

分析特殊时期下高校毕业生就业难的原因与措施

刘国慧

内蒙古工业大学 内蒙古 呼和浩特 010051

[摘要]就业是民生之本,财富之源,就业关系着国计民生。高校毕业生是新时代社会主义建设的人才,促进其就业对于经济高质量发展、社会和谐稳定等具有重要的作用。经济新常态下,高校毕业生就业形势较严峻,出现就业难的问题。这些问题出现原因是多种多样的,有高校毕业生基础较大、招聘与就业存在矛盾、新型就业途径局限性、新形势下的心理压力、新业态导致认知偏颇等。对于这些问题,应对高校毕业生做好择业就业指导,重视加强校企合作,拓宽就业选择方向,指导线上线上应聘,做好心理健康教育,让学生树立正确就业观念,这样才能最大程度降低不利因素的影响,让高校毕业生更好就业。

[关键词]特殊时期;高校毕业生;就业指导;就业方向;就业途径

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1241

2021年12月,教育部新闻发布会上指出,全国2021届高校毕业生规模909万,同比增加35万;根据教育部和人社部召开的2022届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议,指出预计2022届高校毕业生规模预计首超1000万人,达到1076万人,同比增加167万人。在特殊时期多重因素的影响下,高校毕业生就业形势依然复杂严峻,稳就业和保就业的任务非常艰巨。根据教育部的指示,各地各高校应当深入挖掘更多的就业资源,拓展就业空间,拓宽市场化就业渠道,从人才培养到就业等各方面为毕业生提供多种多样的机会,鼓励中小企业更多吸纳高校毕业生,引导高校毕业生进行灵活就业,鼓励和支持创新创业。面对复杂的就业市场环境,分析高校毕业生就业难的原因,进而提出解决措施。

一、特殊时期下高校毕业生就业难的原因

(一) 高校毕业生基数较大

作为一个拥有14亿多人的人口大国,我们的在校大学生数量、应届毕业生数量也是全球最多,每年有数以百万计的高校毕业生走上工作岗位,为我国社会主义事业的建设、经济社会的持续发展提供了大量的高素质劳动力。但是我们也要认识到我国高校毕业生逐年增多、就业难的问题^[1]。根据教育部门的统计,我国的高校毕业生从2011年开始首超600万人,从2012年到2021年,这十年间的高校毕业生的人数分别达到624.7万、699万、727万、749万、765万、795万、821万、834万、874万、909万,预计2022年人数将达到1076万。面对逐年增加的高校毕业生,每年六七月份都会有“最严就业季”的新闻报道。

(二) 经济常态下岗位减少

我国经济发展从高速增长转变为中高速增长,更加重视经济发展质量,追求经济健康、可持续发展,经济发展速度有所放缓。在西方国家推动逆全球化的背景下,以及贸易战的影响下,一些高端产业回流到欧美国家,低端制造业被转移到东南亚、印度等国家。我国也在大力实施产业结构调整和优化升级,实施“三去一降一补”,即去落后产能、去库存、去杠杆、将低生产成本、补足短板,这些策略可以促进我国经济可持续发展,但是短期内会对传统经济和传统行业造成一定影响。在此背景下,不少企业特别是中小企业面临着经营困难,由于环保和限电等导致停工停产,国际市场不振致业务量锐减,出现资金断流等问题。企业为了谋求生存,不得不缩减用人成本,减少和停止招聘,甚至进行裁员,导致市场上的岗位供给减少,从而影响高校毕业生的就业,造成就业难的问题。新时期,很多中小企业仍然面临着一定的问题,招聘减少。

(三) 招聘与就业存在矛盾

特殊时期,企业招聘的人数减少,虽然降低了企业运营

成本,但是对企业长期发展造成不利影响,一些项目无法开工,导致研发能力变弱、营业额和利润降低,进一步影响企业可持续发展。在此背景下,企业在招聘时会更加重视考核高校毕业生的综合能力,对学历、经历、经验等更为挑剔,希望用更少的用人成本招到更有能力的人才,造成毕业生应聘“内卷”。同时,特殊时期背景下,高校毕业生对企业的要求也更高,除去考研深造、考公、自主创业的毕业生,很多毕业生对行业、岗位、薪资待遇等提出更高要求,看中企业的行业前景、经营能力、发展潜力、各项保障等。在就业市场中,一边是企业招聘不到人,一边是毕业生找不到满意的工作,企业招聘与毕业生就业的结构化矛盾突出^[2]。

(四) 新型就业途径局限性

受到多方面因素的影响,加上企业减少了招聘,校园和线下招聘不再是以往人山人海的景象,很多高校毕业生在办完毕业手续后匆匆离校。特殊时期,很多地区仍然面临着外来输入性风险,面临着多方面的压力,线下招聘或者现场招聘减少,更多的企业选择线上线下混合式招聘,或者变为纯线上网络招聘。高校毕业生需要借助网络途径投递简历、参与线上面试、进行网上签约。网络线上招聘具有方便快捷、不受时间地点限制等优点,但是却存在着宣传力度不足、招聘信息不对称、招聘资源分布不均、网络面试不全面等问题,导致毕业生不易应聘、企业招聘出现困难等。从线下招聘转为线上招聘,很多毕业生不能及时适应,以往的面试能力不再适用新形势的面试,可能导致面试效果不理想。虽然一些高校自建了就业信息平台,但是受到服务器平台、信息技术、管理制度等因素的影响,无法满足毕业生实际就业的需要,新型就业途径的局限性较大。

(五) 新形势下的心理压力

在大力推进共同富裕的背景下,基于“双减政策”,很多毕业生在网上看到教培行业人员失业的新闻,对这些尚未走向工作岗位的毕业生的心理造成不利影响,产生了较大的就业压力。一些心理素质不佳、承压能力差的毕业生会惊慌失措、焦虑不安,对就业感到恐惧,甚至逃避就业,想通过考研、考公等延迟就业,也有的学生是为了追求工作稳定、避免失业风险,参与公务员和事业单位考试。

(六) 新业态导致认知偏颇

随着互联网与信息技术的发展,催生出许多新的商业模式、新的业态、新的行业,为高校毕业生提供了许多新兴的就业岗位,提供了更多的创新创业方式。比如电商销售、网上授课、快递、外卖更受欢迎,电子竞技娱乐、直播带货、新媒体等兴起和发展,这些行业工作比较自由,进入门槛较低,带动了一大批人致富,让毕业生看到了传统就业之外的新路径。但是这些行业虽然准入门槛较低,但是上升通道却

较窄，由于毕业生大都是非科班出身，社会经验较少，对新事物、新业态、新行业认知不足，缺乏长远与科学的职业规划，很多人进入之后发现提升困难、收入微薄，不得不退出。一些毕业生的知识水平、专业能力、综合素养等无法满足企业需要，但是却过度自信，对工作地点、工作时间、工作环境、薪资待遇、发展前景等提出不切实际的要求，导致难以就业。

二、特殊时期下高校毕业生就业难的措施

（一）构筑精准就业观念，做好择业就业指导

面对每年大几百万的高校毕业生，重要的是各地各高校积极发挥作用，构筑精准就业观念，解决企业招聘与毕业生求职的结构性矛盾，做好对毕业生的择业就业指导。这需要运用大数据平台与信息技术，重视就业指导平台等的建设。

比如，高校通过运用大数据和互联网工具，建立与完善本校就业工作信息化服务平台，可以在毕业生与企业之间搭建起桥梁。在这个平台上，毕业生可以对信息筛选，获取招聘与就业指导服务等信息，整理与匹配信息，选择更好的就业方向与就业岗位。辅导员与就业指导老师也可以运用新技术工具，为毕业生推荐更精准的工作岗位，推送合适的岗位信息等；根据毕业生的具体情况，进行考研、考公、留学等方面的指导。相关负责人要确定重点的就业帮扶对象，有经济困难学生、少数民族学生、边疆地区学生等，根据“一人一策”原则，不仅对其就业指导帮扶，还要培训其就业能力，指导学习与生活等，促进其更好就业。

（二）多元主体协同推动，重视加强校企合作

面对经济与社会发展的新形势，在特殊时期，新一届的高校毕业生可能面临着比之前毕业生更大的就业困难。这需要高校构建新的就业促进方案，通过多元主体协同推动毕业生就业，建立全员参与、校企联动的新格局，全方位提升毕业生综合能力，多角度拓宽就业途径，调动校内外各类资源以及人员，高校就业指导中心、专业导师、辅导员、家长与校友都要积极参与进来，这样才能共同突破当前困境，解决高校毕业生就业难的问题^[3]。

比如，高校就业指导中心起到统领作用，强化责任意识，及时解读好党和国家部门的就业指导政策，根据本地与本校情况，全面部署好就业指导工作。辅导员与专业导师深入分析当前市场环境 with 就业形势，积极与毕业生沟通、与企业协调，整合各方面就业资源，构建长短期的就业帮扶计划，向学生推荐就业。学校重视加强校企合作，加强订单式培养、校企联合培养、定点人才输送等合作。

（三）指导持续提升自我，拓宽就业选择方向

工欲善其事，必先利其器。更好实现就业，找到合适的工作岗位，实现人生价值，关键是修炼好内功，练就一身好本领。高校辅导员等教师还要指导毕业生通过持续学习、积极参与培训等，更好地提升自我，学习更多适应时代发展、符合市场需要、企业急需的各项能力。高校毕业生还要形成多元化择业观念，树立切合实际的职业发展目标，拓宽就业选择方向，灵活进行择业就业^[4]。

比如，高校毕业生的主要就业方向包括国企、民企、外企、事业单位等，人往高处走，一些高校毕业生想着一毕业就获得高薪、高职位，但是现实却很残酷。辅导员等要鼓励高校毕业生着眼于基层，不仅可以根据自身专业与综合能力去企事业单位，还可以去欠发达地区支教，进行自主创业和灵活就业等。

（四）积极参加校园招聘，指导进行线上应聘

特殊时期下，社会招聘减少，就业竞争压力加大，高校

就业指导老师和辅导员还要鼓励毕业生积极参加校园招聘，指导其进行线上应聘。新时期线上招聘已经全面普及，这对高校就业工作提出了新的要求，需要作出相应的调整和优化。

比如，高校要完善和优化就业事务的线上办理流程，形成零接触、一站式、高效率的线上就业指导服务模式，尽可能让各类手续材料实现数字化，节省学生的时间成本。辅导员需要主动参与就业指导，根据线上招聘的特点，通过课堂宣讲、线上沟通等方式，反复进行指导，帮助学生快速适应新型求职方式。

（五）关爱学生心理健康，做好心理健康教育

高校毕业生面临着较重的就业压力，造成心理负担与精神压力，可能会引发心理与精神问题，比如失望、焦虑、沮丧等，甚至更严重的问题。因此关爱毕业生的心理健康，做好心理健康教育，也是高校工作的当务之急与重中之重。

比如，高校就业指导中心要加强与心理健康部门的沟通，定期开展线上线下的心理健康专题讲座，提供各方面的心理咨询服务，解决学生心理健康问题，指导毕业生端正求职的心态，消除负面情绪，树立一定能就业的信心。辅导员与就业指导老师要让学生学会沉着冷静，通过与抗震救灾等的感人事迹相结合，讲述“最美逆行者”的英雄事迹，指导学生奋勇拼搏，以更加豁达的心态面对就业困难，将就业压力转化为不断提升自己的动力。

（六）注重进行价值引领，树立正确就业观念

思想决定意识，意识决定行为，思想意识与价值观的引领同样非常重要。在高校就业指导工作中，教师在指导毕业生时，还要结合自身的经历，分析当前的就业市场环境 with 招聘状况，重视鼓励和引导学生，使之树立正确的就业观念^[5]。

比如，借助图文与视频资料，展示与讲述特殊时期重点行业的工作者依然坚守在工作岗位的事迹，让学生认识到行业与职业没有高低贵贱之分，在我们社会主义国家中，只要是国家和人民需要的，就值得我们去参与。我们可以响应国家号召，到欠发达地区建功立业，将个人发展与地区经济发展联系起来，通过选调生选拔、“三支一扶”等到基层工作；还可以应征入伍，保家卫国，为国效力。通过指导毕业生调整好心态，先就业再择业，使其树立正确的就业观念。

结语

综上所述，在经济发展从高速增长到中高速增长阶段，在特殊的时期内，高校毕业生存在着就业难的问题，这与毕业生人数基数大、经济新常态下招聘减少、就业观念与企业招聘的矛盾等方面相关。高校就业指导中心、辅导员、专业教师等要积极行动起来，通过各种方式指导、辅助毕业生择业就业，使之建立正确的就业价值观，提升专业能力与综合素养，更好地走向工作岗位。

参考文献

- [1] 杨丝洁. 特殊时期民办高校毕业生就业困难原因及对策分析[J]. 2020, (19): 109.
- [2] 武蓓蓓. 高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策[J]. 长江丛刊, 2017(25): 210.
- [3] 李元元, 张一婷, 薛莲花, 等. 高校毕业生就业过程存在的问题及对策探讨[J]. 当代教育实践与教学研究: 电子版, 2017(7X): 50, 52.
- [4] 孟丽娟. 高校大学毕业生就业“难”自身原因分析及应对策略[J]. 智库时代, 2020(15): 73-74.
- [5] 李明, 李永华. 粤西地区高校毕业生就业问题分析与对策[J]. 人力资源, 2019, (012): 66.