

高校毕业生就业质量影响因素与提升策略

陆天 彭翠兰

(塔里木大学 新疆阿拉尔 843300)

【摘要】随着社会的发展,如今的高校毕业生在就业方面早已不能与过去同日而语,越来越多的毕业生正面临着就业困难的问题。就业难不仅困扰着毕业生本人,对其家庭而言也是一种挑战。所以,面对这亟待解决的社会问题,政府及各高校都应该予以高度重视。本文就该社会问题进行追根溯源,试图分析造成高校毕业生就业问题的主要原因,并针对原因提出相应的提升策略,对其进行适当把控和应用,以期最终促进高校毕业生的就业质量提高。

【关键词】高校毕业生; 就业质量; 影响因素; 提升策略

Impact factors and improvement strategies of the employment quality of college graduates

【Abstract】 With the development of the society, today's college graduates in the employment has not been the same as in the past, more and more graduates are facing the problem of employment difficulties. Difficult employment not only bothers the graduates themselves, but also is a challenge for their families. Therefore, in the face of this urgent social problem, the government and all universities should attach great importance to it.

【Key words】 college graduates; employment quality; influencing factors; improvement strategy

DOI: 10.12361/2705-0416-04-06-87325

引言:随着政府扩招政策的推出与落实,每年从高校毕业的学生与日俱增,但社会能提供的的工作岗位却始终有限,二者不能有效弥补,从而导致了毕业生的就业质量存在问题。再加上有些毕业生的就业心态不平衡:高不成低不就,导致就业问题更为严重。社会上对于高校毕业生的就业问题很是关注,越来越多的专家学者都积极投入于此。但只有理论缺乏实践也是无济于事。因此,对于高校毕业生的就业问题不能只存在于理论,实际上也要付诸行动。

1 现阶段高校毕业生的就业质量

要对高校毕业生的就业质量进行研究,需要基本了解高校毕业生的就业质量现状。现阶段我国高校毕业生的就业质量主要在四个方面展现:企业招聘情况、学生未来个人发展、企业与学生的劳动关系情况以及五险一金缴纳情况等。从企业招聘情况来看,各企业在招聘毕业生方面存在一定的差异。在就业以后,企业给出的薪资待遇条件与大部分毕业生的期望薪资间存在落差,但是从工作时长来看,普遍的毕业生每周工作时间在40个小时左右,平均每日工作8个小时,企业仍是大部分毕业生的首选单位。从学生未来个人发展方面来看,学生在工作了3-5年之后,薪资待遇普遍会得到提升,其中,6-10万年薪的学生占比较大。学生所在单位培训毕业生次数在每年1-3次左右较多。从企业与学生签订的劳动关系情况来看,与企业签订的合同期限普遍维持在5年内,约占三分之一的企业内部会设立工会,但在企业内部,大多数员工对工会拥有的民主机制不了解,甚至有少部分企业工会内没有设置民主机制,企业内部的体制制度不够完善,导致一些高校毕业生的合法权益无法在合同期内得到有效维护。从企业对员工的五险一金缴纳情况来看,企业给员工缴纳的五险一金基数普遍偏低,体制内的工作相对缴纳基数较高,因而导致学生对其就业意向更为强烈,但是福利待遇好,随之而来的就是更为激烈的竞争压力。另外在五险一金的缴纳方面,对于住房公积金的缴纳上仍有缺陷,这对于高校毕业生的工作满意度有很大影响。

2 高校毕业生就业质量的影响因素

2.1 社会因素

第一,我国已经进入大众教育的新时期,随着教育的普及,越

来越多人都能够接受到高等化的教育,这促进了国家经济社会的不断发展。但是,高校毕业生人数与日俱增,但在毕业后却很难找到与专业匹配或是相关的工作,这是高等教育与市场需求匹配失衡的表现。其次,从20年疫情爆发开始,社会在就业问题上形势较为严峻,市场经济活力低迷,许多企业正进行大规模裁员以缩减企业成本,但是高校毕业生的只增不减,进一步加剧了劳动力市场供需失衡的问题,这对毕业生的高质量就业会产生很大影响。

第二,学生要想实现高质量就业,自身的实力固然重要,但是良好的社会资源会对学生的高质量就业起到很大的促进作用。社会资源的组成除了学生本人在社会中结识的朋友外,家庭的关系网对学生的高质量就业也有很大影响。除此之外,影响学生就业质量的社会因素还有很多,类似这样良好的社会资本可以帮助学生在一定程度上减少就业阻碍。

2.2 高校因素

第一,缺乏人才培养意识。时代在发展,各大高校在许多方面也在不断发展进步,但对人才的培养上却并未跟上学校发展的脚步。例如高校在设置专业课程时,对于学生的培养只注其表,未考虑其内核,没有充分考虑到让学生学习的专业与社会接轨。其次,高校在人才培养机制的设置方面,通常用一套旧制度管理学生,不会随着社会的发展、进步与时俱进地进行修改等,高校的做法是没有对社会资源进行合理运用和转化的结果,使得毕业生在择业时与其他人相比缺少自我竞争力,从而导致资源的浪费。

第二,高校与企业合作交流不够

现在很多校企合作普遍存在合作范围窄、层次低、合作内容空等问题,主要是学校和企业缺乏动力机制,一方面是学校没有根据行业需要培养人才,另一方面企业积极性不高,认为培养人才不如到社会招聘人才来的快,加上校企合作机制的不健全,合作缺乏标准和评价体系、合作过程中权、利、责分不清楚等原因,高校与企业之间的合作交流不够,导致学生在毕业择业时在校择业的选择范围较小或是选择质量不高,没能利用好学校平台从而找到好的相对应的工作,高校毕业生就业质量因而受到影响。

2.3 企业因素

第一,企业没有正确的用人观,缺乏社会责任意识。毕业生人数不断增长,毕业生的就业压力也随之增加,很多企业却并未理性

看待招聘这件事，而是一味地只顾眼前自身利益，有的企业甚至不惜损害员工的合法权益来获取自身利益。其次，企业在招聘方面内卷严重，招聘标准水涨船高，甚至有些忽略了所招岗位的实际需求，更在乎招聘人员的外在条件，尤其对于非重大的毕业生存在偏见。社会就业环境不尽人意，不仅剥脱了就业者对一些职位的就业权，对高校毕业生的就业形成了限制，高校毕业生就业从而变得更加困难。

第二，企业缺乏完整的体系机制。随着社会经济的发展，企业的用人标准不断提高，但自身体系机制的建立却并未随之不断提高。大学生在选择企业时，要综合考虑公司的保障体系、管理制度等条件，因为存在许多没有完整机制体制，在毕业生的培养规划、校招方面不够重视的企业，它们对毕业生的培养缺乏长远规划，缺乏对高校毕业生的就业吸引力，毕业生的就业问题仍很严峻。

2.4 学生因素

第一，落后的就业观念。许多高校毕业生对自我的认识不够清晰，在择业时只想选择工资高、工作内容轻松的工作，对于名气小、或是基层的工作嗤之以鼻。还有一些毕业生对自己的未来缺少规划，找工作时就像个无头苍蝇，没有目标，消极迷茫。

第二，综合素质不高。毕业以后求职，用人单位比起学习成绩，更关注的其实是毕业生的综合素质和个人能力。具备优秀综合素质以及个人能力突出的毕业生，在选择企业时就拥有了“不可替代性”，这对于企业来说是将劳动力转化为生产力的核心考量。对于毕业生个人方面，不仅需要将在上学时所学的理论知识熟悉并转化为实践技能，从而提高自己对于企业的“不可替代性”，在性格、人际关系方面也要加以提高，这些都会影响到毕业生的就业。

第三，家庭环境的影响。每个父母都希望自己的孩子能够有所作为，但一些错误的家庭观念会潜移默化地影响着毕业生。一些家长在培养孩子独立自主方面仍有待加强，总是习惯性的会帮孩子做一些决定，这加重了孩子对父母的依赖心理，体现在择业上时，就表现为不能自主决定，害怕犹豫做选择。

3 提升高校毕业生就业质量的策略

3.1 政府加强宏观指导，提高毕业生就业保障

最近几年，国家出台的一些就业帮扶政策在一定程度上提高了高校毕业生的就业率，但是数量增加了，质量上却始终没有提高。如何提高毕业生的就业质量是政府乃至国家都在关注的重点。对于政府方面，要想解决就业质量低的问题，必须加强政府的宏观指导，在毕业生的就业保障方面做好工作。要在公共政策方面以及当地法律法规方面对毕业生提供相应的保障，各级就业指导服务部门也要鼎力支持政府的相关工作，正确认识毕业生就业创业的重要性。在实际行动上，政府可以继续组织就业领导小组，针对毕业生就业问题定期召开相关会议，并商讨出台一定的法规政策。要加强组织领导力度，高标准严要求开展就业工作，做好工作“回头看”，确保政策落实到位。其次，因为官方的力量有保障，政府可以从多举措开展就业工作。提高毕业生对政策的认识和利用率，相互合作、合理分工，共同建造和谐、稳定、良好的就业大环境。创新是国家经济发展的第一动力，政府也要积极出台相关政策，鼓励支持引导毕业生进行创业，为实现毕业生高质量就业提供又一新途径。

3.2 高校加强人才培养机制，提高人才就业比例

高校应该完善创新人才培养机制，努力为社会培养更多优质的人才，加快社会发展。在解决毕业生就业问题方面，高校应该强化与企业的合作，深入了解社会对人才的需求，完善本校的人才培养机制，加强毕业生与社会的连结，为助力毕业生高质量毕业贡献一份力量。各大高校应该加强各校对学生就业指导的重视程度，助力学生端正自身的就业态度，让学生对自己的未来有更准确的方向以及更为清晰的规划，为学生最终顺利找到心仪且合适的工作打下基础。其次，高校应该鼓励学生进行多渠道就业，加大对本校毕业生的就业宣传，也可以加深高校与政府的交流合作，便于了解更多相关的就业讯息。最后，毕业生的综合素质和个人能力仍然是企业选择的关键。通过校企合作，增加实践实训基地的建设，为学生操作能力、团队合作能力、人际交往能力的提高助力，最终有效提高高校毕业生的就业比例。

3.3 引用新兴技术，增加毕业生就业方式

信息化时代的到来已然改变了传统的教学方式，各大高校应该鼓励教师与时俱进，合理利用新兴的信息技术进行教学，增加毕业生在就业方式上的选择。随着信息技术的发展，教师可以结合互联网将最新的就业讯息、相关政策、招聘信息等内容呈现给学生阅览，同时要与企业加强合作交流，将学生的基本情况也同样公平地给企业进行查阅，让双方可以各取所需的进行双向选择。这样不仅可以提高就业效率，也能更方便双方进行沟通。在企业进行招聘时，可以通过信息化的手段加强企业与学生间的交流合作，帮助高校更深入的了解企业的发展前景，企业方面也能根据自身的需求找到更为合适的人才，双方互惠共赢，毕业生就业问题得到有效改善。

3.4 加强个人工作技能，提高就业竞争力，

对于高校毕业生而言，在学校习得的专业理论知识是最终毕业后能够顺利就业的重要保障，需要花很长时间的积累和总结才能将其融会贯通，实际运用。在企业进行招聘的过程中，最看重的就是毕业生的个人能力表现。为了提高自身的就业竞争力，毕业生要努力加强个人的工作技能，通过深入学习专业知识获得冷静处理问题的能力和良好心态。在就业观念上，毕业生需要摒弃掉低水平高就业的心理，养成正确的就业理念，要增强自身就业意识，多主动与企业进行沟通交流。在平常生活中要努力在人际交往、综合素质方面提高自身水平，对于学校组织的活动积极参与，并找准自己在组织活动中的位置，用学生工作磨练、提升自身能力。在人际交往方面努力学习交流技巧，秉持诚实、真诚待人的信条，树立正确的处事观，使得形成一种健康有效的交流环境。

4 结语

我们国家正处于经济结构转型的重要阶段，针对高校毕业生就业质量问题的探索和研究不能仅仅局限在提高毕业生个人能力上，社会、政府以及用人单位甚至国家都应该参与到其中来。影响高校毕业生就业质量的原因有很多，为了从根本上彻底解决高校毕业生的高质量就业问题，探究加强高校毕业生就业质量的提升策略十分必要。这不仅对毕业生的个人发展和未来规划有影响，对于社会的稳定和谐也有一定影响，这需要多方面的共同努力。

作者简介：陆天（1994.10——），男，助教，研究方向：思想政治教育与大学生就业。

【参考文献】

- [1] 任彦婷.高校毕业生高质量就业的影响因素及提升路径[J].中国市场, 2021, 26: 190-191.
- [2] 张志忠.高校毕业生高质量就业的影响因素及提升路径[J].高校辅导员学刊, 2020, 1205: 88-93.