

“慢就业”背景下高校毕业生就业心理探析与对策

庞婷

内蒙古医科大学

摘要：随着经济的快速发展和社会需求的改变，高校应届毕业生中的“慢就业”现象越发严重。作为就业人群中重要的群体之一，高校毕业生的就业质量直接关系到万千家庭的幸福和睦。传统和现代就业价值观的冲突，个人意愿和社会责任的矛盾，个人核心竞争力与社会期待的脱节所造成的落差等一系列心理问题都是造成“慢就业”现象背后的原因。基于此，本文重点深入探析“慢就业”背景下高校毕业生就业心理，并提出应对大学生“慢就业”的对策，以期改变其现状，进而实现高质量的就业。

关键词：“慢就业”背景；高校毕业生；探析与对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.03.024

引言

就业是最大的民生，随着高等教育的普及程度加深，越来越多的毕业生涌入就业市场，随之而来的是大学毕业生就业问题日益突出。然而，当前就业环境日益严峻，就业压力日益增大，高校毕业生“慢就业”的现象日渐凸显。相关研究显示，部分大学生为了更好更充分的就业而选择“慢就业”，部分则是因为对自身就业前景感到迷茫或是未做好就业准备而选择“慢就业”，更有部分是由于所学专业与社会需求的脱节或缺失职业规划教育或心理不稳定等因素而被迫“慢就业”。

一、“慢就业”的概念与内涵

（一）“慢就业”的概念

“慢就业”现象是当前社会发展进程中的一个现象，其本质上与“无法就业”“不愿就业”等是不同的，总的来说，“慢就业”是属于高校毕业生毕业后一种特定的待业状态，甚至可以归纳为高校高校毕业生在毕业后没有参加工作或继续深造的意愿，更多的是一种暂时不就业的状态，是选择以陪伴家人、游学考研、观察社会、创业等形式，来逐渐发掘自身价值，思索个体发展方向，认清自我再做就业决定的过程。

（二）“慢就业”的内涵

“慢就业”即“暂时性不就业”的状态，不仅与社会所提供的就业机会和就业质量有着密不可分的关系，更与自身的就业打算有着千丝万缕的联系。通常，我们将“慢就业”划分为积极型与消极型，积极型“慢就业”外在表现为放缓求职步伐、推迟就业时间，主要精力在提升自己，有明确而科学的自我发展规划，目标明确，按照自身的实际情况来拓展自身能力，以满足更好就业的社会需求，往往会拥有更好的发展前景；消极型“慢就业”则更多的是因为对就业的恐惧，不仅丧失自身就业的信心，也影响自身的生活质量，在寻求就业机会时，往往会先自我否定，久而久之形成一种惰性，变得自甘堕落，也有一部分消极型“慢就业”是因为自身

认识不足，将所期望岗位与自身能力不匹配，与用人单位需求存在脱节，变得更更换工作频繁而造成就业信心下降。长期的、大规模的高校毕业生“慢就业”现象，是不倡导的，若是存在的时间期限过长，很容易给社会、家庭及个人的价值实现带来不可估量的影响。

二、高校毕业生“慢就业”现象表现及产生的心理原因

（一）高校毕业生缺乏对就业环境的认知

就业与社会发展之间是密不可分的，社会经济发展水平的整体提升，从一定程度上造成了“慢就业”现象。部分高校生在进入大学之前，对其所要学习的相关专业没有很深入地了解，对就业方向的不熟悉、不了解，出现了对所修课程浑浑噩噩，对大学教学进程不适应等现象，使得自我认知上出现了一定的偏差。更有甚者受到传统观念的影响，认为只要学好文化知识就一定能够拥有一个好的工作，缺乏对就业环境的准确的认知，缺乏必要的规划，没有制定合理的奋斗目标，毕业时发现用人单位能给予自身的待遇与自身期望所差甚远。笔者认为其心理原因主要分为两方面，其一是受到家庭因素影响，部分家庭父母思想观念较为传统，认为就业是读书之后的事，不能进行正确引导，部分家长则以“家里不缺孩子这点钱”“孩子还小不适合太早工作”等理由不督促毕业生进行就业而造成的“慢就业”。另一点是个体心理因素，部分毕业生在校园学习期间深信高中是吃苦难熬的，大学就可以放飞自我，忽略了努力学习和提高自身素质的重要性，“做一天和尚撞一天钟”的表现，使得他们在毕业后无法适应充满竞争力的就业环境，被迫加入“慢就业”队伍。

（二）高校毕业生难以适应社会快速发展

当今互联网时代，信息更迭迅速，知识更新频繁，传统的课堂知识和碎片化的信息接收已然无法跟上社会的快速发展，就业用人单位对工作中的沟通表达能力、情绪处理能力、独立思考决策能力等都有了更高的要

求,这无法避免地便引发了知识焦虑。大部分高校毕业在校期间并没有一个清晰的就业规划,就业期望值与自身能力不匹配便是其进入社会后最突出的就业问题。“慢就业”现象产生的根本原因之一便是学业发展需要、自我成长要求、认知事物能力与所掌握知识或者自我学习能力的不匹配,此外,知识的获取途径、新事物接受能力、现存知识储备、社会交往圈层和自身的创造力等因素,都是加剧高校毕业生难以适应社会快速发展的原因,这些直接或间接导致了高校毕业生在进行就业选择时的信心不足,逐渐步入“慢就业”的行列。以上现象,笔者认为其心理因素主要为准备不足,高校毕业生在校学习期间,很少有在实际岗位中进行锻炼的机会,这就造成了无论面对管理岗位或是技术岗位时,都觉得自己所掌握的实践技能和操作能力无法达到就业要求,几次应聘失败经历的产生,便让高校毕业生陷入了自我怀疑之中,最终形成就业焦虑,认为自身无法在社会中立足,久而久之便加入了“慢就业”大军。

(三) 高校毕业生发展选择的多元化趋势

高校毕业生就业选择的多样性,在一定程度上加速了“慢就业”现象蔓延。高校毕业生在选择就业时,除了学校与国家策划举办的岗位招聘,企业发布的就业招聘外,更有“三支一扶”计划,即支教、支农、支医和帮扶乡村振兴,提供创业资金支持等一整套促进高校毕业生就业、创业的政策,使得高校毕业生能充分结合自身发展需求,不受时间和空间限制,能相对灵活地进行选择。但是,这使得本身思想活跃,特立独行的高校毕业生有了观望的机会,就业意识淡薄,就业形式与自身天马行空的就业想法不符。笔者认为其心理原因是多方面的,其一是受到家长影响热衷追求于体制内的工作,并对其表现出极为强烈的执着,高校毕业生在毕业后会将考公、考编当作自己就业的唯一出路,甚至出现了考不上不罢休的现象;其二是部分高校毕业生始终保持着坚持求学的渴望,他们坚持考研,与第一种一样将其当作唯一出路,使得“慢就业”现象不断加重;其三是就业观念多样化,随着数字经济的发展,一些新生态的岗位逐渐进入高校毕业生的就业视野,这些提供了更多的就业机会外往往也伴随着更多的考验,其所需相关职业技能及职业能力的不确定性,使得高校毕业生要花费更多的时间和精力去学习,这也造就了高校毕业生“慢就业”现象的发生。高校毕业生发展选择的多元化趋势,使得他们在选择就业时有了更多的不确定性,旧职业对毕业生要求的提高和对新职业对毕业生吸引力的增强,都使得“慢就业”大军的队伍愈加庞大。

三、高校毕业生“慢就业”现象的对策

(一) 高校层面

对于高校层面来说,要想改变高校毕业生“慢就业”的现象,首先要加强对高校毕业生在校期间的教育指导,帮助高校毕业生能够迅速了解就业环境,紧跟就业发展的新趋势。高校毕业生的“慢就业”主要体现在学生在校期间没有对自身的就业未来进行规划,就业方向模糊不清,就业能力学习不足,无法将自身调整到最佳状态。因此,高校开展大学生职业生涯规划与就业指导类课程不仅有利于补充缺乏的教育体系,更有利于学生在毕业后能根据自身不同专业的发展阶段需求进行选择就业。各个高校深切围绕育人为第一要务,将人才培养与社会需求相结合,就实践能力的培养贯穿于大学教育全过程。高校课程要潜移默化地引导学生在学校学习期间就要充分考虑专业与就业的融合程度,帮助学生打开思路,使得学生在不断地沉淀之中拥有正确的择业观。此外,高校要落实、落细就业创业指导与生涯规划,科学增加课程、学分比重,重视创新课程的实践过程,不仅要请相关企业来做就业指导和价值提供,更要鼓励大学生“走出去”,结合社会实践引导学生进入相关岗位实习见习,帮助学生提前

就业环境和职业规则,并通过举办丰富多彩的各类活动等形式来加强和加大就业知识面,及时了解行业发展前沿。如邀请优秀校友回来开展主题讲座,详细讲述自己如何学习该专业和自身的就业准备等,让学生从中汲取相关经验,能够尽早进行规划。总而言之,对于高校层面来说,完善高等教育教学形式,丰富教学内容是极为重要的,这不仅仅需要高校针对当前瞬息万变的社会需求和市场需求开展教学,更重要的是他们在培养人才方面要注重实践能力和创新精神的培育,让高校毕业生在就业选择时更具有竞争力,从根本上缓解“慢就业”。

(二) 政府层面

高校毕业生的“慢就业”现象正逐渐形成一股社会普遍趋势,对于政府层面来说,“慢就业”现象愈发严重很容易造成经济失衡,各类工作难以有效展开,从某种程度上说,会对社会安稳造成一定的影响。因此,相关部门需要优化信息服务平台、强化政策引领,不仅大力开展线下面对面的应聘交流活动,让高校毕业生和用人单位能够近距离地去交流了解,使得招聘困难、技术要求较高等岗位能够有人胜任,更要积极引入新兴科技,如新媒体等措施,将就业促进工作与科技相结合,使得一些就业信息得到汇总和实时有效地覆盖发布,让就业信息流动起来,畅通用人单位与毕业生间的沟通渠道,强化互联网思维与大数据运用,建立就业双向选择意向数据库,实现社会人才需求与毕业生精准互通。此外,更要建立精准化的就业创业服务指导体系,合理定

义和应用应届毕业生身份,完善建立高校毕业生的成长档案,制定与现实相符的就业统计制度,充分考虑现代社会视角下,高校毕业生的灵活就业的需求,动态跟踪他们的择业之路。对于一些“慢就业”现象严重的个别例子,要做好谈心谈话工作,充分考虑学生的当前情况,摸清他们的就业意向,进行指导就业;对于一些刚迈入社会,手足无措的高校毕业生,政府相关部门应根据当前毕业生就业实际,及时做好相关的就业心理辅导与疏通,预防高校毕业生因压力过大而造成心理困扰,对就业失去信心,适当给予他们鼓励,提升高校毕业生就业的自信心与成就感。总而言之,对于政府层面来说,要深刻强化政策引领,科学引导高校毕业生符合时代发展需要地选择就业,重点做好“慢就业”高校毕业生的心理摸查,为高校毕业生充分、高质量就业保驾护航。

(三) 家庭层面

要想舒缓高校毕业生“慢就业”的现象,需要家庭高度配合高校,对毕业生进行积极客观地引导。高校对毕业生的价值观和择业观会有一定的引导影响,更突出的是对学生的思想政治教育引领,而家庭对其就业行为有着难以磨灭的引导。高校毕业生最初的就业观和就业心理离不开家庭的影响,他们对于各种职业的思想更多体现了家庭的观念,家长的教育和支持深深体现了他们择业的期待。所以,高校毕业生“慢就业”的现象很大一部分需要家庭层面的配合,这就需要高校加快构建思政课程的融合发展和协同育人功能,不仅在校园中通过社会热点讲述、名师名人进课堂等一系列学生喜闻乐见的方式,引导他们正确、理性地看待就业问题,更要通过家校合作等方式,对于部分家长进行适时的引导,鼓励家长对待高校毕业生就业问题时从实际出发,深挖和凝练所含的价值元素,配合学校对学生进行职业生涯教育,不是一味追求体制内或是考研等,也不盲目跟风要求毕业生进行一些新兴职业的就业。而是引导家长与毕业生一起,依据现实情况及当前的自身能力水平,结合所学专业理性分析现实社会的就业情况,将自身的就业优势罗列,尽量规避自身的就业劣势,分析过后进行择业。总而言之,家庭层面对于高校毕业生形成正向积极的就业观,实现专业知识、价值引领和育人元素的深度融合有着难以预料的巨大作用,对于引导高校毕业生规避“慢就业”现象发生,使得学生的理论素养和实践技能在就业时发挥出最大价值,使得学生个体价值得以实现。

(四) 个人层面

高校毕业生“慢就业”现象的产生更多的是自身的心理因素,笔者认为,这也是起到决定性的。许多高校

毕业生在学校学习期间,没有适度为自身预留弹性空间,这就造成了就业时手足无措。因此,在大学学习期间首先要尽早地树立正确的就业观念,依托学习的就业创业支持顶层设计,结合新形势制定就业创业计划,及早地做好就业准备;其次,要认清自我,理性分析所学专业就业方向 and 就业前景,努力认真学习,掌握专业基础知识,参考优秀毕业生的就业经历进行规划,不断提升自身的综合素质;另外,要适时转变就业理念,树立正确的就业择业观,在求职过程中比较客观地判断和评价所掌握的知识与技能,注重个人专业素养和职业发展前景,结合自己的性格特征和喜爱程度进行就业方向选择,要做到量力而行;最后便是合理追求理想职业,不仅仅高薪、高福利等表面条件,更注重自己的职业规划等潜在条件,不把过多的时间浪费在没必要的就业期望上,形成一个量化的过程。总而言之,高校毕业生从个人层面出发,要付出更多的努力和时间去寻找自身的就业方向,并积极参加社会实践活动,考取相关的职业资格证书,重理论更重实践,提高自身的专业竞争能力,将自身的创新能力和实践动手能力进行提高,开拓多种路径来就业,及时调整自身的就业期望,在合适中寻求自我价值的最大化,将“慢就业”成为一种接受他人反馈,进行就业尝试比较和自我认知反省的时间阶段。

结语

针对“慢就业”背景下高校毕业生就业的对策,需要高校、政府、家庭以及个人共同努力。高校和家庭之间要保持经常性的沟通,高校向家庭普及最新的就业政策和正确的就业观念,帮助家庭在影响学生使更多的是趋于正向的,政府要对当前社会的就业压力和就业形势进行有效把控,利用有效的方法促进高校毕业生进行就业,个人则要依托高校、家庭和政府,及时转变就业的观念,树立正确的就业价值观。针对当前形势下高校毕业生“慢就业”的问题,希望本文能够提供有益思路和启示。

参考文献

- [1] 杨奇,周平.新时代高校毕业生“慢就业”现象解析与对策研究[J].中国大学生就业,2023(3):17-24.
- [2] 丁利益.高校毕业生“慢就业”现象成因及解决对策[J].黑龙江科学,2022,13(18):131-133.
- [3] 陈海菊.新形势下高校毕业生“慢就业”现状与对策[J].中国大学生就业,2023(2):53-60.
- [4] 刘建荣,张丽娟.大学生消极就业观问题探讨[J].赣南师范学院学报,2008(5):117-118.