

“三全育人”视域下高校破解毕业生“慢就业”现象研究

郝源

(西北政法大学 陕西西安 710122)

摘要:近年来“慢就业”、“不就业”现象愈加突出。在当前就业压力逐年增长的情况下,有效地开展大学生就业指导工作以提升毕业生求职就业主动性意义重大。在分析当前“慢就业”现象原因的基础上,基于三全育人理念,提出就业指导对策。
关键词:三全育人;慢就业;高校毕业生;

Research on the path of solving the phenomenon of Slow Employment of graduates in colleges and universities from the perspective of Three Comprehensive Education

Hao Yuan

Northwest University of Political Science and Law, Xi'an, Shaanxi 710122

Abstract: The phenomena of Slow Employment and Non-Employment have become more prominent in recent years. To carry out the employment guidance of college students more effectively and to improve the initiative of graduates to seek employment is important. we aim to improve the construction of an employment guidance system to solve the Slow Employment phenomenon and problem.

Keywords: three comprehensive education; slow employment; college graduates

前言

根据教育部数据公布,2022届高校毕业生规模约1076万人,同比增加167万,规模和增量均创历史新高。在新冠疫情影响、经济增速放缓的大环境下,高校毕业生面临的就业形势更加严峻复杂。在就业形势如此严峻的情况之下,却有不少的高校毕业生越来越青睐“慢就业”。“慢就业”现象已经成为当前高校毕业生就业生态中的新问题、新常态^[1]。

一、高校毕业生“慢就业”现象的原因分析

(一) 高校毕业生毕业去向目标单一

1. 高校毕业生热衷考研及二战考研

随着高等教育的进一步普及,越来越多的学生不再满足于普通本科学历,而是选择进一步考研深造。近年来的考研报考人数也印证了这一结论。考研报考人数从2020年的341万人上升到了2022年的457万人,在短短两年间增加了116万人。在招录人数稳定,报考人数激增的背景下,注定会有更多的考生落榜,而落榜的考生中又有不少人选择暂不就业,专心再次备考研究生考试,毋庸置疑,该类毕业生成为当前“慢就业”现象的主要主体之一。

2. 高校毕业生热衷公职单位招考

在经济增速放缓与疫情影响的叠加影响之下,公务员和事业单位职位和薪酬的稳定性受到热捧,公职考试的热度再度升温。但是公职单位岗位数量及招录有限,注定有大批毕业生招录失败。以笔者所在高校为例,公务员录取率约为1%左右,已经处于同类高校较高水平,但是相较于报考人数来讲比例仍然极低。没有考上的毕业生大多会选择继续备考,并且多数毕业生担心毕业后有工作经历影响应届毕业生身份,在漫长的备考期间并不会求职工作,成为“慢就业”现象的主要主体之一^[2]。

(二) 高校毕业生求职就业的紧迫性表现薄弱

1. 高校毕业生缺乏明确的职业规划

在与毕业生谈及个人的职业规划时,学生多以前文所提到的考研、公考为主,但是当与学生进一步提及考哪所院校,考什么专业,对历年公考的招录情况的了解等细节问题时,学生的回答则不甚明确,没有清晰明确的职业规划。在

自身规划不明的情况下进一步强化了跟风考研、公考情况。事实上,不少毕业生在大学期间没有深刻考虑过自己的职业规划,对自己未来的发展没有明确认识,由于自身规划准备的不充分,毕业之后并不能及时落实毕业去向。

2. 高校毕业生就业预期与现实差距的结构性矛盾

学生的家庭条件整体较好,生活水平较高,家庭条件的富裕为学生“慢就业”提供了物质基础,学生在大学期间没有承受更多的生活压力与辛苦,对整个毕业、就业环境的认识不足。一方面没有下苦功夫把自己的时间和精力花费在自我能力提升与学习上,导致最后的升学考研失败、就业竞争力薄弱;另一方面,毕业生对工作的要求期望值高,不仅对就业单位的薪资待遇要求较高,同时对就业单位的工作理念、工作忙碌程度、发展前景等有较高的追求,在没有达到预期的时候也会主动拒绝该单位,成为“慢就业”的一员^[3]。

二、三全育人视域下“慢就业”现象解决路径

(一) 健全辅导员、专业教师、学生家长全员联动就业指导体系

大学生的具体就业指导涉及辅导员、专业教师、学生家长等多方主体,这些主体之间要充分发挥自身作用及联动协作作用才能更加有效地促进大学生形成正确的就业观念。

1. 充分发挥辅导员职业规划与就业指导职能

辅导员有为学生提供科学的职业生涯规划 and 就业指导以及相关服务,帮助学生树立正确的就业观念,引导学生到基层、到西部、到祖国最需要的地方建功立业的职责。在高校中,辅导员是与学生接触最多的人员之一,对学生也更加了解。辅导员需要通过向班干部了解情况、问卷调查、网络电话访谈、逐一面谈等方式全面了解学生职业规划情况,在此基础上对所有学生建立台账、分类管理、针对性引导。根据求职就业规律、考研复习节点主动介入,通过举办职业规划讲座、简历制作讲座、面试指导培训讲座、考研指导讲座等提升学生求职升学紧迫性及能力。此外,大力发挥朋辈引领作用,辅导员要利用好已经工作、已经升学的学生群体,搭建该类学生与高校毕业生的联动平台,对高校毕业生进行正向引导。辅导员作为思想政治教育的主要工作者,重点在

于唤醒学生的就业意识、强化学生的就业意识,当学生有了明确的方向并自觉行动时,最终往往都能实现自身预期目标,“慢就业”现象也将大幅下降。

2. 充分发挥专业教师隐性就业规划指导作用

辅导员的就业指导与规划往往是显性的,以针对性谈话举办专题讲座等方式引导学生,部分学生会不那么重视或抗拒,只依靠辅导员来推进高校毕业生就业工作力量单一、效果不佳。专业课教师在授课过程中的隐性就业教育是高校毕业生就业工作的重要补充,与辅导员的显性引导形成联动体系。在实际工作中,专业课教师对所教专业要比辅导员更加了解,对所教专业的行业发展趋势更加了解,在专业领域比辅导员更具权威性。专业课教师要在授课过程中穿插进行职业指导与规划,从而潜移默化的影响学生的职业观念,帮助学生了解未来就业形势。

3. 完善构建家校协同就业指导体系

高校毕业生的毕业去向选择受其家庭就业观念影响深重,高校就业指导与家庭就业影响同向而行才能更好地促进高校毕业生就业观念的形成。在家校协同的就业指导体系中,高校要发挥更加积极主动的作用,尤其是辅导员要在学生求职就业的关键时期及时与每个学生家长沟通联系,从学生在校的实际表现,个人特点等出发与学生家长达成共同的就业认识,形成合力,推动高校毕业生主动积极就业。

(二) 健全完善全过程就业指导体系

全过程的就业指导体系是指高校学生从进入大学的大一开始到最终大四毕业甚至毕业之后的时间里持续不间断地开展各类形式的就业指导工作体系,根据学生在大学期间的不同成长阶段,针对性地开展对应的指导教育。

1. 生涯启蒙与能力培育阶段

生涯启蒙与能力培育主要是集中在大一、大二阶段。刚进入大学,学生对所学专业情况及大学的学习模式等都不熟悉。在这一阶段要让学生逐步了解自己所学专业的主要就业前景,邀请知名校友开展专题讲座、组织考研就业学子报告会、开设职业生涯规划课程等形式帮助学生了解未来可能的就业方向,唤醒学生自我规划,逐步明确自身目标。此外,在打牢自身专业学习的基础之上,学生还需要在这一阶段参加各类社团活动、社会实践活动、创新创业活动、专业见习实习活动,提升锻炼个人的综合实力。在就业竞争中不仅涉及专业知识能力,还会考虑学生的责任心、组织管理能力、沟通能力、表达能力、学习能力等各项能力,而这些能力提升与培育主要通过各类活动,黄金期就是在大一、大二阶段。

2. 生涯明确及职业实践阶段

生涯明确及职业实践阶段主要集中在大三、大四阶段。当学生进入到大三学年的时候,已经进入到了大学的后半程,是走出校园迈向社会的重要过渡期,是就业准备最关键的时期。是毕业去向为考研、考公与普通的求职招聘的重要分界线,要对学生进行分类指导。考研复习与公考复习需要预留长期的复习时间,从大学三年级就要开始了解考情,做好复习准备,这样才能提高最后考试的成功率。而实际中很多同学迟迟不能坚定自己的考研、公考决心,往往浪费了此阶段的宝贵时间,最终也导致了个人考研、公考失败。在这一阶段要让学生客观了解考研、公考形势,通过开展考研、公考指导讲座,考研、公考复习交流会,“一对一”职业评估等形式为学生提供帮助。对于选择直接就业求职的同学,这一阶段要开始留意各类招聘信息,尝试向各类单位投递简历,去意向单位实习、实践,通过职业实践的方式为自己将来就业做好前期准备。高校则要开展简历制作培训会、求职面试

培训会、职场礼仪培训会等方式帮助学生提升求职技能。

(三) 健全完善全方位的就业指导体系

全方位的就业指导体系是指结合就业工作实际,在就业工作的各个方面都要有相应的措施确保就业工作全面推进,实现就业工作的无死角、无遗漏、全覆盖。

1. 大力开展访企拓岗,积极拓宽就业渠道

2022年教育部印发了访企拓岗专项行动计划,是促进当下高校毕业生更加充分更高质量就业的重要措施,对拓宽毕业生就业渠道有重要作用。通过访企拓岗落实就业工作“一把手”工程,促进全员联动就业指导体系的贯彻落实。与相关单位建立就业合作渠道,邀请用人单位到学校招聘人才,举办专场招聘会,为毕业生挖掘更多岗位资源,建立对应的实习基地或者合作项目,着眼长远搭建后续毕业生就业的平台。此外,在访企拓岗的过程中大力开展社会需求调查与就业状况跟踪调查,分析行业发展趋势与人才需求趋势,听取用人单位及已毕业学生的建议反馈,为学校的学科专业建设、人才培养方式、就业指导服务体系调整提供决策依据。

2. 强化就业服务保障,提升就业服务精准性

就业服务是打通毕业生顺利就业的最后一公里,需要在就业服务过程中提高信息化及精准化程度,促进毕业生的就业流程顺畅有序。充分利用教育部24365校园招聘服务活动平台和学校就业创业信息平台,搭建学院的就业信息共享平台,一方面加大就业信息的收集力度,不错过、遗漏合适的就业信息,另一方面要结合学生所学专业及求职倾向提供高匹配度的就业信息。随着互联网应用的进一步扩展以及近年来新冠疫情的影响,积极推动线上专场招聘会、线上的求职笔试、线上面试、提供面试的专用场地等便利学生求职就业。签约形式上推动网络签约,降低学生签约成本,保障签约顺利进行。

3. 强化对重点群体就业帮扶指导

在实际的招聘中,少数民族学生、低收入家庭学生、学业困难学生、心理重点关注学生、残疾学生等重点群体学生的求职环境更加艰难,对这类同学要重点关注帮扶。采取“一人一档”,“一人一策”的方式建立帮扶台账,开展个性化辅导、组织专场招聘、优先推荐岗位、发放求职补贴、挖掘政策性岗位、开展就业能力培训、做好日常答疑解惑、强化心理疏导等方式帮助有就业意愿的同学尽早就业。

结论

在就业形势越来越严峻的背景之下,高校毕业生就业工作的重要性摆在了更突出的位置,高校毕业生的就业工作必须形成完善的指导体系。以“三全育人”理念为指导方针,构建全员参与就业、全过程培养就业、全方位指导就业的工作体系。在实践中创新和研究,不断总结经验,形成合力育人、协同育人的长效机制,从而有效改善高校“慢就业”现状。

参考文献:

- [1] 冯志兵.“三全育人”视域下高校毕业生“慢就业”现象与对策研究[J].黑龙江人力资源和社会保障.2022,5:7-9.
- [2] 杨玲玲.精准就业服务视角下高校毕业生“慢就业”现象探析[J].高校辅导员学刊.2021,13(6):72-76.
- [3] 项勤,梁春晴,肖豪.“三全育人”视域下促进后疫情时期高校就业工作“六为工作法”初探[J].中国大学生就业.2021,23:48-51.

作者简介:郝源(1994—),男,内蒙古自治区鄂尔多斯人,硕士研究生,西北政法大学外国语学院辅导员,助教,研究方向:思想政治教育。