

高校毕业生就业信息传播的有效性研究

——基于传播过程理论

徐园¹ 张石磊² 何光伟³ 赵南⁴

1. 河北省教育考试院; 2. 河北师范大学教育学院; 3. 石家庄职业技术学院; 4. 石家庄市藁城区委党校

摘要: 高校毕业生就业形势日趋严峻, 毕业生就业质量成为热点问题。本研究针对就业工作的信息传播过程, 以传播过程理论为指导, 采用实证方法研究高校就业信息传播的现状并提出促进就业信息传播有效性的建议, 提高大学生就业质量。

关键词: 就业形势; 信息传播; 传播过程

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.09.175

引言

党的二十大报告指出“实施就业优先战略, 强化就业优先政策, 健全就业促进机制, 促进高质量充分就业”。据统计 2021 届高校毕业生达 909 万人、2022 届高校毕业生达 1067 万人、2023 届高校毕业生达 1158 万人, 据有关部门预计 2024 届高校毕业生人数将再创新高。显然高校毕业生就业人数逐年上升, 而国内形势和国际形势对我国经济发展造成一定的负面影响^[1], 致使高校毕业生就业压力进一步加大。

大学生就业问题是关乎社会稳定发展的大问题, 是关乎千家万户的大问题。同时, 大学生就业充分反映了教育特别是高等教育的整体情况如专业设置、培养质量、专业特色等。大学生就业问题反映了教育能否满足社会需要、能否促进社会发展等。大学生是教育与社会的关系和纽带, 大学生就业是关系密切程度的重要体现。我国的教育目的就是要充分发挥学生的潜力、培养学生的专业水平和能力、为未来的生活做准备, 成为社会的有用之才, 为国家和社会的发展做出应有的贡献。作为大学生培养单位的高校历来重视大学生的就业问题, 各高校均成立了就业办公室或者就业指导中心, 而且就业办公室或者就业指导中心的职能在不断发展变化。高校根据时代的发展和政府相关部分的指导要求, 采取群策群力全员参与的方式促进和提高大学生就业。高校只是社会的一个有机组成部分, 由于自身影响有限并受多方因素的限制, 面对大学生就业这一复杂的社会问题, 需要政府、企业等社会多方力量的大力支持和帮助。

提高高校毕业生的就业率和就业质量成为社会普遍关注的重大问题。针对需求信息沟通不及时, 出现“人不知其位、位不得其人”的现象, 教育部在《关于做好 2020 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》中明确指出“各高校要建立精准推送就业服务机制”。已有研究发现就业信息“鱼龙混杂”真假难辨、就业信

息的指导缺乏针对性、岗位信息缺乏个性化^[2]。现有就业服务体系须完善, 特别是要加强就业信息的精准推送服务, 这需充分了解就业信息传播的全过程。传播过程理论指出信息传播就是信息从源头经过媒介传播出去, 接收者根据自身进行内容的取舍, 这一过程受到外界的干扰。拉斯韦尔(1948)提出了著名的“5W”的信息传播过程模式, 即 who—信息的发布者、say what—信息、in which channel—媒介、to whom—受众、with what effect—效果。^[3]以“5W”为理论指导, 开展就业信息传播的过程研究, 能全面了解就业信息传播的整体现状, 提出完善就业信息的精准推送机制的建议, 助力高校毕业生就业质量的提高。

一、研究方法

(一) 访谈法

根据研究内容, 分别对河北省属重点高校和独立学院具体负责就业工作的 2 名教师进行访谈, 对高校的就业工作形成初步认识; 选取 8 名毕业生进行访谈, 了解其就业方面的具体情况。

(二) 调查法

在前期访谈的基础上, 以“5W”的信息传播过程模式为指导编制高校就业信息传播的有效性调查问卷。选取毕业生作为调查对象, 通过问卷星生成和发布问卷, 毕业生通过扫描二维码的方式进行答卷, 共有 475 名毕业生作答, 经系统核验均为有效问卷。

二、结果分析

(一) 就业信息的来源情况分析

毕业生主要通过网络获取就业信息, 校友资源的利用率较低, 以个人搜索和学校推送为主, 但毕业生认为网络就业信息的可信度较差。笔者认为这一矛盾的解决需从提高网络就业信息的可信度入手, 信息源是非常重要的方面。线下招聘会的重要性存在明显差异, 这可能

是由招聘会岗位信息与个人就业意愿的匹配度造成的。匹配度越高,重要性越高,反之亦然。

(二) 就业信息获取的情况分析

毕业生主要通过官网、微信公众号、抖音等 APP 获取就业信息,足见其看重就业信息的真实性和就业信息传播形式的时代性,但就业岗位信息与个人意愿的匹配性不高,表明就业信息传播的智能化程度较低。

(三) 就业方向及影响因素

毕业生趋向事业单位、公务员等就业岗位,就业岗位的选择受时代、个人、专业等因素的影响,这可能与调查对象有关。就业信息的筛选要考虑学校特色、专业特点等因素。

(四) 校方就业工作的情况分析

毕业生登录就业信息网站较少可能反映了毕业生时代性的特点。网站是网络时代的信息载体,毕业生已是自媒体时代的“新人”。毕业生对校方的就业活动了解程度一般,就业信息的传播还需提高针对性,加大力度。

三、建议

就业信息的传播是一个动态的多环节的过程,每一环都会对传播效果产生影响。基于调查结果,笔者认为提高就业信息传播的有效性需全面考虑,具体建议:

(一) 拓宽就业信息的来源。高校要将就业工作作为全员工作来抓,广大师生要提高获取就业信息的意识,要时刻注意有关大学生就业方面的消息,适时将有用的就业岗位等信息告知高校的就业职能部门。高校就业职能部门应建立就业信息正规化的高效机制,来自教师、同学、校友等个人掌握的就业信息高校转化为面向大学生的就业信息,快速进入就业信息的传播流程。高校就业职能部门要改变传统“等”的思维,要“动起来”,要严格执行访企拓岗等政策要求,通过深入企业或抓取网络信息等方式,及时掌握就业岗位信息,不是“等上门”,而是主动“迎上去”。高校要调动自身所有资源服务于就业工作,提高获取就业信息的意识;高校就业职能部门要增强服务意识,服务学生、服务用人单位,有意识地加强与用人单位的沟通和交流,通过上门走访实地考察交流,有效获取有关岗位方面的信息。从市场经济的角度,就业信息的流动方式发生了很大转变。过去是就业信息直接找上门来,现在随着就业形势的严峻和竞争的激烈,就业信息往往等不来了。高校必须积极主动起来,有意识有目的根据以往就业情况和本校的专业特点去寻找就业信息。

(二) 加快用人单位的云平台建设,进一步确保就业信息的真实性。在信息爆炸的时代,网络信息充斥着生活的各个方面。大学生面对海量的就业信息显得无所适从,出现了诸多求职过程中的上当受骗现象,就业信

息的真假尤为重要。作为个体的大学生辨别就业信息的真假是不必要的,更是不现实的。作为高校的就业职能部门要与政府部门或社会权威机构加强沟通联系,将真实有效的用人单位引入到高校平台。高校就业职能部门除借助社会力量之外,还要发挥主观能动性需要加快用人单位的云平台建设,方便大学生辨别就业信息的真伪,增强就业的可能性。杨婷婷等人指出就业云平台建设不仅能确保就业信息的真实有效,还能优化就业流程,提高就业效率,增强就业质量等。^[4]高校要充分发挥大数据和云计算的优势,进一步优化就业工作,提高就业工作的智能化水平,不但能全面准确地获取就业信息和能快速高效的传播就业信息,还能充分利用就业信息加速办理大学生就业手续,提高大学生就业效率。

(三) 提高就业信息发布渠道的宣传力度和时代性。如前所述,大学生对就业信息网的浏览次数较少甚至部分学生还不知道有这个网站。这与赫天鹏的研究相一致,高校要加大就业信息网的宣传力度,同时要对就业信息网从就业岗位的分门别类到网页的美化设计方面都要加大投入。^[5]在充分利用原有资源的前提下,就业信息发布要符合大学生的实际情况,体现时代性。自媒体时代的大学生上网的方式以手机为主,通过微信公众号、APP 等获取网络信息。就业信息的传播途径需要从过去的网站扩展到公众号甚至相关 APP 上,以便扩到就业信息的受众面和时效性。自媒体时代,要增强就业信息的流动性,使就业信息不再是静态的“趴在网站上”而是要主动得“流向”毕业生,通过丰富的传播渠道实现就业信息“动起来”。在一些关键的时间节点或者对于大学生应该周知重要的就业信息,可以通过直播的方式进行专题讲授;甚至邀请往届优秀的毕业生通过现场直播的方式进行现身说法,从而更多说服力。从很大程度上讲,社会进入了“网红时代”,高校要有意地培养在就业方面的“网红”,要将就业信息的发布由文字形式转换成视频形式,通过直播等方式传播出去,增强就业信息传播的力度和效果。

(四) 增加就业信息的人际传播渠道。张静芝指出在新媒体时代大学生获取信息的方式更方便快捷,日常生活中充斥着各种各样的就业信息,面对这海量的就业信息往往真假难辨,甚至上当受骗。^[6]而人际传播明显比网络传播更具真实性,而且实际效果更佳。高校要充分发挥校友资源在就业工作中的作用。从高校的校庆报道来看,校友在支持和帮助学校发展方面做出了巨大贡献。校友作为专业人士和职场人,在学校人才培养、就业市场分析、就业信息传播等方面具有先天优势,高校应将校友作为就业信息源,与校友建立密切联系,形成校友——学校(教师)——大学生的就业信息传播途径,保证就业信息的真实性和针对性,提高大学生的就业质

量。探索建立点对点的高校和用人单位的沟通模式。在社会分工不断细化的时代,就业岗位的专业性增强,大学生的就业方向 and 就业单位相对稳定,高校就业职能部门可探索与用人单位的人事部门建立点对点的有效沟通,增强就业信息的及时性和真实性。高校要探索建立有效的沟通机制使就业信息在校内外人际之间进行良好的传播交流,确保就业信息的真实性,提高就业信息传播的效果。

(五)完善就业信息的精准推送,提供就业信息的个性化服务。在整理用人单位就业信息和调查大学生就业意向的基础上,利用大数据技术探索提供校内就业信息的精准推送,实现就业岗位信息与个人意愿的高度匹配,从而实现就业信息推送的个性化。注重就业信息推送的智能化建设,使就业信息在“动起来”的基础上,实现精准化,助力提高就业率。张健等人指出精准化服务对就业工作具有非常重要的作用,特别是精准化服务对就业工作的帮扶工作具有非常重要的作用和意义。^[7]就业信息的精准推送不仅涉及就业岗位信息,还涉及大学生的就业能力的培养等方面,如个人简历的制作等,推送有关简历制作方面的视频等。在当今时代,就业信息只有精准推送才能产生应有的效果,而精准推送离不开大学生的个人需求。高校职能部门和有关教师在问卷调查的基础上还要通过访谈等方式深入大学生群体中,对其个人需求及时全面了解,建立大学生的就业个人档案,以此作为基础,完善和分类汇总各类有关的就业信息及时推送给大学生,增强就业信息自身的吸引力,全面提高大学生的就业能力。

(六)加强就业信息推送的规划设计,提高毕业生参与度。随着就业形势的日益严峻,毕业生需提前掌握就业信息,充分做好就业准备。正如机会总是给有准备的人,毕业生对就业没有实践经验,高校就业职能部门应制定有关就业信息的发布规划时间表(如国考、省考乃至市级事业单位的招考大概时间;高校线下招聘会的举办时间等),通过辅导员等渠道提前传播给毕业生,以便毕业生提早做准备,提高求职成功率。

(七)加强就业信息传播的特色建设。就业信息传播要结合学校特色和专业特点,提高就业岗位信息的匹配度。如师范类的院校,要大力传播教师岗位的信息,及时汇总全省乃至全国的岗位信息、适时推送。通过校友、走访等方式与学校或教育局建立长期有效的沟通,确保就业信息传播的顺畅性。邀请行业相关单位的人力资源负责人进校演讲,进一步分析行业的特点和发展需求,提前将就业所需的要求传播给学生,让其更好地增强专业技能,提高在就业市场的竞争力。高校通过实习机制进一步加强与专业特色高度契合的用人单位的联系,适

时掌握用人单位在专业方面的需求,早做改变,建立有效的专业壁垒和行业特色。如师范类院校通过顶岗实习等了解学校的岗位需求,使其与学生的就业意向有机结合,能更好地突出地域特点和专业特色,帮助大学生就业。

结语

大学生就业工作是一个系统性的社会大工程,每个环节均具有重要作用。就业信息的传播工作是系统工程的重要一环起着桥梁和纽带的作用。做好就业信息的传播工作能够将用人单位、高校和学生有机结合起来,从而形成良好互动。高校能及时了解掌握用人单位的岗位数量和岗位需求从而对教育教学进行及时的调整;学生能够尽早地开展自身职业生涯规划 and 职业技能的培训和掌握;用人单位能够招到满意的人才,从而形成良好的闭环。而这就需要确保就业信息的全面真实准确及时,作为高校就需要认真执行国家政策,积极落实“访企拓岗”等各项举措,深入发掘校友等人际资源,充分认识信息时代的新特点,进一步拓展就业信息的来源并及时更新就业渠道,使就业信息能精准的推送到师生手中,成为教师进行教学改革发展和学生学业成长进步的基础,就业工作是一项长期持久不间断的工作。

参考文献

- [1] 王思琦. 浅析当前世界经济形势下我国的发展现状[J]. 中国市场, 2021(19): 3-4. DOI: 10.13939/j.cnki.zgsc.2021.19.003.
 - [2] 李娜. 大数据背景下高校毕业生就业服务体系建设研究[J]. 无线互联科技, 2020, 17(01): 115-117+166.
 - [3] 陈美妍. 新媒体视域下“青年大学习”的思政教育创新——基于传播学中拉斯韦尔“5W”模式分析[J]. 今传媒, 2023, 31(04): 147-150.
 - [4] 杨婷婷, 周玥伶. 优化高职院校毕业生就业服务体系的路径研究——以重庆电力高等专科学校为例[J]. 重庆电力高等专科学校学报, 2023, 28(S1): 134-137.
 - [5] 赫天鹏. “双创”背景下大学生就业信息获取能力分析[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(26): 59-60. DOI: 10.19311/j.cnki.1672-3198.2021.26.026.
 - [6] 张静芝. 新媒体时代大学生就业面临的困境与突破路径[J]. 中国就业, 2024(01): 56-58. DOI: 10.16622/j.cnki.11-3709/d.2024.01.007.
 - [7] 张健, 彭以旭, 甘薇等. 提升大学生就业质量的研究[J]. 就业与保障, 2023(08): 85-87.
- 课题项目: 本文系2023年度河北省人力资源和社会保障课题“高校毕业生就业信息获取现状及效果研究——基于传播过程理论”(课题编号JRS-2023-1123)研究成果。