

高职院校困难群体毕业生就业帮扶体系路径构建

杨玲玲¹ 陈铭¹ 阮洪靖¹ 刘倩² 马丽红³

摘要:实现困难群体毕业生高质量就业是做好高校就业工作的关键环节。当前,高职院校已形成较为完善的困难群体就业帮扶政策供给体系,但在执行层面仍面临精准识别机制模糊、行业准入门槛与帮扶内容错位、帮扶过程形式化以及学生心理资本薄弱等深层痛点。问题根源在于宏观产业结构、中观校企合作与微观个体资本的多维交织。为此,必须推动就业帮扶理念从“救济式”向“赋能式”转型,通过构建全周期赋能的帮扶体系,实现高职院校困难群体毕业生从“有业就”到“就好业”的跨越。

关键词:困难群体毕业生;就业帮扶体系;全周期赋能

高校毕业生就业事关民生福祉和社会稳定。习近平总书记在党的二十大报告中明确提出“健全就业公共服务体系,完善重点群体就业支持体系,加强困难群体就业兜底帮扶”^[1]。2026年全国高校毕业生规模持续攀升,就业市场结构性矛盾更加凸显。在此背景下,困难群体毕业生即脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等大学生,因其社会资本薄弱、抗风险能力低,成为就业市场中的“最短板”。探索构建更加精准有效的就业帮扶路径,对于促进人才资源优化配置、服务区域经济社会发展具有重要意义。

一、高职院校就业帮扶体系结构性痛点问题分析

当前,高职院校现行帮扶体系在深层运行中面临四大结构性痛点,致使就业帮扶陷入“识别不准——帮扶错位——落实不力——内生动能不足”的负向循环体系中。

(一)精准识别机制的模糊化与静态化

一是识别标准单一,遗漏隐性群体。现有帮扶对象的识别主要依赖全国学生资助管理信息系统中的“贫困库”,核心标准是家庭经济收入水平。这种单一维度的筛选机制,导致两类群体被精准遗漏:一类是学业困难型学生,因基础差跟不上教学进度,表现不佳,但这类学生并不在贫困库中,无法获得针对性帮扶;另一类是心理困难型学生,因长期自卑、焦虑情绪不敢参加面试,或因职业倦怠不愿从事专业相关工作。这两类隐性就业困难群体往往得不到更多关注,直到毕业离校后仍未实现就业。二是识别时间滞后,陷入负向循环。高职院校学制较短,仅有三年时间,课程任务繁重。部分困难生为赚取生活费,不得不占用大量课余时间从事兼职工作,导致实训缺课、考试挂科,影响毕业资格条件。这一过程呈现出“因贫致困—因困失学—因学失证—因证失业”的连锁反应。现有帮扶体系往往在毕业季才开始介入,在学业补救、心理疏导、技能提升方面,已经错过最佳帮扶干预期。

(二)行业门槛与帮扶内容的供需匹配错位

供—需匹配错位是就业帮扶过程中最核心的痛点。目前,高职院校帮扶内容侧重于简历润色、面试技巧指导等通用性求职技能,这与各行业的准入门槛存在严重错位。一是职业资格证书壁垒难以逾越。许多技术技能型岗位(如护理、建筑、会计、特种设备操作等)对职业资格证书有硬性要求,持证是上岗的前置条件。然而,针对困难生的培训多侧重于求职技巧,极少涉及核心职业能力辅导。困难生因经济拮据,很难自费参加昂贵的职业资格证书考前培训课程,考证通过率远低于普通学生。二是基层岗位需求与学生发展诉求错位。当前,基层工作人员队伍缺编严重、人少事多、身兼数职已经成为常态^[2]。基层医疗、社区服务、乡村教育等领域急需专业人才,但困难生背负着改变家庭经济状况的重任,更渴望进入薪资更高、发展空间更大的城市或发达地区工作。这种结构性错位导致即使学校推送大量基层岗位,困难生签约意愿不强,双方陷入“岗位等

人”与“人等岗位”并存的尴尬局面。

(三)就业帮扶台账管理下的形式主义

为了应对上级检查和考核,帮扶工作出现了“内卷化”倾向,重留痕,轻实效的问题日益突出。一是“一对一”帮扶形式化。教育主管部门要求各高校为每位困难群体毕业生配备帮扶责任人,填写详细的谈话记录表、帮扶台账。然而,高职院校教师普遍面临繁重的教学任务和科研考核压力,难以抽出大量时间进行深度帮扶。在实际操作中,部分帮扶变成了“签字式帮扶”,帮扶教师仅在台账上签字,谈话内容流于形式,缺乏对学生就业困境的实质性介入。二是数据导向下的“短期行为”。由于初次就业率与各学校的专业招生指标、办学评估结果直接挂钩,为追求高就业率,个别教师动用关系推荐质量不高、专业匹配度低的岗位,或动员学生先签一个“保底”工作以完成任务指标,导致帮扶工作流于表面,这种“短、平、快”的帮扶方式,既牺牲学生的长远发展利益,又易使其产生依赖心理,求职过程中内生动力不足。

(四)困难生抗逆力与职业认同的双重缺失

对于社会资本薄弱的困难生而言,职场所面临的挑战被成倍放大,心理层面的困境往往比技能层面的不足更加棘手。一是自卑心理与社交退缩。家庭经济困难使贫困生长期处于社会比较中的劣势地位,容易形成自卑心理和能力认知偏差。在求职过程中,这种心理障碍表现为回避社交场合、减少人际互动、在面试中不敢主动展示自身优势,甚至在面临激烈竞争时提前放弃。这种“自我设限”的认知模式,使困难生在就业市场中处于双重劣势——既缺乏硬实力,又无法有效展现软实力。二是职业认同感偏低。部分困难生在选择专业时并非出于个人兴趣或职业规划,而是基于“学费低”“好就业”等现实考量。进入专业学习后,由于缺乏内在驱动力,学习动力不足,技能掌握不扎实。在实习过程中,面对复杂的工作任务和微妙的人际关系,困难生更容易产生职业倦怠和退缩心理。

二、高职院校就业帮扶体系问题综合成因分析

上述痛点问题的形成并非单一因素所致,而是宏观产业结构、中观校企合作与微观个体资本三个层面因素交织叠加的结果。

(一)产业结构与专业设置的矛盾冲突

高校毕业生就业的结构性矛盾在困难群体中表现尤为显著。脱贫家庭、城乡低保家庭及残疾毕业生将长期面临“经济资本积累不足”“人力资本匮乏”与“社会支持断裂”等重重困境,而传统就业政策受限于工具的单一性和主体的割裂状态,难以有效突破系统性的就业壁垒^[3]。从供给侧来看,高职院校的专业设置同质化严重,部分传统专业(如护理、会计、文秘、电子商务等)招生规模庞大,导致供需结构性矛盾突出。从需求侧来看,战略性新兴产业(如人工智能、新能源、低空经济等)对高技能人才的需求旺盛,但高职院校的专业调整滞后于产业变革,毕业生的技能结构与企业实际需求存在明显差异。对于能力本就不占优势的困难生来说,这种结构性矛盾进一步压缩了优质就业空间,使其在“人岗匹配”中处于更加不利的位置。

(二)校企合作深度不足与动力缺失

当前,尽管各高职院校积极拓展就业市场,但校企合作大多停留在接收毕业生的浅层阶段,缺乏校企共同培养、共同育人的深度合作。具体而言,企业在招聘时,出于成本控制和用工风险的考虑,往往倾向于选择综合素质更高、家庭背景更稳定的学生,而对困难生存在“隐性歧视”,尽管这种歧视并非出于主观恶意,而是风险规避的自然选择。此外,政府虽出台一系列激励企业吸纳困难生就业的政

策,如社会保险补贴、一次性吸纳就业补贴等,但部分政策对企业的吸引力不足,执行门槛较高,中小微企业申报流程繁琐,实际享受率偏低。企业承担社会责任的动力不足,导致困难生在市场化就业渠道中处于弱势地位。

(三)家庭社会资源匮乏与个人能动性局限

困难家庭不仅无法为子女提供更多的经济支持,更难以为其提供行业人脉、职业信息、实习机会和就业指导等社会资源支持。这种社会资源的代际匮乏,使得困难群体毕业生在信息获取、机会把握上相较于普通家庭学生处于天然劣势。与此同时,部分困难生受限于成长环境和教育背景,主动求职意识不强,对职业规划缺乏清晰认知,过度依赖学校“包办式”安排,缺乏主动出击、搏击职场的精神。这种“被动型”就业心态,使得困难生很少能在激烈的就业竞争市场中脱颖而出,面临难就业的现实困境。

三、高职院校困难群体毕业生就业帮扶体系路径构建

基于上述分析,高职院校需要摒弃原有的“毕业季突击式”帮扶模式,转向覆盖全学程、聚焦核心能力、激活内生动力的“全周期赋能”帮扶新范式。

(一)识别关口前移,建立动态预警机制

一是构建多维识别指标体系。突破单纯的经济指标依赖,建立包含“经济状况+学业成绩+心理测评+社交能力”的多维困难生识别模型。在大一入学初完成全员筛查,将学业困难、心理脆弱、社交退缩的学生也纳入帮扶视野,实现从“被动发现”到“主动筛查”的转变,探索建立困难毕业生的“多维精准画像”体系。二是建立学业和就业联动预警。打通教学线与学工线数据信息壁垒,实现学业成绩、考勤记录、实习评价等数据的实时共享。当困难生出现挂科、缺勤、实习表现不佳等预警信号时,系统自动向辅导员和专业教师发出学业预警通知,及早介入进行学业辅导和心理疏导,防止出现由“因贫致困”向“因困失业”转化的局面,做到“早发现、早干预、早化解”,将帮扶窗口从毕业季前移至入学季。

(二)聚焦核心能力,突破资格证获取瓶颈

一是实施“职业资格证书护航计划”。针对职业资格证书这一硬门槛,联合二级学院,为困难生开设免费考前辅导班、习题强化班、专业培训班。聘请有经验的教师进行针对性辅导,并设立专项奖励基金,对首次通过职业资格证书的学生给予奖励,提升困难生持证率。同时,主动对接人社部门,精准开设市场紧缺实训工种,将困难生纳入政府补贴性职业技能培训范围,降低其技能提升成本。二是推行多样化的实践教学。探索“校企双导师”带教制度,共同开发行业特色化实践教学课程,由企业导师和学校教师共同指导困难生实习实践,邀请行业专家和企业HR参与授课,将行业发展趋势、岗位胜任力模型、人际沟通技巧等融入教学当中,确保其在实践中真正掌握核心技能,增强求职的针对性和实用性。

(三)提升职业认同,培育积极就业心态

一是开展“专业榜样”引领活动。可邀请从基层成长起来的优秀校友、先进模范、行业技能工匠等,与困难生面对面交流,讲述奋斗故事,引导困难生正确认识基层一线岗位的价值,树立正确的职业理想。同时,高职院校应充分利用常规新媒体途径,建立就业困难学生帮扶QQ群、微信群、院校网站援助模块、就业帮扶公众号等,有针对性地推送就业信息、岗位、政策和优秀校友就业创业典型案例等内容^[4],激发困难生的就业信心。二是实施“抗逆力提升”团体辅导。针对困难生的自卑、焦虑情绪,开展团体心理辅导、素质拓展训练、职业压力调适活动,帮助其建立自信,提升应对挫折的能力。鼓励困难生积极参与志愿服务、社

会实践,在服务他人、服务社会中增强职业认同感和价值感。

(四)深化产教融合,激活市场主体动能

一是探索“订单式”困难生培养。主动对接省内基层单位、大型连锁企业、专精特新中小企业,签订“困难生定向培养协议”。企业提前介入人才培养过程,提供奖学金、助学金和实习岗位,学生毕业后定向就业,既降低企业的人才搜寻成本,也为困难生提供稳定的就业预期,实现供需双方的精准对接。二是积极争取政府政策支持。地方政府联合省人社厅、教育厅等部门协同出台专项帮扶政策,对吸纳困难群体毕业生就业并稳定就业一年以上的各类企业,按人头给予一次性吸纳就业补贴或税收减免,切实降低企业用人成本,激发企业吸纳困难生的积极性。支持学校积极搭建就业创业项目平台,扶持并引导困难毕业生参与技能项目培训及各类求职创业辅导,全面拓展就业技能。

(五)完善数智治理能力,建立就业追踪系统

利用大数据分析技术,加快建设覆盖全域、实时动态、精准高效的就业追踪系统,设立校院两级动态管理台账,提升学校数字化就业信息智能管理水平,推动就业服务从“粗放供给”向“精准匹配”转型。一是构建人岗智能匹配就业数据库。根据困难生的专业背景、技能水平、就业意向、地域偏好等信息,结合岗位数据库中的岗位要求、薪资水平、发展空间等结构化数据,通过智能匹配算法自动推送适配的岗位信息,实现人岗智能匹配。二是推行就业服务精准化、智能化。运用大数据算法与人工智能模型,对未就业或离职的困难生进行动态追踪,为求职者和企业双向精准推送数据信息,持续提供就业信息和服务。以数据驱动的方式避免就业帮扶过程中的形式主义,切实提升就业治理现代化水平。

总之,高校困难群体毕业生的就业帮扶工作事关民生福祉与社会稳定大局。当前,困难群体就业帮扶工作中暴露出的供需错配与能力断层问题,深刻反映了传统“救济式”帮扶模式的局限性,无法从根本上解决困难生能力不足、信心缺失、社会资本匮乏等深层问题。构建“全周期赋能”的帮扶体系,将帮扶工作融入人才培养的全过程,从入学识别、学业预警、技能培训、心理辅导到就业追踪,形成闭环式服务体系。这不仅是对困难群体毕业生就业权益的保障,为基层一线岗位储备一支高素质人才队伍的必由之路,也可以让每一个来自困境的学子,在服务人民的事业中绽放人生光彩。

参考文献:

- [1]习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[N].《人民日报》,2022-10-26(01).
- [2]王燊成.共同富裕背景下困难群体就业兜底帮扶:制度体系、政策实践与优化建议[J].财贸研究,2025,36(5):1-10.
- [3]孙硕,刘欢欢.高校困难群体毕业生就业帮扶“五色工程”模式构建与实践路径[J].河北科技工程职业技术大学学报,2026,43(2):44-48.
- [4]裴永晓,何杨勇,张会敏.高职院校就业困难毕业生群体“五精准”帮扶路径探析[J].教育与职业,2024(20):61-66.

基金项目:2025年云南省教育厅科学研究基金项目(高校毕业生就业研究专项)研究成果“云南省高职院校困难毕业生就业帮扶体系构建与实践研究”(项目编号:2025JY027)。
作者单位:1 昭通卫生职业学院临床医学院;2 昭通卫生职业学院医学技术学院;3 昭通卫生职业学院护理学院