

系是后致的,毕业生可以主动作为。高校应通过通识课、专业课和社会实践活动等渠道和方式,科学引导毕业生正确认识社会资源在求职就业中的作用,掌握社会资源开发的基本方法和技巧,提升社交能力,积极参与各类有益交往。高校应主动向校友传递毕业生求职信息,向毕业生推介校友职业发展信息、招聘信息,搭建双方交流平台,发掘校友开展就业指导、促进就业的重要作用。毕业生应充分利用学缘、业缘、血缘、地缘等积累社会资源,主动开发同学、同乡、亲友、校友等社会关系,为自身求职及今后职业发展奠定基础、拓展空间。

4. 引导高校毕业生乐观看待就业形势

求职形势总体感觉显著正向影响人职匹配度、劳动报酬、晋升机会、工作挑战性、工作决策空间、利益表达机制健全程度、劳动条件安全性、是否有编制、工作福利满意度等,毕业生对求职形势的判断显著影响其就业质量,乐观看待求职形势的毕业生,就业质量更高。实证研究显示,专业满意度高、大学期间有过兼职经历、就业能力强、乐观心理素质强的毕业生,对求职形势的判断更乐观。毕业生乐观看待就业形势的原因可能就是其就业质量高的原因,专业满意、就业能力与心理素质强,能支持毕业生笑对就业,也能帮助其高质量就业。因此,要引导毕业生乐观看待就业形势(同时须避免盲目乐观),高校应大力提升毕业生的专业满意度,创造条件鼓励毕业生积极参加兼职活动,积累求职和从业经验,锻炼和提高就业能力,开发和培育乐观心理,引导毕业生通过包容过去、珍惜现在和寻找未来机会等方式,注重用个体的、永久的、普遍性的原因来解释积极事件,用外部的、临时的、与情景关联的原因来解释消极事件^[7],培养乐观心理素质,并用同样的方法来看待求职形势。

5. 引导高校毕业生积极培育发展型就业价值观

发展型就业目的显著正向影响人职匹配度、利益表达机制健全程度、是否签订劳动合同、单位管理满意度和单位福利满意度,挑战型工作类型取向显著正向影响工作挑战性、单位管理满意度,就业质量期待显著正向影响是否有利益表达渠道。总体而言,如果毕业生就业价值观倾向于发展型,以兴趣爱好、服务社会、实现自身价值为就业目的,选择有挑战性、能发挥自己才能的工作,期待高质量就业,那么他就有可能实现更高质量的就业。当然,我们也应看到,可能由于就业单位处于成长期,选

择挑战型工作还要牺牲短期福利保障,择业决策时首要考虑职业发展与稳定,毕业生就业后的单位管理满意度可能偏低,还可能缺乏利益表达渠道。高校毕业生是接受过高等教育的专业人才,除了养活自己,理应承担更多的社会责任,我们应引导高校毕业生树立发展型就业价值观。如果只是盯着眼下的生计而赚钱,不仅生计有忧、赚钱难赚,而且容易过度关注当下的就业单位及其物质待遇,从而导致定位不准,错失就业机会,甚至产生自卑、焦虑等不良心理。高校应加强生涯教育,把生涯教育作为通识教育和就业指导的重要内容纳入人才培养方案予以保障实施,引导学生认识自我,认识职业世界,掌握生涯决策技术,科学规划职业生涯,树立到最适合自己发挥才干的岗位就业就是高质量就业的观念,把毕业时的初次就业放在人生长河里来谋划,不以一时成败论英雄,既仰望星空,又能脚踏实地从基层做起。如果毕业生能心怀理想,放眼未来,用发展的思路来择业,只要有能为自己提供锻炼和学习平台,与自己兴趣爱好相关,有发挥所长的机会,就可以去大胆就业上岗。如此一来,不仅毕业生就业不难了,而且未来充满期待。

6. 引导高校毕业生理性看待和确立就业目标

就业目标是毕业生遵循自身内在就业价值并参照外在就业条件认知而确定的个体求职就业行为发生的直接依据。它没有绝对的好坏之分,切合时代需求,符合自身条件,就应是恰当的就业目标。国有体制内单位性质取向显著正向影响晋升机会,这与常识相符,如果毕业生追求更多晋升机会,那么可把政府机构、事业单位、国有企业、国防军工单位等确定为自己的就业目标,但他应考虑自身是否具备足够的相关应聘条件。月收入期望显著正向影响劳动报酬、福利保障、是否有编制等,“会哭的孩子有奶吃”,月收入期望高的毕业生,在劳动报酬、福利保障、编制等方面可能有更高的就业质量,但在工作时间类型上可能不是正常白班,因为月收入期望显著负向影响工作时间类型。就业地域取向显著正向影响劳动报酬、利益表达机制健全程度,这同我国城乡二元经济体制一致,毕业生选择大城市就业,能够获得更高的劳动报酬和更健全的利益表达机制,但对单位管理并不能满意,因为就业地域取向显著负向影响单位管理满意度。不论是就业单位性质的体制内外取向、月收入期望高低,还是就业地域的城乡取向,并不存在适合所有毕业生的绝对好的标准,高校应引导毕业生理性分