

# 职业兴趣理论视角下的硕士生就业指导研究

王英梅

(福建中医药大学科技处, 福建 安溪 350100)

**摘要:** 硕士生就业问题一直是高校、社会、家长备受关注的焦点问题。在这样的背景下, 关于硕士生就业指导的研究颇具现实意义。本文通过选取福建三所综合性高校的硕士生作为调研对象, 采取问卷和访谈的方式进行调查研究。研究发现了当前硕士生就业指导存在的问题, 针对这些问题笔者分析了可能存在的原因, 并进一步提出了解决对策。

**关键词:** 职业兴趣理论; 硕士生; 就业指导

## 一、相关概念界定

### (一) 职业兴趣内涵

霍兰德职业兴趣理论认为个人人格类型、学习兴趣与将来职业匹配密切相关, 人格与工作环境之间适配度决定了职业满意度和职业成就。职业兴趣理论将人格类型划分六类: 现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型, 并指出, 每一种人格类型都有与其相匹配的职业类型, 在选择职业时应根据人格特征来选择合适的职业, 才有助于职业适应和职业成功。

### (二) 就业指导内涵

就业指导内涵的界定, 不同学者有不同理论标准, 笔者根据学者对于就业指导的解释将其定义为: 高校根据学生特点, 通过分析社会就业形势和市场需求, 帮助学生认识自我并有针对性提升个人的综合素养以适应市场需求从而顺利就业而为学生提供的学业、就业和创业等方面的咨询服务和指导工作。

## 二、就业指导的重要性

### (一) 就业指导有利于硕士生清晰职业规划

选择合适的职业是人生事业中的关键一步, 关乎未来职业发展。硕士生在学习生涯上, 相比其他学历层次的学生投入更多时间成本、精力成本和金钱成本, 对于产出也有更高期望, 希望从事与自己职业兴趣相匹配的岗位, 以获得更大产出。如果选择适合自己性格特点, 符合自身职业兴趣的工作, 会更有动力和激情在自己的岗位上发光发热。相反, 如果所从事的工作与自己兴趣点相违背, 那么在工作中就难以发挥自身专长, 很难在职场中创造佳绩。就业指导对于硕士生的职业发展有一个重要的引导作用, 帮助硕士生更好地了解自己, 根据自身特长和专业特点选择合适的职业。

### (二) 就业指导有利于减轻心理压力

硕士生大部分是从本科直接升学, 涉世未深, 缺乏社会经验, 对于未来职业发展有着过高的期望, 当面临用人市场琳琅满目的岗位以及不高薪资时会陷入迷茫, 无所适从, 甚至会怀疑多年在学习上投入的意义。通过就业指导, 帮助硕士生调整心理预期, 多方位了解当前就业形势, 客观分析自身职业定位, 有效减少就业压力带来的心理问题。

### (三) 就业指导促进硕士生提升综合实力

硕士生择业与用人单位选人之间是双向选择的过程, 只有当硕士生符合用人单位的需求, 用人单位的薪资和职业发展前景满足硕士生的期望, 才能达到双向匹配。就业指导部门通过收集用人单位对于人才的需求, 全面客观地向硕士生传达, 硕士生根据用人单位的标准, 有针对性的学习, 丰富自身理论基础和技能水平,

为毕业之后投入职场奠定良好基础。

## 三、现状以及调查结果

笔者通过选取福建某三所综合性高校的硕士生作为调研对象, 调研对象严格按照职业兴趣类型选择对等专业的硕士生, 每种职业兴趣类型的调查对象平均分配, 采取问卷和访谈的方式进行调查研究, 研究结果呈现如下:

### (一) 硕士生职业兴趣类型差异性分析

1. 采用独立样本  $t$  检验对六种职业兴趣类型在性别上的测试得分进行差异检验, 结果显示: 硕士生职业兴趣六种类型在性别上的差异, 均达到显著水平。具体而言, 男生和女生对现实型、研究型、企业型职业的兴趣有显著差异, 在现实型和研究型女生的得分均高于男生, 说明女生对现实型和研究型职业的兴趣大于男生, 在企业型女生的得分高于男生, 说明女生的企业型职业兴趣大于男生。其次, 在艺术型、社会型、常规型职业的兴趣有显著差异, 且男生的得分均高于女生, 说明男生对艺术型、社会型、常规型职业的兴趣较为强烈。但是从数据分析上可看出六种职业兴趣类型在性别上的差异并不会很大, 说明随着时代的发展, 男女平等及女性撑起半边天观念的普及, 社会对女性的认可度越来越高。这一调查结果与 Bubany (2011) 通过对美国 1976 至 2004 年间的调查结果一致。

2. 采用独立样本  $t$  检验对六种职业兴趣类型在生源地上的测试得分进行差异检验, 结果显示: 除了艺术型职业兴趣在生源地存在显著差异, 其他五个类型在生源地的差异检验均不显著。

3. 运用单因素方差分析检验硕士生六种职业兴趣类型在年级上的差异, 结果显示: 现实型、研究型、常规型三个职业兴趣类型在年级上存在显著差异, 经事后检验, 在现实型职业兴趣, 研三学生的得分显著高于研一; 在研究型职业兴趣, 研二和研三学生的得分均显著高于研一; 常规型职业兴趣, 研二学生的得分显著高于研一。

4. 为进一步研究霍兰德职业兴趣与就业指导需求的关系, 本研究运用多元线性回归分析, 以霍兰德职业兴趣类型为预测变量, 以就业指导需求为因变量, 采用回归分析法, 预测职业兴趣类型对就业指导需求的影响, 结果显示现实型和社会型职业兴趣对就业指导需求具有强烈的预测作用, 其余几个类型的总分预测作用不明显。

### (二) 面对面访谈

通过选取不用职业兴趣类型的硕士生进行面对面访谈, 结果得出高校硕士生对于就业指导的高需求与高校就业指导地位存在较大的矛盾, 主要表现在:

1. 高校就业指导工作开展情况不理想, 就业指导内容单一。受访同学均表示, 对学校提供的就业指导均不满意, 就业指导内容大都采取讲座的方式, 大锅饭指导方式无法满足不同职业兴趣学生的需求。对就业指导部门多数学生表示并不知晓, 可见高校对硕士生就业指导工作的重视程度远不足以满足学生强烈的就业指导需求。

2. 就业指导教师的专业性和知识储备量满足不了学生多样化的信息需求。高校并未建立一支综合素质强, 知识储备量丰富,

专业过硬的就业指导师资队伍, 就业指导人员缺乏, 除了辅导员就是就业指导中心几个老师对接就业指导工作, 但是全校学生几万人, 单独依靠几个教师开展就业指导, 远不足以解答不同职业需求学生的困惑。

3. 导师未能有效发挥就业指导作用。在整个研究生生涯, 导师与学生联系最为紧密, 也最为了解学生的性格特点, 导师可以利用自己丰富的经历和知识背景为学生提供更为个性化的就业指导。但是导师由于科研和教学的双重压力, 属实心有余而力不足, 未能有充足的精力帮助学生提供学术指导之外的就业帮助。

#### 四、原因分析

高校人才的培养不仅要注重过程, 更应该关注培养的人才能否符合用人单位的需求, 只有人岗相匹配才能发挥最大的效用。当前, 高校对于硕士生就业指导工作的忽视与硕士生就业的高需求是高等学校教育不容忽视的关键问题。我们只有客观且全面的从多方寻找原因, 才能切实有效的提高人才培养质量。本文基于职业兴趣理论, 从高校、就业指导老师、导师、学生层面来分析探讨影响硕士生就业指导的原因。

(一) 高校未能重视硕士生就业指导工作, 忽视硕士生就业指导需求

高校就业指导工作的开展主要针对本科生, 相关就业指导课程的开设也倾向于大学本科阶段, 硕士生培养重点主要在学术水平和科研能力方面。就业指导工作主要是辅导员和硕士生导师承担。而辅导员一人要管理的学生基本是一两百号, 即便有心也无力做到一对一的指导。而导师虽然与硕士生交流最多, 对硕士生的思想影响最大, 但导师除了有科研压力还有教学任务和生活琐事, 对硕士生的指导大都停留在学术层面。通过问卷和访谈结果可以看出, 硕士生就业的高需求与高校提供有效就业指导服务的匮乏矛盾突出。

(二) 就业指导方式单一, 无法满足不同职业兴趣的需求

职业兴趣理论认为不同职业兴趣特点对应不同的职业环境, 就业指导应根据学生兴趣特点有针对性的开展就业指导。当前高校就业指导普遍是“大锅饭”形式, 如大班讲座, 方式单一, 内容也都集中在政策性层面的宣讲。没有专业测评工具让学生了解自己的职业倾向, 就业指导老师也无法根据学生兴趣特点进行专业化分析。单一式就业指导无法满足学生的需求。

(三) 就业指导老师匮乏, 缺乏专业化师资队伍

职业兴趣理论认为不同职业兴趣特点适配对应的职业环境和职业技能, 这就要求就业指导老师有全面的理论知识, 丰富的实践经验, 但一个老师要掌握各行各业的专业知识和行业技能是不现实的, 这就需要一支综合性强的师资队伍。然而, 当前硕士生就业指导老师基本是辅导员, 辅导员大都是刚毕业的学生直接入职, 缺乏社会经验。而就业指导部门工作人员大都承担行政管理的职能, 就业指导工作的落地主要依靠辅导员。因此就业指导师资队伍专业化、稳定性的不足都限制着高校就业指导工作的开展。

(四) 导师注重学术科研水平, 忽视硕士生就业指导

在我国高校, 导师负责制是硕士生培养过程的关键措施, 高校对硕士生的考核往往更加注重课程任务和学位论文, 对于导师的绩效考评和职务升迁也往往按照科研产出为指标。这就导致, 硕士生在校期间目标就是完成课程任务和学位论文, 导师的重心是科研和学术指导, 对硕士生就业指导责任意识则较为薄弱。访谈中, 有学生表示, 导师非常忙, 平常寻求论文指导都很困难, 更别说学术问题之外的就业咨询了。也有学生表示, 导师会关心

自己的就业, 但仅仅是口头告知学生哪里在招考, 并没有根据学生的兴趣特点给予针对性的引导。

#### 五、解决对策

当前高校毕业生数量不断攀升, 叠加往届未就业人数, 就业形势不容乐观, 这不仅仅是硕士生本人及其家庭的担忧, 也是学校和国家极度关注的问题。硕士生良好就业是对高等教育水平的考验, 也是为社会输送高等人才的关键一环。笔者针对硕士生就业指导中出现的问题进行对应的原因分析, 提出相应的解决对策, 为更好地开展高校就业指导工作提供思路。

(一) 重视硕士生就业指导工作, 丰富就业指导内容和形式

就业指导工作的顺利开展首先应从思想层面加以重视, 只有学校真正把硕士生就业指导工作纳入培养计划中, 才能有针对性采取实际举措。在具体实践中, 高校领导层应关注当前就业形势、认真研读相关就业政策和举措, 参考国内外成功就业指导案例, 从校级层面制定硕士生就业指导方案, 并给予学院层面相应自主权, 根据不同学科特点和专业性质, 开展针对性的就业指导工作。就业指导内容应涵盖不同专业、不同行业, 根据学生专业特色以及实际就业指导需求, 丰富相关内容。采取专业的职业兴趣量表, 对硕士生进行测评, 根据测评结果进行个性化指导。对于就业指导的方式应多样化、线上线下相结合, 政策性的宣导可采取集中式指导, 特殊化的需求采取一对一指导。

(二) 建立一支专业性强, 知识储备丰富的就业指导师资队伍

就业指导工作开展离不开一直强有力且专业的就业指导师资队伍, 扎实的理论知识, 丰富的实践经验, 多样化的专业背景是就业指导工作顺利开展的保障。高校就业指导中心人员、辅导员、导师是就业指导师资队伍不可或缺的组成部分, 还应该校外专业的就业指导专家加入, 涵盖不同行业 and 不同岗位, 以满足不同学科和专业特点的需求。为确保就业指导工作质量跟上不断扩大的招生规模, 师生比应严格按照教育部规定不低于 1: 500 的比例配备就业指导老师, 让就业指导工作更加顺利地展开。

(三) 发挥导师角色的优势, 学术指导与就业指导双管齐下

根据职业兴趣理论, 一对一就业指导效果最好, 也最符合学生的需求。当前我国高校招生规模不断扩大, 师资力量有限, 难以实现一对一个性化指导, 导师角色的重要性显得尤为突出。特别是我国高校研究生培养实行“导师负责制”, 导师成为硕士生整个研究生涯的领路人, 与硕士生交流最为频繁, 对硕士生的影响涵盖了思想、学术、职业兴趣发展等方面, 使得导师为硕士生实行一对一指导创造有利条件。导师在为硕士生进行学术指导的过程中, 可以实时了解硕士生的近况, 有心理问题的学生及时帮其调整心态, 缓解压力, 并根据硕士生的困惑提出合理化的建议。

#### 参考文献:

- [1] 宋争辉. 大学生职业生涯规划影响因素研究——以教学型本科院校为对象 [M]. 北京: 人民出版社, 2012.
- [2] 王英梅. 基于霍兰德职业兴趣类型的硕士生就业指导研究 [D]. 福建师范大学, 2019. DOI: 10.27019/d.cnki.gfjsu.2019.001348.
- [3] Bubany S T, Hansen J I C. Birth Cohort Change in The Vocational Interests of Female and Male College Students [J]. Journal of Vocational Behavior, 2011, 78 (1): 59-67.

作者简介: 王英梅 (1990-), 女, 福建安溪人, 硕士, 福建中医药大学科研处; 研究方向: 高等教育管理。