

高校辅导员就业指导能力提升策略研究

李萍，张丽梅，曹佳悦

大理大学，云南 大理 671003

DOI: 10.61369/RTED.2025190030

摘要：高校辅导员作为大学生就业指导的关键主体，其就业指导的专业能力直接关系到学生就业竞争力的培育成效。当前高校就业指导存在统筹性不足、业务培训体系不完善、指导观念滞后及指导能力欠缺等突出问题。为此，亟需构建科学的工作机制，完善分层分类培训体系，搭建校企合作实践平台，强化多维度考核评估，更新指导理念，从而提升辅导员就业指导专业化水平，切实增强大学生就业核心竞争力。

关键词：高校辅导员；就业指导能力；提升策略

Research on Strategies for Enhancing the Employment Guidance Competence of College Counselors

Li Ping, Zhang Limei, Cao Jiayue

Dali University, Dali, Yunnan 671003

Abstract : As key players in college students' employment guidance, university counselors' professional competence directly impacts the effectiveness of cultivating students' employability. Currently, there are prominent issues in college employment guidance, including insufficient overall planning, an incomplete professional training system, outdated guidance concepts, and inadequate guidance capabilities. To address these problems, it is imperative to establish a scientific working mechanism, improve a hierarchical and classified training system, build practical platforms for university-enterprise cooperation, strengthen multi-dimensional assessment and evaluation, and update guidance concepts. These measures will enhance the professionalization of counselors' employment guidance and effectively improve college students' core employability.

Keywords : college counselors; employment guidance competence; enhancement strategies

一、高校辅导员提升就业指导能力的重要意义

(一) 提升高校辅导员就业指导能力是做好就业工作的迫切需要

在高等教育普及化与经济转型叠加的时代背景下，提升高校辅导员就业指导能力已成为破解就业结构性矛盾的重要措施。当前就业工作呈现政策传导性强、个体差异化需求突出、市场反馈周期缩短等新特征，要求辅导员具备职业规划理论应用能力、行业企业研判能力、个体发展诊断能力及心理疏导综合能力。然而，部分院校仍存在辅导员队伍职业化程度不足、产教融合实践平台缺失、精准指导技术工具开发滞后等问题，导致就业指导服务陷入“经验驱动”的困境。因此，加强高校就业指导工作，提升辅导员就业指导能力，推动就业指导从事务管理向发展型服务转型，是应对复杂严峻就业形势的迫切需要。

(二) 提升高校辅导员就业指导能力是增强就业竞争力的关键手段

辅导员角色定位与能力建设直接影响就业指导质量。辅导员凭借角色优势深度参与就业指导全过程，辅导员与学生年龄相

近、朝夕相处的特性，便于建立信任关系，精准把握学生性格特质、专业能力及职业期待，为开展个性化指导奠定基础；将就业指导融入日常思政教育，既能引导学生树立正确的就业观、择业观，又能通过心理疏导化解就业焦虑，形成“思想引领+技能指导”的双重赋能模式。同时，辅导员能够精准对接市场需求，优化生涯教育体系，针对就业信息搜集、求职简历修改、面试指导、心态调整等给予系统化指导，提升学生岗位适配度与职业胜任力。

(三) 提升高校辅导员就业指导能力是辅导员职业化专业化的必然要求

随着“三全育人”体系深化，辅导员角色从事务管理者向生涯发展引路人转型，其职业属性要求必须构建系统化的就业指导知识体系与实践技能。职业化发展路径要求辅导员将就业指导融入人才培养全过程，通过精准画像、分类指导实现人岗匹配，这必然促进其专业化能力提升。实践表明，辅导员就业指导能力的专业化发展，不仅促进自身职业认同与价值实现，更推动就业工作从“结果导向”向“过程赋能”转变，为高校构建高质量就业服务体系提供关键支撑。

二、当前高校辅导员就业指导能力提升面临的问题

(一) 高校就业指导部门方面

1. 就业指导工作统筹不强

目前，高校就业部门工作体现在服务性上，主要对各类招聘信息和用人单位情况做系统的梳理整合，通过举办大型招聘会或者搭建双方沟通桥梁的方式，协助二级学院完成就业落地。而日常就业指导任务是通过任务通知、专题会议或者课程教学等形式推进。尤其在课程教学中，高校主要从专业教师、辅导员队伍、学校就业创业中心行政人员中选拔就业指导课程的任课教师。部分教师虽然大多具有坚定的政治立场，与立德树人的根本任务同向同行，与学生接触沟通多，但缺少深入市场调研与专业实践的经验，大多就业指导课教师的专业背景与授课对象不一致等问题，无法精准地针对学生专业进行指导，直接导致教学效果不理想。

2. 就业指导业务培训不足

高校就业指导业务培训不足，主要体现在培训体系不完善、实践平台缺失和考核机制不健全等方面。当前高校的就业指导培训多局限于岗前阶段，内容以职业规划理论、就业政策解读等基础知识为主，缺乏对人工智能时代职业分析、数字化求职工具应用等前沿内容的覆盖。上岗后，周期性、多层次的进阶培训机制尚未建立，导致辅导员难以持续更新知识体系，面对人工智能、新能源等新兴行业的就业指导需求时力不从心。实践平台建设相对滞后，多数高校未与企业、人力资源机构建立常态化合作，使得教师无法深入了解企业招聘流程、岗位技能要求等实际情况，教学内容与市场需求脱节。在考核评估方面，缺乏科学的多维度评价标准，仅以出勤率、授课时长等简单指标衡量教学效果，未充分结合学生就业率提升幅度、求职竞争力变化等核心成果进行评估，难以激发教师改进教学方法、提升课程质量的动力，最终导致就业指导课程难以切实提升学生的就业实战能力。

(二) 从辅导员就业指导能力方面

1. 就业指导观念存在偏差

辅导员担负着高校思想理论教育与价值引领、党团和班级建设、学生日常管理等多项职责，身处学生工作一线，德育工作和日常管理事务繁重，在一定程度上，无法全力投入就业指导，尤其辅导员在二级学院基本都负责专项任务，对于就业工作，更多的辅导员认为那是二级学院就业联络员、专业负责人及毕业生班主任辅导员的任务。此外，对于就业指导的开展，也主要局限在大四期间的帮扶指导、就业数据搜集等，对于就业的系统化、深入性指导不足。

2. 辅导员的就业指导水平较低

就业指导工作的专业性强，对相关理论和实践能力的要求较高，而目前高校中，从事就业指导工作的大多是刚毕业的年轻人，对就业指导的理解和把握不足，就业经历单一，缺少就业指导的专业知识体系，导致就业指导的专业化水平不足，影响就业指导的效果。具体而言，在专业知识储备上，部分辅导员未能系统掌握职业生涯规划理论、人力资源管理知识及行业发展趋势，

面对学生个性化的职业困惑时，难以提供科学且有深度的解答。在实践经验层面，由于自身职场经历有限，对企业招聘流程、岗位实际需求、职场生存技能等缺乏直观认知，无法有效指导学生进行简历优化、面试技巧提升。此外，在指导方法上，多数仍停留在传统的讲座式、会议式指导，缺乏对新媒体工具和大数据分析技术的运用，难以精准匹配学生特点与市场需求，致使就业指导与市场实际需求脱节。

三、高校辅导员就业指导能力的提升策略

(一) 学校层面

1. 加强就业指导能力培训

高校要结合辅导员队伍能力提升实际和工作要求，制定培训计划，围绕“指导能力+教学能力”的重点进行系统化提升，从指导能力上，要围绕职业规划理论应用能力、行业企业研判能力、个体发展诊断能力及心理疏导综合能力进行训练；从教学能力上，要从教学目标把握、教学技能提升、教学效果实现等进行专题培训，主动邀请教学名师、思政领域专家、就业创业部门专业人士等进行有针对性知识体系培训，提升教师的教学水平和课程思政的融合能力。

2. 完善就业指导工作机制

高校要主动加强校企、校地合作，通过搭建实习实训基地，校外教学实践基地、共建科研项目等多种方式，为辅导员创造深入行业、企业和社会市场学习交流、调研的机会，切实了解社会各行业对人才的实际需求和人才培养之间的差距，及时捕捉市场信息。此外，完善就业考核机制，可以结合部门评价、学生评价、竞赛指导、讲座辐射等多种途径评选出优秀就业指导辅导员，可以将评选结果作为辅导员评先评优、职称晋升等的影响因素，调动辅导员参与就业指导工作的积极性和实效性。

3. 拓展就业指导工作载体

高校要推动就业指导工作室的培育工作，深入学校各部门、二级学院遴选思政专业背景、学生经验丰富、就业指导效果明显的人员成为工作室主持人，一方面，指导其聚焦学生个性化需求，开展“一对一”职业咨询、简历门诊、模拟面试等精细化服务；另一方面，依托“互联网+就业”模式打造线上服务平台，通过政策解读、岗位推送、在线课程等功能模块实现“云端指导”。工作室通过校企协同创新服务模式，如共建实习基地、开发行业认证课程、举办职场体验周等活动，强化学生岗位胜任力，同时联合公共就业服务机构搭建校园招聘、创业培训等“一站式”服务平台，实现了就业指导从“大水漫灌”向“精准滴灌”的转变，促进高校构建高质量就业服务体系。

(二) 辅导员方面

1. 强化就业指导知识体系，增强指导的专业性

辅导员要通过集中培训和个人自学等方式，加强就业指导理论知识体系的学习，主动建立系统化学习机制。在理论学习方面，全面掌握霍兰德职业兴趣理论、舒伯生涯发展理论等外，及时追踪前沿研究，如数字经济时代的职业变迁理论，以应对新兴

职业形态对就业指导的挑战。指导技能方面，既要通过案例研习掌握简历优化的关键词提炼、面试模拟的场景还原技巧，又要借助大数据分析工具，精准挖掘行业人才需求趋势，为学生定制个性化求职策略。同时，辅导员应将政策学习常态化，深度解读就业相关文件，结合地方人才引进政策、基层就业补贴制度，为学生搭建政策信息桥梁。此外，借助心理学识别学生求职焦虑信号，形成跨学科知识矩阵，从而在职业测评、职业决策等关键环节，为学生提供兼具理论深度与实践价值的专业指导。

2. 整合多方位资源，开展全程化就业指导

辅导员要把就业指导作为一项系统化工程，从资源联动的角度，辅导员要充分链接专业教师、优秀朋辈资源，发挥就业指导的协同作用，同时，积极引入劳动模范、知名企业家、创业成功人士、优秀校友等人员参与课程教学、就业指导中，实现就业指导的理论与实践结合。从全程化的角度，辅导员要围绕职业生涯规划、学业辅导、心理疏导、就业指导、创业引导等内容，结合专业特点，根据大学各个阶段特点制定相应的指导方案，分层次逐步实施，如大一时期指导学生了解专业，熟悉专业发展，明细化学习方向；大二大三指导学生培养专业能力，强化实践体验，积累从业资本，指导考级考证、专业竞赛、实习实训；大四做好从业准备和心态调试等，为学生提供有效性的就业指导。

3. 注重以学生为中心，实现个性化就业指导

辅导员要树立“以学生为中心”的理念，对学生进行个性化与分类方式的指导才能促进就业指导的整体有效提升。首先，辅导员要注重做好三个层次的调研工作，一是对市场需求的调研，利用新媒体平台搜集就业数据、实地走访调研企业、访谈了解毕业生等多种方式，全面了解市场对人才需求，往届学生从业情况等，为学生就业指导提供详实基础数据；二是对学生就业意向的调研，通过问卷征集、座谈会、一对一谈话等方式精准了解学生的就业规划和择业困难，为学生提供个性化的指导服务；三是对就业指导模式和经验的调研，主动参加行业论坛、培训、实地参观等多种方式，主动学习他人的就业指导经验方法和工作特色，提升就业的能力。其次，辅导员要对指导的学生做好成长分类。针对有升学打算的学生，要帮助分析学生的学业情况，联系学业导师指导，并做好学生定期关注；对于专业就业的学生，要指导学生搜集行业信息，锚定从业企业，对照招聘要求帮助学生寻找差距，指导做好从业的实践准备；对于要创业的学生，辅导员要重视学生创新精神的培养，并鼓励学生参加不同类型的创业大赛，同时，从政策解读的角度，帮助学生利用好社会资源，助力创业实现。此外，在推进个性化指导下，辅导员要学会使用各类测评工具，及时对学生的指导进行调试，为学生提供个性化的就业指导服务。

参考文献

- [1] 解萧.高校辅导员就业指导能力提升路径研究[J].佳木斯职业学院学报,2019,(12):5-6.
- [2] 杨文坤.新形势下高校辅导员就业服务能力探析[J].山西煤炭管理干部学院学报,2010,23(02):13-14.
- [3] 王煜,朱琳.高校辅导员就业指导能力提升策略研究[J].太原城市职业技术学院学报,2023,(10):103-105
- [4] 韩思佳.高校辅导员开展大学生就业指导工作路径探究[C]中国陶行知研究会.2023年第五届生活教育学术论坛论文集.大连财经学院会计学院,2023:124-127.
- [5] 沈晨.高校辅导员视域下大学生就业指导工作开展路径探索[J].山西青年,2022,(20):97-99.
- [6] 谢骏.辅导员开展大学生就业指导工作的策略研究[J].佳木斯职业学院学报,2021,37(11):112-113.