

疫情常态化背景下2021届毕业生 就业意向调查研究

——以宁波工程学院为例

商 策

宁波工程学院团委, 浙江 宁波

收稿日期: 2022年2月15日; 录用日期: 2022年3月14日; 发布日期: 2022年3月23日

摘 要

根据疫情防控实际需要, 众多高校推迟开学日期, 停办每年例行举办的校园招聘活动, 整个就业市场受到了严重影响。本研究通过对宁波工程学院2021届毕业生在各种改善疫情就业问题的机制和政策下的就业意向进行调研, 总结分析毕业生就业意向存在不明确、盲目跟随、专业对口要求高、偏慢就业四大现象。从政府、企业、高校和毕业生四个角度, 为提高社会就业率, 提高整体就业质量, 提高高校毕业生就业能力和就业素质提出针对性建议。

关键词

疫情常态化, 政策, 就业意向

Investigation on Employment Intention of 2021 Graduates under the Background of Epidemic Normalization

—A Case Study of Ningbo University of Technology

Ce Shang

Youth League Committee, Ningbo University of Technology, Ningbo Zhejiang

Received: Feb. 15th, 2022; accepted: Mar. 14th, 2022; published: Mar. 23rd, 2022

Abstract

According to the actual needs of epidemic prevention and control, many colleges and universities

postponed the opening date of the school and closed the annual campus recruitment activities. The whole employment market was seriously affected. Through the investigation of the employment intention of the 2021 graduates of Ningbo University of Technology under various mechanisms and policies to improve the employment problem, summarize and analyze the four major phenomena of graduates' employment intention: unclear, blindly following, high professional counterpart requirements, and partial slow employment. From the four perspectives of government, enterprises, universities and graduates, this paper puts forward targeted suggestions to improve the social employment rate, improve the overall employment quality, and improve the employability and employment quality of college graduates.

Keywords

Epidemic Normalization, Policy, Employment Intention

Copyright © 2022 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

就业是“六稳”之首，就业既是民生，也是国计，关乎千家万户的生活和社会安定的全局。新冠肺炎疫情发生以来，习近平总书记高度关注疫情对就业形势的影响，就统筹推进疫情防控和经济社会发展作出系列重要指示，提出了全面强化稳就业举措的明确要求[1]。2021届高校毕业生就业工作，是真正的史上最难就业。2021年企业招聘需求量较2020年度减少20%。较上届毕业生，国家推出的政策性岗位增量从70万个减为10万个，市场性岗位减少20万个，反观毕业生人数增加了35万。为找准新形势下大学生就业指导工作的切入点，以宁波工程学院2021届毕业生为样本进行深入调研，并基于样本调研结果提出大学生就业指导方案。

2. 调研基本情况

宁波工程学院以工科为主，文、理、经、管多学科协调发展。调研通过问卷收集和深入访谈方式开展，调研时间为2021年4月初至5月中旬，在宁波市人社局人才开发科相关专家和宁波工程学院就业指导中心的指导下，对宁波工程学院3404名2021届毕业生、浙江省245家企业进行调研。共回收有效样本量2979，问卷回收率将近2021届毕业生总数的88%。其中男生占比51.26%，女生占比48.85%；户籍地为浙江省内学生占比72.07%，户籍地为浙江省外学生占比27.93%；不同学科学生占比分别为工学64.76%，文学5.70%，经济学26.90%，理学2.64%。此外，结合答卷情况，挑选部分具有象征性的学生进行深度访谈。

3. 疫情常态化背景下的求职形态

因疫情防控，传统的线下招聘无法开展，毕业生招聘活动、实习等都受到较大影响。通过调查后发现，几乎百分之百的高校疫情期间都采用云招聘作为补充手段，“云招聘”是在多项综合信息技术支持下的劳动者和用人单位双方双向互认的活动过程，“云招聘”基本上可以在信息对等的基础上实现劳动者和用人单位双方的决策，与过去需要线下核实确认的线上招聘不同，即便有线下活动，也已经退让为次要环节。“云招聘”“云宣讲”模式的广泛应用，使得求职更为便捷了，实现了在家投递简历和视频面

试,节约了求职成本,大大解决了疫情冲击下的招聘难和就业难问题。

经前期调研,宁波工程学院共开展 142 次云宣讲、云招聘活动。调研结果显示,有 26.18%的毕业生对“云招聘”的形式表示不满意,对“云招聘”还不熟悉,他们希望学校提供线上的就业指导、线上求职经验分享等。在线的求职仍需要一些求职技巧,例如对企业的网申流程不熟悉、在线面试技巧缺乏等等。首先,应聘者需要具备高水平的网络交际能力,用人单位在举行线上招聘时应聘者应该能够自信沉着,充分展示自己。其次,由于网络、流量堵塞等不可控问题随时可能发生,应聘者还应具备面对网络中断或不畅等突发情况的应变能力。

4. 大学生就业意向现状分析

4.1. 就业意向不明确、缺乏目标

第一,缺乏职业生涯规划。当今社会处处都有激烈的竞争,要想能适应社会,就有必要尽早做好职业生涯规划。据全球职业规划师(GCDF)中国项目组发起,《职业》杂志、千龙网、中青在线等媒体参与开展的全国首届职业生涯规划大学生调查报告显示,绝大部分学生了解职业规划并认为很有必要,但极少数使用职业规划,而且仅有 10%的人接受过职业规划服务[2]。第二,缺乏正确的职业认知。很多大学生刚进入大学的时候不清楚自己所选的专业是否适合自己,或者不清楚企业对自己所选专业的岗位到底有着什么样的需求,对自己以后的职业生涯没有明确的目标。据调查数据显示,仅有 38.4%的大学生回答是了解的,有 61.6%的大学生处于不清楚的状态[3]。很多同学对自己以后的职业以及所处的环境并不了解,对自己以后职业认知程度十分低,这样会导致自己在求职过程中处于劣势。第三,就业准备不充分,许多毕业生在考上大学时没有考虑到以后的就业问题,认为就业问题是毕业之后的事情,就业准备意识不足,目标不够明确。第四,疫情影响。2020 年新冠肺炎疫情爆发以来,受疫情影响,大学生就业意识不高,积极性也降低。

4.2. 就业意向盲目跟随性强,从众心理泛滥

在就业意向的问题上,许多毕业生喜欢从众,随大流。大学生就业意向从众心理的表现:就业信息获取从众、就业地点选定从众、就业期望设定从众、就业岗位选择从众。

就业信息获取从众,一些大学生习惯于从单一渠道获取就业信息,许多大学生在看到不错的招聘信息就心满意足,不再寻找更好的招聘信息。因此会导致大学生视野狭隘,固化大学生的就业思维。

就业地点选定从众。许多大学生只愿意待在东部地区、发达地区、大城市、一线城市工作,很多毕业生也跟随大流,激烈地在这些地区的就业市场激烈竞争,但是去没有考虑自身的职业特点和就业需求。还有一些大学生只考虑在学校所在地和家庭所在地工作,却不考虑其他地区,导致就业不理想。

就业期望设定从众。一些大学生对自己就业期望十分高。看着别人就业效果还不错,自己也想要一份稳定而且薪资高的工作,期望自己能进企事业单位,国有企业,大企业。过高的就业期望会使大学毕业生在求职过程中处处受挫。

就业岗位选择从众。一些毕业生选择岗位时过分看重他人的数据,认为一些岗位的工资待遇高,于是头破血流地一股劲的竞争这个岗位,但是不考虑自己的专业技能是否匹配这个岗位,还有一些毕业生只选择自己专业对口的工作,如果不是自己专业对口的工作,哪怕再合适的岗位也不愿意去。

4.3. 就业意向专业对口要求高,思维固化

传统的就业思维会给人带来错误的就业心态。一些家长和毕业生认为,只有出身于 985、211 和双一流学校和拥有高学历的毕业生才会找得到薪资高的工作,而普通高校出身的毕业生只能找一份普通的工

作。这导致一些毕业生不敢挑战那些大企业，而自己却不愿意到一些民营企业尝试。而一些家长认为只有企事业单位、政府机关的岗位才是稳定的，导致子女毕业后一心只想往这些地方努力。这些传统的就业思维已经将毕业生就业限制在一个很小的范围中，这样会导致大学生就业视野狭隘，没有选择的余地。而一些毕业生一味地寻找自己就业岗位，但没有创业意识和创新思维。一方面的原因是大学生创业优惠政策宣传力度不够大和创业补贴政策不够落实，许多毕业生不清楚一些政府的大学生创业优惠政策，认为自己的实力不够和资金缺少，就放弃了创业的想法。或者一些毕业生在创业过程中没有得到一定的政府创业补贴导致创业失败；另一方面是随着各地生活水平的提高，大学生的惰性凸显出来，认为创业太累，加上大学生的固有思维就是创业很艰难，于是不敢吃苦，不够坚持，所以走在创业道路上的大学生越来越少。

4.4. 就业意向偏“慢就业”

在被调查的 2979 位毕业生中(见表 1)，有将近 30%的毕业生持暂时观望的心态，有近 2 成的毕业生选择 2021 年暂不就业，有业不就和无业可就的现象越来越严重。这表示在疫情影响下，“慢就业”心态的趋势加剧。慢就业是指毕业生毕业后既不打算马上就业，也不打算继续升学深造，而是待就业，慢慢规划未来道路的现象[4]。慢就业心态的造成有多方面原因：第一，毕业生在大学期间的自我定位不够准确，导致自己没有清晰的职业规划。第二，家庭原因，一些家里经济条件好的、开明的父母不会要求自己的子女毕业后马上就就业，而是建议子女去就业市场考察、修学、体验等。第三，毕业生能力不足。一些毕业生在大学期间没有熟练地掌握专业技能，导致自己无法符合岗位要求，所以想提高自己的专业知识和经验。疫情也加剧了慢就业趋势，疫情常态化背景下的大学生就业形势更加严峻，一些毕业生因为愈发激烈的就业竞争选择在家待业，而一些经济条件好的家庭为了保障毕业生的安全，也会让自己的子女在家待业，个人、家庭、社会的因素使得慢就业趋势加剧。

Table 1. Employment choice of 2021 graduates of Ningbo University of Technology

表 1. 宁波工程学院 2021 届毕业生就业选择

心态	具体选项	频数	百分比
积极就业	/	1487	49.92%
暂时观望	/	835	28.03%
无所谓	/	62	2.08%
暂不就业	继续深造	394	13.23%
	经济压力太大	36	1.20%
	家里要求暂时不就业	21	0.70%
	其他	144	4.83%

5. 提高毕业生就业质量的对策

5.1. 高校加强引导毕业生建立正确的择业观

职业生涯规划也称为“职业规划”，职业生涯规划应该是一个动态的概念，它是一个持续的发展过程。职业生涯规划不仅可以帮助个人按照自己的特性和资历条件找到一份合适的工作，实现人生价值，更重要的是能够帮助个人客观的认识自己，合理评估自己的优缺点，明确职业目标，定位自己，发掘职

业机会，确定未来职业发展方向。

高校应该根据本校学生发展特点和性质，有针对性地开展生涯教育，不同年级、不同专业的学生分开进行。首先要建立学生生涯规划的意识，在此基础上开展多维度的就业指导，更加全面化地将职业生涯规划常态化教育贯穿整个大学过程。在指导过程中，要兼顾学生个体差异性和社会企业的人才需求，帮助大学生了解自己的兴趣爱好、性格特征，分析当代社会各类职业的多方面要求，培养学生的职业素养。

高校要从国家和社会的角度，在专业发展中实现自己的价值，帮助学生树立正确的择业态度；加强以兢兢业业、尽忠尽职为核心的校园就业文化建设，培养学生树立脚踏实地、雄心壮志的就业心态；鼓励学生明确职业价值观，客观认识自我，保持良好就业心态，准确把握社会相关职业对人才的要求。

5.2. 政府部门应加强推进就业引导力度

国内外社会经济大环境对高校毕业生就业工作影响较大，促使大学生就业企业结构分布发生了明显变化。毕业生就业的主要选择是中小微企业，意味着中小微企业已经成为毕业生就业重要部分，政府应加大对中小微企业的扶持力度，出台人才引进优惠措施，以此有效引导解决中小微企业招聘难的问题，同时缓解毕业生就业难问题。

5.3. 构建新型高校就业工作机制

5.3.1. 完善管理体系

为了加强就业应对机制的运行规范性和效率性，以免出现混乱局面，在管理体系建设中，将基本目标定为分类管理。对不同专业毕业生进行基础调查，摸排就业需求和意向，以便于实现教育资源的优化配置。从毕业生就业能动性的角度出发，分为被动型学生、主动型学生和等待型学生；从求职意向角度可以分为自由职业、考研、单位就业和自主创业等；从就业能力角度来看有需要帮扶型和自给自足型等。要在就业管理工作中遵循实事求是的原则，进行有效的分类，明确不同类型学生在就业中的实际情况。

5.3.2. 搭建求职平台

由于疫情的原因，导致学生、学校和企业在线下的交流变得更加困难，高校应该建立完善的网上求职平台，保障学生就业，增进各主体之间的交流沟通。该平台以在线面试、云宣讲、在线会议等为基本功能，实现对线下招聘工作的有效模拟，加速信息共享。高校要有目的地整合企业信息和招聘信息，建立完善的数据库，实现信息数据的统一化管理，加强学生与就业信息的一致性，为学生投递简历和辅导员分析就业现状奠定基础。

5.3.3. 优化工作队伍

高水平的工作团队可以为高校毕业生就业应对机制的运行奠定基础，提升业务水平以此充分发挥人力资源的价值。加强就业服务人员的危机意识，分析和评价当前疫情防控现状和未来发展趋势。加强与企业之间的沟通交流，争取为学生获取第一手信息，并且及时传递及共享，以便学生做出正确的就业选择。对工作人员的专业培训除了了解掌握预防和控制流行病的政策法规外，还需要提高信息素养，做好就业管理工作。

5.3.4. 发挥主体作用

在建立毕业生就业应对机制的同时，要充分发挥学生在就业中的主体作用，这也是实施大学一级服务措施的关键，可以为机制的运作带来足够的动力。疫情常态化背景下，应引导学生了解当前的严重形势，增强压力下的自信心，提高学校的整体就业率。很多高校毕业生在疫情影响下出现就业心态失衡的情况。

因此,要加强思想教育,帮助学生树立就业观念,选择适合自己职业发展的工作,在明确自身特点的基础上,适应求职目标,有效协调求职信息。加强毕业生在就业领域的主动性,使他们能够以不同的方式获得政策信息和企业招聘信息,以避免由于信息国家的影响而造成的就业限制。

5.3.5. 加强多方联动

单靠高校的力量难以提高就业应对机制的运行效果。因此,我们需要加强各方合作,形成强大的合力,为学生就业创造良好的环境。加强高校导师与教师之间的沟通,深度挖掘就业资源,丰富就业信息,满足学生的个人需求。加快建立用人单位信息数据库,加强高校与用人单位的协同配合,积极开展网上招聘会。由于这一流行病的影响,一些学校推迟了学校的开学时间,这导致在执行就业指导方针方面出现重大困难。高校应主动联系学生家长,加强家庭和学校的联合力量,了解学生求职意向和状况,督促学生就业求职。高校还可以定期提供相应的咨询服务,利用网络平台集中对毕业生在工作过程中的困惑进行答疑。

5.3.6. 完善评价体系

构建就业指导评价体系,通过总结和反映问题,不断优化毕业生就业反应机制,提高高校就业率。在这一以学校和企业合作为基础的过程中,我们需要创新企业评估机制,并将其应用于就业指导方针的评估。调整评价标准和方法,确保其完整性和科学性。在此过程中还应该结合企业评价、教师评价和学生评价等方式,建立相应的评价指标权重,充分发挥先进评价理念和方法的优势。特别是,应鼓励学生进行自我评估,分析自己的劣势和优势,以便他们能够发展自己的优势,避免在就业方面的劣势。加强对学生学习、沟通与合作能力、组织与协调能力的评估,并使其与工作相关的正确信息保持一致。

参考文献

- [1] 全力以赴做好应对疫情稳就业工作[J]. 工会信息, 2020(8): 4-7.
- [2] 雷骅宇. GCDF 全国首届职业生涯规划调查[J]. 中国大学生就业, 2006(7): 37-40.
- [3] 孙百才, 吴克明. 大学毕业生职业认知、工作搜寻与高校就业指导[J]. 青年探索, 2005(4): 47-49.
- [4] 本期话题:“慢就业”,该不该提倡? [J]. 中国就业, 2016(11): 59.