

充分挖掘高校资源 扩大学生就业渠道

郝南, 孟建民, 杨晶

(河北工程大学 城市建设学院, 河北 邯郸 056038)

[摘要]近年来, 大学毕业生人数逐年增加, 就业形势十分严峻, 大学生就业问题成了社会各界关注的焦点。各地高校急于解决毕业生就业问题的同时, 有可能忽略或者没有充分挖掘现有的可利用资源。文章梳理了高校现有的各种社会资源, 并对如何充分挖掘社会资源, 扩大学生就业渠道提出了建议。

[关键词]高校; 就业渠道; 社会资源

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2013.02.004

[中图分类号] F241.4

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2013)02-0009-03

随着我国高校的不断扩招, 大学毕业生人数逐年增加, 已经从传统的“精英化教育”转向“大众化教育”。与此同时, 就业难问题逐步凸显。2013年我国普通高校毕业生规模达到699万人, 比上年增加19万。加上前两年200万没有实现就业的人数, 2013年累计将有近千万大学毕业生要找工作, 就业形势十分严峻。大学生就业难成了社会各界关注的焦点, 如何才能提高大学生的就业率成了各高校工作的重点。

目前我国经济已呈现筑底回升态势, 就业优先的发展战略得到实施, 国家在开辟就业岗位方面, 采取了诸多措施。招考公务员、选调生、村官、三支一扶岗位、志愿西部计划、参军入伍、科研岗、大学生创业、就业援助月、春风行动、民营企业招聘周等方法发挥了重要作用。然而, 从总量上讲, 整个“十二五”时期, 我国劳动力依然是供大于求, 由于经济形势对就业的影响往往存在一定滞后效应, 2013年就业形势仍面临较大压力和挑战, 称为“最难就业年”, 扩大就业的各项举措依旧不能放松。如何实现就业数量和质的双提升? 这是摆在高校教育工作者面前的一个难题。

各地高校在探索人才培养模式、合理调整专业设置、深化课程体系改革等方面做了很多积极的努力来使得毕业生能够更加符合社会的需求; 通过校企合作、工学结合、完善实习实践制度来提升毕业生的实践能力; 通过职业生涯规划、就业指导培训、毕业生信息跟踪反馈等工作提升对毕业生就业方面的服务。然而, 高校自身还拥有很多的资源没有得到充分的利用, 制约了学生就业渠道的拓宽。

一、高校在开辟学生就业渠道方面可以利用的资源

高校与社会有着千丝万缕的联系, 而每一个联系结点的另一面都有一定的人才需求。人才需求是永远存在的, 重要的是能否发现需求并提供适合的毕业生。高校急于解决毕业生就业问题的同时, 有可能忽略或者没有充分挖掘现有的可利用资源。

(一) 校友资源

每所院校都有一大批校友, 高校开办的时间越长校友就越多, 每年都有各届校友举办的各种庆典、聚会。各届校友中, 不乏一些成员已经成长为企业的高层、科研院所的领导, 这些校友就是高校最大的一笔财富。深度挖掘校友资源, 不仅可以服务于校友, 更可以在就业上给予在校生大力的帮助。

(二) 合作单位资源

近年来, 为提高教学内容的实用性, 提升学生的实践能力, 加快科研成果的转化, 各地高校都加大了对产学研模式及实习实践环节的重视。高校陆续建立了大量的校外实习实践基地, 在产品研发、成果转化、技能培训、学生实习等方面进行互利互惠的合作。这些合作单位本身就是重要的就业单位。

(三) 网络资源

近年来, 网络招聘渠道异军突起, 各种专业招聘网站发布了大量招聘信息, 在毕业生就业中扮演了越来越重要的角色。但是各种原因导致一部分同学没有更好的利用网络资源, 丧失了大量机会。一方面企业急需用人, 另一方面毕业生急需就业, 信

[投稿日期] 2013-01-10

[基金项目] 2012年河北省社会发展研究课题(编号: 201203165)

[作者简介] 郝南(1962-), 男, 河北保定人, 副教授, 研究方向: 党建和思想政治教育。

息传递阻塞制约了人才的合理流动。将各专业招聘网站的正规招聘信息进行收集和筛选,定期定向发布给毕业生,成为一种必要的办法。

(四) 校际资源

各所院校自身掌握一些用人单位信息或资源,但是并不一定能够充分利用。一些专业方向互补、学历高低互补、生源籍贯互补的院校之间有着广大的合作空间,通过共享用人信息、合办招聘会等形式可以充分利用校际资源。

二、充分挖掘资源拓宽学生就业渠道的建议

大学生就业难的原因非常复杂,而且还隐含着深层次的社会问题。破解大学生就业难的关键所在就是充分挖掘高校资源,拓宽学生就业渠道。这需要政府、学校、用人单位及大学生自身的共同努力,要解决这些问题也不能是一蹴而就,只能通过全社会的努力,创新观念,完善制度和改进工作方式,不断深化改革来完成。

(一) 利用校友资源,拓宽就业渠道

各高校急需成立校友总会,并组织成立各大城市的校友分会。把就业工作列入校友会的工作日程,指派专门人员负责校友会事宜,号召广大校友,广开门路,为母校的师弟师妹们提供就业信息和就业指导,并积极建议本单位或相关单位到母校选拔毕业生,把为母校就业服务作为报答母校的一项重要内容。在这方面,很多高校都有很好的做法,比如东北大学,有20万校友,校友们除为母校学生提供实习实践条件外,举办专场校友企业、校董单位毕业生双选洽谈会,每次达60个单位之多,提供就业岗位1000多个,大大减轻了就业压力。学生和企业单位之间相互信任,工作稳定,达到了双赢。

一方面可以请校友为在校生做就业创业的报告,用亲身经历“现身说法”,为在校生做就业指导,帮助他们树立正确的就业观、择业观和创业观,教给他们如何参加笔试、面试,跑赢人才市场以及如何扎根企业基层干一番事业等等;另一方面,可以发动校友通过自己的单位或相关单位,积极为母校的毕业生提供就业岗位。这样,他们对自己的母校更了解、更有感情,同时,对师弟师妹们更具有吸引力。

(二) 塑造专业化的就业指导人才队伍,充分挖掘高校资源

由于专业人员短缺,借鉴欧美职业指导的经验,

增加职业指导人员的投入,已经成为现实。但是增加的人员要重在质量,而不是单纯的数量。就业指导机构迫切需要专业性就业指导人才。简单的搜集信息和发布信息不是就业指导人才工作的关键,因为这些低级工作完全可以由网站和社会化的信息平台来承担。高校就业指导机构的人员要在以下几方面体现出专业:

首先,要了解用人单位。不仅是能找到有人才需求的单位,还要能够清楚的辨别就业单位的性质、类型、规模,招聘的真正岗位(而不是口头上说的岗位),单位的信誉和口碑(能否实现承诺给予学生合理的薪酬待遇),单位在行业里的地位和发展前景,学生未来在就业单位的发展空间。

其次,要了解毕业生。不仅知道毕业生的专业和人数,还要清楚地知道自己学生的能力(开设的课程、掌握的技能、能够胜任的岗位、本专业学生相对于其他高校毕业生的特色)。因此,三五个就业指导人员管理几千毕业生就业工作已经变得不现实。而每个专业教研室的教师由于对学生和就业单位都比较了解,他们来承担相应就业指导工作变得更加实际和可行。但是由于时间和精力不足和相应待遇和经费的缺失限制了一些人工作的积极性。

另外,要做好用人单位和毕业生之间的桥梁。由于时间和空间的限制,用人单位和毕业生之间存在着沟通的障碍。好的单位不一定被学生认可,差的单位也可以短时间迷惑学生。就业指导人员不仅要凭借自身的技术和经验帮助学生筛选鉴别优秀单位,更需要做好双方之间的沟通桥梁,尽可能的减少信息不对称,促进毕业生选择就业单位的有效性。

(三) 构建全方位立体化的就业信息共享平台

要充分发挥高校作为毕业生供需信息汇集的主渠道作用,以高校为主组织好毕业生供需见面双向选择活动。

首先,各高校应该在校园网的基础上,增加和完善就业信息的板块。将此板块建成为集用人信息发布、求职信息发布、用人单位展示、专业培养介绍等功能为一体的强大的交互式就业信息平台。交互式平台的建立不仅是传统信息的共享,还可以由已就业学生对自己就业岗位、薪酬待遇、对本单位满意度进行匿名发布,增加就业实习情况的透明度。同时,此平台可以定期对毕业生进行在线调查,使得毕业生跟踪调查变得方便和真实。

其次,大力推广互联网网站以外的多种信息共享形式。QQ群、博客、微博、飞信等新的网络应用使得生活变得更方便,而就业工作也需要与时俱进。

学院、各系部可以在网站之外建立官方就业博客和微博,全校毕业生成为官方微博的粉丝,那么一切新的就业信息就可以在学生的手机上瞬间显示。每个毕业班级或专业要加强QQ群和飞信群的建立,使得面对本专业的招聘信息和就业双选会信息能够在第一时间被每个学生获得。

(四)在就业集中地区设立“就业办事处”,方便学生就业

另外,就业指导机构在组织相关就业信息时,不仅要“请进来”用人单位,更要“走出去”。高校应该学习企业营销中的“走出去”,向企业一样在“产品的主要销售区域”即用人单位集中地(比如“长三角”、“珠三角”、“环渤海”)设立“就业办事处”。“就业办事处”的设立不仅方便用人单位信息的获取,更加方便对用人单位的甄选,还可以组织方便学生在用人城市的面试、租房、签约等环节。使得学生在用人集中地有学校设立的“大使馆”。

(五)加大本地高校之间的校际合作,争取校际资源共享

高校在促进本学校毕业生就业的过程中所积聚的信息、设施、人员等方面的资源在很多情况下会出现“相对过剩”的现象。在这种情况下,校际资源的整合就自然地成为化解高校毕业生就业瓶颈的有效途径之一。高校应当在充分考虑自身需要的基础上,加强校际之间的沟通交流,建立起校际毕业生就业资源共享机制,有计划、有组织地实现相关资源的共享,利用各自“相对过剩”的资源拓宽兄弟高校的就业渠道,实现毕业生就业工作“双赢”、“共赢”的目标。如2006年哈尔滨理工大学、黑龙江大学、哈尔滨商业大学、哈尔滨工程大学、黑龙江科技学院5所高校打破校际壁垒,组成“校际就业联盟”,实现了学校间的就业资源共享。

总之,面对严峻的就业压力,高等学校作为培养高级专门人才的地方,除了加强学科建设,提高人才质量,加强就业指导外,在充分挖掘就业资源,开辟就业渠道方面也应该有所作为。育人是我们的中心任务,但是“产品的销量”也是衡量一所高校办学实力的重要指标。换句话说,只顾生产不管销售的企业肯定不是好企业,只顾招生不管就业的学校也一定不会是好学校。只有不断增强毕业生的就业竞争力,不断拓宽就业渠道的高校才是具有生命力的学校。

参考文献:

- [1]韩玉.论大学生就业能力的培养[J].沈阳师范大学学报(社会科学版),2005(4):35-37.
- [2]吴敌.浅谈大学生创业能力的培养[J].辽宁高职学报,2006(4):29-31.
- [3]房国忠,刘宏妍.美国大学生创业教育模式及其启示[J].外国教育研究,2006(12):73-75.
- [4]杨泰.“大学生就业难”问题分析与对策研究[D].东北师范大学,2005.
- [5]韩玉.论大学生就业能力的培养[J].沈阳师范大学学报(社会科学版),2005(4):67-69.
- [6]余桔云.大学生就业难的成因及对策[J].金融与经济,2006(4):27-29.
- [7]冯慧春.培育和提升大学生就业能力研究[J].中国大学生就业,2007(16):33-35.
- [8]万永彪,龚晓会.地方高校大学生就业核心竞争力提升策略刍议[J].河北工程大学学报(社会科学版),2010(3):61-62.
- [9]步秀君.构建大学生就业指导新机制,促进社会和谐发展[J].河北工程大学学报(社会科学版),2007(2):38-45.

[责任编辑 陶爱新]

Digging the university resources and expanding the employment channels for graduates

HAO Nan, MENG Jian-min, YANG Jing

(Institute of Urban Construction, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: In recent years, the number of university graduates has increased year by year, meanwhile the employment situation is very grim, and the employment of college students has become the focus of the society. Many universities eager to solve the employment problem of graduates, but they may ignore or cannot fully exploit the existing available resources. This paper reviewed the existing universities various social resources, and gave some suggestions on how to fully exploit the universities resources and expand employment channels.

Key word: universities; the channels of employment; universities resources