

全程化就业指导服务中辅导员的角色与定位研究

殷越

河南水利与环境职业学院信息工程系, 河南 郑州

收稿日期: 2023年12月8日; 录用日期: 2024年1月5日; 发布日期: 2024年1月12日

摘要

毕业生人数的逐年攀升, 给高校就业指导工作带来了前所未有的挑战。为缓解这一问题, 进一步提升毕业生就业质量, 本研究提出了全程化就业指导服务。在该服务体系中, 辅导员群体具有年龄结构、工作内容、岗位性质等方面的优势。为充分发挥以上优势, 本研究认为应当将辅导员队伍从事务性工作中剥离出来, 注重发挥其连接作用, 以该群体为核心, 以点带面, 调动学校、家长、企业、社会机构等主体的积极性, 共同为学生就业指导工作贡献力量。

关键词

全程化就业指导, 生涯教育, 就业质量

Research on the Role and Positioning of Counselors in Full Process Employment Guidance Services

Yue Yin

Department of Information Engineering, Henan Vocational College of Water Conservancy and Environment, Zhengzhou Henan

Received: Dec. 8th, 2023; accepted: Jan. 5th, 2024; published: Jan. 12th, 2024

Abstract

The increasing number of graduates has brought unprecedented challenges to the employment guidance work in universities. To alleviate this problem and further improve the quality of gra-

duates' employment, this study proposes a comprehensive employment guidance service. In this service system, the counselor group has advantages in terms of age structure, job content, and job nature. In order to fully leverage the above advantages, this study suggests that the team of counselors should be separated from transactional work and emphasized on their connecting role. Universities should take this group as the core, point by point, and mobilize the enthusiasm of schools, parents, enterprises, social institutions, and other entities to jointly contribute to the employment guidance work for students.

Keywords

Full Process Employment Guidance, Career Education, Employment Quality

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来,我国高校毕业生人数持续攀升。2022年,全国高校毕业生人数首次破千万。据教育部数据显示,2023年全国高校毕业生规模预计1158万人,毕业生人数再创新高¹,就业形势更加严峻复杂。受此影响,毕业生慢就业、缓就业现象增多,“躺平”和“摆烂”现象加剧,给高校就业工作带来了更大的挑战。

“躺平”和“摆烂”现象的出现,究其原因在于毕业生就业意识不强,对政策把握不够。为解决这一问题,引导毕业生树立正确的就业观念,高校就业指导工作应当覆盖学生在校的全部阶段以及各个方面。而在高校中,能够参与学生全部阶段和生活学习方方面面的群体就是辅导员。

因此高校开展和实施全程化就业指导服务,在很大程度上要依赖于辅导员队伍。该群体在这一过程中扮演着重要的角色,对促进毕业生就业有着重要意义。本研究中的全程化就业指导服务,是指以生涯教育为主线,学生为主体,由高校、企业、社会机构等多方参与的就业指导服务。

2. 辅导员队伍的天然优势

高校辅导员作为学生日常管理工作的组织者、实施者和指导者,与学生有着密不可分的联系,易于取得学生的信任[1]。同时为做好学生管理和服 务,辅导员需要对接多方主体,能够掌握更多的信息资源,在就业指导工作中有着得天独厚的优势。

1、年龄结构优势

我国辅导员队伍整体趋于年轻化,其中近61%的群体年龄集中在25~34岁之间[2]。在开展学生管理工作时,一方面辅导员自身曾经历过职业决策的迷茫和求职面试的困难,对学生的就业指导需求有感同身受的理解;同时也顺利完成了从学生身份到工作者的转变,具备更多的就业“实战”经验,可以结合自身经历,给予学生更加实际的就业指导,真正做到言传身教。另一方面,辅导员与学生之间的年龄代沟相对较小,其生活经历、认知习惯等方面和学生较为相似,容易和学生共情。因此在指导学生就业时,年轻辅导员更容易走进学生的内心,聆听其真实需求。

2、工作内容优势

2017年教育部公布了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称《规定》),对辅导员的工作

¹数据来源:国家统计局、教育部。

内容和职责做出了详细的描述。《规定》指出辅导员应当努力成为学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友，其工作职责应当覆盖学生学习和生活的各个方面。

《规定》详细列举了辅导员的工作内容，包括思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询工作、网络思想政治教育、职业规划与就业创业指导等。通过以上工作内容，辅导员可以了解每个学生的思想动态、专业特长、性格特点，挖掘其职业兴趣和价值观，为提供有针对性的就业指导和岗位推荐奠定良好的基础。同时借助日常思想理论教育，辅导员可以更好地引导学生树立正确的就业观念。

3、岗位性质优势

高校工作中，由于岗位职责和工作内容的要求，辅导员扮演着重要的联接作用。为做好思想引领，辅导员要对接上级主管部门，充分解读政策文本，准确向学生传达政策导向；为做好学风建设，辅导员要对接专业课教师，帮助学生更好地掌握专业知识；为便于推荐就业岗位，辅导员还需要对接企业，一方面为企业提供真实有效的学生信息，另一方面开拓岗位，挖掘更多符合学生需求的招聘信息。

由此可见，辅导员群体自身特点和岗位性质，共同决定了该群体在就业指导工作中的作用。但是目前高校就业指导工作中，辅导员的优势并没有得到充分的发挥，更多的时间被用来处理事务性的工作。

3. 辅导员当前工作的角色偏差

当前就业工作中，高校辅导员是主力军，主要负责政策宣传、信息传达、资料汇总等内容。这些事务占据了其多数工作时间，但是成效却不尽如人意，其原因在于辅导员的身份角色出现了偏差，主要体现在以下方面：

1、信息的被动接收者

1) 机械转发就业政策

辅导员从事就业指导工作，最重要的任务是引导学生树立正确的就业观念，将个人小我融入国家与社会。这就需要辅导员对国家政策有清晰的认知，和正确的理解。当前高校中，辅导员开展就业工作，存在政策解读不到位或直接转发政策条文的情况。这就导致政策条文只是形式上传达到位，对于其内容学生并不了解，甚至未曾阅读。而这些都会给学生的就业增加外部环境风险。

2) 被动等待招聘企业

根据学生特点和需求，推荐合适的就业岗位，是高校辅导员工作内容之一。在这一方面，辅导员看似出色地完成了工作任务，实则不然。开展就业工作过程中，辅导员确实及时转发了招聘信息，但是这些招聘岗位和学生专业的匹配度有待考量。同时前来招聘的用人单位多为“固定嘉宾”，企业数据库亟需更新。另外很重要的一点，辅导员忽略了往届毕业生这一独特资源，未能充分挖掘潜在就业岗位。

2、学生培养的独行者

1) 缺乏与专业教师的沟通

大学的意义在于学习与成长，在于思想的提升和知识技能的学习。因此高校在培养学生的过程，需要辅导员和专业教师共同配合。但是目前，高校辅导员与专业教师的联系聊胜于无。辅导员仅从宏观上灌输就业观念，指导学生制定生涯规划，导致学生的生涯规划纸上谈兵，脱离专业现实，欠缺实施可行性。

2) 缺乏与家长的沟通

高校学生处于生涯发展的探索阶段，已经初步确立了对职业世界的态度[3]，并且这一过程是在家庭中完成的。由此可见，家庭因素在学生求职择业过程中具有一定分量。然而由于时间和空间上的距离，辅导员往往忽略了家长在学生成长过程中的作用。多数情况下，辅导员倾向于独立解决学生的学习和生

活问题,较少联系家长。这样一来,就会导致双方信息的不对称、沟通渠道的不畅通,形成家长无法参与就业指导,辅导员“单打独斗”的局面。

3、班级管理的“实干家”

高校学生管理工作复杂多变,要处理的事务纷繁琐碎。因此需要借助学生干部群体,充分调动学生自主管理的积极性。但实际情况却是,多数高校辅导员习惯于“亲历亲为”,不懂得如何放权于学生干部。不论是业务性工作,还是事务性工作,辅导员都牢牢掌握在自己手中,占据了大量的工作时间和精力。最终结果只能是事倍功半,大大降低了学生就业指导工作的效率。

4、自身建设的忽视者

就业指导本身是一个动态的过程,时代的发展,特别是社会就业环境、职业信息等,每时每刻都在变化。因此,就业指导工作需要辅导员关注自身能力建设。但由于学生管理工作,在内容上具有一定的重复性,辅导员容易陷入到停滞不前的心理困境中。多数辅导员会产生一劳永逸的错觉,认为当前所掌握的知识,配合已有的工作经验,足以应对就业指导过程中的所有问题,不愿意再花费时间和精力参与培训。结果往往是由于观念陈旧、方法僵化等,导致就业指导效果差强人意。

综上可知,当前辅导员队伍缺乏清晰的工作定位,疲于应对各种琐碎的事务。同时,高校忽略了该群体的自身优势和岗位特点,导致就业指导工作趋于碎片化,很大程度上影响就业指导的效果和学生就业质量。因此,为提升学生就业质量,高校应当逐步建立全程化就业指导模式,将辅导员队伍的优势发挥到极致。

4. 全程化就业指导服务中辅导员的工作定位

为充分发挥辅导员队伍的天然优势,形成多方参与的全程化就业指导体系,高校辅导员应当从事务性工作中抽离,以自身为纽带,将学校、企业、家长、社会机构等主体有机结合在一起,形成就业指导服务网,覆盖于学生求职择业的全过程。

1、申请学院支持,串联专业课教师。

学生求职择业的过程,不只是职业素养的考核,更多是专业知识和技能的考验。因此辅导员开展就业工作,需要借助院系领导,与专业教师共享资源。组建专业教师队伍,定期对学生进行专业知识和技能的培训,带领学生参加专业竞赛、考取职业资格证书;同时邀请专业教师现身说法,讲述自身与所学专业故事羁绊;此外还可以组织学生对专业教师进行人物访谈。这些都可以进一步加深学生对于专业和职业的认知与了解,增强专业认同感。

2、增强校企合作,扩大社会关系网络。

学生就业质量,很大程度上取决于学校培养方案与企业用人方案的对接程度。帮助学生顺利实现就业,其实就是顺利地向企业推送人才的过程。因此,辅导员开展就业工作不能闭门造车,需要与企业构建紧密联系。一方面,通过建立校友群、校友数据库,充分利用已有毕业生资源[1],深入挖掘更多就业岗位。同时邀请优秀毕业生返校进行宣讲,分享职场经历和感悟。另一方面,通过访企拓岗、企业社会实践等活动,与企业人事主管开展交流,邀请其进校宣讲,与学生近距离接触,让学生提前树立 HR 招聘意识,了解面试流程,提升求职技巧。

3、建立家校合作,培养学生职业意识。

在学生个体成长过程中,家庭占据了绝大多数的时间。家长的职业观念、职业期望、家庭氛围等因素,会对学生的就业观念产生深刻影响。因此,家庭在就业指导工作中应当有一席之地。前期,辅导员可以通过学生信息调查卡,了解家长的职业种类,从而建立家长职业群。这样一来,一方面通过与家长沟通,深入了解学生的成长环境,发现其就业观形成的背后原因,方便对其进行干预和引导。另一方面,

邀请优秀家长代表到校开展讲座，让学生从身边寻找就业榜样，重塑职业价值观。

4、参加就业培训，对接社会机构。

打铁还需自身硬。辅导员队伍是开展学生就业管理工作的纽带，需要定期更新知识储备，不断提升就业指导实操能力。因此，辅导员群体要积极参加社会实践培训，一来可以积累理论知识，对就业指导工作有更加深入的理解和研究；二来，可以提升就业指导实操能力和水平，积攒更多的案例经验。此外，通过参加培训，可以接触到更多的就业指导工作者，并与社会机构建立合作关系，对接学生就业案例，多角度思考学生就业指导工作。

5、组建职业小组，调动学生主动性。

学生是就业指导工作的主体，引导其进行自我和职业的探索，可以使就业指导服务达到事半功倍的效果。首先，辅导员要学会适当放权于学生干部，让自己从事务性工作中抽离，一来可以锻炼学生的管理能力和综合素质，二来可以提升自身就业指导工作的效率。

其次要尝试借助班干部群体，在班级内部实行生涯自治。进校初期，在班级内组建职业生涯规划小组，通过发布任务，指引学生绘制生涯彩虹图，并结合职业测评结果认知自我。同时布置小组作业，收集专业相关行业、企业及岗位信息，共同绘制专业就业地图，让学生变被动接收信息为主动收集信息，增强学生就业意识。另一方面，组织开展丰富有趣的生涯探索活动，营造浓郁的职场氛围，进一步强化学生的职业意识。

这样一来，辅导员队伍凭借一己之力将多方主体紧密结合在一起，围绕学生共同开展就业指导工作，达到事半功倍的效果。更重要的是，能够将就业指导贯穿于学生求职择业的全过程，打破传统碎片化的指导模式，覆盖就业观念、生涯发展、求职面试等多个方面，同时激发学生自身对于职业世界的求知欲，发挥个体主观能动性，能够更好地促进大学生群体就业质量的提升。

5. 结语

在当前形势下，就业已然演变为过程性事件，因此对学生的就业指导也不能仅停留于毕业之际。为提高学生就业成功率和就业质量，高校需要将就业指导服务延长至学生在校全部时间；同时引进多方主体参与其中，覆盖学生就业的方方面面，才能实现真正意义上的就业指导服务全程化。而这一过程漫长且复杂，需要找到最为合适的着力点。高校中，辅导员就是这一着力点。简而言之，重视辅导员队伍建设，重新定位其身份角色，方能发挥该群体的天然优势，从而促进高校就业指导工作的顺利开展，提升毕业生就业质量。

基金项目

河南省大中专院校就业创业课题“构建高校全程化就业指导模式研究”(JYB2023251)。

参考文献

- [1] 温雪飞. 高校辅导员在大学生就业指导中的角色与作用研究[J]. 就业与保障, 2023(6): 172-174.
- [2] 陈子季. 高校辅导员你的使命崇高不可替代[N]. 光明日报, 2019-04-02(014).
- [3] 宋争辉. 大学生职业规划与就业指导[M]. 成都: 四川教育出版社, 2021: 17.