

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2025.04.011

人职匹配视角下地方应用型本科高校 毕业生就业群体画像与质量提升策略

郭连锋¹, 杨世虎¹, 王子怡², 刘先政¹

(1. 郑州大学 教育学院, 河南 郑州 450001; 2. 香港教育大学 科学与环境学系, 中国 香港 999077)

摘要: 地方应用型本科高校毕业生属于就业市场中的弱势群体, 人职匹配理论对于地方应用型本科高校大学生明确职业目标、增强职业生涯适应力以及提高工作满意度都具有重要价值。以人职匹配理论为分析框架, 调查发现地方应用型本科高校毕业生就业群体存在以下四种类型: 漫无目的者、犹豫不定者、盲目就业者、理性决策者。针对在群体画像基础上发现的问题, 需要从以下方面提升地方应用型本科高校毕业生就业质量: 相关部门推动产教融合平台建设, 做好大学生就业保障服务; 企业深化校企合作, 增强产教融合效果; 高校开展全过程职业生涯教育, 构建就业精准帮扶体系; 学生个人转变就业观念, 通过实习积累人力资本。

关键词: 人职匹配; 地方应用型本科高校; 大学生就业

中图分类号: G710

文献标志码: A

文章编号: 1674-5884(2025)04-0063-08

党的十八大以来, 党和国家逐渐引导部分地方本科高等院校向应用型高等院校转型。2015年, 教育部、国家发展改革委、财政部联合发布《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》, 强调要确定一批有条件、有意愿的试点高校率先探索应用型发展模式^[1]。2017年, 教育部发布《关于“十三五”时期高等学校设置工作的意见》, 指出我国高等教育总体上分为研究型、应用型和职业技能型三类, 其中应用型高等学校主要从事服务经济社会发展的本科以上层次应用型人才培养, 同时也从事社会发展和科技应用等方面的研究^[2]。截至2023年6月, 我国地方应用型本科高校已经超过600所, 占据我国本科院校的“半壁江山”^[3]。党的二十大报告指出, 就业是最基本的民生, 强调要实施就业优先战略, 加强困难群体就业兜底帮扶, 促进高质量充分就业。相较于研究型高校, 地方应用型本科高校的毕业生数量规模大、就业竞争力不强, 属于就业市场上

的弱势群体。人职匹配理论对于提升地方应用型本科高校大学生就业质量具有重要价值。

1 人职匹配理论对于地方应用型本科高校大学生就业的价值意蕴

人职匹配作为一种职业生涯辅导模式, 主要依靠人格心理测评来寻找个人与职业之间的匹配度, 进而选择适合的职业。人职匹配理论最早是由美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)在其《选择职业》(*Choosing a Vocation*)一书中提出。他认为职业选择的三大要素包括: 一是应该清楚地了解自己, 包括性格、能力、兴趣、自身局限和其他特性; 二是了解职业必备的胜任条件及所需的知识, 不同工作岗位的优势、不足、机会和前途; 三是上述两个条件的平衡^[4]。求职者自身特质与岗位要求匹配度越高, 则越容易激发自己的工作潜能, 实现个人价值进而提高工作满意度。人职匹配分为以下两种类型: 一是因素匹

收稿日期: 2024-08-06

基金项目: 河南省哲学社会科学规划项目(2021BYJ038); 河南省教育科学规划重点课题(2024JKZD38)

作者简介: 郭连锋(1977—), 男, 山东聊城人, 副教授, 博士, 主要从事教育基本理论、职业发展教育研究。

配,即“工作找人”,需要有专门技能和专业知识的工作岗位与掌握该种技能和专业知识的择业者相匹配;二是特性匹配,即“人找工作”,每个人都具有独特的能力模式和人格特性,每种模式的个人都有与其相适应的职业^[5]。地方应用型高校介于研究型高校和职业技能型院校中间,如果学校人才培养模式与目标定位不清晰,就会直接影响毕业生的职业生涯规划,从而对就业造成负面影响。

1.1 引导大学生进行合理定位,明确职业目标

当前,部分大学生在择业就业时不同程度地存在自我认知不清、职业发展规划不明确、社会发展认知缺乏等问题^[6],从而导致其职业目标模糊、工作定位偏颇,盲目追求高薪资、沿海地区热门城市的工作,工作一段时间后感觉与自己的特质不符合便提出辞职,这不仅不利于自己职业生涯的发展,也提高了企业的招聘成本。把人职匹配理论引入高校大学生就业指导工作中,能够引导大学生对自身特质、职业岗位信息做出全面了解,在此基础上选择人职匹配度较高的岗位,而非盲目追求不适合自己的热门职业。

1.2 激发大学生职业潜能,提高工作满意度

大学生的个人性格、职业兴趣、专业能力、职业价值观等特质与所从事的职业适配度更高时,他们的职业潜能可以得到更充分地开发与利用,个人职业生涯发展也会超越其预期。人职匹配理论把个体分为六个主要类型,其目标是寻找人格与职业之间的匹配关系,一个人尽管无法选择与其人格类型完全匹配的职业,但可以选择相对符合的职业^[7]。大学生通过利用“职业自我探索量表”(Self-Direct Search)可以测评出个体属于哪种人格类型,然后通过《职业索引》(Occupations Finder)查找自己人格类型可匹配的职业^[8],促使自身特质与职业特点实现精准对接,在进行就业时达到人职匹配的效果,提高其工作满意度。

1.3 提高大学生自我同一性,增强职业生涯适应力

自我同一性即主观自我认同,是指个人对自身特点、过往经历、发展期望、社会愿景等的觉察,是对主观自我应然状态的判断。根据埃里克森的人生发展阶段模型,大学生是自我同一性形成的关键时期,是做出职业选择的重要时期^[9]。把人

职匹配理论应用于大学生就业指导工作中,有助于大学生认清自我特质并主动探索职业环境,使其不断增强主人翁意识、提高自我认同感。大学生可以根据工作岗位要求与自身能力的差距进行查漏补缺,通过提升人力资本或者社会资本来弥补不足,增强职业生涯适应力。

2 地方应用型本科高校毕业生就业现状调查分析

2.1 问卷调查

2.1.1 问卷设置

本研究将人职匹配理论作为分析框架设置问卷,对大学生就业现状进行调查。除了毕业生的基本信息之外,问卷的问题包括以下四个维度:自我认知维度、职业认知维度、人职匹配维度和工作满意度。四个维度根据人职匹配的理论知识,分别设置五道题目,均采用李克特五级量表题型。其中,5代表非常满意/了解/匹配;4代表比较满意/了解/匹配;3代表一般;2代表不太满意/了解/匹配;1代表非常不满意/了解/匹配。自我认知维度主要包括对自己的职业价值观、兴趣、性格、能力、优缺点是否了解;职业认知维度主要包括对职业的岗位要求、工作内容、薪资待遇、发展前景、企业文化是否了解;人职匹配维度主要包括个人价值观与企业文化是否匹配,个人能力与岗位要求是否匹配,个人工资期望与实际所得是否匹配,所从事的工作与自己的兴趣是否匹配,职业前景与自己的职业发展期望是否匹配;工作满意度主要包括对当前工作薪资待遇、企业文化、工作内容、发展空间、工作与自身特质契合度是否满意。为便于分析统计,把各个维度下的五道题目统计结果取平均数代表该维度的一个测量结果。

2.1.2 样本选择

对于调查样本的选择,本研究遵循代表性、可行性、可靠性、价值性原则,确保调查的地方应用型本科高校能够反映当前大部分该类院校的特征,确保调查专业符合国家经济发展对于人才的需求。A校位于中部省份的非省会地级市,是一所以工为主的省属重点建设院校,也是国家中西部高校基础能力建设工程项目高校。学校坚持“立足地方、服务本省、辐射周边”的发展理念,不断深化校地、校企及校友产学研合作,服务支撑“三地一区”建设,深入推动区域融

合,是典型的地方应用型本科高校。物流是连接生产和消费的关键环节,也是国民经济的重要组成部分。在当前物流行业向智能化、智慧化方向发展的背景下,高素质物流人才的匮乏,已然成为严重制约现代物流产业持续、高效发展的关键性瓶颈因素。A 校物流管理专业是国家级一流本科专业建设点,也是省级“六卓越一拔尖”专业,该专业围绕地区“智造名城”战略定位,依托学校工科优势,构建产教融合物流人才培养模式,坚持“智造引领、联动创新、服务地方”的办学理念,注重理论与实践相结合,培养能就业、能创业的“双能型”人才。

本研究选取 A 校物流管理专业作为调查专业样本,对该专业 2020 届、2021 届、2022 届、2023 届本科毕业生进行随机抽样调查。共计发放问卷 221 份,除去国外留学或者国内升学深造的毕业生作答的问卷,收回有效问卷 203 份,问卷有效率为 91.86%。

2.1.3 信效度检测

为检测调查问卷的信度,利用 SPSS 24.0 对调查问卷中的 20 道量表题进行 Cronbach's Alpha 值测试,结果显示 Cronbach's Alpha 值为 0.891,大

于 0.8,说明被调查者对该调查问卷各指标的可靠性是可以接受的。

为检测调查问卷的有效性,本研究对调查问卷的量表题进行了 KMO 值和 Bartlett 球体检验,KMO 值为 0.773,大于 0.7, Sig. 小于 0.05,说明问卷题目适合做因子分析。对旋转后的各上位因子进行对比分析,结果与该问卷设置的四个维度基本一致,说明问卷具有较好的结构效度。

2.2 调查结果分析

2.2.1 描述性统计

为深入了解被调查的大学生在进行择业就业时的现状,对调查数据做以下描述性统计分析。其中,图 1 表示被调查者找工作时看重的因素,包括薪资福利、工作稳定、专业对口、人职匹配、公司地理位置、行业前景、公司规模;图 2 表示被调查者在大学期间是否做过职业生涯规划;图 3 表示被调查者的自我认知程度;图 4 表示被调查者的职业认知程度;图 5 表示被调查者人职匹配程度;图 6 表示被调查者对当前所从事工作的满意度。

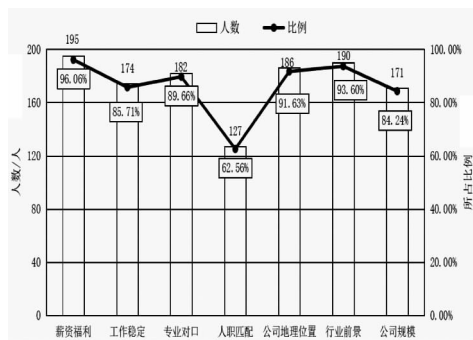


图 1 被调查者找工作时看重的因素

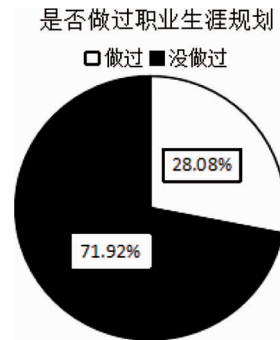


图 2 被调查者否做过职业生涯规划

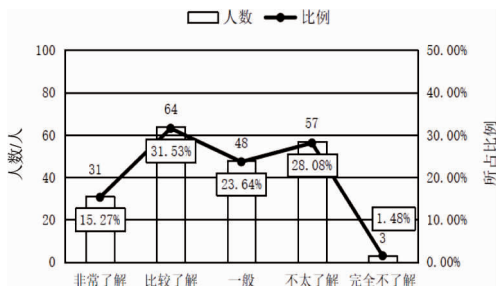


图 3 被调查者对自我认知程度

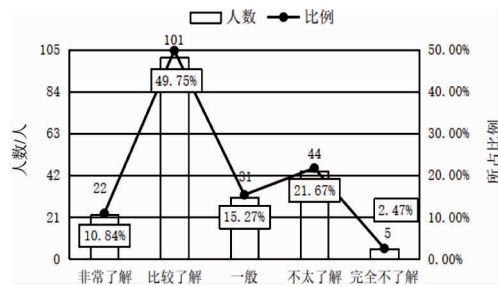


图 4 被调查者对职业认知程度

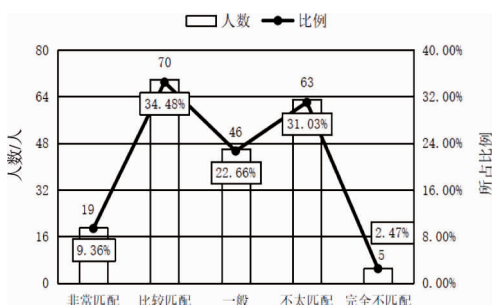


图5 被调查者人职匹配程度

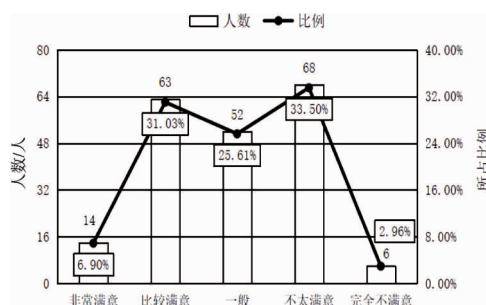


图6 被调查者对当前所从事工作的满意度

由图1可知,被调查者找工作时最看重工资待遇,其次是行业前景和公司地理位置,对人职匹配的关注度较低,说明大部分被调查者呈现出功利化的就业态度,没有根据自己的特质和职业岗位要求进行合理匹配。由图2可知,大部分被调查者在学校期间职业规划意识薄弱,没有做过系统的职业生涯规划。由图3可知,多数被调查者对自我认知不够清晰,缺乏全面了解。由图4可知,多数被调查者对物流方面的职业信息较了解,但仍然存在部分被调查者对职业信息不了解。由图5可知,多数被调查者认为当前所从事的工作与自身特质不太匹配。由图6可知,多数被调查者对当前所从事的工作感到不太满意。

通过上述描述性统计分析可知,当前大学生在进行择业就业时普遍存在以下问题:第一,缺乏对自身条件及职业环境的认知,盲目就业;第二,就业趋向呈现出显著的功利性,没有从长期的职业生涯发展考虑;第三,大学生自身特质与工作岗位不匹配,工作满意度较低。

2.2.2 相关性分析

为研究自我认知维度、职业认知维度、人职匹配维度、工作满意度四个维度之间是否存在相互影响关系,以及这种关系的强度和方向,本研究利用SPSS 24.0软件进行相关性分析,输出结果如表1所示。

表1 四个维度相关性分析结果

		相关性			
		自我认知维度	职业认知维度	人职匹配维度	工作满意度
自我认知维度	Pearson 相关性	1	0.670 **	0.649 **	0.664 **
	显著性(双侧)		0.000	0.000	0.000
	N	203	203	203	203
职业认知维度	Pearson 相关性	0.670 **	1	0.608 **	0.627 **
	显著性(双侧)	0.000		0.000	0.000
	N	203	203	203	203
人职匹配维度	Pearson 相关性	0.649 **	0.608 **	1	0.846 **
	显著性(双侧)	0.000	0.000		0.000
	N	203	203	203	203
工作满意度	Pearson 相关性	0.664 **	0.627 **	0.846 **	1
	显著性(双侧)	0.000	0.000	0.000	
	N	203	203	203	203

注:**表示在0.01水平(双侧)上显著相关。

通过表1得知自我认知维度、职业认知维度、人职匹配维度、工作满意度分别与其他三个维度之间的Pearson相关系数均大于0.6,四个维度之间呈高度正相关,即大学生要想提高工作满意度,

就需要在自我认知维度、职业认知维度和自身特质与工作岗位匹配程度方面下功夫。

2.2.3 回归分析

为进一步确定工作满意度与自我认知维度、

职业认知维度、人职匹配维度之间的定量关系,本研究把工作满意度作为因变量,把自我认知维度、职业认知维度、人职匹配维度作为自变量,利用 SPSS 24.0 软件进行多元线性回归分析,输出结果如表 2 所示。

表 2 回归分析结果

项目	回归系数	t 值	p 值	VIF
常数	0.35	3.17	0.002 **	-
自我认知维度	0.12	2.14	0.034 *	2.25
职业认知维度	0.17	3.40	0.001 **	1.92
人职匹配维度	0.65	14.23	0.000 **	1.83
样本量		203		
R^2		0.753		
调整 R^2		0.749		
F	$F(3,199) = 202.042, p = 0.000$			

注: * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$ 。

通过表 2 得知该回归模型通过 F 检验 ($p = 0.000 < 0.01$), 说明该模型具有意义。模型中 VIF 值均小于 5, 说明不存在共线性问题。模型调整后的 R^2 值为 0.749, 表明自我认知维度、职业认知维度、人职匹配维度三项可以解释工作满意度 74.9% 的变化原因, 模型公式为工作满意度 = $0.35 + 0.12 \times$ 自我认知维度 + $0.17 \times$ 职业认知维度 + $0.65 \times$ 人职匹配维度。其中, 人职匹配维度的回归系数数值最大, 对工作满意度的影响也最大, 可以得知大学生找一份适合自己的工作是非常重要的; 但是找到一份合适工作的前提是要清楚地了解自己、了解职业环境, 在此基础上对信息加工处理, 选择出更合适的就业方案。大学生可以采用认知信息加工模型中的 CASVE 循环辅助职业决策。CASVE 循环由五个环节构成: 沟通 (communication)、分析 (analysis)、综合 (synthesis)、评估 (valuing) 和执行 (execution)^[5]。沟通是职业决策的开始, 个体意识到自己需要做出选择; 分析问题产生的原因并对问题做出反省, 避免冲动、盲目行事; 综合加工分析阶段提供的信息, 制订出消除问题或差距的行动方案; 从可行性和满意度两方面评估保留下来的选择方案, 并按照评估结果予以排序, 得出最终的选择方案; 最后把前期的思考转换为行动, 实施有助于解决问题的方案。CASVE 循环是一个持续的过程, 在执行阶段后, 个体再次回到沟通阶段, 以评估已经做出的选择是否有效。

2.2.4 访谈结果分析

为进一步了解造成大学生就业满意度不高的原因, 本研究从 203 名被调查者中选出 5 位代表性人物进行电话访谈, 对访谈内容进行梳理分析得出以下内容: 知己不知彼、知彼不知己、不知己不知彼、知己知彼。其中, 知己不知彼是指对自己的性格、兴趣、职业价值观等个人特质比较了解, 但是对于职业环境信息不清楚, 就业前不知道每个具体岗位是要做什么; 知彼不知己是指在求职过程中只关注企业的具体岗位要求、发展空间、地理位置、薪资待遇等职业环境信息, 未能充分了解自己的职业兴趣、能力、优劣势; 不知己不知彼是指对自己认知不清晰, 同时未能有效获取职业环境信息, 没有明确的求职意向; 知己知彼是指对自己认知非常清晰, 能够主动地探索职业环境, 获取有用的信息并根据个人特质与职业信息进行理性的职业决策。

3 人职匹配视角下地方应用型本科高校毕业生就业群体画像

通过对调查数据资料进行分析, 可以对当前地方应用型本科高校毕业生就业群体进行以下画像。

3.1 漫无目的者

该类大学生在大学阶段没有明确的职业规划, 他们缺乏对自身条件及客观职业环境的认知, 对专业技能知识掌握不熟练, 实践经验匮乏, 个人的人力资本与社会资本没有得到有效积累, 就业核心竞争力不强, 择业时迷茫、不知所措, 往往不能找到一份适合自己的工作。大学期间对自己的个人能力、兴趣爱好、价值观等特质没有思考总结, 对物流管理相关的职业信息只停留在表面认知阶段, 知道毕业后可以从事采购、仓储、物流客服、供应链管理工作, 但是不清楚具体工作内容。对于物流管理专业知识的学习没有很大兴趣, 没有明确的职业生涯规划, 就业时很迷茫 (被访谈者 C)。

3.2 犹豫不定者

该类大学生清楚自己的兴趣、能力、价值观、优劣势等特质, 但是对于企业岗位信息没有明确的认识, 大学期间很少到企业进行实习锻炼, 对不同岗位的工作内容不清晰。在进行职业决策时, 会优先排除不感兴趣的职业, 对其余的职业不知道选择哪个更好, 犹豫不决, 很容易错过找工作的最佳时机。

对自我特质比较了解,利用 MBTI 工具进行人格类型测试,属于 ISFJ 类型。毕业季有很多企业来学校招聘,但是在校期间由于没有参加过具体的物流企业岗位实习,不清楚每个物流岗位对应的职责内容,面对校园物流企业招聘表现得犹豫不决,不知道哪一个企业岗位适合自己(被访谈者 N)。

3.3 盲目就业者

该类大学生在求职过程中,未能充分了解自己的兴趣、能力、价值观、优劣势等特质,自我定位不准确,期望过高,盲目追求热门职位和高薪待遇,但是往往因热门职业竞争激烈而难以获得理想职位,产生自我怀疑甚至自卑心理,不利于个人职业生涯良性发展。部分毕业生在就业后发现工作内容、企业文化与自己的预期不符,便辞职重新择业,提高了就业成本。在求职过程中,只关注物流企业的具体岗位要求、发展空间、地理位置、薪资待遇等职业环境信息,未能充分了解自己的兴趣、能力、优劣势。对不同的物流企业岗位进行比较后,选择长三角核心城市的高薪工作,到企业工作一段时间后发现经常出差,甚至还要出国到南非、中东地区进行任职锻炼,自己不能适应企业安排的工作(被访谈者 S)。

3.4 理性决策者

该类大学生清楚自己的个人特质,能够主动了解行业信息和最新发展趋势,利用节假日时间积极外出兼职实习,对不同的企业岗位有充分了解,能理性评估各种职业选择的利弊,明确职业目标并制定出符合个人特点的职业规划,在学校期间认真学习专业知识、提升专业技能,同时积极参加各种活动,全面发展。毕业后容易得到优质企业的青睐,顺利进入目标企业并取得不错的发展。大一入学便参加校级就业组织,担任学生干部,负责企业招聘会,与 DB 公司的 HR 交流,对 DB 公司的企业规模、业务范围、企业文化、薪酬福利、发展空间等职业信息有深刻的了解,利用假期去 DB 公司实习,通过实习轮岗知道自己想从事的岗位并且明确职业目标。毕业后顺利入职 DB 公司,发展得很好,目前担任 DB 公司的中层管理职务,对这份工作非常满意(被访谈者 D)。

上述前三类大学生群体,毕业后往往不能找到一份适合自己的工作,就业满意度较低,离职率较高,不利于个人职业生涯发展;同时也提高了企业的用人成本,不利于社会经济高质量发展。

4 人职匹配视角下提升地方应用型本科高校毕业生就业质量的策略

上述分析表明,如何让漫无目的者有清晰的职业目标并为此努力奋斗、让犹豫不定者提高职业认知水平并理性决策、让盲目就业者调整就业观念从而实现高质量就业具有重要意义,本研究从相关部门、企业、高校、大学生个人四个层面提出相应建议。

4.1 相关部门推动产教融合平台建设,做好大学生就业保障服务

首先,推动产教融合平台建设。“人职匹配”产教融合的主体包括相关部门、企业、高校和人才,其核心是以人才为本;产教融合平台建设的主要目的是解决人才供需不均衡问题。在高校与企业的产教融合过程中,地方相关部门应充分发挥好政策供给和资源配置职能,提供公共服务和监督管理,推动产教融合规范化发展。在制定法律方面,需要明确各执行主体在产教融合中的法律责任,特别是涉及相关部门与企业、企业与学校、企业与学生、学校与学生之间的法律关系。同时,要加强政策的刚性,确保各主体的权益得到保障^[10]。在成本补偿机制方面,地方相关部门要为产教融合平台的建设提供资金支持,为产教融合型企业提供结构性减税政策,建立产教融合优秀企业表彰制度,对作出突出贡献的企业给予表彰和相应的经济奖励。

其次,做好大学生就业保障服务。地方相关部门特别是人力资源和社会保障部门要做好高校毕业生就业实名台账,对未就业的高校毕业生要进行跟踪调查,通过电话、发短信、上门走访等方式逐一了解其就业需求、帮扶状态等,引导毕业生理性分析不同就业目标类型的利弊,按照“跳起来能摘到桃子”的原则,合理确定、及时调整就业目标预期^[11]。地方相关部门应全力支持高校毕业生到基层就业,对到中西部地区、艰苦地区就业的毕业生要给予相应的学费补偿、高额工资补助。为保障选择灵活就业毕业生的劳动权益,地方相关部门应该积极实施针对新业态劳动者的保护措施,推进职业伤害保障试点,并提供社会保险补贴支持,以提高灵活就业形式的保障水平。

4.2 企业深化校企合作,增强产教融合效果

企业以自身盈利为目的,许多企业在自身发展过程中只关注如何进一步降本增效、获取更多

利润,忽视了与高校进行合作。此外,部分企业在与高校合作的过程中,并没有把大学生作为人力资源培训与重点开发的对象,而是将其作为企业赚钱的“工具”,没有为大学生的专业能力培养、实践技能提升、综合素质发展考虑。企业需要的是高素质复合型人才,而不是“机械式”的操作工。首先,积极主动向高校提供人才市场动态变化信息。企业需要与高校学科负责人、专业教师、优秀学生代表共同探讨制订适合的人才培养方案,把对员工知识、能力和素质结构的新要求传递给高校,帮助高校及时根据市场需求的变化做出相应调整^[12],引导大学生在掌握丰富的专业理论知识基础上更加注重创新实践。其次,积极主动与高校共建专业人才实践教育基地。建设实践教育基地有助于高校提前培养高素质人才,学生毕业后可以直接到相关企业正式就职,不需要较长的培训周期,大大降低了招聘培训成本。如物流企业顺丰速运与广东省某高校物流管理专业合作开设“人职匹配”产业班,校企双方多次组织人才培养模式交流与探讨,围绕如何深化产教融合,共同搭建人才培养平台的目标、方案的制订、组织和实施等进行多次深入沟通,有助于更好地培养满足当代社会需求的高素质人才。

4.3 高校开展全过程职业生涯教育,构建就业精准帮扶体系

大一时期,大学生处于高中到大学的转换衔接阶段,往往面临学业适应困境,处理不好会深刻影响其对未来职业的认知^[13]。为了让其尽快了解该专业的学习与就业方向,学院可以通过邀请学科负责人、骨干教师、杰出校友开展专业讲座的方式,向大一新生介绍学院发展情况、学科专业特色、该专业开设的主要课程、师资团队力量、人才培养方案、教学实验室仪器设备和该专业就业、升学状况等基本情况,帮助大学生加深对所学专业的认识和理解,提升职业认知水平。引导学生使用性格特质测评、职业心理测试工具等对自己特质进行分析,以便学生对自己特质有充分了解,后续能够对弱势能力进行改进提升,提高就业核心竞争力。大二时期,要对学生开展企业生产经营仿真演练,让学生充分了解不同工作的岗位职责;同时让学生根据自己的特质确定未来准备就业的工作岗位,后续阶段朝着这个目标努力。大三时期,要组织学生到具体企业进行实习锻炼,

实习时间在一个月以上,学生通过实习可以增强动手能力,积累实践经验。大四上学期,学校可以安排专业就业指导教师对学生进行就业指导,包括简历撰写、求职技巧等内容,让毕业生在就业时更具有竞争力,获得企业高管的青睐。

4.4 学生个人转变就业观念,通过实习积累人力资本

首先,树立正确的就业观。根据人职匹配理论的内容来看,每个个体都是独特的、有不同的特质;而社会分工产生出的职业也是不同的,每一份职业都需要有符合特定条件的人去从事,这是个体与职业实现合理匹配的重要前提。职业无高低贵贱之分,每个职业都有其存在的意义与价值。认清自己,获取充分的职业信息,在此基础上找到一个适合自己的岗位非常重要。因此大学生应该转变就业观念,不要戴着一副有色眼镜去看待职业,功利性、盲目性地去追求高薪、地理位置优越公司的工作,应该在充分了解自我特质与职业信息后,找一个相对适合自己的工作,这样能够激发出自己的工作潜能,促进高质量就业,实现自我价值。

其次,注重实习,积累人力资本。工作实习可以反映高校毕业生的个性特点、个人能力和工作素质等关键信息,从而帮助人力资源经理评估他们与职位的匹配程度以及是否具备胜任该工作的能力。有研究表明,人力资本在高校毕业生就业落实、就业起薪和就业满意度中发挥显著作用^[14]。高校毕业生应该主动拓展渠道,增加实习历练,不断提升自身的综合素质,从而增强在就业市场上的竞争力。

5 结语

大学生就业是党和国家关注的焦点,促进大学生高质量充分就业是解决民生问题、推动社会经济转型发展的关键措施。我国应用型本科高校的发展模式已从以往注重规模和数量的外延式扩张,转向注重办学质量和人才培养质量的内涵式提升。人职匹配理论对地方应用型本科高校大学生在明确职业目标、增强职业生涯适应力以及提升工作满意度方面,均具有显著的指导意义。地方应用型本科高校需持续更新管理、服务和教育理念,高度重视高质量就业和人才培养工作,以此推动学生的职业生涯发展和院校的可持续发展。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部,发展改革委,财政部.关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见[EB/OL].(2016-02-01)[2024-05-05].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/moe_1892/moe_630/201511/t20151113_218942.html.
- [2] 中华人民共和国教育部.关于“十三五”时期高等学校设置工作的意见[EB/OL].(2017-02-04)[2024-05-05].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/s181/201702/t20170217_296529.html.
- [3] 张滢.全国应用型本科高校建设情况监测报告(2022年度)发布——应用型本科高校建设情况整体良好[N].中国教育报,2023-06-26(07).
- [4] BAKER D B.Choosing a vocation at 100:time,change,and context[J].The career development quarterly,2009(3):199-206.
- [5] 周文霞,谢宝国.职业生涯规划与实践必备的41个理论[M].北京:北京大学出版社,2022:5,245.
- [6] 王中教,张泽云.应用型本科高校毕业生高质量就业的现实逻辑与实践选择[J].教育与职业,2019(20):75-81.
- [7] 陈吉胜,黄蓉生.人职匹配理论视域下高职院校就业模型的建构[J].国家教育行政学院学报,2015(4):37-40.
- [8] 王献玲.职业生涯规划[M].郑州:郑州大学出版社,2019:76.
- [9] 张小诗,史万兵.胜任力视角下高校生涯教育促进毕业生高质量就业的实践进路[J].思想政治教育研究,2023(4):151-155.
- [10] 王坤,付甜甜.产教融合政策执行偏差的多维研究[J].职教论坛,2021(2):46-54.
- [11] 钟秋明,刘克利.高校毕业生就业观影响就业质量的实证研究[J].高教探索,2015(3):107-113.
- [12] 李海波,彭万秋.“人职匹配”视域下研究生就业竞争力研究——基于对用人单位的调查信息[J].学术论坛,2015(6):162-166.
- [13] HAKTANIR A,WATSON J C,ERMIS-DEMIRTAS H, et al.Resilience,academic self-concept,and college adjustment among first-year student[J].Journal of college student retention research theory and practice,2021(1):161-178.
- [14] 岳昌君,夏洁,邱文琪.2019年全国高校毕业生就业状况实证研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020(4):1-17.

Portrait of Employment Group and Quality Improvement Strategies for Graduates from Local Applied Undergraduate Universities from the Perspective of Person-Job Matching

GUO Lianfeng¹, YANG Shihu¹, WANG Ziyi², LIU Xianzheng¹

(1. School of Education, Zhengzhou University, Zhengzhou 450001, China;

2. Department of Science and Environmental Studies, The Education University of Hong Kong, Hong Kong 999077, China)

Abstract: Graduates from local applied undergraduate universities belong to the disadvantaged group in the job market. The theory of person-job matching is of great value for local applied undergraduate college students to clarify career goals, enhance career adaptability, and improve job satisfaction. Using the theory of person-job matching as the analytical framework, the survey has found that there are four types of employment groups for local applied undergraduate graduates: the aimless, the indecisive, the blindly employed, and the rational decision-makers. In response to the problems discovered on the basis of group portraits, it is necessary to improve the employment quality of local applied undergraduate college graduates from the following aspects: relevant departments should promote the construction of platforms of integration effect of industry and education, and provide good employment security services for college students; the enterprises should deepen university-industry cooperation, and enhance the integration between industry and education; the universities should carry out full-process career education and build a precise employment assistance system; the college students should change employment concepts and accumulate human capital through internships.

Key words: person-job matching; local applied undergraduate universities; employment of college students
(责任校对 徐宁)