

高校辅导员就业指导能力提升策略分析

刘原恺

中国民用航空飞行学院, 四川 德阳 618307

摘要: 高校辅导员是大学开展学生管理工作的特殊队伍, 也是高校就业指导工作中的重要组成部分, 辅导员自身是否有就业指导意识、掌握就业指导能力, 影响着高校大学生的就业指导水平, 也影响着学生就业。因此对高校辅导员就业指导能力提升策略进行的探索是推进就业指导工作中的关键方法, 也是高校教学队伍综合素质提升中的重要环节, 本文对此进行探索分析, 希望可以为辅导员就业指导工作的有序开展和实施提供参考。

关键词: 高校辅导员; 就业指导; 工作就业; 指导能力

Analysis of Strategies for Enhancing Employment Guidance Competence of University Counselors

Liu, Yuankai

Civil Aviation Flight University of China, Deyang, Sichuan, 618307, China

Abstract: University counselors play a crucial role in student management and are an essential part of employment guidance in higher education institutions. The counselors' awareness of employment guidance and their mastery of related skills directly impact the effectiveness of employment guidance for university students. Exploring strategies to enhance the employment guidance competence of university counselors is a key approach to advancing employment guidance work and improving the overall quality of the teaching staff in higher education institutions. This article explores and analyzes such strategies, aiming to provide insights for the organized implementation of employment guidance work by university counselors.

Keywords: University counselors; Employment guidance; Employment work; Guidance competence

DOI: 10.62639/sspsstr03.20240102

近年来大学教育规模在不断扩大, 人才在不断扩招, 高等教育逐渐从精英教育转变为大众教育, 毕业生面临着更大的竞争压力和更严峻的就业形势, 很多大学生对于自己所学专业的了解不深刻, 缺乏完整的职业规划, 因此在就业的过程中走了很多的弯路, 导致就业的难度进一步增长^[1]。高校辅导员和学生亲密接触、交流频繁, 他们提供的就业指导对于很多大学生来说是雪中送炭, 有助于大学生对自己产生正确的定位, 找到更合适的工作和发展的机会, 本文对高校辅导员就业指导能力的提升策略进行分析探讨。

一、高校辅导员提升就业指导能力的价值

高校的辅导员是高校综合学生有着紧密关联的人员, 他们是大学生就业的领导人员, 因此辅导员自身所掌握的就业指导知识和拥有的就业指导能力会直接影响到大学生求职的观念和就业的思想, 对于大学生的就业率以及未来的发展会产生影响, 有必要提高高校辅导员的就业指导能力, 使之掌握更扎实的知识获得更丰富的经验。但现实中高校辅导员的价值并未完全体现, 其主要原因就是就业指导能力不满足实际需求, 也很难应用相关的经验帮助大学生解决问题, 使大学生获

得更关键的就业指导信息, 实现进步。

如果高校的辅导员能不断提高自己的水平扩充知识储备, 提升就业指导能力, 对现状进行改善, 使学生在职业选择方面更科学更有目的, 并参与相关的实践活动以及培训, 让学生的职业技术经验更丰富, 对于学生的就业来说会产生很高的保障, 也会更有优势^[2]。高校辅导员是学生的领路人, 在提高学生就业指导能力的同时也需要不断提高自身的品质, 要努力为高校的就业指导工作提供帮助, 扩充人才队伍, 实现新时代育人要求。

二、高校辅导员提升就业指导能力的必要性分析

首先, 高校辅导员提升就业指导能力是高校强化毕业生就业指导的有效方式, 高校的辅导员掌握着足够专业的基础知识如果能在拥有丰富的就业指导经验和科完善的就业指导体系就能在培养和引导大学生的过程中得心应手, 如鱼得水, 为大学生提供更优质的指导信息和指导帮助使大学生树立正确的思想价值观念, 缓解高校毕业生就业方面的压力, 使其做出更科学可靠的就业选择, 当前高校辅导员的就业指导能力相对比较局

(稿件编号: SSTR-24-2-1001)

作者简介: 刘原恺(1995-11), 男, 汉, 四川成都人, 中国民用航空飞行学院研究实习员, 硕士研究生, 主要研究方向为大学生就业与指导。

基金项目: 高校青年基金: “基于 OBE 教育理念的理工类高校人才培养质量提升路径研究”(QJ2023-056)。

限, 因此为大学生提供的就业指导信息也会比较片面。嗯, 即便为大学生做出了职业规划, 可能也存在一定的不合理性, 再加上现行就业形势严峻, 毕业生的数量只增不减, 现存岗位需求较小, 导致毕业生人才剩余, 整个就业市场供大于求, 因此组织开展高校毕业生的就业指导工作的逐渐成为了毕业生管理的重点, 而通过开展高校辅导员的就业指导自然能够强化毕业生的就业指导, 让毕业生的就业指导内容更充分, 路径更清晰。

其次高校辅导员有着天然的就业指导优势, 高校辅导员这个工作岗位本身比较特殊, 他们在日常工作中往往会和学生产生深入的交流和联系, 更容易了解学生的特点, 把握学生的就业需求, 可以凭借着辅导员自身的角色优势来引导学生, 进一步使学生化解自己在就业过程中遇到的各种难题和阻碍, 从而获得更高效、稳定正确的就业指导信息, 提高就业指导的效率。辅导员完全可以有目的、有安排的开展就业指导, 帮助学生在就业方面做出正确的选择, 树立科学的择业观和就业观, 通过自己的经验来带领学生产生较强的竞争力, 提高就业水平, 让大学生在激烈的就业环境中占据优势。

三、高校辅导员就业指导能力现存问题

(一) 就业指导认识不深刻

现如今很多高校已经组织成立了就业指导中心, 但是仍然有一部分就业指导人员在理解上存在问题, 辅导员本身是参与辅导学生的工作, 是学生就业指导的重要环节, 但由于辅导员对自身的就业指导任务理解不够充分, 为学生提供的就业指导非常少, 导致最终呈现出的就业指导效果质量较差, 学生在就业方面很难获得帮助, 可能会影响到学生的人生发展道路。具体来说, 很多高校的辅导人员认为针对学生的就业指导工作的主要负责的部门是就业指导中心以及就业指导课程任课教师, 自己在这个过程中即便发挥作用也只是打好配合的作用, 不用太过于关注, 也不用对学生认真引导, 因此产生了辅导员就业指导理念的偏差^[3]。还有就是, 在高校辅导员的工作中, 他们可能会认为就业指导只需要在大四期间完成即可, 这项工作主要的内容是对大学生的就业数据进行搜集, 为大学生提供一定参考, 辅助完成毕业生的离校工作, 但就业课程是就业指导教育中的一个环节, 辅导员本身应当承担就业指导的强力补充作用, 大多数辅导员的这种就业指导认知太过于表面和片面, 指导能力的薄弱性难以满足实际就业指导的需求, 只有对高校辅导员就业指导认识不清晰、不深刻的问题进行改变, 才能从本质上提高大学生的就业质量水平, 真正发挥就业指导工作的优势。

(二) 就业指导水平有待提升

高校辅导员的工作非常特殊, 他们处于学生管理工作的第一线, 要处理好针对学生的德育教育工作以及日常管理学生的任务, 整个工作的过程比较繁忙, 因此高校辅导员可能没有办法全身

心投入就业指导, 完成就业指导的任务, 对于这项工作的认知也严重不足, 因此影响到了实际就业指导质量。也正是由于大学生就业指导工作的专业性很强, 对每一个参与指导工作人员的理论知识和实践能力要求都极高, 在工作中可能会遇到很多的问题^[4]。高校的辅导员通常都是刚毕业的大学生, 这些人员自身缺乏就业经验, 对就业指导的理解较为浅薄, 对学生就业心理的认知也存在片面性, 因此而导致高校辅导员开展的就业指导普遍不够专业, 无法为大学生提供必要的、系统的、专业的、优质的就业指导, 最终呈现出的就业指导效果不容乐观, 达不到理想的状态。

四、高校辅导员就业指导能力提升策略

(一) 转变高校辅导员思想认识

要提高高校辅导员对大学生就业指导的能力和水平, 首先就需要转变大学生陈旧的认识, 这需要学校方面就业相关部门以及各个辅导员都产生正确的认识并自觉做出改变。其中高校应当重视辅导员这个角色, 要正确理解辅导员对于就业指导工作开展所起到的关键影响, 并且为辅导员提供晋升的条件和空间, 加大辅导员就业能力的培训投入力度, 同时高校的就业部门和教师也需要认真理解辅导员在就业指导工作中的关键性, 要转变落后的思想, 配合辅导员的就业指导, 使其最大程度上发挥能力, 而不是只让辅导员完成简单的指导辅助任务。辅导员本身则需要树立正确而先进的就业指导观念, 收集各方面的信息安排就业指导活动, 为大学生提供最真实的数据信息, 满足大学生的需求, 提高辅导员的就业指导综合水平^[5]。实践中为了更好地履行辅导员的就业指导职责, 需要他们在充分了解学生实际情况之后, 结合实际来制定行之有效的就业指导方案, 还应该要有目的、有规律的整理资料, 为大学生提供满足当前时代发展特点、符合时代需求的关键就业信息, 确保就业指导工作的有序实施, 还应该及时评估反馈就业指导工作的实际效果, 发现就业指导中潜藏的问题以及了解其中的缺陷, 让就业指导工作的综合成效得到显著提升, 也只有这样才能助推高校学生的顺利就业, 让大学生就业指导严格落

(二) 提高辅导员就业指导能力

1. 健全高校辅导员就业指导知识体系

高校辅导员的就业指导能力体现在不同的方面, 要提高就业指导能力, 也绝对不是简简单单就能实现的, 不可能立竿见影, 往往需要辅导员通过多次系统科学的学习, 不断的培训提升以及丰富的经验积累, 让学习和拓展始终贯穿教育辅导工作的始终, 循序渐进, 久久为功, 才能最终取得进步。首先要求高校辅导员强化就业指导的学习, 要保持终身学习的思想, 健全完善知识体系, 提高自身的综合素质, 学到更精深的文化内涵, 让辅导员深入的了解当前时代背景下学生的就业特点, 探索其中面临的问题。也正是在这个

阶段,辅导员要关注大学生的不同,大学生成长环境以及发展状态和速度的差异,在高校辅导员学习就业指导知识时要掌握新的教育理念,要熟悉学科知识,要培养学生的职业意识以及职业道德和综合素养,帮助学生解决他们在就业过程中遇到的难题。

其次是高校辅导员的就业指导能力得到增长之后,他们可以利用先进的大数据技术和信息技术加强学生就业政策和就业信息的宣传工作,这种方式可以显著引导学生,帮助学生进步,高校的辅导员也会在实践工作中成长为一名综合素质较强且专业能力卓越的优秀教师,呈现出更好的就业指导效果。

另外是学校方面要结合实际情况,了解其中的问题,根据学生的就业需求加强对高校辅导员的就业指导能力培养,让培训过程中的各方面需求得到切实满足,更能将就业指导、理论学习以及社会实践还有专题培训之间建立关联,形成一套更适合高校辅导员的人才培训机制。对此,学校可以聘请经验丰富的专业老师,帮助提高辅导员的专业能力,从而完善辅导员的知识结构,增长辅导员的经历和技能,也正是通过科学有效的系统培训之后,辅导员才能对学生的就业心理进行剖析,深刻认识就业指导的内涵,为后续更精准的就业指导工作奠定坚实的基础,实现新时期育人目标。

2. 加强高校辅导员就业指导实践

辅导员就业指导工作是实现高校以及社会相互连接的特殊方法,这项工作有着鲜明的实践性特点,如果辅导员只有理论知识缺乏实践经验,是绝对不可能胜任就业指导工作的,即便参与了就业指导工作,其中也少不了偏差和缺陷。也就是说辅导员在提高就业能力的过程中必须要重视实践活动,要在其中获得丰富的经验。这种实践活动能让高校辅导员和学生之间关系更紧密,可以强化辅导员对于就业的更深层次理解,还能通过实践来掌握当前学生的整体情况,发现学生存在的问题,给出具体而有效的应对方法,为学生提供更有针对性的指导活动,帮助学生产生更强的竞争力。高校的辅导员需要多多组织开展和职业技能相关联的活动,活动中也要配合就业指导部门,做好相关就业服务信息的宣传工作,帮助学生通过参与活动获得有用的就业知识,掌握当前的市场规律和情况,在激烈的市场竞争中占据优势地位,同样在辅导学生参与实践活动的环节,辅导员的就业指导能力得到了提升,对于辅导员和学生双方都有很大帮助。

3. 增强高校辅导员对就业市场的认识

辅导员就业指导能力的提升和所处的社会现状以及职业市场存在密切关联,要增强高校辅导员的就业指导能力就应该提高其所掌握的系统专业知识,让辅导员强化对市场的理解,更直观的看到当前的就业需求和信息理解人才的培养方向。当前高校毕业生的数量非常多,和整个社会的岗位需求不匹配,从整体上看,就业形势是相当严峻的,高校辅导员对学生提供优秀的就业指

导能帮助学生强化竞争能力,这就离不开辅导员自己对于就业市场的了解,辅导员可以多去用人单位、去招聘会、去人才市场等不同的场所进行调查研究,获得不同的数据,分析观察不同行业在人才招聘方面的具体情况和对于人才的喜好,进而提高自身的指导技能,通过辅导员的指导来帮助學生更好的把握就业机会,使学生在就业时选择更合适的岗位,助推学生的长远发展。

(三) 建设就业工作考核体系

作为高校辅导员工作中的一部分内容,就业指导工作的实际成效需要得到考核,这样的制度建立有助于高校辅导员积极参与就业指导工作中,提高辅导员的素质,保障就业指导的成效。这就需要高校辅导员能够正确看待自身工作的特点,特别是在设定年度考核范围时,将平时的就业指导工作融入到其中,在完善就业指导考评机制之后,辅导员会自然而然的重视就业指导工作,会关心就业指导的要求以及指导工作可以采取的方法和路径,后续也愿意为就业指导工作安排更多的时间。就业工作考核制度的建设中,高校要结合当前所拥有的资源来为辅导员的考核评估提供可靠的条件和参考,比如说可以通过学生评价以及就业指导讲座评价等方式选拔出辅导员队伍中优秀的就业指导辅导员,对选拔出的优秀辅导员可以提供适当的奖励,使之产生更高的就业指导兴趣,在后续的就业指导工作中也更加愿意付出精力,还可以将评估的结果融入职务晋升中,使之成为一项参考标准,建设完善的就业工作考核体系,最终的目标是为了推动辅导员对于就业指导工作的重视,让辅导员愿意积极主动参与到就业指导工作中呈现出更好的就业指导效果,帮助更多的大学生做出就业选择。

五、结语

总之,高校的就业指导工作事关民生及经济的发展,在人才培养工作中有着独特的作用。高校辅导员是学生工作开展的一线教师,需要不断提高自身技能,强化就业指导能力,也要通过系统学习以及不断实践保障指导工作的有序开展和实施,让大学生从中获得充分的指导和帮助,使大学生产生更强的竞争力,加速实现就业。

参考文献:

- [1] 沈丛微. 基于大学生就业心理视域下提升高校辅导员就业指导能力的思考[J]. 四川劳动保障, 2023, (08): 53-54.
- [2] 严雪. 基于大学生就业心理视域下高校辅导员就业指导能力探析[J]. 就业与保障, 2022, (12): 124-126.
- [3] 李敏杰, 陈敏. 高职毕业生就业意向调查和辅导员就业指导能力提升策略研究[J]. 质量与市场, 2021, (13): 153-155.
- [4] 李云凤, 闵晓阳. 高校辅导员创新创业教育与就业指导教学能力提升策略研究[J]. 创新创业理论与实践, 2020, 3 (06): 171-172.
- [5] 王书剑, 李冬雪, 马路瑶. 高校辅导员职业能力评价的实证研究——以浙江大学为例[J]. 武汉职业技术学院学报, 2017, 16 (04): 45-51.