

生态系统理论视野下的高校就业工作研究

任志宏

(北京理工大学 北京房山 102488)

摘要:新形势下,高校内外环境发生了巨大的变化,影响毕业生的就业工作。如何识别外部环境带来的发展障碍,保持人和环境和谐发展,营造优质的就业生态,是摆在高校教育工作者面前的重要课题。本文从生态系统理论的视角出发,探析目前高校就业工作存在的问题,并尝试提出了解决方案。

关键词:生态系统 高校 就业工作 建议

生态系统理论是由美国心理学家布朗芬布伦纳(Bronfenbrenner)提出的个体发展模型。该模型重视个体所处的多重系统及其间相互的联系,强调个体与系统、系统与系统之间相互联结的重要意义^[1]。它把外界环境由内到外依次分为微观系统、中介系统、外层系统、宏观系统四个嵌套的层次系统。其中微观系统位于整个嵌套最里面,能和个体直接发生行为或精神上互动,本系统内部的各要素直接相互影响形成中介系统;外层系统指会以某种间接的方式作用或影响个体发展的系统;宏观系统位于最外层,体现为社会价值观、政治制度、文化习俗等。嵌套中的每一层次都会和个体形成互动,对人的生理、心理和行为产生重要影响。

高校就业工作关系着毕业生的职业发展和家庭的稳定幸福,影响高校的人才培养质量和社会声誉,事关国家的长远发展,党和政府历来重视高校就业工作。近年来,高校内外环境发生了巨大的变化,直接影响毕业生的就业工作。生态系统理论认为,作为个体的人生活在特定环境中,与环境相互影响形成一个复杂的生态系统,环境塑造个体,个体反作用于外界环境。个体遇到的自身发展障碍,仅依靠自身行为改变是不够的,需要协调和周围的环境,形成一个良性的生态系统。如何从生态系统理论的视角出发,识别现阶段外部环境带来的变化、冲突和矛盾,促进毕业生和环境协调发展,对高校就业工作具有重要的意义。

一、高校就业工作的微观系统存在冲突

微观系统是个体活动和交往的直接环境,可以面对面发生互动。大学生长期生活在校园里,学校生活和课程学习对其影响最大。同时大学生还未完全独立,无论经济还是情感上和家庭联系紧密。在职业选择和求职行动中,大学生非常重视同辈群体和师长的意见。如果微观系统中的重要要素出现冲突,直接影响个人的职业选择,甚至会产生心理冲突,引起中介系统失调。

(1) 就业指导教师和专业教师考核的冲突 我国高校就业工作由学工口负责,绩效评价体系较为简单,毕业生就业率是其中一个重要考核指标。各高校为了提升就业率,定期会对学院进行排名公示,促使就业指导教师督促学生积极求职尽早签约。毕业生求职需要经历撰写简历、参加宣讲会、笔试面试、入职体检等繁琐的环节和流程,耗费大量的时间和精力,无形中会导致学业投入减少。而我国部分高校在人事改革中实行“非升即走”的用人制度,专业教师压力巨大。为了在激烈的竞争中求生存发展,专业教师更倾向于学生把时间投入科研,并不支持学生在求职上花费精力。作为科研团队重要组成部分,毕业生尤其是研究生为了顺利毕业,需要承担申报课题发文章的任务,无暇求职就业。就业指导教师对就业率的要求和专业教师对科研的追求成为不可避免的矛盾,严重影响毕业生的学业和就业质量。

(2) 家庭和用人单位需求的矛盾 用人单位一般会在7月份开启校招,经历秋招和春招两个招聘高峰,来年5月份落下帷幕。为了尽早锁定目标人才,招聘启动时间逐渐提前,部分单位甚至在4月份就开始预热。但是大部分毕业生多成长于物质生活相对丰富的时代,从小衣食无忧,少有机会面对生活压力,缺少找工作的紧迫感。他们多是独生子女,被父母视为掌上明珠,全家人的中心,求职的要求从“找到一份好的工作”变成“找到能实现自我价值的事业”^[2]。这部分家庭有资源和能力支持学生的想法,毕业生慢就业的现象较为突出。越来越多的学生选择专职“二战考研”、“考公”和暂不就业等,一定程度上延缓就业行动,错失校招的黄金期。毕业生慢就业和企业短暂的应届生招聘窗口期交互作用,导致用人单位难以找到合适的人才,毕业生找不到满意工作。

二、高校就业工作外层系统动发生变化

外层系统间接影响个体发展,短期看具有稳定性,长期看具有一定的波动性,易受到突发事件的影响。近年来,高校就业工作外层系统发生诸多变化,需要引起我们足够的重视。

(1) 毕业生人数逐年增加。我国高等教育已经从大众化进入普及化阶段,毛入学率从2012年的30%提高到2021年的57.8%,建成了规模最大的高等教育体系。随之而来的高校毕业生人数逐年增加,2012年毕业生642万人,2020年攀升至874万人,2022年突破千万,达到1076万,10年间人数增加434万人。大量的毕业生涌入就业市场,和往届毕业生、社会在就业人员竞争有限的岗位,求职难度加大,就业形势严峻,就业矛盾突出,造成年年“最难就业季”。

(2) 疫情导致就业机会减少。就业岗位数量 and 经济发展水平、速度呈正相关,受到新冠肺炎疫情的冲击,全球经济发展变缓,大量企业经营困难,裁员现象时有发生,招聘需求下降,毕业生的求职机会变少,可选择空间变小,竞争压力增大。前程无忧在研究报告显示,55%的大型企业暂缓招聘流程,63%的小微型企业直接冻结招聘计划并裁减人员^[3]。疫情期间,用人单位选择招聘计划推后或线上招聘,双方缺少直接沟通的机会,增加了求职难度。

(3) 出国留学机会减少。以美国为首的西方国家对我国实施制裁,出台了包括实体制裁清单在内的一系列政策,限制中国学生签证,致使国外大学在华招生人数大幅缩减,毕业生出国人数急速下降,升学就业渠道变窄,原本计划出国的学生挤压国内激烈的就业市场。尤其对于国内具有出国留学传统的部分高校,出国深造率由高峰期的30%下降到5%左右,加剧国内就业市场压力。

三、高校就业工作宏观系统受到冲击

宏观系统虽不直接作用于人,但影响个体对世界的认知和行为抉择。例如社会主义核心价值观的确立规范公民的

基本道德,推进国家治理的现代化,有力保障了社会主义现代化建设的目标。毕业生个体的价值取向受到宏观系统的深刻影响,职业价值观决定个体选择,我们必须重视宏观系统部分要素的改变给就业工作带来的冲击。

在新媒体时代,人均一部智能手机,个体获取信息的途径更为便捷高效。尤其在算法技术的助推下,出于对流量的追求,互联网会根据用户偏好有针对性地进行信息推送,学生极易沉浸在自己信息世界里,有学者将其称为“信息茧房”^[4]。在这种即时化、碎片化的海量信息的冲击下,大学生学习接受多元文化和思想,有助于开阔视野增长见识。但是互联网并非全部是正向信息,为了博人眼球不乏有失偏颇的思想,甚至不惜夸大事实,个体需求代表群体意志,制造贩卖焦虑。大学生长期置身于校园生活,社会阅历浅,是非辨别力不强,极易产生错误的就业价值观。短平快的视觉冲击制造价值幻觉,似乎年入百万很正常,财务自由触手可及,人人都能成网红,造成虚假的成功感觉。部分大学生不愿从基层做起,不愿到艰苦的地方工作,成为轻松、高收入职业的非理智拥趸。这部分学生一旦接触现实,便会产生强烈的自我怀疑,引发焦虑情绪,高不成低不就,在等待中蹉跎了大好时机。还有一部分媒体大肆宣传铁饭碗的好处,鼓吹“宇宙的尽头是编制”,鼓动年轻人罔顾个人实际情况盲目追求所谓的稳定,社会上出现公务员报考人数屡创新高、硕士生竞聘环卫工人事业编、双一流高校博士到中小学入职等现象,无一不刺激着大众紧张的神经。部分学生受其影响放松专业课程学习,忙于公务员和教资考试,从低年级就开始刷题准备,甚至毕业后专职在家复习备考,使得高校就业文化建设面临重大挑战,就业效果不尽人意。

四、高校就业工作的建议

生态论理论认为人生活在多重系统之中,重视人和系统、系统要素之间和谐共处。面对高校就业工作出现的变化以及产生的问题,建议如下:

(1) 建立科学的就业教师考核指标。对就业工作的考核,不能仅关注数量,还要注重质量,亟需建立一个综合性的指标体系。该指标体系定量和定性相结合,需要考虑到高校之间的差别和专业之间的差别,注重学生满意度、用人单位好评度和社会价值发挥度。真正发挥考核指标的指挥棒作用,为市场培养有用人才,为国家输送栋梁之材。

(2) 建立合理的专业教师激励机制。专业教师和学生接触最多,对学生最了解,要建立有效的激励机制,吸引他们加入就业指导队伍。一方面将专业教师参与就业指导的工作量计入公共服务,作为聘期考核和职称晋升的基本条件;另一方面,如果课题组内连续两年有未就业的学生,则相应减少专业教师研究生招生指标;第三,定期对专业教师进行就业知识的培训,搭建完善的交流学习平台,使其成为专业化的就业教师。

(3) 建立精准的就业指导服务体系。根据不同年级学生的特点,有针对性地开展就业指导,低年级以职业启蒙为主,意在唤醒生涯意识;中间年级侧重职业能力训练,提升岗位胜任力和职场适应力;高年级进入实战阶段,提升求职策略和面试技巧,做好学生到职场人的过渡^[5]。对于不同群体做好精准化就业服务,建立毕业生信息台账,按需提供资源,分类指导培训;精准识别就业困难群体,分析困难根源所在,采取有效帮扶措施;重视就业心理问题,和专业心理咨询机构合作,提升就业心理指导能力,缓解学生因就业产生的焦虑抑郁情绪。

(4) 建立有效的家校沟通路径。对于慢就业的学生,高校要畅通和家长的沟通渠道,积极普及最新的就业政策和社会形势,引导其客观评价孩子的优势和不足,及时调整就业期望,转变就业观念,树立正确的就业价值观。对于学生来说,尽早做好职业生涯规划,在大学期间不断完善自己,提升自身综合素质,及时承担属于自身的社会角色和社会责任。

(5) 建立多元的就业渠道。用好政策性就业岗位,引导学生积极参加二学位和研究生升学考试,通过深造提升自身就业竞争力;开发落实科研助理岗位,细化各种保障措施,拓宽学生成长成才路径;助推灵活就业和创新创业,用好国家优惠政策,分类指导加强服务。另一方面和专业对口的优质企事业单位建立长期合作关系,促进专业研究和企业需求相结合,教学过程和产品生产制造相结合,协同育人科技攻关,培养社会需要的复合型人才,为学生提供更多的就业机会。高校要多措并举缓解就业压力,稳住就业工作基本盘。

(6) 建立立体的就业思政教育阵地。在就业指导和服务等日常工作中,渗透思想政治教育,帮助学生树立正确的职业价值观,引导学生把个人的命运和国家的命运紧密联系起来,把小我融入大我,依靠辛勤工作实现真正的人生价值。第一,抢占新媒体文化教育阵地,不断创新丰富思政教育手段,通过官微推送、短视频、线上公开课等媒体网络吸引学生的注意力,传递正确的就业观,发挥新媒体在德育方面的积极作用。第二,围绕基层就业项目细致开展工作。大力宣传选调生计划、三支一扶计划、大学生征兵工作等国家专项,用好学费补偿代偿、升学加分、基层就业奖励等优惠政策,制定适合本校的具体实施办法;对有意向基层服务的同学定向培养,密切关注其思想动态,协助解决学习求职等过程中遇到难题,助力学生实现人生价值,为国家输送高质量人才。第三,注重榜样人物的激励作用。校友和在校生有相同的专业背景和求学经历,职业轨迹更容易被效仿。高校要加大对国家建设重点行业、重点地区、重点单位优秀校友的宣传力度,邀请他们基层就业校友进校做讲座,分享交流心得体会,增加在校生对正确职业价值观的认同。

五、结语

高校毕业生面临的就业形势日益复杂,就业难度逐年增大,对教育工作者提出了更高的要求。党的十九大指出,要着力做好高校毕业生等青年就业工作,实施就业优先战略。我们必须把就业工作作为一把手工作,放在学校各项工作的重中之重,保证和国家步调一致,切实关注毕业生的需要,积极主动采取有力措施帮助毕业生融入时代发展的大潮中,保障就业工作再上新的台阶。

参考文献:

- [1] BRONFENBRENNER U. Toward an experimental ecology of human development[J]. American Psychologist, 1977, 32 (7): 514-531.
- [2] 董晓辉,沈伟,孙晓冬. 变局态势下高校就业工作优化策略探析[J]. 就业与保障, 2022 (5): 100-102.
- [3] 前程无忧. 2022 疫情下企业招聘计划变动调查报告[R]. 北京: 前程无忧, 2022.
- [4] 胡铁成,解雯超,高岳涵. “信息茧房”效应对高校就业工作影响及对策研究[J]. 天津大学学报(社会科学版), 2022, 24 (2): 121-124.
- [5] 董晓辉,沈伟,孙晓冬. 变局态势下高校就业工作优化策略探析[J]. 就业与保障, 2022 (5): 100-102.