

高校毕业生“慢就业”的原因及解困机制研究

● 梁自珍



[摘要] 近年来,“慢就业”已成为高校毕业生就业时的突出问题,得到了社会的广泛关注。本文通过对桂林信息科技学院学生的“慢就业”现象和成因开展了问卷调查,发现“慢就业”现象出现的主要原因包括就业期望过高、缺乏就业指导、家庭因素、社会环境等。针对这些原因,本文提出了相应的解困措施,包括调整就业期望、加强就业指导、家庭支持等,推动高校毕业生充分就业,进而提高就业质量。

[关键词] 慢就业;高校毕业生;成因;解困机制

“慢就业”一词最早出现在 2015 年,是一种大学生暂缓就业的行为。“慢就业”群体不单指代就业困难人群,还涵盖在毕业年度内未落实毕业去向的应届本科生,与“非慢就业”群体相比,他们在行为意向、态度观念等方面都有着较大的不同。另外,“慢就业”还可分为“积极的慢就业”和“消极的慢就业”两类,其中“消极的慢就业”由于逃避就业,最终会质变为“懒就业”。随着经济的快速发展和就业形势的变化,“慢就业”现象越来越普遍。因此,对高校毕业生“慢就业”的成因及解困机制进行研究,具有重要的现实意义。

Q 高校毕业生“慢就业”成因调查

笔者以桂林信息科技学院 2020 级~2023 级学生为调查对象,调查范围为全校普升本和专升本学生。通过制作“高校毕业生‘慢就业’成因调查问卷”,问卷一共包含 17 道题目,问卷内容包括学生的基本信息,以及对“慢就业”现象的认知、影响因素等。共回收调查问卷 661 份,均为有效问卷。

(一) 受访者基本情况分析

从受访者的专业类型分布来看,工科类学生占比最高,达到了 68.23%;其次是艺术类学生,占比为 17.7%;接着是经管类学生,占比为 9.23%;最后是外语类学生,占比为 4.84%。在年级分布上,非毕业学生占比较大,为 60.97%,而应届毕业生占比则为 38.28%,往届毕业生占比为 0.76%。

(二) 受访者对“慢就业”现象的认知情况分析

根据调查结果显示,对于“您是否了解过‘慢就业’?”这一问题,有 55.82% 的受访者表示他们了解过“慢

就业”,而另外 44.18% 的受访者则表示他们不了解“慢就业”。对于“您周围是否有大学生选择‘慢就业’?”这一问题,47.05% 的学生表示周围有大学生选择“慢就业”,6.35% 的学生表示周围没有大学生选择“慢就业”,46.6% 的学生表示不清楚。对于“您或者您身边的‘慢就业’毕业生在此期间的选择是什么?”这一问题,有 73.37% 的学生表示其本人或身边的人“慢就业”的原因,是为准备技能证书考试或继续求职、二战考研、创业、支教、备考公务员或事业单位等,还有 26.63% 的学生表示在此期间无计划,或选择外出旅游、在家陪父母。在回答“您对就业有清晰的规划吗?”这一问题时,14.83% 的学生表示他们拥有非常明确的职业规划,而 72.16% 的学生表示虽然有过规划,但不清晰。另外,有 13.01% 的学生表示他们对职业规划并不清晰。对于“您认为当前就业形势如何?”的问题,有 90.77% 的学生认为就业形势严峻,就业困难。相比之下,还有 4.99% 的学生认为就业形势正常,0.91% 的学生认为就业形势较好,就业容易。还有 3.33% 的学生表示他们对就业形势并不了解。在谈及“您对‘慢就业’现象的态度”时,有 57.34% 的学生表示支持“慢就业”,认为这为学生提供了更多思考人生和慎重选择的机会。然而,也有 17.7% 的学生反对“慢就业”,他们认为毕业后即失业,是对教育资源和个人时间的浪费。在回答“您本人是否可以接受毕业后仍未就业或者主动选择‘慢就业’?”这一问题时,有 48.26% 的学生表示他们可以接受毕业后仍未就业或选择‘慢就业’。还有 34.95% 的学生则表示不能接受这种情况,而有 16.79% 的学生对此持无所谓态度。对于“您毕业所选择的方向”这一问题,有 55.52% 的学生表示毕业后选择直接就业,有 35.09% 的学生表示毕业后选择继续深造、

考公务员、事业单位或考其他资格证书、创业考察、支教或志愿者服务游学,增长见识等,还有5.14%的学生表示在家休整(放松身心、思考未来)。关于“您对‘慢就业’这一社会现象的态度”的问题,有54.77%的学生认为“慢就业”是一种不仓促的就业选择,它为他们提供了更多的时间去了解社会环境,从而更好地定位自己的职业生涯。有14.07%的学生则担忧“慢就业”可能导致学生拖延找工作,甚至有可能发展为“啃老一族”。还有17.4%的学生认为“慢就业”是大学生为了暂时逃避现实而采取的行为,这在他们看来是一种有失稳妥的做法。同时,也有13.77%的学生持正面看法,他们认为“慢就业”可以帮助学生储备更多的专业知识,从而提高就业质量。

可见,近50%的学生对“慢就业”现象不了解,近85%的学生职业规划不清晰,90%以上的学生认为就业形势严峻,近60%的学生支持“慢就业”。

(三)受访者对“慢就业”影响因素的认知情况分析

调查结果显示,“您选择‘慢就业’状态的原因是什么?”(多选题),占比由高到低依次为竞争太激烈,找不到满意的工作,故延迟就业时间(占比70.2%);做喜欢的事(如创业、旅游或支教等),想缓一段时间,还没做好就业的准备,对未来感到迷茫,不知道找什么样的工作(占比60.67%);继续深造提高自身学历(如考研升学或出国留学等)(占比46.9%);家中条件优越,不急于找工作(占比13.62%)。在回答“关于求职就业,您优先考虑的因素是什么?”的多选题时,各选项的占比由高到低依次为:岗位薪资(占比86.08%),显示出求职者对薪酬的高度重视;单位发展前景(占比73.07%),表明大多数求职者期望在具有成长潜力的单位或公司工作;工作与生活的平衡(占比67.62%),反映出求职者对工作与生活平衡的追求;就业地区企业氛围、人际关系(占比63.84%),显示出地区和企业文化对求职者选择的影响;可以学习提高个人能力(占比62.63%),表明求职者重视个人成长和提升的机会;岗位与专业匹配度(占比39.94%),这一比例虽然相对较低,但仍有一部分求职者看重专业与岗位的匹配度;兴趣至上(占比39.33%),显示出部分求职者会将兴趣作为职业选择的重要考量;最后,只考虑事业单位或公务员(占比9.68%),这一比例最低,说明仅有少数求职者将事业单位或公务员作为唯一选择。“您认为大学生选择‘慢就业’给个人带来的影响”(多选题),占比由高到低依次为相对于应届的毕业生,求职时存在劣势,可能会错过一些到好公司就职的机会(占比76.55%);有利于确定更加清晰的职业规划和定位(占比51.29%);更多提升自我能力的时间(占比42.66%);如果创业失败,会让自己觉得就业更加难(占比35.7%)。“下列教育因素中,您的‘慢就业’倾向主要源于哪些?”(多选

题),占比由高到低依次为迷茫(占比72.16%),经济环境影响(占比66.41%),个人计划因素(占比63.54%),个人能力不足(占比55.98%),家长影响(占比18%)。

可见,70%的学生对就业形势把握不准,对岗位了解不充分,自信心不足。近15%的学生选择“慢就业”的原因,为家庭条件优越,不急于找工作,属于“躺平”状态。近80%的学生认为“慢就业”给个人带来的影响是积极的。近80%的学生选择“慢就业”的原因,为个人目标迷茫、个人计划不清晰、个人能力不足等。近70%的学生表示选择“慢就业”的原因,为经济环境。近20%的学生则表示选择“慢就业”是因为受家长的影响。

Q 高校毕业生“慢就业”的原因

通过调研,高校毕业生“慢就业”的原因是多方面的,可将“慢就业”成因分为个人层面、家庭层面、学校层面、社会层面四个方面。

从个人层面来看,许多毕业生对自身定位过高,就业期望值过高,这导致他们在就业市场上难以找到符合自己期望的岗位,从而选择“慢就业”。一些毕业生缺乏职业规划,这导致他们在毕业后需要花费更多的时间去探索和尝试。一些毕业生自身能力不足,专业技能暂时无法满足用人单位的需求,他们需要更多的时间来提升自己的能力,以适应市场需求。有些毕业生在就业过程中存在焦虑、自卑等心理问题,这会影响他们的就业选择和决策,导致他们选择“慢就业”。一些毕业生则想追求更好的发展机会,对于未来的职业发展有更高的期望,希望通过“慢就业”来积累更多的经验和资源。

从家庭层面来看,许多家长对子女的期望较高,有些父母更倾向于子女在本地或特定地区就业,这种家庭期望和价值观念可能会影响毕业生的就业选择,导致他们选择“慢就业”。一些家庭经济条件较好的毕业生不急于就业,更愿意花时间去旅游、学习或创业,而家庭经济条件较差的毕业生,可能会面临更大的经济压力,需要尽快就业以减轻家庭负担。家庭的教育背景也会影响毕业生的就业选择,如果家庭成员中有从事特定职业的,毕业生可能会受到其影响,更倾向于选择与家庭成员相同的职业领域。

从学校层面来看,一些高校对于毕业生的就业指导不够充分和系统,这导致学生在求职过程中缺乏有效的指导和帮助。一些高校的专业设置未能与市场需求保持同步,导致培养出的人才不符合社会需求,这使得毕业生在就业市场上缺乏竞争力,从而选择“慢就业”。一些高校在教育过程中未能提供足够的实践机会,导致学生的实际操作能力和专业技能不足,这使得毕业生在求职过程中难以满足用人单位的需求,进而选择“慢就业”。

从社会层面来看,随着社会经济的快速发展,市场对于人才的需求也在不断变化。然而,由于市场人才供需的失衡,许多毕业生难以找到符合自身期望和需求的工作,从而选择“慢就业”。随着网络媒体的普及,许多新型职业和创业机会应运而生,这为毕业生提供了更多的就业选择。同时,也使得一些毕业生愿意花费更多的时间,去探索和尝试不同的职业道路,追求兴趣和梦想,从而选择“慢就业”。目前,我国的就业政策还待完善,对于毕业生的就业扶持和引导力度还不够充分,这使得一部分毕业生在就业过程中面临困难和挑战,从而选择“慢就业”。

Q 高校毕业生“慢就业”解困机制

“慢就业”现象是社会经济发展到当前阶段必然要面对的问题。同时,受多种因素影响,要缓解“慢就业”现象,需要结合当前大学生的就业观特点,从多种诱发因素的作用点出发,使社会、学校、企业与企业间联动配合。

(一)完善就业服务体系,加强就业指导和职业规划教育

高校应致力于建立健全的就业服务体系,给学生提供丰富的就业信息和资源,让学生能够全面了解就业政策和招聘流程,具体做法有:建立就业信息平台、定期举办招聘会、提供面试技巧培训等服务。此外,高校还应提供系统的就业指导和职业规划教育,使他们能够明确自身的职业定位和发展目标,从而做出明智的就业选择。

(二)加强人才培养与社会需求的匹配度

高校应加强与企业和社会的联系,了解市场需求,及时调整专业设置和课程安排,提高人才培养的质量和社会适应性。同时,鼓励学生参与实践活动和实习,增强实际操作能力和专业技能。

(三)强化心理辅导支持

针对毕业生在求职过程中可能出现的心理压力和焦虑,高校应提供心理辅导和支持。这包括开设心理辅导课程、提供心理咨询和疏导服务,帮助学生调整心态,增强其求职自信心。

(四)鼓励创业和灵活就业

对于那些不愿意或无法从事传统就业的毕业生,高校应鼓励他们发挥创新精神,尝试创业或选择灵活就业。为此,高校可以提供创业培训、启动资金支持和创业导师指导等。

(五)加强家校的沟通和协同

家长应该引导子女树立正确的价值观念,摒除传统所谓

的“铁饭碗”“金饭碗”、稳定、体面等陈旧观念。同时,家长应与学校保持密切的联系,了解子女的在校表现和就业情况,配合学校做好子女的教育工作,共同为子女的就业做好准备。

(六)加强政策扶持和社会支持

有关部门和社会应加大对高校毕业生的支持力度,提供更多的就业机会和创业扶持政策。例如,制定优惠的税收政策、提供创业贷款和资金支持、鼓励企业招聘应届毕业生等。

(七)倡导正确的社会价值观

社会应倡导正确的就业观念,鼓励毕业生积极投身社会建设,发挥自身价值。同时,消除对“慢就业”的偏见和误解,理解毕业生在职业选择上的多元化需求。

(八)建立完善的跟踪反馈机制

对于已经毕业的学生,高校应建立完善的跟踪反馈机制,了解他们的就业情况和发展动态。这有助于高校及时发现问题,调整解困措施,并提供必要的后续支持。

总之,就业是最基本的民生,要解决高校毕业生的“慢就业”问题,需要个人、家庭、学校和社会共同努力,提供有效的支持和指导,帮助高校毕业生顺利实现就业。

参考文献

- [1]兰海龙,李兵,郭龙龙.大学生“慢就业”原因探究及对策研究——以大连工业大学为例[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(05):130-132.
- [2]蔡煜,付丽荣.民办高校毕业生“慢就业”现象分析及对策研究——以云南大学滇池学院为例[J].就业与保障,2022(11):121-123.
- [3]崔钺,王丽元,刘海生,等.高校传统工科专业毕业生“慢就业”成因及对策分析[J].高教学刊,2023,9(22):78-81.
- [4]时筱琳.刍议高校毕业生“慢就业”现象、成因与对策[J].中国大学生就业,2021(19):46-51.

基金项目:

广西教育科学“十四五”规划2022年度大学生就业研究专项一般课题项目,项目名称:新时代高校毕业生“慢就业”成因及解困机制研究,项目编号:2022ZJY1647。

作者简介:

梁自珍(1981—),女,侗族,广西柳州人,本科,讲师,桂林信息科技学院,研究方向:思想政治教育。