

地方高校大学生就业能力培养研究

阮美飞

(宁波大学 建筑工程与环境学院, 浙江 鄞州 315211)

摘要: 目前, 地方高校大学生就业能力培养工作存在着学生生涯规划不科学、社会实践能力不强、对就业能力培养认知不足等问题。这些问题源于就业指导工作不够深入、学生的主体作用没有发挥等原因。解决的措施为: 完善就业能力培养组织体系、建设全程化的就业指导体系、加强就业指导师资队伍建设和学生就业主体意识教育。

关键词: 地方高校; 大学生; 就业能力; 职业生涯规划

中图分类号: G527; G646 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-0627(2009)01-0059-04

近几年, 随着我国大学毕业生数量的不断攀升和就业形势的日益严峻, 大学生就业能力的培养工作越来越受到政府、学校和大学学生的关注, 积极寻求提升大学生就业能力的有效途径成为各方的迫切要求。目前我国的高等教育管理主要分为教育部直属和省、市管理三种管理体制, 相对于教育部直属的高校而言, 省、市管的高校一般属于地方高校。为了进一步了解地方高校大学生就业能力培养工作的现状, 笔者对作为地方高校之一的宁波大学进行了调查。

一、地方高校大学生就业能力调查

(一) 调查对象与方法

对宁波大学一至四年级本科生按照年级进行抽样, 共发放调查问卷 500 份, 回收 500 份, 回收率为 100%; 有效问卷 480 份, 有效率为 96%, 其中 2005 级学生 177 人(占 36.9%)、2006 级学生 215 人(占 44.8%)、2007 级学生 52 人(占 10.8%)、2008 级学生 36 人(占 7.5%)。调查问卷由笔者根据研究目的自行设计, 调查内容主要为在校学生对其就业能力和学校就业能力培养工作的认知情况。问卷由相关辅导员发放并收回, 调查方式采用匿名式。问卷回收后, 笔者对其内容进行核实, 核实有效后进行数据整理与分析。

对宁波大学已毕业学生按照入学年份进行抽样, 选取 50 人, 1999、2000、2001、2002、2003 级毕业生各 10 人。调查内容主要为就业能力培养工作与就业满意度是否有关联性, 调查方式为电话联络, 并采取问答的形式展开。

(二) 调查结果

1. 学生的自我认识不足。自我认识包括个人的兴趣与特长、性格与价值观、选定的目标与需求、情商、工作经验、学历与能力、生理情况等七个方面, 教育和引导学生正确认识自我是就业能力培养的基本内容之一。调查发现, 学生对上述七个方面及自己适合从事何种工作等问题存在认知不清的现象。47 名被调查者对自己有比较清楚的认识, 占被调查者的 9.8%; 388 名被调查者对自己的能力、兴趣等持含糊态度, 占 80.8%; 45 名被调查者称完全不了解自己, 占 9.4%。调查还发现不同年级不同专业的学生对自我认识没有显著性差异, 说明较多的大学生未能很好地关注自身特点、发现自身问题、促进自身发展。

2. 学生的职业生涯规划不科学。职业生涯规划是学生培养就业能力的方向标, 也是地方高校大学生就业能力培养工作的重要内容。在回答“你规划过自己的职业生涯吗?”时, 104 名学生选择“有,

收稿日期: 2008-08-10

作者简介: 阮美飞(1977-), 女, 浙江鄞州人, 宁波大学建筑工程与环境学院讲师。

而且非常明确自己的职业生涯目标”,占被调查者的 21.7%;348 名学生认为“有,但经常变动自己的职业生涯目标”,占 72.5%;28 名学生则未进行职业生涯规划,占 5.8%,他们认为主要原因是“就业形势严峻,进行职业生涯规划没太大的实际意义”。在制定了职业生涯规划的 452 名学生中,353 人(占 78.1%)没有按照制定的目标实施,生涯规划形同虚设。被问及“你认为影响职业生涯最重要的因素是什么?”时,191 名学生认为是个人能力,占 39.8%;209 名学生认为是就业形势和机遇,占 43.5%;还有 80 名学生认为亲朋好友关系网对自身职业生涯的成功影响重大,占 16.7%。这些数据说明,大部分学生没有很好的考虑过自己的未来并进行清晰的职业生涯规划,对提高自身就业能力的重视程度也不够。

3. 学生的社会实践能力不强。参与社会实践是大学生提升就业能力的重要途径。这一观点也得到了学生的普遍支持,358 名学生持有这种观点,占总调查人数的 74.6%。460 名学生曾经参加过社会实践活动,占 95.8%;参加社会实践的类型主要为暑期社会实践和毕业实习。调查还发现,480 名在校学生中有 103 名认为自己社会实践能力强或较强,仅占 21.5%中,而认为自己社会实践能力缺乏或一般的多达 377 人,占 78.5%。

4. 学生的期望与就业能力培养的现状差距较大。对学校开展的就业能力培养工作,学生表示满意的 42 人,占 8.8%;认为一般的有 315 人,占 65.6%;不满意的 123 人,占 24.6%。在提交有效问卷的 480 名学生中,409 人希望学校重视并加大力度培养大学生的就业能力,占 85.2%。从这些数据中,我们可以看出,大学生对就业能力培养工作的紧迫性和必要性有着普遍的认同,但对目前此项工作实施的满意度还不高,学生的期望与学校工作现状还有一定的差距。

5. 就业能力培养与就业满意度关联性强。为了证明二者之间存在关联性,笔者对 50 名毕业生进行了调查,数据显示,对目前职业感到满意或较满意的 38 名毕业生中,21 人(占 55.6%)表示“大学时期接受过就业教育的次数较多,比较注重就业能力培养,对自己的职业生涯也有比较明确的规划和实施”。在这 21 名毕业生中,16 人(占 76.2%)认为,“就业能力较强,例如曾经担任过主要学生干部、大学所学专业扎实、社会实践经验丰富等”是“对当前职业感到满意或较满意的主要原因”。由此可见,就业能力培养与学生就业满意度存在较强的关联性。

二、地方高校大学生就业能力培养工作存在的问题

(一) 就业能力培养工作开展不够深入

从结果导向来看,上述调查结果所显示的“学生的自我认识不足”、“职业生涯规划不科学”、“社会实践能力不强”以及“学生的期望与就业能力培养的现状差距较大”,说明地方高校学生就业能力培养工作开展的不够深入。目前绝大多数地方高校就业能力培养内容的系统性和科学性不够,以知识介绍为主、能力培养较少,对学生的择业观教育、求职过程中产生的心理问题等关注不够;就业能力培养的形式也比较简单,以开展就业专题讲座、开设就业指导课程为主,一些新的个性化的就业指导方式,如就业心理辅导、职业适应性辅导、职业测评、体验式培训等应用不多。这些实际情况也说明了目前地方高校学生就业能力培养工作开展的不够深入。

(二) 就业能力培养的实际效用不大

就业教育的作用主要体现在三个方面:一是引领和教育的作用,帮助求职者树立正确的择业就业观、确立高尚的求职道德,引导求职者开拓思路,帮助求职者掌握求职的技巧;二是促进和传播的作用,就业教育能传播就业信息、帮助学生尽快找到合适的就业岗位;三是桥梁和服务的作用,为求职者提供政策指导、心理辅导、个体规划、实践锻炼等。^[1]目前绝大多数地方高校开展的就业指导工作,虽然以上三个方面都有所涉及,但主要还是集中在帮助毕业生掌握求职的技巧、最大限度地提供和传播就业信息、提供政策指导三个狭义的作用。学生对学校就业能力培养工作满意度仅为 8.8%,显然也表明地方高校目前提供的就业能力培养远远没有满足学生的要求,高校就业能力培养工作仍有很长的路要走。

(三)“人”的因素重视不够

事实上,就业能力培养工作开展不够深入、就业能力培养实际效用不大的主要原因之一是忽视了“人”这一能动的要素,主要体现在以下两个方面:

一是就业指导师资力量薄弱。出于经费和人员编制、设备的限制,目前,地方高校从事毕业生就业指导工作的一般是党政干部、辅导员,他们是在从事学生工作的同时兼做毕业生就业工作,而在西方发达国家,就业指导是一门的职业,就业指导工作一般都由专家来开展。另一方面,由于就业指导人员缺乏长期、系统的业务培训,从业人员的专业素质不高,难以为学生提供有效的帮助。

二是学生的主体作用没有发挥。在就业形势严峻的背景下,大学生就业能力培养工作中的重要地位日益凸现,要求大学生更加自主、主动、有创造地投入到就业能力培养过程中。目前地方高校学生就业能力培养工作比较关注如何转变大学生的就业观念、如何扩大就业渠道、如何传授求职技巧、如何帮助大学生就业等方面,但没有将大学生看作能动的就业主体,因此导致了学生求职意识薄弱、就业自主能力不足。

三、大学生就业能力培养的途径选择

深入开展就业能力培养工作并提高就业能力培养的实际效用,有赖于两个问题的良好解决,一是如何科学地设计就业能力培养工作的内容体系,二是如何科学地保障就业能力培养内容体系的顺利实施。笔者认为解决第一个问题的途径是建立全程化的就业指导体系,而健全就业能力培养组织体系、加强就业指导师资队伍建设和学生就业主体意识教育则是第二个问题的解决途径。

(一) 建立全程化的就业指导体系

在开展就业能力培养过程中,应重视建立全程化的就业指导体系(如图1所示),帮助学生提升职业生涯发展所需要的核心竞争力。全程化的大学生就业指导应兼顾学生个人特征与社会需要,并根据大学人才培养的各个阶段分年级逐步实施,就业指导系统有效地深入到各个环节。

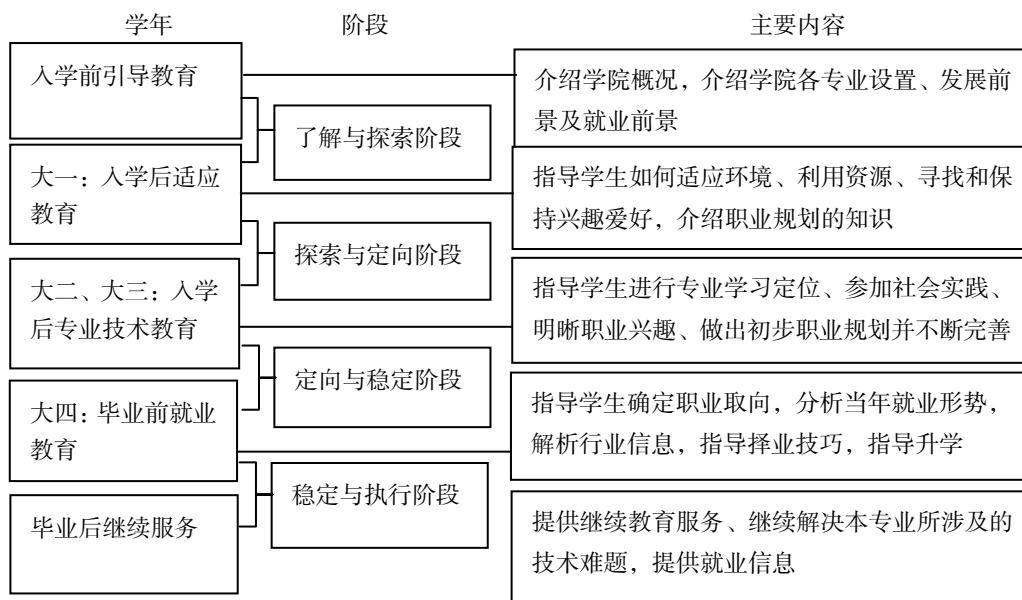


图1 全程化的就业指导体系

(二) 完善就业能力培养组织体系

制度健全和机制完善是落实工作、提高效率的重要保障,就业能力培养工作也不例外。笔者建议建立并健全地方高校学生就业能力培养组织体系(如图2所示),即在分管校领导的直接领导下,组建学校就业能力培养工作领导小组,统一领导与学生就业相关的部门和学院以及学生社团共同开展大学生的就业能力培养工作。就业能力培养组织体系要注意以下几点:一是就业能力培养组织体

系所开展的工作要与地方经济发展形势、人才需求等情况相结合,二是要明确学校和院系的分工,三是要重视学生社团的作用,四是要注重就业指导方式的创新。

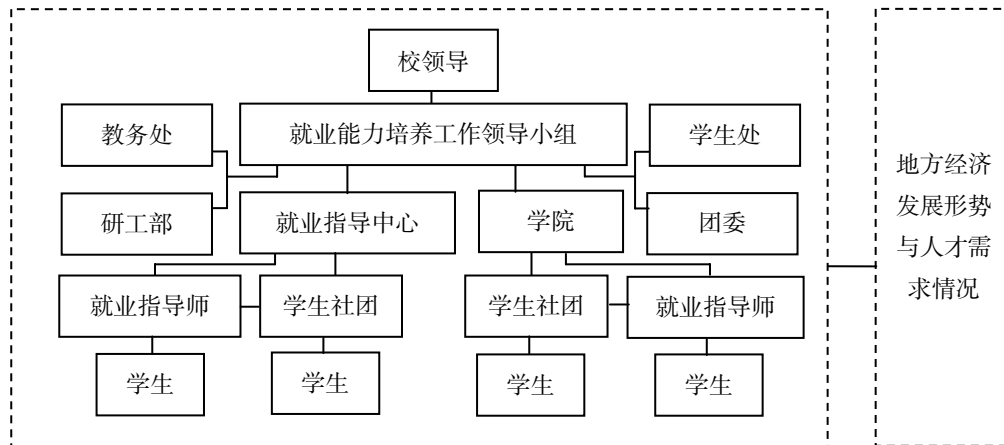


图2 学生就业能力培养体系

(三) 加强就业指导教师队伍建设和学生就业主体意识教育

教育和人才培养工作离不开师资队伍建设,就业能力培养工作亦是如此。结构合理、水平高超的就业指导教师队伍是学生获得全面、个性和可持续发展的就业能力的重要保障。因此地方高校需不断加强就业指导教师队伍建设,首先是增加专业指导师的数量,并加大对原有就业指导人员的培训力度;其次要以专职就业指导教师代替院系辅导员的就业指导职能,并聘请校外就业指导专家作为就业指导教师队伍的重要补充。

就业主体意识是指大学生在就业能力培养过程中对自我的身心状态与环境中人、事、物变化的自主综合的觉察与认识,它可以激发学生的独立精神和创造精神,因此开展以自主性为核心的主体意识教育是学生就业能力培养过程中不可或缺的一个环节。在这个过程中,指导者要注意三点:一是要强化学生的主体参与意识,开展内容丰富、形式多样的就业能力培养活动,吸引学生主动参与到就业能力培养工作的各个环节和活动中。二是要强化学生的主体认识意识,推动社会实践向纵深发展,指导学生通过实践不断发现自己的兴趣、特长和薄弱之处。三是要强化学生的主体探索意识,分清学生和老师在就业能力培养工作中的主体和主导地位,把学生真正看作是学习的主人,引导和帮助学生主动探索如何提高就业能力。

参考文献

- [1] 顾红. 当代就业教育的内涵及作用[J]. 天津市教科院学报, 2003(4): 42~45.

A Study on Cultivating College Students' Professional Capabilities

RUAN Mei-fei

(College of Construction Engineering and Environment, Ningbo University, Ningbo 315211, China)

Abstract: The paper attempts to study the existing issues and problems such as nonscientific schooling plan, deficient practical skills and insufficient cognition of professional capability-building, all out of ignorance of job-seeking guidance and undergraduates' initiatives. It thus proposes that measures be taken to strengthen the work at the institutional organization, formative job-related directions, faculty setup and education of students' subjective awareness in employment.

Key words: local colleges and universities; undergraduates; professional capability; career layout

(责任编辑 赵蔚)