

高校如何提高本科生就业能力的浅析

How to Improve Undergraduate's Employability in Colleges and Universities

热娜古丽·艾则孜

Genachuri Ai Zezi

新疆大学经济与管理学院
中国·新疆 乌鲁木齐 830000
School of Economics and Management, Xinjiang
University,
Urumqi, Xinjiang, 830000, China

【摘要】随着社会的快速发展,用人单位对应聘者的要求越来越高,本科生就业竞争也逐渐激烈。虽然高校对学生进行规范化的学业知识传授,但对学生的就业指导仍存在不足、不规范、不细致等问题。论文通过对本科生就业能力不足的主要原因进行论述的基础上,提出了如何提高本科生就业能力问题相关的对策建议。

【Abstract】With the rapid development of the society, employers have higher and higher requirements for applicants, and the competition for undergraduate employment is increasingly fierce. Although colleges and universities carry out standardized imparting of academic knowledge to students, the employment guidance for students still has some problems, such as insufficiency, non-standard and not meticulous. Based on the discussion of the main causes of undergrads' lack of employability, this paper puts forward some countermeasures and suggestions on how to improve undergrads' employability.

【关键词】本科生;就业能力;对策建议

【Keywords】undergraduate; employability; countermeasures and suggestions

【DOI】10.36012/sde.v2i3.1643

1 引言

中国科技水平的不断进步,人民生活质量的不断提高,对各行各业提出了更高要求来适应社会发展。将来 5G 技术的发展,人工智能的普及会让很多职业将被机器人取代。职业的主题在大学生印象中往往只是体现在毕业时能否成功就业这个问题上。很少有学生会从长远的职业规划、个人发展、自我能力持续提升方面思考就业问题。本科生缺乏专业技能,缺乏实习经验,缺乏自我认知,就业意识不强,自我为中心,心理抗压能力薄弱都会成为学生就业之路的绊脚石。本文将从六个方面分析本科生就业能力不足的主要原因,并对如何提高本科生就业能力问题提出了相关的对策建议。

2 本科生就业能力不足的主要原因

2.1 无法顺利毕业,未获取毕业证书

本科生没有达到毕业相关要求,未获取毕业证书,迎来招聘单位的拒绝接收。由于公务员、事业单位、央企、上市公司等

单位对学生的毕业证书和学位证书有严格的要求,因此未获取的学生在资格审查时会被淘汰。此外,有些单位虽然对学位证书没有严格要求,但由于单位应聘应届毕业生前三年能够享受政府社保补贴,而学生需要办理就业失业登记证,没有毕业证书无法办理此证书等原因,大多数就业单位会拒绝未获取毕业证书的学生。

2.2 没有职业规划,目标定位模糊

一般高考填志愿时学生填写自己喜欢的专业,但上大学开始学习后,就没有具体的职业规划,自己所学的专业适合在哪些工作领域,有哪些岗位,这些岗位有哪些需求和要求,自己需要锻炼哪些方面的知识都不清楚。如果学校没有具体而且有效地开展专业相关实践活动,此类问题会加剧演变。学生的积极性和目标会被考试成绩所牵引、所限制。对学生个人而言,在此种前提下没有认识到自己的职业发展目标,没有明确的职业生涯规划,也并不知道适合自己从事什么工作,存在盲目求职情况。产生这一现象的原因在于学生并没有进行职业目标定位,所以导致学生的求职成功率较低。

2.3 没有熟练掌握至少一种以上职业技能,没有获取相关的资格证书

首先,没有认真学习掌握所学专业理论知识。学生拥有的专业知识和单位专业要求不匹配。由于缺乏专业技能,因此专业基础问题难以解决,学生无法满足用人单位的专业需求。其次,没有获取专业对口的相关职业资格证书,无法量化呈现自己所学专业理论知识。最后,在校期间没有掌握其他非专业技能,比如计算机办公软件、沟通能力、外语水平、良好的心理素质、团队协作能力以及其他职业素养,无法给用人单位展示自己在岗位上的更多可能性,将自己职业生涯定义在非常狭小的范围内。

2.4 缺乏实习、实践经历及交流经验

首先,缺乏实习经历。专业实习过程中本科生会掌握一些专业知识,也会掌握其他职业技能,理论知识就有机会应用到实践当中。虽然高校寒暑假都有实习的要求,但学生对此不重视,没有去实习,未认真独立完成实习报告,因此实习效果较差,没有达到预期效果。其次,缺乏社会实践经历。大部分学生不愿意参加社会实践活动,导致缺乏职场沟通交流经验。体现在面试过程中容易忘词、紧张,不能从容自如的表达自己的想法。

2.5 抗挫折能力差

从学生到单位职员不只是一个就业的过程更是社会角色转变的过程。绝大部分学生在校学习期间都会在家长、老师、同学的呵护下快乐成长,不管他在小学、初中、高中或者是大学。然而一个就职人员要面对的是付出、失败、责任、风险等各种因素错杂在一起的复杂情形。每个学生在就业前必定会对自己的职业前景有预期,那么自己的能力和选择的岗位是否匹配是摆在毕业生面前的实际问题。在这过程中遇到困难、挫折是肯定的,也是正常的,但毫无防备和承受心理压力的学生常常会出现焦虑、自卑、缺乏自信等心理问题。

2.6 缺乏就业意识和自我认知,决策能力不强

部分本科生存在就业意识缺乏,对自己能力定位不清,不是眼高手低、就是技不如人。对自己、对他人、对所处环境的认识与现实情况有明显差距。自我认知与现实世界不能良好地统一在一起,选择就业单位时没有长远的目标,决策能力不强。

3 提高本科生就业能力的对策建议

3.1 进一步增强本科生对学业的重视程度

学生不能正常毕业主要原因在于学生对自己的学业不够重视。对自己是否能获取毕业证书不关心、不在乎。当然也有一部分学生有就业意识,但对学业成绩不太关心,不知道两者之间存在的关联性。对待此类问题学校应抓好各门课程质量

的前提下,应提前给学生打好“预防针”,在入学教育中讲出正面的求职经验和反面的求职失败教训,应在学生心中牢牢树立底线,对不能正常毕业带来的问题应有具体而实际的概念。

3.2 开展职业生涯规划指导

在专业学习方面,高校在开展各项学业课程时,建议进一步加强传授各类科学知识相关技能以外,告知学生这些技能所运用到的领域、就业前景及发展方向,具体到各行各业中的具体部门的具体职能职责。让学生不仅对所学专业感兴趣,也对自己所运用到的职业有所了解。学校应组织学生到其专业有密切关系的企业进行参观、交流,听取用人单位的具体业务有哪些,这些职位能给就业人员哪些发展机会和方向,让学生明白自己就业以后会从事哪些工作,通过努力可以到达哪些职位。这些都可以让学生在就业前对自己的职业生涯做初步计划提供参考。

在职业规划方面,要让学生明白由于就业需要或者职位升迁等其他因素,将来从事的职业和所学专业很有可能没有直接联系,所以必备一些可迁移的职位技能也非常重要,例如:办公软件、外语、数据分析、时间管理等。在学校期间,学生应尽可能地为自己加“筹码”,尽可能地把自己打造成综合性人才。就业以后,学生要明白自己在不久的将来很可能会遇到一些挑战。例如,人工智能的运用肯定会给我们现在所熟悉的一些职业迎来新一轮危机。将来的职业规划中学习和工作将会交杂在一起,唯有不断地提升自己职业技能才能延长自己职业寿命,争取自己的发展空间。

3.3 做好就业指导工作

首先,学校及时掌握有关就业政策,给毕业生提供最新就业政策。例如,职业培训补贴、职业技能鉴定补贴、社会保险补贴、公益性岗位补贴、就业见习补贴、就业援助金、岗位补贴、促进到基层就业补贴及“三支一扶”高校毕业生生活补贴等各类就业政策。自主创业作为就业的一种方式,也需要给学生提供最新创业政策。

其次,通过积极联系就业单位,线上线下积极发送招聘信息、开展宣讲会、招聘会、双选会、就业单位推荐会及动员全校教师推荐招聘单位。通过给学生们积极介绍招聘单位、岗位、需求及对应聘者的要求,让学生们充分了解单位,提高学生参加招聘会的积极性的同时,便于让他们做好单位选择及针对性的准备简历。

再次,积极开展就业指导系列讲座、就业技能培训以及就业模拟实战演练。通过组织丰富多彩的就业指导系列讲座,开展简历撰写、面试注意事项、提高沟通能力等就业技能培训,进行面试模拟实战演练,提高学生们的就业能力。

最后,积极为就业困难生提供就业帮扶。学校通过制定相关的就业帮扶工作方案,对建档立卡贫困家庭毕业生、结业生及未就业的毕业生进行针对性的、点对点的就业帮扶。

3.4 加强实习考核制度,保证本科生认真完成实习任务

通过制定科学的实习考核制度,保持跟相关实习单位联系,考查学生是否实习、表现的如何,通过学校和单位一起打分来激励同学认真完成实习。条件允许,让实习单位给学生出具推荐信,保留毕业后可回单位求职名额等奖励措施来激励学生;以实习数或实习质量为考核标准,让学生直观感受到实习和就业之间的联系。

3.5 提高本科生心理素质

学校要重点开展提高学生的团队协作能力,自我认知能力,沟通能力的相关活动。在个体心理咨询的基础上开展团体心理咨询。团体咨询参加人员应尽可能地广泛,有条件应尽可能跨学院,跨学校联合组织咨询活动,让学生在此过程中也能得到走出自己的“舒适区域”,从更广阔的角度认识自己和其他同龄人的内心世界。学校心理素质教育应该给学生提供尽

可能多的综合认识自己和社会环境的平台和机会。只有对自己和环境有一定的认识才可能会对出现的问题及解决的办法有较为准确的判断。此外,在学校安排实习、实践相关工作时,也应让学校心理学资质的教师参加进去,指正学生的团队协作能力,让学生在实践中不只是为了自己的业务技能有所长进,更是在职场心理素质方面有所长进。

3.6 强化本科生就业意识培养,树立正确的就业意识

就业能力的提升与学生自身的认知、态度、习惯、性格等方面有着密切的关系^[1]。在平时的上课和学生日常管理中,高校教师对学生输入正确的人生观、价值观和世界观,帮助学生正确认识自我,关注社会发展以及职业的发展情况,树立正确的人生观和价值观、世界观,从而明确未来的发展方向^[2]。

参考文献

- [1]于艳华.提升高职学生就业能力探究[J].辽宁高职学报,2019(22):105-108.
- [2]郭中华.做好就业指导工作,提升高职学生就业能力[J].当代教育实践与教学研究,2020(6):165-166.

(上接第 162 页)

检查部、文化宣传部、协调联络部。但是部门职责尚不明确,导致有些部门事情多,有些部门事情少。网管会刚成立不久,学生的参与积极性并不高,这样造成了网管会和学生不能形成有效的互动,社区功能不能充分发挥。

对网格化管理认识不够。网格员作为管理的主体,对网格化管理认识不深,一部分网格员仍然只重管理,忽视学生的需求、问题解决^[1]。其中一部分综合素质有待提高,对网格化管理工作所要求的精细化、规范化不能完全理解。

2.2 原因分析

缺乏制度保障。目前,重庆工商职业学院社区网格化管理还处在试验探索阶段,只有通过原有的相关制度来保障网格化管理的有序进行,还不能很全面的为社区网格化管理服务,为其提供强有力的支撑。

网格之间工作脱节。网管会与“1-4级”网格员之间联系不够紧密,忽略了资源信息的共享,导致横向联动性不强,出现管理脱节等问题。

学生寝室网格化管理服务管理五大功能,任何一项问题都可能牵扯到多个部门,仅靠学工部门或后勤部门,均不能形成有效合力,需要相关部门及二级学院合力建设,方能实现其全部功能。

学生自治意识欠缺。学生寝室网格化管理强调发挥学生

“四自”作用,但目前大部分学生还没有完全改变传统的宿舍管理模式,都是被动接受管理,只有小部分学生要求参加社区活动、志愿服务等相关活动。

3 完善学生社区网格化管理的对策

完善社区网格化管理规章制度。结合社区管理中的实际情况,进一步明确并完善相关规章制度,规范网格化管理工作流程和内容。针对社区管理中出现的新问题、新要求,认真研究应对办法,做好应急管理。

加强社区网格员队伍建设。结合重庆工商职业学院实际情况,社区辅导员、宿舍管理员以及保洁员等,其综合业务能力及职业精神等均需进一步提升。优化成员结构,鼓励学生党员参与社区网格化管理服务工作,激发社区的生机活力。

培养学生社区管理参与意识。学生参与是社区管理的重要组成部分,要采取形式多样的方式引导学生主动参与社区管理,让学生切实感觉到“自己是社区的主人”,不断在社区事务中提升自我认同感和归属感,共同推进和谐社区的建设^[2]。

参考文献

- [1]赵胜东,邓力,曾慧津.构建“三督一体”的高职学生学风改进机制——以X职业技术学院为例[J].教育现代化,2019(99):161-162.
- [2]于江.基于学生管理视角的学风建设研究——以辽宁现代服务职业技术学院为例[J].才智,2019(7):17.