

新时代背景下残疾人大学生就业工作探析

杨壮鹏¹ 刘雁²

1. 东莞理工学院 材料科学与工程学院 广东东莞 523000

2. 东莞理工学院 党政办公室 广东东莞 523000

摘要: 随着义务教育体系完善和优待政策普及,越来越多残疾人能够进入高等院校学习。本文以高校残疾人大学生就业实际为分析点,分析特殊群体就业存在的客观、主观原因,提出高校在残疾人大学生就业工作需充分运用好高等教育工作者相对集中、社会资源丰富、联系范围广泛的优势,进一步发挥高等教育工作者在推行残疾人大学生潜能开发计划、地方参政议政、构建多种就业形态并存格局的可行路径。

关键词: 残疾人大学生; 高等教育; 就业

党的二十大报告将高质量就业工作提升到了国家现代化建设战略层面,提出了“健全就业公共服务体系,完善重点群体就业支持体系,加强困难群体就业兜底帮扶”,为做好社会弱势群体的就业兜底帮扶工作指明了方向。根据国家统计局发布的数据,截至2023年,我国残疾人总人数达8591.4万,占总人口的6.34%。2024年,全国应届毕业生人数突破1150万大关,其中高校残疾人应届毕业生超过3万人。当前,物联网广泛普及、数字技术和实体经济加速融合,消费和供给侧都不断升级,就业模式不断去平台化、雇主化,这给高校残疾人大学生就业形态带来了新机遇和新挑战。妥善处理残疾人大学生就业问题,直接关系到其自身融入经济社会、提升社会弱势群体经济面貌和个人价值的实现,直接影响地方人力资源规划和社会发展稳定,制约着中国式现代化进程。

一、现阶段残疾人大学生的就业困难

党的二十大报告中指出,要“完善残疾人社会保障制度和关爱服务体系,促进残疾人事业全面发展”。近十年来,随着基础教育日趋完善和和优待政策陆续出台,

基金项目: 东莞理工学院2023年度高教研究课题项目(项目名称:数字化转型背景下新型高水平理工大学教师数字素养评价研究,编号:GJ202302)。

作者简介:

杨壮鹏(1987.04-),男,汉,广东汕头人,助理研究员,硕士研究生,研究方向:高教研究、党建工作;
刘雁(1987.02-),女,汉,湖南衡阳人,助理研究员,硕士研究生,研究方向:高教研究、党建工作。

为残疾人提供了更多的高等教育机会。当前,国际环境日趋复杂和国内新发展格局构建,传统行业加快转型升级,新兴产业蓬勃发展,劳动密集型、低技术含量的岗位逐渐减少,技术研发、数字化管理、智能设备操作与维护等岗位需求增加,残疾人大学生就业工作面临新形势。当前,残疾人大学生在就业中面临的困境主要如下:

(一) 残疾人大学生就业竞争力相对不足

残疾人大学生往往是社会励志的典型代表,但由于身体机能、社会融入程度等因素影响,导致该群体在一些侧重体力要求高、行动节奏快、有特定体检指标要求的岗位竞争力薄弱,进入专业特定领域岗位阻力大。比如半导体行业企业中,流水线机器一旦运作就是要连续两周以上,企业为确保日常正常运作、提升工艺水平和企业效益,不得不采用24小时倒班制度。高压强、长时间、倒时差的工作环境,让不少残疾人大学生在肢体、精神承受上难以持续、知难而退。

(二) 接收残疾人大学生的企业岗位不足

一是部分用人单位不同程度存在就业歧视、社会责任意识淡薄、法律意识不够等问题,担心用人风险。二是企事业现有KPI绩效考核对残疾人大学生不适用,认为其用工成本相对高、管理难度相对大。三是专门岗位开设不足,特别是近年疫情对实体经济的影响,供应链生态的破坏,在该群体就业岗位开发上,无论是岗位数量比重上或是绝对数量上都相对保守。四是缺乏对残疾人大学生应届生的招聘优惠政策,虽然地方政府在对企业吸收应届生岗位提供了一定的补助,但是少有针对性残疾人大学生的企业聘用补贴政策。

（三）残疾人大学生就业自设门槛较高

一是存在就业心理障碍。部分残疾人大学生在读期间缺乏社会融入实践，心理防线相对高，存在一定的逃避情绪，特别是求职受挫后，容易出现自我否定、消极就业的状态。部分高校里残疾人大学生的就业心理诉求得不到满足，甚至严重的心理问题得不到较好的诊断和治疗，延误了治疗时机，错过了关键就业黄金时间。二是在获取就业帮助上的意识不高、渠道不清晰。对于校园困难人群就业帮扶的信息获取不畅、地方的残疾人就业优惠政策的了解不足，也是该群体就业困难不可忽视的因素。

二、高校在残疾人大学生就业作用途径方向分析

高校环境集聚各领域的杰出知识分子，他们不仅学历高、专业造诣深，而且往往社会责任心强、社会影响面广，具备一定的参政议政意识和能力，在促进做好高校残疾人大学生就业岗位资源提供、经费保障、精准服务，争取社会认同、社会支持等方面，有着先天优势。因此，如何因势而新，充分发挥高等教育工作者相对集中和服务学校中心工作资源丰富的特点，让残疾人大学生就业保障服务工作升级迭代，成为了做实做细大学生就业工作的重要法宝。

（一）从教书育人与智力支持的角度

高等教育工作者在学科结构上领域广、层次高，也与在校生有密切的交流联系，能够较好影响残疾人大学生的职业规划、就业组织能力，有效助力该群体成长成才，实现授人“渔”（就业素养）。

（二）从参政议政和民主监督的角度

高等教育工作者活跃于不同社会领域，以智囊的身份提供着各个领域的智力支持，充分掌握和了解社会上不同党派、群体阶层等各种多样性的诉求，能够更好团结工会、工商联、企事业、残联等单位。此外，对于残疾人大学生就业困难、建言献策具方面，较社会其他类型代表更有针对性，甚至能够对地方政府在残疾人大学生就业政策、就业市场和服务体系建设起到直接监督作用。

（三）从就业岗位资源供给侧的角度

企事业单位提供就业岗位固然基于自身发展需求，但客观上能为残疾人大学生提供相对充足的不同层次就业机会。尤其是民营企业，在全国的GDP总量贡献超过60%、城镇就业人口比重超80%、企业数量占比超过90%，是高校残疾人大学生就业岗位资源的重要渠道。广东省残疾人就业服务中心公布的2021年按比例安排

残疾人就业情况的公示数据显示，在本省残疾人职工人数用人单位前十中，有3家外资企业、1家民营人力服务企业。由于产学研工作开展需要，不少高等教育工作者深度参与、助力企事业发展成长，如以专家顾问身份参与企业的发展规划，以科技专家的身份为企业在技术领域攻坚克难提供支持，甚至直接在一些企事业单位挂职等，对企事业单位的招人用人等掌握一定的建议权，在挖掘资源和帮扶就业方面较为容易实现授人“鱼”（就业岗位）。

三、高校在残疾人大学生就业工作开展中存在的困境

（一）相关部门缺乏对在残疾人大学生就业工作的考核体系

近年来，中国残联联合教育部就业指导中心开展高校残疾人毕业生就业服务专项行动，取得了长足发展。但一直以来，在对高校的就业工作的评价指标上往往局限于就业数据的真实性、整体的就业去向落实率、家庭困难学生的就业去向落实率，未有较为明确的针对应届高校残疾人毕业生的就业任务指标，也无法很好地将残疾人大学生从困难学生中单独罗列为独立指标进行评价，在实际工作开展中忽略了对该群体就业工作的关注。

（二）高校在残疾人大学生就业培养上和用人单位需求掌握存在偏差

由于针对残疾人大学生特点的“一人一策”校园培育和社会实践培育尚未能广泛推行，与就业市场需求存在一定的偏差，重点用工企业、先进制造业企业、高新技术企业等岗位门槛相对较高，大多数残疾人大学生毕业后依然从事技术含量低的工作，且就业同质性较高。有团队调研显示，70%的残疾人应届生平均收入仅在3000元/月区间浮动。此外，残疾人大学生初入职场后流动性强，与用人单位的用工期待有较大差距，带来不良循环。

（三）地方政府在推动企事业参与残疾人大学生就业工作存在不足

不少地方政府为鼓励企业开设残疾人大学生公益性岗位，出台了企业税务减免或优惠政策。此举虽然在企事业单位范围内取得一定的成效，但大部分民营企业基于生存与发展考虑，也疲于政策学习成本和相关繁琐手续，参与动力相对不足，实际开设的岗位、录用残疾人大学生的条件无异于普通毕业生。总体上，地方政府在推动企事业单位在残疾人大学生的就业帮扶效果还有较

大空间,高校联合社会各方力量在残疾人大学生帮扶的局面未能充分打开,地方高校和就业主管部门依然是推动该群体就业的单一力量,在调动整个社会参与残疾人大学生整体扶持的力度层次和联动的深度相对不足,社会保障制度和关爱服务体系进高校仍有提升空间。

四、新时代背景下高校推动残疾人大学生就业途径探析

残疾人大学生就业工作是一项系统性工程,充分发挥政府部门主导作用,调动高校的能动性作用,联动社会各方资源成员,画出最大同心圆,实现残疾人大学生就业形态创新和就业素质能力提高,是顺应时代发展的新思路 and 关键举措。

(一) 转变传统帮扶观念,织好高校和社会各方资源的联动网,统筹社会力量推行残疾人大学生潜能开发计划

一是完善残疾人大学生的招生培育协作机制。针对当前社会资源在残疾人大学生就业问题上力量不集中的局面,激励高等教育工作者在内的各方面力量充分发挥耦合作用,推动建立以政府部门为主导,高校、企业、地方残联、工会、工商联、慈善组织等成员深入合作的格局,形成向“群策群力”互动合作型的工作模式。特别是通过提案、高端论坛等发声,不断扩大社会适龄残疾人接受高等教育的机会,设立残疾人大学生就业帮扶专项激励金。二是锚定符合残疾人大学生就业市场对口的职业岗位,建立专门就业实习实践基地。积极推动行业协会号召企业对口项目、导师资源引入校园,形成以市场需求为导向、能力培养为目标的产教融合工作室教学模式。三是持续做好精细化帮扶,提升高校残疾人大学生创新创业素质培育效果。组建高素质的残疾人大学生就业帮扶队伍,建档立卡,一人一策,针对残疾人大学生的个体特征,创新信息服务、培训指导等,通过提供场地和平台鼓励其投身创新创业活动,提升项目孵化成功率。

(二) 完善就业岗位开发体系,实现多元主体协作,构建多种就业形态并存的格局

在政府部门进一步简化公益性岗位开设对应的企业税务减免或优惠政策手续背景下,高校可通过多渠道做好社会广泛性宣传,提振用人单位聘用重用残疾人大学生的信心,增强企事业单位特别是民营企业参与残疾人大学生就业事业的动力,提升岗位投放的数量和质量。

利用信息化技术,联合地方人才服务中心和人力资源服务机构,建立专业的残疾人大学生服务信息档案平台,推动教育部就业监控系统和残疾人就业服务中心毕业生就业数据库的对接,形成地方残疾人大学生就业发展“一盘棋”,推动该群体实用技术培训、集中就业、辅助性就业、灵活就业等就业形态的发展,打造一批就业案例典型。

(三) 充分发挥高校在参政议政的天然优势,营造残疾人大学生就业良好政策环境

高等教育工作者往往拥有广泛的社会资源,有能力开展促进残疾人大学生就业长效机制构建的走访调研和参政议政,推动就业主管部门建立起残疾人大学生就业情况回访机制,动态掌握该群体在实际就业过程中遇到的困难和阻力,为残疾人大学生就业工作提供准确的一手信息,以供有关部门的政策实施参考,确保该群体的高质量充分就业。比如将残疾人就业的相关指标纳入地方政府绩效考核方案中,必然能够引起社会对残疾人就业工作关注,最终实现残疾人大学生的高质量充分就业目的。

参考文献

- [1] 朱增力. 残疾大学生就业与创业调查研究——以J省2022届残疾大学生跟踪回访数据分析为例[J]. 现代特殊教育, 2023, (22): 44-52.
- [2] 吕明晓. 应届残疾人大学生就业意愿: 标准化服务、精准化识别、动态化管理[J]. 中国就业, 2021, (12): 50-51. DOI: 10.16622/j.cnki.11-3709/d.2021.12.025.
- [3] 张艳敏. 社会无障碍环境建设对于残疾人大学生就业稳定性的影响[J]. 创新创业理论与实践, 2020, 3(21): 193-195.
- [4] 李芳, 胡萍. 应用型人才培养下的残疾人大学生就业能力体系建设研究[J]. 劳动保障世界, 2019, (15): 12+14.
- [5] 吕淑惠. 残疾人大学生就业现状、问题及对策[J]. 大学教育, 2017, (05): 186-187+190.
- [6] 中国残联: 多渠道促进残疾人大学生就业[J]. 中国残疾人, 2013, (07): 16.
- [7] 杨蕊伊. 我国残疾人大学生就业问题研究[D]. 兰州大学, 2011.