

# 新时代首都高校辅导员精准就业指导能力提升路径研究

张国强

中国矿业大学(北京)学生工作处 北京 100083

**摘要:** 随着新时代的到来,新形势下“00后”、“Z时代”大学生尤其是首都大学生对于个人当下职业发展与就业指导需求、状况具有一定的特征、特点,而高校辅导员作为帮助大学生就业的引导者、主要责任人,在促进大学生就业方面的起着关键性作用。可以说,首都高校辅导员对于自身具备大学生精准就业指导能力是符合当下国家、社会、大学生需求背景,更是如今高校辅导员自身职业化、专业化发展的重要且有效途径,当下,积极探索新时代下首都高校辅导员精准就业指导能力提升路径研究,能够有效帮助大学生转变就业观念,提高自身素质、能力和求职技能,树立正确的就业观、择业观。

**关键词:** 新时代;首都大学生就业指导服务需求;首都高校辅导员;就业指导能力;路径研究

近年来,受毕业生数量、国内外形势变化以及经济下行压力、大学生求职心态等因素叠加,高校毕业生就业形势依旧较为复杂、严峻。在新时代背景下,首都高校毕业生就业工作面临新定位、新使命,为推进实现首都高校毕业生“稳就业”“保就业”目标任务,高校辅导员对大学生开展精准化的就业指导服务重要性变得越来越凸显。然而,据调查,辅导员开展的精准化就业指导工作并不是很理想,以至于大学生及毕业生的就业胜任力没有得到有效的指导和提高。通过提高首都高校辅导员队伍精准化就业指导能力,可以使辅导员更好地为大学生在就业过程中帮助其找到不足并加以提升,增强他们的综合素质和就业能力,为他们就业提供有力保障,从而更好地帮助学生实现个人的价值。

## 一、首都高校大学生对就业指导的需求特点

一是新时代下,从就业指导需求端来说,身处首都高校的大学生,面对的是首都地域优势、信息流大、资源多、诱惑力大以及自身产生的认知和需求多等特点,

**资助项目:** 本文系2023年度北京高校思想政治工作研究课题一般项目——新时代首都高校辅导员精准就业指导能力提升研究(课题编号: BJSZ2023ZC50)阶段性研究成果。

**作者简介:** 张国强(1992-),汉族,男,天津市蓟州区人,理学硕士,中国矿业大学(北京)学生工作处大学生就业创业指导中心副主任,主要从事大学生就业创业工作。

这一群体学生对于求职外部环境认知、求职渠道获取、就业和择业价值观念、就业目标与打算以及就业力培养等需求方面都具有一定的特点与特征。

二是目前首都高校的大学生求职呈现“个性化”同时也“随大流”,受到个人、家庭以及社会主客观因素的影响,在求职过程中出现择业观念发生转变、就业定位出现偏差、生存压力承担较小和自我认知与就业能力存在不足等现象,尤其是首都高校大学生,所处的城市人才竞争大、“内卷”严重、缺乏就业信心等,致使了“缓就业”、“慢就业”和“求稳”倾向在首都高校毕业生也逐渐成为趋势。

三是首都高校大学生的就业观念也呈现趋于理性和多元化,“考研热”、“考公和考编热”、“不愿意到西部、基层和艰苦行业一线就业”等现象问题突出,同时大学生缺乏自身职业生涯规划意识、就业方向选择不明确、就业技能与水平不足等情况。通过调研首都高校大学生最需要提升的就业能力方面依次为就业形势分析、求职经验分享、模拟面试指导、求职技巧指导、实习就业的渠道获得、专业就业方向介绍和简历制作技巧等需求。

## 二、首都高校辅导员就业指导能力的现实意义

目前就业形势依旧严峻,就业是最大的民生工程,辅导员肩负着开展大学生的职业规划与就业创业指导的工作职责,因此,提高精准化就业指导服务成为高校辅导员的重要职责之一,特别是在当前就业环境下,辅导员应当在开展大学生职业生涯规划与就业指导观念、提

升大学生就业技能水平等方面发挥更大力量与作用。目前,高校辅导员在冗杂的日常工作中,确实需要职业化、专业化才是长久之计,才是职业良性发展的必然道路,而毕业生就业工作是国家、社会和高校关注的头等大事,可以看出,高校辅导员做好就业指导能力提升与取得成效,对于个人发展是显著影响的。

首都高校辅导员对于做好就业指导服务这一重要职责与个人职业发展联系变得越发紧密,可以这样说,高校辅导员就业指导能力提升的高低,一方面决定着自身未来职业化、专业化发展的情况,另一方面更为尤其重要且很大程度上决定着高校毕业生就业质量的高低、决定着高校人才培养质量的走向趋势。辅导员要进一步提高政治站位,切实增强责任感、使命感和紧迫感,与专业教师、班主任、导师等密切协作,及时摸排、了解毕业生求职心理和就业意愿,帮助他们在求职与就业过程中所遇到的实际问题与困难,充分体现对毕业生的关心与支持帮助。

### 三、首都高校辅导员就业指导能力现状及问题分析

#### (一) 高校辅导员对于认识就业指导工作的重要性与思想重视程度不够

高校很多辅导员在思想上、行动上没能真正认识到开展就业指导工作的重要意义,也导致他们不会有意识地开展研究和就业指导活动的设计与思考。另外,由于辅导员教师在日常工作中负责多头学生事务工作,可以说是“上面千条线,下面一根针”,导致辅导员很难有足够的精气神去做好精准化就业指导服务工作。除此之外,部分辅导员在加强理论学习和研究方面也比较薄弱,无法有效针对学生就业需求特点开展精准化的就业指导工作,使得高校开展的就业精准化的指导工作的质量和效果难以达到理想效果。

#### (二) 高校辅导员就业指导能力提升与职业化、专业化发展融合性不够

高校辅导员面临应对日常琐碎的常规性工作较多,真正沉下心来研究、思考和实施如何提升自身精准就业指导能力以应对当下大学生实际需要较为缺乏,且将其与辅导员自身职业化、专业化发展挂钩不够。总的来说,首都高校辅导员存在着缺乏对在开展就业工作中辅导员工作价值的认识、以及对了解大学生实际就业指导需求、开展学生咨询交流与就业指导实习实践不够,并且缺少一定的对外部职业世界的认知直接经验,以及提升自身专业化、职业化指导能力的意识。

#### (三) 高校就业等相关部门对辅导员职业指导和有效制度保障不够

高校相关管理部门对于高校辅导员就业指导工作的专业化、职业化培养意识以及重要性还比较缺乏,对于建立提升高校辅导员就业指导能力提升的制度保障还有待加强,激发高校辅导员提升精准就业指导能力的自觉自为意识还不够,没有有效地建立可持续长效机制,从而为辅导员开展精准化就业指导能力提供保障和服务。

### 四、首都高校辅导员就业指导能力的有效提升路径

通过调研、座谈等方式,聚焦当下首都高校辅导员在开展就业工作中尤其是所具备的就业指导能力所存在的不足、以及需要的相关帮助,具体提升路径主要体现在加强形势教育能力、增强政策宣传能力、提升就业服务能力、提高统计调查工作的准确性、提升心理疏导能力、聚焦重点帮扶能力以及提升职业生涯规划指导能力等七大方面。

#### (一) 加强形势教育能力

要引导大学生树立正确就业观、择业观,帮助大学生客观认识当前就业形势,结合自身实际和岗位要求,通过组织大学生参加“企业开放日”、“专业认知实习”等活动,通过行业、产业体验认知、职业与专业适配认知,从而合理调整就业预期,不断提升大学生对就业能力的认知、培养和蓄能。

#### (二) 增强政策宣传能力

进一步强化对大学生到基层就业、应征入伍、自主创业等优惠政策的宣传和解读,以帮助大学生更好地了解政策和运用这些政策,最大程度发挥政策效应,激励更多大学生到基层、到西部、到艰苦行业一线、到祖国最需要的地方贡献个人的才智与力量。进一步加强毕业生就业宣传,提振毕业生就业动力和信心,充分发挥大学生就业典型人物榜样示范引领作用。

#### (三) 提升就业服务能力

要通过多种途径广泛收集就业信息,结合大学生求职行业、岗位意向和地域等实际情况,及时而精准向大学生进行“点对点”和“一对一”个性化就业信息。引导毕业生充分利用好“国家大学生就业服务平台”、本校就业平台和各兄弟高校就业信息网等平台,加强线上、线下求职应聘技术方法培训指导。要认真细致做好政策落实、就业合同和三方协议签订以及毕业离校等服务工作。

#### (四) 提高统计调查工作的准确性

要准确、正确地掌握所带的每一名大学生的就业意

向和就业进展，为毕业生建立就业指导和咨询台账。要按照分类开展台账统计工作，按签订就业协议、劳动合同、其他形式就业、国内升学、出国出境、待就业和暂不就业等项目进行统计，实时统计了解毕业生的具体就业去向。尤其对未就业的毕业生应建立台账进行管理，实施分类帮扶并采取“一人一策”的就业动态管理模式，优先推荐合适的就业岗位。

### （五）提升心理疏导能力

及时了解和掌握大学生思想动态以及心理状况，通过谈心、咨询和主题班会等方式，有针对性地进行心理辅导。增强与学校大学生心理健康教育和就业管理部门的协作，帮助大学生和毕业生缓解就业焦虑，减轻就业过程中产生的心理压力。积极关注毕业生就业舆情发展动态，及时发布正面的信息与声音，及时回应学生及毕业生的实际就业需求与关切，共同营造积极且良好的就业创业氛围。

### （六）聚焦重点帮扶能力

突出抓好帮扶重点群体就业，特别针对农村生源、学业困难、家庭经济困难及残疾毕业生等重点群体，开展分类指导和精准帮扶。积极帮助困难学生以及少数民族学生就业，重点引导和支持毕业生参与“西部计划”、“三支一扶”、“特岗教师”、“应征入伍”等政策性岗位报名推荐工作，重点做好京籍困难学生在就业指导、岗位推荐等方面的帮扶力度。

### （七）提升职业生涯规划指导能力

为学生及毕业生进行职业生涯规划教育和引导，帮助他们根据自身的知识水平、能力结构、个性特点、职业倾向和发展潜能，确立符合自身实际的职业发展目标。引导学生根据形势变化和社会实际需要，合理调整自身职业发展目标，在求职过程中做出较为理性选择，帮助毕业生顺利找到适合的工作。

与此同时，从市、校两级就业管理部门培养角度出发，应不断提升辅导员就业指导服务能力的制度保障。制度化是一项工作可持续性发展的前提。现阶段，如何

根据当下学生就业指导需求、以及高校就业辅导员所需就业指导能力的理论知识与实践能力，有效地进行开设专题培训指导，促进辅导员就业指导服务能力的提升，以及如何把辅导员的就业指导能力标准与辅导员职级晋升、年度考核、评奖评优和职称聘任等有机结合起来，从制度上去保障辅导员的精准化就业指导能力的可持续性提升与发展，仍需要较为漫长的实践、探索与落地。

### 结语

首都高校就业指导对高校和大学生来说，都是至关重要的，对于新时代的人才培养更是显得尤为关键，因此，更加需要全面地提升高校辅导员自身的精准化就业指导服务能力，并通过系统学习和实践，保证自身就业指导水平的职业化和专业性，为大学生提供切实有效的就业指导和帮扶工作，进而增强学生的自身就业胜任力和竞争力，以便更好地促进首都高校毕业生实现高质量充分就业。

### 参考文献

- [1] 克琴, 史官清, 刘娟. “大思政”格局下辅导员在大学生就业指导中的角色定位与能力提升策略[J]. 职业技术, 2025, 24(3): 61-66.
- [2] 顾鑫鑫. 高校辅导员就业指导能力提升途径的探究[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2022, 35(3): 85-86.
- [3] 李秀勤. 高校辅导员就业指导服务能力提升的困境与突破[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(5): 55-58.
- [4] 郭佳宁. 高职院校辅导员就业指导能力提升路径研究[J]. 福建清纺, 2024(6): 85-87.
- [5] 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.
- [6] 李晓晓. 高校辅导员就业指导能力提升途径探究[J]. 国网技术学院学报, 2020, 23(4): 69-80.