

高职高专水利工程类毕业生就业存在的问题和对策

肖昊

云南经济管理学院

DOI号:10.18282/hwr.v1i2.752

[摘要] 高职高专水利工程类专业毕业生是国家未来水利工程建设的主力军,但是基于高职高专水利工程类毕业生以及水利工作环境的特征,其毕业生在就业过程中存在诸多问题,基于此,本文对高职高专水利工程类毕业生就业的现状问题及其对策进行了探讨分析,旨在提高高职高专水利工程类毕业生的就业质量。

[关键词] 高职高专;水利工程类专业;就业;问题;对策

1 高职高专水利工程类毕业生就业的现状分析

水利工程的安全既关系到防洪安全、供水安全、粮食安全,更关系到经济安全、生态安全、国家安全,因此水利事业对于国家发展非常重要,并且需要大批水利技术技能人才。

然而由于水利工程类教育发展的现状,一方面水利建设、管理单位需要大量的人才,一方面高职高专水利工程类毕业生却认为找不到理想的工作,这样的矛盾亟需解决。因此如何结合高职高专水利工程类毕业生就业的实际情况,分析影响其就业的若干因素,切实寻找解决高职高专水利工程类毕业生就业的合适途径。

2 高职高专水利工程类毕业生就业存在的主要问题分析

2.1 缺乏吃苦耐劳的精神。基于水利工程的特殊性,大多数在远离城市,生活条件艰苦,尤其是对于女性,生活及其不方便。因此大部分女生甚至男生不愿到工程一线去工作,在这种怕苦心理、工作条件限制的双重影响下,高职高专水利工程类毕业生可选择职业的数量偏少,造成就业困境。

2.2 毕业生的择业观及其能力问题。择业观念是影响高职高专院校毕业生就业的重要因素。很多毕业生对毕业后的工作以及生活缺乏计划性,对就业没有做好充分的心理准备,一味等待机遇主动找到自己或寄希望于学校、家长推荐工作,从而错过很多好的就业机会。或者受家庭影响,很多高职学生毕业后选择回生源地工作,不愿到离家较远或者比较偏远的地方就业,偏离自己最初的目标,又丧失专业对口工作,陷入无业可选的尴尬境地。已就业的高职高专院校毕业生也存在“骑驴找马”的择业观,对就业岗位认识不足,盲目工作、盲目就业、频繁更换就业岗位,忽略自身能力和职业兴趣,造成较高的离职率,对自身、对用人单位都造成了损失。

高职高专院校学生毕业后,虽然可能具有良好的动手

实践能力、解决实际问题能力,但并不等于他们具有良好的择业能力。以水利类专业高职毕业生为例,就业方向主要是施工员、监理员等,还应具有一定的理论知识水平,较强的协调组织能力,以及较高人沟通交流的水平。因此,水利类高职高专院校毕业生的综合能力在就业过程中尤为重要。

2.3 社会认可度的问题。随着普通高校的扩招,社会上对高职高专教育的负面评价声音不断增多,认为高职高专教育培养出来的人只能获得一技之长,并且由于水利工程的特征,就业面窄,认为高职高专教育毕业生多在艰苦的工作环境中就业,属于“劳力”的角色,严重影响了高职高专水利工程类专业毕业生的就业质量。

2.4 自我认知问题。高职高专院校的学生自我认知存在两个极端,一部分学生眼高手低,过于自负,一部分学生存在严重的自卑心理,自我认知的不明确已经成为大学生择业中严重的心理问题。眼高手低的心理在大学生中存在广泛,他们择业时往往期望值很高,把待遇高低作为评判工作好坏的首要标准,很容易脱离实际,过于理想化,使择业目标与现实产生极大的反差。同时,有的毕业生自命不凡,眼高手低,极易给用人单位留下浮躁的印象,引起用人单位的反感。

自卑也是高职高专毕业生中常见的一种自我认知偏差,常表现为自我评价过低,低估自身的知识、能力水平和实践能力。在求职过程中表现得过于拘谨,无法较好的展现自我,错失工作良机;或因高职高专毕业的学历缺乏勇气,悲观失望,不敢面对就业市场的竞争。

3 加强高职高专水利工程类毕业生就业的对策

3.1 成立高职高专水利工程类毕业生的就业指导工作体系以及了解毕业生的求职意向。

(1)成立就业指导工作体系。成立专门的高职高专水利工程类毕业生就业工作指导小组,建立一支高素质的工作队伍,配备专业的就业指导老师,并加强就业指导工作

人员的培训工作,做好其工作保障。开设就业指导类课程,帮助学生规划职业生涯,增强职业意识。明确就业工作奖励办法,充分调动全体教职工参与就业指导工作的积极性。同时还要将就业指导渗透在平时的教学中,使学生充分了解课程的学习在工作中的应用价值,培养学生的积极性和目的性。

(2)及时了解毕业生求职意向。为了使高职高专水利工程类毕业生的就业指导更加有针对性,在学生顶岗实习前就进行初步的求职(实习)意向调查,以班级为单位,针对意向实习岗位、实习岗位获取途径(自主联系或统一安排)、毕业后打算(就业、专升本、创业等)等方面进行调查,并形成调查报告,充分了解各班学生的求职意向,有针对性的安排顶岗实习岗位。同时也是为学生提供一次了解意向岗位的机会,帮助其尽快寻找到自己有兴趣的岗位。

3.2 培养吃苦耐劳精神。由于水利工程类的工作条件艰苦,是否具有吃苦耐劳精神已成为用人单位录用毕业生的重要指标,因此要将吃苦耐劳精神的培养贯穿到学生培养的整个过程中。通过学习的过程、日常行为的引导、实习纪律的严格要求等多方面培养学生的吃苦耐劳精神。通过收集名人、劳动模范、优秀毕业生的先进事迹,开展丰富多彩的“学习榜样,培养吃苦耐劳精神,这样通过榜样的力量影响学生,逐渐培养吃苦耐劳精神,从而提高职业道德素质。

3.3 培养创新创业意识,提升自身竞争力。

(1)加大指导力度,加强创业教育。选拔有创业意识的学生参加大学生创业实训培训,为学生提供接触真实商业环境和商业行为的机会,为自主创业奠定了良好的基础;组织职业生涯规划大赛,从职业生涯规划书的撰写、ppt制作与汇报等方面对学生进行指导,重点培养学生提早进行职业生涯规划的意识;举办就业创业讲座,吸引学生积极参加,使学生尽早了解就业方向、就业环境,为今后的创业和工作提供新思路。

(2)建立校企合作、就业基地企业库。建立和完善水利行业相关的就业单位信息库,平时不断联系,掌握其用人信息,及时推荐毕业生;发动全体教职工特别是专业老师在行业内挖信息、找岗位;在毕业生质量跟踪调查中,注重保持与企业密切联系,收集新的就业信息。

(3)充分利用网络平台,完善就业信息的采集与发布。设置专门的就业网站、微信公众号,通过校企合作企业联系、学院老师推荐等渠道,多方面收集、筛选、整理招聘单位信息,通过就业网站、微信公众号等及时发布给学生。同时每班指定毕业班联系人,确保各项信息能通过网络迅

速传达给每一位毕业生。

(4)加强求职应聘的技巧教育。通过简历制作指导、模拟招聘会等活动,为学生们提供“实战演习”的机会,邀请专业人士对求职材料进行审阅和修改,并对模拟面试过程进行深入点评,让学生了解招聘的流程、面试过程中的注意事项和应对技巧,积累宝贵的面试经验,提高求职主动性、增加应聘的专业性,进一步提升学生们的职业竞争力,增强自信心。(5)引导学生参加各类招聘会。组织学生积极参与学校以及社会招聘会。从校企合作企业库中筛选出往届学生中口碑较好的企业,邀请至校园内进行小型招聘会或企业宣讲会,通过规模较小的这种招聘会形式,使企业与学生之间有更深入的了解,为其提供更直接更充分的交流机会。

3.4 增加社会认可度,打造职业教育品牌。社会认可度反映了社会大众对高职高专学生的支持与认同的程度。因此要加大宣传高职高专教育在整个教育中的作用和地位,通过各种渠道,宣传德国等发达国家职业教育的重要地位及我国经济建设中高层次应用型人才的空缺,引导大众提升对高职高专水利工程类教育的认可。积极推行“双证书”制度,专业课程教学紧贴水利生产实践和技术前沿,将专业能力测评和职业资格考证内容纳入其中,毕业前要求学生至少取得一本水利水电施工企业关键岗位相关职业资格证书,如施工员、质检员、安全员或水利工程建设监理监理员等,做到毕业后直接持证上岗。积极参加各级高职高专水利工程类院校技能大赛,通过社会媒体广泛宣传,提高对全日制专业学位的社会认可程度。

4 结束语

综上所述,基于水利工程建设以及高职高专教育的特征,其工作环境相对比较差且毕业生的理论知识欠缺,一定程度上影响了高职高专水利工程类毕业生的就业,因此对高职高专水利工程类毕业生就业的现状问题及其对策进行分析具有重要意义。

参考文献:

- [1] 李晓娇,吴穹. 浅析高职毕业生就业问题现状及对策[J]. 科教导刊, 2014(1).
- [2] 程静等. 提高水利类高职毕业生就业稳定性对策分析[J]. 中小企业管理与科技, 2015(02).
- [3] 钟小立,谢国创. 高职学生就业心理分析与对策[J]. 中国电力教育, 2010(25).
- [4] 谢琰等. 水利类毕业生就业现状分析及对策研究[J]. 亚太教育, 2016(01).