

接在学校网站投递中意企业简历，企业也可在网站对学生面试，拓宽应届毕业生的就业渠道。

（三）辅导员是就业技能的传授者

大学生大多对就业工作不甚了解，对求职流程一知半解，甚至认为就业就是大四才考虑的事情。辅导员一般会担任《职业生涯规划 and 就业指导》的任课教师，通过教授课程，在课堂上给学生普及当前的就业政策，引导学生了解当前就业状况，帮助他们在大一时就树立起正确的职业规划观念，从而在大学四年期间能够明确自身发展目标，并不断付出努力。同时帮助学生了解就业程序、做好就业准备、明晰求职礼仪等相关知识，为求职面试打下坚实的基础。辅导员通过开展简历设计大赛，为学生一对一修改简历，拿下求职“敲门砖”；举办模拟招聘大赛，实战演练，传授面试方法技巧，提高面试通过率。辅导员通过多种方式途径传授就业技能，帮助学生顺利求职。

当前就业指导中存在的问题

在辅导员对学生就业指导的过程中，因为有着各种不同因素的影响和制约，在具体的就业指导工作中也存在着部分问题，影响制约学生的就业质量。

（一）就业指导专业程度不深

首先，大学生的就业指导和职业规划具有较强的专业性和针对性，不同专业学科之间的差别较大。目前辅导员群体呈年轻化趋势，社会阅历较少，且辅导员自身的学科背景和所指导的学生并不完全一致，甚至文理科交叉，导致辅导员对专业的就业前景和发展方向了解不足，无法为学生提供准确、成熟的就业指导，无法为学生解决职业上的困扰和难题。其次，目前高校招聘辅导员通常只招收应届毕业生，造成辅导员自身也没有过多的求职经验，只能照本宣科给学生进行指导，无法给学生提供长远发展的建议。最后，不论是职业生涯规划还是就业创业指导，都需要专业的理论知识作为支撑，目前高校对于辅导员就业指导能力培训尚未形成完善科学合理的培训体系，仅停留在毕业年级辅导员的就业业务性能力培训，缺乏专门的职业规划、生涯教育培训。同时现有的培训体系表现出培训周期短频快、理论学习不应用、后期实践不持续、反馈机制不长效等问题。

（二）就业指导质量效率不高

首先，就业指导工作的参与人员主要为学校就业创业指导服务中心的教职工以及各学院辅导员，但其中部分教师对就业指导相关知识了解不够，对就业工作的实践性不足，只是简单地走形式，照本宣科，并没有发挥出实质性的作用，学生也无法得到针对性的建议，导

致整体就业指导的过程效率低下且进行困难。其次，高校的就业创业指导服务中心的管理人员较少直接接触学生，因此对学生的心理考虑较少，将就业指导简单地认为只要提供一个就业机会即可，因此指导的匹配性较差。目前的就业工作普遍表现在转发就业信息、指导简历修改、帮助学生签约等具体事务性工作，缺乏对学生宏观的思想政治教育，没有引导学生将自身的理想追求和祖国的前途发展结合起来。最后，目前的大学生处于就业盲目、能力欠缺、意识淡薄的状态，其社会适应能力和抗压能力较差，对工作的理想化要求和现实无法匹配，这也是导致就业指导工作效率低下的一个重要原因。

（三）就业指导平台制度不足

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中明确指出：“辅导员要加强理论和实践研究，努力学习思想政治教育的基本理论和相关学科知识，参加相关学科领域学术交流活动，参与校内外思想政治教育课题或项目研究。”^[2]首先，目前高校中缺少和辅导员相关的就业创业科研团队和平台，实际工作和科研理论研究脱节，难以将理论运用于实践，用实践提升理论。其次，因为辅导员工作千头万绪，经常要处理各种琐碎性工作，所以导致很多辅导员常常被困于事务性工作无法自拔，没有时间去进行就业指导的科学研究。最后，辅导员工作队伍不稳定，大部分辅导员带完一届学生就选择转岗，所以毕业年级辅导员往往都是从来没有接触过就业工作的新辅导员，且学校对于从事就业指导的辅导员缺乏准入准出、聘任考核、专业化职业化的制度保障，限制了辅导员的就业指导能力难以得到高质量的提升和可持续发展。

提升辅导员就业指导能力的途径

（一）加强思想高度认识

只有思想上高度重视，才能从根本上提升辅导员的就业指导能力。“高校辅导员是开展大学生新思想政治教育的骨干力量，要引导学生正确认识远大抱负和脚踏实地，成为又红又专、德才兼备、全面发展的中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人。”^[3]因此作为辅导员，首先在思想上要高度重视学生的就业工作，要具有高度的使命感和责任心，要勇于面对自身的不足，自觉地提升就业能力，为大学生就业指导服务工作打好基础。其次要通过年级大会、主题班会、谈心谈话、走访宿舍等方式，主动走进学生、了解学生，引导学生树立正确的就业观和发展观，鼓励学生下基层、到西部，在党和人民需要的地方发光发热。通过表彰国防（基层）就业优秀毕业生，并组织报告会、出征仪式等，树