

高职生就业观念及就业能力现状分析

陈红丹

(郴州职业技术学院, 湖南 郴州 423000)

摘要:近年来,随着高校毕业生数量逐年增加,再加上因新冠疫情带来的劳动力需求大大缩减,我国高校毕业生就业形势愈加严峻,与此同时,高职学生因就业观念的偏差、就业能力不强等原因,进一步加剧了就业困难,这给国家的“稳就业”工作带来巨大挑战。本文以地方性高职院校学生为研究对象,调查和分析了当前高职学生普遍存在的就业观念和就业能力的问题,并对影响高职学生就业观念和就业能力的主客观因素进行了研究分析。

关键词:高职学生;就业观念;就业能力;择业观

求职就业对高职学生来讲是人生中的一个重要转折点,是高职生从校园进入社会、从学生转换为职业人的重要一环。高职生的就业观念和就业能力直接影响其能否顺利就业,并对今后的职业发展起到重要的作用。分析当前高职生普遍存在的就业观念偏差和就业能力现状,有助于帮助高职生树立正确的就业观念,找到提升就业能力的途径。

一、高职生普遍存在的就业观念偏差

(一) 消极自卑,就业动力不足

在调查和访谈中,很多高职学生因为学历背景、专业技能、家庭环境等问题,自我评价过低,在求职就业时自卑心理严重,缺乏主动出击的勇气,存在等、靠、依赖思想,这种等靠要的观念最终贻误了自己的择业机会,影响了自己的成长发展。有些高职生甚至直接躺平、摆烂,不管不顾,认为即使不就业回家也有父母养着。更有甚者,还将自己找不到工作的责任推给父母,责怪父母没给自己安排好工作,或是埋怨社会竞争力大,为自己的消极就业找借口。

(二) 盲目从众,职业定位模糊

当前“00后”高职生成长的家庭结构多为421或422模式,从小备受父母和其他家族长辈的宠爱和呵护,自我意识强烈但自我管理能力较弱,凡事习惯依赖他人,缺乏独立自主性和决断能力。且很多高职学生缺乏自我认知,对所学专业 and 职业环境了解不够,对社会的需求分析也缺乏了解,个人职业定位不明晰。由于没有明确的择业目标,导致他们在择业时容易受周围亲戚朋友和同学的影响,盲目跟风参加专升本考试、考公或追求某一类热门行业和职业,不能根据实际情况及自身特点进行择业。

(三) 虚荣攀比,奉献意识缺失

当前,受市场经济和部分网络媒体传达出的功利主义、享乐主义价值观的影响,导致很多高职学生在择业时虚荣功利思想和享乐主义观念严重,择业时不考虑个人实际,一味追求“高大上”的工作,在薪酬待遇、就业地域、工作环境和专业对口等方面个人功利取向明显,缺乏扎根基层和服务奉献意识。例如,在调查中,将薪酬待遇作为自己择业的首要决定性因素的学生占到64%;在调查就业地域选择中,47%的学生选择了去往大城市,50%选择去中小城市,而选择“西部及偏远山区或乡村”的学生寥寥无几;在职业价值观的调查中,稳定、安逸、轻松、自由、薪酬待遇等关键词被选中的高达90%以上,而挑战性、社会价值、个人成就

等关键词仅占5%。

(四) 思维固化,就业范围狭窄

当前很多大学生在择业时,在就业地域选择、行业选择等方面给自己设限,导致就业选择范围过于狭窄,因而很难就业,即使如此,很多高职生也不愿结合实际情况调整就业目标,宁愿不就业也不改变自己的就业意愿。例如,在地域选择上,高职生基本上存在两种倾向,一种是一心想去发达的大城市,主要原因是大城市企业数量多、就业机会多,更重要的是大城市薪资待遇更高、工作环境更好。另一种则是选择回到自己所在家乡的城市就业。主要在于在家乡工作,可以照顾家人,同时因有自身及父辈积累下的社交圈,环境熟悉、生活成本低、生活压力小。此外,当前很多高职学生还存在一个心理误区,认为择业就要找专业对口的工作,在调查中发现,50%以上的同学的择业目标都是专业相关工作。但相关调查数据表明,大部分高职生毕业后从事的都是非专业对口的工作,且很大一部分人在自己并不熟悉的行业里也大有作为。所以,高职生不能把就业与专业画等号,转变固有思维,拓宽就业选择范围。

二、高职生就业能力问题现状分析

(一) 专业知识薄弱

一方面,受传统教学思维、教学方法的影响和学校教学条件、教学设备的限制,很多高职院校在专业教学时仍然以理论知识讲授为主,技能培训和实训操作不够,导致高职生专业学习效果不佳。再加上很多高职学生所学专业并不是自己兴趣所在也并非个人意愿,对专业学习兴趣不高,在学习过程中只是被动接受,并没有主动去吸收和掌握专业知识。另一方面,高职生大多数为高考的失利者,本身基础知识较为薄弱,进入高职院校后,学习环境较为宽松自由,很多学生因缺乏自我约束,沉迷于游戏、网络、恋爱当中,学习动机不强,上课玩手机、睡觉的现象非常普遍,专业技能掌握不足,达不到用人单位的要求。

(二) 综合素质欠佳

很多企业在招聘时,非常注重对求职者综合素质的考察,而非单纯的专业技能。但很多高职生在校期间,受传统思维和考评机制等的影响,一味追求学习成绩好、年年拿奖学金,而不重视对自身综合能力的锻炼与培养。主要表现在身体素质差、精气神不足,经常生病;心理抗压能力不足,遇到领导批评几句或同事指责几句就心态崩溃,或是碰到工作繁忙压力大、工作进展不顺利就想辞职走人;还有很多高职生人际交往能力和沟通协调能力不足,遇到问题不能站在别人的角度考虑问题,也不善于有效地跟他人进行沟通,只能独自生闷气。还有些高职生给自己贴个“社恐”的标签,拒绝参加任何集体活动,导致不能很好地融入团队。

(三) 社会实践不足

校园和职场存在很大不同,高职学生从校园走向社会是一个角色转换的过程。很多高职学生没有未雨绸缪、提前规划的意识,在校期间只顾埋头学习,既不利用周末和寒暑假参与社会实践和兼职活动,也不配合学校安排的跟岗实习和顶岗实习,缺乏社会

实践经验,导致不能很快地适应从学生到职业人的角色转换,在求职时屡屡碰壁,甚至在进入职场后不能较好地适应职场环境而受挫,最终频繁离职。

(四) 创新创业能力不足

在“大众创业、万众创新”的社会环境下,高职生具备一定的创新创业能力才能跟上时代的进步和发展。当前的现状是高职生的创业意识得到一定激发,但创业创新能力的培养和引导还不够。很多高校虽已开设创新创业课,举办创新创业大赛,但大部分高校因课程师资力量不足等原因,课程开设流于形式、也无法为学生提供专业性的指导影响了学生的求知欲望和创新执行力,双创能力培养无法达到预期效果。同时很多高职生虽有创业意愿,但因个人经验缺乏和自认没有资源,参加创新创业大赛的热情并不高,且没有切实可行的创业项目,创新创业仅停留在初步想法上。

三、高职生的就业观念及就业能力影响因素分析

(一) 客观因素

1. 社会环境因素

一方面,当今社会是一个快节奏的社会,在充满竞争和淘汰的社会环境下,人们的价值观也跟着发生变化,快节奏、高压力的市场竞争机制影响和刺激着高职生最大限度地追求个人利益,这种价值观念使得高职大学生的就业观功利主义、实用主义倾向严重。不管国家是否需要,什么最挣钱就干什么;也不顾个人价值能否实现,什么最轻松就干什么。

另一方面,社会舆论的导向也直接影响高职大学生就业观念。特别是一些不良媒体对热门、稳定或高薪酬等工作的大肆宣传与追捧,造成大学生就业观念的偏差,认为只有进入国企、国家机关、事业单位或去往大城市大企业才算成功就业,这些观念都限制了大学生的就业方向。

此外,目前社会上部分用人单位在招聘时为了“装点门面”要求本科及以上学历,或对招聘到的高职毕业生并未做到人职匹配,导致高职毕业生难以适应职场,频繁跳槽。这些都影响高职毕业生的就业观念和就业能力的培养。

2. 学校因素

学校的教育教学对高职学生的就业观念和就业能力有着较大的影响因素。一是专业教学方面,部分高职院校师资力量较为薄弱,且部分老师缺乏社会工作经验,所教的知识陈旧过时,教学方法也是传统的知识灌输,不能激发学生学习兴趣,再加上实习实训设备跟不上需求,学生动手操作和实训的机会较少,导致学生在校期间所学的知识和技能与社会脱节,不能满足社会需要;二是部分高职院校的就业指导课程开设是走过场,开课课时不够或开课时机不对,对大学生的职业生涯规划教育及就业技巧指导不足,导致许多高职学生无法进行正确的自我认知和职业认知,就业观念出现偏差。

3. 家庭因素

家庭因素是影响高职学生就业观念的重要因素之一。随着社会的发展,很多家庭对子女的教育和就业非常重视,特别是一些高职生家庭对孩子的期望较高,对孩子的工作选择的干预也越来越多,因此高职学生在就业选择时受到家庭成员的职业背景、文化程度、价值观念的影响较大。例如,很多出身农村和偏远山区的高职生,秉承着“鲤鱼跳龙门”的传统观念,一心想找高工资、高层次、高地位的“三高”工作来满足父母的期望。而一些家庭

经济条件好的城市家庭则希望孩子少吃苦,找一份轻松稳定的工作,因此想方设法引导高职生进入国企、政府和事业单位这样的稳定单位。

(二) 主观因素

个人因素是影响大学生求职就业的内在因素,主要体现在高职大学生自身职业素养和求职心理上。

高职学生职业素养的高低是影响其能否顺利就业和胜任岗位的关键因素。很多高职生在校期间不注重自身综合素养的锻炼和培养,导致在求职过程中因缺乏职业素养而失去很多就业机会。据调查,当前高职生职业素养上的缺陷主要表现在工作技能不足,理论与实际脱节,且眼高手低,不虚心学习提高;人际交往处理不善,很多高职生不能正确摆正自己与同事和上级的关系,我行我素,不懂尊重、不善沟通;敬业意识不够,工作敷衍了事、不思进取。这些职业素养的欠缺导致部分高职大学生在求职时处处碰壁。

就业心理指的在就业过程中所表现出来的对职业选择的倾向性和能动性。很多高职生在求职过程中由于自我认识不足、社会定位不准而产生一些求职心理问题。如一些高职学生因学历不如本科、学校没名气、个人特长优势不明显等因素而产生自卑、抑郁心理。而有些高职生又自我感觉良好,自认各方面条件不错,把自己当“人才”,在求职时过度自信,对工作挑三拣四。同时还有些高职生出现摆烂心理、从众心理、依赖心理等,这些就业心理问题都直接影响高职生顺利就业。高职生只有积极调试就业心理,保持科学合理的就业观念,才能应对激烈的就业竞争。

四、结束语

当前严峻的就业形势下,高职学生就业压力大、就业质量不高是一个客观存在的事实,高职生就业观念的偏差和就业能力的不足是造成就业难的关键因素,要从根本上解决问题,除了需要政府、高校和家庭的共同努力外,更需要高职生自身转变求职观念、提升职业能力。

参考文献:

- [1] 张曦,管惟希.当代大学生就业择业观念的问题研究与分析[J].西北工业大学学报(社会科学版),2017,37(01):52-54+65.
- [2] 马秀杰.高职院校毕业生就业观念分析与问题对策[J].职业,2017(05):28-29.
- [3] 陈淑婷,边俊杰.江西省地方高校大学毕业生就业能力现状分析与对策[J].资治文摘(管理版),2010(03):24-25.
- [4] 麦宏元.高职学生就业能力培养策略研究[J].广西教育,2020(7):3.
- [5] 王玉.高职院校学生就业指导工作存在的问题及对策[J].商情,2017(004):201.

基金项目:本文为湖南省教育厅2022年教育科学“十四五”规划青年资助课题“‘双创’背景下基于职业成熟度的高职生就业能力培养路径研究”研究成果(立项号:XJK22QZY006)

作者简介:陈红丹(1988—),女,湖北荆门人,郴州职业技术学院信息工程学院学管办主任,助教,研究方向:思想政治教育和就业创业教育。