

新形势下的精准就业工作模式探索

陈瑞兰

(嘉应学院 广东 梅县 514015)

[摘要]大学生就业质量的高低不仅关系着大学生自身成长和职业发展,而且关系到我国的高质量发展与国计民生。文章总结就业工作面临的新形势,探讨新形势下高校精准就业工作的新对策,结合网络技术创新方法,完善就业平台,精准提升就业服务体系,并提高大学毕业生就业竞争力,旨在进一步发挥高校的作用,充分利用信息资源,构建创新精准就业工作模式。

[关键词]精准就业;毕业生;高校;新形势

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.12.337

高校大学生就业工作历来都是高校各项工作的重中之重,社会关注度也很高,就业率、就业薪酬、就业去向等相关指标对每年的高考志愿填报、高校专业认证、高校排名以及发展等等都具有很大的影响。2021年全国普通高校毕业生约909万人,较去年增加65万人,规模和增幅都达到历史新高。从2020年起毕业生求职和实习关键时期在经济下行的影响下,就业形势复杂严峻,高校毕业生求职难度增大,各大高校就业工作面临前所未有的困难和挑战。为做好2021届及2022届毕业生就业相关工作,根据教育部高校毕业生就业统计工作的会议要求,高校应严格按照相关要求认真学习和研究会议和文件精神,科学研判当前就业形势,结合学校情况制定有效的就业工作方案,务必做到就业工作四年不断线,为每一位毕业生量身定制精准就业服务,完善高校精准就业工作模式,保质保量完成系统就业工作。

近年来,我国经济发展正处于转型升级的关键时期,企业对人才的综合能力要求也越来越高,以致当前就业市场就出现了高等院校人才供应与企业需求不对等的就业困境,主要体现在企业现有岗位需求难以满足大学毕业生的就业需求,高校培养的人才质量与企业岗位需求存在一定差异。就业市场之所以会出现毕业生找不到满意的工作,企业招不到合适的人才,是因为人才供需错位,传统高等教育没有根据市场的需求培养出适应现实需要的人才,高校大学生就业工作传统模式面临着严峻挑战。新形势下,为进一步提高高校内部的就业服务质量,综合采用网络信息化技术为毕业生提供更加适宜的就业服务十分必要^[1]。高校应借助网络信息化技术了解学生就业需求,对毕业生进行精准化定位,合理规划其职业生涯,重点将求职目标与企业需求进行匹配,建立“一生一策”,甚至“一生多策”,从而完善高校就业服务。

一、就业工作面临的新形势

(一)就业形势呈现新状况,毕业生求职概率下降

我国在“十三五”期间保持了经济中高速增长,在接下来的“十四五”期间社会发展过程中将会涌现出更多新技术、新模式、新业态和新产业等新经济现象。一是社会将出现更多知识密集型岗位,对人才提出更高的要求。然而高校给予学生传授的知识主要是基础知识,完全无法做到跟上时代的步伐,导致很大一部分应届毕业生能力与企业需求不匹配。二是往年毕业生面临的是线下各类专场供需见面会、企业宣讲会、线下笔试和面试等,但近两年新形势下开始采用线下和线上相结合的招聘活动,给毕业生们求职心理带来了极大的冲击。他们对于线上求职、笔试、面试等存在诸多的不适应,直接导致求职成功率大大下降,以致很多毕业生无法在毕业前完成求职,求职压力增大,焦虑状况增多。三是新形势下,上一届甚至是上两届未就业毕业生人数较以前呈现不断递增的趋势,他们都将和当年应届毕业生同台竞争,导致就业形势更加严峻。

(二)就业心态呈现多样化,就业难度增大

全国大学生就业形势逐年逐年在发生变化,高校毕业生就业观念也在持续转变的过程中,大学生就业心态呈现多样化^[2]，“慢就业”“缓就业”、甚至“不就业”现象凸现。第一,家庭原因,随着家庭经济环境的改善,同学们并不需要毕业后马上承担起家庭的经济压力,个人就业选择权的明显增大。另外,在就业大环境影响下,很多家庭对他们也提出更高要求,升学、考公、高不成低不就等均是导致“慢就业”“缓就业”“不就业”现象的原因之一。第二,毕业生主观原因,个性化的“90后”“00后”具有新时代择业观,思想更为独立的他们更加追求自我和自由,“不就业”、裸辞、跳槽、频繁换岗等现象呈现递增的趋势^[3]。第三,新时代背景下科技水平的飞速发展对当代年轻人的综合能力提出了更高的要求,加上新时代大学生的个性化需求和发展,有部分毕业生将积极应对,部分毕业生随波逐流,剩下部分毕业生消极面对甚至逃避,就业难度将更为复杂化,难度增大。

(三)高校就业服务体系不健全,存在滞后性

1. 就业工作队伍配备不全。高校系统就业服务工作是涵盖大学四年至毕业后,包括入学教育、就业指导课程、就业求职技能培训、就业信息发布、就业统计以及后期就业跟踪与反馈等,工作内容繁多,每一项相互关联,都能直接影响到毕业生就业质量。目前高校都会结合实际成立相应的就业工作领导小组,但是高校学生就业工作人员配比不足,学校相关就业管理和服务人员有限,实际大部分二级学院工作由辅导员完成。他们平时忙于应付各项繁重工作,难以保证有足够的时间和精力投入到学生就业工作中,加上部分就业工作人员履职尽责意识和工作积极性不够强,业务能力素质不高,导致大学生就业各项工作跟不上,严重影响了毕业生就业质量。另外,高校缺乏对就业工作服务人员相应的专业培训体系和管理考核机制,导致师资队伍不健全。

2. 就业指导教育和服务建设不足。部分大学生就业指导工作中普遍存在教育“前重后轻”、服务“前轻后重”的现象。在就业指导教育方面,从入学教育、职业启蒙、职业规划、就业指导的教育呈现递减趋势,大多数高校二级学院就业指导教育工作往往会把工作焦点放在入学教育上,容易忽视了就业指导教育框架的打磨,忽视了学校就业指导系列课程的建设,且普遍存在就业指导课程多以大班理论指导的形式为主,缺少针对性就业导向的实践环节。在服务方面,高校将大部分工作聚焦在就业工作中的最后一环——就业率,等学生到了毕业季才开始为学生开展针对性相关职业指导,导致就业的服务主要针对大四毕业生群体,而对非毕业生的服务工作较为忽视。

3. 就业指导服务信息发布不科学。信息化背景下,毕业生需要及时掌握与本人匹配的招牌信息,以及通过新媒体获取的高质量就业指导信息,才能进一步做到“好就业”“就好

业”。但是毕业生也面临就业信息相对分散的困境，学生需从学校学院就业部门、政府、人才市场、招聘网站、用人单位等多途径多渠道获得就业信息，需要花费大量精力甄别“好工作”。

二、高校精准就业工作的新对策

为实现新时代下高校更高质量更充分就业，务必把握当下就业形势，紧跟就业政策，明确就业主体，充分整合现有资源。

（一）结合网络技术，精准完善就业平台。

1. 明确责任，制定就业工作方案。就业是最大的民生，学校领导应高度重视毕业生就业工作，召开校领导、就业主管部门、院负责领导、辅导员等相关人员工作会议和座谈会，听取各学院毕业生就业状况。做好顶层设计，有针对性地制定学校、二级学院就业工作方案，为学校就业工作提供了思路；高校与二级学院签订就业责任书，进一步明确要求和责任。

2. 整合资源，建立精准就业信息推送平台。毕业生就业工作是一项自上而下的系统工作，不仅仅是学校或者二级学院的责任，而且跟毕业生、家庭、用人单位、人社厅教育厅等息息相关。首先，通过走访调研、调查、问卷等形式了解大学生就业实际情况，包括求职意向、目标职业、职业需求等，利用大数据信息技术的分析掌握到的职业意向与职业需求，增强其与工作的适配度^[4]。二是将人社部门的就业创业政策、用人单位招聘信息、各校招聘会信息、往届求职经验、就业常见问题等进行系统整合。三是建立就业信息服务平台，利用网络技术结合毕业生求职意向搭建精准就业信息推送平台。整合就业各方面数据，实现从政策宣传宣讲、网络平台搭建、就业信息共享一体化的新就业信息平台。

3. 做实做细，精准就业统计工作。根据相关情况，就业工作要采用“日日有台账、周周有更新”“一生一策”等方法做实做细就业台账，分阶段分目标完成任务。就业主管部门时时监测就业数据，定期向学校和学院相关人员通报就业数据，确保数据及时、准确、公开，并做到及时调整就业方案。

（二）创新方法，精准提升就业服务体系。

新形势，毕业生招聘会和宣讲会采用线上线下相结合的模式，传统的求职方式已经不能满足毕业生了，学校应结合大环境创新就业服务体系。

1. 创新开展线上培训工作。由辅导员、班主任、专业教师等多层次统筹做好线上就业指导工作，引导大学生科学研判当前的就业形势，摆正就业择业观念，提升毕业生的就业综合竞争力。通过开展线上专题讲座、网络就业直播课以及一对一帮扶指导等方式提升求职技能，特别针对简历制作、面试技巧、求职礼仪等模块开展线上培训。

2. 壮大就业服务队伍。面对不断增加的毕业生队伍以及就业工作难度，不少高校出现就业服务人员明显不足的情况。一是加大人员配备，成立校级就业指导部门，专人负责就业指导课程、毕业生就业服务工作、毕业生档案管理、就业信息管理等。对于条件比较不允许的情况下，可增加临聘人员或者助理。二要邀请专业教师开展专业培训工作，或者增加外出学习机会，提高院校两级就业工作人员的专业化水平，实现就业从“量”到“质”的转变。三是由专人专管就业信息平台建设，着力打造毕业生个性化平台，精准施策，分类指导，实现就业信息精准化推送。

3. 提高毕业生就业积极性。针对学生“慢就业”“缓就

业”“不就业”现象，建议需要结合学校心理咨询部门开展对毕业生们的就业择业心理状态进行调查。根据不同心理状态，创新或改革方式方法提高毕业生求职积极性，鼓励毕业生主动出击，积极应聘，增加面试机会，磨练求职技巧。

（三）丰富教学模式，精准提升就业竞争力。

1. 就业指导教师队伍可采用“互联网+就业”模式，丰富就业指导教学资源，创新教育教学方式，完善就业指导服务模式。在课程上，逐渐转变教师课堂教学观念，借助在线工具，采用“翻转课堂”“雨课堂”等形式，提高学生在学习过程中积极主动性，精准提高学生就业竞争力。

2. 与时俱进多采用“线上+线下”结合模式，进一步完善大学生大学四年就业指导系列课程，包括入学教育、职业启蒙、职业规划、就业指导等。

3. 增加就业为导向的实践活动，适当开展往届毕业生交流会、企业家讲座、职业规划大赛、师范技能竞赛、创新创业大赛、职业礼仪比赛等，丰富大学生职业认知，提升职业技能和竞争力。

（四）完善工作，精准做好重点群体专项帮扶

采用走访调研、座谈、调查问卷等多种形式全面深入掌握大学生实际就业择业系统情况，根据每一位学生对就业的关注点和聚焦点，细致划分就业类型和求职小组，设计本单位具有侧重点、连贯性、系统性的就业指导帮扶体系，创新推行“分层次推荐就业”新举措，特别重点关注三类重点群体。第一，对家庭困难、就业困难毕业生，实行“一生一策”^[5]，甚至是“一生多策”，精准帮扶，安排专人跟进就业状况和帮扶，结合学院力量为他们护航，并对经济困难毕业生落实好就业创业求职补贴政策。第二，为考研学生全程护航，提供从考研动员、考研复习到志愿选择和填报的精准指导，以及为部分调剂同学们联系学校导师，为落榜毕业生给予相应后续就业服务。第三，“一对一”关注心理异常毕业生，就业工作人员、辅导员和学生干部在毕业季要进一步加强毕业生心理状况的排查和预警，尽可能做到早发现早疏导毕业生在求职就业过程引发的焦虑、抑郁、郁闷等突出心理问题。而对于心理问题比较严重的毕业生，及时向学校心理咨询中心及专业医院求助，及时干预毕业生就业心理问题。

新形势，各大高校应时刻关注就业形势和就业市场变化，进一步发挥高校的作用，整合资源，适时调整大学生就业服务工作思路和方法，创新构建精准就业工作模式^[6]，确保高校大学生就业系统工作有序开展，进一步促进毕业生“好就业”“就好业”。

参考文献

- [1] 谭磊. 高校精准就业工作模式构建与实施路径研究[J]. 中国大学生就业, 2017(11): 60-64.
- [2] 莫继承. 高校就业困难毕业生精准帮扶长效机制探索[J]. 中国轻工教育, 2020(05): 42-47.
- [3] 向中坤. 精准就业工作模式构建与实施路径研究[J]. 山西青年, 2020(03): 247-248.
- [4] 李亚员, 李健. 新时代高校“精智就业”服务体系探析[J]. 思想理论教育, 2020(02): 106-111.
- [5] 曹婷. 精准就业: 高校毕业生就业工作的新视角[J]. 中国管理信息化, 2017, 20(24): 256-257.
- [6] 冯永鹏, 张云婷. 大数据背景下高校精准就业服务工作研究[J]. 宁波职业技术学院学报, 2020, 24(05): 47-53.