

离校未就业，求职难在哪

——北京高校毕业生慢就业、缓就业调查

本报记者 韩秉志

就业是民生之本，高校毕业生就业是稳就业的重中之重。在千方百计促就业过程中，离校未就业的高校毕业生慢就业、缓就业情况引起多方关注。离校未就业群体今年是怎样的情况？怎样把脉青年心态、精准发力施策，让就业服务离校不离线？记者在北京地区深入调查，寻找答案。

2023年全国普通高校
毕业生规模

约1158万人

▲ 同比增加82万人



北京地区高校毕业生

约28.5万人

▲ 同比增加1.7万人



在一场北京地区离校未就业毕业生专题招聘会上，求职者与用人单位正在进行沟通。

本报记者 韩秉志



以北京市平谷区为例，按照“管行业必须管就业、管属地必须管就业、管生产经营必须管就业”原则，今年第一次压实行业主管部门的就业责任。平谷区拟向中关村平谷园管委、区发改委、区国资委、区科信局等29家行业主管部门采集就业岗位4000个，目前已采集岗位3800多个，预计年底前将超额完成目标。

近日，北京市平谷区就业工作领导小组又在北京市率先出台区级落实文件，即《平谷区促进青年就业创业若干措施》，从发展青年创业服务平台、鼓励青年创业就业、强化金融政策支持、加大人才培养保障、稳定经营主体良性发展5个方面提出了20条具体措施，激发青年群体就业创业活力。

北京市平谷区人社局副局长张冬梅介绍，“为提升青年群体适应产业发展、符合岗位需求的就业能力，缓解结构性就业矛盾，就业工作领导小组成员单位有针对性地为企业科技创新、智慧物流、生活性服务业等重点领域提供岗前培训、紧缺工种培训，建设与平谷区发展相适应、相匹配的技能人才队伍”。

北京市教委也主动与各省、市、区所属地市级组织、人社、国资部门对接开拓岗位，为地方发展提供人才支持。数据显示，仅北京各高校举办的招聘会就达5600余场。

“今年，所有的校领导都认领了访企拓岗任务，‘一把手’全员动起来，带领毕业生走访重点企业、挖掘就业资源，让学校的人才培养更有靶向性，提升校企合作热度。”北京科技大学学生就业指导中心主任刘俊杰说，截至今年7月，该校“百企千人·访企拓岗促就业专项行动”累计走访208家用人单位，为毕业生拓展就业岗位千余个。暑假期间，该校还建立了中钢钢铁、长城汽车、宝武集团等优质就业实习实践基地，开展暑期教学实践，加强对重点就业企业需求的引导力度。

除了主动走进重点企业上门推荐毕业生，北京各高校还通过举办招聘会为毕业生创造就业机会。例如，北京建筑大学积极铺设“零距离”就业信息平台，保证每月举办大型综合双选会、每半月校院联合举办中型专业类双选会、每周举办重点企业专场招聘会，为毕业生高质量就业搭建广阔平台。

还有一些柔性政策，也在润物细无声地为青年群体就业保驾护航。今年以来，北京市人力资源和社会保障局先后出台《优化调整稳就业政策全力促发展惠民生若干措施》《关于开展2023年高校毕业生等青年就业创业推进计划的通知》等政策。目前，北京市有面向毕业生的一次性求职创业补贴、灵活就业社保补贴，帮助他们减轻求职负担，鼓励他们积极就业；有面向企业的社保补贴、就业见习补贴；即将出台一次性扩岗补助和一次性吸纳就业补贴，通过减轻用工成本，鼓励企业招聘高校毕业生。

北京富乐科技开发有限责任公司负责人王艳华表示，这几年公司享受到的吸纳就业等补贴在110万元左右，充分享受到市区两级的优惠政策，这为企业拓展毕业生引进渠道、创新毕业生引进方式、招聘更优秀人才提供支持。

“这几年我们引进了非京籍毕业生12人，他们成长得很快，担任公司研发设计师、机械设计工程师、工艺工程师等重要岗位，成为研发中心的骨干。我们将更注重毕业生素质能力的提升，为引进毕业生提供舒适、和谐的工作环境，关心、培养、帮助毕业生，使其尽快转变角色、融入社会群体。”王艳华说。

源和社会保障局先后出台《优化调整稳就业政策全力促发展惠民生若干措施》《关于开展2023年高校毕业生等青年就业创业推进计划的通知》等政策。目前，北京市有面向毕业生的一次性求职创业补贴、灵活就业社保补贴，帮助他们减轻求职负担，鼓励他们积极就业；有面向企业的社保补贴、就业见习补贴；即将出台一次性扩岗补助和一次性吸纳就业补贴，通过减轻用工成本，鼓励企业招聘高校毕业生。

北京富乐科技开发有限责任公司负责人王艳华表示，这几年公司享受到的吸纳就业等补贴在110万元左右，充分享受到市区两级的优惠政策，这为企业拓展毕业生引进渠道、创新毕业生引进方式、招聘更优秀人才提供支持。

“这几年我们引进了非京籍毕业生12人，他们成长得很快，担任公司研发设计师、机械设计工程师、工艺工程师等重要岗位，成为研发中心的骨干。我们将更注重毕业生素质能力的提升，为引进毕业生提供舒适、和谐的工作环境，关心、培养、帮助毕业生，使其尽快转变角色、融入社会群体。”王艳华说。

合力拓宽就业渠道

北京某高校2022届研究生陈佳兴因为抓住了机会，与慢就业擦肩而过。受益于北京“三支一扶”政策，去年，陈佳兴选择成为北京市平谷区平谷镇的乡村振兴协理员。工作内容是协助配合镇内北台头村、和平街村两个村的乡村振兴工作。一年来，他先后参与北台头博士农场的建设与发展、创建平谷镇科技小院、探索农业研学等工作，在实践中获得了成就感。

在创建博士农场前，北台头村200亩土地仅通过低廉的土地租赁费收益15万元。博士农场创建后，一年的农场运营和两茬的玉米产品销售，让收益从15万元提高到了90万元，实现了质的飞跃。在陈佳兴的帮

北京市平谷区平谷镇的乡村振兴协理员陈佳兴(左一)在指导村民对玉米产品进行直播带货。
本报记者 韩秉志

8月份，就业形势总体稳定，城镇调查失业率下降

全国城镇调查失业率为 5.2%

▼ 比上月下降0.1个百分点

本地户籍劳动力调查
失业率为

5.3%

外来户籍劳动力调查
失业率为

4.8%

31个大城市城镇调查
失业率为

5.3%

▼ 比上月下降0.1个百分点



内外因导致缓就业

青年群体就业是当前各方关注的重点。“北京高校毕业生就业形势总体稳定，就业工作有序推进。做好高校毕业生就业工作仍然是重中之重。”北京市人力资源和社会保障部大中专毕业生就业处副处长赵秀涛介绍。

导致就业形势复杂的原因是多方面的。“2022年下半年，正值2023届毕业生求职关键期，受新冠疫情影响无法组织线下招聘会，毕业生实习、求职面试等都受到影响。”北京市教委高校学生处副处长吴纘解释。

复杂的就业形势、更多的不确定性、再创历史新高的就业人数……传递到高校毕业生面前便化成了无形的就业压力。特别是对于离校未就业的学生来说，横亘在他们面前的一道选择题便是：找一份工作先干着，还是再继续等一等、看一看。

近年来，离校未就业的高校毕业生群体规模逐年增加，这反映出高校毕业生在当前就业环境下的现实态度与选择。记者调查发现导致高校毕业生缓就业的因素很多，有外部因素，也有内部因素，但主要还是受高校毕业生就业能力、就业意愿等方面影响。

就业市场供需不匹配是高校毕业生求职产生落差的一个原因。在今年7月初举行的一场北京地区离校未就业毕业生专题招聘会上，应届毕业生付童生(化名)仔细研究招聘会上提供的岗位。计算机专业出身的他发现，现场提供的招聘岗位主要是针对软件专业的应聘者。

“俗话说，隔行如隔山。招聘企业当然希望能招聘更多‘即插即用’型人才。我自己也希望能找一个专业对口、‘性价比’高的岗位，但供需之间存在矛盾。现在的情况是‘僧多粥少’，之前我网申的岗位大多石沉大海。”付童生说。

高不成低不就的心态也让一些青年就业群体选择了再观望一段时间。一些非985、211高校毕业生坦言，即便是脱产考研、考公，也面临着“千军万马过独木桥”的处境。求职者吕彬(化名)从今年春节后就开始找工作。虽然她不想从事自己所学的工商管理专业，但是也没有想好应该干什么。“现在的岗位分类很细，在严峻的就业形势下，自己正考虑选择门槛稍低的岗位。”她求职的底线是：要规范，有发展空间。

“将近一年没有找到合适的工作，在企业眼里这段时间就是空窗期。很多时候企业看到这个情况，会问我这一年干了什么。”吕彬坦言，处在慢就业状态中能够让自己对行业有更多了解和认知，但这一状态的时间不宜过长，因为拖得越久，对自己的心理和精神状态会造成内耗。

全国超过1100万高校毕业生同台竞争。对于初出茅庐的毕业生来说，要直面竞争激烈的就业环境并不容易。采访中记者了解到，一些高校毕业生显然还没有从校园生活中脱离出来，对于求职还是一种“懵懂”状态。

“毕业证还没拿到手，就要提前找工作吗？”一位首次参加线下招聘会的受访对象很认真地向记者表达自己的困惑。这位同学一直到5月底完成毕业论文后，才有精力投入到求职上。这看似有点哭笑不得的问题，却也反映了一些客观现实：受疫情影响无法如期参加线下招聘；或忙于毕业设计、毕业论文，错过了求职关键期；等等。各种原因导致部分高校毕业生启动求职的时间延后。

开发岗位是关键

对于离校未就业的高校毕业生来说，眼下最紧迫的事情就是找到能够匹配他们的工作岗位。抢抓毕业关键期，多措并举拓展就业岗位，为毕业生创造更多就业机会，是做好高校毕业生就业工作的重要前提。这离不开政府、高校、市场、学生个人等各方的密切合作。

“说一千道一万，开发岗位是关键。”赵秀涛表示，“今年以来，北京市人力资源和社会保障部会同市委组织部、市科委中关村管委会、市国资委等部门挖掘就业岗位，确保公共部门岗位稳增不降，为高校毕业生提供更多就业机会。”

调查手记

用心用情提升就业质量

眼下，2023届高校毕业生已经离校，但仍有一些青年没有落实就业岗位。各地千方百计促进高校毕业生就业创业，为他们提供便捷可及的服务保障和权益保护，恰逢其时，也非常必要。

重视初次就业市场，对促进高质量就业有重要意义。青年群体初次就业不仅关乎“把蛋糕切好”，还关乎“把蛋糕做大”。给予初次就业群体更为友好的求职就业环境，畅通向上流动的通道，有利于促进其工作积极性，形成对青年群体的良性激励氛围。无论是对个体就业还是对整体高质量就业来说，都有协同促进的作用。

随着受教育程度的提高，高校毕业生比过去更看重“软性”环境了，诸如工作强度、工作环境、工作时间、薪资待遇、权益保障和职位晋升等就业质量因素。不过，“就业质量”的概念毕竟抽象，如何把握供需双方需求，还有不少细节需要关注。其中最大的难题还是结构性矛盾这个老问题。目前，高校毕业生的专业能力和工作经验是用人单位最看重的两项能力。近年来，先进制造业、生物医药、人工智能等新兴产业加速发展，对高端人才需求不断增加。但产业结构、经济形势发展之快，相应的专业化、应用型人才培养能不能跟得上，面对劳动力市场提出

的新需求、求职者就业观的新变化，高校专业的课程设置能否接得住，还需要教育机制和就业服务思考得再提前些，预判到高校毕业生和市场需求的“预判”。

从现在到2035年，是妥善应对高校毕业生等青年劳动人口供给冲击、着力调整优化高校毕业生配置结构的重要时间段。尤其未来5年，是化解高校毕业生就业结构性矛盾、提升就业质量的关键期。如何让毕业生尽快从学生转换成职场人，成为人力资源市场中真正有价值的生力军，仍是一个系统工程。

在当前就业形势整体趋稳情况下，仍有部分学生面临就业信息不对称、就业政策不了解等困境。这说明就业政策执行仍有提升空间。为此，还要多渠道、多层次增强就业指导服务的精准性和培训针对性。面向劳动力市场竞争力较弱的特殊高校毕业生群体，要创设更多提升就业能力的青年人才培养项目，多给他们一些在社会磨炼和实践的机会，强化“从入学到入职”的全过程服务。对长期失业青年潜在群体，也要加大支持和帮扶力度，重视心理疏导。要强化就业统计监测预警和失业应对处置机制。从长远讲，还要加强教育培训与产业升级发展衔接联动，促进引导劳动力市场持续健康发展。