

中职学校学生就业管理现状与形成原因研究

——以中国 XX 市为例

陈方

(泰国格乐大学教育管理专业)

摘要: 本文旨在对中职学校学生就业管理工作中的具有普遍性的现状以及现在形成的典型、核心原因进行研究。本研究采用访谈法,对中国 XX 市全部 5 所中职学校学生就业管理工作的负责老师分进行了深度访谈,并对相关信息进行分析,研究结果如下:

1、中职学校学生就业管理工作现状之总体情形总结。2、中职学校学生就业管理工作现状之组织建设情形、管理实施情形、学生层面情形以及其他相关层面情形总结。3、中职学校学生就业管理工作现状之总体形成原因揭示。4、中职学校学生就业管理工作现状之组织建设、管理实施、学生层面以及其他相关层面之具体形成原因揭示。本文旨在探寻中职学校学生就业管理工作的典型现状、以及这样现状形成的深层次原因,以期通过进一步的研究找出中职学校学生就业管理工作的改进策略。

关键词: 中职学校; 就业管理现状; 原因形成

一、前言

“中国的中等职业教育承担着为中国社会主义企业培养众多的高素质员工的重大职责,是中学阶段教育重要部分,是中国经济发展的重要基础。”(周济,2005)。中国社会主义发展的第三步战略目标的实现,必须依赖于中等职业教育的改革和发展的加快去不断提升劳动者的基本素养。(李克强,2016)。美国著名的专家学者伯纳德·L·温斯坦博士在研究西方家经济发展的一般规律时所发现的:“相当一部分西方国家在发展过程中积累的经验充分证明,一个健全科学的中等职业教育体系,是比一个普通高等教育体系还关键的因素。”(刘春生、徐长发,2002)。

截止到 2018 年,中国中等职业教育共有 1.03 万所学校,在校学生人数为 1551.84 万人,年招收的学生人数为 559.41 万人。由于中国中职教育在很短的时间内迅速发展扩大,随着中国市场经济改革的深化以及普通高校招生规模扩大对毕业学生就业带来的巨大影响,中职学校毕业学生的就业竞争日趋激烈,面临就业压力也随之变大。

基于以上认知,本文研究者以中职学校学生就业管理现状与形成原因研究作为选题,以中国 XX 市 5 所中职学校为例,通过对该区域中职学校学生就业管理工作现状进行的比较深入比较完整的调查,找出目前中国中职院校在学生就业管理工作中存在的带有普遍性、典型性的问题以及造成这些问题存在的深层次的、本质的原因。

二、研究方法简述

本研究旨在探讨中职学校学生就业管理工作中组织层面、实施层面、学生层面、其他相关层面的典型现状及现状形成的核心原因。本研究主要是通过设计半结构化访谈提纲,采取与中国 XX 市 5 所中职学校专门负责学生就业管理工作的老师进行面对面一对一深度访谈的方式,收集中国 XX 市中职学校在学生就业管理工作中的总体情况、组织建设与管理,就业管理实施工作中的实际管理过程中的管理行为以及学生对于中职学校就业管理的认知与认同的具体、实际资料信息,然后进行比较科学、系统的梳理、分析与总结、提炼;比较全面准确的描述中职学校就业管理工作的现状及原因。

三、现状与形成原因探讨

(一) 中职学校学生就业管理工作典型现状:

1、总体情况之典型现状:

(1) 中职学校毕业生就业状况总体上基本是保持平稳的,个别学校学生就业情况开始出现下滑态势。

(2) 根据 2018 年实际数据,XX 市 5 所中职学校毕业生的就业率基本上都是 70% 左右的水准,某区建筑工程学校以及某县科技职业学校毕业生的就业率仅仅达到了 59.7% 和 63.1%。

(3) XX 市各中职学校不同程度的加强了学生就业管理工作。

2、组织层面之典型现状:

(1) 中职学校学生就业管理工作的理念和目的比较模糊,不够明确,甚至缺乏这方面的基本意识。

(2) 组织机构设置:

学校负责学生就业管理工作的部门组织结构设置是根据各自学校的学生数量、毕业学生面临的就业压力大小等因素进行。其中“学生工作处直接下属机构”、“学校直属招生、就业联合机构”、“校长办公室兼管所属机构”是比较具有代表性的。

(3) 管理制度情况:

每个学校关于学生就业管理工作都有一定的制度体系,包括部门职能职责界定、工作流程等,但是制度不够完善,工作流程也不够清晰规范,甚至有些制度互相冲突,执行力比较差。

(4) 管理者素养

大部分从事学生就业管理工作的专兼职人员的专业知识缺乏、专业技能不足。特别是在学生创业,职业生涯规划,就业指导和服务领域,相关的工作处理明显捉襟见肘,疲于应付。

3、管理实施之典型现状:

行政管理工作比较规范,基本上实现了电子与纸质同步操作;就业指导工作虽然有不同程度的开展,无论是内容还是形式以及成效都差强人意;

学校收集就业信息的途径基本上由已经与学校有合作关系的用人单位主动向学校提供,学校不采用网络获取就业需求信息,五所学校中都没有建立起完善的用于就业服务的网络信息平台,向学生传递就业服务信息基本上采用“微信群”、“QQ 群”的方式;

学生实习地点基本上以外地为主,实习单位大多效益一般,学校与企业共建的实习基地只针对部分专业,数量很少。校企合作以江浙、广东福建企业为主;

学校都没有定期举行过由多个企业共同参加的大型校园招聘会。学校不主动邀请用人单位组织校园招聘,不主动组织毕业生去参加社会上的人才市场、就业机构举办的人才招聘活动;

无论是毕业生还是用人单位都几乎不能从网络上获取关于学校,关于就业的有价值信息。

4、学生层面之典型现状

相当一部分学生根本不知道学校学生就业管理部门具体的工作内容和流程;中职学校的大多数学生对于学校就业管理部门的工作的支持配合程度一般。

5、其他相关层面情况之现状分析

学校文化氛围都相对平稳。部分学校部分师生有一些焦虑的情绪、不自觉地陷入迷茫,甚至发生一些小小的矛盾冲突;中职学校

自身和学校的上级主管部门是XX市中职学校就业管理工作情况的评价主体,政府相关部门对学校就业管理工作评价主要依据学校上报的数据与资料进行。

(二) 中职学校学生就业管理工作现状之形成原因

1、总体情况现状之形成原因:

其一,客观方面的原因:经济形式变化所带来的用人单位对于人才和劳动力数量、质量的要求的变化;国家在教育领域的持续投入所带来的人才市场上的人才与劳动力的数量、质量的变化;国家对于教育政策,特别是职业教育政策的调整所引起的中职学校面临一系列经营管理方面的变化。

其二,主观方面的原因:一部分中职学校的领导和教职员,特别是专门从事学校就业管理工作的相关人员,思想、思维和行为方式比较固化、僵化,对外界急剧的变化无动于衷;一部分中职学校的领导和教职员比较积极主动的去感受国家、社会、用人单位的变化,积极主动的改变自身去适应变化,甚至主动想办法去引领变化;

其三,其他方面的原因:当初中国中职学校的出现和存在就有其特殊性,而且国家在教育领域的政策与走向也是不稳定的,包括国家经济、产业结构的变化都会深刻的影响到教育,特别是职业教育,特别是职业教育中的中职教育。

2、组织层面现状之形成原因:

其一,客观方面的原因:大多数中职学校为公办,极少数由公办改制成为民办或本身是民办,天然决定了学校的办学理念和目的首先是履行政府职能,承担社会责任,在机构设置、人员配备与使用、管理制度方面学校都几乎没有任何自主权而必须依照政府相关要求进行。

其二,主观方面的原因:学校领导和教职工长期在一种旱涝保收的安逸环境下按部就班的工作。缺乏学习提升与努力工作的动力。工作中以不出问题为最重要原则。

其三,其他方面的原因:缺乏资源投入,比如人力、物力、财力的投入,行政体制本身的权威性,本身民办以及由公办转为民办的2所中职学校成为以盈利为目的,成本优先的学校经营理念的转变等。

3、管理实施现状之形成原因:

其一,客观方面的原因:缺少各种管理资源的大量投入,缺少学校各个部门,各级管理者的协调配合,负责学生就业管理的老师缺少专业知识、专业技能。受限于管理体制,受限于学校性质,受限于办学宗旨,受限于学校经营管理的理念……

其二,主观方面的原因:学校领导和负责学生就业管理工作的教职工没有主动给上级提意见和建议,没有在自身范围内的工作做好,大多数工作还是“任务导向”。没有对已经掌握的学生就业相关信息资料进行分析研究去改进课程设置和教学方式,从而不断提升教学质量。负责学生就业指导、就业服务的老师也极少主动学习工作中需要的相关知识、技能,更没有积极主动去联系用人单位,建立校企合作,等等。

其三,其他方面的原因:学校工作是个整体,学校就业管理工作也是一个庞大而复杂的系统工程,需要时间,需要各个方面的协同努力。更涉及到国家社会经济发展、国家职业教育政策调整,家长学生对中职教育、对学生就业的认知、做法,还有用人单位的人才理念、用人标准等等

4、学生层面现状之形成原因:

其一,客观方面原因:学校没有正式给学生详细介绍学生就业管理部门的工作内容、工作方式、工作流程等,没有让学生深刻认识到学生就业管理部门的工作对于学生的价值和作用;而且学生就业部门基本上只对毕业季的学生提供相关服务;再加上多数中

职生的年龄小、家庭条件不错、自身也没有太多上进心等,让中职生自身对于就业方面的压力感觉比较迟钝,甚至完全没有感觉。

其二,主观方面原因:负责和从事学生就业管理工作的教职工没有积极主动把学生就业管理工作做得更好的动力,学生也没有想要有一个好的职业发展的基本意识造成了师生之间这种消极默契。

其三,其他方面原因:家长、社会、用人单位对于中职学校毕业生的认知与对待方式也是重要因素之一。

5、其他相关层面现状之形成原因:

其一,客观方面原因:学校校风、学风的形成和改变都是需要时间和沉淀的。政府相关部门对于中职学校的直接管理一直在不断减少。

其二,主观方面原因:维持学校、学生就业工作平稳现状是一切想变得更好的想法和做法的前提与基础。

其三,其他方面原因:学生的成长环境,负责该项工作的相关部门、领导以及教职工的观念和行为方式等等也会产生一定的作用与影响。

四、思考与讨论

中职学校无论是招生、教学以及学生就业管理都在面临急剧变化,无论负责学生就业管理工作的老师、政府相关部门领导、学校管理者以及学生都将面临如下选择:

其一,安于现状,问题是:真的可以“安”吗?这样的“安”还能持续多久?如果变化下一刻就出现了,该怎么办?

其二,维持现状,问题是:现状真的能够维持得住吗?如果其他学校与我们想法与行为一样,我们又卷入了新的竞争,我们该如何应对?

其三,改变现状,问题是:典型的问题与核心的原因是啥?改变的切入点与时机在哪里?是方法还是理念?具体的行动又将如何?

参考文献:

[1]庞春江(2006)。中等职业学校学生全程就业指导研究。河北师范大学学报,(6),37-38。

[2]李克强(2016)。切实把职业教育摆在更加突出的位置。中国政府网。(12),02

[3]刘春生、徐长发(2002)。职业教育学。教育科学出版社。

[4]刘杰(2015)。改革开放后国家政策对职业教育的影响与思考。职教论坛,(8),79-82。

[5]李家丽(2015)。中职心理健康教育。北京师范大学出版社。

[6]张娟娟、贾万刚(2005)。美国、日本典型的大学生就业中介组织介绍。世界教育信息,(9),6-17。

[7]门瑾(2008)。德国高校毕业生就业的管理与服务。世界教育信息,(10),80-81。

[8]王慧燕、卢峰(2011)。美国高校毕业生就业指导专业协会的角色功能与启示。教育探索,(03),135-136。

[9]斯砚斐(2014)。新形势下中职学生就业心理存在的问题与对策。科学大众,(07),120。

[10]周济(2005)。以科学发展观为指导,实现中等职业教育快速健康发展。人民网,(4),22。

[11]Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational psychologist, 28(2), 107-3

[12]Frank Parsons (2008). How to find and follow your career: straight thinking career planning. New York: Harper&Brother.