

高校辅导员参与毕业生就业指导的角色功能定位与工作效能优化机制构建

昂沙尔·铁格斯汗

石河子大学，新疆石河子，832003；

摘要：在高等教育普及化与就业市场竞争日趋激烈的双重背景下，毕业生更高质量就业已成为高校人才培养的重要目标。文章以高校辅导员参与毕业生就业指导工作为研究对象，深入分析其职业生涯规划引领者、求职能力提升赋能者、就业资源整合搭建者的三重角色定位，在此基础上提出全程化指导、精准化培育、多元化联动、动态化反馈的优化机制，旨在厘清辅导员在就业指导中的核心功能，破解工作效能提升难题，为毕业生职业发展提供有力支撑，推进高校就业指导工作提质增效。

关键词：高校辅导员；毕业生就业指导；角色定位；工作效能优化机制

DOI：10.64216/3080-1494.26.02.069

引言

随着毕业生规模持续扩大，就业市场供需结构不断调整，高校就业指导工作面临更高要求。辅导员作为与毕业生联系最紧密的教育管理者，其在就业指导中的作用直接关系到毕业生职业发展质量与高校人才培养成效。明确辅导员的角色功能、找准工作中的关键影响因素、构建科学的效能优化机制，是破解当前就业指导针对性不足、实效性不强等问题的关键。基于此，文章聚焦辅导员就业指导的角色定位、影响因素与优化机制三大核心内容展开研究，为提升高校就业指导工作水平、助力毕业生顺利就业提供理论参考与实践思路。

1 高校辅导员参与毕业生就业指导的角色功能定位

1.1 职业生涯规划的引领者

从学生职业发展的长远维度来看，辅导员作为职业生涯规划引领者，核心价值在于唤醒学生的职业意识，帮助其建立符合自身特质与社会需求的职业认知体系。这一角色并非局限于毕业阶段的短期指导，而是贯穿大学生涯全程的前瞻性引导，既需立足学生的专业基础、性格特质与兴趣偏好，又要结合行业发展趋势与人才市场动态，为学生搭建清晰的职业发展框架。一方面辅导员通过系统性的职业启蒙教育，打破学生对职业世界的模糊认知，引导其正确认识个人价值与职业选择的内在关联；另一方面通过持续性的职业方向校准，帮助学生在不同成长阶段调整职业预期，避免因盲目跟风或认知偏差导致的职业规划失衡。

1.2 求职能力提升的赋能者

立足毕业生从校园到职场的能力转型需求，辅导员作为求职能力提升的赋能者，核心功能在于弥补学生职业技能与职场实际需求之间的差距，构建适配就业市场的核心能力体系。这一角色的本质是通过专业的能力诊断与系统性的素养培育，让学生具备应对求职竞争与职场适应的综合能力。辅导员通过精准把握不同岗位的能力要求与企业用人标准，帮助学生明确求职过程中需重点提升的核心技能维度，从而避免能力培养的盲目性。

1.3 就业资源整合的搭建者

着眼于就业市场的资源分布特征与学生需求的精准匹配，辅导员作为就业资源整合的搭建者，核心作用在于打破校园与职场之间的资源壁垒，构建多元化、高效能的就业资源对接网络^[1]。辅导员需成为校园内就业资源的枢纽，整合学校就业指导中心、专业院系、实训基地等内部资源，形成协同联动的校内资源供给体系。同时，主动链接校外优质资源，包括企业单位、行业协会、校友网络等，挖掘潜在的就业机会与指导资源，拓宽资源供给的广度与深度。另外，这一角色强调资源的适配性整合，并非简单的资源堆砌，而是通过对资源的分类梳理、需求匹配与精准推送，解决就业信息不对称问题，让学生能够便捷获取与自身职业定位高度契合的资源支持，从而提升就业选择的质量与效率，彰显资源整合的针对性与实效性。

2 影响高校辅导员参与毕业生就业指导的关键因素

2.1 专业指导能力不足

作为就业指导工作的核心支撑,专业指导能力的强弱直接关系辅导员工作的专业度与说服力。辅导员开展就业指导需具备职业规划理论、行业市场认知、求职技能解析、心理疏导等多维度知识储备,而当前部分辅导员缺乏系统的专业训练,对职业规划相关理论体系掌握不够扎实,难以从科学层面为学生提供深层次指导。同时,不同行业的发展趋势、岗位需求标准处于动态变化中,部分辅导员对行业前沿动态的关注度不足,缺乏对不同专业就业方向的精准认知,导致指导内容与市场实际需求存在脱节。

2.2 资源整合深度不够

辅导员作为资源整合的核心主体,其整合工作的深度不足主要体现在资源链接的系统性与持续性欠缺。一方面校内资源存在分散化问题,辅导员与学校就业指导中心、专业院系、实训基地等部门的协同联动不够紧密,未能形成资源共享、优势互补的校内资源体系,导致部分校内优质资源未能充分发挥作用。另一方面校外资源拓展缺乏长期规划,与企业、行业协会、校友网络等外部主体的合作多停留在表层,未能建立稳定的资源对接机制,难以持续获取最新的用人需求与行业信息。此外,资源整合缺乏针对性筛选,对收集到的各类资源未能结合学生专业、职业意向进行精准分类与优化配置,导致资源利用率未能达到理想状态。

2.3 个性化服务精准度欠缺

毕业生的个体差异决定了就业指导需兼具针对性与适配性,个性化服务的精准度是影响指导效果的关键变量。辅导员开展个性化服务的精准度欠缺,核心源于对学生个体需求的识别与把握不够全面深入。其一,对学生的个体特质了解不够充分,未能系统掌握不同学生的专业基础、兴趣特长、职业规划、能力短板等核心信息,导致指导工作缺乏明确的靶向性。其二,分类指导体系不够完善,未能根据学生的就业意向、发展路径、自身条件等进行科学分类,仍存在“一刀切”的指导模式,难以满足求职、考研、创业等不同群体的差异化需求。

2.4 就业信息传递效率不高

及时精准的就业信息是毕业生把握就业机会的前提,信息传递效率直接影响就业指导的落地效果。就业信息传递效率不高,首先体现在信息传递渠道的适配性不足,部分辅导员过度依赖单一的信息传递方式,未能

结合学生的信息获取习惯构建多元化传递渠道,导致部分学生难以快速接触到有效信息。其次,信息筛选与整合的精准度不足,从各类渠道获取的就业信息往往呈现碎片化、杂乱化特征,若辅导员未能进行有效地筛选、核实与整合,便会导致无效信息、重复信息过多,学生需要花费大量时间筛选有用信息,影响求职效率。

3 工作效能的优化机制构建

3.1 全程化职业规划指导机制

全程化职业规划指导机制以学生成长规律为基础,打破就业指导集中在毕业季的局限,将指导工作贯穿大学四年,实现从职业认知、职业探索到职业实践、求职冲刺的全周期覆盖,帮助学生逐步建立清晰的职业规划,稳步提升就业竞争力^[2]。

构建这一机制,辅导员需分阶段明确指导重点与具体措施。大一新生阶段,将职业规划教育融入入学教育,通过主题班会、专业介绍会等形式,帮助学生了解专业与职业的关联,树立初步的职业意识;组织职业兴趣测评与解读活动,引导学生认识自身特质,初步探索职业方向。基于大二发展阶段,开设职业规划系列课程,讲解职业规划的基本方法与技巧,指导学生制定个人职业发展规划;鼓励学生参与学科竞赛、社团活动、志愿服务等,丰富实践经历,提升综合能力;邀请行业专家开展讲座,解读行业发展趋势与人才需求标准。大三提升阶段,重点推进职业定向与实习实践,指导学生根据职业规划选择专业对口的实习岗位,开展实习前培训,帮助学生快速适应实习环境;组织职场体验活动,让学生深入企业了解工作流程与岗位要求;针对考研、考公、求职等不同方向的学生,开展分类指导。大四冲刺阶段,聚焦求职实战与心态调整,提供简历优化、面试训练、求职策略等专项指导;及时解答学生求职过程中的疑问,开展心理疏导,帮助学生缓解就业焦虑;跟踪学生就业进展,提供针对性的补短板指导,确保职业规划落地见效。

3.2 精准化能力提升培育机制

精准化能力提升培育机制以就业市场需求为导向,基于学生个体差异,围绕求职核心技能与职场适应能力,构建个性化、系统化的培育体系,通过分层分类指导与实战化训练,全面提升毕业生的就业竞争力与职业发展潜力^[3]。

该机制的实施需要从需求分析、分层培育、实战训练三个方面入手。在需求分析环节,辅导员通过调研企业用人标准、分析就业市场数据、收集学生求职反馈等

方式,明确不同专业、不同岗位所需的核心技能,建立求职能力需求清单;结合学生的就业意向与自身短板,制定个性化能力提升方案。针对分层培育的环节,将学生分为基础薄弱型、能力均衡型、优势突出型三类,采取差异化培育措施。基础薄弱型学生重点开展基础技能培训,包括简历制作基础、面试基本礼仪、沟通表达技巧等;能力均衡型学生侧重专项技能提升,针对目标岗位的特定要求进行强化训练;优势突出型学生注重高端能力塑造,如职业谈判技巧、职场规划能力等。基于实战训练环节,定期组织简历大赛、模拟面试大赛、职场情景模拟等活动,为学生提供实战演练平台;邀请企业HR、资深校友担任评委,进行现场点评与指导;建立能力提升跟踪档案,记录学生的训练情况与进步幅度,及时调整培育方案。同时,整合校内优质资源,联动专业教师、就业指导中心教师等组建培育团队,为学生提供全方位的能力提升支持。

3.3 多元化资源联动整合机制

多元化资源联动整合机制旨在打破资源壁垒,整合校内校外、线上线下各类就业资源,构建“学校—企业—校友—行业”四位一体的资源网络,通过资源共享、优势互补,为毕业生提供更丰富的就业信息、实习岗位与指导服务。

辅导员在机制构建中需发挥桥梁纽带作用,具体可从三方面推进^[4]。校内资源联动方面,加强与就业指导中心的协作,及时获取校园招聘会、大型双选会等信息,组织学生积极参与;与专业教研室合作,借助专业教师的行业资源,推荐优质实习与就业岗位,邀请专业教师参与就业指导课程教学;整合校内实训基地资源,为学生提供实践操作与技能训练的平台。校外资源拓展方面,主动走访企业,与优质企业建立长期合作关系,共建实习就业基地,开展定制化人才培养;加入行业协会,参与行业交流活动,收集行业人才需求信息与发展动态;利用线上就业平台,整合全国范围内的就业资源,扩大资源覆盖范围。校友资源激活方面,建立完善的校友资源库,按行业、地域、毕业年限进行分类管理;定期组织校友分享会、招聘会,邀请校友为毕业生提供就业指导与岗位推荐;建立校友反馈机制,通过校友了解行业最新需求,优化就业指导工作,同时建立资源管理与匹配平台,对整合的资源进行分类梳理,根据学生的专业、就业意向等进行精准推送,提高资源利用效率。

3.4 动态化反馈评估改进机制

动态化反馈评估改进机制以提升工作效能为核心,通过建立科学的评估指标体系,收集学生、企业、校友等多方反馈信息,对就业指导工作的效果进行实时监测与动态调整,形成“指导—反馈—评估—改进”的闭环管理,持续优化就业指导工作。

构建该机制需明确评估内容、反馈渠道与改进措施,辅导员应设定过程性指标与结果性指标,过程性指标包括指导活动开展次数、资源整合数量、个性化指导覆盖率等;结果性指标包括毕业生就业率、就业满意度、岗位匹配度、企业认可度等^[5]。反馈渠道方面,建立多维度反馈平台,通过问卷调查、座谈会、一对一访谈等方式,收集毕业生对就业指导内容、形式、效果的意见与建议;定期与合作企业沟通,了解企业对毕业生能力素质的评价与需求反馈。在改进措施方面,成立就业指导工作评估小组,定期对评估数据与反馈信息进行分析,识别工作中的优势与不足;针对存在的问题制定具体的改进方案,如调整指导内容、创新指导形式、加强资源整合等;建立改进效果跟踪机制,对改进措施的落实情况与实际效果进行持续监测,根据监测结果进一步优化调整,确保就业指导工作不断完善。

4 结束语

高校辅导员在毕业生就业指导中承担着不可替代的重要角色,其角色定位的清晰性、影响因素的把控度与优化机制的完善性,共同决定了就业指导工作的最终效能。未来,需结合数字化发展趋势与就业市场动态变化,进一步深化辅导员专业能力培育,强化资源整合的精准性与持续性,推进个性化服务与动态反馈机制落地见效,让就业指导工作更贴合毕业生需求,为高校就业工作高质量发展注入持久动力。

参考文献

- [1]杨柳. 稳就业视角下高校辅导员职业规划与就业指导工作的探索[J]. 四川劳动保障, 2025, (09): 23-24.
- [2]张素敏, 汤倩. 就业指导背景下高校辅导员角色困境及提升路径[J]. 文教资料, 2024, (23): 198-200.
- [3]唐焕馨. 新形势下高校辅导员就业服务工作质量提升路径研究[J]. 成才之路, 2024, (26): 69-72.
- [4]张岩冲, 李娜娜, 李聪聪. 高校辅导员在就业育人中的角色定位和作用发挥[J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(08): 256-260.
- [5]张俊杰, 王晓隆. 毕业生就业指导工作中辅导员的角色定位及作用[J]. 就业与保障, 2021, (23): 154-156.