

当代大学生“高标准”与“慢就业” 问题成因及对策研究

郭俊麟 安志权*

北华大学

摘要:大学生就业是社会关注的焦点,在就业过程中“高标准”与“慢就业”的大学生比例却在逐步增加。本文通过就业系统数据分析、走访调研、问卷调查等方法,掌握大学生对待就业岗位的“高标准”要求,结合当代大学生的实际工作情况,分析当前大学生产生“高标准”与“慢就业”的主要成因,并从培育大学生就业思想、营造就业氛围、建设就业环境等因素给出实质性建议,帮助大学生改变就业思想,端正大学生就业观念,以期待大学生充分、高质量的完成就业目标。

关键词:高标准;慢就业;当代大学生;就业对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.11.017

就业是民生之本,当代大学生就业问题关系到民生福祉、经济发展和国家未来。就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程,当今世界正经历着百年未有之大变局,目前全球经济持续低迷,国内经济状况也在承受着巨大的冲击^[1]。在如此变幻无常的时局下,《政府工作报告》指出,要明确工作的预期目标,要以“六保”作为实施“六稳”的着力点,突出抓好稳就业和保民生。就业工作能否顺利推进则是能否实现“六保”“六稳”的关键一步。

高校毕业生作为落实就业工作的重点人群,本应是带动就业积极推动的关键点,但目前大学生中出现的“高标准”与“慢就业”群体,给就业工作提出了新的难题^[2]。

一、当代大学生“高标准”现象的问题成因

在时代飞速发展的浪潮下,科技涌入我们的日常生活,人们对生活的要求也越来越高,对科技的向往也越来越深,在这样的背景下,衍生出部分高校毕业生对于就业的预期缺乏合理性,从而出现期望值过高、过于理想化的现象^[3]。就业“高标准”主要指的是当代大学生找工作对公司规模期待过高、薪资期待过高、职位期待过高、工作环境过于理想化,最终希望找到趋近于完美的工作岗位。

(一)“高标准”的工作环境

在全球经济放缓的情况下,当代大学生对就业地的选择,虽然没有执着于北上广深四个城市,但大部分学生仍不愿意选择返回自己的家乡省份工作,这不论是从国家就业形势下的平衡发展还是本身就业意识上的就业选择,都是存在主观上的“偏见”。随着互联网与新媒体时代的日益推进,当代大学生接收的新信息也越来越

多,然而大部分新鲜事物还是在经济发达的一、二线城市才能够体验到,这也使得大部分大学生觉得只有去经济发达的城市才能体验到不同,才能过上视频中的日子。

(二)“高标准”的工作岗位

由于自身的就业认知“偏差”,导致无法客观对自己有一个正确的评价。很多大学生受到年龄和阅历的限制,依然停留在就业理想化的阶段,认为只要有一个较好的成绩毕业、较多的校园经历、较优秀的学生干部经验,就能获得一份理想的就业岗位,根本不考虑新的就业岗位需要重新适应、重新学习的过程,认为自己完全可以胜任新的工作,认为自己直接就可以上手操作。这种有“偏差”的自我认知,使得学生会傲视公司对自己提供的岗位,用人单位也会因为学生的举动和态度而感到不适,最终双方都无法完成合适的沟通。

(三)“高标准”的工作薪资待遇

随着生活品质的提升,社会的高速发展,在当代大学生中也出现了一类“眼高手低型”群体,他们看重第一份工作岗位的薪水及五险一金等物质保障,没有注重平台高低和未来发展等问题,在没有太好的岗位情况下就始终采取着观望模式,殊不知在观望的过程中就已经错过了最好的就业机会,后续的招聘公司还没有前期招聘的公司待遇优厚,加上经济下行、减产、减项等原因的影响,让原本“宽松”的就业岗位一下变得“拥挤”起来。

二、解决当代大学生“高标准”现象的应用对策

(一)建立思乡情节,设立返巢计划

在对大学生进行就业指导时,可以建立思乡情节,返巢计划等,一方面在学业有成后返回家乡致力于家乡

建设，本身就是一种伟大的无畏行为，另一方面由于其自身对家乡的熟悉度，可以快速适应工作环境，为自己的工作经历最大化提升也提供了有利的条件。国家与地方政府对这种返巢学生也会大力支持，在生活环境与工作环境均不受阻碍的前提下，这部分学生就会有更充足的就业平台，便于其最大限度的选择自身适合的岗位，从而发挥自我的自身价值。

（二）提前对期望工作进行“体检”

高校就业指导教师需要通过调研掌握大学生“高标准”心态的因素，采取科学有效方法的分析“高标准”成因，让学生认识到自身的缺陷与不足，了解到进入新的岗位、新的角色需要有适应的过程。如当代大学生“高标准”中期待坐办公室进行文职工作岗位的同学，该类同学的“高标准”是基于他们认为文职人员不用付出多少辛苦就可以得到最大的回报，并且文职人员有好的工作环境，自由的工作时间，充足的办公用品，得体的衣着打扮。对待这部分同学可设立学院助教，让该类同学在学习之余进行工作“体检”，看看他们在进行自己想要的文职工作时，自己的心理是否对自己的“体检”报告达到预期，看看他们在进行文职工作后，“体检”报告是否能达到学院老师的标准。

（三）建立专业、班级、寝室带动机制

在“高标准”与“慢就业”的群体中，优先选择专业学习排名靠前、学院主要学生干部、寝室长群体，将这部分群体进行培训优化，让其快速适应毕业身份，快速进入求职状态之中，为他们着重提供符合条件的就业岗位，让他们完成就业。在该群体完成就业后，就可以利用起普通学生的“攀比心理”，在一位同学优先找到工作后，兴奋之余与周围同学谈论，讨论各家公司的待遇和要求，通过找到工作的同学为就业宣传媒介，从而带动更多同学积极的行动起来。通过走访调研发现，同学之间、相同专业同学之间、相同学校不同学院之间，都会存在不同程度的求职“攀比心理”，因此在对同学们进行正确“攀比心理”疏导工作的同时，高校就业工作者要合理利用学生之间的“攀比心理”，找到好工作、积极找工作、努力找工作的攀比氛围在“慢就业”群体中发挥正向引导作用。

三、当代大学生“慢就业”现象的问题成因

随着国内外不稳定因素的变化增多，国内高校毕业规模的逐渐变大，就业市场就显得越发拥挤。在这样的背景下，大学生的就业状态并不理想，一些“慢就业”人群的出现也逐渐令高校就业工作者感到担忧^[4]。“慢

就业”主要是某些大学生毕业后没能马上进入就业市场同时也无继续学习深造的打算，而是暂时通过等待、思考、备考等方式来缓慢考虑就业问题的现象。在全球经济增速进入缓增期后，“慢就业”现象愈发严重，越来越多的“95后”去尝试着“慢就业”或者已经适应了“慢就业”的状态。

（一）求职模式改变形成“慢就业”

当代大学生对待找工作的事情兴趣不大、热情不高、投入不够。由于当代大学生中独生子女较多，自幼接受的教育方式也从“自主式”转变为“投喂式”，习惯于等待接受，少了主动追求，这是大学生“慢就业”投入不够的主要原因；随着新媒体不断的发展壮大，网络的新兴发展，伴随着大量的实时信息进入了大学生们的日常生活，“慢就业”的同学们则将自己置身于网络之中，在没有进行实践的情况下，盲目相信网络信息，坚信自己可以挣到网络信息中所表述的数字，而在现实与网络信息之间的巨大反差下，无法接受与面对现实，这是大学生“慢就业”热情不高的主要原因；在用人单位招工的过程中，多数企业都会要求从基层开始工作，而“慢就业”的学生们往往希望从办公室的环境开始工作，工作环境与自己设想环境的不符，则是大学生“慢就业”兴趣不大的主要原因。

（二）盲目考试促进“慢就业”

持续考试型，一心只想着考研、考公。由于国内就业人数逐年递增，就业压力也随之增大，国内经济形势日趋稳定，考研、考公则成了“慢就业”同学们的第一选择，根据学院就业系统填报显示，某班级近50%的同学选择考研或考公，而真正成功被录取的同学只有20%，剩下的30%的同学，在询问其就业意向时，基本很肯定的给出了答复“二战继续考”“我准备继续国考”。

（三）家庭环境影响“慢就业”

当今大学生普遍是独生子女，大多数都是娇生惯养，所以刚进入大学生活有很多同学还是很不适应，有一部分时间还要居家上网课，其余的时间也采取属地管理模式，这就让本就不清楚社会的当代大学生更加迷茫^[5]。在这种现实情况下，家长的态度就显得尤为重要，一旦家长给予的是缓慢融入、缓慢就业思想，大学生就更难掌握自己的求职定位，了解自己的未来发展方向，由此也会造成对父母的依赖性，最终甚至演变成等待父母帮助自己了解求职岗位，等待现成的岗位上门到家。根据问卷调查研究发现，在家庭因素对“慢就业”

的影响中，家庭条件、父母态度、生活习惯、对校园生活的适应程度四个因素占比最大。

四、解决当代大学生“慢就业”现象的应用对策

（一）建立家校联系机制

高校就业指导部门需要建立家校联动体系，家庭环境对学生的影响是无时无刻的，父母对孩子的影响更是言传身教刻在骨子里的，尤其在受全球经济形式影响的当下，家长可以说是学生的另一个就业指导教师，因此家长要与学校一起帮助学生树立正确的就业观念，提早引导学生完成就业准备。另一方面，家长在指导学生完成就业规划的同时，要尊重孩子的主观意见，鼓励其从事自己喜爱的行业，支持他想要完成的事业，切勿采用“承包式”工作方法，要在协助指导下让学生独立自主完成工作竞聘。虽然如今社会家庭经济收入已经照以前有了很大的改观，但家长还是应该让学生树立危机意识，提高责任意识，让学生了解家庭经济负担，了解工作的艰辛不易，让学生学会珍惜工作，勇于承担责任，用生活中点滴小事引导学生提前进入工作状态，从而逐渐消减“慢就业”的思想状态。

（二）搭建学校学习平台

高校就业指导教师需要上好《大学生职业生涯规划与就业理论》及其相关课程，同时学校还应该坚持大学生创新创业教育，采用心理与实践相结合的方式，让学生正确认识自己的定位，摆正自身的位置，通过就业指导课、职业生涯规划等课程提升学生理论基础；通过各项大学生创新创业项目与比赛来引导学生的创新思维活力；通过集中实习、自主实习、走访企事业单位、企业宣讲等实践方式提升学生动手工作能力；通过拓展训练、暑期三下乡、助贫、支教等活动提升学生吃苦耐劳能力。用以上方式使学生改变创新创业的思想，真正使学生意识到“不是因为有好工作才有你，而是因为有你才有好工作。”

（三）树立先就业后择业思想理念

应让大学生树立先就业后择业的工作理念，在工作中成长，从而找到真正适合自己的岗位，而不是先选择岗位，再去适应岗位，这种本末倒置的行为，本身就已经踏进了恶循环之中，很难融入就业岗位。初入职场的大学生都需要从实习生开始，在经历了实习洗礼，提升工作能力，逐渐成熟后完成对岗位的适应，在经历了多个岗位实习后选择最适合自己的工作，如果大学生想要节约实习环节的时间，则需要牺牲更多在校期间的寒暑假时光，利用寒暑假时光尽可能完成更多的实习活动，

从而最大限度地积累学习经验。经走访调研发现，在寒暑假有实习经历的同学，普遍可以选择到自己心仪的工作，并可以快速融入岗位工作之中，因此为大学生们树立假期时间进行有针对性的工作实习理念也是非常必要的。

结语

在全球经济进入缓增期的情况下，面对“饱和”的就业市场，“拥挤”的就业岗位，大学生的思想预期依然是“高标准”，就业状态转向“慢就业”，这也给高校从事就业的工作者提出了更多要求^[6]。对于当代大学生要改变传统的就业工作模式，高校的就业指导工作、思想政治教育工作、心理健康辅导工作要更具针对性；创新创业教育、职业生涯规划、就业指导途径要更清晰明确且具备可操作完成性；学校的考试辅导、家校沟通网络、校园新媒体信息要具有更多的选择性；全力促进当代大学生充分、高质量的完成就业目标。

参考文献

[1] 马力, 邓阳. 高校毕业生“慢就业”探析及其对策[J]. 中国青年社会科学, 2019, 38(05): 93-99.

[2] 郑晓明, 王丹. 高校毕业生“慢就业”现象的成因与治理策略[J]. 社会科学战线, 2019(03): 276-280.

[3] 周凌希, 丁旭光. 高校未就业的毕业生就业状况追踪工作研究[J]. 教育教学论坛, 2019(47): 33-34.

[4] 郑东, 潘聪聪. 大学生提速“慢就业”的服务策略[J]. 江苏高教, 2019(02): 81-84.

[5] 李宁. 高校毕业生“慢就业”的缘由与对策[J]. 人民论坛, 2019(14): 116-117.

[6] 袁璨. 后疫情时代高校就业指导的困境与对策探析[J]. 中国大学生就业, 2022(15): 37-42.

作者简介: 郭俊麟(1993-), 男, 汉, 吉林省吉林市人, 理学硕士, 北华大学, 助教, 研究方向: 思想政治教育。

通讯作者: 安志权(1977-), 男, 汉, 吉林省吉林市人, 法学硕士, 北华大学, 副教授, 研究方向: 思想政治教育。

基金资助: 吉林省教育厅2022年度就业专项研究项目“高校毕业生高标准与慢就业现象策略研究”(JJKH20220025JY)

2022年度北华大学大学生创新创业训练计划项目“守护留守, 筑爱成家——留守儿童护养园”(202210201070)