

“好学生”如何更抢手?

求职季,不仅是1076万名应届毕业生面对的考验,也是摆在所有高校面前的必答题。

在一所所高校每年就业质量报告显示的就业人数与就业率背后,是个体的前途,甚至家庭的命运。

我们试图去了解,为了提升学生的就业竞争力乃至就业成长力,高校该发挥何种作用?在高校眼中,用人单位又有怎样的应尽之责?



在安徽大学(磬苑校区)大学生就业中心,大学生在“招才引智进高校”专场招聘会现场咨询了解岗位信息。

新华社发

1 专业能力不等于求职能力

与很多求职者不同,北京科技大学应届毕业生车昆鹏从不用一份简历“海投”所有企业。

这个求职季,他拿出一部分时间,专门用来研究招聘信息、有针对性修改简历。

车昆鹏的每一份简历,都不一样。

针对销售岗位,他会在简历上写明销售公司实习经历;针对强调动手能力的岗位,他会添加跟导师参与企业项目课题的经历。“调整简历,是为了针对用人单位的风格和岗位要求,凸显自己拥有的相应条件。”

东北师范大学就业创业教育研究院执行院长刘海滨说:“人们常常关注求职者的专业能力和技能储备,却忽视了求职技巧。事实上,信息搜索、简历制作等技巧,也是求职成功的重要因素。”

清华大学学生职业发展

指导中心主任张超介绍,不少高校已开设《职业生涯规划》《求职技巧实训》一类的课程。前者解决职业理念问题,后者则是对求职者进行实际操作指导,具有较强的技巧性和实践性。

不过,在张超看来,在求职技巧背后,更需解决深层次问题——就业市场供求信息不对称引起的资源错配。

受疫情等多重因素影响,房地产、旅游等行业及部分中小企业提供的就业岗位呈减少趋势。但是,一些单位、企业急缺IT、电子信息、智能制造等方面的毕业生,这一趋势有增无减。

“高校的就业服务,应该朝‘全链条’方向发展,从提供就业课程、搜集招聘信息,到对接企业、回访毕业生等一系列工作,都应考虑在内。”张超说。

2 用人单位对求职者多些共情和关爱

5月9日至15日,全国多地举办了2022届高校毕业生就业促进周活动,包括超过1.5万场各地各高校举办的招聘会,以及30余场线上招聘会、10余场行业企业专场招聘……

目前,学校和用人单位之间的招聘对接模式一般为:举办大中型双选会;企业进校开展专场宣讲会;部分学生对某企业有明确的意向,学校就业部门或老师直接推荐,等等。

前不久,北京科技大学材料科学与工程学院党委副书记王进向一家浙江上市企业推荐了几名应届本科毕业生。企业面试完后,直接决定录取其中两位,还特批将月薪在原先7000元的基础上上涨2000元。但过了几天,该企业人力资源负责人不解地告诉王进,两名学生最终都放弃了。

王进了解后才知道,一个学生认为这家公司品牌知名度低,月薪也没有特别明显的优势。第二个学生跟家里人商量后,觉得“离家有点远”。

“学生没有意识到,这家公司原本是要把他们往技术总监方向进行重点培养。也可能是企业在交流过程中没有表达清楚。求职过程中,学生和企业‘志’不同‘道’不合的现象比较常见,有时很令人遗憾。”王进说。

整体上看,用人单位对大学毕业生的要求基本在合理范围内。但是,一些用人单位在招聘的最初环节,就用学历、专业、学校是否为“双

一流”等标准进行简单化筛选,许多含金量较高的简历直接被淘汰。“这是很多用人单位为了提高筛选效率、节约时间成本而采取的通行方法,但也因此让部分素质优秀的毕业生错失机会。”王进说。

张超坦言,近年来“学历高消费”现象在社会上普遍存在,很多用人单位都要求招收研究生,却并不考虑岗位的匹配度和实际需要。

同样令求职者苦恼的是,一些用人单位招聘环节冗长,从启动到录用周期较长,而且笔试、面试大多错开进行,几轮下来,无形中增加了学生求职的负担。“为了留住求职者,很多企业要求他们提前缴纳违约金。”王进补充道,“动辄数千元、上万元的违约金,对没有收入的应届生来说,无疑是一笔不菲的支出”。

一方面,王进表示“理解企业的苦衷”,另一方面,他也建议用人单位“能够意识到如今大学生的性格特质,多一些共情和关爱”。

“现在的高校毕业生都是00年前后出生的,他们成长环境相对富足,至少不需要立马找到一份工作来‘挣钱养家’,所以近年来出现‘慢就业’现象。同时,他们个性鲜明、思维活跃、技能发展良好,对自身的需求体验要求比较高。”王进说,“如果让他们进入人职匹配的岗位,往往能够迸发出强劲的能量。实际上,00后并不缺乏奋斗精神。”

3 重视需求,高校也要“跑市场”

毕业前,清华大学应届博士毕业生黎晗东经学院安排,去国网四川省电力公司电力科学研究院实习,跟着实践导师全流程做项目。“实习的项目难度和在学校做学术研究的难度不同,实际工作要考虑工程难度、时间、造价等多方因素,这些都是在课堂上不曾留意到的。”黎晗东说。

如果把毕业生直接推上工作岗位,适配性如何保证?

刘海滨分析,既要打通高校招生、培养、就业之间的“内循环”,也要打通高等教育系统和社会需要之间的“外循环”,增加实习实践环节,把用人单位对人才素质的需求信息,提前半年甚至一年引入高校。

高校校长书记访企拓岗促就业是今年教育部部署的促就业“硬举措”。高校的人才培养该如何紧跟市场,社会需求能迅速反馈到专业上吗?

几年前,刘海滨曾和校领导一同去江浙一带回访用人单位。他们发现,当地国际学校急缺双语教师。一行人回来后,迅速研究调整了培养方案:在选修课中加入双语

教学内容,并逐步在必修课中加重英语课程占比。“在江浙一带,我校毕业生‘行销对路’,很重要的就是靠双语能力的好底子。”刘海滨说。

高校也要“跑市场”?刘海滨坦言:“不同层次的高校对人才培养和科学研究的定位不同,对社会需求和市场需求的敏感度也存在差异。然而,重视用人单位实际需求,是培养人才的基本要求。”

2022年2月,《教育部关于公布2021年度普通高等学校本科专业备案和审批结果的通知》显示,此次专业增、撤工作共涉及2765个专业布点,其中调整学位授予门类或修业年限专业点48个,撤销专业点804个。教育部高等教育司负责人介绍,此次撤销的专业布点,主要是一些不能适应社会变化需求和就业率过低的专业。

清华大学计划启动一次大规模的毕业生就业质量调查。张超介绍:“我们想通过这次调查,回应市场需求和国家需要。在适当的时候,对人才培养环节以及专业设置进行调整和优化。”

(据《光明日报》)