

大数据背景下高校精准就业指导的实践路径研究

王福刚,何颖娴,袁婷婷

(沈阳建筑大学材料科学与工程学院,辽宁 沈阳 110168)

摘要:随着企业对毕业生需求的多元化,高等院校传统的工作模式已无法满足就业指导要求,高校就业指导需更专业、更精细、更精准。对比了传统就业指导模式和大数据精准就业指导的优缺点,借助大数据技术对沈阳某高校近3 000名毕业生进行了全过程跟踪和大数据分析,并对分析结果进行了详细研究,由此提出了高校就业信息数据的研究方式、研究路径和分析方法。

关键词:大数据;就业指导;高校;精准就业

中图分类号:G649.21

文献标志码:A

随着中国5G技术和新型基础设施建设快速发展,大数据技术的应用场景更加广泛,为高等院校的学生教育管理工作带来了新的契机。高校毕业生的就业工作可以通过对就业系统海量数据的统计分析和研究数据间的关联度,帮助提高就业指导信息的针对性和实用性,从而为高校就业工作指导教师、毕业生辅导员开展精准的毕业生就业指导提供支持^[1]。

近些年,高考的录取比例逐年增加,研究生的录取率也有所提高,大学生毕业人数不断攀升,加之新冠疫情的影响,部分行业发展受阻,毕业生的就业形势不容乐观。与此同时,随着社会的变化和经济发展,学生的职业观更倾向追求个性化,用人单位对毕业生的要求也在增加,现有的就业指导体系已无法完全适应高校毕业生的需求。因此,随着就业市场供需主体双方的变化,高校学生工作中精准就业指导就显得越来越重要^[2]。

一、高校精准就业指导研究的重要意义

为促进毕业生更加充分和更高质量就业,中国于2016年下发了《教育部办公厅关于开展全国普通高校毕业生精准就业服务工作的通知》(以下简称《通知》)^[3]。《通知》要求各个高校要及时融入新技术、新方法,将精准就业指导作为重点工作,以期适应社会发展的需要^[4];要求各地高校运用现代大数据技术实现求职双方精准匹配,同时加强建设毕业生服务体系,建立“一人一策”台账,为毕业生精准提供就业岗位、精准推送政策、精准提供就业指导。

1. 就业市场多元多变,亟需加以精准匹配

高校毕业生就业情况是学校办学实力和人才培养质量的综合体现,一直是国家重点关注的民生领域,也是社会关注的热点。当前,随着中国经济体制改革的不断深入,经济社会结构处于调整期,传统产业对毕业生的

需求逐渐减少,而新产业、新职业、新岗位发展迅速,相关企业对毕业生的综合素质要求越来越高,对复合型、创新性人才的需求持续增加,相关岗位随之增多。但是,部分高校毕业生的就业指导仍然按部就班,没有跟上形势变化,导致毕业生就业迟缓或者就业质量不高。

2. 毕业生求职需求更宽更广,亟需给予针对性指导

目前,一方面就业市场上用人单位求贤若渴,提供众多的招聘岗位,另一方面部分大学毕业生求职积极性不高,延迟就业^[5]。有的学生职业生涯规划不明确,选择“慢就业”,处于就业迷茫状态;有的学生不想工作,逃避进入社会打拼;有的学生计划毕业后先去旅游度假,然后再择业等。日益凸显的“慢就业”现象是一个综合性的社会问题,其成因是多方面的,这就对高校就业指导工作提出了更高要求。

3. 毕业生就业指导队伍参差不齐,亟需构建精准的就业服务体系

目前,高校毕业生的就业指导多是由学校就业部门主要负责,各学院就业工作领导小组负责执行,在具体操作过程中多是毕业生辅导员负责完成与学生就业的指导和咨询工作,且不同高校对其的重视程度不一样。另外,辅导员岗位工作多任务重,参与集中培训和系统提升的机会较少,实际操作能力难以得到提升,致使就业指导工作队伍的水平参差不齐。

因此,笔者旨在深入研究高校毕业生网络招聘等方面的大数据筛选,提高毕业生就业指导针对性,形成系统的高校大学生职业生涯规划教育体系,并为毕业生提供“靶向性”就业指导^[6],增强高校毕业生的就业指导精准性,促进高校毕业生高质量就业,对实现经济持续健康发展、改善民生、维护社会稳定意义深远。

二、现存问题和制约因素

1. 毕业生就业能力结构与市场需求契合度低

近年来,中国新增就业人数迅速增长,新

增人数在1 000万左右,高校毕业生也处于递增趋势(见图1),2020年毕业生人数874万,2021年毕业生人数突破900万。虽然随着就业市场的变化,新领域、新业态吸纳人数持续增加,但由于新冠疫情的不良影响,很多企业持观望态度,用人需求紧缩,高校毕业生群体就业难度持续增加,“高期望”“慢就业”现象加剧。在就业市场压力较大、就业目标不明确的双重压力下,一部分原本没有学历晋升需求的大学生选择报考研究生以缓解就业压力,希望在未来获得更高、更好的平台,使得目前全国的“考研大军”“二战大军”规模激增。另有一部分专业优秀、能力很强的学生盲目地报考公务员,屡遭失败,错过了最佳的求职机会。调查数据显示,逐年升温的公务员考试已成为“中国最难的考试”,近几年平均招录比在40:1左右^[7]。研究生报考比例也逐年增加,2021年研究生考试报名人数为377万人,招录数为118万人,259万人落榜。



图1 2001—2020年高校毕业生人数变化

2. 高校毕业生的求职动机和社会需求匹配度低

高校毕业生在进行就业抉择时,多数人通过辅导员、家庭、朋友或者同学渠道获取信息,求职的出发点取决于学生的内在需求。然而目前的教育模式难以深入发掘学生的内在需求,尤其是社会经验不足的大学生群体,他们大部分存在对社会认知不准确、对岗位需求不明确的问题,如果入学后的专业教育引导少、职业规划不确定,很容易导致原本最应当有自我判断的大学生,成为随波逐流、求职迷茫的群体。高校毕业生看上去求职选择有很多,但实际情况却并非如此,不少高校毕

业生将遭遇求职遇阻甚至处处碰壁的情况。

3. 就业信息不畅通

高校毕业生的就业市场主体由高校、用人单位、学生等多方组成,其构成复杂,容易出现信息不顺畅的情况,导致各方的相关信息不能及时、精准、高效流动。大学生初入职场,对企业的了解局限于网络资料或是企业宣讲,对具体情况了解较少;用人单位和企业

对大学生的综合能力、专业素质也知之甚少,导致很多学生频繁参加招聘会,但是签约率并不高。以沈阳某高校为例(见图2、表1),环境学院130名毕业研究生,参加双选会1413人次,平均每个人参加10多次就业招聘会;材料学院49名毕业研究生,参加招聘会496人次,人均参加10余次。

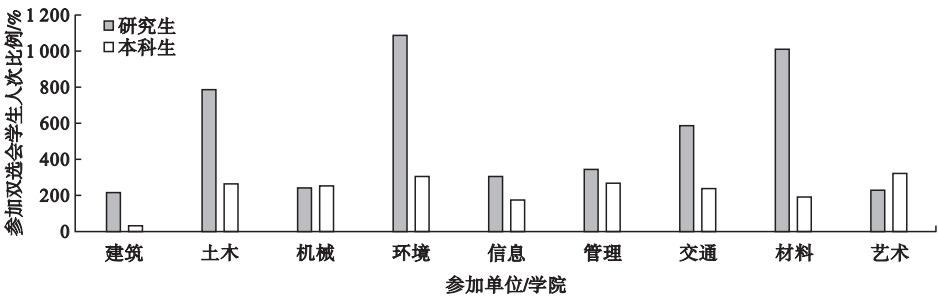


图2 沈阳某高校毕业生参加双选会人次比例

表1 沈阳某高校毕业生参加双选会情况

学院	学生层次	毕业生数/人	参加招聘会情况/人次
建筑学院	毕业研究生	193	410
	本科毕业生	215	71
土木学院	毕业研究生	193	1 517
	本科毕业生	426	1 105
机械学院	毕业研究生	88	209
	本科毕业生	324	801
环境学院	毕业研究生	130	1 413
	本科毕业生	291	869
信息学院	毕业研究生	66	200
	本科毕业生	419	708
管理学院	毕业研究生	191	662
	本科毕业生	369	984
交通学院	毕业研究生	70	410
	本科毕业生	259	610
材料学院	毕业研究生	49	496
	本科毕业生	203	384
艺术学院	毕业研究生	64	148
	本科毕业生	134	430

高校就业部门对双方的了解往往也仅限于毕业生简历、单位招聘信息层面。另外,部分工作招聘网站上的信息鱼龙混杂,提供的就业岗位和资料需要进一步核实,毕业生对就业市场信息转换、消化率低,导致信息资源的浪费。同时,有些高校毕业生为了获得理想的工作岗位,出现求职简历表述不准确、成绩不真实的情况,甚至伪造荣誉证书、篡改专

业成绩、伪造实习经历等^[8]。

4. 高校毕业生就业定位不精准

多数高校毕业生通过在大学期间的学习、实习和生活,权衡多方面因素,可以确定就业去向(就业、出国、考取研究生、创业、继承家业)。然而,有一部分毕业生由于职业规划不明确,就业目标定位不清晰,或是对自身的期望值过高,找不到理想的工作;或因就业心态飘忽,左顾右盼,错过了最佳求职时机。譬如,部分毕业生不从实际出发,互相攀比,只愿去一线城市就业,不愿去二、三线城市,更不愿意去西部地区 and 基层就业;部分毕业生只想去国企、央企,不考虑中小企业;部分毕业生就业目标定位于机关、事业单位,屏蔽其他类型单位等。因此,若要做好大学生就业指导工作,则一定要做到精准化、精细化,同时做好就业育人工作,引导大学生树立正确的就业观、成才观、职业观,努力把实现个人理想融入到服务党和国家事业发展中去。

三、高校精准就业指导的实践路径

1. 就业指导队伍的专业化建设

如今,高校毕业生的就业指导工作多由毕业年级的辅导员负责,存在重使用、轻培养

的现象。对于就业指导工作人员需要进行专业的系统指导和专门培养,从而不断增强学生工作队伍的就业指导能力,与时俱进地为学生提供更专业的就业指导服务,以满足毕业生的个性化需求。

(1)学校定期组织就业处的工作人员和毕业生辅导员参加大学生就业、创业的相关培训课程。针对各群体研究、制定不同的就业指导方案,以体现其精准性。学校的学生管理部门也要及时与学生沟通,及时进行学生求职进展的通报和沟通,做到有的放矢。当学生产生求职困惑时,辅导员、就业指导人员能够及时、有效地解决问题。此外,学校还可以利用网络搭建就业咨询平台,工作人员在线答疑,为学生解决面试技巧、简历制作和面试预约流程等方面的问题,满足高校毕业生的求职需要。

(2)调整就业管理人员结构,健全毕业生指导保障机制。毕业年级辅导员、就业指导人员、团队管理人员需从具有相关专业背景、参加专业培训并获得证书、多年从事毕业生教育管理工作中的人员中择优选拔,并就专业素养进行综合评审^[10]。此外,还需进行系统性的培训,如大数据分析技术、统计学相关知识和信息系统技术,使指导教师可以熟练运用就业分析系统、毕业生信息系统、求职行为分析系统和就业跟踪服务系统,及时完善就业大数据,促进学生充分、精准就业。

2. 构建学校动态数据管理体系

精准就业指导服务不仅在推荐单位与学生的匹配度方面有所体现,还体现在工作岗位推荐的时机和时间点。因此,应充分借助大数据技术优势,搭建高校就业大数据平台,构建动态化的平台端、执行端和操作端3级大数据管理体系,及时更新数据,分析并形成行动方案,为就业指导人员实现精准就业指导服务提供支持。

(1)平台端是学校顶层设计层面,需要与教育部平台实现端口对接,数据共享。同时,与学校就业处、学生处、教务处、财务处以及保卫处等多部门联动,确保数据准确、变更

及时。平台端由学校就业管理部门负责,确保相关信息能及时上传下达。

(2)执行端是具体负责就业工作的辅导员或者学院就业工作负责人层面,实现就业数据的及时发布和学生培养质量反馈。执行端主要实现用人单位招聘信息、学生就业台账信息、就业学生反馈信息和就业单位反馈信息的及时录入、实时更新。通过学校、用人单位与毕业生的三方协议签订情况动态监管,把握学生就业过程,第一时间生成不同专业、不同学院的就业信息大数据;根据就业情况,及时分析研判,并根据研判结果进行指导,引导毕业生及时调整就业目标和就业方向,增加毕业生的求职成功率,同时提高毕业生的就业质量。

(3)操作端是毕业生个人层面和用人单位层面。毕业生需要正确录入个人情况、就业求职信息以及就业意愿,从而通过大数据搜索找到符合自身需求的工作岗位。用人单位需要准确录入单位介绍、招聘计划、招聘要求、招聘会流程、福利待遇和面试流程等方面的信息,并根据单位用人标准,查询是否有符合其要求的毕业生。同时,辅导员应及时关注毕业生信息录入情况,发现学生录入信息有误或信息不全时,第一时间提醒并督促毕业生修正,为其求职打下良好基础。

3. 提供多元就业指导服务

全国高校因办学特色和定位不同,设有不同专业,即使是同一专业,不同的高校培养方向也不尽相同,因此为学生提供精准的“一对一”就业指导服务十分必要,尤其是作为大学生最亲近的“知心人”——辅导员的工作就更重要,具体的工作方法和实践路径因人而异、因事而异、因时而异。

(1)依托专业的辅导员团队或辅导员工作室,持续深入地开展就业指导、职业规划等相关方面的学术研究,定期组织召开研讨会,交流经验、分享心得。目前,部分省市推行了高校“辅导员工作室”制度,选拔了一批优秀的辅导员骨干担任工作室的负责人,开展学生教育培养、创业就业等方面的培训和活动,

进一步细化现有辅导员的工作职责和研究方向。通过培育精品辅导员工作室,研究所在学校的就业特点并探索精准指导的方式方法,在实践中发现问题,在工作中思考规律,助力毕业生健康成长、高质量精准就业。同时,也可以针对低年级学生开展职业规划辅导,咨询解惑,并帮助他们在接下来的学习和生活中根据情况及时调整求职意向、丰富求职经验。低年级辅导员也需要了解就业市场的情况,关注学生动态,采取不定期的年级大会、座谈会和一对一谈话等方式,进行职业教育和求职引导。

(2)为特殊人群提供精准帮扶,落实好“一人一策”,有的放矢地开展就业指导工作。毕业生辅导员要针对有就业困难的毕业生建立数据库,详细统计毕业生的自然信息和求职情况,畅通沟通渠道,确保线上、线下第一时间提供指导和服务。高校毕业生出现就业困难的原因有很多,有可能是少数民族学生语言沟通存在问题而导致求职不畅;有可能是家庭贫困学生因内心自卑而逃避求职;有可能是身体残疾学生就业渠道狭窄致使求职遇挫^[11]。所以,辅导员要建立一个完整的就业困难毕业生数据库,及时更新、实时了解这些毕业生的情况,对于毕业生求职问题、求职困惑及时发现、及时解答、及时帮扶,助力毕业生找到合适的工作。

4. 坚持立德树人初心

中共中央、国务院印发的《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》提出“三全育人”的要求,即全员、全过程、全方位育人,要求高校要围绕立德树人根本任务,结合学生思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育等方面工作,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,把思想价值引领贯穿教育教学全过程和各环节,形成管理育人、服务育人、文化育人、实践育人、科研育人、教书育人、组织育人的长效机制^[12]。精准就业指导是大学生离开校园步入社会的重要环节,也是帮助学生树立正确就业观、做好学生思想教育的关键工作^[13]。就业指导人员、学生辅

导员在指导中要从学生的需求出发,积极工作,助力学生成长成才。要积极鼓励和引导大学生到祖国最需要的地方建功立业,用努力创业、积极奋斗谱写青春之歌,减少毕业生就业攀比薪资、追求大企业、选择一线城市的情况,努力破解毕业生“慢就业”“缓就业”难题。同时,通过毕业生大数据信息系统,及时了解用人单位的需求,并调整专业设置和课程设置,培养符合社会实际需要的毕业生^[14]。另外,准确筛选学生反馈的企业信息,对一些虚假招聘的不良企业和就业中介进行识别,及时将相关信息告知广大毕业生,保护毕业生的合法权益,尽量避免毕业生在求职过程中上当受骗。

四、结 语

移动互联网、大数据等技术的发展,为高校学生教育管理工作和创新创业教育工作带来了新机遇,毕业生的就业指导工作要做到与时俱进,高校应进一步整合资源,以问题为导向,构建精准高效的就业服务体系,并在实践中持续提升工作能力,保障毕业生充分、高质量就业。同时,高校构建精准就业服务体系既是求职毕业生的迫切要求,也是适应学生个性需求,更是学校人才培养和就业市场趋势的要求,这就要求高校在就业指导工作中做到过程精准与结果精准的有机统一。然而,毕业生的就业信息分析不是简单地依靠信息系统就可以得到正确答案,目前大学毕业生的职业生涯规划、就业意向与社会的就业形势等信息并不能完全匹配,高校毕业生的就业工作还需要从多方面进行完善。高校相关工作人员要以大数据分析结果作为参考依据,加之丰富的工作经验,准确掌握毕业生求职、就业的具体情况,据此深入分析暴露出的问题并提出解决方案,才能更好地为毕业生提供精准就业指导。

参考文献:

- [1] 孙璐璐,盛夏. 大数据视域下高校精准就业服务工作的探究[J]. 教育教学论坛, 2020(3): 319-320.

[2] 杨乾振. 大数据视域下高校毕业生精准化就业指导路径探究[J]. 智库时代,2020(2): 43-44.

[3] 徐晓雯,岳昌君. 高校毕业生过度教育状况对就业满意度的影响:基于 2015 年高校毕业生就业调查数据的分析[J]. 当代教育与文化, 2020,12(2):96-103.

[4] 梁本. 关于大数据思维在高校就业指导工作中的应用[J]. 教育教学论坛,2019(49):23-24.

[5] 裴佳祺. 构建大学生精准就业服务体系的探讨[J]. 现代交际,2018(20):171-172.

[6] 刘理. 高校毕业生精准就业服务机制实践探析:以湖南理工学院为例[J]. 中国大学生就业,2018(16):39-44.

[7] 李娜. 大数据背景下高校毕业生就业服务体系建设研究[J]. 无线互联科技,2020(1): 115-117.

[8] 葛宝山,董茗尧. 大数据技术何以促进大学生精准就业[J]. 青年关注,2019(17):104-105.

[9] 王菲. 大数据时代高校就业指导教育工作的创新路径研究[J]. 课程教育研究,2019(16): 237.

[10] 张思阳,黄同成. 大数据在高校就业管理工作中的探索及应用[J]. 电脑知识与技术,2019(10):1-2.

[11] 许丽娜. 新常态下开展毕业生精准就业指导与服务途径研究:东北师范大学人文学院精准就业指导工作实证[J]. 吉林教育,2019(14):31-35.

[12] 李明泽,张晓雁. 新时代高校“三全育人”工作长效机制研究[J]. 沈阳建筑大学学报(社会科学版),2021,23(6):628-632.

[13] 袁东东. 大数据背景下大学生就业指导对策研究[J]. 中国大学生就业,2020(5):59-64.

[14] 王佩佩. 应用型本科院校精准就业指导策略探究[J]. 长江丛刊,2020(20):98-100.

Research on the Practical Path of Precision Career Guidance in Colleges and Universities under the Background of Big Data

WANG Fugang, HE Yingxian, YUAN Tingting
(School of Materials Science and Engineering, Shenyang Jianzhu University, Shenyang 110168, China)

Abstract: With the increasing demand diversification for graduates, the original university work model cannot meet the requirements of career guidance, and the guidance needs to be more professional, more precise and more accurate. This paper compares the advantages and disadvantages between the original career guidance model and the big data precise guidance, uses the big data technology to track nearly 3000 graduates from a university in Shenyang through the whole process, and carefully analyzes the results in detail. With the research, this paper puts forward the methods, research paths and analysis methods of information statistics in colleges and universities, which can provide scientific basis and reference for college counselors to realize scientific and accurate career guidance.

Key words: big data; career guidance; colleges and universities; accurate employment
(责任编辑:徐聿聪 英文审校:林 昊)