

常态化疫情防控形势下高校毕业生就业对策研究

——以湖北汽车工业学院为例

张运¹

(湖北汽车工业学院, 湖北 十堰 442002)

【摘要】: 高校毕业生就业问题是重要的民生问题之一。常态化疫情防控形势下, 国内经济逐渐恢复, 但高校毕业生仍面临就业市场竞争大、就业结构性矛盾突出、毕业生群体中慢就业现象蔓延等问题, 本文以湖北汽车工业学院为例, 分析了疫情前后, 高校毕业生就业困境及现状, 主张结合当前的形势和本校的实际情况, 建立适当的应对机制, 促进就业工作取得实际成效。

【关键词】: 常态化疫情防控 高校毕业生 就业现状 对策

【中图分类号】: F24 **【文献标识码】:** A

0 引言

高校学生就业问题历来为我国政府所重视。毕业生能否顺利就业, 一头关系着国家的稳定和社会发展大局, 一头联系着万千家庭的生计和生活。据教育部统计, 我国 2021 届高校毕业生总规模预计 909 万人, 同比增加 35 万人。这也是我国高校毕业生人数首次突破 900 万。此外, 受疫情影响, 2020 年我国国内生产总值骤降, 部分行业如餐饮、旅游、工业制造业等受到较大冲击, 与此同时疫情又为网络服务业、信息传输、软件和信息技术服务业带来了新的机遇。在这种情况下, 高校毕业生就业呈现出挑战与机遇并存的态势。当前我国已进入到常态化疫情防控阶段, 国内经济逐渐恢复, 但高校毕业生在就业过程中仍面临就业竞争大、就业结构性矛盾突出、毕业生群体中慢就业现象突出等众多问题, 如何针对这一情况, 因势利导, 破解大学生就业的难点和问题, 是高校就业工作的重点。

1 常态化疫情防控形势下高校毕业生就业现状分析——以湖北汽车工业学院为例

(1) 就业市场景气程度回升, 高校毕业生就业竞争仍然激烈。

市场就业景气指数, 简称 CIER 指数, 反映的是劳动力市场上求职人数与职位空缺的比例状况, 最早由中国就业研究所在“2011 年中国劳动力市场分析与展望研讨会”上首次向社会公开发布。CIER 指数能够灵敏反映我国劳动力市场的供求变动情况。智联招聘发布的 2020 年第四季度《中国就业市场景气报告》指出, CIER 指数虽然在第四季度有所回升, 但仍低于 2019 年同期的 2.18, 从求职申请人数和招聘需求人数来看, 招聘需求人数的降幅明显大于求职申请人数的降幅。此外, 根据梧桐果网站提供的数据来看, 2020 届校园招聘需求总量较 2019 届有微弱上涨, 同比涨幅为 4.1%。从总体形势来看, 随着疫情的稳步控制, 经济

¹**作者简介:** 张运(1990-), 女, 湖北黄冈人, 硕士, 助教, 研究方向为大学生思想政治教育。

基金项目: 湖北汽车工业学院 2020 年度学生工作研究项目“新冠肺炎疫情影响下促进高校毕业生就业的举措研究与实践——以湖北汽车工业学院为例”(2020XGYJ07)

的复苏，就业市场呈现回暖状态，但高校毕业生仍然面临较大的求职压力。

首先，我国高校毕业生基数大且持续增加，受疫情影响的海外留学回国人才及未就业人才加剧了就业市场竞争。2021 年，我国高校毕业生人数再创历史新高，突破 900 万。国内高校毕业生连年增加的同时，海外留学人才回国的比例也在不断提高。据统计，2021 年各类留学回国人员总数相比上年增加了 22 万人。此外，部分应届毕业生由于疫情延迟就业或未就业导致人才积压现象，以湖北汽车工业学院为例，2020 年毕业生就业率相对于 2019 年下降了大约 7 个百分点，因此这部分未就业的学生也将增加市场人才供应量。在大量市场人才供应的情形下，势必影响高校毕业生就业竞争度。

此外，部分企业受疫情影响，吸纳人才的能力大大缩减。中小微企业在我国一直是吸纳高校毕业生就业的主要渠道。以湖北汽车工业学院为例，我校历年毕业生中约有一半的学生毕业后流向了中小微企业。而在此次疫情的冲击下，首当其冲的便是部分抗风险能力较弱的中小微企业，不少企业在疫情中纷纷裁员或倒闭，遭受生存危机的挑战。这在某种程度上必然使得这类企业吸纳毕业生的能力下降。就业工作作为六稳、六保的首要工作，国家采取了一系列政策保障大学生就业，如国有企业扩大招聘规模、研究生扩招等，但这些措施在某种程度上也只能是将最大限度的促进就业市场回暖。中小微企业在此次疫情的冲击下，极大减少了就业市场岗位需求，不利于缓解严峻的就业形势。

另外，此次疫情一定程度上加剧了就业市场的竞争，增加了高质量就业的难度。直观来看，2020 年我校本科生协议就业率创历史新低，对比 2017 年下降了 8.97%。在此次疫情的冲击下，部分企业追求直观的效益，对市场人才的质量要求更高，其表现之一就是高学历人才在求职过程中成功率更高。2018-2020 年，我校研究生就业率均达到了 100%。与此同时，毕业生到企业就业的比例有所降低，考研、出国、考公等成为许多毕业生提升自我以应对日趋激烈的就业市场竞争的选择。2017-2019 年三年间，我校毕业生企业就业率下降了 2.17%，考研或出国留学人数持续增高，上升了约 1.31%。此外，受海外疫情影响，回国留学高学历人才人数大幅增加，也势必加剧毕业生的就业竞争压力，致使高质量就业更加难求。

(2) 毕业生就业市场结构性矛盾突出。

从 2020 年度高校毕业生的就业市场景气指数来看，不同专业、地区的差距较大。

不同行业就业形势差异大。传统行业仍受毕业生青睐，新经济行业对毕业生吸引力持续上升，二、三产业中的部分行业则受经济下滑影响就业低迷。湖北汽车工业学院作为一所工科为主，多学科协调发展的综合院校，拥有机械、电气等传统优势学科，相关专业学生人数众多，从事传统制造业的学生在毕业生中占据相当大的比例。疫情后，众多行业面临波动，而许多传统行业所属的央企、国企则能提供毕业生稳定的工作和优厚的待遇，颇受学生青睐。尽管近几年毕业生从事传统制造业的人数比例有所降低，但仍然占据毕业生总体人数的 30%-40%。此外，新经济行业成为我校第二大吸纳就业人数的行业。随着信息化逐渐渗入各行各业，就业市场上对于计算机软件和信息技术服务等行业的人才需求越来越大，相应地，也为信息传输、软件和信息技术服务业带来了新的机遇。如互联网+服务业的模式使得传统服务业在线上开展成为可能，在线教育、在线办公、电子商务等行业在疫情后得到迅猛发展，势必为相关行业的毕业生提供更多就业机会。2020 年，从事信息传输、软件与信息技术服务业的毕业生的就业比率从 2017 年的 12.06% 上升到 15.51%，上升了 3.45 个百分点。对比疫情前，商业服务、文化、体育娱乐、金融业制造业的就业比率也均有不同比例的上升。与此同时，部分行业在疫情的冲击下，则呈现低迷状态。如第二产业中的制造业和建筑业一度由于复工复产延后，导致人员返岗受阻、原料采购受限等因素，使得制造业和建筑业受到较大冲击。第三产业中部分行业如餐饮、交通、旅游在疫情后期仍呈现低迷状态。

人才地区分布不均。从地区吸纳就业人才来看，疫情前后，各地在人才吸引方面均呈现马太效应，经济愈发达的地区，对人才吸引力越强，反之，越弱。东部和中部相对西部和东北地区吸纳了更多人才，欠发达地区人才流失较严重。一线、新一线城市就业竞争激烈，二、三线城市就业需求强劲。由于我国各区域经济发展情况不均衡，我国高校毕业生主要流向经济较发达地区，如东部和沿海地区。一线及新一线城市由于经济发展活力足，提供大量就业契机和岗位，吸引了大量毕业生涌入。二、三线城市

由于相对宽松的就业市场环境及与部分毕业生之间天然的情感牵引,也吸引了一批毕业生回流。从数据来看,我校毕业生构成中70%以上来源于湖北省内,因而省内经济发达地区成为毕业生就业地首选,其次是长三角、珠三角地区。2020 我校毕业生选择在湖北省就业的比例达到 44%,长三角达到 15.76%,珠三角达到 10.79%。

(3) 就业状态多元化。

伴随着新经济时代和信息革命成长起来的 Z 世代大学生构成了当前高校的主要毕业生群体。由于深受互联网的影响,新时代的大学生在就业心态、就业选择、求职渠道方面都呈现多元的特点。

就业心态多样化。作为新时代的大学毕业生,他们在就业取向上既表现出传统求稳的一面,同时又强调工作的趣味性和晋升空间,追求工作岗位与自身兴趣的一致性,表现出非传统的一面。与此同时,在就业心态上,毕业生中间也呈现出积极主动就业与消极的就业的不同状态。值得注意的是,“慢就业”现象在当下的毕业生群体中有愈演愈烈之势。所谓的“慢就业”是指毕业生放慢求职步伐,推迟就业时间,告别传统的毕业即工作模式,在严峻的就业形势之下,部分毕业生选择通过继续深造,来提升自身学历价值。考研、出国成为更多毕业生的选择。竞争激烈的就业市场也使得部分学生产生了畏难退缩心理,更有部分学生由于自身准备不足,能力欠缺等各方面的原因对就业产生消极对待心理。

就业选择多样化。随着社会经济的发展,人民生活水平条件不断提高,对于部分毕业生而言,求职不仅仅是为了生计,更重要的在于能否找到一份匹配自己的兴趣和爱好,能够实现自我发展和自我价值的工作。晋升空间和工作趣味性成为毕业生在求职过程中更为关注的因素。因此毕业生的就业选择已不局限于国企、公务员等“铁饭碗”、考研升学,出国留学、自主创业、灵活就业对毕业生的吸引力不断增强。

就业渠道多元化。我国高校毕业生就业政策由计划经济体制下的“统包统分”模式转向自主择业政策之后,毕业生能够获取就业信息的渠道更加丰富多元和多样化。校园招聘、网络资源招聘、社会关系、传统媒体资源、实习实践等都成为毕业生掌握相关就业讯息的重要途径。尤其随着网络和信息技术的发展,新媒体所具有的传播速度快、便于沟通的优势也成为毕业生获取就业信息不可或缺的渠道之一。通过微信、QQ、等新媒体不仅有利于毕业生掌握用人单位的相关信息,还有利于加强与毕业生与用人单位的沟通和联系。疫情背景下,网络双选会已经成为用人单位开展招聘的新趋势,通过网络视频的方式,用人单位以线上的方式直接对毕业生进行面试,这些都为大学生就业提供了更加便利的条件。

2 高校应对毕业生就业难的举措和措施

当前,我国疫情防控已进入常态化,但高校毕业生在就业问题上仍呈现出就业竞争激烈、就业市场岗位需求分化,慢就业现象蔓延等困难和问题。高校要破解常态化疫情防控下的就业难题,必须结合当前的形势和本校的实际情况,建立适当的应对机制,拓宽就业思路,丰富和创新就业保障举措,促进就业工作取得实际成效。

加强对就业工作的领导,落实责任,完善就业考评机制。毕业生就业率不仅是高校教学质量的体现之一,而且影响高校来年的招生。对毕业生而言,能否顺利就业关乎自身前途,甚至家庭经济,由此,就业工作的重要性不言而喻。针对疫情对高校就业工作带来的困难,高校应当高度重视,加强领导,强化责任,将就业工作逐层落实,通力合作,共同促进学校就业工作取得成效。其次,利用评价、奖励机制,推进学校就业政策的落实,提升就业质量。高校要利用就业质量、就业率等重要指标对学生工作进行考核,提升师生对就业工作的重视度,同时对于在疫情期间就业工作表现突出的单位和个人设置相应的奖项,给予奖励,提升就业工作群体的获得感和荣誉感。

搭建多层次、多元化的就业平台,拓宽就业渠道。校园招聘由于其选拔量大,成功率高等优势,已经成为高校毕业生获取就业信息和求职机会的重要渠道之一。从各高校举办校园招聘的情况来看,线下的现场招聘是高校开展春招和秋招的主要形式,但

疫情的反复使得线上双选会也逐渐成为高校校园招聘的流行趋势。因此学校就业部门既要吸纳优质企业开展线下的大型招聘会和专场招聘会，同时也要搭建完备的网络求职平台，组织企业开展空中宣讲会和网络双选会，为校园招聘的顺利开展提供好服务，实现线上线下招聘齐发并进。除此之外，高校还要不断加强与政府机关、人才机构、校友企业的沟通和联系，利用各方资源，为毕业生就业提供更多信息和渠道，拓展校外招聘，形成以校内招聘为主、校外招聘为辅的多层次就业格局。

精准帮扶，提供就业“一条龙”服务。大学生就业是一个漫长的过程，涉及简历制作、笔试、面试等诸多环节，考验学生方方面面的能力。高校应该利用自身有效资源，抓好高校就业中心与高校辅导员两支队伍，使之形成合力，千方百计提升毕业生就业竞争力。一方面既要发挥高校就业中心作为人才培养和社会需求对接的桥梁和中介作用，落实就业政策，充分调配就业资源。另一方面应当在长期从事就业工作的老师中，选拔出一支专业素养较强、专业知识丰富和专业能力过硬的就业指导教师队伍，通过他们开展毕业生教育和服务工作。如开展就业形势报告会，就业指导课程和讲座，尽早帮助学生树立就业意识，营造良好的就业氛围。此外，学校就业中心还可以定期邀请职业 HR 到学校开展讲座，帮助学生掌握企业用人心理，提高求职技能。在招聘信息推送过程中，高校就业中心可以根据各专业的学生需求，进行针对性地推送。另外，各学院要根据自身的实际情况，形成独特的就业指导服务模式。通过构建辅导员-班主任-毕业设计指导老师多层次的责任体系，促进毕业生就业，针对就业困难的学生，建立专人帮扶机制，跟踪学生就业状态，及时给予必要的帮助，全程为毕业生就业保驾护航。

对毕业生做好就业形势教育，树立正确的就业观和择业观。一方面要帮助学生认清当前就业形势，树立先就业后择业的意识。从近几年的就业趋势来看，高校毕业生人数激增，海外人才回流，企业对人才要求提高等因素加剧了就业市场竞争程度。经济发达地区成为高校毕业生汇集之地，而欠发达地区则高素质人才稀缺等。对毕业生进行就业形势教育，能够帮助学生准确进行定位，有准备、有目的的就业，提升就业成功率。另一方面也要引导学生摒弃传统的择业观，树立更加开放和理性的就业观念。我国作为世界上高等教育规模最大的国家，高等教育在我国已经进入了普及化和大众化阶段。高校毕业生也应该摒弃非国企、事业单位不去的观念，同时高校也要引导毕业生到城乡基层、西部地区就业、积极响应国家的大学生村官、三支一扶、西部计划等战略，到国家需要的地方实现自己的个人价值和社会价值。

疫情常态化防控背景下，高校就业工作呈现出毕业生人数激增，国内经济下行压力大，毕业生就业结构矛盾突出，慢就业现象蔓延等复杂局势，使得高校就业工作面临巨大的压力和挑战。但我们也应该看到为保障大学生就业，国家出台了一系列政策大力支持大学生就业、灵活就业，新经济行业兴起也给当前毕业生就业提供了新的选择和机遇。面对这种情况，高校就业工作应该着眼疫情防控的实际情况，结合本校的特点，引导毕业生树立正确的就业观，完善就业服务机制，利用好各方资源拓展就业渠道，提供更精准的就业服务，实现毕业生更充分和更高质量就业。

参考文献:

- [1]中国人民大学研究所.智联招聘,2020 第四季度中国就业市场景气报告[R].北京:中国就业研究所,2020.
- [2]梧桐果.2020 届中国校园招聘报告[R].山东:梧桐果网站,2020.
- [3]湖北汽车工业学院.湖北汽车工业学院 2019 届毕业生就业质量年度报告[R].湖北:湖北汽车工业学院就业信息网,2019.
- [4]湖北汽车工业学院.湖北汽车工业学院 2020 届毕业生就业质量年度报告[R].湖北:汽车工业学院就业信息网,2020.
- [5]张夏恒.新冠肺炎疫情对我国中小微企业的影响及应对[J].中国流通经济,2020,34(3):26-34.
- [6]湖北汽车工业学院.2017 年湖北汽车工业学院毕业生就业质量年度报告[R].湖北:湖北汽车工业学院就业信息网,2017.

-
- [7]湖北汽车工业学院. 湖北汽车工业学院 2018 届毕业生就业质量年度报告[R]. 湖北: 汽车工业学院就业信息网, 2018.
- [8]张夏恒. 新冠肺炎疫情对我国中小微企业的影响及应对[J]. 中国流通经济, 2020, 34(3):26-34.
- [9]刘宇文. 当前高校毕业生“慢就业”现象研究. 人民论坛·学术前沿, 2019, (20):69-75.
- [10]李景国. 新时代大学生多元化就业选择原因分析及策略[J]. 黑龙江高教研究, 2019, (10):4.
- [11]莫海兵, 关于高校就业指导中心职能定位的深层思考. 中国大学生就业, 2006, (20):39-40, 57.