

疫情防控时期大学生“云求职”对 就业质量的影响及对策研究^①

汪鑫阳

西南大学 国际学院, 重庆 400715

摘要:“云求职”作为以网络招聘平台为载体的就业渠道,在疫情防控背景下备受关注,但现有研究却鲜有考察其对就业质量的影响.以疫情防控时期高校毕业生普遍采用的“云求职”方式为切入点,对 500 名 2021 届高校毕业生进行问卷调查与回归分析发现:毕业生就业竞争力、求职渠道差异会影响毕业生的工作满意度;家庭相对收入、学习成绩、“云求职”渠道是高质量就业的独立影响因素,且家庭相对收入情况起负向预测作用,大学期间学习成绩和“云求职”渠道起正向预测作用.

关键词:大学生;就业质量;云求职;回归分析;对策建议

中图分类号:F241.4; TP391

文献标志码:A

文章编号:1000-5471(2021)06-0139-06

2020 年,一场突如其来的新冠肺炎疫情打破了大学毕业生的就业进程,使得既往以“面对面”为主的求职方式严重受阻.招聘单位利用线上平台,多措并举,积极推进“云求职”服务,不断提升就业质量,线上“云求职”迅速成为疫情期间高校毕业生求职的主流方式.《2020 年大学生就业力报告》数据显示,疫情期间近 85% 的高校毕业生求职方式由线下转为线上.如此大面积、大规模的“云求职”行为实为罕见,引起公众对互联网技术进步下新兴求职方式能否带来高质量就业的热议.

关于高校毕业生就业质量的研究,现有文献主要从个人特质、人力资本、社会资本等角度进行探讨^[1-3],也有研究着眼于宏观政策、产业劳动力需求、经济发展状况等环境因素的影响^[4-5].近年来,伴随着新一代信息技术深入到招聘市场领域,部分学者开始研究实时、在线、开放、情景化的“云求职”对就业的影响^[6-7].然而,现有研究多用理论分析求职渠道变化及可能作用,并未对作为新兴求职方式的“云求职”能否影响高校毕业生的就业质量进行科学验证.本文基于疫情防控背景,考察高校毕业生“云求职”对就业质量的影响,研究结论有助于丰富技术进步与就业质量关系文献,亦为畅通疫情等特殊时期高校毕业生就业渠道以及获得相对满意工作提供可靠经验与可行思路.

1 理论分析

“云求职”是求职者通过在线智能化、云端化、平台化应用来向用人单位提交申请、接受面试、测验等,以此获得就业岗位的新兴求职渠道^[8].相较传统仅基于互联网投递简历的方式,“云求职”更加强调协同性,即用人单位与应聘者可及时在线展开情景化交流、面试、测验、评价等.理论上,“云求职”有助于提升高校毕业生的就业质量.

① 收稿日期:2021-01-11

基金项目:2020 年重庆市教委人文社会科学研究项目(20SKSZ007).

作者简介:汪鑫阳,硕士,助教,主要从事大学生职业生涯管理,思想政治教育等方面的研究.

首先,从就业信息获取来看,“云求职”以网络平台为载体,打破了传统宣讲时间与空间的固有局限,招聘信息含量更大,信息共享与持续性更高,有助于高校毕业生获取高价值、强相关的就业信息,缓解就业信息不对称的状况^[9],强化毕业生就业需求与工作岗位的匹配度,为高质量择业提供必要保障.其次,从就业指导交流来看,目前大量研究证实了新兴互联网技术对求职者获取就业经验有积极影响^[10].“云求职”以新一代数字技术为基础,一方面,可以显著降低就业经验分享成本,另一方面,在线智能应聘新趋势将加速高校数字化就业服务建设,扩大就业经验传播面,有助于高校毕业生获得超额经验.再次,从求职面试来看,“云求职”有助于高校毕业生实时、远程、高效地对接用人单位,缩短面试等待时间,降低沟通成本,并且相较传统“面对面”面试,线上情景化面试有助于减少焦虑感,利于求职者更好地展现自身优势^[11].从求职评价来看,公允的求职评价是大学生高质量就业的重要外部机制.“云求职”使用用人单位能详实记录、连续追踪毕业生的求职过程及表现,一定程度上抑制用人单位主观倾向,促进客观、公正“求职—评价—反馈”正循环,利于优秀求职者脱颖而出,从而提升就业质量.最后,从录用就业后来看,善于采用新兴数字技术的企业能够为求职者提供更加灵活的工作环境,如即时通信等数字媒介的广泛使用,将大大减少劳动者的非必要工作时间,提升职员工作灵活性,增强员工合理利益保障程度^[12],由此促进高校毕业生就业质量的提高.

2 研究设计与描述

2.1 研究对象

选择重庆市某高校 2021 届毕业生,采用随机问卷形式,前期发放问卷 540 份,回收问卷 522 份,剔除缺乏一致性问卷后,最终得到有效问卷 500 份,有效率为 92.59%.

2.2 问卷设计

1) 毕业生背景

主要包含性别、入学前户籍等人口统计学调查项,用以洞悉毕业生背景.

2) 毕业生就业竞争力特征

主要用来刻画高校毕业生就业竞争力,参考彭正霞等人^[13]对大学生就业竞争力影响因素的研究成果,主要涵盖家庭相对收入、学习成绩、学生干部担任情况等变量.

3) 在线智能求职

“云求职”是新兴的在线智能求职方式,更加强调线上协同面试、交流,依照文献^[14]的设计思路,主要从求职信息来源与求职主要考察形式进行问卷设计.

4) 就业质量

基于工作满意度理论,通过调查高校毕业生对就业岗位的满意度来分析就业质量,借鉴文献^[13],以薪酬福利、培训、工作氛围、工作内容等作为调查内容,设置能够综合测度就业满足感的工作满意度变量.

2.3 描述性统计

在 500 份问卷中,毕业生背景与就业竞争力特征的统计结果显示(表 1),男性毕业生与女性毕业生性别分布均匀,各为 50.4%,49.6%;入学前户籍为城镇的占比 57.4%,略高于农村户籍的毕业生,这与近年来国内高校生源结构基本一致;家庭收入约为当地平均水平的毕业生最多,约占 49.8%,说明多数毕业生家庭条件较正常;在校学习成绩位于班级 30%~50%的占 42.2%,表明多数学生在校成绩中等偏上,符合正态分布;曾担任学生干部的在被调查毕业生中占 33.6%,表明部分学生拥有一定的学生干部经历.

3 实证分析与结果

3.1 信度与效度分析

运用 SPSS 对调查问卷进行信度分析,5 个预测变量的信度均在 0.9 以上(表 2),表明研究数据信度质量较高.效度检验中(表 3),KMO 值均在 0.7~0.9 之间,显著性概率约是 0.000,说明效度较好,各量表间问题目联系较紧密,可进行进一步分析.

表 1 毕业生背景与就业竞争力特征一览表

项 目	选 项	人 数	百分比/%
性别	男	252	50.4
	女	248	49.6
入学前户籍	城镇	287	57.4
	农村	213	42.6
家庭相对收入	家庭收入低于当地平均水平	206	41.2
	家庭收入约为当地平均水平	249	49.8
	家庭收入高于当地平均水平	45	9.0
学习成绩	后 50%	157	31.4
	30%~50%	211	42.2
	10%~30%	90	18.0
	前 10%	42	8.4
学生干部担任情况	没有	332	66.4
	有	168	33.6

表 2 问卷的信度检验结果

项 目	删除该项后的 刻度均值	删除该项后的 刻度方差	校正的项总计 相关性	删除该项后的 Cronbach's Alpha 值
家庭相对收入	74.03	174.546	0.039	0.911
学习成绩	73.67	170.061	0.198	0.911
担任过学生干部	74.37	173.239	0.171	0.909
疫情防控期间求职主要考察形式	74.31	175.518	-0.012	0.911
疫情防控期间求职信息主要来源	74.03	175.508	-0.032	0.915

表 3 问卷的效度检验结果

项 目	KMO 值	Sig.
家庭相对收入	0.798	0.000
学习成绩	0.834	0.000
担任过学生干部	0.856	0.000
疫情防控期间求职主要考察形式	0.871	0.000
疫情防控期间求职信息主要来源	0.848	0.000

3.2 差异性分析

3.2.1 不同就业竞争力对工作满意度的差异性分析

采用独立样本检验疫情防控期间不同因素对毕业生工作满意度的影响，由检验结果可知(表 4)：①不同家庭相对收入水平的毕业生对现在工作的满意度评分差异有统计学意义($P<0.05$)，且收入高于当地平均水平的毕业生对目前工作的满意度低于另外 2 个水平的毕业生；②不同学习成绩的毕业生对现在工作的满意度评分差异有统计学意义($P<0.05$)，且大学时期成绩在后 50%的毕业生对目前工作的满意度低于成绩是 30%~50%和 10%~30% 这 2 个水平的毕业生；③大学时期有班干部担任情况的毕业生对当前工作的满意度评分差异有统计学意义($P<0.05$)，且担任过班干部的毕业生对现在工作的满意度高于未担任过班干部的。

3.2.2 不同求职渠道对工作满意度的差异性分析

由不同求职渠道毕业生对工作各方面满意度的差异性分析结果可知(表 5)：求职渠道是“云求职”和非“云求职”的毕业生对工作各个方面的满意度均差异有统计学意义($P<0.05$)，采用“云求职”的毕业生在工

作薪酬和福利、培训与提升、工作氛围和工作内容等方面的满意度均高于采用传统方式求职的毕业生。

表 4 不同就业竞争力毕业生对工作各方面满意度的差异性分析结果

项目	选项	均值	标准差	<i>T/F</i> 值	<i>P</i> 值	LSD
家庭相对收入	低于当地平均水平	3.22	0.752	6.642	0.001	3<1, 2
	约为当地平均水平	3.33	0.680			
	高于当地平均水平	2.92	0.685			
学习成绩	后 50%	3.09	0.849	4.042	0.007	1<2, 3
	30%~50%	3.32	0.595			
	10%~30%	3.36	0.671			
	前 10%	3.23	0.782			
学生干部担任情况	没有	3.20	0.745	-1.972	0.049	
	有	3.34	0.658			

表 5 不同求职渠道毕业生对工作各方面满意度的差异性分析结果

项 目	求职渠道是否为“云求职”	<i>N</i>	均值	标准差	<i>t</i> 值	<i>P</i> 值
薪酬和福利	否	196	2.99	0.816	-3.027	0.003
	是	304	3.20	0.706		
培训与提升	否	196	3.04	0.858	-4.505	0.000
	是	304	3.36	0.702		
工作氛围	否	196	3.14	0.901	-3.965	0.000
	是	304	3.43	0.739		
工作内容	否	196	3.13	0.872	-4.432	0.000
	是	304	3.45	0.744		
工作满意度	否	196	3.07	0.783	-4.412	0.000
	是	304	3.36	0.651		

3.3 回归分析

基于线性回归模型，以家庭相对收入、学习成绩、学生干部担任情况和“云求职”渠道为自变量，将工作满意度作为因变量，检验“云求职”对高校毕业生就业质量的影响。从回归分析结果看(表 6)，模型 *R* 方值为 0.053，说明家庭相对收入、毕业生大学期间学习成绩、学生干部担任情况和“云求职”渠道会对工作满意度产生影响。结合回归结果，家庭相对收入、学习成绩、学生干部担任情况和“云求职”渠道的标准回归系数分别是-0.112,0.099,0.032,0.185，这表明家庭相对收入、学习成绩、“云求职”渠道是高质量就业的独立影响因素，且家庭相对收入情况起负向预测作用，学习成绩和“云求职”渠道起正向预测作用。

表 6 “云求职”对就业质量的回归分析结果

模 型	非标准化系数		标准系数	<i>t</i>	Sig.	<i>B</i> 的 95.0%置信区间		
	<i>B</i>	标准误差				下限	上限	
1	(常量)	2.800	0.139		20.207	0.000	2.528	3.073
	家庭相对收入	−0.127	0.054	−0.112	−2.344	0.019	−0.234	−0.021
	学习成绩	0.078	0.039	0.099	2.014	0.045	0.002	0.154
	学生干部担任情况	0.049	0.072	0.032	0.684	0.495	−0.092	0.191
	“云求职”渠道	0.272	0.067	0.185	4.035	0.000	0.140	0.405
拟合	<i>R</i> 方				0.053			
	调整 <i>R</i> 方				0.045			

3.4 分析结果

通过疫情防控期间高校毕业生就业质量调查问卷的实证分析，可得出以下主要结论：①高校毕业生就业竞争力的差异会影响工作满意度，家庭收入高于当地平均水平的毕业生工作满意度明显更低，而良好的

学习成绩与班干部履历将收获更具满足感的工作；②不同求职渠道会影响工作的满意度，求职渠道是“云求职”方式的高校毕业生对工作薪酬和福利、培训与提升、工作氛围和工作内容满意度更高；③家庭相对收入、学习成绩、“云求职”渠道是高质量就业的独立影响因素，且家庭相对收入情况起负向预测作用，学习成绩和“云求职”渠道起正向预测作用。

4 对策建议

疫情防控常态化时期，数字化技术在校园疫情防控、线上教学、教育资源调配等方面发挥了重要支撑作用，并且成为了拓宽就业、密切联系用人单位的新渠道。本文在此背景下，考察“云求职”就业方式对高校毕业生就业质量的影响，结合分析结论，从毕业生、高校、社会3个层面提出促进高质量就业的建议：

1) 发挥高校毕业生主观能动性，提升就业竞争力

就业竞争力是高校毕业生就业质量的关键影响因素，高校毕业生的就业竞争力与工作岗位的质量成正比。疫情防控常态化时期，高校毕业生应充分发挥主观能动性，注重在校理论知识学习，踊跃参与社会实践，全面提升学习与实践水平，积极塑造自身核心竞争力，弱化新冠肺炎疫情给求职带来的负面影响。基于“云求职”信息透明度高、沟通成本低、汇集企业多等优势，高校毕业生应利用新一代数字技术，提升数字经济时代自身的求职竞争力。

2) 推动校园数字化就业指导建设，破解就业难题

高校就业指导中心是毕业生获得就业信息及实现就业培训的重要渠道，要充分发挥促进高质量就业的渠道作用，结合新兴技术，打造数字化就业指导。第一，强化数字化校园建设，着力推进数字化、远程化、情景化就业培训及指导，破解求职培训痛点。第二，加大数字化求职应用的普及力度，提升学生线上搜寻岗位，掌握求职经验的能力，改善就业预期偏差。第三，强化与用人单位的长期联系，构筑密切、稳定的用人供求关系，并将用人单位嵌入云端平台，保障毕业生高质量就业。

3) 以数字技术为抓手拓展求职渠道，改善毕业生就业质量

社会各界需不断重视科技创新力量，以数字技术为抓手拓展求职渠道，促进毕业生就业质量稳步提升。持续挖掘在线智能化、云端化应用平台潜力，鼓励用人单位拓展线上招聘渠道，探索“线下面对面+线上屏对屏”混合应聘模式，使高校毕业生在多样化模式中充分展现自身优势，促进就业质量提升。与此同时，还需要大力监管网络求职平台，提升网络信息质量与安全，规范化招聘与签约的流程，高度保障毕业生的就业权益。

参考文献：

- [1] 郭 娇. 教育过度与不足的薪资效应——基于2015年全国高校毕业生调查的分析[J]. 复旦教育论坛, 2019, 17(2): 70-77.
- [2] 邹 波, 周家星. 大学生如何能够找到“好工作”——人力资本影响大学生就业质量的实证分析[J]. 教育学术月刊, 2019(10): 91-98.
- [3] HOLLARD G, SENE O. What Drives the Quality of Schools in Africa? Disentangling Social Capital and Ethnic Divisions[J]. Economics of Education Review, 2020, 74: 101929.
- [4] HEPBURN C. Environmental Policy, Government, and the Market[J]. Oxford Review of Economic Policy, 2010, 26(2): 117-136.
- [5] 马廷奇. 人才培养模式、劳动力市场与大学生就业[J]. 高等教育研究, 2013, 34(3): 34-39.
- [6] CHRONISTER K M, HARLEY E, ARANDA C L, et al. Community-Based Career Counseling for Women Survivors of Intimate Partner Violence[J]. Journal of Career Development, 2012, 39(6): 515-539.
- [7] 钟云华. 近十年来我国大学毕业生求职渠道选择变化的逻辑——基于场域理论视角的考察[J]. 高等教育研究, 2018,

39(4): 71-82.

- [8] GRITZ A S. Recruitment for Online Access Panels [J]. *International Journal of Market Research*, 2004, 46(4): 411-425.
- [9] 张抗私, 史 策. 高等教育、个人能力与就业质量 [J]. *中国人口科学*, 2020(4): 98-112, 128.
- [10] 毛宇飞, 曾湘泉. 互联网使用是否促进了女性就业——基于 CGSS 数据的经验分析 [J]. *经济学动态*, 2017(6): 21-31.
- [11] 李 涛, 孙 媛, 邬志辉, 等. 新冠疫情冲击下我国高校应届毕业生就业现状实证研究 [J]. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 2020, 38(10): 110-126.
- [12] RUBERY J, GRIMSHAW D. ICTs and Employment: the Problem of Job Quality [J]. *International Labour Review*, 2001, 140(2): 165-192.
- [13] 彭正霞, 陆根书, 李丽洁. 大学毕业生就业质量的影响因素及路径分析 [J]. *中国高教研究*, 2020(1): 57-64.
- [14] SAKS A M, ASHFORTH B E. Is Job Search Related to Employment Quality? it all Depends on the Fit [J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(4): 646-654.

On Impact and Countermeasures of “Online Career Fair” on Employment Quality of College Students in Era of Epidemic Prevention and Control

WANG Xin-yang

International College, Southwest University, Chongqing 400715, China

Abstract: As an employment channel with recruitment network and platform as the carrier, “online career fair” has attracted the attention of the government and the public in the era of prevention and control, but the existing researches are rarely related to studies of its impact on the quality of employment. Starting from the “online career fair” mode, which is widely used by college graduates during the period of epidemic prevention and control, in this paper, a questionnaire survey and regression analysis on 500 graduates of 2021 have been conducted. It is found that graduates’ employment competitiveness and job seeking channel differences bring different job satisfaction; family relative income, academic performance and “online career fair” are the independent influence of high-quality employment. In addition, family income plays a negative predictive role, while college performance and “cloud recruitment services” plays a positive predictive role.

Key words: college students; employment quality; online career fair; regression analysis; countermeasures and suggestions

责任编辑 崔玉洁