

Investigation and Research on College Students' Employment in the Information Era

Jingjing Luo*, Hongmei Li, Yang Chen, Ping Yu

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan
Email: *18982951556@163.com

Received: Feb. 11th, 2020; accepted: Feb. 21st, 2020; published: Feb. 28th, 2020

Abstract

"Employment" has once been a hot topic of social concern, and the employment problem of college students has become increasingly prominent. On the one hand, there is the phenomenon that students cannot find suitable jobs when they are choosing a career. On the other hand, there is the phenomenon that enterprises cannot find the right people in the selection of people. In the information age, the employment of college students is facing many new challenges. In order to solve the employment problem of college students, we must rely on the government, school, employer, family and students' linkage. Based on this, this paper aims to analyze the employment problem of college students in the information age and put forward countermeasures and suggestions to improve the employment problem of college students.

Keywords

Information Era, College Students, Employment Problems, Countermeasures

信息时代下川内大学生就业问题的调查研究

罗晶晶*, 李红美, 陈 杨, 余 萍

成都信息工程大学, 管理学院, 四川 成都
Email: *18982951556@163.com

收稿日期: 2020年2月11日; 录用日期: 2020年2月21日; 发布日期: 2020年2月28日

*通讯作者。

摘要

“就业”一度是社会关注的热点，大学生就业问题日益突出。一方面，大学生择业时存在“学生找不到合适的工作”的现象；另一方面，用人单位在择人时出现“企业招不到合适的人”的现象。信息时代下，大学生就业面临许多新的挑战，要想破解大学生就业难题，就必须依靠政府、学校、用人单位、家庭、学生多方联动。基于此，本文旨在通过对信息时代下高校学生的就业问题进行分析，提出改进大学生就业问题的对策建议。

关键词

信息时代，大学生，就业问题，对策

Copyright © 2020 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. 研究背景

据教育部消息，2019 届全国普通高校毕业生达 834 万人，这与 2018 年创历史新高的 820 万毕业生相比，再次增加了 14 万人；与此同时，从 2005 年开始，我国就业形势开始走下坡路，就业人员的增长速度持续下滑。教育部就做好 2019 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作做出通知：一要拓宽就业领域，着力促进高校毕业生多渠道就业；二要推动双创升级，着力促进高校毕业生自主创业；三要强化服务保障，着力提高就业创业指导服务水平；四要加强组织领导，着力深化思想教育和宣传引导。我们有必要深入分析我国大学生就业问题的现状，根据现阶段就业的形势，积极、科学地引导大学生就业。

赵欣(2017)认为大学生当前就业存在的问题是：① 高校扩招生源迅速增加，② 毕业生对就业问题重视程度不足，③ 就业倾向于经济发达地区[1]。钟雁平(2018)认为高校大学生的就业问题是：① 高等教育更加大众化，② 大学生就业结构性问题尖锐，③ 择业期望和就业现实的矛盾[2]。阮文斌、刘黎明(2019)认为新时代大学生的就业问题是：① 存在慢就业现象，就业主动性不强；② 就业意向与就业能力不匹配；③ 受市场经济影响[3]。

近年虽有许多学者对大学生就业问题进行了研究，但大都侧重于对造成就业问题的原因进行归纳，停留在背景归纳阶段，缺乏对在校大学生进行实地调研和相关数据支撑，也缺乏对信息时代背景下大学生就业问题的研究。本次研究通过文献分析法和问卷调查法，查阅相关文献，对川内 797 名在校大学生的就业问题进行调研，探索大学生就业准备现状和就业能力差异，提出政府、高校、用人单位应怎样作为，大学生自身应怎样提升就业能力的对策建议。该研究旨在帮助大学生协调个人能力与岗位需求的差异，达到企业的招聘预期目标，更好的服务社会；同时也为高校有目的地培养大学生、用人单位招聘到合适的大学生提供依据。

2. 研究过程

(一) 研究对象

本研究以川内各高校大学生作为研究对象，采用匿名填写问卷的方式，以互联网为媒介的线上问卷收集方式，总共收集 834 份问卷，剔除回答不完整及偏差过大的问卷后，共回收有效问卷 797 份，有效

回收率为 95.56%。其中在性别比例上, 男性 206 人(25.8%), 女性 591 人(74.2%); 在年级比例上, 被试者年级为大一的有 13 人(1.6%), 大二有 358 人(44.9%), 大三有 423 人(53.1%), 大四有 1 人(0.1%), 大五有 2 人(0.3%); 在学科门类比例上, 文科有 566 人(71%), 理科有 231 人(29%)。被试者统计分布情况如表 1 所示:

Table 1. Subjects' natural condition
表 1. 被试大学生自然情况

项目	类别	样本数	百分比
性别	男	206	25.8%
	女	591	74.2%
年级	大一	13	1.6%
	大二	358	44.9%
	大三	423	53.1%
	大四	1	0.1%
	大五	2	0.3%
学科门类	文科	566	71%
	理科	231	29%

(二) 研究方法

1. 文献分析法: 通过国内关于大学生就业问题的文献探究我国当代大学生存在的就业问题。通过分析相关学者的学术论文, 同时根据我国当代大学生就业的现状, 在结合学术研究和现实情况的基础之上最终形成了本研究的基本思路和框架。

2. 问卷调查与访谈相结合研究法: 研究组成员通过对大学生进行线上线下问卷调查和访谈, 了解到当下大学生就业相关问题。课题自编封闭问卷为《大学生就业期待及就业准备调查问卷》; 此外, 笔者主要就“您在校学习状况的自我评价如何”、“您目前对毕业的打算”、“您认为目前学校或学院对教学实践环节的重视程度与实践条件如何”、“为了实现职业规划您做了什么”等问题进行了访谈。

3. 调研数据分析

(一) 川内大学生就业准备情况分析

由下表 2 可见, 47.3% 的被试者认为本专业有良好成绩是就业力的指标之一, 良好的学业成绩可以体现课堂知识的学习能力; 此外, 还有 8.3% 的被试者选择本校双学位/社会辅修二学位, 这表明有不少大学生重视学习的知识广度的提升; 技能培训的重视度是给出的定量中最高的, 占比 72.4%, 此项目可以直观反映就业能力中的实践能力和学习能力; 31.5% 的被试者认为实习实践是就业准备之一, 而实习实践又与就业能力中的实践能力、沟通能力和人际交往能力紧密相联; 社团、学生干部经历的能力可以表现为组织协调、沟通能力、学习能力、人际交往能力, 这种经历更偏向于人与人之间社交的能力体现, 此项目有 39.5% 的被试者选择; 参与科研项目是其中占比最低的一项, 仅有 2.1%, 科研的目的在于发现问题研究问题从而探索科学动向, 反映出问题一定的解决能力和抗压能力, 这表明被试高校学生解决问题能力和抗压能力的欠缺。

Table 2. The proportion of college students who are or have been preparing for employment in Sichuan
表 2. 川内大学生正在为就业做或已经为就业做的准备比例

您正在为就业做或已经为就业做的准备	M	SD	百分比
本专业良好成绩	0.47	0.500	47.4
本校双学位/社会辅修第二学位	0.08	0.276	8.3
技能培训(如手绘、摄影、软件等)	0.72	0.447	72.4
参加设计类比赛	0.31	0.465	31.5
实习实践	0.33	0.469	32.6
社团、学生干部经历	0.40	0.489	39.5
参与科研项目	0.15	0.355	14.8
其他	0.02	0.145	2.1

(二) 川内大学生就业期待分析

1. 大学生期待从事专业对口的工作

由下**表 3**可见,有 46.9%的大学生愿意选择专业相关工作,有 36.8%的大学生认为专业最好对口,但不是择业的首要因素,仅有 4.5%的大学生认为不会选择本专业就业。

Table 3. College students' employment expectations in Sichuan
表 3. 川内大学生就业对口期待程度

您所期待的就业对口程度如何?	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
只从事对口专业	33	4.1	4.1	4.1
愿意选择专业相关工作	374	46.9	46.9	51.1
最好对口,但不是首要因素	293	36.8	36.8	87.8
无所谓	61	7.7	7.7	95.5
不会选择所学专业就业	36	4.5	4.5	100.0
总计	797	100.0	100.0	

2. 大学生更倾向去国企就业

由下**表 4**可见,就“未来您最想去哪类性质的组织工作”这一问题,选择国有企业(央企)的大学生最多,占 36.8%;外资企业次之,占 20.7%。近年来,国企以其稳定的工作环境、较好的福利待遇受越来越多高校毕业生的欢迎。

Table 4. The enterprise type tendency of college students' employment in Sichuan
表 4. 川内大学生就业的企业类型倾向

未来您最想去哪类性质的组织工作?	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
国有企业(央企)	293	36.8	36.8	36.8
民营企业	148	18.6	18.6	55.3
外资企业	165	20.7	20.7	76.0
政府机关	47	5.9	5.9	81.9
事业单位	134	16.8	16.8	98.7
非营利性机构	10	1.3	1.3	100.0
总计	797	100.0	100.0	

3. 大学生倾向去以成都重庆西安为代表的新一线城市工作

据下表 5 可见, 有 76.9% 的被试者选择未来去成都重庆西安等新一线城市工作; 15.1% 的被试者选择去北上广等一线城市工作。

Table 5. College students' employment location preference in Sichuan

表 5. 川内大学生就业地点倾向

您优先选择的从业地点是?	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
北上广等一线城市	120	15.1	15.1	15.1
成都重庆西安等新一线城市	613	76.9	76.9	92.0
中小城市	41	5.1	5.1	97.1
较为偏远的山区	3	0.4	0.4	97.5
国外	12	1.5	1.5	99.0
其他	8	1.0	1.0	100.0
总计	797	100.0	100.0	

4. 大学生的工资期待较高

调查结果显示, 被试者大都对刚就业的起薪期待为 3001~5000 元, 期待就业 2~3 年后的月薪为 8000 元以上。有 52.6% 的被试者期待的就业起薪为 3001~5000 元, 25.8% 的被试者期待的就业起薪为 5001~8000 元(见表 6); 有 32.2% 的被试者期待就业 2~3 年后的月薪为 5001~8000 元, 有 58% 的被试者期待就业 2~3 年后的月薪为 8000 元以上(见表 7)。

Table 6. College students' expectation of starting salary in Sichuan

表 6. 川内大学生就业起薪期待

对于就业月薪, 您期待刚就业时的起薪是?	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
2000 元及以下	6	0.8	0.8	0.8
2001~3000 元	103	12.9	12.9	13.7
3001~5000 元	419	52.6	52.6	66.2
5001~8000 元	206	25.8	25.8	92.1
8000 以上	59	7.4	7.4	99.5
其他	4	0.5	0.5	100.0
总计	797	100.0	100.0	

Table 7. College students' salary expectations after 2 - 3 years of employment in Sichuan

表 7. 川内大学生就业 2~3 年后薪资期待

期待就业 2~3 年后的月薪是?	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
2000 元及以下	8	1.0	1.0	1.0
2001~3000 元	7	0.9	0.9	1.9
3001~5000 元	36	4.5	4.5	6.4
5001~8000 元	257	32.2	32.2	38.6
8000 以上	462	58.0	58.0	96.6
其他	27	3.4	3.4	100.0
总计	797	100.0	100.0	

(三) 川内大学生主观就业困境

经过调查分析发现,大学生认为目前的就业困境主要是缺乏实践经验,就业观念迷茫、求职方法技巧欠缺,专业知识技能不足这三点(如图 1)。很多大学生社会阅历较浅,社会实践经验不足,在很多需要相关工作经验的岗位就已经受限;随着社会的发展进步,行业岗位也不断增多,也正是这些岗位更新影响了学生们的选择和判断;此外,大学生们也存在着知识结构不甚合理、专业知识不足以应对新的挑战等的问题。

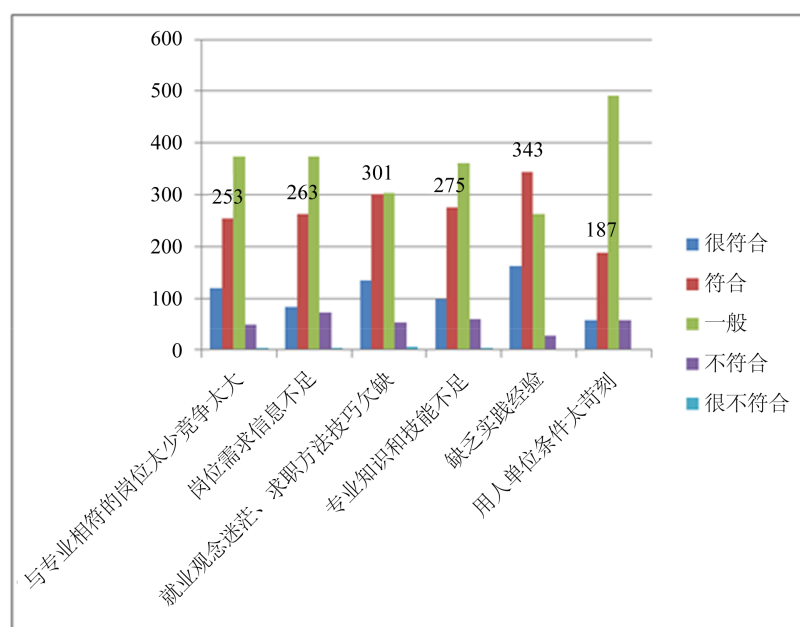


Figure 1. Sichuan College students think what difficulties they will encounter in employment

图 1. 川内大学生认为就业中将会遇到的困难

(四) 社团活动经历与川内大学生就业的关系

通过交叉分析发现:有社团经历的人就业力较没有社团经历的人更强。由下图 2 可见,有社团经历的人对就业采取的准备如在拥有本专业良好的学习成绩、本校双学位/社会辅修第二学位、技能培训(如手绘、摄影、软件等)、参加设计类比赛、实习实践、学生干部经历、参与科学研究项目或团队等方面的百分比均高于没有社团经历的人。学生社团作为学生学习的第二课堂和实践活动阵地,是提高大学生实践能力的有效途径,对学生进行职业准备具有重要作用。

(五) 川内大学生对学校就业指导期待较高

由下图 3 可见,有 44.42%的被试者对目前学校提供的就业指导与服务工作表示一般满意,35.88%的被试者表示对目前学校提供的就业指导与服务工作表示比较满意,仅有 8.03%的被试者对目前学校提供的就业指导与服务工作表示非常满意,此外,还分别有 9.41%和 2.26%的被试者对目前学校提供的就业指导与服务工作表示不太满意和不同意。

由下图 4 可见,针对“您希望学校或学院为其提供哪些就业服务”这一问题,有 63.99%的被试者希望学校能够为其提供求职经验分享,有 60.98%的被试者希望学校能够为其提供求职技巧培训,有 57.84%的被试者希望学校能够为其提供职业生涯规划指导,这三者的占比最高;此外,分别有 52.57%、47.43%、44.92%、43.91%、43.66%的被试者希望学校提供组织大公司的校园宣讲会等提供就业信息、人才训练营、

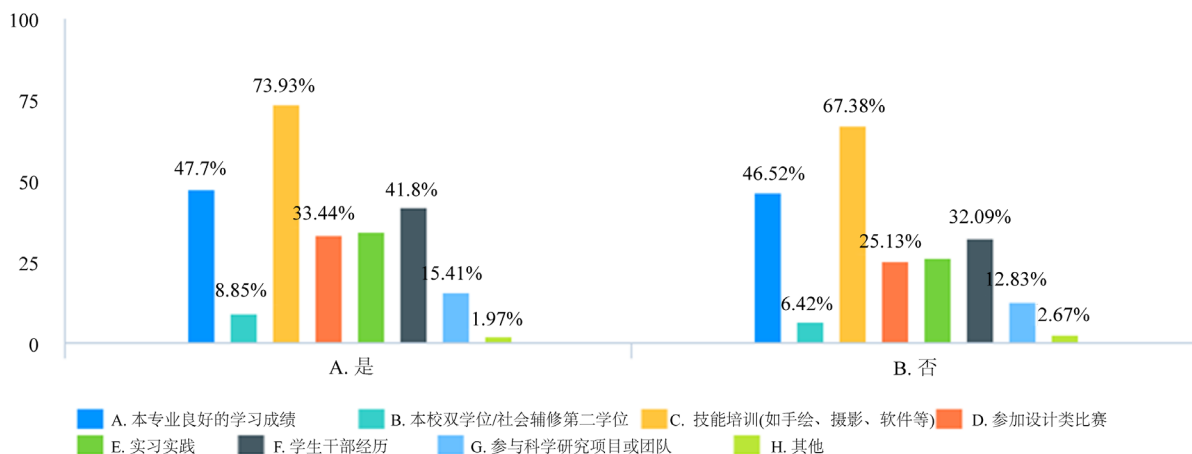


Figure 2. The influence of participating in club activities on college students' employability in Sichuan
图 2. 是否参加社团活动对川内大学生就业力的影响

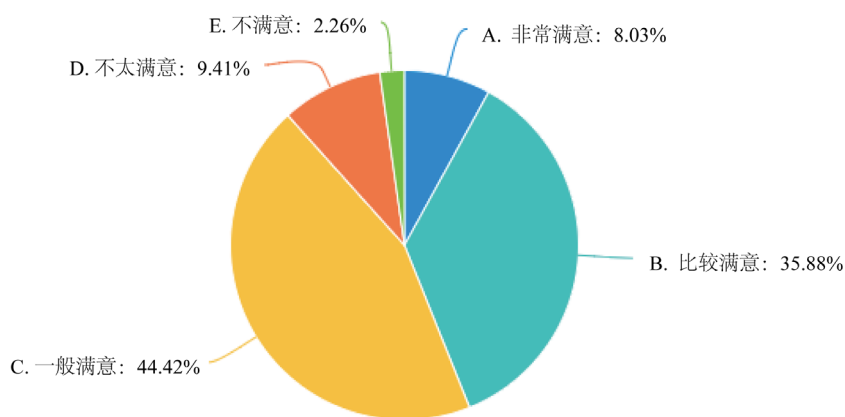


Figure 3. Sichuan college students' satisfaction about the employment guidance and service provided by the university
图 3. 川内大学生对目前学校提供的就业指导与服务工作满意程度

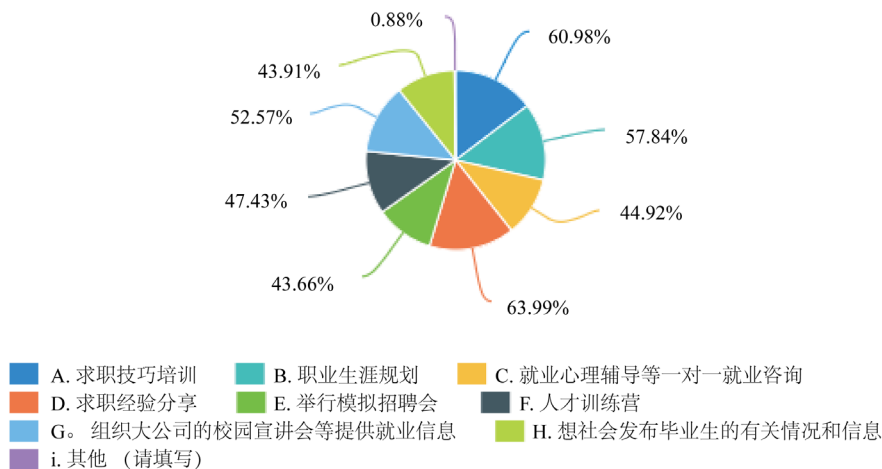


Figure 4. What employment services do Sichuan college students expect to receive from the university or college
图 4. 川内大学生希望学校或学院为其提供哪些就业服务

就业心理辅导等一对一就业咨询、向社会发布毕业生的有关情况和信息、举行模拟招聘会服务。

(六) 川内大学生理解的用人单位看重的招聘因素分析

由图5可见,针对“您认为用人单位在招聘时最看重的是什么”这一问题,分别有47.18%、22.33%、18.7%的被试者认为是实践和工作经验、专业知识、清晰的职业定位和职业意识,这三者的占比最高。

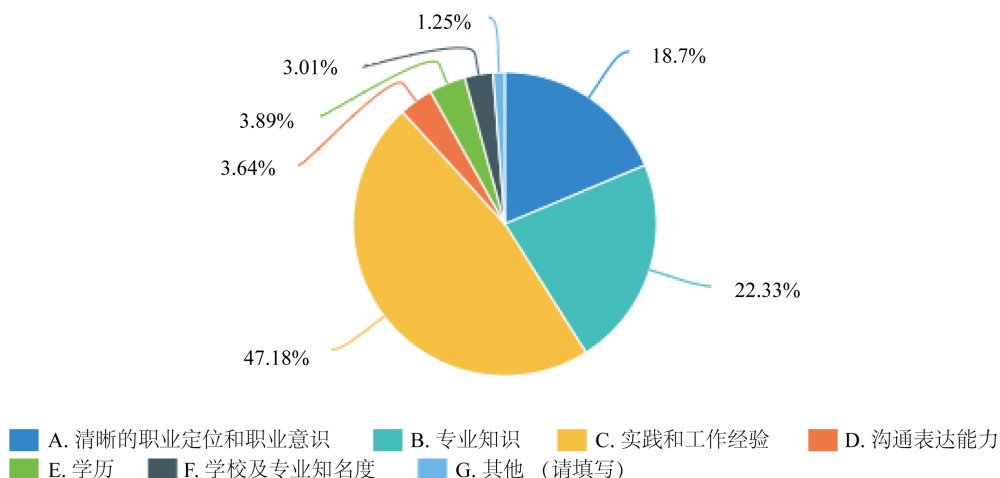


Figure 5. What factors do college students think employers appreciate most in the recruitment
图5. 川内大学生认为用人单位在招聘时最看重的因素

4. 对策建议

(一) 政府发挥职能作用, 提供就业促进政策和就业服务保障

1. 提供就业促进政策

政府, 首先要坚持就业优先战略, 实施更加积极的就业政策, 将扩大就业作为经济社会发展的优先目标; 其次要选择有利于扩大就业的经济发展战略, 确保经济平稳发展, 稳中有进, 稳中提质, 实现经济发展与扩大就业良性互动。正如习总书记所说: “没有一定增长不足以支撑就业, 解决就业问题, 根本要靠发展, 把经济发展蛋糕做大, 把就业蛋糕做大[4]。”

2. 建立健全就业保障体系, 创造健康的就业环境

此外, 政府还要健全就业服务体系, 提高大学生就业保障职能。在我国当前大学生就业环境下, 就业管理机制存在着一些不足, 大学生就业的法律法规等并不完善, 存在着许多问题, 三方协议、非法用工、性别歧视和经验歧视等问题影响着就业环境, 政府应该在法律层面为建设公平合理的就业环境而努力, 制定保护大学生合法权益的方针政策, 制定相关法规制止就业歧视和就业欺诈, 建立公平合理的社会保障机制, 对大学生就业市场进行规范, 创造一个良好的适合就业的环境[5]。

(二) 高校应优化课程结构, 提高人才培养与就业需求的契合度

1. 深化教学改革, 提升人才培养能力

高校应通过全面系统的专业教育与素质教育来培养和提升学生的个人素质和能力, 为我国各行各业培养新型创新性人才, 也为大学生将来出身社会打下重要基础。作为我国社会经济建设的重要人才培养基地, 高校肩负着重要的历史使命, 要帮助大学生树立正确的价值观和人生观, 有计划、有方法地开发和提升大学生的就业能力。

2. 理论联系实际, 提升教学应用能力

高校应鼓励大学生参加各种社会实践和专业实习, 将课堂上所学的知识运用到实践生活中来。此外,

还可以建立创新创业孵化基地,让大学生在实践中提升自己的各种能力、明白自身优势和不足,然后对症下药,不断的完善和提高自己。

3. 完善就业指导体系,加强就业合作

高校还应完善大学生的就业指导体系,给大学生提供实质性的帮助和建议,帮助大学生们明确自己的职业目标和用人单位招聘需求。同时高校还应加强与用人单位之间的沟通和合作,建立长期合作关系,为大学生提供学习实习和发展机会。

(三) 用人单位应树立科学的择人观,重视人才引进与开发

1. 树立科学择人观,加强与高校联系,利用便捷的择人渠道

用人单位在招聘人员时要对传统的招聘方式进行取舍,不能只是注重工作经验和学历等硬性条件,要从长远的角度去看待那些社会实践经验少、理论知识偏多的毕业生。招聘单位也应设立灵活的招聘条件,不要一味按照固定的标准招聘,从经济学角度说,用人单位的理性选择会帮助许多大学毕业生的资源配置和利用[6]。用人单位可以与部分高校联合并积极提供就业实习岗位推行“体验式就业”,共同培养和造就本单位适用的人才,以提高高校毕业生的实践能力,缩短他们从求学到工作的转换时间。

2. 重视人才引进与开发

用人单位要重视人才的引进。科学技术是第一生产力,掌握了科学技术的人是生产力诸要素中最重要、最活跃的因素。高校毕业生是受过系统专业知识教育的人才,是促进经济发展的主力军,用人单位应当把接受高校毕业生作为本单位良性运作和协调发展的一项重要任务,从而不断的优化单位内部的人力资源结构。用人单位还应实施中长期人才发展规划的重大人才开发工程,不断提高人才开发深度和人才服务满意度,以产业发展吸引集聚更多高层次人才,实现人才可持续发展。

(四) 家庭要引导大学生树立科学的就业观

在影响大学生就业心理的众多因素中,家庭因素则属于重要因素。家庭尤其是父母要加强与子女的交流沟通,帮助子女树立科学的就业观、做好职业生涯规划,不强加自己的就业意愿到子女身上。

(五) 大学生要树立科学就业观,提升综合竞争能力

1. 转变择业观念,树立科学就业观

大学生应对自己有一个比较客观全面认识,找准自己的定位,明白自己的优势和劣势,学会扬长避短,同时对于自己不足的方面要不断修炼,不断提高自己的修养,构造良好的职业形象;在选择单位和具体工作时,要注重自我价值的实现,正视职业收入,量力而行,切忌好高骛远。

2. 注意核心职业能力的培养,提升自身的知识可迁移能力

大学生在校期间应充分利用学习时间,努力学好专业知识和基础技能,掌握大学必备的基础技能。提高自己的语言水平和计算机水平,同时要给自己留有足够的课外阅读时间,丰富自己的课外知识,拓宽自己的知识面,养成良好的学习习惯和学习方法,不断充实和完善自己。此外,还应积极参与社团活动和社会实践,全面提高综合素质。此外,还可以利用寒暑假的时间去公司单位实习,锻炼自己的实践能力,通过实践,增强工作经历与经验的积累,在实践中不断提升自己的人际沟通能力、团队协作能力、组织协调能力、创新能力等。

3. 树立就业竞争意识,提升就业抗压能力

信息时代下,大学生就业压力与日俱增,整个人才市场的竞争更为激烈,大学生应积极主动地适应就业竞争机制,增强主动择业和自主创业的意识;还要具备良好的心理素质,理性面对生活,提升抗压能力。无论是在学校还是社会遇到困难,都要积极想办法应对,寻找多种方法解决问题,提高自己解决问题的能力 and 抗压能力。

5. 结语

高校毕业生是社会宝贵的人力资源，高校毕业生的就业问题也关系到我国的经济社会发展与高等教育的改革调整，随着教育普及化程度和全面素质的不断提高，高校毕业生就业难的问题也日益突出。而只有大学生做到术业专攻、学有所至，将所学的知识应用到实践当中，为就业做好准备；政府发挥就业指导作用，提供就业保障；企业科学用人，重视人才培养；学校与家庭注重人才培养和就业疏导才能保障高质量的就业以缓解我国大学生的就业难题。

参考文献

- [1] 赵欣. 论我国的就业政策与大学生就业问题[A]. 智库时代, 2017: 60-61.
- [2] 钟雁平. 高校大学生就业问题探讨[A]. 当代教研论丛, 2018: 20-21.
- [3] 阮文斌, 刘黎明. 新时代大学生就业问题浅析[A]. 现代交际, 2020: 185-186.
- [4] 谢开明. 新常态经济形势下高校毕业生就业困境及出路[J]. 山东青年, 2014(12): 18-19.
- [5] 王晓伟, 刘洋. 后金融危机下大学生就业问题的解决对策[J]. 中国校外教育, 2018, 626(6): 47 + 53.
- [6] 黄文武. 新事业单位会计准则下内部控制探讨[J]. 财经纵横, 2015(9): 189.