

新常态下高校毕业生就业见习对策研究

张 彤

(辽宁省就业和人才服务中心 辽宁沈阳 110000)

摘要: 为帮助离校未就业高校毕业生等青年群体就业,我国实施了就业见习岗位招募计划,通过拓宽市场化就业渠道、提供就业岗位等方式助企纾困,为离校未就业高校毕业生等青年群体就业搭建职业桥梁。基于此,本文从就业见习工作实际出发,分析当前就业见习工作中存在的问题,提出完善就业见习工作的对策。

关键词: 高校毕业生 就业见习 对策

中图分类号: G647.38 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.03.091

当前,高校毕业生数量达到1076万人,高职人数增多,新增115万首届扩招生,高校毕业生及青年群体就业压力陡增。为进一步提高高校毕业生等青年群体就业质量,提升青年就业能力,保障就业民生,辽宁省将高校毕业生就业工作放在首位,实施就业见习政策。

就业见习工作是全面落实党中央、国务院关于促进就业的决策部署,围绕实现更高质量和更充分就业的目标,把青年就业能力提升摆在突出位置,坚持政策搭台、市场驱动、资源集成、供需发力,大力加强青年就业见习工作,广覆盖、提质量、优服务,为促进青年就业、成长发展和民生改善提供有力支撑。通过实施见习计划,建立健全支持青年就业见习的政策和工作体系,确定一批用人单位作为青年就业见习基地,提升见习服务保障能力,力争使有见习意愿的失业青年都能获得见习机会,增强就业竞争力,形成有利于促进青年就业的长效机制。实施就业见习政策,通过充分发挥政府有关部门、社会各方面力量,积极开发就业见习岗位,多渠道搭建见习供需对接平台,畅通岗位募集渠道,力争把有意愿的用人单位、高校毕业生等青年组织到见习活动中,帮助更多的高校毕业生等青年通过就业见习积累经验、尽早就业。

一、就业见习工作现状

2019年,我省根据《人力资源社会保障部、财政部、商务部、国务院国资委、共青团中央、全国工商联关于实施三年百万青年见习计划的通知》(人社部函〔2018〕186号)和《辽宁省人民政府关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的实施意见》(辽政发〔2018〕45号)要求下发了《关于实施三年百万青年见习计划的通知》(辽人社〔2019〕16号),组织各市就业部门广泛宣传动员,多渠道开发见习岗位,做好见习对接工作。

2021年,创新性地将毕业学年高校毕业生纳入就业见习政策范围,面向毕业学年高校毕业生开发1万个院校类就业见习岗位。国务院办公厅下发《关于应对新冠疫情影响强化稳就业举措的实施意见》,对扩大就业见习规模提出明确要求,对加强就业见习工作进行了部署,出台了扩大见习规模、促进供需对接、加强见习单位管理、提高就业见习质量等八条举措。

2022年,人社部等十部门印发了《关于实施百万就业见习岗位募集计划的通知》,部署启动实施百万就业见习岗位募集计划,进一步加强就业见习工作,帮助高校毕业生等青年群体提升就业能力。

近年来,高校毕业生就业见习工作得到了用人单位、高校毕业生的高度认可,已经成为有效连接企业等用人单位与求职高校毕业生的桥梁。

二、就业见习工作中存在的问题

1. 就业见习岗位供需不平衡,存在信息不对账问题

目前,就业见习见习对象主要为2年内离校未就业高校毕业生及16-24岁失业青年,就业群体需求较大,但由于离校未就业毕业生及16-24岁失业青年包括来自不同生源的毕业生,就业见习宣传由于地域原因在一定程度上存在宣传不到位的情况。同时由于就业见习对象毕业后比较分散,不会关注人社等政府部门的就业见习信息,获取就业见习政策信息的渠道有限,很难做到就业见习宣传信息宣传到每个求职人员,存在一定的信息差,就业见习宣传效果不理想。

同时,作为就业见习单位普遍为规模体量中小型用人单位,企业规模较小,知名度不高,就业见习岗位大部分为基础性岗位,专业技术类岗位较少,对离校未就业毕业生的技能要求较低,对有一定学历技能的离校未就业高校毕业生来说吸引力偏弱,特别是我省部分经济欠发达小城市,就业见

习岗位普遍技术含量偏低,就业见习单位数量有限。部分就业见习单位存在使用“廉价劳动力”的想法,就业见习单位对就业见习对象管理不严,不能严格落实就业见习制度,甚至有的小型企业为骗取政府发放的就业见习补贴,签署虚假就业见习协议。而大型企业由于就业见习政策对就业见习单位的要求是必须给毕业生缴纳意外伤害保险,大型企业则必须给求职者缴纳保险,确定正规劳动关系,使就业见习政策成为大型企业想参与,而由于体制机制原因无法参与的重要原因。就业见习单位岗位与就业见习对象的不匹配,造成就业见习工作的结构性矛盾。

2. 部分见习单位对开展见习工作存在顾虑

一是见习期间,离校未就业高校毕业生等青年群体与就业见习单位签订就业见习协议,缺乏必要的法律责任意识,见习单位和见习人员不建立劳动关系,只缴纳意外伤害保险,而一旦见习人员在见习期间发生劳动纠纷意外伤害,甚至工亡事故,在诉诸法律时,司法部门会将就业见习认定为事实劳动关系,而意外伤害保险的赔付有限,见习单位因败诉受到的损失较大,因此就业见习用人单位的积极性不高。

二是就业见习期限时限短,难以选拔优秀的高校毕业生。由于就业见习政策对就业见习期限的要求为3-12个月,对离校未就业毕业生等青年群体在短时间将所学的知识转化为技能,并较好的完成由大学生向社会人的转变,存在一定的难度,对适应期短的求职者来说存在一定困难,对于企业来说在极短的时间内也很难收到良好的选拔效果得到优秀的人才,就业见习人员的流动率较高。

3. 参与就业见习的对象积极性较弱

近年来,在高校毕业生就业难的表象之下,存在着“慢就业、缓就业”的状况,有些毕业生仍热衷于“北上广深”一线城市,一部分毕业生家庭条件较好,不急于就业,等待、观望现象依然存在。由于疫情影响,部分毕业生存在考研二战、考取公务员等想法,同时目前就业途径灵活多样,可供毕业生选择的就业岗位也多,而就业见习政策中对就业见习人员提供基本生活费、办理人身意外伤害保险,并承担对就业见习人员的指导管理费用,见习人员见习期间基本生活费不低于当地最低工资标准60%,人身意外伤害保险的保险费标准为300-500/人,指导管理费用标准为50-150元/月,每个月到就业见习人员手中的工资金额偏低,对离校未就业毕业生参与就业见习的吸引力较小。而适龄青年数量有限,16-24岁的失业青年中一部分人因社保扩面已参加社保,导致不在就业见习政策范围内,无法参与就业见习项目。

三、完善就业见习制度对策建议

1. 加强就业见习政策宣传

就业见习是促进离校未就业毕业生大学生就业的有效途径,是连接企业等用人单位与毕业生之间的桥梁,是为毕业生提供就业服务的有效手段。就业见习是帮助青年就业群体提升就业技能、改善工作态度、提升人岗匹配的有效手段,已经成为高校毕业生就业能力提升的“孵化器”,实现了校园与职场的有效衔接,要使就业见习单位充分了解就业见习政策对单位发展的重要意义,增强企业的使命感。

做好就业见习政策宣传要做好以下几方面:

一是在宣传时间上,要在每年的求职季及上半年3-5月,及下半年的9-11月份,抓住每年的求职季,针对校园招聘会及在校大学生开展专项宣传活动,同时省级管理部门也要统筹就业见习政策宣传工作,组织各市在毕业生离校后,将就业见习宣传工作纳入全方位的就业管理服务中,畅通各条服务渠道,精准识别往届未就业毕业生,锁定服务对象,利用未就业毕业生线上线下登记平台,求职登记小程序等渠道,大力宣传就业见习政策,让就业见习政策家喻户晓,增强政策普及程度。

二是在宣传对象方面,要集中针对在校大学生,毕业生在校期间人员集中、专业集中,便于组织,宣传难度低。在对企业的宣传方面,要深入企事业单位及中小企业开展就业见习政策宣传,省级就业见习主管部门要组织各市抓紧对接本地国有企事业单位、知名民企、龙头企业,多方募集岗位资源,完善相关支持政策。岗位要立足实际、适应需求、量质并举,重点提高管理、技术、科研类岗位的比重,在毕业生离校前集中推出。

三是在宣传手段方面,要采取毕业生喜闻乐见的宣传方式,充分利用互联网平台,采用短视频、直播代岗、动漫、海报、现场招聘会、微信公众号等互联网手段,宣传推广就业见习政策,要用好各级各类媒体和宣传阵地,加强正面宣传、正面引导,大力度宣传促就业优惠政策,要把就业见习政策说透。要选树就业见习用人单位典型、就业见习优秀毕业生代表,积极宣传,采取榜样的作用,扩大就业见习宣传范围。组织各市大力宣传见习计划和政策措施,各市要结合离校未就业毕业生实名制服务平台,运用大数据、云计算等最新互联网技术手段推送岗位信息,吸引离校未就业高校毕业生等青年群体参加就业见习。营造关心支持青年就业和成长发展的社会氛围,积极营造全社会共同支持毕业生就业的良好氛围,鼓励学生,鼓励高校,也鼓励家庭和社会各部

门来支持就业见习工作。

2. 完善就业见习政策制度建设

要加强顶层政策建设，在国家就业见习政策的基础上，各省各地区要根据本省的实际出台适合本省的就业见习政策，如我省出台的政策中将就业对象扩展为在校生纳入就业见习政策范围，同时高校等企事业单位也成为就业见习基地，开发设立院校类就业见习岗位；同时进一步扩大见习单位范围，允城乡社区开发设立见习岗位。这为就业见习提供了制度上的保障，为就业见习工作打上“强心剂”。加强对就业见习工作的法律界定，从法律层面，界定就业见习的有效性，切实保护见习双方的法律权益。积极鼓励用人单位为就业见习人员提供保险。

3. 加强就业见习单位管理

一是各市就业见习单位管理部门要安排专业人组织各市就业见习单位申报，重点挖掘本地区优势产业、高智能制造业、现代服务业等领域优秀岗位，充分挖掘见习岗位，强岗位吸引力。同时对已申报的就业见习单位进行考核与年检，用好用足优惠政策，通过资金补贴、税费减免等政策鼓励更多优秀企业申请就业见习基地，鼓励优先吸纳本地区具有一定行业代表性和社会影响力的企业为见习单位。地方政府、高校和就业见习用人单位共同打造一批大学生就业见习与实习实践基地。

二是要加强对就业见习单位的全程化管理。跟踪和督导就业见习单位发展情况，确保见习活动规范有序。通过见习岗前培训指导见习单位与见习人员签订见习协议，明确见习期限、岗位职责、见习待遇、见习计划安排、双方权利义务、解除终止协议条件等。指导见习单位及时记载见习人员经历、承担任务、见习成果等，出具见习证明材料，评估见习成效；加强对见习人员的管理，妥善处理见习过程中出现的问题，依法维护见习人员合法权益。见习期满，各级就业见习管理部门要鼓励见习单位留用见习人员，依法及时签订劳动合同。要对未被留用的毕业生，加大跟踪帮扶，根据求

职意向持续提供职业指导、积极推荐就业岗位，对有创业意愿的提供创业指导、培训、孵化等服务，促进尽快实现就业创业。

4. 发展高校就业见习指导队伍建设

就业见习工作是联系政府相关部门、就业见习用人单位、高等院校的平台，是协同治理完善的体现，缺少一方的努力都不可行，要充分发挥高校在就业见习工作的重要作用，建立一支高校就业见习专业指导队伍，成立就业见习指导工作室，协助在校大学生全程化参加就业见习指导工作。在毕业生离校前，宣传就业见习政策，对接人社部门及就业见习相关单位，积极沟通协调，把就业见习用人单位的岗位信息第一时间发送给毕业生。鼓励毕业生积极投身到就业见习领域就业创业，引导毕业生树立正确的职业观、就业观和择业观，先就业再择业。联合省级就业见习管理部门开展就业见习相关政策培训，解读政策，宣传就业见习典型，通过就业见习帮扶就业有困难的未就业毕业生，为毕业生提供一条提升就业技能。毕业生就业见习期间，学校跟踪毕业生就业状况，做好心理疏导，确保毕业生顺利度过就业见习期。学校可以将离校前就业实习与就业见习工作相结合，要将实习实践与就业见习工作作为促进就业的重要举措，纳入人才培养方案，深化校企校地合作，推动更多毕业生通过实习实践实现就业。配合落实好将职业技能提升行动专项资金补贴性培训对象扩大至普通本科高校、中高职院校的政策，积极组织毕业年度毕业生参加职业技能培训。

5. 转变毕业生传统就业观念

学校要指导离校未就业毕业生放平心态，从自身实际出发，鼓励他们脚踏实地积累工作经验，通过参加就业见习项目提升实践能力，尽早实现就业。各高校要强化就业指导服务，建立健全就业育人支持体系，要把就业教育、就业引导全面纳入大学生思想政治教育体系，多种形式开展就业育人主题教育系列活动。