

高校毕业生就业：“两头”抢手“中间”冷

新华社北京4月21日电 4月21日,《新华每日电讯》发表题为《高校毕业生就业:“两头”抢手“中间”冷——专家建议有针对性地制定更多稳就业举措,引导大学毕业生等年轻群体合理选择就业领域》的报道。

六月份毕业季很快将来临,各类招聘活动正紧锣密鼓地开展。新华每日电讯记者调查发现,今年大学毕业生规模再创历史新高,带来的就业压力也进一步增加。与此同时,随着多地出现疫情和经济面临下行压力,就业需求和就业总量之间还存在多重矛盾,招聘“两头”抢手“中间”遇冷等现象凸显。



3月28日,东北大学就业服务大厅的工作人员为大学生提供就业服务。新华社发

①一些毕业生就业焦虑感上升

教育部数据显示,今年我国大学毕业生达到1076万人,同比增加167万,规模和增量均创历史新高。教育部高校学生司司长王辉在新闻发布会上表示,受国际疫情影响,这两年返回国内就业的海外留学生也不断增加,整体来看,高校毕业生就业形势严峻复杂。

结合去年秋招数据和今年春招的初步数据来看,在较为严峻的就业形势下,就业基本盘基本保持平稳。今年2月,人力资源和社会保障部新闻发言人卢爱红在新闻发布会上表示,当前就业形势总体稳定,好于预期,2021年全国城镇新增就业1269万人,超额完成1100万人的目标任务。

从部委到地方接连出台稳就业新举措,聚焦重点、精准施策。人社部等十部门启动实施百万就业见习岗位募集计划,明确补贴支持、税费支持、激励推动等支持政策;教育部部署开展

全国高校书记校长访企拓岗促就业专项行动,广泛开拓就业渠道和就业岗位。

不少地方围绕减负稳岗、创业服务出实招。山东对招用离校2年内未就业高校毕业生,与之签订1年以上劳动合同并为其缴纳社会保险费的小微企业,给予社保补贴,最长可达1年。

不过,随着就业压力增大,一部分就业群体的焦虑感也随之而来。尤其是不少大学毕业生担心就业岗位减少、竞争增强,产生焦虑情绪。

一家招聘平台对1万余名2022届毕业生调查发现,毕业生的就业焦虑真实且常发。20.09%毕业生表示有轻度就业焦虑,11.35%的毕业生存在中度焦虑。对于2022届毕业生来说,产生就业焦虑的主要原因在于“缺乏相关实习经历/工作经历”以及“缺乏岗位要求专业技能”,其占比分别为30.24%和24.66%。

②“两头”抢手“中间”遇冷现象凸显

记者调查发现,在今年招聘季中,出现一些新矛盾,尤其是人才供需矛盾突出,就业“两头”抢手“中间”遇冷现象明显。

对于制造业企业而言,博士和技工院校毕业生依旧抢手,而毕业人数最多的本科生甚至硕士找工作则相对困难。去年秋季,位于吉林长春的一汽解放汽车有限公司对招聘的2022届博士毕业生,除承诺的35万元以上年薪外,还有一次性安家费50万元(税后)。在中国重汽集团,一位招聘负责人告诉记者,博士入职可享受50万元的安家费和50万元的无息借款,再加上不低于30万元的年收入,博士入职总共可以拿到超过100万元的综合补贴。

在技工院校,毕业生同样抢手。山东蓝翔技师学院院长荣兰祥说,用人单位提前半年到学校来“预订”学生,谁给学生的工资高,学校就可以安排毕业生去哪家企业就业。

而多位高校本科毕业生告诉记者,心仪的岗位一般会设置研究生及以上学历的招聘要求,一些需要操作技能的岗位自身又不符合要求,导致在就业时往往“高不成低不就”。河北某高校计

算机专业大四学生乔添伦说,大型企业往往会对博士进行定向招聘,并且免去初试,直接进入面试阶段。但对于本科生而言,要经过“残酷”的几轮筛选,找到好工作的几率并不高。

此外,受疫情和经济形势影响,部分行业规模性失业风险增高,受此影响,相关专业毕业生就业面临较大困难。

疫情冲击之下,旅游业受到明显影响。旅行社经营者高扬从事旅游行业已经十几年,受疫情影响,近几年效益不佳。“今年各地疫情形势严峻,不少景区关闭,跨省旅游也受到影响,经营很困难,旅行社不得已进行了裁员。”高扬说,旅游行业离职潮近两年很明显。

对于有着3300万从业者的旅游业来说,诸如疫情等突发公共卫生事件会给行业带来巨大冲击。

“随着经济景气程度下降,企业就业岗位压缩,给就业市场带来了压力。”复旦大学全球科创人才发展研究中心主任姚凯表示,当前,一些行业的中小企业发展面临较大困难,企业续聘意愿减少。

③完善保障措施促进灵活就业

多位相关专家和企业负责人认为,当前就业总量压力和结构性矛盾还存在,要在促进经济恢复的同时,有针对性地制定更多稳就业举措。

针对目前就业市场状况,受访专家建议,进一步加强研判和建立预警机制,在稳岗的同时开拓更多新岗位。山东大学哲学与社会发展学院社会学系教授王忠武表示,要持续拓展就业空间,推出更多能够激励大学生到中小城市、到基层单位、到中小企业就业的政策和举措。

中国社会科学院国家高端智库首席专家蔡昉认为,新经济的发展创造了新的就业形态,催生出更多灵活就业的形式。当前,针对灵活就业人员还存在社会保障不匹配的问题,尤其是社保对灵活就业群体覆盖不够充分,难以适应新就业形态要求,需要进一步探索针对灵活就业群体的社会保障新模式,减轻这部分群体就

业时的经济负担。

受访专家还认为,在促进就业方面,触角向线下劳务市场群体延伸。从规范引导零工市场建设、加强零工公共就业服务、保障零工就业权益等方面提出具体措施,推进零工充分就业。例如,搭建“互联网+零工市场”,为零工人员、用工方提供零工信息发布、供需对接、线上劳务费支付等服务。

多位企业负责人和基层人社部门负责人还建议,从个人发展、福利保障、社会地位等方面加强对工人激励,引导大学毕业生等年轻群体合理选择就业领域。例如,打通技术工人上升通道,大力弘扬工匠精神和提升大国工匠的社会地位,出台系统性的高技能人才激励政策,改革人才评价体系,拓宽产业工人的上升路径。通过进一步提高技术工人的政治待遇、经济待遇、社会待遇,真正实现“劳动奖章向一线工匠倾斜”,吸引更多年轻人投身技术岗位。

④疫情之下,如何做好供需对接

疫情之下,想就业学生出不去、招聘单位进不来,社会暂停线下招聘活动,改为线上进行,对招聘成效造成一定影响。例如,山东招聘平台齐鲁人才网的就业大数据显示,2022年春节之后,山东就业市场供需状况呈现出与往年不同的走势。往年,企业招聘活跃,求职者供不应求。而今年企业需求下降,求职者更加活跃。

北京林业大学林产化工专业毕业生卢鹏表示,从秋招开始,就提前谋划找工作,但是一些企业招聘岗位减少,加上面试、实习等环节不方便,前期投递简历申请的许多岗位最后不了了之,虽然有一些工作机会,但至今没找到很理想的岗位。

受疫情影响,大学生创业压力增加。“海归”张弛告诉记者,因为疫情影响,近两年很多时间被迫在国内上网课,毕业后和朋友合伙在餐饮行业创业,但当前形势下,投资机构对企业未来发展的预期不看好,很难拿到投资,运营面临较大资金压力。

人力资源和社会保障部今年2月发布的《2021年第四季度全国招聘

大于求职“最缺工”的100个职业排行》中,制造业人才缺口依旧较大。在短缺程度加大的34个职业中,有16个职业与制造业直接相关,占比47.1%,如“钢筋工”“机修钳工”“纺织染色工”等。

多家制造业和劳动密集型企业负责人表示,工厂招工难困境持续加剧,由于工作强度大、内容相对单一等原因,越来越多的年轻人不愿意到工厂打工,而选择自由度高的灵活就业形式。

对于大学生群体来说,同样存在“宁愿送外卖不愿进工厂”现象。

“目前看,技工多数年龄在40岁左右,但目前技工人数存在一定的断层。”济南圣泉集团股份有限公司招聘经理李广浩说,学生来公司实习后,留下的学生,公司往往会作为储备力量继续培养。不过,现在实习学生留下的比例并不大。“很多大学生毕业不愿进工厂,更愿意从事直播、外卖等互联网相关的工作。”李广浩认为,薪酬待遇、工作环境、休息时间、体面程度等都是年轻人关心的因素。