

基于PDCA循环的全程化 就业指导模型的探索与实践

□吴祖峰 洪磊 李 周 戴瑞婷

[电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 在我国目前实施高等教育大众化战略的大环境下,大学生的就业问题越发引起关注,随之就业指导工作也进入了学者和相关工作者的研究范畴。但随着行业、教育体制的发展和就业环境的不断变化,就业指导工作也面临不可避免的挑战。探讨基于PDCA质量循环的全程化就业指导模型的探索和实践,有助于实现大学生就业指导的各项环节、各项工作,大学教学和管理部门进行系统、科学、全面的安排和组织。

[关键词] PDCA; 就业指导; 演练; 职业规划; 全过程

[中图分类号] G64

[文献标识码] A

[DOI] 10.14071/j.1008-8105(2016)03-0095-04

引言

随着20世纪90年代高等教育扩招以来,就业方式从统招统分到双向选择、自主择业,就业指导工作也逐步走入了国内研究者的视野。尤其在近几年,许多行业、企业、高校面临着人才的供需矛盾,以软件工程为例,据不完全统计,全国开设软件工程专业的高校有300余所,开设相关专业的高校有800余所,毕业生规模庞大,同时软件相关企业随着软件产业的快速发展,人才需求数量近年以36%的速度在增长^[1],但是企业觉得招聘不到足够合适的员工,高校的就业率处于低位。当然问题的产生有多方面的原因,有人才培养的问题、有校企分离的问题、有教育体制的问题,其中就业指导作为人才培养,尤其是工程人才培养的重要组成部分,在缓解供需矛盾中占有重要的地位。

当前高校就业指导工作,无论在指导理念、内容还是在方法、经验上都处于探索阶段。很多高校的就业指导还处于行业介绍、政策法规讲解、就业技巧指导等,并集中在大学四年级毕业阶段,而忽视了信息掌握、行业体验、职业规划、纠偏趋正等重要环节和系统的就业指导质量控制。基于此,并针对工科专业就业指导的特点,基于PDCA质量控制模型,探索了一种全程化就业指导的新模型。

一、全程化模型的理论基础

1. PDCA质量控制模型: 美国管理学家戴明(W·Edwards.Deming)博士提出来的PDCA循环,包括P(Plan)、D(Do)、C(Check)、A(Action)4个阶段,是广泛应用于质量管理的标准化、科学化的循环体系^[2]。其实施步骤如图1所示。

2. 大学生就业指导: 大学生就业指导是兼顾学生个人特征和社会需要,以达到职业适应性而进行的自觉、自主有科学依据地计划职业发展,选择职业的指导和教育过程^[3]。

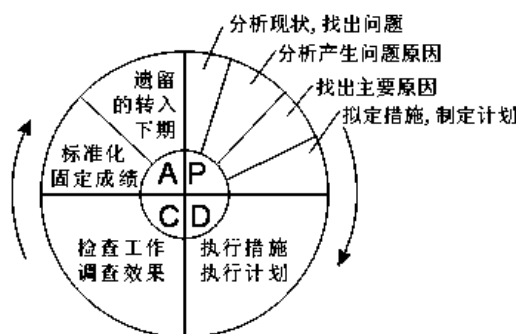


图1 PDCA循环的八个步骤

3. 全程化就业指导: 全程化就业指导是指针对大学生的个人特征与社会需要,通过有计划、有目的的系统教育引导、帮助学生正确认识自我、认识

[收稿日期] 2015-12-11

[作者简介] 吴祖峰(1978-)男,博士,工程师,电子科技大学信息与软件工程学院党委副书记;洪磊(1981-)女,讲师,电子科技大学信息与软件工程学院辅导员;李周(1989-)男,电子科技大学信息与软件工程学院辅导员;戴瑞婷(1990-)女,电子科技大学信息与软件工程学院辅导员。

社会和职业,建立合理的知识结构,提高自身的综合素质和能力,以期尽快地适应社会而进行的自主、自觉、有科学依据的职业生涯规划教育,按照“生涯发展”的要求,合理选择职业的过程^[4]。

4. 职业素养:所谓职业素养,是指学生在工作环境中所表现出来的一系列的综合品质,包括职业道德、职业意识、职业行为习惯和职业技能四个方面^[5]。

二、全程化模型的构建

基于国内大学生的供需矛盾,应从大学入学之初进行就业指导工作的PDCA循环设计,并在专项问题上进行PDCA小循环,确保就业指导工作的质量。因此设定质量控制目标为毕业生的高质量就业。包括就业指导规划(Plan)、全程化就业指导模型实施(Do)、效果检查验证(Check)、模型修订(Action)4个阶段。

(一) P: 就业指导规划

分析现状、问题:从全面职业素养的定义中可以看到,专业素养涉及职业道德、职业技能、职业行为等多个方面,在构建模型时,发现虽然全面职业素养都是必要因素,但是在日常的教学,如专业课、导论课程、职业素养课程等方面有了较好的解决,因此该就业指导模型的任务主要作为课程体系的有利补充,我们通过用人单位访谈、毕业生问卷、座谈等形式进行了摸底分析,针对就业季的主要困难进行解决,主要表现为以下问题:

1. 理论基础、工程能力不足,缺乏项目、实践、实习等经历。

2. 职业素养不高,如沟通交流、组织协调、团队协作等。

3. 自身定位不准确,对个人能力、职场、行业没有清晰的了解,好高骛远或自卑。

4. 职业规划不清晰,对自己的未来没有职业规划或者职业规划不清晰。

5. 缺乏熟练的应聘方法,面对不同于校园的招聘笔试、面试,方法不足。

问题原因分析:这里有现行教育体制的原因,中小学阶段为了考上好的大学,专心学习知识,对社会、自己、职业没有进行过细致的思考,没有时间进行实践和感受,而高中的唯学习论状态延伸到大学,则是理论基础扎实、成绩表漂亮,但是专业能力欠缺、职业素养缺乏、三观混沌,短期内是无法成为社会需要的合格职业人的,尤其在就业过程中会备受打击,影响整个人生的发展。

找出主要原因:未来就业时缺乏的主要因素是

要解决的主要原因:扎实的理论基础、优秀的工程能力、清晰的职业规划、全面的职业素养、相对熟练的应聘方法。这里扎实的理论基础是高校擅长的,系统科学的基础学习在学习态度认真的前提下是可以完成的,这里不作为讨论的重点。而优秀的工程能力现在也逐步得到了国家、高校的重视,国家卓越工程师计划就是很好的方式和方法,这里也不再讨论。其余的三项因素则是本文探索的重点。

拟定措施、制定计划:接下来要解决的问题就是清晰的职业规划、全面的职业素养、相对熟练的应聘能力三个方面,这就是我们就业指导目标P。下面是根据调研和反馈设计的就业指导评价体系:

表1 就业指导评价体系

一级指标	二级指标	三级指标
全过程就业指导 有效性P	清晰的职业规划P ₁	自我定位P ₁₁
		市场需求P ₁₂
	全面的职业素养P ₂	沟通表达P ₂₁
		团队合作P ₂₂
		组织协调P ₂₃
		领导力P ₂₄
	熟练的应聘方法P ₃	简历制作水平P ₃₁
		笔试通过率P ₃₂
		面试通过率P ₃₃

(二) D: 全程化就业指导模型实施

执行措施、执行计划:基于上述指标体系,结合工作实际,设计执行的措施和时间节点,形成全过程的问题解决模型,具体措施和计划如下表所示:

表2 措施和计划模型

三级指标	执行	时间点
自我定位P ₁₁	D ₁₁₁ 全覆盖就业指导课程、D ₁₁₂ 个体辅导	大二D ₁₁₁ 、大三D ₁₁₁₋₁₁₂
市场需求P ₁₂	D ₁₂₁ 行业体验、D ₁₂₂ 实训实习、D ₁₂₃ 专业就业白皮书	大一D ₁₂₁ 、大二D ₁₂₂ 、大三D ₁₂₂₋₁₂₃
沟通表达P ₂₁	D ₂₁ 全覆盖综合素质提升计划、D ₂₂ 社团活动、D ₂₃ 综合设计覆盖计划、D ₂₄ 创新项目计划等	大一、大二、大三、大四(D ₂₁₋₂₄)
团队合作P ₂₂		
组织协调P ₂₃		
领导力P ₂₄		
简历制作水平P ₃₁	D ₃₁₁ 简历撰写讲座、D ₃₁₂ 个体辅导、D ₃₁₃ 实习应聘	大三D ₃₁₁₋₃₁₃
笔试通过率P ₃₂	D ₃₂₁ 工程训练班、D ₃₂₂ 讲座、D ₃₂₃ 个体辅导、D ₃₁₃ 实习应聘	大三、大四(D ₃₁₃ 、D ₃₂₁₋₃₃₃)
面试通过率P ₃₃	D ₃₃₁ 综合素质提升计划、D ₃₃₂ 讲座、D ₃₃₃ 个体辅导、D ₃₁₃ 实习应聘	大一D ₃₃₁ 、大二D ₃₃₁ 、大三D ₁₂₂ 、D ₃₃₂₋₃₃₃ 、D ₃₁₃ 、大四D ₃₃₂₋₃₃₃

1. D₁₁₁全覆盖就业指导课程,应用霍兰德理论、舒伯理论等成熟的就业指导理论进行自我定位和自我认知。

2. D₁₂₁行业体验、D₁₂₂实训实习:通过大一企业感受式体验,大二、大三实习实训对企业、行业进行认知,了解市场需求,明确自身短板,培养职业素养和能力。D₁₂₃专业就业白皮书:结合本专业市场岗位情况和高年级信息反馈,形成就业白皮书,供学生参考确定职业方向,提供市场需求信息。

3. D₂₁全覆盖综合素质提升计划、D₂₂社团活动、D₂₃综合设计覆盖计划、D₂₄创新项目计划等:通过学生活动、学生干部全员经历的全覆盖综合素质提升计划、综合设计项目和创新项目计划的角色职责设计及验收汇报等提升学生团队协作、组织协调、沟通表达和领导力的覆盖训练。

4. D₃₁₁简历撰写讲座、D₃₂₁工程训练班、D₃₂₂讲座:侧重针对性能力训练,达到提升应聘能力的目的。

5. D₃₁₃实习应聘:通过实习招聘的全过程,从简历撰写、笔试到面试进行就业应聘实战演习,定位短板,完善提高。

6. 个体辅导则是针对困难个体进行辅导提升。

(三) C: 效果检查验证

针对执行阶段进行效果检查验证,根据不同的措施和时间点设计检验方法,进行效果反馈,具体设计如表3所示:

表3 效果检验设计表

执行	检查验证
D ₁₁₁ 全覆盖就业指导课程	课程作业:个人定位和职业设想,给出等级评价,等级低者进行个体辅导
D ₁₂₁ 行业体验	参与率
D ₁₂₂ 实训实习	学院合作企业的企业导师评价、自行联系企业答辩成绩
D ₁₂₃ 专业就业白皮书	毕业后反馈
D ₂₁ 全覆盖综合素质提升计划	个人成长档案记录,综合素质评定的评价成绩
D ₂₂ 社团活动	个人成长档案记录
D ₂₃ 综合设计覆盖计划	工程能力档案,过程成绩评价、答辩成绩评价
D ₂₄ 创新项目计划	工程能力档案,过程成绩评价、答辩成绩评价
D ₃₁₁ 简历撰写讲座	覆盖率
D ₃₂₁ 工程训练班	工程能力低等级覆盖率
D ₃₁₃ 实习应聘	应聘成功率
讲座	参与率
个体辅导	困难个体记录表

在检查验证阶段,主要应用个人成长档案、功能能力档案、困难个体记录表、参与率和覆盖率进

行量化考核,通过年级间数据进行分析。根据当年的分析结果进行措施的执行调整。

(四) A: 模型修订

1. 标准化、固定成绩

通过数据的对比分析,进行措施的标准化,固定成绩,对于效果不明显或者参与率、覆盖率的措施进行修订完善。

2. 由于该模型还在第一轮循环中,因此发现了很多不足和遗留问题,遗留问题进入下一个循环,具体如下表所示:

表4 遗留问题表

措施	效果	修订方向
讲座	有一定效果,但是未成体系,反馈中有未满足内容	进行系统性研究,对反馈中的不足进行补充
专业就业白皮书	内容不够全面,互联网行业内容不足	调研行业信息,丰富毕业生反馈,完善岗位职责
个体辅导	困难个体识别还有不足,其中沟通交流方面较为明显	加重综合素质提升计划权重,困难个体进行重点训练

三、模型的实践总结

在经过一轮模型实践后,虽然还有很多不足,但是初期效果已经显现。2015年开始采用该模型进行就业指导的某高校软件工程专业就业情况来看:在2014年的毕业中,毕业人数185人,直接签约就业103人,总体就业率为94.59%,在签约学生中,签约世界500强企业8人,占签约人数比例为7.76%;签约中国电子信息百强企业9人,占签约人数比例8.74%。签约学生平均初始年薪为7.6万。

在2015年的毕业生中,毕业人数456人,有268人直接签约,总体就业率超过95%,在签约学生中,签约世界500强企业45人,占签约人数比例为16.7%;签约中国电子信息百强企业34人,占签约人数比例12.6%,签约学生平均初始年薪8.2万元。

从数据中可以看出,2015年就业人数是2014年的近2.6倍,在就业人数大幅增加、就业形势更加严峻的形势下,总体就业率、签约世界500强企业比例、签约中国电子信息百强企业比例、签约学生平均初始年薪均有较大幅度的增长。从而说明,该模型的实践对于就业质量的提高有着良好的效果^[6]。

虽然该模型带来了良好的时间效果,但是由于实践过程只有一年,还有些问题需要注意,如PDCA容易导致惯性思维的问题,我们将在后续工作,对该模型不断地进行修正完善,如固化效果好的反馈机制,增加更加科学的反馈方法,精准的定位问题,避免惯性思维的形成,同时会考虑毕业3~5年后的

职业道德、职业行为习惯等中的更多因素,以培养更全面的职业素养。希望随着后续实践的不断螺旋上升,模型达到更好的普适性效果。

参考文献

- [1] 陈伟. 中国软件产业已处在全球技术创新前沿[J]. 中国信息化, 2015(6): 9-10.
- [2] 潘沼山, 孙方敏, 黄始振. 现代管理学[M]. 北京: 科学技术出版社, 2001: 213-215.

- [3] 池忠军. 关于建设大学生就业指导学的几点认识[J]. 中国矿业大学学报: 社会科学版, 2000(2): 86-89.
- [4] 迟涛. 全程化就业指导中的思想政治教育研究[D]. 济南: 山东大学, 2007: 3-7.
- [5] 高绣叶. 基于职业素养视角下的高校实践教学功能初探[J]. 成人教育, 2013(11): 32-33.
- [6] WU Zu-feng, ZHU Guo-bin, WANG Qi-hua, et al. Concentrating on innovation education to facilitate engineering education[J]. Springer International Publishing, 2014: 133-140.

Practice of Whole Process Employment Guidance Model Based on PDCA

WU Zu-feng HONG Lei LI Zhou DAI Rui-ting

(University of Electronic Science and Technology of China Chengdu 610054 China)

Abstract Against the backdrop of the strategy making higher education more accessible and affordable in our country, the employment of college graduates has drawn greater attention, and therefore more scholars and researchers show interest in the study of employment guidance. With the constantly changing industries, education system and job market, the practice of employment guidance is confronted with inevitable challenges. This paper discusses the practice of whole process employment guidance model based on PDCA, by combining with the author's working experiences. This model focuses on practice, planning and skills, coordinating the teaching and administration in college, so as to offer employment guidance more comprehensively and holistically.

Key words PDCA; employment guidance; practice; career planning; whole process

编辑 张 莉

(上接第18页)

Study of Improving the Level of Chinese Urban Community Service for the Aged

CHEN YA-pin¹ WU Dong-mei^{2,3}

(1. Chaoyang District Committee Party School of CCP Beijing Beijing 100028 China;

2. Dujiangyan Judicial Bureau Dujiangyan 611830 China;

3. Southwestern University of Finance and Economics Chengdu 610074 China)

Abstract As the proportion of the aging population of our country increases every year, the problem of the old age is becoming more and more serious. The community has absorbed the advantages and the operability of the old age and the social pension system, which can be used as the important mode of the old and large cities in our country. At present, the community of our country is still lack of community nursing staff, the role of social organizations, community service and demand is not suited to the problem. We need to strengthen the government's leading role to promote community endowment service system to further improve, strengthen the cultivation of all kinds of social organizations and to improve the quality of community service for the aged, strengthen regional characteristic, and strengthen the construction of the wisdom of the pension service platform to ease the current shortage of the situation.

Key words urban community services for the aged; service level; government; social organization; wisdom of the endowment

编辑 刘 波