

# 关于辅导员参与就业指导的思考

李 乔

广东生态工程职业学院, 中国·广东 广州 510520

**【摘要】**在高校当中辅导员占据着主要的位置,他们室莘莘学子们的教导者和领路人。高校学生面临着毕业,毕业之后他们将踏入社会进入不同的单位或企业进行就业。一直在校园中接受教育的他们对社会和用人单位的需求等方面的信息没有充分的了解,因此在高校期间对学生们开展就业指导是非常有必要的,辅导员作为教育工作者,要积极的参与到学生的就业指导中来,本文就辅导员参与学生就业指导进行一些思考和探索。

**【关键词】**辅导员; 就业指导; 大学生

## 前言

近年以来,我国的高等院校教之前增多,大学生数量也随之增多。同时,社会也在飞快的发展和变化着,对人才的需求越来越高。在这样的情况下,大学生就业问题也逐渐凸显,在高校开展就业指导也就显得格外重要。辅导员承担着教育学生、辅导学生、指导学生的责任,在就业指导队伍中占据着重要的位置,是高校开展就业指导工作的重要依靠力量,<sup>[1]</sup>也在就业指导工作中有着许多的有利条件,至今为止取得了不错的成绩,同时也存在着一些问题。研究辅导员如何在就业指导中发挥出更大的作用,对优化高校就业指导有着积极的意义。

### 1 指导员在就业指导工作中的优势

#### 1.1 与学生之间的关系更为友好

很多高校的辅导员都是由刚毕业不久的青年教师担任的,他们与学生的年龄比较接近,成长环境和受教育环境都比较接近,因此会有比较多的共同话题,能够更好地拉近彼此之间的距离。此外,辅导员在高校中的工作内容是比较特殊,往往需要深入学生中间进行工作,对学生的学习和生活秩序进行管理,帮助学生解决生活问题以及各种心理情绪困扰,在学生中间比较有“人缘”,跟学生的关系比较友好。因为辅导员和学生之间的关系比较友好,所以学生对辅导员比较信任,对于辅导员给与的意见和建议的接受度是比较高的,有了这份信任做基础,辅导员在开展就业指导工作的时候就会更占优势。大学生一直成长在学校的温室中,对外界体验较少,在职业规划、就业方向选择等方面容易出现疑惑和困扰,容易产生情绪上的波动和心理上的焦虑,这时他们急需一个心灵导师为他们解疑答惑,而与学生更亲近的辅导员就非常合适扮演这个角色。

#### 1.2 对学生的身心特点更为了解

辅导员在高校当中主要负责政治思想工作,以及学生日常管理工作,与学生接触的时间比较长,与学生之间的沟通和互动也比较多,所以对于学生的家庭背景、性格特点、心理特点、专业情况、综合能力等方面都比价了解,可以根据学生的实际情况进行有层次、有针对性就业指导。个体差异在大学生之间是普遍存在的,这种差异不止表现在他们的专业能力上,还表现在性格、综合素质等各个方面,所以在对他们进行就业指导的时候也需要因材施教,针对不同层次的同学给与不同的指导,在高校中最了解学生的是辅导员,这一工作让辅导员来担任势必会起到事半功倍的效果。

#### 1.3 在常规工作中渗透就业指导

大学生的日常学习、生活等方面的事物都属于辅导员常规工作的范围之内,在开展常规工作的过冲中辅导员可以把就业指导工作渗透其中。就业是大学生非常关心的问题,对于就业相关的知识和信息比较敏感,单纯的就业理论指导难以满足学生的需求,在辅导员的常规工作中进行就业指导渗透能够起到更好的效果。例如辅导员可以适时的组织就业话题交流会,交流主题由学生商讨决定,在交流过程中辅导员要鼓励学生踊跃发表自己的看法和见解,并引导学生进行充分的交流和探讨,通过交换意见的方式使学生获得进步和提升。另外,辅导员可以向大学生分享往届毕业生的一些就业方向以及求知技巧等方面的信息,使学生积极吸取他人的经验,做好职业规划,避免在就业方面走弯路。辅导员还可以在班会的组织和召开活动中把就业指导融入其中,如可以引导学生扮演招聘者和应聘者的角色,让学生在角色扮演中总结求职技巧。这种渗透式的就业指导能够让学生在潜移默化中提升自己的职业能力,把就业指导渗透到常规工作中也是辅导员的就业指导优势之一。

## 2 辅导员参与就业指导现状

辅导员作为从事学生思想政治教育工作与管理的教师,是高校从事学生就业指导工作的重要力量。<sup>[2]</sup>辅导员是高校教学管理工作中的一个重要职位,他们的工作内容囊括了学生生活和学习的各个方面,辅导员大多都比较年轻,容易与学生建立起友好的关系,在就业指导工作中占据明显的优势,辅导员参与就业指导工作能够起到良好的效果,同时在这一工作的开展过程中也存在一定的问题。

#### 2.1 辅导员对就业指导不够重视

在高校中,辅导员是一个比较特殊的职位,从事综合性的管理工作,管理工作涉及到与学生有关的方方面面,如学习、生活、心理等方面都是辅导员管理的范畴。另外,对于大学生来说就业是大家都非常关注的事情,也是学生之间的敏感话题,学生关于就业方面的知识和经验也都是比较匮乏的,所以对学生进行就业指导也应属于辅导员的工作范畴,大部分的辅导员也能够认识到这一点,并对学生尽心指导。但是,也有部分辅导员对就业指导不够重视,这个问题大多存在于低年级的辅导员身上,低年级的辅导语文认为学生才刚上大学,距离就业还有很长的时间,没有必要进行就业指导,等他们上了毕业班在进行就业指导也不迟。这个看法显然是比较片面的,学生的意识与能力绝不是在一

朝一夕之间形成的,而是在长期的学习与积累中形成的,就业指导工作开展得越早,对学生越有好处,辅导员应改进自己的观点。

### 2.2 辅导员自身就业素质有待提升

高校辅导员大多数是由毕业不久的青年人担任的,由此可见,他们并不具备多么充足的就业经验,也不具备系统性的就业指导能力。从现阶段的情况来看,部分辅导员在对大学生进行就业指导的时候,指导内容大多停留在面层,例如有的辅导员只注重教导学生如何提升应聘成功率,而忽略了对学生就业思想的指导;有的辅导员因为本身对外界的就业形势认识不够全面,所以认为就业形势比较严峻,并把这一思想传递给学生,使学生对就业产生畏惧心理;有的辅导员过于注重劝说学生进修考研,影响学生做出偏离本心的选择等等。究其原因,以上现象的出现正是因为辅导员自身就业素质不足所造成的,辅导员应当通过自我学习、搜集资料等方式进行自身就业素质的提升。

### 2.3 辅导员工作压力过大

辅导员在高校当中担任着非常重要的职责,是学校与学生之间的纽带和桥梁,学校下发的制度或要求都需要通过辅导员传达给学生,学校号召的活动也需要辅导员对学生进行组织,此外辅导员还要负责学生学习、生活、纪律、心理等方面的工作,要帮助学生解决各种困难。辅导员的工作综合性较强,工作内容比较反复,占用了其大量的时间和精力。就业问题是大学生即将面临的主要问题,因此学生对此十分关注,学校也很注重对学生进行就业指导,同时把就业指导也划分到辅导员的工作范畴内,使其工作压力进一步增大。辅导员的时间和精力毕竟是有限的,难以完成身兼数职的工作,对此学校需要进一步明确辅导员的工作职责,在增加其就业指导职责的同时,削减其其他相对没比较弱化的职责。

## 3 关于辅导员参与就业指导工作的建议

大学生就业问题不但是学生们关心的问题,同时也是学校关心的问题,如何实现毕业生“全员化”“全程化”目标,是高校致力于要解决的事情。为实现这一目标,高校在大学生就业指导方面加大了资金投入,除此之外,学校还应当加强就业指导队伍的建设,充分发挥出辅导员在就业指导中的优势,全力调动辅导员参与就业指导工作的积极性。这样高校就能实现在不增加新人员的情况下使就业指导队伍更加壮大,同时有助于就业指导效果的增强。在具体的实施中,学校可从以下几个方面入手。

### 3.1 加强对辅导员的培训力度

参与大学生就业指导是高校辅导员十分重要的工作之一,<sup>[3]</sup>辅导员由于工作的特殊性,所以和学生之间联系紧密,并在长期的接触中建立起了友好的关系。由于学生对辅导员比较信任,而辅导员对学生也比较了解,两者沟通互动的机会比较多,所以辅导员在就业指导方面有着很多独特的优势,辅导员参与到就业指导工作中来,能够起到较好的效果。但辅导员在就业指导方面也有其自身的具象性,那就是他们毕业之后就担任了辅导员的工作,因此自身的求职经历并不丰富,也不具备过多的就业经验,自身就业素质有限,因此无法为学生提供更加专业、丰

富、有深度的就业指导。针对这一情况,学校要给与重视,并且帮助辅导员解决这一问题。学校可以加强对辅导员进行培训,培训内容可以包括就业指导理论与就业技能培训、对当前社会就业形势及发展趋势的正确分析、对国家时政与就业政策的解读、职业规划技能培训及求职选择技巧等。只有通过培训提高辅导员自身的就业素养,其才能给与学生更好的就业指导。

### 3.2 合理安排辅导员工作

辅导员在高校管理中负责的工作是比较多的,其工作内容涉及到学生学习和生活的方方面面,因此内容繁琐,工作量也比较大,承受着过大的压力。由于辅导员在参与学生就业指导方面有着独特的优势,因此学校将此项工作也划分到辅导员的工作范围之内,这就导致其工作量压力进一步增大。人在重压之下,是很难高质量完成某项工作的,由于辅导员的工作过于繁杂,可能会导致其最终哪项工作都没有做好。为提高辅导员工作质量,学校应当适当扩大辅导员队伍,充足人员,减轻辅导员工作压力。另外,虽然高校把就业指导工作划分到辅导员工作范围内,但这一职责并不明确,学校应进一步明确辅导员的就业指导职责,并制定出相应的考核标准,纳入到辅导员的岗位绩效考核中去,以此督促,辅导员更好的完成就业指导工作。

### 3.3 合理建立激励制度

辅导员得益于其独特的工作内容,与学生之间建立起了良好的关系,且对学生有着充足的了解,所以在就业指导工作中有着独特的优势,是学校开展就业指导工作的有力依靠。不过就业指导性质特殊,难以实现量化考核,为了激励辅导员积极的参与到就业指导工作中来,学校还应建立起合理的激励机制,用以调动辅导员参与就业指导工作的积极性。例如,对于在就业指导方面表现突出的辅导员,学校可以合理对其进行精神鼓励和物质奖励;也可以组织优秀就业指导辅导员评选活动以荣誉的方式激励辅导员积极参与就业指导;学校还可把就业指导工作表现和成绩,与辅导员的职称评定、职务晋升等相关联,有效激发辅导员工作动力。

## 4 结语

就业指导是大学生迫切需要的,辅导员与学生关系良好,在就业指导方面独具优势,学校应合理安排辅导员工作,明确其就业指导职责,建立合理的考核及奖励机制,激励辅导与昂更好的进行就业指导工作。

### 参考文献:

- [1] 孙自盛, 窦余仁. 关于辅导员参与就业指导的思考[J]. 中国大学生就业, 2006, 000 (013): 21-22.
- [2] 余文明. 高校辅导员开展大学生就业指导工作的思考[J]. 中国电力教育, 2010, 000 (032): 146-147.
- [3] 谭夏茹. 关于发挥辅导员在大学生就业中指导作用的思考[J]. 华章, 2012, 000 (023): 204-205.

### 作者简介:

李乔 (1984.02.25—), 女, 汉族, 籍贯省市: 广东省潮州市, 研究方向: 思政教育, 高校教育。