

精准帮扶视角下高职院校就业困难群体帮扶对策研究

王俊香

(石家庄职业技术学院, 河北 石家庄 050081)

【摘要】高职院校就业困难群体是指由于受到主、客观因素影响,在毕业季求职时不能顺利就业的大学生,还应该包括在未来可能无法顺利就业的在校大学生。具体可归纳为以下几种类型:贫困生、身体残疾、综合素质不高和就业观念不正确等。前两种类型属于客观因素导致,后两种则属于主观因素。高职院校就业精准帮扶措施得当可以有效降低就业困难发生率,对保障和改善民生、巩固脱贫攻坚成果、实现国家发展战略具有重要意义。

【关键词】精准帮扶;高职院校;就业困难群体;对策

前言:

2020年脱贫攻坚圆满完成,2021年我国全面建成小康社会,顺利开启第二个百年奋斗目标,朝着建设社会主义现代化强国和实现中国梦的新征程迈进。稳就业是“六稳”之首,高校毕业生就业工作是重中之重。面对实现中华民族伟大复兴的战略全局和世界百年未有之大变局,受国内外疫情影响,就业创业工作形势更加严峻复杂。解决好大学生就业困难群体的就业问题,对保障和改善民生、实现国家发展战略、社会稳定和谐具有重要意义。作为高职院校做好就业困难群体精准帮扶工作,有效预防就业困难发生率,打通就业困难群体就业壁垒,连接就业困难群体与用人单位的通道,有利于巩固脱贫攻坚成果。

一、大学生就业困难群体概念及类型界定

(一)大学生就业困难群体概念界定

当前,对于大学生就业困难群体并没有统一的概念界定。我国人社部门对于困难群体的界定是指:低收入家庭、零就业家庭、残疾毕业生及就业困难的少数民族毕业生。^[1]教育系统将低收入家庭毕业生、残疾学生、少数民族学生及其他就业困难学生群体称为就业帮扶援助重点群体。^[2]高校就业困难群体既不同于人社部门界定的就业困难群体,也有别于教育部门界定的就业帮扶援助重点群体。三者之中相同群体是贫困、残疾、少数民族,主要是客观因素所致。针对500名已毕业学生以及1300名在校生进行调查,结果显示,民族因素不是构成就业困难的影响因素。除此之外,导致高职院校就业困难的因素还包括主观因素,主要表现为自身学业不精导致综合素质不高、就业观念不正确、个人性格等因素。参考其他文献资料,结合高职院校学生特点,本文高职院校就业困难群体是指由于受到主、

客观因素影响,在毕业季求职时不能顺利就业的大学生,以及在未来可能无法顺利就业的在校大学生。

(二)高职院校就业困难群体类型

1. 本文主要从就业困难群体自身角度出发进行研究,导致高职院校毕业生就业困难的因素主要分为主观因素和客观因素两大类,其中客观因素主要包括家庭经济困难、身体残疾;导致毕业生就业困难的主观因素,主要表现为自身学业不精导致综合素质不高、就业观念不正确、个人性格等因素。354份针对已就业学生的有效调查显示,影响个人就业的主观因素中,位居前三的依次是:个人学业不精、就业观念不正确(心理预期过高)、性格内向不善沟通,比例分别是40.25%、36.75%、30.5%,均属于主观因素;其次是贫困生、性别,分别是20.06%、3.39%。参与调查的毕业生中有2人身体残疾,在就业过程中均受到影响。因此,本文将就业困难群体具体分为:家庭经济困难、身体残疾、综合素质不高和就业观念不正确四种类型。

2. 家庭经济困难。这部分学生由于家庭经济条件影响,深刻体会生活不易,往往也肩负着改变家庭和自身命运的重任。因此,他们在毕业季对工作的渴望更迫切、更强烈,希望尽快参加工作缓解家庭经济压力,也因此,贫困大学生的择业也存在期望值过高的现象。他们不仅仅求生存,同样也非常看重发展,就业选择多元化,使得择业范围变窄^[3]。贫困大学生往往会产生自卑、内向的心理,不善交流、缺乏自信,影响就业成功率或就业质量不高。

3. 身体残疾。高职毕业生大多从事技能类或服务类一线工作,身体残疾型大学生择业范围受到限制,这是客观事实。用人单位考虑到自身利益,在择业过程中,这类群体容易受到冷遇和歧视。同时

由于身体缺陷，他们要比正常人承受更大的心理压力。

4. 综合素质不高。在大学生群体中有一群“隐身族”，这些学生性格内向，从不违纪，对学习、实践活动都不感兴趣，专业技能不扎实、综合能力不强，没有存在感和就业竞争力。^[4]在求职过程中，面试环节是这类学生的软肋。多次面试失败的打击，直接导致他们困于“无业可就，求职倦怠”的状态。

5. 就业观念不正确。首先，高职院校部分学生有低人一等的错误心理，他们在求职过程中，缺乏自信，一旦遇到求职失败，容易产生挫败心理，怀疑自己。这种自卑心理容易使他们不能很好地展示自己的优势，错失就业机会。其次，部分高职院校毕业生在校期间混日子，对于未来没有清晰的规划，毕业时依然缺乏主观积极性，懒于就业。再次，还有部分学生对社会缺乏认识，自我定位不清，择业过程中盲目随大流^[5]，甚至择业期望过高，过于看重单位性质、薪资水平，不能从职业生涯长远规划的角度去看待职业本身，错失就业机会。

二、高职院校就业困难群体帮扶现状

（一）就业帮扶形式单一，精准帮扶意识欠缺

当前，绝大多数高职院校采取的就业帮扶形式包括：开设就业与创业指导课程、讲座、发放求职补贴等。以上帮扶措施覆盖范围广，针对性不足，实效性欠佳。例如，一年级虽开设就业与创业指导课程，帮助学生进行职业认知以及职业生涯规划，但是一年级大部分学生对就业没有迫切需求，针对性也不强，因此就业课程也就成了所谓的“水课”；高职院校会在第5-6学期面向准毕业生开展就业相关讲座，受时间、场地限制，受众范围小，同时效果欠佳；就业指导中心会在毕业学期按照政策文件帮助贫困毕业生申请求职补贴，有限的经济资助解决不了就业的根本问题。

（二）就业精准帮扶滞后

当前，绝大多数高职院校就业帮扶开始于毕业季，通常是在就业困难已经发生所采取的补救措施，例如就业心理辅导、就业面试技巧培训等，这类帮扶大部分只是解决一时之需，尽快帮助学生就业，“临阵磨枪”虽具有一定的针对性，但往往导致学生就业质量不高，容易造成就业后频繁离职、跳槽，不利于个人职业发展，也会给企业和社会带来人才流动无序性等系列负面影响。因此，高职院校开展就业困难群体精准帮扶应该从一入校开始，早发现、早帮扶。

（三）就业帮扶师资队伍不足

高职院校专职就业指导教师较少，大部分就业

指导、帮扶工作都是由辅导员来完成，而辅导员大多是“出校门，进校门”的年轻群体，自身可能缺乏就业理论知识和实际指导经验，因此就业帮扶工作专业性不高，实际帮扶效果有限。

三、高职院校就业困难群体精准帮扶对策

（一）精准定位就业困难对象，建立帮扶台账，因人施策

中国在扶贫攻坚工作中采取的重要举措，就是实施精准扶贫方略，找到“贫根”，对症下药，靶向治疗。^[6]就业困难精准帮扶也是一样，一定要找到致困原因。

首先，全面了解学生情况，重点摸排建档立卡家庭经济困难学生、身体残疾学生、少数民族学生及其他主观因素导致未来可能就业困难学生底数，精确掌握本校潜在的可能就业困难群体情况，建立帮扶工作台账，因人施策。例如：对于贫困生，要充分了解学生可能存在就业困难的原因，按照当地政府出台的助困措施制定相应的帮扶策略；对于不自信、不善沟通表达的学生，可以鼓励其参加校内外实践、实习，安排学生到校内相对开放性的勤工助学岗位工作；对于身体残疾型群体，帮扶重点要放在学业和心理建设方面；对于综合素质不高型群体，通过鼓励其参加各类实践活动、专业顶岗实习、各类比赛，体验成就感、增强获得感，进而激发学生的学习兴趣 and 就业热情；对于就业观念不正确群体，重点帮助其正确定位自己，了解职场、关注就业形势、及时调整就业预期等。

其次，要不断完善更新台账，主要包括学业情况、实践实习情况、就业创业意向、职业规划等内容，拟定学生帮扶措施，做到“一生一策”，不断调整帮扶内容和形式。

（二）提高就业困难防范意识，加强精准帮扶、过程帮扶

就业困难群体精准帮扶工作应从从大一新生入学开始。家庭贫困、身体残疾这些客观因素在入学时已经存在，可称之为就业困难显性因素。对于这类群体，就业精准帮扶工作也应当从这时开始。除此，还存在相当比例主观因素导致的就业受挫现象，例如学业松懈、懒于参加各种实践等导致学生综合素质不高、职业认知不足、就业期望过高等。对于这类可能导致就业困难的主观因素，可称之为隐性因素。这需要就业帮扶人员或辅导员通过基于对学生一定的了解后做出精准判断，分析就业困难群体类型特点，建立帮扶台账，根据社会和职业需求采取相应的精准帮扶对策。

因此,高职院校就业困难精准帮扶工作可以防范为主,早介入、早帮扶,通过在校期间长效、系统、专业的就业教育与指导,帮助学生不断完善自身知识结构和相应的职业能力,将困难消灭在萌芽状态,这样才能有效降低就业困难发生率。

(三) 不断充实并优化就业帮扶队伍,提高精准帮扶能力

大多数高职院校专职就业指导教师配比不足,因此大部分就业指导与帮扶工作都是由辅导员来完成。帮扶人员要直接面对就业困难群体,因此就业帮扶人员的能力、素质、态度和责任意识将直接影响帮扶结果。高职院校要在统筹总体情况下不断充实并优化帮扶队伍。第一,高职院校要优先选聘配备专职就业指导教师担任帮扶教师;第二,要对辅导员队伍进行职业规划、心理辅导、沟通交流技巧、国家促进就业政策等多方面的培训;第三,高职院校要选择具备一定职业素养和专业水平的就业指导教师充实系(院)二级帮扶机构,同时针对帮扶人员在资格考核方面制定相应的科学规范的管理制度和激励机制,形成正向的帮扶氛围,这样才能有效提高就业精准帮扶的成功率。

(四) 完善高职院校就业帮扶管理激励机制,提高教师帮扶意识,形成全员帮扶的模式

在高等职业教育中,从学生入学到毕业走向就业岗位这个闭环中,就业工作是其中的重要组成部分,是检验高校育人工作的重要一环。高职院校要建立健全就业困难群体帮扶管理制度,除专职就业指导教师、辅导员之外,应将专业教师、勤工助学岗位指导教师纳入就业帮扶队伍,明确各岗位帮扶工作职责、帮扶效果考核评价标准以及考核管理制度等,提高全员帮扶的责任意识。全体教师各司其职,例如专业教师在专业技能培养、职业素养以及职业道德方面做到重点帮扶,勤工助学用工部门也要制定相应岗位职责,在职场礼仪、人际交往等方面对学生进行指导,培养学生基本职场素养等等。高职院校在就业指导、帮扶工作中形成全员、全程、全方位的“三全”帮扶模式,大家各自守好自己的“一段渠”,能够有效预防就业困难发生,提高就业精准帮扶的成功率。

(五) 开发岗位,增加就业见习机会

近年,应届毕业生连年攀高,就业形势日益严峻,另外出于疫情防控的需要,学生在校期间不能离校实习,参加社会兼职。高职院校可以积极探索校内实习、实践模式,在政策允许范围内,增加校内勤工助学岗位,通过这种形式给学生提供模拟职

场环境,帮助学生提前进入准职场人角色。

(六) 创新就业精准帮扶方式,探索向社会专业机构购买服务方式

通过调研,我们发现,有学校聘请企业导师对在校生进行职业培训,对学生快速过渡到职业人角色起到了很好的作用。因此,我们要不断创新就业困难群体精准帮扶方式,积极探索以高校购买服务的方式与企业、社会优质专业就业指导机构合作,成立就业精准帮扶工作室。一方面,学校可以减少专职就业指导人员的投入,相关培训费用,辅导员也不会因为额外增加就业帮扶工作而导致工作量过大;另一方面,通过公开购买方式引入的第三方服务机构进行就业精准帮扶,其专业化水平也应该更高,帮扶措施更有针对性。

四、结论

在就业市场上,相对于本科生、研究生等更具竞争优势的毕业生,高职院校的毕业生就业形势更不容乐观。因此,要切实降低高职院校的就业困难发生率,必须精准识别就业困难群体,充分利用学生在校时间,积极调动校内各方力量,针对就业困难类型分学期分阶段实施精准、动态就业指导,形成全员帮扶模式,将就业帮扶贯穿整个大学过程,帮助毕业生实现高质量就业,促进国家经济发展与社会和谐稳定。

参考文献:

- [1] 《人力资源社会保障部关于做好2021年全国高校毕业生就业创业工作的通知》(人社部函[2021]27号)
- [2] 《教育部关于做好2021届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》(教学[2020]5号)
- [3] 唐慧琴.探索对高校就业困难毕业生群体的就业指导与帮扶[J].湖南开放职业学院学报,2019(09):63-64
- [4] 代莉莎.“三全育人”背景下高校就业困难群体帮扶工作探析[J].河南教育,2020(05):57-59
- [5] 孙静.高职院校就业困难群体精准帮扶研究[J].湖南大众传媒职业技术学院学报,2019(02):76-79
- [6] 习近平.携手消除贫困,促进共同发展——在2015减贫与发展高层论坛的主旨演讲.新华网.(2015年10月16日)

作者简介:王俊香(1982.10—),女,籍贯:河北河间,本科学历,硕士学位。职称:讲师,研究方向:思想政治教育、计算机应用。