

（三）高校人才培养模式还未完全适应疫情下就业形势

高校的人才培养模式是长期形成的较为固化的育人模式，经过不断研讨与实验，形成一套成熟的就业课程及就业指导模式，针对不同年级开展生涯规划及就业指导教育，因此很难短期内进行大规模改动。而疫情对就业形势的影响是疾风骤雨的，部分企业的用人需求突出表现为短期实现盈利目的，疏于对企业文化的长期养成。高校传统的就业指导教育往往滞后于就业市场、用人单位的需求变化，逐渐开始无法适应当下的就业形势。

“三全育人”理念在高校就业工作中的应用

（一）组建“全员育人”就业指导团队

“全员育人”重在“全员”，可见就业指导工作不仅仅归责于毕业年级辅导员及学校就业指导中心老师，它要求学校各个职能部门及教职工、学生家长以及用人单位协同合作，提升就业指导水平。学校、学院各级领导、学科带头人应统筹全校就业工作，全面解读就业政策，分析就业形势，为各院系就业指导辅导员、教师搭建技能提升培训平台。辅导员对全体学生有针对性地开展生涯规划教育及职业规划教育，协助用人单位开展“24365”校园招聘模式。学科导师、班主任从专业角度对学生就业意向进行指导，并通过其广泛的人才资源为学生就业提供便利机会。^[6]学校在加强家校联动的同时，学生家长应树立“主动就业”意识，立足原生家庭背景及社会资源为学生满意就业提供参考依据。社会各界应以爱护、包容的态度鼓励应届毕业生尽快完成从高校进入职场的角色转变，为其提供更多实习锻炼机会，让学生在实干中增长本领才干，磨砺吃苦耐劳品质。

（二）打造“全过程”就业技能提升平台

“全程育人”要求高校就业指导工作开展在学生入校到离校的全部学习成长过程，涵盖新生入学期间的生涯规划教育，引导学生树立就业意识；二、三年级学生在校的行为规范教育及创新创业教育，帮助学生了解就业政策、提升就业技能；毕业生的就业技能教育及离校教育，不断积累就业经验，坚定就业志向。《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》中提出高校应坚持遵循思想政治工作规律、教书育人规律和学生成长规律，坚持以生为本。就业工作同样应坚持把握教育规律及学生在校期间各阶段成长规律，有目的性、针对性、阶段性地构建就业指导培养体系，开展就业指导工作，最终实现满意就业。

（三）构建“全方位”就业指导培养体系

“全方位育人”在疫情当下的就业指导工作中尤为重要，高校应联合社会、学生家庭各界多措并举打造就业技能提升平台。加强思想引领，利用主题班会、党团日活动面对学生群体开展主题教育，引导学生正确认识当前就业形势，降低就业预期，尽早梳理就业目标，实现“早就业、好就业”。创新方式方法，线上线下双渠道开展就业指导工作，拓宽“互联网+”“云就业”“直播带岗”等多种新媒体渠道，以学生喜闻乐见的形式持续开展就业指导工作。强化底线意识，高校在开展就业技能提升教育的过程也应加强诚信教育，培养规矩意识，树立“先就业，后择业”意识，减少违约。注重长效反馈，学生毕业后，通过回访校友、经验分享、调查问卷等形式了解学校现已开展的就业指导工作存在的缺失，以最新用人需求及培养目标不断更新就业模式，跟踪反馈毕业生就业质量，建立长效培养机制。

“三全育人”理念下工学院就业工作模式创新探索

（一）注重全方位，提升信息传递新活力

工学院注重平台搭建，在就业淡季主动联系新疆正通石油天然气股份有限公司、天业集团等单位开展“空中”宣讲，增强学生对不同类型企业的了解与认识。注重信息推送。成立毕业生委员会，由信息组成员负责整合高校人才网等招聘网站相关专业的招聘信息，通过QQ群、微信群以及学院官网等多平台向毕业生进行反馈。注重意识培养，引导学生就业选择过程中，在算好“经济账”的同时算好“发展账”和“政治账”，强化学生责任意识，教育引导学生将个人选择、时代需求、国家发展紧密结合，树立正确的价值取向。

学院组织开展“求职训练营”系列活动，举办专业认识实习、“执笔锋芒”中石油专场模拟面试、“‘职’‘面’未来”模拟面试、“‘职’在必得”简历设计大赛、“三桶油”双创赛等各类活动，全面讲解简历制作、面试技巧、职场礼仪、招聘笔试等专项技能提升辅导，同时开展个人职业测评，针对学生薄弱环节开展针对性的辅导，实现就业生求职指导全覆盖。以准确分类、全面覆盖、兼顾个性为重点，针对不同专业、不同家庭背景学生的就业、升学意向各异现象，结合学生兴趣爱好、性格特点、学习成绩和学历层次等，描绘学生职业画像。通过精准就业分析，形成特殊群体学生就业意向数据库，建立“一生一策”动态管理系统，根据就业意向，精准推送岗位信息，“送岗位、送政策、送信息”。