报名选拔到任务安排都实行企业主导,辅导员承担实习管理专员职责,全程参与并跟踪指导学生的实习过程,定期沟通交流,组织复盘分享会,收集企业指导意见,在就业推荐方面,企业根据人才需求在学生中挑选储备人员,优秀实习生将获得优先录用机会,形成实习—就业一体化。二是创新校企互动机制。如可定期举办“企业开放日”,让学生走进企业了解真实工作状态,也可邀请企业高级管理人员进校园做客,为学生讲授前沿动态,还可组织“校企人才供需对接会”,将企业和学生的具体招聘和求职信息通过大数据精准匹配,对于新型就业行业,可以组建“校企创新实践小组”,对于表现突出的学生项目给予企业资金支持等。三是实施“校友资源联动机制”。由辅导员梳理自身熟悉的校友资源及其所在单位,邀请其所在单位与学校开展人才联合培养活动,也可定期召开“校友求职经验分享会”介绍企业用人要求和面试应对手段等,帮助学生拓宽择业路径,增加就业粘性。四是构建“利益平衡机制”。考虑到企业长期参加校企平台建设

热情持续性难保持,需要建立相应的奖励和反哺措施。例如学校可以为企业提供定制化人才培养方案,开展员工素质拓展训练等活动,辅导员要及时向合作企业反馈毕业生后续发展状况,为其提供人才发展报告资料,对合作成效较为显著的企业予以通报表扬或授予称号等,使学校、企业达到共赢。

### 3.3 强化就业信息收集与发布,提高就业信息质量

笔者在访谈中发现,民办高校辅导员在强化就业信息工作之时,应转变理念,从“被动接收、简单转发”转变为“主动挖掘、精准筛选、智能推送”,构建就业信息服务体系。其具体包括:多源采集。辅导员在收集就业信息之时并非仅仅通过学校官网或是招聘平台,而是采取四维信息采集网络:首先通过校企合作渠道,与企业HR每周定期进行信息对接,在第一时间获取高质量的岗位信息,然后是校友渠道,“有计划、按步骤、分阶段”的建立并维护良好的校友社群,并定期回访毕业生了解用人单位需求和意见,确保所获取的岗位信息是真的且对学生的相关要求也是具体的,再次是政府与行业渠道,安排专人定期对接人社局、行业协会等,获得官方发布的各类就业信息,最后是数字化渠道,合规使用爬虫技术抓取岗位数据,对岗位信息作出初步筛选。多维审核。在审核环节,实施三级机制,一级由辅导员筛查基础型信息,主要是企业的资质以及所发布岗位的真实性,二级为学院就业工作小组筛选专业匹配度,主要考察岗位信息内容和学生的实际情况是否契合,三级则是学校就业处筛选的合规性即查看相关岗位是否存在违反相关规定的现象。

在信息发布与推送环节,依托“智能就业信息平台”实现精准服务,“为每名學生建立‘求职标签’以便为其匹配适合的岗位信息,在日常工作中推行信息分类发布并对重要内容进行强化推送,建立‘信息反馈与更新机制’”,以鼓励评价、反馈的方式筛选出优质企业、剔除低效信息,并对已招满的岗位信息及时下架,每月向全体学生发布《就业信息质量报告》。平衡好“信息采集广度”与“审核效率”是该实践的难点所在,可以通过引入“AI辅助审核工具”,或建立信息采集激励机制等方式,扩大信息采集来源,使学生能够获得到“真实、优质、适配”的就业信息。

### 3.4 实施个性化就业指导,关注学生就业需求

一是突破传统的“一刀切”,实现定制化服务,辅导员需要建立“学生就业动态画像系统”,通过“基础信息采集”“职业测评分析”“深度访谈沟通”“动态更新完善”四步工作法绘制每名学生的“生涯画像”。

在充分掌握学生求职需求的基础上将学生进行分类,可分为:“求职冲刺型”“考研考公型”“创业探索型”和“就业困难型”。“求职冲刺型”的学生是个性化的精准匹配服务对象,为其推荐岗位、优化简历内容以及模拟面试,主动联系校友内推,帮助其尽快签订理想工作,“考研考公型”的学生则组成备考互助小组,并邀请教师及已上岸的学长学姐交流分享备考经验,为选择“二战”的学生对接实习岗位,对于“创业探索型”的学生,则联系创业孵化中心给予指导,重点解读创业政策、推荐创业项目并对接相关资源,并由辅导员全程跟踪辅导,协调多方为其顺利创业保驾护航,最后针对“就业困难型”的学生建立“一生一策”的帮扶台账,并成立“帮扶小组”(辅导员+用人单位代表+学院领导),制定具体的能力提升计划、岗位适配策略以及心理疏导等解决方案。二是构建“全程跟踪反馈机制”,辅导员每周与学生沟通当前进展,并实时记录所遇到的问题、解决问题的方式方法,每月评估调整下一阶段的工作策略,学生就业后进行回访,了解适应情况,收集建议纳入“生涯画像”中,为个性化指导提供保障<sup>[5]</sup>。

### 4 结束语

总而言之,以高质量就业为导向推进民办高校辅导员就业指导队伍建设,既需依托完善制度、提升素养等策略筑牢队伍根基,也需通过课程开展、校企合作等实践释放效能。未来,民办高校应持续优化队伍建设模式,让辅导员更好发挥就业指导作用,助力学生在就业市场中站稳脚跟,实现个人与学校的协同发展。

### 参考文献

- [1]陈海萍.高校辅导员融入就业指导师资队伍建设路径研究[J].科技创业月刊,2023,36(12):164-169.
- [2]王海涛.民办高校辅导员职业化研究[D].武汉大学,2019.
- [3]党惠敏.陕西民办高校辅导员职业能力提升研究[D].西北大学,2018.
- [4]张加丽.民办高校辅导员开展思想政治教育工作的路径研究[D].西安科技大学,2018.
- [5]魏泽利.民办高校辅导员队伍稳定性研究[D].山东师范大学,2013.

作者单位:武汉纺织大学外经贸学院,湖北武汉,430202;

本文系武汉纺织大学外经贸学院2024年度校科研项目“关于辅导员队伍提升就业质量的模式与路径研究”研究成果。