

高校大学生就业价值观引导策略研究

危彦明 兰燕

南昌航空大学科技学院

摘要:当前,我国高校毕业生在职业选择观念上暴露出多个问题,这些问题不仅影响着他们个人的职业发展轨迹,也对我国整体的人才配置和就业策略产生着深远的影响。本文对当前高校学生在就业价值观方面普遍存在的现象进行了梳理,并深入剖析了这些现象背后的成因。为了更有效地解决这些问题,本文从优化就业指导机制、树立学生正确的就业观念以及加强家校联动等多个维度出发,对如何引导和塑造高校毕业生的就业价值观进行了深入的探讨和策略性的分析。

关键词: 就业工作; 价值观; 人才培养

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.10.144

引言

当前人工智能技术的广泛应用使得许多行业的运作模式发生变化,导致传统岗位被替代,工作压力日益加剧,社会整体的就业形势愈发严峻。在当前激烈的就业竞争环境中,高校毕业生在求职和就业过程中暴露出存在于就业价值观上的问题。这些问题不仅关乎到他们个人的职业生涯发展,更对我国在就业领域所制定的宏观政策和战略规划产生着直接影响。因此,深入分析当前高校毕业生的就业价值观取向,探究其背后的深层次原因,并提出相应的指导和策略,对于帮助大学生树立正确的就业观念、提高就业质量,以及优化我国就业市场的整体布局都具有重要意义。

一、大学生就业价值取向的特点

(一) 就业价值取向的多元化

当前,研究生和公务员依然是许多高校毕业生求职的首要选择。一方面,考研为毕业生暂缓就业压力,毕业生可以通过继续深造,提升理论水平、培养专业技能,从而在未来的职业竞争中占据更有利的位置。另一方面,事业单位、教师行业和国家公务员等岗位因其高薪资和稳定的工作环境,受到了广大毕业生的青睐。在职业选择方面,高校毕业生展现出了多样化的趋势。尽管事业单位和国有企业依然是最受欢迎的就业目标,但越来越多的毕业生开始考虑其他领域,如自主创业、到基层工作以及参与西部建设等。尽管这些选择的人数相对较少,但它们的存在证明了毕业生在职业规划上的多元化和灵活性。此外,随着多媒体网络平台的普及,为毕业生提供了多种线上线下的求职方式,使他们能够更加便捷地展示自我、投递简历,从而更有效地实现求职目标。

(二) 就业地域的选择存在就近性

高校毕业生的工作地理位置选择通常可以归结为两种主要类型:生源地和学校所在地。许多学生首先会倾向于回到他们的家乡或生源地,这是因为那里具有更多

的家庭支持、社会关系和文化认同感。而另一种常见的选择则是留在学校所在地,这主要是因为学校所在地通常拥有丰富的教育资源和实习机会,这些都能极大地增强他们的就业竞争力。然而,这种对工作地点的就近选择也带来了一些问题。首先,它可能限制了人才的流动性和地域多样性,因为许多人可能因此错失了其他具有更大发展潜力和机会的地区。其次,过于集中的地域选择也可能导致某些地区的人才过剩,而一些需要人才支持但地理位置较偏远的地区则可能面临人才短缺的问题。此外,由于地理位置的限制,很多优秀的工作岗位可能因为无人知晓或无人愿意前往而空缺。

(三) 就业价值取向功利化

在大学生与用人单位的洽谈环节,通常会将薪资、待遇以及工作环境等要素置于重要位置,其中薪资更是他们决定职业选择的关键因素。众多正在寻找就业机会的大学生普遍怀有较高的职业期待,这种期待在很大程度上源于他们对高薪和各类福利的追求。考研、考公以及进入国企等选择,正是他们追求稳定高薪和福利待遇的体现,这反映了他们较强的功利性。然而,这种选择倾向往往忽视了个人长期发展的潜力、专业与职位的匹配度等更为重要的因素。因此,大学生的这种优先选择模式与用人单位的实际需求之间存在一定的错位。当前,我国的高校毕业生在创业道路上也面临着诸多挑战。其中,创业意识的相对薄弱、创业过程的艰辛以及潜在的风险都使得许多毕业生对创业望而却步。

二、大学生常见就业价值观问题

(一) 就业期待值偏高

随着高校招生规模的持续扩大,高等教育已从昔日的精英教育阶段转变为现今的普及教育,旨在让更多人接受高层次的教育,进而提升全民族的素质和素养。在薪酬待遇方面,当代高校毕业生越来越重视工作环境和舒适度,对“白领”职业青睐有加,而对“蓝领”岗位

则持有偏见。这种观念导致了对基层岗位的排斥现象日益严重。一些大学生长期备考公务员或事业单位,对“编制”职位抱有极大的热情,将稳定和高福利视为职业选择的唯一标准。同时,许多学生更倾向于从事与互联网、新媒体和电子商务等时尚、自由度高的工作,而传统劳动力密集型产业如生产企业等,则逐渐失去对大学生的吸引力。这一现象不仅在高校毕业生中普遍存在,也逐渐在高等职业学校的学生中蔓延。高等职业教育作为我国教育体系的重要组成部分,对于培养技术技能人才、支撑“制造强国”战略具有重要意义。

(二) 职业定位不清

职业定位是每个人在职业发展道路上不可或缺的指南针,它代表了个体对自己未来职业目标的明确规划和期待。对于事业成功的人而言,确立职业定位是第一步,也是推动个人持续发展的关键所在。然而,当专业选择与个人特质存在不匹配时,其职业生涯往往面临挑战和困境。当前,部分大学生在自我认知上存在明显不足,未能深入剖析自己的兴趣、性格、专业背景以及家庭环境等关键因素,也未能准确评估自己的优劣势。因此,在设定长期职业目标和发展规划时显得迷茫和缺乏针对性,更不用说制定切实可行的实施计划了。这种状态下,在选择工作时往往显得盲目、轻率,容易受到外界的影响和诱导,从而做出不符合自己实际情况的决策,在步入职场后常常感到现实与期望之间存在巨大落差,这种落差导致他们产生消极情绪。

(三) “慢就业”“懒就业”现象日益显现

当代部分毕业生在毕业后并没有急于投身职场或继续深造,而是选择了一种“慢就业”的方式。他们暂时停下脚步,观察市场,陪伴家人,并在深思熟虑中规划自己的职业道路。在这群“慢就业”的学生中,有一部分人对未来职业有着高标准和严要求,希望找到一个理想的单位和职位。因此在步入社会之前,会选择为公务员或事业单位考试做准备,或是为研究生考试展开复习。随着社会的进步和家庭经济条件的改善,越来越多的家长开始理解和支持孩子的这种选择,愿意提供一个良好的备考环境,这无疑为“慢就业”现象提供了基础条件。然而,在“慢就业”的群体中,也有一部分人展现出了消极的逃避心态。他们缺乏长期规划,对工作失去了热情,逐渐从“慢就业”转变为“懒就业”。

三、大学生就业价值观问题的主要成因

(一) 大学生个人因素

大学生的职业选择倾向深受其独特的个性、成长轨迹以及自我认知的影响,并且与他们的就业心理状态紧密相连。尽管各学校都在积极组织和推广关于职业生涯

规划的课程与活动,以帮助学生更好地认识自我能力和行业现状,并在就业前调整过高的工作预期,但很多人仍坚持追求更高层次的教育,并抱有较高的职业期待。这种期待往往与用人单位对他们“胜任力”的评估存在差距。在求职过程中,大学生很容易产生比较心理,这种心理可能会进一步加剧他们的职业期望,导致理想与现实之间的鸿沟不断扩大。这种心理在一定程度上增强了大学生的自卑感,削弱了他们的就业信心。许多高校毕业生由于职业期望过高,在面对工作中的挫折时,往往会产生逃避情绪,这反映出他们的就业心态存在的问题。对于高校毕业生而言,一个更为明智的选择是深入剖析自身特点,给自己一个准确的定位,从而找到一条适合自己的职业发展道路。

(二) 高校因素

大学作为孕育人才的摇篮,对于塑造大学生的就业观念具有至关重要的作用。然而,当前高职院校在毕业生就业规划教育方面存在明显的不足。这些教育往往流于表面,缺乏深度和个性化,未能针对每个学生的性格特征提供有针对性的辅导与帮助。目前,我国高校的择业教育主要采取“公选课”的形式,这种方式缺乏实践性和实效性,难以将大学生的职业选择与就业规划有效结合。许多学生反映,就业指导课程单调乏味,对就业的实际帮助有限,其指导能力和覆盖范围亟需提升。此外,我国大学职业辅导队伍的建设也存在问题。队伍数量不足,成员缺乏职业教育背景和实践经验,整体专业化水平较低。这些问题导致学校无法为学生提供科学、有效的职业引导。在找工作时,学生由于缺乏系统的职业规划,很难根据自身的特点做出正确的选择,从而影响了他们的就业质量。

(三) 用人单位因素

用人单位的招聘标准对高校毕业生的职业选择观念产生了深远的影响。尽管高校招生时强调“三严禁”等公平原则,但在实际就业市场上,部分用人单位仍然会设置学历门槛和偏爱知名度高的学校。这导致了近年来考研的热门趋势,很多大学生为了获得更高的学历作为求职的“敲门砖”,选择继续深造。此外,一些用人单位出于自身利益的考虑,对女性求职者存在歧视,这无疑增加了她们的心理压力,并可能使她们在职业选择上更加谨慎和被动。还有一些用人单位特别看重学生的工作经验和学生干部的身份,这种倾向促使学生们在学校期间过于关注参与社团活动和业余爱好,而忽视了专业知识的深入学习。这不仅可能影响他们的学业成绩,还可能扭曲他们的就业价值观,导致在就业市场上做出不适合自己的选择。更令人担忧的是,有些用人单位和人

才中介利用非法手段，在网上发布虚假或具有欺骗性的招聘信息，以此骗取利益。这种行为一旦被揭露，不仅会伤害被骗者的感情，更可能让他们对就业市场产生严重的不信任感，削弱他们的就业意愿，从而加剧了“慢就业”和“懒就业”等问题的严重性。

四、大学生就业价值观引导策略

（一）完善就业指导体系

为了有效增强大学生的就业竞争力，采用多元化的策略来加强他们的职业准备。这包括实施精心设计的职业生涯规划活动，如职业生涯规划课程、职业嘉年华体验活动以及个性化的职业辅导等，旨在提升大学生的职业认知水平和自我发展能力。传统的职业辅导方法，虽然涵盖了政策解读、面试技巧培训和理论知识传授，但往往缺乏足够的互动性和针对性。因此，在高校中设立“生涯规划工作室”，提供一对一的咨询和个性化辅导，以更直接、更具体的方式帮助大学生解决职业发展中的实际问题。同时，也将利用校园网络平台，开设就业辅导专栏，定期发布关于就业政策、法律保障、就业技能和就业形势的资讯，为大学生提供丰富多样的就业信息。此外，还将充分利用各类招聘平台，拓宽招聘渠道，为学生提供全面的求职资源。为学生提供了展示自己才华的舞台，也让他们在实战中锻炼了自己的求职技能，为未来的职业生涯打下坚实的基础。

（二）培养学生正确就业价值观

为了塑造大学生健康的就业观念，需要构建一个全面的教育环境，这不仅需要辅导员、就业指导老师和专任教师的共同努力，更离不开学校教育体系的支撑。学校应积极实施“课程思政”与“三全育人”相结合的教育理念，将“工匠精神”作为重要载体，大力弘扬“大国工匠”的敬业奉献和追求卓越的精神，鼓励大学生将个人职业发展与国家发展紧密结合，勇于在最需要的地方贡献力量。这要求大学生首先要全面认识自我，明确自己的优势和不足，评估自己的职业潜力，并据此制定符合自己特点的职业道路。应避免过高或过低的自我评价，不盲目跟风，而是根据自身条件选择适合的发展路径。同时，还应激发大学生的家国情怀，让他们认识到“少年强，则国强”的深刻内涵，将个人的社会责任与职业追求紧密结合，积极投身基层、军队和祖国最需要的地方，用实际行动展现青春才华。针对大学生初入职场可能出现的松懈心态，通过引导其制定长期的事业发展规划，培养持之以恒的进取精神。

（三）家校企合力引导学生就业价值观

父母作为最初的引导者，其就业观念对大学生的职

业期待和就业素质有着深远的影响。如果父母对孩子的职业期望过高时，可能会给大学生带来心理压力，进而影响他们对职场现实的准确评估。因此，学校需要积极与父母建立沟通渠道，确保信息的双向流动。定期向父母反馈学生的就业情况，让父母了解当前大学生的就业市场和形势。同时，父母的生活经验和智慧也能为学生提供宝贵的参考，结合学校完善的职业发展指导，有助于学生提升求职技巧和就业竞争力。学校还应提供心理辅导服务，帮助学生树立“先就业、后择业”的就业观念，以及“干一行、爱一行、精一行”的职业精神，培养学生积极向上的就业心态。企业作为大学生实现自我价值的平台，其文化和价值观在很大程度上影响着大学生的职业选择。因此，学校应加强与企业的合作，结合自身的教育特色和人才培养需求，与具有正面影响力的企业开展广泛合作，包括就业创业、人才培养、技术创新和文化遗产等方面。

结语

职业学校与应用型本科应进一步深化与产业的紧密融合，通过实施诸如“1+X”证书制度、现代学徒制、定向培养班等多元化模式，凸显高校与企业文化的深度融合，进而塑造大学生积极向上的就业价值观。这些举措旨在探索灵活高效的合作机制，实现优质资源的共享共用，开辟出一条人才培养与价值引导相结合的创新路径。在此过程中，家庭、学校、企业三方应形成合力，共同引导大学生树立正确的职业价值导向。家庭作为个体成长的起点，应给予孩子理性的期许与有力的支持；学校作为知识传授与能力培养的重要基地，应提供全面的职业发展指导与心理健康辅导；企业作为实践技能锻炼与职业素养提升的关键场所，应为大学生提供充分展示才华、实现个人价值的广阔平台。

参考文献

- [1] 缙文彤, 周媛. 新时代大学生就业价值观培育研究[J]. 现代职业教育, 2023, (19): 13-16.
- [2] 董世洪, 胡昌翠. 大学生就业价值观培育的理论建构及对策建议[J]. 科教发展评论, 2022, (00): 46-55.
- [3] 郭欣, 王清亚. 大学生就业价值观的生成机理与引导策略[J]. 思想政治教育研究, 2021, 37(02): 120-123.
- [4] 孟玲. 网络文化对大学生就业价值观的影响与对策[J]. 就业与保障, 2023, (11): 109-111.

基金项目：本文系2023年度江西省社会科学基金高校思想政治理论课研究专项（一般项目）“大学生就业价值观的变迁、生成机理及引导策略研究（SZ232005）”阶段性成果。