

基于职业生涯规划的高职学生就业指导体系构建策略

汪宁

(上海民航职业技术学院, 上海 徐汇 200232)

摘要: 高职教育是为社会发展、企业生产一线培育高质量、技能型人才, 此类学生有较强的岗位适应能力。因此, 高职院校需要健全完善职业生涯规划指导体系, 引导学生树立正确的就业意识和择业理念, 积极培育学生成为具备创新创业精神的技能型人才。职业生涯规划也可帮助学生充分发掘自身潜能, 有助于增强学生个人实力, 使得学生职业发展规划设定更具前瞻性, 有效提升学生就业成功几率。

关键词: 职业生涯规划; 高职; 学生就业指导

高等职业教育是我国高等教育的关键构成部分, 近年来, 大学生就业困难问题日益显著, 高职学生就业困难问题也十分突出。2022年4月20日, 第十三届全国人民代表大会常务委员第三十四次会议通过《中华人民共和国职业教育法》修订。明确指出职业学校应当建立健全就业创业促进机制, 采取多种形式为学生提供职业规划、职业体验、求职指导等就业创业服务, 增强学生就业创业能力。目前, 造成高职学生就业困难的原因有多个方面的因素, 其中用人单位对于职业院校的毕业生的收入待遇、工作环境以及专业学历要求的差别对毕业生心理状态、职业规划也产生了较大的影响。高职学生就业困难不容忽视的因素在于缺少系统性职业规划。因此, 全面且系统的探究高职学生职业生涯规划, 积极开展各项指导工作, 有助于帮助学生正确认识自我、发展自我并完善自我, 切实提升学生专业修养和个人能力, 为其今后健康发展奠定坚实基础。

一、高职院校设置职业规划的重要意义

首先, 职业规划可以帮助学生尽可能地发掘自身职业潜能, 寻求适合自身实际发展的岗位, 进而实现个人价值最大化, 有效推动学生全面健康发展。职业生涯规划指的是综合学生实际情况和各种局限因素, 为学生今后职业目标明确行动方向、行动时长和行动规划。学生个人职业规划是建立在自我认知基础上, 便于学生明确自身职业方向、学习目标和职业规划, 为学生走向工作岗位提供可行路径。一份切实可行的指导规划, 能为学生今后职业理想不断丰富自身修养, 有助于实现思想道德素养提升, 促进其文化涵养和健康身体素质协调发展。其次, 职业生涯规划指导也是职业教育推进阶段, 适应社会发展实际的需求。因此, 职业生涯规划教育, 不仅可以帮助学生发掘自身的闪光点, 肯定个人存在价值, 有助于培育学生学习自信心和职业意识, 促使学生充分发挥自身特性, 寻求职业生涯的起始点, 在潜移默化中树立良好职业习惯, 使得学生更有目的性和计划性完成学习活动, 能够从容应对来自社会各个方面的挑战。

二、高职学生就业取向现状

整体层面来看, 很多高职学生仍然保持着积极健康的就业取向, 但是部分学生也存在就业定位尚未明确等问题。

(一) 等级观念严重, 就业虚荣心较强

高职学生在实际岗位选取过程中存在明显倾向, 很多学生认为, 在国家事业范围、金融部门等方向工作, 更具优势, 环境好、收入高。面对社会所学的生产一线、乡镇企业等方面表现的分外冷落。此类学生不能正确认识自我价值, 面对严峻的就业形势和市场竞争压力, 学生无法做出正确选择, 使得就业产生困扰。在航空院校毕业生中, 大部分学生依旧希望选择国企、央企, 对中小型民营企业仍存在一定的心理落差, 同时对于用工性质、收入待遇、工作环境、企业文化方面的需求日益提升。

(二) 利益期望值较大, 就业稳定性不强

源自于社会消费水平和家庭经济能力的影响, 高职学生在选

择工作岗位时过于理想化, 对于各种利益期望值较高, 并没有形成准确的定位。部分学生遇到适宜的工作岗位, 不会主动推销自己, 没有树立参与职场竞争的勇气。部分学生虽然有被选取的机会, 但是因为自身种种原因中途退出, 其中不乏有人心理准备不足, 就业目标不明确, 对行业、企业不了解、求职技巧缺乏等。虽然高职学生有较多的实习、实践机会, 但很多学生仍不知自己将来要做什么, 面对日益严峻的就业形势, 这山望着那山高, 频繁跳槽, 对自己的职业规划和未来发展方向仍处于迷茫和探索阶段。

(三) 条件要求高, 就业适应力弱

部分高职院校的毕业生在就业问题上都有“坐、等、靠”的依赖心理, 他们盲目自信, 心理承受能力弱, 甚至把就业看作是父母、老师、学校的事情。很多学生择业期望值高, 把待遇是否优厚、工作环境是否优越、工作地点是否在大城市等作为选择标准。一些学生的就业适应能力相对较弱, 综合素质不高, 尽管经过几年的高职教育, 理论知识懂一点, 但职业知识、技能和做人做事等方面, 很难达到用人单位的要求。

三、高职学生就业取向成因探析

(一) 社会环境影响巨大

中国社会的传统理念根深蒂固, 在一定程度上影响着学生探寻适宜的工作岗位。由于学生缺少社会实践经验, 不能满足企业工作需求, 导致很多学生不能被企业录取。同时, 部分学生在工作过程中拥有较强的功利性, 会存在辞职、违约、消极怠工、跳槽等不良现象, 和工作单位产生冲突, 致使企业在招聘过程中会刻意规避应届毕业生。家庭期望以及社会环境对学生就业方向以及择业过程中的路径也产生了较大的影响。

(二) 家庭生活成本较高

从家庭环境看, 高职生家庭生活成本、学习成本和就业成本都在提高, 这在迫使学生追求高薪岗位的同时, 更使一些贫困家庭学生陷入求职困境, 一些学生支付不起上网、打电话等通讯费用, 导致信息闭塞, 部分学生甚至无力打印简历和求职信。个别学生会考虑面试出行成本, 较长距离的单次面试是困难学生就业困难的主要障碍。

(三) 学校教育效果薄弱

有些高职院校专业设置没有充分调研论证, 培养目标与实际需要脱节, 难以适应市场的需要。目前, 我国还没有完全推行职业资格证书制度, 学校培养人才的计划、数量和质量都缺少规范化管理, 很多专业供过于求。此外, 不少高职院校由于长期投入不足, 师资力量、教学设施, 以及办学特色不明显, 导致学生综合素质不高。以航空院校为例, 近年来全国各省市职业院校都在开展空中乘务类专业, 造成巨大的人员冗余, 许多学生最终无法踏上所理想的职业岗位, 进而对职业发展产生迷茫。

(四) 主体进取意识弱

就业主体意识是学生表现自我的一种自觉的能动意识。部分

高职生就业中的主体意识较弱,竞争意识和危机意识较缺乏,他们就业方向不明,职业规划不清,职业意识不强,等、靠思想较重,总认为就业是毕业时或毕业后的事。

四、基于职业生涯规划的高职学生就业指导体系构建

(一) 全过程就业指导

许多同学误以为只有最后一年面临毕业的同学才需接受职业规划辅导,而对于其他学年的人来说则无此需求。然而,这个观点并不正确。实际上,不论是在哪个学期或年龄段,每个人都需要根据自身情况来获得适当的职业规划建议和培训。职业规划教育应涵盖整个大学生涯,从入学到毕业都应有相应的课程设计与实践活动。

1. 入学引导期

初入学校的大一新生正处于在引导时期。他们尚未充分融入大学的生活节奏,还在努力适应由高中至大学的过渡过程。这些同学面临的不只是对校园环境 and 生活的陌生感,还包括了从严谨的学习氛围转向自由的环境所带来的不适。许多学生在这个过程中感到迷茫,无法找到学习的动力,甚至陷入网络世界的诱惑中。这种情况的发生主要源于他们的奋斗方向不明朗,职业规划模糊不清。所以,针对大一的学生而言,首先,对新生实施入学素质教育以帮助他们尽早适应大学的环境;其次,使用测试表或有关教材来让学生做出精确的自身认识;最后,学科认识教学是必要的,有关教师可以组织一些讲座等活动,使得学生能够对专业知识有所了解。

2. 规划成长期

大学生正处于成长的关键时期。在校期间学生接受的教育和课程使他们在理论与实践层面有了显著进步,并已掌握自我发展所需的基本能力。然而这个过程中仍存在着挑战:如对自己角色认知不清或缺少明确的目标等等。针对这些情况,教师应加强对于个人发展的关注度,推动学生的自主计划工作进程;同时保证所有同学都能积极投入到此项工作中去,设立相应的监管措施以保障其顺利实施。一是向同学们普及有关职场的相关常识,例如透过课内讲授成功的案例及举办专门性的研讨会等方式提高他们的行业认识水平,从而确立自己的事业愿景并在实际中实现它。二是鼓励学生编订个人的未来生涯蓝图并将之公开发表出来(可作为竞赛项目)以便让更多的同伴了解你的想法进而给予支持或者提出建议。

3. 身份转型期

对于即将步入大三的学生来说,他们正处于在身份转型的关键时期。相较于初入大学学生而言,这些学生已对其所学的专业及未来的职场前景有所认识,并开始构思他们的职业道路。在这个过程中,学校就业指导部门应依据学生的个性化需求做出相应的计划:首先是实习安排,借助与企业 and 人才市场的协作扩大实习途径,给学生带来更多的实际操作经验,使其能更早地熟悉职场环境;其次是对学生的求职培训,包括如何挑选合适的工作岗位、撰写个人简历以及面试技巧等基本知识;最后就是个性化的职业生涯规划引导,基于前两项基础上的自我评估,重新设定目标,确定个人的职业成长路径。这个阶段重点在于提高学生的就业能力。

(二) 全方位就业指导

1. 职业规划辅导

依据萨伯的职业生涯发展理论,大学生的身份仍属于职业探索期。在这个时期,高校就业指导中心应把重点落在提升学生的职业观念与计划理念之上。实施一些策略以使学生对自身有明确的认识,持续发掘并提高他们的职业全面能力和职业专长,以此

助力他们达成个人职业发展的目标。这个阶段可包括职业生涯规划咨询、职业生涯规划目标实践辅导等等。

2. 就业能力培训

在学生的就业辅导过程中,教师需要培育他们的职业观念,持续地朝着自己的职业生涯目标而奋斗,并需进一步提高他们各方面的能力。可以借助与企业 and 外部专业的教育机构建立联系、开办职业规划相关课程等方式,以增强学生的各项能力。此外,还可组织各类校园内的职业技巧竞赛等等,激励他们自我提升,同时也为他们在未来的道路上积累更多实践经验。

3. 就业指导

高职院校所提供的职业咨询并不限于准毕业生,新生入校的职业规划教育也是一个重要的环节。此外,也应覆盖毕业离校学生。由于学生各个时期有着不同特性,学生可能会有情绪波动、目标变动等现象发生,所以,在实施职业辅导的时候,应以适应这些特定情况为基础,因人而异地给予职业建议,“一生一策”精准辅导。然而,各阶段的职业规划并非独立无依,它们间或有交融与互通之处,呈现出某种关联关系。密切观察学生在每一个发展阶段的表现,并据此给出适当的职业指引,这是高职院校就业服务主要任务所在。

4. 就业咨询

许多高职院校都有设立专门的就业资讯部门,主要职责包括向在校生提供职业发展相关资料及法律规定,并接收有求职需求的同学寻求协助。在此背景下,学校就业辅导中心被赋予了更高标准的要求,需定期更新资讯内容,深化同企业的协作关系,以确保学生能充分做好实践前的准备工作。同时,师资队伍的能力提升、培训标准也因根据本校实际情况不断提升。

5. 心理咨询

面临严重的就业压力,大学生们容易产生一系列心理困扰。然而,高校的职业发展部门能在某种程度上有助于缓解这些困扰。这要求学校必须增加对职业发展的专门人才投入,以提供有针对性的解决方案给那些寻求帮助的同学。

(三) 一体化就业指导

学生就业难现象不是单靠学校和学生就能够解决的问题,这是一个社会性的问题。学校应该积极与校企、校外实习单位进行合作,为学生提供更多的实习渠道。同时还应该积极开展关于大学生就业的讲座,实现学校、学生、企业的一体化的就业指导模式,帮助学生尽快适应工作环境。同时为企业培养具有高质量、高素质的人才,实现良性循环,从而解决大学生就业结构的矛盾性,使市场的供求关系平衡。

五、结束语

综上所述,高职院校就业体系健全完善,是规范和完备学生就业的重要举措。高职院校必须正确把握市场方向,以就业为导向,不断改革创新,坚持面向社会办学的方向,把知识技能教育和就业教育放在同等重要的位置,切实提高学生的职场竞争力,这既是高职院校在就业市场取得竞争优势的必然选择,也是高职教育可持续发展的必然趋势。

参考文献:

- [1] 卢岚岚,王静.基于职业生涯规划的高职学生就业指导体系构建[J].武汉冶金管理干部学院学报,2022,32(4):11-13.
- [2] 曾君.基于新环境下高职学生职业生涯规划体系的构建[J].教育研究(2630-4686),2019,2(10).