

新时代高校辅导员就业指导工作路径探究

辛礼

(大连外国语大学, 辽宁 大连 116000)

【摘要】辅导员是高校学生学习生活的引导人,在大学生就业指导工作中发挥着尤为关键的作用。在日益激烈的就业环境下,要全面提高毕业生总体就业质量,就必须发挥辅导员工作优势,将就业指导工作在核心位置,全方位实施就业指导。为此,本文从高校辅导员就业指导工作职责和定位入手,对高校辅导员在大学生就业指导工作中的优势及新时代高校辅导员就业指导工作面临的挑战进行分析,并提出有效开展就业指导工作的路径,以期高校辅导员高效开展就业指导工作提供参考。

【关键词】新时代;高校辅导员;就业指导;路径

一、高校辅导员就业指导工作职责和定位

(一) 工作职责

在新时代,高校辅导员角色发生了多重变化,从以往的教育管理者,转变为思政教育领航者、学习生活指导者、心理健康咨询者、指导者等。在《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中明确提出:为学生提供就业指导及有关服务,帮助学生树立科学的就业观念,促使学生正确择业、就业,保持积极健康的就业观念和行为。这也进一步凸显辅导员在大学生就业指导工作中的指导者地位,新时代高校辅导员要全面提升政治站位,牢固树立“立德树人”教育任务,明确教育要求与目标,将价值引导与人格塑造融入大学生学习生活的整个阶段,真正实现为党育人,为国育人目标。

(二) 角色定位

高校辅导员在学生的学习成长阶段扮演者多重角色,是学生学习生活中不可或缺的角色,在新时代思政教育培养与价值引导中发挥着尤为关键的作用。高校辅导员需对自身岗位职责加以明确定位,意识到学生培养的重要性、紧迫性,精准把控工作方向与重点,将引领作用最大程度凸显出来。这就要求高校辅导员不断地更新自身思想认识,强化理论,做好就业指导,凸显导师作用,帮助学生正确就业观的形成。辅导员需积极转变自身工作态度,正确认识自身在大学生就业指导工作中的责任,将就业指导贯穿到大学生就业指导全过程,全面落实就业指导。

二、高校辅导员在大学生就业指导优势

(一) 指导大学生树立正确的就业观念

就业观念是大学生就就业的看法和意见,是大学生价值观在就业中的直观体现。就业观影响着大学

生的就业行为和未来岗位工作的适应力等方面。大学生思维活跃,就业观的形成极易被内外部各种环境因素左右,从而出现就业迷茫地问题,不利于正确就业观的形成。辅导员是作为的大学生学习生活的“领航员”,在新时代高校大学生思政教育及价值观引导中发挥着非常重要的作用。具体来说,辅导员需在高校大学生思政教育中融入就业价值观引导,有针对性地给大学生普及就业方面的知识或者是最新政策,进一步更新大学生的就业意识,用正确的就业观约束、指导自身的就业行为及方向^[1]。

(二) 能够帮助大学生提升就业能力

对于高校大学生来说,他们的就业能力是在校学习期间所需掌握的知识、技能及良好的岗位适应力、心理承受力。大学生就业能力影响着大学生是否可以顺利就业及就业前景问题。辅导员作为大学生的指导者,需将培养大学生就业能力当作重点工作,在大学生入校之初就有针对性实施就业能力培养,设置科学完善的培养方案,帮助大学生正确择业、就业。为了更好地适应新时代社会岗位需求,辅导员需积极发挥自身优势,以成果导向教育理念作为指导理念,经过在平时的教育管理工作融入就业能力培训、组织专门的就业指导或者是开展就业方面的主题班会、主题演讲、实践培训等形式,指导大学生如何择业、就业,促使大学生在日后毕业后能够更快适应岗位要求。

(三) 帮助大学生形成积极健康的就业心理素质

在大学生未来就业中,积极健康的就业心理素质是很关键的,是基于大学生生理条件,在大学生与社会环境交互中,形成的积极心理意识、品质及行为的总和,是大学生正确就业、高效就业的心理基础和前提。积极健康的心理素质能够促使大学生养成正确面对就业压力的心态,提升大学生在求职、就业中面

对问题的心理承受能力,从而强化大学生的就业自信心和勇气,保证大学生在日益复杂的就业环境中成功就业,在工作中保持浓烈的职业幸福感、归属感。在复杂就业环境、社会环境等因素的制约下,新时代大学生在就业中会出现就业焦虑、困惑等多重问题。而辅导员是与大学生接触时间比较长,联系比较密切的,可将培育大学生积极健康的心理素质当作系统持续性工作,融入大学生的整个教育阶段^[2]。

三、新时代高校辅导员就业指导工作面临的挑战

(一) 新时代大学生就业形势十分严峻

随着我国高等教育改革的逐步深入,高校招生规模逐步扩大,使得每年毕业生人数全面增加。同时,受到外部大环境因素的影响,对我国经济发展也带来一定影响,削弱了市场就业吸纳能力,导致就业形势与环境变得十分严峻,使得高校毕业生的就业创业环境举步维艰。在新时代面对来自各高校竞争压力及就业环境压力,就业市场供需矛盾愈演愈烈,就业岗位要求也越来越高,毕业生择业、就业面临着更大的挑战,这也成为新时代高校辅导员就业指导工作中面对的重点所在,对辅导员就业指导工作的开展带来全新难题,如何分析当前就业形势,如何对最新就业政策进行准确解读,对大学生实施高效就业指导等成为辅导员工作主要任务。

(二) 学生就业观、就业能力与市场不匹配

党的二十大明确提出,各高校需落实就业优先政策,构建完善的就业促进机制,保证高校毕业生可以高质量就业。据有关调查研究显示,目前高校大学生的就业情况与大学生的就业观、就业能力等因素息息相关,大学生就业观普遍存在突出自我、期望值过高等方面的问题。面对全新的就业环境,还有部分大学生就业观念滞后,针对就业单位性质的选取上,更倾向于事业单位,将“铁饭碗”当作求职重点,更为注重就业单位的资历遇等;针对就业地域确定上,更青睐发达城市,基本不会考虑到农村地区或者是一些偏远地区发展,而发达城市就业竞争更加激烈,当社会经历不足、就业心理素质不佳,且对自身期望值过高的大学生在激烈的就业环境中,特别是求职失败后,就易出现不良的就业心理和情绪,这也是高校辅导员就业指导工作面临的难点之一^[3]。

(三) 繁琐事务性及非专业就业指导与实际需求差距

经有关调查能够了解到,大多数高校辅导员带班数量很多,承担的工作职责很重,压力很大,消耗的精力也很多。在高校辅导员拥有多重身份,既是教师队伍中一员,也是管理队伍中的一员,多重

身份让辅导员不仅要扮演辅导员角色,还需承担部分教学及相关行政部门安排的有关工作。另外,虽然大部分高校都将辅导员职称评定单列,但是评审条件还是很严格,辅导员自身要得到更好地发展,还必须做好教学科研工作。由此可见,辅导员工作任务多,在具体工作中,不管是新手辅导员还是具备经验的辅导员,经常都会陷入各种事务性工作中,用于大学生就业指导工作的时间与精力缩短。此外,从辅导员就业指导工作实际看,专业性并不是很强,绝大多数辅导员都是从院校毕业后就进入学校工作,自身的就业指导经验不足。

(四) 高校缺少完善的辅导员就业指导工作评价机制

大学生就业是高校教育工作服务于社会最直观的表现,也能够体现高校人才培养质量。为保证当代大学生高质量就业,各高校都想尽办法促进大学生更好地就业,朝着构成全员联动促就业方向发力。而辅导员作为大学生就业的指导者,需为大学生提供高质量的就业指导服务。所以,大部分高校在就业指导工作中,更为注重辅导员需履行就业指导的权责,而在就业工作顶层设计中,缺少完善的辅导员就业指导工作评价机制与考评机制。评价是辅导员进行就业指导的关键一环,在就业指导中发挥着激励、导向作用,从某个方面来看,评价能够为辅导员实施就业指导指明方向,对提升辅导员就业指导工作的质量发挥着重要作用。实质上,各高校都设置了本校辅导员年度考核机制,但评价内容大多围绕辅导员工作职责展开,较为单一、笼统,不具备针对性,评价结果不科学,不具体^[4]。

四、新时代高校辅导员就业指导工作路径

(一) 辅导员需树立正确的就业指导观念与意识

意识是行动的先到,只有正确的认知,才能保持高度的行动自觉。辅导员作为高校人才培养的主体,需树立正确的就业指导观念与意识,与时俱进,不断地强化对就业指导工作的认识,这是辅导员顺利进行就业指导的基础条件。一方面,辅导员需强化对就业指导工作的认识,树立科学的就业指导观念。辅导员是大学生思政教育的指导者,需从思想层面认识到大学生就业知道工作的必要性,从全局的角度看问题,在就业指导实践中坚持“三全育人”思想,将就业指导工作贯穿到大学生教育管理全过程,发挥思政教育在就业指导工作中的优势。与此同时,辅导员不可将就业工作单纯当作毕业班工作,对学生的就业指导是持续系统工程,需融入大学生的整个大学生活学习中。另一方面,辅导员在就业指导实践中需坚持“就

业育人”思想。从实质上看,就业指导工作属于育人工程,辅导员作为高校育人主体之一,需从育人的角度,将就业指导和育人工作融合,为社会培养更多优质人才。

(二) 辅导员需全面提升就业指导工作精准性

新时代,市场主体日趋多元化,对大学生就业提出了全新要求。高校辅导员需紧跟时代发展步伐,不断地更新大学生就业指导工作方法,将以往被动工作转变成主动初级,让大学生就业指导工作更加精准,这样才可以将大学生就业工作落实到位。在新时代,辅导员需有效借助当代网络技术资源,对大学生就业现状加以精准把控,借助大数据信息技术,对国家最新就业规范体制、社会岗位需求等加以深入分析、解读,并综合学生的就业预期,做好精准分析,提升大学生选岗的精准性。同时,辅导员还需有效借助校企合作模式,强化就业的成功性。通过订单式培养、产学研等模式做好就业指导,密切联系企业需求,对准毕业省集中指导,适应企业及毕业生双方需求。此外,辅导员还需依据就业“因材施教”,依据大学生就业岗位类型,依据企事业单位等各种就业形势做好招聘程序、考评流程等各个方面的专项指导培训,以此全面提升大学生就业能力^[5]。

(三) 高校需完善辅导员就业指导工作评价体系

就业指导是高校育人体系中不可或缺的部分,也是非常关键的育人手段,高校需认识到评价在就业指导工作中的优势。在新时代,建立能够突出新时代特征的就业指导工作体系,其中就涉及完善的就业指导工作评价体系,而辅导员是就业指导队伍中的重要一员,高校需建立与之适应的评价机制,将评价在就业指导中的作用全面体现出来。建立辅导员就业指导工作评价体系,就需坚持就业育人原则,评价的最终目标是为社会培养优质人才。而评价过程必须牢牢把握问题导向,旨在帮助辅导员解决就业中存在的困惑。现在我国高校辅导员就业指导工作还保持在起步阶段,面对不断变化的就业形势及多种就业指导对象,评价需把握重点,直指辅导员就业指导工作中存在的核心问题,全面将评价指挥棒的功能体现出来,以此提升就业育人时效。此外,评价必须坚持多元评价主体及评价手段。虽然就业指导对象是学生,但是在就业指导实践中还包含就业单位、家长等各主体,为保证辅导员就业指导工作成效,还需多元主体参与。

(四) 高校需根据就业指导实际合力建立育人平台

现在有很多高校在校内都设置了就业基地,并与

部分社会用人单位构建了长期合作关系。高校辅导员需加大宣传力度,为就业基地及有关单位发布关于毕业生生源的具体状况,;落实就业指导工作。辅导员还可通过多接触有关用人单位,更为全面掌握市场发展需求,并对满足要求的毕业生实施有针对性指导,安排就业指导工作。为了拓宽大学生就业渠道,强化校企联系掌握企业对历届毕业生反馈及用人单位的岗位需求,企业可引进相应的学生到企业实践实习,或者是利用节假日、课余时间到企业实践,进一步强化理论与实践的联系。此外,教师还可依据用人单位的实际需要安排毕业生科学择业、就业。在学生在企业实践实现过程中,高校还需设置科学的就业实践项目。用于指导实践的项目,可在各阶段安排侧重点不同的实践项目,或者是根据学生的特征及需求设定实践项目,也可以参与社会组织的实践活动,在实践活动中提高技能与工作经验^[6]。

结束语

总而言之,大学生是社会重要的人才资源,为了提升大学生毕业就业质量,高校辅导员就需积极承担自身的教育工作职责,做好就业指导。而高校也要从多个层面做好辅导员业务培训,提升辅导员就业指导工作的专业性,为高校提供一支党性强、业务水平高的辅导员队伍,扎实推进大学生就业指导工作,促使大学生树立正确的就业观,提升大学生的就业能力和水平,以更好地适应社会岗位需求。

参考文献:

- [1] 宁灵芝. 新时代高校辅导员就业指导工作的困境及对策研究 [J]. 才智, 2023, (24): 104-107.
- [2] 刘紫寒. 新时代“三因”理念下高校辅导员就业指导路径探析 [J]. 就业与保障, 2022, (09): 175-177.
- [3] 曹巧玲. 新媒体背景下高校辅导员就业指导工作的挑战与对策 [J]. 国家通用语言文字教学与研究, 2022, (06): 79-81.
- [4] 刘力为. 高等职业学校辅导员胜任力模型构建与提升策略研究 [D]. 东北师范大学, 2022.
- [5] 吴稳杰. 新时代高校辅导员队伍专业化建设研究 [D]. 中南民族大学, 2022.
- [6] 吴达慧. 高校辅导员开展就业指导工作的限制性因素和举措 [J]. 就业与保障, 2022, (02): 187-189.

作者简介: 辛礼 (1989.05-), 女, 汉族, 辽宁省盘锦市, 硕士研究生, 大连外国语大学讲师, 研究方向: 思想政治教育。