

# 高职院校毕业生就业指导服务方向研究

乔燕娟

四川财经职业学院，四川成都，610100；

**摘要：**高职教育作为我国高等教育的重要组成部分，肩负着培养高素质技术技能人才的核心使命，其毕业生就业质量直接关系到个体发展、家庭福祉与社会稳定。当前，在产业转型升级与就业市场供需结构深刻调整的双重背景下，高职院校毕业生就业面临诸多新挑战，传统就业指导服务模式已难以适配新时代需求。本文基于高职院校就业指导服务的现实困境，结合政策导向与实践案例，从课程体系优化、校企协同深化、数智化赋能、精准化帮扶及全链条服务构建等维度，探索高职院校毕业生就业指导服务的创新方向，为构建覆盖全员、功能完备、保障有力的就业服务体系提供理论参考与实践路径。

**关键词：**高职院校；毕业生；就业指导服务

**DOI：**10.64216/3080-1494.26.03.088

## 引言

高职院校毕业生是技术技能人才重要储备，其充分与高质量就业对产业转型升级、经济社会发展有战略意义。近年，我国高职教育规模扩大、毕业生增多、就业竞争激烈，传统产业对人才素质要求提高、新兴产业人才需求结构变化，加剧就业供需矛盾。高职院校就业指导服务存在短板，如课程体系科学性针对性不足、师资实践经验不足、服务模式单一固化、精准度不高、校企协同育人机制不健全等。在此背景下，研究高职院校就业指导服务优化方向、重构服务体系，是破解高职毕业生就业难题的现实需要，也是落实就业优先政策、推动职业教育高质量发展的必然要求。

## 1 高职院校毕业生就业指导服务的现实困境

### 1.1 就业市场供需矛盾凸显，服务适配性不足

随着高职教育规模持续扩张，毕业生数量呈现大幅增长态势，而社会岗位需求的增速相对平缓，导致就业压力不断积累并持续加大。在这一背景下，就业市场中的结构性矛盾愈发显著：一方面，伴随传统劳动密集型产业逐步向智能化、高端化转型，市场对高层次技术技能人才的需求迅速增长，然而部分高职院校的专业设置未能及时响应产业变化，仍延续原有结构，造成某些传统专业毕业生面临就业困难<sup>[1]</sup>；另一方面，不同学科与区域之间的就业状况差异显著。工科类专业因契合当前制造业升级与科技发展需要，毕业生就业率较高、前景较好；而偏文科或基础性学科毕业生则普遍面临岗位匹配度低、对口就业难度大的现实挑战。同时，东部经济发达地区就业资源丰富、机会众多，但在中西部及欠发

达地区，受经济发展水平和产业结构限制，不仅就业岗位供给有限，还存在引进难、留人难的双重困境。面对如此复杂多元的就业环境，当前高职院校所提供的就业指导服务仍普遍采用标准化、一刀切的模式，未能针对不同专业类别、不同区域生源、不同职业倾向的学生提供差异化、精细化的就业支持，导致服务的适配性和实际效果均显不足。

### 1.2 课程体系不完善，教学质量有待提升

就业指导课程作为实施就业服务的主要途径，目前在高职院校中仍存在多方面不足。首先，课程内容明显滞后，大多仍集中于简历撰写、面试技巧等表层求职技能的灌输，而对职业发展规划、职业道德与素养培育、创新创业能力引导、以及人工智能、绿色经济等新兴行业与职业形态的认知指导较为缺乏，难以帮助学生建立可持续的就业竞争力。其次，课程结构缺乏系统性设计，未能根据不同年级学生的发展规律设置阶梯化、递进式的教学内容，导致从职业启蒙、职业探索到就业实战的全过程指导断裂，课程之间衔接不畅。第三，教学方法仍以教师单向讲授为主，形式呆板、互动匮乏，案例教学、模拟面试、企业参观等实践教学环节未能系统融入课程体系，使得学生参与度低、学习动力不足，严重影响教学实效。更为重要的是，许多学生对就业指导课程的价值认知模糊，视其为可有可无的附加环节，被动应付、敷衍了事的心态普遍存在，这也进一步制约了课程整体教学质量的提升。

### 1.3 师资队伍专业性欠缺，实践能力不足

就业指导师资队伍的专业水平与实践经验，直接影

响就业服务的质量和公信力。目前,高职院校中负责就业指导课程的教师多由毕业班辅导员或行政人员兼任,他们大多自高校毕业后直接进入学校工作,缺乏在企业的实战经历和人力资源管理相关背景,对真实就业市场的动态变化、行业发展趋势及用人单位的具体需求了解有限,因此所传授的内容往往偏重理论、脱离实际,针对性不强。与此同时,学校对就业指导教师的持续教育与专业培训投入不足,缺乏常态化、制度化的师资发展体系,教师难以及时获取最新的就业政策信息、指导方法与技术工具,无法有效回应学生在求职过程中遇到的各类新问题、新挑战。其结果就是,就业指导工作难以真正贴近学生多样化和个性化的需求,服务水平长期在低层次徘徊。

#### 1.4 服务模式单一,数智化水平偏低

在数字经济快速发展的时代背景下,毕业生求职行为日益依赖数字化工具与平台,但很多高职院校仍沿用传统的线下讲座+招聘会为主的服务模式,难以适应新时代毕业生的就业习惯与需求。目前,不少院校尚未建成功能完备的数字就业服务系统,就业信息发布多依赖网站公告、微信群等传统渠道,存在信息更新延迟、传播范围有限、数据精准推送能力弱等问题。同时,缺乏如智能岗位匹配、AI模拟面试、虚拟现实(VR)职业体验等数字化服务手段,毕业生无法高效地获取个性化就业信息、开展求职技能训练和进行职业环境模拟。此外,线上咨询与指导服务形式单一、响应迟缓,难以实现即时沟通和深度答疑,限制了就业服务的覆盖范围、响应速度与使用体验,制约了服务效率和质量的提升。

#### 1.5 校企协同机制不健全,供需对接不畅

校企合作本是高职人培养与就业服务的关键机制,然而现实中,很多院校与企业的合作仍停留在较浅层次,尚未形成紧密协同、互利共赢的长效机制。一方面,合作模式较为单一,多以企业提供实习机会、参与校园招聘为主,而在共同开发课程、共建实训基地、共享师资资源等深度合作方面推进缓慢;另一方面,合作关系缺乏稳定性和持续性,由于缺乏合理的利益分配与风险共担机制,企业参与职业人才培养的内生动力不足,合作容易因人事变动或经济波动而中断。再者,学校对行业与企业需求的调研往往不够深入和系统,人才培养目标与实际岗位要求之间存在落差,导致学生毕业后不能迅速适应企业运营实际,毕业即上岗的目标难以实现。尽管订单培养、现代学徒制等融合式育人模式已被证明能

有效提升就业质量,但在实际推广中仍面临配套政策不足、企业参与度不高等问题,未能充分发挥其在高职就业服务中的核心作用。

## 2 高职院校毕业生就业指导服务的优化方向

### 2.1 优化课程体系,构建递进式全周期课程框架

课程体系优化是提升就业指导服务质量的核心,需立足学生成长周期与就业需求,构建分阶段、模块化、重实践的递进式课程体系。其一,分阶段设置课程内容,形成大一职业认知一大二职业规划一大三就业实践一毕业跟踪服务的全链条课程框架:大一侧重职业测评、行业讲座、新兴职业认知等内容,帮助学生建立职业意识;大二聚焦职业规划制定、职业素养培育、专业技能提升等内容,引导学生明确职业方向;大三强化求职技巧训练、创新创业指导、政策解读等内容,助力学生顺利就业;毕业后持续提供就业咨询、职业发展指导等跟踪服务,助力毕业生职业成长。

其二,构建模块化课程内容,设置基础模块+专业模块+拓展模块:基础模块涵盖职业素养、沟通能力、团队协作等通用能力培育内容;专业模块依据不同专业的岗位群需求,对接企业职业能力标准,融入专业技能训练内容,实现课程与岗位需求无缝衔接;拓展模块包括创新创业、灵活就业、基层就业等内容,满足学生多样化发展需求。其三,创新教学方法,推行理论+实践一体化教学模式,增加模拟面试、企业案例分析、岗位实地体验等实践环节;引入以赛促训机制,组织学生参与职业技能大赛、创新创业大赛,以赛事倒逼技能提升,增强教学互动性与实效性。

### 2.2 深化校企协同,构建供需精准对接机制

校企协同是破解就业供需矛盾的关键,需通过模式创新与机制保障,推动校企合作向深度融合发展。其一,创新校企合作模式,推广产业学院现代学徒制等深度合作模式:与行业龙头企业共建产业学院,实行校企双主体办学,实现教育资源与产业资源深度融合;完善现代学徒制培养模式,明确校企双方权责与利益分配,推行招生即招工、上课即上岗一体化培养,实现人才培养与岗位需求精准对接<sup>[2]</sup>。其二,健全校企协同保障机制,建立利益共享、风险共担的合作机制,通过人才输送、技术研发等合作,提升企业参与积极性;构建科学的校企合作考核评价体系,将人才输送质量、企业满意度等指标纳入院校办学质量评估,倒逼协同育人机制落地见效。

其三,强化供需对接服务,开展常态化访企拓岗行动,主动对接区域产业链企业,建立企业岗位需求动态调研机制;定期举办小而精、专而优的专场招聘会,邀请企业HR、行业专家入校开展就业讲座,分享岗位需求与行业动态;发挥优秀校友资源优势,搭建校友就业帮扶平台,通过朋辈帮扶助力毕业生就业。

### 2.3 推进数智化赋能,构建智慧就业服务平台

抓住数字教育战略机遇,以数智化转型推动就业服务模式创新,构建覆盖供需双方的智慧就业服务平台。其一,搭建多功能数字化服务载体,整合岗位信息发布、智能匹配、简历优化、AI模拟面试、VR职业体验等功能,实现就业服务一站式供给;利用大数据技术分析毕业生求职偏好与企业岗位需求,实现岗位信息精准推送,提升求职效率。其二,创新线上就业服务形式,开设线上职业规划课程、就业政策微课堂,提供个性化线上咨询服务;推行直播带岗云招聘等新模式,由校领导、专业教师、企业代表共同参与直播荐岗,扩大就业信息覆盖面,提升招聘精准性。其三,强化数据管理与应用,建立毕业生就业数据库,对就业数据进行动态跟踪与分析,为就业指导服务优化、专业设置调整提供数据支撑;实现与政府公共就业服务平台、企业招聘平台的数据对接,整合政策、岗位、实训等资源,形成就业服务合力<sup>[3]</sup>。

### 2.4 聚焦精准帮扶,完善重点群体保障机制

针对不同群体毕业生的就业需求,开展差异化、精准化就业指导服务,筑牢就业保障安全网。其一,建立分类指导机制,依据专业、性别、就业意向等维度对毕业生进行分类,为不同群体定制个性化就业指导方案:对工科类毕业生侧重专业技能强化与企业对接;对文科类毕业生侧重跨界技能培养与灵活就业引导;对有创业意愿的毕业生提供创业培训、项目孵化、政策扶持等全链条服务。其二,强化重点群体帮扶,针对脱贫家庭、低保家庭、残疾等就业困难毕业生,建立一人一档一人一策帮扶台账,落实谈心谈话、简历优化、模拟面试、岗位推荐等个性化帮扶措施;对接政府部门与社会组织,落实社保补贴、公益性岗位补贴等政策,为困难毕业生就业提供政策兜底。

其三,引导树立正确就业观,通过课程教学、主题班会、典型案例分享等形式,宣传基层就业、灵活就业政策,鼓励毕业生到中小企业、基层岗位就业;邀请优

秀校友分享基层就业、创业经历,引导毕业生树立先就业、再择业的理性就业观,降低就业期望与市场需求的落差。

### 2.5 强化师资建设,提升就业指导专业能力

构建专业化师资队伍是提升就业指导服务质量的关键,需建立培养+引进+激励的全链条师资建设机制。其一,优化师资队伍结构,一方面,加大专业就业指导教师引进力度,招聘具备企业人力资源管理经验、职业指导资质的专业人才;另一方面,建立双导师制度,邀请企业HR、行业专家担任校外就业指导导师,弥补校内教师实践经验不足的短板。其二,健全师资培养培训机制,将就业指导师资培训纳入院校教师培训计划,定期组织开展就业政策、指导方法、数智化服务技能等专题培训;搭建师资交流平台,组织教师到企业挂职锻炼、参与行业交流活动,提升对就业市场动态与岗位需求的把握能力<sup>[4]</sup>。其三,完善激励机制,设立就业指导工作专项奖励,将就业指导成效与教师职称评定、绩效考核挂钩,激发教师工作积极性与主动性;鼓励教师开展就业指导相关课题研究,提升服务的理论水平与实践能力。

## 3 结语

推动高职院校毕业生高质量就业是一项系统性工程,需要院校、企业、政府、社会等多主体协同发力。当前,高职院校就业指导服务工作面临着供需矛盾、课程滞后、师资薄弱、模式单一等多重困境,亟需从理念、机制、方法等方面进行全面改革。未来,高职院校应立足就业市场需求与学生成长需求,以课程体系优化为核心、校企协同为纽带、数智化赋能为支撑、精准帮扶为保障、师资建设为基础,构建全链条、多元化、精准化的就业指导服务体系,不断提升就业指导服务质量与实效。

### 参考文献

- [1]方舒,何佳.高职院校毕业生就业困境及解决途径[J].山西财经大学学报,2025,47(S2).
- [2]翟洪利.新质生产力背景下高职院校毕业生就业能力提升策略研究[J].社会与公益,2025(20).
- [3]于铁夫.职业院校毕业生高质量就业服务体系建设的创新研究——以司法类高职院校为例[J].公关世界,2025(22).
- [4]白云萍.高职院校毕业生就业指导工作的创新路径[J].四川劳动保障,2025(12).