

# 少数民族大学生就业现状分析及就业帮扶对策研究

——以西安工程大学为例

李根, 张冬梅

(西安工程大学管理学院, 陕西西安, 710048)

**[摘要]** 当前高校少数民族大学生就业帮扶工作存在帮扶项目固化和发展性帮扶相对薄弱等问题, 未能有效扭转少数民族大学生就业准备不足、就业能力欠缺、就业质量不高的现状。高校应积极构建经济支持、道德浸润、能力拓展、精神激励等有效融合的就业帮扶长效机制, 坚持“扶困”与“扶志”相结合、精准施为与个性指导相结合、做实当前工作与坚持创新求变相结合, 形成系统化、规范化、科学化及精准化的就业帮扶措施, 增强少数民族大学生就业帮扶工作的针对性与实效性。

**[关键词]** 少数民族大学生; 就业现状; 就业质量; 帮扶措施

**[中图分类号]** G611 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2019)06-0087-04

长期以来, 党和国家高度重视对少数民族大学生的就业帮扶工作, 《教育部关于做好2019届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》(教学〔2018〕8号)提出: “为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神, 全面落实全国教育大会精神, 各地各高校必须进一步强化包括少数民族大学生在内的就业困难群体的帮扶工作。”

近年来, 各项政策措施落地见效, 少数民族大学生就业率稳步提升。但就业率并不能够切实反映就业客观状态, 少数民族大学生是否已适应就业机制转变、具备了相应的就业竞争力? 就业质量低、就业面窄的情况是否有了实质性的改变, 这些问题值得进一步思考研究。为此, 笔者从精准就业帮扶视角出发, 以西安工程大学为例, 对学校2016届、2017届、2018届少数民族大学生就业情况进行系统分析, 结合新时期党和国家对少数民族大学生就业工作的要求, 就高校如何进一步完善少数民族大学生就业帮扶体系, 提升少数民族大学生职业能力, 全面实现高质量充分就业目标进行探讨。

## 一、调查内容与方法

为全面了解少数民族大学生就业情况, 笔者以西安工程大学2016届、2017届、2018届少数民族大学生为研究对象进行分析研究。学校2016—2018届少数民族学生以回、蒙、壮、满、苗、藏等民族为主, 主要来自我国西北和西南地区。其中, 男生占48.13%, 女生占51.87%; 文史类学生占48.43%, 理工类学生占51.57%; 城市、城镇生源占56.00%, 农村生源占44.00%; 家庭经济困难学生占25.79%, 就业困难学生占3.77%。

本研究主要以西安工程大学就业管理系统数据为主, 以近三年针对全校学生开展的有关大学生就业准备度、职业生涯成熟度以及大学就业指导服务满意度的调查问卷数据结果为辅, 分析掌握少数民族大学生的就业现状及特点。对少数民族大学生的就业率、就业去向、就业单位性质、工资水平及学生家庭经济情况进行归纳分析。此外, 结合近三年针对全校毕业生开展的就业调查, 深入分析研究新时期大学生在择业意愿、职业规划、综合素质和就业能力提升方面的新变化、新特点、新需求, 剖

**[收稿日期]** 2019-08-01; **[修回日期]** 2019-12-10

**[基金项目]** 西安工程大学辅导员工作调研课题“少数民族大学生就业现状分析及就业帮扶对策研究”(2019XGDY01)

**[作者简介]** 李根(1991—), 男, 陕西西安人, 西安工程大学管理学院辅导员、助教, 主要研究方向: 大学生思想政治教育、大学生就业指导与职业发展, 联系邮箱: 4038798532@qq.com; 张冬梅(1975—), 女, 陕西西安人, 西安工程大学招生就业工作处处长、讲师, 主要研究方向: 大学生思想政治教育、大学生就业指导与职业发展

析少数民族大学生就业现状形成的原因、变化趋势,提出有效措施。

## 二、少数民族大学生就业创业现状

(一) 倾向选择安稳职业,希望回到熟人社会

根据对 2016—2018 届少数民族大学生就业地的分析发现,少数民族大学生毕业后去外省就业意愿不强,倾向于回到家乡就业。以下是少数民族大学生就业地选择的数据结果(见表 1)。

表 1 2016—2018 届少数民族大学生工作地选择调查表

类型	2016 年	比例(%)	2017 年	比例(%)	2018 年	比例(%)
家乡就业	36	32.43	46	43.81	41	40.20
外省就业	75	67.57	59	56.19	61	59.80

通过分析发现,每届回到家乡就业的少数民族大学生人数占到了全校少数民族毕业生总人数的 38%。特别说明的是,选择在内地就业的人当中,部分学生在内地工作锻炼几年后,仍然希望回到家乡就业。因此,少数民族大学生希望回到熟人社会就业的观念依然浓厚。据调查了解,不愿意在内地就业的主要原因依次为“父母希望他们回家”“文化习俗不同”和“竞争压力大”等。由此可知,地域归属感和文化认同感对于少数民族毕业生择业依然有着较大影响,而这一情况也是造成了少数民族大学生就业渠道窄及就业困难情况发生的重要原因之一。

此外,少数民族大学生依然倾向选择安稳职业,地方基层就业、自主创业占比较低(见表 2)。

表 2 2016—2018 届少数民族大学生毕业去向调查表

毕业去向	人数(人)	所占比例(%)
出国出境	6	1.89
升学	36	11.32
地方基层就业	1	0.31
创业	2	0.63

行政机关与事业单位仍然是少数民族大学生就业首选,升学、出国出境占比呈逐年上升趋势。但是,较少有人选择前往地方基层单位就业,同时创业人数依然偏低,仅占少数民族大学生毕业总人数的 0.63%。

(二) 专业匹配度较低,就业质量不高

从少数民族毕业生就业单位来看,到行政单位和国有企事业单位任职占毕业生总人数的 8.12%;

到国内知名企业任职占 7.86%;到世界 500 强企业任职占 1.57%。总体来看,少数民族大学生就业单位层次还普遍不高。

从专业匹配度来看,少数民族大学生人岗匹配度不高。近三年(2016—2018 届)毕业生中有 39.31% 的学生放弃从事与所学专业相关的职业。这一问题尤其是以理工科专业为主的毕业生最为突出。

从薪资水平来看,少数民族大学生平均薪资水平低于普通大学生毕业后的薪资水平。

表 3 2016—2018 届少数民族毕业生薪资调查表

薪资标准(元)	人数(人)	所占比例(%)
0~1 999	4	1.26
2 000~2 999	41	12.89
3 000~3 999	129	40.57
4 000~4 999	115	36.16
5 000~5 999	24	7.55
6 000 及以上	5	1.57

根据上表可知,少数民族大学生薪资主要集中于 3 000~5 000 元这一区间。2017 年陕西省本科生平均工资为 4 088.78 元,少数民族大学生平均工资为 3 560 元;2018 年陕西省本科生平均工资为 4 757.31 元,少数民族大学生平均工资为 3 945 元,低于全省本科毕业生平均工资水平。因此,通过对少数民族大学生毕业后就业去向、专业匹配度和薪资待遇的综合分析发现,当前少数民族大学生就业质量依然不高。

(三) 毕业生就业准备不足,学校就业服务缺乏针对性

现如今,用人单位要求大学毕业生除了有优异的学习成绩外,也十分看重他们的实际动手操作能力、人际交往能力、沟通合作能力,对于学生的综合素质要求越来越高。然而,在现行的教育体制下,学生的职业能力素养的培养工作相对滞后,学生的综合素质还普遍不高。在对毕业生进行的职业生涯成熟度调查中,学生大多也明确认识到自身能力确有不足。有 29.47% 的毕业生认为,缺乏工作技巧与经验是当前自身就业困难的主要原因之一。在对毕业生进行就业准备度的调查中发现,充分了解求职企业和招聘岗位需求的毕业生仅占 9.73%,69.89% 的学生仅了解过,还有 13.82% 的学生未曾主动了解过招聘岗位需求信息。有 50.91% 的学生表示,缺乏对未来职业发展目标的清晰规划是大学生

就业准备不足的重要原因。

在获取求职讯息方面,目前学生获取就业招聘讯息途径越发多样,学校就业指导部门、各地市人才服务中心等都会发送大量信息。但是,由于就业服务工作缺乏针对性,未能结合少数民族大学生求职特点组织安排招聘会和发布招聘讯息,导致工作效果大打折扣。

表4 2016—2018届少数民族毕业生应聘渠道调查表

应聘渠道	人数(人)	所占比例(%)
双选会	9	2.83
专场招聘会	95	29.87
自己或家人联系	214	67.30

根据表4可知,学生近三年(2016—2018届)借助学校双选或专场招聘会找到工作的占32.7%,有67.3%的少数民族毕业生是依靠自己或家人联系的就业单位。当前,企业入校招聘频次增多,各高校就业部门正在借助举办招聘会为学生提供更多就业机会,促进大学生就业。但是,因未能充分考虑少数民族大学生特点和实际就业需求,导致实际工作效果不理想,未能有效帮助少数民族大学生实现就业。

综上所述,少数民族学生的就业帮扶工作,不能完全采取一刀切的传统方式,应结合少数民族学生特点,进行量体裁衣,精准帮扶。应着力解决高校现有就业帮扶模式结构性失衡、帮扶项目固化和发展性帮扶相对薄弱等问题,进一步提升学生职业能力素养,最终实现少数民族大学生高质量充分就业。

### 三、新时期少数民族大学生就业帮扶工作路径

高校应紧扣“精”与“准”两个着力点,构建经济支持、道德浸润、能力拓展、精神激励有效融合的就业帮扶长效机制<sup>[1]</sup>。保障少数民族大学生基本就业需求,支持学生自身发展性需求,实现经济资助与素质提升双向并举,着力培养学生自立自强、诚实守信、知恩感恩、勇于担当的良好品质,提高就业帮扶的精准度和工作措施的实效性。

#### (一)“扶困”与“扶志”相结合,助推学生成长

##### 1. 继续加大对少数民族大学生的经济帮扶力度

要着力形成学校奖助、社会捐助、学生自助的经济帮扶体系。首先,高校应设立少数民族大学生就业创业基金,为考取了职业资格证书、升学深造、

边疆基层就业及能够积极就业创业的少数民族大学生提供经济支持。其次,对外主动与政府部门对接,做好求职补贴、见习补贴发放工作,积极引进天使基金等社会资本,以多种方式支持少数民族大学生创业。再次,设立少数民族毕业生见习岗位,提供资金补贴的同时为学生提供锻炼机会<sup>[2]</sup>。

##### 2. 重点做好对少数民族大学生的“精神帮扶”工作

当前就业帮扶工作旨在领会习近平总书记关于青年成长成才的重要论述精神,深化对少数民族大学生的思想教育和宣传引导。引导学生以“母校·天下情”为信念,服务国家战略。将价值引领教育摆在突出的位置,将培养和践行社会主义核心价值观融入就业指导教育中,着力培养学生的国家意识、文化意识、荣校意识<sup>[3]</sup>。教育引导少数民族大学生把个人理想融入国家和民族事业当中,打破学生“安土重迁”固有观念,引导少数民族大学生到基层、西部积极就业创业,转变就业观念。

此外,积极引导少数民族大学生树立“学习要向更高层次发展”的意识,鼓励学生继续升学深造,为他们提供必要的支持。树立典型,对少数民族学生中涌现出的优秀学生代表进行表彰,激发学生成长成才的内在动力,营造积极向上的校园文化氛围。

#### (二)精准施为与个性指导相结合,做好就业指导教育

##### 1. 建立系统、规范的就业帮扶工作体系

首先,做好少数民族就业困难学生精准认定和精准帮扶工作。内地高校的少数民族学生大多是来自经济不发达的边远地区,边远地区的经济发展水平与内地有很大的差距。然而,当前就业帮扶政策对于民族学生与一般学生并无明显差别,未能结合少数民族学生特点和具体困难进行帮扶。当前,应从识别、帮扶、管理三个层面进行精准帮扶<sup>[4]</sup>。对少数民族学生分类分批、分层次进行帮扶,制定高校民族毕业生就业困难认定标准,规范帮扶措施,精准解决学生实际困难。

其次,从大一至大四,分阶段对学生进行包括专业认知与自我认知教育、职业生涯规划教育、职业能力测评和就业技能培训、求职与择业咨询,帮助他们了解自己、探究职场、关注就业形势、掌握就业政策、更新就业观念、调整就业期望、提升就业能力和整体素质。

## 2. 制定符合学生个人实际的帮扶方案

首先,建立少数民族大学生电子档案。动态记录少数民族学生受资助情况、学习实践情况和成长成才情况等。要求辅导员、班主任分时段、分层次不断进行跟踪,全面掌握学生情况。其次,加强对少数民族大学生个别谈话工作和个别咨询教育工作。邀请学校领导、就业指导课程专任教师、学校就业工作人员及学校所在地区人才服务机构工作人员共建校内咨询服务站,对接学生个性化需求。定期举办“校园有约—生涯工作坊”沙龙活动,通过面对面交流,了解学生困惑,听取学生意见,有针对性地开展就业创业指导。再次,为促进少数民族学生顺利实现就业,构建导师帮扶制度和“校友辅导员”校企协同育人特色项目。由专兼职辅导员或专业任课教师担任导师,通过思想引领、职业规划、心理支持、生活服务等活动,对学生学习生活进行全方位引导和帮扶<sup>[5]</sup>。此外,整合周边优质社会资源,启动“校友辅导员”校企协同育人特色项目,邀请企业家参与就业指导工作,充分调动企业家辅导员的资源优势,进一步做好少数民族学生就业指导工作。

(三) 做实当前工作与坚持创新求变相结合,做好就业服务

### 1. 多方搭建实习实训、职业体验实践平台

增强职业素养,是提升少数民族大学生就业竞争力强有力的途径。首先,应强化服务项目支撑,拓展一批高质量的校内外就业见习岗位,将有需求的学生组织到就业准备活动中,确保有需求的少数民族学生都能获得提升实践技能水平的机会。其次,制定大学生创新创业训练计划,开设大学生创新创业培训班,优先考虑少数民族学生参与培训。开展礼仪讲座、就业创业经验分享会、专场面试经验讲座、就业指导讲座等各类培训活动,提高学生竞争力。再次,通过“企业开放日”“就业实践行”等活动,引导少数民族学生体验职业、感悟职场,促进学生从“学校人”到“社会人”的良性转化<sup>[6]</sup>。通过丰富的就业创业活动,进一步激发学生就业创业兴趣,加强少数民族学生社会实践参与度,强化学生职业能力素质和能力。

### 2. 推进就业创业服务信息化进程

当前,高校就业服务工作应坚持以学生为本,积极做好少数民族学生就业咨询与服务工作。建设智慧就业平台,推进就业创业服务信息化进程。采

用就业信息网站、微信、手机客户端以及自助服务等终端,充分利用校内外等各种资源,实现线上网络招聘与线下现场招聘一体融合、学生优势职业能力分析、学生职业取向和兴趣偏好与用人单位需求精准对接、就业信息定制化信息推送。建立毕业生、用人单位数据库,运用大数据技术实现精准对接、匹配,进一步发挥校园招聘的作用,深入企业挖掘岗位信息,为有就业意愿的少数民族毕业生提供有针对性的岗位推介<sup>[7]</sup>。此外,定期对少数民族大学生开展职业测评、就业意向调查问卷,在对数据进行分析整理的基础上为毕业生精准匹配就业信息。精确统计校园专场招聘会、大型综合招聘会参会人数、签约人数,对各场招聘会举办效果进行评估分析,总结问题与不足。

## 四、结语

少数民族大学生就业帮扶工作要以立德树人为根本,重视对学生的思想引领,着力培养少数民族大学生自立自强、诚实守信、知恩感恩、勇于担当的良好品质;以提高就业帮扶的精准度和实效性为重点,实现业帮扶参与全员化、时间全程化、流程标准化、手段信息化,做到精准发力和个性化帮扶;以培养学生的职业意识和提升学生职业能力为目标,做好就业指导服务工作,增强少数民族大学生就业帮扶工作的针对性与实效性,全面实现学生的高质量充分就业目标。

## 参考文献:

- [1] 敖俊梅.西藏籍藏族大学生就业准备状况调查研究[J].民族教育研究,2017,4(2):32-33.
- [2] 陈巴特尔.高等教育多样化背景下少数民族学生帮助系统之探索[J].民族高等教育研究,2016,4(2):9-11.
- [3] 张曦.高校就业困难毕业生精准帮扶对策研究——以长江大学为例[D].荆州:长江大学,2018.
- [4] 王伟.论少数民族毕业生就业援助体系的构建[J].统计与管理,2016,9(9):183-185.
- [5] 王伟兰.基于特殊群体大学生就业援助机制的研究——以内蒙古农业大学为例[J].学理论,2017,16(8):95-96.
- [6] 郭志超.大学生职业规划的现状及对策[J].中外企业家,2018,23(13):186-188.
- [7] 吴建章.高校辅导员精准帮扶家庭经济困难学生就业研究[J].中国大学生就业,2019,2(1):35-36.

[编辑:何彩章]