

离校未就业高校毕业生就业影响原因和对策

李 杰

(南通理工学院, 江苏 南通 226000)

摘要: 离校未就业高校毕业生尽管还未找到契合自身的岗位, 但也是国家宝贵的人才资源, 其就业问题不但关系到自身, 同时还影响社会就业率, 更与国家改革发展进程息息相关。就业问题近几年是公众讨论的热点话题, 本文将目光聚焦到离校未就业的毕业生身上, 对该群体就业的影响原因进行剖析, 随之提出有效对策, 以缓解就业问题, 提高就业率。

关键词: 离校未就业; 毕业生; 就业; 影响原因; 对策

毕业生的就业质量与就业率近几年得到了高校和社会的广泛关注, 大量高校毕业生在不同因素的影响下, 无法找到匹配的岗位, 而企业也面临人才不足的问题。现在高等教育已经逐渐普及, 公民整体素质有了明显提升, 就业压力也陡然增大。所以提高大学生就业能力, 提升就业竞争力, 使其能够快速转变角色, 适应未来的工作环境, 满足社会实际工作需求, 进一步缓解压力, 就显得尤为重要。近几年, 国内高校招生规模不断扩大, 毕业生数量处于增长中, 加之 2020 年的疫情影响, 企业用人需求减少, 毕业生招聘延期。据数据统计, 2021 届毕业生人数为 909 万, 远超社会所需岗位人数。因此, 找到影响毕业生就业的原因, 试图寻求解决之道, 就成为重中之重。

一、离校未就业高校毕业生就业影响原因

(一) 企业数量减少, 招聘供需失衡

近几年, 国内的就业形势依然严峻, 尤其是疫情暴发以来, 很多企业纷纷面临倒闭的窘境, 导致企业数量缩减, 招聘岗位减少。在党中央的宏观调控下, 加上全国人民的共同努力, 我们虽然取得了阶段性胜利, 不过依然不可小觑对国内经济的影响。影响最大的有旅游业、外贸出口以及金融业等, 部分企业为减少成本, 不得已采取了裁员的形式。在此背景下, 企业数量减少, 招聘供需失衡, 大学生的就业机会更加渺茫, 因而出现大批离校未就业人群。

(二) 线上招聘盛行, 缺乏相关指导

近两年, 企业的招聘形式相较以往, 有了明显变化。传统招聘都是以面对面交谈的方式, 确定是否适合。过去每每春季和秋季时, 高校都会组织开办招聘会, 但因为近两年客观因素影响, 很多企业为提高安全性, 采取了线上招聘的方式面试。这种方式使就业渠道变得更加狭窄, 企业和高校之间的沟通也明显存在不畅和不对称的情况, 学生选择的机会大幅减少。为适应社会变化, 高校也开始采取线上招聘的方式, 然而因这种方式还不够成熟, 因此缺乏专业的就业指导, 校内的线上求职指导课程匮乏, 这也使毕业生求职不畅, 导致无法找到合适的工作。

(三) 学生认知不足, “慢就业”盛行

据统计, 2022 年我国高校应届毕业生为 1076 万, 远超过去几年的毕业生人数, 这就意味着岗位竞争越来越大。长期而言, 国内的高校毕业生逐渐呈现出了递增的态势, 部分毕业生在此目前严峻的形势之下, 对自身认知不足, 关于就业问题盲目乐观, 认为可以再等一等、放一放或缓一缓。还有的高校毕业生因为没有找到心仪的工作, 会听从家里安排, 或为了稳定, 先尝试考编, 这部分毕业生的家庭条件相对优越, 通常会选择考编。学生主观认识不足, 且“慢就业”观念盛行, 也影响到了学生的就业。

二、离校未就业高校毕业生就业对策

(一) 政府方面

1. 扩大容量, 调整工作岗位

随着疫情得到控制, 国内各省促经济回暖成为重要方向之一。笔者认为在此基础上, 各地需要充分发挥就业服务部门的作用, 拓宽就业的主渠道, 促使市场化就业与增政策性岗位供给均能满足。目前, 中小企业与民营企业在接收毕业生方面, 还是主要载体。我们认为政府部门可以给予财税或金融方面的支持, 降低失业率, 扩大失业保险返还的范围, 延长一次性吸纳就业补贴等, 助力企业的发展, 扩大就业空间, 将被动局面转为主动。另外, 政府部门还可针对公共卫生、社会工作或是应急管理等领域, 加大人才短缺岗位的开发力度, 吸引更多人才, 解决就业结构性矛盾。

2. 政策支持, 提供理论依据

国家目前出台了多项政策, 支持高校毕业生就业创业。为切实达到政策制定的初衷, 相关部门需要对政策的落实情况进行跟踪, 针对部分政策效力低或落地难的政策, 进一步优化, 对相关流程进行简化。相关单位或部门也可利用微信、微博或是短视频, 整理年轻人感兴趣的内容, 加强这些内容的宣传力度。另外, 政府也可关注新业态发展与毕业生灵活就业情况, 从政策上予以扶持, 给毕业生提供政策保障。政府看以新业态多元化就业为核心, 由此制定相应的优惠政策, 优化现在的劳动保障平台, 完善保障政策, 给予灵活就业保险, 完善相关规定, 促使高校毕业生的就业形势更加多样。除此之外, 政府也可结合实际的时长需求, 搭建创业孵化平台, 完善保障政策, 给予毕业生最大鼓励, 发挥应有的效应。

3. 密切联动, 发挥部门合力

现在社会纵向流动性呈现偏弱的趋势, 离校未就业高校毕业生社会流动机制的实施中遇到阻碍后, 制约了人才有序流动与人力资源配置, 不利于提高人才的就业率。离校未就业毕业生的服务工作属于系统性工程, 想要完成这一目标, 不但要发挥高校与公共就业部门的作用, 还需要相应部门的政策优势、渠道优势以及技术优势等都能发挥出来, 推动其发展。新时期背景下, 公共就业服务机构则要与其他部门联合, 共创资源统筹机制, 对现有的就业培训、就业信息支持以及实践等方面的资源加以整合, 把离校未就业毕业生就业能力、就业层次和专业发展等因素纳入就业质量指标体系的范畴中, 给学生创造更大便利, 提升大学生的就业能力。

(二) 高校方面

1. 加强指导, 提高就业比例

离校未就业大学生当中的部分群体较为醒目, 分别为在校期间学习、实践能力都偏弱, 就业意识薄弱造成就业能力也偏弱的学生; 综合素质较高, 不过因为就业目标不合理, 造成的毕业未就业; 考研失利的学生, 因未做好后期预案, 造成缺乏就业能力。高校辅导员或就业课程教师不只是教书, 还要育人, 此时就要关注到这部分人群, 从原因出发, 结合这部分学生特点, 给予有效指导, 提升就业指导的实效性。具体来说, 教师可从下面几点展开: 第一, 就业指导精细化发展。学校的就业指导部门相关教师要对

学生的情况进行登记,比如特长、成绩或职业打算等,这种登记不应从大三开始,而是要未雨绸缪,从大二开始。经过大一的新鲜和适应期之后,大二学生逐渐更加明白自己的职业规划,可对该工作提早准备。后续的学习期间,辅导员则要做好跟踪反馈工作,了解学生的就业进度,从旁指导,防止学生因定位模糊造成无法就业;第二,提升大学生的政策解读能力。国家的相关政策为学生提供了支持,例如大学生基层就业政策、大学生赴中西部就业的政策等,未就业群体中的部分学生对政策理解不透彻,限制了自身发展。学校可将这方面内容融入到职业生涯或就业指导当中,积极进行宣传,发挥政策的引导作用,鼓励大学生就业和创业。

2. 深化意识,意识能力并重

从上述的数据统计中不难看出,我国近几年的高校毕业生人数处于激增趋势,毕业学生人数和招工人数出现了严重失衡。在如此激烈的就业竞争中,大学生的就业意识要不断深化,提高自身就业能力,以此提升竞争力,满足企业要求。具体来说,可从下列几点入手。

(1) 指导学生的职业规划,培养就业危机感。第一,高校开设就业指导课,给学生宣传政策、现状等方面的内容,使大学生不断探索自我,了解自身性格、兴趣与职业态度等,从中寻找和自我认知相契合的职业。大学生以此为基础,明确就业目标,对未来的发展提早规划;第二,高校组织实践活动,例如职业生涯大赛、职场模拟大赛、亲赴实践等,以此深化大学生的就业意识,使学生做充足的就业准备,防止毕业后就业的盲目性;第三,高校可设立就业指导等工作机构,给不同需求学生提供指导,使就业指导更具针对性。

(2) 指导学生的就业能力,增强就业竞争力。这里所说的就业能力指的是较为宽泛的概念,其中涵盖了大学生基本素养,比如责任感、学习能力或是组织能力等。另外就是大学生的专业技能,这也是职业生命力被影响的核心,主要是为了培养大学生对知识的掌握程度。

(3) 指导学生的心理状态。求职是一条漫长的道路,尤其对于部分经历面试失败的学生,很容易由此产生挫败心理,无法调整心态。应届大学生在面临多重压力时,需要有强大的心理素质作为依托,考研的学生更是如此。高校管理者和教师需要不断深化学生的就业意识,使其防止离校未就业毕业生面临的窘境。

3. 加强追踪,提供优质服务

应届毕业生刚刚走出校门,因自身经验不足,加上其他因素影响,无法快速找到心仪工作属于可预期的。从宏观角度来看,最为理想的状态就是事前积极预防,教师可采取有效措施规避这方面事情。离校未就业的高校毕业生不只是需要应对经济和家庭的压力,还需要在缺少社会援助的情况下,应对求职路上的不顺。相较于在校大学生来说,毕业生离开了学校,不过还没有完全融入社会,适应社会发展,依然属于弱势群体。高校是他们学习知识和成长的地方,对他们来说这些是不可替代的。从情感上来说,高校如果能够给予大学生关爱,他们将会获得更多的情感慰藉,求知勇气也会增加。从实际情况来看,高校拥有更多的企业信息,且熟悉学生的求职就业指导,对于学生的情况也较为了解。若此时高校能给学生一些就业方面的指导,使其可以延续下去,对学生离校之后的情况逐一登记,主动向企业推荐人才,特别是实践技能较强的学生,使其能够珍惜难得的工作机会,不仅能维持社会稳定,也可防止人才的浪费。

(三) 学生方面

1. 制定职业生涯规划

俗话说:实践是检验真理的唯一标准,学生需要以实践为渠道,提高专业能力,巩固专业知识,逐步明确自身学习目标与未来职业规划。笔者认为,高校可对校内外的资源进行统筹,并对各方面资源协调。最为关键的是,学生是未来就业的主体,要提前做好职业生涯规划,对不同阶段的工作充分安排,提高自己的就业意识,使自己成为合格的就业者。

2. 提升自我适应能力

推动高质量发展是当代社会的重要议题,在这样的背景之下,社会发展对人才需求更加多元和精细,这种情况下大学生既有了难得的机遇,更是要应对更多挑战。笔者认为应届大学生应该着重提升自我能力,不仅有“小我”意识,还需要有“大我”意识,激发自身的内在动力,对自己进行精准定位,以满足时代发展。具体来说,可从以下几点入手:第一,大学生结合自身兴趣,制定符合自身发展的职业规划,以社会需求为依据,朝着自己的目标努力,提高综合能力;第二,明确社会对人才的需求,进行合理定位,积极调整心态,以更加客观和全面的心理应对就业,提升求职技巧;第三,端正态度。每个人都不是完美的,既有优点也有缺点,教师要对学生的内在潜力充分挖掘,使其有能力迎接挑战。

3. 提高主动就业意识

就业是大学生主动就业择业的过程,立足管理学与心理学的视角来看,大学生所具有的属性与主动行为,在个人事业发展中发挥着基础性作用。比如适应性与灵活性对个人有一定帮助,可使其应对变化,并且逐渐适应,进而为后续的成功奠定基础。研究表明,个人的行为和职业的自我管理之间存在着密切的联系。另一方面,增强学生就业的自信心,让学生愿意就业,树立正确的就业择业观、择业观,提升就业内生动力,进而推动其就业。

三、结束语

总而言之,离校未就业高校毕业生就业问题近几年已经成为热点话题之一,而如何解决也成为各界人士关注的问题。以横向角度看属于内外部共同作用的结果,以纵向角度看则关系到学生从高校培养到就业的整体环节。所以,为提高离校未就业学生的就业率,政府、学校、家庭与社会需要彼此携手,给学生提供更多优质的就业援助,使学生感受到外部的支持。同时,遇到困难时,学生也可以得到有效帮助。本文从学生、政府和高校三方面提出了建议,旨在提高学生的自身素质,为国家经济发展提供更多人才。

参考文献:

- [1] 季萍,周炜炜,陈晨.织密就业精准帮扶网——盐城市“三大政策”助力离校未就业高校毕业生就业[J].中国就业,2022, No.306(12): 30-31.
- [2] 北京市人力资源和社会保障局关于做好本市离校未就业困难家庭(个人)高校毕业生就业创业帮扶工作的通知[J].北京市人民政府公报,2022, No.772(40): 73-76.
- [3] 陈宗文,兰燕.离校未就业高校毕业生就业促进研究——基于政府—高校协同合作的视角[J].教育观察,2022, 11(01): 106-109.
- [4] 宋盛平,段丽丽,栗利民.“五个精准”稳就业高质发展求创新——连云港市全力推动就业创业工作显成效[J].中国就业,2021, No.293(11): 18-19.
- [5] 赵磊,赵裕民,张一迪.离校未就业少数民族毕业生就业促进策略研究——以西部5所非民族高校为例[J].中国大学生就业,2021, No.468(06): 59-64.