

应届大学毕业生就业匹配机理问题研究

吕雯

浙江商业职业技术学院 团委 浙江杭州 310053

【摘要】：应届大学毕业生就业问题与我国民生息息相关。最近几年，随着经济的快速转型与高等教育的大众化发展，我国大学毕业生的就业问题越来越明显。表面上来看，高等教育实行了大众化普及，但是真正当大学生走出校园之后，其自身的专业技能与社会岗位的匹配程度并不契合。及时剖析应届大学毕业生就业匹配的问题并加以解决是当前需要解决的重点问题，这关系到我国经济的健康发展。

【关键词】：大学毕业生；就业匹配；精准就业

引言：

应届大学毕业生就业，是我国的一项艰巨而庞大的系统工程，始终被国家关注着。然而最近几年应届大学毕业生在就业匹配的问题上并不乐观，主要呈现在两个方面：第一，社会上的大学生虽然越来越多，但是他们的就业压力也越来越大；第二，我国基层企业、中小微企业人才资源不足。因此，提升应届大学毕业生就业匹配度，是当前需要解决的重要问题。本文针对应届大学毕业生就业匹配机理问题进行研究阐述，为相关人士提供参考意见。

1 应届大学毕业生就业匹配机理问题论述

国内有学者对我国大学毕业生的专业能力与当前社会企业需求的匹配度做了对比，结果发现大学生的就业匹配度并不是很高。之所以存在这样的问题，是因为我国的高等教育机构对于学生的专业能力素质培训，不能够适应社会环境的需求变化，而学生自身对未来职业生涯的规划也不够准确。

大学毕业生高匹配度就业的实现，需要学生自发性地对我国国家政策、产业行业等信息进行分析。在信息技术还不够发达时期，高等院校与学生通常通过实习的方式了解就业企业的情况，但是对国家的宏观经济以及产业信息和企业信息这一块并不能十分掌握，从而导致大学毕业生就业匹配度不高。如今，信息技术在迅速发展，但是国内高校就业信息化建设依然不够完善，学生对产业信息以及社会企业的各方面信息搜集并不全面，而企业在执行招聘的时候，通常也只是在就业信息网或微信平台过滤学生的档案及基本信息，对其专业能力情况缺乏了解，多方原因汇聚之后，导致国内大学毕业生的精准就业率涨幅不高。

2 应届大学毕业生就业匹配率提高措施

2.1 优化就业市场服务政策

根据实践调查结果显示，就业市场服务类政策能够大大提高应届大学毕业生的就业机会。相关政府部门可在原就业市场服务政策的基础上进行强化，逐步扩大就业市场服务政策供给。第一，

将人事代理、档案保管办理手续步骤进行简化，完善实名制登记制度，主动提取应届大学毕业生的重点信息，掌握他们的基本情况和技能水平信息，并及时联络未就业大学生，提示其就业市场情况，以此扩大求职窗口，并为应届大学毕业生提供社会保障与法律咨询服务。第二，相关政府部门应向大学应届毕业生主动提供政策咨询服务以及地区行业薪资水平调研结果等内容，让大学生更加了解当下就业市场的基本情况。第三充分利用高等院校对大学应届毕业生的主导作用。高等院校可主动与用人单位联络，与用人单位实现信息共享机制，并向该单位主动推荐专业技能较强的优秀毕业生，提高大学毕业生的就业匹配率，达成高等院校与企业的联盟双赢效果。

2.2 优化就业信息服务政策

就业市场中的信息不对称现象，也是影响应届大学毕业生就业匹配率的关键点之一。相关部门应对就业信息服务内容进行优化，努力避免就业市场中的信息不对称现象。

就业主管部门与高等院校应与用人单位建立合作关系，联合统计就业信息，并采取企业需求手册、学校就业信息网站等方式，将就业信息传达给应届大学毕业生。对于进入校园的招聘企业，高等院校应提前做好调查，确保大学毕业生的权益不会受到不良企业的欺诈。对于该企业的信誉度、企业文化等重要信息，高等院校要做重点审查，防止因信息不对称导致过高的违约率。

高等院校针对应届大学毕业生，应建立就业信息库，内容包括应届大学生的个人基本信息以及专业教师对其能力评估分数等项目，让用人单位通过对该学生的就业信息调查了解本人，考察其是否适合招聘岗位要求。逐渐减少信息不对称问题，提升学生的就业率以及企业的招聘满意度。

2.3 对规模较小的用人单位提供政策支持

关于应届大学毕业生就业匹配问题，关注度主要还是在大学毕业生群体，因为相比之下，大学生属于就业市场的弱势群体，时常

会因为信息不对称的问题处于就业市场中的不利地位，因此，需要政府的大力支持。可是很多不受重视的中小微企业由于知名度低、规模较小等原因，无法得到应届大学毕业生的青眼，导致这些企业人才短缺。但事实上，这些企业不见得没有发展，或待遇不好。所以，就业市场服务应该根据该类用人单位的需求，对其加大支持力度，以填充该类企业的人才缺失、加速其发展速度。

另外，企业进入人才市场的审查手续比较复杂，入场成本也比较高，但是相对而言获得的相关服务并不多。所以，就业主管单位可以针对此种情况，建立招聘单位诚信档案，对于无违约、无欺诈的良心企业，向学生们大力推荐，而那些存在信誉问题的企业，则需要部门对其予以警告或将其拒之门外。

2.4 高等院校提升学生的实践专业能力

社会上的应届大学毕业生就业匹配度不高的重要原因之一，是毕业生所掌握的专业技能水平，与用人单位不匹配。高等院校在对大学生的教育上，通常会灌输理论知识，而对社会实践方面不够重视，以至于学生对所学知识不能够融会贯通和灵活运用。其次，高等院校对学生进行专业培训时，一些科目的知识根本用不到，而还有一些需要学习的科目，院校没有将其加入到教学计划之中。这不是高等院校有意为之，而是因为当今社会经济发展迅速，就业市场环境更新变化速度也很快，但一些高等院校没有顺应时代发展对教学计划进行相应的改革，而是继续沿用传统的教学计划，以至于学生对于一些“有用的知识”全然不知，却一些“不常用的技术”分散了精力。

对此，高等院校需要根据社会各行各业的用人单位需求，对教学方式与教学内容进行适当调整，提升教学内容的实用性，让大学生能够在课堂上确实能够有所收获，而在走出校园后也能切实感受到学有所用，进而提高匹配成功的概率。

2.5 扶持职业中介机构

对于用人单位来说，筛选应聘大学毕业生通常是人事部门的工作，不过一些规模较小的企业，不愿在人事部门投入太多成本，甚至部分企业并不设立人事部门，招聘时只派出所招聘岗位的直接领导进行选拔。这样一来，企业的招聘质量必然受到影响。而从应届大学毕业生的角度上来考虑，一些大学生不擅长筛选用人单位，而且很容易因为缺乏工作经验、对自己的定位不够明确而盲目应聘，导致“入错行”的问题。

我国现阶段的“大学生就业市场”通常指校园招聘及人才市场组织的针对应届大学生求职的专场招聘，还有一些常见的网络招聘平台。其中，校园招聘的特点是信息量较大，连续性较好，招聘企业质量较高，因此获得大学毕业生的瞩目。但是相比之下，人才市场的容量不及校园招聘，而且参与的用人单位往往规模较

小，鱼龙混杂，甚至会偶尔出现企业欺诈的现象，所以大学生们往往会选择前者。如今信息技术较为发达，线上招聘已经成为了一种社会趋势，诸如BOSS直聘、智联招聘等求职平台越来越多，但是平台上的企业信息过于繁杂，对于大学应届毕业生来说，筛选企业信息需要大量时间，可以说是事倍功半。

对于以上问题，相关部门可以对其进行相应的整改措施，搭建属于大学生自己的求职平台，并为平台建立相对完善的管理机制。大学生求职平台需加派管理人员及维护人员，并实行线上线下的双管齐下制度，扩大大学生的就业窗口。平台需为大学毕业生提供企业信息、就业指导、岗位需求、法律咨询等服务，并专门设立就业困难的大学生窗口，为其提供指导服务。参与过平台求职的大学生，将在平台官网留下个人信息，供用人单位做人才选拔。

另一方面，就业中介机构也是应届大学毕业生的求职通道，但因其涉及收费问题，往往有假中介滥竽充数，破坏了大学生的求职市场，所以这些年并不常用。但事实上，就业中介机构，可以为大学生与用人单位充当筛选信息的角色，与此同时还可以为双方提供较为专业的参考性建议，在大学毕业迷茫的时候对其进行引导，在用人企业犹豫不决时提出建设性意见。如此便可使应届大学毕业生的就业效率有所提升，无论从质量上还是时间上来看，都会是不错的选择。为了给毕业生和企业多些机会，相关部门可对就业中介机构的进行严格把控，解决中介机构的信誉问题，为高校和用人单位提供更多便利，继而提升应届大学毕业生的就业匹配度。

2.6 加强政策宣传，强化政策落实

根据社会实践调查结果显示，大学毕业生对就业政策的认知程度不是很高，很多毕业生只能说出一些基层就业项目，而对于政策方面所知不多。这是由于政府对就业政策的宣传力度不够。另外很多政策因为审批手续的复杂性，而大学生们对这些流程又不够熟悉，最终导致政策难以落实。

在此方面，除了政府对政策的宣传方式单一之外，高等院校也有一定责任。因此，政府应该与高校实现合作，将相关政策利用多种方式传递给大学毕业生，包括利用自媒体传媒渠道，或是以漫画、短视频等形式宣传，效果会远远超过传统的“灌输式”宣传。

除此之外，还要积极发挥高等院校的主导作用，配置专业就业指导教师，根据应届大学毕业生个体特点，为他们做专业的就业指导，以提升毕业生的就业匹配度。

结论：

对于我国当前应届大学生就业匹配度较低的问题，需要从高

等院校优化教学科目、政府优化就业信息服务、引导大学生自我认知和准确定位等多个角度着手解决，这其中涉及到大学生、用人单位、国家相关部门等主体。大学生就业事关民生问题，责任

比较重大，及时解决问题是现今的关键所在，只有几方主体共同努力，才能实现大学生劳动力资源的有效配置。

参考文献：

- [1] 刘强. 江西省大学生就业供求匹配政策研究[D].华东交通大学,2015. 尼尔M格拉斯.管理宗师——卓越管理的新思想[M].北京:中国标准出版社,2002:147-159.
- [2] 张军望,彭剑峰.中国企业知识型员工激励机制实证分析[J].科研管理,2001(6):90-96.
- [3] 乔坤, 贺艳荣. 基于扎根理论的中国大学生就业能力研究[J]. 现代大学教学, 2010(6): 94—98.
- [4] 张云仙. 高职生就业能力结构及发展特点研究[J]. 中国大学生就业, 2008(7): 16"17.

项目课题：浙江省教育厅课题“双边匹配理论在高职院校大学生就业市场中的应用研究”课题编号：Y201737976

作者简介：吕雯，女（1987.06），汉族，山东临沂人，硕士学位，浙江商业职业技术学院团、讲师，研究方向：思想政治教育、创业就业教育。