

人力资源开发理论与大学生就业指导

刘志华,姜瑞云

(河北工程大学 科信学院,河北 邯郸 056038)

[摘要] 人力资源理论对大学生的就业指导工作有着非常重要的作用。引导大学生树立科学的就业观;帮助大学生确定自己的人生目标;提升大学生的就业能力培养。

[关键词] 人力资源;就业指导;职业生涯规划

[中图分类号] D64 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673 - 9477(2009)03 - 0078 - 02

人力资源开发,即是对综合劳动能力的培养、质量、品位的提高。包括两方面的内容:一是通过人力资源的有效配置、组合,使已有的人力资源发挥最大的配置效率;二是着力于人力资源作用,它能使大学生人力资源得到合理配置,从而发挥大学生的主动性和特长,增强大学生职业适应性。因此,要做好大学生就业指导工作,使大学生就业难问题得到缓解,就必须用人力资源开发理论指导大学生就业工作。

一、结合人力资源理论,加强大学生的就业教育,引导大学生树立科学的就业观

目前大学生就业压力越来越大,为了实现充分就业,大学生的观念必须主动符合客观形势。结合人力资源理论,加强大学生的就业教育,其首要任务是让大学生了解当前严峻的就业形势,使大学生树立科学的就业观。要树立奋斗的观念。大学毕业是人生事业的开始,在人生的历程中,没有从天上掉馅饼的美事,人们选择的职业有所不同,但是唯有用汗水浇灌,才能获得丰硕的成果和充实的人生;要树立积极主动的观念。就业、求职是实现人生理想,为社会作出贡献的途径,它是通过个体积极主动地“求”和用人单位的“需”相匹配来实现的,因此要发挥毕业生的主观能动性;要树立作贡献、重发展的理念。对年轻人来说,我们提倡把为社会作贡献和实现人生价值相统一的观念,在为社会作贡献的同时,使自己的人生价值得以实现。哪里更有事业,哪里能作贡献,就到哪里去;要树立劳动光荣的概念。行业间只是社会分工不同,没有高低贵贱之分,只要好好干,在任何行业都可以得到社会的承认;树立“适合”的择业观念。寻求适合自己的职业是现代人们择业的一个重要原则。在择业的标准上,不一定说留在大城市、进入大单位、赚钱最多、级别能够更高就是最好的,而是适合自己的就是最好的。适合自己,也就是说最适合自己的性格、兴趣、价值观、能力。我们提倡大学生在考虑就业问题的时候要把眼前利益和长远的发展结合起来,真正找到适合自己兴趣和能力的,既被社会需要又有利于自己长远发展的岗位。

二、结合人力资源理论,加强大学生的职业生涯规划,帮助大学生确定自己的人生目标

职业生涯规划理论作为西方人力资源管理理论的重要内容之一,已经引起了各大企业的重视,并逐步被引入当今高等学校大学生的就业指导与就业教育中,得到人们的广泛了解与接受。所谓职业生涯规划,就是指个体为未来职业发展所作的策划和准备,也是个人根据对自身的客观因素和客观环境的分析,确立自己的职业发展目标,选择实现这一目标的职业,以及制定相应的、培训和教育计划,并按照一定的时间安

排,采取必要的行动来实现自己职业生涯目标的过程。可见,职业生涯规划在人的一生中起着重要的导航作用。加强大学生职业生涯规划,可以使他们了解职业生涯规划的重要性,帮助他们进行自我定位,确定自己的职业生涯目标,避免就业目标定位过高或理想化,规划好自己的人生。通过职业生涯规划,使大学生掌握职业生涯规划的基本原则和基本方法,制定一个适合自己的职业生涯规划,以提高大学生在未来就业市场中的自我配置能力、社会生存能力及职业生涯中的自我发展能力。

三、结合人力资源理论,加强大学生的就业能力培养

对大学生进行就业能力的培养,不仅要帮助大学生顺利实现就业,更重要的是要引导大学生在择业的过程中和获得职业以后能够充分展示自我,把个人发展与社会发展很好地结合起来,充分发挥自己的特长,实现自己的个人价值和社会价值。要重点培养学生的以下能力:

1. 社会适应能力:提升就业能力的关键

一些企业对应届毕业生表示出冷淡,其中一个重要原因就是刚毕业的大学生缺乏工作经历与生活经验,角色转换慢,适应过程长。借助社会实践平台,可以提高大学生的组织管理能力、心理承受能力、人际交往能力和应变能力等。大学生只有具备了较强的社会适应能力,走入社会后才能缩短自己的适应期,充分发挥自己的聪明才智。

2. 良好的心理素质:提升就业能力的根本

当代大学生在求学期间,只注重专业知识,忽视心理素质,使一些人在面对困惑或逆境时,总是表现出一脸的茫然,影响到自己的择业选择。尤其在求职过程中,有些学生一旦遭遇失败,便一蹶不振,这也是大学生就业难的原因之一。因此,大学生在求学过程中应注意提高心理素质,尤其是在日常生活中注意锻炼自己坚忍不拔的性格;在求职中,充分了解就业信息,沉着、冷静应对所遇到的困难,用积极的心态扫除成功路上的障碍,直到达到胜利的彼岸。

3. 正确的择业心态:提升就业能力的保证

首先,要积极、主动寻求就业,而不能被动的“等、靠、要”。在市场经济条件下,我国已经实现用工制度的双向选择,大学生主动“推销”自己是一个非常重要的实现就业的途径,因为能否胜任工作还是要靠自己的能力说话。其次,要破除传统就业观念,实现多元化就业。近年来,一批新型适应非正规就业方式的职业正在不断涌现,自由演艺人员、软件开发人员、翻译人员、美工设计者和自由撰稿人等自由职业岗位在社会上走红,对于缓解大学生就业压力起到了积极的作用。因

(下转第125页)

学术协同发展效应。

其次,积极探索横向联合科研攻关新路子,打破校际和地域界限,建立跨学科、跨单位、跨领域的高校图书馆学术团队,实现更大范围内的人才汇聚和优势学科的综合集成。

再次,加强高校图书馆学术团队的联合共建,通过充分发挥各自特长,在一种不同编制体制下实现组合功能的最大化,使合作单位之间成为一个目标一致、风险共担的事业、利益相得益彰的共同体,实现高校图书馆学术团队的优势互补和强强联合。

(五)强化团队文化建设

进一步完善团队领导机制,使团队负责人在重“外”的同时关注内部的团队文化建设。强化团队文化建设可从以下几个方面入手:

第一,通过融合提炼团队成员的个人愿景,在团队内塑造清晰的、与个人目标相一致的共同愿景,以共同愿景发展核心价值观,形成强大凝聚力,使团队成员为团队目标的实现竭尽全力。

第二,树立协同合作、共同发展的和谐理念,大力加强团队成员间的交流与沟通。一方面在团队内部建立稳定的沟通渠道,通过各种形式的正式和非正式沟通,加强成员间的学术交流和感情交流,防范学术浮躁,增进彼此之间的理解、尊重和信任。另一方面,积极创造条件对团队成员进行管理沟通或组织行为科学的培训,帮助他

们建立正确的沟通理念和主动沟通的意识,提高其沟通技巧,有效解决团队内部冲突。

第三,营造学术平等、宽松开放的文化氛围。强调团队成员在学术地位上的平等性,尊重每一个团队成员,充分发挥团队成员的智慧和想象力、创造力,加强团队内广泛的民主与自由讨论,鼓励学术思想的碰撞和交流,重视成员的个性化发展,鼓励开拓创新。

[参考文献]

- [1]张波.对高校图书馆开展学术研究的思考——鲁东大学图书馆个案调研[J].图书馆论坛,2008,28(2):36-38.
- [2]石收鸽.图书馆事业发展与学术团队组建[J].科技情报开发与经济,2007,17(9):43.
- [3]李明.试论高校科研团队的管理与建设[J].中国高教研究,2007,(7):67-68.
- [4]潘辉.高校科研团队和信息服务团队伙伴关系管理探析[J].图书馆学研究,2008,(8):22-23.
- [5]吴卫,陈雷霆.谈高校科研团队的组建与管理[J].科技管理研究,2006,(11):140-141.
- [6]于红梅.论知识团队在高校图书馆管理中的应用[J].图书馆学刊,2005,(3):107-108.
- [7]秦亮生,李玉荣.高校学术团队建设刍议[J].中国成人教育,2007,(18):24-25.
- [8]柳洲,陈十俊.我国科技创新团队建设的问题与对策[J].科学管理研究,2006,24(2):94-95.

[责任编辑:王云江]

On the construction of academic teams in the university library

SUN Xiu - ju

(Library of Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: The construction of teams originated from industries and enterprises of the developed countries in the west. And now the construction of teams is getting more and more attention from businesses, public affairs and academic circles. As an academic organization, the university library should also introduce the management pattern. The paper analyzes the definition, features, types and functions of the academic teams in the university library, and poses several proposals in the construction of the university library.

Key words: university library; academic teams; construction

(上接第78页)

此,只要大学生能转变观念、面对现实,就不难找到能够发挥自己特长的工作。再次,避免盲目追求,正确认识自我。我国的高等教育正处于从“精英教育”向“大众教育”转变的过渡期,一些当代大学生缺乏应有的危机意识,“眼高手低”,盲目追求就业中的高层次、高薪酬,这也是造成大学生就业难的原因之一。在这种情况下,大学毕业生只有改变以前的“精英就业”观念,树立“人职

匹配”的“大众化”就业观,才有可能实现就业。

[参考文献]

- [1]吴育华,杜纲.管理科学基础[M].天津:大学出版社,2002.
- [2]张克乾,朱玉涛.论加强大学生职业生涯教育的必要性及具体措施[J].河北农业大学学报,2006,(3):21.
- [3]王一敏.当代青年的职业选择与指导[M].上海:上海教育出版社,1998.

[责任编辑:王云江]

On the important role of human resources theory to career guidance for college students

LIU Zhi - hua, JIANG Rui - yun

(Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Human resource theory plays a very important role in guiding the work of the employment of college students, namely, to guide college students to establish a scientific concept of employment; to help students to determine their own life goals, and to enhance their capacity - building in the employment.

Key words: human resource; career guidance; career planning