

高职院校毕业生“懒、慢”就业现象探析及对策

韩霞

天津电子信息职业技术学院

DOI:10.12238/mef.v4i4.3527

[摘要] 高职院校毕业生核心竞争力不足, 当下越来越多的高职毕业生就业不积极, 形成了慢就业懒就业的现象, 本文分析了其现状, 并在此基础上提出了应对策略, 以期促使他们能够从容淡定地步入社会。

[关键字] 高职院校; 毕业生; 就业

中图分类号: G647 文献标识码: A

Analysis and Countermeasures of “Lazy and Slow” Employment of Higher Vocational College Graduates

Xia Han

Tianjin Electric Information College

[Abstract] The core competitiveness of higher vocational college graduates is insufficient, with more and more higher vocational graduates are not active in employment at present, forming a phenomenon of slow and lazy employment. This paper analyzes the current situation, and puts forward coping strategies on this basis, in order to promote them to enter society calmly.

[Key words] higher vocational colleges; graduates; employment

根据教育部的数据, 今年将有909万高校毕业生, 较之往年增加了35万人, 大学生面临着严峻的就业形势。大学生毕业后能否顺利就业, 已成为全社会普遍关注的热点问题。大学生就业难既有社会原因、政策原因, 也有大学生自身的原因。高职院校应多项并举, 积极响应各地政策, 促进大学生主动就业。

1 当前高职院校毕业生就业现状问题

1.1 “慢就业”——“懒就业”

现在越来越多的年轻人不再是“一毕业就工作”的发展模式, 更多的投入到“慢就业”的大军中, 享受悠闲的毕业生活。“慢就业”现象最早在国外出现, 大学生在毕业后不急于求职和求学, 而是让自己暂时处于待定状态, 外出游行, 创业考察, 体验人生, 思考人生等。我国“慢就业”的形成还有一部分原因是对学生生涯“内卷”压力的释放。“慢就业”中有部分学生根据自己的职业规划

错后了就业时间, 虽然会导致就业市场的结构性失衡, 但属于有计划有方向的在就业的道路上前进并未停滞, 属于主动“慢就业”。还有一部分属于被动“慢就业”, 随着高校毕业生持续创新高并且疫情使得很多用人单位缩减了招录计划, 在这样的压力下, 学生遭受求职碰壁很容易产生消极就业心态, 对待就业拖沓, 甚至逃避就业, 被动出现“慢就业”的行为。这类型学生在闲散当中容易滋生出好逸恶劳的怠惰心理, 并对再次投入社会工作产生畏惧心理, 导致“懒就业”。

1.2 职业认知迷茫

高职院校与本科院校学生同属于高等教育培养的高素质人才, 两者本应在各自领域发挥长处, 然而大部分高职院校在培养过程中渐渐模糊了定位, 不断趋向于本科教育模式, 侧重理论教学, 实践课程和社会实践机会减少, 实践能力不足, 导致高职院校学生在求职

过程中没有核心竞争力, 面对就业无法适从。除此之外包办代替式的家庭养育环境, 使得很多学生对自己的专业定位并不清晰, 部分学生在进入大学后也没有意识和习惯对自己进行合理的职业规划。还有一些大学生在选择专业时并未真正了解专业内容, 也没有从个人爱好和未来发展的角度考虑, 导致毕业时无所适从。

1.3 就业动机功利

科技的迅猛发展、市场化不断深入、全球化趋势越来越明显等因素导致传统的就业方式和就业选择发生了巨大变化。新媒体时代使得很多学生看到了经济的快速发展, 并深深影响了学生的就业观。不少媒体人为了吸引流量和放大曝光率, 扭曲事实, 新媒体传播缺乏有效监管。同时随着我国经济的高速发展, 家庭收入逐渐提高, 越来越优渥的家庭环境降低了学生一毕业就就业的必要性。很多学生家长希望孩子能够找到一

个稳定长期的“铁饭碗”工作,加之我国当前“内卷”现象的显现,一些家长认为专科学生在社会中获得的就业信息含量偏低,因此愿意并支持学生在家里等待就业机会。

1.4 就业指导评价片面

高职院校争相攀高就业率,把单纯追求就业率作为评价依据显然不够科学,容易导致“假就业”的情况,会让学生有“完成任务”的心态去择业就业。

2 解决“慢”“懒”就业对策

2.1 前置职业规划

大学期间的职业生涯规划应从大三前置到入学初期,这其中包含了三个层次,第一个层次是认识自己,总结自己的兴趣爱好以及特色,完成自我定位。第二个层次是自我培养,根据自我定位规划自己的成长路线,实现自我积累。第三个层次是自我成就,对接社会需求,找准方向用专业的技能素养投入到社会中。由此可见职业规划应贯穿在整个大学期间,从大一开始引导和培养学生开展职业生涯规划,调动学生的自身动力,积极开展专业技能及综合素质的培养,

有目标的实现自我成长,最后实现精准求职上岗。

2.2 夯实学业规划

制定合理科学的学业规划是就业前的重要保障,大学生刚结束了学习高度紧张的高中时代,初入大学,没有社会经验,对所学专业了解不深刻,对未来充满幻想,重心脱离学业,不知所学为何,很多学生到毕业前发现自己的专业知识薄弱,无法满足自己的理想岗位,有的花费资金和精力进行二次培训,有的则被迫放弃理想职业。因此在入学初期就要带学生做好学业规划,清楚专业发展,明晰课程阶段与知识结构,在明确职业生涯规划的前提下强化学生学业获得感,提高学生的核心竞争力。

2.3 开展新媒体就业观教育

新媒体对95后的文化输出以及价值观的引导起着不可忽视的作用,高校就业观的引导应与时俱进,新媒体具有时效快范围广的特性,可以适时开展就业观引导教育。开展多媒体教育时,应根据当代大学生的特性与喜好,用简洁直观的短视频互动的方式,分析社会就业现状,分享真实案例,真实且多样化的

开展就业观教育。

2.4 综合评价高校就业指导工作

高职院校就业指导工作不应该单以就业率来作为评判标准,片面的评判标准会导致工作的形式化。高职院校的目的是培养高素质技能类人才,不应只追求就业,还要向“高素质”看齐,应纵深考核就业指导评价工作。

[参考文献]

[1]王亚芳.高校毕业生慢就业现象研究[J].高教学刊,2019(10):60-64.

[2]于嘉欣.影视节目对于大学生就业观的影响[J].新闻研究导刊,2019(10):13-16.

[3]刘鸣箏.媒体融合发展背景下吉林省大学生就业观状况调研[J].劳动保障世界,2018(27):7-8.

[4]唐丹.高校毕业生职业生涯规划教育浅析[J].论坛·人力,2021(3):52-53.

[5]王琦.“慢就业”不能变成“懒就业”[J].汇·言论,2020(10):54.

作者简介:

韩霞(1992--),女,汉族,山西长治市人,2019级研究生在读。