

高校女大学生就业力培养路径探究

李华伟

(西华师范大学 文学院, 四川 南充 637000)

摘要:从高校层面入手, 紧密联系女大学生的性别特性, 在女大学生就业力及其培养现状的调研分析基础上, 探讨就业力内涵、女大学生就业力特点及高校培养路径, 提出坚持以人为本、关注性别特点, 深化教学改革、创新培养机制, 坚持协同育人、汇聚培养合力的女大学生就业力培养思路。

关键字:女大学生; 就业力; 人才培养

中图分类号:G647.38 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-1883(2016)02-0115-04

The Research on How to Cultivate the Employ-ability Skills of Female Students in Universities

LI Hua-wei

(School of arts, China West Normal University, Nanchong, Sichuan 637000, China)

Abstract: This essay firstly researches on the connotation of employ-ability, the characteristics of female students' employ-ability and ways to cultivate them in universities, on the basis of investigations and analysis of female students' present employ-ability. Then we suggest ways to cultivate them: to stick to human-based principle and stress on the 'Gender', to deepen educational reform and innovate mechanism of cultivation, and to stick to cultivate by cooperating with different departments in universities.

Key words: female students; employ-ability; personnel training;

就业力是衡量大学生就业质量的核心要件, 是评价高校人才培养质量的重要表征。锁住市场需求变化, 主动与社会产业人才需求相对接, 以就业力为导向, 深化教育教学改革, 打破“就业鸿沟”^[1], 是高校人才培养与时俱进的重要举措。

女大学生是国家宝贵的人力资源, 其质量不仅与民族整体素质息息相关, 还是社会和谐、文明进步的重要保证。随着我国高等教育大众化的进展, 女性接受高等教育的比例逐年增加。在社会整体就业形势逼紧的背景下, 女大学生就业难的问题凸显。女大学生就业难是多种因素影响合力的结果, 自身“就业力不足”是重要因素之一。就业力是女大学生应对就业竞争与职业发展的资本所在。提升女大学生就业力, 培养是关键。大学是女大学生由“校园人”过渡到“社会职业人”的必经阶段, 是成长为“职业人”之前的能量储备期。高校搞好女大

学生就业力培养, 不仅有益于提升整个大学生群体就业力水平, 更为助力女大学生实现充分、高质量就业提供一种新思路。因此, 从高校层面入手, 紧密联系女大学生的性别特性, 结合实证总结探索进行女大学生就业力培养路径的理论建构, 是适应我国高等教育人才培养、大学生自身发展与社会产业发展的现实需求, 是极为迫切且非常重要的课题。

一、大学生就业力内涵概述

有关就业力 (Employability 或 Employability Skills) 的研究源于国外, 最早在 1909 年由英国的 Beveridge 提出, 指具有工作的能力。随后, 国际劳工组织 (ILO)、英国教育与就业委员会 (DFEE, 2000) 等组织或个人都在此基础上对“就业力”进行了讨论与发展性界定^[2]。目前比较通行的一种看法是“就业力指个人经过学习后具备的获得工作的能

收稿日期: 2016-02-27

基金项目: 四川省教育厅教育部高校辅导员培训和研修基地(西南交通大学)思想政治教育研究课题(高校辅导员专项)(CJSFZ15-47); 西华师范大学德育课题“大学生就业价值取向变化特点及引导研究”(DY201411)。

作者简介: 李华伟(1987—), 女, 四川乐山人, 硕士, 研究方向: 大学生思想政治教育。

力、保有工作的能力以及必要时转换新工作的能力。”国内学者们多结合“大学生”的特性,从不同的角度阐述“大学生就业力”概念,内涵不尽相同,不一而足。综合各类文献资源,我们发现比较完整、恰切地界定“大学生就业力”应当涵盖以下几个关键点:1、大学生在大学阶段通过学习、实践所得的能力;2、一种匹配、适应工作岗位的核心竞争力;3、一种指向职业选择与发展、追求个人与社会价值共赢的综合能力。

有鉴于此,课题组认为:大学生就业力是指大学生在大学期间学习与实践所形成的获取、适应工作岗位以及能在相关领域取得长足发展的综合能力。根据大学生就业力被需要的不同阶段,主要涉及求职竞争力、职业胜任力、职业发展力等。大学生就业力应该包括四个层面。第一,大学生就业力不是与生俱来的能力,是要通过学习与实践所得、又在实践中不断更新,是可培养、可塑造的;第二,大学生就业力首先指向竞争获取匹配岗位,并不是引导人才培养功利化、实用主义,而是助力满足人最基本的生存需要为先,是大学生实现社会价值的前提,在匹配岗位上具有较高的不可替代性;第三,大学生就业力不单指求职能力,而是参与职业竞争、任职匹配与职业发展的综合能力,其应当要能体现大学生自我职业发展与社会发展变化需求的有效对接与最大化双赢;第四,大学生就业力是一种可持续发展能力,高校培养是能力开发与储备,走上工作岗位是能力匹配与检验,在相关领域获得长足发展是能力延展与升华,即从求职竞争力—职业胜任力—职业发展力的逐步深入、逐渐成熟、不断更新。

二、女大学生就业力现状

(一)女大学生就业力及其培养现状调查

课题组采用实地调查、访问与委托问卷星^①调查相结合,发布调查问卷随机取样,限定样本范围为毕业工作3年以内的大学本科女毕业生;搜集样本1396份,其中有效样本1383份;样本辐射四川、广东、安徽等25省、涵盖师范、理工、综合等8大类高等院校。值得一提的是,之所以选择毕业工作3年内(67.68%工作1年以上)的大学女生作为样本,是因为她们经历了培养—求职—从事工作的整个过程,她们中的部分人在体验了毕业之初社会用人的筛选后,又间接见证或直接参与到所在单位的新人事招聘中,对于女大学生的就业力现状及其与社会的真实需求最了解、最有发言权,有助于我们实

现调查初衷——找到女大学生就业力及其培养现状与用人单位人才需求的“契合点”。

调查发现女大学生就业力现状如下:1. 女大学生们普遍认为“女大学生就业难”,自身就业力不足是其中最主要的原因之一,“就业力”对女大学生就业的影响是明显的。2. 女大学生对毕业时自身就业力普遍满意度不高,具体而言,在求职竞争力中最困扰自己的就业力按得分高低排序前5位为缺乏求职岗位相关的实习实践经历、缺乏求职技巧、专业技能薄弱、对求职岗位及其领域了解甚少、语言表达能力差。3. 女大学生与用人单位对女大学生就业力的需求定位有共识但也存在差异,如工作相关的实习实践经历、扎实的专业知识、良好的沟通能力、较强的学习能力等是供需双方认可的核心就业力。4. 用人单位更重视女大学生的沟通能力、学习能力和团队协作能力等,即从事任一类型工作所需要的通用能力更被需要,而专业相关的知识与能力相对次之。5. 符合用人单位就业力需求的女大学生在就业过程中更具竞争力。

另外,课题组还对样本女大学生所在高校就业力培养情况做了汇总:1. 调查者反映所就读高校较少有专门组织女大学生参加就业力相关培训以及针对女大学生开设职业生涯规划与就业指导相关课程,而大多数女大学生认为大学“非常有必要”分性别开展就业力培养。2. 与此同时,调查对象提出高校培养女大学生就业力最有效的途径按重要程度从高到低排名前三的分别为提供女大学生见习、实习、实践机会与平台、组织女大学生参加求职技能培训、开设针对女大学生的职业生涯规划与就业指导课程;可见,现目前高校对女大学生就业力的培养情况并不理想,与女大学生就业力培养的现实需求以及社会人才需求间仍存在较大差距,高校有性别特色地开展大学生就业力的人才培养模式还有很大提升空间。

(二)女大学生就业力的特点

结合文献资料与调查访问结果,不难发现女大学生就业力具有以下特点,可以为高校培养女大学生就业力指引方向。

1. 主体性意识不强。就业力是主体在寻求就业机会和职业发展过程中所表现出来的个体能力,充分体现了主体的知识结构、工作技能、心理品质等方面的倾向^②。女大学生主体性意识不强主要表现在对自身就业力客观情况及就业力特色评估欠准确,对社会女性人才需求了解不够、对怎样借助高校培养来提升欠缺的就业力主动性不够,就业中

不能自觉凸显女性在就业力上的优势等。

2. 通用就业力不足。通用就业力指的是就业者从事任何一种职业的能力要求,用以判断其在未来的工作中能否称职。一般涉及就业者的言语理解能力、数字运算能力、逻辑推理能力、思维策略能力、资料分析能力^[4]。也就是说,通用就业力是不受专业知识与技能限制的其他能力,通常强调的是“不同场所都共同需要”的能力,是适应岗位变化的“通行证”。相较于专业知识与能力,用人单位更关注女大学生的通用就业力。然而女大学生往往更多的具有获得、从事某项工作的专业相关知识能力,而较少具备获得、从事某项工作的通用能力,这将极大地影响女大学生岗位适用的灵活性与职业发展空间的拓展,反映在用人单位眼中就是“可塑性”不强、适应能力有限,换言之,女大学生就业力与用人单位对人才素质的需求不对称。

3. 专业知识技能的竞争优势不突出。具有专业相关的知识与能力是大学生就业的基本素质要求,是成功就业的敲门砖。一方面用人单位重视女大学生的通用就业力,另一方面也并不忽视对女大学生专业相关知识与技能的考查。在校学习期间,女大学生往往学习成绩较之男大学生更拔尖,这是女大学生具备丰富专业知识与技能的侧面反映;但理论知识的丰富与实践应用能力并不天然对等,工作中女大学生就业力表现出对专业知识举一反三的应用能力较弱,而男大学生则能够在实践中总结反补理论储备不足;换言之,女大学生专业知识技能的竞争优势并未成为成功就业的加分项目。此外,女大学生在工作中常不能灵活自如地调用储备的知识为自己所用,其就业力的集中爆发需要更长的时间,对其在相关工作领域的长足发展具有一定制约性。

三、高校培养女大学生就业力的路径探析

女大学生作为知识女性,是国家社会进步和经济发展的宝贵财富,帮助她们快速转化为社会所需要的人才资源是高校义不容辞的责任^[5]。女大学生就业力培养不是简单的求职能力、职业胜任力、职业发展力的培养,而是一个系统的、有性别特色的人才培养问题,高校应当结合女大学生就业力特点,全方位设计、全过程调控、全员参与推进,以女大学生就业力问题为导向,多途径补足培养短板,真正把对女性人力资源的培养落到实处。

(一)坚持以人为本,紧盯性别特点

高校培养女大学生就业力坚持以人为本,其实

质就是要紧盯女大学生“性别特色”培养就业力。要把握女大学生群体特点,才能有规划、有目标、循序渐进地培养。女大学生擅长形象思维和自觉判断,相较于男生具有较好的观察力、记忆力、语言表达能力,她们兴趣相对稳定、认真负责、具有同情心,思想上自觉自律性较强^[6]。但同时,女大学生随着年龄的增长,又具有自卑、怯懦、优柔寡断等性别劣势。培养女大学生就业力,要帮助女大学生克服性别劣势、突出性别优势上做文章,真正做到因材施教;助力女大学生在竞争就业机会和职业发展过程中,充分调动就业力主体性意识,展示求职竞争力、职业胜任力、职业发展力。

(二)深化教学改革,创新培养机制

1. 重视课程改革与资源开发。课程是女大学生就业力培养的基本载体,当就业力整合到课程时,就业力就能得到最大限度的开发^[7]。高校可以邀请用人单位参与人才培养方案的讨论、修订,邀请成功就业人士参与建立女大学生就业力培养校内外结合的“双导师”制,切实结合市场需求丰富课程内容,将就业力教育整合进专业教育课程中去,调整传统课程结构、设置灵活多样的主选修课程,尤其是要结合女大学生的性别特点与优劣势开发女性人才培养的选修课,如女大学生职业生涯规划、女大学生就业指导、女性人力资本等;亦可鼓励女大学生利用“慕课”等在线开放课程资源学习培养就业力,学校要对课程所指向的女大学生就业力培养项目有明确说明和具体评价要求,做好知识能力认证和学分认定工作。同时,高校要通过强化人文教育、通识教育,培养女大学生形成良好的思想品德与较强的人际交往能力、团队协作能力等通用就业力。

2. 创新女大学生教育、教学方法。注重理论与实践教学相结合,低年级储备专业理论知识、中年级借专业见习机会反哺知识、高年级参加专业相关实习,尝试应用知识并通过职场体验转变知识为专业技能。注重课上与课下培养相结合,多采用问题式教学、合作式学习、情景模拟教学等开放性教学模式,鼓励女大学生课内大开脑洞、无缝参与教学进程,体验思维碰撞、思想交流,课下积极参与小组调研、讨论与撰稿成文等活动,获得知识的同时可以培养人际沟通能力、自主学习能力、合作学习能力、团队协作能力、发现与解决问题等核心就业力。注重思想政治教育与就业教育相结合,通过择业观、职业规划、性别教育等主题活动,帮助女大学生客观认识自身性别特点与就业力培养提升的关

系,强化性别主体意识、明确女性就业力优势及其呈现方式。

3. 建立分类分阶段指导机制。就业指导不是专属于毕业季的“季节性促销”活动,高校应当从女大学生入学就整体规划,设定阶段性就业力培养目标,逐一击破女大学生就业力短板。大一新生入校后,通过参与霍兰德职业兴趣量表等测试,引导女大学生从气质类型、性格、职业兴趣等方面了解自己;通过参观相关专业用人单位的工作场所、参与职业领域与职业偶像调查访问等活动,了解专业及社会对专业相关人才的素质要求,树立大学期间就业力培养的目标;大二、大三阶段,整合女大学生专业知识与能力、职业兴趣等发展情况,根据女大学生职业倾向选择分类:拟升学类、拟考公类、拟就业类、拟创业类等,对不同职业倾向类型的女大学生进行职业向性区别对待、分类指导,同时通过参加用人单位的实地见习活动引导女大学生明确自身职业需要、职业价值观以及就业力短板,及时更新并有目的地给予提升;大四毕业阶段,则着重于培养女大学生自我推荐技巧、面试技能、职场礼仪等短期可突破的实用性就业力。

4. 建立评价反馈制度。在女大学生就业力培养评价上,要更清晰地指向教学效果的测量,要通过设置详细的量化指标来更明确地考察女大学生就业力培养项目的有效性。在以就业市场为导向的就业质量评估上,要最大限度公开化、透明化,要敢于邀请用人单位参与协同评价,与用人单位建立女性人才评估反馈系统,正视社会对人才质量的考核、检验;同时,就业考评情况应及时通报校内各单位、尤其是与女大学生就业力培养密切相关的教务、学工、团委等部门,以便反向总结、促进女大学生课程设置的更新、教育教学目标与方法的调整、文化活动的创新优化等。

注释:

① 问卷星TM是一个专业的在线问卷调查平台,参见<http://www.sojump.com/>。

参考文献:

- [1] 雷培梁,连莲.英国高校提升大学生就业力的经验探讨[J].复旦教育论坛,2009(6):73.
- [2] 李光红,李文喜,孙丽丽.大学生就业力研究——人才筛选标准演化视域[M].济南:山东人民出版社,2015:22.
- [3] 陈根.大学生就业力的现状分析与提升路径[J].学校党建与思想教育,2010(3):73.
- [4] 刘颖.通用就业力,你准备了哪些[N].光明日报,2015-04-02(15).
- [5] 李春玲.胜任力与就业力:女大学生职业能力培养的抉择[J].长沙大学学报,2012(3):132.
- [6] 何祥林.大学生群体思想政治教育新论[M].北京:中国社会科学出版社,2009:143.
- [7] 王建美.提高大学生就业力之我见[J].现代教育科学,2010(3):7.

(三)坚持协同育人,汇聚培养合力

人才培养工作不单是教学部门的事,而是关系高校可持续发展的大计,高校要着力促成校内各部门参与协同育人。

1. 要搞好女大学生典型事迹与整体风貌的内外宣传,对内鼓舞在校女大学生积极培养就业力、对外树立女大学生就业力强的良好形象。

2. 要通过加强就业指导培养女大学生就业力。邀请用人单位协助开设女大学生就业力培养、提升的系列讲座与就业力培训、提升班。邀请成功女校友为女大学生分享就业经验、解答就业困惑,帮助其正确处理女性性别优劣势,树立女大学生性别自信。宣传讲解各类促进、助力女大学生就业创业的政策,建立女大学生就业实习基地,拓宽女大学生就业市场与就业路径。

3. 要以“女性特色活动”为载体,搭建素质拓展平台,通过校园文化生活培养女大学生就业力。可以开展女大学生职业生涯规划大赛、女性职场礼仪与通用技能比拼、模拟职场等模拟实践活动,帮助女大学生认识自我、客观评估自身就业力,有针对性地扬优补差。

4. 要开发、利用校友资源,建立企业支持的奖助体系,如设立奖励专业知识技能突出的女大学生专项奖助学金,激励女大学生积极参与到用人单位所重视的就业力培养中。高校主动联系企事业单位、科研机构等探讨建立产、学、研人才培养联盟,为女大学生参与见习、实习、实践搭建专门平台;条件成熟的可以洽谈成立女大学生就业基地,实行就业订单式联合培养。

总之,高校培养女大学生就业力作为一个系统化问题,适应女大学生性别特点、成长成才特点培养是基础,构建“就业力为导向”的人才培养整合平台是关键,同时还要协同各方力量、全方位营造良好的女性人才培养环境。