

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,既不是俯首即拾,随随便便就能达到,又能避免高不可攀,充分调动个体的主观能动性,力争实现更高质量就业。

7. 引导高校毕业生适度增强就业自主性

毕业生是求职就业的主体,既有选择的主动权,也要承担可能不被选择的责任与压力,其就业自主性显著影响就业质量。就业自主性强的毕业生,就业后的工作决策空间更大,工作单位更可能有良好的利益表达渠道,劳动条件安全性更好,但福利保障和晋升机会偏少。就业自主性对于提升就业质量是一把双刃剑,既可能提高某些方面的就业质量,也可能降低另一方面的就业质量。我们应引导毕业生科学提高就业自主性,自主但不自用。一要引导毕业生摒弃“等靠要”的不良思想,避免因指望他人、高不成低不就、这山望着那山高而错失就业良机,否则就可能陷入等待就业、疏远社会、能力弱

化的恶性循环。二要激发毕业生主动发展的主体意识、责任意识、忧患意识,及时就业,在工作实践中展现自我、养育自我、发展自我。三要引导毕业生把集思广益和自主决策有机结合起来。求职就业决策关涉面广,意义重大,毕业生往往缺乏相应的实践经验和专业背景,高校应指导毕业生充分征求父母家人、老师、同学朋友甚至专业机构专家的意见,全面、客观分析相关情况,根据自己的兴趣、爱好和所学专业、能力把握就业方向,准确判断形势,科学决策。四要引导毕业生锻炼持续发展的德行操守,确保自主决策的正确方向。在个体职业生涯中,技巧、才智能为毕业生争取工作和发展的机会与平台,而德行却能为毕业生赢得内心安宁、他人青睐以及由此带来的持续发展的人脉与环境。高校应加强思想政治教育,发掘校园文化、社团组织的德育功能,引导学生深入学习和内化社会主义核心价值观,养成爱国、敬业、诚信、友善的良好品行,恪守行业操守与职业道德。

表1 高校毕业生就业观影响就业质量回归结果汇总表

	模型1: 人职匹 配度	模型2: 劳动 报酬	模型3: 福利 保障	模型4: 晋升 机会	模型5: 工作挑 战性	模型6: 工作决 策空间	模型7:利益表 达机制		模型8: 劳动条件		模型9: 工作性质			模型10: 工作满意度	
							表达 渠道	机制 建设	工作 时间 类型	工作 安全 性	编制	劳动 合同	稳定性	管理 因子	福利 因子
专业与 兴趣一致	.998 ***/ .156	-.066/ .145	.160/ .189	.214/ .186	.066/ .068	-.112/ .137	-.092/ .105	.151/ .119	.036/ .114	.031/ .083	-.036/ .098	-.002/ .107	.088/ .067	-.018/ .047	-.006/ .045
专业 满意度	.443 */ .179	.634 ***/ .167	.407 */ .206	.185/ .214	.078/ .078	.228/ .157	.114/ .120	.205/ .137	-.030/ .130	-.064/ .096	.140/ .113	-.219/ .123	-.072/ .077	.068/ .053	.121 */ .051
成绩班级 排名认知	-.072/ .153	-.010/ .143	-.212/ .177	.074/ .183	.027/ .067	.030/ .134	.163/ .103	-.080/ .117	.107/ .110	.066/ .081	.004/ .096	.039/ .103	-.064/ .065	.007/ .045	-.050/ .044
就业能力 自我判断	.834 ***/ .226	.377/ .212	.348/ .268	.458/ .270	.167/ .099	.640 **/ .198	.339 */ .151	.187/ .172	.209/ .166	-.047/ .121	.163/ .142	.422 **/ .157	.033/ .096	.118/ .067	.031/ .064
社会关系 自我认知	.216/ .160	.408 **/ .150	-.120/ .183	1.319 ***/ .192	.364 ***/ .070	.252/ .140	.065/ .108	.390 **/ .122	-.071/ .120	-.163/ .085	.159/ .101	-.060/ .110	-.121/ .068	-.031/ .047	-.003/ .045
外貌条件 自我判断	.353/ .199	.217/ .185	.333/ .226	.154/ .236	-.121/ .087	-.037/ .174	-.206/ .136	-.173/ .152	.224/ .150	-.051/ .106	-.145/ .127	.044/ .138	-.120/ .084	-.020/ .059	-.023/ .057
心理素质 自评	.074/ .047	.026/ .044	-.038/ .054	.094/ .057	.075 ***/ .021	.082 */ .041	-.025/ .032	.054/ .036	-.066/ .035	.002/ .025	-.054/ .030	-.106 **/ .033	-.009/ .020	-.003/ .014	-.019/ .014
求职形势 总体感觉	.418 */ .177	.809 ***/ .162	.286/ .209	.586 **/ .211	.152 */ .077	.473 **/ .154	.148/ .119	.336 */ .134	.166/ .131	.275 **/ .094	.246 */ .110	.193/ .121	.041/ .075	.088/ .052	.160 **/ .050
就业目的	.610 */ .275	-.212/ .253	-.226/ .311	-.029/ .328	.207/ .120	.249/ .239	.139/ .188	.444 */ .208	.214/ .209	.005/ .146	-.096/ .173	.396 */ .193	.137/ .116	.198 */ .081	.262 **/ .078
工作类型 取向	-.185/ .263	-.050/ .242	-1.105 ***/ .307	.186/ .315	.458 ***/ .115	.204/ .230	.150/ .174	-.127/ .199	.369/ .188	.032/ .139	.004/ .165	-.097/ .179	-.023/ .111	.210 **/ .078	-.120/ .075
择业决策 首虑因素	-.347/ .303	-.273/ .279	-.211/ .351	.008/ .360	.161/ .132	-.196/ .264	-.513 */ .216	-.288/ .229	.017/ .219	.082/ .160	.005/ .192	-.011/ .206	-.167/ .127	-.212 */ .089	-.036/ .086
就业质量 期待	.011/ .021	-.037/ .020	.025/ .025	-.002/ .026	-.013/ .009	.016/ .019	.040 **/ .015	.015/ .016	.022/ .016	-.002/ .011	.022/ .014	.027/ .015	.014/ .009	.005/ .006	.003/ .006
就业单位 性质取向	.270/ .278	.104/ .258	-.124/ .330	.737 */ .334	-.053/ .122	.171/ .243	-.116/ .188	-.090/ .211	-.188/ .210	-.101/ .148	-.016/ .174	.024/ .187	.165/ .116	.013/ .082	-.033/ .079
月收入 期望	.064/ .128	.490 ***/ .119	.345 */ .150	.100/ .155	.060/ .056	-.088/ .112	-.067/ .087	-.047/ .097	-.201 */ .094	-.054/ .068	.220 **/ .082	-.028/ .087	.010/ .054	.001/ .038	.052/ .036