

教育研讨

2026年3月第8卷第3期

高校辅导员对大学生就业心理品质培养的路径探索

丁俊 陈瑶 葛洪君 陈思琦 魏天言 陈银 高贵森

江西中医药大学人文学院，南昌

摘要 | 随着高校毕业生规模持续扩大与就业市场结构性矛盾不断凸显，大学生就业心理品质培养已成为高校落实立德树人根本任务、推进高质量育人工作的重要内容。本文立足新时代高校毕业生就业工作的新形势与新挑战，从高校辅导员的一线工作视角出发，提出构建“全周期渗透、多维度赋能、数字化支撑、协同化联动”的四维就业心理品质培养体系。通过系统探索生涯教育前置浸润、心理韧性精准培育、分类指导精准落地、校企家校协同赋能等实践路径，旨在系统性提升大学生的职业适应能力、抗压受挫能力与职业可持续发展能力，为高校优化就业指导工作体系、强化心理育人实效提供理论参考与实践范式。

关键词 | 高校辅导员；就业心理品质；心理韧性；生涯教育

Copyright © 2026 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

就业是民生之本，高校毕业生就业更事关民生福祉，是社会一直以来的关注热点。当前，高校毕业生就业工作正面临总量与结构的双重挑战。教育部与人社部联合发布的数据显示，2026届高校毕业生规模达1270万人，同比增加48万人，总量压力持续增大。与此同时，就业市场呈现显著的结构性矛盾：人文文科与传统商科毕业生面临“人多岗少”困境，而先进制造业、新能源等领域遭遇“人才荒”。在此背景下，大学生就业焦虑、生涯迷惘、“慢就业”“佛系就业”等现象凸显，已远超经济或政策调控范畴，深入触及学生个体的心理

适应机制、价值认知体系与职业发展认知等核心层面。已有研究证实，大学生就业心理品质是影响其就业决策质量与就业行为选择的关键内生变量，就业能力、就业意愿、就业心态及就业价值观等，对“慢就业”现象的影响深远^[1, 2]。就业心理品质涉及多个层面，核心包含心理韧性、职业态度和心理调适能力^[3]，不仅影响求职成功率，也深刻影响长期职业适应与发展。为实现高校毕业生高质量充分就业的目标，亟待探索大学生积极的就业心理品质的培养路径。

高校辅导员作为大学生思想政治教育的主力军，是学生成长路上的直接引导者与陪伴者，其工作已从传统的事务管理、思想教育，深化为集生涯导航、心理疏导

基金项目：江西中医药大学2025年思想政治教育研究课题（辅导员专项）。

通讯作者：陈瑶，江西中医药大学，讲师，研究方向：思想政治教育。

文章引用：丁俊，陈瑶，葛洪君，等. 高校辅导员对大学生就业心理品质培养的路径探索 [J]. 教育研讨, 2026, 8(3): 253-257.

<https://doi.org/10.35534/es.0803047>

与能力赋能于一体的复合型角色，在大学生就业心理品质培养工作中具有天然的场景优势与情感优势。辅导员长期扎根学生一线，能够精准把握学生的思想动态、心理变化与发展需求，便于开展常态化、个性化的教育引导工作；同时，辅导员作为高校育人工作的基层触点，是链接学校、家庭、企业等多方育人主体的关键纽带，能够有效整合各类育人资源，形成就业心理品质培养的合力^[4]。基于此，本文结合当前高校毕业生就业工作的新形势与大学生就业心理的新特征，系统梳理辅导员开展就业心理育人工作的核心痛点与实践难点，探索构建科学高效的就业心理品质培养路径与体系，为高校强化就业指导工作实效、提升心理育人质量提供有益借鉴。

2 大学生就业心理现状与核心挑战

新时代大学生成长于社会快速转型、信息多元冲击的环境中，其就业心理呈现出“普遍性焦虑与个性化困惑并存、理想主义期待与现实主义迷茫交织”的复杂多元特征。这种心理状态的形成，既是宏观就业环境压力传导的结果，也是学生个体认知发展阶段局限、自我认知体系不完善等内在因素作用的产物。辅导员需要精准研判当前大学生就业心理的核心现状，深刻剖析其背后的形成机理与潜在风险，才能开展靶向性强、实效性高的干预引导工作。当前大学生就业心理的核心问题与具体表现如表1所示。

表1 当前大学生主要就业心理问题及表现

Table 1 Primary employment-related psychological issues and manifestations among current college students

心理问题类型	主要表现	可能导致的后果
焦虑与压力泛化	就业准备过度前置、盲目参与竞争、睡眠饮食失调	学习效能下降、精力耗竭、职业决策短视
迷茫与认知模糊	专业与职业关联不清、盲目跟风热门行业、缺乏主见	职业选择错误、频繁跳槽、职业满意度低
韧性不足与挫折应对差	畏惧失败、回避挑战、遭遇拒绝后一蹶不振	“慢就业”或“不就业”、自我效能感降低

2.1 就业压力与焦虑普遍化、低龄化

在“毕业即冲刺”的社会氛围与媒体渲染下，大学生的就业焦虑已显著前置^[5]。调研发现，“未来”“迷茫”“工作”等词汇在学生表达中高频出现。许多学生刚入大学便陷入对未来的担忧，近三分之一的大一新生在入学伊始即开始规划实习，实习“低龄化”趋势明显。这种普遍且早发的焦虑，若不加以疏导，易导致学生陷入盲目“内卷”，如堆砌无效实习经历、囤积证书等，而忽略了真正的能力积累与自我探索。

2.2 生涯迷惘与自我认知模糊

许多学生对所学专业的职业适配方向缺乏清晰认知，同时对自身特质与优势的认知模糊，存在被动依赖家人建议选择考研、考公或考编的决策倾向，进而在职业选择中呈现跟风从众特征。然而，多数此类学生内心并未完全认同家人的建议，对自身职业选择的意义与价值认知模糊，缺乏职业选择的内在动机，往往导致职业选择结果不尽理想。此外，部分毕业生择业时对岗位质量（如成长路径、组织文化、工作生活平衡）的关注度超越薪资，存在“一次就业即终身稳定”的认知偏差——这虽体现出一定的长期发展意识，但其职业理想常因缺乏清晰的现实落地路径而难以锚定。这种理想与现实的脱节，加之对职场真实环境认知不足，易导致学生在遭遇职场挫折时产生幻灭感与退缩行为。

2.3 心理韧性不足

当前求职环境竞争激烈，面对岗位供需失衡、招聘

标准提升等多重压力，部分学生的心理韧性不足问题愈发凸显。作为个体面对逆境时的恢复力与适应能力，心理韧性的缺失直接影响其求职过程中的应对策略与情绪调节^[6]。具体而言，部分学生在遭遇一次面试失利后便陷入自我怀疑的循环，全盘否定自身能力与价值；或因简历长期未获回应而放弃主动求职，陷入消极等待的被动状态。进一步来看，求职市场中的信息不对称现象（如岗位要求模糊、企业真实工作环境披露不全）与潜在就业欺诈风险（如虚假岗位宣传、违规收费内推等求职陷阱），进一步加剧了学生的认知偏差与信任危机，使其在求职过程中易产生无助感与不安全感。相关调查显示，约35%的毕业生因求职挫折出现不同程度的焦虑情绪，其中近20%的学生因心理韧性不足而暂时中断求职计划^[7]。这种心理状态不仅降低了求职成功率，更可能对其长期职业发展信心造成负面影响^[8]。

3 辅导员培养就业心理品质的核心路径

针对当前大学生就业心理的核心问题与挑战，高校辅导员的工作理念需实现从“被动事务响应”向“主动发展赋能”的转变，工作模式需从“毕业季集中冲刺”向“大学四年全周期浸润”的转型。通过构建系统化、多元化、精准化的就业心理品质培养体系，实现对大学生就业心理的全流程引导、全方位赋能与全要素支撑，如表2所示。具体可通过以下四大核心路径推进实践落地。

表2 大学生就业心理品质培养体系框架

Table 2 Framework for cultivating psychological qualities for university student employment

培养维度	核心目标	辅导员主要举措	协同力量
认知维度	清晰的自我认知与职业认知	生涯课程、职业测评、行业探索、校友访谈	专业教师、企业导师、校友
情感维度	积极的求职心态与情绪管理能力	团体心理辅导、压力管理工作坊、个体咨询	心理咨询中心、朋辈
技能维度	扎实的求职技能与职场适应力	简历面试指导、模拟实战、技能培训	就业指导中心、企业HR
韧性维度	抗挫折能力与成长型思维	挫折教育、失败案例研讨、复盘反思引导	心理咨询师、优秀学长学姐
价值维度	健康的职业价值观与人生规划	主题辩论、价值观澄清、志愿服务	思政课教师、社会榜样

3.1 实施全周期浸润式的生涯教育与心理建设

就业心理品质的培养绝非毕业季的“速成课”，而应以全周期、浸润式的生涯教育与心理建设贯穿整个大学阶段。辅导员是大学生生涯发展教育的重要推动者，在促进学生个人成长、提升学生生涯规划能力以及引领学生实现高质量就业中发挥着不可替代的作用。

低年级（大一、大二）：启蒙与探索阶段。重点在于生涯启蒙与自我认知。可通过新生适应性团体辅导、专业认知讲座、校友分享等活动，帮助学生建立对专业的清晰认知，结合自身兴趣与特长，完成大学生活与未来职业的初步衔接。此阶段应引导学生进行广泛的职业探索，而非急于锁定具体岗位，鼓励他们通过短期实践、志愿活动了解不同行业，核心目标是“开阔眼界，认识自我”。

中年级（大二、大三）：发展与赋能阶段。重点转向能力提升与决策训练。辅导员可联合专业教师、企业指导老师，开展项目制学习、专业技能工作坊、模拟面试大赛等活动。此阶段需着重培养学生的心理韧性，通过组织挫折教育讲座、压力管理团体辅导、失败案例复盘分析等活动，帮助学生正视挑战，将挫折转化为成长资源。

高年级（大四）：冲刺与过渡阶段。重点在于求职实战辅导与角色转换适应。提供“简历门诊”、一对一面谈模拟、求职心理调适等精准服务。同时，通过举办模拟面试、“校企直通车”、与企业HR座谈等活动，帮助学生完成从“学生”到“职业人”的心理过渡，理解并适应职场规则与文化。

3.2 构建多维度体验式指导模式

传统的“说教式”就业指导难以有效触动学生的心理层面，也难以实现就业心理品质的深度培育。借鉴苏州农业职业技术学院开展的“多维班会”的创新实践，辅导员可设计多维度体验式活动，将心理建设与就业指导深度融合。

价值重塑场：通过辩论赛、主题研讨等形式，引导学生厘清职业价值、人生目标与个人特质的关系，树立健康的职业观与成功观。

职场预演舱：利用团体辅导或借助创新创业实训项目，开展“模拟公司”运营、无领导小组讨论、角色扮演等活动，让学生在安全环境中体验职场情境，提前锻

炼沟通、协作与解决问题的能力。

生态实践场：积极链接校企资源，组织学生参访企业、参与短期项目实践或行业调研，打破课堂与职场的“壁垒”，在实践中验证和调整职业认知。

风险认知课：通过编排心理剧、案例教学等方式，生动揭示求职陷阱、合同风险与职场常见问题，提升学生的社会认知与风险防范意识。

心灵疗愈站：创新运用正念冥想、园艺疗法、艺术表达等方式，为学生提供舒缓压力的出口，培育积极心理资本。

3.3 推动精准化数字化的分类指导

当前高校辅导员普遍面临“学生数量多、需求差异大、工作任务重”的现实困境，传统的“一刀切”式指导模式难以满足不同学生的个性化就业心理需求。因此，辅导员需构建“精准化、数字化、分层分类”的指导体系，实现“因材施教”的个性化赋能，提升就业心理品质培养的针对性与实效性。

一是构建“点线面”结合的分层分类指导框架：在“面”上，通过年级大会、主题讲座、线上推送等形式，开展普惠性的就业政策解读、职业认知教育、心理调适方法普及等工作，营造积极向上的就业氛围；在“线”上，针对不同专业、不同发展意向（如考研、考公、就业、创业）、不同性别的学生群体，开展专题化辅导活动，如“考研心理压力疏导专题沙龙”“文科生就业竞争力提升工作坊”等，精准匹配群体共性需求；在“点”上，建立重点关注学生台账，对就业困难、心理脆弱、家庭经济困难、残疾等特殊群体学生，实施“一人一策”的个性化帮扶，通过定期谈心谈话、定制化指导方案、资源精准对接等方式，解决其个性化的就业心理困境与实际问题。

二是善用数字化工具实现动态化精准指导：建立学生成长档案，动态追踪其学业、实践、心理状态变化。同时，理性引导学生利用AI工具进行职业信息检索、简历优化和面试模拟，提升求职效率，但需强调其“辅助”而非“替代”作用，警惕过度包装。此外，搭建线上指导平台，通过微信公众号、视频号等渠道，推送个性化的就业指导资源、心理调适方法，实现“随时随地”的便捷化指导。

三是建设专业化朋辈支持系统：选拔培养一批职业

发展顺利、心理状态积极、沟通能力强的高年级学长学姐作为“生涯导师”或“心理委员”，通过开展“榜样说”分享会、“一对一”朋辈帮扶、求职经验交流沙龙等活动，发挥朋辈群体在经验分享、情绪支持、行为示范等方面的独特优势。由于朋辈群体具有年龄相近、经历相似、情感共鸣强等特点，其分享的经验与建议更易被学生接受，能够有效缓解学生的就业焦虑，增强其求职信心，形成“互助共进”的就业心理氛围。

3.4 深化协同育人机制，整合赋能资源体系

辅导员应成为资源的整合者与链接者，构建多元协同的育人共同体。

校内协同：加强与心理咨询中心、就业指导中心、专业课教师的合作，共同设计跨部门的生涯教育课程与活动项目。

校企协同：深入参与访企拓岗，积极组织学生开展“企业学习日”“校企直通车”等活动，不仅拓展就业岗位，更致力于将企业真实项目、行业标准引入人才培养环节，协同教学部门建设高质量实习实践基地。

家校联动：与家长保持良性沟通，引导家庭形成合理的就业期望，共同为学生提供情感支持，减少非理性期待带来的心理压力。

4 辅导员自身能力提升与支撑保障体系构建

辅导员要有效履行就业心理品质培养的职责，实现上述路径的落地见效，既需要自身具备扎实的专业能力与综合素养，也需要高校建立完善的支撑保障机制，为辅导员开展工作提供必要的资源支持与制度保障。

4.1 强化辅导员专业化发展，提升核心胜任力

就业心理品质培养对辅导员专业能力提出了更高要求，需要辅导员具备生涯教育、心理辅导、资源整合、沟通协调等复合型能力。因此，辅导员需树立终身学习理念，主动推进自身专业化发展。一是系统学习专业知识，主动学习生涯发展理论、心理咨询基础理论、就业市场分析方法、就业政策法规等相关知识，拓宽知识储备；二是提升实操技能，积极参与高校就业指导师、心理咨询师等专业资质培训，通过案例研讨、技能实训、观摩学习等方式，提升简历指导、面试辅导、心理疏导、团体辅导等实务能力；三是加强实践研究，深入总结就业心理品质培养的实践经验，积极参与相关课题研究，探索符合本校学生特点的培养模式与方法，形成“实践—反思—提升”的良性循环；四是搭建交流平台，通过参与辅导员沙龙、跨校交流研讨会、行业论坛等形式，学习借鉴其他高校的先进经验，拓宽工作思路。

4.2 完善高校支撑保障机制，优化工作开展环境

高校需从制度、资源、发展平台等层面，为辅导

员开展就业心理品质培养工作提供全方位支撑。一是建立健全制度保障机制，将就业心理品质培养纳入高校就业工作体系与思想政治教育工作体系，明确辅导员职责定位与工作要求，制定科学的工作流程与评价标准；二是优化资源配置，为辅导员提供必要的经费、场地、设备保障，建立就业心理测评系统、线上指导平台等信息化载体，整合校内外优质育人资源，为辅导员开展工作提供便利；三是搭建发展平台，为辅导员提供专业化培训、学术交流、实践锻炼机会，支持其参与校企合作、跨部门协作项目，提升综合履职能力。

4.3 构建辅导员团队学习共同体，增强工作合力

加强辅导员队伍内部的交流与协作，构建“传帮带”式团队学习共同体，能够有效提升就业心理品质培养工作的整体成效。一是建立“老带新”帮扶机制，选拔经验丰富、能力突出的资深辅导员作为导师，对新任辅导员进行一对一指导，帮助其快速掌握就业心理育人的工作方法与技术；二是开展常态化案例研讨，定期组织辅导员分享就业心理育人工作中的典型案例（包括成功案例与失败案例），共同分析问题、探讨解决方案，实现经验共享与共同提升；三是营造学习型团队文化，鼓励辅导员之间相互学习、相互支持，形成“比学赶超”的良好氛围，让辅导员在赋能学生的同时，也能获得团队的支持与滋养，缓解工作压力，保持工作热情。

5 结论与展望

培养大学生积极健康的就业心理品质，是新时代高校落实立德树人根本任务、推进高质量就业工作的核心内容，更是关乎学生个体终身发展、家庭幸福美满与社会和谐稳定的系统性工程。高校辅导员身处学生工作一线，角色独特、责任重大。高校辅导员开展就业心理品质培养工作，需进一步坚定“以学生成长为中心”的工作理念，摆脱“以就业率为唯一导向”的功利化倾向，将工作重心聚焦于学生的心理资本培育与职业可持续发展能力提升。未来工作，需持续优化全周期生涯教育体系，根据就业市场变化与学生需求升级，不断创新体验式指导活动的形式与内容；进一步深化数字化支撑，充分利用大数据、人工智能等新技术手段，提升指导工作的精准度与效率；持续强化协同育人机制，不断拓展育人资源，构建更为紧密的校企家育人共同体。

同时，面对数字经济时代就业形态的不断迭代（如灵活就业、平台就业等新型就业模式兴起）与技术变革对职业能力要求的持续升级，辅导员工作需保持开放与创新的姿态，主动研究新型就业形态下大学生就业心理的新特征、新问题，持续探索心理育人与就业指导深度融合的新模式、新方法。通过不断提升自身专业能力、优化工作方法、整合育人资源，真正成为学生生涯发展路上可信赖的引路人与温暖的守护者，助力大学生在复

杂多变的就业环境中，以积极健康的心理状态迎接挑战，实现个人价值与社会价值的统一。

参考文献

- [1] 冯喜良, 苏建宁, 邱玥. 就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响 [J]. 人口与经济, 2024 (5): 78-91.
- [2] 刘保中, 臧小森. 多元化与内卷化: 大学生就业意愿变化的趋势分析 (2015—2023年) [J]. 北京工业大学学报 (社会科学版), 2024, 24 (5): 21-33.
- [3] 朱志伟. 高校大学生就业影响因素与能力培育路径研究 [J]. 吉林农业科技学院学报, 2025, 34 (2): 32-35, 96.
- [4] 张炎阳. “慢就业”现象下高校辅导员的就业指导干预策略研究 [J]. 文教资料, 2025 (21): 159-161, 98.
- [5] 孙珂. 高职院校心理咨询对学生心理健康的作用探析 [J]. 现代交际, 2011 (2): 100.
- [6] 徐金华. 提升大学生心理韧性引导树立正确就业观 [J]. 中国就业, 2025 (3): 78-79.
- [7] 黄默默, 苏云, 许茹萍. 新形势下高校毕业生就业探究——以材料与化学工程学院2023届毕业生为例 [J]. 产业与科技论坛, 2023, 22 (15): 88-89.
- [8] 李力, 徐丽娟, 苏墨涵, 等. 供需有别: 就业市场对大学生积极职业心理品质需求探析 [J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40 (8): 104-111.

Exploring Pathways for University Counselors to Cultivate Employment Psychological Qualities in College Students

Ding Jun Chen Yao Ge Hongjun Chen Siqi Wei Tianyan Chen Yin Gao Guisen

School of Humanities, Jiangxi University of Chinese Medicine, Nanchang

Abstract: With the continuous expansion of university graduates and the deepening structural contradictions in the job market, cultivating psychological resilience among college students has become a core concern for universities in fulfilling their fundamental mission of fostering virtue and advancing high-quality education. This paper addresses the new landscape and challenges in graduate employment work during the new era. Drawing from the frontline perspective of university counselors, it proposes a four-dimensional employment psychological resilience cultivation system characterized by “full-cycle immersion, multidimensional empowerment, digital support, and collaborative linkage”. Through systematic exploration of practical pathways — including early immersion in career education, targeted cultivation of psychological resilience, precise implementation of categorized guidance, and collaborative empowerment involving universities, enterprises, families, and schools — this paper aims to comprehensively improve college students’ career adaptability, stress and adversity tolerance, and sustainable career development capabilities. It provides theoretical reference and practical paradigms for optimizing university employment guidance systems and enhancing the effectiveness of psychological education.

Key words: University counselors; Employment psychological qualities; Psychological resilience; Career education