

## Employment Guidance in Applied University: Organization and Practice

Mingxia Ding<sup>1, a</sup> and Dayong Huo<sup>1, b \*</sup>

<sup>1</sup>Kashgar University, Kashgar 844006, China

<sup>a</sup>hnnymx@163.com, <sup>b</sup>hnnnyhdy@163.com

\* The corresponding author

**Keywords:** Employment guidance; Applied university; Human resources-infiltrated system; Students-employers-schools network

**Abstract.** In this paper, ten problems about employment guidance in applied university are proposed. The problems are classified into three parts: Students' personal weakness; Problems about Communication between students, employers and schools (SES); Problems about job fairs. Applied universities in Zhongyuan and Xinjiang area are chosen as examples to analyze the reason, and several ways are proposed to solve the problems. We also indicate that, HR (human resources)-infiltrated system and SES networks are applicable and necessary in applied university.

## 技术应用型高校就业工作的组织与实践

丁明霞<sup>1, a</sup>, 霍大勇<sup>1, b \*</sup>

1. 喀什大学 中国 新疆 喀什 844006

<sup>a</sup>hnnymx@163.com, <sup>b</sup>hnnnyhdy@163.com

**摘要:** 提出了技术应用型本科院校和职业院校组织与实施学生就业工作过程中存在的关于学生择业观念、校方-学生-用人单位三方面的沟通、招聘组织形式等三方面的十个问题。在中原地区、新疆区域技术应用型本科和高职院校开展调研, 分析了这些问题存在的原因, 提供了解决这些问题的措施和方法。运用实例指出了招聘组织渗透应用型本科院校和高职院校教学和学生管理体系、形成常态化校-企-生三方互动就业网络的可行性和必要性。

**关键词:** 就业; 应用型本科; 校-企-生互动就业网络; 招聘

### 1. 引言

随着中国高等教育规模和水平的逐步上台阶, 职业教育事业正快速发展, 体系建设稳步推进。[1-2] 各类高校的就业工作体系也在同步发展; 逐步形成了适合中国国情的旨在满足社会对各类人才需求和大学生实现人生抱负、回报社会、实现就业的高校就业和创业运行体系。作为国家倡导的技术应用型大学, 高等职业技术学院和技术技能应用型本科院校, 其主题学生的年龄在 20 岁—26 岁之间, 应届毕业生年龄主要集中在 26 岁以下年龄段。这个年龄阶段的年轻人正处在生理、心理发育的高潮期, 其世界观、价值观处于形成阶段的后期; 他们在就业过程中的心理和生理表现与学术研究型大学本科、研究生层次的学生相比特点鲜明。主要表现在: 职业发展的不确定性、个人社会适应能力的幼稚性、职业意向的冲动性。[3] 以中原地区 and 新疆维吾尔自治区技术应用型本专科学校为研究对象, 面向该类别院校的学生就业工作, 总结近年来应用型本科院校学生就业工作的经验, 有以下问题需要关注。

### 2. 学生择业观念方面

#### 2.1. 学生职业发展的不确定性

追踪样本区域 10 所技术应用型本专科学校 2005-2011 级学生就业变化和职业发展轨迹,发现超过 73%的学生在初次就业三年以后其就业行业发生了变化,其中近 38%的学生再就业行业跨度很大,如由制造业转为文化产业或服务领域等第三产业。因此,我们认为,目前技术应用型院校学生职业发展的不确定性是就业指导和影响招聘进程的第一关键要素。在就业指导和应聘实践中,我们采取了针对性的应对措施,取得了好的效果。其一是筛选既结合学生专业发展又有宽口径职业发展空间的单位和岗位提供给学生。[4-6]这就要求校方对用人单位有一个综合的评价和考量。其二是在培养学生的综合素质方面,摒弃所谓的“知识结构的岗位够用”的错误观点,尽量使学生的职业基础宽泛,以适应学生社会环境中职业生涯随着人生阅历和社会变迁而变化、提升的需求。[2]这就要求在教学实施中不能局限“专业需求”,而应符合“职业需求”。有错误观点认为学生更换就业岗位和就业单位会影响校企间的互信与合作,或者认为学生不够“忠诚”。事实上,随着社会化大生产的进程,个人职业、岗位的变化是不可抑制的也是必须的,学生与用人单位在工作过程中的双向选择对生-企双方也是利大于弊的。

## 2.2. 学生个人社会适应能力的幼稚性

追踪样本区域 10 所技术应用型本专科学校 2005-2011 级毕业学生从顶岗实习到就业之初的第一个半年时间的表现,我们发现,技术应用型院校学生个人的社会适应能力是幼稚的。这是影响应用型本科院校学生就业实施与校园招聘的第二个关键因素。其幼稚性主要表现在学生对求职企业的盲目、个人就业的盲从、对职业理解的肤浅。调查表明,从顶岗实习到就业之初的第一个半年时间,影响学生选择职业的因素中,“企业地域”、“和要好的同学一起工作”、“家长认可”、甚至“企业的名称”对学生的影响所占比例接近 45%。而“个人未来的职业规划”被 50%以上的学生选择为工作后再说;“个人职业特点”也被近 40%的学生忽略。并且在就业之初的半年时间,近 80%的学生仍按照在校学生的视角而非职业人的视角看待工作岗位。表现在“希望工作每天都是新的”、“希望工作环境不要一成不变”等。针对这样的问题,我们在实践中采用了校企合作育人、加强就业指导,开设创业课程,提供创业训练,制定创业政策,形成创业文化,系统地从指导教师、政策、制度、经费、文化上支撑创业教育;[7-8]就业指导工作面向学生毕业后延伸、企业在学生就业前主动进入学校参与职业人的培养;[9]取得了较好效果。

## 2.3. 学生职业意向的冲动性

就业中的职业选择冲动性对于青年人来说是难免的。追踪样本区域 10 所技术应用型本专科学校,在对学生的就业指导和招聘实施中,这一因素表现出的影响度尤为突出。其直接后果是影响学生就业的稳定,造成在就业之初的三个月内学生对用人单位的违约。避免这一问题的方法是给学生在就业决策上、尤其和用人单位签约前有个缓冲区间,如指导学生通过参观就业意向企业、访问同单位同行业就业校友、和企业的代表充分交流,安排学生在顶岗实习期间到就业意向企业的实际岗位见习。

# 3. 与用人单位的沟通方面

## 3.1. 用人需求的信息获取

技术应用型院校学生职业发展的不确定性是学校开展就业指导、影响招聘进程的第一关键要素。为了使学生在职业生涯中的宽口径发展,校方对用人单位的综合的评价和考量是必要的。这就要求高校能够准确地获取就业单位信息并准确地传达给有需求的学生。获取就业信息是首要的,推介信息是保障就业单位和学生双方利益的重要手段。我们的做法是建立广泛的就业基地,长期保持对企业的了解,利用回访企业、对企业的专项调研等方法,掌握企业的动态即时信息。同时,对长期实行校企合作的用人单位,考评在该单位就业的往届校友,掌握他们详实的职业生涯发展动态变化,指导符合企业隐形用人条件(如企业对员工的性格特点需求、职业倾向需求)的学生应聘;对新增的就业基地,则考察其在职员工的工作状态用以

对本校学生的就业引导。

### 3.2. 学生就业意向的准确表达

在学生入学之初就开展职业规划和就业引导，掌握学生的心理、性格、职业特点，形成学生的职业发展规划。[9]尤其组织专门的心理辅导教师，挖掘学生潜意识中对于个人发展的倾向、挖掘学生对于未来设计中的心理倾向。[10]会同学生监护人对学生的就业意向、职业倾向做出合理、相对准确的表述。

### 3.3. 校方对用人单位和学生的双向推介

在长期的实践中，我们觉得，校-企-生互动就业网络的长期持续运行是做好高职学生就业的保障。校方作为纽带，从一届学生入学之初、一个企业的用人意向形成之始，把企业、学生通过学校紧密联系在一起，就能够有效保障三方的需求，形成良性互动共赢的局面。

## 4. 招聘组织方面

### 4.1. 大规模的多企业联合现场招聘会

这种组织方式的有利之处在于方便快捷地完成大范围的学生就业需求。是目前许多院校和就业管理机构通行的招聘组织方式。但在技术应用型院校的校园招聘运行表明，其组织的弊端也很明显。主要表现在学生与企业间的双向选择的不确定性，一家单位会接到很多盲目的求职要求，而最终的签约率很低。其二是职业指导教师很难在这样的招聘会议中起到引导作用。对比发现，好的方法是控制招聘单位规模，实施先期宣传发布引导学生对就业单位的理性选择。

### 4.2. 独家用用人单位的现场招聘

这种组织方式的有利之处在于招聘双方的目的性明确，签约成功率高。其组织的弊端在于学生缺乏选择性，往往会陷入“是否继续等待其他单位来”的困惑。相对于大规模招聘会，整个就业实施周期、尤其招聘的组织周期拉长。对比发现，好的方法是分散校方招聘管理职能，形成院系多层次的招聘组织形式。

### 4.3. 用人单位的远程招聘

网络时代，信息通讯方便快捷。网络招聘逐渐进入技术应用型院校招聘的组织形式中。这种组织方式的有利之处在于便捷，节约了招聘成本。其组织的弊端在于校企生三方的交流不够充分。在组织实施网络招聘中，校方对用人单位的筛选一定要慎重、注重做好监督管理。

### 4.4. 校方主动推介的就业形式

这是一种新型的推介学生就业的方式。其活动的核心仍然是企业和学生，纽带是高校。组织的方式是，由学校组织策划就业学生的个人信息，面向校企合作信息库中的就业单位进行匹配筛选，定点定向面向用人单位发布，主动推介岗位匹配的学生与企业沟通联系。这一方式的有利之处在于生-企间签约的成功率高，学生就业的稳定性较好，并且校-企-生三方在这一进程中都具有明确的目标性、三方均具有主动性；“互联网+”和大数据时代，为这种繁多因素的关系匹配创造了很好的技术条件。这种方法的弊端是需要校方投入较多的人力和物力。

## 5. 结束语

技术应用型高校的就业体系还包括创业、升学深造、学生职业方向的重新设定和改变等问题。做好学生的就业，完善技术应用型高校的就业体系是培养合格社会建设人才、满足高校、用人单位和学生三方需求的关键。应用型高等本科教育必须紧密跟进经济社会发展的要求。[1]中国建设创新型国家、人力资源强国、高等教育强国、基本实现现代化目标的需求，为技术应用型高等教育提供了良好的土壤和历史机遇，需要技术应用型高校有新型的管理运作机制与国家的政策相适应。就业创业体系的构建是目前发展技术应用型高等教育的一个关键问题。

## 参考文献

- [1] 国家中长期教育改革和发展规划纲要[M].国务院件,2010.07
- [2] 国务院关于加快发展现代职业教育的决定[M].国务院文件,2014.05
- [3] 陈小虎,杨祥.新型应用型本科院校发展的 14 个基本问题[J].中国大学教学,2013,35(1):17-22.
- [4] 吴中江,黄成亮.应用型人才内涵及应用型本科人才培养[J].高等工程教育研究,2014,32(2):66-70.
- [5] 胡春阳,刘晓艳,金怀玉.应用型本科院校毕业生就业能力培养路径研究.长春理工大学学报(社会科学版)[J]. 2014, 27(6):147-150.
- [6] 凌波.浅论应用型本科院校提升毕业生就业能力的途径[J].合肥师范学院学报,2013,31(6):130-132.
- [7] 着力构建现代学徒制培养体系[M]. 教育部,2014.09.
- [8] 杨延.应用现代学徒制培养高端制造业人才. 中国教育报[N].2014.12.17.
- [9] 马晓琳.细分就业岗位视阈下大学生就业力提升路径研究[J]. 中国青年研究,2016,28(3):96-101.
- [10] 鲍威,刘薇.高校毕业生可就业能力形成机制的实证研究[J]. 教育发展研究,2016,36(1):48-55.

## Acknowledgement

This research was financially supported by the 2015 Teaching Reform Research Planning Project of Kashgar University (KJAZ1503).

## References

- [1] National medium and long-term plan for education reform and development [M], The state council of the People's Republic of China, Beijing, 2010.05.
- [2] The state council about accelerate the development of modern vocational education decision [M], the state council of the People's Republic of China, Beijing, 2014.07.
- [3] X.H Chen, X Yang: Fourteen basic questions in the development of applied undergraduate colleges and universities [J], China University Teaching, Vol.35 (2013) No.1, pp.281-304.
- [4] Z.J Wu, C.L Huang: The Concept and Cultivation of Applied Talents [J], Research in Higher Education of Engineering, Vol.32 (2014) No.2, pp.66-70.
- [5] C.Y Hu, X.Y Liu and H.Y Jin: Research on applied undergraduate colleges and universities graduates employment ability training path [J], Journal of Changchun University of Science and Technology (Social Sciences Edition), Vol.27(2014)No.6, pp.147-150.
- [6] B. Ling: Discussion on Improvement of Graduates Employability for Application-oriented University [J], Journal of Hefei Normal University, Vol.31(2013)No.6, pp.130-132.
- [7] Strive to build modern apprenticeship training system [M], The Ministry of Education of the People's Republic of China, Beijing 2014.09.
- [8] Y. Yang: Modern apprenticeship training high-end manufacturing industry in urgent need of talents [N], China Education Daily, Beijing, 2014.12.17.

- [9] X. L. Ma: Ascension path segment jobs under the perspective of university students' employment force study [J]. Journal of China youth research, Vol.28 (2016) No.3, pp.96-101.
- [10] W. Bao, W. Liu. An Empirical Research on Constructs and Determinants of Employability of College Graduates [J]. Research in Educational Development, Vol.36 (2016) No.1, pp.48-55.

---

作者简介：霍大勇（1967—），男，河南南阳人，教授，主要从事设备管理与维护、教育技术研究，E-mail: hnnyhdy@163.com