

提升大学生就业质量的研究

文 / 张健 彭以旭 甘薇 焦君

摘要：随着高等教育的普及，大学毕业生人数呈逐年增加趋势，加之受新冠疫情这一公共卫生事件和全球经济下行等多重因素的影响，大学生就业产生了诸多的问题，如招聘受阻、就业岗位减少、就业压力增大，并潜移默化地降低了大学生的就业质量。研究表明，当前，大学生正面临着多重就业困境，为此应推动高校、企业与地方政府三者之间的良性互动，营造良好的就业环境；夯实高校主体责任，完善人才培养方案，引导学生做好职业生涯规划和提升就业服务工作有效性；培养学生正确的就业观及终身学习的理念，持续提升综合素质，从而有效提高就业质量。

关键词：就业质量；就业压力；就业心态；精准帮扶

受多重因素的影响，大学生的就业压力、就业心态和就业预期都产生了显著变化^[1]。首先是就业环境令人担忧。随着时代的变化，新的就业矛盾逐步显现，失业问题变得更加突出。其次是经济受到重创，就业岗位缩减。为应对风险，企业减少了职位供给，旅游服务、餐饮娱乐、销售贸易、交通运输、证券保险等吸纳就业能力较强的部门均受到严重冲击，进一步增大了职位的竞争压力。最后是大学生缓慢的求职行动和过高的就业期望之间的心理矛盾容易产生就业焦虑，严重影响就业质量。

已有成果对该问题的研究主要集中在不同的研究视角和参与主体方面，如从政府层面、用人单位、高校和学生等四个参与主体出发^[2, 3]，但在提升就业质量路径的理论建构鲜有成果。为此，本文深入探讨新时代大学生就业质量的提升路径，并给出相应解决方案，以促进大学生实现高质量就业。

一、大学生就业质量影响因素分析

（一）就业压力问题

大学生的就业压力主要来自客观层面和主观层面。从客观层面来看，受新冠疫情这一公共卫生事件影响，求职过程停顿、工作落实延迟必将带来就业压力。从主观层面来看，受社会环境影响，就业形势变得严峻，经济风险上升，加之国内对就业的需求增加，大学生的就业压力显著增强^[4]。

1. 求职过程成本增加。公共卫生事件增加了人才成本，使得企业筛选人才的难度逐渐提高。近年来，“云端”招聘占据历史舞台，但对应用传统模式的毕业生而言，这无疑增加了求职成本。许多高校毕业生仍停留在过去的思维惯性

和观念认识上，相对网上签约、“云端”面试等新型招聘形式，他们更倾向于和用人单位面对面地交流。而且，线上招聘也在某种程度上加大了学校和毕业生对筛选和判定企业资质等问题的难度，无法立刻做到“精准推送、精准对接、精准匹配”。

2. 就业需求持续激增。全球经济下滑导致企业减少了人员招录或降低了人员规模扩张速度。大量国外留学生回国求职，致使求职市场的基础人数增多，就业竞争压力也随之增大。由于国际化发展趋势的扩大，留学生拥有丰富的实习经验和较强的就业能力，因此得到部分高新技术企业的青睐，从而抢占了国内毕业生的就业岗位，对提高国内大学生就业质量产生了影响。

（二）就业心态问题

新时代，高校毕业生的求职心态产生了许多负面影响，不利于大学生就业信心和心理健康水平的保持。

1. 就业信心下降。就业信心主要是指对当前就业形势的现状和分析的判断，反映了求职者对自身未来职业发展的乐观程度。影响毕业生就业信心的因素主要包括人力资本、求职准备、学科理解三大要素，同时还受到家庭背景、学校背景、社会背景等外部因素的影响。然而，受公共卫生事件的影响，大学生未能参与现场实习，导致实践锻炼不足。另外，家庭收入下降的情况在贫困家庭中尤其突出，这也使得他们对就业的迫切需求更高。

2. 心理焦虑上升。在求职过程中，高校毕业生普遍面临着新时代发展变化带来的诸多压力。例如：部分毕业生因对宏观形势研判不足而对就业产生消极悲观心态；部分毕业

基金项目：2022年度常州大学大学生创新创业基金项目“后疫情时代大学生“慢就业”群体就业质量提升路径研究”（2022-E07）。

生对应聘求职、岗位实习等线下活动存在不安心理；部分毕业生对毕业论文、毕业设计的延迟存在焦虑心理等。除去新冠疫情带来的客观影响，求职意识淡薄、职业技能低下、职业素养欠缺等也是高校毕业生普遍面临的主观障碍，毕业生对高质量就业的美好诉求与用人单位校园招聘的岗位需求长期错位。

（三）就业预期问题

高校毕业生因工作能力和经验不足，加上受到公共卫生事件的影响，从而增加了对就业的焦虑感，导致他们在求职过程中行动迟缓，就业预期偏低。

1. “慢就业”群体增多。近年来，受公共卫生事件影响，线下招聘受阻，加之国外深造受阻，越来越多的毕业生开始走上“慢就业”的道路。且经济下行，加上往届未就业毕业生积压，毕业生未就业人数激增，“慢就业”人数逐年递增。形成“慢就业”的原因并非只有客观因素，也因个人工作能力不足，无法找到适合的工作岗位，从而在求职过程中处处碰壁；还有部分高校毕业生在面对严峻的就业形势时缺乏主动性，一味地选择等待工作机会，暂缓了就业。

2. 就业预期下调。面对新的经济环境，大学生往往会选择下调就业预期以规避风险。据统计，受社会环境影响，高校毕业生的求职心态发生了改变，从某种程度上来看，其就业预期有所下降。2022届毕业生的平均期望月薪比2021年降低了6%，其中，期望薪资在4000元的毕业生相较2021年增加了8.9%，而期望薪资在6000元的毕业生比2021年下降了50.8%，从数据上来看，不论是平均值还是分段薪酬，毕业生都愿意降低薪资要求来适应低迷的就业市场。

二、提升大学生就业质量的重要举措

随着信息化时代的高速发展，大学生“慢就业”已成为不可避免的趋势，也是大学生需面临的严峻挑战。基于此，最重要的是强调大学生的主体地位，尊重大学生的自我选择和个性化需求，围绕这一主体，高校应展开一系列精确且具有针对性的教育提升工作，让毕业生在理想岗位上实现自身价值。

（一）强化就业观念引导，实行就业育人体系全方位

结合学科专业特色，将建党精神融入人才培养的全过程是强化就业理念不可或缺的一步。对毕业生进行正确的就业价值引导，树立正确的就业观念，并进行职业目标再确认，可以促使毕业生树立正确的职业道德，引导学生将个人理想抱负与国家能源需求紧密结合，将个人理想与家国情怀相结合，实现就业理想多元化。

一是强化团建引领。加强党建带团建，以推动团建与就业工作深入融合，将推进毕业生就业与“我为群众办实事”相结合，强化各教师党支部与企业的匹配共建，围绕“才企精准匹配，共建就业加速新局面”等主题开展共建活动，实

现优势互补、资源共享、共同提高的共建目标。

二是创新工作模式。构建学院领导班子、系主任、班主任和团支部指导员的就业大思政格局，以及党员、入党积极分子、优秀团干部的就业辅助部署。通过年级大会、团支部大会、座谈会等形式加强就业心理指导，帮助学生正确认识就业环境、摆正就业心态、明确就业定位，引导学生牢固树立健康的就业心态。

三是注重榜样引领。通过线上和线下等多种方式，邀请典型校友来进行职业生涯规划指导和经验交流，尽可能实现“一榜样一学生”的新型引领模式；及时发布“大学生村官”“三支一扶”“西部计划”等基层项目信息，为大学生提供实时资源；鼓励毕业生参与国家能源战略建设，转变传统就业理念。

（二）强化就业岗位供给，实现就业服务体系立体化

全面深化校企合作、供需对接，旨在提高就业精准度、拓宽就业渠道及优化就业服务。为此，要将高校就业工作加以细致规划并真正实施，从而建立全方位、立体化和精细化的就业服务保障体系。

一是不断拓展就业渠道。利用“线上+线下”模式，让校园招聘会和“云招聘”双管齐下，实现招聘信息的全覆盖。一方面，加强对就业供需匹配与引导调剂，增强针对性和敏锐性，引导毕业生流向前景好、需求度高的行业；另一方面，全面提升“云招聘”规模与质量，推进健全智能服务体系，加强高校、政府、企业的数据和资源对接，搭建精准度高、针对性强的互联网就业平台，实现“就业需求线上报、就业岗位线上找、就业政策线上办”，提供毕业生求职岗位的精准推送、远程网络面试、网络化实习等系列服务，最大限度地满足企业或单位和大学生的就业需求。通过网络信息化手段，实现招聘信息的海量投放，让毕业生能够方便快捷地搜集到理想的职业信息。同时，实现人才资源的共享阅览，使用人单位的招聘需求同毕业生的就业需求实现智能化匹配，达到成功就业的最终目标。

二是推进就业质量提升。面对日趋严峻的就业形势，学院采取“走出去、请进来”的战略方针，这不仅要求学院鼓励学生“走出”校园去实践，而且要将企业招聘“请进”校园，在巩固传统就业市场的前提下，积极开拓地方就业市场，进一步深化行业特色和区域特色相结合的“立体化”校园招聘模式。

三是强化招生就业联动。建立“书记负责、副书记主抓、系主任协同、毕业生主体”的就业工作体系，健全“党员引导，团干部关注”的就业引导体系，促进招生、培养与就业一体化建设。对此，学校要增加就业专项经费预算，并在日常办公、档案转递、信息交流、市场开拓、调研培训等方面实施全力保障，最大化地发挥经费的使用效用。

（三）强化就业精准帮扶，实现就业帮扶体系精准化

一是持续做好贫困生关心和服务工作，推进“一人一档”的针对性就业帮扶政策。将高校困难毕业生群体就业精准帮扶工作作为就业工作的重中之重，通过定向摸排准确掌握家庭困难毕业生、少数民族毕业生等各类就业困难群体毕业生情况。可以利用互联网、大数据等技术手段，建立包含低保家庭毕业生技能状况、就业需求等的数据库，及时向帮扶对象传递相关就业信息，以精准匹配、快速定位、提升效率的方式帮助他们尽快找到合适的工作。同时，建立帮扶台账，通过开展个性化辅导、推荐岗位信息、发放求职补贴等方式，帮助他们消除就业焦虑、重建就业信心，建立清晰的就业目标，并尽快实现就业。

二是制定精准帮扶措施。将建档立卡贫困家庭、城乡低保家庭、零就业家庭毕业生作为重点援助对象，指定团干部、学生党员等与他们进行“一对一”的帮扶，为其提供专门的笔试面试技巧、简历制作指导和心理咨询服务，并优先向企业推荐，帮助他们实现就业。

三是组织就业清零行动。开展“离校未就业毕业生就业促进计划”，学院可通过多种形式与未就业的毕业生建立联系，持续为离校未就业毕业生提供精准化就业指导和服务，实现“一对一”指导服务续航，确保“离校不离线、服务不间断”。“有工作”不代表帮扶结束，“能就业”不代表任务完成，就业帮扶还要通过强化机制、动态监测，对就业后遇到的问题进行持续跟踪和妥善处理。

（四）强化就业能力提升，实现就业指导体系一体化

要加强高校招生与就业的联动机制，紧跟经济时势，准确地进行信息匹配，针对不同岗位进行分类培养，让大学生能够自我清晰定位，避免毕业后迷茫的情况发生。同时，健全职业发展和就业指导课程体系，开展体验式实践活动，进一步提高学生的就业竞争力。

一是要坚持做好生涯规划。建立就业指导与咨询服务体系，以讲座、咨询为主要形式，并辅以职业测评。通过就业评测、职业培训、社会实践、企业实习等项目活动，让大学生提早制定与自身相适应的职业规划，提升其学术能力和生

涯适应能力，积累就业经验，提高大学生的韧性和敏锐性。此外，要充分发挥教育部“24365校园招聘服务”的资源整合和在线数据等优势，让学生初步了解一定的实时就业信息，帮助学生分析就业形势，了解用人单位的特点和岗位职责，指导学生归纳、整理和分析就业信息，提升择业的针对性和实效性。

二是要提升就业技能。举办丰富的求职技能提升活动，包括校内简历设计大赛、模拟面试大赛、校友求职座谈会等，全面提升大学生的就业技能和职业素养。同时，拓展校外资源，创新就业指导模式，聘请知名人力资源部负责人进学校、进课堂，为学生提供有针对性、实用性的就业创业指导，让学生了解现实的就业形势和就业环境，从而实现就业理想现实化，在提升自我能力的同时避免“眼高手低”的现象出现。

三是注重实践体验。开展“学子名企行”活动，打造“零距离就业”通道，与优质用人单位建立校外就业实习基地，利用假期组织毕业生前往用人单位参观、实践，零距离了解企业生产情况、工作环境、企业文化。实践结束后进行评优选拔，提供“优秀人才先签约”的零距离入职渠道，帮助其积极投身就业市场，积累就业经验，不断增加自身的就业竞争力。

（作者单位：常州大学石油与天然气工程学院）

参考文献

- [1] 宋凌云. 高校“慢就业”群体就业质量提升路径探析——以就业资本为视角[J]. 天中学刊, 2022(5): 143-148.
- [2] 丁梦娇. 高校辅导员提升大学生就业工作质量的实现方式[J]. 北京教育(德育), 2023(1): 92-95.
- [3] 赵晓萌, 郭贵川. 新形势下大学生就业工作的创新实践[J]. 北京教育(德育), 2022(2): 54-56.
- [4] 王永珍. 高校精准就业指导的核心要义和实践路径[J]. 思想理论教育, 2021(8): 98-102.