

基于“全员育人”视阈的高校理工类 研究生就业指导实践探析

茜丽尔

(上海海洋大学 食品学院, 上海 201306)

摘要: 高校在研究生培养中起着主要作用, 研究生就业关乎民生, 关乎国家经济发展、社会稳定, 关乎科教事业持续发展。长久以来, 形成了重视本科生、忽视研究生, 重视研究生招生工作、忽视研究生就业指导的工作惯性。受新冠疫情等的影响, 研究生就业面临严峻挑战。在就业工作中深挖细作、明晰就业指导工作的思路和途径, 对在变局中谋新局有着重要意义。国家科技强国战略中理工类研究生发挥着重要作用, 其人才培养具有专业性强、培养难度大的特点, 着重从理工类研究生就业状况分析入手, 研究就业指导中存在的瓶颈, 提出高校应充分运用“全员育人”理念, 形成上下联动、全员有序参与的就业指导格局, 促进研究生就业指导健康、持续发展, 不断提升理工类研究生的就业率和就业质量, 形成供需满意、良性循环的人才培养新格局。

关键词: 全员育人; 高校; 理工类研究生; 就业指导

中图分类号: G473.8

文献标志码: B

The Research of Career Guidance Practice for Postgraduate of Science and Engineering in Colleges Based on the “Full Staff Education”

XI Lier

(College of Food Sciences, Shanghai Ocean University, Shanghai 201306, China)

Abstract: Colleges play a major role in the cultivation of postgraduate. Postgraduate employment is related to people's livelihood, the country's economic development, social stability and the sustainable development of science and education. For a long time, there has been a working inertia of emphasizing undergraduates but ignoring postgraduates, emphasizing postgraduate enrollment but ignoring postgraduate employment guidance. Affected by the COVID-19, postgraduate employment is facing severe challenges. It is great significance to seek the new bureau in the changing situation for digging and clarifying the ideas and ways of employment guidance in employment work. The postgraduate of science and engineering plays an important role in national science and engineering strategy, and the talent training is specialized and difficult to cultivate. We research the bottleneck existing in the employment guidance from the engineering graduate student employment condition analysis, fully use “Full staff education” concept, form the upper and lower linkage and orderly participation of the whole pattern of employment guidance, which promote graduate employment with healthy and sustainable development, and improve engineering graduate employment rate and employment quality. The new pattern of virtuous cycle of talent cultivation is formed with the satisfaction of supply and demand.

Keywords: full staff education; colleges; postgraduate of science and engineering; employment guidance

收稿日期: 2020-12-18

通信作者: 茜丽尔 (1992-), 女, 内蒙古呼和浩特人, 助教, 硕士, 主要研究方向为海商法、思想政治教育等。

E-mail: lexi@shou.edu.cn

基金项目: 2020年上海高校青年教师培养资助计划 (ZZZZHY20020) 资助

0 引言

高校理工类研究生就业不仅关系着高校教育事业的发展,而且有利于国家科技事业的发展,有利于经济、社会的发展,全社会应当予以高度重视。近年来,由于理工类毕业生区域流向和职业选择不均衡、高校研究生培养规模持续扩大、受新冠疫情影响用人单位对人才的需求量缩小等原因、加上理工类研究生自身存在的一些薄弱因素,致使理工类研究生就业面临严峻形势,而高校研究生就业指导工作存在重视不足、相对滞后、未形成体系、就业指导人员力量薄弱等问题。2017年2月27日,中共中央、国务院下发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》,首次提出“三全育人”的理念^[1]。“全员育人”是指由社会、家庭、学校、学生组成“四位一体”的育人机制。“全员育人”位居“三全育人”的首位,从高校的角度出发,如何将“全员育人”的理念运用到理工类研究生的就业指导工作中,举全校之力,采取有效举措,提高理工类研究生就业率和就业质量,是本文探讨的课题,也是本文的亮点和创新点。笔者在广泛调研的基础上,结合自己的工作实际,通过宏观和微观两个层面,以全新的视角提出了促进理工类研究生就业指导工作的具体举措,主要包括:群策群力,建立健全理工类研究生就业指导服务体系;服务国家、社会,高校既要“走出去”又要“请进来”;完善奖惩制度,加强就业指导人员专业化建设;多措并举,提高理工类研究生的综合素质,等等,以期进一步促进高校理工类研究生就业指导工作。

1 现阶段理工类研究生就业面临的问题

理工类研究生专业化程度较高、分工明确,工作难度和工作量一般较大,求学过程和就业岗位大多较为辛苦,培养过程、培养条件要求较高,研究生大多具备务实肯干、吃苦耐劳精神。时常埋头于实验、数据中,养成了独立思考习惯,和导师接触多、与集体相融性相对较弱,但一定程度上形成了内向和自我封闭的特点。而科研上取得的进步又使得他们颇为自信、自负。就业工作的开展就要瞄准这些特点,全员育人、全员发力。

1.1 从供需和分布层面分析

1.1.1 毕业生区域流向和职业选择不均衡

区域流向方面,一直以来,大部分理工类研究生就业首选的城市是上海、北京、深圳等大城市,以及江苏、浙江等经济发达地区,极少部分的毕业生去中西部欠发达地区就业,导致一线城市及东南沿海地区人才过剩,而中西部欠发达地区人才短缺。究其原因,大部分理工类研究生认为,一线城市和经济发达的东南沿海地区就业机会多、生活环境好、福利待遇薪资水平较高。

职业选择方面,多数理工类研究生更愿意首选在国家各级机关、事业单位工作,认为这些单位工作稳定、待遇收入较高。其次,他们选择的是高等院校和科研院所,认为这些单位与自己所学专业对口,工作也比较稳定。再次是知名的外资企业,一部分理工类研究生被这些企业的高福利待遇以及高薪薪酬吸引。在国民经济中发挥着重要作用的中小企业,特别是民营企业,却因人才难求、企业创新步履维艰。加上用人单位选择的多样化,就业岗位信息不对称、渠道不畅以及新冠疫情等的影响,研究生就业率维持及满意度提升的难度较大。

1.1.2 高校研究生培养规模持续扩大、竞争激烈

我国自1978年恢复研究生招生以来,至今已走过了40多个年头,2020年全国研究生招生录取约为111万人,报考人数达到了341万人,近3年以每年40万人左右的增幅递增。随着高校研究生扩招,理工类研究生的数量也“水涨船高”。与十几年前理工类研究生供不应求的局面相比,很多“满意度”较高的用人单位或工作岗位已经饱和。有的单位更看重毕业生的综合能力,而非学历,甚至明确要求只录用本科生;以上情况表明,理工类研究生就业市场供需双方已经出现了失衡,就业率提升和满意度达成越来越艰巨。

1.1.3 受新冠疫情影响,用人单位对人才的需求量缩小

2020年上半年,因新冠疫情肆虐,我国各行各业都遭受了不同程度的影响,很多中小企业停产、停业,有些甚至破产倒闭,导致员工失业。有些企业虽然还在勉强运作,但效益大不如从前,出现了降薪、大量裁员的情况。根据《2020年中国大学生就业压力调查报告》,受新冠疫情以及经济下滑压力的双重影响,与2019年同期相比,2020年第1季度

大学生招聘需求人数减少 16.77%, 求职申请人数却增加 69.82%, 使高校毕业生就业市场景气指数低于去年同期的 2.82 水平。随着贯彻落实党中央、国务院关于扎实做好“六稳”工作、全面落实“六保”任务的决策部署, 就业市场及岗位尽管有所回升, 但就业压力仍然艰巨。

1.2 从理工类研究生自身层面分析

1.2.1 求职心理期望值与用人单位的需求不够契合

理工类研究生在校期间参加校内外与就业相关培训活动较少, 大部分时间是在实验室或图书馆度过, 和社会接触相对不多、与用人单位沟通不够。与本科生相比, 他们认为自己多学习了几年, 做了更多的科研工作, 在知识技能和科研方面胜人一筹, 有一定的优越感, 在求职时常常“挑肥拣瘦”, 在无形中抬高了自己的求职门槛^[2]。而在招聘过程中, 用人单位要求毕业生有一定的社会实践经验。这种供需双方的不契合, 增加了理工类研究生的就业难度。

1.2.2 毕业生的综合素质有待提高

部分理工类研究生在读期间学习态度不端正, 学术钻研能力不强, 不参加社会实践, 工作能力低下, 个别毕业生甚至诚信意识薄弱, 在求职过程中弄虚作假、不择手段, 导致其综合素养不达标。而用人单位首先考虑的是毕业生的思想道德水平、工作能力、协作精神等综合素质, 如果毕业生的综合素质不达标, 用人单位就不给其实习和就业的机会。因此, 面对激烈的求职竞争, 理工类研究生往往显得束手无策。

1.2.3 心理素质较差, 适应能力有待提高

理工类研究生均已成年, 而且思想也已成熟, 但是, 因为他们中的大部分人本科毕业直接考取了研究生, 一直在校园里学习、生活, 缺少社会经验和现实生活的历练, 所以他们的心理素质普遍较差, 尤其是抗挫折的能力较弱, 对环境和形势的变化, 他们常常感到无所适从。在求职过程中, 一旦出现现实状况与自己的就业期望值不符或者几次求职碰壁, 毕业生很容易表现出焦虑不安、迷惘沮丧等情绪, 而一旦出现这种情绪, 会对他们的求职就业产生副作用, 甚至影响长远的职业生涯, 形成恶性循环。

2 高校理工类研究生就业指导工 作现状

2.1 研究生就业指导工作比较滞后

我国大部分高校针对本科生均开设了较为健全的就业指导课程。由于培养计划顶层设计上还有诸多不完善之处, 研究生在就业意识、职业规划、专业技能提升等方面的指导还缺乏系统性。有些高校也只是在研究生毕业前一年开始进行就业宣讲, 没有完全按照学生实际状况开展全过程的就业指导^[3]。理工类研究生到二、三年级时, 正是紧锣密鼓地做科学实验、撰写毕业论文、准备答辩的关键阶段, 即使学校开设了几门就业指导课程, 学生们也无暇顾及。就业指导课程也大多流于形式, 对求职的毕业生帮助不大。此外, 高校与用人单位的联系不够及时、畅通, 学校对各用人单位的人才需求并不是很了解, 收到的信息与反馈也相对滞后, 进而在进行就业指导时缺乏针对性, 使毕业生求职应聘显得很被动。

2.2 就业指导工作成效不明显

我国大部分高校的学工部门都设有就业指导中心, 其工作内容主要是面向全校学生宣传相关就业政策, 发布一些就业信息, 而忽视了学生的专业特点和个性化要求, 尤其是没有针对学生不正确的择业观进行相应指导, 对其消极的择业心理没有进行相应的疏导, 导致学生择业存在一定的盲目性, 既不利于学生职业生涯的长远发展, 又不利于学生的身心健康。理工类研究生教育是为社会培养高质量、高水平的科研技术人才, 要了解行业产业人才需求, 缩小就业供需间信息偏差。就业指导中心因为观念、人员编制、岗位设置、信息不畅等方面原因, 在社会人才需求和研究生就业选择多元化背景下, 就业指导没有取得应有的成效。

2.3 就业指导人员力量单薄

绝大多数高校的就业指导都是由就业指导中心工作人员以及各学院带毕业班的辅导员担任, 而就业指导中心的工作人员寥寥无几, 他们面向全校毕业生开展工作显然力不从心^[4]。理工类研究生毕业班辅导员更是一人管理着近三、四百名学生。辅导员要同时开展党建、思政教育、心理辅导、疫情防控、以及各种日常事务性工作, 又要应对各种突发事件, 本身已承受着巨大压力, 无法全身心投入到就业指导工作中。理工类研究生科研实践, 是人才培

养的重要环节,对提升就业工作质量有很大帮助作用。可是,目前大多数就业指导的人员大多都是“外行”,对专业、行业了解不充分,对需求特征和背景缺乏深刻认识,也没有接受过专门的训练,就业指导工作无法做到专业化、精细化。

3 促进理工类研究生就业指导工作的途径

高校的“全员”包括教师、管理人员、教辅人员等等。高校的就业指导是教书育人的一项重要任务,应将“全员育人”的理念应用到理工类研究生就业指导中,全校上下形成合力,共同助推研究生就业指导工作。

3.1 建立健全理工类研究生就业指导服务体系

高校党政领导应高度重视理工类研究生的就业指导工作,不断完善组织机构、人员配置,以“全员育人”理念为引领,做好顶层设计,加大资金、人力、物力投入,设置专门针对研究生的就业指导机构,并培养、引进专业人员从事就业指导工作,同时,联合教师、管理人员、教辅人员,按照研究生人数合理配置就业指导人员,建立健全研究生就业指导服务体系。

高校就业指导工作应从研究生招生阶段、退一步也要从入学伊始就要进行系统的指导。一是为理工类研究生设置合理的就业课程体系,理论结合实际,使学生尽早明确自己的就业方向,为就业、择业奠定良好的基础。二是依据国家发展战略,以及各行各业的发展需求,结合理工类研究生培养方案及学生的择业需求,提供社会实践、实习岗位、专业培训、择业就业咨询、个性化辅导等全过程指导服务。三是开展广泛宣传,帮助研究生了解国内国际形势、国家的相关政策导向、行业发展动态、企事业单位的招聘标准等信息,使学生对自己未来的职业选择有更科学、合理的规划。四是建立学校、家庭和用人单位流畅的沟通渠道,对重点学生实现精准帮扶。家庭是学生思想教育的启蒙和基础,影响着其人生观、世界观、价值观的形成,是人才“培养链”的重要一环,对研究生学业、择业影响也较大。应通过导师组、辅导员加强与学生家长的沟通与联系,全方位了解研究生思想状态和学习、工作状况,学校、家庭和用人单位形成合力,共同为其成长提供良好的

社会氛围、教育环境和各类资源。加强对困难家庭研究生的精准就业援助,实现“一人一档”“一人一策”重点帮扶。

3.2 高校既要“走出去”又要“请进来”

高校的职能之一是服务社会。服务国家、社会是高校生命力的体现;开放办学、携手合作是高校教育事业发展的必由之路。高校遵循资源共享、互利共赢的原则,通过“走出去”“请进来”,与社会各界开展合作,能够为理工类研究生开辟更广阔的就业空间。

作为育人结点的就业择业教育,重点是在实践育人上做出成效^[5]。高校要主动“走出去”,与企事业单位建立广泛的联系,深化产学研合作,共同开展研究、培训、实习等工作,及时了解社会用人需求,引导理工类研究生尽早接触社会、参与实践,为日后的角色转换做好充分准备,增强就业竞争力。同时,能够使用用人单位选拔到适合岗位要求的人才。

高校要积极“请进来”,与相关企事业单位合作办学,协同培养理工类研究生,进而拓宽毕业生的就业渠道。学校可以通过增加由企事业单位开设的实务课程、聘请行业专家来学校授课、邀请知名校友为学生举办各种讲座、举行专场招聘会等形式,提高理工类研究生的科研和实践能力,使其了解更多的行业信息和发展状况^[2],了解职场规则、动态和经验,做到心中有数、明确就业方向。

此外,教师在长期的产学研合作过程中,积累了一定的社会资源,他们可以向相关用人单位推荐理工类研究生,为学生提供学术指导、择业指导、就业推介“一条龙”服务,为供需双方“牵线搭桥”。

3.3 加强就业指导人员专业化建设

3.3.1 组建结构合理的就业指导队伍

高校加强理工类研究生就业指导工作,应该充分运用“全员育人”理念,整合校内外资源,建立一支高素质的就业指导专业化队伍。学校要改变以往的只有辅导员、行政干部兼任就业指导人员的“单打独斗”的局面,走就业指导专业化道路,通过校外引进与校内培养相结合的方式,建立结构合理的就业指导工作专业团队。一方面,要引进取得职业指导资格证书、政治思想过硬、专业知识渊博、业务能力强的人员充实学校的就业指导工作队伍;另一方面,整合校内资源,选拔部分经验丰富、业务能力强的研究生导师、研究生辅导员、图书馆员等,形成

年龄、知识结构合理、专职加兼职的就业指导工作队伍,大家齐心协力,各司其职,助推研究生就业指导工作上台阶。

3.3.2 不断提升就业指导人员的整体素质

理工类研究生专业性强和培养难度大的特点,决定了其就业指导是一项科学、严谨、系统的工作任务,需要从业人员具有较高的理论水平和实践能力。在新形势下,高校就业指导人员要紧跟时代步伐,不断提高自己的综合素质,不但要熟练掌握就业技能、大量可靠的就业信息、学生心理辅导方法,而且要具备人力资源方面的相关知识,能够遵循“以学生为本、为学生服务”的宗旨,熟悉理工类研究生的专业特点、择业需求,为理工类研究生更好地择业、就业做周密的准备。一是学校要加大对就业指导人员的培训力度,使其掌握并灵活运用与研究生就业指导相关的法律法规、教育学、心理学、计算机应用、劳动人事制度等理论知识和指导方法,不断提高理论水平和业务能力。二是高校要加大投入力度,支持、鼓励就业指导人员赴相关企事业单位挂职锻炼、调研学习,积极开展人才市场调查,了解国家经济、社会发展的最新动态以及对人才的需求状况,开阔视野,增加阅历,提高工作能力。

3.3.3 完善就业指导人员的奖惩制度

随着研究生招生规模的增加和硕博比的提高,研究生就业指导先是从无到有,现今又从临时的事务性工作、向系统化、长期化、和专业化转变,对就业指导人员提出了较高的要求。要培养一支稳定的、高素质的就业指导队伍,只有具备相对应的奖惩制度,才能确保就业指导工作取得实效。高校通过建立物质奖励、政策激励、精神鼓励、表彰先进典型等诸多激励机制,在涉及就业指导人员切身利益的师资培训、职称评定、经费投入等方面做出明确规定,对就业指导人员采取正面激励为主,问责、惩罚为辅的原则,进一步加强对就业指导人员的管理,使研究生就业指导工作得以健康、持续发展。

3.4 多措并举提高理工类研究生的综合素质

3.4.1 将理工类研究生思想政治教育与就业指导工作结合起来

理工类研究生思想政治教育贯穿于学生培养的全过程,同样,就业指导也应该如此,高校要在“全员育人”理念引领下,将理工类研究生思想政治教育与就业指导有机地结合起来,开展法制教育、诚信

教育、学术道德教育、以及职业规范教育等,在提升研究生政治思想素质的同时,教育引导理工类研究生增强社会责任感,树立正确的择业观、就业观,培养良好的职业道德修养^[6],真正做到“立德树人”。

高校要高度重视研究生导师组、辅导员的育人及就业指导作用。作为理工类研究生培养的第一责任人,导师负责研究生的学业指导、科学研究,他们与理工类研究生接触的时间较长,不仅了解学生的科研情况,同时熟悉行业需求,熟悉学生的性格特征、兴趣爱好等,所以,导师开展思政教育和就业指导更加得心应手。高校应制定切实可行的规章制度,督促、规范导师履行育人及就业指导职责。研究生辅导员负责学生的思政教育,同时,他们从事着除学业指导以外的研究生所有日常管理工作,在学校、学院、研究生之间发挥着桥梁、纽带作用^[7]。学校应建立导师与辅导员联动机制,鼓励他们形成合力,在日常的工作中有机地将专业学习、科学研究、思政教育与就业指导工作融合起来,制定相关的培养方案,广开思路,努力提高理工类研究生的就业能力,以及思想道德修养。此外,在当今大数据时代,高校要增强图书馆的育人功能,充分发挥图书馆员的就业指导作用。图书馆员可以运用统计学、图书馆学等方面的学科知识,通过大数据搜集、挖掘、分析以及管理,及时为研究生提供用人单位招聘信息、就业形势分析、就业分布情况、行业发展状况等报告^[8],为理工类研究生择业、就业提供可靠的参考依据。

3.4.2 尽早开展职业生涯规划教育和求职技能培训

不少理工类研究生认为要在学校度过三年时光,就业对自己而言还很遥远,于是就“两耳不闻窗外事,一心只读圣贤书”,结果到临近毕业时还没有找到就业方向。针对这种情况,高校应结合实际情况,在理工类研究生入学之初,引导他们进行职业生涯规划,树立明确的就业目标,为择业就业奠定坚实的基础^[4]。一是对研究生开展入学教育时,应在学生中开展广泛的宣传动员,帮助研究生树立职业生涯规划意识,根据自身的性格、特长、能力、兴趣爱好等特点制定就业规划,明确今后的择业、就业方向。二是通过开设课程、举办讲座、召开座谈会、组织社会实践等形式,开展职业生涯规划教育^[9]。三是结合新形势新任务,对学生的就业规划目标进行跟踪指导,例如,引导学生牢固树立“先就业、后择

业”“到中西部去”“到祖国最需要的地方去施展才华”等信念。四是加强求职技能培训,鼓励理工类研究生选修人文社科类课程,帮助学生提高语言表达能力和写作水平,掌握应聘简历的写作方法、面试技巧以及求职礼仪等等。

3.4.3 加强对理工类研究生的心理辅导

理工类研究生面临着专业学习、科学研究,以及择业就业的三重压力,高校要高度重视学生的心理健康问题,积极开展心理干预。首先,按照“全员育人”理念要求,高校除配备相应的心理咨询机构,以及专业的心理咨询师团队外,倡导全校教职员工关注研究生的心理健康状况,发现有心理问题的学生应及时向有关部门报告,做到防患于未然。其次,组织就业指导人员学习掌握一定的心理学知识,并在开展就业指导时,有针对性地开展心理辅导,排除学生的心理障碍。第三,高校应定期对理工类研究生开展心理健康调查,理工科研究生因就业焦虑很容易发生心理问题,学校应及早进行干预,帮助学生缓解心理压力,保持身心健康,以更加饱满的精神状态步入社会。

4 结 语

伴随着高校研究生招生规模的不断扩大,近年来,局部地区和单位对人才的需求出现了由于分布不均而导致供过于求的局面。毕业生的就业观出现偏差,导致就业区域出现西部缺少、东部过剩的现象。作为曾经的“就业佼佼者”的理工类研究生也同样面临着很大的就业压力。目前,高校的就业指

导人员力量薄弱,没有形成全校合力,高校就业指导工作成效不明显。笔者认为,提高理工类研究生就业率和就业质量,不仅关系着高校教育事业的发展,而且有利于国家科技事业的发展,有利于经济、社会的发展,应当予以高度重视。高校应以“全员育人”理念为引导,举全校之力,建立健全理工类研究生就业指导服务体系,与社会各界开展广泛、深入的合作,加强就业指导队伍建设,提高理工类研究生的综合素质,帮助理工类研究生更好地择业、就业,推动人才培养、学科建设、科技强国全面发展。

参考文献:

- [1] 梁伟,马俊,梅旭成.高校“三全育人”理念的内涵与实践[J].学校党建与思想教育,2020(4): 36-38.
- [2] 卜雪梅.社会组织如何助力大学生就业[J].人民论坛,2018(5): 64-65.
- [3] 李川.“三全育人”理念下研究生就业指导工作探索[J].科技视野,2019(36): 174-175.
- [4] 江丹,高超颖.大学生就业指导服务体系构建与完善[J].西部学刊,2020(6): 67-69.
- [5] 王亚非.新时代高校全员全过程全方位育人格局形成的基本遵循[J].国家教育行政学院学报,2019(4): 3-7.
- [6] 须春君,杨鸣华.论研究生就业指导和思想政治教育的融合[J].开封教育学院学报,2018(7): 220-221.
- [7] 覃祖聪.“三全育人”视阈下高校思想政治工作改革路径研究[J].青年与社会,2020(7): 99-100.
- [8] 杨波,张琳.大数据环境下信息网络在毕业生就业创业指导工作中的应用研究[J].情报科学,2015(12): 111-115.
- [9] 经晓峰,乐晓蓉,陈勇,等.技术应用型高校毕业生就业质量的影响因素与评价体系研究[J].上海第二工业大学学报,2013,30(2): 154-159.