

后疫情时代高职毕业生就业观念和应对策略研究

潘伟华

(智能制造学院 广西壮族自治区南宁市 530226)

摘要: 为了应对后疫情时代高职毕业生就业困境, 本文从就业观念变化和面临的主要困难为切入角度, 分析了就业岗位减少、行业结构调整、技能需求变化和竞争压力增大等问题。针对这些挑战, 文章提出了培养数字化和跨界融合能力、拓宽灵活就业和创业视野、强化职业规划和心理调适能力、构建专业社交网络和个人品牌等策略, 旨在提高高职毕业生的就业竞争力, 促进其顺利就业和可持续职业发展, 为高职教育改革和人才培养提供新的思路。

关键词: 后疫情时代; 高职毕业生; 就业观念

引言: 新冠疫情的全球蔓延对就业市场造成了深远影响, 高职毕业生作为就业群体中的重要组成部分, 面临着前所未有的挑战。在这一背景下, 研究后疫情时代高职毕业生的就业观念变化和应对策略具有重要的现实意义。本研究聚焦于高职毕业生就业困境的根源和可行的应对方案, 旨在为教育机构、政府部门和用人单位提供决策参考, 同时为高职毕业生自身职业发展提供指导。通过深入分析和策略探讨, 以期推动高职教育体系的优化和人才培养模式的创新。

一、高职毕业生就业观念的变化

(一) 疫情影响下的就业观念转变

新冠疫情的暴发对就业市场造成了巨大冲击, 促使高职毕业生的就业观念发生了显著转变。危机意识的增强使得就业安全性的重要性进一步凸显, 但对“安全”的定义已然不同。相较于单纯追求“铁饭碗”, 更多毕业生开始关注行业和企业的抗风险能力及长期发展前景。医疗卫生、信息技术等在疫情中表现出强大韧性的领域受到更多关注。

职业规划的视野更加长远, 终身学习和持续提升能力的重要性得到普遍认识。跨界融合能力和数字化技能成为新的竞争优势, 推动了复合型人才的培养需求。同时, 工作与生活平衡的理念得到更多重视, 薪酬不再是唯一的衡量标准, 个人价值实现和职业发展空间成为重要考量因素。

这些变化反映了高职毕业生在面对复杂多变的就业环境时, 展现出了更强的适应性和前瞻性思维。新的就业观念更加注重个人发展与社会需求的平衡, 为高职教育的改革和人才培养提供了新的方向。

(二) 新就业观念对求职行为的影响

新就业观念的形成对高职毕业生的求职行为产生了深远影响。求职方向更加多元化, 不再局限于传统热门行业, 新兴产业和细分领域受到更多关注。这种变化促使毕业生主动了解市场需求, 拓展知识结构, 以适应跨界融合的趋势。在求职准备阶段, 更多人开始重视职业规划, 提前进行行业研究和能力储备^[1]。

求职渠道也随之拓宽, 除传统的招聘会和网络平台外, 社交媒体、行业论坛等非正式渠道被广泛利用。远程面试和在线笔试的普及改变了求职流程, 要求应聘者具备更强的线上沟通和自我展示能力。此外, 实习经历和项目经验在求职中的重要性提升, 推动了在校期间积极参与实践活动的风气。

新就业观念影响了求职心态, 从被动接受到主动选择, 毕业生在求职过程中表现出更强的自主性和针对性。同时, 抗压能力和心理韧性得到加强, 面对就业困境时能够采取更积极的应对策略。这些变化不仅提高了求职效率, 也为人岗匹配提供了更好的基础, 有利于实现个人价值和社会需求的双赢。

二、高职毕业生就业面临的主要困难

(一) 就业岗位减少

后疫情时代, 高职毕业生面临的首要困难是就业岗位的显著减少。疫情对经济造成的冲击导致许多企业缩减规模、暂停

招聘甚至裁员, 直接压缩了就业市场的容量。特别是中小企业, 作为吸纳就业的主力军, 受到的打击尤为严重, 导致大量岗位流失。与此同时, 经济复苏的不均衡性使得部分行业的岗位需求迟迟未能恢复到疫情前水平^[2]。

岗位减少的问题在某些特定领域表现得尤为突出。如旅游、餐饮、线下零售等与人员流动和聚集密切相关的行业, 受疫情影响最为直接, 岗位流失严重。即便在经济逐步复苏的背景下, 这些行业的用人需求也未能迅速回暖, 给相关专业的高职毕业生带来巨大压力。

值得注意的是, 岗位减少不仅体现在数量上, 质量上的下降也不容忽视。为了控制成本, 一些企业倾向于将全职岗位转为兼职或临时工, 或者降低薪资待遇, 这使得高职毕业生在就业选择上面临更多困境。另外, 企业为应对不确定性, 往往优先考虑有工作经验的求职者, 进一步挤压了应届毕业生的就业空间。

(二) 行业结构调整

后疫情时代, 经济结构加速调整, 产业升级步伐明显加快, 这给高职毕业生带来了新的就业挑战。传统行业与新兴产业此消彼长, 导致某些领域的人才需求骤减, 而另一些领域却面临人才短缺。这种结构性变化使得部分高职院校的专业设置与市场需求之间产生了错位, 毕业生面临专业知识与实际岗位要求不匹配的困境。

数字经济的蓬勃发展推动了产业数字化转型, 传统行业中的许多岗位被自动化和人工智能取代。这一趋势对于缺乏数字技能的高职毕业生造成了直接冲击。例如, 制造业中的许多操作类岗位正在被智能化设备替代, 要求从业者具备更高层次的技术操作和管理能力。

新业态、新模式的兴起也改变了就业市场的格局。共享经济、平台经济等新经济形态创造了大量灵活就业机会, 但同时也带来了就业不稳定、社会保障缺失等问题。对于习惯于传统就业模式的高职毕业生来说, 适应这种新型就业形态需要一个过程。

这种行业结构的深刻调整, 要求高职毕业生具备更强的学习能力和职业适应性。它不仅考验着个人的知识储备和技能水平, 也对高职院校的人才培养模式提出了新的挑战, 促使教育体系需要更快速地响应市场变化。

(三) 技能需求变化

后疫情时代, 劳动力市场对技能的需求发生了显著变化, 这给高职毕业生带来了巨大挑战。数字化转型的加速推进使得数字技能成为各行各业的基本要求。然而, 许多高职毕业生在这方面的准备并不充分。他们可能掌握了专业领域的基础知识, 但在数据分析、云计算、人工智能应用等方面的能力却相对欠缺。这种技能鸿沟使得他们在就业市场上处于不利地位。

跨界融合成为新趋势, 要求从业者具备多学科知识和跨领域协作能力。例如, 在智能制造领域, 不仅需要了解传统的机械原理, 还要掌握物联网、大数据等新兴技术的应用。这种复

合型人才需求与高职教育中相对单一的专业培养模式之间存在矛盾,使得毕业生难以满足企业的用人标准。

软技能的重要性日益凸显。在远程办公、跨文化合作成为常态的背景下,沟通能力、团队协作、自我管理软技能变得尤为重要。然而,传统的高职教育往往侧重于硬技能的培养,在软技能培养方面存在不足,导致毕业生在这些方面的竞争力不足。

这些技能需求的变化,不仅考验着高职毕业生的适应能力,也对高职院校的课程设置和教学方法提出了新的要求,促使教育体系需要更加灵活地响应市场需求。

(四) 竞争压力增大

后疫情时代,高职毕业生面临的竞争压力呈现出多元化特点。首先是来自同层次教育的竞争加剧。高职院校扩招政策的实施导致毕业生人数激增,而就业市场的容量并未同步扩大,这直接加剧了同质化竞争。大量求职者争夺有限的岗位,使得每个人都面临更大的淘汰风险。

其次,高职毕业生还要面对来自本科及以上学历人才的“降维竞争”。经济下行压力下,一些原本面向高学历人才的岗位也开始考虑招收高职毕业生,这看似增加了就业机会,但实际上也吸引了更多高学历求职者加入竞争。在雇主可以用相近的薪资招到高学历人才的情况下,高职毕业生的竞争优势被进一步削弱。

此外,社会经验丰富的职场人士由于企业裁员或主动求变而重新进入就业市场,他们的实战经验和成熟度往往更受企业青睐。相比之下,缺乏实际工作经验的应届高职毕业生在求职过程中处于明显劣势,特别是在一些要求丰富经验的岗位上。

面对如此激烈的竞争环境,高职毕业生不得不付出更多努力来提升自身竞争力。这种压力虽然在一定程度上推动了人才质量的提升,但也带来了心理负担和职业规划的困惑,考验着毕业生的心理韧性和职业适应能力。

三、后疫情时代高职毕业生就业应对策略

(一) 培养数字化和跨界融合能力

后疫情时代,数字经济的快速发展和产业结构的深刻变革要求高职毕业生具备更强的数字化能力和跨界融合思维。面对这一挑战,毕业生应该主动拓展自身的技能范围,不局限于传统的专业知识学习。可以通过参与在线课程、实践项目和行业交流等多种方式,系统地学习数据分析、云计算、人工智能等数字技术的应用。在实践中,可以积极寻找跨界项目的参与机会,如校企合作中的创新实践、跨专业学生团队合作等,通过实际问题的解决来锻炼跨界思维和协作能力。此外,关注新兴技术在本专业领域的应用趋势,主动探索传统技能与新技术的结合点,提高自身在就业市场的竞争力。例如,机械专业的学生可以学习3D打印技术,护理专业的学生可以了解远程医疗系统的操作。通过这种持续学习和技能更新,不仅能够适应当前的就业需求,还能为未来的职业发展奠定坚实基础。

(二) 拓宽灵活就业和创业视野

在就业形势严峻的背景下,高职毕业生需要突破传统就业观念的束缚,积极拓展灵活就业和创业的可能性。灵活就业形式如自由职业、兼职工作、项目制合作等,为毕业生提供了更多元化的就业选择^[3]。毕业生可以利用互联网平台,如各类自由职业者网站、知识付费平台等,将自己的专业技能转化为服务产品,开拓新的就业渠道。

创业则是另一条值得考虑的路径。高职毕业生可以结合自身专业优势和市场需求,探索小微创业机会。例如,电子商务专业的学生可以尝试开设网店或提供社交媒体营销服务,烹饪专业的学生可以考虑开发特色餐饮外卖服务。

同时,毕业生应该培养终身学习的意识,持续关注行业动态和政策变化,及时调整自身定位和发展策略。参与创业培训、

加入创业社群、寻找创业导师等,都是提升创业能力的有效途径。通过灵活就业和创业实践,毕业生不仅能够实现自我价值,还能培养独立思考、问题解决和风险管理等关键能力,为未来的职业发展打下良好基础。

(三) 强化职业规划和心理调适能力

面对复杂多变的就业环境,高职毕业生需要加强职业规划能力,并培养良好的心理调适能力。科学的职业规划有助于毕业生在就业市场中找准定位,制定切实可行的职业发展路径。毕业生应该深入分析自身的兴趣、能力和价值观,结合行业发展趋势和市场需求,制定短期、中期和长期的职业目标。

同时,要培养开放和灵活的心态,接受职业发展可能存在的多种可能性。不应将自己局限于某一特定岗位或行业,而是要保持对新机会的敏感性和尝试精神。例如,可以主动了解新兴产业的发展前景,探索自身专业知识在不同领域的应用可能。

心理调适能力的培养同样重要。在面对就业压力和挫折时,要学会情绪管理和压力缓解。可以通过参与心理健康讲座、加入求职互助小组、培养健康的兴趣爱好等方式,增强心理韧性。建立正确的就业观念也很关键,要认识到第一份工作并非终身职业,而是职业生涯的起点和学习机会。通过强化职业规划和心理调适能力,高职毕业生能够更从容地应对就业挑战,在职业发展道路上做出更明智的选择,并在面对挫折时保持前进的动力。

(四) 构建专业社交网络和个人品牌

在竞争激烈的就业市场中,高职毕业生应该注重构建专业社交网络和打造个人品牌,以增加就业机会和提升职业竞争力。专业社交网络的建立可以从校园生活开始,积极参与学术讲座、行业论坛、校友活动等,拓展人际关系。

同时,要学会利用社交媒体平台打造个人品牌。可以通过撰写专业博客、制作视频教程、参与行业讨论等方式,展示自己的专业能力和独特见解。注意保持社交媒体账号的专业性和一致性,避免发布不当言论或信息。参与线上线下的行业交流活动,如网络研讨会、行业展会等,扩大自己的影响力。

此外,积极寻找实习和项目合作机会,通过实际工作表现来建立个人口碑。可以主动联系目标企业,提出实习申请或项目合作建议。在工作中注重建立良好的人际关系,获得同事和上级的认可。善用推荐信系统,在完成实习或项目后,主动争取上级或客户的推荐信,为未来求职加分。通过持续构建和维护专业社交网络,打造个人品牌,高职毕业生能够在就业市场中脱颖而出,获得更多的就业机会和职业发展可能性。

四、结束语

本文通过分析后疫情时代高职毕业生就业面临的主要困难,提出了一系列针对性的应对策略。这些策略不仅着眼于当前就业难题的解决,更注重培养毕业生的长期职业竞争力。未来的研究方向可进一步探讨高职院校课程设置与市场需求的动态匹配机制,以及数字化时代下高职教育模式的创新路径。通过持续地探索和实践,相信高职毕业生将能更好地应对就业挑战,实现个人价值和社会价值的统一。

参考文献:

- [1]王帅.后疫情时代提升高职院校毕业生就业服务水平路径探索[J].福建轻纺,2023,(04):71-73.
- [2]朱云,顾吟秋.后疫情时代高职院校毕业生就业指导路径探究[J].江苏经贸职业技术学院学报,2022,(05):76-79.
- [3]张欣,石镇荣,张金辉.后疫情时代高职护理毕业生就业新趋势研究[J].就业与保障,2022,(05):37-39.

作者简介:潘伟华,1988.11.,性别:男,民族:汉族,籍贯:广西浦北,单位:广西职业技术学院,职称:未定级,学历:本科,研究方向:思想政治与价值引领,职业规划与就业指导。