

职业生涯规划视野下“慢就业”现象解读及对策探析

杜哲 周亚宁

齐鲁工业大学 山东济南 250399

摘要: 本文简要阐述了“慢就业”现象,指出了“慢就业”的优劣势;解读了“慢就业”的形成原因:就业观念存在偏差、缺少职业生涯规划意识、自身能力储备存在不足、高校缺少就业相关指导;探索了职业生涯规划视野下“慢就业”的应对路径:构建职业生涯规划体系、树立职业生涯规划意识等,以期减少就业认识偏差,发挥教师就业指导功能,尝试为学生提供专业的就业引导。

关键词: 就业观念;师资队伍;校企合作

前言:

现阶段,高校大学生逐渐成为社会生产的劳动成员,在学生自身思想认识、社会价值的理解中,产生了“慢就业”思想。“慢就业”思想形成的根源,折射出高校原有就业指导工作的滞后性,难以顺应新时期学生择业思想引导需求。高校就业指导教师,需跟进就业形势的发展情况,结合学生特长,以学生为主体,构建完整的职业指导机制,帮助学生合理择业,助力学生顺利就业。

1 “慢就业”现象及其优势与缺陷

1.1 “慢就业”现象

“慢就业”现象,指一定数量的学生,在升学毕业、就业前期,并未直接参加工作,而是选择志愿者活动、各地区游历、在家继续学习等,以丰富自身社会阅历、增长生活见识。在国内,在鼓励自主创业、网店遍布、岗位要求工作经验的环境下,转变了原有毕业生参加工作的思想,增加了“慢就业”人数。

1.2 “慢就业”优势

“慢就业”现象,对于社会发展而言,优势表现在:提升学生就业择业的成功性;减少社会人员流动;保持社会就业岗位充足性;给予学生再学习的机会。“慢就业”给予了学生学习与就业的过渡机会,便于学生自身思考未来规划是“继续学习”或者是“参加工作”,能够回避就业带来的无力继续学习问题,可增加高学位人才数量。

1.3 “慢就业”劣势

“慢就业”现象的缺陷在于:降低了社会劳动力活

力;无法及时补充各社会组织所需的人才;引起各岗位“青黄不接”等。“慢就业”人员,在处于创业考虑、继续学习准备等状态时,极易形成懈怠思想,无法积极融入社会,甚至对于职场人员形成不理解思想,进入思想误区,形成人才资源浪费^[1]。

2 职业生涯规划视野下“慢就业”现象的原因解读

2.1 就业观念存在偏差

大多数毕业生在高校就读期间,并未正确认识就业环境,职业预期与实际能力相差较大,极易形成就业失败现象。比如,部分学生在毕业后,对于期望薪资设定为6000元,在选择就业岗位、就业单位时,较为侧重福利待遇,对于单位发展、个人能力、兴趣喜好等,并未给予较多关注;部分毕业生,对于就业城市、政府单位工作寄予了较高期望。然而,在实际工作时,需综合考量工作强度的适应能力、个人兴趣倾向、单位未来发展等因素。由此说明:学生对于择业就业形成的认识存有偏差,无法保障学生顺利就业。比如,某学生在择业时,应聘多家单位,在面试成功时,面试人员给出的薪资待遇为“4000元”,同时承诺依据学生工作能力,后续再调整工作,而学生坚持想要再加2000元,错失了职场就业机会。

2.2 缺少职业生涯规划意识

“慢就业”现象的形成原因:社会环境就业结构转变、学生家庭经济获取能力增加、职业思想教育不到位、学生个人缺失职业素养等。大部分学生对于职业规划具有重要认识,在自身约束力不足、就业指导不完整的情况下,学生无法制定自身的职业规划,仅有少部分学生会对于两年内的职业发展进行规划,其余大部分学生并未形成具有可操作性的职业规划。结合学生职业规划情况发现:现阶段高校大学生对于职业规划的认知并不

作者简介: 杜哲(1990年——),女,汉族,山东沂水,辅导员/讲师,法学硕士,齐鲁工业大学,研究方向思想政治教育。

清晰。与此同时,毕业生无规划地考研、无方向地考公务员,无法保障考试有效性。

2.3 自身能力储备存在不足

由于部分学生在选择专业时,未融合过多的职业规划思想,在高校学习时,对于专业对应的岗位,无较大就业兴趣。在此情况下,对于其他专业的资质考试,并未进行职业规划与学习,引起部分学生在跨专业就业时,不具有充足的知识储备,降低了应聘成功率。与此同时,一定数量的学生,在高校就读期间,对于基础学习技能,比如计算机操作、英语等,并未进行全面学习,在择业时面临技能不充足困境,无法获取理想岗位^[2]。

2.4 高校缺少就业相关指导

在高校为学生设立的就业指导课程,表现出较强的理论性、广泛的适用性,并不具有指导实践性,无法适应每位学生。由于就业指导工作缺失完整性,难以保证学生就业自信。大部分学生认知就业指导工作的重要性,期望学校能够结合专业、学生特长进行针对性就业指导,提升就业规划的精准性。然而,事实上,在高校中,能够主动申请个人就业指导的学生较少,甚至有部分学生并不知晓有个人职业辅导课程,错失了职业规划的学习机会。

3 职业生涯规划视野下“慢就业”的有效对策

3.1 构建职业生涯规划体系,纠正就业观念

在建立职业规划机制时,高校需分别从师资队伍、线上教学资源、校企合作三方面入手,同时对各年级、各专业进行就业指导模块设计,以此提升就业指导有效性,纠正学生就业思想。

(1)大一学生初入校园,在适应新生活方式时,对于职业规划、就业择业并未形成正确认识。对于高校开设就业指导课程,以理论视角增强学生校园生活的适应能力。与此同时,鼓励学生在寒暑假时参加兼职,比如肯德基、餐厅小时工、图书录入等,便于学生形成正确的职场意识,以实践视角对学生进行就业指导。

(2)大二学生在积累了技能知识、社会实践经验后,对于自身未来职业发展,存在困惑。此时,高校可开展就业讲座、模拟实习等形式,促进学生形成职业素养,借助就业讲座对学生职业认识形成引导,通过模拟实习的实践方式,塑造学生职业素养,使其对职业岗位形成正确认知。

(3)大三学生积累了一定数量的技能知识,处于技能形成阶段。高校就业指导教师,需及时给予学生“继续学习”、“参加工作”的建议,同时由学生给予书面反

馈。对于有“继续学习”规划的学习,教师需为学生进行考研专业推荐,课程建议等,以确保考研升学率。对于有“参加工作”意向的学生,教师需及时开展就业指导工作,提升学生职业素养与目标岗位的匹配性,积极引导学参加计算机、英语等技能考试,增强学生岗位技能,塑造学生端正的就业择业思想。

(4)大四学生基本确定了职业方向,学习任务基本完成。此时,高校就业指导工作,需加强就业市场岗位分析,给予学生更多的就业辅导,阶段性组织各类招聘活动,对于招聘成功的学生,采取就业跟进工作,便于学生顺利参加工作。

3.2 树立职业生涯规划意识,教师因材施教

(1)大一学生,处于职业教育的早期,需引入职业道德思想,以塑造学生职业思想。

(2)大二学生,在学生积累了一年时间的专业学习后,结合专业内容,增强学生职业素养,比如岗位意识,岗位责任等。

(3)大三学生,专业知识积累较多,逐步形成了职业技能,此时就业指导教师可为学生进行技能推荐,比如计算机专业学生,并无意向毕业从事计算机行业,就业指导教师可询问学生兴趣爱好,可推荐导游证、驾照、会计师证等资质考试,便于学生跨行业择业,增加学生就业机会。

(4)大四学生,在大一职业意识、大二职业素养、大三职业技能学习的基础上,能够明确自身就业择业方向,此时就业指导教师需为学生进行职业发展规划,给予学生更多的职业发展机会,比如酒店管理专业,教师可从初级服务生、储备人才等视角,进行职业规划,为学生推荐相关学习内容,包括酒店人员培训、物资调配等,整合岗位晋升发展规划,预计在一年内升至班长、三年内升至部门管理、五年内升至店长等。借助有条理、循序渐进的职业规划,助力学生形成长远的就业观念,减少社会人员流动,提升就业有效性。

3.3 加强师资队伍建设,提高学生能力储备

就业指导工作,高校需加强师资团队建设,确保教师技能推荐的准确性,加强教师对学生职业规划的干预能力,使其有效发挥职业引导功能,促使学生技能稳步增强。以特定学生就业指导为例。特定学生是指在某方面表现出特殊才艺的学生,或者家里对于学生就业择业已有规划的学生,在就业指导期间,需对特定学生进行线上专业指导,以保障学生就业择业的个性化^[3]。

比如,某学生在校专业为档案管理,在学生大一

阶段,教师收集学生就业规划信息时,学生反馈结果是“毕业开幼儿园”,经就业指导教师与学生家长沟通确认后,情况属实。为此,就业指导教师为学生重新制定了职业规划,推荐学生学习幼儿相关的专业技能,便于学生能够顺利管理幼儿园,形成个性化的就业指导,符合学生职业技能学习需求,最大程度地保证学生创业成功性。

3.4 建立校企合作平台,提供专业就业指导

校企合作是保障学业专业学习指向性、技能实践有效性的关键途径。因此,高校在创建就业指导平台时,需引入校企合作平台,为学生提供各类企业信息,便于学生自主获取各企业的招聘信息、岗位要求等。必要时,学校与企业进行岗位实践活动,给予学生寒暑假岗位实习机会,增强学生职业素质的塑造效果。在此基础上,校企合作平台,可为学生推荐各类职业规划资源,便于学生学习。

4 结论

综上所述,高校就业指导人员,需正确看待“慢就

业”现象,积极构建完善的职业规划平台,纠正学生对就业择业形成的认识,结合学生特长优势,开展针对性就业指导,确保学生择业的科学性。在此基础上,开展就业指导教师团队建设,全面增强教师就业指导能力,为学生提供专业的就业帮助。同时在校企合作机制下,为学生提供更多实习就业的机会,树立学生正确的择业就业观念。

参考文献:

- [1]苏云,黄雪琛.“慢就业”现象下对就业工作的思考——以滁州学院为例[J].赤峰学院学报(哲学社会科学版),2021,42(4):103-107.
- [2]王淑珍.高校毕业生“慢就业”现象的成因及应对策略[J].中国林业教育,2021,39(1):44-48.
- [3]贾晓宇.95后大学生“慢就业”现象成因及引导策略——以浙江省X高校为例[J].武汉职业技术学院学报,2021,20(1):98-101.