

用户视域下的应用型大学就业指导工作探索

徐佩

(四川文理学院 635000)

摘要: 后疫情时代, 大学毕业生中的主力军——应用型大学毕业生的就业压力异常突出。在当前市场经济发展之中, 不同所有制经济主体企业的市场竞争活动, 从实质上而言就是一场人才质量的竞争, 而应用型大学重要的功能作用主要在于为培养应用型人才提供被市场所接受并需要的“产品”, 即人才。这使高等学校人才的重要经济价值属性显得尤为重要, 以用人单位需求为培养导向的高等学校人才培养评价模式将受到前所未有的重视。

关键词: 应用型大学毕业生、用户视角、就业指导

Of applied university career guidance work to explore from the user

Xu Pei

(the sichuan liberal arts college 635000)

Abstract: the outbreak era, graduates of mainstay - applied university graduates employment pressure anomalies. In the current market economy, market competition, enterprises of different ownership economic subject from essentially is a competition of talent quality, and important function of an applied university major is to cultivate applied talents with accepted by market and need to "product", namely the talented person. The personnel of institutions of higher learning of important economic value attribute is particularly important, guided by market demand for training of choose and employ persons the evaluation model of colleges and universities will be subject to an unprecedented attention.

Keywords: applied university graduates and user perspective, employment guidance

1. 概念及背景

1.1 背景介绍

1.1.1 应用型大学

《国家教育事业发展“十三五”规划》将推动具备条件的普通本科高校向应用型转变[1]。教育部、国家发展改革委、财政部出台了《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》[2], 文件中针对人才供给与需求关系发生深刻变化、经济结构深刻调整、产业升级加快步伐、社会文化建设不断推进特别是创新驱动发展战略的实施, 高等教育结构性矛盾更加突出, 同质化倾向严重, 毕业生就业难和就业质量低的问题仍未有效缓解, 生产服务一线紧缺的应用型、复合型[3]、创新型人才培养机制尚未完全建立, 人才培养结构和质量尚不适应经济结构调整和产业升级的要求等诸多问题, 提出要积极推进转型发展[4], 必须采取有力举措破解转型发展改革中顶层设计不够、改革动力不足、体制束缚太多等突出问题。特别是紧紧围绕创新驱动发展、中国制造 2025、互联网+、大众创业万众创新、“一带一路”等国家重大战略[5], 找准转型发展的着力点、突破口, 真正增强地方高校为区域经济社会发展服务的能力, 为行业企业技术进步服务的能力, 为学习者创造价值的价值[6]。根据教育部公布的 2022 年全国高等院校名单, 全国普通本科院校数量 1229 所, 学术型大学数量共 217 所, 应用型大学数量占总量的 80% 以上。

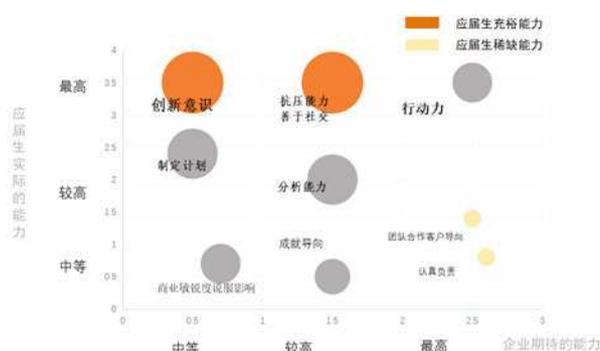
1.1.2 大学、人才及市场之前的关系

“大学作为知识的生产者、批发商和零售商, 是摆脱不了服务职能的。”“大学的知识生产和人才培养, 正在为社会的经济发展提供更多服务和支撑[7]。市场的经济逻辑逐渐被广泛的接受。”“在当前市场经济发展之中, 不同所有制经济主体企业的市场竞争活动, 从实质上而言就是一场人才质量的竞争, 而应用型大学重要的功能作用主要在于为培养应用型人才提供被市场所接受并需要的“产品”, 即人才。这使高等学校人才的重要经济价值属性显得尤为重要, 以用人单位需求为培养导向的高等学校人才培养评价模式将受到前所未有的重视。

2. 目前面临的核心问题

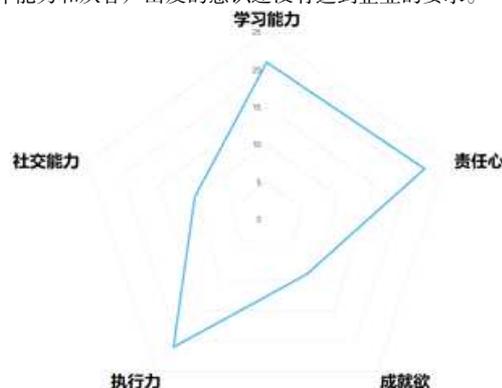
但实际情况是, 一方面企业招不到人才, 或者招到但不满意, 又或是离职率高, 而另一方面应届毕业生面临就业困难, 高校面临就业压力。这种供求严重脱节的情况下, 需要高校主动对企业的人才需求进行精准定位, 以用户导向来培养人才。

2.1 用人不满意。企业期待与应届生实际能力差异如下:



倍智-2018 年应届生画像白皮书——企业期待与应届生实际能力差异

从上图可以看到, 2018 届应届生最稀缺能力是“认真负责”, 说明应届生在踏实工作, 对工作负责方面与企业的期望还有较大差距, 企业希望应届生能够对自己的工作负责, 保质保量完成工作。团队合作、客户导向也是应届生比较稀缺的能力, 表明应届生的团队协作能力和从客户出发的意识还没有达到企业的要求。



倍智-2021 年应届生画像白皮书——应届生整体画像

根据倍智-2021 年应届生画像白皮书中显示, 应届生整体画像中“责任心强”、“学习能力突出”和“任务执行能力强”是应届毕业生的优势, “责任心”相比 2018 年有了明显的提升; 而弱势是“以自我为中心”、“宜人性较低”、“不爱社交活动”、“人际关系处理能

力不强”、“偏执、敌意人群”、“成就欲低，只追求个人成长，不求功成名就”。

企业普遍认为当前大学生在进入职场之前并没有调整好心态，对于自身定位不合理，在择业问题上过于挑剔，有不切实际的就业期望，又缺乏一定的胜任力，在求职过程中没有从自身实际情况出发选择适合自己的工作岗位，盲目跟风，追逐所谓的热门地区、行业和岗位，从而错失了获得有发展潜力的工作机会[8]。

2.2 企业留不住。根据倍智的调查发现，近五年平均应届生实际离职率占 21.3%，而有离职意愿的却高达 72.7，说明有超过一半的应届生虽然留在公司，但也有很高的离职意愿。造成这一现象的内部因素主要有：应届毕业生难以适应“复杂的人际关系”、“对职业发展方向感到迷茫”、“难以融入新团队”、“难以适应组织文化”、“难以快速掌握工作技能” 9。

3.造成供需差异较大的原因分析

3.1 应用型高校人才培养定位不够精准，人岗匹配度不高

人才培养方案是指“高等学校根据层次各专业的培养目标与培养对象特点指定的事实培养的具体计划和方案”，人才培养方案的制定者是高校[7]。目前应用型高校制定人才培养方案体系的传统逻辑是，学校的办学历史沿革→办学定位→结合具体办学条件→人才培养方案。这种逻辑是从生产者角度出发，具有突出知识导向和理论导向的特点，往往在课程中理论基础课占比较高，忽视实习实践。这种模式培养出来的大学生，虽然对专业基础理论知识掌握较扎实，但是往往缺乏实践应用能力和职场适应能力，导致应届大学生在就业时很难满足企业的实际需要。这种人才培养方案的架构逻辑导致高校对高速发展的职业世界的敏感性、适应性较低，反应迟缓，从而造成培养人才不够精准、人岗匹配度不高的现象。“产品质量”与社会需求发生错位。

3.2 国民经济大幅提升，学生家庭背景决定了其工作价值观的改变。

2021 年进入职场的大学生普遍是 90 后甚至 00 后，而根据国家统计局与 2 月 28 日发布的 2021 国民经济和社会统计公报显示，我国已成为仅次于美国的世界第二大经济体，2021 年人均生产总值突破 8 万元。而在乡村振兴战略规划也已经实施五年，已全面实现脱贫。这一代的多数大学生在基本的生存和生理需求能够得到基本满足，“实现自我”成为了他们在职场中最看重的价值观之一，这也是多数大学生进入职场打拼的重要理由之一，但如果在职场“实现自我”的意愿不够强烈，便很容易无法坚持，容易放弃，从而导致离职率较高；另一方面，相对闭塞的生活和学习环境、家庭的过度保护和丰富多样的网络世界也造成了他们人际关系处理能力不强。

3.3 学生的职业生涯和就业意识成熟度较低。

“大学生职业生涯规划统计调查与研究.于真仪”的论文中，在

对在校大学生的职业生涯规划现状调查中显示，大学生对自我了解层面（包括自我现状评价水平、职业兴趣、性格、技能及价值观等）的认识低于实现“符合”的中等水平，表明学生不够清楚自己擅长的、热爱的和追求的是什么，以及学习和工作是为了什么；在职业探索和决策部分的得分远低于实现“符合”的中等水平，说明学生普遍存在“光说不做”，缺乏行动力，只意识到其重要性，但缺乏明确的职业目标，缺乏具体行动力。

4.探索核心问题的解决之路——用户思维

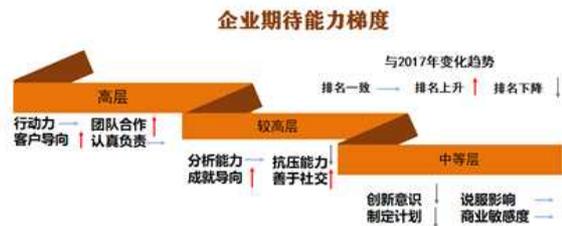
用户思维，简单来说就是“以客户为中心，针对客户的各种个性化、细分化需求，提供各种针对性的产品和服务，真正做到“用户至上”做到“顾客就是上帝” [9]。

用户思维的三个核心是：第一，“用户至上”；第二，目标用户需要什么？用户想解决什么问题？第三，如何满足目标用户的需求。所以，高校需要明确的是企业最需要的是怎样的人才？企业找人是要解决哪些问题？所以，“如何来培养符合企业要求的人才”是高校最需要解决的核心问题。

4.1 打通产学研数据，定制用户画像

用户画像概念来自于经济学范畴，指依托大数据技术，将海量的用户相关信息进行拆分与整合，形成记录用户偏好与需求的标签并逐渐填充用户角色，以呈现完整的用户群体特征。用户画像改变与产品结构调整息息相关，清晰的用户画像能够帮助生产者掌握客户的“真实”需求。人力资源管理领域，将此概念运用到企业招聘中，即根据不同行业、不同岗位的企业用人需求，清晰呈现人才特质需求，以便于辅助企业招聘和培养人才。

根据倍智-2018 年应届生画像白皮书中显示：“认真负责”、“团队合作”和“客户导向”为应届毕业生最稀缺的三大能力。



倍智-2018 年应届生画像白皮书——企业期待能力梯度图

4.2.对于不同的工作岗位，企业考核的侧重点也不尽相同。倍智基于 35 万岗位优秀应届生测评数据，得到以下主要类型岗位序列优秀应届生的画像：

岗位类型	能力画像
销售类	抗压能力、行动为先、强于创新、善于社交、充满活力、换位思考、喜欢充实有趣的工作，希望创造商业利润
产品类	善于创新、行动为先、抗压抗挫、强于分析、充满活力、想法坚定、喜欢多样性的工作、喜欢充实的工作
市场类	抗压抗挫、善于创新、强于行动、乐于交际、活力充沛、换位思考、喜欢灵活的工作、希望获得成长的机会
财务类	抗压抗挫、认真负责、强于分析、客户导向、注重细节、讲究条例、喜欢充实的工作、希望创造商业利润
人力资源类	抗压抗挫、善于社交、乐于合作、行动为先、善解人意、活泼外向、喜欢充实的工作、注重成长机会
技术类	专业能力、思考力、研究能力、抗压能力

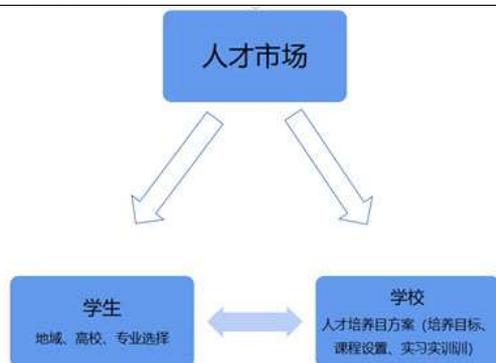
企业对管理类、行政类岗位的考核，主要集中在通用能力、个性品质方面；对于专业技术岗位的考核，主要集中在学习成绩、科研项目完成情况、论文发表等方面。以上八大类岗位画像能够为高校和在校招生提供提高能力的侧重点依据。

5.具体做法

5.1 统筹高校、企业与大学生三方互动机制，打通三方“任督二脉”。企业需要高校的智慧 and 人才，高校需要企业的丛林法则，学生需要提前适应社会。

5.1.1 鼓励企业进高校，让高校和企业“近距离接触”，提前培养“感情”。

应用型本科高校应从“产品思维”转换为“用户思维”，即从人才市场需求出发，基于成本与收益比来开展，引入市场竞争机制与评价标准。



以用户思维为导向的人才市场、学生与高校关系图

5.1.1.1 企业参与应用型大学人才培养方案的制定、课程改革甚至教学。培养与企业所需能力高度匹配的应用型人才。

5.1.1.2 提供实习实践平台及实训指导。鼓励企业在学校开展该专业领域的学科竞赛,选拔高技能人才和有含金量的项目。与“智联招聘”、“实习僧”等招聘实习平台强强联手,提供线上实践项目、线上实习和职业能力培训等机会。让学生能够更多获得实习实践和求职机会,另一方面也能高效推进招聘进度,优先获取人才。

5.1.1.3 场地及设备共享。让学生走出去,企业为学校提供实训场地、仪器设备等;让企业走进来,鼓励企业到高校设立车间、科技开发部、建设生产流水线等,构建校企共享实训场所等。学生如果在毕业前就充分了解了企业,喜欢上企业,还能在企业找到价值;企业也可以缩短培育时间,节约用人成本,把合适的人放在合适的位置。

5.1.2 鼓励教师进企业。制定高校专业教师与合作企业的高层技术人员之间、高校管理人员与企业管理人员之前“上挂下派”的机制,在工作量考核和职称评定上予以充分体现。

5.1.3 鼓励在校学生进企业

根据对应用型大学四川文理学院 200 名有实习经历的学生进行问卷调查,共收到 188 份有效问卷,具体统计结果如下:

选项	是 (%)	一般 (%)	没有 (%)
更深层次体会到工作的含义	60.5	30	9.5
更深层次地体会到工作的价值	58	27	15
更深层次地了解到实际工作世界	42	44	14
改变了择业观	56	30	14
提高了团队合作能力	54.3	25	20.7
提高了处事能力	74	16	10
弥补了专业知识的薄弱	41	33	26
提高了应变能力	60	37	3
体会到了职业的成就感	30	53	17
提高了自我效能感	50	27.6	22.4
更懂得了以客户思维为导向	67	23	10
独立思考能力得到提升	62	31.5	6.5
人际沟通能力得到提升	72	20	8
抗压能力得到提升	48	31.5	20.5
创新与思考能力得到提升	66	30	4
制定了长、中、短期职业目标	52	28	20
制定了行动计划,行动力有明显提高	66.5	20.4	13.1

由此可见,学生在实习过程培养起了自我审视、自我剖析的能力,认识也变得更加客观理性。在专业知识应用到实践的过程中,原有知识在不断进行转化,通过快速的输出、输入,使之理解得更加透彻。从另一方面来看,实践是检验真理的唯一标准,实习实训是对所学知识的系统性检验,职业技能得到锻炼的同时进行查漏补缺,拓展其知识范围。改变以往学生对学校老师、对同学、对某一教材的依赖,提升独立思考的能力,能够减少面临未知事物时感到的恐惧和焦虑。改变以往学生一劳永逸的观念,树立终生学习的理念,才能更好的融会贯通,应对自如。并对团队协作有更透彻的理解,提升人际沟通的能力,利于学生职场综合竞争力的提升。此外,实习实训锻炼了他们的大局观、执行力,培养了实事求是、一切从实际出发的就业观和择业观。

所以,应用型高校应加强实训基地建设,“学需对应”,有针对性地锻炼学生的专业能力、知识转化与嫁接能力、技能应用能力和社会适应能力,保证学生所学精准对接企业所需;以实习实训促进学生真学、学会、会学和会用,改变以往单一的课堂教学模式,转变为多方面教学实践互动,全面提高学生综合竞争力。

5.2 创新生涯规划与就业指导教学

5.2.1 去中心化,将课堂“主角”交给学生。教师从主导者、推动者、领导者角色转换为组织者、陪伴者、启发者。学生利用“玩”卡牌工具、角色扮演、测试软件应用等工具探索自我兴趣、能力、价值观、性格等。学生是主角,学生对自身的深度了解和职业目标的能力需求以及精准定位最终要由学生自己在体验过程中发现并解决。

5.2.2 交互体验教学,从“一对多”到“多对多”。一方面是学生与学生之间的交互,如成立六人左右小组,在小组内分享、完成任务等,或小组与小组之间进行比赛、互评等;一方面,是学生与老师的交互,利用“智慧树”等平台课上弹幕互动,课下完成作业、分享感悟、提建议、困惑等;一方面学生与企业的交互,利用“实习僧”等平台,采用模拟面试、“HR”看简历、走进招聘会汇报等模拟演练。

5.2.3 项目式教学。项目式教学是老师在课前布置项目,如生涯人物访谈、职业生涯规划书写作、模拟面试等,学生以小组为单位,在课下或者课中完成,完成后仍以项目小组为单位,进行成果汇报展示。而项目评定打分也交由各项目小组互评,教师全程扮演“组织者”的角色。这种教学方式能促教学从“要我学”,变为“我要学”,让教学从单一的课堂变为“多维”的课上与课下像融合、学生与学生之间相配合,学生与社会之间相链接。将理论放到实践中理解体会,将解决问题放到自我发现问题后,将学习积极性放到竞争中激活。

5.3 培养创业意识,反向带动就业

5.3.1 普及大学生创业意识,培养创业精神,改变就业格局。创业和就业之间存在函数上“一对多”的关系,可采用灵活的教学方式逐步摆脱死板的课堂理论教学,培养学生的实践和创新能力、动手和动脑能。把创新能力的培养和专业教育结合起来,使学生能够逐步形成创新能力和创新思维[10]。

5.3.2 用创业带动就业。党的十八大报告提出,“推动实现更高质量的就业”、“创业带动就业”,强调“引导劳动者转变就业观念,鼓励多渠道多形式就业”[11]。2009年、2010年、2011年三届大学毕业生创业率分别只有1.2%、1.5%、1.6%,远低于欧美这一比例在20%至30%左右。但从长远来看,在大学培养的创业精神和思想意识将会带到进入社会以后,所发挥的效能是不可估量的。创办的企业越大越多,学生就业机会就越多。

6 结语:

综上所述,在人才供求严重脱节的情况下,高校主动以用户导向来培养人才的重要性日益凸显。基于此,应进一步根据不同行业、不同岗位的企业用人需求,定制用户画像,打造“产学研”平台,统筹高校、企业与大学生三方互动机制,推动学生与企业之间供需平衡。

参考文献:

- [1]胡国华,赵青杉.地方应用型本科院校计算机专业校企合作实践教学模式探索[J].电脑知识与技术,2019,15(29):184-185.DOI:10.14004/j.cnki.cikt.2019.3480.
 - [2]水鑫.应用型大学办学定位及其契合性分析[D].长江大学,2019.
 - [3]新建民族本科院校转型发展探索与实践[M].西南交通大学出版社,2017
 - [4]引导部分地方高校转向“应用型”[N].赵秀红.中国教育报.2015(001)
 - [5]薛佩.独立学院应用型人才培养质量研究——以南京师范大学泰州学院为例[D].江苏:南京理工大学,2020.
 - [6]李明.基于行业调查的食品科学与工程专业教学模式改革研究[J].现代食品,2019(18):35-41.DOI:10.16736/j.cnki.cn41-1434/ts.2019.18.012.
 - [7]黄巨臣.高校人才培养方案中的利益相关者逻辑及其作用机制[J].北京社会科学,2021(10):56-65.DOI:10.13262/j.bjsskxxy.bjshkx.211007.
 - [8]孙伟婷.大学生就业期望与用人单位需求调查研究[D].辽宁:大连理工大学,2020.
 - [9]王梦.移动互联网视角下短视频MCN模式的发展策略研究[D].湖南:湖南大学,2020.
 - [10]徐德斌.大学生创业带动就业的效应与对策[J].吉林省教育学院学报(下旬),2014(7):18-19.
 - [11]鄂义强.中国大学生就业中政府责任研究[D].东北师范大学,2020.DOI:10.27011/d.cnki.gdbsu.2020.001514.
- 作者简介:徐佩(1982.09—),女,汉,硕士,四川文理学院,人文社会科学。