

梦想“职”通车建构全过程就业指导体系实践研究

韩笑璐 吴伟泉

(浙江水利水电学院 浙江 杭州 310018)

摘要: 全过程就业指导体系的建构是对扁平化、单维度的就业指导体系的完善与提升,能够提升对大学生就业指导的亲力和有效性。梦想“职”通车分层分类长效机制,是集结教师、企业、校友、家长、朋辈等就业资源,按照年级特点、类别特征打造的发展性、人本性的生涯指导体系。在职业生涯的不确定时代,以梦想“职”通车建构全过程就业指导体系,可以宣传职业生涯教育知识、形塑青年学子的职业生涯规划理想、推进高校职业生涯规划工作的深入开展。

关键词: 青年学生 就业指导 生涯发展

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-5349(2021)15-0097-03

当前,社会处于经济快速发展和变革阶段,社会求才、学生成才、高校育才的方式和路径也随之变化,青年学生的就业导向摇摆和就业困惑焦虑,胜过以往任何一个时期。了解就业形势和学生境况,调用一切就业资源,辅助增强青年大学生的生涯发展成熟度,是赋予青年学生生涯意识和驱动力的重要路径。

一、高校学生就业工作的主要问题

1. 市场变化较快

市场是实现大学生人力资源合理配置的主要形式,完善市场机制是解决当前大学生就业难问题的根本途径。^[1]经济持续快速化、信息化发展,行业交叉深度融合成为一种趋势,使得企业用人需求、倾向和标准也随之变化,除了基础的专业知识、技能和个人品质,企业更加需要智商、情商、搜商、逆商等“四商合一”的复合型高潜人才。这些职业素养,无法在理论知识学习、单纯清朗的校园生活中形成,需要在现实的职场中不断实操、不断复盘。就业市场中,不同企业对同一岗位不同阶段的职场素养要求差异明显,同一专业的就业方向和专业技术要求在不同阶段也有变化,由此产生的“就业鸿沟”让毕业生望而却步,无法快速盘活求职技能和资源,勇往“职”前。笔者所在学院的特色专业为测绘专业,绝大部分毕业生进入职场后的岗位为测量员,而对比近年学生的初就业技能发现,使用传统测量仪器的频次越来越低,而企业对学生使用CCTV管道检测、航空摄影测量无人机的基础认知和使用期待,要远高于以往。因此,大学生在求职过程中因就业市场的变化而发现自身技能储备不足、社会适应不够时,就业迷茫和就业压力随之而来,

进而影响就业进程。

2. 学生动力不足

受家庭经济条件、专业认知情况的影响,大学生在就业过程中缺乏一定的内生期许和动力,甚至出现自愿性失业的现象。一是职业认知不够。对行业、企业和职业缺乏宏观、科学的认知,“轻松”的、“失衡”的大学学习,导致部分大学生偏离航向,陷入了对职业认知不清的窘境。二是自我认知不够。大部分学生失去了学校、家庭的保护,面对真实的职场,无法找到适合自己、能发挥自我效能的岗位,就业迷茫和压力陡增,对自我产生怀疑。面对就业,缺乏正确的价值取向、适配的自我心理调节能力和职业生涯规划能力等内生动力源,会严重影响学生决策;一旦就业方向、就业选择等出现问题,就会引发就业危机,失去就业主动权。

3. 指导力量单薄

高校就业工作大多由学工部门负责,党委副书记分管;因此,就业指导局限于就业辅导员、班主任和就业指导老师等学工线教师,存在全员育人的缺位现象。就业指导力量的单一性问题,导致体量大、问题复杂的大学生就业问题无法妥善解决。对于某些问题无法妥善解决,教师、企业和家长等就业指导力量各执一词,意见不一,无法强化大学生就业的社会支持系统。对就业指导的人力、财力和技术的资源供给不充足,就无法对就业供求总量、学生就业意愿和行为、企业及其他用人单位的用人需求进行深层次、多维度的分析论证,容易引发群体性的非理性就业问题。

4. 指导系统扁平

由于毕业生就业市场的供需双方的翻转匹配,

[基金项目] 浙江水利水电学院大学生创新创业训练计划项目“基于VUCA时代背景的青年学生职场胜任力模型的重构研究”。
[作者简介] 韩笑璐,浙江水利水电学院本科生,研究方向:职业生涯规划教育;吴伟泉,浙江水利水电学院测绘与市政工程学院助教,学工办主任,硕士,研究方向:思想政治教育,职业生涯规划教育。

使得初次就业率被社会大众看作高校办学水平的重要标志。大学生就业指导中心的建立多流于表面形式。^[2]因此,当前的就业指导还是以学生就业为目的,功利性较强,不能解决深层次的生涯规划的问题,对青年学生的行业认知、企业认知、职业认知和自我认知鲜有裨益。这样的就业指导系统过于扁平、机械,缺乏“因人而异、因时而异、因势而异”的指导思路,看似解决了眼前的问题,实际上压抑和掩盖了人的终生发展的本原问题。就业指导工作特点,决定了工作体系的建构完善,只能以深入研究本校、本专业的具体情况为基础,参考借鉴优秀的指导案例和做法,而不能生搬硬套其他高校的经验。^[3]只有尊重学生,激发其探索职业发展和自我发展的兴趣和意愿,运用科学、合理、系统的专业性工具,建构多元立体的就业指导系统,对学生就业问题进行全过程、全方位的跟进和指导,才能真正改善现实状况,解决根源问题。

二、就业资源的再开发

1. 教师是就业指导的主力军

教师队伍为人才培养的核心供给方,既对行业发展态势有较高的前瞻认知和洞察,又具备科学、实用的就业指导技能,是新形势下就业指导的主力军。因此,高校应加强毕业生就业指导专职教师队伍的建设,既要扩大包括学工队伍、专业教师、党政领导在内的兼职就业指导老师队伍,更要配备满足一定师生比的专职就业指导老师,扩充指导青年学生多样化职业问题的供给主体。

2. 企业是就业指导的排头兵

用人单位作为高校人才的接收方,对青年学生在职场上真实呈现的、与岗位交互频繁的职业内驱力、个人思维力等职业核心素养具有决定性发言权。因此,企业作为行业发展变化的前沿阵地,应当努力通过校企合作,提前介入专业课程和生涯指导,引导学生更早接触职场,了解行业发展,共同提升、和开发大学生的就业能力,以此打破企业在招聘时“有位无人”或“有人无位”的窘况。

3. 校友是就业指导的先锋队

校友有就业经历^[4],校友资源是高校宝贵的人才资源和教育资源,是第一就业信息资源。校友的职场认知和觉察,具有完善就业教育路径、丰富就业教育内容、提高就业教育实效性的典型活态案例,或成功就业、或遭遇挫折,过程中所累积的职业认同、职业知识和技能、社会资本和个人适应度,对大学生就业指导具有同理价值和现实意义。校友区

别于以仰视行业发展的企业,平视毕业生就业困惑,以过来人身份指导大学生就业更具信服力、亲和力。

4. 家长是就业指导的智囊团

家长既是青年学生法定意义上的监护人,更是学生就业阶段的坚实后盾、依靠港湾和智囊团队。相比于独立性、选择性、多变性、差异性明显的学生群体,家长拥有更具适配性、持久性的社交关系网络;相比于其他就业指导主体,家长拥有更多基于学生实际或潜在需求的对应资源,可以帮助学生保持足够的弹性,应对就业挑战。毕业生也可以依靠家长通过基础资源找到更为合适的就业机会,优化、稀释就业难题。

5. 朋辈是就业指导的领头雁

朋辈,是因年龄相仿、经历相似、志趣相投而形成的非正式社会群体,在大学生中普遍存在。相较于学生眼中的教师、家长等权威力量,朝夕相处的朋辈更能以正性刺激或负性刺激影响身边的青年学生的就业心态与行为,具有无形的、巨大的先导示范效能。朋辈教育逐步构建了具有时代特色的学生自我教育新体系,成为提升大学生思想政治教育效果的有效途径。^[5]朋辈所处就业环境与所掌握的专业认知力与学生较为相似,学生容易参照对标,由此效仿求职技巧和方法,形成“头羊”效应。如笔者在组织考研交流会时发现,朋辈引领明显减少了主体对未来的恐惧和迷茫。

三、打造分层分类的梦想“职”通车

生涯之学,即应变之学。基于上述思考,根据工作实际,汇聚教师、企业、校友、家长、朋辈等就业资源,以“年级+类型”为基础,探索建构生涯启蒙型、生涯认知型、生涯体验型、生涯实践型的网格化生涯教育体系,宣传职业生涯规划知识、帮助青年学子规划职业生涯、推进高校职业生涯规划工作的深入开展。

1. 生涯启蒙(一年级)

初入大学,学生容易出现专业迷茫和学业焦虑,更有对不确定的未来的惶恐和担忧。此时,生涯启蒙极为重要。开展“职来职往”主题活动,通过专业教师、企业经理人、优秀校友以行业剖析、交流分享等方式,带领学生领略行业面貌、了解行业发展,引发学生对专业的认知和思考。另外,指导学生走进岗位、走进企业、走进校友,以职场影子的视角观摩职场境况,唤醒生涯意识,激发起学生职业发展的兴趣,使得长远目标与当下学习有机衔接,增强学习的目的性和主动性。

2. 生涯认知（二年级）

随着专业学习的深入，学生的职业发展出现选择性。而这种选择性，源于学生职业认知、职业兴趣、职业价值对择业效能感的影响。对此，通过“职梦导航”生涯工作坊模式，以专兼职生涯规划师为主体，运用各类生涯规划理论和工具，与学生群体或个体共同探索由学生自我意识所引领的职业发展规划，辨别外部认知和内部认知，合理期待未来的匹配职位，提早减小对实际职场岗位的心理落差。生涯认知以启蒙铺路，突出指导的科学性和专业化，更深层次推动学生主动认知、选择、发展和优化职业梦想，为毕业生高质量、充分就业工作夯实基础。

3. 生涯体验（三年级）

课本上的理论知识远不能应对日后职场中的突发情况，需通过模拟职场工具式学习和联结式学习提升职业发展成熟度。职业生涯规划教育毕竟不是学历教育，它需要体验、实践环节来支撑。^[6]“勇往职前”职场体验模式，是通过校企合作构建寒暑假短期基础性、辅助型的专业实践岗位，让学生尝试实现自己的职业生涯规划。通过生涯体验，让学生初探职业世界，帮助、教会学生就业信息收集与整理，关注自己喜欢的一些职业发展趋势，学会筛选就业信息。从“纸上谈兵”到现实操作，有助于学生体验生涯，有助于学生在毕业前做好自身能力的再提升，以应对毕业后的就业挑战和就业后的职场难题。

4. 生涯实践（四年级）

虽然经历了生涯启蒙、认知和体验，真正进入毕业阶段，准毕业生对自身职业发展和就业定位已

进行了自我分析、自我评估和自我修正，但仍会遇到新问题、新挑战。如初次就业地点应选大城市还是中小城市，升学与就业哪个更优，初次就业单位体制内单位和民营企业哪个更合适，等等这些问题直面性、多变性和差异性明显增强。以“职点迷津”主题活动进一步引导发展方向不同、性格特质不同、考虑问题方式不同的学生以不同的方式盘活教师、企业、校友、家长、朋辈等就业资源，复盘生涯启蒙、认知和体验，觉察工作场域中的挑战和机遇，发掘内心的职业高效能。

四、结语

在职业生涯的不确定时代，以梦想“职”通车建构全过程就业指导体系，黏合多种就业指导力量相互协作、共同努力，更优地统筹、开展高校就业指导工作，解决深度职业生涯规划与自我发展问题，最终提升思想政治教育的效能和高校就业工作的质量。

参考文献：

- [1] 陈旭峰. 从社会学视角看大学生就业难问题[J]. 教育学术月刊, 2010(12): 71-74.
- [2] 田盼盼, 何梦杨. 大学生就业指导服务体系的构建及完善路径探究[J]. 农家参谋, 2020(20): 254.
- [3] 迈力斯, 刘文涛. 精准化大学生就业指导体系建设研究[J]. 品位·经典, 2020(11): 68-69+80.
- [4] 聂永江. 高校校友就业信息资源的开发与利用[J]. 江苏高教, 2007(1): 80-82.
- [5] 朱小简, 陈晓美, 刘楠. 高校大学生朋辈教育的理论思考与实践探索[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2010(8): 6-7.
- [6] 孙宏艳. 我国职业生涯规划教育应端口前移: 基于中美日韩高中生职业生涯规划教育的研究[J]. 教育科学研究, 2013(8): 52-57.

责任编辑: 张蕊