

高校毕业生“慢就业”机理及治理策略研究

周玲燕

苏州城市学院

DOI:10.12238/mef.v8i3.11069

[摘要] 本文通过对高校毕业生“慢就业”现象的深入调查,探讨了其形成机理及治理策略。研究发现,“慢就业”现象受个体、家庭、学校多重因素影响,包括毕业生对自我认知不足、家庭传统职业观念制约、高校教育与就业市场不匹配。为有效治理这一现象,本文提出了从个体、家庭、学校三个层面的综合治理策略,包括提升毕业生自我认知和职业规划能力、引导家庭转变就业观念、以及高校调整教育模式和加强就业指导。通过这些措施,旨在帮助毕业生更好地适应职场,减少“慢就业”现象的发生概率。

[关键词] 高校毕业生;“慢就业”形成机理;治理策略

中图分类号: G40 文献标识码: A

Research on the Mechanism and Governance Strategies of "Slow Employment" for College Graduates

Lingyan Zhou

Suzhou City College

[Abstract] This article explores the formation mechanism and governance strategies of the phenomenon of "slow employment" among college graduates through in-depth investigation. Research has found that the phenomenon of "slow employment" is influenced by multiple factors including individuals, families, and schools, including insufficient self-awareness among graduates, constraints from traditional career concepts in families, and a mismatch between higher education and the job market. To effectively address this phenomenon, this article proposes a comprehensive governance strategy from the perspectives of individuals, families, and schools, including enhancing graduates' self-awareness and career planning abilities, guiding families to change their employment concepts, and adjusting education models and strengthening employment guidance in universities. Through these measures, the aim is to help graduates better adapt to the workplace and reduce the probability of "slow employment" phenomenon.

[Key words] college graduates; The formation mechanism of "slow employment"; Governance strategy

前言

近年来,高校毕业生“慢就业”现象日益凸显,成为社会各界关注的焦点。所谓“慢就业”,是指部分高校毕业后不急于寻找工作,而是选择继续深造、创业、自由职业或暂时待业等状态,呈现出就业时间延长的趋势,不仅关系到毕业生个人的职业发展,也对社会人力资源配置产生深远影响。“慢就业”现象的形成是多重因素共同作用的结果,随着我国高等教育普及化程度的提高,高校毕业生人数逐年攀升,就业市场竞争日益激烈,部分毕业生难以在短期内找到理想工作,被迫选择“慢就业”。因此,深入研究高校毕业生“慢就业”的形成机理,并提出有效的治理策略,对于促进高校毕业生高质量就业、维护社会稳定和推动经济发展具有重要意义。

1 高校毕业生“慢就业”的现状

根据《大学生就业力调研报告》的最新数据,应届生中选择慢就业和自由职业的比例呈现出逐年上升的趋势。具体来看,慢就业的比例从去年的18.9%增加到今年的19.1%,而自由职业的比例也从13.2%上升到13.7%。这一数据表明,越来越多的高校毕业生不再急于进入传统的全职工作岗位,而是选择更为灵活的就业方式。慢就业现象的兴起有多方面的原因。首先,随着社会对个人职业发展的多元化需求增加,许多毕业生认为传统的全职工作并不能完全满足他们的职业期望。他们更倾向于在毕业后花时间进行自我探索,寻找真正适合自己的职业方向。其次,经济环境的复杂性和就业市场的竞争加剧,也使得部分毕业生选择暂时不就业,以避免在就业初期面临过大的压力。此外,自由职业的兴起也为毕业生提供了更多的选择。随着互联网技术快速发展,自由职业平台和远程工作机会不断增加,许多毕业生

选择通过自由职业的方式实现经济独立。自由职业不仅提供了灵活的工作时间和地点,还能够让毕业生在职业初期积累更多的实践经验,为未来的职业发展打下基础。然而,慢就业和自由职业也面临一些挑战。首先,慢就业可能导致毕业生在职业初期的经济压力增加,尤其是在没有稳定收入的情况下。其次,自由职业虽然灵活,但也存在不稳定性 and 职业发展路径不清晰的问题,对于选择这些就业方式的毕业生来说,如何在灵活性与稳定性之间找到平衡,是一个需要认真思考的问题。

2 高校毕业生“慢就业”的影响因素

2.1 个体原因

高校毕业生在从学生角色向职场人角色转变过程中,时常面临心理和行为上的双重挑战,部分毕业生在心理上尚未做好充分的准备,对即将到来的职场生活感到迷茫,他们往往以继续深造学业、准备研究生考试为理由,选择在学校周边长期居住,以此来避开职场挑战。这种行为虽然在短期内缓解了就业压力,但从长远来看,却延缓了个人职业发展的进程。此外,部分毕业生在行为上也未能及时适应职场要求,他们习惯于学校的学习和生活模式,缺乏职场所需的沟通能力、团队协作能力、时间管理能力,这种角色转换不及时,使得他们在面对职场竞争时显得力不从心,进而选择“慢就业”来逃避现实。

在求职过程中,部分高校毕业生表现出盲目自信,他们认为自己具备较高的学历和专业知识,理应获得高薪、高职位的工作机会,而现实中的职场竞争远比他们想象的要激烈,很多企业对新入职员工的要求也远超他们的预期,这种职业认知的偏差,导致部分毕业生在求职过程中屡屡受挫,逐渐丧失信心,开始怀疑自己的能力,甚至对职场产生抵触情绪,最终选择“慢就业”来逃避求职失败带来的挫败感。很多大学生在校期间就业观念不清晰,受到社会舆论和家庭期望的影响,选择看似前景广阔但实际上并不适合自己的职业,使得他们在进入职场后感到迷茫,难以找到真正适合自己的发展路径。此外,部分大学生在校期间缺乏实践经验,对职场环境和职业要求缺乏深入了解,在求职过程中表现出盲目性和随意性,未能根据自身兴趣选择合适的职业方向,不仅影响了他们的职业发展,也加剧了“慢就业”现象的产生。

2.2 家庭原因

在很多家庭中,父母传统职业理念对子女的职业选择产生了深远影响,部分家长倾向于将孩子的就业范围限制在公务员、事业单位等被视为“铁饭碗”的岗位上,这种观念源于对稳定性和社会地位的追求,认为这些岗位不仅工作稳定,且社会地位较高,能够为子女提供一个相对安逸的生活环境。因此,许多毕业生在完成学业后,不得不投入大量时间和精力准备公务员考试、事业单位招聘考试等,从而满足父母的期望。这种传统职业理念的制约,使得毕业生在职业选择上缺乏自主性,他们需要在父母期望和自己兴趣之间做出艰难抉择。对于那些对公务员、事业单位等岗位并不感兴趣的毕业生来说,这种选择无疑增加了他们的就业压力和心理负担。他们可能会选择暂时不就业,以逃避

这种压力,或者通过其他方式进行自我探索,寻找更适合自己的职业道路。

除了传统职业理念的影响外,在很多家庭中学习成绩被赋予过高权重,而职业教育则被忽视,家长们普遍认为只要孩子的学习成绩好,将来就能找到一份好工作,因此,他们将大部分精力和资源投入到孩子的学业上,而对职业教育和职业规划的关则相对不足,造成部分毕业生在完成学业后,缺乏对职业市场和对自身职业兴趣的认知,不知道自己适合什么样的工作,也不知道如何规划自己的职业生涯。在这种情况下,他们可能会选择暂时不就业,通过实习、兼职等方式积累经验,或者通过自我学习提升职业技能,以期在未来找到更适合自己的工作。

2.3 学校原因

当前,教育体系与就业市场之间存在明显的不匹配现象,就业市场快速变化超过教育体系的调整速度,导致二者之间的衔接不紧密。高校教育中普遍注重理论传授,而忽视了实践能力的培养,这种教育模式使得学生在毕业后面临实践技能不足的问题,无法满足就业岗位的实际需求。例如:很多企业在招聘时更看重应聘者实际操作能力,而这些能力在传统的课堂教学中得不到充分锻炼。此外,教育体系滞后性还体现在对新兴行业的反应速度上,随着互联网、人工智能等新兴行业迅猛发展,市场对相关专业人才的需求急剧增加,高校在课程调整和专业设置上往往跟不上市场的变化,导致毕业生在选择职业时面临专业不对口的困境,不仅增加了毕业生的就业难度,也使得他们在职业选择上更加谨慎,从而延长了就业时间^[1]。

随着社会经济快速发展,市场对人才的需求也在不断变化,但部分高校在人才培养上未能及时调整,导致毕业生难以适应时代的需求。如部分传统专业在就业市场上逐渐饱和,而新兴专业的人才供给却相对不足,使得毕业生在就业市场上处于不利地位,不得不选择“慢就业”以等待更好的机会。高校在课程内容和教学方法方面,很多课程内容仍然停留在传统的理论层面,缺乏对实际应用的深入探讨,教学方法也多为单向传授,缺乏实践环节,很难培养学生的创新能力,使得他们在面对复杂多变的就业市场时显得力不从心^[2]。

3 高校毕业生“慢就业”现象的治理措施

3.1 个体层面

大学生应积极调动个人主观能动性,通过自我反思和实践探索,真实认识自我,包括了解自己兴趣、特长、价值观、职业倾向。通过参与各类社会实践活动、实习项目和志愿服务,让大学生清晰地认识到自己的优势和不足,从而在职业选择上做出更为理性的决策。尤其在信息化背景下,传统职业模式正在发生深刻变革,新兴行业和职业不断涌现,大学生要保持开放的心态,关注行业动态,勇于尝试新领域,培养创新思维和创业精神,积极参加创新创业大赛、创业训练营等活动,显著提升大学生自身的创新能力,为未来的职业发展打下坚实基础。同时,大学生在就业选择上,不应盲目追求高薪和稳定,而应根据自身的兴趣和能力,选择适合自己的职业发展路径,树立终身学习的观念,不

断提升自身的综合素质和职业技能,以适应不断变化的职场环境。还要精确把握个人的职业发展目标,制定短期和长期的职业规划,明确自己的职业发展方向和目标,避免在就业过程中迷失方向,利用职业测评工具、职业咨询服务等资源,帮助自己更好地了解职业市场和职业发展路径。高校和社会各界提供了丰富的就业指导资源,如职业规划课程、就业指导讲座、招聘会等,大学生应积极参与这些活动,获取就业信息,提升求职技能,通过校友网络、职业导师等渠道,获取职业发展的建议和支持^[3]。

3.2 家庭层面

家庭是孩子成长的第一课堂,家长教育理念和引导方式对毕业生就业观念有着至关重要的影响,想要治理“慢就业”现象,要从家庭层面入手,引导家长转变观念,帮助毕业生树立正确的就业观,积极主动地融入社会。长期以来,“铁饭碗”思想在中国社会根深蒂固,很多家长希望孩子能够进入体制内工作,获得稳定的生活保障,但这种观念已与时代发展脱节,不利于毕业生实现个人价值。家长应认识到,当今社会发展日新月异,新兴行业和职业不断涌现,为毕业生提供多元化选择空间,鼓励孩子根据自身兴趣和特长,积极探索适合自己的职业发展道路,而不是一味追求所谓的“稳定”。部分毕业生选择“慢就业”,是因为缺乏对自身能力的清晰认知和对未来职业发展的规划,对就业市场感到迷茫和恐惧,家长应帮助孩子树立“先就业、后择业”的观念,引导他们积极参加招聘会、投递简历,积累求职经验。同时,家长也要关注孩子的心理健康,帮助他们缓解就业压力,用积极乐观的心态面对挑战^[4]。

3.3 学校层面

高校作为人才培养的重要基地,在治理“慢就业”现象中扮演着关键角色,高校应从专业设置、教师队伍建设、教育模式改革等多个方面入手,引导毕业生树立正确的就业观,提升就业能力。第一,随着社会经济结构不断转型,传统行业就业需求逐渐减少,新兴行业的就业机会不断增加,高校应密切关注社会发展趋势,及时调整专业设置,增加与新兴行业相关的专业课程,培养符合市场需求的高素质人才。同时,高校还应加强与企业的合作,通过校企合作、实习基地建设等方式,为毕业生提供更多实践机会,帮助他们更好地适应职场环境。第二,辅导员是学生在

校期间的重要指导者,他们的观念和行为对学生的职业选择有着直接影响,高校应加强对辅导员的培训,提升他们的专业素养和职业指导能力,使他们能够更好地引导学生树立正确的就业观。辅导员采用个别谈话、职业规划讲座、心理辅导等方式,帮助学生了解职业市场现状,引导他们制定合理的职业规划。第三,传统“大班授课”模式难以满足学生的个性化需求,而小班授课则可以更好地关注每个学生的特点,高校可以利用小班授课,组织学生进行职业规划讨论、模拟面试等活动,帮助他们提升就业技能。并建立毕业生就业跟踪机制,定期了解毕业生的就业情况,及时调整就业指导策略,确保每个毕业生都能顺利进入职场^[5]。

4 总结

综上所述,高校毕业生“慢就业”现象是一个复杂的社会问题,其形成机理涉及多方面的因素,通过本文研究,揭示了这一现象背后的深层原因,提出切实可行的治理策略。未来,随着社会经济不断发展,教育体系持续改革,高校毕业生“慢就业”现象有望得到有效缓解。而需要社会各界的共同努力,包括政府、高校、家庭和毕业生自身的积极参与,只有通过多方协作,才能真正实现高校毕业生的顺利就业,促进社会和谐与经济发展。

[参考文献]

- [1]陆根书,成小娟.教育与技能错配对本科毕业生收入的影响[J].江苏高教,2024(8):34-45.
- [2]潘晨晨,李莞荷,王顶明.人才流向何处:“双一流”高校毕业生空间流动特征研究[J].复旦教育论坛,2024,22(4):34-43.
- [3]翟颖佳,谭娅,封世蓝,等.医疗监管深化与高校医学毕业生人力资本配置[J].世界经济文汇,2024(1):18-35.
- [4]陆根书,董宇婧.高校毕业生就业政策如何促进就业[J].国家教育行政学院学报,2024,316(4):86-95.
- [5]冯喜良,苏建宁,邱玥.就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响[J].人口与经济,2024(5):78-91.

作者简介:

周玲燕(1994--),女,安徽安庆人,硕士研究生,助教,从事思想政治研究,高校教育研究。