

西藏高校毕业生就业能力提升路径研究

刘先美 达巴姆

西藏大学 西藏拉萨 850000

摘要:近年来,我国高等教育从“精英化”向“大众化”转型,导致西藏高校毕业生逐年增加,就业压力和竞争也随之加剧。为应对这种激烈的就业竞争,提升毕业生的就业能力是关键。本文基于 USEM 就业能力模型,分析西藏高校毕业生的就业能力现状及其原因,并从多元利益相关者的角度探讨提升就业能力的方法和路径。

关键词:西藏高校毕业生; 高质量; 就业能力; 提升路径

随着我国高等教育的普及,毕业生人数逐年增加。根据西藏教育厅的数据,西藏高校毕业生人数从 2020 年的 2.8 万人增至 2024 年的 3.54 万人。这一增长使得就业问题愈加严峻。毕业生就业能力不仅反映高校办学质量^[1],也影响高等教育与劳动力市场的对接,受到政府、用人单位、社会、高校、家庭及学生的广泛关注。

1 USEM 模型与毕业生就业能力的适切性

USEM 模型是英国学者 Yorke 和 Knight 于 21 世纪初提出的一种将就业能力融入课程体系中的模型^{[2][3]},将就业能力看作是学科理解力(对于专业知识的理解与掌握)、综合技能(包括在特定学科与社会实践活动中所展现出来的通用性技能和专业性技能)、自我效能感(即毕业生的个人素质和个体特质,通过评估自我素质和个人信念以增强工作的信心和责任感)、元认知(即毕业生的自我审视与控制)的融合。

该模型论述了学科理解力、综合技能、自我效能感、元认知之间的相互关系及其对就业能力的作用效果,被学界众多专家和学者所认同。如图 1 所示,就业能力与学科理解力、综合技能、自我效能感和元认知之间的关系中,实线表示强烈影响,而虚线表示较弱影响^[4]。其中自我效能感对就业能力的提升有着直接的影响,自我效能感与学科理解力、综合技能以及元认知密切相关,其中学科理解力对就业能力具有直接影响(如实线所示),同时,综合技能和元认知对就业能力的影响较弱(如虚线单箭头所示)^[2];学科理解力、

综合技能与元认知之间存在微弱的相互影响关系(如虚线双箭头所示)。USEM 模型直观地展示了毕业生在求职过程中,专业知识掌握程度、综合技能、自我反思、综合素质与就业能力之间的关系^[4],国内不少学者基于该模型对我国大学生就业能力的具体情况作了深入研究,该模型对于探索西藏高校毕业生就业能力提升路径具有重要作用与意义。

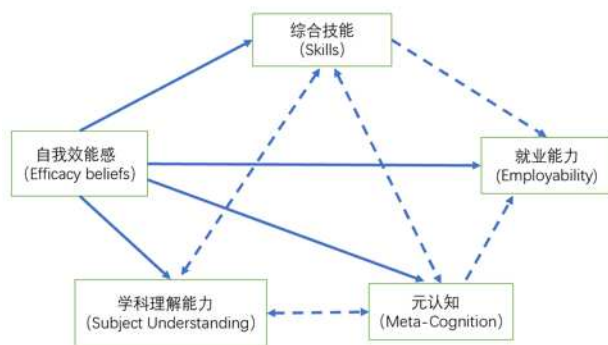


图 1 USEM 就业能力结构模型图

2 西藏高校毕业生就业能力现状与问题分析

2.1 西藏高校毕业生就业能力现状的调查情况

2024 年 8 月 -9 月,笔者通过问卷调查对校址位于西藏自治区内的西藏大学、西藏农牧学院、西藏藏医药大学三所本科院校进行调研^[5],以 2024 年应届毕业生和已毕业 1-3 年的毕业生为研究对象,就其当前的就业能力进行调查(见表 1)。

表 1 样本基本信息

题目	选项	频数	百分比 (%)	累积百分比 (%)
性别	男	96	36.78	36.78
	女	106	63.22	100
民族	汉族	144	55.17	55.17
	少数民族	117	44.83	100
专业类别	文科	89	34.10	34.10
	理科	172	65.90	100
是否应届身份	是	155	59.39	59.39
	否	106	40.61	100
工作年限 *	一年以下	210	80.46	80.46
	1-2 年	37	14.18	94.64
	2-3 年	14	5.36	100
合计		261	100	100

注 *：此处工作年限代表毕业时间。其中工作年限为 1 年以下表示应届毕业生；1-2 年表示已毕业 1-2 年；2-3 年表示已毕业 2-3 年。

（数据来源：笔者通过调研数据整理所得）

本文采用抽样调查的方法选取西藏大学、西藏农牧学院、西藏藏医药大学三所高校进行问卷调查，此次问卷采用“线上 + 线下”相结合的方式发放。共发放问卷 300 份，收回有效问卷 261 份，问卷有效回收率为 87%。根据问卷调查得到的数据，主要从以下三个方面做描述性统计分析：

由上表可知，在专业类别方面，理科类别毕业生明显比文科多，高达 65.90%，几乎是文科毕业生的两倍，其原因可能来自于本次调研院校本身属性为理工类较多而出现的文理失衡现象；

在应届身份方面，应届生人数为 155，占比 59.39%，非应届生人数为 106，占比 40.61%，二者悬殊不大，数据对本次调研可提供一定支撑；

在工作年限层面，有过一年以下工作年限的人数为 210 人，占比高达 80.46%，说明大部分毕业生未能及时就业问题；在毕业后取得工作及时就业的人数占比非常少，其中有 1-2 年工作经验的人数为 37 人，占比 14.18%，而有 2-3 年工作年限的毕业生仅有 14 人，仅占本次调研比重的 5.36%。由此可得，就业问题在毕业时未能得到妥善解决，毕业生在破解就业难题方面依然存在困难。

2.2 西藏高校毕业生就业能力存在的问题及原因分析

根据本次调研获取到的信息，西藏高校毕业生就业能力存在的问题主要集中于以下几个层面，并对其进行原因分析：

2.2.1 高校毕业生层面

（1）就业观念仍趋传统，就业渠道较为单一。根据本

次调研数据，西藏高校毕业生倾向于体制内就业的占比为 50.43%，非体制内就业的占比为 29.57%，自主创业的占比仅为 5.32%，自由职业的占比为 14.68%。可知，对于目前的就业市场，高校毕业生的就业观念仍然停留在考取公务员、事业编的热潮中，仅有较少部分的人愿意投身于市场解决就业问题。（2）专业知识不够深厚，实践技能较为缺乏。在学科理解力这一维度中，专业知识和学习能力的占比较高，表明高校毕业生都能清晰地认识到专业知识在求职过程中的重要程度，然而传统的教育方式让大部分的高校毕业生在校期间的学习沦为了以通过考试为最终目的，这一现象无疑使得学生对于知识的吸收和领会大打折扣；同时，高校毕业生的实践技能也会随着这样的教学方式受到影响，如学生缺乏独立思考能力、批判性思维能力、识别与分析问题能力。（3）职业规划能力尚缺，求职技巧不足。许多毕业生在面临求职的时候只看到了招聘职位本身，而忽视了自己与岗位之间的适配程度，对自我和职位的认知不够清晰将会导致自己获取工作及在工作中获得的价值感产生偏差，进而影响就业满意度。求职技巧是毕业生获得就业机会的有力武器，然而在求职过程中经常会出现制作简历粗糙、沟通能力欠佳、面试准备不充分、信息差等各种现象导致求职失败。

2.2.2 高校层面

（1）办学思路保守，办学模式与社会需求脱节。西藏高等教育面临诸多劣势，包括办学历史短、起点低、基础薄弱、办学条件差以及生源质量不高，导致缺乏新兴、交叉及特色学科的创办人才，并且师资力量不足，影响了优秀课程体系的建设。因此，西藏基础教育往往依据现有条件设立相关课程，未能将学生就业能力纳入教学培养方案，导致其办学模式脱离了社会市场的实际需求。（2）课程体系建设不够完善，专业设置不够合理，就业能力培养未能得到重视。高校在课程体系的设计上缺乏有效衔接学生从求学到职场的安排，专业设置仍旧沿用传统模式，导致毕业生的专业知识与社会需求脱节^[6]。此外，由于对社会需求的了解不深，招生时未能及时调整专业规模，造成部分专业毕业生过剩，而另一些专业人才短缺。同时，高校在课程体系设置时未充分考虑就业能力的培养，导致学生就业能力未得到提升，从而在就业市场上竞争力不足。这一现象加剧了人才供需不平衡的结构性矛盾，增加了毕业生的就业压力。

2.2.3 社会方面

经济发展不均衡导致工作地域受到限制。区域经济发展水平不一,毕业生在选择工作时往往集中在经济较为发达的城市或地区,导致竞争更加激烈,就业能力相应也能得到提升;然而,经济欠发达地区人才引不进、留不住、职业发展受限等因素,导致地区不仅人才流失严重,还伴随着严重的就业能力提升瓶颈。另一方面,就业市场分割增加了自主择业的难度,“户籍、档案”等限制因素成为障碍,使毕业生难以获得理想的工作机会^[7]。

3 多元路径提升西藏高校毕业生就业能力的方法与策略

3.1 毕业生主体层面:提升个人竞争力,做好职业规划

(1) 转变择业观念,拓宽就业渠道。及时掌握毕业生的求职意向,加强思想教育,转变其“唯体制工作不变”的就业观念,动态掌握时势,分析就业市场变化情况,及时向市场就业、自主创业等途径进行就业。(2) 努力学习专业知识,提高专业技能。扎实的理论基础为职业发展提供坚实的支持。毕业生应深入学习专业知识,理解学科体系,并在实践中将理论应用于实际工作。同时,通过实验、实习和社会实践等活动,提高解决问题的执行能力,增强专业技能。(3) 做好职业规划,增强求职技巧。职业规划不仅涉及对职位现状的了解,还包括对个人特点和职位要求的认识。毕业生应结合自身优势、兴趣和价值观,评估职位需求与个人匹配度,分析职业发展前景,并可寻求师友建议,合理规划职业生涯。此外,求职技巧至关重要。毕业生应利用慕课、培训讲座等资源积累经验,与同学进行面试模拟,通过练习提升技巧,克服心理障碍,增强应变能力。

3.2 高校引导层面:深度了解市场需求,动态调整学生培养方案

(1) 合理利用教育经费,制定科学教育政策。近年来,随着西藏经济的发展和政府的大力支持,教育经费显著增加。各级教育部门应合理配置经费,制定符合西藏实际的政策,主要用于教师科研奖励、培养社会需求人才及激励学生提升竞争力。(2) 转变办学观念,主动与社会接轨。各级教育部门应加强宏观调控,增加优秀师资,改善办学条件,转变“有条件办教育”的观念,制定符合西藏实际的高等教育人才培养方案,既满足整体教育目标,又考虑个体职业发展,以提升毕业生的就业能力。(3) 掌握市场变化趋势,合理调整专业设置。区内高校应紧跟社会需求的变化,及时

掌握市场趋势,优化课程体系,强化学科建设,并适时调整专业设置,以确保人才培养与社会需求对接。同时,各专业人才培养方案应包括就业能力培养,针对具体情况进行技能培训、专业认知开发及职业规划指导。

3.3 社会推动层面:打破社会壁垒,推动经济均衡发展

通过政策引导、资源倾斜等多方联动力量,促进地区间的均衡发展,减少地域、户籍、档案限制对毕业生就业的影响。此外,合理及时地更新社会所需岗位,将橄榄枝伸向高校毕业生,向毕业生提供合适的实习岗位和就业机会,让毕业生在实习中提升个人就业能力为企业和社会创造价值。

3.4 政府促进层面:构建多元主体深度合作的平台

(1) 建立高校、企业与政府之间合作共赢的跨界平台。通过整合各方资源,搭建一个融合三方的信息资源平台,实施统一协调的管理机制,政、校、企三方应签订明确的合作协议,在共享平台上实时发布和更新毕业生就业能力培养活动。(2) 制定统一的毕业生就业能力培养方案。首先,政府、高校和企业应共同制定方案,明确各校及专业的就业能力培养重点。其次,定期召开总结会议,以促进三方的深度合作和信息共享,同时评估前期工作,并规划后续步骤。(3) 借鉴成功案例,激发企业培养积极性。企业与高校在提升毕业生就业能力时,可借鉴国外成功案例,如共建实验室和企业导师制,以激发企业参与的积极性,确保企业资源更有效地投入到毕业生核心实践能力和专业技能的培养中。

参考文献:

- [1] 李玲玲,许洋.靠个人还是靠学校——我国大学生就业能力结构及其培育机制再思考[J].教育发展研究,2022,42(23):20-27.
- [2] 赵萍.地方院校大学生就业能力培养策略研究——基于 USEM 模型[J].齐齐哈尔师范高等专科学校学报,2018,(06):77-79.
- [3] 郭航,谢雯.国外大学生就业力:内涵、模型与启示[J].高等理科教育,2022,(06):95-106.
- [4] 李恕洲,崔文豪.基于 USEM 模型的大学生就业能力综合评价及提升路径研究[J].石家庄铁道大学学报(社会科学版),2023,17(02):96-104.
- [5] 梁金辉.校企合作推进西藏大学生就业创业能力提升路径研究[J].才智,2022,(01):125-127.
- [6] 吴晓晓.大学生就业能力提升的多元路径研究[J].才

智,2024,(12):125-128.

[7] 郑梅萍,林颖遂.提升高校毕业生就业能力路径浅析
[J].劳动保障世界,2019,(20):8-9.

作者简介:

刘先美(1996—),女,汉族,贵州织金人,西藏大学
经济与管理学院硕士研究生,研究方向为基层治理及乡村振兴;
达巴姆(1973—),女,藏族,四川甘孜人,博士研究生,
讲师,西藏大学经济与管理学院硕士生导师,研究方向为

民族地区社会与经济发展。

基金:

西藏大学研究生“高水平人才培养计划”项目“西藏
高校毕业生高质量就业能力提升研究”(2022-GSP—
S034);西藏自治区教育科学研究2021年度一般项目“西
藏高质量发展视域下高校以就业为导向培养大学生创新创业
能力研究”,阶段性成果,项目编号:XZJYKT321001。