

The Influence of Vocational Values on Employment Stability of Higher Vocational Hotel Graduates

Minting Ji Dongfang Huo Ju Wang

Yunnan Forestry Vocational and Technical College, Kunming, Yunnan, 650224, China

Abstract

The employment status of college graduates has always been the focus of attention from all walks of life, and the quality of employment is directly related to their career development and future life path after entering the society. The quality of employment is closely related to the stability of the career, and the values of the occupation have a great impact on the willingness and behavior of resignation, career change, and job hopping. Professional values also have a direct impact on the formation of an individual's job satisfaction. The unstable characteristics of the service industry have led to the phenomenon of resignation and job hopping in the hotel industry, and the career stability of graduates fluctuates greatly. What is the current situation and characteristics of the current professional values of graduates majoring in hotels in higher vocational colleges at the beginning of their careers? What impact has it had on their employment stability? This study focuses on the analysis of the impact of the career values of hotel graduates in contemporary vocational colleges on employment stability, and provides some suggestions for the employment guidance of college students majoring in higher vocational colleges and the personal career development of college students.

Keywords

higher vocational colleges; Hospitality graduates; personal professional values; Career stability

高职酒店毕业生职业价值观对就业稳定性影响

季敏婷 霍冬芳 王菊

云南林业职业技术学院, 中国 · 云南 昆明 650224

摘 要

大学毕业生的就业状况一直是各界关注的焦点, 就业质量直接关系到他们迈入社会后的职业发展和未来的人生道路。就业的质量与职业的稳定性息息相关, 职业的价值观念对于离职、转行、跳槽的意愿和行为具有较大的影响。职业价值观也直接影响了个人对工作满意度的形成。服务类行业不稳定的特点致使酒店类行业从业者离职转行及跳槽现象更为普遍, 毕业生职业稳定性波动较大。当前高职院校酒店类专业毕业生职业初期的职业价值观现状和特点如何? 对他们就业稳定性产生了什么影响? 本研究重点分析当代高职院校酒店类专业毕业生职业价值观对就业稳定性的影响, 为高职酒店类专业学生就业指导、大学生个人职业发展提供几点建议。

关键词

高职院校; 酒店类专业毕业生; 个人职业价值观; 职业稳定性

1 引言

近年来, 刚毕业走出校门的大学生不断尝试更换新的工作, 频繁跳槽日益凸显。酒店类专业毕业生主要从事旅游、酒店等行业的工作。然而, 由于旅游业、酒店业等行业自身的不稳定性及服务行业的性质, 酒店业流动性高, 毕业生可能因为价值观与实际情况不符而离职, 如毕业生重视职业发展, 但酒店提供的晋升机会有限, 可能导致他们跳槽。或者,

如果更看中工作稳定性, 可能会选择留在福利较好的酒店。另外, 酒店类专业毕业生对专业相关产业的满意度不高, 也会选择转投其他行业。随着大学扩招规模的不断扩大, 大学生就业难、社会适应性难等问题也频繁出现, 同时, 在政策、环境等多种因素影响下, 大学生更希望找到长远发展的工作, 企业更希望有潜力的人加入。影响高职院校酒店类专业毕业生就业稳定性的因素很多, 包含了工作的性质、所学专业匹配度、个人择业观念、薪资福利待遇、个人职业发展、企业发展、工作压力等。但是, 缺乏个人职业的规划和逃避等原因导致跳槽却值得我们关注。大学毕业生初就业离职率高、就业不稳定不仅造成人力资本的浪费和影响企业经营, 而且不利于社会的稳定和自身的发展, 另外, 频繁地更换工作, 也不利于毕业生得到企业更好的晋升和福利, 这也会致使毕

【基金项目】云南林业职业技术学院2023年校级科研项目 (项目编号: KY(QN)202326)。

【作者简介】季敏婷 (1989-), 女, 硕士, 助教, 从事学生管理研究。

业生加剧更换工作的频率。

根据全国高等职业院校毕业生就业相关数据报告显示,高等职业院校就业情况相对较好,酒店类毕业生就业去向情况也相对较好。但调查发现酒店类毕业生职业稳定性波动较大,离职、转行、跳槽现象极为普遍。通过对云南省2021届、2022届、2023届酒店类毕业生职业价值观及职业稳定性情况作抽样问卷调查:从数据上来看,离职倾向近90%的毕业生常常想到辞去目前的工作和可能在下一年会离开公司另谋他就,在对个人职业价值观调查中“个人择业观念”“个人职业的发展”“薪资福利待遇”“企业的发展前景”“工作压力”占比最高。

2 酒店类专业毕业生社会适应性现状

2.1 角色意识转变的不适应

大学毕业生刚走出学校“象牙塔”,常常不能及时理解自己的身份和角色已经发生的转变。由学生到社会人士;由向父母、家人和社会的索取者转变为给父母、家人和社会创造的贡献者;由被培养对象转变为承担着责任和义务的社会职业人。刚走出校门的大学毕业,个人的思维模式和想法通常还停留在学生时代,个人对于社会的认知水平具有不稳定性,毕业生刚刚走向工作岗位角色较难转变,出现适应社会困难,负面情绪较重,从而影响自我意识的判断。

2.2 专业人才的就业适应性

据市场调研,服务类职业向来是职场上供需两旺的人才需求热点,随着社会的发展和竞争的日益加剧,服务从业人员工作的重要性和多样性越来越受到重视,服务从业人员已经不仅仅是以前众人眼里“端茶递水”的角色,而是日渐成为企业内:具备较强的口语表达能力,能熟练处理相关业务;具备办公自动化操作技能与计算机应用能力;掌握专业相关知识、服务知识、销售知识以及管理等知识;掌握基本的服务礼仪,具备良好的职业形象;了解并关注行业发展动态,以及创新经营和管理方式。因此,高职酒店类专业以社会需求为导向,重视人才的综合素质,专业知识和职业技能的培养,突出企业特色和适用性,以增强酒店类专业人才的就业适应性。

2.3 有效的实习经验明确个人职业价值观

酒店类毕业生的职业价值观受父母、学校、他人及自身的影响,很多毕业生走到真正的工作岗位时,发现现在的工作与个人的期望不相符,工作带来的成就远远达不到个人的预期,从而影响了工作的满意度,进而出现了频繁跳槽的现象。通过调查发现,在校期间,有专业相关企业实习经历的学生比没有参加过企业实习的学生就业更稳定,也不会出现频繁跳槽的现象。这说明,企业的实习经验可以帮助学生系统地学习企业的运营、工作需求,形成对工作的整体认知,可以帮助大学毕业生更明确个人的职业价值观,进而调整个人期望与实际情况相匹配,在选择职业时会更慎重选择与个

人职业价值观相符的职业。另外,有目标的中长期实习,可以给用人单位留下踏实做事、稳定性高的印象,同时也提升了就业的质量。

2.4 职业生涯规划前移

调查数据显示,专业对口对就业的满意度有较大的影响,专业对口的学生工作的满意度明显高于工作专业不对口的学生,同时专业对口的学生对个人职业价值观的认同及职业稳定性也明显高于工作专业不对口的学生。这也反映了学生职业生涯规划前移的缺失,大学生应在入校后及时做出职业生涯规划,结合行业的特点和需求,根据个人的兴趣和能力,做好结合自身实际情况的目标职业发展准备,对个人职业的满意度及稳定性具有深远影响。

3 职业价值观对职业稳定性的影响因素分析

3.1 专业匹配度不高

目前所从事工作与所学专业不匹配是造成离职转行的主要原因之一。一方面,学生在选取专业时,缺乏对自身兴趣、能力及职业规划的深入了解,导致所学专业与自身实际情况不符。另一方面,毕业生在进入职场初期,由于急于找工作就业,加之社会经验不足等原因,专业对口的问题不会过多考虑,最大的目标是以能先找到工作为主,为后期离职跳槽埋下隐患。酒店类专业性质的原因,能胜任和转专业从事的工作很多,但是,转入新的行业,一切又要从头学习,加之刚刚进入职场很多毕业生适应不了压力而选择辞职。

3.2 择业观念偏差

很多酒店类毕业生在就业初期,往往希望进入酒店管理层和获得高薪职位,对于酒店客房、餐饮等岗位只有极少部分毕业生选择。出现了过高的心理定位,而忽视了酒店行业的现实要求需从酒店基层岗位起步,85%的部门经理需具有2年以上一线工作经验。在就业初期,面对现实中基层繁忙的工作,毕业生较难适应,抗压能力较弱,导致职业满意度下降,从而选择离职。过度强调“快速晋升”在遭遇现实的管理时,离职的概率也在增加。同时,受到人们对于酒店行业层次不高的认知影响,很多家长和毕业生在择业时犹豫不定,甚至放弃了酒店从业的机会。

3.3 认为个人职业发展空间不足

刚走出校门的毕业生都希望能够找到一份理想的工作实现个人价值,但真正走到工作岗位会发现现实和个人憧憬相差较大,因而认为个人发展空间不足是企业没有提供更好的平台和机会,从而选择跳槽。另一方面,酒店行业作为服务行业的代表,季节性、劳动密集性特点突出,这致使酒店行业在用人上更侧重基层员工的效率和数量,部分毕业生在基层岗位上经过了学习和积累,有了一定的经验和能力后,认为如果企业在个人职业晋升和薪资福利上没有进行相应调整,毕业生会认为企业提供不了个人更好的发展,从而提出了离职。

3.4 对薪资福利待遇不满意

对薪资福利待遇不满意是造成离职的重要原因之一,高校毕业生就业时期希望获得与自身专业背景和学历相匹配的薪资待遇,实现购房、买车、回报父母等对美好生活的需求。然而,相比其他行业,酒店类行业薪资不高,尤其是基层岗位。同时,部分酒店降低成本经营,实际情况往往与毕业生期望存在较大差距,进而加大了毕业生离职率。

3.5 对企业发展前景不认同

一方面,初入职场的毕业生,对企业的管理、人际关系、工作环境有较高的期待。但是再优秀的企业在实际管理过程中都会存在制度问题、人际关系复杂、工作环境不佳等情况导致毕业生产生心理落差。另一方面,部分毕业生可能对个人有明确的职业规划,而酒店的现状和发展前景与个人的期望存在差距,从而产生辞职跳槽的念头。

3.6 工作压力过大

随着社会经济的快速发展,工作要求高、任务重、压力大已经成为职业人的常态。酒店行业对于员工的形象、态度、专业能力及应变能力都有较高要求,毕业生需要不断提高自身的专业技能和竞争力。同时酒店行业工作量大、节奏快,尤其在节假日和旅游旺季,毕业生需要处理更多的客户和服务需求。工作压力过大虽然不是酒店类毕业生离职的决定性因素,但也已经成为影响酒店类毕业生离职的重要因素。

4 提升高职酒店类专业毕业生职业稳定性

4.1 学生角度

大学生应在入校后及时做出职业生涯规划,研究表明,专业对口的工作满意度远远高于专业不对口的工作,专业不对口也反映了大学生没有提前做好职业规划。因此,从学生的角度,个人应结合行业的特点和需求,根据个人的兴趣和能力,做好结合自身实际情况的目标职业发展准备。同时,有效的中长期实习经验明确个人职业价值观,有目的选择与专业相关、目标行业进行四至六个月的中长期企业实习,可以帮助学生系统了解企业的运营、工作需求,形成对工作的整体认知,可以帮助大学毕业生更明确个人的职业价值观,加强行业的认同感,进而调整个人期望与实际情况相匹配,在选择职业时会更慎重选择与个人职业价值观相符的职业。

4.2 学校角度

学校作为学生和企业之间的桥梁,第一,应增强教育的适应性及教学的实效性,促进学生职业能力与专业能力紧

密结合,从而提高学生就业竞争力。第二,建立校企合作,筛选专业相关、发展前景广阔的企业,帮助学生有侧重地选择合适的企业进行岗位实习,增加学生留岗就业的机会。第三,加强学生就业指导,开展全方位全过程学生就业指导,帮助学生树立正确的职业价值观,开设专业的职业分析实训课程,通过SWOT分析工具帮助学生建立理性预期,引导学生职业价值观精准化,做好科学的职业规划。同时,推动学校就业指导工作队伍职业化、专业化。

4.3 企业角度

企业应充分了解毕业生职业价值观现状,推行定期轮岗制顶岗实习,覆盖前厅、客房、餐饮等核心部门,减少毕业生对于职业的理想化认知。建立相应的激励措施和管理办法,增强职业稳定性。根据自身经营情况,合理调整员工的薪资水平,完善员工的福利待遇,建立有效的激励机制,如提供社会保险、带薪休假、绩效奖金、晋升机会、加强职业技能培训等,以增强员工的归属感,激发员工的工作积极性。关注入职后3个月的适应期、12个月的晋升瓶颈期及36个月的职业倦怠期等关键节点,帮助员工合理规划个人职业生生涯,有计划地将个人职业发展和企业发展相结合,增强企业的认同感,提高他们的就业稳定性。

参考文献

- [1] 何顺发.高校毕业生就业心理现状及应对策略[J].中国就业,2024,(06):66-68.
- [2] 李梦秋.高职学生职业生涯规划与就业中存在的问题及对策分析[J].山西青年,2024,(04):38-40.
- [3] 齐柳.大学生就业价值取向变化特点分析与对策研究[J].管理观察,2018,(05):110-111.
- [4] 桂肖敏,蔡颖.稳就业背景下的高校毕业生就业稳定性分析[J].无锡职业技术学院学报,2020,19(01):84-88.
- [5] 杨娟.高职院校学生职业价值观特点的调查研究[J].高教学刊,2018(12):188-190.
- [6] 张春琳.高职院校毕业生就业问题研究[D].内蒙古大学,2015.
- [7] 成艳娜.提高高职高专学生职业能力的对策研究[J].烟台职业学院学报,2019,09(03):54-57.
- [8] 陈荣桂.应届高校毕业生职业稳定性问题的三位一体分析[J].同化师范学院学报(自然科学),2015,04(02):68-70.
- [9] 魏佳楣.高校毕业生职业价值观、工作满意度和就业稳定关系研究[D].华南农业大学,2017,06:1-6.
- [10] 薛芳,王小美,陈婷.以就业稳定性为导向的高校职业规划能力培养模式研究[J].吉林工程技术师范学院学报,2017,12(12):10-12.