

就业导向下普通本科院校异地就业工作站的优化策略

赵娜 王斯扬

陇东学院, 中国·甘肃 庆阳 745000

摘要: 当前就业形势严峻, 普通本科院校面临学生竞争力不足、专升本学生与理工科女生就业难、生源地域限制等困境。为此, 高校在异地设就业工作站意义重大。本文阐述其内在需求, 剖析普通本科院校就业服务困境, 提出分层分类岗位供给、定制化服务、搭建信息桥梁、深化校企协同及建立监测评价体系等建设路径, 以提升就业质效。

关键词: 普通本科; 就业工作站; 优化路径

Optimization Strategies for Off-Campus Employment Workstations in Undergraduate Institutions under Employment-Oriented Development

Zhao Na, Wang Siyang

Longdong University, China Gansu Qingyang 745000

Abstract: The current employment situation is severe, and regular undergraduate institutions face challenges such as insufficient student competitiveness, difficulties in employment for students transferring from junior colleges and female science and engineering students, and regional limitations in student recruitment. Establishing off-campus employment service stations thus holds significant importance. This paper discusses the underlying needs, analyzes the challenges in employment services at regular undergraduate institutions, and proposes development strategies including tiered and categorized job supply, customized services, building information bridges, deepening school-enterprise collaboration, and establishing monitoring and evaluation systems to enhance the quality and effectiveness of employment.

Keywords: Regular undergraduate; Employment service station; Optimization pathways

0 引言

当前国内就业形势严峻, 呈现总量压力与结构性矛盾交织的特征。据统计, 2025年高校毕业生人数达到1222万人, 由于高校的大规模扩招, 未来几年高校毕业生人数将继续增加, 人才市场供过于求将给普通本科院校带来很大挑战^[1]。一方面, 供需结构性矛盾导致就业市场竞争加剧, 技术快速发展用人单位要求日益提高, 很多求职者难以在短期内达到岗位要求。另一方面, 经济增长速度的放缓, 使得企业扩张意愿降低, 招聘需求也随之减少。在就业观念上, 毕业生“求稳”心态明显, “慢就业”“缓就业”等现象增多^[2]。据统计, 73.1%毕业生扎堆岗位很少的国企, 2025国考招录比77:1, 却冷落贡献80%岗位的民企; 60%求职者期望起薪过万, 但县域制造业5000元月薪岗位长期空缺, 深圳焊工月薪1.2万仍难破“工厂不体面”观念。这使得就业选择面变窄, 加剧了热门岗位和地区的竞争激烈程度。

解决就业难题需多维度发力: 政策层面需完善就业扶持政策, 拓宽就业渠道, 鼓励新业态吸纳就业; 企业应承担社会责任, 扩大招聘规模并优化岗位适配性; 大学生应树

立正确就业观念、增强就业竞争力与创业能力。而高校作为连接教育与就业的关键纽带, 在异地设置就业工作站意义重大——它既能精准对接当地企业资源, 为学生搜集适配岗位信息, 打破地域壁垒带来的信息差; 又能贴近就业市场前沿, 及时反馈产业需求变化, 助力高校动态调整专业设置和人才培养方案, 同时还能为异地求职的学生提供本地化服务, 降低求职成本, 从而更高效地促进人才与岗位的精准匹配, 缓解就业难问题。

1 高校异地就业工作站的内在需求

高校异地就业工作站作为校企合作的“窗口”和“桥头堡”, 充当校企信息沟通的桥梁, 具有区域优势, 方便与当地人力资源市场、企事业单位沟通, 能够直接便利地获取就业信息。其设立与运行的内在需求根植于就业市场的结构性矛盾、国家发展战略的现实需要以及人才资源配置的优化目标。以下从五个方面具体阐述:

1.1 响应国家战略与区域协调发展的政策需求

国家战略与区域协调发展的落地, 本质上依赖人力资源的精准匹配与定向流动。当前, 我国正推进京津冀协同发展、长三角一体化、粤港澳大湾区建设、成渝双城经济

圈等区域战略,同时实施乡村振兴、西部大开发、东北全面振兴等政策,均明确提出“强化人才支撑”的要求,高校异地就业工作站的核心价值之一,在于将高校毕业生资源与区域战略需求直接对接:

(1) 针对区域产业布局,如中西部新能源基地、东部先进制造业集群,定向输送专业对口的毕业生;

(2) 响应“基层服务项目”,引导毕业生到县域、乡村等人才薄弱地区就业;

(3) 配合地方政府的引才新政,增强政策对毕业生的吸引力,利用政策“组合拳”破局毕业生就业创业“最后一公里”。

1.2 降低跨地区求职成本的经济需求

跨地区求职存在高成本、低效率问题,经济上单次跨市求职成本普遍超 500 元,时间上每次耗时 1-3 天致求职周期延长,信息不对称还会增加机会成本。

异地就业工作站可通过本地化服务直接降低成本:一是整合异地企业招聘需求,举办专场招聘会、直播带岗,减少学生跨区奔波;二是与地方政府、企业合作,提供求职补贴,降低学生经济压力;三是建立企业信用档案筛选优质岗位,降低求职成本。

1.3 整合多方资源的协同需求

毕业生就业是一项涉及“高校-政府-企业-社会”的系统工程,各方资源分散、信息孤岛问题突出。高校掌握毕业生技能、就业意向等数据,但缺乏异地企业的实时需求;地方政府有就业岗位、政策资源,但难以精准触达异地高校毕业生;企业有招聘需求,但对高校专业设置、学生能力的了解有限;行业协会、社会组织拥有产业趋势、职业培训等资源,却缺乏与高校的直接联动。

异地就业工作站的核心功能就是成为资源枢纽,推动多方协同,整合资源,形成“岗位发布-技能匹配-实习对接-就业签约”的闭环服务链。

1.4 提升就业精准化服务能力的需求

当前就业市场存在显著的供需错配:一方面,企业抱怨招不到合适的人,另一方面,毕业生感叹找不到满意的工作^[9]。这种错配的核心原因是服务的粗放化,缺乏对供需两端的深度洞察。

异地就业工作站可通过精准化服务破解这一矛盾:一方面调研异地企业的岗位要求、企业文化、晋升路径,形成“企业需求数据库”;另一方面基于毕业生的专业、技能、职业偏好,生成学生“个人就业标签”,精准推荐适配岗位。

1.5 建立长效服务机制的系统需求

就业服务并非“一签了之”,毕业生入职后的留存与发展同样关键,很多应届生入职后不久便离职,部分源于对异地生活的不适应,如落户、住房、社交融入,或是职业发展受阻。因此,就业服务应该由单次单项向全周期、常态化转变。

异地就业工作站通过构建长效机制保障服务可持续性,一是为毕业生建立毕业档案管理制度,跟踪毕业生的就业岗位变化情况,收集工作适应性、职业发展等问题,联动企业、政府协调解决落户、租房、职业晋升培训等问题;二是每年评估服务效果,从就业率、留存率、企业满意度等方面调查,根据区域战略调整、产业升级、学生需求变化,优化服务内容。

2 普通本科院校就业服务工作的现实困境

2.1 整体就业竞争力与顶尖院校存在“层级差距”,优质岗位获取难度大

普通本科院校在综合排名、学科影响力及资源禀赋上与双一流高校、重点本科存在明显差距,这种层级差距直接影响就业。头部企业和核心行业校招更倾向“985”“211”院校,普本学生易因学校层次在简历初筛被隐性排除,优质岗位供需匹配度低。同时,多数普本就业指导停留在政策宣讲、简历修改等基础层面,同质化明显,缺乏针对专业特色、职业规划的个性化指导,对非热门专业学生及专升本学生、理工科女生等特殊群体的帮扶支持不足。

2.2 专升本学生就业难:学历认知偏差与培养衔接断层的双重制约

普通本科院校招收的专升本学生就业问题突出,核心困境显著。部分用人单位对专升本学历存在隐性歧视,在招聘中区别对待,使其简历初筛便处劣势。专升本学制仅 2 年,课程学习、实践等任务繁重,且专本课程体系与培养目标衔接不足,导致技能不连贯,陷入“高不成低不就”的尴尬境界。加之普本校企合作资源较弱,专升本学生因学制短、身份边缘化,更难获优质实习岗位,实践经验匮乏。部分学生在提升学历后,对自我认识不清,定位不准,未科学规划个人的学习时间,同时对职业发展形成认知偏差,盲目认为学历升级即可脱离基层岗位,对基层工作存在排斥心理,最终陷入求职目标混乱、成功率低下的困境。

2.3 生源问题:结构复杂性与就业资源获取的“马太效应”

普通本科院校生源结构复杂,涵盖普通高中毕业生、

专升本学生、地方专项计划学生等多个群体,其多样性给就业工作带来多重挑战。一是普通学生成绩多位居中等,家庭以普通工薪或农村背景为主,父母就业指导的能力有限,导致学生就业认知模糊,一部分毕业生深受传统观念的影响,一心追求高薪、稳定且体面的工作,他们挤破头去参加各类大型企业的招聘、公务员考试,忽略自身能力与岗位的适配度;另一部分学生也可能因为信息闭塞而错过一些合适的就业机会。二是许多普通本科院校地处非一线城市,本地及周边生源占比高,但优质就业资源稀缺,学生赴一线城市求职又面临成本高、人脉少等问题,陷入“本地看不上,外地够不着”的困境。三是农村或普通家庭学生占比高,难通过家庭获取内推等资源,仅能依靠学校发布的中小型企业或基层岗位信息,进一步加剧就业难度。

2.4 理工科女生就业难:社会观念与岗位特性的双重壁垒

普通本科院校理工科女生就业难是长期存在的结构性问题,其核心困境源于社会认知、岗位特性、用人单位偏好及院校支持不足的多重制约。社会层面,尽管“男女平等”已成共识,但机械制造、土木工程等行业仍存在男性更适合的刻板印象,认为女生体力不足、需兼顾家庭,不适合长期出差,不适应高强度加班等,导致女生在简历筛选、面试中面临隐性歧视;根据中国人民大学国家发展与战略研究院的专题研究报告,86.6%的女大学生在就业过程中受过一种或多种“招聘性别歧视”,而“工科女大学生的受歧视程度排在各学科之首”。岗位特性上,工厂技术员、工程监理等岗位工作环境艰苦、作息不规律,与社会对女性兼顾家庭的角色期待形成冲突,部分女生因担心难以平衡职业与家庭,主动放弃专业对口岗位,造成技能浪费与就业范围收窄。用人单位则存在成本规避倾向,担心女生婚育期影响工作连续性,更倾向招聘男生以降低管理成本。此外,院校对理工科女生的就业支持缺乏针对性,既无性别平等与职业发展课程,也未开发女性友好型岗位或建立专属帮扶机制,导致女生只能被动适应市场偏见。

3 以就业为导向的异地就业工作站建设优化路径

3.1 锚定区域产业需求,构建分层分类岗位供给体系

工作站需立足当地产业特色,精准筛选适配岗位,重点聚焦区域重点产业如长三角装备制造业和新疆石油化工类企业,挖掘中小型企业的技术岗和应用型岗位,这些岗位对学历偏见较弱,更注重实操能力,与普通本科学生技能匹配度高。在此基础上,构建分层分类岗位供给体系,

按学历包容度、技能要求和发展空间分类,为专升本学生标注“接受专升本学历”和“注重专科阶段技能衔接”的岗位;为理工科女生筛选研发设计、数据分析等性别友好型岗位;为地方专项计划和少数民族学生匹配基层服务岗和区域特色产业岗,避免盲目推送。

3.2 搭建“三维信息桥梁”,破解生源地域与信息不对称问题

针对普通本科生生源地域集中、异地求职成本高、信息闭塞的问题,异地就业工作站应承担起本地化信息枢纽的职责,对接异地政府人才引进政策,整理落户补贴、租房优惠等“政策包”推送至学生,同时收集学生求职意向,定向推送匹配的岗位,避免本地看不上,外地够不着的情况;提供短期住宿推荐、家庭困难学生交通补贴、云面试场地支持等一站式服务,将学生单次求职成本降低;针对本地生源多的学院,定期调研学生籍贯与异地产业需求的重合度,形成定向输送计划,同时利用校友资源,开展校友讲堂、岗位推介、见习帮扶的相关活动,不仅利于在校生前熟悉行业实际情况,也能让学生减少地域陌生感。

3.3 深化校企协同,从“招聘对接”升级为“培养+就业”闭环

针对校企合作浅、实习资源匮乏的问题,异地就业工作站需推动以就业为导向的深度合作,与异地企业签订实习+就业直通车协议,提供6个月以上的岗位沉浸式实习,考核通过直接录用,解决实习形式化问题;联合企业与学校,在保证专业课程体系完整的前提下,根据地方和企业的需要开设后续专业课程,将其列为专业选修课,由企业工程师授课,学生凭结业证应聘,提升人岗匹配效率;同时由企业HR担任就业指导顾问,对于求职受挫的学生,在简历制作、面试技巧,求职心态调整上进行帮扶,积极干预学生求职失败产生的就业心理压力,鼓励学生积极应对,调整心理,把握更好的求职机遇。

3.4 以监测评价与校企对接提升就业质效

异地就业工作站需建立动态监测与优化体系,跟踪学生求职全流程数据,分析匹配特征与失败原因,每季度形成报告反馈学校,助力人才培养对接企业需求。同时构建多方评价体系,收集学生满意度与企业认可度,将就业质量纳入考核,倒逼服务聚焦实效。此外,持续推进校企供需对接,定期组织直接面向行业企业的系列岗位实习及招聘活动,拓展线上和线下就业服务渠道,完善政校行企多方联动就业工作协同机制,推动就业工作站健康发展,促进就业质效提升^[4]。

4 结语

高校异地就业工作站的建设,既是应对当前就业市场结构性矛盾的务实之举,也是推动高等教育与区域发展深度融合的关键抓手。面对普通本科院校在就业竞争力、特殊群体帮扶、资源对接等方面的现实困境,工作站通过锚定区域产业需求、构建分层岗位体系、提供定制化服务、深化校企协同、完善数据驱动机制等路径,既能打破地域壁垒与信息鸿沟,降低求职成本,又能精准破解专升本学生学历偏见、理工科女生性别障碍等结构性难题,实现人才与岗位的高效匹配。

从长远看,这一模式不仅响应了国家区域协调发展战略对人才流动的需求,更通过就业导向的闭环服务,倒逼学校相关部门紧密配合、通力合作,将“招生—培养—就业”一体化纳入人才培养全过程,加快培养高品格、高能力、高素质的技术型人才。未来,需持续强化工作站的资源整合能力与服务精准度,让其真正成为连接高校、企业、政府的就业枢纽,在缓解就业压力、促进人才合理配置、支撑区域产业升级中发挥不可替代的作用,最终实现学生高质量就业、高校精准育人、区域高效发展的多赢目标。

参考文献:

[1] 张家琪,张然,侯丹. SWOT分析法在高职院校大学生就业现状分析中的应用——以药学专业为例[J]. 中国科技术语, 2025, 27(04): 123-125.

[2] 彭贺明. 高职学生就业价值取向:内涵特征与影响因素——基于河北省10所高职院校的调查[J]. 教育科学论坛, 2025(24): 51-57.

[3] 王东山. 高职复合型人才培养模式的课程体系重构与教法研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(20): 61-63.

[4] 毛兆婷,柳路行,刘超. 供需一体:高职院校就业创业服务工作站建设探究[J]. 大众文艺, 2025(03): 198-200.

基金项目: 1、甘肃省教育科学“十四五”规划2024年度“大学生职业规划与就业指导”专项课题“以就业为导向的校地合作工作站建设的研究——以宁东能源化工基地为例”(GS[2024]GHBZX0026); 2、新时期西峰农村生活污水现状与治理,项目编号:HXZK2436。

作者简介:赵娜(1991.11-),女,汉族,甘肃省兰州市人,硕士研究生,研究方向:学生管理与就业指导。