

当前大学生就业质量提升的困境与路径

胡耀飞, 胡净

(湖南师范大学公共管理学院, 湖南长沙, 410081;
山西晋中理工学院文法学院, 山西晋中, 030699)

[摘要] 高校始终将提升大学生就业质量摆在突出位置。调研发现, 当前大学生就业态势主要体现为学生就业期望、主流就业市场、主要求职形式方面的“三个转向”。与此同时, 在提升大学生就业质量的过程中仍存在“四大矛盾”, 包括市场中岗位需求减少与求职人数增加的矛盾、高校虚高就业与落实要求的矛盾、教师粗泛指导与精准指导的矛盾、学生价值观偏差与理性认知的矛盾。为此, 高校需着重把握“五个结合”, 即结合国家政策导向、社会发展需要、教师胜任能力、学生实践素养、岗位招聘要求, 以实现大学生高质量就业的目标。

[关键词] 大学生就业; 就业质量; 困境; 路径

[中图分类号] G647.38 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2023)03-0062-08

习近平在党的二十大报告中指出: “强化就业优先政策, 健全就业促进机制, 促进高质量充分就业。”^[1]大学生是国家与社会重点关注的就业群体之一, 提升其就业质量能在很大程度上促进学生全面发展、推进一流高校建设、稳定社会经济发展。但在当前, 大学生就业的现实境遇给高校教师和管理人员带来了严峻挑战, 必须全面考察大学生的就业态势, 科学分析大学生的就业困境, 积极探索提升大学生就业质量的有效路径。

一、“三个转向”: 当前大学生的就业态势

当前, 社会经济发展面临较大挑战、承受较大压力。同时, 大学毕业生数量逐年增多, 加之受国际国内形势变化、科学技术飞速发展、社会政策演变等多重因素影响, 大学生就业态势在就业期望、就业市场、求职形式等方面发生了显著变化。

(一) 普遍就业期望: 从追求高薪转向追求稳定

从教育部、人力资源和社会保障部等政府部

门, 各大高校和《人民日报》《中国青年报》等主流媒体公布的就业数据来看, 近年来, 大学生毕业后会倾向于选择进入政府部门、国有企业、事业单位与科研机构工作。据中部地区某“双一流”建设高校调查, 2019—2020年, 该校毕业生对去事业单位就业的期望从18.13%猛增到60.58%, 对去党政机关就业的期望从5.49%增长到18.66%; 而在此之前, 该校毕业生更青睐于找到一份待遇优厚的工作。造成这种现象的原因是多方面的, 其中主要受到社会与家庭传统观念的影响。多数人认为疫情使得社会经济发展遭受冲击, 不少企业的生产时断时续, 员工失业的现象屡见不鲜。因此, 寻求一份稳定的工作成为多数毕业生的首选, 这能使自己和家庭最大限度地规避风险。

(二) 主流就业市场: 从供需平衡转向供需失衡

大学生是宝贵的人才资源, 用人单位是毕业生就业成长的重要平台, 参加校园招聘活动是毕

[收稿日期] 2022-09-10; **[修回日期]** 2023-04-15

[基金项目] 2022年湖南省教育厅科学研究项目“新时代高校劳动教育课程的科学创设与运行机制研究”(22C0040); 湖南省社科规划办基地项目“新时代湖湘家风家训传承和培育研究”(19JD45)

[作者简介] 胡耀飞, 男, 山西孟县人, 湖南师范大学公共管理学院教师, 主要研究方向: 思想政治教育创新与发展, 联系邮箱: 510120954@qq.com; 胡净, 女, 山西孟县人, 山西晋中理工学院文法学院学生, 主要研究方向: 大学生就业与创业教育

业生顺利就业的主要途径。但是, 当前经济形势复杂严峻, 多数企业面临经营挑战, 他们往往会通过减少岗位数量来降低人力资源成本。据中部地区某“双一流”建设高校统计, 2018—2022年, 招聘单位来校或线上举行双选招聘会活动分别有422场、544场、362场、380场、397场, 数量上整体呈下降趋势。据教育部数据统计, 大学毕业生人数连续三年高速增长, 2022年突破1 000万人, 2023年预计高达1 158万人。当前, 用人单位需求减少与毕业生数量增加构成了供需矛盾, 出现供需失衡现象, 部分毕业生难以在毕业年份找到心仪工作, 只好选择“待业”, 加入下一年度的求职大军中, 这种情况无疑会给高校就业工作带来巨大挑战。

(三) 主要求职形式: 从线下招聘转向线上招聘

当前, 多数用人单位采用了线上招聘与考核这一主要方式。据中部地区某“双一流”建设高校调查, 受疫情影响, 2020—2022年, 线上招聘数量分别为287场、329场、340场, 相比于2018年的87场、2019年的104场, 实现大幅度增长。目前, 线上招聘已被大部分毕业生与用人单位接受, 它不仅减少了时间与财力成本, 更重要的是突破了时空限制, 双方能及时高效沟通, 实现各部门之间的资源共享, 毕业生也可以根据自身的兴趣与需要随时随地搜索岗位信息。虽然用人单位认为线上招聘有众多优势, 但求职者的理论功底、沟通水平与工作能力等综合素质并不能在招聘时得到有效考量。因此, 用人单位会在招聘过程中变得非常谨慎, 他们会在毕业生进入工作岗位后再对其进行正式的合格性考核。若考核不合格, 毕业生将陷入被动局面, 没有职业安全感, 从而会直接拒绝或将其作为“保底工作”继而寻求更为稳妥的工作。

二、“四大矛盾”: 当前大学生就业质量提升的困境

提升大学生就业质量涉及面广, 存在着诸多矛盾, 如市场中岗位需求减少与求职人数增加的

矛盾、高校虚高就业与落实要求的矛盾、教师粗放指导与精准指导的矛盾、学生价值观偏差与理性认知的矛盾等, 这些现实困境是当前全面提升大学生就业质量的挑战和阻力。

(一) 岗位需求减少与求职人数增加的矛盾

就业是最大的民生, 在经济社会发展中发挥着重要作用。国家十七个重要部门在《关于大力发展实体经济 积极稳定和促进就业的指导意见》中一致认为, 就业是经济发展最基本的支撑。

高校大学生能否高质量就业很大程度上取决于地方经济能否发展壮大。但近年来全国经济形势严峻复杂, 用人单位用工需求明显减少, 而高等教育在新时代不断普及, 高校不断扩招使得我国大学毕业生数量连年增多, 由此造成了岗位供需不平衡。高校人才培养的计划、模式与市场经济发展的需要不相匹配, 难以培养出社会急需的专业型、复合型人才, 由此导致就业市场竞争加剧, 大学生就业困难。

(二) 虚高就业与落实要求的矛盾

大学生就业指导工作是我国高等教育的重要组成部分, 国家、政府和社会等多方力量对其投入了巨大的财力、物力, 这种投入既是“一流人才”的重要产出方式, 又是“一流高校”建设的重要抓手。2022年, 新一轮“双一流”建设高校名单公布, 其建设经验启示我们: 一所学校或一个地区, 甚至国家的发展, 终究靠的是人才。一所学校若能有完善健全的大学生教育培养体系, 往往能培养出更多的社会所需之人才。在这一体系中, 最为关键的是高等学校学生教育质量的评价, 其中不仅包括学生在校期间的培养环节与过程的评价, 还包括毕业生的就业情况及未来发展的评价。因此, 《“双一流”建设成效评价办法(试行)》中将“毕业生就业质量”作为重要的综合考察指标。

历年来, 教育部都会对高校做好毕业生就业创业工作提出明确要求, 每一项具体的工作和任务都需要各高校党委、行政机关、管理人员与专任教师落实。然而, 部分高校为稳定或提升就业

率,用灵活就业填补就业率,造成数据“失真”,学生成为“被就业”对象,片面完成具体目标任务,有违“双一流”高校建设要求。

(三) 粗泛指导与精准指导的矛盾

开展精准就业指导是创新高校就业指导模式、推进就业工作的重要突破口^[2]。具体而言,是指在为毕业生提供除常规就业指导服务外,还需依托“互联网+”技术,根据毕业生自身的特点,为其提供智能化的、高适配度的就业指导服务,引导毕业生理性审视自身需求,制定合理的职业发展规划。这就对高校信息化管理与大数据应用技术提出了更高标准且更严格的要求。一方面,高校需对就业市场进行线上与线下的调研分析,了解用人单位的需求,避免出现结构性失业;另一方面,高校需对毕业生的需求、兴趣与个性等进行数据评估与分析,并在每一年的就业报告中详细体现。

但在当前,学校教师的就业指导服务存在粗泛、单一等问题,具体表现为服务理念上相对滞后,不能有效对接学生的实际需求;服务体系上存在局限,体现为以草率完成就业率为主要目标、海量推送信息为具体任务、片面进行经济资助为帮扶政策,忽视了对学生心理问题的辅导以及长远发展的关注;服务模式上缺乏创新,不能充分运用因材施教的教学方法等。

(四) 价值观偏差与理性认知的矛盾

就业价值观是学生在通过实习、实践等方式获得直接经验,通过阅读、听闻等方式获得间接经验的基础上,形成的综合就业观。正确的就业价值观是大学生就业的内驱力,也是提升大学生就业质量的关键因素。

当前,大部分学生的就业价值观值得肯定,但“慢就业”、“待就业”、就业目标偏高等价值观偏差现象依然存在,应该理性看待并予以正确引导。比如,部分学生为避免就业过程中带来的冲击,暂时选择继续升学。他们并非找不到工作,而是主动放弃就业机会,选择依赖父母,认为即使不参加工作,父母也会为其提供基本的生活保障。

三、“五个结合”:当前大学生就业质量提升的路径

提升大学生就业质量是一项系统性工程,需要多方参与、多层次配合。政府、社会、学校、教师、学生是其中的基础性要素,应把握好这几者之间的关系。

(一) 结合国家政策导向,充分发挥资源优势

1. 加强政策解读,引导学生树立正确的就业认知

第一,加强对国家就业相关政策的解读力度。大学生只有对国家政策有清晰的认知,才能形成自身对就业的正确认知。因此,高校应邀请知名学者、就业主管部门领导等人士对国家就业创业的相关政策进行解读与分析,将学科发展与政策引导有机衔接,提升学生对国家发展与行业前景的认知,进而制定合理的职业生涯规划,更好地选择就业方向。

第二,将就业相关政策课程化。课程是培养人才的重要渠道,高校要设置就业相关的必修课与选修课,将国家政策文件的内容与课程有机融合。例如,讲解分析《“十四五”就业促进规划》、各省市的《就业促进条例》以及《就业指导服务意见》等,加深学生对政策文件的理解程度,为其就业提供政策帮扶。

2. 衔接优势资源,提升学生竞争力

第一,合理配套校内资源。高校应像重视文化课程一样重视就业课程,配套相关的教材和教学用具、设备、场地等,为提升就业质量做充足的准备。同时,要根据国家政策与用人单位需求,对配套资源进行及时更新。否则,过于陈旧的资源也会无法满足学生的需求。

第二,协调利用校外资源。国家针对就业制定的政策在一定意义上属于一种校外资源。国家制定相关政策时,必定会将优势资源进行分配与再创造,使其朝着既定的方向流动,以实现优势资源的最大化利用。学校应在培养学生树立正确就业观的前提下,立足国家战略发展需求,与政府机关、社会组织、行业企业等建立协作机制,

整合社会资源,以促进教育资源的高度融合。因此,应增强大学生对相关就业政策认识,让其充分享受政策福利。

(二) 结合社会发展需要,完善人才培养模式

1. 创新招生模式,精准服务社会的发展

第一,结合国家专项计划,创新招生模式。

招生模式不仅是学生选择高校的重要因素,更是高校发展的关键,直接关乎高校的办学基础、培养模式、社会声誉和长远发展。高校应结合国家专项计划,与所在省市确定相应的招生指标并出台相关政策以吸引更多人才,使得高校学生毕业后履约到基层单位工作,完成基本服务年限。例如,师范类院校根据各省市政策,招收公费师范生;农业类院校与省农业厅、水利厅加强合作,探索实施基层农技特岗、水利特岗的订单招生模式等。

第二,合理有序扩大市场热门专业的招生规模。近年来,部分行业发展迅猛,急需相关专业人才,导致部分考生或家长在选择专业时,忽略自身实际,过分追求热门专业。从社会发展的运行规律来看,行业的“冷暖”是相对的,必然会有转化,表现越“热”的行业可能“冷”得也越快,社会发展需要的是全方面人才^[3]。因此,不能一味地扩张招生计划,要合理有序、精准服务社会需要。

第三,高校需严把研究生“入门关”,始终把高质量招生作为促进就业的前提和基础。当前我国已进入高质量发展阶段,党和国家事业的发展迫切需要培养造就大批德才兼备的高层次人才。研究生教育在培养创新人才、提高创新能力、服务经济社会发展、推进国家治理体系和治理能力现代化方面具有重要作用^[4]。因此,在研究生教育培养过程中,应加强他们的专业素养,使其对自身未来的学习或职业生涯规划有清晰明确的认知。

2. 聚焦社会需求,合理推进厚基础、宽口径的培养模式

厚基础、宽口径的高校人才培养模式是当下

所需,正当其时。所谓厚基础是指在人才培养过程中通过改进教学方式方法,将基础的理论知识进行关联,以夯实学生的理论功底,提高学生的综合素质;宽口径是指在规定的教学课时内,细化专业内容,强化专业重点,扩大专业结构范围,为学生积淀深厚的专业知识、培养熟练的职业技能奠定基础。从职业生涯规划的角度来看,厚基础与宽口径所强调的“厚”与“宽”没有硬性的标准与界限,它最大的优势在于培养出的学生能够符合社会的发展需求,且在未来的发展中有更多的可能性。从人才培养的角度来看,除要求有厚实的基础知识和扎实的专业技能外,还应关注学生的人格发展,提升学生的道德水平。

但是,四年学习时间有限,厚基础与宽口径难以同时兼顾,不同地区、不同类型的高校也要根据实际情况合理建构培养模式。例如,对应用型院校而言,它的培养模式存在一个明显的特点,对专业的口径与范围的要求相对严格,但对基础理论知识的要求相对较低。因此,应根据社会发展需要,提高学生解决问题的实践能力,培养在各行各业中能够运用科学知识的高技术应用型人才。又如,对研究型院校而言,应注重学生的学科知识体系的建构,提升学生的系统思维能力,侧重培养科研型或创新型人才,其对学生基础理论知识的积累有更高的要求与标准,专业口径则会相对变窄。若高校采用同质性的培养模式,不聚焦于社会发展需求,对人才培养模式不加以理性审视,人才的培养质量便会大打折扣,学生的就业竞争力会随之下降,给就业指导工作带来新的困难。

(三) 结合教师胜任能力,完善合力育人机制

1. 夯实职业素养,建设专业化就业指导队伍

第一,重视思想政治教育在就业指导中的作用。思政教育工作在大学生就业指导中具有重要作用^[5]。对就业管理人员而言,具备良好的思想政治素养能够促进大学生就业工作朝着正确的方向稳步前进,也有利于提升大学生就业质量。目前,大部分就业管理人员将就业指导简单等同

于为学生不断推送就业信息、询问就业进度、发表个人观点等。思想政治教育是“一门研究人的思想形成和变化的规律，并指导人形成正确思想、行为的科学”^[6]。然而，人之思想的形成与发展具有反复性与长期性的特点，这就决定了思想政治教育的过程是一个缓慢渐进的过程。因此，打造一支思想政治素养高的就业指导队伍能够为大学生高质量就业提供更为规范化、制度化的指导。同时，要改变传统的说教与片面灌输，改进指导的方式方法，讲究说话与行为艺术，在言传身教中“渐进引导”。

第二，推进专业资格认证。现阶段，我国对学生的就业指导工作与国外存在明显不同，国外教师若要从事就业指导工作，需经过严格的从业资格培训与考试。如在美国，国家生涯发展协会(NCDA)提供生涯发展师(CDF)的培训，认证与教育中心(CCE)出台国家认证标准并颁发认证证书，并且这一训练和认证在其他国家也陆续展开^[7]。而国内大部分高校的就业指导教师队伍由缺乏专业性培训的辅导员、班主任、班导师等行政类或文科类教师兼任。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确辅导员有职业规划与就业创业指导的工作职责，但从国内大部分高校辅导员队伍建设的情况来看，其就业指导的标准化、专业化与精准化水平需进一步提升。因此，学校应与相关部门协同联系，提高对就业指导队伍专业化建设的重视程度。

2. 用心用力，夯实全过程就业指导工作

第一，以“渐进式指导”健全学生就业长效机制。当前，毕业生由于社会经验不足，在面对日益变化的社会环境及竞争日益激烈的人才市场环境时，往往呈现出“被动”择业取向。因此，面对学生“慢就业、缓就业、不就业”等问题，教师应以发展的眼光纾解“等、靠、拖”的困境，从被动的即时催促就业转变为主动的渐进式、全过程指导就业。具体而言，在大一新生入学阶段，就要有意强化职业规划教育，从心理指导、人生观及职业观教育入手，鼓励学生结合专业实际，

规划职业蓝图；大二、大三阶段，在初步规划引导的同时，鼓励学生参加学校主办的职业规划大赛，在准备当中将自己的知识、能力和想法系统化、精细化甚至可操作化，在实践中强化综合素养；大四阶段，强化学生的择业观，指导学生熟练掌握应聘技巧，积极引导学生会自我“营销”，提高应聘成功率。

第二，建立“一人一档”帮扶台账。当前，信息技术快速发展，人的价值、人的需求呈现出多元化特点的同时也彰显出个性化特征。因此，高校教师与管理人员要为学生提供精准的就业指导，如建立“一人一档”的帮扶台账，记录学生的意向岗位、就业地区与期望薪酬等更为详细具体的信息，并根据信息为学生提供一对一、点对点的指导，尤其要为有就业困难的学生量身定制指导方案，推荐专属岗位，缓解压力。与此同时，还要重视特殊群体学生就业，尤其是家庭经济困难学生、少数民族地区学生、心理与生理疾病学生、农村或偏远地区学生等。要提供专门的就业资助政策、渠道与资金，还要根据实际需求对其进行必要的心理疏导，以保障特殊群体顺利毕业、充分就业。

(四) 结合学生实践素养，创新就业指导课程教育体系

1. 课程思政引领，优化课程体系设置

第一，发挥课程思政作用。习近平指出：“要用好课堂教学这个主渠道……其他各门课都要守好一段渠、种好责任田，使各类课程与思想政治理论课同向同行，形成协同效应。”^[8]这不仅要求高校要在思想政治课程中引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观，更要求所有教师无论是在理论教学活动中还是在实践教学活动中，都要培养学生形成良好的职业道德。公共课教师与专业课教师组织集体备课，进行交流、沟通、合作，分类梳理不同课程中包含的思政元素、就业元素，并将其融入教学大纲之中，为学生细致讲解。例如，将思想政治理论课与就业指导课相结合，引导学生厚植爱国主义情怀与增强就业

创业能力, 实现个人利益与社会利益、国家利益的统一。

第二, 增加就业指导课程比重。大部分高校在对大学生的教学安排上, 基本偏重专业基础理论课程设置, 就业指导课程一般只在学生毕业阶段得到重视与强调, 在系统性的课程体系安排中, 就业指导课程基本处于“缺位”状态。如此一来, 毕业生在应聘时对就业市场的认知有一定的局限性, 难以适应就业市场的变化。因此, 需着重增加就业指导课程的比重。

第三, 开发以就业为导向的核心专业课程。核心专业课程的构建对高校人才培养具有重要意义, 科学正确地构建核心专业课程体系有利于让大学生在有限时间内系统掌握职业发展所需的核心知识与专业技能。当前, 高校核心专业课程具有延时性、滞后性等特点, 与学生的就业创业指导存在脱节。在现有课程体系的基础上, 高校应根据学生的个性需求与专业发展特点, 发挥核心专业课程的就业指导作用, 对相关课程进行交叉融合, 形成以就业为导向的专业核心课程, 在一定程度上有利于学生高质量就业。

2. 校企联合育才, 实时把握学生实践情况

第一, 定期开展学校访企拓岗与企业入校指导活动, 构建校企精准合作模式。2022年, 教育部为减缓经济下行压力带来的就业影响, 要求各高校书记、校长持续开展多轮用人单位大走访、全员联动促就业工作, 带动学校全员参与做好高校毕业生就业工作, 全面深化校企合作与做好供需对接。对学校而言, 访企拓岗活动有利于高校及时了解用人单位需求, 进而及时调整教学计划与教学内容, 实现学生培养与社会需求的紧密对接。对企业而言, 入校进行考察交流, 了解学生日常的专业学习与实践活动, 指派综合素质较高的职工提供直接的、有针对性的指导并担任校外兼职导师, 有利于企业对高校教学资源的可持续运用与人才的选拔。更为重要的是, 学生可以在此过程中紧跟时势, 提前了解各行业的真实情况, 积极整合信息资源与人力资源, 增强就业竞

争力。

第二, 健全实践评价与反馈机制, 对毕业生进行全程跟踪。学生的就业实践成果不仅受其素质、能力、性格等主观因素的影响, 还受到物质水平、社会背景等客观条件的制约。具体而言, 我们不仅需要做到系统性与层次性的统一, 即从宏观整体层面与微观具体维度掌握毕业生就业实践的现实情况; 还需要做到静态性与动态性的统一, 即实现评价反馈机制中当下固定时间、地点和适应范围与就业实践的动态变化特征有机契合。考察跟踪毕业生的就业实践水平, 并及时将结果反馈给学生所在的培养单位。在校企互通、双向互认的基础上, 提高学生的专业实践技能, 最终达到高校人才培养与用人单位的需求精准适配。

(五) 结合岗位招聘要求, 构建就业服务技术支撑体系

1. 有效运用信息技术, 共享精准化信息

第一, 优化就业服务平台建设。2020年, 教育部要求各地各高校优化网上就业服务, 加快建设“互联网+就业”智慧平台。当前, 大部分高校为落实教育部指示与适应市场变化以及信息变革, 在教育教学与管理工作中充分利用信息技术, 不断创新发展, 优化平台建设, 打造智慧化校园。但是, 仍有部分高校的就业服务平台流于表面且形式单一, 主要表现为: 专栏不全面、更新不及时、数据不集中等。对此, 高校可以基于微信公众号与各大APP等信息平台进行就业相关的政策宣讲、解读答疑、视频教学等, 还可以利用各信息平台对学生进行全程跟踪, 系统记录学生面临的共同困惑, 开展学生成功经验的分享, 运用大数据进行定性定位, 分享精准化的就业信息, 从而形成“互联网+就业”的智慧平台。久而久之, 该平台会成为一个强大的资源信息库, 即一个以学生需求为中心、市场变化为依据的全面性、综合性平台。

第二, 健全信息共享服务体系。高校对于就业信息的把控要适应时代特点, 紧跟时代变化,

从宏观与微观两方面健全信息共享服务体系,完善信息共享服务机制。在宏观上,高校要与党政部门、教育主管部门、校友会以及各大媒体平台等畅通线上线下信息共享渠道,促进各组织之间的深度有效合作;在微观上,加强各部门、院系、群体与工作环节的有效衔接,建立信息共享和联动机制,不断创新就业工作的管理模式,使之更具系统性与统筹性。这不仅有利于学生在服务体系中进行信息的汇集与筛选,进而形成信息资源的综合集成,自我解答所遇到的难题,提高分析问题与解决问题的能力,也有利于教师根据大数据进行动态调整,实现就业指导的最佳效果。

2. 充分发挥“云平台”效用,助推高质量就业

第一,加大“云指导”力度。“云指导”是指就业管理人员要在深入了解国家针对大学生就业相关政策的基础上,依托互联网信息技术,及时、准确地向学生输送就业信息,并就就业政策、形势分析、求职技巧等方面给予学生针对性的指导。就业管理人员要结合实际,不断加大对学生就业的“云指导”力度。例如,立足学生基本需求、地方产业布局,结合学科特点优势,邀请就业指导专家、人力资源负责人、优秀校友等开展线上职业生涯规划专项辅导,以提升学生的就业认知;打造线上就业指导课程体系,增加学生的就业知识储备;定期举办简历制作大赛、模拟面试大赛等活动,并通过线上的方式对学生开展“一对一”的指导,激发学生参与就业的积极性,提升学生求职水平。

第二,增强“云服务”能力。“云服务”是指就业管理人员依托互联网信息技术,为求职学生提供线上求职相关服务。就业管理人员要充分利用好现有资源,不断增强对学生就业的“云服务”能力。例如,构建求职学生个人档案管理系统,为更好地服务学生就业奠定基础;结合学生所学专业、理想就业地区、个人兴趣等因素,鼓励学生组建线上就业互助小组,定期通过平台向学校反馈意见,以便为学生提供针对性的就业服

务;通过QQ、微信、网站等建立学校—学院—就业办公室三级信息交流云平台,为学生提供最新的政策动向;建立学生与用人单位双方进行考核、签约、政审等环节的云平台,简化线下就业程序,提高就业效率;设立心理问题咨询专栏,及时监测学生就业心理变化,对于求职受挫的学生要及时予以心理疏导,助其保持积极乐观的求职心态。

第三,提升“云答疑”水平。“云答疑”是指就业管理人员依托互联网信息技术,对学生在求职过程中遇到的问题与困惑及时予以线上解答。就业管理人员要深入研究就业政策及就业形势,对学生在求职过程中可能出现的问题提前进行研判,并制定相应的解决方案。例如,以学院为单位组建大学生就业答疑委员会,通过线上直播的方式,对学生提出的问题答疑解惑;将常见问题进行归纳总结,提出相应的解决策略,并形成答疑手册,供学生阅览;搭建“用人单位—学校—学院—学生”多方联席交流云平台,定期开展线上答疑活动;通过线上问卷调查的形式加大对特殊群体学生就业的调查研究力度,给予其针对性的关怀措施及答疑辅导,助推顺利就业。

四、结语

无论是摆脱当前毕业生的就业困境,还是探索大学生就业质量的提升路径,仅凭高校或毕业生的一己之力还远远不够,而是需要多方参与,通力合作。各方要深刻认识大学生就业态势的“三个转向”,深入分析大学生就业质量提升面临的“四大矛盾”,从“五个结合”入手进行创新性探索,全力推动大学生实现高质量就业。

参考文献:

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2022: 48.
- [2] 王永珍. 高校精准就业指导的核心要义和实践路径[J].

- 思想理论教育, 2021(8): 98-102.
- [3] 武莹. 高校招生就业工作探析[J]. 黑龙江科学, 2022, 13(9): 70-71.
- [4] 习近平对研究生教育工作作出重要指示强调: 适应党和国家事业发展需要 培养造就大批德才兼备的高层次人才[N]. 人民日报, 2020-07-30(001).
- [5] 高佳佳. 思政教育在高校大学生就业中的应用策略[J]. 就业与保障, 2023(4): 151-153.
- [6] 冯刚. 改革开放以来思想政治教育发展史[M]. 北京: 人民出版社, 2018: 28.
- [7] 薛云云, 朱建征. 构建高校研究生职业生涯规划教育体系[J]. 研究生教育研究, 2015(3): 60-64.
- [8] 习近平. 习近平谈治国理政: 第二卷[M]. 北京: 外文出版社, 2017: 378.

The dilemma and path of improving the employment quality of present college students

HU Yaofei, HU Jing

(School of Public Administration, Hunan Normal University, Changsha 410081, China;
School of Grammar and Law, Shanxi Jinzhong Institute of Technology, Jinzhong 030699, China)

Abstract: Colleges and universities always put improving the quality of employment for college students at a very prominent position. Research has found that the current employment situation of college students is mainly reflected from the “three turns” as the student employment expectations, mainstream employment market, and main job search forms. At the same time, there are still “four major contradictions” in the process of improving the employment quality of college students, which include the contradiction between reduced job demand in the market and an increase in job seekers, the contradiction between inflated employment in universities and the implementation of requirements, the contradiction between rough and precise guidance from teachers, and the contradiction between deviation in students’ values and rational cognition. Therefore, colleges and universities need to focus on grasping the “five combinations”, which are, combining national policy guidance, social development needs, teachers’ competence, students’ practical literacy, and job recruitment requirements, in order to achieve the goal of high-quality employment for college students.

Key Words: employment of college students; the quality of employment; dilemma; path

[编辑: 何彩章]