

# “互联网+”背景下“00后”经管类大学生精准就业服务体系构建

丁体康 徐梦宇 吕娜 杨红娜

上海电力大学

DOI:10.32629/er.v3i5.2748

**[摘要]** 目前,作为互联网原住民的“00后”已经进入大学校园,面对日益严峻的就业形势,提高“00后”大学生的核心竞争力迫在眉睫。文章对精准就业服务体系构建的现状和“00后”大学生就业观进行调研分析,结合用人单位、学校和大学生三方需求,提出构建大学生精准就业服务体系的途径。

**[关键词]** 互联网+; 经管类; 00后; 精准就业服务体系

党的十九大报告指出:“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策,实现更高质量和更充分就业。提供全方位公共就业服务,促进高校毕业生等青年群体、农民工多渠道就业创业。”在“互联网+”背景下,作为互联网原住民的“00后”已经进入大学校园,做好就业接轨工作,培养具有职业核心能力的高素质就业者尤为重要。本文以上海电力大学“00后”经管类大学生为例,论证“互联网+”背景下“00后”经管类大学生精准就业服务体系构建的必要性、可行性。

## 1 构建精准就业服务体系的必要性

### 1.1 “互联网+”发展趋势对就业服务工作的迫切要求

“互联网+”信息时代的不断发展、信息技术的日新月异,人们的生活方式和服务方式都得到了不断地更新。“大数据”逐步融入到大学生的学习生活和就业中,带来了许多的便利,也为高校构建精准就业服务体系奠定了坚实的基础。通过“大数据”信息资源的共享,掌握精准的就业信息,不断精准地更新就业信息,满足不同院系、不同专业大学生的个性化需求。高校可以利用“大数据”的便利条件,有效避免单一化、效率低下的就业服务体系,制定多元化的就业服务体系,有效地整合用人单位、高校和大学生资源,结合相关政策,开展个性化定制,提高高校大学生的综合素养和核心竞争力,提高高校的就业质量和用人单位对高校大学生的满意度。

### 1.2 经济环境对经管类大学生就业的影响

2019年6月10日,麦可思研究院发布了《2019年中国大学生就业报告(就业蓝皮书)》(以下简称《报告》),从《报告》可以看出:本科就业率持续缓慢下降,就业满意度也有所下降。虽然经管类专业的本科毕业生就业率仍旧名列前茅,但近年来出现了缓慢下降的趋势,就业质量和毕业生薪酬水平也相对出现了缓慢下降的趋势。究其原因,一方面与我国的经济形势有密切的联系,近年来我国经济下行压力逐步加大,特别是受经济结构调整、数字时代的发展和贸易摩擦的影响,互联网等毕业生青睐的行业需求出现下滑,就业岗位出现“供不应求”的状况;另一方面是与经济环境中专业的需求有关,经管类大学生人数在逐年增加,但对毕业生尤其是本科毕业生的需求在相对减少,就业情况不容乐观,就业稳定性也受到了一定程度的影响。

### 1.3 市场对人才的需求日渐提高

随着我国距离实现两个一百年目标的时间越来越近,我国对综合能力卓越的人才的需求量增长速度迅猛。近年来,经管类大学生就业率呈下降趋势,就业压力不断增加。这种情况下,提高就业力质量、构建大学生精准就业服务体系就显得格外的重要。目前,国家、公司对技术型创新人才、复合型人才等高级人才的需求,导致了劳动力市场普通大学生供过于求、高级人才求过于供的现象。因此,经管类大学生精准就业服务体系的构建,研究职业核心能力的培养方式,对经管类大学生,尤其是新一届“00后”大

学生未来的就业、发展、提升有着极为深远的影响。

## 2 构建精准就业服务体系的前期调研

针对“00后”大学生的特征,编制了《00后经管类大学生价值观、就业观的调研》调查问卷,并面向上海电力大学经济与管理学院的18级和19级“00后”大学生发放问卷,线上与线下调研相结合,共收到256份有效数据。通过对样本数据的分析,可以得到以下的结论:

### 2.1 “00后”大学生的就业观念较为淡薄

“00后”大学生作为互联网的原住民,有着偏爱彰显个性、足够独立、追求务实、思想更为开放等明显的特征。“00后”很小就开始接触互联网,随之也产生了许多问题,其中一些问题对“00后”大学生的就业有着不利的影响,一是鱼龙混杂的网络世界导致“00后”大学生辨别是非的能力和社

### 2.2 “00后”大学生的就业能力欠缺

2.2.1 “00后”大学生对未来的规划较为迷茫。在调查是否对未来有明确的职业、规划的时候,仅有10.34%的学生表示有明确的长期规划,89.66%的学生表示有较为短期的规划或没有规划;在调查是否考虑过将来的就业、择业问题的时候,仅有15.52%的学生表示考虑过且很明确,将近84.48%的学生是比较迷茫的。可以看出“00后”大学生对于自身未来的发展状况和未来的职业打算还不能有一个较为明确的认知,短期规划具有短期性,从长远来看这一类大学生仍处在一个较为迷茫的阶段,也进一步反映出其对就业情况的不了解,急需相关机构或专业教师加以引导。

2.2.2 团队合作意识淡薄,核心竞争力欠缺。按照我国人力资源和社会保障部门的定义,职业核心能力包括自我学习、数字应用、信息处理、与人交流、与人合作、解决问题、创新革新、外语应用8项能力。针对这8项职业核心能力进行了专题调查,发现数字应用、创新革新、外语应用和与人合作4项均有超过50%的学生表示欠缺,其余各项能力也有超过30%的学生表示欠缺。可以看出“00后”大学生独立意识较强,经验不足导致了团队合作意识淡薄,职业核心能力有不同层面的欠缺,缺乏核心竞争力。

管中窥豹,“00后”大学生的整体就业能力是十分欠缺的。长此以往,这不仅会对其日后的职业生涯产生非常不利的影响,也会对需要人才的企业发展产生不利的影响。因此,对学生进行精准的就业指导和核心竞争力的培训尤为重要。

## 3 精准就业服务体系的现状研究

### 3.1 国外现状研究

在“互联网+”背景下,国际竞争也日趋激烈,对高水平高素质人才培养无疑重要的。早在20世纪60年代,一些西方国家如美国德国日本等国就开始注重大学生核心竞争力的培养,他们的就业服务体系相对比较完整,

涵盖政、校、企、立法机构等多方面内容。对我们的精准就业服务体系的构建有一定借鉴作用。随着时间的变化,大学生能力培养体系也不断更新,以满足时代对人才的需求。

### 3.2国内现状研究

我国对就业服务体系的建设,相对较晚,且仅在政府的要求和扶持下逐渐发展。而且“精准就业”也是在近几年才提出,服务功能不完善,内容缺乏创新性,反馈体系不完善。

国内高校对职业核心能力的培养的重视程度不够高,绝大多数高校尚未建立有效的精准就业服务体系,高校建立大学生精准就业服务体系尚存在很多问题。根据上述问卷的分析,可以得知建立精准就业服务体系存在的主要困难有:

3.2.1不能充分利用大数据进行分析,相关就业信息个性化更新不及时。在调查过程中有41.28%的学生认为学校的就业信息更新不及时,且不能满足个性化的需求。因此,高校应该充分协调校园内外大数据,并结合专业特点进行分析,及时更新就业信息。

3.2.2缺少专业化的人才服务队伍。毋庸置疑,精准就业服务体系的构建需要专业的教师团队和学生团队合作完成。实践证明,专业的人才服务队伍尤其是可以整合大数据资源并进行分析的人才服务队伍,对高校大学生的就业率和就业质量会起到重要的推动作用。

3.2.3用人单位、高校和大学生之间资源共享存在壁垒。高效的就业服务体系需要体系的所有参与方之间高效的无障碍的信息流通,进行资源共享,信息匹配。用人单位、高校和大学生三方之间高效的无障碍的信息流通,是构建精准就业服务体系的基础。

### 4 构建精准就业服务体系的措施

教育部于2015年首次提出的“精准就业”理念,是国家对高校就业工作的新要求、新任务。精准就业就是要使校园资源和市场资源匹配,精准就业服务就是利用大数据优势,借助院校就业服务平台,并依据专业知识做出精准预判,通过个性化和差异化的就业服务,实现资源匹配,进而实现精准化高质量就业。

构建精准就业服务体系一方面需要整合用人单位、高校和大学生三方资源,结合“互联网+”背景和市场信息,在原有的手段上进行创新革新,形成有效的全方位全过程的服务体系;另一方面需要在理念上进行转变,建立有效的责任机制,以大学生高质量就业为目标,强化服务意识,针对具体学生实行“一类一策”或“一人一策”的服务制度,合理分配专业服务人才,做到人职匹配。

#### 4.1巩固原有基础,构建全方位全过程服务

4.1.1以上海电力大学为试点,依托原有体制,如就业服务中心、朝日之窗生涯工作室,以及模拟求职大赛、就业力UP训练营等活动,在此基础上进行创新革新,开设新的活动,如职业能力测试、职业规划教育等。营造良好的就业氛围,创造更好的服务基础,从环境出发潜移默化影响就业心理。

4.1.2落实精准就业指导,建立全方位全过程服务体系。结合院系和专业特色,在大学的不同阶段统一开展不同类型的就业指导和职业规划课程,及时引导学生建立正确的职业规划,拥有正确的就业观。大一到大四分阶段落实,大一为认识阶段,从学生进入大学生活开始,就设立相关职业规划课程,开设讲座加强对专业认知,了解就业形势,并定期进行MBTI等测试,唤起学生的就业意识及自我提升意识;大二为提升巩固阶段,在大一对自己有一定了解后,学生可根据自身个性化需求,利用校园资源进行能力提升。学校可通过专题讲座、生涯咨询、模拟求职等活动提供个性化服务;大三为实践阶段,加强校企合作,积极参与实习提前体验职场生活,并进一步调整就业预期,尽力达到资源匹配最优;大四为实战反馈阶段,经过前期

的认识、提升、实践、调整阶段,此时的就业精准度较高,为更加精准就业,实行“一人一策”的措施,并最大限度的发布就业动态信息提供信息便利服务,实现校园和市场的资源匹配。

4.1.3提升就业服务团队专业度。精准就业服务体系的构建需要专业的教师团队和学生团队合作完成,校内学生及教师团队定期进行专业培训,提升自身硬实力,为精准就业提供更好的服务;扩大并整合校外专家团队,将资源最大限度的引到学生身上,例如开通定期个体咨询服务。

#### 4.2合理运用大数据优势,优化精准就业服务体系

4.2.1高校应主动顺应“互联网+”发展趋势,运用智能化的平台,全面整合政府、用人单位、高校和大学生等各要素信息。掌握供需信息,根据学生不同的求职意愿,发挥网络平台的便利性,建立不同的沟通渠道,精准推送相关的就业信息。

4.2.2“互联网+”大时代背景下,信息发展迅速,硬件设施完备,为收集分析学生个体化信息提供了方便。凭借“互联网+”优势,就业质量不仅仅单看就业率,更多的是可以获取动态的数据支持,例如就业满意度、就业稳定性等。高校、用人单位、学生都需要用好大数据的便利,分析自身优势,寻找相匹配资源。

4.2.3对特殊群体进行精准帮扶,如家庭经济困难学生、少数民族学生、疫情受灾学生、身体或心理不健全的学生等,实施“一人一档”措施,针对特殊需求,提供政策支持、就业推荐、帮扶帮困、求职创业指导等举措。并及时建立帮扶经验库,为以后的精准帮扶提供便利。

4.2.4运用大数据,建立全过程的跟踪反馈体系,实现精准监督。依靠大数据平台,实时监测能力培训课程的完成情况和就业状况。一方面,对于毕业生的就业状况进行及时的分析,另一方面把分析结果运用到能力培训课程中去,及时调整指导方向,提高大学生顺应时代的核心竞争力。同时利用好校友资源,建立校友联系档案,一方面校友可以实时反馈精准就业情况,另一方面校友可以提供更精确的就业资源。

#### 4.3培育核心竞争力,精准对接市场需求

4.3.1具体分析,精准引导。对于就业观念不够强烈,规划不够清晰的“00后”大学生首先进行询问分析,寻找其对就业情况认知的差异性,侧重培养其就业意识,引导学生明确就业规划,并结合学生的发展意向进行精准指导。

4.3.2个性化分类培育。针对“00后”经管类大学生不同职业核心能力的缺失,设立不同类型的课程,结合经管类专业特色,实行“一类一策”或“一人一策”的措施,进行职业能力的精准培训,提高其核心竞争力。

4.3.3把握市场动向,精准对接市场需求。高校应加强对就业市场的关注和分析,及时调整培训方向。把握市场的动态,一方面需要加强与各级市场人才的沟通,加强校企资源的共享;另一方面需要加强各类平台的建设,如校友资源平台、校企实习平台等,充分利用相关资源,创新合作模式,实现多层面、全方位的信息把控。

### 【参考文献】

- [1]徐代珍.大学生精准就业服务体系探究[J].福建茶叶,2019,41(7):215.
- [2]江柳堂.新时代高校就业指导课程的改革路径——以“00后”大学生为视角[J].滁州职业技术学院学报,2019,18(02):64-67.
- [3]朴京玉,徐程成.韩国和日本大学生职业核心能力提升援助体系研究[J].外国教育研究,2018,(11):85-98.
- [4]戴广东.精准就业背景下高职院校就业指导体系构建研究[J].南京工业职业技术学院学报,2016,16(04):81-83.
- [5]邵文群.英国职业核心能力开发及对我国职业教育的启示[J].广州广播电视大学雪学报,2010,(01):33-36.