

高校招聘会对毕业生求职竞争力提升策略研究

徐 洁

甘肃畜牧工程职业技术学院, 中国·甘肃 武威 733000

【摘 要】高校招聘会作为高校与企业之间的桥梁,对毕业生的求职竞争力产生了深刻影响。然而,现实中毕业生在信息获取、技能匹配和心理状态方面仍面临诸多挑战。本文通过系统分析高校招聘会的现状,揭示当前存在的核心问题,进而探讨具体可行的提升策略。研究聚焦于信息渠道的优化、技能培训的针对性、心理调整的必要性以及沟通平台的多元化,旨在为高校和毕业生提供切实有效的指导路径,助力毕业生在激烈的就业环境中实现更高质量的职业起点。

【关键词】高校招聘会;毕业生;求职竞争力;信息获取;技能培训;心理调整;校企合作

当前就业形势复杂多变,毕业生面对的竞争压力不断加剧,高校招聘会作为连接毕业生与企业的重要平台,其作用愈发凸显。毕业生的求职竞争力不仅体现在专业技能上,更涉及信息掌握的及时性和心理状态的稳定性。现实中,许多毕业生因信息资源分散、技能需求不匹配及心理压力而难以有效展现自身优势,影响了就业质量和职业发展潜力。本文试图从高校招聘会的实际运作出发,深入剖析阻碍毕业生竞争力提升的关键因素,并提出具体改进措施,力求为高校与毕业生提供更加务实且具有操作性的思路,助力他们应对日益严峻的就业挑战。

1 高校招聘会的基本情况

高校的招聘会作为毕业生和用人单位之间的信息流通枢纽,其平台的沟通作用不言而喻。所以,高校的招聘会不仅为大学生提供资源来接受更多信息,也为大学生谋求自身发展提供良好的信息交流与展示。大多数高校招聘会是采用大型的集中展现,召集较多的用人单位和劳动者参加^[1]。除此之外,有些高校开始实现网络化的招聘会,目的在于在地域方面不限制信息,给予更多人机会。但是,由于各大高校所组织的招聘会表现形式与内容有所不同,导致毕业生面对不同的招聘会时感觉存在很大差异,影响高校招聘会的真实有效性。

2 毕业生求职竞争力提升面临的主要问题

2.1 信息不对称资源有限的困境

首先,毕业生信息获取不对称。一些高校招聘会组织的都是热门行业和大企业,因此毕业生在就业时难以获取全面的就业信息,高校很难让毕业生了解招聘企业的真实状况,很多毕业生错误选择了与自己不匹配的就业岗位。另外,招聘会上所传达的就业行业内的小企业和新兴企业岗位的缺乏信息会导致某些毕业生求职机会的流失^[2]。此外,招聘会的

信息传达方式以及传达的准确性也有问题,招聘信息并不是绝对正确,与企业单位要求的职位有所偏差。参加招聘会的学生很多,只是参加了某一企业,错过了很多机会。

2.2 技能岗位需求匹配度不足

技能与岗位技能需求之间的错位是毕业生求职过程中的一个常见的问题。大多数毕业生在学校的培养过程中都是以专业理论学习为重心的,在专业领域内掌握了大量的理论知识,但由于现实与大学专业学习之间的脱节日趋显著,也即是大多数毕业生往往在进行企业招聘会时发现所学专业很难完美地适应岗位要求,并且一些技术性的岗位,用人单位更加注重招聘岗位应聘者在岗位实践方面的专业性和专业技能、专业实践经验。这时,虽然毕业生具有较高的学历,但由于缺乏专业性的技能、实践经验而无法在竞争中脱颖而出。

3 高校招聘会对毕业生求职竞争力提升策略研究

3.1 提升信息获取渠道的有效性

在信息传递充分、精准的前提下,才会成为大学生进行就业信息甄别选择的有效支持。现有不均衡的信息传递和信息模糊度在很大程度上影响着大学生信息获取半径。而建立系统式、多渠道的信息传递,是帮助大学生提高职业竞争力的一道重要程序。高校不能仅靠间歇式、现场招聘会模式,而应当形成常态的信息发布体系,整合校内校外资源,打造多层次、实时化的岗位推送渠道。岗位信息整理归纳,按专业的、技能的、发展的方向进行分置信息,将不同层次的岗位推送定向信息群组^[3]。这样也能大大提高岗位推送信息的可读性及可利用率。还应建立校内高校和行业协会、企业协会的信息互动制度,做到企业岗位信息来源明确、数据真实、实时更新,以降低学生信息接收后“已过时、机会易失”的风险。而对于信息的接受者——学生,甄别能力亦不

可忽视。高校开设求职信息分析、选择甄别导学课程,使学生了解岗位信息中关键词表达出的关键诉求和隐藏的尺度要求,进而学会通过关键词判断岗位吻合度,防止学生盲目“投射”岗位。岗位信息在招聘会上岗位说明、现场咨询,可以使学生了解自身和职位间初步、浅层的匹配度,以降低学生“海投”岗位,盲目“投射”的状况。

3.2 加强职业技能的针对性培训

毕业生在接受招聘会时,经常发现自己所拥有的能力无法满足所面对岗位的需求。造成这个问题的原因不在于自己所拥有的能力,而在于所培训的内容无法和岗位需求之间的颗粒度对接不足。因此,在高校举办的招聘会下开展培训,做到职业技能培训具有针对性才是提升毕业生就业能力的有效方法。要增加学校培训内容的颗粒度,即在保证原有基础专业课之外,通过对比高校举办招聘会上所涉及岗位的需求信息分析,将需求岗位所属企业的技能维度拆分为不同的模块,成为职业实训训练的一部分内容。专业的职业能力课程,如大数据的处理与分析、管理技能、公文撰写、办公自动化、使用行业软件等课时训练项目,要尽量加入到职业训练中,做好动态调整。需要具备何种职业技能,就不应停留在理论知识的培训阶段,更不可泛泛而谈,而应细化到岗位业务技能的具体操作,即同一性质的业务技能在不同行业操作的具体步骤要求,比如针对技术岗位,就要将企业在实际开发中的一些步骤和流程、行业领域岗位开发的具体工作要求细化,了解一个模块、代码应该如何操作;如果只是单纯管理岗位的话,那就要从具体到面,将沟通、组织、任务分解等方式细分为一个沟通情景或一个任务拆解的过程,并由行业具有最熟悉企业岗位实操的一线员工来进行授课、训练学生的操作技巧,为学生今后从事工作提供有效内容,避免学生在课堂上学到的知识只是纸上谈兵^[4]。而技能的形成还离不开实践,因此要对培训的结果和培训内容进行反馈,在高校进行招聘会的前期,可以进行模拟面试和岗位职责分析、以及制作简历等场景训练,以达到培训之后所反馈的企业招聘需求和岗位要求之间的差值程度为维度动态调整培训内容。

3.3 优化求职准备过程中的心理调整

对于就业,毕业生的心理感受与其抉择结果及表现为密切相关,心理建设却一直是就业准备中被忽略的一个环节。毕业生置身于招聘会这个充分竞争的氛围,自我中心心

理突出,常会有期待值过高的期望和贬低自己、不敢面对现实的心态,会使毕业生在面试中出现表达能力、判断力、抗压性的动摇。心理的调整是优化就业过程中的重要一环,因此,须从高校层面扭转“只讲方法不讲心理”的观念,将心理建设融入就业指导的系统性工作,同时高校开设求职心理准备的专门课程,内容包括情绪教育、压力调控、临场心理、自我认知等,让学生能从理论上了解面对压力时的心理感受及其形成机制。此过程不但不能囿于理论性传授,还应当利用组内成员情景互动、角色扮演、还原情境等方式在模拟情景中循序渐进地让学生形成较为稳定的现实心理预期。求职的心理调节不仅需从众,还应有个性,学校应当引导学生对自身进行个性差异的职业性格测验、生涯兴趣测评,在明确自身定位的前提下消除就业过程的模糊思维^[5]。求职不是对单个人的筛选,而是一个展现自我的过程,心理上的从容及不慌乱是求职所有技巧的根基。辅导员及心理老师应在求职现场及前后准备相应的心理咨询室,对学生情绪给予疏导、行为予以辅导,疏导学生面对落榜后的挫败、积累的焦虑情绪的进一步宣泄与目标迷失感。

结束语:

高校招聘会在毕业生求职过程中承担着关键角色,但其影响力的发挥受到多重因素的制约。只有从信息传递、技能培养和心理辅导等多个维度入手,才能真正提升毕业生的综合竞争力。深化校企合作、丰富交流平台,有助于形成更为有效的支持体系。未来高校应更加注重招聘会的精细化管理与服务质量,推动毕业生实现与岗位需求的精准对接。毕业生自身也需积极调整心态、主动拓展技能,才能在复杂的就业环境中稳步前行,实现理想的职业发展。

参考文献:

- [1] 郭源远, 周吉摄影. 招聘会该怎么“逛”[J]. 成才与就业, 2024(5): 20-21.
- [2] 徐宗玲, 侯日霞. 高校退伍复学大学生就业帮扶对策探究[J]. 四川劳动保障, 2023(1): 26-27.
- [3] 唐婷. 射洪市: 多措并举促进高校毕业生高质量充分就业[J]. 四川劳动保障, 2024(8): 59-59.
- [4] 李猛. 河南省平顶山市社会组织举办高校毕业生就业招聘会[J]. 中国社会组织, 2023(12): 28-28.
- [5] 侯佳宜, 张璨阳, 张燕. 十师北屯市举办“招才引智”高校行招聘会[J]. 兵团工运, 2024(6): 49-49.