

高校毕业生“就业拖延”现象浅析

◆倪玲

(西北农林科技大学 陕西杨凌 712100)

摘要: 现今, 高校毕业生“就业拖延”现象普遍存在, 在我国就业形势日益严峻的情况肖, 却存在毕业生被动待业, 甚至毕业后很长一段时间内无法就业, 或者无法维持就业状态。本文主要针对毕业生就业拖延成因进行探讨, 以期通过几点建议来为突破就业拖延困境提供参考。

关键词: 毕业生; 就业拖延; 成因; 建议

大学生就业状况始终是社会热点。据权威数据统计显示, 2017年高校毕业生将达到近800万人次, 数量维持在相对高位, 近年来媒体报道在描述大学生就业形势时, 常用诸如“严峻”“不容乐观”等字眼, “史上最难就业季”的描述不断出现。在此种情况下, 越来越多的学生却出现“就业拖延”现象, 使高校就业工作难见成效, 也使得家长担忧, 引发社会关注。

高质量就业是每个高校学生和家长的希望, 也是学校和教育事业的职责所在。就拖延研究领域来讲, 目前关于就业拖延方面的研究十分鲜见。但是大学生在就业方面表现出来的拖延却不容忽视, 在就业竞争压力日益加重的今天, 拖延让许多大学生错失了宝贵的就业机会, 不得不沦为“蚁族”或“啃老族”。同时也给大学生自身的身体健康和心理健康带来了巨大的压力。分析大学生在就业方面的拖延现象, 剖析其产生的原因, 一方面能够消除大学生的一些消极情绪, 避免一些不良后果, 提高大学生心理健康水平和生活质量; 另一方面能够帮助大学生纠正这一行为倾向, 这将有助于大学生更好的解决就业过程中遇到的拖延问题, 促进其积极地适应就业。

1 高校毕业生就业拖延成因分析

1.1 就业难让毕业生推迟了就业时间

随着高校毕业生人数逐年增高, 供大于求的局面使得“最难毕业季”一年又一年; 同时随着经济产业结构优化升级, 企业招聘时的标准要求越来越高, 大学生能力与社会需求不匹配。毕业生所面临的就业新形势正在加剧“就业拖延”现象的被动化。社会就业形势严峻, 让很多毕业生失去信心, 选择观望。不愿主动参与就业市场的竞争。

1.2 对脱离校园, 步入社会的恐惧感

几乎所有的大学生的成长都是在校园里完成, 幼儿园、九年义务教育、高中、大学教育, 长期的校园生活让在象牙塔里的大学生们与社会的接触较少, 实践经验不足, 思维简单, 面对即将步入的社会, 他们的内心充满了恐惧。恐惧也导致了他们对就业问题的回避和就业拖延行为的存在。当招聘单位进校园后, 他们不愿意勇敢尝试, 更谈不上有针对性地制作简历、投递简历, 主动推销自己, 而是寄希望于父母的安排、学校催促甚至地方就业主管部门的安排, 缺乏择业的主动积极性, 依赖思想和拖延心理严重。

1.3 目标和酬劳太高而引起的就业心态失衡

接受传统教育的大学生依然存在“学而优则仕”的思想, 他们觉得自己接受了高等教育, 不愿意再下工厂、去基层, 而是为自己制定了一个期待过高、不够现实的目标。对自身定位的不准确, 对所从事的职业岗位、福利报酬、工作环境、就职地域等要求面面俱到期望过高, 是造成大学生择业难的主要原因。当大学生高的就业期望值达不到理想目标时, 就会导致他们心理失衡, 不着急就业甚至是不想就业。

1.4 个人就业能力不足

有相当一部分大学生, 理智上知道应该及早为就业做准备, 但是并未做充分的准备, 在大学期间只是应付学业, 在个人综合素质拓展、实践技能锻炼方面都是有所欠缺甚至毫无积累, 专业技能也不出众, 对就业准备工作缺少明确认识, 在大学期间没有清晰的学业生涯规划和职业生涯规划。就业态度、心理素质、学习能力、求职心理状态等不佳, 实习经历、兼职工作经历和创业经历也不足。

2 高校毕业生就业拖延的解决策略

2.1 树立科学就业观, 调整就业期望值

注重对大学生学业教育和职业生涯规划指导, 引导大学生找准自身定位, 树立科学就业观, 提高其择业能力和就业质量刻不容缓。

对大学生的学业教育和职业生涯规划指导要从学生踏入大学校园的第一天开始, 引导学生了解自己的性格、特长、弱势、爱好、缺点等因素, 据此找准自身定位形成合理的价值取向。同时结合外部环境, 制定出适合自己的职业生涯规划, 根据自己的职业生涯规划有计划、有目的、有策略的去为之努力。及时向学生传达相关就业政策和形式, 起到沟通学生和社会的桥梁作用, 避免学生陷入信息孤岛, 指导学生结合现现实和自身科学规划就业。

2.2 提高人才培养目标与就业市场的匹配度

专业设置应该从封闭走向开放, 要以社会需求为导向, 合理设置学科专业。在课程设置上, 要继续增加实践课程的课时比例, 尽量安排与理论课程相匹配的实践课程, 如理论联系实际的案例分析和模拟操作等。提升大学生专业能力主要通过在校期间的专业理论课、专业实践课程、专业实习来实施。

高校应以市场为导向, 坚持与社会与企业的需求为出发点, 增强市场意识, 广泛收集市场需求信息, 以调整现有的课程设置有教学模式。从以知识传授为主向以能力培养为主的转变, 注重培养大学生品格素养、创新意识以及实践能力, 不断完善就业能力培养体系。

2.3 通过心理辅导介入来改善消极的拖延状态

就业拖延作为学生自我选择后的结果, 有一部分原因可归结为学生心理疏导不及时、信息了解不充分。导致部分“就业拖延”现象发生。因此学校要提高相应的服务水平。学校心理中心或者辅导员要成立相关就业心理咨询室, 遇到心理就业心理问题, 及时疏导, 帮助毕业生解决心理困惑。心理学家班杜拉认为低自我效能会降低个体对成功的期望、损害动机, 最终妨碍任务的启动及坚持性。高校心理辅导工作者应当采取一定的措施促进就业拖延大学生提高自我效能感, 增强完成任务的信心, 克服因低自我效能感产生的焦虑和逃避心理, 从而变得更加具有心理能量。

参考文献:

- [1]张蕊波.“慢就业”折射高校大学生就业能力培养及择业观教育的思考[J].常州信息职业技术学院学报, 2017, (3):88-92.
- [2]武蓓蓓.高校毕业生慢就业现象成因探析与对策[J].长江丛刊, 2017, (25):210.
- [3]陈树根.高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策[J].高校辅导员学刊, 2017(01):97-99.
- [4]钟铁铮.对大学生就业拖延行为的反思[J].职业, 2015(24):148-149.
- [5]王秀芳, 刘朝晖.大学生就业拖延的现状及其原因分析[J].中国科教创新导刊, 2012(1):169-169.
- [6]吴金钗.高校毕业生“慢就业”困境成因与解决策略[J].中国商论, 2018(30).

