

论高校就业育人体系的构建

□ 任 丹

摘 要:党的十八大以来,我国经济由高速增长转向高质量发展,人才作用日益凸显。与此同时,大学生就业期望与就业现实之间的落差加大,大学生就业结构性矛盾愈加凸显,加强高校就业育人工作势在必行。文章基于社会需求和学生需求视角,剖析了当前高校就业育人工作在育人定位、育人理念和育人功能等方面存在的困境,提出将就业育人工作前置于高校人才培养定位、融入人才培养过程、延伸至人才培养质量反馈等,以提升人才培养质量。

关键词:高校;就业育人;分类培养;生涯教育

作者简介:任丹,华中农业大学本科生院大学生就业指导中心主任。(湖北 武汉 430070)

基金项目:本文系湖北省教育科学规划2022年度重点项目“高校就业育人体系及培养模式研究”(项目编号2022ZA04)的阶段性研究成果。

DOI:10.19865/j.cnki.xxdj.2023.08.021

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2023)08-0070-03

就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程,是社会稳定和发展的保障。高校就业工作一方面联系着亿万民众,承载着学生及其家庭对安居乐业的渴求;另一方面关系着国家发展大局,关乎社会发展、民族复兴。随着经济社会发展,毕业生就业需求发生显著变化,出现“有业不就”“非好不就”等现象,与此同时,社会对求职者的要求也水涨船高。在求职者高期待和用人单位高标准的“双高”背景之下,建构更为科学合理的就业育人体系势在必行。

一、高校就业育人工作的实然困境

高校就业工作是连接高校和社会、学生和用人单位的桥梁。高校、社会、学生和用人单位是就业工作的四个主体,这四个主体在需求与供给方面存在信息不对称或信息错位现象,这些矛盾聚焦于就业育人环节,表现为育人定位、理念和成效方面的不足。

1. 就业育人定位不精准。第一,就业育人定位并未充分结合社会需求。普通高等教育具有职业化倾向是高等教育大众化背景下的重要趋势和明显特点。^[1]高校应帮助学生做好职业准入、职业发展和职业成功的思想准备和能力储备。目前高

校就业育人与社会需求存有偏差,既缺少高校对行业需求的量化研究,导致人才培养与社会需求在数量上和结构上不匹配,出现供大于求或供不应求的现象,又缺少社会(行业)对人才能力需求的量化分析,导致就业育人定位不准,效果不佳。第二,就业育人定位并未充分结合学生成长需求。符合个人兴趣和价值、具备多重技能是求职中的大学生较为看重的要素,兴趣、价值和技能是影响学生求职择业、职业发展和人生幸福的生涯要素。当前,高校对大学生生涯发展需求的调查、重视和回应偏少,并未基于学生需求进行就业育人定位和有逻辑、成体系的就业育人设计。第三,就业育人定位并未向纵深拓展。长期以来,就业育人被视为人才培养的最后一环,主要方式是由就业指导中心提供“快餐式”的求职辅导服务,从“人职匹配”的角度出发,结合学生就业意向,为学生提供较有针对性的招聘信息。就业指导能够有效服务有就业意愿、目标和能力的同学,解决求职择业的表层问题,却难以解决学生在意愿、目标和能力等方面存在的深层问题。

2. 就业育人理念缺乏共识。一方面,教师不为学生职业发展而教。当前,就业育人理念在各高校尚未形成共识,部分教师在就业育人工作中存在无意识、无意愿或无能力等问题,不能有效发挥在

引导学生成长成才过程中的资源优势、情感优势和示范优势。由于缺乏正确的就业育人理念,教师更加注重知识讲授,忽视对学生的兴趣培养、技能训练和价值引导,不利于学生形成职业志趣、树立职业理想、发展职业技能。另一方面,学生不为自身职业发展而学。按照生涯发展理论,学业是职业的准备阶段,然而,目前大学生“为学而学”现象较为普遍,忽视了学业和职业之间的关联。由于缺少对职业生涯的探索,部分学生即便获得了理想学历,在求职时依然面临目标和能力等方面的挑战,难以进行有效的职业选择和科学的职业规划。

3. 就业育人成效欠佳。一方面,推动毕业生充分就业日渐困难。充分就业也称完全就业,指除了正常的暂时不就业,所有人都找到合适的工作。^[1]随着社会的发展,大学生具备“非好不就”的物质保障,如果找不到满意工作,他们会选择延迟就业,典型的现象是“缓就业”和“慢就业”。对于当代大学生而言,满意就业是充分就业的前提,而满意就业与前文所提到的“符合兴趣和价值、具备多重技能”等内在需求息息相关。但由于当前就业育人体系不健全,大学生就业结构性矛盾依然突出。另一方面,促进毕业生高质量就业效果欠佳。评价学生就业质量有两把尺子,一把是外部标准,一把是内在标准。随着社会价值的多元化,外部标准日渐式微,内在标准的作用日益凸显,学生更加注重主观期望的达成。实现高质量就业的前提是,学生必须清晰“我喜欢做什么”“我适合做什么”“我能做什么”和“做什么有价值”,而高校现行就业育人体系难以满足全体毕业生的高质量就业需求。

二、构建高校就业育人体系的应然要求

高校就业育人不仅是就业过程中的育人,更是贯穿人才培养全过程的育人;不仅是基于学校人才培养需求的育人,更是充分结合社会发展需求和学生发展需求的育人;不仅要立足学生求职择业,更要助力学生全面成长成才。高校应建立健全基于社会发展需求和学生发展需求、贯通学业生涯和职业生涯的就业育人体系,将就业育人前置入人才培养定位、融入人才培养过程、延伸至人才培养质量反馈等,使社会需求、学生发展需求和高校育人使命在互融共通中形成闭环。

1. 精准度量需求,调整就业育人定位。第一,

结合社会需求,确立各专业人才培养定位。高校可从以下两个维度对社会需求进行定量分析。首先,以“学历+专业”为关键词,利用大数据技术手段,量化研究社会对不同专业毕业生的需求,同时与全国同类专业的招生数量进行对比,通过对供需数量的对比分析,指导学校招生计划的调整,以及学科专业设置的调整。其次,以“学历+专业”为关键词,就用人单位对毕业生的技能需求进行定量分析。可以借鉴辛迪·梵(Sidney Fine)和理查德·鲍尔斯(Richard Bolles)的技能定义,按照专业知识技能、可迁移技能和自我管理技能的方式进行需求技能提取和归类。结合用人单位对不同专业、不同学历毕业生的技能需求的定量分析结果,提取需求的核心技能标准,对需求技能进行分层,构建各专业学生的技能需求模型和培养模型,为学校育人定位提供重要参考。第二,结合学生需求,建立分类培养定位。高校就业育人工作的开展必须以学生为中心,满足学生在职业发展方面的多元需求。结合当前大学生的主要就业去向,可划分为学术科研型、交叉应用型、综合发展型、公共服务型四种类型。^{[3](P87)}其中学术科研型主要对应行业科技人才,交叉应用型主要对应行业应用型人才,综合发展型主要对应跨行就业或职能型岗位人才,公共服务型主要对应公共服务人才。高校应以“学历+职位”为关键词,提取不同工作岗位,对不同学历毕业生在不同职业发展阶段的技能要求,分学历、分职位、分职级建立就业育人的技能培养模型。同时,进一步加强对用人单位的访谈,提炼不同职位核心准入技能标准和发展技能标准,并将其纳入高校学生分类培养方案,搭建分类培养平台,帮助学生尽早确立职业目标,提升职业技能素养。

2. 精准对接培养环节,把就业育人融入人才培养过程。第一,将生涯要素纳入人才培养方案。高校应将兴趣、技能和价值等生涯要素纳入人才培养方案,促进全校师生共同参与,凝聚育人合力。一方面,激发全体教师在就业育人工作中的身份认同,让他们成为就业育人的重要力量,切实解决就业育人人手不足的现实难题,提升就业育人实效。全体教师要将对学生的职业志趣、价值引导和技能训练纳入教学方案,浸润到人才培养过程,切实将技能培养融入人才培养过程,提升课程教学的指向性和效果,使教育教学环节成为就业育人的重要渠

道。另一方面,贯通学生学业生涯和职业生涯,激发学生在就业育人工作中的主体意识,鼓励他们尽早开展自我探索、专业探索和职业探索,让学生在实践中清晰地确立职业目标和发展目标,了解实现目标需要具备的知识、能力和素养,在日常学习生活中有针对性地做好能力储备。第二,将就业育人贯穿于人才培养全过程。大学一年级通过“书院学习”,就业育人以自我探索和专业探索为主,重点引导学生提升通用能力素养;二年级进入专业学习阶段,就业育人以专业探索和行业探索为主,重点引导学生提升专业核心能力素养;三年级进入分类培养阶段,以读研院校专业探索和未来职位探索为主,重点引导学生职业核心能力素养提升;四年级进入具体实施阶段,以就业指导和企业探索为主,重点引导学生明晰职业方向,理性树立学业目标,学习理想职业需要的核心技能,掌握获取职业的系统思维和方法。推动就业育人的全程化,逐级引导学生思考“要成为什么人”的生涯志向,坚定其“为何成为”的价值信念,自觉提高“如何成为”的技能素养。

3. 精准开展生涯教育,促进学生高质量就业。第一,构建全程化的生涯教育体系。构建高校生涯教育体系,划分认知强化期、意向分流期、决策定向期和执行转化期,分别对应四个年级。即认知强化期对应大一新生,主题式生涯教育是引导学生深入开展自我探索,并完成外部环境探索,以专业环境和行业环境探索为主;意向分流期对应大二学生,主要任务是使学生完成专业分流决策和确定未来发展方向;决策定向期对应大三学生,使学生通过参加校内外实习实践活动,积累和提升核心竞争力,同时验证、调整个人方向,为实现就业目标做好准备;执行转换期对应大四阶段,这一阶段学生逐步实现个人目标,为顺利过渡到下阶段学业或就业做准备。第二,构建全员化的生涯教育体系。首先,加强专职就业育人团队建设。高校要通过“培、聘、引”相结合的方式组建一支专职的就业育人队伍,积极开展主题式生涯教育,如生涯课程、测评、咨询、团体辅导、求职训练营等。其次,加强就业育人兼职团队建设。高校要提升专业课教师就业育人意识和能力,依托专业课教学开展融入式生涯教育,

实现就业育人融入第一课堂。再次,还应充分调动政府、企业、校友和家庭的力量,开创家校共育、校企共育和师生共育的生动局面。第三,构建全方位的生涯教育体系。高校要将生涯教育与五育并举融会贯通,提升就业育人效果。在德育方面,以价值引导为主,帮助学生树立服务行业发展的人生志向。在智育方面,以兴趣和价值引导为主,以形成对接专业的学业志趣和对接职业发展目标的技能训练为重。高校生涯课程和就业指导课程也要践行改革,以促进学生沟通能力、批判性思考、创造性思维和有效互动为目标,改革课程设计,优化教学方式,通过课堂活动、案例分析、小组讨论等方式提升课程效果。在体、美、劳育方面,以让学生适应不断变化的世界,并实现自身发展为目标,推动学生在实践中体验劳动快乐,工作之美,历练服务社会的本领。

4. 精准追踪调查,反馈就业育人工作。高校应进一步完善校院两级用人单位评价反馈机制,面向友好合作单位开展人才培养质量跟踪调查,面向高层次单位开展人才需求调查。高校要开展毕业生追踪调查,以毕业当年、毕业一年和毕业五年为时间维度开展调查,了解毕业生入职初期和入职五年动态的职业发展状况、职业胜任状况和职业技能满足情况。高校应进一步做好调查工作的顶层设计,确保调查内容全面系统,并根据用人单位和毕业生的反馈意见,调整和完善人才培养方案,增强人才培养与社会需求、学生需求的契合度,提升人才培养质量。

参考文献:

- [1] 崔杰.论就业导向的大学生职业生涯规划[J].中国高教研究,2009,(8).
- [2] 李涛.论大学生职业发展与就业指导服务体系建设[J].教育与职业,2019,(12).
- [3] 刘慧.高校生涯教育精准化管理与实务[M].南京:南京大学出版社,2019.

责任编辑 罗钰涵
实习编辑 智琦