

六尺巷工作法助力大学生高质量就业的路径探析

卜祥峰

安徽医科大学精神卫生与心理科学学院 安徽 合肥 230032

【摘要】：本研究挖掘六尺巷工作法包容互谅、协商共赢、务实担当的核心内涵，结合大学生高质量就业的现实需求与现存问题，分析其与就业工作的适配逻辑，探究该工作法在就业能力培育、高校就业服务、校企协同就业中的应用路径，构建针对性实施策略与融合机制，旨在将传统工作方法转化为就业工作实践抓手，破解大学生求职沟通、校企对接等难题，为提升大学生就业质量提供全新方法支撑与实践思路。

【关键词】：六尺巷工作法；大学生；高质量就业；就业路径

DOI:10.12417/2705-1358.26.07.016

引言

高质量就业是高校人才培养的核心目标，也是新时代就业工作的重要方向。当前大学生就业面临求职心态失衡、职场沟通能力不足、校企需求对接不畅、就业矛盾化解乏力等现实问题，传统就业指导模式难以全面适配多元化的就业需求。六尺巷工作法蕴含的包容互谅、协商共赢、务实担当的核心理念，与大学生就业工作中能力培育、服务优化、校企协同等环节的内在要求高度契合。基于此，本研究探索六尺巷工作法与大学生高质量就业工作的深度融合路径，将其理念转化为具体实践策略，为高校就业工作提质增效、助力大学生实现高质量就业提供实践参考。

1 六尺巷工作法与大学生高质量就业的适配性分析

1.1 六尺巷工作法的核心内涵与实践特征

六尺巷工作法源于经典民间典故，核心是秉持包容互谅的处事原则、协商共赢的解决思路、务实担当的行动准则，是化解矛盾、促进协作、推动工作落地的传统实用方法。其核心理念强调换位思考、主动退让、平等沟通，摒弃对抗思维，以柔性方式解决问题，达成多方满意的结果，彰显了中华优秀传统文化中的处事智慧与协作精神^[1]。

六尺巷工作法的实践特征体现在三个方面，一是问题解决的柔性化，以沟通协商替代硬性要求，注重情感共鸣与利益平衡；二是主体参与的多元化，强调涉事各方共同参与、平等对话，凝聚协作共识；三是实践落地的务实性，立足实际问题，聚焦解决方案的可操作性，不流于形式，确保工作取得实际效果，这些特征使其具备跨场景的应用价值。

1.2 大学生高质量就业的核心要求与现实诉求

大学生高质量就业的核心要求体现在就业匹配度、职业发展潜力、就业满意度三个维度，既要求专业能力与岗位需求高度契合，也强调大学生具备良好的职场适应能力、沟通协作能力与职业发展能力，同时实现个人职业期望与企业发展需求的双向契合，达成个人与用人单位的共赢发展。

当前大学生高质量就业的现实诉求突出表现为三方面，一是大学生自身亟需提升求职沟通、矛盾化解、心态调适等综合素养，适配职场多元化需求；二是高校希望优化就业服务模式，实现就业指导个性化、就业矛盾化解高效化、就业资源整合精准化；三是校企双方渴望打破需求壁垒，建立高效顺畅的沟通协作机制，实现人才培养与岗位需求的精准对接，破解就业信息不对称问题。

1.3 六尺巷工作法融入就业工作的逻辑契合点

六尺巷工作法的核心理念与大学生高质量就业的内在要求存在多重逻辑契合点，其包容互谅的理念契合大学生求职心态调适与职场适应的需求，能引导大学生理性看待求职挫折、换位思考理解用人单位诉求，化解求职过程中的心理矛盾与认知偏差，建立健康的就业心态。

协商共赢、务实担当的核心理念，与高校就业服务优化、校企协同就业的工作需求高度契合。协商共赢为校企对接、就业矛盾化解提供了方法论指导，推动各方平等沟通、凝聚共识；务实担当则要求就业工作立足实际，聚焦大学生就业真实痛点与校企实际需求，让就业指导、资源对接等工作落地见效，这与高质量就业追求实际效果、拒绝形式主义的要求高度一致。

课题：安徽医科大学思想政治工作研究课题：浅谈基于“六尺巷工作法”的大学生就业工作研究。

项目编号：2024xszh27。

2 六尺巷工作法赋能大学生就业能力培育的路径

2.1 基于包容互谅理念的求职心态塑造路径

基于六尺巷工作法包容互谅的理念,高校可将其融入就业心理指导课程,通过典故解读、案例分析、情景模拟等方式,引导大学生理解包容互谅的内涵,学会换位思考。让大学生在求职过程中理性看待自身优势与不足,包容用人单位的岗位要求差异,避免因求职不顺产生焦虑、抵触等负面情绪,树立理性务实的就业观。

高校还可依托心理咨询中心、就业指导工作室,开展基于包容互谅理念的一对一心理疏导,针对大学生求职过程中出现的自我认知偏差、与用人单位的认知矛盾等问题,引导其以包容的心态看待求职竞争,以互谅的思维理解岗位匹配的客观要求,帮助大学生化解心理压力,调整求职预期,塑造积极健康、韧性十足的求职心态,提升心理调适能力^[2]。

2.2 依托协商共赢思维的职场沟通能力培养路径

依托六尺巷工作法协商共赢的思维,高校可构建职场沟通能力培养体系,将协商共赢的原则融入商务沟通、求职面试等课程教学,讲解沟通中的平等对话、利益平衡、共识凝聚等技巧,让大学生掌握以协商替代对抗、以共赢为目标的沟通方法,提升求职面试、职场协作中的沟通表达能力。

高校可组织开展基于协商共赢思维的情景模拟实训,设置求职面试、岗位对接、职场矛盾化解等真实场景,让大学生在模拟实践中运用协商共赢的思路进行沟通,通过小组互评、教师点评的方式,优化其沟通策略。同时鼓励大学生参与校企交流活动,在真实的沟通场景中践行协商共赢思维,积累实战经验,提升职场沟通的实战能力。

2.3 围绕务实担当内核的职业素养培育路径

围绕六尺巷工作法务实担当的内核,高校可将其融入职业素养培育体系,通过专题讲座、主题班会、校友分享等形式,向大学生传递务实做事、勇于担当的职业理念,引导大学生摒弃眼高手低、急功近利的求职心态,立足自身实际选择就业岗位,脚踏实地提升专业能力与岗位实操能力。

高校可依托实习实训、社会实践、创新创业项目等平台,让大学生在实践中践行务实担当的理念,要求其以务实的态度完成实习任务、解决实践问题,以担当的精神承担团队角色、履行岗位职责。同时将务实担当纳入大学生职业素养评价体系,通过过程性考核引导大学生将核心理念转化为职业行为,培育适配高质量就业的职业素养。

3 六尺巷工作法优化高校就业服务工作的策略

3.1 六尺巷工作法在就业指导个性化服务中的应用

将六尺巷工作法融入高校就业指导个性化服务,就业指导教师需秉持包容互谅的理念,充分尊重大学生的职业选择与个人期望,针对不同专业、不同性格、不同就业需求的学生,开展一对一的就业指导。摒弃一刀切的指导模式,换位思考理解学生的就业困惑,结合学生实际情况制定个性化的求职规划与指导方案。

就业指导教师还需践行协商共赢、务实担当的原则,与学生平等沟通、充分交流,共同分析就业市场形势、学生自身优势与不足,协商确定合理的就业目标与求职路径。同时立足实际为学生提供精准的岗位信息、简历优化、面试指导等服务,不流于形式,切实解决学生的实际求职难题,让个性化就业指导真正落地见效,提升指导服务的针对性与实效性。

3.2 六尺巷工作法在就业矛盾调解中的实施策略

将六尺巷工作法应用于高校就业矛盾调解,需以包容互谅为基础,搭建平等、开放的矛盾调解沟通平台,针对大学生与用人单位之间的就业协议纠纷、实习安排矛盾,以及大学生自身的就业选择矛盾等问题,引导涉事各方换位思考、相互理解,摒弃对立情绪,为矛盾化解营造良好的沟通氛围。

在具体调解过程中,需秉持协商共赢、务实担当的原则,充分倾听各方诉求,梳理矛盾核心问题,结合相关法律法规与实际情况,提出兼顾各方利益的解决方案,推动各方协商达成共识^[3]。同时调解人员要切实履行担当责任,全程跟进矛盾化解过程,确保解决方案落地执行,避免矛盾反复,高效化解各类就业矛盾,维护大学生与用人单位的合法权益。

3.3 六尺巷工作法在就业资源整合中的运用路径

运用六尺巷工作法整合高校就业资源,高校就业工作部门需秉持协商共赢的理念,与用人单位、行业协会、地方就业主管部门等主体平等沟通、友好协商,充分理解各方在就业资源对接中的需求与诉求,凝聚资源整合共识,建立长期稳定的合作关系,实现就业资源的优势互补与共享共用。

就业工作部门还需践行务实担当的内核,立足本校大学生的就业实际需求,精准对接用人单位的岗位资源,摒弃盲目追求合作数量、忽视资源质量的形式主义做法。同时主动担当作为,积极走访企业、调研行业需求,整合线上线下就业资源,搭建精准高效的就业资源对接平台,将优质的岗位资源、就业指导资源精准推送给大学生,提升就业资源整合的精准度与利用率。

4 六尺巷工作法推动校企协同就业的实践路径

4.1 以协商共赢为核心的校企就业合作机制构建

以六尺巷工作法协商共赢为核心,构建校企协同就业长效合作机制,需打破校企单方利益导向的思维壁垒,推动双方在人才培养与就业发展的共同视角平等沟通、充分协商。围绕人才培养、岗位对接、实习实训三大核心环节,明确校企各自的权利与义务,兼顾高校人才培养目标、企业招聘标准与大学生就业诉求,通过多轮沟通制定兼顾三方利益的合作方案,让校企合作从表层岗位对接走向深层协同育人的融合阶段。

在此基础上,需建立常态化沟通与利益共享机制,设立由高校就业负责人、专业教师与企业人力专员、业务骨干组成的对接小组,定期沟通反馈人才培养、学生实习中的匹配问题,协同制定解决方案。同时搭建利益共享与风险共担机制,合理分配合作收益与潜在风险,推动校企从短期校园招聘的浅层合作,向人才培养方案共建、实训课程共研、就业推荐一体化的长期深度合作转变,实现三方共赢。

4.2 基于包容互谅的校企人才需求对接路径

基于六尺巷工作法包容互谅的理念,搭建校企人才需求精准对接路径,核心是推动校企双方换位思考、相互理解。高校需秉持包容理念,充分理解不同行业、企业的岗位能力要求差异,主动深入企业开展需求调研,梳理各岗位核心技能与职业素养要求,据此优化专业课程设置、调整人才培养方案,提升人才培养与岗位需求的匹配度^[4]。企业则需体谅高校人才培养的周期性与系统性,给予充足的调整时间,同时清晰传递岗位需求标准,避免因需求模糊导致培养方向偏差。

校企双方还需以包容互谅化解人才对接中的信息不对称、标准不一致问题,搭建双向开放的对接渠道。高校主动向企业开放人才培养全过程,邀请企业骨干参与课程开发、实训设计与人才评价;企业及时传递行业发展动态、岗位技术更新信息,

为高校提供实践师资、实训设备等资源支持。通过双向赋能、相互配合,打破人才培养与岗位需求的信息壁垒,从根源上破解二者脱节的行业难题。

4.3 围绕务实担当的校企就业服务协同实践

围绕六尺巷工作法务实担当的内核,开展校企协同就业服务实践,关键是摒弃形式主义,立足大学生高质量就业需求切实履行双方责任。高校作为育人主体,需扎实做好专业教学、实践能力培养与就业指导工作,开展简历优化、面试技巧、职业规划等专项培训,加强学生实习实训的全过程管理,为企业输送具备扎实专业功底与良好职业素养的应用型人才。企业作为岗位提供主体,需提供真实优质的实习岗位,配备专业企业导师开展一对一实践指导,及时传递精准招聘信息,做好学生实践培养与岗位对接工作。

校企双方还需整合各自资源,联合开展务实高效的就业服务活动,共同举办校园专场招聘会、企业岗位宣讲会,让大学生近距离了解企业需求与文化;联合开展求职面试模拟、岗位技能专项实训,提升大学生的岗位适配能力与求职竞争力。同时建立实习、求职全程跟踪指导机制,高校指导教师与企业导师协同配合,及时关注并解决学生实习适应、岗位选择中的实际问题,让协同就业服务真正落地见效,切实助力大学生实现高质量就业。

5 结语

本研究深入挖掘六尺巷工作法的核心内涵,系统分析其与大学生高质量就业的适配逻辑,从就业能力培育、高校就业服务、校企协同就业三个维度,构建了六尺巷工作法助力大学生高质量就业的实践路径体系。该研究将传统工作方法与现代大学生就业工作结合,为高校就业工作提供了新的方法视角,能有效指导高校通过理念融入、方法落地,培育大学生适配职场的综合能力,优化就业服务模式,推动校企就业协同提质。

参考文献:

- [1] 王辉,徐陈松,王阳修.高校学生思想政治教育工作的“六尺巷”工作法[J].黑龙江教育(理论与实践),2025,(09):5-9.
- [2] 赵改丽.价值·认知·实践:思政教育赋能大学生高质量就业的三维驱动研究[J].大学教育,2026,(01):138-143.
- [3] 邵引印,崔炳莉.文化资本视角下“六尺巷工作法”在高校“一站式”学生社区治理中的嵌入路径探索[J].广州城市职业学院学报,2025,19(04):35-39.
- [4] 陈珊珊.“新时代六尺巷工作法”在高校学生管理工作中的应用[J].淮北职业技术学院学报,2025,24(04):113-116.