



日前,教育部、人力资源和社会保障部召开2023届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议,全面部署做好2023届高校毕业生就业创业工作。2023届高校毕业生规模预计1158万人,同比增加82万人。应往届毕业生叠加,就业总量再创新高;受疫情影响,部分行业、企业招聘需求下降;部分毕业生求职定位偏高或存在“慢就业”“懒就业”现象。

近年来,高校毕业生就业形势发生了哪些变化?面对长期以来就业市场存在供需不对称的结构性矛盾,政府、高校和企业该如何弥合?大学生如何调整预期,主动就业?针对这些问题,中国教育报记者对话中国石油大学(北京)校长吴小林、中海石油气电集团总工程师张超、北京大学教育经济研究所副所长岳昌君,以期对高校学生培养和就业工作提供参考。

1 新一轮科技和产业革命提出人才新需求

记者:近年来,高校毕业生就业趋势发生了怎样的变化?尤其是新冠肺炎疫情发生以来,对高校毕业生就业产生了怎样的影响?

岳昌君:就业的结构包括许多方面,如地区结构、城市结构、行业结构、单位类型结构、职业结构等。从就业单位性质分布来看,长期以来,民营企业 and 国有企业一直是高校毕业生的主要去向。受疫情对经济运行负面影响,市场反应敏感的民营企业和国有企业的就业占比均有所下降。从就业城市分布来看,北上广深吸纳能力相对下降,而高校毕业生就业在地级城市及以下的接近一半,属地就业占比呈现上升趋势。从就业行业来看,近几年教育成为最热门的行业,2019年和2021年的占比均为第一。同时,国家大力发展实体经济的政策使得制造业占比回升到第二位;IT和金融业在2021年调查中降为第三和第四位。

从我们开展的全国高校毕业生就业调查结果来看,疫情前后的差别很大。新冠肺炎疫情对全球经济和就业都造成了严重的负面影响。尽管我国疫情防控措施有力、效果显著,但是我国经济和就业也都受到了冲击,让高校毕业生就业问题变得难上加难。主要表现在以下几个方面:第一,疫情让学生无法参与完整的线下教育教学,高等教育质量有所下降。调查数据显示,2021届高校毕业生的能力增值评价显著低于疫情前的2019届。第二,疫情使经济下行、就业需求减少,就业质量有所下降。调查数据显示,2021届已确定单位高校毕业生的相对收入和主观满意度均显著降低。第三,疫情对不同行业、不同单位类型的冲击差异显著,毕业生的就业期望发生了改变,更加看重就业稳定。第四,疫情的不确定性造成毕业生求职心态的焦虑,闪辞闪辞现象出现,同时慢就业现象加重。

记者:近年来,我国提出构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局。面对当前中美贸易摩擦持续不断,双循环模式对高校毕业生就业有哪些影响?尤其是国内大循环为主体的背景下,高校毕业生就业有哪些新空间?

岳昌君:近年来,中美两国之间的竞争愈演愈烈。美国在某些关键技术和核心产品等方面对中国进行封锁、限制。为应对不断加剧的国际争端、打破新的贸易壁垒,我国提出构建国内国际双循环相互促进的新发展格局。对大学生就业而言,既有挑战,也有机遇。首先,对于西方国家“卡脖子”的技

2 深化校企联合人才培养与协同科研攻关

记者:长期以来,就业市场人才供需还存在着匹配性、适用性不够的现象,这种矛盾主要体现在哪些方面?如何破解?

张超:近五年来,集团招录了来自海内外近200所高校的1200余名毕业生,招生高校既有石油石化、电力工程、理工类等专业院校,也包括一些综合型院校。毕业生专业以石油化工类为主,招聘近700人,并根据岗位需求,招收了仪器维修、贸易营销等各个专业的毕业生500余人。据我们观察,近年招录的毕业生基本可以满足公司的岗位用人需求。但是应届生的实践能力还略有欠缺,主要体现在社会实践经验以及理工类毕业生的专业实操能力方面。其主要原因是不同院校及在校生对社会实践的重视程度不够,此外高校的专业实操教学和企业的生产经营实际有一定的差距,针对性和有效性打了折扣。

吴小林:当前的人才市场上,人才供需匹配性、适用性不够的现象表现在高校针对企业参与人才培养、校企协同育人的相关机制建设还不够完善,部分学校与产业、行业、企业联系不够,构建协同育人体系、创新协同育人方法等方面的创新举措不足,提升人才培养适应性和针对性的工作力度不够。此外,传统的校企协同育人模式下,有些企业认为在校企协同育人过程中获益较小,而培养学生的成本太高,导致企业育人积极性不高。

近年来,我们的教育主管部门也注意到了这种现象,先后成立就业创业指导委员会、启动供需对接协同育人项目、高校书记校长访企拓岗专项行动等。走访企业对学校改进教育教学和人才培养模式都很有启发。首先,我们系统梳理了学校整体办学思路,尤其是面对能源行业企业绿色低碳智慧发展

术和产品,我国不得不采取进口替代政策,进一步加大高科技行业 and 产品的投入力度,从而扩大对高校毕业生的就业需求。2021届高校毕业生的就业数据显示,科技行业占比上升,进入前五大行业。其次,数字经济成为我国经济增长的新引擎,为就业带来更多机遇、更大空间。2022年新版的《职业分类大典》首次增加“数字职业”标识,共标识数字职业97个。我国《“十四五”数字经济发展规划》明确提出,鼓励个人利用社交软件、知识分享、音视频网站等新型平台就业创业,促进灵活就业、副业创新。再其次,我国人均GDP超过1万美元,居民消费能力显著提高,国内市场空间巨大,潜在的就业机会很多。此外,乡村振兴将为中小城市、农村、山区、偏远地区的发展带来机遇,也给当地户籍毕业生的属地就业带来更多希望。

就业趋势变化与经济社会发展是相吻合的。比如,教育优先发展以来,教师待遇明显提高。同时,随着居民家庭收入的提高及国家二胎三胎政策的放开,居民愿意投资子女教育,教育行业吸纳毕业生能力显著提升。随着国家科技强国、人才强国战略的实施,政府组织开展原始创新和“卡脖子”技术攻关,对科技行业的投入明显上升,科学家、科研人员、科研助理等岗位扩展较快,对人才的吸纳能力提升,在专业填报时,航空航天航海及新能源新材料等专业的热度上升。

记者:当前,新一轮科技、产业革命和国家发展趋势对人才需求有什么影响?如何把握国家发展趋势对人才的需求?

吴小林:新一轮科技、产业革命背景下,必将创造出一些新的就业领域,需要大量具备创新思维和能力的技术研发人才、能够运用新技术的专业应用型人才等,此外新技术、新服务、新业态、新模式等也会创造出一些新的就业机会,这对于高校毕业生来说,都是非常好的就业机会。今年下半年,教育部启动就业育人供需对接项目第二期,对接的重点领域校企合作项目为高端芯片与软件、智能科技、新材料、先进制造和国家安全等重点领域企业和相关专业高校开展联合培养,也反映出了这种趋势。作为能源行业高校,学校响应国家“碳达峰”“碳中和”号召,聚焦能源行业转型升级,2021年以来,先后成立了碳中和未来技术学院、碳中和示范性能源学院、数智油气现代产业学院等,培养面向科技发展前沿领域的交叉复合型创新人才。

的进程中,高校在学科、专业、人才队伍等方面该如何变,怎么能够尽快适应行业需要的紧迫感更强了。其次,我们看到了行业企业对传统专业的改造提升,让我印象深刻,高校的传统专业必须要升级。再其次,我们发现,基层太缺人了,这里的基层既包括西部地区,也包括一线岗位,迫切需要我们的毕业生下得去。

通过走访活动,我们以就业工作为契机,进一步深化了校企联合人才培养、协同开展科研攻关等相关合作。例如,通过这次访企,我们与中海石油气电集团在卓越工程师计划、校企产教融合、科教融合等方面形成良好合作机制。集团投资了300万元在校建设企业育才方,进一步推动校企合作落地拓新,形成产学研合作合力。

岳昌君:对就业来说,需要有效市场和有为政府紧密结合。如果只看市场,东部沿海省份的就业机会多,吸纳能力强,高校毕业生就会往东部流动。如果国家采取一些政策,比如“西部计划”“三支一扶”等,给予特殊岗位相应的政策支持,就会吸引一些学生。另外,对高校毕业生就业来说,有个特别明显的现象就是属地化就业,在哪上学、在哪就业的概率会明显增加。对中西部来说,建议国家增加部属院校和“双一流”高校的数量,增加中西部“双一流”高校的招生数量,不仅要保证每个省份都有一所“双一流”高校,还要进一步鼓励东部“双一流”高校对口支援中西部地区。让中西部学生在“家门口”就有好学可上、有好业可就。



西北师范大学的应届毕业生在招聘会现场投递简历。

新华社记者 郎兵兵 摄

双循环下大学生就业如何『通关』

本报记者 董鲁皖龙 张东

嘉宾

吴小林
中国石油大学(北京)校长

张超
中海石油气电集团总工程师

岳昌君
北京大学教育经济研究所副所长

3 推动就业与招生、培养形成联动机制

记者:从高校内部来看,招生、培养、就业联动改革一直在推进。如何看待就业与招生、培养的关系?作为人才出口方,如何发挥就业对招生、培养的促进作用,提高人才培养对经济社会发展的适应性?

吴小林:招生、培养、就业三者之间是相互联系、相互影响的。人才的“入口”是招生,是高等教育人才培养的起点。“出口”是就业,就业质量是衡量立德树人成效的重要标准。科学培养是“入口”和“出口”畅通的保障。一是就业环节的部分指标是控制招生规模及调整专业结构的重要参考因素,有助于实现人才培养与社会需求平衡。二是招生和就业为人才培养提供了方向。结合招生专业的录取调剂率、录取分数等指标与持续跟踪毕业生就业情况,能够不断促进高校动态调整优化化学科专业结构和人才培养类型结构,进而提高人才培养目标与培养效果的达成度。三是高质量的招生和培养有助于提升就业率和就业质量。推动高校就业与招生、人才培养之间形成联动机制,才能实现高质量的就业。

近年来,学校根据国家重大战略需求和行业改革、企业发展及就业情况,对学科专业进行了相应的调整。例如,服务“碳中和”背景下能源产业链人才需求,2021年学校新增储能科学与工程专业,2022年新增碳储科学与工程专业;2021年成立碳中

4 提升毕业生职场适应力、成长力和胜任力

记者:近年来,职业风口不断变化,灵活就业比例增加。而疫情以来,毕业生一方面求稳心态明显,一方面也存在“慢就业”“懒就业”现象。您如何看待毕业生的就业选择,并该如何引导?

吴小林:近几年,就业形势有变化,但无论是职业风口的迁移,或是毕业生求稳和应变的转换,不变的是对毕业生综合素质的更高要求,是对高校人才培养质量的现实检验,这对高校育人工作提出了新的考验。一方面高校要根据自身发展建设特色,引导毕业生树立科学就业观,服务国家重大需求,投身重大工程、重点项目和重要领域就业,投身西部基层建功立业;另一方面要顺应经济社会发展带来的新行业新市场新职业等变化,尊重毕业生的多元化需求,鼓励毕业生先就业后择业,求职过程中根据现实要求和个人情况合理调整职业预期,不盲目从众,不唯考研考公。

从就业结构来看,基层就业仍然存在很大的空间。到基层去、到祖国最需要的地方去建功立业,是国家战略需要,是经济社会发展需要,也是青年学生成长成才的有效途径。从人才成长规律来看,国家鼓励高校毕业生到基层就业,不仅仅是缓解高校毕业生就业压力的务实之举,更是通过基层历练助力毕业生快速成长、帮助青年人才加速形成可持续发展职业能力的重要举措。从服务国家战略需求来看,高校毕业生赴基层就业,为地方经济社会发展提供了强有力的人才支撑和发展动力,有利于缓解基层人才资源短缺的现状。

岳昌君:世界经济论坛2020年发布的未来就业市场报告,提出2025年全球就业市场最需要的10

和未来技术学院、碳中和示范性能源学院、数智油气现代产业学院等。强化招生培养就业工作联动,把就业数据作为招生计划安排、学科专业调整、教育教学改革等方面的重要参考,健全完善专业预警、退出和动态调整机制。发挥就业对招生的调节作用,对毕业去向落实率较低的学科专业核减招生指标,增量计划优先用于新专业。如学校2021届某本科专业毕业去向落实率低于90%且排名学校末位,就减少其2022年招生计划10人。

张超:目前气电集团正处于高质量发展阶段,按照公司“十四五”发展规划部署,各项指标都以翻一番为目标进行推进,需要大量的人才。集团与多所高校建立了双向联系机制,主动参与在校生的培养,提供企业现场实训及岗位实习机会,持续扩大招生规模。具体来说,一是定期邀请北大、清华、中国石油大学(北京)等高校的在校来企实习。二是邀请高校教授、知名学者来企授课,近年累计邀请中央党校、清华大学等教授、专家30余人次入企授课。三是,今年7月与中国石油大学(北京)签署深化战略合作协议,包括党组织共建、科技和数字化项目合作、共建研究生联合培养基地、参与高校教学计划制定等,尤其是积极参与油气人工智能、油气大数据硕士研究生联合培养项目,培养考核合格,直接招聘入职。

项能力,可以归纳为四大类:一类是包括创新创业能力在内的问题解决能力;第二类是技术开发和应用能力,特别强调技术在未来市场会更加重要;第三类是与人合作沟通能力;第四类是自主学习和自我管理能力和。在本科人才培养理念上,我国许多高校都重视的“三驾马车”——专业知识、通识教育、创新创业能力,与未来就业市场需求是基本吻合的。但是在具体实施过程中还存在一些问题。以创新创业教育为例,专门讲授创新创业教育课程的老师会很努力地上好这门课,但是专业课和通识教育课的教师往往不会主动将创新创业能力融入课程,还没有形成共识和合力。在互联网和人工智能时代,没有专门技术,很难找到好工作。在通识教育方面,存在面广而不深的问题,碎片化现象严重,难以发挥学科交叉提升创新能力的作。所以,在具体的学生培养过程当中,还有很多可以改进方法和提高效率的地方,最重要的还是抓教学质量、人才培养质量,这是核心。只有把人才培养质量提高了,毕业生才能有更强的就业能力,才能从根本上解决就业问题。

张超:对国企来说,首当其冲是承担起相应的社会责任,为广大毕业生积极寻找、开拓就业空间,优化企业就业政策。在此方面,我们一是优化校企人才共育模式。积极引导高校紧跟经济社会发展需要,优化学科专业设置,推动学生知识结构更新完善。同时,通过委托培训、定向培养、职业指导、增加见习机会等,提升毕业生的职业能力、职场适应力、成长力和胜任力,使高校人才培养更加契合市场用人需求。二是充分挖掘企业内部岗位需求,完善毕业生培养体系。三是做实做细就业服务。考虑到疫情的严峻性,充分利用数字化招聘手段,灵活举办分专业、小型化招聘活动,提升“云招聘”的质量,满足毕业生的求职需求。

