

# 供需匹配下大学生就业能力提升路径探究 ——以徐州工程学院金融学院为例

吕宁

(徐州工程学院,江苏 徐州 221000)

**摘要:**随着我国经济社会的飞速发展,大学毕业生的数量逐年增加,大学毕业生面临着越来越大的就业压力,如何帮助大学生更好地就业是高校面临的难题。辅导员作为大学生思想教育、管理工作的一线工作者,特别是作为用人单位和毕业生双向选择的中间架构者扮演着重要的角色。因此,新形势下辅导员在工作中应如何有针对性地提升大学生就业能力是进行高校学生日常工作应思考的重点。

**关键词:**大学生;就业;能力;路径探究

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.09.228**

## 1 新形势下大学生的就业形势和就业环境分析

今年高校毕业生总规模将再次攀升,预计达 909 万人,同比增加 35 万人。教育部将联合多部门,千方百计促进 2021 届高校毕业生更加充分更高质量就业。高校毕业生数量的增长,面对如此挑战,更突显了稳就业的重要性。

政府工作报告提出,预期城镇新增就业 1100 万人以上。就业岗位供给不足对毕业生产生了基础性源头性的消极就业影响,这让今年的毕业生就业面临更加激烈的竞争。最新数据显示,2020 年,向国内岗位投递简历的海归人才数量较 2019 年增长了 33.9%。而在今年春节后第二周,随着考研成绩公布,更多应届生流向就业市场,求职人数同比增长 143.1%。总体而言,今年毕业生求职困难增多,就业形势复杂严峻,毕业生要有清醒的认识和尽早更好的准备。

## 2 做好就业工作的必要性和紧迫性

在党的十九大报告中,习总书记强调“就业是最大的民生”。无从高年级应、毕业生就业的现实需求一侧、民生保障一侧、还有党和国家稳经济保就业的决策一侧,促进应届高校毕业生就业,提高毕业生就业质量,为新时期社会主义建设注入鲜活动力都具有重要的现实意义。

## 3 用人单位与毕业生的双向选择状况及存在问题

本文中大学生就业能力的概念是:大学生寻找、成功获得与自己能力水平相适应的工作,并能稳步提升工作业绩,还可以成功转换工作所需要的一系列知识、技能、能力与素质等的综合。本文对大学生就业能力的涵盖范围主要是从内部维度包括个人与工作相关的知识与技能、

个人环境、个人应对用人单位的策略等方面展开。本文主要通过问卷调查、现场及网络深度访谈的形式取得相关第一手资料来分析用人单位和毕业生在招聘中各自存在的情况,为辅导员进行更有针对性的就业指导提供依据。

### 3.1 大学生就业能力现状评价—基于用人单位的调查与访谈研究

从用人单位视角出发,运用调查研究、现场深度访谈等方法,对大学生就业能力的构成进行分析,把握当前就业需求侧对大学生就业能力现状的评价及需求,并结合毕业班学生的随机询问。

#### 3.1.1 设计问卷调查

通过问卷中“作为用人单位,您认为大学生以下就业能力的重要程度是?”这一核心问题的提出,罗列出表 1 中的 15 个能力,基本上涵盖了用人单位对毕业生综合能力的要求,体现了大学生自身的知识和素质的结合。

#### 3.1.2 确定调研对象,线上发放并回收问卷调查

本文的调研对象是在江苏省 91job 网上抽取金融学院近三年各专业就业去向详表中比较集中的国企、民营企业、外企、政府机关及事业单位等单位的一线招聘人员和中高层管理人员,采用在线答卷的方式。同时也请部分受访者毕业生就业能力相关情况进行重点访谈,为保证访谈的代表性,选取单位时兼顾了地区、行业及性质。访谈问题:(1)“您觉得毕业生表现如何,整体上能否基本达到企业和岗位要求?”(2)“您觉得目前毕业求职者有哪些能力比较欠缺?”(3)“您认为大学生要取得比较理想的就业目标,需要提升哪些能力?”。访谈目的一是了解用人单

表 1 就业能力构成要素及基本含义

序号	构成要素	基本含义
1	问题解决能力	关注独立解决工作中遇到的问题并使工作顺利进展的能力
2	学习能力	对于工作所需要的知识持续学习并且不断提升自我的能力
3	专业知识与技能	应用所学专业知识去解决实际问题
4	沟通表达能力	运用书面及口头语言清晰准确地表达想法与他人进行思想、感情等交流的能力
5	人际交往能力	自身与周边环境建立联系、对内外信息的吸收转化能力,以及正确处理关系的能力
6	问题解决能力	关注独立解决工作中遇到的问题并使工作顺利进展的能力
7	创新创业能力	利用创新思维指导实践,实现“意识到实践,实践到意识,意识再到实践”往复循环的认识飞跃
8	团队合作能力	建立在团队的基础之上,发挥团队精神、互补互助以达到团队最大工作效率的能力
9	执行能力	把想法变成行动、把行动变成结果,从而保质保量完成任务的能力
10	适应能力	按照环境的变化,调整自身使得其行为在新的或者已经改变了的环境下达到最好的或者至少是容许的状态所具有的能力
11	职业发展管理能力	个人在整合有关自我经历基础上形成的职业认知、志向及愿望,并能够进行未来职业发展规划与管理的能力
12	个人性格特质	个体依据一定的社会道德准则和规范行动时,对社会、对他人、对周围事物所表现出来的稳定的心理特征或倾向
13	办公工作基本技能	熟练掌握办公工具,寻找、分析、利用相关信息的能力
14	实践能力	在学习中不断提升自己知识从而运用到生活中来完成,实现将理论知识升华至实践。
15	求职能力	在求职过程中要掌握的求职技巧,特别是线上与线下求职的融合

位对金融学院近三年毕业生就业能力的一个总体评估;二要掌握用人单位对金融学院大学生就业能力的需求,三是从用人需求的角度,对当前学院人才培养方案的一些建议和意见。

### 3.1.3 调查问卷及访谈综合结论

调研于2020年10月开始,收回有效问卷185份。将最终收集到的信息整理汇总,并用Excel软件进行分析。在选定研究对象时,企业大多在苏南城市,苏北城市占比三成;在这些企业中,又以民营企业为主,国企和外资企业次之。访谈时是任意选取的18家企业,且尽量兼顾了地区、行业及性质。具体访谈时采用电话访谈或社交媒体语音访谈的形式,最后整理分析。

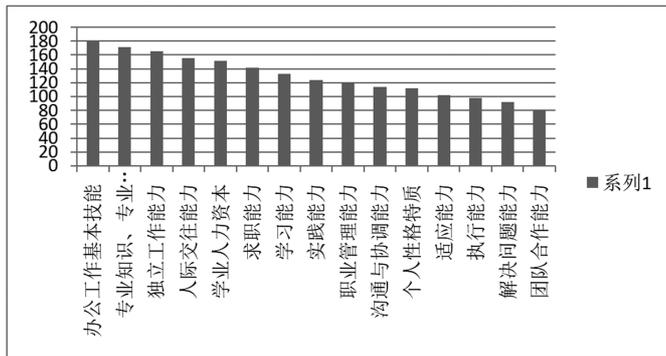


图1 用人单位对大学生就业能力满意评价排名

通过满意程度排名及访谈结果的分析可以看出用人单位比较重视的能力主要有:执行能力、学习能力、团队合作能力、人际交往能力、个人性格特质、解决问题的能力等,用人单位总体处于中等满意水平。用人单位对大学生比较满意的主要是基本工作技能、人际交往能力、学业人力资本、信息管理、专业技能等,不太满意的地方主要体现在沟通与协调能力、适应应变能力、创新创业能力、解决实际问题能力等方面。大学生不足的地方是对自身的定位不明确,大多比较浮躁不稳定。

用人单位需求的大学生就业能力结构是以能力为基本,更加看重职业相关素质,使大学生更倾向于积极心理及自我驱动力的有效建立。个性性格、自我意识、个人动机,是内在的难以准确测量和评价的部分,但往往却对人的行为与表现起着关键性的作用。

### 3.2 就业能力评价-基于应届毕业生的调查与访谈

在大学生就业过程中,其就业能力的高低在很大程度上决定着就业能否成功及就业质量状况。有专家指出,当前大学生就业难现状的根源表现在大学生的就业能力不足上。本节将从大学应届毕业生认知就业能力的视角,通过问卷调查和访谈的方法对大学生就业能力现状进行深入分析。

#### 3.2.1 设计问卷调查

通过“要获得高质量就业,您认为以下就业能力的重要程度是?”和“您对自身以下能力评价如何?”这两个核心问题的提出,罗列表3-1中的15个能力,基本上涵盖了用人单位对毕业生综合能力的要求,体现了大学生自身的知识、能力和素质的结合。

#### 3.2.2 确定调研对象,线上发放并回收问卷调查

本研究将调研对象确定为金融学院整体四个专业的2021届毕业生近270名学生,男女比例相当。采用网络问卷的方式,转发在线问卷链接。在调查的同时,选取访谈对象时尽量保证涵盖不同性别、专业及就业意愿来保证代表性。访谈提纲如下:(1)“您觉得目前自身能力总体上能否满足目标企业和岗位需求?”(2)“您认为自己比较擅长的能力有哪些?”(3)“您认为现在的毕业生有哪些方面比较欠缺?”。

#### 3.2.3 大学生认知就业能力重要程度分析及对自身就业能力的现状评价

根据大学生认知各个就业能力的重要程度的总值统计,可以分析大学生对就业能力重要程度的主观认知,其中认知重要程度并列最高的就业能力有四项,即团队合作能力、解决问题能力、执行能力、学习能力是大学生认知最重要的就业能力。访谈中也有学生明确表示这几种能力的重要性。

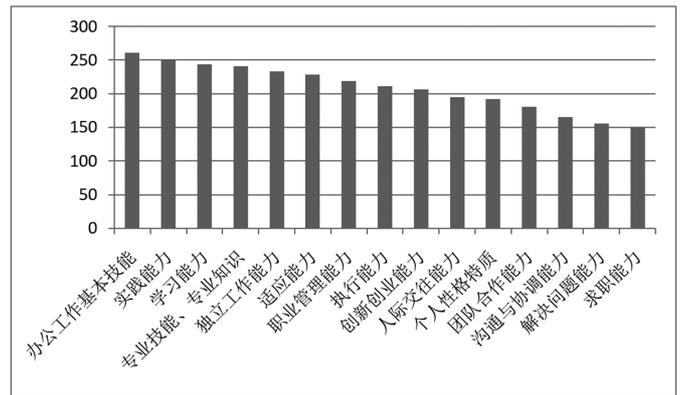


图2 大学生认知就业能力重要程度排名

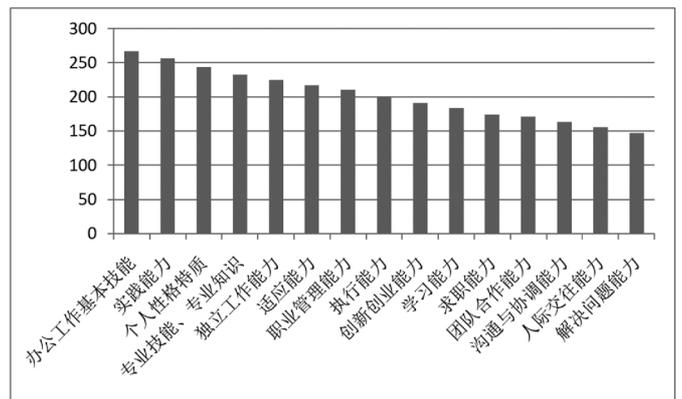


图3 大学生对自身就业能力评价满意程度排名

从上图可以反映出,总体上大学生认为自身的就业能力不足,就业信心普遍不高。从评价结果排名来看,大学生对自身就业能力评价满意度排名前八的能力依次是理解判断能力、专业知识、适应能力、执行能力、沟通与协调能力、独立工作能力、实践能力、人际交往能力,而这些能力与之前大学生对就业能力重要性认知有些差异。这说明虽然大学生对自身就业能力评价满意程度总体不高,但对自身就业能力评价满意度较高的能力均为他们认为是就业时较为重要的能力。在后续的访谈中,一些学生表示在这些能力方面自己仍需进一步加强和提升,以使对自身就业能力评价的满意程度达到在就业时所需求的就业能力的重要程度,实现更高质量就业。

### 4 学院对大学生就业能力提升路径

通过上文中对比分析用人单位和大学生自身就业能力结构及现状,厘清大学生就业能力现状与用人单位需求之间的差异及缺口。通过对比分析大学生及用人单位不同视角下就业能力认知和评价的差异,一定程度上反映出大学生就业能力与现实需求的缺口,因此学院要从多维度拓展大学生就业能力提升路径。

#### 4.1 以思政教育贯穿始终,引导大学生树立正确的就业观和择业观

在当今竞争社会下,就业观念和就业心理健康教育越来越成为学院就业指导工作的重要内容,这就要求思政教育工作要紧密跟进。学院及学生工作更要指导帮助大学生进行准确自身定位,认清就业环境,帮助其树立正确的就业观和择业观,摒弃“高不成低不就”的不适宜就业定位,特别是要教育毕业生从个人实际出发,主动适应社会需要,正确认识和处理好眼前和长远的关系,理想和现实的关系,困难和机遇的关系,挫折和成功的关系,人与环境的关系,健全个人性格特质,使自己的能力结构符合社会需求变化。

#### 4.2 创新性地丰富职业生涯规划 and 就业指导课程的内涵和外延

在坚持原有有计划地对大学生开展就业指导课和职业生涯规划教育课的基础上,要建立精准的大学生就业指导服务模式和流程,提升大

(上接 229 页)

学生就业指导的专业性、科学性、针对性。通过开展适合共性团体的专题团体辅导和个体特点的“一生一策”个性化咨询服务,以及采用线上线下并举的就业指导模式深入全面引导;在讲授基本理论后重点通过职场面试模拟、心理辅导、团建活动、就业小组经验分享座谈会等形式,培养其积极开朗、从容淡定的适应能力、团队合作能力等综合能力,及时排解就业过程中的焦虑情绪及就业压力;在线上投递简历及线上面试越来越多的现阶段,为更好提高大学生的求职能力,辅导员要帮助毕业生认知线上招聘,倡导学生云就业,掌握并提高网上面试、网上签约、网上报到的知识和能力。

#### 4.3 提供有针对性的信息和渠道

大学生提前走进用人单位了解工作环境、工作内容和运营情况,实现知识在实际情境运用中的巩固、深化、理解和掌握,促进大学生就业能力与职业要求的有效契合。加强与用人单位的联系,积极开展校企合作,以行业调研、生产实习、就业创业项目培训、知名校友和企业人力资源管理者讲座等形式,不断健全就业创业实践教学体系、实现大学生在就业综合能力、求职技能、职业自主发展能力等多方面的提升。当前个性化、精准化就业成为新的就业需求点。因此,帮助毕业生在新时期顺

利就业需要立足学生的个性特征,做好毕业生就业的精准服务者。

#### 参考文献

- [1]王锋.基于供需耦合的大学生就业能力结构优化及实证研究.
- [2]程玮.大学生就业能力及其提升实证研究—基于全国 64 所高校的有效样本分析[J].高教探索,2017.
- [3]彭树宏,PENGSHUHONG.大学生就业能力结构及其影响因素的实证研究[J].教育学术月刊,2014(6).
- [4]肖焰,王亚楠.大学生就业能力维度结构探析[J].西安石油大学学报(社会科学版),2018(1).
- [5]孙进,陈馥强.大学生就业能力与社会需求的匹配性研究[J].中国成人教育,2016(22).
- [6]王长华.当前我国大学毕业生就业结构的失衡与优化路径探析[J].社会主义研究,2015(3).
- [7]田恩舜,康翠萍.未就业高校毕业生就业援助:国际经验与启示[J].中南民族大学学报(人文社会科学版),2017,37(1).
- [8]赵明.我国大学生就业质量提升的对策研究[J].江苏高教,2019(10).
- [9]张希玲.新时代高校精准就业服务路径探究[J].教育与职业,2019(2).

**作者简介:**吕宁,徐州工程学院金融学院教师,研究方向:大学生就业指导、创新创业教育。