

大数据背景下普通二本院校学生就业问题及对策

赵萍

攀枝花学院 四川 攀枝花 617000

摘要：随着高等教育的普及和毕业生人数的逐年增加，大学生就业难的问题日益凸显，成为社会关注的焦点。大部分高校在进行就业问题分析时，都从学校角度出发，认为应该建立高素质的职业指导队伍、开拓就业渠道、转变学生与家庭的就业观念等，往往忽视了学生自身综合能力的培养，对市场的认知和对自身认知的准确性，专业的特点等。本文通过对经管学院一至三年级在校学生和2024届毕业生进行调查分析认为，就业问题应该贯穿于学生大学四年的学习生活，从进校帮助学生打好基础，认识社会，树立目标，就业时对自己的准确定位，政府、企业、学校、个人多方努力，方可有效地实现大学生顺利就业。

关键词：就业渠道；就业政策；自我认识

1 引言

大学生就业问题，是一项“民生”工程，它不仅反映了中国经济社会的现状与整体发展趋势，也影响着大学生的个人发展与社会贡献。总书记在二十大报告中指出，实施就业优先战略，促进高质量充分就业。这是牢牢把握我国发展的阶段性特征对就业工作作出的重大战略部署。促进高质量充分就业，是推动经济高质量发展的内在要求，是提高人民生活品质的根本举措，是适应我国人口高质量发展的必然选择。我们要切实把高质量充分就业作为人口高质量发展的重要基础，为助力高质量发展、推进中国式现代化贡献力量。

2 大学生就业现状

2024年全国普通高校毕业生规模达到1179万人，同比增加21万人，2025届预计达到1222万，巨大的就业压力，给政府、企业带来了前所未有的压力。疫情几年，经济下滑趋势明显，企业岗位数的减少，用人需求不断提高，就业市场的竞争愈发激烈，但部分大学生在校期间未能充分掌握实际工作所需的技能，导致在就业市场上竞争力不足，而一些新兴行业和高技能人才的需求得不到满足，形成了技能与需求之间的不匹配。加之学生本人与家庭对薪资待遇的期望过高，与实际就业市场的情况存在差距，导致他们在求职过程中屡屡碰壁，难以找到合适的工作。据统计，某学院2024届毕业生319人，就业率90.68%，就业人员薪资水平处于2000元至3000元的占55.28%，薪资水平在3000元至4000元的占26.22%，4000元以上的仅占18.5%，而此薪资水平中包含养老保险等费用，此数据意

味着学生实际收入会更低。2025年经济形势更加严峻，经济下行，很多企业的用工需求大幅度减少，据不完全统计，薪资水平回归2012年状况。如成都某律所，2025年实习律师底薪1000元，某会计师事务所底薪800元。

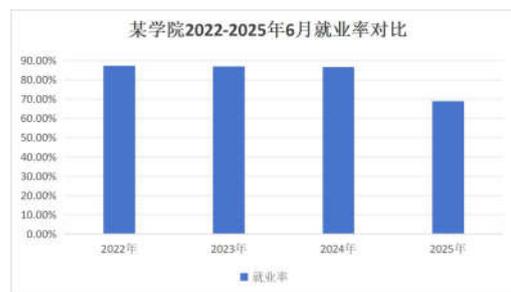


图1 某学院2022-2025年6月就业率对比

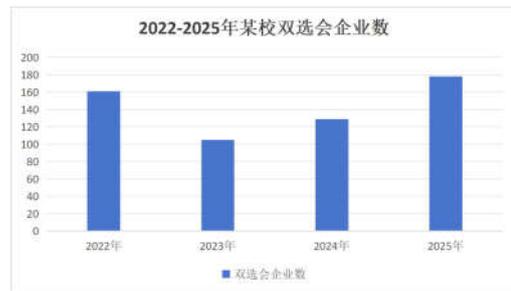


图2 某学院2022-2025年双选会单位数

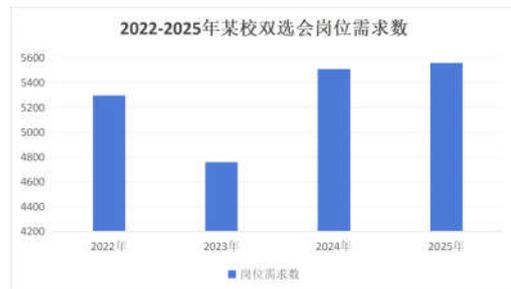


图3 某学院2022-2025年双选会岗位数

作者简介：赵萍（1977年9月），女，汉族，四川省泸州市，硕士研究生，副教授，主要研究方向：项目管理、技术经济。

从上述数据可以看出,2025年参加双选会的单位数与岗位数实际比前三年是增加的,但实际平均单位需求数却远低于前三年数据,而2025年单位主要集中在小型民营企业,这与学生预期相差甚远。

3 大学生就业存在问题

3.1 经济因素

全球经济形势复杂多变,我国经济增长速度放缓,受经济下行压力影响,企业用工需求减少,特别是一些传统行业,对大学生的招聘需求大幅度降低。而一些新兴行业如互联网、人工智能等,由于对人才的要求较高,许多大学生因专业技能和综合素质的欠缺,难以胜任这些岗位的工作。

3.2 教育因素

一方面,部分高校在专业设置上未能紧跟市场需求的变化,导致一些专业毕业生供大于求,就业竞争异常激烈,就业难度加大。其次,学生对专业认知不清。针对经管学院各个专业进行调查发现,会计、财管专业的同学,因其专业特性,使其能够更快地明确自己未来就业从事的方向,而物流管理专业的同学,95%的学生对自身专业究竟能做什么,未来就业是否只能进入物流公司都表现的非常迷茫,甚至部分同学认为物流管理专业就是送快递,故在学习过程中,表现出得过且过的状况,这也充分说明了教师在引导学生进行专业认知时存在欠缺。另一方面,教学内容与实践脱节。主要表现在教学资源、师资力量等方面的不足,教学内容与实践结合不紧密,毕业生难以将所学应用到实际工作中,毕业生综合素质不高,用人单位需要花费大量时间和费用来对其进行培养,导致企业更倾向于招聘有工作经验的人员。最后,学生自认为受过高等教育,不能与职业学校学生相提并论,他们认为自己应该是管理者而非劳动者,工作环境、薪资水平等都应该有所区别,这也反映了教育的不足。

3.3 个人因素

作为川内二本院校,招收学生多数为川内学生,学生恋家情结较为严重,毕业后95%的人员不愿离川,但却对就业期望过高,过分地追求稳定、工资高、工作环境优越的公司,甚至有些学生考上公务员,但因分配地区较为偏远而选择放弃,导致他们在就业过程中难以适应市场变化,“慢就业”现象明显。另一方面,学生综合素质不足。学生在校期间,缺乏明确的目标,对自身职业规划能力不强,忽视了社会实践能力的培养,与人沟通能力欠缺,团队协作能力弱,导致竞争力不足,面试表现不佳,与单位需求相差较大,难以获得心仪岗位。

据统计,某学院在校大学生,仅有约55%的学生做过兼职,约20%的大学生从进校到出校一直坚持做兼职,约15%的同学在校期间担任各学生会、社团的干事、5%的同学担任部长,2.2%的同学进入学生会主席团,一直坚持做兼职的、进入学生会、社团的同学沟通能力和团队协作能力,应变能力都较普通学生更胜一筹,也因此成为我院首批顺利实现就业,并于企业直接签订劳动合同。第三方面,因疫情产生的影响,使得很多学生、家长普遍认为公务员、事业单位有保障,促使公务员、事业编考试竞争压力大。最后,学生对就业政策掌握程度不够。众多学生希望能保留应届毕业生身份,但因目前“快手”、“抖音”等网络上存在部分所谓老师对应届毕业生身份宣讲的错误性,误导学生认为一旦签订了三方协议,就丧失应届毕业生身份从而丧失更多的就业机会,纵使老师根据人社局相关文件发送学生,学生还是存疑,导致可以就业而放弃就业。

3.4 社会因素

疫情几年,经济下行,使得部分企业举步维艰,用工需求大幅缩减,甚至出现裁员现象。而学生本身及家庭都纷纷认为国企、事业单位、大型企业抗风险能力更强,更有保障,故而成为大学生纷纷追逐的目标,但这些单位的岗位数量极为有限,竞争异常激烈。

4 解决大学生就业难的对策

4.1 加强就业政策引导,完善就业服务体系

积极推动大学生服务基层项目,并对到基层工作给予相应的政策倾斜。同时,积极落实吸纳就业补贴、社会保险补贴、职业培训补贴、税费减免等相关政策,提高企业吸纳就业的积极性。推动就业政策与产业、投资、财政、金融等经济政策衔接配套、协调联动,实现经济发展与扩大就业的良性互动,为大学生创建公平公正良好的就业环境,激发各类经营主体的内生动力和创新活力。另一方面,强化公共就业服务机构建设,创新人力资源服务机构管理,推进公共就业服务均等化、智慧化、精准化、多元化、标准化建设。利用大数据、云计算等现代信息技术手段,实现就业服务的精准化、智能化。最后,加强对传统行业的转型升级,积极推动产业升级和结构调整,大力发展新兴产业和高技术产业,创造更多适合大学生的就业岗位,提高其对大学生的吸纳能力。

4.2 加强实践教学,优化专业设置

高校应加强校企合作,打造专业实习基地,根据市场对人才的需求特点,优化专业设置,增设实验、实训等实践环节,并邀请企业专业人士进行专门指导、讲

解、实操，提升大学生的实践能力和职业素养。另一方面，邀请企业人力资源管理部门人员进入高校，通过举办操作性强的职业规划讲座，帮助学生了解就业市场的最新动态，树立自己的职业目标；通过为大学生开展模拟面试、角色扮演、案例分析等多元化手段，帮助学生掌握有效的沟通技巧和面试策略，提高大学生的求职技巧，增强大学生的综合素质和就业竞争力。最后，加大职业规划实践教学投入，充分利用VR技术模拟职场场景（如商务谈判、危机处理），提供个性化职业推荐和技能训练；设立模拟职场环境（如面试室），配备职业测评系统、行业数据库等工具，供学生随时练习。从而培养学生解决实际问题的能力、职场沟通技巧和团队协作精神，帮助学生明确职业兴趣、能力优势与行业需求，减少“毕业即失业”的迷茫感，缩短从校园到职场的适应期。

4.2.1 拓宽视野，转变观念

受国际经济形势影响，我国经济形式也出现下行压力，大学生仍保持对就业岗位期望值过高，过于局限于传统的热门岗位和地区，忽视了就业市场的严峻形势，忽视了中小企业、新兴行业的长远发展和对自身的发展。因此，一方面大学生应树立正确的择业观和就业观，充分了解企业发展、了解企业文化、市场未来发展方向，了解市场需求，以乐观向上的心态，降低就业期望值。另一方面，大学生应清楚地了解自身特点，寻找与自身条件相匹配的就业岗位，切忌眼高手低，从而提高竞聘成功率。

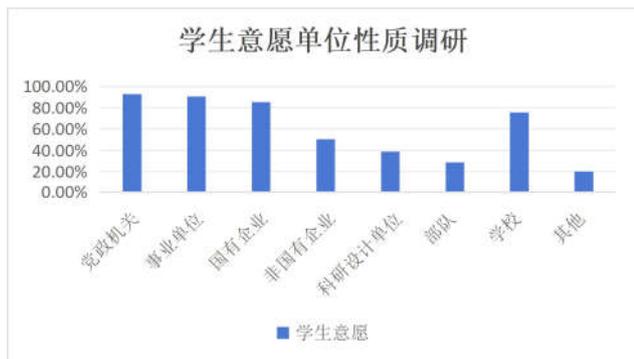


图4 毕业生单位选择意愿调查

从上面的数据可以看出，学生更加倾向于有行政单

位、事业单位、国有企业，据2025年国考报名数据和岗位竞争状态数据显示，2025年招录39721人，较2024年增长160人，过审人数80067人，较2024年增长35581人，增长率达79.98%，2025年招录职位20810个，仅与2024年相比增长1862个，职位竞争比达到11907:1。对于二本院校学生，除自身具有较强的专业知识外，还应具有较强的社会实践能力，较高的综合素质等，才可能在激烈的竞争中脱颖而出。因此，无论学生本人还是家庭，都应转变就业观念，懂得先就业再择业的迫切性，从而确保学生毕业即就业。

4.3 加强舆论正确引导，积极履行社会责任

企业应积极参与校企合作，共同培养符合市场需求的人才，并履行社会责任，为大学生提供更多的实习岗位，对优秀大学生提供就业岗位。社会各界应加强对大学生就业的舆论引导，营造积极向上的就业氛围。通过宣传成功就业案例、分享就业经验等方式，激励大学生积极面对就业挑战。

5 结论

大学生就业难是一个复杂的社会问题，涉及经济、教育、个人和社会等多个方面。要解决这个问题，需要政府、高校、个人和社会各界共同努力。通过加强政策引导、推动产业升级、优化专业设置、转变就业观念、提升综合素质以及加强舆论引导和完善就业服务体系等措施，可以有效缓解大学生就业难的问题，促进大学生的全面发展和社会的和谐稳定。

参考文献

- [1]徐蓉,田启明.大学生就业市场的现状、问题与对策[J].山西财经大学学报.2024(04):269-271.
- [2]苏喜军,尚发成.新时代高校大学生就业指导服务精准化实施路径研究[J].华北水利水电大学学报(社会科学版),2023(01):46-50
- [3]许静,甘崎旭,廖星凯.就业还是升学:经济政策不确定性对本科生毕业意向的影响[J].黑龙江高教研究,2024(05):138-148
- [4]王爽,文江峰.高校大学生就业教育的创新与探索[J].山西财经大学学报.2024(04):266-268