

后疫情时代高校精准就业服务路径探究

黄睿

(浙江海洋大学, 浙江 舟山 316000)

【摘要】就业是民生之本。后疫情时代,大学生就业形势面临严峻挑战,特别是受到区位因素、政策制度、本身定位、社会环境等多方面因素掣肘制约。本文旨在从后疫情时代大学生就业现状出发,综合分析各种潜在影响因子,通过政府、高校、企业、社会多元主体努力,构建政校联动机制、产学研深度合作机制以及精准就业指导机制,进而形成一条推动后疫情时代高校精准就业服务路径。

【关键词】后疫情时代;高校;精准就业

一、引言

新冠疫情已经进入第四个年头,社会各行各业都发生了重大变化,一方面,后疫情时代各项政策变化给高校就业市场带来了重大冲击,另一方面,国家经济形势的变化也给高校就业指导服务工作带来了新困难和新挑战。现阶段,疫情防控全面放开之后,各地人员流动交流打破屏障,但三年疫情管控仍旧对高校大学生的就业工作产生了巨大影响。一是就业形势仍旧严峻。受疫情影响,三年来我国整体就业情况仍不理想,今年随着经济社会全面恢复常态化运行,但当前就业总量压力仍然较大,特别是青年人就业压力巨大,国家统计局新闻发言人付凌晖在2023年6月15日的新闻发布会上介绍称,初步测算,今年5月份,16-24岁青年人总量大概有9600多万。其中进入到劳动力市场寻找工作的有3300多万,这3300多万当中有2600多万已经找到工作,大概有600多万目前还在寻找工作,也就是处于失业状态。二是就业优先事关民生福祉。党的二十大报告指出,“就业是最大的民生”。尤其是当前发展新阶段,没有好的就业就永远谈不上真正建成社会主义现代化强国。十八大以来,国家越来越重视就业工作,“就业优先”不仅是国家宏观政策的鲜明导向,也是近年来政府工作报告的高频词汇。作为党的二十大明确的重要战略,就业优先也将是兜住民生底线、稳住发展大局的关键举措,也是后疫情时代最重要的工作之一。三是助力经济大局发展。经济和就业是对双生子,稳定发展的经济环境意味着源源不断的就业环境,源源不断的就业人口也促进经济环境高质量发展。同时,对于整个社会而言,平等的高质量的就业机会是社会公平正义的重要体现,也是不断推动经济稳定发展的坚实基础。后疫情时代高质量就业工作能够帮助迅速稳定社会大局,为后续经济发展提供蓬勃动力。

二、后疫情时代大学生就业现状

随着近年来国内高等教育的发展,毕业生人数不断呈递增态势,2021年的高校毕业生人数为909万人,2022年毕业生人数则突破千万。据推算,近五年将有5000万名高校毕业生走出象牙塔,寻找工作。同时,由于疫情防控政策放开,历年来积压的就业人群也将逐步释放,特别是一部分“慢就业”“缓就业”群体,相比以往,高校毕业生就业创业环境压力更大。

(一)疫后职场就业总体趋势紧张。当前我国经济发展压力持续增大,面临疫后需求收缩、供给冲击、预期转弱三重挑战,这些变化将持续对就业市场产生不可估量的影响。尤其是疫情前三年,我国GDP增幅明显放缓,2023年一二季度增速有所上升,但仍未达到疫情前水准。GDP增速放缓从劳动经济学角度来看就是就业市场的疲软,根据2023大学生就业力调研报告显示,2023年我国高校毕业生人数达到1158万,比去年增加82万,但是很多企业提供的岗位却不多,疫情防控期间很多中小企业经营存在困难,特别是在外贸等行业更是出现大规模破产倒闭的情形,而大企业生产压力又大,使得很多企业招人政策进行调整,而不是选择一味地招人,这从今年年初校园春招就可以看得出。

(二)疫后就业结构性矛盾突出。虽然2012年以后,我国处于劳动年龄人口数量逐年减少,但即使如此,到2025年我国劳动年龄人口还将维持在8.45亿高位,年就业人数约2500万。且当前就业结构性严重失衡,很多工厂企业找不到人,但同样有很多刚毕业的大学生面临失业。每年从高校毕业的劳动者数量占待就业人数的一半以上,但他们大部分不甘心从事制造业、服务业一线岗位,而这些岗位往往面临巨大的招工缺口。据统计,2023年的毕业生人数达到1158万人,同比上升7.6%,而同样在这个年龄段的劳动调查失业率也达到了20.4%。更有54.8%的2023

届学生认为2023年春招求职难度达到了最高分。这些数据都显示出,对于应届生来说,找工作的压力正在增大。然而,从企业角度看,人才缺口的问题同样严重。以某互联网公司为例,其招人需求不断提升,但简历变多并没有解决问题,反而出现了毁约、找不到人的情况,甚至需要在春招后进行补录。这说明,尽管求职者多,但顶尖人才依旧稀缺。

(三) 疫后就业观念的转变。新冠疫情暴发以来,各行各业受到了不同程度的冲击,尤其是疫情防控期间限制出行、居家办公、每日核酸、通勤戴口罩等形式,也使得人们生活习惯和观念也随之改变。经历疫情三年的封印,催生出职场诸多“内卷”现象。同时,疫情后职场岗位少、要求高,就业压力增大,也使得越来越多年轻人选择“躺平”。后疫情时代,毕业生对“铁饭碗”的需求升高,考公考研人数呈爆炸式增长,而考研考公录取比例远低于报名人数,未录取的学生为了保留应届毕业生的身份宁愿待业、“慢就业”甚至“不就业”。据2023大学生就业力调研报告显示,今年2023届毕业生选择单位就业比例从去年的50.4%上升到57.6%,慢就业比例也从去年的15.9%上升到18.9%。大多数毕业生仍然首选国企,占比46.7%,较去年上升2.3个百分点,且连续三年呈上升态势。选择民营企业的占比为12.6%,较去年下降4.8个百分点,连续三年呈下降态势。经济恢复期,高校毕业生对经济形势的感知越来越明显,求稳心态有增无减,择业意向的集中度有明显趋同,国企仍为首选。

三、后疫情时代大学生就业主要影响因素

(一) 区位因素

对于高校就业工作而言,当地城市经济发展程度至关重要,据不完全统计,选择准一线城市就业的大学生,占比超过80%,选择“中小型城市”占比8.6%。相较而言,我国城市发展差异化明显,沿海地区势头迅猛,中部次之,西部不及中部,同样教育发展水平也受地方区位因素影响,往往经济较发达城市,教育资源也更加丰富。而且,当城市留不住人才的时候,地方高校也很难留住人才,城市就业市场疲软往往意味着高校毕业生就业不理想。同时,更高的经济水平往往对应更开放、更先进的发展理念,沿海地区个体企业与高校合作意愿更强烈,甚至出现独立办学的情况,城市与地方高校发展依存度,呈现东部高于中部,中部高于西部。

(二) 政策制度

政策是就业工作的风向标,好的政策制度往往会产生持久正向效益。政府政策制定不仅要着眼于当前市场需求,更要有长远的战略规划,通过资源、制度上的优势倾斜营造良好的就业环境。特别是后疫情时代,政府

要利用政策制度优势来推动校企资源的有机整合,保障校企双方深入合作,从而提高就业。政府应当通过政策制度搭建三方合作平台,一定程度上磨合校企合作中遇到的困难。同时,政府应当通过政策将地方高校发展融入城市规划当中,通过高校去培养适合本地发展的专业性人才,推动形成一个高校经济文化圈。政策制定者要站在更高角度、更宽视野去考量谋划,进而得出更符合地方特色的本地高校就业政策。

(三) 高校定位

后疫情时代,地方高校要想提高就业率,必须更多融入地方产业经济带,服务地方经济、文化、社会等各板块。地方高校自带的教育、研究、社会服务等功能应当和地方发展充分融合,不能片面地朝着国家级高校、综合性大学发展,片面看齐必将导致高等院校趋同化,形成“内卷”。所以,高校定位必须从区位优势、办学理念、活动范围等方面入手,基于对自身条件和资源的准确评估,形成系统性、可持续发展规划。地方高校定位应当更高效务实,要紧密结合所在城市发展实际,创造内源性发展动力,在一定区域、一定产业范围内形成辐射带动效应,成为推动城市发展不可或缺的一环。

(四) 社会环境

社会环境是多种条件下融合产生的多价值判断体系,受各种各样因素制约。持续平稳的社会环境是就业工作的基础,尤其是经历3年新冠疫情灾害,令我们对此感触尤深,一旦面临全域封控,就谈不上正常的就业创业。当然,这也是一种极端现象,但缩小了讲,一个地区政策摇摆不定就很难吸引体量较大的投资商,同样,摇摆不定的政策环境也会使得该地区在外来人口就业方面存在欠缺,即使是在本地就读大学的异地大学生也会选择离开。社会环境还有很多其他方面的表现,例如城市的包容度,很多三、四线城市往往会形成不利于外来人口就业的氛围,外地工作人员往往很难真正融入社会;再如城市的租房环境条件,有些地方虽然物价成本很低,但房屋租赁成本较高,使得就业者往往难以支撑当地的长期居住生活。对应地,社会环境的差异也会直接影响地方高校与城市的共生发展,当然这方面影响因子很多,且较难把控。

四、后疫情时代高校精准就业服务举措

为有效应对后疫情时代高校毕业生严峻就业形势,我们需要从深度研究当前就业现状及影响因子,兼顾短期激励和中长期改革,推动政府、企业、高校并肩作战、多措并举,进一步提升后疫情时代高校毕业生就业工作。

(一) 构建政校联动机制。学校和政府是两驾马车,缺一不可。尤其是对于就业工作而言,两者关

系异常紧密。首先,要从政策法规层面,完善政府与高校就业工作联动机制,一旦相关机制建立,使得双方能够在最大限度上适应彼此,产生共同助推就业工作的强大动力。特别是两者在高校毕业生就业方面有更多的目标和共识,更迫切想要形成助力,一旦发现问题,也能更快地通过沟通解决问题。通过在就业领域上的合作,能够帮助双方更快达成真诚合作。其次,要积极打破政府、学校之间人员流动限制,鼓励高校人才进入政府任职,以及政府工作人员进入高校任职,这种双向流动可以是长期的也可以是短期的。一方面,促进双方人才流动,能够将双方思路、理念进行碰撞,提出更好的就业工作策略。另一方面,推动双向人员流动,能够帮助政府在制定就业政策中更贴切地考虑高校毕业生的各方面情况,推动人才留在当地战略,同样,从政府进入高校,能够更好地引导学生提前适应当前就业环境,以更好地适应社会,提高就业率。第三,构建双方资源共享机制。一方面,要积极发挥高校的吸睛作用,撬动周边资源集聚,形成文化创意园区,从而带动周边就业创业环境。政府也要尽可能提供政策等多方面支持,推动形成周边文化产业带。另一方面,高校也要提前打破文化藩篱,推动学生提前与社会接轨,例如将勤工俭学范围从校内扩展到校园周边,甚至与政府合作,通过大数据构建求职创业平台,以此进一步提升高校学生求职就业能力,提高就业率。因此,高校与地方政府资源互补上要深度融合共享,搭建“求职创业”的共同体,不断扩充外延和内涵,双向发力,形成高校文化产业带“职业圈”。

(二)构建产学研深度合作机制。地方高校最大的优势是“人才高地”,特别是集聚了一大批科研型人才,但是又不同于一、二线城市重点高校,地方高校往往在最顶尖理论推进上略有不足,如果关起门来,很难形成强有力的竞争力。对此,地方高校应该积极与政府、企业在实用科学方面进行合作,深度参与本地产业技术机制变革,将科研创新成果转化为生产力,为推动本地产业高质量发展注入澎湃动力。同时,政府要积极配合高校与企业之间的合作,打造产-学-研闭环提升机制,为相应配套环节提供便利,放大深度合作效能。在此基础上,政府应该为双方合作搭建技术、机制上的平台,帮助解决深度合作机制下出现的摩擦和争端,为双方解决后顾之忧,确保双方高效协同发展。另外,产学研协同创新兼具教育、经济属性,要想充分发挥产学研在推动就业上的作用,就必须解决高校公益性目标和企业营利性目标之间的利益错位问题,要建立高校企业在产学研创新过程中利益与风险共担的责任制度,加强沟通和交流,增进合作,进一步挖掘高校资源优势,推动产学研深

度结合,从而提升毕业生就业率。

(三)构建精准就业指导机制。面对后疫情时代严峻的就业形势,高校毕业生必须拓宽视野、摆正心态,树立健康的就业择业观,积极投身到实际工作中,以实现个人社会价值和职业目标。首先,大学生要有长远的职业发展规划。凡事预则立,不预则废。要从进入校园开始,就给同学们树立正确的职业观,要正确认识职业生涯这个长期的系统工程,要以发展的眼光来看待问题,无论选择什么职业、方向,都要不断夯实自己的学习工作能力和专业技能,保持持续学习、终身学习,以适应多变的社会环境。其次,要引导学生学习多门技巧抵抗风险。三年疫情告诉我们,不能在一棵树上吊死,任何情况下都要学习多门手艺,正所谓“技多不压身”。特别是处于网络时代,大家汲取知识的渠道多种多样,甚至可以说只要你想学,就没有学不到的知识。同时,要时刻保持求真务实的心态,根据求职市场的需求,加大各类技能储备,例如人工智能、计算机编程等,可以极大增加就业竞争力。第三,要引导学生提高求职技巧。企业与学生之间往往存在着认知偏差,很多企业会选择学校渠道、企业官方渠道、综合招聘平台为企业雇主品牌运营渠道来吸引学生,而学生则更多地通过校招垂直平台、综合招聘平台、学校渠道等获取信息来选择企业。再如小红书平台,据不完全统计,大学生通过小红书平台获取就业咨询占到40%以上,而企业通过小红书进行宣传推广则只占到10%多一点。因此,在后疫情时代,学校更要搭建好学生与企业的沟通平台,强化相关部门与社会各界的协作,帮助学生更好地找寻心仪的工作。

参考文献:

- [1] 杨亚皇,“十四五”时期高校大学生就业工作创新思考[J],就业与保障,2022(6):154-156.
- [2] 卢飞霞,陈梦涛.大学生就业工作的新特点、新挑战和对策研究[J],中国大学生就业,2022(12):10-17.
- [3] 陈玉梅,后疫情时代地方应用型本科院校毕业生就业工作初探[J],兰州职业技术学院学报,2023(2):51-53.

基金项目:2022年度浙江海洋大学东海科学技术学院学生思政专项课题“后疫情时代高校精准就业服务路径探究”。

作者简介:

黄睿(1992-),女,浙江舟山人,讲师,硕士,研究方向:思想政治教育。