

就业能力培育导向下的高校学生管理探究

谢一功

(哈尔滨职业技术学院 黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要: 就业能力是高校学生应具备的综合能力之一, 高校只有做好就业指导以及学生管理, 才能提升学生的就业竞争力, 促使他们更好地适应社会发展的需要。因此探索如何落实和完善高校就业指导与管理, 无疑有着非常重大的价值, 为此, 本文在参考了相关文献资料, 调查了学生就业水平现状, 并结合个人工作经验的基础上进行了深入研究。现将研究成果进行说明, 从就业指导与管理现状入手, 随之重点说明高校就业指导与管理的途径与策略, 以供参考。

关键词: 高校; 就业能力培养; 学生管理; 现状; 途径

引言:

对于当代高校毕业生来说, 面临着严峻的就业压力, 社会就业岗位下滑, 以及对人才的需求不断变化, 这也意味着高小学生必须具备较强的就业能力, 才能更好地适应社会就业现状, 提升就业竞争力。高校在相关文件指示下, 需多措并举持续完善对学生的就业能力培养与管理, 驱动大学生做好职业生涯规划, 逐步提升就业知识与能力, 意义重大。

一、大学生就业能力与高校就业指导现状

(一) 学生现状

经过调查发现, 高校学生在就业能力方面表现存在不足。主要体现在两个方面, 一方面, 一部分高校学生的就业观念不健全, 没有清晰的职业生涯规划, 一些学生表示“听家长安排”“走一步看一步”, 就业技能也不够完善。另一方面, 一部分高校学生表示接触社会不够充分, 对社会各方面的前沿信息了解不足, 对专业所在行业的发展趋势只有片面信息, 所接触的就业指导渠道有限。两方面表现, 背后的原因, 既在于学生的社会视野未养成, 仍处于学生心态; 也在于高校的就业指导与管理存在不足。

(二) 高校就业指导与管理现状

在相关文件指示下, 高校在不断探索就业指导与管理体的建设, 但要看待该体系建设是一个动态健全的过程, 因此尽管取得了不错的成果, 但也存在一定不足。不足之处主要体现在两个方面。一方面, 高校就业指导的途径有限, 仅以就业指导课程为途径, 并且就业指导课程开设太迟, 在学生大三或大四学期才开展就业指导课程, 导致学生能接触的就业指导途径有限, 且接受的就业启蒙较迟。另一方面, 就业指导教师的专业能力不足, 不管是专业课教师渗透讲授就业指导, 还是就业指导课程教师传授就业知识与技能, 或是辅导员开展就业指导宣传会, 统称为就业指导教师, 不可否认就业指导教师都是优秀的学术型人才, 但他

们的就业经验较少, 就业指导专业性不足, 导致并不能给与学生深度的就业指导或帮助, 并不能一对一进行指导, 解决学生的矛盾^[1]。

二、高校落实和强化就业指导与管理的途径与策略

(一) 构建就业指导与管理的多维途径

高校搭建就业指导与管理体, 最重要的就是需开展多维就业指导与管理途径, 扩大学生的就业能力培养接触面, 才能增加就业指导与管理的有效性。

第一, 构建就业指导专项课程, 作为必修课程之一, 同时构建社会调研课程、就业模拟课程等作为选修课, 满足不同层次学生的不同需求。就业指导课程倡导尽早开展, 在学生大一或大二时期就开展就业指导课程, 如果对学生的就业指导启蒙太迟, 可能导致学生做不到充足准备^[2]。

第二, 将就业指导融入到专业课程之中, 专业课教师在专业知识与技能教育时, 潜移默化渗透就业指导, 主要指导内容为向学生介绍专业管理行业的发展现状与发展趋势, 以及专业行业的基本就业模式、就业环境、就业薪资等, 以及专业行业就业所需要具备的知识、技能与证书等, 引导学生进行深入思考, 早做准备, 早做规划。良好的认识是展开工作的前提, 完善的制度是确保工作质量的基础, 为了让就业指导真正在专业课程中生根发芽, 高校也需完善顶层设计, 加强指导与检查, 督促教师落实就业指导。

第三, 通过校企合作、产教融合等途径, 为学生提供顶岗实习或参观实习的机会, 让学生接触真实的就业环境, 感受就业模式。在顶岗实习或参观实习的过程中, 高校和教师持续追踪关注, 与学生加强互动, 渗透就业指导, 及时回复学生的就业咨询, 或解决学生的实习困难等。

第四, 辅导员定期组织就业指导会, 或邀请专家、邀请已就

业校友等展开专家讲座,以会议或讲座的形式,向学生展开就业指导,引导学生做好准备,开启职业生涯规划,认识当下就业形势。

第五,打造“线上+线下”双平台,线下可组织就业技能培训、举办各类就业技能竞赛等,培养学生的就业能力。线上可向学生提供各类就业信息、招聘信息、网络求职、行业前沿资讯、就业问题求助等窗口,持续培养学生的就业能力。

(二) 构建就业指导与管理的多元内容

在构建了就业指导与管理多维途径的基础上,也倡导构建多元内容,推动学生个性化、多元化发展,满足学生就业学习的多元需求。而不同的就业指导与管理途径,内容上则可能稍有不同。具体而言,其包括:

第一,开展就业意识教育。这一点也是最重要的,学生只有提升就业意识,对就业这件事情提升重视程度并主动、积极地获取就业资讯,才能真正提升就业能力,否则在教师指导或要求下,学生养成的就业能力必然是浅显的,并且很快就会被学生放在一旁。教师向学生讲解当下社会就业趋势,讲解就业的必然性,引导学生对未来职业生涯进行畅想,等等,逐步引导学生从“学生心态”转变为“职业心态”,制定初步的职业生涯规划^[1]。

第二,引导市场行业认识。教师向学生介绍市场行业形势,引领学生加强认识。重点在三个方面,一是向学生讲解市场大环境,二是详细介绍专业关联行业的现状与趋势,三是向学生介绍他们所感兴趣的行业的现状与趋势。

第三,了解就业需求。教师向学生说明某一行业领域就业的需求,包括专业知识、专业技能、专业证书、就业技能、职业素质等。学生在了解就业需求的基础上,与自身做比较,认识到自己的不足之处,以此为指引,进一步全面发展自己的多项能力与技能,让自己在职场中走得更远。

第四,就业技能培养。就业技能培养的特点是具有较强的实践性,就业技能比如简历制作能力、面试能力、办公能力、市场调查能力等等,对学生接引技能的培养,主要通过实践模拟的形式展开,让学生切实去做,才能加强感受,熟悉就业模式,掌握就业技能^[2]。

(三) 落实就业指导与管理的部分建议

第一,加强教师专业能力发展。不管是就业指导课程教师,还是专业课教师,或是辅导员,在开展或渗透就业指导时,其专业素养决定了就业指导的有效性,因此,有必要加强教师在就业

指导方面的专业能力。就现状而言,就业指导教师多为学术型人才,就业经验不足,需加强培养和教育才行,在产教融合视野下,鼓励他们接触产业前沿信息,了解市场趋势,了解行业就业环境。或者,邀请已就业学生上讲台分享就业经历,或者邀请企业工程师、职员等上讲台,说一说真实的就业环境、就业模式、行业前景等。

第二,实施个性化就业指导与管理。个性化就业指导是“因材施教”理念的体现,实施个性化就业指导与管理,能够全面提升就业指导的有效性,满足不同层次、不同学段学生的就业学习需求。在就业课程设计上,应根据不同专业、不同学段的特点,精心设计就业指导教材,挖掘有效素材,创新就业指导教案,比如在大一大二阶段,就业指导以启蒙学生的就业意识为主,大三、大四阶段,就业指导以锤炼学生的就业能力为主。另外,就业指导需面向需求较大的人群,多进行交流与指导,其主要包括学习成绩较差的学生、有创业意向的学生、女生群体、农村生源群体、贫困生群体、心理问题学生群体等,他们对就业指导的需求较大,也因此,高校在他们身上多下功夫,多进行交流与指导,引导他们树立健康的就业观念,做好就业规划。

三、结束语

总之,就业能力是高校学生应具备的综合能力之一,就业指导和管理也必然是高校重要工作内容之一,高校需持续、动态完善就业指导与管理体系建设。具体而言,就业指导与管理体系建设,需构建多维途径,扩大学生的接触面;需构建多元内容,全面发展学生的多项能力和技能;需加强教师建设以及实施个性化就业指导。

参考文献:

- [1]彭建辉.就业能力培育导向下高校学生管理研究[J].公关世界,2023(15):105-107.
- [2]薄国欣,马腾.就业能力培育导向下高校学生管理措施分析[J].山西青年,2023(07):166-168.
- [3]马勇.基于创新创业教育的大学生就业能力培养分析[J].四川劳动保障,2023(08):43-44.
- [4]周彤.就业能力培育导向下的高校学生管理研究[J].投资与合作,2022(09):208-210.

姓名 谢一功、性别男、出生年月 1995.12、民族:汉、籍贯(黑龙江省哈尔滨市),学历:本科。职称:助教、研究方向:思想政治教育