

高校财会类专业毕业生就业意愿分析

——以广西职业师范学院为例

梁海珍

广西职业师范学院, 中国·广西 南宁 530000

【摘要】近两年就业形势依旧严峻,为进一步了解高校毕业生就业心态和就业意愿,本文以某高校财会类专业2023届、2024届毕业生为调查对象,对近两年的调查数据进行比较分析,了解毕业生相关情况变化,并从改进高校就业工作角度提出对策和建议。

【关键词】财会类专业毕业生;就业意愿

广西职业师范学院科研项目“广西大学生就业存在的问题及对策研究-以广西职业师范学院为例”阶段性成果,项目编号23KYA02。

近年来,党中央、国务院高度重视和关心高校毕业生就业,要求多措并举做好高校毕业生就业工作。2023届高校毕业生人数达1158万,同比增加82万,2024 届全国高校毕业生规模达1179万人,同比增加 21 万人,就业形势严峻复杂。作为“稳就业”的重点人群,高校毕业生就业问题受到普遍关注,关系到个人的前途发展和社会的和谐稳定。

随着大数据时代的到来,各行各业都开始逐步应用大数据技术提高效率,对于财会类专业毕业生来说,也需要不断增强与人工智能、数据技术相结合的财务技能和数字应用及分析能力,保证就业竞争力不断提升,以应对新时代、新形势和新要求的挑战。

本文以广西职业师范学院财会类专业 2023 届、2024 届毕业生为研究对象,以大数据与会计专业(高职)、财务会计教育(本科)、审计学(本科)为主,结合对毕业生班主任、论文指导老师等50人的访谈,合理设置问卷内容,并将两届学生的调查数据进行对比,了解相关变化情况。此问卷内容包括就业意向、职业规划、心理压力、学历提升、个人心态等方面的题目,共回收2023届毕业生有效问卷374 份,2024 届毕业生有效问卷 486份。

1 就业意愿和就业现状调查情况

1.1毕业生求职心态多元,慢就业、缓就业情况仍然存在

调查问卷发放的时间为2023年12月下旬至2024年1月,经过2023年下半年的校园双选会和各类秋季招聘会,2024届毕业生正式开始进入求职季。根据调查数据,截止到2024年初,2024届毕业生状态处于已就业或正在实习中的有189人,占比38.9%,其中已确定入职的有33人,考虑到

就业季刚刚开始,且还未进入年后春季招聘,和2023届相比,就该阶段而言,整体就业情况更为理想。

其余未踏上工作岗位的2024届毕业生中,已开展求职活动的有163人,占调查人数的33.5%,还有近三分之一的毕业生仍未进入求职状态,毕业生表示暂时不想找工作的原因较多的为“先解决毕业”“考研考公”“找不到合适的”“家里不着急”“考证”等,和2023届相比变化不大,均出于毕业生的主动选择。

根据2023届就业落实率统计情况,从学历层次上看,同一学校财会类专业中,本科生比高职生更容易成为“慢就业”“缓就业”者,究其原因,一方面是由于非理工科专业大学生在劳动力市场相对过剩,高校毕业生就业仍保持“求稳”惯性,部分财会专业本科毕业生选择在“择业期”保持观望,尽可能争取考取公务员机会;或是希望通过继续升学的方式,推迟进入劳动力市场。其次,从家庭年收入看,随着我国脱贫攻坚战的全面胜利,高校毕业生整体家庭经济压力有所改善,毕业生家庭负担减轻,可以根据个人意愿主动选择在毕业后不立即就业、升学或创业,而是以反复应考、自由职业、等待机会等多种形式放缓就业步伐,预计未来几年当中,仍会持续出现慢就业、缓就业现象。

1.2毕业生求职方向更为明确,政策性岗位依然吃香

问卷对求职方向进行了多元设置,在可以多重选择的情况下,2024届毕业生打算报考公务员的有77人,打算报考三支一扶的42人,打算参选西部计划志愿者15人,打算报考特岗教师的有28人,打算参军入伍的有5人,打算到事业单位的当教师的有50人,打算到事业单位担任办事人员

的有126人, 合计占比70.6%; 相比2023届同期计划报考以上政策性岗位的占比22.8%, 有较大幅度上升, “稳定”仍然是毕业生进行就业选择的重要影响因素之一, 政策性岗位热度不减, 但随着政策性岗位趋于饱和, 竞争越来越激烈, 多数毕业生也逐渐接受成功机会较小的现实, 在尝试报考的同时, 也同步考虑其它备选方案。

调查对象中, 2024届毕业生表示愿意去企业的306人, 占63.0%, 而2023届愿意去企业的人仅占22.8%, 说明2024届的同学更能够结合现实情况和行业实际需求做出规划。2024届毕业生没有明确求职目标的有61人, 占比12.6%, 而2023届毕业生中回答为“都可以”的人数占比50.3%, 和2023届毕业生相较, 2024届学生的求职方向更明确, 求职目标更实际, 既愿意到稳定的政策性岗位锻炼, 也愿意到企业相关岗位就职。对于财会类专业毕业生来说, 到不同的机构工作, 在工作内容和工作性质上受到的影响, 往往没有营销和管理类专业大, 在劳动方式上更能接受; 对于招聘单位来说, 企业尤其是中小微企业对财务人才的需求更广, 提供岗位和吸纳人才的方式更灵活, 如采取业务外包、跨企业聘用等形式, 成为注册会计师等职业发展方向也适用于培养更多的财会专门人才。

1.3对官方招聘网站信任增加, 求职渠道受社会关系影响明显

在调查对象中, 2024届毕业生首选的求职渠道为招聘网站, 如24365官网和各地人社单位公众号等, 和2023届毕业生相比, 更愿意接受官方提供的就业推荐服务, 对校园双选会参与的积极度更高。53.3%的毕业生认为线下双选会帮助很大, 44.9%的毕业生愿意接受学校推荐, 部分学生在真实想法中表示“希望学校直接推荐岗位”“服从分配”, 对学校的期待和信任比往年更高。由此可见高校就业宣传和就业服务取得明显效果, 毕业生比往届愿意相信官方媒体平台信息。各地人社部门和高校就业相关部门不遗余力的宣传起到很大作用, 毕业生开始有目标地通过官方渠道开展网络招聘, 逐渐减少被良莠不齐的中介机构骗取信息、财物、劳动价值的求职风险。

其余求职方式中, 65.6%的毕业生以亲友介绍方式为主要渠道, 78.8%的毕业生认为家人、亲戚在求职中起到最重要作用, 54.5%毕业生认为同学、朋友作用更关键, 34.0%毕业生认为老师帮助很大, 26.1%的同学则选择求助其它社会关系。这说明毕业生仍习惯于从家族资源、社会关系中寻求帮助, 根据家族职业树访谈, 多数财会类学生选择报

考本专业就读时曾受到家族成员影响, 入学时一部分毕业生家庭已提前搜集就业岗位资源, 学校在就业帮扶方面需要建立更多家校联系, 拓宽校际交流, 增强校企合作, 更好掌握行业资讯, 为毕业生提供更多机会。

1.4就业焦虑问题仍存在, 毕业生对就业统计的接受度上升

答题对象中, 2024届毕业生中385人感受到明显的就业压力, 占比79.2%, 和2023届的71.7%相比差距不大; 249人存在职场困惑, 对毕业前景表示担忧, 占比51.2%, 和2023届50.5%相比无明显差距。毕业生就业压力和就业焦虑仍然突出, 多数毕业生表示“茫然”“不自信”“对报酬没有更多期待”, 这一方面说明毕业生趋于接受现实压力, 就业期待值降低, 但也反映出毕业生对自己的求职能力没有信心, 害怕面对挑战和竞争, 对自己的行业竞争力和发展前景并不乐观。学校应更多关注就业困难学生, 转变学生就业心态, 鼓励学生面对竞争, 打好专业基础的同时, 提高求职技巧和通用能力, 增强抗挫折能力, 提前做好风险应对。

2024届毕业生答题者中, 200人感受到学业压力, 为能否顺利毕业而担忧, 占比41.2%, 和2023届62.6%相比明显下降; 358人表示理解就业统计工作, 占比73.7%, 而2023届仅为43.9%, 说明在学校毕业、就业相关工作人员的帮助下, 毕业生的学业焦虑有所缓解, 毕业生对如何达到毕业标准比往届更有把握, 并逐渐对学校的就业统计相关工作表示理解和支持, 这对学校进行就业帮扶和搜集准确的就业数据将提供很大帮助。

2 基于问卷所需要采取的对策和建议

2.1提供更完善服务, 为毕业生顺利求职做好保障

在“希望学校提供怎样的帮助”答题项中, 选择“无”和“不需要”的2024届毕业生人数占24.3%, 比2023届27.5%有所下降, 这也反映了前文所说的, 毕业生对学校产生更多信任和期待。多数学生针对学校就业服务工作提出了合理的意见和建议, 并结合自身实际提出相关需求, 其中比较突出的是“解决毕业论文和毕业相关问题”“希望学校通知简明扼要”“考虑毕业生上班实际情况”“希望针对不同岗位进行求职培训”等, 这对学校教务、学工、后勤、二级学院等部门提出了具体要求, 学校应建立部门联动长效机制, 一是从大学生入学开始, 增强入学教育中人才培养方案的解析, 使学生提前做好学业规划, 做好中学生向大学生的角色转换, 尽快适应主动式的大学教育, 有

目标、有方向地开始大学生活；二是做好毕业前各项工作衔接，针对毕业生离校状态，提前做好工作规划，提高效率，完善细节，简化毕业流程，在高标准、严要求进行毕业审核的同时，提供更人性化管理，尽可能解决毕业生时间和空间上的困难，提供远程操作模式，开通延时回复通道，及时解答毕业生关于学业最后一公里的困惑，消除毕业生后顾之忧，全身心投入求职活动。

2.2多措并举拓宽就业渠道，有效开展就业帮扶

在毕业生需要学校提供的帮助中，毕业生提到的高频词汇为“提供面试技巧培训”“提供实习单位和实践机会”“多推荐专业对口岗位”等，高校毕业生就业涉及政策较多，如税收减免、创业贷款、参军入伍、升本考研、就业补贴、困难毕业生帮扶等，而就业工作是全员工程，参与人员包括学校就业中心工作人员、辅导员、毕业班主任和专任教师，这使得在政策实施过程中，协调难度大，信息共享要求高，学校应做好部门协同调配，整合优质资源，分清主次，明确责任，提高就业服务功效。一是加大政策宣传力度，继续加大政策性岗位的动员，做好相关人员业务培训，互相补位，资源和信息共享；二是创新招聘过程的形式和内容，联合企业和人才机构，以空中宣讲、直播培训、远程面试等形式，实现线上、线下一站式服务，整合精简审批流程，持续改善求职体验与招聘效率，减少毕业生应聘成本；三是扩大就业服务信息覆盖范围，充分利用官方网站、人社APP、短信、QQ、微信公众号等平台，为毕业生提供岗位信息动态发布、求职简历管理、在线咨询沟通、就业技能辅导、视频面试签约等服务。

学校可以根据情况采取对策，加强和人社机构的沟通和联系，为毕业生提供更完善的就业服务；加大校企合作深度和广度，加强访企拓岗力度，为毕业生寻求更多企业实习和实践机会，提升毕业生的专业知识技能和职业能力、职业素养，做好和社会的无缝衔接，全员、全过程、全方位培育社会需要的专业人才。

2.3关注个体，针对毕业生就业心态加强引导和鼓励

在“现在内心真实想法”非必答项中，部分毕业生表达了真实的意愿，比较高频度的词为“找工作难”“校园招聘帮助不大”“多点理解”“不要催我们”“不逼工作，求求了”等，可以看出毕业生感受到就业压力和就业焦虑，对学校和家长的高度关注产生抵触。有研究指出，有的毕业生容易出现苦闷、焦虑、强迫等不良情绪，有的毕业生对岗位认识不足，职业规划不明确，有的毕业生职业

期待值过高，高不成低不就，有的毕业生盲目、被动开展求职活动，造成求职效果不佳，进一步影响求职心态等。

这也对学校的就业统计和就业帮扶工作提出了新的要求，一是要针对性开展就业帮扶，需要学校在保证整体工作顺利开展的同时，既保障群体，更要关注毕业生个体，集中人力、物力，搜集毕业生大数据画像，根据毕业生不同的家庭和个人情况，有针对性地提供帮助和支持，有的放矢，实现更理想的就业帮扶效果；二是增加学生到企业顶岗实习和专业见习机会，引导学生端正求职动机，形成清晰的职业认知和明确的职业定位，树立良好的就业观和择业观，养成良好的职业习惯和开阔的求职视野，为真正走向社会做好心理准备和技能准备；三是精准定位就业困难毕业生和被动“慢就业”群体，适当延长毕业生的就业指导期，加强对离校未就业毕业生的跟踪和帮扶，采取“离校不离线”服务模式，在毕业后继续为他们提供社会和心理支持，构建毕业后教育体系，将困难群体逐步转化为优质校友，提升就业内驱力，实现多样化就业。

2.4提升毕业生综合能力，培养高素质复合型人才

在经济发展迅速的大数据时代，毕业生不仅要掌握扎实的财会类专业知识，还要具备各类综合技能：一是大数据分析处理能力，即利用大数据技术对数据进行分析、处理、应用，能将业务与财务融合的能力；二是主动学习能力，即随着新理论、新技术的发展不断更新自身知识储备，掌握新的技术工具，创新工作形式的能力；三是沟通交流能力，即不再满足于只和数据打交道的传统工作模式，能够通过通俗易懂的语言把财务工作内容解释给非财务人员的能力，从而可以更好地协同非专业人员达到目标一致，提升团队协作，简化工作流程，提高财务效能；其它对财会类专业毕业生来说尤为重要的还有抗挫折能力、发现和研判风险的能力、坚定的职业操守和职业素养等。

参考文献：

- [1]何顺发.高校毕业生就业心理现状及应对策略[J].中国就业,2024(06):66-68.
- [2]胡珏,李帮彬,朱方思宇.高校毕业生“慢就业”倾向影响因素研究——基于浙江省7所省属高校的调查[J].浙江工业大学学报(社会科学版),2024,23(02):235-240.
- [3]张琼.高校就业指导与服务的创新研究[J].经济研究导刊,2024(10):115-118.
- [4]李坤,杨硕,赫文姣.大数据时代财会类专业毕业生就业能力培养研究[J].财务管理研究,2024(04):142-147.