

上海市高校大学生就业困境内在逻辑的实证研究

孙斌

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2024年1月19日; 录用日期: 2024年3月20日; 发布日期: 2024年4月30日

摘要

目的: 分析识别当前影响上海市高校大学生就业的关键因素, 并从多元共建角度提出对策建议。方法: 使用问卷调查法, 收集上海市部分高校大学生就业意愿需求和高校辅导员就业工作开展情况。使用SPSS软件, 利用回归分析和相关性分析识别影响上海市大学生就业的关键因素, 并解释这些关键因素和政府、高校、社会、学生个人等角色之间的关系。结果: 研究发现, 就业歧视、职业教育、校企合作共建等因素对上海市大学生就业意愿产生影响, 政府、高校等部门应采取措施保障大学生就业权益, 改革大学生职业教育课程, 提高产学研合作水平, 扭转大学生就业观念, 为上海市大学生实现高质量充分就业提供支持。

关键词

大学生就业, 高质量充分就业, 就业意愿

Empirical Research on the Internal Logic of Employment Difficulties of University Students in Shanghai

Bin Sun

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Jan. 19th, 2024; accepted: Mar. 20th, 2024; published: Apr. 30th, 2024

Abstract

Objective: To analyze and identify the key factors affecting the employment of college students in

Shanghai, and put forward countermeasures and suggestions from the perspective of diverse co-construction. Method: Using the questionnaire survey method, collect the employment willingness needs of some college students in Shanghai and the employment work of college counselors. Using SPSS software, using regression analysis and correlation analysis to identify the key factors affecting the employment of college students in Shanghai, and explain the relationship between these key factors and the roles of the government, universities, society, and individual students. Results: The study found that employment discrimination, vocational education, school-enterprise cooperation and co-construction and other factors have an impact on the employment willingness of college students in Shanghai. The government, universities and other departments should take measures to protect the employment rights and interests of college students, reform the vocational education courses of college students, improve the level of industry-university-research cooperation, reverse the employment concept of college students, and provide support for the realization of high-quality and full employment of college students in Shanghai.

Keywords

College Students' Employment, High-Quality and Full Employment, Employment Willingness

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

党的二十大报告明确指出，我国必须以实现高质量充分就业为目标，强化就业优先政策，进一步完善就业促进机制。高质量充分就业不仅是我国高质量发展的核心组成部分，更是推动中国式现代化的显著标志。高质量充分就业，即劳动者在充分就业的基础上，通过相关政策与机制，创造出与自身收入相称的经济价值。充分就业的核心指标即为就业率的稳步增长。

2023 年我国失业人数达到 8700 万人，同时高校毕业生人数也达到 1158 万。高校毕业生作为拥有较高人力资本的群体，是推动社会创新的重要力量。因此，促进大学生的高质量充分就业，不仅有助于提升社会的稳定与和谐，更对维护社会安定、增进人民福祉、推动经济社会发展以及实施国家创新发展战略具有深远的意义。

2. 问题的提出

“高质量充分就业”在我国高质量发展中占据核心地位，是实现中国式现代化的最重要标志。国务院发布的《“十四五”就业促进规划》明确指出，在“十四五”期间，我国人口与经济结构的转型将进一步加速，劳动力市场的供需两侧均面临深度调整。随着人口老龄化的加速，劳动力供给总量将有所减少，就业领域的主要矛盾正在发生深刻变化，结构性矛盾愈发突出，就业风险来源更加多元化。同时，就业与民生发展、经济转型之间的关联更加紧密，对就业工作的要求也更为严格，就业工作的难度和挑战进一步加大。“高质量充分就业”主要包含两方面的内涵。首先，要采取一切必要措施扩大就业容量，有效缓解就业结构性矛盾，确保劳动力需求得到充分满足，避免大规模失业现象的发生，使劳动力能够找到合适的工作岗位，实现整体就业的高水平。其次，在扩大就业容量同时坚守不发生规模性失业风险的底线，确保就业形势的稳定，并不断提升就业质量，包括保障合理的工资待遇、增强就业稳定性、改善工作环境以及提供更大的能力发挥空间等。高质量就业的目标在于提升和优化就业岗位，以满足个人

和社会的需求。

青年劳动力正面临“求职难”的问题。宏观层面，国家统计局数据显示，截至2023年6月，全国城镇调查失业率为5.2%，其中16~24岁劳动力调查失业率为21.3%，青年失业率达到历史最高值，揭示了当前我国青年人已经开始逐步陷入“就业难”的困境。地区层面，笔者统计了2017年至2022年上海市部分高校信息公开网公布的就业率，数据显示上海市高校应届毕业生正式就业率(包括协议合同就业、国家地方项目、自主创业、其他灵活就业等，不包括升学及备考等非就业形式)为70%左右，非就业率均大于25%，即由于各种原因未能在就业阶段实现就业的人数大于25%。由此可见，当前上海市高校毕业生就业规模距离实现“高质量充分就业”还存在一定的差距。与此同时，岗位供给“用工荒”的问题却也逐渐突出。人力资源和社会保障部2022年发布的缺口最大的职业排行榜显示，2022年一季度的职业缺口数量高达105.5万人，同比增长13.56%。总体来看，目前我国青年就业结构呈现出“大量新岗位职业缺口与青年难以找到合适的工作”的矛盾局面。

3. 上海市大学生群体就业现状

3.1. 上海市大学生群体就业的特点

上海大学生群体的就业特征表现为就业地域稳定、行业分布集中、慢就业现象增多。2022年上海各高校毕业去向落实率均在83%以上，显示出高校毕业生就业形势的基本稳定。上海对于大学生的就业吸引力持续增强，有79.4%的毕业生表达了在上海就业的意愿，同比上升0.3个百分点。在上海就业的毕业生主要集中在制造业、信息传输、软件和信息技术服务业、金融业、教育、卫生和社会工作等行业。

慢就业的比例近年来呈现出上升的趋势，从2015年的15.9%上升到2023年的38.0%。慢就业现象对大学生失业的影响具有两面性。一方面，慢就业有助于毕业生提升学历或技能水平，从而增强其求职竞争力，同时也有助于毕业生明确自身的职业规划方向，实现自我价值。另一方面，慢就业也可能给毕业生带来心理压力，导致他们错失在实践中提升个人能力的机会，甚至可能陷入长期失业的困境，从而造成人力资源的浪费。

3.2. 当前上海市大学生群体面临的就业瓶颈

上海市大学生在就业过程中面临三大显著瓶颈。

第一，就业市场的激烈竞争对大学生构成了巨大压力。上海作为我国经济、社会、文化的重要中心，其吸引力导致大量外地高校毕业生涌入，加剧了本地毕业生的就业难度。同时，用人单位对毕业生综合素质和创新能力的高要求，使得部分在专业水平、实践经验或社会适应能力上有所欠缺的毕业生面临严峻挑战。为应对此问题，上海大学生需通过多元化途径提升自身竞争力，包括广泛获取知识和技能，以及调整就业心态和期望，以更为理性和全面的视角规划职业发展。

第二，就业结构性矛盾成为制约大学生就业的重要因素。随着经济结构升级和新兴产业发展，市场需求与部分毕业生的专业选择和就业意向出现错位。一些传统行业和基层岗位人才匮乏，而热门行业和岗位则人才过剩。此外，慢就业现象的上升趋势也反映出部分毕业生对传统就业方式的失望或缺乏兴趣。因此，上海大学生需要拓宽就业视野，灵活调整就业方向，并提升跨行业、跨领域的适应能力。

第三，现有的就业政策和服务体系尚待完善。尽管上海市政府已出台多项促进大学生就业创业的政策措施，但在政策落实和服务提供方面仍存在信息不畅、服务不精准、监管不力等问题。为解决这些问题，政府和相关部门需进一步完善政策体系，提高政策执行力和服务质量，同时强化监督机制，确保政策和服务能够真正惠及广大高校毕业生。

4. 促进高质量充分就业研究综述

4.1. 高质量充分就业影响因素研究综述

影响高质量充分就业的因素多种多样。丁建国等(2022)认为创新驱动—产业升级使得资本有机构成细化了社会分工,其产业转移会多样化地促进就业[1]。石郑(2022)指出信息技术的应用促进了劳动力转移,有利于实现高质量就业[2]。宋佳莹等(2022)认为社会保障支出促进就业,而人口老龄化所造成的“人口红利”趋于消失则直接表现为抑制就业。东部地区的社会保障支出对就业正向促进作用最大[3]。韦杰(2023)提出新就业形态用工模式所体现出来的法律关系兼具多样性、复杂性和变动性特征,只有在观念更新的前提下实行制度创新,新就业形态劳动者的权益才可能得到切实保障进而实现更充分的就业[4]。

4.2. 促进高质量充分就业对策研究综述

当前学者对促进就业对策的研究主要集中于顶层设计、多元共建、高校培育等方面。在顶层设计上,深化改革的举措对于推动上海高校实现更高质量和更充分的就业具有重要的指导意义。李玉靓(2022)指出推动劳动力市场供给侧结构性改革的重要性,包括建立就业信息服务平台、鼓励创新创业、加强高校毕业生的职业生涯规划,以及关注并缓解他们的就业心理压力[5]。张顺(2022)在其研究中强调了深化经济社会体制综合改革的必要性,以提升劳动者的就业质量,并有效降低地区失业率[6]。

在现有研究中,多元共建对于推动高校学生高质量充分就业已获得广泛认同。张敏(2022)提出了一个包含基础服务、能力服务和价值服务三个维度的综合评价体系,该体系涵盖了健康服务、社会保障、消费服务、就业创业服务、教育服务、社会参与和城市环境等七个关键方面,目的是构建一个有利于青年发展的城市政策环境,进而促进城市与青年之间的良性互动[7]。许涛(2022)指出要实现大学生高质量充分就业,需要国家、高校和学生三方共同努力:在国家层面优化就业环境,鼓励并支持新兴经济业态和就业模式,开拓更多的职业空间;高校层面则需调整就业指导模式,综合考虑“人、环境、资源和职业”等多个维度促进就业。学生个人需不断完善自身的就业素养,并做出理性的职业决策,以实现高质量就业[8]。日本所采用的政府、社会与高校三方协同的就业模式对于推动上海大学生的就业工作具有重要的参考价值。强化大学生的就业法律保障,优化就业社会环境,并进一步完善就业指导体系。许衍琛(2018)指出,日本政府在促进大学生就业方面,不仅建立了各级别的就业指导机构,还完善了就业法律体系。同时,社会各界也积极成立了许多帮助大学生寻找就业机会的服务机构。用人单位亦严格遵守国家的就业法律法规政策。此外,日本的高校还针对每位学生的特点,构建了具有针对性和广泛覆盖面的就业指导体系。这些措施共同为大学生的就业提供了全方位的支持和帮助[9]。

高校作为青年劳动力输出的核心平台,对于推动其高质量充分就业至关重要。周蓉(2022)指出,鉴于当前就业环境对学生就业心态的影响,高校需深化对就业个体的分类研究及指导,加强对就业环境的动态分析与评估,并推动就业服务“全生态圈”体系的构建与完善[10]。英美两国的高校从校内导师制度出发,强调提升导师队伍素质,根据学生需求细化导师制度,这些经验为我国高校就业指导改革提供了参考。杨烁(2020)进一步指出,美国高校就业指导具备多元化的经费来源和先进的基础设施,结合自主培养与社会引进打造专业的指导队伍;而英国高校就业指导则以满足学生需求为核心,细化导师制度,并围绕提升学生就职能力,依托广泛的校外支持[11]。

5. 上海市高校大学生就业情况的实证研究

5.1. 问卷设计与发放

为充分调查上海市大学生高质量充分就业面临的主要问题,调查组面向上海企业、高校大学生和辅

导师进行就业情况问卷调查,使用分层抽样方法,将上海市各高校根据技术型、应用型、研究型大学分类,选取上海第二工业大学、上海商学院、上海理工大学、上海工程技术大学、上海对外经贸大学、华东政法大学、东华大学共7所高校作为高校调研点进行调研。

本次针对上海市高校大学生的就业问卷调查内容涵盖了个人基本情况、就业权益保障机制(包括对相关政策的了解程度、对就业歧视的辨识以及就业待遇的评价)、就业职业培训模式(涉及校内外职业培训的参与情况及评价)、就业职业规划设计(如职业目标的判断、合理职业选择等)、就业服务对接平台(如就业信息服务的使用情况及评价等)五方面,共计30个小题。

调查组共发放了700份大学生就业调查问卷,回收675份有效问卷,有效回收率96.4%。从回收数据看(表1),受访者的年龄分布相对均衡,其中以20~22岁和23~24岁的受访者占比最高,分别为38.6%和34.3%,而19岁以下和25岁以上的受访者占比则相对较低,分别为9.6%和17.3%。本次问卷调查成功覆盖不同年龄段的大学生群体,以20~24岁的大学生为主力,与国家宏观统计对象保持一致。

Table 1. The basic characteristics of the interviewees in the employment survey of college students

表 1. 大学生就业调查问卷受访者基本特征统计表

指标	分类	人数	比例(%)
年龄	19 岁以下(包括 19 岁)	65	9.6
	20~22 岁	261	38.6
	23~24 岁	232	34.3
	25 岁以上(包括 25 岁)	117	17.3
性别	男	223	33.0
	女	452	67.0
户籍状况	上海户籍	206	30.5
	非上海户籍	469	69.5
年级	大一	64	9.4
	大二	91	13.5
	大三	92	13.6
	大四	74	11.0
	研一	212	31.4
	研二	90	13.3
	研三	44	6.5
	博一	5	0.8
	博二	2	0.3
	博三	1	0.1

高校辅导员就业工作问卷主要内容包括高校辅导员对学校为学生就业提供扶持的认知程度、高校辅导员在为学生就业促进工作中采取的措施、高校辅导员对高校职业生涯教育的认知、高校辅导员对所在高校学生就业情况的了解程度、高校辅导员对所在高校大学生就业考核指标与态度五个部分,共30小题。调查组共发放辅导员就业工作问卷75份,回收有效问卷71份,有效回收率为94.6%,受访者基本特征如表2所示。

Table 2. Basic characteristics of the respondents to the employment questionnaire for counselors
表 2. 辅导员就业工作问卷受访者基本特征

指标	描述	人数	占比(%)
性别	男	31	43.66
	女	40	56.34
学校类型	高水平院校 (“985、211、国家级双一流”高校)	4	5.63
	普通本科院校	62	87.32
	专科高校	5	7.04
服务学科	自然科学	26	36.62
	人文社科	31	43.66
	艺术、体育	6	8.45
	其他	8	11.27
工作时长	少于 5 年	31	43.66
	5~10 年(含 5 年)	18	25.35
	10~20 年(含 10 年)	18	25.35
	20 年以上(含 20 年)	4	5.63

5.2. 关键影响因素识别

5.2.1. 多元就业歧视带来的就业困难

当前大学生对就业市场歧视判断分布如图 1 所示, 调研结果显示只有 7% 的学生认为不存在就业歧视情况, 93% 的学生认为存在学历歧视、专业歧视、年龄歧视、性别歧视。由此可见, 一些用人单位在招聘过程中缺乏科学合理的用人标准和程序, 随意制定一些与岗位无关的限制性招聘条件, 忽视大学生的实际能力和就业潜力。

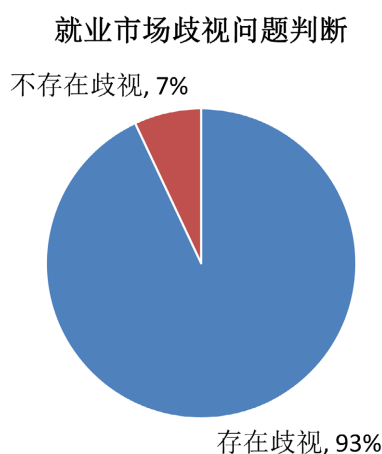


Figure 1. Distribution of judgment results of college students on job market discrimination
图 1. 大学生对就业市场歧视判断分布

通过 SPSS 软件, 使用 Spearman 相关系数进行相关性分析, 探索不同就业原因造成问题的影响, 如

表 3 所示。经过分析发现性别歧视的主要成因包括招聘单位观念陈旧、特定工作岗位的限制性，以及相关规定的不足；专业歧视则主要源于招聘单位观念落后、劳动力市场供需失衡，以及特定工作岗位的限制性；而年龄歧视则主要受到个人因素和相关规定不完善的影响。这些分析结果有助于针对性采取措施，消除歧视障碍，促进就业机会的平等性，实现高质量充分就业。

Table 3. Spearman analysis of college students' participation in job market discrimination

表 3. 大学生参与就业市场歧视问题的 Spearman 相关分析

		A. 学历歧视	B. 专业歧视	C. 年龄歧视	D. 性别歧视
A. 招聘单位的观念浅薄	相关系数	0.475**	0.225*	0.112	0.194
	p 值	0.000	0.025	0.268	0.053
	样本量	688	688	688	688
B. 劳动力市场供需不平衡	相关系数	0.106	0.198*	-0.069	0.001
	p 值	0.292	0.048	0.498	0.996
	样本量	688	688	688	688
C. 自身因素影响	相关系数	0.061	0.108	0.174	0.092
	p 值	0.547	0.285	0.083	0.360
	样本量	688	688	688	688
D. 特定工作岗位的限制性	相关系数	0.080	0.268**	-0.014	0.303**
	p 值	0.428	0.007	0.894	0.002
	样本量	688	688	688	688
E. 相关规定的完整性	相关系数	0.223*	0.125	0.245*	0.233*
	p 值	0.026	0.214	0.014	0.020
	样本量	688	688	688	688

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

5.2.2. 就业培训供给缺失导致的能力不足

通过对上海市高校大学生在校期间参加的就业培训质量如何以及当选择就业相关培训时是选择社会就业培训还是校内就业培训进行的调查结果进行统计后发现，仅有 9.66% 学生认为学校开展的就业培训有很大帮助，绝大部分同学都表示培训效果认同感一般，并且在选择就业培训时，65.2% 的人都会选择社会就业培训，并且通过回归结果发现(表 4)，学生参加的校内就业培训质量越差，学生就越会寻求通过社会就业培训，说明高校在就业培训质量方面还有待提高，在促进就业的路径中提高层方面需要改善高校就业培训质量，其次，在调查学生选择参加就业培训的主要影响因素时发现，良好的培训环境和培训师资是影响学生参加就业培训的主要因素，因此在未来开展就业培训中要将就业培训质量放在首位。

关于大学生对校内职业培训的评价情况在辅导员就业工作问卷调查中得到了反映。根据辅导员问卷题设“请对您在职课程教学中的以下执教内容占比进行排序”，在对调查结果进行统计后计算综合得分，具体数据如表 5。

其中，平均综合得分 = $(\sum \text{频数} \times \text{权值}) / \text{总人数}$ 。由此可见，传统的教材理论教学占据了职业教育课堂的主要内容，大多数学生难以在校内职业培训课程上学习到具体职业所需的相关技术，因此寻求社会面的职业培训。

Table 4. The regression results of in-school training quality on how to choose employment training
表 4. 校内培训质量对如何选择就业培训的回归结果

变量名称	就业培训方式选择 模型一
校内培训质量	0.0885*** (0.0238)
截距项	1.116*** (0.0666)
伪 R ² 值	0.035
观测值	2025

Table 5. College vocational course content proportion of comprehensive score table
表 5. 高校职业课程内容占比综合得分表

选项	综合得分	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位	第 5 位	小计
A. 借助教材分解就业知识, 帮助学生解决“什么是就业、如何就业”等问题	4.43	29 (69.05%)	3 (7.14%)	9 (21.43%)	1 (2.38%)	0 (0%)	42
B. 传授求职相关技能(求职方式介绍、简历撰写、面试技巧等)	4.07	10 (23.81%)	26 (61.9%)	5 (11.9%)	1 (2.38%)	0 (0%)	42
C. 教授工作所需技术(相关软件操作、数据分析方法、 workflow 搭建等)	2.76	0 (0%)	5 (12.2%)	24 (58.54%)	12 (29.27%)	0 (0%)	41
D. 培育职业素养(商务礼仪、社交方式、职业道德、行为习惯等)	2.62	2 (4.76%)	8 (19.05%)	4 (9.52%)	28 (66.67%)	0 (0%)	42
E. 其他	0.12	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1

5.2.3. 影响大学生就业“高质量”的多重因素

如图 2 所示, 通过对大学生就业情况进行调查, “在临近毕业时您会有明确的就业意愿吗?” 一题, 44.48% 的受访者在毕业后就业意愿和规划明确, 55.52% 的受访者没有清晰择业就业计划或准备升学考公。半数以上的大学生对毕业后就业持消极态度, 缺乏清晰的规划和认知。鉴于高校毕业生暂未成为正式的劳动者, 因此本节将以大学生的毕业就业意愿作为衡量未来就业幸福感的主要指标。

使用 SPSS 软件, 利用相关分析研究毕业生就业意愿和“五险一金制度掌握程度、校企实习开展情况、大学生就业相关政策掌握程度、公共就业服务参与程度”共 4 项间的相关关系, 使用 Spearman 相关系数来表示两个变量间的相关关系(表 6), 通过分析可以发现: “五险一金”制度了解程度与毕业生就业意愿相关系数为 0.118, 且在 0.01 显著性水平上呈显著。说明两者之间存在着显著的正相关关系, 毕业生对“五险一金”制度了解程度越高, 其就业意愿也越高; 大学生就业相关政策了解程度与毕业生就业意愿的相关系数为 0.088, 在 0.05 显著性水平上呈显著。说明两者之间存在着显著的正相关关系, 即毕业生对就业相关政策的了解程度越高, 他们的就业意愿也可能增加。由此可见, “五险一金”制度和大学生就业相关政策的了解程度与毕业生的就业意愿有关, 是影响大学生就业幸福感满意度的重要指标。

6. 讨论

就业歧视、职业培训、政策执行程度和多元共建情况共同构成了影响上海市大学生高质量就业的关键因素。政府、学校、社会和学生个人在促进高校毕业生就业问题上都需要发挥其功能。

上海市大学生就业意愿分布

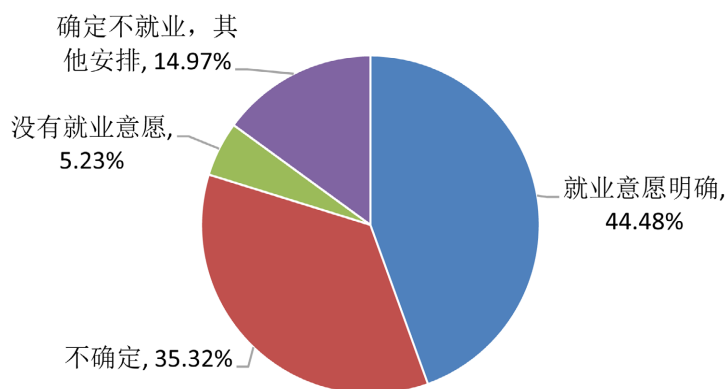


Figure 2. Current distribution of college students' employment intention
图 2. 大学生的就业意愿现状分布

Table 6. Spearman analysis of influencing factors of college students' employment willingness
表 6. 大学生就业意愿影响因素 Spearman 相关分析表

		毕业生就业意愿
“五险一金”制度了解程度	相关系数	0.118**
	<i>p</i> 值	0.002
	样本量	688
校企合作实习项目开展情况	相关系数	0.041
	<i>p</i> 值	0.278
	样本量	688
大学生就业政策了解程度	相关系数	0.088*
	<i>p</i> 值	0.021
	样本量	688
公共就业服务参与程度	相关系数	0.057
	<i>p</i> 值	0.136
	样本量	688

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

各级行政部门在促进大学生高质量就业事业中扮演者组织者和秩序维护者的作用，是维护大学生就业质量的最基本保障。调查结果显示，招聘单位的观念问题是大学生认为造成招聘过程中学历和专业歧视的主要原因，相关系数为 0.475 和 0.225。这表明用人方和求职者之前存在着观念和不对称的问题，因此政府应作为第三方介入，创造公平就业的环境，依法保障毕业生享有平等的就业权利和公平的就业机会。首要任务是消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视。另一方面，特定岗位限制和规定的缺失对求职过程中的年龄和性别造成了限制性影响，相关系数分别为 0.303 和 0.245，因此劳动者公平就业的相关法律法规亟待优化。建立劳动者平等参与市场竞争的就业机制，营造公平的市场环境，逐步消除民族、种族、性别、户籍、身份、残疾、宗教信仰等各类影响平等就业的不合理限制或就业歧视，增强劳动力市场包容性。其次，落实创业扶持措施，鼓励大学生积极参加各类创业模拟项目，提升大学生创业

能力。推进创业型城区和创业型社区创建，营造良好创业氛围，优化创业环境，举办创业模拟项目，培养大学生创业综合素质，提升创业就业能力。再次，建立动态调整机制，加强就业质量评估。人力资源社会保障部门应当完善就业质量标准认定办法，建立就业质量认定标准动态调整机制，提供精细化提升就业质量服务，强化对就业质量提升效果的跟踪与评估。同时设立独立的监测机构，追踪就业市场的情况和劳动者的幸福感。定期进行工资和薪酬公平性评估，确保工资差距得到控制。

各级行政部门在推进大学生实现高质量就业的过程中扮演组织者与秩序维护者角色，是确保大学生就业质量得以维系的基础性保障力量。当前，与劳动者公平就业相关的法律法规体系亟待进一步优化和推广，数据显示，大学生就业相关政策了解程度与毕业生就业意愿的相关系数为 0.088，在 0.05 显著性水平上呈显著。说明两者之间存在着显著的正相关关系，即毕业生对就业相关政策的了解程度越高，他们的就业意愿也可能增加。为了构建一个使劳动者能够平等参与市场竞争的就业机制，营造公平就业市场环境，逐步消除基于民族、种族、性别、户籍、身份、残疾、宗教信仰等因素的不合理限制或歧视，增强劳动力市场的包容性。此外，还应积极落实各项创业扶持政策，鼓励大学生广泛参与各类创业模拟项目，以提升其创业能力。通过推进创业型城区和社区的创建工作，营造良好的创业氛围，优化创业环境。同时，通过举办创业模拟项目等活动，培养大学生的创业综合素质，进而提升其创业就业能力。在就业质量评估方面，需要建立一种动态调整机制，完善就业质量标准的认定方法，并建立相应的动态调整机制。提供精细化的就业质量提升服务，并加强对就业质量提升效果的跟踪与评估，建议设立独立的监测机构，负责追踪就业市场的情况以及劳动者的幸福感；定期进行工资和薪酬的公平性评估，以确保工资差距得到有效控制。

高校作为青年就业者与劳动力市场的桥梁，是提升大学生就业质量的支持者和培养者。首先，高校职业教育部门应从基础保障政策入手，提高大学生就业保障性政策了解程度，实现政策上的知识普及，“五险一金”等就业保障制度了解程度与毕业生就业意愿相关系数为 0.118，且在 0.01 显著性水平上呈显著。说明两者之间存在着显著的正相关关系，毕业生对“五险一金”等就业保障制度了解程度越高，其就业意愿也越高。其次，高校需推动职业教育改革，构建高技能人才培养体系。通过调查结果，校内就业培训质量对大学生的就业教育方式选择影响显著(1%)，可见高校应继续结合大学生就业需求对职业教育授课方式方法进行改革。通过与产业界的紧密合作，根据经济社会发展和市场需求，更新课程内容，帮助学生提高职业技能，增强创业能力。政府及相关部门也应提供培训计划，支持教师队伍的专业发展。此外，完善职业教育体系，学校可以设立产业研究中心，促进学术界与产业界的融合。根据辅导员调查结果，当前高校职业教育培训最主要的方式依然是使用教材和理论讲解，综合得分为 4.43，较其他授课方式占比更高，缺少实践性和操作性，基于此，高校应继续推动产学交流，如与企业合作开展实际项目，为学生提供实践机会。建立职业导师计划，邀请产业界人士为学生提供职业指导。在优化职业教育平台方面，高校可以设立专门的就业中心，提供职业规划、求职指导和面试培训等服务；建立校友网络，为学生拓展职业联系和就业机会；招聘职业咨询师，为大学生提供个性化的职业规划建议，进一步提升其就业能力。

本文使用大学生毕业就业意愿指标作为衡量就业工作质量的评价方式，收集 688 名受访者的主观认知进行分析，显示当前就业工作质量衡量指标还需要进一步优化。高校应定期对大学生的就业情况进行调查和分析，收集毕业生就业情况的回访和反馈，建立全面、科学的就业质量评价方法。依托云数据和数字平台，与政府就业信息数据库和“十五分钟就业服务圈”相结合，提高就业服务效率与质量。在政府机关的支持下，简化办事流程，为服务圈提供政策辅助，进一步推动大学生就业工作的顺利开展。

社会组织是推动大学生实现高质量充分就业的维护者。为了充分发挥社会组织的作用，需要为就业困难青年劳动力群体、脱贫青年劳动力群体等就业困难群体提供更多的援助和关怀。设立专门的就业信

息社区服务站点, 定期开展调查排摸, 以深入了解重点群体的就业需求。同时, 实行重点群体就业政策的“一对一”帮办机制, 确保这些群体能够获得针对性的帮助。此外, 还应提供行业技能培训、职业规划和求职能力提升指导等服务, 以提升劳动者的整体就业能力。在加强就业服务方面, 需要重视信息平台的建设。上海市人力资源社会保障部门可会同市大数据中心共同推进公共就业服务信息平台的建设工作。通过与“一网通办”平台的对接, 实现大数据的集成运用, 从而有效整合归集各类就业岗位招聘信息。这将为招聘单位和大学生提供更加便捷的岗位发布、简历投递、就业见习等指导服务, 进而促进就业能力的提升。

大学生应当积极调整就业观念, 明确个人的职业规划, 并主动投身于各类职业教育中。为此, 必须提升大学生的职业规划意识, 积极参与职业规划和自我评估, 深刻认识自身的优势和不足, 从而制定出切实可行的职业目标。同时, 各级政府和相关部门也应承担起责任, 为大学生提供免费的或低成本的职业培训机会, 以助力他们提升职业技能水平, 鼓励大学生获取符合市场需求的专业证书和资质; 大力推广社会福利教育计划, 针对大学生的实际需求, 制定详细的教育内容, 包括社会保障制度、福利计划、申请流程等方面, 提高大学生就业的可持续性; 同时帮助大学生更好地了解社会保障制度, 包括医疗、养老和失业保险等, 使他们在未来的职业生涯中能够享受到应有的保障和福利, 维护大学生的就业信心和稳定性。

参考文献

- [1] 任颖洁, 丁建国, 张霞. 创新驱动——产业升级下的就业问题研究[J]. 科学管理研究, 2022, 40(3): 83-90.
- [2] 石郑. 信息技术的应用促进了劳动力高质量就业吗? [J]. 科学学研究, 2022, 40(11): 1947-1956+1967.
- [3] 宋佳莹, 高传胜. 社会保障支出对就业的影响: 效应与机制——基于人口老龄化视角的门槛效应分析[J]. 兰州学刊, 2022(2): 147-160.
- [4] 韦杰. 不完全劳动关系视野下新就业形态劳动者权益保障研究[J]. 学术论坛, 2023, 46(3): 124-132.
- [5] 李玉靓. 后疫情时代高校毕业生就业形势及对策研究[J]. 就业与保障, 2022(4): 18-20.
- [6] 张顺. 数字经济时代如何实现更充分更高质量就业[J]. 北京工商大学学报(社会科学版), 2022, 37(6): 12-21.
- [7] 廖琪, 张敏, 何格, 等. 促进青年发展的城市政策环境评价[J]. 中国青年研究, 2022(5): 13-20+36.
- [8] 许涛. 大学生高质量充分就业探究[J]. 教育与职业, 2022(4): 58-62.
- [9] 许衍琛. 日本三元交互大学生就业模式及其借鉴[J]. 中国大学生就业, 2018(20): 34-38.
- [10] 周蓉. 大学生就业心态: 社会生态视域下的新常态及其应对[J]. 当代青年研究, 2022(2): 94-101.
- [11] 杨烁. 英美高校就业指导经验及对我国的启示探究[J]. 现代职业教育, 2020(18): 150-151.