

新时代高校大学生就业指导共同体构建策略研究

段少帅, 杨东民, 潘迎

(长安大学地质工程与测绘学院, 陕西西安, 710054)

[摘要] 当前存在大学生就业难的问题。以责任共担、行动共为、情感共鸣、信息共享为就业指导理念, 通过整合多方资源、加强对话沟通、巧用大数据、创新工作范式等途径, 构建以家庭、学校、社会为主的就业指导共同体, 形成“三全育人”合力, 促进大学生就业质量的提升。

[关键词] 新时代; 大学生就业; 就业指导共同体

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-893X(2023)05-0076-05

党的二十大报告提出:“实施就业优先战略, 强化就业优先政策, 促进高质量充分就业。”促进高校毕业生就业创业, 充分释放人才的创新潜能和创造活力, 是提高全要素生产率、创造社会财富的重要途径。毕业生就业工作是一个长期的、复杂性的系统工程, 仅仅依靠学校的力量是远远不够的, 还需要社会和家庭与学校一道, 形成全员、全方位、全过程就业体系, 建构学生就业指导共同体, 以促进高校大学生就业质量的提升。

一、新时代高校大学生就业面临的困境

高校毕业生是国家宝贵的人才资源, 习近平总书记曾多次指出, 就业是民生之本, 是最大的民生工程、民心工程、根基工程。随着国内和国际经济形势的变化, 产业升级和技术进步的叠加影响, 高校大学生就业面临诸多新的困境。

(一) 供需两端出现结构性矛盾, “两难”现象显著

当前, 高校大学生就业的主要矛盾已从总量矛盾转向结构性矛盾^[1]。一方面是大学毕业生供

给结构稳定与需求升级之间的矛盾, 突出表现在当前高等教育人才培养体系对社会需求反应迟钝, 对产业结构性的变化缺乏适应能力, 导致新兴产业、新兴岗位、高端制造业等存在大量的用工缺口。另一方面是高校毕业生人数的不断增加与传统行业对人才需求减少之间的矛盾。2012年至2023年的12年间, 我国高校毕业生人数从2012年的680万增长到2023年的1158万, 增长了近1倍。高校毕业生的供给大于市场的需求, 大多数本科毕业生就业陷入了“高不成低不就”的困境, “就业难”“求职难”成为大学毕业生的普遍感受。随着大学毕业生就业难的问题日益凸显, “考研热”“考公热”持续升温, 企业要招聘到满意的本科毕业生也变得困难重重。就业市场供需矛盾日渐突出, 学生“就业难”、企业“招聘难”的“两难”现象越来越显著。

(二) 就业心理心态发生变化, 主观性困境凸显

随着社会主要矛盾的变化, 大学生的择业观发生了很大的变化, 越来越多的大学生毕业生不

[收稿日期] 2022-06-01; **[修回日期]** 2023-01-02

[基金项目] 2022年度教育部人文社会科学研究一般项目(高校辅导员专项)“‘双一流’建设背景下高校实践育人共同体的情感资源开发及其建构策略研究”(22JDSZ3027); 2020年中国学位与研究生教育学会面上课题“‘三全育人’视阈下研究生职业发展共同体构建路径”(2020MSA395); 中央高校基本科研业务费专项资金资助项目“新时代高校实践育人理论、教育体系与实践研究”(300102263601); 高校思想政治工作创新发展中心(北京林业大学)2022年实践育人课题一般课题“情感视阈下高校实践育人共同体的建构策略研究”(SJYR2208)

[作者简介] 段少帅, 男, 陕西宝鸡人, 长安大学地质工程与测绘学院讲师, 主要研究方向: 大学生思想政治教育, 联系邮箱: 2280816938@qq.com; 杨东民, 男, 陕西安康人, 长安大学地质工程与测绘学院讲师, 主要研究方向: 研究生教育; 潘迎, 女, 陕西西安人, 地质工程与测绘学院讲师, 主要研究方向: 大学生就业

是选择直接就业, 而是选择先去旅游、支教、在家陪父母或者观望就业市场。调查表明, 2023 届毕业生中选择慢就业的本科毕业生人数占总毕业生的 18.9%, 比 2022 届增长了 3 个百分点。依据教育部的统计数据, 2022 年全国硕士研究生报名人数 457 万, 比 2021 年增长 80 万, 增幅为 21%。由此可见, 越来越多的本科毕业生选择读研深造, 求职意愿逐年下降。很多学生考研不是以深造为目的, 而是为了暂时逃避就业压力。在严峻的就业形势下, 部分应届毕业生在求职过程中由于经验缺乏, 容易出现自卑、焦虑等心理障碍; 还有部分毕业生的“求稳”心态严重, 片面追求“一步到位”, 只想捧“铁饭碗”, 因一时的求职困难而消极逃避, “躺平”“尼特族”等现象也有所增加。

(三) 就业意识不强, 与就业市场脱节

面对新的经济形势和就业压力, 大部分毕业生尚未做好心理准备, 对自身的定位不清晰, 在职业选择上单纯地追求高薪资、“铁饭碗”等岗位, 忽略了自身的能力、经验等因素。另外, 部分毕业生认为自己应当在更高的平台施展才能, 即使有理想的工作单位可以选择也不愿从基层做起, 缺乏吃苦耐劳的精神。

(四) 就业教育有待加强, 育人效果不明显

大学生高质量就业越来越受到社会各界的广泛关注, 高校全员参与的就业教育体系也在不断建构和完善之中。从新时代对于复合型人才的需求来看, 当前高校的就业教育也存在一些不可忽视的问题: 对标“人才是第一资源”的时代定位, 部分学校对于大学生就业教育的重视程度不够, 依然把此项工作作为就业部门的事情, 致使就业的“一把手工程”“全员工程”落实不到位, 在就业教育师资队伍建设、经费支持、学生就业活动场地提供方面做得不够。此外, 大学生就业教育依然以“大水漫灌式”为主, 缺乏针对各年级以及不同类型学生的“精准式”“分层式”就业指导, 就业指导效果差强人意。部分学校仅关心学生是否与企业签订了就业合同, 就业教育基本上以简历制作、面试培训、就业形势分析等内容为主, 还有学校的就业教育课程变成了学生获

取学分的捷径。由于以上问题的存在, 学生和教师参与就业教育的积极性都不高, 就业育人效果难以达到预期。

二、就业指导共同体的理念

就业指导是对大学生就业观的人为干预。大学生顺利就业需要学校、社会和家庭成立就业指导共同体。就业指导共同体成员需要基于以下理念共同发力。

(一) 责任共担

构建就业指导共同体要求社会、家庭和学校共担责任, 共同促进大学生的成长和成才。家庭承担的不仅仅只是学生的生活责任, 也有教育责任; 学校是教育学生的主体, 肩负着学生就业教育与培养的主要责任, 高校从党政领导、辅导员、班主任(导师)到专任教师都要参与大学生的就业指导, 共同为学生就业献计献策; 社会是教育成果的检验者和促进者, 只有社会 and 高校与家庭协同指导, 高校和家庭才能培养出对社会的有用之才。

(二) 行动共为

共同行动存在三种基本类型: 基于认同的共同行动; 基于共识的共同行动; 基于默契的共同行动^[2]。学生就业指导共同体是在社会、学校和家庭共同行动下建构起来的, 共同体成员有一个共同的目标——大学毕业生的高质量就业。对于学生高质量就业, 家庭、学校和社会能够建立起共同体, 这种共同体可以容忍和支持个体逐步成长^[3], 在行动共为的前提下, 家庭、学校和社会共同努力, 协同指导, 共同培育学生的就业观, 共同提升学生的就业技能。家庭要始终保持与学校和社会同向同行, 配合学校引导学生形成正确的就业观, 鼓励学生积极参与学校的实习实践, 提高学生的求职技能; 学校与家庭和社会搭建沟通平台, 按照学生成长规律开展相应的就业育人活动; 社会要积极融入学生就业观形成过程, 为学生高质量就业提供平台和机会。家庭、学校和社会以学生就业观形成的时间为线索、以就业育人理念为依据、以社会需求为导向, 从学业、职业、创业方面全方位做好学生就业指导工作, 只有这样才能做到就业工作和育人工作的结合, 实

现学生的高质量就业。

(三) 情感共鸣

学校、家庭和社会因学生就业而成为一个共同体,学生就业观的形成是在共同体成员共同参与、共同影响下实现的。良好的沟通交流是情感形成的前提,带有情感的指导才能使学生欣然接受。共同体是个体之间充满感情关联的群体^[4]。就业指导共同体的成员因为学生高质量就业而产生情感共鸣,因为每一个家庭都希望孩子通过大学学习最终能找到一份好工作,学校也希望每一个学生都能顺利实现就业,社会更希望每一个毕业大学生在工作岗位上实现人生价值。无论是学校、社会还是家庭,都有一个共同的期待——学生成长成才,正因如此,在指导学生就业过程中,家庭、学校和社会的关怀常能唤醒学生对未来的期待,并鼓励学生在就业岗位实现自我。

(四) 信息共享

信息共享是在遵守法律法规的基础上,遵循一定的信息规则,自愿将信息在不同领域与不同团体之间进行传播。共享这个词有两个层面的含义:第一层面是“参与、分享”,第二层面是“参加、分担”,即做出各自的贡献^[5]。大学生就业是一个系统性工程,不仅需要共同体成员全员参与,更需要共同体成员之间保持信息畅通,共享就业信息,共同促进毕业生顺利就业。信息共享是维系就业指导共同体的关键,不仅要求共同体成员适当分享自己掌握的、与就业相关的信息,而且要求共同体间开展合作,在共享已有信息的基础上指导学生实现高质量就业。就业指导共同体成员首先要树立信息共享的意识,社会要及时将需求信息传递给学校和家庭,学校要积极搭建家(庭)—(学)校—社(会)信息共享平台,家庭要与学校共同引导学生就业与择业。

三、就业指导共同体的构建策略

社会的进步和发展给高校毕业生就业带来了全新机遇与挑战,建构就业指导共同体是新时代大学生就业质量提升的必需。就业指导共同体的构建包含以下四个方面的策略。

(一) 整合多方资源,建构全程式就业指导服务体系

习近平总书记指出,疫情影响下,大学生就

业面临了一些困难,但是党和政府还是全力以赴,把它作为全年经济工作的重中之重,解决民生问题的重中之重,争取使我们的的大学生都能找到工作。传统观念认为,就业指导的对象仅仅是毕业班的学生,学生到了大四毕业时才对其开展就业指导和就业培训,对于非毕业班学生很少安排和部署专门的就业指导。随着大学生的持续增加以及就业市场的低迷,就业供需矛盾十分突出,二次考研已经成为影响本科生慢就业的最主要因素。就业工作作为一项系统工程,仅仅依靠学校的力量是不够的,还需要整合多方资源,构建全员参与、全方位指导、全过程服务的就业指导体系,以助力新时代高校毕业生高质量就业。

就业指导是一个培养、塑造学生就业观的过程,就业观的形成是一个潜移默化的过程,仅仅依靠单次活动、单门课程和单一力量是远远不够的,需要就业指导共同体从学生入校开始就培养。针对刚刚进入大学的新生,学校和学院应该将就业指导工作融入到新生教育工作中,特别是以形势与政策课、专题讲座、企业参观等形式,在帮助学生完成身份转变的同时帮助其明确未来的就业方向。此外,就业指导工作要符合学生的成才规律,在不同阶段要有不同的侧重点。当学生进入大二选择专业时,就业指导工作要侧重于对学生专业素养的提升,通过校外导师进课堂等形式培养学生的专业兴趣,指导学生未来的职业规划。大三是大学生活的转折点,很多学生到大三后才真正了解自己所学的专业和设想未来从事的工作,在该阶段,学生参与校园文化活动的激情和热度会骤降,都会回归学习,此时的就业指导以巩固专业技能为主,并帮助学生明确选择考研还是就业。大四是就业指导的黄金期,是大学育人成效的检验期,也是大学生就业观的展示期,这时候的就业指导应根据每个学生的不同需求给学生提供就业指导咨询,以帮助学生找到自己满意的工作。每个阶段的就业指导工作有每个阶段的任务和重点,高校应该整合多方资源,强化就业的“一把手”工程,系统化推进就业指导与服务,全面提升就业质量。

(二) 加强对话沟通, 搭建三位一体就业指导平台

清华大学教育研究院的相关研究报告就曾指出, 2011年至2018年全国本科高校中家庭第一代大学生比例始终在70%以上^[6]。2023年8月, 华中科技大学《全国硕士研究生学习与发展调查》报告显示, 超七成研究生是家庭的第一代大学生, 以农村生源为主的家庭第一代大学生已经成了高校学生的主体。这部分学生在就业选择过程中往往表现出迷茫、随意的特点, 尤其是“00后”大学生, 家长参与其就业择业的程度越来越高, 这就要求学校要加强就业指导沟通和对话, 搭建“家(庭)—(学)校—社(会)”三位一体就业指导平台。

家庭是学生成长和成才的第一单位, 学生的就业观在很大程度上来源于家庭教育。“00后”大学生入学时, 大部分学生家长会同其进入大学校园。学校要充分抓住这一时机, 召开家长会, 和家长进行对话沟通, 使其尽快了解学生所学的专业并有初步的职业规划。此外, 学校也可以组织面向家长的线上职业生涯规划讲座, 使家长更加全面和深入地了解学生, 了解学生所学的专业和将来所从事的行业发展。另外, 大学生就业指导工作的有效开展离不开社会的规制和约束, 特别是政府管理部门的政策统筹, 宣传部门的舆论引导, 用人单位的实践检验。由于目前我国劳动力市场发育尚不健全, 特别是近几年世界经济形势下行, 市场劳动力需求减少, 这就要求高校应该加强与各单元之间的沟通工作, 健全就业公共服务体系, 使每个毕业生都有通过勤奋学习实现自身价值的机会。

(三) 巧用大数据, 实现就业指导“私人订制”

大数据平台为精准化就业指导提供了可能。巧用大数据做好大学生就业指导工作, 关键在于信息的及时获取和有效整理, 因此, 高校应该重视大数据对就业指导工作的意义, 充分发挥大数据在学生就业指导工作中的作用, 通过方法创新、模式变革、制度完善等途径, 切实提高就业指导工作的有效性和针对性。就业指导过程中既要满足“00后”大学生的个性需求, 也要突出就业指导的共性, 针对不同学生的不同需求开展不

同类型的就业指导和帮扶工作, 以实现就业指导的“私人定制”。

巧用大数据实现就业指导的“私人定制”, 首先, 就高校管理人员来说要树立大数据思维, 变革传统的就业指导方式。迈尔·舍恩在《大数据时代》中指出, “我们可以分析更多的数据, 有时候甚至可以处理和某个特别现象相关的所有数据, 而不再依赖随机采样”。对于大学生就业指导工作而言, 高校可以应用大数据技术快速采集学生的信息, 如学生的图书借阅情况、校园卡消费情况、校园文化活动参与情况等, 以科学评判学生的优点和不足, 以做好大学生就业指导的精准服务, 实现毕业生自我职业需求和就业能力的有效匹配。其次, 要统筹构建大数据就业服务管理平台, 为学生提供精准化、个性化的就业指导信息。高校要在传统的就业服务系统上植入大数据方法与理念, 构建“学生—学校—企业”三位一体的就业服务系统: 根据用人单位需求, 定向匹配学生意向和个人能力, 打造一个信息互联、多方共建互同的就业指导服务平台。同时, 为实现就业指导的“私人定制”, 高校需逐步建立学生数据化信息库, 以大学入学为起点, 以高中档案为信息基础, 自下而上采集学生完善的信息, 建立学生信息库。这样就会将学生个人需求和招聘单位岗位信息有效衔接, 为“私人定制”就业指导服务提供可能。最后, 大数据背景下的就业指导服务, 离不开学生个人信息的安全保障。政府应该不断完善相关法律法规, 加强大数据时代个人信息安全保护, 为学生个人信息保护提供法律依据。同时, 高校要强化管理, 专人负责, 明确信息使用的范围, 在确保信息安全的前提下做好信息共享, 精准服务于学生就业指导工作。

(四) 创新工作范式, 充分发挥学生在就业中的主体性

马克思指出, “人的本质是一切社会关系的总和, 人的本质属性是社会属性”^[7]。学生在就业过程中由于受社会、家庭、班级同学、舍友等的影响常常会产生从众心理, 会忽略自身的综合素质而热衷于热门岗位, 常常出现“千人抢一岗”的现象, 还有部分学生毕业后不就业, 选择二次

考研躲避就业。特别是近些年来,短视频、网络直播的兴起,严重影响了大学生的就业心态。

大学生是就业工作的服务对象,学校、社会和家庭共同努力,都是为了实现大学生的高质量就业。因此,高校应该改变传统“满堂灌”的就业指导形式,以学生为中心,创新就业指导工作范式。通过就业指导服务,使学生清晰了解目前的就业情形,改变被动等待的态度,积极主动地寻找自己感兴趣的单位招聘信息,通过大学四年的努力提升自我综合素质和专业能力,掌握就业主动权。在此过程中,高校应最大程度地调动学生在求职中的主体意识和主观能动性,通过就业指导,大学生了解市场及专业发展的前景以及需求;通过与学校、家庭和社会的有效沟通,及时掌握市场最新动态。就业指导除了对学生就业技能方面进行培训外,还应注重学生的就业心理建设,培养学生的竞争意识和诚信意识,同时,不断提升学生就业的主动性,使其保持清醒头脑,积极主动,合理选择就业岗位。其次,引入朋辈互助、采用“学长学姐带你找工作”等大家喜闻乐见的形式,提升就业指导工作的互动性和娱乐性,让学生在轻松愉悦的氛围中掌握求职技能,形成正确的择业观。就业不是学生一个人的事,而是一个家庭、一个学校的事,但就业主体还是学生自己。因此,构建就业指导共同体就是

为了发挥共同体成员的力量,最终实现大学生的高质量就业。通过就业指导服务,让学生更好地适应大学生活,充分利用宝贵的在校时间,学习专业知识,储备专业技能,端正就业态度,积极参加学校的各项校园文化活动,锻炼提升自己的综合素质。只有创新工作思路,充分发挥学生在就业指导中的主体性,才能更好地帮助学生在就业竞争中克服从众心理和从众行为,从而找到满意的工作。

参考文献:

- [1] 蒋利平. 社会主要矛盾转化视角下大学生“慢就业”现象解读及治理[J]. 当代青年研究, 2020(6): 70-76.
- [2] 杨涛. 共同行动的逻辑从自主自治到复合共治的层次转换[D]. 南京: 南京大学, 2013: 20.
- [3] 希克曼. 阅读杜威: 为后现代做的阐释[M]. 徐陶, 译. 北京: 北京大学出版社, 2010: 42.
- [4] 成伯清. 情感、叙事与修辞: 社会理论的探索[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2012: 55.
- [5] 戴维·伯姆, 李·尼科. 论对话[M]. 王松涛, 译. 北京: 教育科学出版社, 2004: 102.
- [6] 任超超. 我国高等教育从大众化迈向普及化的发展趋势[J]. 教育现代化, 2019, 6(A1): 162-163.
- [7] 李璐. 人的自由全面发展视野下的实践教学研究[D]. 昆明: 昆明理工大学, 2014: 9.

Research on the construction strategy of college students' employment guidance community in the new era

DUAN Shaoshuai, YANG Dongmin, PAN Ying

(College of Geology Engineering and Geomatics, Chang'an University, Xi'an 710054, China)

Abstract: At present, it is difficult for college students to find employment. Taking responsibility sharing, action sharing, emotional resonance and information sharing as the employment guidance concepts, through the integration of multiple resources, strengthening dialogue and communication, smart use of big data, innovative work patterns and other ways, it is necessary to construct family, school and society based employment guidance community, the formation of “three comprehensive education” joint force, so as to promote the improvement of the employment quality of college students.

Key Words: the new era; college and university students; employment guidance community

[编辑: 游玉佩]