ISSN：3105-0085
EISSN：3105-0093

“引航”辅导员工作室促进学生就业能力的实践成效研究

江丽丽 陈 涛 张文莉

云南水利水电职业学院，云南 昆明 650400

摘 要：就业历来是高职院校绕不开的难题，电力类专业的学生虽然技能起点不算低，却常因学历门槛和岗位信息闭塞在求职中吃亏。云南水利水电职业学院的“引航”辅导员工作室成立以来，把职业测评、技能赛事、心理疏导和一套自主研发的智能就业系统揉进了日常育人工作。本文梳理了工作室两年多来的主要做法，并用专升本录取率、专业对口就业率等数据检验其效果：2026 年电力工程学院专升本录取率达到 80.81%，电力专业对口就业率较工作室成立前提高了 16 个百分点。实践表明，“测评筑基、赛事提能、心理护航、技术赋能”这套培养路子对提升高职学生的就业竞争力是管用的，其中的经验可为同类院校开展工作室建设提供参照。

关键词：辅导员工作室；就业能力；高职院校；实践成效；就业育人

DOI：10.64649/yh.shygl.issn3105-0085.202610001

0 引言

毕业生的就业压力近几年持续加大。教育部数据显示，2025 届全国高校毕业生预计达到 1222 万人，再创历史新高。高职学生处在学历链条的末端，找工作的难处比本科生更具体：学历筛选时容易被挡在门外，所学技能与岗位需求的衔接也常常脱节。辅导员本是离学生最近的一线教师，理应承担起职业生涯教育的职责，但实际情况是，多数辅导员手上缺少趁手的工具和方法，生涯教育资源零零散散，针对电力这类特色专业的服务更是少之又少。辅导员工作室正是为了解决这些矛盾而出现的——把资源拢到一起，把载体搭起来，把工具做出来，让生涯教育从“都做一点”变成“做准做细”。

关于辅导员工作室，近几年的讨论不少。王飞认为，高校辅导员在就业指导里身兼数职，既要做职业规划的引导者，又要替学生搜信息、讲政策，干得怎么样直接关系到学生的就业质量[1]。张礼林则从学习型社会的角度出发，提出高职院校要提升辅导员的就业育人能力，得靠全过程育人，也得靠辅导员自己练内功[2]。常州机电职业技术学院的做法是依托“启航”辅导员工作室摸索建设路径，总结出上层引领、向下扎根、内部联动、向外延伸四条工作理念[3]。周洁和刘杨研究的问题更聚焦一些，讨论的是怎么借助工作室这个模式给高职学生的就业指导找到新路子[4]。

从已有文献看，谈工作室“怎么建”的多，拿数据检验工作室“建得怎么样”的少，用量化指标做系统评估的成果尤其稀缺。本文以云南水利水电职业学院“引航”辅导员工作室为对象，围绕其“赋能辅导员、服务学生、对接行业、助力就业”的定位，介绍培养体系的具体做法，并尝试用录取率、对口就业率这类硬指标回答成效问题。

1 促进学生就业能力的实践举措

“引航”工作室挂靠在电力工程学院，服务对象以电力类专业学生为主。结合这一群体的就业特点与痛点，工作室搭起了“测评筑基、赛事提能、心理护航、技术赋能”四块内容，下面分头说明。

1.1 从职业测评入手，摸清学生的底

测评工具选了三样：霍兰德职业兴趣测试、DISC 个性测试、MBTI 职业性格测试。流程上定了“测评—解读—规划—跟踪”四步，重点在后面两步——报告解读完，规划要落到人头上，之后还得盯着执行情况。

测评结果没有单独挂在就业指导课上用，而是拆进了两个课堂：专业教学里用得上，第二课堂的活动里也用得上。新生报到后没多久就做全员测评，报告发下来，辅导员和专业导师各自从自己的角度帮学生解读，然后对照专业培养方案，一起商量出这个学生接下来该怎么走。比如电气自动化专业有个学生，测出来逻辑推理能力强、喜欢动手研发，辅导员就建议他把重心挪到编程课上，再报名参加技能竞赛积累筹码。家庭经济困难、就业焦虑情绪重的学生另有安排，除了测评还配一对一咨询，先把这个人身上已有的优势翻出来，再看离行业要求还差多少。

1.2 以赛事活动为载体，提升学生职业核心能力

赛事是工作室的第二块阵地。围绕求职的全过程，工作室设计了四类模块化活动，让学

ISSN：3105-0085
EISSN：3105-0093

生从认识行业一步步走到具备实战能力。

第一个模块是简历制作与优化。企业 HR 被请来讲“简历筛选逻辑”的专题讲座，之后办简历优化大赛，学生得对着自己的目标岗位改简历，改完由 HR 现场点评打分，改得好的直接推荐给合作企业。第二个模块是模拟招聘，把电力行业面试的真实场景搬进校园，自我介绍、结构化问答、无领导小组讨论三个环节一个不少，评委是企业 HR 和资深工程师，学生哪里讲得不好——表达也好、岗位认知也好、团队协作也好——当场指出来。第三个模块是职场礼仪与沟通，考虑到电力行业安全第一、讲究规范的特点，培训内容偏重安全生产礼仪、设备操作时的沟通规范这些行业特有的东西。

除了校内的活动，工作室还拉上周边的风电场、水电站，搞起了实景化职业体验。在风电场，企业工程师从风机叶片的气动设计讲起，一直讲到机舱里发电机、齿轮箱、控制系统怎么配合，最后是电能并网的全流程，学生在旁边看得真切，风电运维岗每天要干什么心里就有数了。去水电站的学生沿着大坝廊道走一圈，看水轮机、发电机的结构，再上模拟系统操作一把，电站运行岗对精准操作和应急处理的要求，不用谁多解释，自己就体会到了。现场看、听讲解、动手练，三样凑在一起，课本上那些抽象的东西就落了地。

1.3 以全程心理辅导为支撑，培育积极职业价值观

学生在找工作的过程中，能力短板是一方面，心理上的坎往往是另一方面，而且后者更容易被忽略。工作室把心理疏导揉进了生涯教育，从就业前、就业中到就业后，每个阶段都有对应的安排。

就业前，最要紧的是处理迷茫和焦虑。有的学生因为成绩一般、没实习经历就先否定了自己，辅导老师用优势挖掘的办法，带着他把组织协调、沟通表达这些长处一条条列出来，简历和面试里也照着这个方向去突出。就业中，主要问题是受挫。面试没过的学生，老师陪他一起复盘，看问题出在没吃透岗位，还是表达没跟上，然后给针对性的改法。就业后也不是撒手不管，已经入职却“水土不服”的学生，工作室通过线上回访和线下座谈保持联系，教些职场沟通的门道，也帮着调整对工作的期待。此外，“身边榜样分享”和社会价值案例解读这类活动定期举办，为的是让学生明白，个人发展和社会需求不冲突，是可以拧到一起的。

1.4 自研智能就业系统，把服务做准

电力专业学生找工作时普遍遇到三个麻烦：招聘信息渠道少、岗位和学生错配、职业规划没人指点。工作室为此联合专业教师和企业技术团队，依托 AI 技术开发了“电力职路通”智能就业系统。做这个系统时定了两个方向：一是在数据上下功夫，持续跟踪新能源（风电、水电）、智能电网、电力运维等领域的产业动态，目前已录入全国 300 多家风电企业和 50 多座大型水电站的招聘偏好与岗位技能要求；二是按学生所处阶段区分服务，应届生走“岗位精准匹配—简历优化—面试指导”的完整流程，低年级学生则先做职业认知、补技能、推荐实习。

系统目前有三个主要模块。岗位智能匹配模块把学生的能力画像和企业的用人要求做双向比对；简历 AI 诊断模块能挑出简历里内容空洞、重点不清的毛病并给出修改建议；职业规划指引模块参考行业走向和测评结果，给学生生成一条个性化的发展路径。

2 “引航”辅导员工作室实践成效分析

工作室运行两年多，效果究竟如何，要靠数据说话。下面从专升本录取、就业质量和学生职业能力三方面做一番盘点。

2.1 专升本录取实现历史性突破

对高职学生来说，专升本是提升学历、拓宽出路最直接的一条路。2026 年电力工程学院的专升本成绩创了历史最好水平：全院 271 人报考，219 人被本科院校录取，录取率达 80.81%；其中公办本科占 31.51%，云南农业大学等院校均有学生考上。

学生里也有榜样。刘某同以 369 分考进云南农业大学电气工程及其自动化专业，在校期间拿过校级一等奖学金，评过“三好学生”；李某某以 366 分考进同一专业，国家奖学金也拿过。两人的经历在学院里传开后，对低年级学生的带动作用不小。

这组数字的背后，是工作室一整套贯穿始终的陪伴：入学初的测评让学生早点想清楚方向，学业规划指导把目标拆成一步步可执行的计划，备考阶段的焦虑与动摇则由心理辅导来兜底。

2.2 就业质量稳步提高，人岗对接更精准

就业质量更能说明工作室的价值。这几年工作室一手抓“电力职路通”系统的日常运用，一手抓校企合作的资源对接，两条腿走路推动学生就业。

对口就业率的变化最直观：工作室成立以来，电力专业对口就业率提高了 16 个百分点。原因不难理解——系统里的岗位信息让学生清楚地知道各个岗位要求什么技能、企业看重什么，求职不再靠碰运气；简历 AI 诊断和岗位智

ISSN：3105-0085
EISSN：3105-0093

能匹配把人岗对接的效率提了上来，模拟招聘练出的临场表现也直接反映在面试通过率上。

2.3 学生职业能力与综合素质同步提升

简历和面试是最先看到变化的两个环节。参加简历优化大赛、听过企业 HR 的专项点评之后，学生简历里套话空洞、抓不住重点的问题明显少了；经过模拟招聘的反复演练，学生在结构化问答和无领导小组讨论中也放得开了，面试通过率随之上升。

职业认知层面的变化更深层一些。去风电场、水电站实地体验过的学生反馈，现场看设备、听工程师讲解、上手模拟操作，比课堂上听十遍都来得实在，不少人由此明确了自己的学习重点和求职方向。创新创业方面也有收获：学生在“互联网 +”大学生创新创业大赛中多次获奖，工作室成员指导的参赛项目还在云南省职业院校技能大赛上拿到多个奖项。

3 结论与展望

以上是“引航”工作室两年多实践的完整梳理。归结起来，辅导员工作室这种组织形式，确实能帮助辅导员把生涯教育做实做细，这是本研究最基本的判断。

3.1 主要结论

先说体系本身。测评管的是“我是谁、往哪走”，赛事管的是“本事硬不硬”，心理辅导管的是“心态稳不稳”，智能系统管的是“信息通不通”。这四块各有各的作用，但真正的效果出在咬合上——测评给规划指引提供输入，心理辅导托住赛事和求职中的情绪波动，系统把前面的成果用到信息匹配里。缺了哪一块，闭环就不完整。

再说学生中心。电力专业学生的难处和文科生不一样，服务就得照着他们的实际情况来定制。两年多下来证明，凡是贴着学生需求做的，效果就好；泛泛地“一刀切”，学生不买账。

技术这块值得多说两句。“电力职路通”运行下来，最直接的体会是效率变了：以前学生等辅导员转发招聘信息，现在系统主动推；以前人岗匹配靠老师凭经验判断，现在有数据比对兜底。特色专业的就业服务尤其适合走这条路子。

最后是协同育人。辅导员、专业导师、企业导师、心理咨询师四支力量组建协同团队，将第一课堂、第二课堂、企业实践三类资源有机整合。仅依靠辅导员单一力量，难以实现当前育人成效。

参考文献：

[1] 林瑾瑾 . 基于辅导员工作室建设与学生就业能力提升探究 [J]. 就业与保障 ,2021,(9):58-59.

[2] 王飞 . 高校辅导员在大学生就业指导中的角色定位与实践成效 [C]// 北京大学出版社有限公司 .2024 高校辅导员队伍建设与职业发展论坛论文集 .2024:673-675.DOI:10.26914/c.cnkihy.2024.026789.

[3] 张礼林 . 学习型社会背景下高职院校辅导员就业育人能力提升研究 [C]// 北京大学出版社有限公司 .2024 高校辅导员队伍建设与职业发展论坛论文集 .2024:51-54.DOI:10.26914/c.cnkihy.2024.026640.

[4] 蔡蓉蓉 , 邵浩然 , 倪茂超 . 高职院校职业规划与就业指导辅导员工作室建设研究——以常州机电职业技术学院“启航”辅导员工作室为例 [J]. 无锡职业技术学院学报 ,2023,22(4):20-24.DOI:10.13750/j.cnki.issn.1671-7880.2023.04.005.

[5] 周洁 , 刘杨 . 基于辅导员工作室模式的高职学生就业指导路径探析与实践 [J]. 山西青年 ,2021,(7):140-141.

作者简介：江丽丽（1990.05—），女，汉族，黑龙江牡丹江人，研究生，讲师，研究方向：大学生就业指导。