

高校毕业生“慢就业”现象探析及就业优化路径研究

黄 燕

南宁职业技术大学 广西南宁 530008

摘 要: 目前大学生就业形势严峻,高校毕业生“慢就业”人群比例逐年上升,“慢就业”现象突出,给高校人才培养工作、经济社会发展带来新挑战。高校毕业生“慢就业”原因与经济社会发展因素、高校人才培养与社会人才需求不匹配、学生自身职业发展认知等多种因素相关。应对“慢就业”难题,需要社会营造良好就业生态环境,高校要优化专业结构提升就业指导服务,家庭要配合学校转换观念助推就业,毕业生要提升自我认知和就业能力积极进行就业实践。通过多维共同努力,优化高校毕业生就业路径,改善“慢就业”现状,助力高校毕业生实现高质量充分就业。

关键词: 慢就业; 职业规划; 就业指导; 就业观念

党的二十大报告提出人才是第一资源,对实施就业优先战略做出部署。强调强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。高校毕业生就业问题是社会关注的重点问题,其就业质量关系到社会稳定、学校和学生的发展。近年来,我国高校毕业生人数持续攀升,2022 年达到 1076 万人,2023 年增至 1158 万,2024 年人数达到 1179 万,就业市场竞争加剧,就业形势严峻。与此同时,“慢就业”现象逐渐成为高校毕业生就业过程中的一个较为显著的特征,不仅对高校毕业生个人的职业发展和成长产生影响,也反映了当前就业市场的结构变化和社会观念的转变。深入研究“慢就业”现象的类型及成因,对于完善就业指导服务体系、优化就业政策、促进高校毕业生充分就业、助力社会持续发展具有重要的意义。

1 “慢就业”概念和表现

“慢就业”是指毕业生放缓求职步伐,推迟就业时间,告别传统的“毕业即工作”模式。王翔^[1]认为“慢就业”是毕业生有能力的条件下不愿意参与就业或暂时不就业的特殊情况,正是毕业生改变了“毕业即工作”的模式,使得初次就业去向落实率较低。蒋利平^[2]、宗惠和储德银^[3]认为“慢就业”是毕业生在半年到两年的毕业缓冲期内,通过旅游支教、考研留学、陪伴父母、考公考编或创业考察等方式来提升自身的知识能力,以追求高质量就业,延缓进入职场的时间。郑晓名^[4]认为,“慢就业”是指大学生因各种原因延长工作选择的时间,导致在一个较长的时间内没有参加较为正式、相对稳定的工作。我们认为“慢

就业”是指高校毕业生在毕业季和毕业后不着急就业,未签订劳动合同或进行就业的现象。

慢就业通常包含“主动慢就业”和“被动慢就业”,是多种因素共同作用的结果,其类型呈现出多样化的特点。

主动探索型:一是筹备创业族。随着国家对创新创业的大力支持,少数具有创业意愿的学生在毕业后选择投身创业筹备。他们深入市场调研,分析行业发展趋势,寻找有潜力的创业项目,积极组建创业团队,完善商业计划,寻求投资合作机会,短期内难进入稳定工作状态。二是游学实践体验族。部分毕业生在毕业后选择给自己放长假,游历国内外,体验不同地区的风土人情、拓宽视野。通过参与各类社会实践活动,如支教、义工服务、短期项目合作等,积累社会经验,提升综合素质,帮助自己更好地了解社会需求,明确兴趣和职业方向。

被动等待型:一是持续考公考编的“备考族”。学生倾向于进入“国家单位”,拥有稳定体面工作,毕业后将精力投入到考公、考编中全身心备考,不愿花太多时间参加各类招聘会。然而公务员、事业单位招聘流程长、竞争较大,报名者众,幸运受聘者少,学生有可能因为备考而错过诸多就业良机,导致就业推迟。二是期待高薪岗位的观望者。部分高校毕业生关注和期待获得薪资水平高、福利待遇好的岗位,然在求职过程中由于自身条件与意向岗位要求存在差距,难以获得心仪的岗位,但又不愿降低标准,选择继续等待和观望,导致就业进程放缓。

迷茫逃避型:这类毕业生就业目标模糊、就业意愿薄弱,

整体就业能力较低。一是职业规划缺失导致迷茫。部分学生缺乏对自身职业规划的思考和探索,对所学专业与未来职业的关联认识不足,面对众多的就业选择时无所适从,无法积极主动地投入到求职中;或因个人条件与市场人才需求的不匹配、不同步,竞争力不足,未能满足招聘需求,导致在求职中碰壁或频繁更换实习岗位无法确定职业方向,处于待就业“悬浮状态”。二是逃避就业压力的消极应对。当前就业市场竞争激烈,毕业生在求职过程中面临的挫折和困难容易产生心理压力。心理承受能力较弱的毕业生在遭遇求职失败后,对求职产生就业焦虑和恐惧,产生“职场逃避”心理不愿意面对职场挑战,以“慢就业”形式逃避现实,避免直接面对就业压力。

目前学者对“慢就业”的影响褒贬不一,其积极意义在于,暂时的“慢就业”是在竞争激烈、就业形式严峻背景下的缓冲,缓解毕业生心理压力和焦虑情绪,毕业生可以利用慢就业的缓冲期,加强就业能力和竞争力,为就业做准备;其不利影响主要是毕业后长时间不就业,对毕业生的职业发展不利,容易造成人才资源浪费的现象。

2 高校毕业生“慢就业”现象成因分析

造成高校毕业生“慢就业”现象的原因,与社会经济结构调整发展变化、学校人才培养模式、家庭环境、毕业生自我认知等有关。

2.1 从外界因素分析

一是社会因素。随着我国经济结构的不断调整和转型升级,新兴产业蓬勃发展,传统产业面临变革。就业市场对人才的需求结构发生了显著变化。一方面,新兴产业如人工智能、大数据、新能源等领域对高端技术人才和创新型人才的需求旺盛,这类人才的培养需要相对较长时间和较高成本,高校毕业生往往难以在短期内满足岗位要求。另一方面,传统产业在转型过程中,企业规模收缩,岗位需求减少,导致大量毕业生面临就业困难。就业市场的供需矛盾,使得部分高校毕业生不得不通过“慢就业”来调整自己,提升竞争力,以适应就业市场的变化。其次是社会观念的转变与影响,人们的价值观念日益多元化,对成功和职业发展的定义不再局限于传统的模式,“个性化发展”理念被更多人所接受。同时,随着国内大部分家庭经济条件的普遍改善,部分家长对子女就业的态度更加宽容,不急于让孩子找到一份稳定的工作,而是支持他们按照自

己的意愿去进行探索和尝试。社会观念的转变,为“慢就业”现象的出现提供了土壤,使毕业生在选择就业方式时有了更多的自主性和灵活性。

二是高校教育因素。我国经济结构转型升级,落后产能产业淘汰,需要新型人才。加快发展新质生产力被列为2024年政府工作报告的重要任务,也对高校人才培养提出更高的要求。一是目前高校专业设置与市场需求存在脱节现象。部分高校在专业设置上存在滞后性,未能及时根据市场需求和行业发展趋势及时进行调整和优化,一些传统专业招生规模过大,人才培养过剩,而新兴专业的建设又相对滞后,导致毕业生所学专业与市场需求不匹配。部分专业课程设置偏理论轻实际,容易导致学内容与实际工作脱节,学生毕业后缺乏市场所需的专业技能和实践经验,在就业市场上竞争力不足。二是高校就业指导服务不完善。虽然各高校都重视毕业生就业工作,但在就业指导服务方面仍存在一些不足。一方面,就业指导课程内容较为单一,缺乏针对性和实用性,侧重于就业政策解读和求职技巧培训,对学生的职业规划、自我认知和就业心理辅导等方面关注不够。师资力量薄弱,大部分职业生涯规划课由辅导员或就业部门人员兼任,专职教师占比少,学生得到专业性职业规划也就就业指导训练较少。另一方面,校企合作还有待加强,就业信息渠道不够畅通,无法及时为毕业生提供充足、精准的就业岗位信息。此外,高校的就业指导服务的时间安排多集中在毕业季,未能贯穿学生大学四年的学习生涯,容易导致学生在职业规划和就业准备方面缺乏系统性和连贯性。

三是家庭层面因素。家庭经济条件的改善为慢就业现象提供了支撑。随着我国经济的快速发展,家庭经济条件得到了显著改善。家庭经济条件的支撑,使得部分高校毕业生在就业选择上更加从容,有更多的时间和空间去思考自己的职业发展方向,而不必急于就业。一些家庭条件较好的学生毕业后选择游学或参加各类培训课程,提升自己的综合素质,为职业发展打下基础,在此期间家庭为其承担了生活花费与开销,给予学生的就业选择较多理解和包容。家长的就业观念对高校毕业生的就业选择有着重要影响。部分家长受传统观念的束缚,认为只有进入体制内或大型国有企业工作才算是稳定的职业,对子女的就业期望过高,希望子女能够找到一份体面、收入高、工作轻松的

工作。这使得部分毕业生在求职过程中过于追求完美,错过一些就业机会。

2.2 从学生个人因素层面分析

自我认知不足与职业规划缺失。部分高校毕业生在大学期间对自己的兴趣、优势和职业目标缺乏深入了解和思考,自我认知不足。他们在选择专业时,可能受到父母、老师或社会舆论的影响,缺乏对自身兴趣和能力的考量。进入大学后,没有及时调整和明确自己的职业规划,导致在毕业时对未来感到迷茫,不知道自己适合从事什么工作。这种自我认知不足和职业规划缺失,导致在就业过程中盲目跟风,缺乏主动性和针对性,容易陷入“慢就业”的困境。

就业能力与期望不匹配。在求职过程中,部分高校毕业生对自己的就业能力评估过高,对就业市场的竞争激烈程度和岗位要求认识不足。他们期望获得高薪、高职位、良好工作环境的工作,但自身的专业知识、实践技能和综合素质却无法达到这些岗位的要求。多次求职受挫后,他们的自信心受到打击,就业期望与现实之间的差距使他们陷入困惑和焦虑,只能选择“慢就业”。

3 应对高校毕业生的“慢就业”现象的优化路径

高校毕业生的“慢就业”不是单一原因所导致的,需要充分发挥多方作用,构建起社会、学校、家庭、学生的联动机制,加强协同合作,才能走出“慢就业”困境。

3.1 社会要多措并举,营造良好就业生态环境

优化经济结构,创造多元就业岗位。政府应持续推动经济结构转型升级,加大对新兴产业的扶持力度,如人工智能、新能源、高端制造等领域,通过政策引导、资金投入等方式,促进这些产业快速发展,创造更多高附加值、技术含量高的就业岗位。同时,注重传统产业的改造升级,鼓励企业进行技术创新和管理创新,挖掘传统产业在数字化、智能化转型过程中的就业潜力。如设立专项产业发展基金,支持中小企业在细分领域深耕,吸纳更多高校毕业生就业。可积极发展现代服务业,如文化创意、健康养老、科技服务等,这些行业对人才的需求具有多样性,能够为不同专业背景的毕业生提供广阔的就业空间。

完善就业市场机制,加强就业服务。建立健全统一、开放、竞争、有序的就业市场,打破地域、行业壁垒,消除就业歧视,保障高校毕业生的公平竞争权利。加强就业信息平台建设,整合政府、企业、高校等多

方资源,及时、准确地发布就业岗位信息、职业培训信息和就业政策信息,提高就业信息的对称性和透明度。加强对就业市场的监管,规范企业招聘行为,严厉打击虚假招聘、非法职业中介等违法违规行为,维护良好的就业市场秩序。鼓励企业到校园中开展招聘活动,为企业设立进校招聘服务经费等措施,让企业通过校园招聘吸引毕业生,为毕业生求职节约时间、资金成本,通过校园招聘的便利途径尽快落实就业。

加大创业扶持力度,引导面向基层择业就业。一方面可以从贷款优惠政策、服务平台搭建创业生态优化,加大对大学生创业资金和场地的支持,提升大学生的创业意愿,为有创业意愿和想法的学生提供创业机会和环境。一方面积极引导毕业生面向基层去进行择业、就业。可适当部分政策性岗位,出台政策保障,激励大学生到基层和西部进行就业,为大学生提供基层就业渠道和保障。

3.2 高校要完善就业育人,优化人才培养模式

调整专业设置,优化人才培养模式。高校要根据时代发展对人才需求进行前瞻性研判,结合社会实际,精准调整专业设置、培养方案等,以优化人才培养结构,提高人才质量的匹配度。^[5]高校应紧密结合市场需求和行业发展趋势,定期对专业设置进行评估和调整,淘汰一批就业前景差、人才培养过剩的专业,增设新兴专业和交叉学科专业。在课程设置方面,要注重培养学生实践能力,增加实践教学比重,加强与企业的合作,开展校企联合培养、订单式培养等人才培养模式,不断改进教学方法更新教育理念,让学生在学习过程中能够接触到实际工作场景,提升实践操作能力和解决实际问题的能力。与企业共建实习实训基地,让学生参与企业的实际项目研发和生产运营;邀请企业专家走进课堂,开设专题讲座和实践课程,让企业的先进技术、实践案例进入高校,使教学内容更贴近企业实际工作需求。高校还应注重培养学生的创新精神和创业能力,开设创新创业课程,举办创新创业大赛,鼓励学生开展创新创业实践活动。

加强就业指导服务,实现全员全过程就业育人。高校要实现就业课程育人、就业思政育人、就业管理育人、就业服务育人的有机结合,为学生提供全方位就业指导 and 帮扶,重视对毕业生树立正确成才观、职业观、就业观的引导,加强生涯教育与就业指导。就业指导课程应贯穿于大学四

年的学习生涯,根据不同年级学生的特点和需求,制定相应的教学内容和目标。大一阶段注重引导学生进行自我认知和职业探索,帮助学生了解专业与职业的关系,树立正确的职业观念;大二阶段重点培养学生的职业技能和综合素质,鼓励学生参加各类实习、实践活动和职业资格培训;大三阶段加强就业政策解读和求职技巧培训,指导学生制作简历、参加面试、应对职场礼仪等;大四阶段则提供精准的就业信息服务,开展一对一的就业咨询和指导,帮助学生解决就业过程中遇到的实际问题。同时,加强就业指导教师队伍建设,提高教师的专业素质和就业指导能力,通过企业挂职锻炼、定期培训等方式,使教师能够更好地为学生提供就业指导服务。通过学校专业化的生涯规划和就业指导,帮助大学生不断修正自身成长发展轨迹,为毕业就业做好充分准备。

3.3 家庭转变就业观念,加强引导给予合理支持

原生家庭对大学生就业观念、选择有较大的影响。家长应认识到职业的多样性和发展性,了解不同职业的发展前景和要求,了解子女的职业兴趣、职业目标和就业困惑,加强沟通交流,鼓励子女根据自己的兴趣、特长和能力选择适合自己的职业道路,而非一味追求“铁饭碗”或高薪岗位。在子女就业过程中,家长应给予情感支持和心理安慰,帮助他们缓解就业压力,树立正确的就业心态;家长在适度提供经济支持的同时,不可过度溺爱,要让子女学会独立面对就业问题,培养他们的自主决策能力和责任感。家长帮助他们分析自身的优势和不足,引导他们制定合理的职业规划。鼓励子女多参加职业体验活动,让他们在实践中更好地了解自己和职业世界,进而明确自己的职业发展方向,在选择专业、参加实习、求职等关键阶段,积极参与并提供有益的建议,但要避免过度干涉子女的决策。

3.4 学生需完善自我认知,积极提升就业能力

高校毕业生应充分利用大学期间的各种资源,如职业测评工具、就业指导课程、实习实践机会等,深入了解自己的性格、兴趣、能力和价值观,明确自己的职业优势和劣势,在此基础上制定科学合理的职业规划。职业规划应具有明确的目标和具体的行动计划,包括在校期间的学习计划、实习计划和毕业后的求职计划等。根据自己的职业目标,有针对性地学习专业知识,参加相关的技能培训和证书考试,积累实践经验,提升就业竞争力,根据实际情

况及时调整和完善职业规划,以适应不断变化的就业市场和个人发展需求。应注重提升自身的综合素质和就业能力,除了掌握扎实的专业知识外,还应加强沟通能力、团队协作能力、创新能力、问题解决能力等通用能力的培养。积极参加各类实习、实践活动和社会实践项目,在实践中锻炼实操能力和适应能力,积累工作经验。此外,要树立积极主动的求职心态,拓宽求职渠道,关注传统的招聘网站和校园招聘会的同时,还可以通过社交媒体、校友资源、行业协会等渠道获取就业信息。在求职过程中,认真准备简历和面试,展示优势和特长,勇于尝试不同类型的岗位和企业,不局限于专业对口岗位,以便增加就业机会。

结语:高校毕业生“慢就业”现象的应对,是一个需要社会各界协同发力、持续推进的系统性工程。无论是社会层面的产业优化与市场机制完善,高校层面的专业调整与就业指导强化,家庭层面的观念转变与沟通引导,还是个人层面的自我认知提升与积极求职实践,各项措施会在实践中展现出显著成效,为缓解“慢就业”现象、提升毕业生就业质量提供了有力支撑。随着社会经济的不断发展和就业形势的动态变化,“慢就业”问题也会呈现新的特点与挑战。未来,仍需持续关注就业市场趋势,不断优化和创新应对策略,加强各方协作与资源整合,形成长效机制,从而更好地帮助高校毕业生顺利融入职场,实现个人价值与社会价值的统一,推动社会就业生态的健康、持续、稳定发展。

参考文献:

- [1] 王翔.三全育人视角下的高校大学生慢就业[J].山西财经大学学报,2022,44(S02):73-75.
- [2] 蒋利平.社会主要矛盾转化视角下大学生“慢就业”现象解读及治理[J].当代青年研究,2020(6):70-76.
- [3] 宗惠,储德银.精准治理视角下大学生“慢就业”之应对策略[J].三峡大学学报(人文社会科学版),2020,42(5):24-28.
- [4] 郑晓名,王丹.高校毕业生“慢就业”现象的成因与治理策略[J].社会科学战线,2019(3):276-280.
- [5] 岳昌君.高校毕业生就业观念:特点、变化与差异研究[J].中国青年研究,2023(5):5-13.

作者简介:黄燕(1986—),女,广西贵港人,南宁职业技术大学,专职辅导员,硕士;研究方向:大学生思想政治教育