

区域性应用型本科院校就业指导方向研究

——以徐州工程学院为例

刘紫琰

徐州工程学院

DOI: 10.12238/mef.v4i7.3894

[摘要] 近年来,我国社会经济发展迅速,用人单位面向高校毕业生提供的就业岗位越来越多,却面临人才难求的困境。部分毕业生由于存在求职经验较少、就业期待值较高、缺乏实习经历等因素,致使其择业时心理压力过大,进而造成就业困难,这反映出高校就业指导工作存在的问题。徐州工程学院作为一所区域性应用技术型本科院校,始终把就业工作作为“一把手”工程,探究就业工作中存在的问题并提出优化策略,采取多种就业指导手段力保毕业生高质量就业。

[关键词] 职业规划;就业指导;就业策略

中图分类号: G647

文献标识码: A

Research on the Direction of Employment Guidance in Regional Applied Undergraduate Colleges and Universities

—Take Xuzhou University of Technology as an Example

LIU Ziyan

Xuzhou University of Technology

[Abstract] In recent years, China's social economy has developed rapidly. Employers have provided more and more headcounts for graduates, but they are facing the dilemma of hard-to-find talents. Some graduates have less job hunting experience, high employment expectations, lack of internship experience and other factors, which cause excessive psychological pressure when choosing a job, thus make them difficult to get a job. This reflects the existence of certain problems in the employment guidance work in colleges and universities. As a regional undergraduate college of applied technology, Xuzhou University of Technology has always regarded employment as the main work, explored the problems existing in employment work and proposed optimization strategies, and strived to adopt a variety of employment guidance methods to ensure high-quality employment of graduates.

[Key words] career planning; vocational guidance; employment strategy

1 高校毕业生就业现状分析

1.1 就业率及就业去向

“就业率已经从单纯的统计指标,逐步演化为教育行政主管部门评判一所高校教育质量和办学水平的标尺,也成为广大民众评价大学生整体就业形势的最直观的工具。”就业率反映了高校教育教学、组织管理、就业指导等各方面工作的实际成效。徐州工程学院作为一所工科为主、多学科协调发展的应用型本科院校,高度重视毕业生就业工作,

2017、2018、2019届毕业生的就业率分别达到了98.84%、98.05%、95.70%。

以2019届毕业生为例,51个专业的就业率均在80.00%以上,基本实现充分就业。“签就业协议形式就业”为毕业生主要去向,占比为84.92%;“升学出国”次之,占比为10.18%。近八成2019届毕业生将就业地定在江苏省内,为本省发展做出贡献;“制造业”为2019届毕业生选择最多的行业,职业选择呈现多样化。

1.2 应届毕业生求职途径

求职途径是毕业生求职过程中面临的第一道选择题,也是毕业生顺利就业的重要影响因素。笔者对徐州工程学院2019届毕业生的求职途径进行了调研,结果显示,学校组织的现场招聘会和专业化的招聘求职网站/APP为毕业生落实第一份工作的主要渠道,分别占比24.87%和23.13%;其次是直接向用人单位申请实习岗位,占比14.10%;另有12.59%的毕业生在父母及亲友的推荐下进行求职。笔者随机选取了不同专业共

计367位2019届毕业生进行问卷调查,其中306位毕业生表示曾参与过校园招聘,占比83.3%;287位毕业生曾通过线上招聘或APP求职,占比78.2%。而在求职成功率的调查中,32%的毕业生在招聘会上成功签约,19%的毕业生通过校企合作实习等与用人单位直接接触的求职方式找到了工作。可见,由校方提供的求职途径成功率较高,是大多数毕业生的首选。

近年来,随着网络通信技术的成熟,线上求职凭借其信息传播速度快、求职双方联系便捷等优势,成为当下毕业生热衷的求职方式之一。但线上求职也是一把“双刃剑”,招聘单位良莠不齐、岗位信息真假难辨等弊端也使得在线求职无法完全取代线下求职途径。

直接向用人单位申请就业岗位的求职途径多存在于实习就业模式中。在实习过程中,毕业生不仅锻炼了工作能力,还得以进一步熟悉单位的运作模式,并能与单位职工建立起紧密的人际关系。通过亲友推荐获取工作岗位的求职途径具有较强的目标指向性,拥有稳健社会关系的毕业生通过这种求职途径就业的成功率较高。

1.3 影响毕业生高质量就业的原因

1.3.1 毕业生期望值过高

就业初期,毕业生往往将目光锁定在相对发达的城市,期望得到高报酬、高待遇。而与其预期相对的是,刚刚走入社会的毕业生工作经验不足、阅历欠佳,初入职场时用人单位不会给予过高的待遇,这直接导致两者间的需求关系互相矛盾,在一定程度上影响毕业生就业。

薪资是毕业生求职时考虑的先决要素。笔者随机抽取文科、理科、工科2019届毕业生各三百人,针对初次就业薪资心理预期进行问卷调查,结果见表1。

调查显示,对薪资的心理预期在3000~5000元之间的文科应届生占较大比重,而理科和工科毕业生对薪资的预期更高,近半数理科生期望得到5000~7000元的报酬,37.9%的工科生把月薪7000~8000元当作自己的合理诉求。可以看出,虽然就业形势逐年严峻,社会

整体就业期望值不断走低,但大学生的就业期望值仍然居高不下,这将导致毕业生的心理预期与实际工资水平产生较大的落差,对毕业生的就业积极性造成打击。

表1 毕业生初次就业薪资心理预期统计表

期望薪酬(元/月)	文科(%)	理科(%)	工科(%)
2000~3000	5.66	3.40	0.20
3000~5000	44.36	30.60	20.40
5000~7000	36.78	42.67	35.61
7000~8000	10.10	18.31	37.90
8000元以上	3.10	5.02	5.89

1.3.2 毕业生理论和实践能力不足

毕业生理论和实践能力欠缺。一方面在于部分学生填报志愿时存在取巧心理,将“就业前景好”当作首要考虑因素,致使入学后在课业上遇到阻碍,未能较好地掌握专业知识,使得择业时自身竞争力不足;另一方面,部分学生参加社会实践或实习时态度消极,实践能力得不到提升,这也是影响毕业生高质量就业的重要原因之一。

1.3.3 市场缺少完善的就业机制

高校扩招对我国的就业市场产生了巨大的影响,就业形式逐渐从传统的“大学生挑岗位”转变为用人单位主导招聘,招聘条件也越发严苛。一些单位在招聘过程中仍然存在对专业、籍贯、性别等方面的硬性要求,导致大量人才资源流失。同时,就业市场鱼龙混杂,用人单位在与毕业生签约后违约、毁约的事件时有发生,一方面延误了当事人的就业良机,另一方面也对即将就业的学生造成心理压力和负担。

2 徐工院就业指导工作问题分析

2.1 指导理念不够清晰

“就业指导”理念自西方引入中国后,由偏重“指导”转变为偏重“就业”。国家相关部门号召“先就业,再择业”,引导毕业生根据社会岗位需求及自身专业和能力去应聘岗位。但这一做法也有其弊端,最直接的反映就是应届毕业生

的第一份工作往往持续时间不长。跟踪调查显示,2019届毕业生对目前工作的满意度为90.43%,74.71%的毕业生认为目前就业岗位与所学专业相关;离职率为18.63%,离职次数集中在1~2次。可见,以“就业安置”为本位的就业指导理念已不适用。

指导理念指向性不强也是影响高质量就业的因素之一。笔者对近三年的毕业生进行了抽样调查,结果显示,招聘类网站、APP和微信公众号成为毕业生获取就业相关知识的主要来源;有一半的受访者表示,已参加工作的家人和亲友会向自己传授一定的求职技巧;只有三分之一的被调查者认为,学校开设的职业规划与就业指导类课程、就业创业讲座及各类就业创业竞赛授予他们有用的就业信息,在求职过程中起到了正向引导作用。

高校就业理念尚处于一个矛盾的层面。一方面,就业指导中心积极开拓就业市场,提倡毕业生在按需择业的同时积极投身新兴产业;另一方面,毕业生的师长依旧默认公务员、事业编制等“铁饭碗”为就业首选。在这种情况下,毕业生容易陷入择业困境,很难达到人职匹配,以至于“无业可就”或者“有业不就”。

2.2 课程效果不够理想

徐工院当前开设了就业指导相关课程,将职业规划和就业指导教育贯穿于大学四年教学的全过程。通过对往届生的跟踪调查,2017、2018、2019届毕业生对学校开设课程的满意度分别为98.46%、97.04%、94.79%。以2019届毕业生为样本,71.8%的学生认为课程所授知识在求职过程中起到了积极作用,7.02%的学生通过课上进行的职业测试确定了职业方向。同时,有2.16%的学生认为课程存在问题,包括无法详细分析本专业就业现状、缺乏模拟训练等,认为该课程“没有针对性”。

从实际效果来看,课程并没有达到预期的成效,学生重视程度不足,授课教师也多停留在理论分析环节。同时,职业生涯规划与就业指导相关课程一直

处于被忽略的尴尬地位,在授课安排上,以多专业合并的大课堂为主,学生无法获得实践经验,更毋论切实提高职业规划意识和求职技巧了。其次,课程教学往往忽略学生的心理状态,而这正是教师应该给与引导的一个重要方面。

2.3 指导(服务)措施不够全面

目前徐工院的就业指导工作传统化程度较高,“就业黄金期”的工作内容依然表现为地方就业政策宣讲、就业岗位信息发布、校园招聘会举办、报到证开具等服务性工作,指导作用尚不十分突出。根据调查,学校2019届毕业生对学校的职业咨询与辅导、就业帮扶与推荐的满意度较低,仅有93.36%和93.15%。笔者对两位尚未就业的毕业生进行了电话回访,一位同学指出,“学校目前的就业指导服务还不够全面”,另一位同学则表示,“老师提供的就业指导过于笼统,并不适用于所有专业的毕业生”。

综上所述,当前徐工院的就业指导及服务工作仍存在诸多问题,如不能及时改善和解决,将不利于就业服务工作的进一步开展。

3 应对及改进措施

3.1 改变就业服务理念

就业指导中心作为促进大学生就业的主要职能部门,要想更加高效地为毕业生提供职业规划及就业指导服务,需要改变自身的服务理念。对自身认识不足、缺少规划是多数毕业生择业困难的原因之一,因此学校首先要做好招生、培养、就业“三联动”工作,将职业理念贯穿在日常的教学活动中。其次,传统的就业指导理念已不能适应如今的市场需求,在为大学生提供基础就业政策解读的同时,应积极组织职业规划大赛、求职模拟现场等活动,使大学生更加直观地认识到各类就业模式,产生就业紧迫感,并使其沟通交际能力、心理承受能力与环境适应能力得到进一步的提升。

高校就业服务的目的是培养学生的职业规划意识,提高核心就业能力,而

不是一味地追求就业率。就业服务切忌机械化办公,要改变服务理念,将目光回归学生本身,注重个性化发展,针对毕业生就业过程中的实际困难有的放矢,建立切实有效的就业反馈机制。

3.2 调整人才培养模式

就业指导服务工作的首要目的是引导大学生以科学的态度对待就业,并使其合理规划自己的职业生涯,职业规划与就业指导课程则是其中一块重要的引路石。针对就业工作在人才培养模式上出现的问题,徐工院拟对在校生进行分阶段就业指导。

3.2.1 对大一新生进行职业规划教育

徐工院于新生入校后的第二学期开设职业规划相关课程,课程的介入能够使学生尽快形成职业规划意识,对职业目标有一个较为清晰的认识,推动学生开始探索职业环境。

3.2.2 对大二学生进行分专业指导

学生对自身专业形成一定的认识后,就业指导教师开始引导学生根据专业发展确立职业目标,制订合理的职业规划路径,并根据实际情况不断进行调整。

3.2.3 对大三学生进行就业指导教育

针对大三学生开设就业指导相关课程,通过案例分析等形式,使学生了解求职过程中可能遇到的情况,培养求职技巧和能力,以及心理调适能力。

3.2.4 对大四学生进行个性化辅导

就业指导人员在深入了解毕业生的求职现状后,针对不同的情况进行个性化辅导,帮助学生解决求职过程中遇到的问题,增强学生求职的自信心。

3.3 提升资源整合效率

在时代风潮下,就业指导也面临转型。就业服务部门可充分利用大学生习惯通过网络获取就业信息这一特点,通过微信公众号等新媒体平台向学生精准推送就业信息,在保证时效性的同时,还打破了时间和空间的限制。新冠肺炎疫情的爆发再次体现出就业信息交流平台存在的重要性和必要性,徐工院在现

有线上平台的基础上,决定对其进行进一步的优化,使线上服务平台运行更加流畅,使用人单位和求职者更直观地进行双向交流。加强信息审核,建立筛选机制,方便毕业生根据自身需要便捷获取有效信息。

3.4 提高危机应对能力

针对“后疫情时代”不甚乐观的就业形势以及在就业服务中可能出现的突发情况,提高危机应对能力刻不容缓。其一,加强工作协同。应在日常工作中落实工作责任制,明确分工,细化责任,加强工作保障,提供坚强后盾。其二,把握时间节点。就业工作讲究时效性,聚焦重点工作,按时完成各阶段任务至关重要。其三,关注就业心理。就业难、择业难易使毕业生产生焦虑心理。就业指导人员应主动了解学生的困境,疏导其焦虑情绪。其四,提高专业素质。就业服务部门应定期对从业人员进行培训,加强其应对各类情况的处理能力,保障就业工作的顺利进行。

4 结语

区域性应用型本科院校以专业种类多、人才培养理念先进为主要特点,在就业指导工作上更不能故步自封。就业指导部门要紧跟时代潮流,以学生为中心,积极探索就业途径,提高服务质量,为学生高质量就业保驾护航。

基金项目:

2019年江苏省高校毕业生就业创业研究课题(JCKT-C-2019403)。

[参考文献]

[1]教育部.2003-2007年教育振兴行动计划[J].中国高等教育,2004(7):5-11.

[2]王冬云.探究高职教育师资队伍建设存在的问题及对策[J].新课程(中旬),2013(04):174-175.

作者简介:

刘紫琰(1992--),女,汉族,江苏徐州人,研究实习员,硕士,研究方向:高等教育。