

Thoughts on the Progress and Problems in the Specialization Construction of College Employment Guidance Team

Weiwei Li

Zhengzhou University, Zhengzhou Henan
Email: 351529967@qq.com

Received: Jul. 18th, 2018; accepted: Aug. 1st, 2018; published: Aug. 8th, 2018

Abstract

Since the establishment of the employment guidance team in colleges and universities has been developed for more than ten years, it has made some progress in policy orientation, establishment of communication network platform, development of training content standards and training activities, but there are still some problems such as insufficient teams' number, lacking professional requirements in admission system, not having systematic and professional training, and not matching in position evaluation and actual inconsistency. This article has some thoughts and discussions on these issues.

Keywords

Employment Guidance Team, Specialization, Construction

高校就业指导队伍专业化建设的进展与问题思考

李伟薇

郑州大学, 河南 郑州
Email: 351529967@qq.com

收稿日期: 2018年7月18日; 录用日期: 2018年8月1日; 发布日期: 2018年8月8日

摘要

自高校就业指导队伍建设的提出已有十多年的发展, 当前已在政策导向、建立交流网络平台以及制定培

训内容标准和开展培训活动等方面取得一定进展,但仍存在队伍数量不足、准入制度缺乏专业要求、没有系统的专业培训及职位评定与实际不符等方面问题。本文对这些问题展开了一些思考和讨论。

关键词

高校, 就业指导队伍, 专业化, 建设

Copyright © 2018 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

从 1995 年前后开始,我国各地高校陆续缩减大学生分配工作名额,并提倡“以市场为导向,自主择业”,直至 2000 年初完全取消。在此之前,高校就业指导实质是根据国家需要将大学生分配至工作岗位。随着市场经济的发展、国家可分配工作岗位减少,以及高校大规模扩招的影响,大学生就业难问题逐渐显露,对就业指导的需求也有愈加强烈。2002 年教育部颁布《关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见(2002)》,提出我国“高校必须建立并健全毕业生就业指导服务机构,在办公条件、人员等方面给予充分保证”[1]。自此我国各高校就业指导工作职能部门相继成立,至今已有十多年的发展历程。其发展过程中,尽管存在诸多问题,但已有一些发展进步和经验积累。

2. 高校就业指导队伍专业化建设的相关概念

2.1. 高校就业指导队伍

高校就业指导队伍是指在高校中从事学生就业指导、咨询、培训,提供就业信息,给予学生职业发展和自主创业帮助及处理毕业生就业相关事务工作等服务的工作人员。其分别由高校专管就业指导的校领导、主管部门负责人、专兼职课程教师以及咨询服务人员。

2.2. 高校就业指导队伍的专业化

从动态角度来说,就业指导队伍专业化是指就业指导人员向专业人员发展的过程。对高校就业指导队伍的“专业化”发展,可理解为应具有以下特征:1) 需要国家对高校就业指导工作的认同,有相关法律制度或政策作为保障;2) 要有相关专业的学科建设和人才培养;3) 要有相关的研究机构或组织活动,如学会、论坛等;4) 要在高校建立分工明确的职业指导机构,制定一套标准的管理和组织办法,为选聘、任用、培训、考核评价、晋升发展等方面提供制度保障和支持。

2.3. 高校就业指导队伍专业化建设的相关政策

2002 年教育部发布《关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见》,提出“高校必须建立并健全毕业生就业指导服务机构”,并要求把就业指导教师队伍建设放在重要位置,提高就业指导教师队伍专业化和职业化水平。这是第一部关于建设高校就业指导服务机构及队伍的国家文件,由此开始,我国各高校纷纷建立就业指导中心。之后教育部相继发布文件,强调建设一支相对稳定、专兼结合、高素质、专业化、职业化的师资队伍,并要求提高专任该课教师的相应待遇,强化队伍建设和条件保障。直至近两年发布相关文件,已从数量、职务评聘范畴、培训及建立就业指导教师聘任、

培养、使用、考核和激励制度等方面，对高校专职就业指导工作人员建设做出了具体要求。不难看出，国家对高校就业指导队伍专业化的建设日益重视。

3. 高校就业指导队伍建设的进展与现状

3.1. 就业指导队伍建设的进展

我国高校就业指导队伍在经过十多年的建设过程中，已取得了不少的进步。由最开始时高校就业指导机构不健全、工作人员和经费不足、就业指导队伍培训等制度不健全的状况已得到了一定改善和进步。例如我国教育部直属事业单位“全国高等学校毕业生就业指导中心”，自2009年以来，为加强全国高校就业创业指导队伍建设，开展一系列高校就业创业指导教师培训项目，截止2016年为止，累计举办培训班160期，培训超过1.7万人，其中就业指导培训班93期，培训1.1万人；还建设有全国高校职业指导教师网，为全国高校职业指导教师提供一个信息互通、资源共享和互动交流的平台[2]。

在地方高校就业指导队伍建设中，河南省教育厅联合多个部门已于2017年6月发布的《关于加强“十三五”时期全省高校就业创业指导队伍培训工作的意见》中，提出要“健全高校就业创业指导队伍培训机制，不断提高全省高校就业创业工作水平”[3]。其中，该省实施的高校就业指导队伍“523”培训计划，实现构建以国家层面培训为引领、省级层面培训为主渠道、学校层面研训为基础、社会层面培训为补充的开放灵活的高校就业创业指导队伍培训体系的总目标，为高校就业指导队伍各级各类工作人员制定模块化的培训体系，并制定相应的课程内容标准，全面提升我省就业创业指导队伍的综合素质与岗位技能提供依据和政策保障。

从国家和地方不同层面已出台的政策文件和已组织的培训活动来看，我国对高校就业指导队伍专业化建设发展已经开始发力。随着研讨活动的增多，网络交流平台的建立，培训课程内容的标准化、以及职业指导从业资格证书制度等各方面的发展，相信在未来的时间里，我国高校就业指导队伍的专业素质和技术水平都将有较快发展。

3.2. 就业指导队伍建设的现状

尽管看到就业指导队伍已有一定进步，但因在我国较长一段时期实行大学生分配工作政策，就业指导工作可谓新生事物，没有可供借鉴且能适应于当下社会情形需要的实践经验；尽管我国提出加强高校就业指导队伍建设的相关政策虽有一段时间，但最初并未受到高校的广泛重视而进程缓慢；又因缺少开展队伍建设的具体实施方案或出台的方案及标准较晚，实际落实情况及成效还不显著。因此，当前我国高校就业指导队伍的专业化建设仍存在一些不足，以某高校为例，调查了解到的实际现状如下：

1) 就业指导队伍数量不足

2002年教育部在《关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见》中提出，“专职就业指导教师和专职工作人员与应届毕业生的比例要保证不低于1:500”[4]。又《关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》中提出：“高校校级专职就业工作人员数量与应届毕业生人数比例不低于1:500。”[5]对比这两个文件对高校就业指导队伍的数量要求，可了解到其需要量在不断增加。通过调查了解到当前该校就业指导部门专职人员实际人数为18人，以16年该校毕业生18,900人为基数，按照1:500的比例进行计算，该校校级专职就业工作人员需要约38人，远低于国家要求的人员数量。同时在调查中进一步了解到，该校就业指导服务工作的学生助理有35人，创业指导服务工作的学生助理有30人。从对学生助理的需求量可看到，该校对就业指导工作人员的实际需求是远大于国家要求的。

2) 准入机制缺乏专业要求

就业指导队伍人员的专业背景很大程度上反映了其专业素质和能力水平,缺乏一定的专业知识基础,将影响就业指导工作的服务水平。因此在选聘就业指导工作人员时,应当对其专业有严格要求。而当前该校就业指导队伍专职人员的招聘并没有严格的专业要求。在在编招聘和非在编招聘两种招聘方式中,均未对招聘人员提出与就业指导相关的教育背景、从业资格证书、培训经历和工作经验等方面的明确要求,而更看重工作能力、办公软件的操作、文笔能力等。因队伍组成中大部分成员缺乏就业指导相关工作的专业认识、专业技能和经验,一定程度上降低就业指导队伍的服务水平。

3) 缺乏有针对性的专业培训

只有为就业指导队伍人员定期组织提升专业服务技能的培训活动,才能满足不同阶段对就业指导服务的实际需要。在对该校就业指导服务中心人员的访谈中,了解到虽然该校定期对就业指导队伍进行培训,但培训内容缺乏针对性,例如对校级专职人员的培训主要以每学期的工作总结、岗位培训为主,对辅导员的培训也每学期以开会形式对毕业生招聘工作和就业创业相关事务性工作为主要内容;对创业导师的培训则主要依据其自身情况选择参加;另外并未对就业指导任课老师组织相关培训,而是由任课老师根据自己的兴趣了解该方面知识并备课。因为缺乏对就业指导队伍各级各类人员开展系统的有规范标准的专业培训,导致队伍整体理论水平不高,缺乏政策把握、用人市场实际需求及就业咨询技巧等方面工作技能,导致指导服务水平不高,成效不显著等状况。

4) 职业指导队伍职位评定与实际不符

就业指导队伍在职称评定或职位晋升方面,如果没有专门的职业评定体系,不能形成合理的上升渠道,将制约职业指导与就业服务师资队伍的建设。该校对校级就业指导专职工作人员的考评按照行政人员标准进行统一的行政考核办法,而没有考虑到就业指导工作人员的工作性质。又因高校行政组织多呈“金字塔”型,在职位晋升方面有一定困难。2016年11月该校发布《就业创业工作考核与奖励办法(试行)》中,虽涉及有各院系负责就业指导兼职人员和教师的考评,但不涉及校级专职人员。笔者认为,其考评内容可同样适用于校级专职人员,应扩大考评对象范围或完善其考评办法。

4. 提高高校就业指导队伍专业化建设的建议

4.1. 建立一支数量充足的就业指导队伍

具有一支数量充足的具有良好综合素质、熟练业务水平的工作队伍从事就业指导服务工作,是保障该工作顺利开展服务质量和提高队伍水平的前提。与国外对比,如美国高校就业指导专职人员与毕业生的比例多在1:200,这一比例可使每个毕业生都能得到一对一的就业指导[1]。对比我国1:500的比例,专业人员数量要求仍存在差距。为吸引优秀人才加入就业指导队伍,应给予适当的政策倾斜,如教育部在《关于做好2017年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》中提到要“在专业技术职务评聘中充分考虑就业指导教师的工作性质和工作业绩,并在同等条件下予以适当倾斜”[6]。高校通过必要的政策倾斜,给予从事就业指导的工作人员和教师合理的职位发展通道,达到吸引更多的优秀人才从事该工作的效果。当前已提出鼓励倾斜政策,但具体的实施办法还需进一步完善和落实。

4.2. 严格就业指导队伍准入制度

借鉴国外对就业指导工作人员的要求,如德国,职业生涯辅导的工作人员一般都须具备心理学或教育学的大学教育背景(Magister/Diplom相当于中国硕士学历);要具备职业规划师/职业咨询师的资质,且资质要求非常严格,必须具有在不同行业的实际工作经验3~5年以上,以及必须接受规范的专业学习和培训[7]。近几年高校招聘就业指导工作人员时,已开始逐渐重视相关专业学历背景和工作经历。因此,要从受教育背景、从业资格证书、培训经历、工作经历等方面规范招聘条件:第一,要具备心理学、教

育学、人力资源管理等相关专业教育背景；第二，要执行双职业资格准入制，即专职职业指导教师必须具备高校教师资格和职业指导师或职业规划师资格证书。职业规划师资格证书是当前我国就业指导工作方面具有权威性的证书。第三，有一定时长的相关工作经验。

4.3. 加强就业指导队伍的培训

当前了解到已开展的培训活动有全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心组织的就业创业培训活动，以及17年河南省出台的“关于加强‘十三五’时期全省高校就业创业指导队伍培训工作”方案，制定了对就业指导队伍各级各类工作人员开展分层分类的培训计划。在培训方式上，除集中上课培训外，可通过到学校进修或短期脱产学习、在职业余学习、到企事业挂职锻炼等形式丰富培训活动；在培训的组织单位方面，还可引入人力资源和社会保障部门，市级就业创业指导中心、职业咨询培训公司(向阳、北森等)等相关工作人员或专家给予培训指导工作，使就业指导队伍在国家政策、学生就业信息、职业咨询等方面保持前沿的认识和工作技能。为紧随时代的发展需要，培训内容还可涉及毕业生就业和市场劳动力需求的数据统计分析、及利用新媒体技术等方面。

4.4. 建立完善的考核评价体系

当前，我国就业指导教师和工作人员的工作考评办法作出了明确规定，教育部文件中已经提出各地各高校要将就业指导教师纳入学校教师专业技术职务评聘范畴统筹考虑；并且在地方省教育厅也已出台相关文件积极推进就业指导人员培训和就业指导专业职称评定工作，以便于队伍人员依据工作绩效作为考评、晋升发展等方面的依据，激励其不断提高专业服务水平。对于高校，要制定具体的就业创业指导服务工作考核和奖励办法，将考评结果与就业指导队伍的工作晋升或职称评定挂钩，并采取给予一定奖励措施，达到激励的效果。同时，省级教育行政主管部门要做好对高校就业创业工作的督查评价和问责工作，把督查评价结果作为高校调整人才培养结构、教育质量评估以及经费投入等工作的重要依据，达到激励就业指导队伍不断提高专业服务水平的目的。

4.5. 加快就业指导相关专业和学科建设

在专业学科建设上，当前我国高校就业指导或职业规划等相关专业或方向呈现开设时间较晚、数量不多、理论基础较薄弱等特征。据不完全统计，开设相关硕士专业或方向的高校有19所，下属在心理学、应用心理学、企业管理、高等教育学、教育学、职业发展教育、职业技术教育、人力资源管理硕士专业的方向居多。因培养的专业人才有限，不能满足当前的社会需要。因此，要加强学科建设，扩大专业人才的培养规模，增设就业指导相关专业点和研究中心，提供更多国家级高校就业指导研究课题项目等，也是当前就业指导队伍专业化建设需要努力的一个方面。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 教育部关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见[EB/OL]. <http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3265/201001/80096.html?authkey=fn0vl2>, 2002-12-30.
- [2] 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心网站[Z/OL]. <http://chesicc.moe.edu.cn/zxgw/zxjs/201604/20160418/1529506207.html>
- [3] 河南省教育厅. 河南省人力资源和社会保障厅河南省财政厅关于加强“十三五”时期全省高校就业创业指导队伍培训工作的意见[EB/OL]. <http://www.haedu.gov.cn/2017/07/10/1499653123659.html>, 2017-6-22.
- [4] 中华人民共和国教育部. 教育部关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见[EB/OL].

-
- <http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3265/201001/80096.html?authkey=fn0vl2>, 2012-12-30.
- [5] 中华人民共和国教育部. 教育部关于做好 2013 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/201211/t20121119_144771.html, 2012-11-18.
- [6] 中华人民共和国教育部. 教育部关于做好 2017 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/201612/t20161205_290871.html, 2016-11-25.
- [7] 贺敏娟. 中外高校就业指导队伍之比较研究[J]. 价值工程, 2012, 31(3): 223-224.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2169-2556, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ass@hanspub.org