

新媒体视野下大学生就业指导工作信息化的措施探究

季小燕

(中国矿业大学徐海学院, 江苏 徐州 221008)

摘要: 随着信息化技术高速发展, 大学生就业指导工作也发生了变化。特别是新媒体为就业指导工作信息化创造出更多的可能, 也能由传统的指导方式转化为信息化指导方式, 进而有效提升指导大学生就业的工作质量。对此, 本文将对新媒体视野下大学生就业指导工作信息化展开探究, 以期参考。

关键词: 新媒体; 就业指导; 信息化

随着信息化技术不断地发展, 新媒体也得到有效地拓展与延伸, 微信、微博、抖音以及小红书等社交网站的出现, 为大学生交流、获取就业信息提供了便利。因此, 高校就要借助信息化技术来提升就业指导工作的信息化程度, 而随着新媒体环境的常态化, 大学生就业指导信息化之路必然面临新的变革。

一、新媒体视野下大学生就业指导工作信息化现状

首先, 由于就业信息化数据不够流畅, 导致大学生获取的有效信息较少, 通常大学生在寻找就业机会时会应信息差的问题, 无法准确地获取有效信息, 并且大学生对社会关系网络不够了解, 单纯地依靠各类社交平台无法对就业信息进行有效整合, 进而难以有效发挥出就业信息真正的价值。另外, 毕业生在制定就业目标时可能存在着就业目标不明确的情形, 因此大学生在求职过程中处在盲目状态中, 并且也缺乏相应的服务以及责任意识, 进而制约了大学生就业指导的质量。

其次, 就业信息的传递途径较为狭窄。目前, 虽然多数就业指导教师能够合理应用新媒体技术开展就业信息化指导, 但仍然无法改善大学生获取就业信息途径单一的缺陷。这主要由于高校在开展就业信息化指导工作中, 未能制定明确的指导目标, 以及就业指导缺乏科学的实施规划, 并导致信息化指导工作中出现基础软件与网络硬件失衡、投入与成本占比失调, 信息审核制度不够完善等。基于上述问题, 毕业生利用新媒体获取信息化数据的难度会有所增加, 进而降低了就业信息的利用效果。

再次, 就业指导教师队伍具有滞后性, 由于高校的就业指导课程处于初期阶段。专业性的教师相对缺乏, 目前就业师资力量主要由学生处干事、辅导员等构成, 由于这些教师还要处理一些日常性事务, 难以对学生展开系统性的就业指导, 进而影响了大学生就业指导的有效性。

最后, 大学生就业宣传指导方式较为单一, 多数高校与合作企业对大学生的就业指导仅停留在浅层化, 只是简单的借助就业网站向大学生发布企业招聘资讯, 而高校未能对大学生提供相应的职业能力评测、职业发展分析等指导。此外, 还要少数大学生不会主动去接触各类新媒体软件, 开发、利用规范程度较低, 各应用主体之间往往缺乏实时信息交流和有效信息互动。这种观点倾向于单向性和主动静态一体化的高校就业指导, 很难真正有效吸引大学生并满足他们的就业需求, 导致就业信息化指导的效果有限。

二、新媒体视野下对大学生就业指导产生的影响

(一) 能够影响就业招聘信息

新媒体能够影响就业信息的传播、呈现形式。以往的信息传

播中, 企业发布招聘资讯的渠道较为有限, 常常通过社会组织的集中招聘会或者到高校开展线下就业宣讲会等。这种招聘模式容易受时间、场合等因素制约, 信息传播范围有限。新媒体背景下, 发布招聘资讯的途径得到有效扩张, 能通过招聘网站、企业官网、新媒体平台等发布信息, 就业招聘资讯得以有效流通, 覆盖面也更为宽泛。在信息呈现方式上, 受流行文化的影响招聘信息的呈现形式也会发生明显的变化, 能更加符合大学生接受新事物的特点, 强化就业信息的吸引力。另外, 在传统媒体的影响下, 就业信息呈现形式固化, 容易给大学生带来不好的印象, 后续招聘流程也很难有序进行。新媒体背景下, 就业招聘企业就会广泛吸取大学生感兴趣的流行文化, 并将其与企业招聘信息结合, 采用图文、视频文字、音乐等多种形式, 调动大学生参与企业招聘的积极性。此外, 直观化的单位招聘信息呈现形式, 能在有限的时间内传递更多的关键信息, 增强大学生对招聘企业的了解, 从而有效提升招聘成功的概率。

(二) 能够影响大学生就业技能

新媒体不仅能有效整合就业信息, 还能提升就业信息传播的效率, 对大学生的就业技能培育起着较为重要的作用。就当前大学生就业能力与就业技能的培育现状来看, 就业指导的效果不够理想。无论是以讲座或者课程形式开展的就业形势分析, 还是以院系、班级为单位的就业分享会, 都存在着些许不足。这样的就业能力与技能培训, 只是为大学生的就业活动提供大致的参考方向, 无法顾全每位大学生的就业需求或者是就业计划, 在有限的培训时间内, 更是无法对行业的发展态势做出科学、合理地预测。新媒体最大的特点就是资源的整合, 借助互联网及智能移动终端, 各行业之间的信息数据可以得到充分流通。其中, 针对各种行业的教育培训资源更是数目繁多。在这样的条件下, 大学生便可依据自身的就业需求利用相应的教育培训资源对就业技能展开针对性训练; 各高校的就业指导部门同样也可以借助新媒体来丰富就业技能的培训形式。另外, 从信息的角度来看, 大学生就业过程如同是对信息的搜寻、分辨的过程。借助新媒体平台, 大学生可以从多个方面对招聘单位进行全方位的了解, 减轻就业招聘中可能会出现的风 险, 提升大学生就业的成功概率。

三、新媒体视野下大学生就业指导工作信息化策略

(一) 完善就业信息, 强化信息审查力度

高校就业指导部门就是招聘企业与大学生之间的连接点, 同时也是就业招聘资讯的接收者与发布者。因此, 为了在新媒体视野下将就业指导工作信息化的价值充分发挥, 就业指导部门要做好就业信息完善工作, 强化信息审查力度。首先, 对进入高校的招聘企业的资质进行适当审查, 提升招聘资讯的准确度。其次, 要充分利用新媒体平台, 扩大就业信息的宣传面。除了在高校官方网站上发布招聘信息外, 还可以通过院系网站、学生代理等方式公布就业信息, 也可以利用微信公众号、微信、QQ 等方式进行就业信息发布。各高校要有效应用现代新媒体技术, 让大学生可以通过新媒体获取更多的就业信息资料, 同时将相关的就业信息

加入校园网以供学生浏览使用,提高学生的就业率。另外,高校就业指导部门还需要构建完善的就业信息共享平台,确保部门内部就业信息处理的时效性,降低就业信息的内部损耗。

(二) 强化就业指导教师队伍建设

就业信息化指导工作与师资队伍的职业素质以及新媒体素养有着直接的关系,如果指导教师无法娴熟地操作新媒体,那么新媒体的作用必然无法有效发挥。因此,高校就必须提升指导教师的新媒体素养,强化对指导教师的培训工作,使他们能切实有效地掌握新媒体,尤其是要充分的了解新媒体的工作方式和语言方式,并能够熟练地应用现在的各种常见的新媒体,如微信、微博等,这样指导教师就将新媒体的价值更好地展示出来。并且高校还要培育一批年青的指导教师,因为他们的年龄与大学生相近,对互联网和新媒体都有着深入地了解和认识,他们也乐于接触和尝试新鲜事物,这样就可以使指导教师更好的依据新媒体特征,设计和规划大学生感兴趣的就业指导内容。同时,年青的指导教师还可以发挥年龄的优势,提升引导大学生就业的作用,成为学生的就业指导舆论的引领者,促使大学生可以转变自身的就业理念,带动大学生积极地在线上和线下参与求职活动。为大学生营造出优质的就业氛围,使大学生能够积极地自主创业、自主就业。

(三) 创新指导内容方式,提升就业指导质量

高校在建设就业信息化指导机制时,要注重指导内容以及方式的创新,这也是确保就业指导实现可持续化发展的基本要求。首先,就业信息化指导在内容机制上有着较强的可行性与理论性。职业生涯规划作为大学生就业指导的核心内容,应将就业前以及就业后这两部分融入其中,并依据详细描述,可大致将内容划分为个人信息、职业、技巧及心理咨询这四个方面,并将这些内容有效纳入就业信息化指导工作中。例如,就业指导既与国家政策、行业态势以及职业素养等需求相符合,也就需要特别注重掌握对某类特殊职业的从业资格要求、发展前景、薪资待遇水平及其晋升职位的难易度等因素,乃至可以实现对于大学生的个体职业心理特征、职业发展兴趣及相关职位要求匹配适合程度等各个方面的整体个性化职业指导。其次,就业信息化指导在创新操作形式时,要具备相应的操作性以及现实性。向大学生提供免费下载就业授课APP或在线就业课程,以此确保大学生能够随时随地免费获取就业招聘的资讯、学习掌握就业相关知识,突破了我国现有高校就业指导培训课程在学习时间、地点及使用授课软件资源等诸多方面的严格限制,切实提升大学生就业信息化指导的质量。

(四) 组织学生就业咨询,强化指导的针对性

在新媒体视野下,高校开展大学生就业信息化指导工作必须具备相应的创新意识,注重优化就业信息化指导内容,以创新的手段促进就业信息化指导工作,做到与时俱进。首先,就业指导部门就要及时革新自身的就业指导观,认识到就业指导与大学生就业之间的联系,积极组织大学生就业咨询工作,强化就业指导的针对性。除了发布相关就业政策与招聘咨询外,还要重视大学生在就业过程中的问题反馈,做好问题信息统计工作。其次,就业指导部门要提升就业指导的主动性,在大学生就业期间内,借助走访调查、就业情况分析等形式,主动处理大学生就业存在的问题。最后,由于当前线下就业咨询机构少、线上就业咨询鱼龙

混杂、大学生就业咨询意愿不高的现状,高校就业指导部门应该构建专业的就业咨询部门,重点关注大学生的就业过程。就业咨询部门既要做好鼓励大学生咨询意愿的工作,又要做好大学生就业过程中其他困难的解答工作,以此来提升高校的就业率。

(五) 整合新媒体资源,强化就业信息有效性

在新媒体视域下,大学生借助多渠道来查阅就业信息,导致信息内容略显烦琐。这就需要教师帮助大学生筛选有效的就业信息,将新媒体中的就业资源有效整合,是教师通过新媒体开展就业指导所要重点解决的问题。简而言之,教师就要根据大学生就业需求的差异性,并借助大数据技术对大学生的就业特征展开分析,构建同各个专业的就业特征构建出相匹配的数据库,大学生通过对就业形式以及就业信息进行查阅,促使大学生能够筛选出有效的就业信息,为大学生提供针对性的就业指导,这样不仅能满足大学生的多元化的就业需求,还能大学生提供个性化就业指导服务,以此将大学生参与就业的积极性有效调动起来,进而提升大学生就业的整体质量。除此之外,高校还可充分借助新媒体信息服务平台,根据大学生的就业需求向其推荐与之匹配的企业,同时企业也能通过此平台筛选出所需的人才,在二者的双向选择中提供便利条件,以此确保就业指导服务相关工作开展,进而提升大学生就业指导的质量。

(六) 创新就业教育体系,强化学生就业能力

教师在开展就业指导服务活动的时候,将新媒体作为教学载体,丰富就业指导的教育内容,做到线上与线下、课内与课外、理论与实践等有机结合。具体如下:首先,教师要对课程教学内容进行优化或设计,实现线下教学与线上教学有机结合,并引导学生借助新媒体获取就业知识,在线上教学活动中,大学生除了修足相应课时量以及学分,还能依据自身的学习特征以及学习时间,选择适合自己的线上就业学习资源,强化就业指导的灵活性,并将大学生的就业兴趣有效激发出来。其次,将就业指导教育延伸至课外,做到课上与课下的有效互动。教师就能够借助微信、抖音或者微博等形式,与大学生实现实时教学互动,并向其传播相应的就业经验,提升就业指导工作的持续性。最后,是将理论课程与就业实践有效融合,利用新媒体的互动便利,开展优秀校友的就业分享视频讲座,邀请企业HR进行线上模拟面试,举行简历制作网络大赛等活动,帮助大学生了解实际的招聘现状,为进一步的求职做好准备。

四、结语

总而言之,新媒体已经给大学生就业指导工作提出了新要求,这需要高校有机融合就业指导理念与新媒体技术,以大学生就业为中心,以提升高校就业率为目标,探索就业指导信息化的有效新路径,帮助大学生更快更好更和谐地就业。

参考文献:

- [1] 冯静.新媒体环境下大学生就业指导工作的创新途径[J].科教导刊(下旬),2019(09):174-175.
- [2] 马冬梅.新媒体背景下大学生就业指导工作信息化的创新路径[J].劳动保障世界,2020(21):9-10.
- [3] 杨国志,李鑫.新媒体视域下大学生就业指导工作信息化策略研究[J].卫星电视与宽带多媒体,2019(16):85-86.