

疫情影响下高校开展就业指导工作的几点思考

郭智群 陈立畅 赵伟

(云南农业大学机电工程学院 云南昆明 650201)

【摘要】 受新冠病毒疫情影响,高校就业指导工作遇到了许多新困难和挑战,本文根据疫情影响下的高等学校就业工作现状,分析了在疫情影响下所面临的就业难的原因,并由此有针对性地提出了加强思想教育帮助毕业生转变就业观念、抓实就业指导积极拓宽就业渠道以及完善就业信息服务平台提升就业服务质量等措施,以促进高校毕业生更好就业。

【关键词】 疫情影响、高校、就业指导

DOI:10.18686/jyyxx.v2i12.39344

1 疫情影响下就业工作现状

据悉,2020届高校毕业生874万人,同比2019届增加40万人,2021届高校毕业生总规模预计909万人,同比增加35万^[1]。如图1所示,我国高校毕业生人数呈现出逐年上升趋势。高校毕业生受新冠肺炎疫情影响、经济下行压力等多种因素共同影响,求职困难增多,所面临的就业形势更加严峻、复杂。

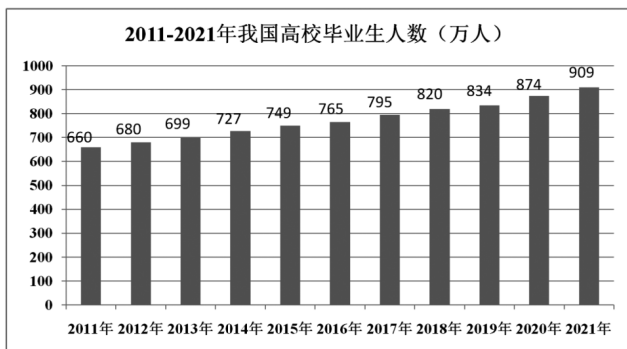


图1 2011—2021年我国高校毕业生人数统计情况

据统计,在2020年春招季活跃求职的应届生同比增长了56%,但受疫情影响,相当数量的企业放缓了招聘步伐,应届生整体招聘需求同比下降22%^[2]。一方面,受疫情影响,企业经营难度进一步加大,人才成本收紧,中小微企业招聘需求同比下滑;另一方面,部分用人单位对实施网络招聘、网络面试、网络签约的意愿不强,实施程度较低。毕业生的期望薪资水平普遍高于招聘薪资,以技术类岗位为例,近九成招聘薪资低于毕业生预期。

2 疫情影响下就业难原因分析

2.1 就业观念陈旧

首先,许多毕业生就业观念没有与时俱进,对疫情之后的就业市场没有深入了解,对就业形势的认识明显不足。经历了突如其来的新冠疫情,企业招聘紧缩,许多企业甚至面临部门裁撤、人员裁减的困境。应届毕业生人数众多,普遍缺乏实践经验执行能力较弱,竞争较往年更为激烈。其次,随着我国高等教育的快速发展,部分毕业生

及毕业生家长没有认识到,大学教育已经由精英教育逐渐演变为大众教育,毕业生没有全面评估自己的能力和知识结构,求职过程中一味强调高收入、高职位;部分毕业生不愿意到基层及企业工作,对事业单位及公务员看得过重,固执地认为只有事业单位及公务员才是好工作;还有部分学生不愿意离开家乡,对地域要求较高,适合的用人单位及岗位匹配较少。

2.2 就业指导工作不够系统化

目前,大多数高校都设立了就业创业指导中心,并将就业指导课程作为必修课程进行开设,但就业指导工作还需要系统化,具体体现在就业服务平台的软硬件设施不齐全^[3]、班主任辅导员对毕业生基本情况及实际就业困难掌握不足以及就业信息传达不够精准。高校就业指导课程多数偏重于理论讲座,利于对毕业生进行信息传播灌输,但没有结合毕业生的专业差异、学科特点以及就业方向,泛泛而谈针对性不足,可操作性较差指导效果欠佳。

2.3 不适应网络求职发展需求

为了响应疫情防控要求,很多企业、高校均举办了不同规模、层次的供需见面会、双选会、宣讲会和专场招聘会,努力推行网络面试和网络签约,但部分毕业生没有及时转变求职模式。根据用人单位反馈,网络宣讲会上很多毕业生接到用人单位网络面试邀约后并不赴约,大型网络宣讲会签约率并不尽如人意。以某次大型网络双选会为例,实际参加双选会的毕业生约为28%,进入网络面试的人数约为10%,最终签约则不足5%。

3 应对措施

3.1 加强思想教育,转变就业观念

首先,要重视思想教育,让毕业生清晰认识到目前新冠肺炎疫情影响下的就业形势。当前面临的“人才搁置,竞争变大”的严峻形势,要以疫情防控和学生健康安全为基础,通过网络新媒体矩阵加强就业政策宣传、毕业生就业观念引导。帮助毕业生做好本专业就业形势分析,及时调整就业预期,树立正确的择业观。加强与毕业生的紧密联系,利用线上平台为毕业生解读好升学深造、参军入伍和灵活就业的最新政策。

其次,要指导学生正确自我剖析,即分析自己的特长爱好、专业知识结构和职业目标,扬长避短,最大化提升人职匹配度。就业指导过程中应充分发挥班主任、辅导员和就业负责人三位一体的作用,通过主题班会、就业讲座以及一对一谈话等线上、线下交流沟通方式,多角度掌握其就业进展,包括简历投递经历、意向行业和家庭情况等信息,解决毕业生求职过程中的实际问题。对持观望态度的毕业生要及时进行引导和督促,帮助毕业生理性辨别和取舍,从实际出发把握机遇,不要观望举棋不定。

最后,通过与家长沟通联系,分析当前疫情影响下的就业形势和毕业生专业特点,引导毕业生家长调整期望,合理定位。促进家长和学校形成合力,使毕业生在就业过程中树立“先就业再择业”的就业观念,提升就业意愿,摒弃“非好工作不就业”的观念,积极投身到基层、企业和艰苦一线建功立业。

3.2 抓实就业指导,拓宽就业渠道

第一,抓实就业指导,应提升完善就业指导课程内容。在进行职业生涯规划指导时,为避免就业指导内容过于宽泛,应结合专业特色、人才培养方案与近三年该专业就业数据统计、行业分类等情况进行详细介绍。另外,为避免学生上课“左耳进右耳出”的现象,可以通过布置调研报告或论文的形式,鼓励学生自主采用走访调研、数据分析和文献归纳等方式对本专业的培育方式、课程设置体系与就业渠道进行探索和对对比分析。这样可以大幅提升学生的主观能动性,且通过与相近专业校友的联络,更方便让学生掌握用人单位实际情况,了解提升自身素质的方向和途径。

第二,拓宽就业渠道推行全员育人策略。以云南某高校为例,校内成立了就业工作领导小组,在学院层面实现学院领导、系主任、班主任辅导员以及全院教师多级联动,加强对毕业生就业结对帮扶,确保就业工作平稳推进。顶层设计上积极联系学院对口实践基地、校企合作单位,充分利用校友企业资源,拓宽就业信息来源增加有效招聘岗位。基层操作上调动全体教职工的积极性主动出击,通过各种途径广泛搜集筛选就业信息。对家庭经济困难毕业生、少数民族毕业生和残疾毕业生等困难群体实行分类指导,实施“一对一”精准帮扶,建立帮扶台账,制定就业帮扶路线图动态管理,按照路线图中确定的时间表和最终目标进行就业指导。

第三,加大用人单位市场调查,保持并扩展和用人单位线上和线下沟通联系,做好毕业生“售后”服务。通过“走出去”,将用人单位“请进来”,在实习、见习和人才培养质量反馈等方面做好调研走访。一方面,向用人单位积极宣

传,推荐符合岗位需求的毕业生,努力为毕业生创造就业机会;另一方面,以学生发展为中心,有的放矢地进行课程体系调整和教学改革,使人才培养更加贴近市场的需要,提高毕业生市场竞争力,“产品”更加适销对路,真正做到毕业生基层就业“下得去、留得住、干得好、流得动”^[4]。

3.3 完善网络平台,提升就业服务

首先,在疫情防控常态化的条件下,推行少见面、少流通的就业服务。充分利用各类就业网络平台资源,提供职业素养、简历撰写和网络面试技巧、入职适应指导等在线课程供毕业生学习。梳理筛选招聘信息推送给毕业生,让毕业生掌握各单位宣讲、招聘会日程及注意事项等关键信息。每个毕业班设立1~2名“就业联络员”,负责就业网络平台使用推广、答疑以及信息统计汇总等工作,以点带面,方便毕业生及时、有效通过就业平台进行求职面试和签约,提高工作效率。

其次,加强信息化建设,完善用人单位信息库并定期甄别维护更新,建立健全毕业生网上个人信息,便于毕业生掌握用人单位招聘岗位、任职资格等信息,与此同时,用人单位也能对毕业生学业、获奖信息和个人特长爱好等情况大致了解。动态反馈岗位空缺信息及应聘状态,有效地避免招聘及应聘双方的盲目性,利于毕业生合理调整求职策略,降低违约风险。开发就业平台智能客服,共性问题可以由毕业生手动搜索在线解决。另外,加强毕业生的网络安全教育,不定期召开安全班会,保证学生实习、见习和就业安全。

4 结语

综上所述,自新冠疫情爆发以来高校毕业生面临用人需求下降、求职方式改变等因素共同影响,就业形势变得严峻复杂。畅通高校毕业生就业路径,完善就业指导服务工作具有十分重要的意义。要加强高校毕业生思想教育,帮助毕业生合理定位求职目标,引导毕业生树立正确的择业、就业观念;拓宽就业渠道,依托就业网络平台精准推送就业信息,并建立工作台账实时掌握毕业生求职状态,结对帮扶解决毕业生实际困难;不断完善就业服务网络平台的信息化建设,确保毕业生健康及安全的同时提升就业服务质量,通过新形势下的就业指导引领毕业生高质量就业。

作者简介:郭智群(1987.2—),女,云南昭通人,硕士研究生,讲师,研究方向:大学生就业指导。

【参考文献】

- [1]2021届高校毕业生总规模预计达909万人[EB/OL]. http://www.xinhuanet.com/politics/2020-12/01/c_1126808878.htm.
- [2]2020届毕业生春招趋势报告[EB/OL]. <https://www.doc88.com/p-67839791658715.html>.
- [3]陈宝玲.“互联网”背景下财经类专业大学生就业的机遇与挑战[J]. 鸡西大学学报,2017,17(2): 5-9.
- [4]唐勇.构建大学毕业生基层就业指导服务体系[J]. 吉林农业,2018, 22: 110-111.