

基于精准帮扶下的大学生“慢就业”心理及对策探析

王元彬

南昌工学院 艺术与传媒设计学院

摘要：就业问题一直受到社会各界的广泛关注，因为它对于社会的稳定和发展起着至关重要的作用。为了积极推动就业工作，党中央、国务院在2020年实施了“六稳”和“六保”政策，将促进就业作为首要任务。在大学环境中，一些学生在毕业后选择暂时不进入职场，而是选择进行行业考察或参加各类考试复习，这就是所谓的“慢就业”现象。这种现象已经成了大学生就业工作中的新挑战、新现象和新常态。

关键词：精准帮扶；大学生；慢就业

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.11.187

引言

就业问题对高校毕业生及其家庭利益至关重要，同时也关乎整个民族和社会的进步。当前，大学生的“慢就业”现象日益突出。“慢就业”是指部分学生在毕业后并未立即投入工作或继续深造，而是选择通过短期游学、兼职、创业调研等方式来探索未来的生活道路。根据中央文件《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（中发〔2016〕31号）的指导精神，学校应加强对大学生的思想指导工作，将思想问题与现实问题紧密联系起来，采用理论和实践相结合的方法，加强对大学生的学习和就业指导。思想政治教育工作是学校各项工作的核心，应该根据实际情况及时调整，适应时代的发展，以更好地促进大学生就业工作。本课题将针对大学生“慢就业”（以下简称“慢就业”）现象这一现实问题展开研究，深入剖析其成因，并尝试从加强大学生思想政治工作的角度出发，为提高大学生就业工作提供一些有价值的参考。我们将以严谨、稳重、理性、官方的语言风格对研究结果进行表述，以便更好地为相关政策制定和实践操作提供理论支持。

一、新时代高校大学生就业新动向、新变化、新趋势

在2021年，中国有909万名大学毕业生，较前一年增长了35万人。若将之前未就业的毕业生和归国的留学生考虑在内，总就业需求将近1000万。2022年的毕业生人数已达1076万，这是中国大学毕业生首次突破千万大关。在全球疫情的影响下，我国经济面临下行压力，这导致了高校毕业生的供需关系出现严重结构性问题。毕业生面临着“慢就业”、“不就业”的趋势，并出现了“升学热”、“公考热”等现象。据全球智库于2020年10月29日发布的《高校校友观察：中国高校毕业生职业发展研究与展望2020》报告，2019届大学毕业生的就业选择呈现多样化，直接工作的只有28.87%，考

研的有55.91%（录取率为32.37%），出国留学人员占比2.35%，考入公务员或进入政府机关事业单位的毕业生占比4.46%，自主创业毕业生占比1.94%，自由职业毕业生占比1.70%，其他不确定就业方向的毕业生占比4.77%。大学生就业问题的产生主要有结构性矛盾和就业环境等因素。客观方面主要是大学生思想观念不正确，缺乏专业的指导与帮助。这表明，在新时期，我国大学毕业生的职业发展需求未能得到充分满足，现有的职业辅导和帮助制度不能很好地适应新时期大学生的就业需求。

二、“慢就业”群体的心理分析

自我认知是指个体对自身持续不断的思维特征以及自身与外部环境之间内在关系的认知。当代大学生的自我意识日益突出，展现出独特的“自我”精神和行动特点。他们渴望表达自己的想法和意见，追求个性化和差异化的生活方式。然而，在面对就业时，这种强烈的自我意识也可能产生一些消极影响，导致所谓的“慢就业”现象的产生。具体来说，一些大学生在自我认识上存在“理想自我”与“实际自我”之间的冲突性偏离。他们过分强调“理想自我”，认为自己应该能够胜任理想中的工作，而实际上他们的能力和经验还不足以满足这种要求。这种心理导致他们在选择职业时往往产生“眼高手低”的倾向，对自身的可雇佣性和可雇佣性的评价也不高。当发现工作水平与自身期望不相符合时，他们可能会选择继续寻找工作，而不是妥协。另一方面，一些大学生可能存在轻视自己的心态，过分强调“心理自我”。这种心态导致他们在求职时缺乏自信，害怕工作，回避现实中的冲突，不愿适时地去工作。他们可能认为自己没有足够的竞争力来获得理想的职位，或者认为自己的能力不足以胜任工作。这种心态不仅会影响他们的就业选择，还会影响他们的职业发展。从个人层面来看，就业人员普遍表现为职业觉醒缓慢、缺乏

职业理念、被动探索和犹豫不决。一些专业的学生在校期间缺乏实际实习经验，未能充分发掘和培养他们的求职核心素质。他们的专业知识基础不够牢固，职业技能薄弱，缺乏对职业信息的搜索和面试技能的掌握。这些因素都会影响他们的就业竞争力。此外，一些产业的经济结构转变也对大学生造成了一定的冲击。随着科技的不断发展，一些传统产业的就业机会逐渐减少，而新兴产业的就业机会则不断涌现。这使得一些大学生在求职过程中屡屡受挫，对自己产生质疑，承受不住打击。一些人表现出“一次失败，全部放弃”的逃避性心态和“丧”感，陷入“就业恐慌”，逐渐成为“慢就业族”。由于个人素质的欠缺，这些因素的存在必然导致他们内心的心理认识上的偏离。可能会出现认为自己无法胜任工作或者没有能力找到理想的工作。这种心理认识上的偏离会导致“慢就业”现象的形成。

三、影响大学生就业心理问题产生的原因

首先，劳动市场的供需失衡是导致“慢就业”现象的一个重要原因。随着中国经济发展和产业结构的调整，对人才的要求不断提高，使得人力资源供求矛盾日益突出。这导致部分毕业生在寻找工作时面临较大压力，不得不“慢就业”来缓解就业压力。其次，高校间的知名度、实力和认可度存在差异，这些因素对毕业生的就业选择产生了一定影响。一些知名高校的学生在就业市场上更受欢迎，而一些普通高校的学生则面临较大的就业压力。这使得一些毕业生在寻找工作时产生自卑心理，进而选择“慢就业”。最后，部分雇主和企业对高校毕业生存在一定的歧视，认为他们缺乏足够的工作技能和工作经验，不能保证工作的成功。这种歧视对毕业生的就业心态产生了很大影响，导致部分学生对自己的能力产生怀疑，进而选择“慢就业”。此外，部分大学生对自己的才能没有准确定位，对自己的能力估计过高或过低。这使得他们在寻找工作时难以认识到自己的长处和短处，无法凸显自己的特色，进而影响了他们就业的积极性。同时，随着企业需求的改变，现有的大学教学模式所培养的毕业生与企业需求不相适应，这也导致了“慢就业”现象的出现。

四、精准帮扶推进“慢就业”问题调整

（一）贯彻落实全员育人、全程育人、全方位育人

第一，持续完善就业指导服务，做好大学生的创新创业教育，紧抓“产学研”的办学方式，定期组织“访企拓岗专项行动”，与企业增强联系，发掘和拓展新兴产业岗位，搭建更多更好的学生毕业实习、顶岗实习平台；第二，为学生提供全面的就业帮助，提前建立工

作群，不断推送招聘信息，解读国家就业政策，鼓励被动“慢就业”学生灵活就业，让毕业生获得更多的就业机会；第三，就业工作者应多方收集教师和学生们的意见，做好职业生涯规划设计，引导学生重视当前社会需求、岗位需求、人才素质标准、未来发展前景等；科任教师应在平时的日常交流与教育中融入就业观的引导，鼓励学生积极探索“互联网+就业”的新形式，引导学生从大一一开始就做好生涯规划，大三、大四明确职业目标，变被动就业为主动就业；第四，辅导员队伍应积极打造就业氛围，从新生入学教育开始培养学生积极的就业观，增强学生超前的就业意识。例如：学院可在平时举办一些分专业的简历制作比赛、就业模拟面试等求职训练活动，通过召开就业动员大会，邀请优秀毕业学长、优秀企业代表进行就业宣讲，培养毕业生的就业意识与竞争意识；第五，充分发挥党员教师和校友资源的作用，落实到党员教师带头、班主任组织、科任教师、导师精准帮扶制，以“扶”促“动”，重点关注建档立卡户等重点群体，定期开展职业技能培训，做好就业推荐工作，帮助学生就业；第六，重视“就业+心理”教育，对于“慢就业”的毕业生，要及时提供就业帮助和心理辅导。

（二）建立一支作风过硬的专兼职就业指导队伍

在毕业季，大学会提供一系列严谨且全面的就业指导服务。这些服务涵盖了多个方面，如对就业形势的深度解析，对政策内涵的详细解读，对求职观念的合理引导，以及实用的求职技巧培训等。这些服务不仅包括线上的咨询和辅导，也包括线下的实践活动，如编写简历、面试技巧训练等。针对面临就业困难或心理压力的学生，大学会提供专业的心理辅导，并建立分类登记档案，进行逐个谈话，以强化价值观引导。此外，大学还会充分发掘和利用优秀大学生的潜力，培养他们的家国情怀，让他们坚定将个人理想与社会主义现代化事业结合的信念，提升他们的就业意愿和工作信心。同时，大学还会鼓励和协助学生至少参加三场有效的求职面试，以增加他们的就业机会，从而在一定程度上缓解就业压力。这些举措旨在帮助学生顺利过渡到职场生活，实现个人职业发展的目标。

（三）发挥劳动的独特育人价值，提升学生综合素质

劳动教育是一种有效的方法，旨在传播劳动技能、培养劳动情感，并促进学生身心发展。为了解决“慢就业”问题，除了上述措施外，还应充分考虑劳动在教育中的特殊作用，并将提高学生的劳动素质融入整个人

人才培养过程中。首先,确立正确的劳动观念是转变就业观念的内在动力。在学校中,应加强劳动教育,使学生形成科学的劳动观念,从而有效提高他们的就业意愿和行动动力。中共中央、国务院在《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》中明确提出,要使大学生形成科学的劳动观念,尊重劳动,培养热爱劳动、热爱祖国、为社会做出贡献的精神。通过劳动思想教育,使学生认识到劳动与自身利益、民族发展和社会进步的相互联系,将个人发展与国家需求紧密联系起来,弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,可以有效防止学生产生消极行为,推动他们实现优质、全面的就业。劳动教育的内容应与职业道德规定相结合,突出爱岗敬业、诚实守信、遵守法律、奉献社会等理念,培养学生的职业准则和社会责任感。其次,提高劳动力技能是实现优质就业的关键。通过劳动教育,学生可以更直接地理解雇主对劳动者的能力要求,并在参与劳动过程中发现自己的不足之处,从而提高就业竞争力。参与生产劳动后,个体可以在工作中充分发挥自己的潜力,为社会、集体和他人做出贡献。此外,参与生产劳动还可以帮助学生了解行业发展和企业人才需求,从而根据需求制定计划,脚踏实地地工作,满足不断变化的人才需求,为自己创造更多机遇和可能性。

(四) 采用就业+心理相融合模式

新时期下,学校需要提升就业指导力度,积极组织就业+心理教育,推动就业指导和心理教育的有机结合,在开展职业指导的基础上,为毕业生提供一定的心理支持。首先,学校需要落实教育部的相关就业政策,促进办学能力和水平的进一步提升,并且主动和社会需求衔接,加强产学研融合,培养社会需要的高素质人才。其次,学校需要将就业指导队伍的作用发挥出来,还需要体现心理咨询师队伍的价值,聘请心理咨询师,以及职业规划师,开展团体辅导活动,以及个人咨询活动,为毕业生提供更好的就业指导,助力这些学生更好地缓解就业压力,提高心理承受能力,让毕业生能够高质量的进行就业。学校需要积极开展毕业生的跟踪调查工作,制定和完善相关机制,定期或者不定期地带领学生释放自己的不良情绪。最后,学校需要全方位开展毕业生就业工作,在毕业生离校以后也需要进行有效管理,同时,还需要进行后期的调查跟踪,立足调查结果,统计总结学生在就业期间遇到的问题,并以此作为重要依据优化校内毕业生就业工作制度,最大限度地创造就业机会,促进本校毕业生的就业,还要为其提供就业心理方面的支持。

(五) 提高大学生的核心竞争力

高校毕业生在选择职业时存在诸多问题,其中最核心的问题是他们缺乏核心竞争力。而高校人才的培养直接关系到学生的核心竞争力。因此,大学应该自觉提升服务意识,提升教师素质,为学生提供更多的实习机会。同时,加强与企业的联系,帮助学生更早地融入社会。大学应顺应人才市场和供需形势的发展,及时调整专业设置和教学内容,使课程与市场需求紧密相连,减少学生的就业困难。此外,学校还应加强对大学生的培训,提供准确的就业信息和引导。可以邀请往届毕业生为应届毕业生分享经验,帮助他们准确认识自己,树立良好的择业观念,以积极的心态面对工作中的困难。另外,应注重团队建设,加强专业导师的培养,提高他们的职业素质,让他们成为学生心理和情绪咨询的一部分,从而帮助他们更好地找到工作。

结语

面对“慢就业”现象,应该以一种动态、多元化的思维方式来看待。既要承认其存在,又不能将其消极作用过度夸大。通过精准对接、精准发力、精准施策,指导大学生调整心态,清晰自我认知,做出科学的自我定位,把握职业选择的关键环节。如此,“慢就业”状况将会得到改变,工作质量和效果也将显著提升。

参考文献

- [1] 马晓. 浅析大学生的就业心理以及对策[J]. 就业与保障, 2020(23): 54-55.
- [2] 陈奕彤. 论大学生就业心理问题、成因及调适[J]. 今日财富, 2020(24): 155-156.
- [3] 祁静静, 张杰. 大学生就业选择及就业心理问题分析[J]. 轻工科技, 2020, 36(12): 99-101.
- [4] 刘立伟. 大学生“慢就业”现象的成因及应对[J]. 文教资料, 2019(09): 164-165.
- [5] 张功会. 高校大学生就业心理现状及对策探析[J]. 滁州职业技术学院学报, 2019, 18(01): 29-32.
- [6] 史艳敏. 基于积极心理学理论的贫困大学生就业心理困境干预方法研究[J]. 西部素质教育, 2019, 5(01): 83-85.
- [7] 陈露. 大学生就业心理问题成因及对策研究[J]. 知识文库, 2019(01): 162.

基金项目: 精准帮扶视阈下地方民办高校大学生“慢就业”现象的成因、影响及对策研究, 课题编号 22YB286