

疫情防控常态化下高校毕业生就业管理与服务工作 现状及对策研究

——以天津大学为例

吴自强

天津大学, 中国·天津 300350

【摘要】2020年新春之际,国内新冠肺炎疫情爆发,对社会经济发展和就业格局造成了前所未有的冲击,且疫情仍可能存在很长一段时间,影响或达数年甚至数十年。党的十九大报告指出,就业是最大的民生。特殊时期,做好疫情防控和毕业生就业创业工作责任重大。高校应充分认识当下就业形势的严峻性,把做好当前形势下毕业生就业创业工作作为重要政治任务来抓,通过加强组织领导、挖掘就业岗位、拓宽就业渠道、提供精准服务、发挥就业信息平台作用等方式,坚决做到“就业服务不打烊、线上招聘不停歇”。

【关键词】新冠肺炎疫情;高校毕业生;就业

就业工作既是检验高校人才培养工作的重要环节,也是高校党委践行好、实现好“四个服务”办学使命的永恒课题。我们要坚持就业优先战略,扎扎实实做好高校毕业生就业工作。尤其是在新冠肺炎疫情防控期间,更要为毕业生提供不断线的就业服务,努力保障毕业生顺利就业。

1 疫情防控常态化下高校毕业生就业现状

近年来,国内普通高校招生范围不断扩大,高校毕业生人数不断增加。2011年,全国普通高校应届毕业生人数为660万。2020年,该数据已经达到874万,以平均每年3.17%的增长率不断增加,具体数据如图1所示。

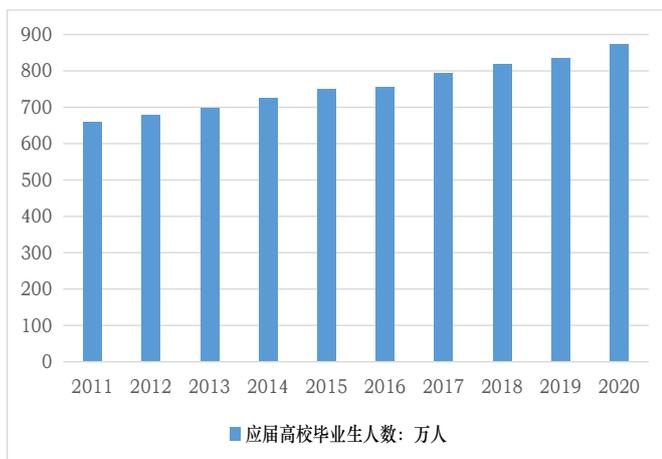


图1 近10年国内应届高校毕业生人数

第三方平台数据显示,企业今年不同程度存在招聘岗位缩减情况。智联招聘3月初的统计数据显示,41%的企业2020年招聘规模将会减少。BOSS直聘发布的《2020应届生春招求职趋势报告》中数据显示,截至2020年3月31日,在春招季(2月3日以来)企业对应届生的招聘需求规模与2019年同期相比下降22%。以天津大学为例,截止2020年4月底,2019年同期参加学校双选会的461家单位,今年只有115家参会,同比下降了75%。截止7月底,学校毕业生就业率79.52%,较2019年同期下降19.05%。

2 疫情对高校就业工作的影响

根据国家卫健委公布的调查结果显示,新冠病毒传染性极强,而且患者从感染到发病,具有较长的潜伏期。此外,新

冠病毒可在环境中生存较长时间,尤其是在0℃以下存活时间更久,在零下30℃中甚至可存活2~3年^[1]。卫健委提示,为有效控制病毒传播,要减少人员聚集、流动,加强重点单位、重点场所防护^[2]。而这些要求,都对高校就业工作造成了较大的影响,使得就业工作面临新的挑战。

2.1 线下招聘活动无法达到以往效果

教育系统在疫情没有得到有效缓解之前,要暂停举办各类高校毕业生现场招聘活动。在疫情防控形势平稳的情况下,需要在严格按照疫情防控要求,做好招聘活动场地卫生消毒和防疫物资准备等工作的基础上,合理控制招聘会规模,科学设定同一场地招聘单位数量,根据错时错峰原则,对参加招聘学生的人流密度、滞留时间、排队间距等进行科学设定,维持好招聘工作秩序。这些都对线下招聘活动造成了较大冲击。一方面,受疫情防控影响,用人单位赴高校开展招聘宣讲会的数量大幅度减少。同时为了控制会场人员密度,同样的场地,线下双选会只能容纳以往三分之一的参会单位。另一方面,按照各普通高校应对措施,一般情况下,不允许外校学生进入学校。本校学生在校人数与往常相比较少,大多数高校在校以回校办理离校手续的毕业生和急需投入实验室开展科研项目的研究生为主。这些现实状况导致大部分招聘活动现场出现“求职岗位供大于求”的现象,严重影响了线下招聘活动效果。

2.2 求职氛围不浓厚

以天津大学为例,常规春季招聘到校开展招聘活动的用人单位数一般为千余家。疫情期间,2020年春季招聘,到校开展招聘会的用人单位数仅有12家。线下招聘活动断崖式减少,校园内求职氛围稀薄。此外,高校毕业生返校晚、滞留时间短,学生组织、团体和学生宿舍内没有充分讨论就业愿景,求职氛围不浓厚,朋辈引领作用没有得到有效发挥。该现象在本科生群体中尤为明显。

2.3 求职进度推迟

2020年春季,事业单位、选调生、公务员招考、军队文职等招聘进度都不同程度的推迟,考研复试、专升本、二学位等升学类考试均延期开展。部分学生在备考期间,无法做好其他就业岗位的求职准备。相关工作推迟开展,导致该类求职者考试失利后,错失了应聘其他企业的机会。并且临近毕业,就业不确定性大

幅度增加, 毕业生面临的求职压力与日俱增。

2.4 本科生深造意愿愈发强烈

以天津大学为例, 2020 届本科毕业生 4392 人, 其中 3426 人有继续深造意愿, 比例高达 78%。而近五年实际深造率维持在 54% 左右。这意味着约有 24% 的学生可能面临深造失利。考研学生中实际存在由于家庭压力或逃避就业而被动考研的情况, 该现象在疫情影响下尤为明显。我国社会经济发展迅速, 百姓生活质量不断提高, 导致父母对子女的教育期望不断提高^[3]。而中国孩子的教育自主性较低, 无论是高考升学、专业选择, 还是个人兴趣爱好爱好的选择, 绝大部分都是在家长的主动干预下完成的。同样的道理, 在选择深造这个方面, 父母的态度也至关重要^[4]。受疫情影响, 2020 年上半年, 高校毕业生大部分时间是在家中度过, 日常频繁地接受父母对继续深造的期望, 某种程度上, 也增强了毕业生的深造意愿。但是, 这部分毕业生并没有做好继续深造的准备, 致使盲目考研人员比例增加。我们选取 2019 届 200 名考研失利的学生开展调研, 数据显示在报考本校本专业考研失利的学生中, 高达 70% 的学生表示复习不认真, 只是被动考研。

2.5 研究生就业焦虑感上升

我们针对天津大学 2020 届研究生开展问卷调查, 截止 2020 年 3 月 31 日, 回收有效问卷 2474 份, 其中硕士毕业生 2126 人, 博士毕业生 348 人。问卷数据显示, 54.53% 的研究生认为 2020 年就业形势严峻; 88.65% 的学生认为疫情会对自己就业产生影响, 其中 37.11% 的学生认为影响较大; 35.69% 的学生对当前的就业形势感到比较焦虑和不乐观。具体数据如表 1-3 所示。

表1 毕业生对疫情背景下就业形势判断

层次	就业形势判断程度			
	形势较好	形势一般	不确定	形势严峻
硕士	3.15%	30.62%	10.25%	55.98%
博士	3.16%	31.90%	19.25%	45.69%
总体	3.15%	30.80%	11.52%	54.53%

表2 疫情对毕业生求职的影响

层次	影响程度		
	影响程度较大	影响程度一般	无影响
硕士	46.84%	45.11%	8.05%
博士	35.51%	52.59%	11.90%
总体	37.11%	51.54%	11.35%

表3 毕业生疫情背景下的就业形势所持态度

层次	态度			
	乐观	一般	不乐观	比较焦虑
硕士	12.09%	52.40%	26.81%	8.70%
博士	18.10%	45.11%	24.43%	12.36%
总体	12.93%	51.37%	26.48%	9.22%

疫情背景下, 就业压力和毕业压力叠加的问题进一步突出。就业压力方面, 调研显示 94.00% 的硕士生、75.28% 的博士生投递简历, 但只有 71.90% 的硕士生、51.44% 的博士生曾经收到过录取函。具体数据如表 4、5 所示。数据对比可以发现, 学校依然有

14.10% 的研究生虽然主动求职, 但并未获得单位录用。已获得单位录用的同学中也有很多处于观望状态, 并未最终签约。同时, 还有 24.72% 的博士生尚未开始求职。毕业压力方面, 54% 的硕士生、77% 的博士生表示担心无法顺利毕业。由于不能毕业即使找到工作也无法入职, 引发求职动力不足。在这方面, 博士生相比硕士生毕业压力更大, 所以求职动力受影响更加明显。

表4 毕业生投递简历情况

层次	投递简历份数				
	0	1-3份	4-7份	8-10份	10份以上
硕士	5.60%	12.61%	21.54%	14.25%	46.00%
博士	24.72%	35.92%	20.11%	6.03%	13.22%
总体	8.29%	15.89%	21.33%	13.10%	41.39%

表5 毕业生接收到录用函的情况

层次	接收到录用函份数			
	0	1份	2份	3份及以上
硕士	18.10%	18.02%	22.06%	41.82%
博士	48.56%	25.29%	13.79%	12.36%
总体	22.39%	19.04%	20.90%	37.67%

3 疫情防控常态化下高校就业管理与服务工作的有效开展路径

3.1 加强组织领导, 推进全员参与

高校毕业生就业工作关乎社会经济发展, 民生改善和社会的安全稳定。新冠疫情防控期间, 我国经济发展受到巨大冲击。而且, 人员无法大规模聚集、务工人员返工推迟、进出口贸易需求减少等均导致需求端对经济的驱动力不足^[5]。所以, 高校党委应高度重视就业工作, 把毕业生就业工作作为当前一项紧迫的政治任务, 认真落实“一把手”工程。学校各机关要认真落实中央文件任务要求, 制定助力大学生就业的政策文件。各院系充分发动导师力量, 助力毕业生就业。从表 6 数据中可以看出, 毕业生整体通过导师或者专业老师推荐获取就业信息占比

表6 毕业生获取就业信息的主要渠道

获取就业信息的渠道	层次			
	本科	硕士	博士	整体
校内发布招聘信息平台	66.99%	66.60%	53.74%	65.52%
学校组织的各类现场招聘会或宣讲会	48.98%	62.94%	45.11%	56.63%
学校组织的各类线上招聘会或宣讲会	63.73%	47.79%	40.80%	52.42%
用人单位网站	20.70%	25.45%	40.52%	25.29%
社会招聘网络	18.74%	20.65%	17.53%	19.72%
辅导员介绍	15.16%	9.03%	9.20%	11.08%
校友介绍	5.05%	6.16%	10.34%	6.19%
家人或亲友介绍	8.80%	3.48%	4.60%	5.35%
导师或者专业老师推荐	3.10%	3.72%	15.52%	4.62%
兄弟学校组织的招聘会或宣讲会	3.02%	4.19%	3.16%	3.70%
实习实践	3.83%	3.48%	0.86%	3.35%
兄弟学校组织的线上招聘会或宣讲会	3.59%	3.25%	2.87%	3.32%

较低。但是博士研究生群体中,通过导师或专业老师推荐获取就业信息比例较高,为15.52%。这说明专业教师群体,尤其是学生导师,在毕业生就业工作上还是可以发挥较大作用。在这方面,我们可以推行导师包干责任制。导师是学生在教育的第一责任人,如果毕业生无法顺利就业,某种程度上来讲,导师存在一定的责任。此外,全体毕业班辅导员应以高度的责任感、使命感和紧迫感,当好就业工作的“信息员”“宣讲员”“指导员”和“协调员”。应充分挖掘优秀骨干力量,发挥榜样作用。如搭建网格化互助框架,学生结对帮扶,1名优秀学生骨干辐射5名同学,以朋辈引领朋辈。总之,应全校上下,齐抓共管促就业。

3.2 主动挖掘就业岗位,全力拓宽就业渠道

一方面,要挖掘就业岗位。整理学校近年来毕业生去向较为集中的用人单位以及校友企业名录,主动联络,全力确保毕业生就业岗位供给。疫情情况好转之后,积极走访用人单位,调研招聘需求,推荐优质学生。另一方面,要努力拓宽就业渠道。面向毕业生积极宣讲大学生征兵政策,“特岗教师”“三支一扶”“西部计划”等基层专项计划,动员学生参与社区工作者与中小学教师招录考试,研究推进二学位招生、科研助理招聘等政策落实落地。

3.3 提供精准服务,实现精准就业

一是要精准摸底就业期望。对所有毕业生开展全覆盖式问卷调研,精准掌握毕业生对就业薪资、就业区域、行业领域、发展前景等的就业期望,并联动校院两级,建立就业情况周报制度,进行动态追踪。以天津大学为例,我们对2020届全体毕业生开展问卷调研,参与本科生4518人,硕士研究生6202人,博士研究生1563人,共计12283人。通过数据对比,我们发现毕业生就业期望与现实情况存在较大差异,具体表现为薪资待遇期望过高,进入央企、国企等单位欲望强烈,这与现实情况存在较大差异,具体数据如表7、8所示。二是要精准对接岗位信息。调研数据显示,通过学校招聘信息平台获取招聘信息的人数比例要远大于通过其他渠道,具体数据如表6所示。所以,学校就业部门应安排专人负责整理、分类海量的招聘信息。但是,大部分高校由于编制所限,该项工作的人员配备往往不足。针对该现象,可以通过选拔学生骨干、招募学生志愿者等方式,组建一支专业化就业信息“整理、分流、加工”团队,由一名教师负责指导,每天对招聘信息进行精细化整理,及时、精准的推送给各学院毕业班辅导员。辅导员根据学生求职需求进行匹配,根据学生意向推送就业信息、推荐用人单位,让就业信息与毕业生精准对接。三是要精准开展就业指导。通过表7、8数据对比我们发现,受疫情影响,毕业生对央企、高校等工作相对比较稳定的单位更加向往。所以,帮助学生合理建设就业心理预期尤为重要,一方面,我们可以与第三方平台合作,借助专业的职业规划和测评系统,为毕业生定制专属生涯报告。另一方面,我们也可以通过辅导员和校内外生涯规划咨询师,对毕业生分类开展“一对一”谈心谈话,加

强毕业困难学生心理疏导,考研失利学生就业动员,求职学生技能指导等。

表7 毕业生薪资水平期望情况

层次	年薪(万元)							
	≤6	6-8	8-10	10-12	12-15	15-20	20-25	≥25
本科	1.96%	7.17%	20.29%	28.61%	22.66%	9.62%	4.73%	4.96%
硕士	0.24%	2.12%	7.53%	18.20%	24.32%	20.37%	12.98%	14.24%
博士	0.00%	2.01%	4.89%	9.48%	17.53%	25.29%	20.98%	19.82%
总体	1.25%	4.83%	11.83%	20.74%	22.50%	16.71%	10.62%	11.52%
去年实际	7.20%	10.13%	15.69%	17.21%	15.93%	13.11%	10.83%	9.90%

表8 毕业生就业单位性质期望情况

单位性质	层次				
	本科	硕士	博士	整体	去年实际
央企	33.01%	31.70%	12.36%	30.14%	18.06%
国企	17.44%	13.69%	2.59%	13.60%	15.42%
事业单位	3.34%	4.14%	1.72%	3.97%	3.74%
党政机关	5.46%	8.28%	3.45%	6.72%	7.03%
高等教育单位	3.91%	7.34%	60.92%	10.87%	9.69%
初、中等教育单位	2.77%	5.17%	0.57%	4.07%	1.09%
科研院所	3.02%	6.68%	12.36%	5.79%	1.02%
民企	16.54%	11.76%	1.72%	12.41%	26.90%
三资企业	6.36%	6.91%	0.86%	6.18%	16.05%
其他	8.15%	4.33%	3.45%	6.25%	1.00%

3.4 创新工作方式,组织网上就业大市场

开启空中“云”就业,打出“云”端组合拳。在特殊时期,将线下招聘会“搬到”网络上开展,将招聘活动开展方式由传统的“面对面”转换为现代的“键对键”,打造“云招聘、云求职、云就业”新模式,做到学生足不出户,“职从天降”。线上双选会由于没有场地大小的限制,能容纳更多的用人单位参加招聘活动,给予学生更多选择机会。但需要注意的是,线上招聘会要有规划、有组织的开展,以免由于信息爆炸导致毕业生无从选择。一方面,可以根据企业性质进行分类,比如,将招聘会分为“民营企业骨干专场”、“央企国企专场”、“军工集团专场”等。另一方面,要将季度招聘活动计划表提前发布,让学生更好的规划自己的求职进程。此外,应加大就业信息网络平台的宣传力度,如教育部24365校园招聘服务网站、各省市教育部门及人社部门招聘网站、高校就业信息网等,就业信息网络平台知名度的提高,会为毕业生提供更多的就业机会^[6]。

3.5 防疫不见面,发挥网络系统大价值

高校就业部门应高度重视网络信息化平台建设。网络信息化建设在优化管理、降低成本、提高效率上发挥着重要作用^[7]。目前,国内大部分高校就业网站功能单一,只能简单罗列招聘信息,满足不了现代大学的人才培养及日常管理的需求。各高校应结合学科特点,建立和完善高校就业信息网络平台,实现就业管理与服务和生涯教育的网上综合。就业网的功能要全面,应包含招聘信息发布、招聘会场地预订、举办线上招聘会、就业派遣手续办理等功能。此外,信息化建设不是把线下服务简单的挪到线上开展,而是应结合学校人才培养目标定位,有效

地将就业信息按照专业、行业、岗位等进行精准分类,重点突出国家战略岗位的宣传与引导,结合学生实际,提供全面、周到、人性化的就业管理与服务,实现“信息多走路,学生少跑腿”。同时也要与一些大型人才网建立链接,做好各类就业信息矩阵建设。

4 结语

当前,我国新冠肺炎疫情防控向好态势进一步巩固,外防输入、内防反弹各项措施进一步完善,全国范围的生产生活秩序恢复等工作稳步开展。但是目前,人类仍然没有完全掌握新冠病毒的特性,世界卫生组织总干事谭德塞对外宣称,疫情仍在加速蔓延,影响可能会持续数十年,推动社会经济运行恢复常态、确保安全稳定仍存在很大挑战。高校毕业生是每年求职人群中的主要群体,确保高校就业工作有效、稳固开展意义非凡。在这种形势下,做好常态化疫情防控下的就业工作就更为重要。所以,一定要不断增强“四个意识”,坚守岗位,做到科学有效防控、安全有序招聘,确保疫情防控常态化和开展就业工作“两手抓、两不误”。

参考文献:

[1] 新冠病毒体外存活时长受多种因素影响[J]. 中国社区医师, 2020, 36(17): 129.

[2] 国务院应对新型冠状病毒肺炎疫情联防联控机制综合组. 关于印发低风险地区夏季重点场所重点单位重点人群新冠肺炎疫情常态化防控相关防护指南(修订版)的通知[Z]. 疾病预防控制中心, 2020.

[3] 杨春华. 教育期望中的社会阶层差异: 父母的社会地位和子女教育期望的关系[J]. 清华大学教育研究, 2006(04): 71-76+83.

[4] 刘天军. 大学生考研动机及影响因素研究——基于陕西省6所高校抽样调查的实证分析[J]. 高等财经教育研究, 2013, 16(04): 71-75+81.

[5] 夏上, 李俊, 倪志良. 新冠肺炎疫情对我国社会经济发展的影响[J]. 财政监督, 2020(10): 5-9.

[6] 万文娟. 高校就业信息网络平台构建探究[J]. 泉州师范学院学报, 2011, 29(03): 68-71.

[7] 罗劲松, 叶彬强, 周群. 新形势下加强高校就业工作信息化建设的思考[J]. 中国大学生就业, 2008(14): 15+25.

作者简介:

吴自强(1992.6-), 男, 满族, 辽宁鞍山人, 天津大学计算机科学与技术专业, 本科, 天津大学讲师, 研究方向: 思想政治教育。

(上接206页)

得以保证, 管理水平得到明显提升。

(1) 提升实验室形象

实验室整齐划一, 实验物品实现分区域有序摆放, 实验条件得到提升, 显著提升实验室的形象。

(2) 提高实验室管理及物品利用率

实施6S管理后, 通过规范教育培训, 实验室仪器、耗材得到了有效有序管理。

(3) 人员素质显著提高

在持续推行6S管理过程中, 不断强化6S管理理念, 使6S深入人心。从最初的形式化、到行事化、变成最后的习惯化。使学生在实验过程中养成良好的实验习惯, 实验更加严谨规范, 提高学生的综合职业素养。

(4) 实验室安全性

6S管理模式重点强调安全性, 我们通过6S管理, 建立了安全管理体系, 安全管理措施, 强化了学生安全意识, 减少安全隐患, 确保实验教学安全有序进行。

6S管理模式的实施, 是一个坚持不懈贯彻落实的过程, 同时还要根据实验教学中实际存在的问题, 不断探索、创新, 从而真正提升实验室的管理水平, 推动实验室健康发展。

参考文献:

[1] 王杰. 高校实验室安全管理体系探索[J]. 实验室研究与探索, 2016, 35(8): 148-170.

[2] 黄玲, 李琼, 徐艳菁. 高校实验室环境与安全管理融合性研究[J]. 实验技术与管理, 2019, 36(8): 234-237.

[3] 廖日权, 林美芳, 黄海方, 等. 海洋科学类实验室安全管理探索——以北部湾大学为例[J]. 广东化工, 2019, 46(20): 165-166.

[4] 陆佳, 王忠诚, 曹丹, 等. 6S管理在高校实验室管理中的应用研究[J]. 科教导刊(下旬刊), 2020(21): 13-14.

[5] 张喆. 6S模式在高职院校实训室管理中的运用分析[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2021(04): 98-100.

[6] 管维红, 秦昌琪, 张昊, 等. 6S管理在高校实验实训室实践教学中的应用研究[J]. 科技风, 2021(31): 141-143.

[7] 王士国, 王杰, 卢凡, 等. 新冠疫情视角下高校化学化工实验室环境管理实践[J]. 实验室研究与探索, 2021, 40(08): 304-308.

[8] 张素玮, 赵保堂, 张丽, 等. 6S管理在高校本科教学食品类实验室管理中的研究与应用[J]. 食品安全导刊, 2021(22): 1-3.

[9] 吴育珊. “6S”管理模式融入食检班食品微生物检验技术实训教学中初探[J]. 广东职业技术教育与研究, 2021(01): 165-167.

[10] 周超超, 汪弘, 张宇, 彭莹. 基于“6S”管理模式的化工类实验室管理应用研究[J]. 广州化工, 2021, 49(03): 132-134.

作者简介:

公维洁(1982.10-)女, 汉族, 山东省蒙阴, 硕士研究生, 实验师, 研究方向: 实验室安全管理。