

浅谈高职院校就业工作的理论研究和实践探索

刘超平

(福建华南女子职业学院 福建福州 350108)

摘要: 最近几年,高职院校的毕业生数量呈现出明显的增长态势,再加上我国的经济结构处于转型升级的关键阶段,使得高职学生的就业难度大大增加。高职院校应该综合运用职业决策理论、职业发展理论、人职匹配理论,做好就业指导工作,提升高职学生的就业率。但是就目前来看,我国大部分高职院校的就业指导工作存在诸多问题,极大地拉低了高职学生的就业水平。因此对高职院校就业指导的理论基础、影响因素进行系统的阐述分析,深入探究高职院校就业指导中的缺陷与不足,并提出一系列切实可行的改善措施,具有重要的理论意义和实践价值。

关键词: 高职院校 就业指导 理论 实践

中图分类号: G710 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.40.100

一、高职院校就业指导的理论基础

(一) 人职匹配理论

人职匹配理论是由美国教授帕森斯提出的,该理论表示每个个体都是有差异的,每种职业的工作性质、环境因素、条件因素都有所不同,这对工作者的能力、知识、技能、性格、心理素质提出了不同的要求。在高职院校就业指导过程中,应该根据学生的个性特征来选择相适应的职业工作,也就是学生与职业相匹配,只要匹配得好,个人的素质能力与职业工作就能协调一致,工作效率、职业成功的可能性会大大提升,还能充分调动员工的工作热情和内在潜力,否则的话就会导致工作效率大打折扣,人的潜力也就无法发挥。

(二) 职业决策理论

职业决策理论是由美国学者伽勒特和乔普生提出的,该理论表示过去的职业指导只能解决人们的就业问题,而没有教会人们如何选择职业,正如我国古人所说的“授人以鱼,不如授人以渔”,就业指导更重要的是培养人们的职业决策能力和解决实际问题的能力。职业决策理论运用经济决策原理来探讨就业行为,为高等院校的就业指导工作提供了重要的理论支持。在社会经济高速发展的时代背景下,判断一个人的就业是否成功不在于他是否拥有一份稳定的工作,而取决于他对纷繁复杂世界的决策能力和判断能力。

(三) 职业发展理论

职业发展理论是由美国金斯伯格、萨帕提出的,他们主要从生理学、心理学角度出发,来分析探讨人的职业发展,他们指出职业是生命历程中一个连续的、长期的发展过程,而不是某个时期短暂的需求行为。金斯伯格、萨帕综合运用心理学、社会学、生理学等多种专业知识,将职业发展分为

三个阶段:其一是成长阶段(出生—24岁),也就是人在游戏、模仿和学习中形成自我意识、了解社会的过程;其二是建立阶段(25—44岁),大部分人已经有了职业工作,但是一部分人对自己的职业不太满意,会出现频繁跳槽的问题,但是到了后期,大部分人的职业将逐步趋于稳定;其三是维持阶段(45—60岁),在这个阶段,大部分人不再寻求新的工作领域,而是继续维持当下的工作和地位。职业发展理论能够帮助高职院校学生做好职业规划,为高校就业指导提供了重要的理论指导。

二、高职院校就业工作的影响因素

高职院校的学生就业问题是一个极其复杂的过程,会受到个人能力、专业技能、市场环境等诸多因素的影响,具体内容如下所示:

(一) 个人综合能力的影

如今,企业之间的竞争越来越激烈,企业对就业人员的综合能力提出了越来越高的要求,因此大学生的个人综合能力是影响未来就业的重要因素。参考人职匹配理论,高职院校每个学生的综合能力都存在差异,有的学生善于社会交际,有的学生善于技术钻研,有的学生善于开拓市场,因此高等职业院校应该根据学生的综合能力,推荐针对性的就业岗位。反言之,有的学生虽然接受了高等院校的教育与指导,但是个人综合素质依然处于低下水平,存在性格内向、胆小怯懦、高不成低不就的问题,这些学生在就业时必然会面临诸多问题,而且后期跳槽的可能性非常大,就业质量也非常低。高职院校为了进一步提升应届毕业生就业指导水平,就需要不断加强所有学生的综合素质,为后期的上岗就业打下坚实的基础。

（二）专业素质技能的影响

如今社会上的分工越来越明确，高校学生只有掌握高超的专业技能，才能在较短时间内找到精准、对口的工作。但是在实际运作过程中，很多高职院校学生找的工作都不对口，在高等院校中学到的知识根本无法应用到工作当中，这就意味着高校学生的专业素质不达标，在就业方向选择上出了问题。究其原因是很多高职院校过分重视学生的理论培养，但是没有为学生提供良好的实践机会，导致学生的专业素质技能十分低下，根本满足不了企业的发展需求，或者是企业提供的薪水非常少，没有达到高等职业院校学生的预期，最终使得学生被迫选择其他职业。因此高职院校在未来的教育工作中，应该加强学生的实践能力培养，努力提升学生的专业素质，帮助学生学以致用，尽快找到合适的工作。

（三）市场环境形势的影响

随着我国经济市场的转型升级，人才市场也发生了巨大的变化，因此高职院校的就业指导也需要进行适当的调整与优化。例如过去的计算机专业十分火热，企业对计算机人才的需求非常迫切，学习计算机专业的学生呈现出爆发式增长，而如今我国的计算机技术、网络技术的普及程度已经非常高，计算机人才基本上得到饱和，最终导致当下计算机专业学生的就业难度大大增加。如今市场上涌现了许多新兴行业，诸如新能源、人工智能、大数据等，这些行业的人才短缺问题十分严重，因此高职院校应该紧跟时代潮流，树立全新的教育教学理念，大力培养出社会需要的优秀人才，在解决高职院校大学生就业问题的同时，提高高职院校的就业指导水平。

三、高职院校就业工作指导的问题分析

如今，很多高职院校学生都面临着就业难的问题，大学生毕业就意味着失业，反映出高职院校的就业指导存在很大的缺陷和问题，具体内容如下所示：

（一）就业指导重视力度不足

如今，很多高职院校并没有对就业指导给予足够重视，具体表现如下所示：首先，高职院校普遍存在“重发展轻内涵、重课堂轻培养”的问题，片面追求经济效益，根本没有对就业指导给予足够的重视，导致学生对就业问题缺乏系统的认知，在毕业招聘会上无所适从，极大地拉低了高职院校学生的就业质量。然后，虽然部分高职院校成立了“就业创业孵化中心”，但是对于学生就业、创业的指导十分有限，既没有科学完善的硬件设施，也没有详细具体的理论指导，导致“就业创业孵化中心”形同虚设，根本没有发挥出相应的职能作用。最后，高校在学生就业中没有花费太多的心思，

仅仅是选派几名老师对学生进行简单的就业培训和心理指导，在毕业招聘会上，很多高校没有与中国 500 强企业、中外合资企业、区域性优质企业建立良好的人才交流体系，导致学生根本没有机会接触优质大型企业，学生对就业满意度大打折扣。

（二）就业指导缺乏针对性

高职院校学生就业是一个影响范围广、涉及人员多、系统复杂的工作内容，对学生的就业质量、高职院校教学水平有着决定性的影响，但是很多高职院校关于就业指导缺乏针对性，具体表现如下所示：首先，很多高职院校开设的专业课程比较杂乱，开设了旅游管理、酒店管理、文化教育、体育艺术等多种专业，但是在就业指导过程中，高职院校对不同专业的学生一视同仁，采用同样的就业指导方案，没有根据学生的专业技能开展针对性的就业指导培训，使得就业指导效果非常一般。然后，很多高职院校依然秉承落后的教育思想，重结果轻过程，重形式轻内涵，片面地认为只要完成专业课程教学工作就万事大吉了，让学生自己去找工作，高职学生没有接受系统的就业指导培训，没有明确的就业方向，专业不对口的问题普遍存在。最后，在学生毕业就业过程中，高职院校没有与企业建立良好的沟通关系，有的企业对高职学生提出了过高的要求，希望高职学生一毕业就能上岗就业，为企业创造利益，这对高职学生来说是一个巨大的挑战，导致很多高职学生都难以胜任。

（三）学生就业观念不正确

如今很多高职学生都存在“高不成低不就”的问题，这反映了高职学生的就业观念存在诸多问题，相关内容如下所示：首先，不少高职学生希望刚毕业就能找到一份工资高、福利好的工作，对企业的福利待遇稍微有一点不满意，高职学生就会予以回绝。还有的学生自命不凡，片面地认为自己是高才生，等待着企业的主动咨询，在就业过程中缺乏主动性，白白浪费了大量时间，最终没有找到合适的工作。然后，很多高职学生的内部自生力不强，在日常的学习过程中，没有对就业问题进行深入的思考，没有对未来工作做出合理的规划，一味地执行“上行下效”，缺乏创新精神，对就业的认知度和渴望度不高，这些学生在就业工作中非常被动。最后，有的高职学生急于求成，片面地认为只要找到一份差不多的工作就可以了，根本没有对工作性质、专业情况、福利待遇进行全面细致的分析研究，导致自己学到的专业知识在实际工作中根本用不到，薪资待遇也非常差，没过多长时间就萌生了跳槽的想法。

四、高职院校就业指导工作的优化建议

针对高职院校就业指导中的种种问题,应该从院校、企业、学生三个角度出发,拟定一套科学合理的就业指导方案,具体内容如下所示:

(一) 提高对就业指导的重视力度

在以后的发展过程中,高职院校要清晰地认识到科学全面的就业指导是激发学生潜力的重要举措,是提升院校知名度的有效办法,必须将就业指导放在首要地位。首先,高职院校应该摒弃“以经济为核心”的教育理念,做好应届毕业生的就业指导工作,通过就业座谈会、毕业招聘会、学术研讨会等多种方法,帮助学生对就业问题有一个清晰的认知,根据个人综合素质、专业技能规划合理的就业方案。然后,高职院校应该成立“就业创业孵化中心”,并强化该平台的职能作用。一方面为“就业创业孵化中心”提供充足的硬件支持,另一方面利用该平台加强学生的就业指导,对大学生提供长期有效的就业指导,帮助大学生为毕业找工作奠定良好的基础。最后,高职院校应该选派一些优秀的教师,专门负责高职学生的就业指导工作,从技能培训、心理辅导、职业规划等多个角度入手,不断提升高职学生的专业素质,提升高职学生的就业选择能力,使得高职学生能够在短时间内找到专业对口、待遇丰厚的工作。

(二) 提升就业指导的针对性

高职院校应该根据职业发展理论,根据市场变化形势对高职学生就业问题做出针对性的指导,帮助高职学生掌握正确的就业方向。首先,高职院校在就业指导过程中,应该根据专业类型设置针对性的就业指导方案,例如针对文化教育专业的学生,教师应该帮助学生树立先进的教育理念,掌握高超的教育技巧;对于计算机专业学生,教师应该提供良好的计算机操作实践平台,不断提升高职学生的操作能力,只有这样才能使高职学生在就业选择过程中占据优势地位。然后,高职院校应该将就业指导工作渗透到教育教学的方方面面,一方面使得高职学生提早接受就业知识的熏陶,另一方面能够帮助高职学生树立正确合理的学习方向。在临近毕业时,教师应该针对每个学生的综合素质、专业技能水平给出客观公正的就业建议,理顺高职学生的就业思路,树立正确的就业目标,争取在择业问题中取得令人满意的成果。最后,高职院校应该根据校内专业,与那些有人才需求的企业建立良好的沟通关系,邀请这些企业开展“毕业季招聘会”,不仅可以解决企业的人才短缺问题,还能为高职学生提供更多就

业机会,从而达到高职院校、学生、企业合作共赢的目的。

(三) 学生应树立正确的就业理念

高职学生应该认清形势,树立正确的就业观念,利用自己的专业知识在工作岗位上做出更大的贡献。首先,高职学生在就业择业过程中应该保持耐心,根据自己的专业知识、能力素质来筛选企业、岗位,对有意向的企业、岗位进行综合对比,从中选择一份适合自己的岗位工作。高职学生应该认清自己,适当放低姿态,本着虚心、求实的想法去谋求工作。然后,高职学生在企业招聘会上应该保持主动,所有的机会都是自己主动争取的,过分胆怯懦弱必然与好工作无缘,所以高职学生应该通过校外招聘会、网站招聘等多种方法,筛选专业对口、福利待遇好的企业,并积极展示自己的专业技能和优势特长,从而提升自身的胜任概率。最后,高职学生在就业择业过程中应该保持平和,切不可过于急躁,正确的做法是对企业类型、岗位性质、工作内容、专业特征、福利待遇等多方面内容进行全面细致的对比分析,尽可能选择那些符合自己需求、能够实现自身抱负的工作岗位。

结语

高职院校的就业指导工作与学生的就业率有着密切的影响,帮助学生顺利就业是高职院校的本职工作,也是构建和谐社会的重要内容。学生就业问题比较复杂,往往会受到个人综合能力、个人素质技能、市场环境形势等多种因素的影响,但是就目前来看,高职院校的就业指导工作不甚理想,还存在重视力度不足、就业指导缺乏针对性、学生就业观念不正确等多种问题,导致高职学生的就业状况也不容乐观。要想解决这一问题,高职院校应该提高对就业指导的重视力度、提升就业指导的针对性、帮助学生树立正确的就业理念,只有这样才能提高高职院校的就业指导水平,才能帮助学生找到满意的工作。

参考文献

- [1] 常虹,孙徐昱.高职院校学生就业创业指导的研究与分析[J].就业与保障,2022(04):25.
- [2] 田青.高职院校职业规划和就业指导的“三全育人”路径[J].知识文库,2021(12):16.
- [3] 朱震宇.高职院校劳动教育融合就业创业教育的实践路径[J].冶金管理,2021(12):15.
- [4] 杨哲,林洁.创新创业视角下的高职学生就业指导工作探析[J].质量与市场,2021(11):10.