

行业特色型高校经管类专业学生就业路径探索

杨志达 戈誉阳

北京科技大学 经济管理学院 北京 100083

摘要: 在大学生就业难度加大的情况下,行业高校经管类专业毕业生的就业问题亟待找到突破口。本文首先选取某行业特色型高校经管类专业毕业生就业数据进行分析,整理行业和地区数据分布情况,进一步探索经管类专业学生就业困境原因,包括国内外形势影响学生求职信心、“慢就业、不就业”观念倾向加深、对外部职业环境探索尚有不足三方面。针对上述问题提出“三视角”下行业特色型高校经管类专业学生就业路径:观念视角:形成全方位育人合力,完善观念教育机制;教学视角:开展有组织实习实践,提高就业竞争力;需求视角:多渠道开拓就业岗位,一对一定点推荐。进而促进经管类专业毕业生更高质量更充分就业。

关键词: 行业高校;经管类专业;毕业生就业

就业是民生之本,促进高质量充分就业,是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。当前,社会竞争愈发激烈,行业特色型高校经管类专业毕业生在就业中出现难上加难的境遇,相关学生的就业现状如何,他们在就业过程中出现了哪些问题,对这两个关键点的分析对于更好地促进经管类学生高质量充分就业具有重大意义。

一、行业特色型高校经管类专业学生就业现状

(一) 经管类专业学生整体就业率分析

选取研究对象为某行业高校经管学院2019-2023届共五年的毕业生就业数据,本科生、研究生毕业总人数为3724人,考虑到初次毕业去向落实率对于高校和国家就业数据统计的重要意义,以每年度8月31日为研究的截止日期,本研毕业生平均去向落实率为90.51%。

(二) 经管类专业学生就业行业分布情况

除升学学生外,其余已就业的2154名非定向学生根据就业行业分布数据显示,信息传输、软件和信息技术服务业以363人位居行业就业人数榜首,成为最吸引毕业生的领域。紧随其后的是金融业和制造业,分别吸纳了312人和249人。这些数据不仅反映了经济管理专业毕业生的就业选择,也揭示了不同行业对专业人才的多元化需求。

作者信息:

杨志达,男(1991.09-),汉族,四川达州人,硕士,讲师,研究方向:大学生思想政治教育;
戈誉阳,女(1997.04-),汉族,吉林长春人,硕士,助教,研究方向:大学生思想政治教育。

表1 2019-2023届经济管理学院毕业生
就业行业领域分布

行业类别	人数
采矿业	14
电力、热力、燃气及水生产和供应业	42
房地产业	43
公共管理、社会保障和社会组织	112
建筑业	115
交通运输、仓储和邮政业	38
教育	144
金融业	312

表1 续 2019-2023届经济管理学院毕业生
就业行业领域分布

行业类别	人数
居民服务、修理和其他服务业	18
军队	15
科学研究和技术服务业	180
农、林、牧、渔业	20
批发和零售业	79
水利、环境和公共设施管理业	19
卫生和社会工作	27
文化、体育和娱乐业	39
信息传输、软件和信息技术服务业	363
制造业	249
住宿和餐饮业	7
租赁和商务服务业	190
自由职业	128

（三）经管类专业学生就业地域分布情况

表2 2019–2023届已就业毕业生京津冀就业地域分布
(不含自由职业)

地区	人数
北京地区	1367
河北地区	81
天津地区	43

在毕业生京津冀就业地域分布中,北京市人数最多为1367人,河北省和天津市分别为81人和43人。毕业生就业的地域分布也在一定程度上体现该高校地缘环境在大学生就业地域选择中产生的重要影响。

表3 2019–2023届已就业毕业生全国就业地域分布
(不含自由职业)

地域	人数
西部地区	111
中部地区	124
东部地区	1791

在毕业生就业地域分布中,毕业生的就业选择在不同地区呈现出显著的差异,总体而言,东部地区的就业人数远远超过中部和西部地区,一定程度上与地区的经济发展水平、就业机会的多样性以及生活条件等多方面因素有关。这种地域分布的不均衡性在一定程度上也反映了当前就业市场的区域性特征。

二、行业特色型高校经管类专业学生就业困境原因分析

（一）国内外形势影响学生求职信心

百年未有之大变局下,国家经济和区域经济发展的外部风险挑战增多,市场化岗位供给不足,加之近年中美之前的贸易摩擦升级,客观环境进一步加剧了经管类专业毕业生就业难的现状。

对于企业来说,降本增效成为了生存之道,但这也意味着更多的裁员和更低的薪资水平,进一步压缩了毕业生的就业空间,招聘门槛、固化人才等的社会现象屡见不鲜。在企业转型升级和发展过程中,企业更倾向于招聘那些具备实际操作能力和专业技能的人才,而像文秘和管理等职能类岗位招聘相对较少,进一步增加了相关专业毕业生的就业难度^[1]。

行业高校经管类专业学生出国(境)深造率一直处于学校较高水平,但近年来许多原本计划在毕业后出国或出境深造的学生开始转向国内继续深造,导致国内研究生深造升学的竞争愈发激烈。同时,也有部分学生因为外语考试的延期、专业选择的限制等因素,不得不考

虑暂时中断学业(GAP Year)。综上因素共同作用,使得学生难以在毕业当年确定自己的未来发展方向。

（二）“慢就业、不就业”观念倾向加深

2024年我国高校毕业生人数再创历史新高,学生就业求稳心态不断增强,“考研热”“考公热”持续升温,大学生反复备考“二战”“三战”。

智联招聘发布《2024大学生就业力调研报告》,调研指出有意向在国企工作的应届生比例连续5年上升,2024年达48%;51%毕业生看重工作稳定性,较去年提高10个百分点。2023年报告中指出,高学历毕业生对新一线更加青睐,薪资福利仍是求职首要关注点,毕业生对稳定性的偏好持续提升。

部分学生因为家庭条件较好,并不急于寻找工作,倾向于通过旅行或继续教育来探索自我和个人成长。部分学生在面对众多就业机会时,对自己的职业目标缺乏明确规划,或者由于感受到就业市场的压力,而选择回避就业问题。在求职的早期阶段,部分毕业生因为受到传统思维和前辈经验的影响,对招聘企业的层次级别持有保留态度,或者认为未来还有更优越的工作机会,因此他们倾向于采取等待和观望的策略,不会积极寻找工作机会或为自己的职业发展制定计划。

（三）对外部职业环境探索尚有不足

部分即将步入职场的毕业生对自己的能力和职业目标缺乏清晰的认识,对职位的要求和职责了解不够深入,对行业动态和市场需求也缺乏足够的了解,导致他们的期望值过高,在职业选择上显得较为盲目。同时,对于经济管理领域的教育而言,不断改进教学理念、更新教学模式、优化课程设置以及创新人才培养机制,已经成为顺应时代发展的必然趋势。例如相当一部分企业已经从依赖电子化的会计处理系统,迈向了采用智能化会计技术的新时代^[2]。

部分高校经济管理类学科的实践教学环节尚未得到充分的重视,导致实践教学体系的构建不够全面和成熟,教学方式也缺乏多样化和创新性,造成学生实际应用能力不能适应行业需求。实习实践深入性不足,导致经管类专业学生就业竞争力、求职能力和意识欠缺,相关岗位容易被工科类学生替代。

三、“三视角”下行业特色型高校经管类专业学生高质量充分就业路径探索

（一）观念视角：形成全方位育人合力，完善观念教育机制

就业是教育领域和整个社会共同关注的重要议题，

应当将“全员一盘棋”的就业观念融入到教学和学生管理工作的每个环节。坚持“高度重视-全员参与-全面发力-全力帮扶”的工作理念,构建院领导+系所教师+就业教师+毕业生辅导员的四级联动体系,帮助学生及时把握社会需求,提前进行职业规划,加强就业观念教育,打破传统思维对学生就业选择的限制和约束,鼓励他们在就业时拥有更多的选择空间^[3]。

具体实施层面,以某行业高校经管学院为例,举办“职面未来”经管成长训练营,实行学校、校友、企业三方联合培养模式,开设生涯大讲堂、求职指南针、技能加油站等育人模块,并聘请校友作为“职业导师”。生涯大讲堂结合专业特点,邀请相关行业的企业人员、优秀校友等进行生涯启蒙辅导,讲解行业发展态势、未来职业发展路径,分享生涯成长故事,帮助学生提高相关行业认知。求职指南针邀请就业教师及企业人力、部门主管等进行相关技能培训,包括面试技巧、求职礼仪,分享求职信息搜索途径、校招投递策略。技能加油站对学生进行简历一对一修改,组织模拟求职大赛等实战演练,帮助学生全面体验招聘场面。

(二) 教学视角:开展有组织实习实践,提高就业竞争力

行业高校大学生职业生涯规划教育的内涵是在结合学生个人自身情况、现有条件、未来发展的基础上通过一系列的教育教学手段、专业技术培训、思维模式练习等方式,帮助和引导学生坚定理想信念、明晰自身定位、明确人生选择、扎根行业发展^[4]。行业高校经管类专业课程设置要以市场需求为导向,拓宽专业领域的覆盖,实现文理知识的融合,培育能够适应社会持续进步需求的人才。要通过开设科学化、体系化、特色化的贯穿大一至大四的实践活动,引导学生将第一课堂理论广泛应用到生产实践中,提升学生综合素质,提高人才培养质量。

大一年级社会实践环节,设计“经济社会发展调研”实践选题,要求学生结合专业相关领域,深入相关行业企事业单位等开展社会调查、深度访谈,引导学生认识社会,了解社会经济发展。大二年级认识实习环节,各系所以专业教育为导向,组织学生前往相关行业企事业单位开展认识实习,在生产现场巩固和提高专业知识和操作。大三年级专业实习环节,学院与相关行业单位签署实践育人协议,以“有组织实习”方式输送学生至行业重点企业实习,丰富学生个人经历,积累岗位经验,助力学生在毕业后实现学校与企业的良好衔接。大四年级毕业设计环节,鼓励学生选取企业内研究领域和方向,

在企业内完成毕业论文(设计),推动“校内+校外”双导师协同育人,引导学生瞄准企业真问题、开展真研究、做出真贡献。

(三) 需求视角:多渠道开拓就业岗位,一对一定点推荐

高校应当抓住当前的有利时机,积极推进企业访问和岗位拓展专项活动,以促进毕业生的就业。深入行业领域和企业内部,坚持实地走访为主,“走出去”和“请进来”相结合。通过实地走访,与相关单位建立联系,吸引更多用人单位来校招聘,共同开拓校企合作互惠共赢的局面;发掘识别能够稳定吸纳毕业生就业的优秀单位,建立就业实习实践基地。坚持以市场需求为导向,细致分析行业发展趋势和人才需求状况,实现人才精准对接;同时增强校企合作深度,分析学校在学科设置、人才培养和就业服务等方面的不足并及时调整,提高学生适应市场需求的能力。

兼顾传统与新兴单位的平衡,既要重视学校传统对口行业的重点单位,又要积极拓展重点领域和新兴行业就业岗位;加强国家战略性新兴产业企业和成长性企业、以及新开专业方向对口的用人单位的开拓;优化走访路线设计,在保障走访效果的同时,统筹路线和走访单位,提升走访效率。充分调动校友资源,搭建校友育人共同体,通过经验分享、线下走访、专题推送等方式,让学生和校友能够直接建立联系。撰写“致校友的一封信”,依托校友多年的职业经验和对母校的情怀,帮助毕业生提供就业岗位,从行业需求角度加强学生对行业的接触和认知。

参考文献

- [1] 马青香.职业生涯规划视角下高校毕业生就业面临的现实困境与应对举措[J].无锡职业技术学院学报,2021,20(03):83-87.DOI:10.13750/j.cnki.issn.1671-7880.2021.03.018.
- [2] 卢亚丽,李纲,桂黄宝,等.行业特色高校经管领域新文科建设模式研究——以华北水利水电大学为例[J].现代商贸工业,2023,44(23):68-71.DOI:10.19311/j.cnki.1672-3198.2023.23.023.
- [3] 张芸芸.理工类高校文科专业大学生就业现状及问题研究[J].焦作大学学报,2020,34(04):104-107.DOI:10.16214/j.cnki.cn41-1276/g4.2020.04.030.
- [4] 徐丽媛.论高校大学生职业生涯规划教育体系的构建[J].科教导刊(中旬刊),2020(20):167-168.DOI:10.16400/j.cnki.kjdz.2020.07.078.