

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2024.01.014

“云招聘”视角下西部高校就业服务现状及优化策略研究

门一¹, 马美馨², 郭军豪¹

(1. 西安理工大学 经济与管理学院, 陕西 西安 710054; 2. 长安大学 经济与管理学院, 陕西 西安 710064)

摘要: 随着后疫情时代的来临以及互联网技术的日渐成熟,“云招聘”模式成为对传统招聘模式的重要补充。以西部高校的就业服务体系为切口,分别从就业认知服务、就业实践服务、就业渠道服务、创新创业服务以及软硬件配套等五个维度展开调研。针对现阶段高校就业服务存在的问题,提出构建阶段性就业引导体系、高效运用科技化手段、优化社群管理模式、营造创新创业良好环境和构建多元化服务团队等优化措施,为进一步提升大学生就业满意度、打造高校高质量就业服务、优化新型人力资源管理模式提供有力支撑。

关键词: 云招聘; 西部高校; 就业服务; 创新创业

中图分类号: G640

文献标志码: A

文章编号: 1674-5884(2024)01-0094-07

习近平总书记在二十大报告中指出,要“强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业”。随着2022年高校毕业生规模首次突破1000万以及就业环境发生颠覆性变化,我国青年群体失业率达到17.9%(数据来源:2022年11月15日国民经济运行发布会国家统计局发布)。目前,国内大学生就业形势呈现就业难度加大、就业选择多元、就业意愿下降、创业意愿增强等整体性特征。西部地区相较于东部沿海地区经济活力较弱,在高校毕业生人数逐年攀升和疫情冲击的双重压力下,能提供的就业岗位有限,西部高校大学生就业呈现地域性特征,如城镇就业倾向明显、自主创业意愿不强、就业速度较慢等。

在后疫情时代背景下,如何高质量完成人才培养、人才供给和人才输送的社会责任,成为现阶段高校亟待解决的问题。为应对新冠肺炎疫情的直接冲击,国家五大部委曾于2020年发布联合通知,提出暂停高校毕业生现场招聘,鼓励开展“云招聘”。之后,“云招聘”借助互联网技术,采取线

上职位发布、空中宣讲会、线上双选会、语音视频面试等多种形式,解决了跨省、跨境线下活动受限的问题,以低成本的方式受到企业青睐。未来,随着互联网及AI技术的日渐成熟,“云招聘”将成为助力企业打赢“人才战”的有力武器。

然而,目前国内高校应对“云招聘”的就业服务仍处于调整期,还未能最大限度地挖掘互联网平台的潜力,各参与主体的主观能动性较低,且无法有效对接供需双方。因此,本研究意图通过在西部高校毕业生及就业服务工作者中开展深入调研,明确“云招聘”模式下高校就业服务工作普遍存在的问题,为做好毕业生就业保障工作提供对策与建议。

1 文献综述

1.1 云招聘与就业服务

“云招聘”是依托远程互联网技术实现岗位发布、简历投递、简历筛选、面试、测评、签约甚至

收稿日期: 2023-05-09

基金项目: 国家自然科学基金(71902156); 陕西省创新能力支撑计划软科学一般项目(2021KRM004); 西安理工大学教学改革研究项目(xjy1931)

作者简介: 门一(1988—), 女, 陕西潼关人, 讲师, 博士生, 主要从事组织行为与人力资源管理实践方向研究。

入职等环节全流程在线化的招聘模式^[1]。“云招聘”具有以下特点:(1)突破时间与空间的限制,全流程线上管理,具有高灵活性和便捷性;(2)降低招聘双方成本,有效提高招聘效率;(3)调动多主体广泛参与,覆盖面广;(4)新技术加持,招聘场景丰富,招聘渠道多样^[2]。

本研究中,就业服务是指由高校提供就业信息、职业内容介绍、政策讲解、职业发展指导以及就业技能培训的一系列活动过程^[3]。根据主体的不同,就业服务可以分为公共和私营两种形式。公共就业服务是以政府为指导、社会各方共同参与的为提升就业者技能水平,继而使其获得就业机会的服务。而私营就业服务是以企业或者个人为主导,通过为相关群体提供就业指导 and 技能培训从而获利的一种服务。高校大学生就业服务是通过有效规范、约束和引导来激励学生就业,从而对学生就业行为进行横向和纵向管理的过程。

传统就业服务参与主体众多,服务内容模块化明显,且由于高校层次不同,毕业生群体差异明显,很难形成统一标准。高校在就业服务过程中的角色也并不突出,主要体现在对企业、学生及社会组织的衔接与对接。在“云招聘”背景下,就业参与主体不在物理空间进行大规模流动,大多通过云端来完成就业准备、就业推荐、就业指导、双向选择、就业签约、就业派遣及人事关系转移等多个环节的工作^[4]。因此,高校正在从保障性角色向主导者角色转变,这一转变意味着其工作重点将从就业服务的衔接转向对就业工作的全面统筹管理。

1.2 人职匹配理论

1909年,弗兰克·帕森斯提出“人职匹配”理论,他认为首先应该达成职业与个人专业知识和专业技能的匹配,其次是达成职业与个体兴趣、价值观等人格特质的匹配,该理论是职业指导的基础型理论^[5]。在人职匹配的过程中,个体具有较高的主观能动性,应充分了解自身特点,挖掘自身能力优势,以获取职业成功。霍兰德将人职匹配分为职业兴趣匹配、职业能力匹配和职业人格匹配,国内学者则提出人职匹配不仅应关注以性格特质为主导的内在匹配,还要考虑以技术能力为主导的外在匹配^[6]。

1.3 职业生涯与职业锚理论

组织行为学家萨柏结合个体的生命周期将职业生涯划分为成长、探索、确立、维持以及衰退五个阶段。该理论认为个体的职业选择是一个连续

的长期的过程,而职业选择从幼年时期就已经萌芽,随着生活经验与教育经验的增加,个体在不同的职业发展阶段有其不同的特点。职业锚理论从职业生涯理论发展而来,它认为个体有不同类型的自我意向模式在进入早期职业工作情境后,个体根据自己实际工作经验所感受到的与自己内省的动机、需要、价值观和才能相符合的,能够满足自我的一种长期稳定的职业定位,就是职业锚。

2 西部高校就业服务质量调研情况概述

研究团队在西部高校开展调研。首先,面向各高校就业指导处专干老师、班级导师、已就业的学生、正在求职的学生等进行半结构性访谈形成调研问卷。接着,采用Likert 5级量表(1表示“非常不满意”,2表示“不满意”,3表示“一般”,4表示“满意”,5表示“非常满意”)对就业服务满意度展开调研,共发放问卷243份,回收有效问卷233份,问卷回收率达到96%。然后,对量表整体的信效度进行检验,结果显示:克隆巴赫系数达到0.901,说明问卷整体信度良好;KMO值为0.951,巴特利特球形度检验结果显著,说明量表具有较高的可靠性。详见表1与表2。

表1 克隆巴赫信度检测

克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	项数
0.901	0.904	54

表2 KMO 巴特利特球形度检验

KMO 值	0.951	
巴特利特球形度检验	近似卡方	6 651.742
	自由度	435.000
	显著性	0.000

本次调研样本主要涉及陕西、甘肃、四川、青海、内蒙古、新疆等多地高校学生。本科院校共12所,其中985院校1所,211院校7所,其余4所为双非院校。研究生共计56名,占总数的24.03%;本科生共计177名,占总数的75.97%。男性共133人,占总数的57.08%;女性共100人,占总数的42.92%。已经签署就业协议的有67人,占总数的28.76%;有就业意向尚未签署就业协议的有58人,占总数的24.89%;继续升学深造的有84人,占总数的36.05%;工作尚未落实,仍处于求职阶段的有17人,占总数的7.30%;选择入伍、创业的有7人,占总数的3.00%。

3 就业服务质量数据分析结果

3.1 就业认知服务模块数据分析

就业认知是指大学生对就业的总体认识,对大学生职业选择具有一定的导向作用。高校可提供的就业认知服务包括为毕业生提供就业形势认知、就业期望认知以及就业准备认知等相关信息^[7]。

研究结果显示:毕业生对云平台专业话题讲座、优秀毕业生线上求职经验分享、HR线上讲座的满意度均值分别为3.89、4.04和3.79,满意度较高;对云平台所开设的专业导引课程、职业生涯规划课程以及线上咨询服务满意度均值分别为3.36、3.15和3.05,满意度较低。具体如表3所示。

表3 就业认知服务满意度统计数据

评价内容	评价等级					均值
	非常不满意(%)	较不满意(%)	一般(%)	比较满意(%)	非常满意(%)	
云平台专业引导课程	2.15	20.17	39.49	14.59	23.60	3.36
云平台职业生涯规划课程	11.72	18.58	23.78	34.76	11.16	3.15
云平台专业话题讲座	3.00	8.58	12.88	47.21	28.33	3.89
优秀毕业生线上求职经验分享会	1.30	4.29	18.45	41.20	34.76	4.04
企业HR线上讲座	1.72	5.15	30.04	39.06	24.03	3.79
一对一/一对多线上咨询服务	14.16	20.60	29.18	18.03	18.03	3.05

3.2 就业实践服务模块数据分析

就业实践服务包括校内实践和校外实践两个核心部分^[9]。校内实践包括校内实验室的模拟仿真训练、线上实习实训、校企合作的校内实训等;校外实践主要包括学校官方提供的实习单位。本研究调研结果显示:毕业生对于高校实践服务整体满意度均值仅为2.70;对学校官方对接的实习实训单位质量的满意度仅为2.54,比较满意和

非常满意的仅占比15.45%;对学校所提供的虚拟仿真就业实验(虚拟面试、虚拟招聘等)比较满意的人数仅占比9.44%,非常满意的仅占比9.44%;学生对线上实习实训平台比较满意的人数占比13.73%,非常满意的仅占比11.59%。本研究还调研了被调查者对学校开展的就业面试、简历制作技巧等线上培训的满意度,有9.87%认为比较满意,10.73%认为非常满意。详见表4。

表4 就业实践服务满意度统计数据

评价内容	评价等级					均值
	非常不满意(%)	较不满意(%)	一般(%)	比较满意(%)	非常满意(%)	
实习实训单位质量	19.30	27.04	38.21	11.16	4.29	2.54
虚拟仿真就业实验	16.74	25.32	39.06	9.44	9.44	2.70
线上实习实训平台	12.45	33.05	29.18	13.73	11.59	2.79
线上技巧提升训练	10.73	30.90	37.77	9.87	10.73	2.79

3.3 就业渠道服务模块数据分析

根据本研究调研结果,求职学生获取就业信息的主要渠道依次为就业信息交流群、官方公众号发布和学校官方网站,其中,社群是目前高校开展就业服务的主要渠道,也是未来“云招聘”可依赖的最有利、最便捷的信息传导工具。

本研究认为,就业渠道服务主要包括就业信息发布、就业单位引进、形势政策解读等重要方面。首先,关于就业信息发布及时性、有用性和多样性的数据显示,求职学生对就业信息发布的及

时性和多样性满意度较高,均达到了3.45,优于平均值。其次,关于就业单位引进方面的数据显示,学生对线上招聘会、线上宣讲会以及对接企业数量的满意度较高,分别达到了3.59、3.56和3.53,优于均值水平,但对对接企业质量的满意度较低,仅为2.86。最后,学生对就业形势政策解读的整体满意度较低,就业形势分析的满意度仅为2.60,就业政策宣导的满意度仅为2.55,均低于平均值。详见表5。

表 5 就业渠道服务满意度统计数据

评价内容	评价等级					均值	
	非常不满意(%)	较不满意(%)	一般(%)	比较满意(%)	非常满意(%)		
就业	线上信息发布的及时性	6.44	21.46	21.03	23.17	27.90	3.45
信息	线上信息发布的有用性	12.88	34.33	30.04	10.73	12.02	2.75
发布	线上信息发布的多样性	5.15	20.17	20.17	33.05	21.46	3.45
就业 单位 引进	组织线上招聘会	12.88	20.60	19.15	24.33	23.04	3.59
	组织线上宣讲会	4.29	18.45	17.17	36.91	23.18	3.56
	对接企业的数量	6.44	16.74	19.31	32.62	24.89	3.53
	对接企业的质量	11.16	30.04	34.77	9.87	14.16	2.86
形势政 策解读	就业形势分析	13.73	36.91	33.05	8.58	7.73	2.60
	就业政策宣导	16.74	32.19	37.77	6.43	6.87	2.55

3.4 创新创业服务模块数据分析

创新引领创业,创业带动就业,创新创业教育与专业教育相融合改变大学生传统就业观念,提升其综合素质,有助于促进就业范围和领域的扩大^[8]。学生通过高校组织开展的创新创业活动获取创新创业知识提升自主创业能力已经成为其提升就业能力的关键路径。研究结果显示,有 74.68% 的被调查者参与过学校组织的创新创业大赛。以陕西省为例,陕西秦创原科技创新创业大赛、“挑战杯”大学生创业计划竞赛、中国创新创业大赛以及“互联网+”大学生创新创业大赛等均是高校引入的主流官方赛事。有 64.08% 的被调查者所在高校提供商业计划书撰写辅导服务;有 57.62% 的被调查者参与过校内组织的创业成功人士交流分享会。但是,仅有 13.52% 的被调查者所在高校能够协助学生获取创业基金,仅有 20.23% 的被调查者所在高校能够及时准确地发布本地的创新创业政策信息,仅有 32.60% 的被调查者表示其所在高校有专门的创新创业平台或媒介以供学生获取相关信息。详见表 6。

表 6 创新创业服务模块统计数据

评价内容	是否有服务	
	是(%)	否(%)
高校是否组织开展创新创业大赛	74.68	25.32
高校是否有专门的创新创业平台	32.60	67.40
高校是否提供商业计划书撰写指导	64.08	35.92
高校是否协助学生获取创业基金	13.52	86.48
高校是否邀请创业者分享创业经验	57.62	42.38
高校是否发布本地创新创业政策	20.23	79.77

3.5 就业软硬件配套模块数据分析

本研究认为就业配套服务分为师资“软”配套和线下与线上平台等“硬”配套。研究结果显示,求职学生对高校就业指导过程中的师资配比比较满意,满意度均值达到 3.31。但是,对师资来源多样性的满意度较低,均值为 2.75。

目前,高校就业指导教师的核心人员包括专职授课教师、就业指导中心教师、班级导师以及辅导员等,但调研发现有 52.06% 的人认为应增设企业导师,39.09% 的人认为应增设校友导师,48.24% 的人认为应增设同学导师,详见表 7。

表 7 就业服务师资来源统计数据

选项	专职授课教师	辅导员	就业中心老师	班级导师	企业导师	同学导师	校友导师
百分比(%)	20.90	23.48	37.34	38.50	52.06	48.24	39.06

关于师资的评价指标中,被调查者对工作人员的服务态度及其操作流程的规范性比较认可,满意度分别达到 3.59 和 3.61,但对其专业素养、工作效率以及建议质量的满意度较低,分别为 2.87、2.79 和 2.76,其中,专业素养反映的是工作

人员对就业政策与就业信息的了解程度以及解读的准确性,工作效率反映的是工作人员在指导就业过程中信息反馈的及时性,建议质量则评价了工作人员提供建议的针对性、可参考性。详见表 8。

表8 就业服务师资满意度统计数据

评价内容	评价等级					均值
	非常不满意(%)	较不满意(%)	一般(%)	比较满意(%)	非常满意(%)	
专业素养	11.02	32.08	29.03	12.78	15.09	2.87
工作效率	8.58	37.07	35.10	7.55	11.70	2.79
服务态度	6.44	17.17	16.78	34.38	25.23	3.51
建议质量	13.29	29.43	37.48	7.45	12.35	2.79
流程规范	7.30	15.16	17.48	32.05	28.01	3.01

关于就业服务线下及线上平台的调研结果显示,有73.82%的被调查者所在高校有专门的就业服务中心,有54.51%的被调查者所在高校设有就业咨询机构,仅有26.35%的被调查者所在高校设有专业的线上面试空间,具体如表9所示。

对学校就业服务网站的调查结果显示,学生对网站的可操作性及简洁性满意度较高,分别达到了3.54和3.21,但普遍认为网站的功能性不强且交互性较差,满意度均值仅为2.76和2.93。此

类网站的特点是信息发布功能完善、模块清晰,但往往不具备在线咨询或留言功能,具体如表10所示。

表9 线下就业服务设施统计数据

评价内容	是否有服务	
	是(%)	否(%)
学校是否有专门的就业服务中心	73.82	26.18
学校是否有专门的就业咨询机构	54.51	45.49
学校是否有专业的在线面试场地	26.35	73.65

表10 线下及线上平台建设满意度统计数据

评价内容	评价等级					均值
	非常不满意(%)	较不满意(%)	一般(%)	比较满意(%)	非常满意(%)	
网站操作性	8.55	12.03	16.54	37.33	25.55	3.54
网站简洁性	10.73	21.46	16.51	33.28	18.02	3.21
网站功能性	10.73	34.48	27.70	16.01	11.08	2.70
网站交互性	9.87	34.52	26.75	11.22	17.64	2.03

4 当前高校就业服务存在的问题

(1)就业认知引导准备不足。首先,高校在开展远程就业服务时,往往将服务对象设定为毕业班学生,鲜有阶段性的职业认知课程规划,难以形成积蓄之势,造成学生对该环节满意度较低。部分高校设有专业导论课程,但往往课时量较少,重理论少实践,学生难以形成对专业和未来职业的具象认知。其次,职业生涯规划课程常作为校选课,且每年仅开放少量选课位,影响力十分有限。最后,受限于师生比及其他客观条件,高校很难提供一对一或一对多的线上就业咨询服务,这也是毕业生对就业市场认知不足的重要原因。

(2)就业实践服务衔接不畅。从掌握某个专业领域的理论知识到能够灵活地应对工作岗位上的现实问题需要从业者进行反复的实践与演练。从数据可知,受新冠肺炎疫情影响,近几年高校对接的实习实训单位质量参差不齐。由于地域间人员流动受限,实习实训环节从原有的顶岗实习逐渐过渡到以虚拟实训为主的线上模式,高校大量引入虚拟仿真实验及课程,推进“云参观”等线上

实习项目,但学生对这些形式的认可度较低,整体效果普遍一般。究其原因是大量虚拟仿真类实训平台的情景化程度不高,仿真度偏低,缺乏人际互动。由此可见,线上实习仍然难以作为就业实践环节的主导形式。

(3)就业信息传导效率不高。从本研究对就业信息渠道模块的调研结果来看,一方面,相较于官方网站和公众号等传播途径,学生群体对就业信息的获取更多地依赖于社群服务。社群服务由于其便捷性和交互性成为未来就业信息传导的重要工具。目前,为落实责任到位,高校就业信息的发布更多依赖于自上而下的传导机制,没有充分发挥社群服务的强大功能。另一方面,就业社群信息虽能够保证及时性和多样性,但有用性不足,对求职学生缺乏吸引力。同时,其对形势政策的解读不及时、不专业,无法从宏观层面起到对学生的引领作用,权威性不强。

(4)创新创业工作未落到实处。高校在开展创新创业服务的过程中,普遍能够做到“以赛促创”。依托全国性的创新创业赛事,学生有机会

认识创业并提升自身运营和组织能力。然而,大部分高校不具备专业的创新创业平台来对接各类优质资源。这造成就业服务工作人员无固定途径公布和解读创业相关政策,创业学生无法快速摘取有效信息。更为重要的是,从商业创意孕育出创业计划继而实现创业项目的落地是一个相对复杂的过程,如果只讲理论知识却忽略了学生创业资源导向能力的培养,高校创新创业服务工作便未落到实处。

(5) 软硬件水平参差不齐。在“云招聘”逐渐成为主流招聘模式的情况下,高校就业服务师资力量来源较为单一,仍以传统的辅导员和班导师为主,未能引入多元化的师资力量来丰富求职者的信息来源。同时,就业网站的交互性不强,无法提供一对一的线上服务,难以保证反馈的及时性。大部分高校目前还无法为学生提供专门的场所来完成线上应聘,不同高校在软硬件设施的配套上也存在较大差异。

5 高校就业服务优化机制

(1) 构建阶段性就业认知引导体系。根据职业生涯规划理论,职业生涯规划并非以初入职场为起点,且其呈现阶段性特征。在进入职场前,大学生主要经历了专业课程学习和实习实践等环节,因此,高校的就业引导服务应尽早抓起,越早投入到就业准备活动中则就业效果越好,力争为学生提供优质的就业前端服务。就业指导初期应以夯实专业知识与技能为基础,以提升求职的专门技能为牵引,可以为学生设置专门的简历撰写课程,提供简历修改服务和面试技巧培训。同时,应尽早为学生讲解不同专业的就业渠道和就业方向,提升其职业认知水平。在学生求职过程中积极给予反馈,为学生解决择业烦恼。在学生顺利取得职位后,高校应建立学生就业档案,以便后期对接优质校友和企业。

(2) 高效运用科技化手段。首先,应加快线上招聘的硬件建设。在新冠肺炎疫情影响下,求学深造和求职等的面试环节大多数改为线上形式,因此,高校应着手对闲置空间进行全面升级与改造,为学生打造专门的面试场所,包括对教室重新布局、提升网络条件、提供面试摄像设备等。其次,应积极结合人工智能,有效提升虚拟仿真实验环节的仿真度和体验感。现有的招聘、面试模拟

仿真实验多以人机交互为主,学生通过内置实验参数熟悉招聘和面试流程,但情景化不足,内置参数无法模拟现实情境的复杂性。借助VR和AR技术有效提升虚拟实验的仿真度,同时结合大数据进行复杂实验情境构建,能够大大提升参与者的参与意愿。

(3) 优化社群服务管理模式。首先,应保证有专业教师对就业社群内发布的各类信息进行筛选、整理和再发布,提升社群信息传递的有效性。除了对企事业单位进行分级分类管理外,还应对各单位招聘的专业和岗位信息进行分类,以便群内成员快速找到所需信息。其次,应增加社群内就业管理人员的数量,保证师生比。再次,社群服务应以同好性功能为依托,结合学生求职目标根据就业区域、企业类型、专业背景、岗位特征等对学生进行分群管理。最后,社群中应形成消息闭环,对学生就业过程实施追踪服务,设置相应的反馈机制,并根据获取的信息为求职学生提供进一步的建议。

(4) 营造创新创业良好环境。首先,应注重校友资源管理,大力举办线上线下创业交流活动,如通过建立“创业校友”通讯录,搭建学生与创业者交流的桥梁。与教育背景类似的创业经历者进行深度沟通更能引发学生的思考与共鸣,也能为创业者提供宣传渠道。其次,应借助新媒体手段宣传并指导创新创业过程,如通过建立专属新媒体账号定期发布和解读本地的创新创业政策,共享高质量课程,对接双创资源,举办线上活动,等等。最后,通过研究本校强势专业与课程,打造符合本校特色并能迎合社会新兴需求的、可操作性强的高质量线上创新创业课程。

(5) 构建多元化就业服务团队。首先,应丰富就业指导师资的来源与构成。传统的师资组合已经远远不能满足毕业生群体对于就业指导服务的需求。学校可以构建“校内指导为主,校外指导为辅”的就业指导师资团队,如:校内专职教师主要进行专业教学并负责对国家政策进行解读与宣传,企事业单位联络人可以进行社会需求分析,优秀校友可以定期分享求职经验和求职信息,等等。其次,应有专职教师提供在线咨询服务。目前学校的就业指导咨询服务以线下一对多的面对面咨询为主。随着“云招聘”的普及和互联网技术的发展,高校可在各类就业网络服务平台上拓展在线咨询模块,确保就业咨询形式的多样性以及问题回复的及时性。再次,高校应补充专门针

对研究生的就业服务机构和专业人员,并针对研究生的学术研究方向对接高质量的对口单位。与此同时,应考虑学术型和非学术型研究生在培养目标上的差异性,量身定制能够迎合社会不同需求的就业指导活动及服务。最后,关注学生心理健康状态以及隐私保护。远程求职难度较大,学生心理问题频发,高校可以通过建立网络匿名“树洞”,由专干老师疏导学生心理。

6 总结与展望

本研究以“云招聘”时代背景下的远程就业指导服务作为切口,对西部高校在就业认知服务、就业实践服务、就业渠道服务、创新创业服务以及软硬件配套服务等方面的工作开展了深入调研,分析了目前西部高校在就业服务中的不足,提出了对应的优化机制,力图为提升毕业生就业满意度、推进高校就业服务意识、完善就业服务体系提供有力支撑。

参考文献:

[1] 任宇倩,张力滢,王乐乐.后疫情时代“云招聘”应用

现状及发展前景研究——基于SWOT分析法[J].现代商业,2021(17):109-111.

[2] 钟敏敏,郑晓霞,易福蓉.“云招聘”视角下新时代大学生精准就业能力模型研究[J].河北软件职业技术学院学报,2021(2):25-28,48.

[3] 孙文博.独立学院大学生就业服务研究——以河北省为例[D].北京:北京交通大学,2017.

[4] 丁龙印.高校毕业生就业服务衔接机制创新研究[J].就业与保障,2022(11):31-33.

[5] FRANK P. Choosing a Vocation [M]. Whitefish: Kessinger Publishing,1909.

[6] 肖阳,边燕杰.社会网络对人职匹配的双重影响——基于关系强度和内外匹配的视角[J].社会科学辑刊,2019(4):104-112.

[7] 刘潞.纠正高校毕业生就业认知偏差[J].人力资源,2022(14):87-89.

[8] 王俊明.应用型院校“四位一体”教学实践与就业实践同质同行探析[J].辽宁农业职业技术学院学报,2021(1):19-21.

[9] 符天任,林晓贤,朱艳萍,等.创新创业教育对大学生就业能力的影响研究[J].投资与创业,2022(17):37-41.

Survey on the Status Quo of Western Universities Employment Services and the Optimization Strategies from the Perspective of “Cloud Recruitment”

MEN Yi¹, MA Meixin², GUO Junhao¹

(1. School of Economics and Management, Xi'an University of Technology, Xi'an 710054;

2. School of Economics and Management, Chang'an University, Xi'an 710064, China)

Abstract: With the onset of post-pandemic era and the development of Internet technology, “cloud recruitment” has become an important supplement to the traditional recruitment mode. This study attempts to take the employment services of western universities as the starting point, and conducts research in five dimensions, including employment cognitive service, employment practice service, employment channel service, innovation and entrepreneurship service, and software and hardware support. In view of the problems and shortcomings of employment services in colleges and universities at the present stage, this study proposes optimization measures such as building a stage-by-stage employment guidance system, efficiently using technological means, optimizing community management mode, targeting innovation and entrepreneurship services and building a diversified employment service team. It provides strong support to further improve graduates' employment satisfaction, promote high-quality employment services in colleges and universities, and cope with the new human resource management model.

Key words: cloud recruitment; western universities; employment services; innovation and entrepreneurship
(责任校对 朱春花)