

胜任力视域下大学生就业能力提升之道研究

谢 翔

(哈尔滨商业大学, 黑龙江 哈尔滨 150028)

摘要: 随着社会经济的发展, 大学生就业需求呈现多样化趋势, 高校需要注重学生职业胜任力的提升, 帮助学生适应就业环境。高校可以将胜任力作为依据, 创新传统育人模式, 促进学生综合素养的提升, 使其具有较强的就业竞争力。本文从高校的角度出发, 论述了胜任力视角下大学生就业能力概念, 分析了大学生就业教育存在的问题, 并提出具体的育人策略, 旨在加快教育体系革新, 使学生适应社会发展需求, 为后续教育优化提供借鉴。

关键词: 胜任力; 大学生; 就业能

引言:

在1973年戴维·麦克利兰首次提出胜任力概念, 明确个体的工作表现, 不仅依靠专业知识、技能, 还取决于心理与行为特点。从广义角度出发, 胜任力涉及职业、行为以及战略等要素。随着经济社会发展, 职业需求发生了明显变化, 高校学生面临严峻的就业形势。为了帮助学生适应就业环境, 将职业胜任力作为导向, 建设了良好的大学生就业体系, 并通过建设全方位的就业能力培养体系, 使学生具有较强的综合素质, 为毕业生的健康成长保驾护航。

一、胜任力视域下的大学生就业能力概念分析

从职业胜任力的角度出发, 大学生就业能力包括两个方面, 分别为显性、隐性, 具体来讲: 一方面, 显性就业能力。大学生的专业知识素养, 包括专业知识与理论基础。大学生的专业知识掌握情况, 往往影响到其后续职场情况, 能否顺利从事本职工作; 大学生的实践能力, 包括其完成工作安排所要求的技术与操作技能。技能操作能力的提高, 可以帮助大学生适应职场需求, 帮助其有效实现自我价值; 大学生的经验总结能力, 包括大学生在学习、实践过程中, 进行的操作性、有效性经验积累。在实际职业市场中, 往往具有较强经验能力的大学生具有更高的竞争力。

另一方面, 隐性就业能力。大学生行为动机能力, 该能力的提升, 可以为大学生行为提供内在动力, 其通常包括许多内容, 如内在、外在内容, 其中内在涉及兴趣、目标, 外在涉及金钱、认同等。通过帮助学生认识自身行为动机, 可以有效提升其就业热情; 大学生认知态度能力, 可以对自身情况产生直观认识, 涉及优缺点、对待工作的态度等; 大学生的价值观念信念能力, 通常指的是大学生的理想信念, 涉及人生观、价值观等, 通常会影响到大学生就业情况。通过提升学生价值观念能力, 可以帮助其进行职业选择与决策, 正确选择就业渠道; 大学生的个性性格能力, 涉及思想道德能力、心理能力等。大学生通过对自身性格的了解, 可以在后续职场活动中, 建立良好人际关系与表现, 从而选择合适的工作环境。

二、胜任力视域下大学生就业能力存在的问题

(一) 缺乏职业规划辅导

在高校的就业教育中, 虽然积极开展教学实践, 取得了一定的育人效果, 但基于职业胜任力背景, 就业教育仍然存在一些问题, 如职业规划体系尚未完善, 很难为学生的职业发展提供良好的支持, 对大学生的职业发展效果产生了直接性影响, 阻碍其就业能力的提升。第一, 部分教师采取的职业规划的系统性、前瞻性不足。这些教师的教学实践活动, 重视理论知识的教学, 缺乏对学生兴趣、技能以及价值观念的认识, 导致其在毕业后容易出现迷茫, 增加

其面临的就业压力。第二, 部分教师使用教育资源的效果有待提升, 很难与企业进行密切的合作。职业生涯规划缺乏与行业需求的联系, 学生获得的实习机会较少, 很难掌握扎实的职业经验, 无法把握行业动态, 缺乏对相关领域的认知, 其竞争力有待提升。第三, 部分教师开展的职业生涯规划教育, 缺少个性化辅导, 无法兼顾每一位学生特点。由于学生的兴趣、技能等存在差异, 统一性的就业指导工作, 学生很难从中寻找合适的职业发展方向, 从事的职业无法符合自身兴趣, 其职业满意度、胜任力等存在较大的提升空间。

(二) 就业评价较为片面

为了促进教育质量的提升, 保障学生的全方位发展, 一些高校进行了评价体系的完善, 一定程度上促进了就业教育效果的提升, 但部分教师的接受能力较差, 采取的评价行动缺乏全面性、科学性, 很难全方位判断学生实践能力。一方面, 就业评价活动中, 面对学生经验与实践能力的考核不足。部分教师采取的教学评价工作, 重视学生学术成绩与理论知识能力的提升, 忽视其实践能力判断, 很难全方位认识学生能力、潜力, 阻碍了教学目标的实现。另一方面, 部分教师开展的就业评价活动, 很难有效判断学生综合素质。部分教师过于看重学生的课堂表现, 重视其对学科知识的掌握情况, 对其胜任力方面的评估缺乏全面性, 虽然有助于提升学生考试成绩, 但不利于其综合素质的提升。另外, 就业评价活动具有单一性问题, 部分教师依赖笔试、考试形式, 缺乏评价方式的创新, 很难对学生特点产生全方位的认识, 部分学生容易受到低估, 阻碍其就业竞争力的提高。

三、胜任力视域下提升大学生就业能力的实践策略

(一) 优化就业课程, 培养综合素质

为了促进学生就业能力的提升, 高校可以将职业胜任力作为导向, 对课程内容进行审视, 并优化课程设置, 从而满足学生胜任力的培养需求, 切实提升就业课程质量。第一, 在就业教学中, 教师可以进行教学评估、调查活动, 进行意见收集工作, 明确就业课程存在的问题。第二, 教师可以将调查结果作为依据, 进行课程内容的创新, 合理设置理论、实践的课时占比, 使学生尽可能参与到实践活动, 帮助其将所学知识加以转化, 形成良好的实践能力。在就业课程教学活动中, 教师能够借助项目化学习、案例分析等方式, 提高学生学习热情, 并丰富其学习感受。第三, 教师可以进行跨学科素养培育课程的建设, 丰富课程内容, 培养大学生创新、团队等能力, 促进其综合素质的提升。第四, 教师需要激励学生参与选修课程, 鼓励其根据自身兴趣、职业, 规划自身发展方向, 不断提高其职业能力。

(二) 加强职业辅导, 完善育人体系

为了帮助学生明确自身情况, 有效把握职业方向, 在毕业之

后可以顺利地进入职场,高校需要注重职业规划体系的完善,提升其系统性、全面性。第一,可以通过专业职业规划部门的设置,并为学生分配专业的职业规划导师。其中职业规划导师需要具有良好的行业经验,能够深层次认识学生兴趣、技能,把握其发展潜力,从而进行针对性指导。第二,可以建设系统化的职业规划课程,并进行育人计划的调整。实际的职业规划课程,涉及许多方面内容,如职业规划、职业素养培育等,可以方便学生对知识产生深层次理解,明确不同职业情况,从而形成良好的职业胜任力。在教学实践过程中,教师还可以开展面试、职业能力测试等,帮助学生明确自身优势、不足,为其职业生涯规划提供保障。第三,高校需要激励学生融入职业发展活动,如讲座、论坛等,有效拓展大学生视野,把握职业发展趋势。第四,高校能够通过校园网络、职业导师制度的建设,为大学生带来更好的辅导,进行经验分享与个性化指导,帮助大学生清晰认识职业情况,从而进行准确的职业生涯规划。

(三) 创新就业评价,保障健康成长

学生评价活动的开展,属于高校明确学生表现采取的评价机制,可以对后续教学实践进行优化与调整。还可以通过评价体系的健全,深层次认识学生情况,把握其学术、职业胜任力等层面表现,为其全方位成长提供保障。高校还能够对评价目标、标准进行明确,深层次了解学生所需掌握的职业胜任力,并对相关层次能力进行叙述,了解评价活动,将学生不同层面的表现直观反映出来。就业教学评价活动的开展,需要对学生进行综合考量,包括学术、实践以及创新等能力。从胜任力角度出发,教师开展的就业教育评价活动,不仅需要关注传统学术成绩,还需要清晰认识到学生实践表现、问题解决能力以及团队合作过程扮演的角色,从而对学生产生直观认识,明确其综合素质,有效判断其职业水平。同时,教师可以开展全方位评价,保障评价活动科学性,鼓励学生自评、互评等反馈,深层次认识其表现,有效发挥出个体优势。另外,要与时俱进,积极引进现代技术,为教师开展在线平台提供了便利,可以使学生得到个性化指导建议,切实提升育人效果。

(四) 发挥个人作用,迎接职场挑战

在提升大学生就业能力的过程中,大学生的个人努力发挥了基础性作用,基于此,高校开展的就业教育实践过程,教师需要注重大学生作用的发挥,从而有效应对职场带来的挑战。第一,在学校学习期间,大学生需要注重专业、技能的学习,积极开展课堂学习、实践活动等方式,有效培养自身的专业知识技能,开展深层次的学习,并促进自身专业技能水平的提高。第二,大学生需要掌握良好的语言表达、人际交往等能力,通过提高相关能力,为后续适应各类职场奠定基础。第三,随着数字技术的更新,产生了许多影响就业效果的新因素,同时伴随更多就业机会。如智能制造、数字营销等,因此,大学生需要打破传统认知观念的束缚,有效把握机遇,积极应对挑战与发展。第四,大学生需要进行良好的职业生涯规划工作,明确职业目标,根据职业规划进行就业,有效减少求职过程中出现的迷茫。因此,大学生通过在校学习过程中,进行知识与技能的不断积累,可以实现综合素质的切实提升。在日常学习、生活中,对自身心态、心理进行调节,从而养成积极乐观的生活态度。在具体的工作过程中,大学生需要具有积极心态,做好压力与情绪的管理,有效面对职场带来的各种挑战,避免在受到挫折后,出现一蹶不振的问题。

(五) 发挥社会力量,建设就业平台

当大学生参与就业、择业活动后,表示其迈向社会,而就业

效果之间关系到社会的稳定,与大学生可持续发展存在密切联系。通过社会范围的倡导,可以建设良好的就业平台,具有多元渠道、有效监督特点,可以为大学生顺利就业提供保障。政府能够明确就业政策的地位,为新行业发展提供更多助力,鼓励学生积极参与创业、“三支一扶”等活动,有效丰富大学生就业渠道,使其在自身领域做到发光发热。此外高校还需要加强与政府的交流,进行信息发布平台的建设,并加强微信公众号、微博等软件的使用,进行招聘信息公布,方便大学生及时了解就业信息。同时,就业市场是否规范,影响到学生就业质量,可以通过就业市场法律信息的完善,根据大学生就业现状,制定出良好的就业保障体系。高校能够定期举办交流活动,鼓励企业与大学生进行交流,做到信息的共享,切实提高大学生就业率,为人才构建良好的成长通道。

另外,大学生就业能力的提升,需要借助实践活动的组织,高校需要重视创业园区的建设,将孵化器、转化器等作为结构,建设良好的创新实践平台,并积极融入国际教育理念,优化实训项目,从而建设良好的教师队伍,包括企业导师、高校教师等。在校园场所内,可以通过进行模拟创业竞赛、投资争夺赛等形式,选择出具有良好发展能力的学生,为其带来专业化的就业指导。社会的创业园区可以加强与高校内部就业教学实践的融合,有效贯彻人才培养活动,发挥社会层面具有的力量,提升大学生就业能力,使育人活动具有连贯性、系统性。为了提升学生就业率,高校可以加强与企业合作,有效组建招聘联盟,并了解行业的运行规律,开展专门的招聘活动,有效减少大学生就业面临的难度,为其提供更深层次的支持。高校为了实现与社会发展的与时俱进,需要注重学生综合素质的提升,并结合行业的发展趋势,有效胜任职业、岗位。政府、企业的密切合作交流,可以促进职业辅导体系的完善,完善定制化的育人方案,促进大学生就业能力提升。

四、结束语

综上所述,就业属于民生的根本,大学生就业问题直接关系社会的发展。因此,高校需要注重大学生就业能力的提升,融入胜任力理念,有效建设系统工程,切实提升教学有效性。具体来讲,高校可以通过课程的优化、评价模式调整以及建设就业平台等措施,培养大学生职业胜任力,促进其就业竞争力的提高,为其后续职业健康发展奠定基础。

参考文献:

- [1] 金虹.以职业胜任力为导向的高职院校大学生就业能力培养体系的构建[J].吕梁教育学院学报,2024,41(02):52-56.
- [2] 芦婷.胜任力视角下提升大学生就业竞争力问题探析[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2024,(06):157-160.DOI:10.13971/j.cnki.cn23-1435/c.2024.06.029.
- [3] 周双喜,谢延浩.大学生就业能力培养中高校的“有限责任”[J].黑龙江高教研究,2024,42(01):147-153.DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2024.01.015.
- [4] 丁丽丽,唐珍.KPI理论下高职电力类学生就业胜任力模型构建及提升策略[J].装备制造技术,2022,(06):229-231+235.
- [5] 王太右.基于胜任素质模型的民办高职院校大学生就业能力提升研究[D].华东交通大学,2021.DOI:10.27147/d.cnki.ghdju.2021.000031.

课题项目:胜任力视域下大学生就业能力提升之道研究——以哈尔滨商业大学为例;2024年度哈尔滨商业大学教育教学改革研究项目;编号:HSDJY202425

课题信息:黑龙江省哲学社会科学规划项目,题目:区块链社交网络中口碑传播影响机制研究,编号:21GLC186