

# 大学生就业工作问题与对策分析

周 堃 王世超 李家璇 熊春梅

(西南林业大学, 云南 昆明 650224)

**摘要:**随着高校毕业生人数逐年递增, 毕业生就业竞争压力也随之攀升, 同时对高校就业工作队伍的业务能力和服务水平提出了更高的要求。为适应新形势下影响就业的多重变化因素, 保证毕业生顺利就业, 就业工作方法的拓展与创新便日趋重要。本文围绕高校毕业生就业工作的重要性, 紧扣目前普通高校毕业生就业工作现状, 从就业工作队伍和毕业生群体两个层面分析存在的问题, 并针对问题提出解决方案。

**关键词:**高校; 大学生; 就业工作; 问题; 对策

## 一、高校抓好毕业生就业工作的意义

自从1999年全国普通高校大规模扩招以来, 大学本科生人数一直在迅猛增长。2021年全国共有909万毕业生, 首次突破900万人, 与2020年同期相比增加了35万人。在这种情况下, 本、专科毕业生自然要面临巨大的就业压力, 尤其是非重点院校本、专科毕业生, 他们在就业市场上更处于弱势地位。保障这些毕业生早就业、就好业对毕业生个人发展、家庭和谐、社会稳定、学校发展具有重要意义。

### (一) 毕业生早就业、就好业有利于毕业生个人发展

毕业生在就业过程中通过早就业, 在工作岗位中不断探索和发现自身的特点、能力优势和不足, 做出更加明确合理的职业规划, 结合优势适时的调整工作岗位, 缩短职业适应期, 进入职业发展期。通过岗位积累实践经验, 不断实现自己的个人价值和社会价值, 不断地获取相应的经济收入, 获得社会的认可, 提升自己的在职业竞争中的综合能力。

### (二) 毕业生早就业、就好业有利于家庭和谐和社会稳定

随着高校毕业生人数的不断增多, 大学毕业生不仅成为了国家社会发展建设的主力军, 同时也成为了家庭建设的主力军。毕业生早就业、就好业可以及时分担家庭的经济压力, 尤其是对于贫困家庭, 可以有效缓解家庭经济压力带来的矛盾, 也能得到家庭的职业认同, 增进职业自信。毕业生通过就业有效提高社会的人才利用率和运转程度, 促进社会各行业发展。通过收入消费帮助更多的人带来经济收入, 缩小收入差距, 促进社会经济循环, 缓解社会矛盾, 避免社会矛盾的恶化, 在一定程度上促进了社会稳定。

### (三) 毕业生早就业、就好业有利于学校发展

毕业生就业工作是高校人才培养的最后一环, 毕业生就业水平反映了高校人才培养的质量, 与高校专业评价、学科建设、社会评价息息相关。毕业生通过就业获得较好的职业发展, 不断成长为社会各领域的领军人才, 是对高校人才培养质量最有力的宣传。毕业生的毕业去向落实率 and 高质量就业可以为学校的专业评价、学科建设提供支撑, 促进专业建设和发展。

## 二、现阶段高校就业工作的现状和问题

当前普通高校本科毕业生就业去向主要以企业就业为主, 在毕业季超过70%的毕业生离校后进入企业工作, 10%的毕业生升读硕士学位, 10%选择报考公务员和事业单位, 5%选择自主

创业, 5%的毕业生没有明确的求职意愿, 毕业离校时仍然没有明确的职业规划。社会各界对高校毕业生就业情况的关注度不断提高, 部分家长对学生就业认识不足、思维单一, 学生个人缺乏职业认知和规划、缺乏社会实践经验、就业过程中呈现观望态势, 为保障毕业生顺利就业, 高校在毕业生工作中, 将保障毕业生就业工作放在首位, 凝心聚力, 群策群力, 全方位推进毕业生就业工作, 在这样的形势下高校毕业生就业工作队伍面临较大压力, 问题也不断凸显。

### (二) 就业工作队伍职业化、专业化建设不健全

学校层面在毕业生就业工作中起着重要的主导作用, 目前多数高校配备有专门的就业工作领导小组, 同时由高校就业创业部门牵头, 部分二级学院配备专职就业工作人员, 年级辅导员、班主任作为班级就业工作人员。形成了多级联动的网格化、矩阵化工作模式。在当前巨大的就业工作压力下, 问题也同样凸显。一是就业工作队伍专业性不强。就业工作队伍在工作中需要对就业政策、知识、市场需求、学生心理预期有准确的认知和把握。部分就业工作人员专业性不强, 不能根据学生特点有针对性的指导学生制作简历、面试技巧、职业发展规划等, 无法对学生在就业过程中提出的问题作出有效解答, 造成学生不信任的局面。二是工作队伍制度保障机制不健全。部分高校在校级层面对就业工作的重视程度和就业工作队伍制度保障机制建设不成正比, 只重视毕业生毕业去向落实率和就业质量。三是就业工作人员对工作重要性的认识不足。在工作过程中鱼目混珠、应付工作、规避问题, 或者只盯着毕业去向落实率而忽视就业质量, 针对自身专业知识、技能、工具应用等方面去缺乏主动性的提升和学习, 对工作缺乏主动性和创造性, 不能有效拓展信息渠道, 导致部分毕业生缺少明确的就业的价值认知和职业规划, 就业内源动力不足。

### (二) 毕业生对自身就业缺少理性认识和主动性

就业工作中学生是工作的主体, 学生是否能早就业、就好业, 学生个人起着至关重要的作用。在诸多因素的影响下, 就业工作中学生自身的问题主要表现在以下几个方面。一是没有明确的求职准备, 盲目求职。在求职前没做好充分的准备, 对自己没有明确的认知, 不能准确定位适合的岗位, 将工作岗位理想化、感性化, 没有足够的优秀的能力和素质、语言表达能力弱等导致多次求职失败, 或者成功应聘后对岗位表现出极大地不适应, 最终离职。二是心理预期与现实相悖。对社会和行业发展缺乏理性认识, 眼

高手低,追求高薪资、高待遇,不愿意吃苦,社会责任感逐渐缺失。三是就业思维固化。在部分家庭成长环境中,家长的思维模式逐渐在学生思想中固化,很难发生改变,认为只有考上公务员、事业单位等有编制的才是好工作。

### 三、解决现阶段高校就业工作问题的对策

大学生的就业问题,受国家、社会、学校、就业工作队伍、学生个人、学生家庭等多方面因素影响。学校的就业工作是保障整合多因素效能和资源,早谋划、早布局、早行动,从强化队伍建设、健全保障机制、细化日常教育、分析市场需求、拓宽就业信息和就业渠道等多方面保障毕业生早就业、就好业。

#### (一) 强化就业工作队伍建设

校、院两级成立专门的就业工作领导小组,由校级就业工作领导小组统一领导,就业日常工作由学校就业部门直接带动各二级学院的就业工作推进。在二级学院统一配备专职的就业工作人员,每学期组织开展多次就业工作专业知识学习和业务培训,新任的就业工作人员经统一培训和考核合格后聘用上岗,强化工作人员对就业工作重要性的认识,专职就业工作岗位由学校就业部门和学院双重管理和考核,并将学生的实际评价纳入考核内容,考核优秀的由学校就业工作领导小组予以表彰,激励就业工作人员总结工作经验,不断提升自身业务能力水平。

#### (二) 健全就业工作人员制度保障机制

校级层面制定和完善就业工作人员工作量化标准、工作考核评价制度、表彰奖励制度,并将考核评价及表彰纳入绩效管理体系。在学校层面畅通就业工作人员专业化、职业化发展道路,激励就业工作人员向专业化职业化发展,进一步提升队伍指导和服务毕业生就业的业务水平。

#### (三) 将就业工作贯穿学生在校的期间日常教育全过程

就业工作不仅是针对大四学年,而是贯穿于学生的整个大学学习生涯中。就业工作在学生的日常教育中要做到以下几点:一是从大一入学开始,通过班主任建立学生信息台账。记录和把握学生的性格特点,了解学生对职业的认知,做到毕业季时就业信息“点对点”的有效推送。二是根据不同年级的特点,分层次开展工作。对大一的学生要引导和指导他们制定明确的学习目标和未来职业规划,并建立有效的学习方法,对求职思维固化的同学,通过日常工作进行潜移默化的转变,明确适合的才是最好的;对于大二的学生要帮助他们完善职业认知,对职场有一个初步的印象,同时正视自我,明确自己的不足,鼓励学生在以后的学习生活中改进,同时搭建学生素质提升的各类校园活动平台,不断地发掘学生的兴趣和特点;大三是职业准备期,帮助学生分析自身特点和优势,指导他们完成个人简历制作,引导同学们正确定位职业目标,并在之后的学习生活中结合目标岗位,提升职业技能和职业知识储备;大四是求职期,帮助学生完善简历,传授求职、面试技巧,联系优质用人单位,将优质岗位推荐给学生,并引导学生做好走向职场的最后准备。通过校企有效对接,促进没有突出特点,但具备基础能力的学生同期就业。三是强化沟通联系。每学期与学生多次谈话和指导,了解学生的职业意向和个人能力水平,潜移默化植入先就业再择业的观念,改变学生固化的职业

思维和求职观念,定期与家长沟通,了解家长对学生就业意向的意见建议,争取家长支持学生的求职意向,根据学生的求职意向定期开展分类指导和座谈,建立年级就业信息群,及时向毕业生推送就业岗位信息。毕业生群体中的就业困难学生要及时开展“一对一”帮扶,帮助其树立求职自信,并有效推荐岗位。

#### (四) 结合当年产业发展,不断扩充用人单位信息库

主动联系优质企业到学校招聘,形成有效的校企人才输送渠道。工作中要结合专业当年的相关产业发展,主动联系用人单位,不断拓宽学生就业渠道和丰富岗位资源,通过云就业平台、24365智慧就业、千校万岗、智联招聘、前程无忧、校园招聘等渠道收集用人单位信息。结合专业、毕业生实际求职意向、产业发展实际等,进行用人单位筛选,保质保量地为毕业生提供就业岗位。

#### (五) 全员参与,充分发掘教师资源

学校和学院层面要鼓励教师参与到就业工作中,就业工作人员日常要加强和教师群体的联系和合作,动员教师帮扶毕业生就业,参与到学生就业“一对一”“面对面”等指导活动中,同时动员和鼓励教师群体通过社会关系向毕业生推荐岗位。

#### (六) 充分发挥学生群体的同辈效应

在毕业生就业分类指导过程中,发挥同辈效应,进一步撬动学生群体的就业积极性。在新生入学教育阶段开始,将升学、就业潜移默化地植入学生的学业规划中,邀请硕士研究生为本科生分享科研成果和考研复习经验,鼓励学生继续考研深造。及时发现同年的毕业生中早就业、就好业的同学,及时发现个人求职事迹,要求他们参加求职经验分享交流会,为未就业的毕业生分享求职和面试经验。对于慢就业的学生通过沟通班级同学,让同学帮助和鼓励其积极求职就业,并通过班级同学为其推荐就业岗位。

### 四、结语

综上所述,普通高校毕业生早就业、高质量就业关系着学校学科发展、社会和谐、毕业生人生价值实现,本文从就业工作实际出发,有针对性地分析学校、就业工作队伍建设、毕业生个人因素方面的问题,并提出6个方面的解决方案。为保障普通高校毕业生早就业、就好业需要社会、学校、毕业生个人及家庭全方位共同发力,就业工作工作机制跟随市场需求变化及时调整,全员参与,潜移默化地将毕业生就业工作全方位纳入育人的全过程。

#### 参考文献:

- [1] 李亚芳. 浅析当前大学生就业工作问题研究 [J]. 轻工科技, 2021, 8 (37): 182-183.
- [2] 薛孟君. 论新时代大学生“慢就业”现象 [J]. 山西农经, 2020 (23): 134-135.
- [3] 韦颖. 云南普通高校毕业生就业意向实证研究 [D]. 武汉: 华中科技大学, 2015.

第一作者: 周堃 (1990-), 男, 西南林业大学教师, 硕士, 主要从事思想政治教育研究。

通讯作者: 熊春梅 (1977-), 女, 西南林业大学教师, 硕士, 主要从事思想政治教育研究。