

# 物流管理本科大学生就业观分析及教育研究

陈丽萍 陈守聪

云南中医学院

DOI:10.32629/mef.v1i1.8

**[摘要]** 物流管理本科专业的就业率和就业满意度除了与市场需求紧密相关,更受到个人就业观念的影响。物流管理专业较新、物流行业发展较快在一定程度上限制了大学生对就业的认知,加之个人主观因素,大学生的就业观念存在一些误区,高校要重视对大学生的就业观的调查研究,采取一系列措施进行正确的就业观教育,切实引导大学生树立正确、科学的、合理的就业观。

**[关键词]** 物流管理;本科;就业观念

2001年北京物资学院率先恢复物流管理本科专业以来,物流管理专业人才的培养已经有了十几年的历史。从人才市场的供给和需求来说,物流管理专业的本科毕业生理应趋近完全就业,然而,在大量的研究中发现,就业率和就业满意度还有提升空间,而其中毕业生自身的就业观念是非常重要的原因。毕业生的就业观念存在误区,对就业产生了很大的影响。因此,在高等教育过程中,应该加强对物流管理本科专业的就业观念的引导,帮助其树立正确的就业观念。

## 1. 客观因素限制毕业生的就业认知

据麦可思研究2018年发布的《就业蓝皮书-2018中国本科生就业报告》显示,本科专业就业率排名中,物流管理专业以95.4%的就业率位居第四。市场对专业人才的旺盛需求对就业率产生了决定性的影响。但是,由于其他原因的影响,就业率及就业满意度还不尽如意,其中最重要的原因就是本科生自身的就业观念存在误区。就业观念与大学生自身的认知、心理因素、性格特征、价值观念紧密相关,在分析大学生的就业观念之前,需要先分析影响物流管理本科专业大学生的就业观的现实因素。

### 1.1 物流管理专业较“新”

物流管理专业于1993年在部分院校开办,在1998年按教育部要求被删减,直到2001年才逐渐恢复,但开设该专业的院校一直很少。直到2012年,教育部进行了专业目录调整,设立了“物流管理与工程”一级专业目录,之后物流管理专业才在全国高校中以极快的速度发展起来。总的来说,该专业开办时间短,很多在校难以接触到物流管理专业毕业的亲戚、朋友,对于该专业的就业了解多从老师和校友处获取信息,容易存在就业困惑。

### 1.2 物流行业发展较“快”

2000年以来,我国的物流行业进入高速发展的时代。从过去“大而全、小而全”的企业自营物流逐渐发展为第三方物流份额越来越大,甚至伴随第四方物流企业开始出现的局面。先进的国际化物流中心不断涌现,物流设施设备不断更新,信息技术飞速发展,供应链管理先进的物流理念不断更新,这些都对物流管理专业人才提出了较大的挑战。物流行业的飞速发展,要求毕业生与时俱进的更新就业观念,才能适应岗位的需要。

物流管理专业较新、物流行业发展较快是影响大学生就业认知的最突出因素,高校就业教育过程中应先在认知层面丰富、完善就业信息和知识,帮助毕业生掌握获取信息的渠道和方法,在此基础上采用一些科学的方法引导毕业生的就业观念。

## 2. 物流管理本科生就业观存在的问题

### 2.1 就业定位不准确

社会对物流管理专业人才的需求层次不同。大学生普遍接触到的是快递行业,对自身的职业定位不甚清晰。其实,物流管理专业本科生的就业定位是管理型人才和技术人才。管理型人才包括业务管理者和部门管理者,需要具备物流管理的一般流程知识;技术人才需要具备条码技术、无线射频技术、物流信息系统、物流中心选址和线路规划求解等知识。管理型人才和技术人才在就业初期都难免需要参与基层工作。部分本科生存在对就业定位过高和过低的情况,过高表现为把自身定位为高级管理人才和供应链管理人才,过低表现为把自身定位为业务人才和操作人才,这都是不可取的。

### 2.2 坚持到体制内工作

受传统观念的影响,很多大学生倾向于到体制内工作。近年来,很多大学生选择报考公务员和事业单位。究其心理,多是求稳定、求较高的社会地位、求待遇、求仕途。即使公务员和自身专业结合度不高、即使待遇和职业发展空间不够如意,毕业生也不愿意选择到企业工作,这种现象在女生中更为普遍。体制内的工作岗位有限,死守体制不放会大大降低就业机会,不利于毕业生的职业发展。

### 2.3 就业功利化

大学生就业的“功利观”主要体现在过分注重薪资待遇和过分注重优越条件两个方面。过分注重薪资待遇,一切以薪酬为指标,忽视长远的发展前景,忽视职位上升的空间。过分注重优越条件的一个表现是希望留在大城市工作,不愿意到基层地区和偏远地区就业;另一个表现是只愿意到知名企业工作,而不愿意到有上升空间的小企业工作。这样的功利观本来是个人的价值选择,也可能是跟风从众的表现,但却会影响社会经济的均衡发展,也会影响毕业生的价值体现和职业发展。

### 2.4 给就业“设限”

当代大学生自我意识较强、个性化也比较突出,往往对职业要求较高。物流管理本科专业毕业生很容易找到一份工作,但在经过各种权衡后选择放弃,放弃的原因往往是一些自身设定的“限制条件”。例如体制外不就业,省会城市以外不就业,外省不就业,中小微企业不就业,非专业物流公司不就业,非核心部门不就业等。这些固执的就业观念会使毕业生错失就业机会,而且不符合“先就业再择业”的观点,会对终生职业发展产生消极的影响。

## 3. 物流管理本科生正确就业观的教育对策

很多毕业生都存在一些就业上的误区,一部分是自身价值观决定的,另一部分是对物流业不够了解导致的。在高等教育过程中,高校一直非常重视专业知识和就业技能的培养,但经常忽视对大学生就业观的正确引导,高校应充分利用大学生培养的全过程,加强就业观的正确教育和引导。

### 3.1 分析物流行业岗位,正确引导就业定位

高校在就业教育过程中,应加强对物流行业常见职位的讲解和分析。一般物流企业中,从高层到基层一般有哪些职位,分别进行哪些具体的工作,需要具备哪些专业知识;一般性生产企业和流通企业中,哪些部门是与物流管理专业相关的,需要具备哪些知识;物流行业对物流管理类人才有哪些新的要求,未来可能产生哪些新兴的岗

位。行业岗位教育仅仅依靠高校的师资力量是难以完成的,需要建立长期的校企合作,采取在校期间阶段实习、顶岗实习、企业管理人员到校开展讲座等方式,可以有效地提高行业岗位教育的效果。

### 3.2 树立榜样的力量,引导多行业就业

历年来,政府部门和事业单位对物流管理专业人才培养量并不大,如果毕业生过于热衷体制内的工作,会大大降低就业的数量。相反,在各行各业的生产、流通、商业等企业,物流管理人才的缺口很大,高校要引导大学生往这些企业流动,这样会大大提高就业的机会,也使得物流管理人才能够充分发挥专业知识。多行业引导教育可采取“榜样教育”的方式,例如,多介绍国内外在物流行业非常成功的管理者、企业家的优秀事迹,多介绍物流行业创新人才的成功经验等,多介绍身边朋友、同学在物流行业的成功之道等,以生动的方式逐渐改善学生的观念。

### 3.3 体现核心价值观,树立长远的就业观念

首先,大学生在职业选择时,要用全面的指标来衡量,不能过分重视薪资待遇。衡量一份就业岗位指标包括行业前景、企业前景、职位发展空间、平台大小、岗位与自身的契合程度、岗位对自身身心健康的影响等,只有综合考虑一份职业,才能使就业选择更加理性、科学。其次,对于就业的地域、就业的企业规模、就业的行业也不能过于功利,城市的发展有先进有落后,企业的规模有大有小,行业有冷有热,毕业生在选择时应更加注重岗位和自身实际情况的匹配度,不能一味跟风,要具备长远的规划。高校在就业观教育过程中,应充分利用社会主义核心价值观为指导,教育学生以综合的、全面的、积极的观念和思想,构建长远的就业观念。要积极引导学生到中小微企业和基层就业,中小微企业就业是吸引毕业生就业的主渠道,而物流产业作为农村产业、农村电子商务发展的配套基础,需要更多的物流管理人才注入,才能更好服务乡村振兴战略。

### 3.4 辩证看待,引导灵活就业

首先是发达地区就业和基层就业要灵活对待。国家大力支持毕业生到中西部地区、东北地区和艰苦边远地区就业创业,针对欠发达地区,国家出台了一系列的优惠政策,如“特岗教师计划”、“大学生服务西部计划”、“三支一扶”、“大学生村官”等,都有一系列的配套政策来支撑大学生职业发展,帮助大学生实现梦想和职业的融合。高校应对在校生详细解读这些优惠政策,引导学生早做规划。其次是就业和创业要灵活对待,无论创业和就业均是职业生涯的重要部分,应结合自身实际和市场发展做选择。再次

是省内就业和省外就业要灵活对待,物流行业在我国发展不均衡,内陆地区和沿海地区物流水平差异较大,虽然很多大学生理想的工作是“钱多事少离家近”,到发达地区就业也需要面临更大的环境挑战,但是却能够获得更多的机会和更好的就业平台。最后是不同性别毕业生就业也要灵活对待,物流管理专业毕业生就业调查显示,男生的就业率和就业质量高于女生。女大学生需要灵活对待就业,灵活避开性别的局限性。就业的灵活观念需要长时间的培养和熏陶,高校应注重日常的就业价值观的传递。

#### 4. 结论

综上所述,当代大学生个性较强,更加注重自身利益,加之对物流管理专业和物流行业不够了解,直接和间接导致物流管理专业本科生在就业时产生不利的就业观,从而影响就业质量和人才的优化配置。就业观教育和引导过程中,高校发挥着重要的作用,高校要加强就业指导教师的培养培训,提高就业指导能力,把学生职业发展与就业指导课程贯穿于整个人才培养体系,重视对大学生的就业观的调查研究,采取一系列措施进行正确的就业观教育,切实引导大学生树立正确、科学的、合理的就业观。

#### [参考文献]

- [1] 谭军华,冯丽霞.工科女大学生就业价值观及教育对策研究[J].宏观经济管理,2017,(S1).177+180.
- [2] 解玮,高金祥.当代大学生就业观的误区及教育引导之策[J].继续教育研究,2017,(11).94-96.
- [3] 葛显龙,王伟鑫.面向“一带一路”战略需求的物流

创新人才培养探析[J].教育教学论坛,2017,(34).93-94.

[4] 寇荷超,吴月华.高等师范院校全程化就业指导研究工作——基于社会主义核心价值观的视角[J].学理论,2017,(03).185-186+189.

[5] 马永霞,马立红.高校毕业生就业结构与产业结构研究的可视化分析[J].教育与经济,2016,(06).40-46.

[6] 仇多利,卓翔芝.物流专业应用创新型人才培养研究[J].淮北师范大学学报(哲学社会科学版),2016,37(05).162-164.

[7] 邵焕举.创新创业指导下的大学生就业能力提升途径研究[J].理论观察,2016,(09).141-142.

[8] 谢如鹤.基于“工-管融合”的物流管理本科专业的规范与特色建设研究[J].高等工程教育研究,2015,(03).178-183.

[9] 中华人民共和国教育部.教育部关于做好2018届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知[Z].2017-12-04.

**作者简介:**陈丽萍(1987.07—),女,彝族,云南元谋人,硕士研究生,云南中医学院人文与管理学院讲师,研究方向:电子商务与物流管理研究。

**通讯作者:**陈守聪(1974.12—),男,汉族,云南镇雄人,副教授,本科,云南中医学院人文与管理学院党总支书记、院长,研究方向:高校思想政治教育、中医药文化。

**基金项目:**本文系云南中医学院就业创业工作专项课题“我校首届物流管理专业毕业生就业追踪调查及问题探究”(编号:YJ20180207)。