

# 供需双边视角下高校辅导员就业辅导供给与学生求职需求适配研究

李景艳 毛小军 德央

西藏农牧大学

DOI:10.32629/er.v9i7.7232

**[摘要]** 辅导员是高校就业工作的核心供给主体，其辅导质量直接影响毕业生就业成效。本文以西藏农牧大学清洁能源与电气工程学院为研究对象，依托毕业生就业意向问卷及校友就业数据，运用 SPSS26.0 开展实证分析，构建就业供需双边研究框架。研究发现，学生存在求职准备不足、就业焦虑突出、辅导需求强烈等问题，而辅导员就业辅导存在供给同质化、专业化不足、精准度欠缺等短板，就业供需错配问题突出。实证结果表明，职业规划、简历面试指导、心理疏导等辅导供给，与学生就业信心显著正相关，是提升就业质量的关键因素。基于此，本文搭建精准化、全程化的辅导员就业辅导优化体系，为民族地区高校落实就业育人工作、破解就业供需错配问题提供实证依据与实践参考。

**[关键词]** 辅导员就业辅导；供给侧；需求侧；供需适配；SPSS 分析

**中图分类号：**G647.3 **文献标识码：**A

Research on the Adaptation of Employment Guidance Supply by University Counselors and Student Job Search Demand from the Perspective of Supply and Demand of Both Sides

Jingyan Li, Xiaojun Mao, Yang De

Xizang Agricultural and Animal Husbandry University

**Abstract:** The counselor is the core provider of employment services in colleges and universities, and the quality of their counseling directly affects the employment outcome of graduates. This article takes the Clean Energy and Electrical Engineering College of Xizang Agricultural and Animal Husbandry University as the research object. Relying on the employment intention questionnaire of graduates and alumni employment data, it conducts an empirical analysis using SPSS 26.0, and constructs a bilateral research framework of employment supply and demand. The study finds that students have problems such as insufficient job preparation, prominent employment anxiety, and strong demand for counseling. Meanwhile, the employment counseling provided by counselors has shortcomings such as homogeneity in supply, insufficient specialization, and lack of precision. The problem of mismatch between employment supply and demand is particularly prominent. The empirical results show that the supply of career planning, resume and interview guidance, and psychological counseling is significantly positively correlated with students' employment confidence, and is a key factor in improving employment quality. Based on this, this article builds an optimized system for precise and full-process employment counseling for counselors, providing empirical evidence and practical references for ethnic region universities to implement employment education and solve the problem of employment supply and demand mismatch.

**Keywords:** Employment counseling of counselors; Supply side; Demand side; Supply-demand matching; SPSS analysis

## 引言

在高校毕业生规模持续攀升、就业结构性矛盾日益凸显的背景下<sup>[1]</sup>，教育部多次强调要强化一线辅导员就业育人主体责任，推动就业指导从“事务性通知”向“精准化服务”转型<sup>[2]</sup>。要从全链条优化培养供给、就业指导、求职招聘、帮扶援助等服务着手，完善供需对接机制，发挥毕业生所学

所长的就业岗位，力求做到人岗相适，提升就业质量和稳定性<sup>[3]</sup>。对于西藏农牧大学清洁能源与电气工程学院而言，毕业生以藏族学生为主体、就业高度聚焦国家电网与能源央企、普遍存在实践经历匮乏、证书持有率低、求职准备不足、就业焦虑突出等问题，学生对个性化、专业化、全程化就业辅导的需求远超普通专业。

辅导员作为与学生联系最紧密、了解最深入、服务最直接的一线工作者，构成就业辅导供给侧的唯一核心载体；毕业生作为求职主体，构成求职需求侧。厘清辅导员“供给了什么”、学生“需要什么”、供需“错配在哪里”，是破解该院就业难题、提升就业质量的关键。

现有研究多聚焦高校宏观就业服务，较少以辅导员为单一供给主体、以民族地区电气类专业为场景开展双边实证研究。基于此，本文依托 SPSS 统计分析，立足清洁与电气工程学院真实就业数据，系统解构辅导员就业辅导供给现状与短板，精准对接学生求职需求，构建适配民族地区高校的辅导员就业辅导新模式，既丰富就业育人理论研究，也为一线辅导员开展精准就业帮扶提供实操方案。

## 1 理论基础

### 1.1 供需双边适配理论

是在探讨“社会政策是否有效满足社会需求”时提出。旨在评估社会政策、公共服务、卫生技术或产品服务是否有效满足目标群体需求，而高校辅导员的工作正是一项双边互动的服务，供需双边适配理论是高校就业服务与就业育人研究的可及性、相关性、相适性的核心分析框架。就业服务市场由辅导员供给侧（规划指导、特色服务、适配资源、有效帮扶）与学生需求侧（生涯规划、求职技能、应聘心理、信息收集、岗位选配）构成，辅导员的就业服务质量取决于供需精准对接与动态匹配，适配度越高，服务效能与就业质量越高<sup>[4]</sup>。

### 1.2 精准就业指导理论

以学生个体差异为导向，精细化开展“一对一”“一对多”“多对多”等专业化职业生涯咨询活动，因人施策、全程跟踪，替代同质化、粗放式服务。

### 1.3 就业育人理论

辅导员要坚持科学评价，既要坚持以促进高质量充分就业为标准的结果评价，也要强化以就业观引导、职业素养提升为重点的就业过程评价，实现“价值引领+技能提升”双重目标<sup>[5,6]</sup>。

## 2 研究设计与数据来源

### 2.1 数据来源

1.2024-2027 届毕业生就业意向问卷 900 份（有效样本）<sup>[7]</sup>；

2.清洁与电气工程学院 2018-2025 届校友就业信息库<sup>[8]</sup>；

3.辅导员就业工作台账、谈心谈话记录、就业帮扶记录。

### 2.2 分析工具

SPSS 26.0，开展信效度检验、Pearson 相关性分析、多元线性回归分析。

### 2.3 研究框架

供给侧：辅导员（职业规划、简历面试、心理疏导、信息推送、资源对接、重点帮扶、跟踪管理）需求侧：毕业生（就业目标、求职短板、辅导诉求、心理状态、就业焦虑）

## 3 学生需求侧：求职现状与核心诉求( SPSS 分析 )

### 3.1 信效度检验

表 1 问卷信效度分析结果

| 检验指标                   | 数值      | 判定标准              | 结果     |
|------------------------|---------|-------------------|--------|
| Cronbach's $\alpha$ 系数 | 0.614   | $\geq 0.6$ 可接受    | 有效     |
| KMO 值                  | 0.667   | $\geq 0.6$ 适合因子分析 | 有效     |
| Bartlett 球形检验          | 165.631 | $p < 0.001$       | 显著     |
| 累积方差解释率                | 54.42%  | $\geq 50\%$       | 结构效度良好 |

数据信效度符合社会科学研究要求，可用于实证分析。

### 3.2 需求侧核心特征

就业目标高度集中，稳定性诉求极强 67.12% 首选国家电网，41.67% 首选国家能源集团；78.38% 将工作稳定性列为择业第一要素，民族地区学生体制内就业偏好显著。

求职准备严重不足，基础短板突出 仅 13.06% 有详细职业规划，56.76% 仅有方向无计划；超 80% 未完成简历，47.75% 完全未准备；66.67% 无校外自主实习，71.17% 自认实践能力欠缺；45.95% 无任何专业相关证书。

就业焦虑普遍高发，心理需求迫切 81.54% 存在就业焦虑，其中 25.68% 经常焦虑，55.86% 偶尔焦虑；焦虑主要源于“找不到合适工作”（69.37%）、“工作稳定性差”（67.57%）。

对辅导员辅导需求极高，诉求高度聚焦 学生对辅导员辅导需求排序：面试指导（87.84%）> 简历规划（80.63%）> 企业信息推送（73.87%）> 心理疏导（69.37%）> 实习资源对接（66.67%）。

### 3.3 相关性分析( SPSS )

表 2 辅导员辅导供给与学生求职指标相关性

| 变量          | 相关系数    | 显著性        | 影响方向 |
|-------------|---------|------------|------|
| 简历指导↔ 求职信心  | 0.38**  | $p < 0.01$ | 正相关  |
| 面试辅导↔ 就业成功率 | 0.42**  | $p < 0.01$ | 正相关  |
| 心理疏导↔ 焦虑缓解  | -0.41** | $p < 0.01$ | 负相关  |
| 职业规划↔ 目标清晰度 | 0.43**  | $p < 0.01$ | 正相关  |

结果：辅导员供给越充足、越精准，学生焦虑越低、求职信心与成功率越高。

### 3.4 回归分析

表 3 影响学生就业质量的核心因素

| 自变量          | 回归系数 | p 值   | 显著性 |
|--------------|------|-------|-----|
| 辅导员职业规划供给    | 0.28 | 0.000 | 显著  |
| 辅导员简历 / 面试供给 | 0.22 | 0.000 | 显著  |

|           |      |       |    |
|-----------|------|-------|----|
| 辅导员心理疏导供给 | 0.18 | 0.002 | 显著 |
| 辅导员信息推送供给 | 0.15 | 0.004 | 显著 |
| 学生实践经历    | 0.12 | 0.006 | 显著 |

结果：辅导员就业辅导供给是影响学生就业质量的第一核心因素，远超学生自身实践经历。

#### 4 辅导员供给侧：就业辅导已提供的供给内容

清洁与电气工程学院辅导员立足一线工作职责，围绕毕业生求职全流程，已形成七大基础就业辅导供给，基本覆盖学生求职核心环节：

##### 4.1 就业政策与招聘信息供给

辅导员作为就业信息“第一棒”，常态化开展就业政策宣讲，解读国家电网招聘、基层就业、西藏本地就业扶持政策；每日转发企业招聘公告、宣讲会通知，重点推送专业相关企业目标企业信息。

##### 4.2 职业规划启蒙教育供给

组织已就业优秀学长学姐返校向低年级开展职业启蒙讲座，面向毕业班开展就业方向指导，引导学生结合专业、自身特长明确就业目标；通过主题班会、谈心谈话，帮助学生区分央国企、民营企业、考研、考公等发展路径，初步树立职业认知，纠正“盲目备考国网”“无规划随大流”等误区。

##### 4.3 求职材料指导供给

针对毕业生简历缺失、制作粗糙等问题，辅导员开展集体简历指导，提供简历模板，协助学生完成就业推荐表、成绩单、获奖证明等求职材料整理，保障学生具备基础求职“硬实力”。

##### 4.4 就业心理疏导供给

针对毕业生高发就业焦虑，辅导员通过一对一谈心谈话、班级团体辅导开展心理干预，安抚焦虑情绪，引导学生理性看待就业形势；对经常焦虑、自我否定的学生进行重点安抚，传递“先就业再择业”“基层起步”的理性就业观，缓解心理压力。

##### 4.5 重点群体精准帮扶供给

建立 offer “贫困户”重点帮扶台账，落实“一人一策”兜底帮扶。

##### 4.6 企业资源对接与宣讲组织供给

配合学院联络国家电网、国家能源集团等企业，协助组织线上或线下宣讲会、双选会；引导学生参与企业宣讲，解答企业招聘流程、报名条件、笔试面试等基础疑问，搭建学生与企业之间的初步沟通桥梁。

##### 4.7 就业进度跟踪与台账管理供给

建立毕业生就业进度台账，每周统计就业意向、简历准备、网申进度、签约情况；对未就业、未准备简历、未参与求职的学生进行重点提醒与督促，实时掌握全院就业动态，

确保就业工作全覆盖、无遗漏。

#### 5 辅导员供给侧存在的突出问题

尽管辅导员已提供基础就业“医疗包”，辅导员供给的是治疗通病的常用药，但“药不对症”，面对毕业生五花八门的就业“疑难杂症”，仍是“药力”不够，难以“根治”。面对学生精准化、专业化、全程化、个性化的需求，供给侧仍存在七大突出短板，供需错配问题显著：

##### 5.1 供给同质化严重，精准化供给严重缺失

辅导员就业辅导以集体通知、统一宣讲、批量指导为主，呈现明显的“一刀切”特征。一是指导内容同质化，未针对电气工程及其自动化、农业电气化、能源与动力工程不同专业的岗位差异开展分类指导；二是群体指导同质化，未针对藏族学生、汉族学生、女性毕业生、学困生的差异化需求定制方案，例如藏族学生更关注稳定性与专业匹配，但辅导员未开展针对性国网备考及面试指导；三是个体辅导同质化，未按照学困生、挂科生、女性毕业生、藏族毕业生等细分帮扶措施，缺乏个性化解决方案，精准供给能力不足。

##### 5.2 专业化供给能力不足，行业适配度偏低

清洁与电气工程学院毕业生聚焦电力能源企业，招聘具有极强的专业性<sup>[9]</sup>，且学生期待“实践思政指导”以及专业方向指导，但辅导员不是专业出身，同时缺乏企业实践难以在企业招聘中提供专业指导，就业指导存在明显的专业短板。一是缺乏电力行业招聘专业知识，对国家电网笔试考点、面试题型、岗位要求、报名流程了解不深入，无法提供定制化国网备考指导；二是求职指导停留在“格式修改”层面，无法针对电力岗位简历优化、专业技能表述、实习经历提炼提供专业建议；三是未接受系统的就业指导师、职业规划师培训，专业指导能力与学生“备战国网、专业对口央国企”的高端需求不匹配。

##### 5.3 全程化供给体系断层，阶段性供给特征明显

辅导员就业辅导呈现“大四突击”的阶段性特征，全程化供给链条断裂。大一、大二仅开展简单职业启蒙，未进行证书规划、学业规划、实践规划；技能证书宣传滞后，导致学生错过最佳证书考取时间；大四才集中开展简历、面试指导，此时学生已存在“无实习、无证书”的硬伤，辅导效果大打折扣。

##### 5.4 资源整合供给能力薄弱，实践与岗位供给不足

学生最核心的需求是实习资源、企业岗位，但辅导员资源整合供给能力严重不足。一是校外实习资源匮乏，无法为66.67%无实习经历的学生对接国家电网、能源企业实习岗位，实践供给缺位；二是企业合作深度不足，仅能协助开展宣讲，无法推动校企定向培养、订单式招聘，优质岗位供给有限；三是校友资源未激活，未建立已入职国网、能源企业的校友帮扶机制，缺乏“过来人”经验分享供给。

##### 5.5 分类差异化供给缺位，民族与性别特色不足

该院学生民族、性别差异显著，但辅导员差异化供给明显缺位。一是藏族学生专项供给缺失，藏族学生占比超50%，更倾向国网、更关注稳定性，但辅导员对本地就业政策解读较少；二是女性毕业生帮扶不足，女性在就业中占比偏低（34.23%），但辅导员未提供性别专属求职指导、信心赋能、岗位推荐；三是专业差异指导不足，电气工程、农业电气化、能源动力专业就业方向不同，但辅导内容完全一致，专业适配度极低。

#### 5.6 心理疏导供给“浅尝辄止”，系统化干预不足

针对学生81.54%的高发焦虑，辅导员心理疏导供给停留在“安抚式谈话”层面，系统化干预能力不足。一是受地区发展水平、重视程度、工作基础等因素的影响，学校缺乏专业心理健康教育的资金、场地等硬件及软件的投入；二是心理教育育人的价值认识局限在就事论事，只聚焦心理出现问题的学生；三是未建立校内咨询服务，校内心理咨询服务的便利性和质量需进一步提高，学校心理咨询工作中人力不足、时间限制以及流程不畅等因素，校内咨询服务学生成长的效果受到了一定的影响。

#### 5.7 数字化精准供给滞后，信息化服务水平偏低

辅导员就业辅导仍以微信群发、口头提醒、纸质台账为主，数字化精准供给严重滞后。一是未建立就业需求数字化台账，无法精准匹配学生需求与辅导供给；二是招聘信息推送粗放，未按学生意向企业、专业、就业方向分类推送，信息利用率低；三是缺乏线上辅导工具，未开展线上简历修改、模拟面试、答疑互动，无法满足学生碎片化学习需求，数字化供给能力落后于学生需求。

#### 5.8 辅导员和班主任各行其是，协同育人未深入

辅导员有九大工作职责，涵盖了党团建设、班级管理、心理健康教育、就业创业教育、学风建设等多个方面的内容且辅导员按照1:200的比例分配，思政教育和就业辅导就缺乏针对的专一性，而班主任深耕专业领域忽视学生思想政治教育和就业引导，知识传授与价值塑造呈现割裂状态，存在“两张皮”的痼疾<sup>[10]</sup>。

### 6 供需双边适配性分析

#### 6.1 供需适配亮点

就业供给适配：整合学生对于就业政策、信息、简历基础指导，辅导员依据自身能力以及寻找合适的外界资源为学生提供对应供给；

重点群体帮扶适配：重点困难学生需要学校兜底，辅导员可以联合各专业教师为重点学生开展“一对一”帮扶，明确帮扶到人，并对就业过程、就业结果考核；

心理及时需求适配：问卷提示学生需要心理指导，辅导员可以针对性地开展一对一谈心谈话，并寻求专业的心理咨询师为学生开展集体和一对一的咨询服务。

辅导员与班主任协作育人：辅导员至少分管200名学生，

无法做到完全一对一、面面俱到的帮扶，需适时寻求“外援”班主任和专业教师的帮助，不陷入“思政归思政、专业归专业”的认知窠臼，让思政工作和专业教育“琴瑟和鸣”。

#### 6.2 供需核心错配

需求：精准国网考试的专业指导和其他企业的面试指导  
→供给：同质化粗放指导

需求：丰富实习实践资源、按照专业和求职意愿分类组织实习  
→供给：资源整合分析能力不足

需求：职业生涯全程化规划  
→供给：就业辅导和指导集中在大四阶段性突击

需求：民族/性别/专业/求职方向差异化服务  
→供给：一刀切无差别服务，无精准专项指导

需求：系统化专业的心理干预  
→供给：缺乏专业心理健康教育的资金、场地等硬件及软件的投入

#### 6.3 核心矛盾

学生求职需求已从“求职基础指导”升级为“精细化的指导、专业知识指导、入学至毕业的全程指导、针对性的个性化指导”，而辅导员供给仍停留在“事务性、同质化、阶段性、粗放式”初级阶段，供给质量与需求层级存在根本性差距。

### 7 辅导员视角下就业辅导优化路径

提升辅导员的供给质量与精准度，精准匹配学生的成长需求，实现“供给创造需求、需求牵引供给”的良性循环，全面补齐供给短板：

#### 7.1 需求感知：建立一人一策精准需求台账

全面摸排学生信息：就业意向、求职短板（实习/证书/简历）、心理状态、辅导需求、民族/专业/性别特征；

建立数字化需求台账，分类标注“国网备考组、央企企业组、专业学习困难帮扶组”；

按需求匹配供给，精准实现“一人一策、按需供给”，拒绝同质化指导。

#### 7.2 核心供给：强化四大刚需辅导供给（学生最急需）

简历精准指导供给（需求80.63%）邀请专业老师开展一对一、集中简历培训，定制简历模板，提炼实践经历、专业技能，实现简历全员优化。

面试强化培训供给（需求87.84%）邀请企业专业老师来学校开展求职面试大赛模拟面试，提升面试通过率。

职业规划全程供给 大一：职业启蒙+专业认知+争取考过四六级；大二：深入学习专业知识，准备专业证书考证规划，参加高质量比赛；大三：梳理就业方向，考研、保研、就业、考公、考编，分类专项学习；大四：准备简历抓住春招秋招机会，构建四年全程化供给。

系统化心理疏导供给 组织团体辅导、经验分享，传递理性就业观，将焦虑比例降至50%以下。

#### 7.3 分层帮扶：补齐差异化与专业化供给短板

民族特色供给：一是强化就业观念引导。针对性开展择业教育，组织藏族学生赴区外企业实习，区外学生进入区内地区实地参观，破除区外就业畏难心理；二是抓实央国企备考指导。结合藏族等学习困难学生学情特点，精准开展国网等央国企专项辅导，提升应试及面试能力；三是分类分级推送就业信息。分层解读区外就业政策，精准推送援藏省市优质就业资源与岗位信息。

性别赋能供给：性别问题存在交叉性和复杂性，需要特殊关注女性毕业生，提供专属就业指导、精准岗位推荐与心态信心赋能，持续提升女性毕业生就业自身能力推动职业进阶需求，提高就业占比与就业质量。

专业分类供给：专业供给产业需求精准适配时代价值，推动专业和产业需求精准适配，开展产业人才需求预测，精确掌握产业发展对人才知识、技能、素养的要求；

困难兜底供给：对挂科、无实习、无证书学生，联动学业辅导、资源对接、证书培训，实现全员达标。

#### 7.4 资源整合：提升实践与岗位供给能力

激活校友资源：建立校友工作站，邀请校友开展经验分享、内推岗位；

深化产教融合：走访对接企业时，邀请企业参与到高校的课程设计、实习和就业指导中，提升学生的实践能力和就业竞争力，形成教育与产业发展的良性循环；

整合校内资源：联动专业教师，推进实训、竞赛、证书培训，补齐实践与证书短板。

#### 7.5 数字赋能：构建精准化信息化供给体系

依托线上就业服务平台，打造“一站式”的求职参与场景，实现求职简历报名、培训申请等全方位的就业服务供给功能。

数字赋能的技术层面是促进就业服务精准化供给的关键，技术层面的强弱直接关系到服务供给的精准化程度；精准推送招聘信息，按学生意向、专业、岗位分类送达，提升信息利用率。

强大的技术能力是支撑服务供给过程安全稳定的前提，通过全程的简历投递、培训次数、心理咨询次数等全程跟踪，实时掌握学生状态，实现高效精准管理。

#### 7.6 协同育人：辅导员和班主任打好“组合拳”

辅导员和班主任有效协同，实现“手”（专业能力）“眼”（精神根基）协调，让学生在求职过程中实现前哨与专家的联动、专业与资源的结合，在求职的全周期需求在协同育人的机制中“命中”企业“靶心”

## 8 结论

本文以辅导员为就业辅导供给侧、毕业生为求职需求侧，

基于 SPSS 实证分析与清洁能源与电气工程学院真实就业数据，系统揭示了民族地区就业供需双边特征。研究表明：学生需求侧呈现目标高度集中、短板突出、焦虑高发、诉求聚焦的特点，辅导员供给侧已形成七大基础服务，但存在同质化、专业化不足、全程化断层、资源薄弱、差异化缺位、心理疏导浅表化、数字化滞后、辅导员和班主任协同不力八大突出问题，供需错配成为制约就业质量的核心因素。

SPSS 分析证实，辅导员的职业规划、简历面试、心理疏导、信息供给与学生就业信心、成功率呈显著正相关，是提升就业质量的核心变量。据此，本文构建需求感知—精准供给—分层帮扶—全程跟踪的辅导员就业辅导优化体系，通过精准台账、刚需供给、分层帮扶、资源整合、专业提升、数字赋能、价值引领七大举措，推动辅导员就业辅导从“事务性粗放供给”向“精准化专业供给”转型，实现供给侧与需求侧高度适配。

## [参考文献]

- [1]张竹锦.大学生就业技能与岗位需求错配的成因分析[J].就业与保障,2025(7):187-189.
- [2]教育部.关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知(教就业〔2024〕5号)[Z].
- [3]中共中央办公厅,国务院办公厅.关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见[Z].2024-11-03.
- [4]林强,王文峰.供需双边匹配视角下辅导员开展精细化学生工作路径探析[J].就业与保障,2025(11):70-72.
- [5]刘东.高校辅导员开展大学生就业教育的创新路、径研究[J].重庆第二师范学院学报,2017,30(4):100-104.
- [6]杜威,唐伟力,崔庆宇,等.边疆民族地区高校构建“就业育人”模式的价值意蕴、现实境遇和路径探究[J].就业与保障,2025(11):70-72.
- [7]西藏农牧大学清洁能源与电气工程学院.2024-2027届毕业生就业意向调查报告[R].2026.
- [8]西藏农牧大学清洁能源与电气工程学院.2018-2025届校友就业信息库[Z].2025.
- [9]董宏伟,韩雅儒.电力特色高校应对电力企业人力资源管理人才需求的策略研究[J].华北电力大学学报(社会科学版),2020(1):134-140.
- [10]刘飞,苗纯娇.构建高校辅导员与班主任协同育人体系：价值、要素与路径[内部资料].红星领航辅导员工作室.

## 作者简介：

李景艳（1992.06—），女，汉族，新疆新源人，本科，研究方向：生涯规划与就业指导。