

“云时代”对校企合作利用大数据推进大学生就业的方案探究

李皓卿

(青岛理工大学 山东 青岛 266525)

[摘要]随着“互联网+”大数据的崛起和云时代的到来,大批高校毕业生的求职渠道有了明显转变,网络资源与就业软件备受大学生的青睐。为了顺应发展趋势,该研究针对社会助推大学生就业发展的需求,面对高校全体学生通过问卷调查、访谈等形式发现:各社会企业在高校内信息的大量缺失,大学生技能的错位以及求职方式和渠道的不灵活性都严重阻碍了大学生就业发展以及与相关工作进行接轨的速度和效率。基于此,该探究着手于联合企业、学校利用网络大数据、线上招聘等突破大学生就业难,企业招工难的现状。

[关键词]云时代;大学生就业;校企合作;大数据;就业指导规划

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.03.1788

1. 相关背景及研究基础

在经济新常态下中国经济发展的驱动力量发生了重要变化,知识、创新、技术等成为推动经济发展的根本动力,这些对高校教学工作提出了许多新要求,如提高专业教学质量;加强创新能力培养;开展创新创业教育等,但是从总体上看高校就业指导工作比较落后,对创新创业教育重视不够,就业指导信息化建设滞后,不能很好地满足大学生的就业需要。

通过对国外就业指导经验的学习,美国作为高等教育大众化和开展就业指导工作培训的先行者,把就业信息的传递和普及放在首位,通过电子邮件,网站信息的发布等途径助推大学生了解就业岗位,就业细节,就业技能需求。其中以全美高校和雇主协会(NACE)最为著名。该协会的宗旨是:帮助学生选择并获得满意的工作,帮助雇主制定有效的人员招聘计划并提供优秀人选。

在日本,政府、学校、企业乃至整个社会都建立起了高度组织化的大学生就业服务机构,高校创立了方便快捷的就业信息化服务系统;但是信息资源主要还是通过网站的形式进行传播。德国的就业信息网络也非常的发达,无论是用人单位、学校还是学生,都可以利用全国统一的网络进行招聘和应聘,避免了各种壁垒和信息资源的流通停滞,使高校和学生都能够第一时间把握住机会,找到真正适合自己,与自己水平技能相符合的用人单位与岗位。另外,一些发达国家的企业与高校进行的积极合作,为高校学生提供了丰富的就业实践活动,这对于大学生将书本与实践相结合,找到自己称心如意的工作岗位十分关键。

另外,网络资源和软件应用发展势头良好。美国的东田纳西州立大学开发的基于Android平台的移动应用,应用提供了多种类型的信息服务,以整理归类用户感兴趣的内容与信息为主,大大推进了校内数据信息化水平。现阶段,将互联网信息技术与就业服务数据相结合将是推动教育就业改革的重中之重和大势所趋。部分国家,尤其是市场经济国家,已经在就业培训以及就业信息管理等方面建立了较完备的职业指导培训服务系统,内容包括:教育与培训证书的获取资格、工作岗位需求、岗位流动性和稳定性、大学生就业率、个人对口职业预估、确立事业目标等。校内培训、企业岗位和劳动市场信息通过电脑数据的形式公开透明提供给高校大学生。

“计算机辅助职业指导系统”(简称:CACCS)已经开发出来。加拿大的称为“选择——1992事业软件”的系统用两种正

式语言开发,适合多重数据库和语言。它满足不同群体的各种特定需要,强调决策、自我分析和目标选定与规划的能力以及开发可塑性实施策略,在美国、比利时、法国、荷兰和土耳其等国得到广泛运用。通过以上分析,利用互联网时代的便利推动就业的问题是大势所趋。

2. 调查设计及描述

通过在高校内问卷调查研究显示,参与调查研究的500名来自不同年级的大学生中,包括应届毕业生在内50%以上的同学没有明确的职业规划,90%以上的大学生对自己的定位不清晰,不了解什么样的工作适合自己。20%以上的同学有针对性地规划了解过就业现状与自己有希望胜任的岗位,但缺少实践与相关技能的培训,并反映自己学习的专业知识与就业岗位所需要的技能有较大出入。80%以上的大学生反应就业中最困难的一步是企业招聘信息量和就业指导的缺失。面对这种现状,90%以上的同学倾向于利用网络资源或各类相关软件查找就业工作信息,40%以上的大学生则选择继续深造,延后踏入社会就业岗位。

3. 方案探索与价值

3.1 校企合作构成大数据信息共享

毕业季期间,大量企业入高校进行校招活动,其中大型多企业招聘会以及各企业分别的招收宣传吸引了大批毕业生。但企业入校招聘会成本高、耗时长,有时无法和学生的时间对应。毕业生对各企业的了解甚少,仅凭短时间内的宣传根本无法让毕业生精准的自我定位,选择合适自己的企业。该传统宣传招聘手段易被地域与时间所限制,不论对企业来说还是毕业生来说,信息的缺失导致地区之间的壁垒难以跨越。

对此,各高校应与企业合作,在信息时代下,充分利用云计算、大数据等技术手段,强化岗位需求研究,及时更新完善人才需求信息,有效地引导高校大学生按照自己的专业、才能合理流动。校企合作建立企业信息库,对所有大学生开放,引导大学生从入学开始了解各行各业所真正需要的人才技能,了解不同公司的发展现状与自己的工作偏好,早入手早准备,在毕业季的时候可以根据自己的水平与需求精准定位适合自己的企业,提高面试成功率。该数据库从当地地区内高校圈开始普及,后期将进一步构建全国高校招聘企业数据库网络,打破不同地区的就业壁垒,信息获取时间的灵活性大大提高,避免了同一地区、岗位间人才的重叠浪费,可以有效提升就业市场效率。

3.2 加强校内就业定位与技能培训

目前, 大学毕业生难以找到合适的工作, 用人单位也难以找到合适的人才, 这是人才培养结构不合理而导致的就业结构性矛盾。目前, 一些高校过度追求办学层次和规模, 造成人才培养模式化和专业设置的错位性, 导致大学生所学专业知识与实际就业岗位要求的技能错位, 使其在就业市场上失去了竞争优势。其次, 高校就业指导服务工作的缺失也导致大学生与社会就业信息割裂开来, 不能及时的自我定位, 明确自己的目标岗位。面对每年增速迅猛的高校毕业生群体, 高校内现有的单一基础就业指导机制已经无法满足大学生就业发展的需求, 因此在就业人数与就业指导规划目标之间存在着较大的矛盾。对此, 帮助大学生从低年级起开始了解社会提供的相关岗位与胜任该岗位所需要的技能至关重要。要在早期明确自己的就业理念和符合自己心意的工作模式。校内应定期邀请企业家或相关正规企业开设讲座, 通过宣传教育, 促进鼓励学生在课余时间参与与专业以及未来目标职业相关的社会实践。高校应注重职业技能培训课程的开设, 督促学生通过各种考试来提前准备目标职业资格证书, 利用各种资源掌握就业知识和技能, 进行细致全面深入, 与实际相符有可行性的个人职业生涯规划。同时, 高校应以针对性培训的方式辅助学生就业时的笔试及面试, 提高毕业生应聘通过率。

3.3 利用线上资源适应新型面试场所

疫情期间, 传统的招聘方式受阻, 毕业生和企业之间失去联系, 导致就业率的大幅降低, 社交媒体招聘平台数据显示: 2020年高校应届毕业生新增岗位同比降幅达49%, 而100人以下的小微企业对应届毕业生的需求同比降幅更达到了60%以上。且现场面试成本高, 消耗时间长, 许多大学生语言表达能力不足, 在应聘场合紧张、胆怯, 不能充分展示自己, 从而错过了很多宝贵的机会。2021高校毕业生将首次突破900万, 建设新的应聘模式迫在眉睫。对此, 应充分吸取疫情期间的教训, 校企应合作致力于为大学生和企业构建24小时全天预约进行线上沟通、面试的机会, 大大降低了面试成本, 为企业和学生双方都节省了大量的时间, 提供了更多的机会, 解决了诸多物理障碍, 使劳动力流通速度加快, 就业效率提高。推动高校就业模式的变革, 开辟岗位与毕业生匹配度高的招聘专区, 让毕业生在网上可以直接咨询、视频面试, 主动联系优秀雇主企业, 对接校友会, 定期召开“空中供需双选会”, 后期联通毕业生所在家乡企业、机构组织协助创造就业岗位。

3.4 高校圈就业信息互联共享

武汉大学在疫情期间, 为了做好学校毕业生的就业工作, 其及时搭建网络平台, 网上渠道, 以及和科研单位、大型企业、事业单位的桥梁, 推进与其他兄弟高校共享就业信息。很多用人单位盲目提高选才标准, 追求高学历, 对普通院校毕业的大学生存在歧视, 并未充分考虑岗位的实际需求。打破地域限制, 实现就业大数据的共享, 为更多的同学提供更多层次的信息资源, 同时也提供给企业更多的选择。更好的对比了解学校之间的就业情况, 并从中吸取经验, 寻找更多的机会。打造地方经济建设服务的人才储备高地。

4. 研究首创性与方案创新性

该方案改变了以往单一以招工企业为主体的就业模式, 给了大学生展示自己的平台, 有效的加速了大学生社会化, 加快了其与社会就业接轨的脚步。可以有效提高大学生的就业率, 激发其学习以及就业的热情。充分利用线上媒体的途径, 通过视频, 图片更直观生动的展示企业和学生的风采, 借用APP以及微信, QQ视频等概念, 达到企业和大学生线上连线的目的, 大大节约企业招聘以及大学生就业的成本。方案利用APP的灵活性有效分散大学生就业压力, 对于低年级新生来说, 可以达到早确立目标, 早发展, 形成以就业为导向, 以服务社会为学习的最终目的的体系, 打破大部分大学生对未来感到迷茫的现状。是首次大规模对大学生进行针对性的技能培训与面试指导。以及首次构建全国范围内的高校毕业生就业网络, 与其他就业网站或软件相比, 针对性更强, 精准助推大学生找到专业匹配的心仪的工作。

5. 结语

在网络飞速发展的时代, 在教育培训以及解决就业难题方面充分利用大数据资源和互联网的优势以及其提供的便利是发展的重中之重。打破传统就业方式的壁垒, 提供多方位、多时段、跨地域的资源共享是提速大学生就业, 融入社会的必经之路。我们应进一步重视就业培训, 实现企业和高校合作共同推动就业的新模式。

参考文献

- [1] 王永祥, 何雪利, 林培鹏, “云时代”背景下高职院校大学生创业机遇与对策研究[J], 创新与创业教育, 2019(2).
- [2] 洪成文, 借鉴外国高校经验, 改善大学生就业指导和咨询[J], 世界教育信息, 2008(4).
- [3] 巩云飞, 大学生就业服务App的设计与研究[J], 现代信息科技, 2020(12).
- [4] 解小平, 美国大学生就业服务体系对我国的启示[J], 教育与职业, 2011(22).
- [5] 高晓霞, 日本大学生就业促进政策及其执行研究——基于公共政策过程视角的分析[J], 江海学刊, 2009(6).
- [6] 尹恩山, 信息技术支持下的高校教育创新: 构建互联互通的三大课堂[J], 电化教育研究, 2009(6).
- [7] 李斐, 基于大数据技术的高校就业资助体系的构建[J], 电子世界, 2020(9).
- [8] 牛冰非, 高校就业指导和服务视角下的大学生就业培训[J], 教育探索, 2016(1).
- [9] 许涛, 疫情背景下高校毕业生“云就业”的困境与突破[J], 中国大学生就业, 2020(15).
- [10] 王悠然, 合理运用线上视频面试[J], 中国社会科学报, 2020.9.14.

作者简介:

李皓卿(1999, 10—), 女, 山东省青岛市黄岛区青岛理工大学英语专业 本科生。