



企业视域下高职学生 就业竞争力构成及培养途径

涂运样

(武汉职业技术学院,湖北 武汉 430074)

摘 要:通过问卷调查,厘清高职院校教师和企业对高职学生就业竞争力认知上的差异,依据企业调查结果提炼出高职院校学生就业竞争力的内涵和构成。高职院校培养学生就业竞争力,必须从更新育人理念、改革教育教学方式等方面入手,彻底改变固有的人才培养观念,充分整合各种资源,发挥好各类教育资源的协调育人作用,形成多渠道育人合力。

关键词:企业视域;高职学生;就业竞争力;人才培养

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2017) 02-0096-04

厘清企业视域下高职学生的就业竞争力内涵和构成,一方面,有利于增强高职院校学生培养的针对性,帮助高职毕业生顺利进入职场、立足职场并得以持续发展;另一方面,有利于用人单位找到符合需求的人才,提升企业效益、促进经济的发展,维持社会的稳定。本文通过对 100 名高职院校教师和 100 个企业开展问卷调查,比较了校企双方对高职学生就业竞争力认知上的差异,并依据企业调查结果,提炼出用人单位视域中的高职院校学生就业竞争力内涵和构成,提出符合当代社会经济发展特点、适应用人单位需求的提高高职学生就业竞争力的对策建议。

一、高职院校学生就业竞争力调查情况

(一)专家访谈

本次访谈对象主要是用人单位从事人力资源招聘方面的员工或管理者,重点了解企业对大学生就业竞争力构成要素的理解。根据已有的理论研究和

总结得出的结论进行半结构化访谈。主要设计了如下题目:

- 1.您认为高职学生就业竞争力的构成包含哪几个方面的内容?
- 2.您认为高职毕业生的毕业学校等外部条件是否会影响毕业生求职和职业发展?外部条件包括哪些重要因素?
- 3.您认为高职毕业生职业精神(意志品质)是否会影响其求职和职业发展?毕业生需具备包括哪些意志品质?
- 4.您认为高职毕业生个人的通用职业能力是否会影响其求职和职业发展?毕业生需具备哪些通用职业能力?

通过访谈,将收集到的结果进行归类整理,将影响毕业求职和在职场发展的因素分为外在条件、职业精神和职业能力(包括专业能力和通用职业能力)三类。再将每类涉及到的因素进行整理、提炼,得出

收稿日期:2017-03-10

基金项目:教育部职业院校文化素质教育指导委员会“十二五”规划 2015 年度教育科研课题“高职院校毕业生就业竞争力培养研究”(项目编号:WH125YB24)。

作者简介:涂运样(1971-),男,湖北汉川人,武汉职业技术学院计算机技术与软件工程学院党委常务副书记,讲师,研究方向:学生教育管理、素质教育。

企业视域下影响高职学生就业和职场发展的因素,具体内容如下:

外在条件包括:毕业学校、家庭环境、学习成绩、所学专业、身体素质、求职技巧、职业资格证书、形象气质等8项。

职业精神包括:爱岗敬业、忠诚、乐于分享、感恩、吃苦耐劳、诚实守信、责任感、乐于奉献、谦逊有礼、坚持不懈、踏实肯干、乐观自信、热情主动、服务意识强、有规则意识等15项。

职业能力:包括专业能力和通用职业能力。其中,通用职业能力包括学习能力、团队合作能力、自我管理、职场适应能力、心理耐挫能力、社会交往能力、沟通能力、信息搜集与处理能力、职业规划能力、解决问题的能力、时间管理能力、组织协调能力、执行力、创新能力等14项。

(二)问卷调查

将以上三类中的各项因素制成调查问卷,调查问卷共5个题目:涉及到高职毕业生求职时外在条件、职业精神、通用职业能力的影 响程度;高职毕业生在职场持续成长和升迁过程中外在条件、职业精神、通用职业能力的影 响程度;高职毕业生在职场持续成长和升迁过程中15项职业精神和14项通用职业能力每一项的影响程度等三类问题。每类问题均提供“很重要”、“比较重要”、“一般”、“比较不重要”、“完全不重要”等五个选项。

调查对象分别为学校教师和用人单位从事人力资源招聘方面的员工或管理者。调查目的有二,一是对比校企双方在高职院校学生就业竞争力认识上的差异,以促进校方改革教育教学方式,培养企业所需人才;二是了解企业方重点关注学生就业竞争力中的哪些因素,以提炼出毕业生就业竞争力构成要素。

本次调查向学校教师和企业人力资源管理者分别发放100份问卷,其中教师问卷回收97份,有效问卷96份;企业问卷回收98份,有效问卷95份。

二、校企视域下高职学生就业竞争力调查结果分析

调查显示,校企视域不同,对学生就业竞争力的理解也不尽一致,具体表现为:

第一,校企双方对高职学生就业竞争力中涉及到的职业精神认同感高度一致,认为责任感、爱岗敬业、诚实守信、吃苦耐劳、踏实肯干非常重要。

第二,校企双方对就业竞争力中涉及的通用职业能力的重要性存在一定差距。企业认为最重要的前5项分别为:学习能力、团队合作、执行力、解决问题的能力、沟通能力;教师认为最重要的前5项分别为:团队合作、解决问题的能力、沟通能力、学习能力和自我管理能力。

第三,校企双方对毕业学校、专业、形象气质等

外在条件对毕业生求职时的影响认识差别较大。企业认为外在条件在求职时“很重要”的达到38.95%,而教师认为“很重要”的高达60.48%,两者相差超过十个百分点。

第四,校企双方就职业精神和通用职业能力对毕业生在职场可持续发展的重要程度也略有不同。将校企双方对职业精神和通用职业能力进行横向比较发现,学校教师认为职业精神和通用职业能力对毕业生在职场可持续发展的重要程度大体相当,认为很重要的分别为64.47%和65.84%;企业认为“很重要”的则分别为65.84%和70.50%。可见,企业更强调通用职业能力对毕业生在职场可持续发展的重要性。

第五,企业视域下,毕业生求职时和进入职场后的影响因素略有变化。企业认为,毕业生在求职时,家庭环境等外在条件和专业能力对求职有一定影响,重要程度分别是4.12%和23.71%,而认为入职后影响其持续发展的因素更重要的是通用职业能力,家庭环境等外在条件的影响几乎可以忽略。

第六,企业视域下,无论是求职时还是入职后的发展,职业精神、通用职业能力和专业技能三者都会对毕业生产生影响,只是入职前后三者的影响程度有所变化:求职时,职业精神>通用职业能力>专业技能;入职后,通用职业能力>职业精神>专业技能。

从以上分析可知,校企双方对高职学生就业竞争力认知上的差异,是高职学校人才培养与社会不相适应的重要原因之一,需要高职院校高度重视,进一步改进教育教学理念,增强培养社会所需人才的针对性。

三、企业视域下高职学生就业竞争力内涵与构成要素

根据企业视域下高职学生就业竞争力调查结果统计分析,本文把企业认为“很重要”超过70%的因素纳入就业竞争力的构成要素,提炼出企业视域下的就业竞争力内涵和构成。

所谓就业竞争力,是指毕业生进入职场获得岗位,并能在职场不断晋升、持续发展的能力。对毕业而言,就业竞争力越强,其进入职场获得岗位越容易,后续发展越顺利。

在分析高职学生就业竞争力构成时,本文借鉴了英国就业力研究权威学者Knight和Yorke的就业力构成模型。Knight和Yorke认为,就业力由学科理解力、个人特质和从业技能等三个相互影响的部分共同组成。其中,学科理解力是指专业知识的理解程度,个人特质是指有利于就业的人格和态度,从业技能主要包括沟通、团队合作、解决问题等能力^[1]。据此,我们认为,高职学生就业竞争力由三方面构成,即:职业精神(意志品质)、专业能力和通用职业能

力。

职业精神(意志品质),是就业竞争力的核心、是灵魂。包括责任感、爱岗敬业、诚实守信、吃苦耐劳、踏实肯干、坚持不懈等。

专业能力,指与工作岗位直接相关的、生产产品、提供服务的技能。包括扎实的专业知识、出色的专业动手实践能力等^[2]。是毕业生进入职场、立足职场的基础。

通用职业能力,是指专业能力以外的,与岗位没有直接联系的能力^[3]。包括学习能力、团队合作能力、执行力、解决问题的能力、沟通交流、心理耐挫能力、组织协调能力等。通用职业能力具有普遍适用性和可迁移性特点。是毕业生在职场可持续发展的关键。

作为面向生产、建设、管理和服务第一线的高素质、技术技能人才,高职学生既要认真修炼职业精神,又要不断提升自己的职业能力和通用职业能力,这样才能保证在职场上走得更稳、走得更远。

四、高职院校培养学生就业竞争力途径和策略

高职院校要全面提升毕业生就业竞争力,确保学生高质量就业,并能在职场立于不败之地持续发展,就必须彻底改变固有的人才培养观念,充分整合各种资源,发挥好各类教育资源的协调育人作用,形成多渠道育人合力。

(一)要始终坚持校企合作的办学模式,夯实学生专业技能

专业技能是就业竞争力的重要组成部分,是学生进入职场安身立命的基础。作为与社会经济发展联系最密切的职业教育,职业院校学生专业技能培养方式是否得当、培养效果如何,用人单位最有发言权。所以,高职院校应该加强校企合作,借助企业资源夯实学生专业技能,培养适应区域经济和企业所需的技术技能人才。

加强校企合作,就需要高职院校深入了解用人单位对毕业生就业能力的要求,吸引企业参与学校专业设置、人才培养方案制定、教学大纲的编制、课程的设置、人才培养的评价等教育教学全过程,并将就业竞争力的培养嵌入课程设置中,增强就业竞争力培养的针对性。

只有这样,高职院校培养的毕业生所具备的专业能力才可能与用人单位对人才的需求相适应,才不会出现所学非所用的情况,进而帮助毕业生在激烈的就业竞争中更好的取得竞争优势。

(二)树立培养“全人”的理念,促进学生职业能力与职业精神融合

高职院校学生就业竞争力构成的三个方面——职业精神、专业能力和通用职业能力是相互影响、相互作用、相辅相成的,对“职业人”来讲不可偏废,缺

一不可的。

从调查结果来看,虽然企业对人才既有职业精神方面的要求,也有职业能力的要求,但是,企业的“逐利”特性决定了其对人才的培养更注重“短平快”,在“职业精神”和“职业能力”之间更重视“职业能力”。因为,一方面,相比较而言,对一个成年人来说,“意志品质”、“职业精神”的塑造要远远难于“职业能力”的培养,另一方面,“职业能力”对完成企业的工作任务更直接、更有效。

但是,对职业院校而言,高职教育作为高等教育的一个类型,在教育教学中要有坚守,应从培养“全人”的视角培养学生。不仅仅要培养学生的职业能力,包括专业能力和通用职业能力,更要发挥其育人功能,塑造学生的意志品质和职业精神。只有将职业能力培养和职业精神养成放在同等重要的地位,同步实施,才能提升学生的就业竞争力,培养社会经济发展所需要的技术技能型人才,确保毕业生能立足职场并可持续发展。

具体而言,高职院校要促进学生职业能力与职业精神融合,提升其就业竞争力,就必须:

一是要从顶层设计入手,将职业精神养成和职业能力培养放在教育教学同等重要的地位,一并纳入学校人才培养计划和方案。

高等职业教育创新发展行动计划《2015-2018年》指出:“加强文化素质教育,坚持知识学习、技能培养与品德修养相统一,将人文素养和职业素质教育纳入人才培养方案,加强文化艺术类课程建设,完善人格修养,培育学生诚实守信、崇尚科学、追求真理的思想观念。”^[3]只有这样,高职院校在具体教育教学上才可能避免“只重能力培养而忽视职业精神养成”的弊病,实现培养“全人”、提升学生就业竞争力的目标。

二是要加强教育教学方式改革,促进职业技能和职业精神的融合。高职院校要鼓励、激励广大教师积极改进教育教学策略,采取符合职业化人才成长规律,符合学生专业技能和职业素养培养规律的教育教学方法,让学生真正成为学习的主体,成为学习过程的参与者和行动者,在做中学,学中做,这样才能提高了课堂教学效果,提升了人才培养质量,达到职业能力与职业精神同步培养的目的。

三是要充分利用企业实习实践这个教学环节。职业学校学生实习是实现职业教育培养目标,增强学生职业能力能力、培育职业精神的基本环节,是职业教育教学的核心部分。遵循学生成长规律和职业能力形成规律的企业实践活动,对促进高职学生职业技能与职业精神高度融合,服务学生全面发展,提高技术技能人才培养质量和就业竞争力具有重要作用。

2016年4月,教育部印发了《职业院校学生实

习管理规定》。《实习规定》将职业院校学生实习分成认识实习、跟岗实习和顶岗实习三种形式,明确了不同场合、不同阶段的实习形式和内容。并强调,实习方式要与学生成长规律和职业素养形成规律对接;校内教学与校外实习教学内容有机衔接^[4]。以真正实现通过实习实现促进高职学生职业技能与职业精神高度融合,提升学生就业竞争力,服务学生全面发展的目的。

所以,高职院校要有计划地安排学生到企业开展实习实训,让学生在真实的工作环境中了解岗位对人的要求,在巩固专业技能的同时体会企业文化,感悟职业精神对工作的重要性,锻炼沟通、交流、与人相处等通用职业能力。

(三)充分发挥第二课作用,培养学生的通用职业能力

通用职业能力,是指专业能力以外的,与岗位没有直接联系的能力。包括学习能力、团队合作能力、沟通交流、表达能力、组织协调能力等,这些能力是毕业生就业竞争力的重要组成部分,也是高职院校课堂主渠道培养人才时往往容易忽视的内容。高职院校要充分发挥第二课堂的作用,积极开展各种社

团活动、专项培训活动、职业技能竞赛活动等,为学生提升通用职业能力提供平台。以武汉职业技术学院为例,近年来,该校在全体学生中实施“人人有职”计划,同时,利用课余时间面向全体学生开展包括一周企业体验、同学交流、主持会议、课前无主题演讲、学做PPT、职业礼仪等20个通用职业能力训练项目,极大地提升了学生通用职业能力,增强了就业竞争力。

参考文献:

- [1] 山东省人才供需预测课题组.基于就业力视角的大学生就业政策研究[J].经济理论与政策研究,2009,(2):71.
- [2] 涂运祥.新时期就业导向视域下的高职人才培养[J].新疆职业教育研究,2014,(2):82.
- [3] 教育部.关于印发《高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018年)》的通知[EB/OL].<http://www.tech.net.cn/web/articleview.aspx>,2016-10-15.
- [4] 教育部等五部门.关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知[EB/OL].<http://www.tech.net.cn/web/articleview.aspx>,2016-10-15.

[责任编辑:张磊]

The Formation and Cultivation of Employment Competitiveness of Higher Vocational Students from the Perspective of Enterprise

TU Yun-xiang

(Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

Abstract: Through the questionnaire survey, the author clarifies the differences in the cognition of the vocational students' vocational competitiveness between the teachers and enterprises, and extracts the connotation and composition of the employment competitiveness of the students in higher vocational colleges according to the results of the enterprises. To cultivate students' employment competitiveness, we must start from the aspects of updating the concept of education, reforming the teaching methods of education and so on, changing the inherent concept of personnel cultivation thoroughly, fully integrating various resources, and playing the role of coordinating all kinds of educational resources, and formation of multi-channel education together.

Key words: enterprise vision; vocational students; employment competitiveness; talent training