文章类型：论文 | 刊号（ISSN）：2630-4686 /（中图刊号）：380GL020

高校学生职业规划就业指导服务体系构建——以西北某高校为例

梁传龙
西北政法大学
DOI:10.32629/er.v9i9.7428

[摘　要] 在高等教育普及化与经济结构转型的双重背景下，高校学生职业生涯规划与就业指导服务的质量，直接关系到国家人力资源的有效配置、高等教育的产出效能以及学生个体的终身发展。本文旨在建构一个系统化、全程化、精准化且协同联动的现代化生涯就业服务体系。涵盖分层分类的指导内容模块、贯穿大学本科全学段的全过程时间轴、“线上+线下”融合的服务平台以及“高校-政府-企业-校友”多元协同网络等核心要素，以期为提升西北地区高校人才培养质量与就业指导服务水平提供理论参考与实践方案。
[关键词] 职业生涯规划；就业指导；服务体系
中图分类号：G647.3 文献标识码：A

Third Edition Career Planning and Employment Guidance Service System Construction

Chuanlong Liang
Northwest University of Politics and Law

Abstract: Under the dual background of the popularization of higher education and the transformation of economic structure, the quality of college students' career planning and employment guidance service is directly related to the effective allocation of national human resources, the output efficiency of higher education and the lifelong development of students. The purpose of this paper is to construct a systematic, holistic, accurate and coordinated modern career employment service system. It covers the core elements such as the hierarchical and classified guidance content module, the whole process timeline running through the whole undergraduate course, the "online+offline" integrated service platform and the "university-government-enterprise-alumni" multi-collaborative network, with a view to providing theoretical reference and practical solutions for improving the quality of talent training and the level of employment guidance services in colleges and universities in northwest China.
Keywords: career planning; employment guidance; service system

1 问题提出与研究意义

随着我国高等教育进入普及化阶段，毕业生数量持续居于高位，同时经济结构调整、产业升级以及新质生产力的培育，对人才的素质、技能与适应性提出了全新要求。而作为本文研究主体的西北某高校，其专业具有强烈的行业属性，毕业生就业路径受限，在推动毕业生就业工作方面面临困难与挑战。

建构一个科学、系统、高效的生涯就业服务体系，已成为高校深化教育教学改革、落实立德树人根本任务的紧迫课题。从宏观层面看，一个有效的服务体系能够优化人力资源供给结构，减少市场错配，服务于国家发展战略。因此，本研究聚焦于该服务体系的“建构”与“实践”，提出一个适应西北社情、面向未来挑战的体系化解决方案，具有重要的理论价值与现实指导意义。

2 理论基础与实践评述

2.1 核心职业生涯发展理论及其指导意义

建构科学的服务体系，必须建立在坚实的理论基础之上。职业生涯发展并非毕业时的临时抉择，而是一个贯穿个体生命周期的连续性过程。诸多经典与当代理论为服务体系的设计提供了原理支撑。

弗兰克·帕森斯提出的特质-因素理论强调个人兴趣、能力、价值观与职业环境要求的匹配。这启示服务体系应始于帮助学生进行深入的自我探索，建立科学的“人-职匹配”基础；霍兰德提出的职业人格类型理论将人格和职业环境划分为六种类型，认为个体倾向于寻找与自身人格类型相符的职业环境。在服务体系中，可借助标准化的测评工具帮助学生识别其主导类型，并将其作为职业探索的参考框架。罗伯特·伦特等提出的社会认知职业理论强调自我效能感、结果

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

预期和个人目标在职业兴趣形成、选择行为及绩效表现中的核心作用。该理论为服务体系提供了关键的操作化视角，强调个人因素与外部环境的互动，提示服务体系必须是一个开放系统，需整合家庭、学校、企业等多方资源。

2.2 相关研究与西北某高校实践现状述评

通过对相关文献的梳理，可以发现当前研究与实践呈现出数字化建设表层化、协同育人机制运行不畅等不足。

数字化建设面临表层化与人才瓶颈。多数高校已建立就业信息网，但普遍存在“功能滞后、智能水平低、信息孤岛”等问题。新技术的应用多停留在信息发布层面，未能深度融合到生涯教育、个性化指导与能力培养中。以某西北政法高校为例，校内就业指导系统未能与教务系统、学工系统对接，信息难以互通共享。同时，既懂职业生涯教育又精通数字技术的专业师资严重匮乏。

协同育人理念获得认同，但机制运行不畅。然而在实践中，地方高校常面临各部门“各管一摊”的沟通协同壁垒，导致难以实现“三全育人”的全员协同。以西北某政法高校为例，招生就业处、学工部、教务处、校团委等部门虽都认同促进毕业生就业是重点工作，但在工作推进过程中均在各自业务主线中进行，未形成协同机制，难以形成工作合力。

综上，当前高校生涯就业服务体系正处于从“有”到“优”、从“粗放”到“精准”、从“单一”到“系统”转型的关键时期。其核心矛盾是学生日益增长的个性化、高质量职业发展需求与服务体系碎片化、同质化、滞后性供给之间的矛盾。

3 高校学生职业生涯规划与就业指导服务体系的系统建构

基于以上理论与现状分析，本文提出一个“以学生全学段全程指导为核心，以数字化平台为支撑，以多元协同网络为保障”的体系建构模型。该模型由核心理念、内容体系、平台支撑、协同网络四部分构成：

3.1 核心理念是全学段全程指导

体系建构的首要前提是理念革新，要将就业指导视为“办手续、办招聘、抓签约”的行政事务思维，转变为“就业指导是高等教育有机组成部分”的教育属性思维。其核心目标是赋能学生掌握职业生涯自我管理的能力。这一理念要求服务贯穿学生从入学适应、专业学习、实习实践到求职毕业的全过程，实现“全程化”。

3.2 内容体系是分层、分类、分阶段的模块化设计

为避免服务“一刀切”，内容体系应根据学生不同阶段的需求和不同群体的特点进行精细化分阶段纵向贯穿设计，总体可按照不同学段划分为探索与适应期、积累与定向期、实践与准备期、决策与过渡期。在每个阶段根据家庭经济困难学生、残疾学生、有科研潜质的学生等不同类别可针对性进行分类别横向覆盖。

探索与适应期侧重生涯启蒙。内容涵盖大学生活适应、专业认知与前景分析、职业生涯规划概论、自我探索。目标是唤醒生涯意识，初步建立学业与职业的关联；积累与定向期侧重素质拓展与方向聚焦。内容涵盖职业世界深度探索、通用职业素养培养、辅修学位选择指导、初步职业目标设定；实践与准备期侧重能力提升与求职准备，主要包括实习实践指导与资源对接，职业技能与行业证书咨询，求职技能工作坊对考研、留学、考公等分路径专项指导。

分类别横向覆盖。针对不同学生群体提供定制化服务，如：针对家庭经济困难学生的“就业帮扶计划”；针对有科研潜质学生的“学术深造导航”；针对有创业意向学生的“创新创业孵化支持”；针对女大学生、残疾学生等群体的特殊关怀与指导。

3.3 平台支撑是数字化、智能化的“一站式”服务生态系统

数字化转型是提升服务体系效能、突破时空限制的必然选择。应构建一个功能集成、数据驱动、体验友好的智慧就业平台。主要功能模块应包括个性化门户、生涯教育云课堂、虚拟咨询与辅导系统、智能匹配与推荐系统、实践与招聘管理、虚拟职业体验、数据分析与决策支持等部分。

学生端根据其专业、年级、兴趣标签，开发包括移动端和 PC 端的动态推送课程、活动、职位、政策信息。在生涯教育云课堂模块可整合提供丰富的在线课程、测评工具、行业人物讲座视频、技能微课等资源。基于学生初步的学习与个人职业兴趣，通过智能匹配与推荐系统进行学生画像与企业职位画像，以此来实现人岗智能匹配与精准推荐。根据职业画像，通过虚拟咨询与辅导系统整合 AI 生涯咨询机器人、预约线下专家咨询、在线职业导师问答等功能帮助学生进行职业世界深度探索。在能力提升与求职准备阶段，通过实践与招聘管理模块为学生提供实习岗位发布、线上招聘会、空中宣讲会、网申与面试等全流程支持。另外，可探索利用 VR、AR 技术进行虚拟职场体验、利用直播进行“带岗探企”、利用大数据分析预测就业市场趋势等，提升服务的沉浸感与前瞻性。

教师端可运用数据分析与决策支持模块实时追踪学生生涯发展数据、就业去向数据、用人单位反馈数据，生成多维度分析报告，为学校优化专业设置、改进教学与服务提供数据支撑。

3.4 构建“政府-高校-企业-校友”协同网络

单一的高校主体无法提供完整的职业发展资源，必须构建政校协同、校企协同、校友协同及校内各部门协同的协同网络。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

学校应积极对接人社、教育、科技等政府部门，形成政校协同，以争取政策与资金支持、引入公共就业服务资源，通过与政府共同举办区域性、行业性招聘活动，参与地方人才发展规划与调研，以拓宽学生就业渠道。此外，企业是用工和吸纳高校毕业生的主体，高校可与企业建立校企协同的“培养共同体”，通过共同开发职业素养与技能课程、企业导师进校园、合作开展订单式培养等方式实现人才培养与产业需求的无缝对接。除了政府与企业，高校毕业生也是高校一大优质资源，可以通过充分挖掘校友资源，组建校友导师库，建立校友协同机制，以邀请校友担任职业导师、举办分享会、提供实习内推机会等方式，形成“传帮带”的良性循环。

学校除与校外各主体建立协同机制外，校内各部门要形成协同机制，打破就业指导中心主导、学院负责、辅导员促就业的单线战斗局面，建立就业指导中心、教务处、学工部、校团委、校友工作处、二级学院的协同育人机制，推动就业工作的“三全育人”工作局面，实现就业工作的课程指导、思政引领、第二课堂、专业教育等领域的深度融合，形成育人合力。

4 体系实践的关键路径与保障机制

要实现上述建构蓝图的现实转化，需要通过深化课程改革、强化师资队伍建设、建立数字化平台、拓展实践教学资源等一系列具体实践路径和坚实的保障机制来实现。

4.1 关键实践路径

一是深化课程改革，推动职业素养与专业教育有机融合。一方面要将职业生涯规划课程列为必修课，并贯穿大学全程，根据不同学段建立不同教学目标和培养计划。另一方面是推动职业素养教育深度融入所有专业课程的教学目标、内容与考核中，实现“课程思政”与“职业思政”的统一。例如，在专业实习中强调规范与安全，在项目设计中强调团队合作与创新。

二是强化师资队伍建设，打造专业化、专家化团队。通过设立专职的生涯咨询师、就业指导师岗位，并建立系统的培训、认证与晋升体系，提升队伍就业指导的专业性。另外，可建立“引进+培养”双轨制，通过提升现有教师的数字化指导能力和行业认知来提升专业化水平，通过校企合作、校友合作平台聘请资深 HR、企业高管、优秀校友担任校外导师，充实师资库。

三是建立数字化平台，推动服务模式转型升级。投入资源升级智慧就业平台，确保其技术先进、用户体验良好。通过平台实现服务流程的线上化、标准化和数据化，让教师从繁杂事务中解放出来，专注于个性化的深度辅导。利用平台数据反馈，持续迭代服务内容与方式。

四是拓展实践教学资源，做实协同育人环节。主动与行业龙头企业、地方重点企业建立战略合作关系，共建高质量实习实践基地。设计结构化的实习项目，配备校内校外双导师，确保实践教学不“走过场”。定期举办校企合作论坛、人才供需对接会，保持沟通渠道畅通。

五是关注学生心理与价值观，提供有温度的深度辅导。针对学生在生涯探索与求职过程中的焦虑、迷茫等心理问题，提供专业的生涯心理咨询服务。加强职业价值观引导，鼓励学生将个人理想融入国家发展，树立正确的择业观、事业观。

4.2 保障机制

保障机制是就业工作高质量推动与校内协同机制建立的基础，必须建立完备的组织与领导保障、制度与政策保障、经费与资源保障、评估与反馈保障等保障体系，才能保证形成“上下一盘棋”的工作格局。

一是组织与领导保障。成立由校级领导牵头，招生就业处、学工部、教务处、校团委、二级学院等多部门参与的“学生职业生涯发展指导委员会”，统筹全校资源，制定战略规划，协调解决重大问题。提升就业指导部门在学校治理结构中的层级与话语权。二是制度与政策保障。制定和完善关于生涯就业服务的系列管理制度，如《职业生涯规划课程管理办法》《校企合作实践基地管理办法》《就业工作考核与激励办法》等，使各项工作有章可循，将就业质量、学生发展等纳入院系和专业的绩效考核体系。三是经费与资源保障。设立专项经费，并保持稳定增长，用于平台建设、师资培训、课程开发、活动举办、对外合作等。积极争取政府项目经费和社会捐赠，拓宽资金来源渠道。四是评估与反馈保障，建立多元、动态的评估体系。通过定期对毕业生和用人单位的追踪调查，收集反馈，形成“评估-反馈-改进”的闭环管理机制。

5 结论与展望

建构与实践一个现代化、高成效的高校学生职业生涯规划与就业指导服务体系，是一项复杂的系统工程，是高等教育内涵式发展的必然要求。本文提出的体系模型，试图为破解当前服务碎片化、浅层化、滞后性等难题提供一个整合性的框架。该体系的实践在新质生产力的蓬勃发展和人工智能、大数据等技术的演进过程中将面临诸多新机遇与新挑战。因此，高校生涯就业服务体系的建设永远在路上。它需要高校管理者以战略眼光进行顶层设计，需要全体教育工作者转变观念、协同参与，更需要政府、企业、社会形成合力，最终实现学生就业、高校使命与社会发展的同频共振。

[参考文献]

[1]陈征微.中日高校毕业生就业指导服务工作比较研究[J].中国大学生就业,2024(07):94-103.

[2]乔木,杨川,骆毓燕.高校毕业生就业结构特征与质量

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

评价——基于四川省2022届高校毕业生的实证调研[J].西南民族大学学报(人文社会科学版)，2024(03):220-232.

[3]邱文琪,岳昌君.核心能力对高校毕业生毕业去向和就业满意度的影响研究[J].中国青年社会科学 2024(02):68-82.

[4]张嫄.课程思政视域下高职院校“金课”建设探索[J].中国高校科技，2023(12):104.

[5]王恒.供给侧改革背景下职业院校学生职业技能与职业精神融合培养研究[J].北京城市学院学报,2018(06):91-95.

作者简介：

梁传龙（1991.02-），男，汉族，山东枣庄人，硕士研究生，讲师，研究方向为大学生思想政治教育与日常管理。

基金项目：

高校学生“全程化·精准化”职业生涯规划与就业指导服务体系的构建与实践研究——以西北政法大学为例，XJYB202512，2025 年度西北政法大学本科教育教学改革研究项目。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.