

高职院校学生职业规划及就业现状调查研究

吕娟

(长江工程职业技术学院, 武汉 431202)

摘要:针对高职应届毕业生就业难题,通过问卷调查方式对学生自我认知、目标确定、行动力、心理素质等方面进行深入分析,指出了学生在职业规划和就业中存在的问题,并从个人职业目标、综合能力培养、就业心理素质、专业技能培养等方面给出提高就业质量的具体建议。

关键词:高职学生;职业规划;就业

中图分类号:G711 文献标识码:A 文章编号:1673-0496(2021)01-0054-05

DOI:10.14079/j.cnki.cn42-1745/tv.2021.01.013

中共中央国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》指出,毕业生就业质量是职业学校评价的重要内容之一。实践中感到,在高职院校应届毕业生面临实习、就业时,绝大部分学生表现出迷茫、目标不明确等现状,严重影响学生就业质量。如何完成学校生活向社会生活转型,找到真正符合自己的道路,做好个人职业选择,是高职院校必须高度重视并研究解决的课题之一。针对这些情况,笔者就应届毕业生就业现状进行问卷调查和研究。

1 问卷调查基本情况

1.1 调查范围

问卷调查以湖北省一所“双高”高职院校及一所普通高职院校学生作为调查样本对象。问卷调查对

象为三年级即将毕业的学生,问卷采用线上填报及线下纸质问卷形式进行。共发放问卷5000份,实际收回4955份,问卷有效率为99.1%。

1.2 专业和人员分布

两个样本学校为工科类学校,如表1所示,男生所占比例大,其中男生3994人,女生961人,涉及专业包括计算机类1575人、自动化类1284人、土建类1332人、管理类764人。

1.3 样本内容设计

如表2所示,调查主要围绕是否具有职业生涯规划意识、自我认知情况、个人职业选择存在的难处、如何提升自身就业竞争力四个方面进行。从两个院校对比来看,“双高”院校在职业生涯规划意识、自我认知等方面比普通院校学生略高,但是在提升学历方面有明显优势。

表1 调查样本

样本单位	样本人数			计算机类		自动化类		土建类		经济管理类	
	男生	女生	合计	男生	女生	男生	女生	男生	女生	男生	女生
“双高”院校	1998	478	2476	690	98	596	49	615	50	97	281
普通院校	1996	483	2479	691	96	589	50	617	50	99	287
合计	3994	961	4955	1381	194	1185	99	1232	100	196	568

表2 样本调查的内容与占比(%)

样本单位	职业生涯规划意识			自我认知			个人职业选择			提升自身就业竞争力渠道		
	高	一般	较差	明确	一般	模糊	明确	一般	模糊	提升学历	跟岗实习	创业
双高院校	67	23	10	70	23	7	67	22	11	18	74	8
普通院校	56	26	18	67	25	8	65	30	5	10	86	4

1.4 数据总体情况

问卷调查数据显示,男生最喜欢的职业依次为

公务员、职业经理人、企业管理人员、工程师、程序员、医生、警察、建筑师,90%的男生认为会不遗余力地投入到工作中去,希望建功立业、事业有成。当然也有10%的男生还倾向于从事农业生产、生产运输

收稿日期:2020-12-30

作者简介:吕娟(1981-),女,湖北武汉人,副教授,硕士,研究方向:学生管理与思想政治教育。

及建筑等职业,他们认为,虽然这些工作脏、险、累、苦,不一定是自己内心喜欢的,却是自己最有能力从事的。总体来看,男生有健壮的体格、活跃的思维,有较强的自尊心和责任感,在他们心里有“以成败论英雄”的豪情壮志。

女生最喜欢的职业依次为公务员、企业文员、会计、教师、设计师、甜品师等。他们认为在这些领域如鱼得水,能够获得生活的满足感。她们很少冒险改变职业,女生骨骼较小、肌肉力量较弱,但耐力较强、心细手巧,具有亲和力好、记忆力好的心理特点,因此,相对男生而言,女生倾向选择的职业生活比较稳定。98%的女生不选择从事高强度体力劳动或流动性大的职业,如工程类测量工、钢筋工、长途汽车司机等。

在就业率方面,如表3所示,双高院校就业率总体比普通院校就业率高,但是两所学校总就业率都达到了90%。像计算机、自动化类专业,就业率都比较高,与现在国家提倡大数据建设、制造业等大环境有很大联系。

表3 就业率统计(%)

样本单位	计算机类 就业率	自动化类 就业率	土建类 就业率	经济管理 类就业率
双高院校	96	93	91	88
普通院校	93	92	89	86

2 应届毕业生就业选择的状况分析

2.1 有就业自我评估,但是自我认知还不够清晰

调查中,很多学生表示想找一份好的工作,但是定位不准的现象还是小部分存在,一部分学生在进行自我认识和评估的时候,难以看到自己的优势和不足,46%的学生认为自己没有优势参与就业竞争,这部分学生是对自己过分否定,看不到自己的优势,职业定位比较低,他们总会拿自己的短处与其他人的长处相比,加之在学校期间并没有过多的知识积累,导致在求职的过程中,认为自己的能力不够,没有踏入社会的准备,面对企业招聘信心不足,甚至在面试的过程时常出现紧张、发挥不好的现象。如果不能正确地认识自我,看不到自我的优点,觉得处处不如别人就会产生自卑,丧失信心,做事畏缩不前。20%的学生认为自己有能力胜任岗位,自身能力很强,对自己充满信心,过分肯定,看不到自己的劣势,职业定位太高,认为自己能力强、表达能力强,找工作的几率是100%,结果可能因为过于自信而不充分准备,反而错过了机会。34%的学生对自己认识

不清,不知道自己想干什么,自己适合做什么。每个人都是独一无二的个体,只有真正了解自己,自我欣赏,才能最大限度的利用自身资源,发挥自己独有的才能。只有在自尊的基础上,才能做到为自己负责,才会对职业生涯进行探索、规划、管理。一个人只有自爱,才能与他人建立良好的社会关系,这不仅是工作中人际关系的基础,也是获取和利用更多资源、寻求职业发展的基础。

2.2 有强烈的就业意向,但是目标还不明确

目标不明确是绝大多数毕业班学生表现出来的问题。56%的学生没有明确的就业目标,处于迷茫状态,院校一般都有大型双选会及单位推介会,事实上有很多专业对口、优质的企业进行推广的时候,部分学生宁可在寝室打游戏、睡觉,也不参加单位推介会,错过了很多就业机会,在他们的意识里没有就业找工作的概念,甚至在大三关键的时间节点,他们不明白自己将来要干什么,属于浑浑噩噩过日子的阶段,白白浪费大好时光。24%的学生有明确的未来规划,这部分学生中46%的学生在大一的时候就有提升学历的想法,并利用课余时间积极备考专升本,54%的学生有明确的就业单位意向,这部分学生显然是提前准备、功课做足,他们通过网络、已经去单位就业的学长了解到单位的具体情况。20%的学生表示有一定的目标,但是目标定的太多,导致自己出现选择综合症而无法付诸行动。

2.3 有干事业的前景意愿,但是行动力还比较滞后

行动力,是指策划战略意图,具备超强的自制力,同时能够去突破自己,实现自己想做而不敢去做的,或者是自己认为自己能力不足的事,制定计划就下定决心一定要去实现。对个人而言,它就是自制力。37%的学生会认为一旦目标确定会全身心投入,辛勤付出,不管后果好坏,可以做到养精蓄锐、蓄势待发、未雨绸缪。53%的学生表示对于结果的不确定性,没有十分把握不去做,犹豫不决、瞻前顾后、优柔寡断,认为是想想就行,白日做梦,不如联机打游戏开心。10%的学生由于之前信心满满,后来遇到挫折导致信心不足,产生自我怀疑,想干而不敢干,总觉得自己离梦想差那一步而缺乏行动力。行动力不足表现其实是一种拖延症,更主要的原因是缺乏信心、自律性不强、没有勇气和自信。我们往往因为对事情认识得不够,不知道自己做事的意义以及这么做是否会成功产生怀疑,同时还伴随着担心承担责任的犹豫和恐惧,所以做事就会不够积极,犹豫不决。

2.4 有工作干劲,但是心理素质还不够强

56%的学生表示会有就业焦虑与恐惧心理。具体表现为:对未知的求职职业感到莫名的恐慌,一方面渴望自己尽快走上社会,谋求到适合自己的理想职业,大展宏图,另一方面又患得患失,不愿意走出校门,对走上社会彻底脱离学校感到恐惧。20%的学生会有急躁心理。急躁表现在选择职业时,对用人单位情况掌握不完全就签约,等到后来与自己期望值有一定差距后又后悔莫及。尤其是在毕业之前都没有找到合适单位的一些学生,心里更为急躁。这种急躁心理,常使他们忧心忡忡、烦躁不安、心理紧张,无所适从。24%的学生有从众心理。个人放弃自己的意见或自己根本没意见,而采取“跟着感觉走”等顺从行为的心理倾向。从众心理重的人容易依赖性大,不能独立思考,看到大部分同学去哪家单位就跟着一起去,没有从自身情况考虑是否合适,没有自己的主见。形成求职择业“从众”的心理现象主要是由于对就业信息了解不充分,对自己的职业目标、自我认知等不明确,受客观环境影响,因而在就业时产生了随波逐流的盲目从众心理。

3 提高高职院校学生职业规划和就业质量的对策

3.1 职业规划的内涵及意义

问卷数据显示,56%的学生听说过职业生涯规划,但不清楚具体含义,12%的学生表示从未关注过这方面内容,他们认为在校就把学校的必修课程修好就行了,没必要去过度的关注。32%的学生表示明白职业生涯规划的基本内涵,有明确的目标打算,但是实施起来动力不足。85%的学生对自己将来的职业有自己的设想,但是还是有小部分学生没有规划,这些学生一开始就没有考虑自己将来适合什么职业。30%的学生在找工作时会看是否是国企,50%的学生会挑哪家单位收入高,20%的学生表示随缘,有个工作就行,干的开心就好,没有想到长远发展问题。这显示出学生在职业生涯规划的认识上还远远不够,也就造成了在选择就业岗位时的迷茫无目标现状。

职业规划和职业发展相关,但不能简单地等同于找工作,或者仅仅与工作相关。建造高楼大厦需要设计图纸,人生也是如此。一般学者认为,职业规划,就是为了实现目标、过上幸福的生活,要考虑自己的个性、潜力、兴趣、环境等因素,需要设定目标,规划出可以付诸实践的人生蓝图。对大学生而言,

职业规划的第一个目的就是找到适合自己的工作,其中最重要的就是要人岗匹配、适合自己。通过规划,弄清楚自己想干什么、能干什么,自己的兴趣、才能、学识适合干什么,可以通过一些工具或者评测表,评估自己的职业倾向、能力倾向和职业价值观,从而寻求职业切入点。第二个目的就是通过规划寻求长远职业发展,制定人生各阶段的发展平台和目标,并拿出具有可操作性的计划和措施。第三个目的是引申到找到自己的差距,从而为了实现某个阶段性目标而不断的改进自己、完善自己、升华自己。比如,目前国家鼓励人工智能技术、大数据技术等前沿技术的发展,越来越多的行业岗位,尤其是重复简单易操作的岗位容易被取代,如果学生能及时做好职业规划,便能在读书阶段和未工作前就给自己充足的时间来做好就业技能准备。

3.2 搞好职业规划和提高就业质量对策

通过上述分析,职业规划在大学生就业质量中具有重要的意义,高职院校应该从学生入学之初,就开始着手引导学生学会职业规划,巧用行之有效的其他途径提高就业质量。

3.2.1 制定符合自己的职业目标

职业生涯规划的目的是明确且可实现的目标,它指引着人们走向成功^[1]。成功与不成功的人主要差别就在于:成功的人有明确的目的地,可以无数次修改“航行路线”,绕过“暗礁险滩”,但绝不轻易放弃目标;而不成功的人往往没有明确的目的地,遇到困难就抱怨,只能在大海上漂泊。目标的设立对于一个人的成功与否极其重要。对大学生而言,不设立职业生涯目标,学习、生活就失去了方向和动力,就容易陷入迷茫,就难以获得成功。在制订职业生涯目标时,一是要先研究社会的需要,有需要才有发展潜力。二是要研究自己的优势,每个人都有不同的性格、兴趣、特长等,这些特点就是个人的优势,将目标建立在个人优势的基础上,就能处于主动有利的地位。当自己的优势与目标方向一致时,才能事半功倍。三是要确立科学的目标,通过制订长期目标来明确方向,不偏离自身的发展方向,同一时间段内短期目标不宜太多,一般只设定一个目标,或者将多个目标分开设置成一个时期或一个阶段完成一个目标的模式,拉开时间差距。四是要不断的调整规划,在职业生涯发展过程中,通过环境分析、个人分析和阶段目标达成情况,及时调整自己的短期目标,从而提升自信心,体验到成功的快乐,鼓舞自己争取实现下一个目标。

3.2.2 注重综合能力培养

能力是一个人素质的外在表现,不同个人、不同阶段的能力需求可能不同^[2]。一是自我学习能力,即在学习和工作中自我归纳、总结,找出自己的强项,扬长避短,自我不断加以调整、改进的能力。二是信息处理能力,即运用计算机等现代技术处理日益复杂的各种形式信息的能力。三是交流能力,包括口头和书面表达能力,能够准确清晰地表达主体意图,和他人进行双向(或者多向)信息传递,以达到相互了解、沟通和影响的能力。四是合作能力,即在实际工作中,充分理解团队目标、组织结构、个人职责,在此基础上与他人相互协调配合。五是解决问题的能力,即在工作中把理念、思想、方案融会贯通,最终解决实际问题、实现工作目标的能力。这些能力的积累,最主要的途径还是学校开设的各类课程、实践或实习等,特别是实践环节,学生可充分利用课余和假期积极参加社会实践,将所学的理论知识与实际工作相结合,在实践中增加社会认知、积累工作经验,提高处理实际问题的能力。最核心的要素是学生自己要有主动意识、危机意识,珍惜时光针对短板开展针对性训练。

3.2.3 培养良好的就业心理素质

一是做好应届毕业生心理辅导。利用院校心理健康中心丰富资源,开设心理健康课,特别是在针对三年级学生要制定系统的全覆盖的就业心理指导课,利用专、兼职心理老师开展一对一心理辅导,针对就业非常困难的学生要建立长期监测机制,建立就业困难学生心理健康档案。开展形式多样的校内、校外心理团体辅导活动,提高学生的心理素质和培养学生的团队意识。二是锻炼学生心理抗压能力。良好的心理素质对职业选择有积极帮助,虽然高职院校学生普遍抗压能力比较强,但是也存在一小部分学生遇事则退,有畏难情绪。提升心理素质需要老师引导和训练,最主要的是需要自己消化,多学习、多交流、开阔视野、提高心智、陶冶情操,提升心理素质水平,从而为职业选择产生积极的影响。三是提升克服困难的信心。自信心是人成才的重要心理条件,也是求职择业中必须具备的心理素质。就业的过程不可能一帆风顺,会遇到各种意想不到困难,如果因为遇到挫折就犹豫不前,放弃梦想,结果是丧失机遇,半途而废。

3.2.4 拓宽专业技能培养途径

对于大学生就业来说,只有具备一定的专业技能,就业才成为可能,院校必须拓宽专业技能培养途径,为学生提高专业技能搭建平台。高职院校一般

采用校、院二级管理模式,专业建设、教学活动、学生管理、就业指导、社会实践等具体项目主要通过二级学院开展实施。一是科学设立人才培养目标。二级学院应根据学科专业实际和社会发展实际,着力为国家提供具备职业素质、拥有专业技能、掌握操作能力的高职人才。二是优化专业和课程设置。二级学院应紧跟时代发展,及时了解社会对人才的需求动向和人才流动的趋势,将信息进行收集、归纳和整理,并及时以此为依据进行专业设置和课程调整,充分发挥高职教育的职业特色,以培养学生的就业本领和创业能力为重点,特别是通过校企合作、育训结合、产教融合等方式,探索高层次学徒制,真正做到“以能力为本位,以服务为宗旨,以就业为导向”。三是鼓励学生参加职业资格培训。协调更多资源和途径,主动组织学生在本学科领域之外,积极学习和考取一个或者多个职业资格证书,这既是对学校学习之外的有益补充,又能增强学生的专业水平说服力。学生应根据自己的兴趣爱好、性格特点,结合职业生涯规划,理性分析,选择与自己专业和职业发展目标相关的职业资格培训。

3.2.5 理清专业、就业、择业、再就业四者关系

一个人从事一项职业有三重目的,一解决生存问题,二谋求自身的发展,三服务于整个社会和人类^[3]。如果不是经过认真挑选就匆忙从事一项职业,必定不会对它有多大兴趣,在达到第一层目的之后便停滞不前,从长远的角度来看,自身发展、服务社会无从谈起。目前就业压力大,社会实际情况导致先择业再就业,在择业过程中,所从事的可能并不是与自己专业相关的工作。所以专业、就业、择业问题是摆在毕业生面前的一个难题。有一部分观点认为^[4],正视就业压力、切合实际,有的放矢地择业,在经过一段工作经验积累之后,工作中不断进取,扩大视野,增加社会阅历,在后期人生轨道上,还可以选择再就业,或者自主创业。有些观点认为,先就业后择业使大学生相对于用人单位的信用度降低,淡化了自己未来的专业度,不利于职业规划的实现。以上两个观点确实存在矛盾,这也是毕业生在就业过程中普遍存在的矛盾心理。笔者认为,合适是第一步,合适可以是大环境、专业、家庭经济实力、个人喜爱、生存成本等多个方面,在合适的背景下,先找到一份合适的工作,在工作岗位上自我分析,提升工作技能,为今后职业发展做好铺垫。

参考文献:

[1] 钟谷兰,杨开.大学生职业生涯发展与规划[M].上

海:华东师范大学出版社,2016.

[2] 覃玉荣. 职业规划能力提升与就业指导[M]. 上海:上海交通大学出版社,2016.

[3] 吴意达,周亮. 浅谈当代大学生的就业观[EB/OL].

<https://www.xzbu.com/9/view-5954673.htm>

[4] 胡涛,芦雅琪. 大学生就业观的引导和教育[EB/OL]. (2018-10-15). <https://www.zhazhi.com/lunwen/jy/dxsjylw/174556.html>.

Investigation on Vocational Planning and Employment Status of Students in Higher Vocational Colleges

LV Juan

(Changjiang Institute of Technology, Wuhan 431202)

Abstract: This paper aims at higher vocational graduates employment situation, through the questionnaire, analyzes the students' self-awareness, aims, actions, and their psychological quality, points out the problems of students in career planning and employment, and from personal career goal, comprehensive ability training, employment, psychological qualities, professional skills training aspects gives specific suggestions to improve their quality of employment.

Key words: vocational students; career planning; employment

(上接第33页)

[5] 张新民,吴敏良. 双高背景下高职高专教育专业评价指标研究[J]. 职教论坛,2018(9):22.

[6] 中华人民共和国住房和城乡建设部. 高等学校工程类专业评估(认证)文件(适用于工程管理和工程造价专业)(2020年版 总第4版)[Z]. 2020.

[7] 郑弦,杨春莉. 高等学校工程管理专业评估认证的标准对比及理念分析[J]. 教育教学论坛,2019(8):225.

[8] 罗纯. 高职院校高水平专业群建设路径选择与评价体系[J]. 襄阳职业技术学院学报,2019(7):23.

[9] 张红. 高职院校高水平专业群建设路径选择[J]. 中国高教研究,2019(6):105.

[10] 覃文松,周旺. 中国特色高水平专业建设协同推进探究[J]. 教育与职业,2019(6上):58.

Study on Evaluation Index and Realization Path of the High-level Specialty of Engineering Cost

WANG Ganlin

(Changjiang Institute of Technology, Wuhan 430212, China)

Abstract: Major is the basic unit of training talents in higher vocational colleges. High-level major is the basic support of high level schools. The way of enrollment in higher vocational colleges will also change from college enrollment to specialty enrollment. Therefore, the construction of high-level majors is the core competitiveness of a higher vocational college in the future. Without a batch of high-level majors, the school may be gradually eliminated. So what exactly is a high-level specialty? How to build a high-level major? These are the two basic problems in front of higher vocational colleges. Taking engineering cost specialty as an example, the two problems are expounded, and the construction index of engineering cost specialty with high level are put forward, as well as the path to realize the construction of engineering cost specialty with high level.

Key words: project cost; high-level specialty; evaluation index; implementation path