

# 高校铁路专业精准化就业指导工作研究

杨 璘,陈湘瑶

(南京铁道职业技术学院,江苏南京 210000)

**【摘要】**文章科学梳理铁路行业人才需求变化趋势,系统归纳铁路专业学生就业特征,直面当前高校铁路专业就业指导现状和问题,从“望”“闻”“问”“切”四个维度,对铁路专业学生就业指导工作精准化建设提出了建议。

**【关键词】**铁路专业;就业指导;精准化

**【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2020.01.014】**

**【中图分类号】**G717

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**2095-7661(2020)01-0045-04

## Research on Precise Employment Guidance for Railway Specialty Majors in Colleges and Universities

YANG Jin, CHEN Xiang-yao

(Nanjing Institute of Railway Technology, Nanjing, Jiangsu, China 210000)

**Abstract:** This paper scientifically analyzes the trend of talent demand in railway industry, and systematically summarizes the characteristics of employment of the railway specialty majors. Facing the current situation and problems of employment, this paper puts forward suggestions on the precise employment guidance for railway specialty majors from four different dimensions.

**Keywords:** railway specialty; employment guidance; precision

《教育部关于做好 2019 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》明确提出:高校要提升毕业生就业能力,健全精准信息服务机制,提升就业创业指导服务质量。<sup>[1]</sup>该文件指出了提高高校就业指导精准化帮扶的重要意义。伴随着我国轨道交通行业的蓬勃发展,高校铁路专业学生迎来新的就业机遇,同时也面临巨大就业挑战。传统的就业指导模式存在不足,未区别铁路专业和其它专业的不同,抓共性问题较多、研究个性问题的较少,不能满足铁路专业学生的实际就业需要。

做好高校铁路专业就业指导精准化建设工作,既需要对现有问题和原因进行剖析,也需要对该专业学生的就业动态特征进行总结。本文将以提高铁路专业学生就业能力为目标,探索针对性强、实效性高的就业指导模式,为高校铁路专业学生提供精准化就业指导服务。

### 1 铁路行业人力资源需求特征

铁路行业是铁路专业大学生就业的重要渠道之一。目前,我国铁路企业人力资源大致呈现以下特点:一是专业技术人才缺乏,供需矛盾突出。部分铁路企业现有的专业技术人才出现总量少、专业结构不合理以及业务素质偏低的现状,无法满足铁路跨越式发展的时代需要。二是用人机制不合理,管理落后。部分铁路企业人力资源管理理念相对落后,企业内部的激励机制不完善,专业技术人才流失严重。

与此对应,铁路企业的人才招收要求也逐渐呈现以下几个趋势:一是需求总量逐年递增,近年来我国铁路企业对铁路专业人才的需求总量明显增加。二是重视学业成绩,大部分铁路企业重视学生的学业成绩,对学业成绩较差或是专业成绩不及格的毕业生提供较少的就业机会。三是强调学生个体

**【收稿日期】**2019-09-10

**【作者简介】**杨璘(1986-),女,江苏句容人,南京铁道职业技术学院思政讲师,研究生,研究方向:大学生思想政治教育。

**【基金项目】**2018 年江苏高校哲学社会科学研究项目(思政专项项目)“新时代背景下高校特色专业就业指导精准化工作研究”(项目编号:2018SJSZ179)。

综合素质和职业道德,铁路企业对毕业生的健康状况、团队协作、实践能力以及责任意识等方面日益关注,尤其亲睐具有较强的责任感和敬业精神,有学生干部任职经历或积极参与志愿服务的毕业生。

## 2 铁路专业学生群体就业特征

### 2.1 就业机遇时代性

近年来,我国轨道行业迅速发展:动车、高铁等重要长途运输工具建设迅速,逐渐遍及全国各地;地铁、轻轨等城市内部公共交通蓬勃发展,全国各大城市先后投入大量人力、物力资源开发建设。在此背景下,铁路专业学生迎来了更多的就业机会。

### 2.2 就业方向定向性

较之其他专业,铁路专业在专业设置上具有鲜明的特征。高校铁路专业人才培养的目标是为铁路行业发展输送专业技术型人才。因此,铁路专业毕业生在就业方向选择上具有明显的定向性。铁路专业毕业生的就业主要渠道是铁路局或地铁公司等相关轨道行业领域。

### 2.3 就业地域局限性

以往大部分高校铁路专业学生生源以我国东南部发达地区为主。近五年来,伴随着铁路行业的快速发展,铁路专业招生地域放宽放大,学生来自五湖四海,来自不同地域的铁路专业毕业生在就业区域的选择上,往往还是倾向于所属源地管辖范围内或邻近的铁路局和地铁公司。部分铁路局、地铁公司等轨道企业在招聘毕业生时也有着较为严苛的源地要求。

### 2.4 就业时间前置性

对于大部分铁路专业学生来说,面试时间比其它专业提前。如大部分地铁公司倾向于在入校的第一学年到学校招聘学生,实行“订单式”培养。铁路局和其他轨道企业也往往选择较早到校招聘学生,这使得铁路专业学生的面试时间往往早于其它专业,呈现出铁路专业就业时间特殊的一面。

### 2.5 就业心理复杂性

对于铁路专业学生来说,他们自入学起就基本确定了其未来的职业方向,所以铁路专业学生在就业时往往表现出更为复杂的心理特征。一方面,有些学生选择铁路专业并非自己的本意,他们对铁路专业缺少兴趣,再加上铁路一线工作比较辛苦,许多毕业生并不想投身于铁路事业,导致“有业不愿就”的现象出现;另一方面,部分铁路专业学生自身的专业素养不够,对其他领域知之甚少,难以胜任其他工作,如若不从事铁路专业相关的工作,则会产生“无业可就”的局面。因此,学生在就业择业时

心理复杂,表现出明显的趋避冲突。

## 3 铁路专业就业指导的现状及其存在的问题

### 3.1 就业指导偏离行业“准员工”标准

近年来铁路行业提高了对“准员工”的综合素质要求。比如越来越重视毕业生的身心素质和吃苦耐劳的精神等。部分高校就业指导部门未能及时调研、总结铁路行业人才招收的重点要求和变化趋势,未及时将招聘重点反馈给教学部门和学生管理部门,造成了一定程度的就业信息脱节,从而也造成了铁路专业学生培养目标与用人单位需求之间的脱节。

### 3.2 就业指导师资队伍结构偏颇,专业性不强

目前多数高校的就业指导教师队伍由辅导员、行政人员和少数专业教师组成。对于部分辅导员和行政人员而言,他们缺少行业背景,缺乏对专业、职业的科学认知;对于部分专业教师而言,缺少社会学、心理学等相关领域知识背景,使得一些错误的指导方法出现在高校就业指导过程中。部分高校师资队伍专业结构失衡,对就业指导定位存在偏差,教师职称评审等制度保障发展方向不清晰<sup>[2]</sup>,导致高校专业化、特色化就业指导很难充分开展。对于铁路专业学生而言,课堂理论讲授不足以满足学生的实际需要,除了学会进行职业生涯规划 and 获得必要的面试技巧外,学生更多地希望在课堂中了解铁路行业的工作岗位、职业环境以及相关企业信息。

### 3.3 就业指导课程效果不佳

目前高校基本都开设了就业指导课程,但就业指导课堂往往采用传统的理论讲授方式,很难取得理想的效果。学生对就业指导课程的总体满意度不高,就业指导课程的专业化、实效性有待加强。就业指导课程需要采取更加多元化的教学方式以满足多样化的需求<sup>[3]</sup>。缺乏实践作为基础的就业指导课程对于铁路专业学生而言,收获非常有限。

### 3.4 女生的就业帮扶相对薄弱

由于铁路行业工作性质特殊,对女生的需求量较少。很多铁路专业的女生在校期间成绩优异,表现突出,对于专业知识和技能的掌握丝毫不亚于男生,然而在面试时,仍然容易被用人单位忽视。对于铁路专业女生而言,由于其所专业的方向性较强,对定向行业之外的领域认识较少,面试失败会导致部分铁路专业女生的就业焦虑心理严重。

## 4 铁路专业就业指导精准化工作建议

从以上内容可以看出:目前部分高校的就业指导实效与铁路行业用人要求匹配度较低。面对铁路行业的高速度、高科技发展,可以从以下方面对铁

路专业就业指导工作进行完善。

#### 4.1 “望”铁路发展未来,做好就业指导“三预防”

预防“有业不就”。随着铁路行业近年来的蓬勃发展,造成了铁路专业学生“易就业”“就业热”的现象。对于处在就业“黄金期”的铁路专业学生而言,极易产生浮夸的心态。他们开始对就业单位“挑三拣四”,使得“有业不愿就”这一奇怪的现象出现。因此,铁路高校在开展就业指导时,建议对毕业生进行充分的思想教育,帮助他们找到合适的工作岗位,避免“有业不就”这一现象的出现。

预防“等等再就”。部分高校毕业生的心理成熟程度和社会化程度较低,在毕业时尚需一个心理上的缓冲期,不愿就业,造成了“等等再就”的就业现象的出现。另外,部分毕业生在择业就业时表现出消极、被动的态度,把就业的希望寄托在学校推荐、家人朋友托关系上。这种“等等再就”的心态严重影响了个人和企业的发展,是一种严重的人力资源浪费。因此,铁路类高校要努力预防这一现象出现,引导铁路专业毕业生积极、主动、及时就业。

预防“无业可就”。当铁路专业毕业生数量超过铁路发展所需求的人才数量,即供过于求时,铁路专业学生也将面临“就业困难期”。因此,铁路高校应审时度势,一方面应加大培养学生专业素质,将学生培养成符合铁路行业发展需要的人才;另一方面还应增强铁路专业学生求职的自主性,提高其就业创业意识,以此来预防“无业可就”的窘境。

#### 4.2 “闻”铁路企业需要,做好就业教育“三结合”

将思想政治教育与就业指导相结合。铁路高校在开展就业指导工作时,应将其与思想政治教育紧密结合,引导学生形成坚定的政治信仰。可以通过专题政策报告会、主题讲座以及学生活动等形式进行社会主义核心价值观教育,同时引导学生在激烈的就业竞争形势下锻炼坚强的意志和高尚的品质。重视对铁路专业女生的就业帮扶,通过介绍往届同专业女生就业成功案例帮助女生树立就业信心。同时,积极宣传学历提升、自主创业成功案例,引导铁路专业女生开阔就业思维、拓宽就业渠道。

将行为习惯教育与就业指导相结合。铁路行业是纪律严明的行业,要求员工有严明的纪律观、时间观。因此,铁路高校在开展就业指导时,应重视行为习惯教育与就业指导的有机结合。例如,带领学生参观铁路企业员工宿舍,带领学生观看铁路行业员工工作的影像资料等,都是对行为习惯教育和就业指导相结合途径的实践探索。

将轨道职业道德教育与就业指导相结合。就业

指导要重视职业道德教育,将职业道德教育贯穿就业指导的始终,从高度、宽度和深度上建设铁路职业道德<sup>[4]</sup>。引导学生针对性地学习轨道职业道德,通过铁道专业技能竞赛、校企合作交流活动等途径,帮助学生在实践中逐渐深化对铁道职业道德的理解和运用,促使职业道德成为高职生成才的亮点<sup>[5]</sup>。

#### 4.3 “问”学生实际需求,做好就业课堂“三引入”

将师傅引入课堂。铁路高校应从数量和质量上加强就业指导师资队伍培养,建立“专兼职”相结合的就业指导师资队伍。其中,专职教师可由辅导员、轨道专业老师担任,在此基础上引入轨道行业专家作为就业指导兼职教师。通过将师傅引进课堂,让其成为学生获取职业信息最方便、最快捷的媒介,为学生答疑解惑,为学生提供各种有关择业、求职的资源。

将企业引入课堂。鉴于铁路专业培养方式和就业渠道的特殊性,对铁路专业毕业生的就业指导尤其需要铁路企业的参与。组织专业学生深入合作企业一线,参观合作企业生产与管理全过程,深化了解、认识合作企业的同时明确自身不足,注重自身完善与提升<sup>[6]</sup>。将企业引入课堂,在就业指导课程中向学生展示铁路企业的发展现状、工作环境、专业技能要求及职业道德要求等,更好地开展对铁路专业学生的就业指导。

将校友引入课堂。高校在开展就业指导时要重视校友的作用。可邀请杰出校友讲授就业指导课程或邀请往届优秀毕业生返校分享就业经验等。优秀杰出的校友既是在校学生的榜样,他们以自身的成就为学生提供努力学习专业知识和技能的动力,同时还能为学生提供各种有关社会、企业的信息资源甚至是直接的就业渠道。

#### 4.4 “切”高铁时代之机,做好就业工作“三保障”

做好就业指导环境保障。加强就业指导环境建设,必须努力建立并完善“政府——高校——企业——家庭——学生”五位一体的就业指导环境。政府应在铁路高校的就业指导上发挥引导作用,促进高校完善其就业指导体系;铁路高校在推进自身发展的过程中,应充分意识到就业指导对学校发展的重要意义;铁路企业和家庭也应积极配合政府和高校的就业指导工作。如企业以充足的就业岗位鼓励铁路专业学生努力学习专业技能,从需求层面为铁路专业毕业生提供心理保障,同时家庭应为毕业生提供宽松的择业环境,让毕业生在求职择业时具有充分自主性。

做好就业指导课程改革保障。从铁路特色专业的特殊性出发,创新就业指导课程的内容。加大学生企业参观、体验力度,将学生带入企业,将企业带入课堂。邀请铁路企业专家参与课程内容开发研究,将铁路职业素养等内容加入就业指导课程,进一步深化课程改革。就业指导课程应采用多元化的就业指导教学方式,分阶段、分层次、有重点地进行教育。同时要加强对铁路专业学生的择业价值观、职业素养和就业技巧等方面的培养。

做好就业指导师资业务培训保障。高校应在指导思想上将提升学生的就业质量放到战略核心位置,保障就业指导人员的合理配置,建立一支高水平、高素质的大学生就业指导队伍<sup>[7]</sup>。做好师资队伍全程化、系统化培训工作,带领就业指导教师走进轨道企业进行实地走访,亲身了解服务对象的工作环境,邀请轨道行业专家做培训讲座,努力增强就业指导教师的行业背景,加大师资业务培训的力度,努力打造一批素质能力强、职业化程度高的新型就业指导师资队伍。

## 5 结语

本文以铁路专业就业指导现状和问题为研究

起点,紧扣铁路专业学生就业指导的实际需求,对高校铁路专业就业指导工作提出了一定建设性意见,以促进学生就业能力提升,对高校其他特色专业建设也有一定借鉴意义。

## 【参考文献】

- [1]中华人民共和国教育部.教育部关于做好 2019 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/s3265/201812/t20181205\\_362495.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/201812/t20181205_362495.html), 2018-11-27.
- [2]赵劲.促进高校就业指导课程师资“专职化”的路径[J].教育与职业,2015(2):92-94.
- [3]张莉莉,钱小龙.江苏省高校就业指导课程设置情况的调查与分析[J].南通大学学报(社会科学版),2015(5):137-143.
- [4]王劭霞,张会珍.基于当前铁路职业道德研究的几点思考[J].科教导刊,2014(14):67,100.
- [5]贺衡艳.关于加强高职院校职业道德教育的几点思考[J].中国成人教育,2011(12):88-89.
- [6]魏莉娜.校企合作模式下高职就业指导体系创设的研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2019(3):65-67.
- [7]李晋山.加强大学生就业指导工作的思考[J].淮南职业技术学院学报,2019(4):114-115.

(上接第 34 页)

- [4]肖世维.虚拟仿真技术在人体解剖学课程中的应用现状分析[J].高校医学教学研究(电子版),2018(6):21-25.
- [5]付慧莲.财务会计课程智慧课堂的构建[J].科教文汇(上旬刊),2019(6):122-123.

- [6]郑红,孙铭鸿.基于“VR 情境”的管理会计教学体系构建[J].财会学习,2018(18):219-220.
- [7]刘邦奇.智慧课堂:“互联网+”时代的课堂变革[N].江苏教育报,2016-09-21(004).