

关于大学生就业创业与青年人力资源管理的思考

王聪颖¹ 王锴²

1. 呼伦贝尔市劳动人事争议仲裁院 021000;

2. 呼伦贝尔学院 021008

[摘要]大学生作为青年人才的主体,对于整个社会的发展具有较为显著的推动作用。但是当前青年大学生的就业问题却成为了青年人力资源管理的一大难题,各种就业问题接踵而至。因此,为了有效地解决当前大学生就业创业过程中存在的问题,缓解当前大学生就业创业难的压力等一系列社会经济问题,本文对当前大学生就业创业与青年人力资源管理的现状以及大学生就业创业和青年人力资源管理之间的关系进行了分析,而后对当前青年大学生存在的就业创业问题进行了阐述,最后在此基础上提出了一系列面向高校毕业生的青年人才的就业创业指导策略和措施,希望能够为大学生等青年人才提供可靠的指导和参考,为社会的稳定和经济的发展提供强有力的支持。

[关键词]大学生;就业创业;青年人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.165

引言

近年来高校毕业生的规模逐年递增,而社会就业岗位数量却因为经济形势的变化而出现了一定的变化,大学生就业和创业都面临着较难的困境。在就业方面,部分行业发展缓慢,提供的岗位数量较少而大学生就业需求规模较大;在创业方面,各行各业的发展受制于经济的发展,经济下行导致大部分行业的入门门槛降低但是盈利难度增大。面对当前大学生就业创业难的这一社会问题,十分有必要将其作为国家战略发展问题,全面提高青年人力资源管理的效率和质量,加快大学生就业创业指导,立足于实践解决大学生当前在就业创业方面面临的各种问题,使得青年人才能够充分流动到各个行业,有效地推动经济的发展,实现社会青年人力资源的优化配置以及经济的高质量发展。

一、大学生就业创业与青年人力资源管理的现状

一直以来,大学生就业创业都是国家政府所重视的社会重点扶持项目。近年来,大学生就业创业形势越发严谨,大学生待业人数逐年递增,不仅是给大学生自身带来了压力、给青年人力资源管理带来了压力,更是给社会的发展带来了巨大的压力^[1]。为了有效地解决青年大学生就业创业的难题,社会各界力量都纷纷投身于大学生就业创业指导和扶持中来,部分高校设立了青年人力资源管理专业,社会中也存在着青年人力资源管理机构和企业,政府和事业单位也开设了相应的青年大学生就业创业和人力资源管理部门。由此可见,社会对于大学生就业创业一直以来都保持着较高的重视程度。然而,当前大学生就业创业难的问题仍然没有得到有效的解决,高质量高效率地满足大学生的就业创业需求并且推动大学生资源在社会各行业的自由流动是青年人力资源管理的重要核心目标,当前离该目标仍然存在着一段较长的距离。

二、大学生就业创业与青年人力资源管理的关系

(一) 调节关系

首先,青年人力资源管理能够为大学生稳定成功地就业创业提供指导,成为大学生就业创业的调节器。青年人力资

源管理实际上就是以青年大学生为主体开展的人力资源管理工作,其管理的核心主要就是高校毕业生。而在大学生毕业后对于社会就业创业形势不够明确,认识程度和广度都比较有限,比较容易出现错误地定位自己以及认识相关岗位和行业发展的情况。而在此过程中开展青年人力资源管理能够更好地帮助学生对自己在社会中的作用和价值进行有效且正确的定位,帮助学生认识到自己的优势与不足,对大学生资源进行优化配置,将其调节到更加适合其能力并且更加能够促进其优势充分发挥的行业和具体岗位当中,全面提高大学生就业创业的效率。

(二) 指引关系

另外,开展青年人力资源管理能够为大学生就业创业提供有效的指引。比如说政府和事业单位在各地设立的以大学生为中心的青年人才资源管理部门通常都会及时地发布相关的人才招聘信息,包括国有企业和当地政府、事业单位一些其他的国家发展计划下所需要的岗位招聘信息,这些信息能够帮助大学生更快地定位自己需要的岗位。并且相关部门还能够及时地宣传国家或者大学生所在地政所颁布的青年人才就业创业指导和扶持的相关政策,组织当地的青年大学生参加就业创业的指导会等,帮助青年大学生更好地认识当前的就业形势和经济形势,做出更加正确的就业创业判断,起到有效的就业创业指导作用,降低大学生走弯路、走错路的风险概率。

(三) 互相促进关系

最后,大学生就业创业实际上和青年人力资源管理还是互相促进的关系。青年人才资源管理的目标除了要让尽可能多的大学生成功就业创业以外,还需要推动大学生资源的优化配置,即确保大学生能够在能够充分发挥其价值的岗位上工作^[2]。大学生毕业后的就业状况直接影响到了青年人力资源管理的效率,而青年人力资源管理的质量也关系着大学生就业创业的实际效果。青年大学生能够通过就业创业实现社会各行各业稀缺人才的补足,并且减少社会上待业和失业的大学生数量,为青年人力资源管理和优化分配减轻压力。而

青年人力资源管理也能够促进大学生就业创业效率和成功率提高,通过有效的扶持和管理,大学生能够匹配到与自己更加适合的岗位或者是从事更加适合自己的行业。

三、大学生就业创业与青年人力资源管理面临的难题

(一) 青年人力资源管理和大学生就业压力大

当前大学生就业创业的压力较大,待业和失业的青年人数增加给青年人力资源管理工作带来了一定的困难。首先,每年高校毕业生的数量都有一定幅度的增长,而社会提供的就业岗位有限,导致只有部分大学生能够在毕业后正常稳定地就业。另外,高校毕业生对就业创业的回报率有一定的要求。因为高校毕业生接受高等教育投入了一定的机会成本,因此对于就业创业所能够获得的回报也有相应的期待。然而,由于经济形势的压力以及各企业对人才结构优化背景下对各类专业人才需求的变化状况,往往导致高校毕业生无法获得心仪的就业岗位也无法再继续投入更多的机会成本选择创业。基于此,国家政府在开展青年人力资源管理工作时往往无法使相关的扶持政策发挥有效的作用。大学生较大的就业创业压力也给青年人力资源的优化配置以及青年人力资源的合理流动带来了一定的难度,不利于青年人才在各个行业创造相应的价值。

(二) 社会就业需求缺口和人才供给不匹配

当前国家和政府有意通过各种政策手段推动大学生就业创业成功率的提升,但是当前大学生毕业后所面临的专业不对口的问题仍然比较严峻。经济结构的转型发展促进了一些新兴行业的发展,也极大地遏制了部分传统产业的发展。但是新兴行业的发展速度较快,至今仍然有大部分新兴行业还处于专业人才短缺的状况,可是相关高校的专业设置和课程设置却并没有完美地匹配新兴产业的发展,呈现出一定的滞后性。因此,高校学生在毕业后在一定程度上仍然会面临社会就业需求缺口和人才供给不匹配的状况^[3]。除了专业上的匹配以外,还有各行各业人才需求与人才应用上存在的矛盾情况。各企业在招聘时都更倾向于有实际工作经验的大学生,但是却没有企业愿意为没有实践工作经验的大学生提供实习机会和岗位,大学生积累实践工作经验难度相对较大,导致青年大学生中符合企业岗位要求的人数相对比较少。基于此,尚且无法实现青年人力资源的有效配置,也因此造成了大学生就业困难的问题。

(三) 大学生就业创业指导深度有限

青年人力资源管理工作的重要内容之一就是对青年人才进行就业指导和职业生涯规划。在此基础上,大部分高校都设立了针对大学生的职业生涯规划课程,也积极地探寻校企合作为大学生建立起直接进入企业开展职业培训和实习的渠道。但是,在此过程中所能够获得效果是比较有限的。最主要的原因还是因为各大高校并未从根本上改变相应的观念,专业理论教育仍然是高校教育的核心,就业创业指导以及职

业生涯规划相关课程所占比重相对较低。另外,在开展就业创业指导教育时并不够深入,大多都是对表象进行剖析,因此大学生仍然没有能够从根本上了解当前的就业创业形势,青年人力资源管理的力度还需要进一步加强。

四、大学生就业创业与青年人力资源管理的策略

大学生就业创业指导是青年人力资源管理的核心重点内容,大学生的就业创业状况直接影响着整个社会的青年人才资源配置效率和质量,影响着社会地进步发展速度。而就业是经济发展和国家稳定的基础,具有十分重要的探讨意义。基于此,在当前这个大学生就业难、创业失败率高的时代背景下,做好大学生就业创业指导便显得十分重要。为了有效地提高大学生就业创业的成功率,应当积极地应用青年人力资源管理理论来作为科学的理论指导,将其应用于大学生就业创业指导工作中来,从多个角度来解决大学生就业创业存在的问题。

(一) 指导大学生开展多方位的就业选择工作

当前除了各个企业中所能够提供给大学生的就业岗位以外,国家也有部分职能岗位急需专业的青年人才注入,其中包括事业单位、国家政务机关、“三支一扶”、“西部计划”、选调生等诸多单位和发展计划所提供的职能岗位。而青年人力资源管理的一个重要管理原则就是最优化配置原则,将相应的青年人才引到合适的行业以及职能岗位,保证各行各业的人才需求状况能够得到缓解,相关的青年人才也能够对应的岗位上创造价值^[4]。而当前这些另一种形式的就业岗位便呈现出一定的人才稀缺状况,特别是随着西部大开发脚步和速度的加快,西部地区所需要的优秀专业人才缺口仍然较大。基于此,为了有效地提高青年人力资源管理的效率,应当进一步推动大学生就业创业思想观念的转变,健全高校的就业指导课程和职业生涯规划课程体系,充分地导入“三支一扶”以及“西部计划”等特殊的就业形式,帮助大学生拓宽就业视野和渠道,指导大学生开展多方位的就业选择工作。高校要通过有效的就业指导,帮助大学生更加清晰地了解当前的就业形势,充分了解另外多种形式的就业渠道和方式。另外还需要进一步端正大学生的态度,避免其出现就业创业期望过高的情况,引导大学生拓宽择业的视野,使其能够顺应国家社会建设的需求,承担起社会建设和发展的责任,在需要大学生力量的地方充分创造和发挥价值,实现多渠道、多形式就业。

(二) 强化大学生职业生涯规划指导

青年人力资源管理的又一重点是要帮助青年人才准确定位自身在各个行业中的位置,明确自身的优势和劣势以及职业爱好,做出更加适合自己的就业创业选择,以提高就业的稳定性。基于此,针对当前大学生就业创业存在的问题,应当进一步强化大学生职业生涯规划指导和教育,在大学生在校学习期间就通过有效的职业生涯规划指导和教育找准职业

定位和就业方向,更加科学合理地做出有利于自己和社会的选择,避免出现频繁变动职业和跳槽的状况,影响青年人力资源发挥价值的稳定性。高校应当借助职业生涯规划课程对大学生开展职业生涯探索的初步引导和教学,使其能够立足于实践初步设想未来的就业方向和发展计划,帮助大学生更加有序地完成职业生涯目标和计划。

(三) 增强大学生就业创业能力培养力度

当前大学生就业创业陷入困境的重要原因除了经济形势的原因以外,还有大学生自身的原因。各大企业之所以希望招聘能够具有工作经验的大学生,是希望能够有效地降低职员培养所投入的人力资源管理成本,职业素养当前已经成为了大学生综合素养能力最重要的一部分。但是当前真正具备相应职业素养地大学生却相对比较少,因此大学生缺乏相应的就业和创业能力。基于此,根据青年人力资源管理指导和相关的理论体系,应当进一步提升大学生的就业创业能力,从多个角度来加强对大学生综合素养能力的培养。高校应当加强校企合作,并且顺应国家建设的需求,与西部计划的相关基层服务部和组织机构建立起密切地合作联系和人才输送与培养关系,为强化大学生的就业创业能力奠定基础。高校可以定期选择相关的优秀队伍到基层或者是相应的合作企业参加社会实践活动和实习,为大学生提供积累实践实习经验的机会^[5]。另外,高校还应当成立大学生创新创业项目孵化实验室和专项基金用于扶持高校学生的创新创业项目,鼓励大学生参加各种创新创业大赛,在比赛和活动中有效地增强学生的创业勇气、能力和经验。

(四) 提高校企合作和协作联动水平

加强校企合作并不只是单纯地为高校学生提供石溪的机会和渠道,更重要的应当是通过校企合作位实现职业教育搭建起科学合理的教育平台,使高校学生能够充分地专业对应的职能岗位有关联,并且在校期间接受相应的职业教育,将所学的理论知识和专业技能融入实际的职能岗位中,真正将高校专业教育和就业联系在一起,有效地提高青年人力资源管理的效率和质量水平。各高校应当进一步提高校企合作和协作联动水平,从深度、广度等多个角度来实现校企合作。为了实现青年人力资源的有效管理,各大高校的各个学院和专业应当对应地和各个企业和用人单位建立起合作关系,并且根据用人单位所需要的人才素养和入职条件等因素,结合市场的发展趋势制定更加科学的大学生职业培训计划。另外,高校还可以与用人单位直接搭建起人才输送的关系,通过合作构建线上的人才招聘平台,由大学生直接在平台上搜索与合作企业以及用人单位的招聘信息并且走内推渠道应聘的方式提高大学生就业的成功几率。

(五) 提供青年大学生创新创业的扶持政策指导

在青年人力资源管理过程中不乏相关的政策指令指导和扶持,大学生作为青年人力资源中最重要、最核心的组成部

分,是国家重点关注的就业创业指导和扶持对象。在当前以及未来的青年人才资源管理过程中仍然需要将重心倾向大学生,制定相关的就业创业扶持政策,特别是创业的优惠扶持和风险分担支持。当前大学生进行创业也是解决其就业难题的重要渠道,不仅能够实现自助就业,还能够为社会提供一定的岗位^[6]。基于此,政府应当根据经济形势以及全国大学生自主创业的状况制定相应的政策。比如说在经济不景气但是就业压力大的时候,可以出台相关的刺激经济和鼓励大学生自主创业的政策,以有效地促进经济的恢复和发展,缓解大学生的就业压力。

五、结束语

综上所述,高校毕业生作为我国整体综合素养较高的青年人才资源,具有较强的创新能力和活力,能够有效地推动社会各个行业的发展,不止局限于社会经济领域,在民生和社会事业领域、学术科研领域都能够发挥出重要的作用。因此,大学生就业创业不应当只局限于经济领域,其他形式的就业和创业也应当全面纳入青年人力资源管理和配置工作中去,为大学生广泛地拓宽就业和创业的渠道,并且为大学生就业创业提供更多种多样的机会。国家应当调动全社会力量参与到青年人力资源管理工作来,充分地发挥青年大学生在社会主义建设和发展过程中的价值和作用,认可并且接受青年大学生力量,全方位满足大学生就业创业的需求,以有效地推动社会的发展进步。

参考文献

- [1]史姗姗.新媒体环境下的高校就业创业指导工作路径探索[J].魅力中国,2020,(13):262-263.
 - [2]曾智文,李翔.基于工作室模式的五年制高职学生就业创业能力培养实践——以“启航”工作室多花黄精提取应用为例[J].绿色科技,2021,23(15):274-275,278.
 - [3]张毅驰.大学生创业教育现状调查与思考——基于苏州大学文正学院大学生创业特征问卷调查的分析[J].当代教育实践与教学研究(电子刊),2020,(18):123-125.
 - [4]张成凤.“乡村振兴”战略实施背景下大学生创业路径的思考——以水利类专业为例[J].中国林业教育,2021,(2):8-14.
 - [5]田德刚.高职院校大学生创业能力提升路径研究:基于资源协同模式的思考[J].语文课内外,2020,(26):313.
 - [6]蔚燕舞,李涛,熊桂芳.高校人力资源管理专业与创新创业教育深度融合的实践教学路径研究[J].中国管理信息化,2020,23(08):217-218.
- 作者简介:
王聪颖,出生年:1980年,性别:女,民族:汉族,籍贯:内蒙古阿荣旗,职务:副院长,职称:高级经济师,学位/学历:大学本科,研究方向:人力资源管理。