

基于新媒体环境下高校就业法律指导研究

申伟

南昌职业大学

摘要：新媒体环境下，大学生的就业面临着各种各样的法律问题。为提高大学生在工作中维护自身权益的技能，加强他们的就业法律观念，推动他们更好地就业，学校应该充分发挥新媒体技术的优点，构建一个就业法律服务平台，打破时空的限制，为他们提供更为全面的就业法律服务。因此，对大学生职业生涯规划工作提出了新的要求。在新媒体环境下，对高校毕业生进行专业、高效的就业辅导，成为辅导员必备的专业素养。在新的经济条件下，高校必须跟上时代步伐，抓住高校就业指导工作在大数据背景下的新特点和新要求，具备良好的大数据思维和认知能力，以提高大学生的就业创业效果。本文对新媒体环境下高校毕业生就业辅导的改革方法进行了初步探讨与分析，为高校毕业生就业辅导的改革与创新工作的开展提供了有益的启示。

关键词：新媒体环境；就业法律指导；创新路径

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.09.220

引言

随着新媒体环境的发展，大学生就业信息的获取渠道更加多样化。在新媒体环境下，当代大学生可以通过网站程序、其他网络平台获取更多的就业信息，这将极大地促进高校毕业生的就业率。然而，伴随着新媒体的兴起，大学生在求职中所面对的法律风险也随之增大。比如：通过互联网进行虚假招聘，以及对大学生的个人就业信息的泄露，不法分子利用求职网站将犯罪行为企业化，来招募毕业生从事诈骗、赌博、非法集资等犯罪活动。高校毕业生在就业过程中，因各类法律风险而造成的人身和财产损失。综上所述，高校就业法律指导工作要结合新媒体技术进行创新，以人性化、信息化为载体，提高大学生就业的法律风险防范能力。使大学生顺利就业就职。当前，我国高校毕业生就业形势严峻，在大数据背景下，具备科学的思维方法和高效率的技术手段，既是解决工作、生活中遇到的各类问题最有效的方法，也是高校发展精准化的就业指导工作的必然趋势。通过运用大数据技术，可以精准地帮助大学生，为他们提供更多的就业机会，帮助他们更好地了解自己以及所在企业，避免在求职过程中由于迷茫而造成的不必要的损失，进而提升他们的就业水平和工作满意度。

一、当前高校学生就业难的问题

（一）高校毕业生在择业时所面临民事法律问题

高校毕业生在求职过程中面临的主要问题有：就业诈骗和求职合同签订风险。

（二）就业诈骗风险

就业诈骗是指用人单位在招聘活动中采取的一种欺骗手段，它分为两类：欺骗他人财产和欺骗他人身份资料。以招聘为名进行诈骗，主要是指某些公司利用网上招聘平台对其监管不到位的缺陷，非法发布了大量的虚

假招聘广告，并以高工资、高提成等引诱方式，欺骗应届大学生与其签订合同，进而造成巨额的经济损失。另外，也有不少公司，在招聘之前，先以各种名义收取报名费、衣服费、培训费……这些打着“找工作”旗号的诈骗，最明显的特点，就是一些不三不四的招聘网站，将一些应聘人员的求职资料，转手卖出去，从中获取利益。“假招”不但使毕业生蒙受了巨大的经济损失，还使毕业生面临生命安全方面的威胁。

（三）求职合同签订风险

高校毕业生与用人单位签订劳动合同时，存在以下问题：一是部分企业在招聘人才的时候，只是与用人单位签订了一个试用期的协议，并没有签订正式的劳动合同，使得用人单位可能会在试用期内，以不符合录用条件或未经过试用期的考核为由，将其拒之门外。二是由于就业合同条款过于模糊，许多学生在签署就业合同时并未认真阅读，容易被用人单位抓住机会。在劳动合同条款、劳动时间、报酬、工作内容等方面，都没有作出明确的规定，这就造成了在发生劳动争议的时候，大学生的权益很难得到保障。三是被某些企业给钻了空子，有的企业会在员工离开之前，就将这一条款给列出来，让员工自己承担损失。

（四）高校毕业生在择业时所面临刑事法律问题

近年来，一些犯罪团伙在新媒体条件下，犯罪嫌疑人会专门组织一批人员，以“高利息”为诱饵，通过网络求职平台进行招聘，在网上注册成立公司、租赁办公大楼等方式，装扮成金融服务传播、网络科技等公司的用人单位，以公司化的经营方式进行非法集资、赌博、诈骗等违法犯罪活动。犯罪人员会对应聘人员进行筛选和分类，将应聘人员分为“普通业务员”、“高级业务员”和“经理”三个级别。在“业务员”层级中，部分

犯罪嫌疑人会对应聘人员进行培训和鼓动,使得很多刚入社会不久的大学生在求职过程中,最终走向了非法的道路。

二、新媒体环境下高校就业法律指导现状

(一) 高校对培养大学生的法律知识缺乏应有的重视

科学技术的发展使新媒体形态日新月异,其中最关键的就是互联网的建构。媒体环境下,较为完备的信息为大学生的专业发展提供了保障。目前,高校毕业生对新媒体的认识还不够全面,这已成为制约其就业的重要因素。目前,大部分高校都没有足够的关注到法学专业教育,其法学专业教育课时较短,在学科教育方面的技术投资较低,为他们提供的法学教育服务互联网建设也比较落后,无法适应新媒体条件下法学教育的发展需要。

(二) 我国至今尚未形成完备的就业法制教育体系

目前,我国大学就业指导专业的发展还处在起步阶段,没有形成完整的教育体系。大部分的院校都没有开设就业法律指导课程,与就业相关的法律知识也都没有以大学生就业指导课程为中心进行,并且就业指导课程的授课内容更多地集中在对应聘求职技巧、就业政策宣传等方面,而忽视了与就业相关的法律实践和相关的理论。在高校的就业教学中,就业法制课处于边缘地位,忽视了对大学生就业法制观念的培养,致使大学生在找工作时对法律风险没有足够的认识,在与公司签订合同时也没有足够的警觉性。当前,大学毕业生的“职业指导”教学模式还不够完善,大学生就业法律知识的传授还停留在课本上,实用性不强、实践价值不大,在实施中还出现了教学质量不高、效果不佳等问题。另外,在教育内容方面,缺乏对目前大学生就业中存在问题的分析,导致了教育的实用性和针对性不强。

(三) 律师行业内的律师咨询工作缺乏个性化和针对性

不同的大学生由于自身的特殊性,在找工作时会面临不同的法律问题,因此,要加强对大学生的职业教育,就必须要有针对性。随着新媒体时代的到来,高校毕业生的个性化特征越来越明显,他们对工作的要求也越来越高。在进行就业法律指导教学的时候,由于受到教师力量和教学资源的限制,通常情况下都是大班、集中授课的教学模式,很难以学生的具体需要为依据,展开有针对性的辅导,也很难为学生们提供个性化的就业法律辅导,这会造成学生在找工作的时候,很难采取有效的对策。

三、新媒体环境下高校毕业生就业指导工作的变革

在前期的论述中,文章分析了当前高校毕业生在求职中面临的法律风险,并在此基础上,探讨了在新媒体环境下,高校毕业生就业法律指导工作中存在的问题,以求在高校毕业生就业方面,能更好地为高校毕业生提供一种更为新颖、更为有效的方法。

(一) 构建专业师资队伍,为学生就业提供信息化指导服务

要想提高校的职业规划水平,必须从培养一支懂职业规划的队伍入手。要针对每一所高校的特点,组建一支特殊的教师队伍,在拥有法律专业的高校中,可以从法律院校中挑选一名教师担任其就业指导;对于缺乏法学专业的高校,可以引进法学专业的专业人员,对其进行就业辅导,进而提高大学生的法律职业素质和职业能力。此外,也可以从学院中聘用有经验的法律工作者担任兼职老师,进行实践案例的教学,为学生们带来更多的鲜活的法律常识,同时也能和学生们分享实际的司法实践。并且还要培养一支高质量、高水平的大学生就业指导队伍;在新媒体环境下,应加强对高校毕业生的信息化和数字化素质的培训,以提高毕业生的就业能力。大学生在进行大学生就业计划时,应改变观念,加大对新媒体的学习和研究,增强对新媒体的应用。

(二) 运用新媒体技术对大学生进行法律教育

1、设计法律法规教学体系

在国内,对大学生进行了一系列的职业发展和大学生的个人发展状况分析,并提出了一些建议。目前,我国高校毕业生在就业过程中所面临的法律问题日益突出。因此,高校应该充分关注大学生的就业问题,并在现有的就业计划的基础上做出相应的调整。高校可以着重培养就业法律风险防控的知识和应用能力,在每个学年的教学方案中,均设置一门就业法律指导课,旨在提升学生的就业法律素质,根据学生在就业过程中面临现实的法律问题,将其与有关的法律法规及案件联系起来,开展具有较强针对性和实用性的就业法律指导课。

2、翻转课堂在《就业法辅导》中的运用

所谓“翻转课堂”,就是在上课之前,教师会给学生发微课视频,让学生自己学习,然后再用问题、交流的方法,来巩固和改进微课上所学到的东西。该教学模式对就业法律指导课的教学进行了有益的探索。所以,教师要在课前将相关的劳动法规知识通过微课发给学生,由学生自行学习,教师重点讲解其中的基本原理,并回答学生的提问,在课中,教师可以采取分组形式,让学生针对当前常见的劳动法规知识进行分组探讨,实

现教学目标。

3、发挥新媒体的作用，做好学生的职业规划

高校应当利用自己的优势，为大学生提供多维度、多元化的就业法律指导。首先，高校可以建立一个专门为就业提供法律咨询的新媒体平台，将企业违规招聘的案例，最新的就业法律政策，相关法律方面的相关法律知识，都在这里进行分享，让高校毕业生更好地防范法律风险，以免落入劳动合同的圈套，防止用人单位欺诈。除此之外，此外，高校就业指导机构还可以通过微信小程序等手段，更加灵活地向大学生们提供与就业相关的法律咨询。给他们留言，或是在网上咨询，从而突破了传统的就业法律指导的时空局限，也有助于他们顺利求职。

4、在新媒体环境中建立起评价和反馈制度

目前，高校主要采用电话访谈、问卷调查等方式获取毕业生的就业情况，但其获取的资料不尽完善，且大部分的大学生毕业后便与母校断绝了联系，高校难以持续跟踪毕业生将来的就业情况。为此，需要在“大数据”的背景下，构建社交网络的信息回馈系统，并据此开展就业指导工作的评价。运用“大数据”技术，对高校毕业生进行个体化的职业规划，构建高校毕业生职业规划模型；还可以借助大数据平台，建立就业数据档案，不断地对学生的就业现状进行追踪，保证学生在毕业后仍能得到就业法律指导。在此过程中，学生可以借助此平台，从服务内容、服务效率、服务质量等多个角度，对就业法律服务进行了反馈，为学校改进法律服务的评估和反馈机制，奠定了良好的基础。

（三）开展创业教育和支持服务

在新媒体环境下，创业已成为越来越多高校毕业生就业的选择之一。然而，创业并非易事，对于大部分学生而言，缺乏创业知识和经验是一个障碍。因此，高校需要加强创业教育和支持服务，帮助学生更好地理解创业并提供必要的支持和资源。

因此，高校可以通过各种形式和渠道提供创业教育和支持服务。例如，组织创业讲座和培训课程，邀请成功的创业者和专业人士分享经验和知识。同时，可以建立创业导师制度，为有意向创业的学生提供个性化的指导和辅导。此外，还可以建立创业基地或创新创业孵化器，提供创业团队孵化、创投资金等支持。

随着新媒体技术的发展和应用范围的扩大，高校创业教育和支持服务将愈加多样化和个性化。例如，可利用虚拟现实、增强现实等技术，创造更真实的创业环境，帮助学生体验创业过程。同时，可以将创业教育与

跨学科教育相结合，鼓励学生跨专业合作和创新创业。此外，高校还可以与企业合作，提供实际的创业项目和实习机会，让学生在真实创业环境中锻炼和实践。

（四）建立与企业的合作关系，推动校企合作就业

当下，传统的就业指导方式已经不能满足毕业生就业需求，因此需要建立与企业的合作关系，推动校企合作就业，为毕业生提供更多的就业机会和资源。

高校可以与企业建立各种形式的合作关系，如校企合作实习项目、合作研究项目或职业导师制度等。通过与企业合作，高校可以更好地了解企业的需求，为学生提供更符合实际就业需求的培训和指导。同时，高校也可以邀请企业的人力资源部门或专业人员来校进行就业指导讲座和面试技巧培训，帮助学生了解就业市场和提升就业竞争力。

结语

高校要不断深化改革，运用新媒体的力量，加强大学生的就业权益保护意识，提升他们的就业法律服务的质量与效率。因此，在新媒体的背景下，要想为社会提供更多的就业法律服务，就必须与国家的就业政策以及大学生的就业现状相联系，要充分发挥新媒体技术的优点，构建出一个三位一体的新媒体就业法律服务的交流平台。使新媒体更好地为高校毕业生提供就业援助。总之，大数据环境下的大学生择业辅导工作方式的变革和创新为大学生就业辅导工作提供了机遇。高校发展要与大数据时代的发展同步，要建立起一种对大数据的深刻认识和思考体系，要把大数据技术运用到对传统的就业指导教育工作的方法上，从而提高大学的就业指导教育工作的效率。只有如此，才能更深入地拉近高校与大学生的关系，促进高校就业指导教育工作的顺利进行。

参考文献

- [1] 傅仰军. 郑丽蓉代表: 加强对高校毕业生求职刑事法律风险的防范 [EB/OL]. (2020-01-14) [2022-02-03]. <http://news.hbtv.com.cn/p/1768259.html>.
- [2] 陶翔宇. 浅析大学生就业法律风险与防范 [J]. 中小企业管理与科技 (下旬刊), 2019 (8): 83-84.
- [3] 王素芳. 浅析新媒体环境下高校就业指导工作的策略 [J]. 科教导刊, 2017 (1): 168-169.
- [4] 傅江浩, 赵浦帆. 高校思政课教学媒体技术融合改革创新 [J]. 湖北社会科学, 2019 (12): 180-184.
- [5] 高袁. 基于微课的翻转课堂在高校法学教学中的应用研究 [J]. 创新创业理论与实践, 2019 (12): 69-70