理论圆桌

如何提升高校毕业生与用人单位的匹配度？

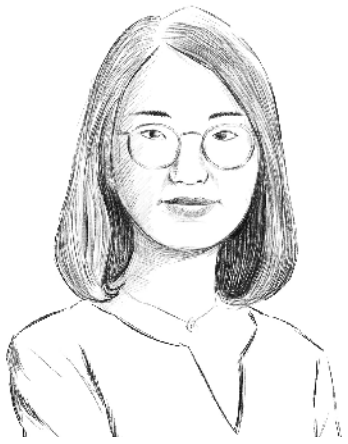
□本报记者 任洁 白莹/文 邰怡明/插图

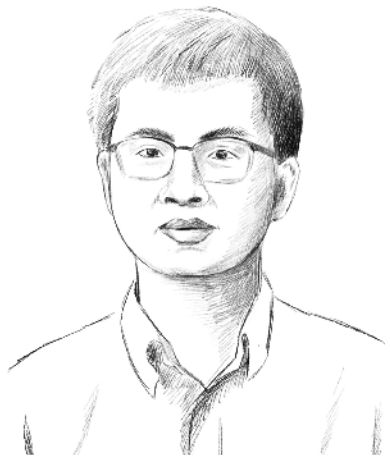
近年来，随着高校扩招，大学生人数急剧增加、就业市场趋于饱和、就业分流不畅、企业要求也越来越高等因素，越来越多的大学生感觉考研难，就业更难。但与之相对，却是企事业单位觉得可用的高端人才严重匮乏。前不久某企业80万元年薪招聘应届博士毕业生却招不到人。说明现在缺的不是好工作，而是许多学生的能力与好工作的匹配度太低。近日，记者就此话题进行了采访。

主持人： 本版编辑

嘉　宾： 北京工业大学就业创业指导中心主任 刘赵淼
每日一淘人力资源负责人 孟娴
2017届北京交通大学毕业生、中国土木工程集团孟加拉办事处经营开发部助理 郑成龙

刘赵淼


孟娴


郑成龙

“就业难”的实质是匹配度低

记者： 近年来全国每年毕业生数量在700万左右，兴起“就业难”的呼声，您觉得这个观点对吗？哪些原因造成了“就业难”？

刘赵淼： 这可能是多方原因造成的：一是外部市场因素影响，如受经济下行压力影响，部分行业招聘需求缩减；二是“慢就业”现象拉长整体就业期，一些学生因考研备战错过上年度秋季招聘的黄金就业时段，还有一些学生择业慎重，对首份工作要求较高，在春季招聘单位与岗位不合预期的情况下，主观上倾向于参加下年度秋招，延长了就业周期；三是由于学生对自身发展需求提高或者是特殊专业就业要求等原因，学生升学热情高涨，准备二度考研的比例明显上升。

孟娴： 大学毕业生“就业难”这个问题在近几年一直备受关注，真正就业是否真的难，是需要从不同维度来看的。

随着近些年互联网行业的盛行，创造了非常多的就业机会，也确实对人才的要求也越来越高，大部分企业热求复合型人才，集业务能力、技术能力、营销能力等多种知识于一体的互联网复合型人才将是人才市场的主流，但是不同的企业用人策略是不同的。每日一淘是招对的人、淘汰差的人，重仓年轻人。随着我们在不断拓展新的业务，我们永远为新业务准备人才，所以每年我们专门留很多实习生的岗位，小部分的实习生非常优秀，顺利度过实习期，甚至我们还会让他们来挑选岗位，但是很不幸的是剩下一批就直接淘汰了，所以毕业生就业难是普遍存在的。

因为现在很多毕业生的观念里存在几个误区：一是选地域。在大学生的意识中，大都市总是意味着机会、高薪和前途，这导致最需要大学生的地方少人问津，而都市的大学生求职者则人满为患。二是挑单位。大学毕业生都希望选择一个地域条件好、待遇优厚、社会地位高的职业。三是重薪酬。高薪水、高福利等盲目求富观念在大学生中流行，带来了就业难的问题。

所以现在大学生需要重视几个方面能力的培养：一是自身专业能力。二是社交能力。三是社会实践经验。社会实践能够促进他们对社会的了解，提高自身对经济和社会发展现状的认识，实现书本知识和实践知识的更好结合。

郑成龙： “就业难”这个呼声似乎从我上大学的时候就一直挺高的。相对于前些年，就业人数的增加必定会造成就业机会的减少。从大趋势来说，“就业难”确实存在，而且一年比一年更加严峻是一个事实。

我认为造成就业难的主要原因是国家目前整个行业的发展日趋完善，行业人才需求也渐渐饱和，但毕业生人数在不断增加，造成了两者之间的不平衡。

毕业生应该提升适应岗位的能力

记者： 这两年的就业市场是什么样的？

刘赵淼： 自2015年以来，北工大毕业生初次就业率均在98%以上，高于北京市平均水平，就业率保持稳定。超过1/10的毕业生被录取到世界500强和中国500强企业工作，比如各大银行北京分行、国网电力、移动联通电信三大运营商以及航空航天等大型国有企业。

作为市属高校，2018届北工大毕业生在京就业比例超过77%，就业行业多集中在国家新兴战略和重点发展领域，主要包括计算机/互联网/通信/电子行业、科学研究和技术服务业、金融业、建筑业、制造业、教育业，这六大行业就业比例在71%以上。

用人单位对2018届北工大毕业生总体满意度达95.60%，对毕业生专业知识和技能的满意度高达97.48%。2018届毕业生中，87%的博士生、83%的硕士生和70%的本科生对首份工作表示“非常满意”或“满意”。毕业生在校期间的实习实践经历和良好的校企合作关系，对促进毕业生和用人单位的就业满意度起着非常积极的作用。

郑成龙： 我是2017届北交大的土木工程本科毕业生。相比前两年，近两年很多企业的门槛升高，比如对于学历的要求都提高到研究生水平。就我们学校的毕业生来说，就业形势虽然越来越严峻，但是大部分人都能够满足就业的基本需求。

具体到土木工程方向，学生毕业时去的主要为大型国企工程单位、设计院和房地产等领域。其中房地产市场由于一系列的限制政策，发展受到一定限制，对应届毕业生的招收数量有所缩减；工程单位也由于国内市场基建行业的日趋完善，没有像前几年那样特别大规模的招新，但是整体对于行业人才的需求还在。

平时同学之间聊天，都更倾向于能够找个稳定点的工作，工资待遇能够得到基本保障，加上学校在北京，很多同学都会考虑地缘因素。

最终毕业时，我们班的同学主要去的还是设计院、工程单位和房地产公司。参加工作的有2/3都出京了，出国留学和创业的人较少，除了工作剩下的都选择继续深造。

高校应助力毕业生端正择业观

记者： 您认为大学生应该如何实现合理就业？

郑成龙： 我的求职经验就是要做好充足的准备，提前定好自己想去的企业，多加了解；在面试的过程中要体现自己的专业素养，不骄不躁，展现好自己的优势；面试后要保持和人力的联系，确保跟进自己的求职进展。同学们也都互相帮助，有什么好的企业会互相推荐。

我在大三的时候就确立了要工作的目标，开始关注一些比较感兴趣的企业，提前去了解这个公司的整体情况，另外会向已经就业的学姐学长去了解一下整个行业的现状和目前比较具有优势的一些企业。

所以我的建议，首先是要了解自己的性格和就业需求。就业需求包括你期望的工作地点、工作性质和薪资待遇等；其次是要多了解这家企业的情况，向往届的学长学姐和老师多请教；最后是要做好充足的准备，无论是简历还是面试技巧等，不需要特别刻意，但是一定要充分展现最好和最自信的自己，这样在找工作的时候才能有的放矢。

孟娴： 对于用人单位来说，选择大学毕业生最主要是看重学生如何“调整就业心态”，而“提高职业素质”“提高技能”反倒其次；而大学生甚至学校看来，“提高技能”及“提高职业素质”是最主要的，“调整就业心态”并不重要。用人单位认为“德才兼备”是用人的恒久标准，单位对毕业生“品德”的重视程度远远比毕业生自身能力的重视程度要高得多。

像我们这样新创的社交电商平台，需要的是有归属感、责任心、可以快速适应以及更快变化的人才加入。所以，毕业生要转变观念，充实完善自我，合理定位。毕业生要想顺利就业，必须有扎实的知识基础，不断地增强就业能力和本领，拓宽择业视野，提高综合技能，全面提升自身素质，准确把握自身特点，不畏艰险。

转变就业观念是解决大学生就业难题的思想基础。首先，要转变一次就业定终身的观念，树立“先就业求生存，后择业谋发展”的思想。正确定位自我，合理就业期望值，不要一味追求高收入、大城市或经济发达地区就业。其次，要转变依赖学校和家庭的观念，把握好一切就业机会，尽早接触社会，尽早抢占就业先机，积极主动地应对就业市场的各种挑战。再次，要客观分析自己，学会正确的面对挫折，要以积极心态面对就业竞争压力，以乐观、诚实的形象迈出走向社会的第一步。

刘赵淼： 就业难的实质是择业难。建议毕业生求职时，一是尽早明确自己适合干什么。分析、定位是职业生涯规划的首要环节，就业前要先进行职业生涯规划，也就是确定与自己相匹配、有可能入职、且自己心仪的岗位。

二是全力向确定好的就业目标冲刺。毕业生需要以积极主动的态度投入就业准备中，通过系统的学习、培训、实践，不断完善专业知识体系，磨练就业技能，增强社会适应力和竞争力。毕业生要不断反思与内省，既不要高估也不要低估自己的职业能力，时刻关注岗位要求与自身职业素质之间的匹配情况，实时调整就业目标和实施路径，进而逐步实现就业理想目标。

三是以良好的心态接受求职结果。经历都是财富，我们常常提到的成功与失败不过是设定目标的实现与否，求职目标实现了就在岗位上勤勤恳恳、发光发热，失之交臂就反思原因，整装再出发。目标的实现与否，所引起的成就与挫折、愉快与不愉快的各种感受，都是人生的宝贵财富，是求职路上不断完善提升自我的必过关卡，在不断“升级打怪”过程中，终有一份适合的工作，期待与你相遇。

在这方面，学校开展了一些就业指导帮扶工作。我们统筹多方资源，以学生发展需求为导向，联合教育机构、留学机构、重点单位开展全方位、全覆盖的就业指导服务，推出“就业加速计划”“职场直通车”等就业品牌活动。我们还积极开拓就业市场，密切与用人单位的联系，每年举办4场参与单位在200家左右的大型双选会，并举办密集的行业类双选会以及宣讲会，为毕业生搭建广阔的择业平台。