

优势视角下理工科高校文科生就业能力提升研究

——以N理工大学为例

夏蓉

(南京理工大学 江苏 南京 210094)

[摘要]“就业难”是当前高校毕业生遇到的普遍问题,而在理工科高校中,文科专业规模小、资源有限,致使文科生在就业中面临更艰难的处境。本文以N理工大学为例,通过了解理工科高校文科生现状并分析原因,以“优势视角”切入,探讨提升文科生就业能力的有效途径,为解决理工科高校文科生“就业难”的问题提供思路和办法。

[关键词]优势视角; 就业能力; 资源链接

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1554

一、当前理工科高校文科生就业现状及原因

随着高等教育发展的不断完善,我国教育水平不断提升,大学毕业人数大幅度增加。2021年,高校毕业生规模高达909万人,再创历史新高,这对毕业生就业造成了新的挑战,尤其对于文科生而言,更多的企业把科技创新放首位,人文学科的毕业生自然受到了“冷落”。笔者以N理工大学为例,通过调研、座谈等形式,了解到文科生的就业现状。

(一) 社会认可度低, 就业环境竞争激烈

以N理工大学为例,截至2021年6月1日,2021届毕业生就业率中,本科就业率超过85%、研究生就业率超过90%的均为理工科学院,远高于各文科学院。当前我国经济处于飞速发展阶段,越来越多的企业把科学创新和技术升级放在首位,而以人文艺术、管理服务见长的文科生则面临就业岗位少的窘境。在学校开展的就业招聘会上,多数单位理工科招聘人数多在几十人,甚至高达近百人,而提供给文科的岗位仅为1个或2个,且在管理或人资类岗位中,部分单位也需要具备理工科背景,这使得文科毕业生的就业竞争更进一步激烈。另外,文科生中女性比例远远高于理工科生女性比例,就业期的女性往往面临结婚、生育等现实问题,在求职中也不免受到单位的“歧视”。

(二) 学科专业较弱, 就业指导有待加强

在理工科高校,文科属于弱势学科,相较于理工科专业,存在办学规模偏小、师资力量薄弱、专业设置有待优化等问题。以N理工大学为例,16个本科学院中,文科学院只有4个,且专业种类少,专业设置与学科结构与社会需求存在一定差距。因理工科学生占比较大,资源多向其倾斜,包括就业指导与就业招聘,理工科学生占有明显优势,在就业招聘中,来理工院校招聘的多偏向于理工科学生,他们的选择面也就更广;而对于文科生,由于缺乏系统的就业指导,多数学生对就业存在误区,大部分文科生尤其是文科女生会选择考公考编,由此放弃了很多其他机会,缩小了自身的就业面。

(三) 就业能力不足, 自我认知稍有偏差

通过调研与了解,近七成的文科生存在就业焦虑,焦虑来源于对就业市场的了解、对自我认知的不明确。一是自我定位不清晰,学生通过本科或研究生的学习,认为自身的能力得到了很大的提高,但实则为人处世尚显稚嫩,在面试过程中紧张不安、思路混乱,面试表现欠佳。二是心理预期过高,由于对就业形势的一知半解,且许多学生认为自己是“双一流”高校毕业学生在就业中会占有优势,在投递简历时更倾向于国企、事业单位等,因此面临更大的就业竞争。

二、优势视角在理工科文科生就业竞争力中的必要性

“优势视角”是一种关注人的内在力量和优势资源的视角。意味着应当把人们及其环境中的优势和资源作为社会工作助人过程中所关注的焦点,而非关注其问题和病理。

(一) 充分发掘文科生就业优势

以往高校工作者解决学生“就业难”的问题往往以问题视角切入,将关注点放在学生遇到的核心问题上,而后进行具体问题具体分析。而优势视角强调“淡化问题,关注优势”,最大限度的挖掘和开发学生的个人潜能。弱化“就业难”的现

实问题,文科生也能从自身、他人周围的环境中发掘优势和可利用的资源,将资源转变为动力。作为高校工作者,要有开放包容的态度,引导学生去发现自己身上的能力。

(二) 增强文科生自信与归属感

由于就业市场的不景气和招聘情况的不乐观,文科生经常会出现就业焦虑,产生对自己的怀疑。优势视角为实践提供了新思路,它批判传统的理论视角限制了学生看到自己与环境互动的可能性,实则在理工科学校中,学生更有机会接触到科研院所,通过招聘会、老师介绍、同学推荐,往往能够获得更多高层次科研院所的就业机会,高校工作者要引导学生善于挖掘自己与社会的潜在联系,让文科生在社会中有获得感和存在感。

(三) 提升文科生就业自我效能

抗逆力作为优势视角的理论内核,是当个人面对逆境时能够理性的做出建设性、正向的选择和处理方法。在与就业困难生的交谈中,可以通过讲述部分学长学姐如何在理工科学生中通过自己的努力脱颖而出的成功案例,从而增强学生在面对就业难困境中的抗逆力,抗逆力高的学生能够以健康积极的心态去面对挫折,从而提升就业自我效能。

三、优势视角下理工科高校文科生就业能力提升的对策

(一) 全面评估需求, 发现和确认文科生优势

基于优势视角,不仅要去评估整个环境和服务对象个人,去找出其个人和环境之中的包括生理、心理、家庭、经济基础、人际关系等方面的“就业难”原因;同时我们也应在评估的过程当中去发现蕴藏在这些复杂网络中的潜在优势,包括社会支持、精神动力、政策建设等等积极因素。

(二) 挖掘学生潜力, 建立学生信心和勇气

有了前期评估工作的铺垫后,在过程当中就一定要潜移默化有意识地引导就业困难生去认识到自己内在拥有哪些优势,通过交流座谈、模拟招聘等形式,让学生自我发现文科生相较于理工科学生的优势,肯定自身的价值,让毕业生真正有获得感、存在感,收获尊重和归属。

(三) 链接优势资源, 组织外部力量形成帮扶

利用好学校资源,理工科高校内就业招聘会会场数多、力度大,以N理工大学为例,文科生国防就业率要明显高于其他文科高校的学生,是因为国防单位在招聘时不会为了个别文科岗位而特地前往文科高校,而会在学校“顺带”招聘文科生。利用好校友资源,因大部分理工科学生就业层次较高,较易通过内推等方式推荐文科生进入相关单位,解决就业问题;利用好教师资源,通过导师、辅导员等推荐,把握就业机会。

参考文献:

- [1] Dennis Saleebey. 优势视角[M]. 上海: 华东理工大学出版社, 2004: 6
- [2] 郭玮. 基于优势视角下的社会工作专业大学生就业问题分析[J]. 内蒙古财经大学学报. 2016(5): 79-81.
- [3] 谢梦琪. 理工类高校文科硕士研究生就业困境与出路[D]. 湖北: 武汉理工大学, 2017.