

探究如何提升高职学生的就业能力

闫鸿飞

乌兰察布职业学院

[摘要]随着经济社会的发展需要和国家宏观政策的支持,高职院校在办学质量和办学规模等方面都有了很大提高,与之相对应的高职院校的就业问题也成为亟须解决的问题,众所周知,就业乃民生之本,本文从当前高职院校学生自身和院校等方面对当前高职院校学生在就业过程中存在的问题深入剖析,针对性地提出了相应的解决措施以切实地提高高职院校学生就业能力。

[关键词]高职学生; 就业能力; 就业心理; 就业指导

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.771

一、提升高职学生就业能力的意义

职业教育是与普通高等教育具有同等重要地位的教育类型,是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,近年来,随着国家对高职院校的大力扶持,高职院校在办学规模、招生人数和办学条件等方面都有了很大提高,与之相应的高职院校的就业问题也成为必须重点关注的问题。从某种意义上说,衡量一所院校办学质量好不好,很大程度上取决于这所学校学生的就业质量高不高。因此,做好高职院校学生的就业工作,对学校而言,是事关整个学校发展存亡的大问题,对整个社会而言,是事关国计民生的大问题,必须重视起来。

二、当前高职院校就业存在的问题

(一) 学生自身的问题

第一是高职院校学生相对于普通高校学生更容易有自卑心理,众所周知,高职院校学生很多是因为高考成绩比较低而选择高职院校,也有一部分是没有参加高考通过单招考试等形式进入高职院校。与本科生相比,更容易产生自卑心理,认为自己处处都不如本科生,自己在就业方面会受到企业的歧视。因为存在自卑心理导致很多高职院校学生在岗位竞聘的时候抱着试试看的心里,认为企业肯定会先选择本科生,自己只能选本科生挑剩的岗位,这样的心理就造成对于一些工作机会没有经过认真准备,长此以往,形成恶性循环。

第二是就业心理有待成熟,相对于本科院校学生,高职院校学生在理论知识方面基础较差,在实践技能方面有一定的优势,这就决定了高职院校学生应该把目光更多地倾向于一线岗位,但是根据我们的走访调查,很多高职院校学生对自身优势劣势缺少认知,很多高职学生认为一线岗位就是体力活,没有发展空间,而在企业类别方面过分迷恋于中大型国有企业、机关事业单位等,在企业具体工种里,则过分追求管理岗位,如果没有心仪的岗位就选择不就业,或者勉强抱着试试看的态度,缺乏对工作岗位的基本认同感。

第三是高职院校学生职业意识与企业要求仍有一定的差距,职业意识是用人企业十分看重的一项综合素质,其核心思想是爱岗敬业。学生步入企业就意味着角色的转变,从一名学生变为一名职工,很多学生由于没能适应新的角色,还以学生的标准来要求自己,在工作岗位中缺乏爱岗敬业的责任心,遇到工作难题表现为不敢承担责任,缺乏敬业精神。

(二) 专业知识和实践技能培养方面的问题

第一高职院校与本科院校不同,主要是为国家培养技能型人才,实践技能本应该是高职院校学生的闪光点,但是目前根据企业反馈回来的信息来看,企业反映学生离校时掌握的理论知识与实践技能与企业要求仍有一定的差距,尤其是实践技能,企业更希望招聘到一些上手快,能尽快适应工作岗位的学生。同时我们的专业课程设置与市场需求存在脱节现象,严重滞后于市场需求,造成毕业生所学知识“学不能用,用非所学”的现象,最终导致毕业生就业竞争力不强,就业困难的现

象。

第二是高职院校基本上都是采用“2+1”或者“2.5+0.5”的学制,即前两学年(或两年半)在学校学习,最后一年(或最后半年)参加顶岗实习,学制相对普通高校比较短,而另一方面而我们高职院校很多专业课程设置很多都是参照本科院校。这样就造成了高职院校学生在自身学习基础较普通高等学校学生较差的情况下,还要在相对较短的时间内学习与普通高校学生相近的专业课程,结果是导致高职院校学生什么课程都上,什么课程都浅尝辄止,同时,因为上很多理论课,导致高职学生在校期间上实践课的时间非常有限,学生时间经验不足,岗位操作能力不强,最终结果是高职院校学生专业知识与实践技能的“双低”,导致我们的学生进入就业单位很难第一时间胜任本岗位工作,往往需要经过系统的长时间培训。产生这种现象的原因说明高校课程设置还没有与市场需要相匹配。折射出我们的人才培养模式的供给侧没有与市场需求侧相匹配的问题。

(三) 学院分管就业部门的问题

第一,实事求是地说,高职院校在就业方面都很重视,也取得了很大的成绩,但是还有很多地方可以做得更好,首先是在对就业工作主动性还有待提升,普遍依赖各种企业主动来学校进行招聘,学校更多的是为招聘单位提供场地及服务,在主动去分析就业形势把握就业方向上做得还不够好。

第二是高职院校在举办就业招聘会中存在是对招生单位性质的选择性不足的现象,在毕业生招聘会中我们就业部门没有针对我们院校特色或者专业特色有针对性地选择一些单位,结果导致来学校招生的单位很多,就业岗位也很多,远远超过了毕业生数量,但是签约率不高,招聘会结束后还是有很多毕业生没有找到合适的岗位。

最后是就业渠道有待扩宽,目前我们就业单位把就业岗位还局限在企业单位,使我们的学生在有限的单位有限的岗位中进行激烈竞争,难免有很多学生找不到工作,这就需要我们院校分管就业单位把就业岗位的这块“蛋糕”最大,引进更多的工作岗位供我们毕业生选择。

(四) 就业指导课程方面存在的问题

大学生首次就业是人生中的一个重要时刻,大学毕业生走向社会,涉世不深,社会经验不足,对国情和社会缺乏深刻的了解和认识,对自己究竟适合什么工作缺乏客观、科学的分析和判断,以致在众多的职业岗位面前眼花缭乱、无所适从、朝三暮四、见异思迁。高校就业指导课程将帮助他们客观分析主客观条件,理性看待不同工作岗位的利弊得失。教会学生在市场竞争日益加剧的环境下把握机会,找到一个比较满意的工作岗位,以便能以健康的心态走向社会。但是目前就业指导相关课程还不够完善,没有起到应有的作用,目前各高校普遍开展了就业指导课程,但是就业指导课程的重要性还没有得到师生的广泛认知,部分高校的就业指导课程沦为“水课”,存在

就业指导课程老师“应付着讲”，学生“凑和着听”的敷衍状况。

其次目前高职院校就业指导课程还存在照搬本科院校就业指导课程的问题，且对当前就业市场缺乏调研，课程内容完全照搬，高职院校与本科院校同等重要，高职院校更侧重于为国家培养技能型人才，但是当前的就业指导课程不能很好地与高职院校学生的实际就业需求相匹配，虽然能传授一定的求职技巧，但是内容跟不上变化的求职环境，难以培育学生的正确就业观，导致学生虽然上过就业指导课程，但是在实际就业过程中仍有很多学生存在迷茫心理。

最后是各高校就业指导老师多是由一些老师临时兼职，就业指导老师没有经过系统的学习培训，就业指导教师队伍不够专业化，在具体就业指导工作中因为就业实战经验少，理论不够深透，就业指导容易表面化，侧重于提供事务性服务，难以培育起学生正确的就业观。

三、解决措施

(一) 针对学生自身问题解决措施

首先是加强就业指导，从入学开始就对我们的学生进行正确的引导，引导学生树立正确的择业观念，因为随着我国高等教育从精英化转向大众化，高等教育的大众化必然导致很多大学生与普通劳动者一样从事基层工作，如果我们的学生还是眼高手低，挑三拣四，就很难就业，要树立先就业再择业的观念，引导我们学生先就业，先在一线岗位提升自己的综合素质，然后在工作中寻找合适的就业岗位。同时提前进行就业指导课程的讲解，让学生了解当今的就业趋势、就业政策、就业技巧等内容，正确认识自身的优缺点，使我们的学生对就业不再恐慌、迷茫。

其次是提前进行就业规划，树立就业目标，从大一第一学期就通过多种方式如参加生涯规范大赛、毕业生简历大赛等引导学生提前树立就业目标，对自己的职业生涯提前规划布局，这样一方面可以使学生增加求职经验，另一方面，有了合理的目标，也促使学生更认真地学习相关专业知识和实践技能，不把大学宝贵的时间浪费在如打游戏、追剧等活动中。漫长的征途需要一步一步地走，崇高的理想需要一点一滴去奋斗。

最后是对学生进行心理健康教育，引导学生树立坚定的理想信念，理想信念会激励我们向着既定的目标奋斗努力，正确认识的对待就业过程乃至生活中的种种挫折，以惊人的毅力的不懈的努力成就事业、创造奇迹。

(二) 针对专业知识和实践技能培养方面问题的解决措施

针对我们院校毕业学生专业知识与实践技能与企业要求还有一定的差距这个情况，我们在人才培养模式方面必须做出一系列调整。

首先是系统的专业介绍工作一定要在入学时就开展，使学生了解本专业的发展方向和知识技能要求，同时我们高职院校侧重于为国家培养技能型人才，我们的专业课程设置一定要精简，专业课程设置不能照搬本科院校；而是综合考虑专业需要和社会企业需要，同时也要考虑到学生对课程知识的吸收掌握能力进行设置。

第二，利用校企合作平台，从大一期间开始每学期抽出几天时间或者利用寒暑假时间带领学生去企业观摩学习，尽早了解企业一线的工作环境和工作内容，以便更好地在接下来的课程中更有针对性地开展理论知识和实践技能的学习；

第三是在大学过程中针对本专业考取若干相关技能证书，因为很多企业在招聘过程中都比较看重相关技能证书，同时考取相关技能证书的过程反过来也可以促进我们专业知识的学习，提高我们的专业水平。

(三) 针对院校招生就业部门问题的解决措施

首先是继续巩固校企合作这个主渠道，不断加深校企合作深度，深入到企业一线去了解调研企业的人才需求，同企业进行广泛和深入的交流合作。

第二是积极探析市场需求，学校应更加主动应对市场变化，结合国家重大发展战略，研判市场新需求，以更好地适应市场需求变化。

第三学校还要大力拓展就业新渠道，引导学生树立正确的就业择业观，鼓励学生到基层服务锻炼，到祖国需要的地方去，例如鼓励大学生积极去西部基层服务，参加三支一扶、社区工作人员等招聘和积极参军入伍，努力挖掘更多的就业岗位，以满足学生的就业需求。

第四定期去企业对企业进行回访，听取用人单位和企业负责人的意见和建议，此外还要不断加强同校友的联系，拓展校企合作平台并注意利用好校内职工的资源优势，鼓励教职工利用自己的关系和渠道向外推荐毕业生，在全校弘扬“人人关心就业工作，人人参加就业工作”的良好风尚。

第五是鼓励毕业生创业，对学生进行创业指导，增强高职院校学生的自主创业意识，在创业中提升自己各方面的综合素质，以创业带动就业。

(四) 针对就业指导课程方面问题的解决措施

首先是针对就业指导课程本身，针对高职学生特点对我们就业指导课程的内容进行不断优化，逐渐建立完善适合我们高职院校学生的就业指导课程，例如在授课内容上多引入本校优秀毕业生的成功案例，将优秀毕业生的成功经验分享给大家；同时在授课过程中多让学生进行模拟招聘，使我们的学生熟悉企业招聘的流程，在真正招聘会的时候不再紧张。总而言之，要使我们的就业指导课程既有正确的理论指导，又有丰富的实践经验，成为一门充满“干货”的课程。

其次是建设一支专业化的就业指导教师队伍，针对我们当前专业就业指导教师队伍不够专业化这个问题，一对就业指导队伍进行系统的培训，切实提高就业指导教师的专业能力，二是让就业指导教师们深入企业一线进行参观学习，因为我们高职院校与普通本科院校不同，我们高职院校更侧重于培养技能型人才，那么就需要我们的指导老师要深入企业一线去了解一线岗位的工作内容和工作环境，以便更好地开展就业指导；三是聘请企业一线人员来驻校进行就业指导，切实提高院校就业指导队伍的师资水平。

结语：

总而言之，提升高职学生的就业能力是事关高职院校发展存亡的大问题，作为高职院校教师需要我们深入地思考当前高职院校学生在就业过程中存在的问题，针对这些存在的问题制定整改措施，切实提高高职院校学生的就业能力，使高职院校学生尽快地转变角色，融入社会，成为社会主义现代化可靠的接班人和建设者，在报效国家和服务社会的过程中实现自我价值，这是我们高职院校教师义不容辞的责任，也是我们高职院校存在的使命和意义。

参考文献：

- [1] 赵剑辉. 高职学生就业能力提升的路径探析[J]. 职业技术教育, 2018(35).
- [2] 邓桢. 高职学生就业心理问题分析与心理调适[J]. 大众文艺, 2019(09).
- [3] 吕红, 李芳. 高职学生就业指导需求问卷调查情况分析及对策[J]. 安徽电气工程职业技术学院学报, 2018(02).
- [4] 朱钰. 提升高职学生就业能力的策略[J]. 广东蚕业, 2019(12).