

# 新形势下高校应届毕业生“稳就业”实证研究

## ——以H省为例

李娇娇 李柯佳 李佳

南昌交通学院

DOI:10.12238/mef.v5i3.4954

**[摘要]** 2020年高校应届毕业生874万人, 2021年应届毕业生909万人, 增加35万人。新形势下毕业生就业问题十分严峻, 如何促进高校应届毕业生“稳就业”成为亟需解决的问题。本文以H省为例, 通过调查研究, 分析毕业生就业现状、就业特征, 探索推进高校毕业生就业的应对策略。

**[关键词]** 应届毕业生; 稳就业; 应对策略

中图分类号: G647

文献标识码: A

### An Empirical Study on "Stable Employment" of Fresh College Graduates under the New Situation

—Taking H Province as an Example

LI Jiaojiao, LI Kejia, LI Jia

Nanchang Jiaotong Institute

**[Abstract]** There were 8.74 million fresh college graduates in 2020 and 9.09 million fresh college graduates in 2021, an increase of 350,000. Under the new situation, the employment problem of graduates is very serious. How to promote the "stable employment" of fresh college graduates has become an urgent problem to be solved. Taking H Province as an example, through investigation and research, this paper analyzes the current situation and characteristics of graduates' employment, and explores the countermeasures to promote the employment of college graduates.

**[Key words]** fresh graduates; stable employment; coping strategy

2019年12月, 中共中央政治局会议强调全面做好“六稳”工作, 并把稳就业放在首位。2020年以来, 面对新的形势, 党中央、国务院出台了多项政策稳定居民就业。2021届全国普通高校毕业生就业创业工作视频会议指出, 2021年高校毕业生规模预计将达到909万人, 同比增加35万人。同时, 2020年度仍有毕业生未就业。因此, 新形势下如何推进应届毕业生“稳就业”, 是各高校就业工作的一道必答题。

#### 1 综合调查与样本数据情况

本文以H省部分高校2020届和2021届毕业生为研究对象, 利用“问卷星”进行网络问卷调查, 以2021年应届毕业生为分析对象, 对比与2020届应

届毕业生相同选项。为保证数据有效, 仅联系毕业生转发问卷, 或联系毕业班辅导员、班主任协助发放问卷。问卷设置26个问题, 包括就业意向、就业影响因素等, 共收回373份, 剔除无效问卷53份, 参与本次调研的高校毕业生有效样本共320人, 男生217人, 占67.81%; 女生103, 占32.19%。大专、本科、硕士及以上分别有79人、211人和30人。样本数据包括管理学(28.7%)、工学(15.5%)、教育学(11.3%)、经济学(10.5%)、理学(10%)、医学(8.9%)、文学(8.1%)、艺术学(5.0%)、法学(2%)等12个一级学科门类。从毕业生样本数据看, 目前已就业人数为225人, 占70.31%, 未就业人数为95人, 占29.69%。

#### 2 新形势下应届毕业生群体的就业特征

##### 2.1 已就业应届毕业生特征

在本次调研中共包含已就业人数225人, 呈现出以下特征:

2.1.1 就业岗位与专业对口率较高, 且仍在变高, 未来继续从事本行业意愿高

调查数据显示, 74.3%的被调查者认为就业岗位属性与其本身专业相符合或比较相符, 10.4%的被调查者认为其岗位与专业的相关性一般, 15.3%的被调查者认为不相关或很不相关。与2020年5月份的调查数据对比发现, 今年的毕业生就业岗位与专业对口程度有较大的涨幅, 2020年的数据显示岗位与专业对口为相

符或比较相符的占61.8%,认为不相关或很不相关的占27%,2021年这两项数据分别增加了12.5%,减少了11.7%。

2.1.2 应届毕业生薪酬差距大,且差距仍在扩大,薪酬保障体系逐步完善

数据显示,有70.7%的已就业毕业生税后月薪在5000~8000元,月薪在3000元以下的占7.4%,月薪在3000~5000元的应届毕业生占8.4%,月薪在8000~10000元的应届毕业生占10.4%,月薪在10000~15000元的应届毕业生占1.5%,月薪在15000~20000元的应届毕业生占1.2%,月薪在20000元以上的应届毕业生占0.4%。从数据中可以看出,同为H省内高校应届毕业生,工资差距较大。

同2020年的调查数据对比发现以下几点差异:一是,2021届应届毕业生薪酬差距在扩大;2020届应届毕业生中并未出现月薪20000元以上的,而2021届则出现了0.4%;而月薪3000元以下的应届毕业生仍然占有一定比例。二是,2021届应届毕业生月薪在3000元以下的比例大幅减少。

2.1.3 就业满意度较高,就业违约率降低

通过对已就业学生的就业满意度调查发现,总体满意率超过86.3%,其中非常满意占48%,一般满意占23%,不满意占6%。就业违约比例,2021年是8.7%,相比于2020年减少了5.1%,减少违约的原因主要有对工资待遇满意(30.3%)、认为职业发展前景较好(28.6%)、工作岗位满意(16.1%)、不想重新找工作(9.4%)、工作强度适中(10.6%)、其他(5%)。

2.2 未就业应届毕业生特征

2.2.1 就业积极性不高,求职欲低

部分学生不着急找工作,就业的积极性不高,求职欲低。未就业的影响因素调查结果显示,因专业限制占24.5%,自身经验缺乏占30%,获得就业信息少占18.8%,疫情导致无法实习占29%,自身能力问题占11%,无就业打算占9%。

2.2.2 公招公考和考研失利者复考意愿较强烈

调查的对象中,报考公务员或者事

业单位的学生达28%,考研学生达32.6%,同时参加公招公考和考研的学生超过10%,大部分学生在考试失利后仍然会选择继续报考。对考研的学生来说,今年考试失利,可以选择来年再考,升学考试失利的应届毕业生中,63%的学生选择第二年继续考试,而这些复考的学生中,仅有48%的人会先找工作,边工作边考试,52%的学生直接放弃找工作,继续投入考研的大军中。

2.3 招聘情况的其他特征

2.3.1 求职途径变多,线上招聘作用变强

2021届已就业毕业生最终就业单位主要是通过校园招聘(现场招聘、校园官网发布招聘),网络招聘(网络双选会、就业APP),直接向用人单位申请等渠道,其中网络招聘相比于2020年出现大幅增长。

2.3.2 从众心理较强

调研数据发现,无论是已就业群体还是未就业群体,都呈现小群体化趋势,即以宿舍为单位或是更小的朋友圈中往往呈现共同就业状态趋势。81.2%的被调查者表示朋友就业后,自己也会非常积极的去就业,仅有9.7%的被调查者表示朋友就业与否并不会影响到自己的就业态度。

### 3 新形势下应届毕业生就业问题分析

3.1 从已就业群体特征看存在的问题

3.1.1 就业后违约率上升

应届毕业生一般从大四上学年的秋招开始找工作,此时的学生经验不足,部分学生在选择就业去向时,难免出现跟风现象,同学签了哪里自己也签哪里。也有小部分同学看到周围的同学都签了就业协议,内心着急,就随便签一家企业就业。这样从众或者仓促签约的就业是不稳定的,当学生在春招中发现更好的就业去向就会毫不犹豫的违约,再重新签约新的企业。

3.1.2 薪酬保障体系虽在完善但仍不理想

毕业生在择业过程中最关心的还是

薪酬保障。近年来,虽然员工的保障体系在逐步完善,越来越多的企业给员工提供五险一金甚至是五险二金,但这些企业大多是国企、事业单位、合资企业,而很多中小企业在薪酬保障中还是缺乏力度,不利于员工的长期稳定。

3.2 从未就业群体特征看存在的问题

3.2.1 “慢就业”

毕业生的就业积极性不高,在就业时选择逃避就业的难题。就业积极性不高主要受主观因素和客观因素的影响,主观因素主要包括心理因素、能力因素等,客观因素包括获取就业信息渠道少,无法实习,疫情防控导致外出受限等。

3.2.2 “先就业再择业”观念的缺失

未就业的群体中,有部分学生因为对意向岗位的期待较高,以至于未找到心仪的企业就一直等。而好的企业,求职的竞争压力更大。若没有进入到理想的企业,部分学生仍然不会选择先就业,而是一直处于择业的状态,直至找到满意的工作。公招公考以及考研失利的同学中,有不少选择继续参加其他事业单位的招考或者考研二战,这无疑对就业产生了巨大阻力。

3.2.3 线上招聘的接受度不高

线上招聘确实有简化流程、降低成本、减少疫情传播风险等优点,但也存在一些现实的弊端。学生对线上招聘的接受度不高,影响其就业。最为突出的是,学生对于线上招聘信息的筛选收集不到位,参加线上招聘需要学生提前注册申请,提交简历,有些学生不了解操作流程,甚至怕麻烦就放弃参加线上招聘。

### 4 新形势下实现高校“稳就业”对策分析

4.1 聚焦毕业生,差异化就业指导

4.1.1 开展就业观教育

疫情加速了行业的更替调整,同时企业的用人需求也发生了变化,出现企业招不到人,学生找不到工作的矛盾局面。高校应引导学生树立正确的就业观,引导学生先就业再择业,在就业竞争较大的情况下先就业,保证有一份稳定的

工作,待日后通过锻炼,提升自身能力,积累了更多的工作经验后再去追寻更好的工作。

#### 4.1.2加强就业心理压力疏导

应届毕业生本就在写毕业论文、论文答辩等方面焦头烂额,就业的压力让本来心理承受能力就比较差的一部分学生对于就业找工作更加忧心,产生了抵触、逃避、焦虑的不良情绪。高校在考虑就业率的同时,也要关注毕业生的心理健康状况。对于因心理压力造成抵触就业或者找不到工作的同学,高校要积极地采取心理危机干预,加强毕业生的就业心理疏导。

#### 4.1.3有针对性开展就业创业指导

高校就业工作者要把握每一个学生的就业动态,针对不同情况的学生开展差异化的就业指导。对于家庭经济困难的学生,要尽可能地提供求职关怀和就业指导。对于就业困难、多次求职失败的毕业生,高校要提供一对一地就业指导,帮助学生分析失败的原因,重拾信心,提供就业咨询直至学生找到工作。对于求职技能较差的学生,高校可以通过举办求职训练班,传授面试等技巧。对于不同专业的同学,需相对应地提供不同的就业指导,精准定位,差异化指导。针对不想就业而想创业的毕业生,需提供创业指导和创业支持,帮助学生创业,从另一个方面实现“稳就业”。

#### 4.2增强校企合作,协同育人

4.2.1引进资质高的企业,尽可能为学生提供高质量的就业岗位

首先,高校在引进企业时,可以进行企业考察走访,调查企业资质,保证所引进的企业资质较高,避免毕业生出现因经验不足,而签约无资质企业的情况,影响其就业质量。其次,校企合作的企业可以为学生提供就业实习岗位和人才培养计划,学生在企业实习,对企业文化认可、工作内容熟悉,工作更容

易胜任,毕业后可以直接签约校企合作单位,就业更加稳定。

4.2.2高校引进薪酬保障完善、透明的企业

设立企业开展招聘会准入的门槛,用人企业来校或者在线上开展招聘会前,高校就业工作人员需提前了解用人单位的基本情况,做好审核工作,提升就业服务。对于虚报薪酬福利、隐瞒真实工资的企业,要拒之门外,减少学生被不实薪酬待遇的企业所欺骗,有效避免解约、违约的情况发生,为学生找工作保驾护航,推进实现“稳就业”。

4.2.3校企共同育人,推进高质量就业

新形势下,学生找工作时专业不对口,学生在校学习的专业知识与实际工作的要求结合不上,学生缺乏实践经验,这些都会导致企业用工难、学生找工难的矛盾。校企合作共同育人,可以对照企业用人要求针对性地培养实用型人才,实现学生的高精准高质量就业。

#### 4.3做好就业多渠道管理

##### 4.3.1建立就业信息化平台

通过校园招聘网、就业服务公众号等平台,将收集整理招聘信息及时进行发布,让学生可以及时获取就业信息。同时,可以收集学生的求职材料,根据学生的求职意向以及自身专业、期望薪酬进行岗位匹配。对于岗位匹配度较高的,进行岗位推荐,帮助学生定位适合的岗位,从而推动就业。

4.3.2扩宽就业渠道,线上线下双道进行

疫情防控常态化背景下,线上招聘保证了既减少人员流动又能稳定就业,因此线上招聘也成为了当下热门的招聘方式,深受用人单位和学生的欢迎。高校要紧跟社会形势,尽可能地采用线上线下双道进行的方式,扩宽就业渠道,增加学生就业的选择,切实推进学

生就业。

#### 4.3.3加强线上就业服务工作

提供线上信息筛选、制作简历、投递简历、线上签约等一系列服务。高校可以在学生就业前组织开展线上就业指导讲座,由专门负责就业的教师给学生培训讲解就业形势、视频面试、线上签约流程等事项。信息化开展就业指导,做好线上就业服务工作,持续推进高校“稳就业”。

## 5 结语

新形势下,高校毕业生就业压力较大。差异化的就业指导,校企合作、协同育人,就业多渠道管理等,是推进大学生稳就业的有效措施。

## [参考文献]

[1]李涛,孙媛,邬志辉,等.新冠疫情冲击下我国高校应届毕业生就业现状实证研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020,38(10):110-126.

[2]马俊贤,于海英.重大疫情背景下在校校园招聘存在的问题与对策[J].产业与科技论坛,2020,19(20):284-285.

[3]刘鲁峰,杨霞.新冠疫情背景下大学生就业观念转变与抉择研究[J].教育教学论坛,2021(08):181-184.

[4]鲍威,陈得春,岳昌君.青年就业扶持政策的国际比较——对后疫情时代中国高校毕业生就业政策的启示[J].教育发展研究,2020,40(23):66-76.

## 作者简介:

李娇娇(1993-),女,汉族,江西吉安人,助教,本科,研究方向:思想政治教育。

李柯佳(1996-),女,汉族,黑龙江七台河人,助教,本科,研究方向:思想政治教育。

李佳(1990-),女,汉族,江西南昌人,讲师,硕士,研究方向:思想政治教育。