

新时代高校辅导员就业指导路径探析

林诗颖

广州应用科技学院，广州

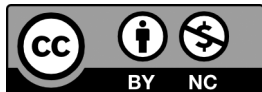
摘要 | 高等教育普及化的背景下，就业市场竞争日益激烈，高校毕业生就业工作面临诸多挑战。高校辅导员兼具教师与管理者双重角色，是连接国家人才战略与学生职业发展的关键枢纽。“三全育人”理念是高校落实立德树人根本任务、构建高质量就业教育体系的核心抓手；“五育并举”育人模式聚焦培育德智体美劳全面发展的综合型人才，为提升毕业生就业核心竞争力提供了根本遵循。本文针对当前高校就业指导中存在的岗位供需结构性矛盾突出、学生就业观存在偏差两大核心困境，立足高校辅导员的工作职能，将“三全育人”与“五育并举”理念深度融合，提出新时代高校辅导员开展就业指导工作的系统性措施，旨在推动高校毕业生实现高质量就业。

关键词 | 高校辅导员；三全育人；五育并举；就业指导

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

就业作为民生之基，直接关乎经济发展与社会稳定。在我国经济结构持续调整与产业转型升级的背景下，高校毕业生就业态势呈现多元复杂、动态多变的特征。高校辅导员作为大学生就业指导体系中的核心力量，既肩负协助学生构建科学职业规划、系统培育就业竞争力的使命，亦需通过价值引领引导学生树立理性的职业诉求，进而促成毕业生供给与劳动力市场需求的高效对接。鉴于此，本文将“三全育人”系统观与“五育并举”素质论耦合为方法论支点，系统研讨高校辅导员就业指导的实践路径，为高校践行立德树人根本任务提供可落地的实施方案，具有重要的现实意义。

2 高校就业指导面临的主要挑战

2.1 就业市场供需矛盾突出

伴随我国高等教育迈入普及化阶段，毕业生总量

规模呈扩张态势。教育部和人社部发布的数据显示，2021—2025年间，全国普通高校毕业生数量从909万人增至约1222万人。在经济新常态背景下，经济增长速率放缓，产业面临数字化改造和结构升级等挑战，叠加新冠疫情影响，企业用工岗位普遍收缩，人才吸纳能力有所减弱。科技革命加速推进，工业机器人等智能装备被广泛应用，进一步削减传统岗位数量，人才市场供需失衡矛盾日渐凸显^[1]。与此同时，部分高校受限于现有办学条件，在实践教学与实训设备配置方面存在短板，人才培养呈现重学科理论、轻实践操作的倾向，导致学生实践能力难以满足新兴市场的岗位需求。部分技术岗位存在的性别偏好，加剧了供需失衡的状况^[2]。高校辅导员在就业指导工作中，频繁遭遇学生专业与目标岗位不匹配、技能储备未达标等困境，如何引导学生动态调整职业预期、拓展职业认知边界、提升跨领域能力储备，已成为高校就业指导工作中亟待解决的难题。

作者简介：林诗颖，广州应用科技学院，助教，研究方向：思想政治教育。

文章引用：林诗颖. 新时代高校辅导员就业指导路径探析 [J]. 教育研讨, 2025, 7 (12): 1326-1329.

<https://doi.org/10.35534/es.0712248>

2.2 学生就业观念偏差

在自我认知与择业筛选上,部分学生尚未对自身进行精准定位,难以树立正确的择业认知与就业观念,极易在自我否定与盲目自信间摇摆,且求职技能与通用能力储备显著不足。此类学生普遍放大就业竞争压力,对岗位属性、工作环境与薪酬待遇提出脱离现实的过高诉求,普遍存在盲目从众与攀比的心理倾向。

从就业心理维度来看,受社会历练匮乏与心智发育尚未成熟等因素制约,学生的就业认知呈现理想化与片面化特征,其职业定位过度聚焦于高薪岗位、知名企业或热门行业,却忽视自身内在兴趣与核心优势,导致职业选择与个人特质脱节^[3]。

在就业视野层面,学生多局限于所学专业对应的传统岗位,对跨行就业存在明显的心理壁垒,未能有效把握多元职业发展机遇,客观上压缩了职业发展的潜在空间。近年来,高校毕业生“慢就业”和“懒就业”现象时有发生,受多重因素交织影响,部分学生存在就业延迟或缺乏就业主动性的问题。此外,部分家庭对职业发展存在认知偏差,在家庭因素影响下,学生易形成功利化的价值取向,对自我需求认知模糊,盲目考取证书、海投简历等低效求职行为屡见不鲜^[4]。

3 “三全育人”在高校就业指导中的实践路径

3.1 构建协同育人网络

全员育人强调高校全体教职员工均负有育人责任,高校就业指导工作需搭建由学校、学院、教师、学生、社会等多元主体协同联动的立体化、系统化工作体系。专任教师作为学生专业能力发展的引领者,对所在行业的发展态势、岗位能力要求拥有深度洞察,辅导员应与专任教师建立常态化协同机制,将就业指导嵌入课程教学和学科竞赛活动。高校行政、后勤等职能部门虽不直接承担教学任务,但其管理服务同样承载着育人职责,辅导员应主动与这类部门联动协作,共同营造优良的就业育人氛围。校友与企业专家是就业指导工作的外部支撑力量,辅导员需积极搭建合作对接平台,将外部资源纳入就业指导工作体系,充分发挥其在实践层面的指导价值。

3.2 强化就业指导教育的连贯性

全过程育人理念要求就业指导贯穿本科人才培养的全过程,依据不同年级学生的发展特征与需求差异,实施分阶段、衔接式的培育和引导,保障就业指导的连贯性。高校应组织专家团队,结合学科专业特性和人才培养方案,制定覆盖大学四年的生涯规划教育体系。在实施环节,要遵循学生成长规律,搭建“认知、定向、提升、达成”四级递进内容框架,大一阶段重点是引导开展自我探索,萌生生涯规划意识;大二阶段重点是明

确职业兴趣和方向;大三阶段重点是全面提升就业竞争力;大四阶段重点是全力帮助学生落实就业岗位。这种环环相扣、层层递进的指导模式,可确保学生在大学不同阶段都能获得适配的就业辅导。

3.3 打造全方位就业指导平台

全方位育人理念以整合多元媒介与资源为支点,主张搭建线上线下融合、课内课外互补、校内校外联动的立体化就业指导平台,为学生提供多维度就业服务。辅导员需借助新媒体技术,构建线上线下协同的就业信息服务体系。线上层面,依托微信公众号、QQ群等平台定期推送就业政策、招聘信息、求职技巧等内容,达成就业信息的精准化、高效化传递。同时,引入大数据技术搭建信息整合平台,为辅导员开展个性化指导提供数据支撑^[5]。线下层面,则应强化实体服务平台建设,如“一站式”学生社区、职业生涯咨询室等,为学生提供面对面咨询与情景演练服务。通过线上获取信息、线下深化体验的协同模式,形成零断点、高时效、可感知的就业服务生态,提升指导效能与学生获得感。

4 “五育并举”在高校就业指导中的实践路径

4.1 德育筑牢学生职业理想信念

德育在就业指导体系中具备价值定向和精神铸魂的功能。辅导员须将思想政治教育嵌入就业指导全过程,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想引领学生思想成长,助力学生树立正确的职业价值观和坚定的理想信念。职业道德是个体的立身之本,社会责任感是职业可持续发展的基石。辅导员可采用案例分析、情景演绎、榜样示范等方式,强化学生的道德认知和情感认同;结合专业特点,组织学生研读行业准则与职业伦理,培育诚信、敬业、合作、担当的职业精神。同时,倡导学生主动参与志愿服务、社会公益等实践活动,在实践中历练奉献精神,筑牢社会责任感素养。

4.2 智育提升学生专业知识与技能

智育是学生立足社会、服务社会的核心本领,就业指导须与智育深度融合,以此唤醒学生的学业兴趣,提升其专业素养和创新能力。辅导员应联合专任教师,通过举办学科前沿动态讲座、组织高新企业参访、开展创新创业比赛等形式,调动学生的学习热情和创新动力。在信息过载时代,相较于知识本身,知识获取能力、分析问题能力和解决问题能力的培育更为关键。辅导员可引导学生在理论学习与实践操作中勇于质疑、善于思辨,着力培养自身的批判性思维和独立解决问题的能力。

4.3 体育塑造学生坚韧品格

体育不仅是增强生理机能的载体,更是塑造健全人

格、培养坚韧品格的关键路径。辅导员在就业指导中应凸显体育的育人价值,引导学生养成健康的生活方式和积极乐观的心态。主动组织和倡导学生参加各类体育活动,促使学生养成坚持锻炼的习惯。团体性体育活动是培养学生团队协作精神与抗压能力的天然课堂,赛事中学生需与队友沟通协作、为共同目标奋斗,这有助于强化团队协作意识和集体荣誉感;竞赛的胜败则提供压力情境下的情绪调节与归因训练契机,促使学生在压力中保持理性沉稳,在挫折中总结经验教训,锻造愈挫愈奋的心理韧性。

4.4 美育培养学生职业形象

美育关乎个人的感知品味、人文底蕴和职业形象,辅导员需将美育理念融入就业指导全过程,以此提升学生的综合气质与职业竞争力。具备良好审美素养的个体,在职业场景中往往更具创造潜力和想象张力,能够研发出更具美学价值与人本关怀的产品或服务方案。职业形象与礼仪素养是获取就业机会与后续职业晋升的关键因素。辅导员应独立或协同开设职场礼仪规范、职业形象管理等微型模块课程或专题讲座,系统指导学生掌握得体的着装搭配与规范的行为举止,助力学生以契合职业需求的形象应对求职竞争。

4.5 劳育淬炼学生职业精神

劳育是就业指导工作的重要基石,辅导员需主动强化劳育引领,有针对性地培养学生吃苦耐劳的奋斗精神和甘于奉献的责任意识。重点引导学生树立正确的苦乐认知与得失观念,明确各类职业岗位均是劳动分工的具体体现,不存在尊卑优劣的层级差异,仅存在社会分工的职能区分。通过组织开展多元化劳动实践活动,助力学生摒弃好高骛远、志大才疏的认知偏差,逐步沉淀务实作风与问题解决导向,为学生顺利融入职场、适配职业岗位需求夯实思想与实践根基。

5 新时代高校辅导员就业指导措施

5.1 认知导入与规划启蒙

大一阶段是学生世界观、人生观、价值观形成的关键时期,辅导员须将思想政治教育与职业价值观引导深度融合,助力学生树立正确的职业认知、择业理念和就业观念。依托主题班会、团日活动等载体,组织学生系统学习习近平新时代中国特色社会主义思想,重点解读关于青年工作重要论述,引导学生将个人理想追求融入党和国家事业发展大局。可借助新生入学教育、形势与政策课程等契机,通过专题讲座、政策解读会、可视化图解等多种形式,将晦涩的政策条文转化为可感知的成长红利,呈现基层就业、应征入伍和西部计划等多元发展通道。组织专业负责人系统阐释专业背景、发展前景、核心课程、能力要求及毕业生主流就业方向,助力

学生消解信息壁垒,提升专业认同感。协同职业规划专任教师开展自我认知引导和职业探索实践,组织学生参与职业规划大赛成长赛道,促使学生在赛实践中探索自我,强化职业规划意识。

5.2 专业认知与职业倾向确认

大二阶段就业指导的核心应从“启蒙引导”转向“深度探索”,核心任务在于协助学生深化专业认知维度,明晰职业兴趣与发展方向,并启动定向职业能力储备。辅导员应通过企业参访、行业专家专题讲座等活动,呈现专业知识在经济社会发展中的战略定位与实践价值,激发学生的专业荣誉感和使命担当意识。学校可开设微专业课程,助力学生快速构建适配的专业素养与核心能力,提升知识结构的复合性,打破学科壁垒,培育跨学科综合能力,增强与市场需求的适配度。辅导员需联动专任教师,系统解读相关行业的人才需求态势与职业资格标准,引导学生考取专业高含金量的专业职业资格证书、投身学科竞赛,倡导以考促学、以赛促学的能力提升路径,切实强化专业能力与就业核心竞争力。

5.3 职业素养提升与技能储备

大三阶段就业指导的核心在于全面提升学生职业素养与求职技能。辅导员应基于学生差异化发展诉求,提供精准化、个性化的辅导与支持,协助学生明确职业目标、增强自信心、强化核心竞争力。在价值塑造层面,辅导员应持续强化社会责任感与职业道德教育,引导学生树立正确的职业道德观。为增强学生求职实战能力,辅导员可联合就业指导课程教师组织开展系列化技能培训与情景演练,系统讲授简历优化、求职信撰写、面试技巧等实用技能;亦可邀请校企合作导师担任简历大赛评审,为学生提供专业反馈,帮助学生识别短板、迭代求职材料。还可通过课程化嵌入专业实习、公益服务等劳动实践载体,实现经验积累与价值反思的协同建构,培育务实、精进、担当的职业人格。此外,针对专升本群体面临的学业衔接、学历认同与职业发展等多重压力,辅导员应协同心理健康教育中心,为学生提供专业化心理评估与干预,缓解其焦虑情绪,提升心理韧性。

5.4 职业冲刺与角色转换

大四学年就业指导的首要目标在于促成学生落实就业岗位,并协助毕业生完成从学生到职场人的角色转换。毕业生群体普遍存在着较重就业心理负担,易滋生焦虑、迷茫、自我否定等负面情绪。辅导员需高度重视学生心理健康状况,协同心理教师及时开展就业心理疏导和压力调适工作,可通过举办心理健康讲座、团体辅导和个体谈心谈话等方式,引导学生理性认知就业压力,掌握情绪调控与压力应对的科学方法。辅导员应协同学院就业专员积极拓展就业渠道,组织开展小型专场招聘会、空中双选会等招聘活动,搭建学生与用人单位高效对接的沟通平台。为就业困难群体建立动态帮扶台

账,实施个性化精准帮扶,助力学生实现就业。与此同时,辅导员需精准传达并深度解读最新就业政策与法律法规,依托就业政策解读会、融媒体推文、宣传手册发放等多维渠道,及时传递最新就业法规与制度红利,确保毕业生充分获取政策信息并依法维权。毕业生离校后,辅导员仍需提供持续性生涯规划咨询,实现就业指导服务的全周期覆盖。

6 结论与展望

就业指导是高校的重点工作内容。本文针对就业市场供需矛盾和学生就业观偏差两大问题,深入融合“三全育人”“五育并举”理念,提出辅导员开展就业指导工作的针对性措施,帮助学生树立正确的就业观,提升人岗匹配效率与就业质量,为高校落实立德树人根本任务提供了可操作的实践范式。

未来,高校辅导员须持续深化职业能力建设,提升专业素养水平,以输出更具靶向性与实效性的就业指导服务;同时应加快推进数据整合平台的构建进程,实现对学生就业信息的高效管理,提高就业服务的前瞻度,

助推高校就业工作高效运行,为社会持续输送优质专业人才。

参考文献

- [1] 普布央宗. 高校学生就业困难原因分析及辅导员应对策略研究[J]. 佳木斯职业学院学报, 2025, 41(4): 67-69.
- [2] 马笑笑, 付艳艳, 乔欣, 等. “三全育人”视角下高校工科生高质量就业机制研究[J]. 华章, 2024(1): 144-146.
- [3] 张慧思. 大专学生就业现状分析及就业指导对策研究[J]. 国家通用语言文字教学与研究, 2025(10): 90-92.
- [4] 茹黎月. 新形势下高职院校辅导员有效就业指导路径研究[J]. 现代商贸工业, 2025(23): 128-130.
- [5] 朱黎妍. 大数据背景下高校辅导员精准就业指导模式研究[J]. 科教导刊, 2025(21): 115-117.

An Exploration of Employment Guidance Paths for University Counselors in the New Era

Lin Shiyang

Guangzhou College of Applied Science and Technology, Guangzhou

Abstract: Against the backdrop of the popularization of higher education, the competition in the job market has become increasingly fierce, posing numerous challenges for the employment of college graduates. University counselors, who play dual roles as educators and administrators, serve as a crucial link between national talent strategies and students' career development. The concept of “Three-All Education” acts as the core means for universities to fulfill the fundamental task of moral education and talent cultivation, as well as to construct a high-quality employment education system. Meanwhile, the educational model of “Simultaneous Promotion of Five Educations” focuses on nurturing comprehensive talents with all-round development of morality, intelligence, physical fitness, aesthetics and labor, which provides a fundamental guideline for enhancing the core employability of graduates. This paper addresses the two core dilemmas in current college employment guidance: the prominent structural contradiction between job supply and demand and the deviation in students' employment outlook. Based on the job functions of university counselors, it deeply integrates the concepts of “Three-All Education” and “Simultaneous Promotion of Five Educations” and proposes systematic measures for university counselors to carry out employment guidance in the new era, aiming to promote the high-quality employment of college graduates.

Key words: University counselors; Three-All Education; Simultaneous Promotion of Five Educations; Employment guidance