

巴中市哲学社会科学规划项目

(2024 年度)

项 目 类 别 自 筹 课 题

立 项 编 号 BZ24ZC306

学 科 分 类 教 育 学

课 题 名 称 “四下基层”走好群众路线背景下高校辅导员
促进就业有效路径研究——以巴中职业技术学院为例

项 目 负 责 人 王 抒 先

项 目 参 与 人 鲜林峰 刘青青 张杰 毛泽龙

负责人所在单位 巴中职业技术学院

联 系 电 话 15196757130

巴中市社会科学界联合会 制

“四下基层”走好群众路线背景下高校辅导员促进就业有效路径研究-以巴中职业技术学院为例 研究报告

摘 要：本研究报告以巴中职业技术学院为例，探讨了在“四下基层”走好群众路线背景下，高校辅导员在促进学生就业方面的有效路径。通过文献研究法、问卷调查法和经验总结法，分析了辅导员在就业指导中的角色定位、职责范围以及存在的问题和不足，并提出了改进措施。研究发现，辅导员在促进学生就业中扮演了重要角色，但对口就业率波动大、就业满意度需提升、就业准备不充分以及学校支持期待值较高等问题仍需关注。报告提出了加强专业对口就业指导、提升就业满意度、完善就业准备服务和增强学校支持力度等对策建议，旨在提高辅导员的就业指导效果，促进学生更高质量的就业。

关键词：“四下基层”；群众路线；高校辅导员；高校学生就业

一、核心概念界定

（一）“四下基层”

“四下基层”概念涵盖了将党的政策理念传达至基层、深入基层进行实地调研、在基层层面开展信访接待以及在基层现场处理政务等四个方面。该概念的实践始于1988年12月20日，在福建省霞浦县举行的首次“地、县领导接待群众来访日”活动。当时，习近平同志，新任宁德地委书记，亲自参与了此次活动，与102位来访群众进行了直接对话，处理了86项问题，其中12项问题得到即时解决，其余问题则要求相关职能部门在规定时间内完成处理。此次活动结束后，习近平同志立即召开会议，对信访接待工作进行了深入总结，并对未来工作进行了规划，强调将定期接待群众的制度化，并将其作为一项关键的工作方法进行推广和实施。随后，宁德地委和行署将每月20日定为固定的接待日，以此为契机，为民众解决了一系列实际问题，赢得了广泛的民众支持和赞誉。

在应对闽东地区当时的经济滞后和民众对改善生活条件的强烈期望时，习近平同

志亲自倡导并实施了“四下基层”的工作模式，使之成为当地的工作新风尚。即便在1990年习近平同志离开宁德赴福州担任市委书记之后，他所倡导的“四下基层”工作制度依然得到了持续的继承与发展，成为推动地方治理创新和提升群众工作有效性的重要实践。

（二）群众路线

群众路线作为中国共产党与政权机关处理与人民群众关系的基本原则和方法论，体现了一种深刻的政治立场和工作哲学。这一路线基于对群众的深厚信任与依赖，致力于全心全意为人民服务的宗旨。其核心在于采纳并实践“源于群众、归于群众”的工作方法，具体操作为：首先汇集群众的分散意见，通过深入研究转化为集中而系统的共识；随后，将这些共识重新传达给群众，进行广泛宣传和阐释，使之成为群众的共同意志，并引导群众将其转化为实际行动。在实践中，这些行动和意见将接受检验，以验证其正确性和适用性。通过这一循环往复的过程，意见和行动将不断得到修正和完善，从而变得更加精准、生动和丰富。该过程不仅体现了一种动态的互动和反馈机制，也是在实际工作中有效避免主观臆断和官僚作风的重要手段。群众路线的坚持与实施，要求在决策和执行过程中严格遵循民主集中制原则，确保决策的民主性和科学性，同时保障行动的统一性和效率。通过这种方法，可以确保政策和措施更加贴近群众的实际需求，增强政策的针对性和有效性，促进社会和谐与进步。

（三）高校辅导员

高校辅导员作为高等教育机构中的关键教育工作者，其角色和职能历经数十年的发展演变。自1952年国家提出在高校中设立政治辅导员的构想伊始，至1953年，以清华大学和北京大学为代表的高等学府向教育部提出试点实施的请求，标志着辅导员制度的正式确立。初期，辅导员主要承担政治教育职责，作为学生政治思想的引领

者。进入 1961 年，党中央在庐山会议上发布专门文件，明确提出在高校中设立专职辅导员，并迅速得到贯彻实施。然而，文化大革命期间，由于“四人帮”的操纵，思想政治工作遭受重创，声誉受损。直至 1978 年，国家教委颁布文件，恢复并重建了辅导员制度。鉴于文化大革命期间思想政治工作人才的流失，高校辅导员多由专业教师兼职担任，其工作职责逐渐由单一的政治工作扩展至思想政治教育的更广泛领域。

到了 1987 年，国家进一步出台文件，旨在改进和加强大学生思想政治教育工作，辅导员的工作定位并未发生根本性变化。随着九十年代改革开放的不断深入，高校教育面临诸多新情况，辅导员的工作范畴也随之拓展，涵盖了帮困工作、心理辅导、就业指导等多元化职能。21 世纪以来，党和国家对思想政治教育工作的重视程度日益增强，2000 年和 2004 年分别出台了相关文件，以推动大学生思想政治教育工作的进一步发展。特别是 2004 年发布的 16 号文件，不仅明确了辅导员在帮助学生实际问题中的职能，更涵盖了帮困、心理健康、职业发展、生涯规划及人际关系等多维度内容，并对辅导员的职业发展和保障机制进行了系统规划和努力。总体来看，高校辅导员的角色和职能是随着国家教育政策的演变以及社会需求的变化而不断调整 and 完善的，其在高校学生思想政治教育及全面发展中发挥着不可替代的作用。

（四）高校学生就业

高校学生就业是指高等教育机构（如大学、学院等）的毕业生在完成学业后，通过各种途径和方式找到并从事工作，实现从学生身份向职业人士身份转变的过程。这个过程通常包括求职、面试、签约等环节，涉及毕业生、用人单位、高校就业指导服务机构等多个主体。高校学生就业不仅关系到个人的职业发展和生活质量，也对社会经济发展和人力资源配置产生重要影响。

二、研究背景和意义

（一）国内外研究现状

1.高校辅导员角色定位研究

在高等教育领域，随着市场经济的深化和社会教育制度的变革，高校辅导员的角色定位问题逐渐成为学术界关注的焦点。学校、家长及学生对辅导员的期望日益增长，这要求辅导员在多重角色中进行平衡与转换。王斯琪在其研究中提出，随着时代的发展，高校辅导员的角色已经从传统的学生事务管理者，扩展为学生全面发展的教育者和服务者，体现了角色的多维度发展。然而，由于辅导员承担的角色和职责日益增多，其角色内涵的复杂性导致了角色定位的模糊性，这一问题在当前高校中普遍存在。因此，如何明确辅导员的角色定位，满足各方面的期望，并构建科学的辅导员队伍建设机制，推动辅导员工作的专业化和职业化发展，成为了研究中亟待解决的关键问题。郑珍通过文献分析，提出运用社会分工理论来优化辅导员的角色转换，从传统的管理者角色向学生的知心朋友转变，以更准确地界定辅导员的角色内涵。这种转变有助于培养辅导员的专业化发展意识，推动辅导员队伍向更高层次的专业化发展。刘云霏则从教师职责的角度出发，认为高校辅导员在学生成才过程中扮演着学习引路人和行为规范指导者的双重角色。同时，从管理者的角度来看，辅导员也是思想政治教育的实施者和学生成长服务的提供者。只有准确把握辅导员在学生成长中的角色定位，辅导员才能激发工作热情，通过不断的自我提升和规范，从被动转为主动，掌握学生管理工作的主导权，并有效规划和执行思想政治教育工作。

2.高校辅导员在大学生就业教育中重要性的研究

在学术领域，关于高校辅导员在大学生就业教育中的重要性已有广泛的讨论，尽管多数研究以期刊文章的形式呈现。例如，梁文君《提升高校辅导员就业指导能力的思考》、邢艳芳《辅导员工作对大学生就业能力的影响分析》、李刚，段志高《高校

辅导员就业指导和服务工作开展路径》、何松《“以精克慢”——高校辅导员如何应对大学生“慢就业”》、张楠《乌卡时代高校辅导员指导学生就业能力提升路径研究》等文章中，均对辅导员在就业教育中的关键作用进行了肯定。然而，这些研究虽强调了辅导员的重要性，但尚未深入探讨辅导员应如何在就业教育中有效运用其角色以及如何充分发挥其职能。高校辅导员不仅负责管理学生事务，更是学生思想引导的关键角色。他们负责引导学生形成正确的价值观和职业观，激发学生的职业兴趣，并协助学生顺利实现就业。因此，明确辅导员在大学生就业教育中的定位，以及如何有效发挥其职能，对于提升就业教育质量具有至关重要的作用。

3.高校辅导员在大学生就业教育中现状分析研究

高校辅导员在大学生就业教育领域承担着多重角色，其职责不仅限于作为管理者执行规范，更包括作为引导者、宣传者、指导者和服务者构建就业教育的理论框架。王婧在其研究《师范类高校辅导员就业指导能力提升路径探究》中，深入探讨了辅导员在促进学生就业方面的有利条件，并提出了一系列切实可行的建议，以期充分发挥辅导员的积极作用。尽管学术界对高校辅导员在就业教育中的角色已有诸多讨论，但专门针对该领域的学位论文研究相对较少。董一霏在西安科技大学完成的硕士学位论文《高职院校辅导员职业能力提升研究》中，采用了问卷调查、访谈和数据分析等实证研究方法，对中国高校辅导员在就业教育工作中存在的问题进行了深入分析，并提出了相应的解决策略。该研究旨在构建科学的辅导员队伍建设机制，规范辅导员选拔与留任制度，完善考核体系，创新管理模式，以期提升高校辅导员在大学生就业教育中的效能。

（二）选题意义和价值

当下在“四下基层”走好群众路线的背景下，探索高校辅导员在促进大学生就业

路径方面的有效策略显得尤为重要。本课题以巴中职业技术学院为案例进行探讨。课题将从以下几个方面展开讨论，旨在更好地实现目标：

1.有利于融合“四下基层”理念

巴中职业技术学院的辅导员可以积极引导学生理解和践行“四下基层”走好群众路线的重要性。通过在不同学科课程中融入此理念，确保群众路线教育贯穿学生的整个学习过程。辅导员应鼓励学生通过参与社会实践活动，深入基层，理解和服务人民群众的需求和期待，促进学生的社会责任感和服务能力提升。

2.有利于开发和运用多样化教育资源

为了丰富学生的就业路径选择，巴中职业技术学院应积极开发和利用多样化的教育资源，包括教材、案例、多媒体教具等。利用在线学习平台、虚拟实验室等先进教育技术手段，辅导员可以创造更灵活和互动的学习环境，提高学生的学习积极性和参与度。

3.有利于完善就业路径规划

巴中职业技术学院需要完善学生的就业路径规划，确保规划的系统性和针对性。规划内容应覆盖就业市场分析、职业规划与发展、求职技巧与面试准备、职业道德与职业素养等方面。同时，学院应注重学生实践能力和创新能力的培养，通过实践活动、实习和项目等形式，鼓励学生深入基层，将所学知识应用于实际工作中。

4.有利于提高教育质量

加强巴中职业技术学院教师队伍建设，提升教师的专业能力和对“四下基层”群众路线理念的理解是至关重要的。通过组织教师培训、研讨会等活动，学院可以分享教学经验和方法，促进教师教育教学水平的提升。同时，建立有效的评估和反馈机制，了解学生对就业路径规划的反馈和需求，及时调整和改进规划内容和方法。

巴中职业技术学院不仅优化学生的就业路径规划，提升育人效果，还能深入贯彻“四下基层”走好群众路线的教育理念，促进学生与社会的紧密联系，推动高等教育事业的进步。同时，学院根据实际情况不断总结和创新，积极探索适合自身特点的全面育人策略。

三、研究目标和内容

（一）研究目标

本课题的主要目标是明确高校辅导员在促进学生就业过程中所应承担的角色和职责，分析当前辅导员在就业指导中存在的问题和不足，并提出切实可行的改进措施。同时，通过研究巴中职业技术学院的具体实践，总结出一套科学、系统的辅导员促进就业的有效路径，为其他高校提供参考和借鉴。

（二）研究内容

研究内容主要包括以下几个方面：

- 1.分析当前巴中职业技术学院辅导员在学生就业指导中的现状和存在的问题。
- 2.探讨辅导员在就业指导中的角色定位和职责范围。
- 3.研究辅导员如何利用自身优势和资源，为学生提供个性化的就业指导服务。
- 4.以巴中职业技术学院为例，分析其辅导员在促进学生就业方面的具体做法和成效。
- 5.提出辅导员促进就业的有效路径和策略。

（三）研究重难点

本研究的重点在于深入剖析辅导员在学生就业指导中的关键作用，难点则在于如何将理论与实践相结合，提出具有普遍适用性的有效路径。此外，研究还需克服数据收集和实证分析的困难，确保研究结果的准确性和可靠性。

（四）研究创新点

本课题的创新之处如下：

1.将“四下基层”走好群众路线的理念融入高校辅导员促进就业的工作中，积极探索并实践这一理念在就业指导中的具体应用。这意味着辅导员需要深入到学生群体中，了解他们的实际需求和困难，从而提供更有针对性的就业指导和服务。通过这种方式，辅导员可以更好地帮助学生找到适合自己的职业发展道路，提高就业率。

2.以巴中职业技术学院为案例，进行深入的实证研究，总结出具有代表性的辅导员促进就业的有效路径。通过对巴中职业技术学院的实地调研和数据分析，我们可以发现一些成功的经验和做法。这些经验可以为其他高校提供借鉴，帮助他们改进就业指导工作，提高学生的就业竞争力。

3.结合当前就业市场的变化和学生需求，提出创新的就业指导方法和策略，为高校辅导员工作提供新的思路 and 方向。随着经济的发展和社会的进步，就业市场的变化日新月异，学生的需求也在不断变化。因此，高校辅导员需要不断创新就业指导方法和策略，以适应这些变化。

四、研究思路和方法

（一）研究思路

首先，本课题明确了研究的背景和意义，阐述了在“四下基层”走好群众路线的背景下，高校辅导员在促进学生就业方面的重要作用。通过对相关文献的梳理，本课题为研究提供了理论支撑。其次，本课题详细介绍了研究方法，包括文献研究法、问卷调查法和经验总结法。通过多种方法的综合运用，本课题确保了研究的全面性和深入性。接着，本课题通过对巴中职业技术学院的实际情况进行调查和分析，总结了辅导员在促进学生就业方面的有效路径。通过对问卷数据的分析和成功案例的总结，本课题提炼出了辅导员在就业指导中的关键做法和策略。最后，本课题提出了具体的建

议和措施，旨在为高校辅导员在促进学生就业方面提供切实可行的指导。通过对研究结果的总结和反思，本课题为未来的研究方向和实践改进提供了参考。具体研究思路流程图如下所示：

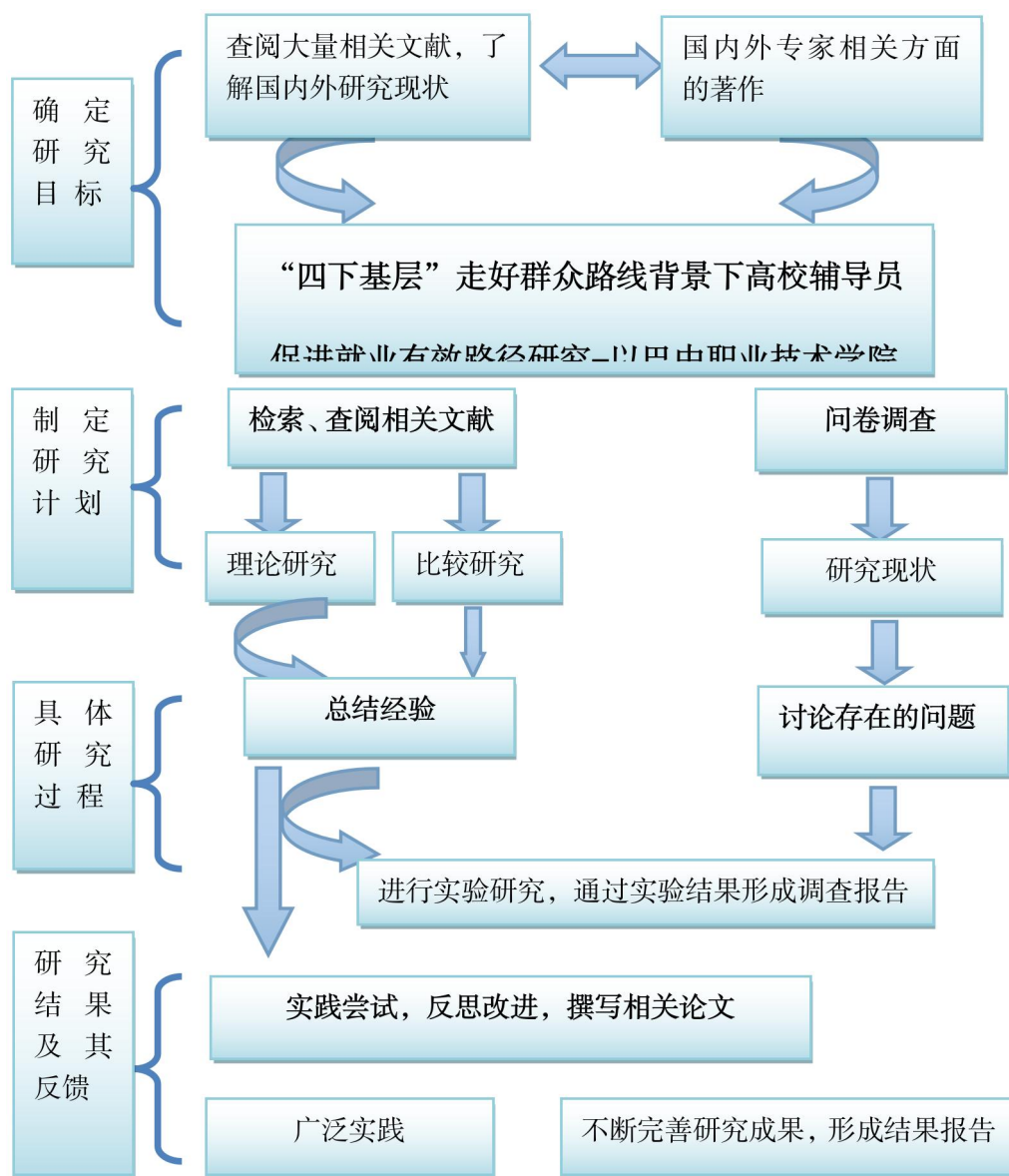


图1 研究思路流程图

（二）研究方法

1.文献研究法

通过广泛搜集和整理国内外关于高校辅导员在促进学生就业方面的文献资料，本

课题对现有的研究成果进行了系统的梳理和分析。通过对相关理论和实践案例的研究，本课题总结了辅导员在就业指导中的成功经验和存在的问题，为后续研究提供了理论基础。

2.问卷调查法

本课题设计了详细的问卷，针对巴中职业技术学院的学生和辅导员进行了广泛的调查。问卷内容涵盖了学生的基本情况、就业意向、辅导员在就业指导中的作用等多个方面。通过对问卷数据的统计和分析，本课题揭示了辅导员在促进学生就业方面的实际效果和存在的不足，为进一步研究提供了实证支持。

3.经验总结法

本课题还采用了经验总结法，通过对巴中职业技术学院辅导员在就业指导中的具体做法和经验进行总结，提炼出有效的就业促进策略。通过对成功案例的分析，本课题归纳出辅导员在就业指导中的关键环节和有效做法，为其他高校提供了可借鉴的经验。

五、研究基础和条件

（一）课题组成员及分工

课题组成员及分工如下表所示：

表 1 课题组成员及分工表

序号	成员	职称	主要工作任务
1	王捋先	助教	负责课题整体实施计划制定
2	鲜林峰	副教授	负责课题实施的理论总结
3	刘青青	助教	负责调查问卷实施、发放、回收、分析
4	张杰	讲师	负责学术性论文撰写、调研及研究报告协作
5	毛泽龙	助教	负责课题实施过程中的辅助工作

（二）保障措施

1.学校政策支持是辅导员促进就业工作的基础。巴中职业技术学院应当制定一系

列切实可行的政策，为辅导员提供明确的指导和依据。这些政策应当涵盖就业指导、职业规划、实习安排、校企合作等多个方面，确保辅导员在开展工作时“有章可循，有法可依”。

2.经费支持是辅导员工作顺利进行的重要保障。学院应当设立专项基金，用于支持辅导员开展各类就业促进活动。这些经费可以用于举办就业指导讲座、组织学生参加各类招聘会、开展职业技能培训等。通过经费的支持，辅导员能够更好地调动资源，为学生提供更多的就业机会和实践平台。

3.软硬件设施设备的支持也是不可或缺的。巴中职业技术学院需要提供必要的硬件设施，如计算机、投影仪、打印机等，以便辅导员能够高效地开展就业指导工作。同时，学院还应开发和引进先进的就业信息系统和平台，为学生提供实时的就业信息和在线咨询服务，提高就业服务的信息化水平。

4.课题组成员的学术研究能力是提升辅导员工作质量的关键。巴中职业技术学院应当鼓励辅导员参与学术研究，提升其理论水平和实践能力。通过定期组织培训、研讨会和学术交流活动，辅导员可以不断更新知识结构，掌握最新的就业市场动态和就业指导方法。此外，学院还可以邀请行业专家和企业高管来校进行讲座和交流，为辅导员提供更多的学习机会，使其更好地指导学生就业。

六、研究计划和步骤

（一）第一阶段，准备阶段

此阶段的核心任务是对就业路径规划资源进行整合和评估，明确规划的目标和预期成果。同时，深入了解学生的需求和能力，确保规划设计最大程度地满足学生的实际需求。目标是在“四下基层”走好群众路线的视域下，确定就业路径规划的框架和主要内容，并准备相应的教学资源 and 评估工具。

（二）第二阶段，实施阶段

根据学生的反馈和学习情况，执行预先设计的就业路径规划。辅导员需采取有效的教学和引导方法，增强规划的互动性和实践性，以激发学生的学习兴趣和提升其实践效果。此外，定期评估学生的进展和成果，对就业路径规划进行必要的调整和优化。

（三）第三阶段，总结阶段

对就业路径规划的实施效果进行全面评估，涵盖学生的实践成果、引导方法的有效性、资源的使用情况等方面。基于评估结果，进行深入的总结和反思，识别规划过程中的成功要素和改进空间。根据学生反馈和评估结果，对就业路径规划进行优化和调整，为未来的规划实施提供经验和依据。

七、研究过程

（一）巴中职业技术学院辅导员在学生就业指导中的现状分析

1.巴中职业技术学院历年学生就业数据

本课题列举了 2017 届-2024 届毕业学生的就业数据，具体如下表所示：

表 2 2017 届-2024 届毕业学生的就业数据

年级	毕业人数	就业人数	就业率	对口就业率
2017 届	565	544	96.28%	42.74%
2018 届	1559	1478	94.80%	48.13%
2019 届	1417	1304	95.20%	87.10%
2020 届	1976	1786	90.38%	65.94%
2021 届	1801	1645	91.33%	43.79%
2022 届	2018	1822	90.33%	34.90%
2023 届	3264	2977	91.22%	52.09%
2024 届	3615	442	87.77%	-

如上表所示，从 2017 届到 2024 届，总体就业率保持在较高水平，大部分年份保持在 90%以上，显示出学院在促进学生就业方面的成效。但值得注意的是，2024 届学生的就业率有所下降（87.77%），可能需要特别关注。对口就业率波动较大，从 2017

届的 42.74%到 2019 届的 87.10%，随后几年又有所回落。这表明在某些年份，学院在引导学生找到与所学专业对口的工作上取得了显著成果，但在其他年份则面临挑战。

2.巴中职业技术学院辅导员在学生就业指导中的学生调查

课题组依据研究性质，对最近一届毕业生进行了问卷调查，从就业情况、就业满意度、就业准备、学校支持四个方面来进行了解，本次调查共发放问卷 237 份，回收问卷 225 份，接下来分维度对此进行阐述。

（1）就业情况方面

表 3 就业情况

		频率	百分比	有效百分比	累积百分比
您目前的就业状态	已就业	164	72.9	72.9	72.9
	正在求职	23	10.2	10.2	83.1
	继续深造	38	16.9	16.9	100.0
如果您已就业，请选择您的就业类型	全职	65	28.9	28.9	28.9
	兼职	54	24.0	24.0	52.9
	创业	60	26.7	26.7	79.6
	实习	46	20.4	20.4	100.0

上表结果显示，有 164 名受访者表示他们已经就业，占总有效回答的 72.9%。这个比例相当高，表明大多数受访者在调查时已经找到了工作。此外，正在求职的受访者有 23 人，占有效回答的 10.2%，而选择继续深造的受访者有 38 人，占有效回答的 16.9%。累积百分比显示，到目前为止，所有受访者中已有 72.9%的人已经就业，83.1%的人已经确定了他们的未来方向，而 100.0%的受访者都属于这三个类别之一。就业类型结果显示，有 65 名受访者从事全职工作，占已就业受访者的 28.9%。此外，有 54 名受访者从事兼职工作，占已就业受访者的 24.0%。选择创业的受访者有 60 人，占已就业受访者的 26.7%。最后，有 46 名受访者表示他们目前处于实习阶段，占已就业受

访者的 20.4%。累积百分比显示，到目前为止，所有已就业的受访者中，有 28.9%的人从事全职工作，52.9%的人从事全职或兼职工作，79.6%的人从事全职、兼职或创业，而 100.0%的已就业受访者都属于这四个类别之一。

(2) 就业满意度方面

表 4 就业满意度

		频率	百分比	有效百分比	累积百分比
您对目前就业状况的满意程度是	一般	73	32.4	32.4	32.4
	满意	69	30.7	30.7	63.1
	非常满意	83	36.9	36.9	100.0
您认为影响就业满意度的主要因素是	薪资待遇	42	18.7	18.7	18.7
	工作地点	42	18.7	18.7	37.3
	职业发展机会	46	20.4	20.4	57.8
	工作与专业匹配度	46	20.4	20.4	78.2
	工作环境	49	21.8	21.8	100.0

在就业满意度方面，调查结果显示，有 73 人表示对目前的就业状况感到一般，占总有效样本的 32.4%。同时，有 69 人表示对目前的就业状况感到满意，占总有效样本的 30.7%。此外，还有 83 人表示对目前的就业状况感到非常满意，占总有效样本的 36.9%。累积百分比显示，对就业状况感到一般、满意和非常满意的人数分别占到了 32.4%、63.1%和 100.0%。

在影响就业满意度的主要因素方面，调查结果显示，有 42 人认为薪资待遇是影响就业满意度的主要因素，占总有效样本的 18.7%。另外，有 42 人认为工作地点是影响就业满意度的主要因素，占总有效样本的 18.7%。此外，有 46 人认为职业发展机会是影响就业满意度的主要因素，占总有效样本的 20.4%。还有 46 人认为工作与专业匹

配度是影响就业满意度的主要因素，占总有效样本的 20.4%。最后，有 49 人认为工作环境是影响就业满意度的主要因素，占总有效样本的 21.8%。累积百分比显示，认为薪资待遇、工作地点、职业发展机会、工作与专业匹配度和工作环境是影响就业满意度的主要因素的人数分别占到了 18.7%、37.3%、57.8%、78.2%和 100.0%。

（3）就业准备方面

表 5 就业准备

		频率	百分比	有效百分比	累积百分比
在就业前，您是否 有过实习经历？	是	221	98.2	98.2	98.2
	否	4	1.8	1.8	100.0
您认为学校提供 的就业指导服务 在以下哪些方面 最有帮助	职业规划咨询	57	25.3	25.3	25.3
	简历和面试技巧培训	66	29.3	29.3	54.7
	就业信息提供	53	23.6	23.6	78.2
	行业介绍和分析	49	21.8	21.8	100.0

在就业准备方面，调查了毕业生在就业前是否有过实习经历。结果显示，绝大多数毕业生（98.2%）表示他们在就业前有过实习经历，仅有少数毕业生（1.8%）表示没有实习经历。这一数据表明，实习经历在就业准备中起到了至关重要的作用。此外，还询问了毕业生们认为学校提供的就业指导服务在哪些方面最有帮助。在职业规划咨询方面，有 57 名毕业生认为这一服务对他们非常有帮助，占总有效百分比的 25.3%。在简历和面试技巧培训方面，有 66 名毕业生表示这一服务对他们最有帮助，占总有效百分比的 29.3%，累积百分比达到 54.7%。在就业信息提供方面，有 53 名毕业生认为这一服务对他们最有帮助，占总有效百分比的 23.6%，累积百分比达到 78.2%。最后，在行业介绍和分析方面，有 49 名毕业生表示这一服务对他们最有帮助，占总有效百分比的 21.8%，累积百分比达到 100.0%。这些数据表明，学校提供的就业指导服务在多个方面都对毕业生的就业准备起到了积极的促进作用。

(4) 学校支持方面

表 6 学校支持

		频率	百分比	有效百分比	累积百分比
您认为学校在 就业指导方面 做得如何	一般	74	32.9	32.9	32.9
	好	78	34.7	34.7	67.6
	非常好	73	32.4	32.4	100.0
您希望学校在 哪些方面提供 更多支持	更多的实习机会	62	27.6	27.6	27.6
	更多的职业发展讲座和研讨会	66	29.3	29.3	56.9
	更多的行业联系和网络资源	55	24.4	24.4	81.3
	更个性化的职业咨询服务	42	18.7	18.7	100.0

在调查中，询问了学生们对于学校在就业指导方面的表现的看法。结果显示，有 74 名学生认为学校在这一方面的表现是一般的，占总有效回答的 32.9%，同时这一比例也是累积百分比的 32.9%。另外，有 78 名学生认为学校在就业指导方面做得好，占有效回答的 34.7%，累积百分比达到 67.6%。最后，有 73 名学生认为学校在就业指导方面做得非常好，占有效回答的 32.4%，累积百分比达到 100.0%。此外，还询问了学生们希望学校在哪些方面提供更多支持。在这一问题上，有 62 名学生表示希望学校能提供更多的实习机会，占有效回答的 27.6%，这也是累积百分比的 27.6%。有 66 名学生希望学校能举办更多的职业发展讲座和研讨会，占有效回答的 29.3%，累积百分比达到 56.9%。另外，有 55 名学生希望学校能提供更多的行业联系和网络资源，占有效回答的 24.4%，累积百分比达到 81.3%。最后，有 42 名学生希望学校能提供更个性化的职业咨询服务，占有效回答的 18.7%，累积百分比达到 100.0%。

(二) 巴中职业技术学院辅导员在学生就业指导中的问题分析

1. 对口就业率波动大且整体偏低：

从数据中可以看出，对口就业率在 2017 届至 2024 届之间存在较大波动，且整体

偏低，如 2022 届仅为 34.90%。这反映出辅导员在指导学生选择与专业对口的职业方面存在不足。

2.就业满意度需提升

尽管总体就业满意度较高（满意和非常满意占比达到 67.6%），但仍有 32.4% 的学生表示对就业状况一般满意。同时，影响就业满意度的因素中，薪资待遇、工作地点、职业发展机会等均占较高比例，表明辅导员在帮助学生了解就业市场、提升就业质量方面有待加强。

3.就业准备不充分

尽管绝大多数学生在就业前有实习经历，但学生对学校提供的就业指导服务的需求和满意度可能存在差异。例如，职业规划咨询、简历和面试技巧培训等方面的需求较高，这可能意味着辅导员在这些方面的指导和支持不够充分。

4.学校支持期待值较高

学生在就业支持方面有着多样化的需求，如更多的实习机会、职业发展讲座和研讨会、行业联系和网络资源等。这表明学生希望学校能提供更加全面和深入的就业指导和服务，而当前学校的支持可能还不能完全满足这些需求。

（三）对策建议

1.加强专业对口就业指导

辅导员应深入了解各专业就业前景和市场需求，引导学生根据自身兴趣和特长选择合适的职业方向。同时，加强与企业和行业的联系，为学生提供更多与专业对口的实习和就业机会。

2.提升就业满意度

辅导员应加强对学生的职业规划和就业教育，帮助学生树立正确的就业观念，提

升就业竞争力。同时，关注学生的薪资待遇、工作地点、职业发展机会等需求，为学生提供有针对性的就业指导和支持。

3.完善就业准备服务

根据学生的需求，加强职业规划咨询、简历和面试技巧培训等方面的服务。可以邀请企业 HR 或行业专家来校开展讲座和培训，提升学生的求职技巧和就业能力。同时，建立学生就业档案，跟踪学生的就业情况，为后续的就业指导提供数据支持。

4.增强学校支持力度

学校应加大对就业工作的投入，提供更多的实习机会、职业发展讲座和研讨会等资源。同时，建立与企业 and 行业的紧密联系，为学生提供更多的行业信息和网络资源。此外，加强个性化职业咨询服务，针对不同学生的需求和特点，提供定制化的就业指导和服务。

八、研究取得成果

（一）理论成果

1.明确了高校辅导员在促进学生就业过程中的角色和职责，为辅导员的职业发展提供了理论指导。

2.系统梳理了国内外关于高校辅导员在促进学生就业方面的研究成果，为后续研究提供了理论支撑。

3.提出了将“四下基层”理念融入高校辅导员工作的创新思路，为辅导员工作提供了新的理论视角。

（二）实践成果

1.通过问卷调查法，收集了大量第一手数据，为分析辅导员在就业指导中的实际情况提供了实证支持。

2.总结了巴中职业技术学院辅导员在促进学生就业方面的有效做法和经验，为其

他高校提供了可借鉴的实践案例。

3.制定了具体的对策建议，为巴中职业技术学院及其他高校改进就业指导工作提供了实践指导。

九、存在不足及下一步设想

（一）研究不足

1.研究主要集中在巴中职业技术学院，可能缺乏更广泛高校的代表性。

2.数据收集主要依赖问卷调查，可能存在一定的主观性和片面性。

3.对辅导员在就业指导中的创新方法和策略的深入研究不足。

（二）下一步设想

1.扩大研究范围，包括更多高校的辅导员和学生，提高研究的普遍性和适用性。

2.结合访谈、案例分析等方法，获取更全面深入的数据，增强研究的客观性和全面性。

3.深入研究辅导员在就业指导中的创新方法和策略，探索更有效的就业指导模式。

4.建立长期的跟踪机制，评估对策建议的实施效果，为持续改进提供依据。

参考文献

一、专著、论文集、报告

[1]王小红.高校辅导员工作的理论与实践[M].北京大学出版社,2010(9).

二、期刊文章

[2]王斯琪. 就业育人视角下高校辅导员职业能力提升策略[J]. 中国就业, 2024, (07): 89-91.

[3]郑珍. 高校辅导员职业能力提升的策略与价值[J]. 湖北科技学院学报, 2024, 44 (04): 148-152.

[4]刘云霏. 优化高校辅导员就业指导工作的对策[J]. 四川劳动保障, 2024, (06): 94-95.

[5]梁文君. 提升高校辅导员就业指导能力的思考[J]. 就业与保障, 2024, (06): 172-174.

[6]邢艳芳. 辅导员工作对大学生就业能力的影响分析[J]. 山西能源学院学报, 2024, 37 (03): 26-28.

[7]李刚, 段志高. 高校辅导员就业指导和服务工作开展路径[J]. 西部素质教育, 2024, 10 (10): 178-181.

[8]何松. “以精克慢”——高校辅导员如何应对大学生“慢就业”[J]. 公关世界, 2024, (09): 60-62.

[9]张楠. 乌卡时代高校辅导员指导学生就业能力提升路径研究[J]. 公关世界, 2024, (08): 52-54.

[10]王婧. 师范类高校辅导员就业指导能力提升路径探究[J]. 中国就业, 2024, (04): 72-74.

[11]程雅楠. 高校辅导员视角下普通高校大学生就业工作问题与应对策略[J]. 安徽冶金科技职业学院学报, 2024, 34 (01): 95-96+99.

三、学位论文

[12]吴雅琴. 新冠肺炎疫情下社会工作专业学生就业过程研究[D]. 华东理工大学, 2021.

[13]刘苗. 民办高校辅导员职业能力评价及提升策略研究[D]. 河北地质大学, 2020.

[14]董一霏. 高职院校辅导员职业能力提升研究[D]. 西安科技大学, 2019.

[15]罗文. 高校优秀辅导员基本素质及培养对策研究[D]. 西华师范大学, 2019.

[16]张在法. 高校辅导员指导学生就业能力提升研究[D]. 东北师范大学, 2016.

[17]赵冉冉. 华南理工大学辅导员工作绩效考核体系优化研究[D]. 华南理工大学, 2015.