

四川轻化工大学教育与心理科学学院就业指导现状调查研究

A STUDY ON THE CURRENT STATUS OF CAREER GUIDANCE AT THE SCHOOL OF EDUCATION AND PSYCHOLOGICAL SCIENCES, SICHUAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND ENGINEERING

钟翔^{1*}, 宋吉², 陈尊严³

Xiang Zhong^{1*}, Somkiet Tunkaew², Somyos Chanboon³

^{1,2,3}泰国清莱皇家大学

^{1,2,3}Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Received: May 23, 2025 / Revised: August 25, 2025 / Accepted: September 17, 2025

摘要

本研究以 S 大学就业指导现状为调查对象，围绕“大学生就业指导工作现状、问题与改进策略”展开探讨。研究目的在于系统分析就业指导工作的实施效果，揭示存在的不足，并提出改进方向。研究方法采用问卷调查与访谈相结合，并辅以平均值与标准差等数据分析方法。结果显示，学生在就业市场开拓、家校沟通、招聘组织和全过程服务等方面满意度偏低，反映出资源整合不足、服务体系不完善和信息反馈机制欠缺等问题。基于此，研究提出四项改进建议：一是加强校企合作，拓宽就业渠道；二是强化家校联动，吸纳行业专家和校友参与；三是提升组织协调，创新招聘形式；四是完善全过程跟踪与信息管理。研究成果可为高校优化就业指导体系、提升学生就业质量提供参考。

关键词：就业 职业指导 就业质量

Abstract

This study focuses on the School of Education and Psychology at S University, investigating the current status, existing problems, and improvement strategies of college student employment guidance. The research adopts a mixed-methods approach, combining questionnaire surveys and interviews, and utilizes mean values and standard deviations for data analysis. The results indicate that student satisfaction is relatively low in areas such as employment market development, homeschool communication, recruitment

*Corresponding Author: Xiang Zhong
E-mail: 1042805779@qq.com

activity organization, and full-process support, reflecting deficiencies in resource integration, service system structure, and information feedback mechanisms. To enhance the effectiveness of employment guidance, the study proposes several recommendations, such as 1) strengthening university-enterprise cooperation and diversifying guidance formats, 2) improving home-school collaboration and introducing industry experts and alumni to the process, 3) enhancing organizational coordination and innovating diverse recruitment forms, and 4) reinforcing comprehensive employment tracking and graduate information management. The findings offer valuable insights for higher education institutions seeking to improve their employment guidance systems and enhance students' employment quality.

Keywords: Career, Career Guidance, Employment Quality

引言

高校毕业生就业问题一直是国家社会发展的重要议题，直接关系到高等教育的人才培养质量与成效。近年来，党和政府高度重视高校毕业生就业工作，持续将其作为重大民生工程和社会治理的重要内容。为深入贯彻“就业优先”战略，健全高校毕业生就业服务体系，国务院于2024年出台了《普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》（国务院公报2025年第12号），明确提出要构建“覆盖全体毕业生、功能完备、保障有力”的就业服务体系，推动生涯教育、就业指导课程与高校人才培养体系的深度融合，全面提升就业指导工作的科学性和系统性（State Council of the People's Republic of China, 2025）。与此同时，教育部于2023年发布的《2023年全国高校毕业生就业创业工作通知》中也指出，要不断健全高校毕业生就业指导机制，优化服务资源配置，强化个性化指导与全过程服务，切实提高就业工作的精准性与实效性（Ministry of Education of the People's Republic of China, 2023）。

四川省作为中国的人口大省、教育大省，始终将高校毕业生就业工作放在优先发展的位置。四川省深入学习贯彻习近平总书记关于高校毕业生就业创业工作的重要指示精神，坚决落实党中央、国务院关于促进高校毕业生高质量充分就业的决策部署。为此，省教育厅持续完善就业政策体系，强化岗位拓展、精准帮扶与就业指导服务，形成了政府主导、学校落实、社会参与的多层次协同机制，着力推动高校毕业生实现更加充分、更高质量的就业（Sichuan Provincial Department of Education, 2023）。在政策持续强化与高校积极响应的背景下，高校就业指导体系的运行机制、服务质量及成效评估仍存在差异。部分院校在就业指导目标定位、过程管理、师资专业化建设与学生个性化需求匹配等方面仍显不足，导致指导服务的精准性和实效性不强。如何在政策导向下构建科学完善的就业指导工作体系，实现指导服务的制度化、专业化与持续改进，成为当前高校就业工作研究与实践的重要学术议题。

S大学高度重视毕业生就业工作，严格执行相关政策法规，积极健全就业工作机制，着力提升就业指导与服务水平。学校实行“统一领导、党政齐抓共管、部门指导协调、学院具体承办、

“学生自主择业”的工作机制，明确“市场导向、政府调控、学校推荐、双向选择”的工作原则，形成了较为规范的工作体系。各学院也成立了由学院党政主要负责人牵头的就业工作指导小组，专门负责学院毕业生就业工作的统筹与组织实施。

尽管S大学教育与心理科学学院在机制建设和组织推动方面做出了较大努力，但从近两年数据来看，毕业生就业情况仍存在不稳定性和下滑趋势。数据显示，2022年教育与心理科学学院学院毕业生综合就业落实率为92.49%，其中学前教育专业为98%，应用心理学专业为76.5%；而2023年学院整体就业落实率下降至85.92%，其中学前教育专业为95.09%，应用心理学专业更是降至62.07%。虽然教育与心理科学学院学院探索出具有一定特色的人才培养与就业路径，但整体就业质量仍有待进一步提升。

基于上述背景与问题，本文以S大学2023届教育与心理科学学院学前教育与应用心理学两个专业的毕业生为研究对象，采用问卷调查与访谈相结合的方式，全面了解学院就业指导工作的现状与学生反馈，分析存在的问题，并提出针对性改进建议，以期为学院优化就业指导体系、提升就业服务效能提供理论支持和实践参考。

研究目的

1. 调查中国S大学教育与心理学科学院就业指导工作情况。
2. 分析教育与心理学科学院就业指导工作现状，并提出相应建议。

文献综述

就业指导工作的相关概念

就业指导作为一项重要的教育实践活动，在促进劳动者职业选择和职业发展的过程中起着至关重要的作用。随着社会经济与教育不断发展，学者们从不同视角对就业指导进行了丰富的定义与阐释。教育部组织编写的《大学生就业指导》指出：狭义的就业指导是向劳动者传递就业信号、帮助劳动者择业；广义的就业指导则是为帮助劳动者选择职业并做好就业准备，提供多方面知识、经验与技能支持。

在学术语境中，就业指导也被称为“职业指导”、“求职择业指导”，可分为狭义与广义两类。高校就业指导属于广义范畴，它基于对学生兴趣、能力、价值观等个体特质的精准把握，并结合社会职业需求，通过有组织、有计划的教育实践活动，帮助学生科学规划职业路径、系统培育职业核心能力，并引导其选择符合自身特质与社会需求的职业，从而实现学生个体成长与社会发展需求之间的良性互动。近期研究表明，就业指导在提高学生职业核心能力、就业竞争力及心理抗压素质方面具有显著效果(Kou & Yang, 2025)。另一项基于中国高校的调查指出，就业指导实践中仍存在师资培训不足、技术整合能力弱等问题，亟待通过数字化工具与校企合

作提升其个性化与系统化水平 (Gao & Wang, 2023)。Xiang (2010) 将高校的就业指导工作定义为是一个以学生为中心的教育实践活动，帮助学生规划职业发展、选择合适的职业并培养职业能力，主要特征包括：1) 帮助学生根据个人特征和社会需求选择职业，以实现个人与社会的和谐发展；2) 强调职业生涯教育，从心理学、教育学和社会学等多个学科出发，促进学生自我认知和社会适应能力的提升。中外学者提出了就业指导在高校教育中的重要性，具体如表 1：

表 1 中外学者关于就业指导在高校中的重要性研究

Wang (2021)	Qu (2022)	Healy (2023)	Chu 和 Wang (2023)
1. 提升专业技能和就业竞争力	1. 随着每年大学毕业生数量的快速增加，就业市场出现了供需失衡的问题。	1. 高校应把职业指导/发展学习“嵌入课程”，以促进学生持续的职业成长	1. 提升就业精准性与适应性
2. 提高就业信息的有效获取与准确定位	2. 有效的就业指导能够帮助学生了解就业市场和职业规划的重要性	2. 强调职业指导不能孤立，而要与专业课程、学生经历、就业环境紧密联结	2. 优化就业指导体系 3. 建立信息化和数据化支撑系统
3. 就业指导服务，尤其是在提升学生的求职能力和面试技巧方面	3. 就业指导不仅帮助学生找到工作，还要确保这些工作质量高	3. 职业学习作为教学设计要素是提升高校就业指导有效性的关键	4. 从多维度构建就业指导体系 5. 提升创新创业意识，培养毕业生的创业意识，帮助他们实现自主创业
4. 利用新媒体平台拓宽就业渠道推动“互联网 + 就业”的新模式			

前人研究也表明，就业指导能够推动职业规划设计、就业能力培养、心理调适以及就业服务效率的提升，对构建和谐社会与资源共享具有积极影响。因此，本文以 S 大学教育与心理科学学院为案例，结合 Wang (2021)、Chu 和 Wang (2023)、Healy (2023) 以及 Qu (2022) 等学者关于就业指导功能与价值的经典研究，深入分析学院就业指导实践中的现状、问题及管理策略路径，并提出具有本土化和可操作性的改进建议，以期为完善高校就业指导体系提供学术及实践参考。

就业指导工作的相关理论

全面质量管理 (Total Quality Management, TQM) 是一种以全员参与、全过程控制和持续改进为核心的经典管理理论，由费根堡姆 Feigenbaum (1951) 与朱兰 Juran (1951) 在 20 世纪 50 年代提出，强调通过系统化和制度化的质量保障实现组织目标的全面满意。作为高校就业质量管理的重要理论基础，TQM 提出的“全过程质量管理”理念为就业指导服务的系统构建提供了方向。然而，仅以 TQM 为理论依据容易显得传统，难以反映当代教育管理的动态特征。因此，本研究在 TQM 的基础上引入 PDCA 循环理论与 POCCC 管理理论，形成“经典——过程——结构”的融合框架。其中，PDCA 循环理论 (Plan-Do-Check-Act) 由戴明 (Deming) 提出，强调“计划

——执行——检查——改进”的持续优化过程，有助于高校形成就业质量管理的动态改进与闭环反馈机制；而 POCCC 理论（Planning-Organizing-Commanding-Coordinating-Controlling）由法约尔 (Fayol, 1917) 提出，强调通过科学计划、系统组织、有效指挥、协同协调与严格控制，实现组织运行的规范化与高效化。将 TQM 的系统性理念、PDCA 的循环改进机制与 POCCC 的组织管理逻辑相结合，可构建起一个涵盖规划、执行、评估与改进全过程的高校就业质量管理体系，使 S 大学教育与心理科学学院的就业指导工作实现由“任务导向”向“质量导向”的转型。这一融合路径既体现了理论的科学性与创新性，又为高校构建高质量、可持续的就业指导体系提供了实践范式。

就业指导工作的相关研究

近年来，国内外学术界对高校就业指导工作进行了大量系统化研究，逐步形成了理论框架与实践路径。国内学者多从宏观与微观两个层面进行探讨。

在宏观层面，Zhan et al. (2025) 对地方高校“慢就业”现象展开实证研究，指出就业指导存在机制滞后、服务覆盖不足、就业观引导缺位等问题，并建议建立家庭、学校、社会和个人协同联动的就业引导体系。Ji (2024) 分析指出，在新时代背景下，毕业生就业困境日益凸显，“供需结构失衡”、“就业指导机制不全”、“学校重视不足”等是关键性瓶颈，需从制度、职责与实效性多维提升就业指导工作。随着中国市场经济体制的持续深化，大学生就业问题也发生了新变化。然而，受多种因素影响，中国高校毕业生就业指导体系尚不完善。建立健全契合中国大学生现状的就业指导平台，促进高校应届毕业生就业并发挥其优势，是高等院校亟待解决的现实问题。当前，中国高校就业指导体系尚未有效实现从理论到实践的转化，存在“重前期宣传、轻过程落实”的“头重脚轻”现象，未能将就业指导贯穿学生整个大学学习阶段。

在微观层面，Jiang et al. (2025) 年发表于 *Scientific Reports* 的研究通过 Geodetector 模型分析中央高校毕业生就业流动模式，揭示学校地理、区域经济、创新能力等因素对职业选择的显著影响，并强调高校需根据区域特色优化就业指导策略。另一项发表于 Mangaliag 和 Yang (2025) 中职和高校就业研究强调就业指导使命在于缓解就业压力、构建专业型校企合作平台及提升学生职业认知与能力。Tang (2022) 也在其研究中指出高校存在就业指导课程体系不健全、校企协同不足、后续跟踪服务薄弱等问题，根源在于管理机制不完善、定位模糊及政策支持不足。

虽然上述研究为高校就业指导工作的改进提供了理论依据和实践启示，但普遍存在以下局限：一是多数研究以理论探讨为主，缺乏扎实的数据支撑与实证研究，难以量化高校就业指导工作的具体效果；二是部分研究关注宏观政策与整体机制设计，缺乏从院系视角出发的微观实证探索；三是已有文献未能充分回应高校毕业生个体在就业指导过程中的真实反馈与细分需求。因此，当前尚未形成具有普适性、可推广、可复制的就业指导模式。

为填补这一研究空白，本文以 S 大学教育与心理科学学院为案例，结合问卷调查与访谈

数据，深入分析就业指导在一线实施层面的瓶颈与不足，进而提出可行的优化策略，从院系实际出发建构更具针对性、系统性和全过程导向的高校就业指导体系，提升学生就业服务的有效性与满意度，为相关高校提供可借鉴的经验。

研究方法

1. 研究对象

本文的研究对象为 S 大学教育与心理科学学院本科生就业指导服务开展情况，调查对象为 2023 届学前教育专业和应用心理学专业毕业生。

2. 研究方法

2.1 文献资料法

本研究采用文献资料法，通过知网、万方数据库以“大学生就业”“就业指导工作”、“就业指导服务”等关键词为主题对相关领域的文献资料进行系统梳理、分析总结，以便了解就业指导体系的发展动态和研究趋势。文献资料法是一种常见的研究方法，它可以提供较为全面的研究背景、研究现状和研究前沿信息，为研究提供理论支持和实践指导。

2.2 问卷调查法

本研究采用问卷调查法的目的在于全面了解 S 大学教育与心理科学学院大学生对就业指导工作的真实体验与反馈，量化分析就业指导各环节存在的问题与改进需求。问卷通过线上匿名方式发放，确保调查过程的真实性与有效性，回收数据后使用 SPSS 软件进行平均值和标准差的统计分析，为后续访谈和策略制定提供数据基础与方向指引。

2.3 访谈法

为深入了解大学生对就业指导工作的真实感受、需求与改进建议，本文在问卷调查基础上辅以半结构式访谈，进一步丰富数据来源，增强研究的深度与解释力。访谈对象主要为 2023 届教育与心理科学学院的毕业生代表、学院就业指导工作人员以及相关管理人员。研究团队依据研究目标与前期文献梳理，制定了结构清晰、内容具体的《访谈大纲》。

表 2 访谈大纲

序号	访谈主题	访谈问题	备注
1	职业规划指导	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中的职业规划与就业指导存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	-
2	执行效果评估	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中的就业指导执行效果存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	-
3	检查与反馈机制	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中的就业指导服务检查与反馈存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	-

表 2 访谈大纲（续表）

序号	访谈主题	访谈问题	备注
4	服务调整与优化	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中就业指导服务调整与优化存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	-
5	能力与机会提升	学院就业指导服务的优化措施是否有效提升了学生的就业能力和就业机会？	-
6	学生反馈响应	学院在就业指导服务调整与优化过程中，是否积极收集并回应学生的反馈意见？	-
7	资源满足情况	学院就业指导服务的资源（如就业指导老师、招聘信息平台等）是否满足了学生的实际需求？	-

3. 研究工具

3.1 研究工具设计

问卷设计基于相关文献和研究目标，包含 45 个题目，分为三个部分：第一部分：个人信息；第二部分：中国 S 大学大学生就业指导工作的调查内容；第三部分：其他建议。开放性问题，收集毕业生对就业指导工作的改进建议。问卷中部分问题采用五级李克特量表（Likert Scale），1-5 等级为标准：即 1 级为没有帮助/不相关/不满意；2 级为一般有帮助/一般相关/一般满意；3 级为一般有帮助/一般相关/一般满意；4 级为很有帮助/很相关/很满意；5 级为非常有帮助/非常相关/非常满意。

3.2 研究工具信效度分析

表 3 信度分析

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
0.945	33

为确保问卷的科学性和有效性，本研究邀请了 5 位教育领域的专家对问卷进行评估，计算了内容效度指数（IOC 值），所有题目的 IOC 值均在 0.8 以上，表明问卷具有较高的内容效度。此外，本研究还对问卷进行了信度分析，计算了 Cronbach's Alpha 系数，结果为 0.945，表明问卷具有良好的内部一致性。

表 4 效度分析

指标	数值
KMO 取样适切性量数	0.945
巴特利特球形度检验 近似卡方	9143.925
自由度	528
显著性	<0.001

效度，本质上就是有效性，它是评估综合评价体系能否精准契合评价目的与要求的关键指标，体现了测量工具在测量特定特征时的准确性高低。效度值越高，意味着测量结果越能精准呈现所测量的特征；反之，效度值越低，则表明测量结果与所测特征之间的契合度越低。在实际应用中，效度的测量主要涵盖结构效度和内容效度这两个维度。就结构效度而言，通常会借助测量 KMO 指标来进行评估。当 KMO 值大于 0.7 时，意味着问卷的结构效度表现良好；而当 KMO 值小于 0.5 时，则表明量表的结果效度欠佳。对于内容效度，通常考察各个维度与总量表之间的相关性，如果相关性强，则说明内容效度较好。

4. 收集数据和分析

本研究采用便利抽样方法，通过在线平台发放问卷，目标群体为中国 S 大学教育心理科学院 2023 届毕业生。共发放问卷 354 份，回收有效问卷 354 份，有效回收率为 100%。

研究结果

1. 中国 S 大学教育与心理学科学院就业指导工作情况调查结果

1.1 毕业生对学院就业指导工作中“指导服务”的情况

1.1.1 就业指导：就业指导活动开展情况，学生就业观念培养和职业技能提升。毕业生对此工作的满意度，具体如表 5：

表 5 就业指导方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院提供的就业、创业咨询电话和网络平台在满足毕业生就业和创业需求方面的有效性？	3.15	1.35	一般满意
2. 您如何评价学院毕业期间主动了解未就业学生动态并制定帮扶措施，在帮助学生就业方面的有效性？	3.17	1.42	一般满意
3. 您如何评价学院组织的就业、职业类比赛及就业实践体验活动对学生就业能力提升的帮助？	3.21	1.35	一般满意

表 5 就业指导方面的满意度（续表）

调查内容	平均分	标准差	数据表示
4. 您如何评价学院邀请专家、学者、校友等举办的就业、创业专题讲座、报告和事迹分享会对学生就业和创业能力提升的帮助？	3.09	1.45	一般满意
5. 您如何评价学院组织的就业相关比赛对学生就业能力提升的帮助，特别是在校级或市级比赛中获奖的学生？	3.16	1.39	一般满意
合计	3.16	-	一般满意

从表 5 可以看出，教育与心理科学学院毕业生对就业指导服务的总体满意度处于中等水平，五项调查指标的平均分介于 3.09 至 3.21 之间，标准差在 1.35 至 1.45 之间，表明学生评价较为集中但仍存在一定主观差异。就业竞赛与实践活动得分最高 ($\bar{x} = 3.21$)，凸显其实践导向在促进学生就业能力发展中的积极作用；而就业创业专题讲座及校友分享得分最低 ($\bar{x} = 3.09$)，反映该类活动在内容设置与实施策略上尚未充分满足学生的实际需求与期望。总体而言，学院在就业信息服务、个性化帮扶和能力拓展方面已取得一定成效，但就业指导体系仍存在专业化程度不高、资源整合不充分和反馈机制不健全等问题，亟需通过加强服务精准化、优化内容结构和提升实施效能，进一步推动就业指导服务质量的提升与体系的完善。

1.1.2 重点群体服务：开展家庭经济困难毕业生、残疾毕业生等重点群体就业帮扶工作。毕业生对此工作的满意度，具体如表 6：

表 6 重点群体服务方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院在完善毕业生就业信息台账方面的工作？	3.19	1.43	一般满意
2. 您如何评价学院在提供“一对一”精准就业帮扶服务方面的效果？	3.16	1.39	一般满意
合计	3.17	-	一般满意

由表 6 可以看出，毕业生对“重点群体服务”的整体满意度为“一般” ($\bar{x} = 3.17$)，即毕业生认为就业指导工作在“重点群体服务：开展家庭经济困难毕业生、残疾毕业生等重点群体就业帮扶工作”这方面还存在一些问题。

1.1.3 市场开拓：就业市场开拓和就业实践基地建设。毕业生对此工作的满意度，具体如表 7：

表 7 市场开拓面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院每学年进行的就业市场开拓活动（如企业招聘会、行业对接等）的效果？	3.08	1.46	一般满意
2. 您如何评价学院新增就业实践基地对学生就业能力提升和实践经验积累的帮助？	3.20	1.37	一般满意的帮助？
合计	3.14	-	一般满意

由表 7 可以看出，毕业生对“市场开拓”的整体满意度为“一般” ($\bar{x} = 3.14$)，即毕业生认为就业指导工作在“市场开拓：就业市场开拓和就业实践基地建设”这方面还存在一些问题。其中对学院每学年进行的就业市场开拓活动相关工作的满意度相对低些 ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 1.45)。教育与心理科学学院在就业市场开拓方面已具备一定基础，但在资源深度整合、活动精准匹配和学生个体需求回应等层面尚存在提升空间，建议进一步加强校企合作机制，丰富市场拓展手段，增强对就业导向的支撑力度，以实现毕业生更高质量、更充分的就业目标。

1.1.4 “六进”工作：积极推进“六进”工作，如“进支部”开展活动、“进宿舍”开展活动、“进家庭”开展活动、“进云端”开展活动及“进课堂”。毕业生对此工作的满意度，具体如表 8：

表 8 “六进”工作方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院“进支部”开展的就业相关活动评价	3.13	1.36	一般满意
2. 对学院在“进宿舍”开展的就业相关活动对学生就业帮助的评价	3.16	1.37	一般满意
3. 对学院在“进家庭”开展的就业相关活动的评价	3.07	1.44	一般满意
4. 对学院在“进云端”开展的就业相关活动评价	3.15	1.45	一般满意
5. 对学院在“进课堂”开展的就业相关活动评价	3.15	1.40	一般满意
6. 对学院在“进企业”开展的就业相关活动评价	3.18	1.36	一般满意
合计	3.14	-	一般满意

由表 8 可以看出，教育与心理科学学院开展的“六进”就业指导活动整体满意度为一般满意 ($\bar{x} = 3.14$)，学生对相关服务持中性偏积极态度。其中，“进企业”活动得分最高 ($\bar{x} = 3.18$)，显示其在提升就业认知方面效果较好；“进宿舍”与“进课堂”“进云端”活动得分接近 (3.15-3.16)，说明其形式成熟但需进一步提升针对性；“进家庭”得分最低 ($\bar{x} = 3.07$)，反映其覆盖率或内容吸引力有待加强。整体来看，“六进”活动已形成初步体系，建议加强精细化设计与实效评估，进一步提升指导质量。

2. 毕业生对学院就业指导工作中“过程管理”的情况

2.1 生源信息：及时做好毕业生生源审查和统计工作。毕业生对此工作的满意度，具体如表 9：

表 9 生源信息审核方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院在进行毕业生生源审核准确性及时性评价	3.05	1.43	一般满意
2. 对学院在完善应届毕业生就业网电子简历指导情况评价	3.14	1.37	一般满意
合计	3.09	-	一般满意

由表 9 可以看出，毕业生对“生源信息”的整体满意度为“一般” ($\bar{x} = 3.09$)，即毕业生认为就业指导工作在“生源信息：及时做好毕业生生源审查和统计工作”这方面还存在一些问题，其中，对学院在进行毕业生生源审核准确性及时性评价相关工作的满意度相对低些 ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = 1.43)。

2.2 就业意向调查和跟踪服务：开展毕业生就业创业意向调查和分析，开展毕业生座谈会，跟踪毕业生就业情况，及时提供指导服务。毕业生对此工作的满意度，具体如表 10：

表 10 就业意向调查和跟踪服务方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院在开展毕业生就业创业意向调查和分析方面的评价	3.10	1.45	一般满意
2. 对学院开展的毕业生座谈会对毕业生就业指导评价	3.08	1.42	一般满意
3. 对学院在跟踪毕业生就业情况方面的工作评价	3.08	1.38	一般满意
4. 对学院在毕业生就业过程中提供的指导服务评价	2.97	1.42	一般满意
合计	2.97	-	一般满意

由表 10 可以看出，毕业生对“就业意向调查和跟踪服务”的整体满意度为“一般” ($\bar{x} = 2.97$)，即毕业生认为就业指导工作在“开展毕业生就业创业意向调查和分析，开展毕业生座谈会，跟踪毕业生就业情况，及时提供指导服务”这方面还存在一些问题。其中，对学院及时提供的指导服务相关工作的满意度非常低 ($\bar{x} = 2.97$, S.D. = 1.42)；对学院开展的毕业生座谈会和跟踪毕业生就业情况方面的满意度都相对低一些 ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 1.42; $\bar{x} = 3.08$, S.D. = 1.38)。

2.3 校园招聘：组织毕业生积极参加校园招聘（含双选会和网络招聘活动）。毕业生对此工作的满意度，具体如表 11：

表 11 校园招聘方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院组织的各类校园招聘活动评价	2.88	1.43	一般满意
2. 对学院负责就业的老师组织学生到现场参加招聘会评价	2.84	1.44	一般满意
3. 对学院结合本院特点举行的招聘活动评价	2.97	1.36	一般满意
4. 对学院举办的专场招聘会对学生就业评价	3.13	1.36	一般满意
合计	2.95	-	一般满意

由表 11 可以看出，毕业生对“校园招聘”的整体满意度为“一般” ($\bar{x} = 2.95$)，即毕业生认为就业指导工作在“组织毕业生积极参加校园招聘”这方面还存在一些问题。其中，对学院组织学生到现场参加招聘会、各类校园招聘活动以及招聘活动的相关工作的满意度都非常低些 ($\bar{x} = 2.84$, S.D. = 1.44; $\bar{x} = 2.88$; S.D. = 1.43; $\bar{x} = 2.97$, S.D. = 1.36)。

2.4 毕业生就业协议与派遣信息审核：做好毕业生就业协议和派遣信息的审核及毕业生违约管理。毕业生对此工作的满意度，具体如表 12：

表 12 毕业生就业协议与派遣信息审核方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院在审核就业信息、派遣信息、就业材料等并及时更新就业数据方面的工作效果？	3.18	1.36	一般满意
2. 学院在就业指导服务的调整与优化方面，是否能够根据学生的需求及时作出改进？	3.15	1.40	一般满意
合计	3.16	-	一般满意

由表 12 可以看出，毕业生对“毕业生就业协议与派遣信息审核”的整体满意度为“一般” ($\bar{x} = 3.16$)，即毕业生认为就业指导工作在“毕业生就业协议和派遣信息的审核及毕业生违约管理”这方面还存在一些问题。

3. 教育与心理学科学院就业指导工作现状分析结果

通过以上的数据描写可以看出：每一项就业指导工作看，毕业生对学院一些就业指导工作的满意度不是很理想，其中是十项工作必须得到加以重视，具体如表 13：

表 13 毕业生就业指导工作现状的问题总结

工作	工作分类	工作说明
指导服务	市场开拓	1. 学院每学年进行的就业市场开拓活动
	“六进”工作	2. “进家庭”开展的就业相关活动
	就业指导	3. 对学院组织与就业、创业专题有关的讲座
过程管理	校园招聘	4. 学院组织学生到现场参加招聘会
		5. 学院组织的各类校园招聘活动
		6. 学院结合本院特点举行的招聘活动
	就业意向调查和跟踪服务	7. 学院开展的毕业生座谈
		8. 学院在跟踪毕业生就业情况
		9. 学院在毕业生就业过程中提供的指导服务
	生源信息	10. 学院在进行毕业生生源审核准确性及时性

讨论

本研究的调查结果显示，2023 届毕业生对学院就业指导工作的整体满意度偏低，涵盖就业指导服务和就业过程管理两个方面，揭示出值得进一步探讨的系统性问题。

在就业指导服务方面，毕业生的平均满意度仅为 3.16。尽管学院已持续推进“六进”活动、讲座培训与校园招聘会等多元举措，但学生普遍反馈其实际效果有限。主要问题集中于指导内容与学生需求契合度不足、服务形式较为单一以及缺乏个性化支持，显示出服务覆盖虽广但精准性与实用性不足。这一结果与 Wang (2013) 提出的“指导内容缺乏全面性、服务人员专业化程度不足”的结论相呼应，但本研究在验证既有观点的基础上，进一步指出问题的根源在于服务供给与学生需求之间的结构性错位——即指导内容和形式缺乏基于数据反馈的动态调整机制。这一发现扩展了以往研究中对“指导不足”的静态描述，揭示了就业指导体系中“精准化匹配”与“持续改进机制”之间的缺口。

在就业过程管理方面，满意度得分更低，就业意向调查、生源信息管理与协议审核等环节的平均得分均不足 3.1，反映出管理流程存在反馈不畅与机制不闭环的问题。Tang (2022) 指出，高校就业管理普遍存在“后续指导不到位”“服务系统不成熟”等困境，其根源在于“重形式轻机制、重执行轻反馈”。本研究不仅验证了这一判断，更在此基础上提出制度执行与学生信任之间的中介关系假设：管理机制的透明性与学生参与度是影响满意度与信任度的关键变量。这一补充性分析为后续关于就业管理信任机制与组织透明度研究提供了新的实证基础。

从理论层面看，本研究强化并拓展了“就业指导的系统性不足是就业质量难以保障的重要根源”这一观点，进一步揭示了系统性不足的具体表现机制——即“目标分散——执行孤立——反馈缺失——评价滞后”的链式障碍。由此提出，高校就业指导体系建设应由“点状

服务”向“全过程支持”转型，由“制度导向”向“学生体验”转变，实现从结果导向向过程优化的范式升级。

从实践层面看，本研究的创新在于提出了基于学生感知的“服务精准度”与“过程信任度”双维度模型，用以诊断高校就业指导体系的薄弱环节。研究结果提醒高校应通过 PDCA 循环与数据反馈机制强化服务动态调整，提高个性化支持与响应效率，从而推动就业支持真正落实到“以学生为本”的价值导向。

当然，本研究仍存在一定局限性。样本范围主要集中于 S 大学教育与心理科学学院的 2023 届毕业生，代表性有限。研究方法虽结合问卷与访谈，但仍以横截面分析为主，缺乏多源数据与纵向追踪，难以揭示就业指导质量与职业发展之间的因果机制。未来研究可在两个方向深化：一是扩大样本范围，纳入不同层次、不同类型高校的毕业生群体，以增强结论的普适性与比较性；二是结合行为数据、长期追踪与政策评估模型，进一步探索就业指导服务精准化与职业发展质量之间的动态关系，为高校就业指导体系改革提供更坚实的理论支撑与实证依据。

总结

本研究以 S 大学教育与心理科学学院为案例，综合运用问卷调查与深度访谈，系统分析了学院大学生就业指导工作的实施现状。研究结果显示，学院已初步形成较为完整的就业指导服务体系，但仍存在以下主要问题：

1. 就业市场开拓不足，校企联动深度不够；
2. 就业指导服务体系不完善，学生个性化需求响应不及时；
3. 就业数据管理精度不高，缺乏全过程质量控制机制。

调查同时发现，学生普遍希望学院提供更加持续化、针对性强的就业指导服务；而用人单位更关注毕业生岗位技能与实践能力匹配度。这表明，学院就业指导工作在质量管理、需求响应及服务精准度方面仍有较大提升空间，需要进一步强化 TQM (Total Quality Management, 全面质量管理) 理念在全过程就业指导服务中的系统应用。

建议

1. 拓展就业市场，强化校企联动机制

学院应建立常态化“访企拓岗”制度，主动对接优质企业与学校资源，精准掌握岗位需求并推荐匹配毕业生，实现从“等岗来”向“精准匹配”转变。此举有助于体现 TQM 中“顾客需求导向”的核心思想，提升就业服务外部响应质量。

2. 完善“进宿舍、进家庭”双向沟通体系

应组织辅导员与就业指导人员深入学生宿舍开展政策宣讲与心理疏导，设立“宿舍就

业观察点”以掌握学生动态。同时通过家长会、线上家校沟通平台等方式强化协同，引导家长成为学生职业决策的积极支持者，共同促进学生理性择业与积极就业。

3. 引入多元力量优化指导内容

应定期邀请行业专家、企业 HR 与优秀校友参与就业讲座、经验分享及模拟面试，构建“校内+校外”融合的就业指导团队。通过建立讲座反馈与改进机制，不断提升活动的针对性与实效性，落实 TQM 中的“顾客满意度评估与持续改进”原则。

4. 规范化管理招聘活动流程

学院需建立系统化招聘活动流程管理机制，包括会前需求调研、岗位梳理、信息发布、现场组织与效果评估。通过微信公众号、校园网及短信平台等多渠道发布信息，提高招聘活动的效率与学生参与度，确保活动全过程可追溯与可评估。

5. 构建多元化与专业化招聘平台

结合学院专业特色，定期举办“心理学专场”“学前教育企业对接日”等行业对接型招聘会，强化岗位与专业匹配度，提升学生就业信心与专业就业率。

6. 实施“全过程”就业指导体系

以学生发展周期为主线，从新生入学起构建“职业认知——能力提升——实习实践——求职准备——后续跟踪”的全周期指导链条。通过职业生涯规划课程、简历工作坊、模拟面试等模块化活动，落实 TQM 中的“全过程质量控制”理念，确保就业指导服务的系统性与连续性。

7. 完善就业意向调查与动态跟踪机制

建议学院每学期至少开展一次就业意向调查，结合问卷、访谈与数据分析手段，形成动态数据库支撑个性化指导。建立“就业跟踪反馈档案”，对已就业学生进行持续回访，实现服务闭环管理与动态质量监控。

8. 强化信息审核与质量控制机制

应建立“信息审核责任制”，明确审核人员职责，通过标准化流程与系统自动校验机制提升生源信息的准确性与完整性，确保就业数据在学校决策与政策对接中的有效应用。

未来研究方向

本研究样本主要集中于教育与心理科学学院，虽然具备一定代表性，但未能涵盖不同学科与类型院校的横向比较，研究结论的普适性有待进一步验证。未来研究可从以下三方面拓展：

1. 深化现状分析

未来可进一步对就业指导教师、辅导员及企业 HR 进行针对性深度访谈，以更全面地揭示指导体系运行中的问题及改进需求。

2. 聚焦体系构建

重点研究科学化、标准化就业指导体系的构建路径，探索如何通过政策引导、机制创新与质量评价，实现高校人才培养与市场需求的高效对接。

3. 优化管理策略模型

在本研究提出的策略基础上，可引入 PDCA 循环、BSC 绩效评估等管理工具，对就业指导工作进行动态监控与持续改进，从而提升大学生就业质量与高校就业服务效能。

独创或新颖之处

就业指导工作是连接个人发展与社会需求的重要桥梁，对学生、高校及社会均具有深远意义。同时，就业指导工作也面临着许多挑战，其中是高校层面，即学生个体差异大、需求多样化与指导资源有限性矛盾显著，且部分高校实践性不足，指导流于形式。因此，本文研究结果及建议的提出可以为教育与心理学科学院就业指导工作展开的方案提供一些解决就业指导工作中实际问题的依据。

References

- Chu, Z., & Wang, J. (2023). The construction of the employment guidance service system in applied universities. *Economic Research Guide*, (24), 80-82. [in Chinese]
- Fayol, H. (1917). Administration industrielle et générale: Prévoir, organiser, commander, coordonner, contrôler. In H. Dunod, & E. Pinat (Eds.), *Documents numérisés à la demande* (pp. 1841-1925). Domaine Public. <https://bibnum-patrimoniale.univ-grenoble-alpes.fr/items/show/681> [in France]
- Feigenbaum, A. V. (1951). Quality control: *Principles, practice and administration-an industrial management tool for improving product quality and design and for reducing operating costs and losses*. McGraw-Hill.
- Gao, Z., & Wang, Q. (2023, December 15). Employment pressure of Chinese college students and its alleviating strategies. In *SHS Web of Conferences* (p. 02032). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202318002032>
- Healy, M. (2023). Careers and employability learning: Pedagogical principles for higher education. *Studies in Higher Education*, 48(12), 1-15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2196997>
- Jiang, Z., Shao, Z., & Wang, Q. (2025). Research on the employment mobility patterns and driving factors of graduates from double first-class universities in the central China. *Scientific Reports*, 15(1), 17373. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-99737-8> [in Chinese]
- Ji, D. (2024). New-era challenges and strategies in college graduate employment guidance. *Advances in Education*, 141, 22227. [in Chinese]
- Juran, J. M. (1951). *Quality-control handbook*. McGraw-Hill.
- Kou, C., & Yang, X. J. (2025). Research landscape of career planning and employment guidance education: A bibliometric analysis of Chinese literature. *Open Journal of Social Sciences*, 13, 22-38. [in Chinese]

- Mangaliag, A. D. S., & Yang, Y. (2025). Analysis of students' views as basis for strengthening career guidance in vocational colleges. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 7(4), 1-10. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i04.50062> [in Chinese]
- Ministry of Education of the People's Republic of China. (2023). *Notice on employment and entrepreneurship of college graduates in 2023*. https://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202211/t20221115_991578.html [in Chinese]
- Qu, S. (2022). Research on the employment dilemmas and countermeasures for college students in the new era. *Wenjiao Ziliao*, (17), 172-175. [in Chinese]
- Sichuan Provincial Department of Education. (2023). *Notice on the promotion of employment of college graduates in Sichuan Province*. <https://rst.sc.gov.cn/rst/gsgg/2023/7/10/ed4bd6e8ba3f430eac38f145cd02d2bc.shtml> [in Chinese]
- State Council of the People's Republic of China. (2025). *Opinions on the service system for high-quality employment of college graduates*. State Council Gazette. http://www.gov.cn/zhengce/2025-06/20/content_5912348.htm [in Chinese]
- Tang, M. (2022). *Research on employment guidance issues at L University in Liaoning Province* [Master's thesis]. Northeastern University. [in Chinese]
- Wang, Q. (2021). Research on the employment dilemmas and countermeasures of teacher education graduates in the new era. *Heilongjiang Human Resources and Social Security*, (16), 145-147. [in Chinese]
- Wang, Y. (2013). *A study on the full-process employment guidance system for college students: A case study of Quanzhou Normal University* [Master's thesis]. Huaqiao University. [in Chinese]
- Xiang, J. H. (2010). *Research on project-based management of college student employment guidance* [Master's thesis]. Northeast Petroleum University. [in Chinese]
- Zhan, M., Geng, M., Zhang, H., Wang, Z., & Fan, G. (2025). Study on the influencing factors and countermeasures of "slow employment" of graduates from local colleges and universities. *Frontiers of Social Sciences*, 14(5), 295-305. [in Chinese]



Name and Surname: Xiang Zhong

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Management in Education



Name and Surname: Somkiet Tunkaew

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Educational Administration and Educational Leader



Name and Surname: Somyos Chanboon

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Literature Chinese Philology