

“00后”大学生高质量就业：现实检视与实践进路

冀志宏 蔡嘉敏

(湘潭大学 湖南 湘潭 411105)

摘要：2022年是特殊时期经济压力与复杂形势交叉影响下求职难度剧增的一年，也是第一批“00后”大学毕业生离校开始求职就业的一年，标志着我国人才市场正式步入“00后”时代。就业作为最大的民生，事关大学生自身利益，事关社会和谐与安定，现阶段就业结构性冲突凸显，复杂形势下毕业生求职就业持续受限，“00后”囿于“卡慢”困境，无一不为高校毕业生高质量充分就业工作带来前所未有的挑战。为尽快纾困破局，高校可从打好就业供需“组合拳”、开启“云就业”工作模式及合理化求职主体就业观三个方面，用心用力做细就业指导服务、做好就业服务工作、做实就业育人工作，全力推动“00后”大学生实现更充分、更高质量就业。

关键词：“00后”；高质量就业；进路

High-quality employment for “the generation after 00s” university students: a reality check and Practice Paths

ZhiHong Ji JiaMin Cai

(Xiangtan University, Xiangtan, Hunan 411105)

Abstract: 2022 is a special period of economic pressure and the complex situation of the intersection of the impact of the difficulty of job search, but also the first batch of “the generation after 00s” university students leaving school to start job hunting and employment year, marking the talent market in China officially into the “the generation after 00s” era. As the biggest livelihood, employment is a matter of college students’ own interests, social harmony and stability, the current stage of employment structural conflict, the complex situation of graduates seeking employment continues to set limits, “the generation after 00s” university students caught in the “blocked and slow” dilemma, all for the college All of them bring unprecedented challenges to the high quality and full employment of college graduates. In order to solve the problem as soon as possible, colleges and universities can make a good combination of employment supply and demand, open the “cloud employment” mode and rationalize the employment concept of job-seeking subjects, and make detailed employment guidance work, good employment service work and practical employment education work with heart and soul. We will do our best to promote the fuller and higher quality employment of “the generation after 00s” university students.

Key words: “the generation after 00s”; quality employment; Practice Paths

一、“00后”大学生高质量就业的现实检视

(一) 人才市场岗位与毕业生供需失衡加剧

2021年11月19日，2022届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议在北京召开，由教育部、人力资源和社会保障部联合举办，会议中强调2022届高校毕业生总规模再创历史新高，预计达1076万人，同比增加167万人。国内产业加速转型、国外市场需求锐减，导致部分企业出现了大量新增失业人员，而这些失业人员往往具备丰富工作经验，在人才市场上自带“先天优势”。在当下，“00后”大学生亟需通过对将来产业趋势的评估和深掘提高自身技巧、再评估并确定职业方向；单位同时也需要加强自身企业文化建设，强化对求职者职业发展的帮助。与此同时，国家为解决就业困局，实施的科研助理、第二学士学位等利于促进就业的短期政策，意味着涌入人才市场的学生人数将呈井喷式增长，随着他们涌入人才市场后，势必进一步加剧就业市场竞争，加大高校毕业生

就业工作难度^[3]。

(二) 现阶段复杂形势带来新的挑战和要求

社会发展在进入新发展阶段面临新形势和新挑战：社会结构持续变迁，国家城镇化水平得到了全面提升，人口老龄化问题持续加深，少子化形势日趋严峻；信息化条件下催生了很多新岗位、新业态、全新的生活方式，使社会的市场结构和岗位结构做出了很多新调整，人们对公共安全的要求也日益增强，进而对公共服务、权益保障、社会融合与利益协调等方面提出了不少新要求和新挑战。目前形势下，空中宣讲、线上面试、网络签约等招聘模式已逐步取代线下大型校园招聘，一方面，高校毕业生和用人单位对线上招聘需要适应过程，而空中宣讲不能很好地使求职者对企业有全面认知，大大降低了“人岗适配”的精准度；另一方面，高校只能在合适时间举办小型专场宣讲会，很难保证企业和学生双方实现“优中选优”的预期，进而拖慢了高校整体就业工作进度^[4]。

(三) “慢就业”成为高校就业工作重难点

造成“慢就业”的原因从源头追溯起来,其实无外乎都是来自以下原因:其一,部分毕业生沦为“毕剩客”,职业生涯规划目标不明确,消极怠工,因求职技巧及综合素质欠缺而逃避就业;其二,“00后”毕业生家庭经济条件日渐优渥,为毕业生的“慢就业”提供了不少资本,对他们而言更多的是等待一个最好的机会,考研升学或是考公务员考事业单位编制寻求一份稳定且体面的工作,故而最终由“慢就业”演变成了“懒就业”。“00后”大学毕业生对自我职业规划不清晰、求职目标不明确、求职岗位不了解,普遍存在就业力不足的弊病,四年的学习时间也并未有倾向地去锻炼专业相关行业的岗位能力,导致在社会经济结构加速转型、产业结构加速调整、传统行业高速迭代更新的过程中,变得愈发迷茫焦虑,在求职进程中变得“优柔寡断”“模棱两可”^[5]。

二、“00后”大学生高质量就业的实践进路

(一)着力精准施策,打好就业供需“组合拳”

一方面,高校就业干事应精细了解所有学生的意向行业、意向岗位、意向单位地、意向单位性质、困难程度、心理状况、能力倾向,建好“就业工作台账”,实行“周报”的动态跟踪方式,掌握学生的求职签约进度,并定期进行就业、考研、考公、考编、留学、入伍、创业指导,全过程全方位围绕学生个体情况,精准推送岗位信息和就业推荐。系统化扶助“00后”大学生纾困破局;另一方面,政府出台系列措施保障大学生就业,力争实现就业供需平衡。教育部依托大学生就业网开展“24365”校园招聘服务,联合九家社会知名招聘组织,为高校毕业生提供全天24小时、全年365天免费的网上就业服务,精准施策,帮助“00后”毕业生解决求职过程中可能遇到的重难点问题;鼓励高校开设全日制第二学士学位,为高校就业困难生和考研“二战”生提供更多人生选择,缓解考研“二战”生就业压力^[6]。

(二)创新工作方式,开启“云就业”工作模式

在数字化时代和复杂形势叠加的大背景下,完善的线上服务和健全的信息系统全面加速了互联网线上招聘的普及与应用,全面开启了高校“云就业”工作模式,高校就业工作的开展面临着新挑战和新要求。在建立健全信息系统过程中,各高校就业信息平台尽管已实现职业生涯“一对一”咨询、职业测评、简历修改、面试指导、就业岗位发布、投送简历、线上签约、合作交流及实时跟踪等多项功能,但是在平台的高效使用方面却大打折扣,高校应在建好工作信息台账的基础上,做好就业档案管理工作并提供“私人定制化”就业服务,不断提升信息系统的针对性、实用性。与此同时,构建生涯辅导员、生涯测评师、心理咨询师、创业指导师和企业人力资源管理专家库,打造高校职业化、专业化线上就业服务团队,为在校大学生四年间提供系统专业贴心的线上就业服务,帮助“00后”大学生结合自身发展潜能、专业特色、性格特征、能力水平和职业

发展倾向确定实际可操作的职业目标,指引学生在贴合就业环境变化和社会人才需求的基础上,寻找适合岗位^[7]。

(三)就业观合理化,走出“卡慢”的现实困囿

对于“00后”大学生而言,面临着就业渠道被卡、就业节奏变慢的“卡慢”困境^[8],对现在“慢就业”的流行,不妨报以更多宽容和理解,提醒他们不要将“不就业”当成“慢就业”,与此同时也要为他们创造更多更便捷的就业创业环境和条件,以此来帮助他们更快实现自我的成长和发展,为社会做出更大的贡献和成就。故而在现阶段,不得不承认“慢就业”心态确实存在一定生存空间且有其合理性,“00后”毕业生应对“慢就业”有客观的认知,在求职过程中可以“慢”,更要“慎”,但决不能以此为借口用来逃避就业,“慢”并不代表无限期地延长。因此,“00后”大学毕业生应树立信心,拒绝焦虑,积极行动,在做好防疫工作的同时,主动作为,寻找机会,达成动态就业。高校也应立足现阶段的基本面,高效结合素质教育和择业教育,正确引导学生合理化就业观,用“先就业、后择业”的动态就业观逐步替代“先择业,再就业”的传统就业观,推动“00后”大学生借由“慢就业”的过程不断提高自我能力,找到更高适配性的职业定位,从而不断提升自身打破困境、应对危机的能力,为社会发展贡献力量,进而推动“00后”大学生实现更充分、更高质量就业^[9]。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国中央人民政府.二十大代表热议:促进高质量充分就业[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2022-10/20/content_5719969.htm.
- [2] 2022年后疫情时代大学生求职者洞察报告[EB/OL].<https://36kr.com/p/dp1963885862578438>.
- [3] 闵翠翠,蒋信炜.特殊时期“00后”大学生就业对策研究[J].科教导刊,2022(06):145-147.
- [4] 吴双.浅析后疫情时代下大学生就业现状及对策研究[J].就业与保障,2022(07):34-36.
- [5] 丁利利.高校毕业生“慢就业”现象成因及解决对策[J].黑龙江科学,2022,13(18):131-133.
- [6] 李迎鑫.疫情防控常态化背景下大学生就业困境及对策分析[J].现代商贸工业,2022,43(06):47-48.
- [7] 李硕.后疫情时期高校毕业生就业困境及对策探析[J].现代商贸工业,2022,43(06):45-46.
- [8] 刘劲松.新冠肺炎疫情常态化防控背景下高校毕业生就业工作的困境与突破[J].成都师范学院学报,2022,38(08):40-45.
- [9] 葛云芝.“00后”大学生“慢就业”现象原因及对策探析[J].就业与保障,2021(14):10-11.