

# 论高校就业育人工作的有效实施途径

王璞

(济南大学, 山东 济南 250022)

**摘要:** 随着经济社会的进步, 社会对人才的要求向着复合型人才发展, 作为新时代社会人才的重要培养阵地, 国家对高等教育的改革推进越来越重视。基于这样的大环境下, 产教融合、三全育人等理念被提出, 成为当前高校教育改革的重要方向。基于新时代教育改革背景下, 需要高校加强就业育人工作, 通过与行业企业共享资源、共建机构、合作研究、协同育人等手段, 不断提高大学生与社会岗位的对接, 增强当代学生的就业能力, 促进复合型全面人才的培养。高校就业育人工作是促进人才就业能力提升的重要渠道, 基于产教融合、三全育人理念下, 需要高校进一步优化就业育人工作, 保障全员都能参与到就业育人工作中来, 推进全方位、全过程育人, 助力学生就业意识和就业能力的高效培养, 进而推动大学生就业。但目前来看, 当前高校的就业育人工作中仍存在诸多问题, 对此, 本文对这些问题进行了一定分析, 并提出了相应的优化策略, 希望能够为广大教育工作者提供有效参考。

**关键词:** 高校; 就业育人工作; 实施途径

在新时期教育改革背景下, 为了提高就业育人工作成效, 推动大学生就业, 强调学校与企业的双主体协同育人, 鼓励企业积极参与到育人工作中来, 借助企业的资本、技术、知识经验、设施设备、管理模式等要素, 不断提升教育工作与社会岗位的对接, 进一步丰富学校人才培养的内涵及外延, 促进人才技术应用能力的切实培养。基于此, 高校就业育人工作迎来了新的发展机遇, 同时也面临着更多的挑战, 需要高校转变以往以课程为中心的就业育人观念, 将企业的育人优势充分发挥出来, 将面向学生的就业育人空间延展从校内到校外, 通过全新的教学和管理模式对学生实施更加专业化、系统化的就业育人工作, 提升大学生的岗位竞争力和就业匹配度, 更好的推进学生就业。

## 一、高校优化就业育人的必要性

### (一) 加强企业在就业育人中的参与度

一般而言, 高校的育人主体不仅包括学校和学生, 还包括行业、企业、政府等多元主体。其中, 企业作为学生就业的主要提供方, 在高校就业育人工作中发挥着极大的作用。但是就当前高校的就业育人工作实际来看, 部分高校与企业合作人停留于浅层面, 局限于企业为学生提供参观机会、实习岗位以及面向毕业生的招聘宣讲等, 企业在人才培养方案的制定中参与度较低, 面向学生的就业育人工作主要还是依赖学校于职业生涯规划等课程的展开, 企业在就业育人中的优势作用未能得以彰显。对此, 还需要校企双方达成深度合作, 切实落实产教融合和三全育人战略, 加强企业在就业育人中的参与度, 实现更高层次的政策突破。这不仅有助于高校人才培养效果的优化, 提升大学生的就业能力和水平, 还能为企业提供适合企业发展的复合型人才, 进而达成合作共赢的教育成果。

### (二) 提升高校毕业生的就业匹配度

对于高校来说, 其主要办学目的就是培养复合型人才, 以满足社会岗位需求。在高校教学内容中, 除了包括通用理论知识外, 还涵盖专业技术、职业态度、岗位能力等内容, 以保障学生能够适应岗位需求。在实际就业中, 高校毕业生能否找到合适的工作, 需要依据企业需求决定。就此而言, 为了进一步培养适应企业岗位的全面复合型人才, 提升高校毕业生的就业匹配度, 就需要在高校就业育人工作的展开中强化企业的参与, 推动校企双向互动。实际落实中, 可以根据企业的实际人才需求对就业育人的教学内容进行针对性、合理化的规划和取舍, 切实保证高校就业育人服务与企业实际岗位的对接, 提升学生专业能力和企业人才需求的匹配度, 增强学生的岗位适应力。

## (三) 推进高校就业育人工作规范化

优化高校就业育人工作, 有利于推进高校就业育人工作的规范化发展, 提升就业育人服务质量。具体而言, 在新时期背景下, 要求高校与企业之间展开深度合作, 打造新的就业育人服务体系。这就需要高校和企业之间签订长期协作合同, 并明确合作制度, 通过制度的合理制定明确校企双方的职责, 加快构建专业化就业育人队伍, 提升校企双方参与就业育人工作的积极性, 保障校企合作就业育人机制的长效、稳定运行, 加强高校就业育人工作的制度化、规范化发展。

## 二、高校就业育人工作中存在的问题

### (一) 就业育人团队建设不足

目前来看, 高校在就业育人团队建设方面还存在诸多问题, 团队专业性难以满足学生的就业需求。具体而言, 部分高校的就业育人工作主要由辅导员、院系领导以及任课老师协同展开, 缺乏专业化、针对性的就业育人工作队伍。实际上, 就业育人工作涵盖内容广泛, 包括职业规划、就业心理、人才市场、就业环境、行业环境及法律法规等多方面内容, 以往的教学团队难以满足专业化指导需求, 导致高校就业育人工作成效不佳。

### (二) 就业育人内容有待完善

当前高校的就业育人内容主要以就业理论知识为主, 涵盖就业形势的分析、就业求职技巧、心理辅导、职业规划等方面内容。鉴于我国正处于经济发展转型的关键时期, 市场变化日新月异, 相关理论内容也需要与时俱进。但在高校的实际就业育人中, 主要以教材为主进行教学指导, 且教材的更新并不及时, 理论知识内容相对滞后, 这导致学生的就业能力素养与社会需求匹配度较差, 严重影响了学生的岗位适应力。

### (三) 就业育人的实践性缺失

当下高校的就业育人工作开展主要以理论知识教学为主, 存在实践性缺失的问题。导致学生虽然了解了一定的就业理论知识, 但却不具备相应的就业实践能力, 学生难以将理论知识应用到实际就业中来, 致使就业育人工作未能发挥其价值。

## 三、高校就业育人工作的有效实施途径

### (一) 完善就业育人课程体系

对于大学生而言, 其未来职业生涯主要涵盖“职业规划——职业选择——职业准备——安置就业——职业适应——职业发展——职业离休”六个阶段, 而高校的就业育人工作则主要为学生的职业生涯发展奠定基础, 帮助学生做好职业规划, 培养学生良好的就业意识, 使其能够选择合适的职业并适应职业岗位和职业发展。就此而言, 学校的就业育人工作对学生的未来职业发展

至关重要。在当前的三全育人背景下,要实现就业育人服务工作的优化,首先需要进一步完善就业育人课程体系,通过与企业合作开发适合当前社会企业需求的就业育人课程,并结合学生不同阶段的发展需求合理安排课程内容。比如,针对刚入学的大一学生,其刚刚步入大学生活,对于大学的学习内容和生活方式存在一定的新鲜感,大多数学生对于未来的职业发展并没有一个明确目标。对于这一阶段的学生来说,就需要加强其思想意识指导,通过设置职业生涯规划等就业育人基础课程,引导学生对自身所学专业及专业相关岗位的就业形势形成初步认知,树立其专业思想和就业意识,帮助其进行初步职业生涯规划。针对于大二、大三学生,其大多对自己的专业已经形成了一定的理解,对于自身的专业能力发展有了一定需求,这就需要在就业育人工作中强化学生的专业知识、岗位技能、能力实训等方面,通过设置就业育人等课程,同时注意在学生专业教学中融入就业育人内容,以此强化学生的综合素质培养,切实提升学生岗位能力。针对于大四学生,大部分学生即将走出校园、面临就业,此时的就业育人工作则主要在于就业实践、职业辅导、职业培训、面试技巧、相关法律法规等方面的内容,对学生的就业能力进行全面培养,以提升学生的岗位适应力和职业竞争力,帮助学生找到合适的工作,实现高质量就业。

#### (二) 鼓励企业参与就业育人实践

想要提升高校就业育人工作效能,不仅需要加强学生的就业理论知识学习,还需要结合现实的就业实践经验,进而实现高效的就业育人。因此,应该鼓励企业积极参与到就业育人工作中来,依托合作企业的实际就业经验,提升高校就业育人工作的实践性和针对性,提升学生就业能力素养的同时,也能够为企业培养适合企业发展的专用人才。具体而言,高校可以与企业合作开展订单班,并在进行订单班人才培养方案和教学计划的指定时,让企业深入参与进来,根据企业的实际需求和就业实践经验展开针对性的人才培养,进一步增强大学生就业育人工作的适用性。在经济社会的发展进程中,企业对于人才的需求是在不断变化的,因此,校企之间需要展开深度合作,时刻关注社会企业对于人才知识能力、职业素养等方面的新需求,并据此展开针对性的就业育人优化,保障高校人才培养的生命力,为企业培养高质量的复合型人才,与企业达成合作共赢效果。

#### (三) 创新高校就业育人模式

以往高校的就业育人主要以课堂授课模式为主,教学内容主要为就业理论知识,这样单一化的教学模式和教学内容缺乏专业化和个性化特点,教育成效不佳。对此,在三全育人、产教融合背景下,还需要进一步创新高校就业育人模式,引入“订单班”模式,依据订单班合作企业的实际需求展开个性化就业育人,形成就业育人新态势,进一步提升就业育人工作实效,推进大学生的高质量就业。在实际的模式构建中,首先,需要校企双方对当前的劳动市场进行充分调研,根据社会人才需求结合企业岗位要求进行人才培养方案的协同制定,面向合作企业的具体需求培养学生的就业能力和职业素养。其次,在进行就业育人课程设置时,应根据企业岗位设置职业基础能力、职业实践能力和职业综合能力相关课程,以理论——实践相结合的形式展开教学指导,最大限度地发挥就业育人价值。此外,还可以构建就业育人实践平台,在订单班学生就业育人工作中引入合作企业的实际项目,采取体验式教学法,让学生在真实的岗位体验中培养就业意识、就业能力和职业素养,引领订单班学生“走出课堂、走进企业”。

#### (四) 建设就业育人专业团队

在全新教学模式建设下,高校应当创建专业化的就业育人团队,

同时注重培养团队人才理论基础的坚实性,提高人才素养的专业性,以打造专业化高水平的指导教师团队。团队的就业育人教师可以是专业的、职业的或者兼职的,教师在日常教学工作中可以在培育学生专业能力和素养的同时,根据理论与实践的结合指导学生就业问题。具体可以细分为资深的专业课程教师负责学生专业知识的教培,以夯实学生的专业基础;辅导员或就业育人教师作为职业教师,负责指导学生毕业后的工作岗位职责及职业规划等,帮助学生了解社会就业需求及工作法律知识等;企业有丰富实践经验的优秀人才可作为技术型或管理型兼职教师,以提高学生的就业实践能力和专业技能水平,帮助学生认识社会就业人才需求,提高学生的职业素养水平。在创建就业育人团队的工作中,要对教师团队的专业素养能力和其他职业相关技能做好严格把控,以促进高校就业育人工作能够高效推进。其中教师专业素养指相关的就业育人专业知识,如社会、心理、管理等学科领域的相关知识。要求教师在能做到清晰阐述就业人职业行为的同时掌握良好的沟通交流能力,有效提高学生的专业技能和专业素养。

#### (五) 优化就业育人评价体系

高校就业育人工作会对学生的就业质量形成直接性影响,进而影响学校的整体发展。对此,在校企合作背景下,需要加强就业育人评价体系的构建,进一步推进就业育人工作的规范化发展,提升就业育人工作质量。首先,学校需要与企业合作构建有效的就业育人评价机制,立足于订单班的人才培养方案和课程体系,为学生配置专业指导团队,并将就业育人课程纳入高校课程评价体系当中,对评价目标、评价方式和指标权重进行个性化制定,以便于及时修正就业育人工作中存在的问题。其次,还需要进一步完善就业育人工作考核机制,形成年度常态化考核模式。具体考核由合作企业与学校共同参与,采取多样式、多维度、多方位的考核手段,对学生的就业意识、就业能力和就业素养展开全面考核,为构建就业育人服务体系的关键环节提供支撑力量。

#### 四、结语

综上所述,在社会经济迅猛发展的现状下,当代大学生面临的就业形势愈发严峻,这就需要高校重视就业育人工作,加强对大学生就业意识、就业能力的培养,帮助学生做好生涯规划,以提升学生的岗位竞争力和岗位适应力,为社会培养优质的复合型人才。对此,高校应与企业之间展开深度合作,通过完善就业育人课程体系、鼓励企业参与就业育人实践、创新高校就业育人模式、建设就业育人专业团队、优化就业育人评价体系等措施,将企业的资源优势充分发挥出来,为学生提供对口岗位就业机会,切实完善高校就业育人工作,最大限度地提升学生能力素养与企业岗位的匹配度,促进高校毕业生的高质量就业。

#### 参考文献:

- [1] 仇旭微. “三全育人”理念下高校就业育人工作探究[J]. 才智, 2023(25): 73-76.
- [2] 徐国光. 高校大学生就业育人工作的有效途径[J]. 西部素质教育, 2023, 9(12): 155-158.
- [3] 黄慧慧. 高校辅导员就业育人工作的思考[J]. 就业与保障, 2023(05): 157-159.
- [4] 吕秀青. 新形势下高校就业育人问题的认识与应对[J]. 中国大学生就业, 2022(14): 18-24.
- [5] 邢晓阳. 把握“三全育人”内涵, 全面推进高校就业育人工作[J]. 中国大学生就业, 2021(23): 19-21.