

新媒体视域下高校就业工作的挑战及应对策略探析

石雪菲

吉林大学

摘要:以新媒体渠道为支点,有利于高校提高就业服务精准性、实效性和影响力度,便于更好推进毕业生更加充分更高质量就业。本文以加大高校就业工作在新媒体方面建设的必要性为切入点,分析新媒体发展对高校就业工作的影响与挑战,最后探析高校就业部门应在顶层设计、渠道建设、精准施策、能力建构方面积极应对,形成良性互动,赋能发展的格局。

关键词:新媒体; 就业市场; 大学生

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.09.142

引言

新媒体以其强大的资源共享性、信息时效性、交互性、分众化等优势,已然成为高校思想政治教育、行政工作,尤其是就业工作创新和变革的重要渠道和选择,同时也带来新的挑战。二十大报告指出,实施就业优先战略,强化就业优先政策,更是将实现更高质量和更充分就业放在更加突出的位置。以习近平同志为核心的党中央作出推动媒体融合发展的重大决策部署和全面落实就业优先政策的重要指示,应当成为高校就业部门因时而进,因事而化,因势而新的重要遵循。

因此,厘清新媒体发展浪潮对就业工作的影响和挑战,发挥新媒体渠道的积极促进作用,对于提高就业服务精准性、实效性和影响力度,推进毕业生更加充分更高质量就业,具有重要的理论和实践意义。

一、新媒体发展对高校就业工作的影响

1. 新媒体的共享性助力就业服务方式的创新。以往在传统媒体环境下的就业工作互动性较弱,主要是一种人际传播或组织传播为主的单向性传播。当前,新媒体突破时空限制的整合资源的特质已经被深度广泛运用,就业工作利用新媒体联通高校与用人单位、地方人社部门等各主体与要素,不仅带来信息传播方式的变革,发展活力也得到激发。其首要表现在就业信息的发布更加及时、传播渠道更广、传播速度更快,透明度更高,依托于线上平台用人单位的招聘信息可以完成实时的审核和发布,缩短信息整合耗费的人力物力,并利用官方网站、微信公众平台、工作群等线上渠道结合条幅、海报、信息滚动屏幕等线下渠道打造就业信息宣传立体矩阵,加强对毕业生就业信息宣传的覆盖面,提升信息触达率,营造积极就业创业氛围。二是创新形式,新媒体为高校就业工作提供了更加便捷、高效的服务方式方案,如远程面试、在线签约、在

线就业指导、职业规划咨询等,使得就业服务更加便捷、高效。

2. 新媒体中意见领袖的诞生,加速催化就业观念的转变。“意见领袖”最早由拉扎斯菲尔德在《人民的选择》中提出,在互联网去中心化特征下应运而生并壮大了一批意见领袖。在就业信息如碎片化海洋一般、海量、冗杂、参差不齐的客观环境中,毕业生为减少信息环境中的不确定性而产生了对意见领袖的市场需求。大学生就业领域的意见领袖以自媒体形式,以其提供的信息解码服务、分类解读服务见长于毕业生群体中。积极影响方面,就业服务自媒体让大学生更容易接触到各种行业和职业的信息,帮助他们更好地了解各个行业的发展趋势和就业前景,成为就业服务除高校外的另一重要阵地和有益补充;同时网络自媒体也让大学生更容易接触到各种就业创业成功的案例和经验分享,这对于大学生的职业规划和有着积极的影响。但也存在一些消极因素,成为意见领袖的自媒体始终以盈利为内驱动力,这使得其发布的内容和传输的观点潜移默化受到其经济效益的影响,或是存在为增强个人提升曝光度和影响力,使其内容和服务能够短时间内在社交媒体上得到快速传播,部分就业观念言论结论简单、粗暴,博人眼球,非常易于在网络上传播。同时,付费市场乱象丛生、从业者良莠不齐,毕业生秉承着“注重就业质量、注重个人发展”的期望购买服务,却被一些“从业无门槛、行为缺监管”的不负责任的简历修改和生涯规划服务将个人选择局限在狭窄空间内,这些服务忽略个人禀赋、兴趣以及就业市场变化,进行流水线式的就业选择,以对毕业生就业观念和选择产生负面影响。

3. 以新媒体为载体,催生多种就业指导新形式,推动就业指导工作的个性化、精准化发展。通过建设多元化指导体系,优化指导服务,打好“组合拳”,增强毕

业生就业竞争力。一是有利于提升全国范围内优质专家资源的共享,便于对高校就业负责教师和毕业生提供就业指导;二是有利于指导工作连贯性、常态化,通过新媒体平台能够做到指导不断线、服务不离线,根据毕业生个人情况提供精准就业指导,通过按照学生考研、就业、创业、考公、出国等不同就业意愿设置分类标签,搭建就业服务平台,有效推进分众化信息服务,让信息多跑路、学生少跑腿,提高了供需匹配度。

4. 巧用新媒体打好就业“人才战”,赋能建立互动反馈机制,有利于校企、校地、与毕业生之间的便捷沟通,便于优化人才培养模式。根据教育部安排,各地各高校要把高校毕业生就业作为重中之重、摆在更加突出的位置,健全就业促进机制,强化统筹部署、协同联动和高校责任,调动各方力量形成全员促就业工作合力^[1]。当前形势下,做好就业工作不仅要积极主动地拓展就业渠道,寻找就业岗位,也要重视就业反馈。新媒体的运用直接打通了反馈渠道,为反馈信息的数量和后续分析提供技术支持,为高校建立就业信息反馈一响应机制提供保障。

可见,新媒体对高校就业工作产生了积极的影响,高校可以充分利用新媒体的优势,不断创新就业服务方式,提高就业服务质量,推动就业工作的发展,但同时也面临着新的挑战。

二、新媒体视域下高校就业工作面临的挑战

当前高校就业工作面临的挑战主要集中在供需之间的信息差、人岗匹配度不高,信息化建设和就业指导需要及时响应就业市场形势变化等。

一是就业信息过载提升了就业信息的审核难度。对毕业生来说,面临着碎片化的、大量的招聘信息,他们需要从海量信息中筛选出符合自身条件和求职意愿的信息,同时还需警惕虚假招聘信息的蒙蔽,成为了求职择业中耗时费力的重要环节。对高校来说,应该尽力为毕业生提供既有广度、又有准度的就业信息服务,并且引导毕业生进行有效的审核、筛选和理解就业信息。当前,就业相关部门的信息筛选过程呈现出沙漏型的特征,上方是就业宏观市场,内部有着庞杂海量的就业信息,下方是毕业生需求,需要既为毕业生守好真实、优质就业信息的关口,又要多措并举、因势而动主动拓宽重点用人单位数量,为就业信息提质扩容,扩大为毕业生提供的就业空间。

二是就业信息鸿沟和信息茧房效应共同作用,影响毕业生就业意愿及价值取向,就业指导服务的个性化需求增多。新媒体在生活各个场景的深度运用深刻地影响了作为网民主力军的大学生的触媒方式,打破时空局限使其能够

接触到更加多元的思想和观念,同时大学生在使用新媒体的过程中会受到家庭环境、经济条件、使用习惯等方面的影响,不同条件下的大学生对于新媒体的使用程度也不尽相同,而这种差异化催生了令人不可忽视就业信息鸿沟。减少信息不对称和信息鸿沟对毕业生的负面影响应当成为高校开展就业工作时提升毕业生更高质量、更加充分就业的突破口。此外,信息茧房效应扩大了单一倾向性的就业内容加速传播,为就业指导带来挑战。全媒体环境下,个体声音通过网络力量容易产生发酵在集体层面产生引导和共鸣,甚至因关注度、热议度所堆积起的“真理”,甚至容易将正确的价值观和内容淹没在热点中。^[2]基于算法机制在信息推送过程中起到的主导作用,单一倾向的就业方向和内容标签在毕业生作为用户无意识的选择中被形成。内容的固化和对毕业生潜移默化的影响对就业指导如何“破茧”提出了挑战。

三是新媒体发展对高校的就业信息化建设提出较高要求。高校就业信息化建设已经成为必然趋势。过去,学生获取就业信息主要是通过校园招聘、就业网站等传统途径,而这些途径已经无法满足当今时代的需求。因此,高校需要借助新媒体技术,线上线下双管齐下,一是打造更为便捷、精准的就业信息服务平台,借助大数据技术,对学生的就业需求进行分析,为学生提供更为丰富、多样化的就业信息。同时,学校也需要采取措施应对信息安全和信息真实性等挑战,确保学生的合法权益得到保障。只有这样,高校才能更好地适应新时代的需求,为学生的就业提供更为有力的支持。

三、高校在新媒体视域下做好就业工作的应对策略

1. 深化就业育人理念,形成全员育人合力。要做好新媒体环境下的就业工作,有效应对各项挑战,应坚持理念先行、行动并行、制度随行的发展路径。高校不仅要深刻理解就业育人的本质和内涵,更要多措并举打造立体化、常态化、协同化的就业育人全链条工作体系。不断加强全校范围内由校领导、职能部门、院系及培养单位为代表的就业服务工作队伍对于就业工作的认识。充分认识高校毕业生就业的复杂性、严峻性和艰巨性,切实增强责任感、使命感和紧迫感,统一思想共识,聚焦重点难点、贯彻就业育人观念。^[3]一方面,进一步落实就业“一把手”工程,面临网络舆论环境下对就业工作开展带来挑战的多元的影响因素,加强组织领导是重中之重,明确职责分工,齐抓共管,构建全员参与、网格化立体周密的工作体系,有助于实现高校毕业生更高质量更加充分就业的工作目标;另一方面,应紧紧围绕

落实立德树人这一根本任务,加强协同配合,把就业教育及指导全面贯穿大学生人才培养的全过程,通过开拓性、创新性研讨深入研究建设思路,探索厘清如何将其科学、平稳地纳入人才培养体系,深度融入人才培养方案、课程教学大纲和理论教学、实践教学各个环节,认真拟制方案,做好顶层设计。

2. 坚持发展性视角,加强数字化平台赋能。就业工作时受经济社会发展、劳动力市场发展、高校人才培养方案设计等因素影响,为了做好就业平台和渠道建设,应积极拥抱变革,因时而动,因势而变。就业工作队伍在开展工作中要保持敏感度、前瞻性和主动性,及时调整工作方向和重点,强化引领作用。近年来,用人单位开展校园招聘活动中对线上渠道的笔面试方式使用比例上升、能力考核标准也呈现新的变化趋势。这就需要高校及时提供相应的就业指导和服务,加快就业信息化系统建设,以数字化平台赋能就业工作。一是创新就业信息服务模式,以大数据技术优化用人单位信息核真流程,减少毕业生筛选核验就业信息压力,结合就业意愿调研探索校园招聘活动及信息重点精准推荐,在多个新媒体平台打造就业信息服务号,全维度、全方位传播就业信息,也需促进线上线下校招活动的融合,为毕业生提供线上面试所需的空间、指导、服务便利;二是积极开展校地、校企的深度合作,结合校情在关键领域、重点领域、新兴领域主动对接重点地方和用人单位,通过访企拓岗、调研座谈、校友论坛、实习实践基地建设、产学研合作等多种方式搭建联络通路,建立良好的合作关系,挖掘岗位并精准掌握人才需求及发展信息,减少信息不对等,同时可以通过新媒体平台的延伸合作方式,发挥桥梁纽带作用,如以短视频方式宣传实习实践活动,兼顾实习实践成效传播和雇主品牌宣传的互利共赢。

3. 兼顾“广”与“精”,提升就业服务精准度。提升就业服务精准度是提高就业质量的重要途径之一。巧用人工智能和大数据等技术也将助力精准就业服务发展和推广,为促进更加充分和高质量的就业做出更大的贡献。一是精准的数据服务,在毕业生数据库的基础上,根据学生的就业意愿做好相应数据标注,学校就业部门和学院能够通过短信、新媒体平台推送等形式,把匹配的信息“点对点”推送给目标毕业生。二是就业管理精准化,依托于打造大数据平台获取全国范围内符合学校学科门类和岗位需求的就业岗位资源,向毕业生提供精准智慧的就业管理,面向学生提供简历优化、个人发展诊断、就业岗位推荐等

服务,还可以拓展服务对象,面向全校学生开展生涯教育、面试培训等。三是开展精准化指导帮扶,虽然新媒体渠道提供了更多触达的可能性,但是对毕业生的帮扶尤其是重点就业群体的帮扶不能过于新媒体的“广”和“快”,在发布毕业生的求职经历和成功案例,鼓励更多的毕业生积极就业之外,目前多所高校已将毕业生就业服务工作精准到人,打造“一生一策”的定制化服务,或以工作室形式开展一对一就业咨询。

4. 培育学生媒介素养,构建良好求职就业生态。提升大学生信息搜集辨别能力,引导其正确发挥主观能动性,培养适应新媒体时代就业需求的人才。提高数字素养和技能,一是充分发挥高校思政重媒介素养教育作用,在学生能够正确理解、建设性地享用大众传媒资源、有一定媒介批评能力的基础上,进行就业相关的信息搜集辨别的能力素质拓展。二是持续优化革新职业生涯规划与就业指导课重有关就业信息搜集内容,在指导课程中广泛开展校企合作,让学生尽早了解行业发展现状和对人才的能力需求。

参考文献

- [1] 教育部印发通知部署做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作 [EB/OL] http://www.moe.gov.cn/jyb-xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202312/t20231205_1093187.html (2023-12-05).
 - [2] 张隽茂. 全媒体环境下高校就业育人的内涵、挑战及应对 [J]. 中国大学生就业, 2023(06): 46-51.
 - [3] 徐松, 朱庆, 王慧敏等. 财经类高校就业指导部门就业育人实践路径探索 [J]. 北京教育(高教), 2023, (01): 91-93.
 - [4] 李波. 新媒体视阈下大学生就业信息化建设探析 [J]. 新闻知识, 2013(11): 63-65.
 - [5] 尹兆华. 新媒体对大学生就业的影响及其对策 [J]. 传媒, 2019, (08): 82-85.
 - [6] 张希玲. 新时代高校精准就业服务路径探究 [J]. 教育与职业, 2019, (02): 66-69.
 - [7] 许文杰, 金天星, 郑曼. 论新媒体视域下大学生就业信息的不对称 [J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2011, 36(02): 139-141.
 - [8] 董俊. 新媒体视阈下大学生就业指导工作信息化策略探析 [J]. 科教文汇(下旬刊), 2017, (27): 145-146+156.
 - [9] 钟焦平. 警惕“网红”言论误导志愿填报 [N]. 中国教育报; 2023-06-22(01).
- 作者简介: 石雪菲, 1997年, 女, 研究生, 实习研究员。