

探索就业育人新模式 提升大学生就业能力

郑友鹏¹

(眉山职业技术学院 四川 眉山 620010)

摘要: 受各种因素影响, 经济发展不景气, 大企业纷纷裁员和缩减招工岗位, 导致2022年起千万大学毕业生就业率不足25%, 就业呈缓就业、慢就业方向发展。本文基于新时代大学生群体画像特征, 分析和探讨高校毕业生缓就业、慢就业现象出现的主客观因素, 提出“就业育人+”模式, 提升大学生就业能力和素养, 增加毕业生职场竞争力。

关键词: 就业育人; 大学生就业; 新模式; 能力培养

Explore new modes of employment and education to improve the employability of college students

Zheng Youpeng¹

(Meishan Vocational and Technical College, Sichuan Meishan 620010)

Abstract: Due to a variety of factors, economic development is sluggish, large enterprises have laid off and reduced job openings, resulting in 2022 more than 10 million college graduates employment rate of less than 25%, employment slow employment, slow direction of development. Based on the characteristics of college students' group portraits in the new era, this paper analyzes and discusses the subjective and objective factors of the phenomenon of slow employment and slow employment of college graduates, and puts forward the mode of "Employment Education +", improve the employability and quality of college students, increase the competitiveness of the workplace.

Key words: Employment Education; College students employment; New model; Ability training

就业是保障生活、稳定社会、发展民生的重要保障。受综合因素影响, 近几年国内大小企业频繁裁员, 招聘岗位较少, 而高校却处于扩招状态, 2022年高校毕业生约1076万人, 面对着现有的经济情况, 2022届毕业生面临着前所未有的就业压力。

高校要重视就业市场与毕业生就业状况之间的反差, 了解当代大学生的求职意向、价值取向、个人能力, 构建和创新完整的就业。

育人体系, 满足大学生就业需求。本文从课程育人、实践育人、服务育人体系和三全育人角度, 对高校大学生求职就业全方位帮扶, 从而解决现阶段就业难问题。

一、高校毕业生就业现状

多年来高校在不断扩招, 对符合条件的学生应招尽招, 中国大学生的数量远超别国, 在经济下行的今天高校扩张引起的就业问题愈发突出, 即使各级政府和高校都在积极办法解决大学生就业问题, 发布了各种就业政策或帮扶措施, 但效果却不明显。在各类因素的影响下, 企业校招和线下招聘会受到阻碍, 就业办仅通过招聘网站、微信、腾讯QQ联系企业, 线上达到合作协议少, 招聘效果差。

许多大学生认识到现阶段经济状况不利于就业, 很多高校大学生加入了考研和考公的“大军”, 希望在经济不稳定时寻求一种相对稳定的状态。据教育部发文, 2022年报考研究生人数达457万人, 其中应届生占考研人数的40.78%; 2022年报考公务员人数达212.3万人, 期中应届生报考公务员或事业单位占比达17.57%。就业困难让许多大学生暂缓就业, 考研、考公、考编是211、985高校毕业生的首选, 除此外还有8.47%左右的毕业生对自身就业去向比较迷茫, 面临着如何就业的问题。

二、高校毕业生就业困难的主客观因素分析

高校毕业生就业困难受到客观因素和主观因素的双层制约, 客观因素与就业市场、企业招聘、学生资历直接相关, 主观因素则分为主动型毕业生和被动型毕业生两种, 前者属于暂缓就业或慢就业, 后者属于就业困难, 主动型毕业生比被动型毕业生拥有更多职

业选择权。

(一) 客观因素

高校毕业生就业困难的客观因素主要表现在以下几方面: 一是大型企业停招或缩减岗位, 中小型企业“在疫情”中风雨飘摇, 没有岗位扩招需要。二是高校毕业生认知偏差, 认为毕业后即可进入大厂做白领、拿高薪、当领导, 中小微企业看不上。三是部分岗位基于互联网发展的新型岗位, 传统学科毕业生无法适应新型岗位的要求。四是招聘单位筛选简历较为苛刻, 同种资历选男不选女, 同种学历选211、985不选普通院校毕业生。五是大学生在校期间不重视个人职业规划, 未参加过就业指导, 对未来发展没有明确计划, 大学四年始终处于迷茫状态。

(二) 主观因素

高校毕业生以“00后”为主, 这批学生家庭条件优越、思想前卫、个人意识强, 在经济下行的今天部分毕业生选择隔年就业。造成毕业生缓就业、慢就业、隔年就业的个人原因分为主动型和被动型两种。

主动型的毕业生从就业心理来看, 他们对未来就业具有明确方向, 只是现实原因导致暂缓就业。主要表现在以下三方面: 一是应届毕业生临时加入考研、考公、考编“大军”, 备考时间较短, 考试失利后准备二战, 这类毕业生有的理想工作状态就是做研究、公务员、事业编, 还有部分学生是为了暂缓就业而备考, 以备考逃避就业问题。二是部分毕业生看到互联网发展势头强劲, 他们以工作室或个人形式加入互联网“创业大军”, 拍段子、录视频、写文案, 希望在新媒体发展中分一杯羹。这类毕业生属于自由职业, 没有跟任何企事业单位签订就业协议, 而是依照个性发展, 参与社会实践。三是部分学生有出国计划, 需要攻克语言难关, 正在考托福或雅思, 目前暂缓就业。总体来看, 主动型毕业生具有较强的学习能力、应变能力、抗压能力, 在未来发展道路上不断摸索着前进, 对自身职业发展充满信心。

被动型的毕业生在就业心态、知识储备、技能考核、就业认知等方面都存在偏差,一直找不到适合的企业入职。主要表现在以下几方面:一是普通高校的毕业生知识储备少、专业技能差,不能满足用人单位岗位要求。例如,有的学生理论知识强但毫无社会实践,有的学生个人能力突出但专业不对口,有的学生英语口语或计算机应用不达标,求职时个人信息直接被压到人才库。二是高校毕业生认为自己是天生骄子,应该进入大厂做白领、拿高薪、当领导,就业价值取向过高,对薪酬待遇低、工作环境差及加班加点的工作不感兴趣,“高不成、低不就”的就业心里导致应届毕业生就业难。除此外,部分毕业生家境良好,从小娇生惯养,缺乏吃苦耐劳的精神,求职中刻意回避挑战性较高的工作,“996”的工作模式已不适应现代年轻人,他们不愿意在就业压力下委曲求全。三是近几年高校学生几乎处于在校封闭状态,无法利用课余时间参加社会实践和专业实习,对社会认识较少,加之校招企业线下招聘减少,高校无法为毕业生主动提供就业信息,使许多高校毕业生就业率大幅度减少。

三、创新就业育人模式,提升学生就业能力

(一)全员育人,夯实学生就业基础

大学生就业不仅是个人的事情,同样是高校领导关注的重点。在2022年就业形势如此严峻的情况下,高校领导应该组织全体教师、辅导员、各系主任、就业办全员发力,建立学生一对一就业台账,完成毕业生就业对接工作,帮助学生解决就业难题。全体教师、辅导员、各系主任、就业办应各负其责,例如就业办对接校外企业在校园网上发布招聘信息,辅导员组织学生在线投递简历、线上面试、邮件交流等,学科教师帮助学生修改毕业论文,专职教师对学生对就业指导和职业规划。通过全员共育,构建学院系统化的就业体系,为学生开展实际性的就业帮扶工作。

同时,高校领导应该关注毕业生心理问题,指派专业教师对学生心理进行疏导,让学生不要过度焦虑、太大压力、盲目自卑,时刻保持积极向上的心态,加强专业知识和技能的提升,勇敢迎接未来的挑战。学院要特别关注经济困难学生、少数民族学生、残疾学生等特殊人群,积极为这类毕业生推荐工作,保障他们基础的收入可维持日常开支。

(二)整合信息,拓宽就业育人平台

增加大学生就业需要政府、企业、高校联动,整合社会各类资源,拓宽大学生就业渠道。第一,根据市场情况,政府部门应发布各类扶持政策,搭建企业与高校之间的就业桥梁,为招聘应届生较多的企业给予扶持,或为应届生创业发放贷款,以宏观调控促进市场繁荣。第二,高校应搭建专业的就业“突击队”,实施全员育人,积极发挥全体教师的主动性,联系校友资源和优质企业,为毕业生提供真实可靠的就业信息。之前与本校长期合作的企业,签署战略合作协议,在校成立实践育人基地,将理论知识与实践操作相结合,使大学生提前熟悉工作内容、工作环境、工作强度,为就业打好基础。第三,对具有真实考研、考公、考编意向地同学,高校应该为他们搭桥铺路,提供免费住宿和图书馆,让学长学姐一对一分享备考经验,为考生营造良好的学习环境。第四,高校应该鼓励学生借助互联网自主创业,新媒体是时代的产物,高校毕业生应该紧随时代步伐,在快速发展的互联网行业中找到自身定位,学院通过就业台账对毕业生追踪调查,提供帮助措施,帮助学生在新领域不断突破。

(三)服务育人,搭建服务性专业团队

高校领导应将就业服务细化,全体教师、辅导员、各系主任、就业办教师责任到人,做好精准化服务,为毕业生提供心理疏导、就业指导、招聘信息、求职经验等。笔者建议每一所高校都应该开好毕业生就业推动会、毕业生经验交流会,了解目前学生的就业状态、就业需求,为应届毕业生答疑解惑、正向引导、缓解压力。我们希望高校出台的每一项就业帮扶政策都是对学生有利的,而不是

空谈,就业指导教师能在就业市场上推学生一把,让学生大胆尝试新职业、新岗位、新领域,鼓励学生到基层、到西部、到乡村支教或就业,促进欠发达地区经济发展。

(四)课程育人,引导学生做好职业规划

课程育人强调的是从大学生踏入校门开始,引导学生做好大学四年的学习和实践规划,应该从专业知识、技能训练、职业规划、就业指导、面试技巧、心理建设等方面对学生做正确引导。结合现阶段的就业市场情况及新时代大学生的画像特征,创新就业育人模式,使大学课程所学知识符合社会发展要求,避免教育与社会的脱钩。

一是高校应自查所设置的专业是否能够适应时代发展,将传统的无法满足就业市场的专业取代掉,设置现在及未来发展势头较好的专业,满足企业对人才的需求。二是高校应尽可能为学生提供兼职、实习或实践工作岗位,让学生到社会上检验自身能力,再到学校补缺补差,奋发向上。三是安排专业就业指导老师讲课,畅谈职场规则、择业变化、工作环境、人际关系、团队精神及终身学习意识,将每一节就业指导课细节分层,使同学们在校期间对职场有清晰的认知,利用大学四年时间积攒能量,为走向工作岗位打下良好基础。除此以外,就业指导教师还应该向同学们传递正确的就业价值观,交给同学们求职面试技巧,学会设计精美简历,以良好的个人形象、谈吐、礼仪赢得面试官的青睐。四是高校可邀请往届优秀毕业生讲座,分享个人职场经验或创业心得,引导大学生在校期间学会自我管理和自我规划,有心出发,对自己个人成长、职业规划和未来发展负责,做自己喜爱并有价值的事情,提升个人就业质量,为社会创造有用价值。总之,课程育人可以讲课、讲座、访谈、咨询等多种方式开展,为新时代大学生提供特定化的就业服务指导。

四、结语

综上所述,近几年用人单位大量裁员、停招或缩招,客观因素和主观因素共同作用,导致2022年高校毕业生就业市场不容乐观。因此高校必须探索就业育人新模式,全面提升大学生的专业知识储备、技能操作水平、个人职业素养,增加毕业生的就业竞争力。创新就业育人模式,可从全员育人、整合信息、服务育人、课程育人等方面开展,引导学生关注就业市场,合理规划职业生涯,注重心理疏导作用,以正确的三观参与社会竞争。

参考文献:

- [1] 郑雪花. 实践育人角度下大学生就业能力提升对策研究[J]. 研究与探讨, 2015(37):148-149.
- [2] 罗倩, 贾超, 赵元亨, 徐思. 实践育人理念下经济类专业大学生就业能力的提升策略[J]. 素质拓展, 2019(7):76-78.
- [3] 张德宣. 大学生就业能力培养问题及对策[J]. 高等职业教育探索, 2019(8):55-56.
- [4] 周建国, 张磊, 朱志臣. 基于就业导向的高职院校学生管理工作探析[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2020(10):60-61.
- [5] 杨仕勇. 提升地方高校大学生就业能力的研究与实践——以安徽科技学院为例[J]. 安徽科技学院学报, 2014(11):56-58.
- [6] 王红, 柯美录, 孙静, 傅晓明, 宋健, 邓志华. 基于市场需求导向视角的大学生就业能力培养研究[J]. 教育研究, 2015(6):25-26.
- [7] 吴刚, 徐敏, 朱志勇. 就业能力视域下高校实践育人的困境与应对思路[J]. 教育探索, 2014(2):36-38.
- [8] 石运佳, 李韦. 以提升就业创业能力为切入点探索研究生实践育人新模式——基于北京大学“青年就业创业见习”活动的思考[J]. 实践探索, 2014(5):56-57.

作者简介:

郑友鹏(1990.10.18),男,汉族,四川眉山人,本科,助教,主要研究方向:高职院校学生管理,思政管理,就业等。