

高校就业指导的现实困境、约束条件与提升路径

曹满云

西南民族大学公共管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2023年5月9日; 录用日期: 2023年6月20日; 发布日期: 2023年6月27日

摘要

随着全球经济下行的压力、人工智能的发展和三年的全球疫情, 大学生就业面临空前的压力, 高校就业指导也面临前所未有的挑战。高校就业指导面临人才供给与市场需求不完全匹配、作用褒贬不一、科学性不足、内容不全、职业基础信息匮乏、师资力量比较薄弱等现实困境。高校要摆脱这些困境, 对就业指导进行改革还受到一些宏观和微观约束条件的制约。为此, 高校需要根据市场的需求, 及时调整和优化高校的专业设置; 提高人才培养的质量; 建立职业基本信息数据库; 丰富就业指导的具体内容和形式; 打造训练有素的就业指导师资队伍等路径来提升就业指导水平。

关键词

高校, 大学生, 就业指导

The Practical Dilemma, Constraints, and Improvement Path of Employment Guidance in Colleges and Universities

Manyun Cao

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: May 9th, 2023; accepted: Jun. 20th, 2023; published: Jun. 27th, 2023

Abstract

With the pressure of global economic downturn, the development of artificial intelligence, and the three-year global epidemic, the employment of college students is facing unprecedented pressure,

and college employment guidance is also facing unprecedented challenges. The employment guidance in universities faces practical difficulties such as incomplete matching between talent supply and market demand, varying roles, insufficient scientificity, incomplete content, lack of basic professional information, and relatively weak teaching staff. To overcome these difficulties, universities are still constrained by some macro and micro constraints in reforming employment guidance. Therefore, universities need to adjust and optimize their professional settings in a timely manner based on market demand; improve the quality of talent cultivation; establish a database of basic occupational information; enrich the specific content and forms of employment guidance; build a well-trained team of employment guidance teachers and other means to improve the level of employment guidance.

Keywords

Universities, University Students, Employment Guidance

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着全球经济下行的压力[1]、人工智能的发展[2]和三年的全球疫情[3],大学生的就业面临空前的压力,高校就业指导也面临前所未有的挑战。其实这样的压力和挑战一直存在,只不过当前更为突出。众所周知,40多年的改革开放,我国丰富、廉价的劳动力资源为经济快速、持续、健康的发展提供了强有力的支撑和推动。但是,作为优质人力资源之一的大学生在人力资源市场上并没有完全得到用人单位的青睐,用人单位招不到合适的员工和大学生找不到合适的岗位这一矛盾一直存在。因此,作为优质人才培养加工厂的高校面临很大的争议和压力,纷纷寻求通过就业指导这一路径来探索解决大学生与用人单位供给与需求错位这一主要矛盾。

目前,国内高校对大学生就业指导的探索主要集中在五个方面:一是在组织机构上,都搭建了就业指导的专门组织机构。根据大学生就业形势需要,各高校基本都成立了专门的就业指导组织机构负责大学生的就业指导工作。二是在平台搭建上,注重校园招聘会和网络平台的结合。各高校一般都根据自身学科特色和学生择业偏好,有针对性地组织用人单位到本校进行校园招聘,同时利用网络架起用人单位和毕业生的沟通桥梁。三是在指导内容上,主要集中在政策宣讲、信息发布、求职技巧等方面。四是在指导方法上,主要包括课程讲授、讲座、个别咨询、案例分析、情境模拟和现场指导等方法。五是指导创新上,学者们开始探索就业指导的改革创新,主要集中在根据市场需求对大学专业进行调整;根据时代的发展对大学相关培养方案进行调整;根据学生就业的反馈在就业指导过程中突出胜任力素质和职业核心能力的培养;根据就业的实际情况重点关注高校就业困难的专业和学生群体等。尽管这些探索为推动我国高校就业指导的深入发展奠定了基础,但仍然不能有效满足广大高校毕业生的就业指导需求,高校就业指导仍然面临诸多的现实困难。

2. 高校就业指导的现实困境

2.1. 高校人才供给与市场需求不完全匹配

美国学者弗兰克·帕森斯认为“人职匹配”是就业指导的目标[4]。民国时期上海职业指导所也持相

似的观点,认为职业指导“总期人与人相宜,人与事相称而已[5]”。所以,高校就业指导的理想状态应该是自身培养的大学生在数量、质量和专业等方面刚好能满足用人单位对人才的需求,但现实的情况却并不完全是这样。高校的毕业生人数超过用人单位的需求数量;用人单位需要的专业,高校开设的较少,甚至没有开设;即使高校有相关的人才培养,但在质量上往往也满足不了用人单位的需求。高校的人才培养更多地受到学术或理论的导向,而用人单位对人才的需求更多地受到本单位实践的引导。可见,高校的人才供给和用人单位的人才需求之间存在不完全匹配的现象。这可能是高校就业指导最难以克服的障碍,也可能是大学生就业难的根本原因所在。

2.2. 高校对就业指导的作用评价褒贬不一

尽管多数高校都成立了专门的就业指导机构负责就业指导的工作,但是对就业指导的作用并没有形成统一的共识。一些高校认为就业指导的作用不大,在相应的人才队伍建设上不重视,在经费使用上不太支持,在对大学生的就业指导内容上和时间上缺乏科学的论证,致使就业指导的效果不佳。另有一些高校则认为就业指导对高校未来发展意义重大,在机构设立、人员配置、经费支持和相关科研活动开展等各个方面予以大力扶持,注重对大学毕业生的就业推销,但在人才培养过程中比较忽视用人单位对人才的要求,因此,就业指导的效果也并不太理想。

2.3. 高校就业指导的科学性不足

1993年,教育部提出将高校就业制度改革作为教育体制改革的重要内容,要求改革高等学校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生“自主择业”的就业制度[6]。从此,各高校纷纷开始重视对就业指导的相关研究。总体而言,我国高校的就业指导工作还处在探索阶段。一些高校的就业指导主要讲授职业生涯规划、面试、简历制作或人力资源管理等行业过程的一些通用性的理论知识,缺乏特定行业、特定专业、特定地区和特定用人单位等方面专用性的具体辅导。部分高校也邀请企业人力资源部门的工作人员、企业高管、职业发展比较成功的校友等社会各界人士为大学生就业指导进行现身说法,取得了一定的效果。但是这些经验带有较强的主观性,需要进行专门的科学论证,推动高校就业指导的高质量发展。

2.4. 高校就业指导的内容不够全面

理论上讲,就业并不仅仅是劳动者一方关心的事情,而是用人单位和劳动者共同关心的事情,需要双方共同协作才能促进用人单位事业的发展和劳动者职业生涯的优化。就业指导不能只探讨劳动者自身的能力和才华,还需要探讨用人单位事业的发展及其对人才的需求。因此,高校就业指导不仅要涉及对大学生的健康、心理、性格、兴趣、能力和专业方面的培养和指导,还要介绍用人单位产业发展、行业趋势、企业文化、用工要求等方面的情况。然而,目前我国高校就业指导针对用人单位行业发展和用工要求等方面的指导还比较薄弱,需要进一步加强。此外,高校的就业指导也比较缺乏对大学生考试方面的具体指导。考试作为社会选拔人才的重要手段,大学生在就业过程中几乎都会经历不同类型的考试。考研、考公和考各类职业资格证书作为大学生就业的重要途径,大学生更多的是通过自学或参加校外辅导班进行备考。高校有组织地对同学们提供相应的考试培训还比较匮乏,这在一定程度上影响到大学生的就业。

2.5. 高校就业指导的职业基础信息匮乏

尽管高校都建立了就业指导的专门网站,为同学们了解就业政策和就业信息提供了方便,同时登记了同学们的基本个人信息,但是没有进一步调查同学们的职业基础信息,如行业期望、地区期望、岗位期望、收入期望、性格、专业技能和职业生涯规划等。没有这些职业基础信息,高校就难以定性和定量

分析本校学生的就业需求,无法进行不同年级的纵向比较和校外相关专业的横向比较,也就难以采取比较有针对性的就业指导措施。

2.6. 高校就业指导的师资力量比较薄弱

尽管高校都建立了就业指导的组织机构,但是相关师资队伍建设还存在一些问题。首先,师资数量不够。高校专职就业指导教师的人数较少,还远没有达到教育部规定的 1:500 的比例[7],高校就业指导师资力量不足问题比较突出。其次,专业水平不足。专业的就业指导教师比较稀缺,多数从事就业指导的教师没有受过专业训练,也缺乏就业指导方面的实践经验。辅导员或思想政治课程教师往往承担了大量的就业指导工作。再次,人员流动性较大。高校就业指导教师一般是兼职的,他们往往将就业指导当作副业,时机成熟便离开就业指导岗位,一些比较成熟的就业指导经验难以得到沉积和推广。最后,忽视对专业课程教师的就业指导技能培养。高校专业课程是培养学生职业思维、技能、习惯等素养的主要力量,但是从职业发展的视角来讲授专业课程,却不是每位专业课程教师都能掌握的技能。因此,需要加强对专业课程教师的就业指导技能培养,不过高校就业指导并没有重视这一方面的内容,从而影响了大学生的职业素养和专业素养的提高,动摇了高校就业指导的根基,从源头上影响到大学生的就业。

3. 高校就业指导改革面临的约束条件

现在各大高校都希望摆脱自身就业指导面临的困境,提升就业指导水平,促进大学生的高质量就业。但是大学生的就业问题受到国家经济发展水平、人工智能等新技术的影响,引发政府、用人单位、新闻媒体、家长和大学生群体等社会各界的高度关注,与经济发展以及社会稳定交织在一起。高校的就业指导早已被置于广阔的社会关系网络之中,呈现出明显的社会属性[8]。因此,高校要提高大学生就业的数量和质量,不仅需要探明上文高校就业指导面临的诸多困境,还需要从社会关系的视角来摸清高校就业指导面临的各种限制条件和阻碍因素,即约束条件,才能找到有效地提升高校就业指导水平的路径措施。当前高校就业指导改革不仅面临经济下行压力、人才供需矛盾、技术性失业等比较宏观的社会约束条件,还面临高校专业调整阻力、高校职能结构失衡和大学生对自身人力资本积累不重视等高校自身比较微观的社会约束条件。

3.1. 高校就业指导改革面临的宏观社会约束条件

首先,经济下行压力较大是高校就业指导的时代背景。当前世界经济复杂多变,国内经济下行压力增大,区域经济发展失衡、城乡经济发展失衡、产业结构失衡、虚拟经济与实体经济发展失衡等问题更加凸显,这对我国经济发展的方式、方向和质量提出了新的课题。这是当前我国经济社会发展的现实,也是未来一段时间内高校毕业生必须面对的时代背景和职业环境,高校的就业指导必须据此予以调整。其次,在目前的劳动力市场上,人力资源的需求和供给存在“数量和结构”方面的双重矛盾。总体而言,人力资源的供给大于人力资源的需求,高校培养的人才与用人单位需要的人才在结构上存在不匹配的地方[9]。高校的人才培养和就业指导需要密切关注用人单位对人才的使用要求。最后,数字技术和人工智能等科学技术的快速发展大大降低了企业对劳动力的雇佣数量,这对作为人才培养终端出口的高校无疑是一个不利的信号。

3.2. 高校就业指导改革面临的微观社会约束条件

一是专业设置的约束。专业是大学生入职前的业务知识储备,是用人单位招录、使用人才的重要参考指标之一。但是高校的专业,尤其是优势专业,往往都有多年的教学、科研和师资力量的积累,这些专业如果适应市场的需求还好,如果不适应当前市场的需求,培养出来的大学生就很难在劳动力市场获得就业。当高校需要根据市场需求调整这些专业时,高校原本拥有的学科优势、科研优势将不复存在,

更重要的是现有师资的重新就业，会导致相关师资力量的反对，给高校专业调整带来很大阻力。二是高校职能结构失衡的约束。“人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作”[10]是高校的五大主要职能。但是，在对大学的各项排名和考核中，科学研究被放在突出的位置，各高校基本都将科研作为对教职员工考核的重要指标，人才培养职能则被弱化。高校及其教师对人才培养质量的不重视，教学投入和教学质量难以保障，大学生的人力资本存量就难以保证，大学生的失业风险自然增加。三是大学生对增强自身人力资本的重视程度不够。如一些大学生不重视专业的学习，不注重课堂的学习，不积极参与科研活动，不注意平衡专业学习与学校社团活动的关系，最终导致大学期间自身人力资本没有得到有效地开发。

4. 推进高校就业指导水平提升的路径

4.1. 调整和优化高校的专业设置

首先，高校需定期对劳动力市场进行调研，明确用人单位的用人要求。高校应该通过校园招聘会、校友会、用人单位座谈会、兄弟院校交流会以及发布就业方面的科研项目等形式，定期组织就业指导教师对高校人才培养涉及的相关行业进行调查，明确用人单位的用人需求，作为高校专业调整和就业指导的依据。其次，调整和优化高校的专业设置。淘汰劳动力市场不需要的专业，优化市场需求变化较大的专业，增加市场需求很大，但培养高校相对较少的专业，使高校开设的专业尽量与劳动力市场的需求一致。这要求高校密切关注政治、经济、文化和技术等外部环境因素对劳动力市场的冲击和影响。再次，调整和优化高校各专业的培养方案。根据市场需求的变化，优化专业培养方案，剔除不符合时代需求的课程，增加市场需要的相关课程，同时利用数字技术等新技术对现有课程进行优化升级，增加提升大学生专业素养和就业技能的相关课程。最后，加强对专业课程教师在课程中培养学生专业素养的培训。通过专业课程学习，提升学生的专业就业能力。

4.2. 努力提高高校人才培养的质量

质量是产品的生命。高校不仅要重视对大学毕业生这个产品的“包装”和“销售”——对高校毕业生的就业指导，还要重视对大学生这个产品的“生产”和“质量”——对在校大学生培养质量的提升。高校的教务主管部门应该紧紧围绕人才培养质量这个主题，开展相关的教务活动。一是加强高校的一流课程和一流学科的建设，以此全方位的提高高校的人才培养质量。二是加强教材和教辅资料的建设。组织高校优秀的专家学者参与专业核心课程教材和教辅资料的编写，出版高质量的教材和教辅资料，保障人才培养质量。三是加强师资队伍建设，积极引进优秀教师参与课程的教学，同时加强对现有师资队伍业务能力的提升培训。四是加强对培养方案、课程大纲、教案、课堂教学、课程作业、课程检测和课程实践等教务全过程的质量监督，并严格落实相关责任，以此提高高校的人才培养质量。

4.3. 建立和完善职业基本信息数据库

首先，建立分行业的职业信息数据库。了解行业的社会地位、价值链、工艺流程、技术状况、管理状况、薪酬状况、用人情况、发展趋势等方面的基本信息。其次，建立学生职业基础信息数据库。除了学生的基本个人信息以外，采集同学的职业基础信息，如行业期望、地区期望、岗位期望、收入期望、专业特长、职业生涯规划等。最后，建立高校学生就业信息采集追踪制度和保密制度等基本制度。前者要求对用人单位和毕业生建立后续就业跟踪制度，才能观察到大学生职业发展的最新变化，后者要求对所采集的信息进行严格保密，防止毕业生私人信息的泄露。通过这些措施有利于高校探寻本校学生就业和职业发展的基本规律，为高校科学指导大学生就业提供科学的数据支撑。

4.4. 丰富高校就业指导的具体内容

在就业政策宣讲、信息发布、求职技巧等现有就业指导的基础上,高校当务之急是需要加强六个方面的就业指导。一是基于生命周期的职业生涯设计。让大学生掌握根据自身兴趣、特长、家庭和社会需求等情况,比较科学地拟定自己的职业生涯规划。二是加强大学生创业培训。积极开展大创项目,为同学们定期开展各种类型的创业培训课程,对同学们的创业提供场地、咨询、部分资金和人才等方面的服务。三是加强对行业、企业和岗位等就业基本信息的宣讲。四是加强对考研、考公务员和考职业资格证书等考试方面的咨询和定期辅导。五是加强沟通、人际关系、自我管理 etc 大学生职业核心能力的培养。六是加强对大学生职业搜寻技巧和方法的培养。

4.5. 丰富高校就业指导的具体形式

除了开设就业指导课程、讲座、模拟求职比赛等形式以外,高校还可以从三个方面积极丰富就业指导的形式。首先,积极开发高校就业指导的在线微课程。高校可以将就业指导分成若干模块,如职业生涯规划、职业核心能力提升、职业搜寻艺术、面试技巧、简历制作、公务员考试等模块。在此基础上,将每一模块细分为若干专题,如将职业核心能力细分为自我管理、沟通、人际关系和团队合作等专题,然后将每一专题再细分为若干个 5~10 分钟的微课程,方便同学们随时随地的学习就业指导课程。其次,搭建学校和学院两级的大学生就业指导微信群,方便高校就业指导教师对同学们提供在线的就业指导服务。最后,加强对大学生就业的行为作业指导。高校就业指导教师可以给同学们布置就业训练方面的行为作业,并通过同学之间的讨论,就业指导教师的点评,来矫正和提升同学们的就业能力。

4.6. 打造训练有素的高校就业指导师资队伍

首先,稳定现有的高校就业指导师资队伍。通过制定薪酬制度、职称评审、成长路径等方面的优惠政策,努力使现有的高校就业指导师资队伍稳定下来。其次,适当增加专任就业指导师资力量。招聘或选拔具备相应专业素养和实践经验的专门人才加入高校就业指导师资队伍,这些师资力量需要分配到具体的学院或系专门从事就业指导相关工作。再次,提升就业指导教师的专业水平。通过定期组织培训、参观、交流、参加就业指导科研项目等方式,提升现有就业指导教师的就业指导水平。最后,聘请校外专家或实务部门的工作人员担任高校就业指导教师,为高校就业指导输送新鲜血液。

参考文献

- [1] 范常丹. 经济下行趋势下大学生“就业-创业”互动性研究[J]. 中国培训, 2016(12): 241.
- [2] 汪文忠. 人工智能下大学生就业现状与对策[J]. 中国大学生就业, 2018(2): 10-12.
- [3] 孟媛媛, 刘瑶, 李雪梅. 新冠肺炎疫情常态化防控背景下大学生就业压力影响因素研究[J]. 就业与保障, 2022(10): 21-23.
- [4] Parsons, F. (2009) Choosing a Vocation. University of Michigan Library, Boston, 98.
- [5] 作者不详. 上海职业指导所要览[M]. 北京: 中华职业教育社, 1931: 1.
- [6] 中国教育改革和发展纲要[J]. 中国高等教育, 1993(4): 8-17.
- [7] 秦红明. 试论高校职业指导改革与实践[J]. 出国与就业, 2010(12): 37.
- [8] 高树仁, 宋丹. 我国高等教育公平的困境及其化解——基于现实约束条件的思考[J]. 黑龙江高教研究, 2015(9): 17-20.
- [9] 刘文杰. 破解我国技能短缺问题——从劳动力市场供给与需求的角度分析[J]. 职教论坛, 2015(16): 10-14.
- [10] 中国共产党普通高等学校基层组织工作条例[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2021-04/22/content_5601428.htm, 2021-04-22.