

大学生慢就业现象分析研究

谢若莹 梁春晶 郑权^{通讯作者}

(佳木斯大学经济与管理学院, 黑龙江 佳木斯 154002)

【摘要】高校毕业生就业问题不仅是高校重点工作,更关乎着整个社会的稳定。随着各大高校扩大招生规模,2023年高校应届毕业生人数高达1158万,大学生“慢就业”现象日益凸显,已成为社会关注的焦点。当今世界处于百年未有之大变局,全球都面临机遇和挑战,这也带来全新的就业形势。社会客观环境、家庭因素、个人认知及能力不足导致大学生“慢就业”成为普遍现象。“慢就业”现象不仅影响毕业生职业生涯发展和个人生活,而且影响社会安定及国家可持续发展。因此,为了更好地解决慢就业现象,高校、企业应各自承担自身责任,共同努力,形成合力,加强高校教育体制改革、拓宽就业渠道、转变大学生就业观念,为国家人才体系贡献力量。

【关键词】慢就业;就业观念;大学生

一、大学生“慢就业”现象解读

大学生“慢就业”是目前网络上比较流行的词汇,也可以gap year来表示,通常是指大学生毕业后并不着急寻找工作,毕业和工作并不是无缝衔接,有一定的间隔时间,间隔时间短则几个月,长则几年不等。他们利用这段时间四处旅行、思考生活、提升能力或者进行备考等等。从辩证的角度看,大学生“慢就业”一般有两种类型,一种是积极的“慢就业”,抱有这类想法的毕业生,他们一般对自身的能力有清楚的认知,并且对自己职业生涯有着清晰的规划。他们之所以选择“慢就业”,是希望利用这段时间能够提升自己的能力来更好的匹配社会需求,又或者借机参加各种考试、出国深造等等,以实现自己的人生目标。另一种消极的“慢就业”毕业生,通常他们并不重视自己的职业规划,缺乏长远眼光,也不愿提升自身能力,只是一味地逃避就业压力,不愿离开象牙塔,害怕独立承担成年人的压力。消极的“慢就业”长期下去会导致学生缺乏职业动力并产生懒惰心理,不利于长期个人职业发展,也会对他们的个人生活带来负面的影响。

二、大学生“慢就业”原因分析

(一) 社会环境因素

一方面,当前我国劳动市场发生结构性改变,对于劳动密集型和高端技术型人才比较稀缺。劳动密集型工作具有就业门槛低、薪资待遇不高、社会地位低等特点。随着我国高等教育的普及大学生受教育水平不断提高,因此越来越多的大学生不愿意接受这类

低质量的岗位。而高端技术型岗位限于特定专业,并且需要极强的专业性,就业门槛高,对人才要求也更高。但一部分毕业生专业性不强,因此不符合高端技术类岗位的需求。

另一方面,大行业逐渐萎缩,导致相关上下游产业收到严重影响,岗位需求大幅减少及薪资待遇降低。同时互联网兴起对实体经济带来巨大影响,从而导致实体能够提供的就业机会变少,对相关专业毕业生带来较大影响。

(二) 教育体系因素

传统的高等教育体系强调知识的灌输,人才培养计划强调学生掌握理论知识的重要性。大学生在校学习的知识虽然广泛但是不深入,而且在校园学习的大部分都是理论知识,缺乏实践能力和工作经验,而这正是企业招聘时所注重的方面。虽然高年级的学生拥有校外实习的机会,但部分高校课程设置不合理,往往留给学生实习的时间很短,这导致学生在企业中并没有学到真正的技能,对企业项目流程、具体做法等并不清楚。这样的实习对学生未来就业并没有实质性的帮助。在传统的高等教育体系中,成绩都是衡量学生的学习效果,而这样的衡量标准不利于学生的全面发展。另外,如今我们处在信息爆炸的时代,社会变化速度快,就业市场需求也随之做出相应改变,而高等院校调整更新的速度远比不上企业需求的变化。很可能大学生在课堂学习的知识和技能等到毕业时已经不再流行。因此,传统的教育体系使大学生步入社会后,无法满足企业的用人需求。

（三）网络环境因素

当今大学生以“00后”为主，他们是出生在在互联网的一代，网络对他们的影响可谓相当重要，同时近些年自媒体快速兴起，各种社交软件、视频平台等已成为“00后”生活中不可或缺的一部分。当代大学生每天浏览大量信息，他们心智还没有完全成熟，没有形成正确的价值观，很容易被互联网中的不良言论诱导，例如：躺平、丧文化、佛系等等，这都冲击着我国当代大学生的价值观，对他们的就业观念甚至职业规划产生了巨大影响。另外，各个社交媒体软件利用大数据分析用户画像，然后使用推荐算法对不同用户推送不同内容，这会让大学生困在自己的信息茧房当中，接触不到其他的观点，久而久之会对就业市场产生偏差，进而做出“慢就业”选择，甚至会出现自卑焦虑等消极情绪。另外，互联网的虚拟特点会让学生更沉浸在虚拟世界中，导致他们不敢面对现实世界，丧失与人沟通合作的能力，更加逃避现实生活。这种鸵鸟心理也会加剧“慢就业”现象。

（四）家庭观念因素

当代大学生父母大部分是“70后”，他们恰好搭乘中国经济高速发展的列车，普遍受教育程度高，经济条件较为优渥，对于子女教育更加宽松，也更加尊重子女意愿，希望子女能做自己喜欢的事情。在这样家庭背景出生的“00后”大学生，充分享受着家庭提供的物质和精神支持，这些支持为“00后”提供了坚实的后盾，也对他们的性格产生了影响，当代大学生普遍体现出自主、随性、大胆的特质。在职业选择方面，“00后”毕业生更看重个人兴趣与工作岗位是否契合、工作岗位的潜力如何、工作能否发挥个人价值以及工作对社会的贡献等，他们并不愿意为了经济问题而被迫做自己不满意的工作。这样的心理让他们想去尝试不同职业、不同选择，从而寻找自己满意的工作。因此，很多毕业生并没有急于就业，而是“一反常态”，在求职的路上“慢”下脚步。

（五）个人因素

影响大学生慢就业的个人因素主要可分为两点。

一是大学生个人能力不足。大学生在学校主要学习理论知识和少部分技能，这些知识和技能通常通过考试来考查学生的学习情况，以学业成绩判断学生的学习效果。而大部分企业在招聘过程中，学业成绩并不是唯一的衡量标准，企业更加看重人才

的综合能力，例如团结协作、沟通交流等等。学校并没有重点培养学生这方面的能力，同时，大学生个人也没有意识到综合能力的重要性，自己在平时生活中也没有可以刻意培养，这也导致了部分学生在就业市场屡屡碰壁。

二是大学生就业认知存在偏差。对于学业成绩较好的学生来说，他们在学校付出的努力成本和时间成本较高，他们理所当然地认为自己应该找到一份好工作。而近年来大行业萎缩以及毕业生人数增多，虽然就业市场劳动力整体素质普遍提升但薪资待遇下降，这导致这类毕业生在心理上不能接受，认为自己一定能找到一份好工作。因此，求职的战线不断被拉长。而对于学业成绩靠后的学生来说，由于个人综合能力不够突出，在求职市场上找不到理想的工作，又不愿将就，个人能力一时无法快速提高，慢慢产生自卑和逃避心理，因此做出慢就业选择。

三、大学生“慢就业”破解方法

（一）加强教育体系改革

加强高校教育改革是适应目前就业市场结构、提升人才整体素质的关键一步，也是破解大学生慢就业的有力举措。加强教育体系改革，高等院校应与企业建立长久合作关系，为学生提供在校实习的机会，让学生能够参与到企业实际项目中，了解项目具体流程，提升实践技能，锻炼未来职场工作能力。企业应建立导师制度，为每名学生分配企业导师，从职场角度发现学生不足，为其安排具体工作项目提升具体能力，并且根据每一个学生不同情况给予求职实质性建议，增强学生就业核心竞争力。同时，高等院校应根据专业设置情况，实地走访了解相关企业目前用人需求，根据企业需求制定、调整相关课程，有针对性的培养学生特定能力。另外，高校应设置多学科交叉课程和技能课程，激发学生创新思维，培养学生独立思考和动手能力，提升学生的综合素质。高校应破除以分数为衡量标准的制度，建立更加合理、全面的制度衡量学生的能力，可以采用卷面考试、实习项目、技能考试相结合来综合考查，让学生懂得知识、会用技能、熟悉项目。

（二）引导学生转变就业观念

思想指导行动，因此转变大学生就业观念是解决“慢就业”的有力举措。当今社会风气比较浮躁，加之互联网等自媒体快速传播，“00后”大学生群体容易受其影响，导致就业观念产生偏差，选择职业时带有功利性，而目前部分高校对大学生就业观

念并没有足够的重视。所以,要想真正解决大学生“慢就业”现象,必须要转变学生的就业观。一方面,对于低年级的大学生,高校要设置职业生涯规划课,由负责就业工作的教师进行讲授,创新讲课方法,吸引学生兴趣,让学生听得进去,避免形式化。通过课程循序渐进地引导学生,让学生在校园就树立起正确的就业观念。同时,还应邀请校友做职场经验分享,特别是近几年毕业的学生,帮助大学生对当前身处的就业环境有理性清晰的认知,树立提前规划职场的理念。另一方面,针对高年级的毕业生,建立就业指导制度,全程跟踪辅导学生实习及就业过程。指导教师定期与学生进行沟通,了解目前实习及求职状况,对于就业压力、迷茫焦虑等负面情绪及时疏导,确保学生心理健康,能正确看待当前的挫折,重拾职场信心。

(三) 拓宽学生就业渠道

毕业生是否选择入职一家企业,需要全面了解该公司,单单靠招聘会短暂的沟通面试是远远不够的。有时学生获取信息不全面,不够了解一家企业也会导致毕业生做出“慢就业”的选择。因此,要加强校企合作,高校要广泛调研,挖掘优秀相关企业,与之签订合作协议,推动引导大学生就业过程。校企合作能够助力产学研进程,加速科研成果落地,同时也能让高校发现自身教育的不足,及时整改。在这个过程中,企业能获得稳定劳动力,快速有效地筛选出优秀人才,从而节约招聘成本。对学生来说,参加企业岗前培训及实训等活动,能让他们真正了解企业文化、工作氛围,也能让他们对工作内容、专业技能有更清晰的认识。大学生通过参与校企合作活动,不仅真正提升了自身综合实力,从而增强就业竞争力,而且也能帮助他们提前认识职场和社会,平稳过渡由学生向职场人的身份转变。除了校企合作之外,高校应建立求职平台,用来发布收集到的招聘信息。邀请已毕业的校友发布招聘信息,这样能够节省大大节省学生寻找信息的时间,提高求职效率。

四、结语

当今大学生“慢就业”现象普遍发生,但我们要认识到,之所以部分毕业生做出“慢就业”的选择,并不是由于自身主观想法,而是存在很多客观原因导致这种现象。我们不能一味指责“慢就业”选择是啃老、“等靠要”的思想,是不思进取的表现,应该用更加科学、开放包容的态度去看待。解决当代大

学生群体“慢就业”现象是一项长期且复杂的工作,需要我们了解背后各种各样的成因,需要高校、企业、学生共同努力,多措并举加强教育体系改革,努力提高学生综合能力、转变学生就业观念、拓宽学生就业渠道。大学生“慢就业”现象我们应该持续关注,去探索更多人性化、多样化的解决方法,移除大学生就业路上的“大山”,让每一个学生职业生涯更加顺利。

参考文献:

- [1] 孙瑜,冯楠楠.毕业生“慢就业”现象及积极就业观教育研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(04):19-21.
- [2] 俞锋,韦娜.高职院校毕业生“慢就业”心态问题及应对方式探究[J].大众文艺,2021(24):203-205.
- [3] 秦星,赵洪远.大学生“慢就业”解读[J].合作经济与科技,2022(24):84-85.
- [4] 傅蕾,谈江萍.大学生网络心理健康辅助教育系统的设计与开发研究[J].数字通信世界,2022(05):23-25.
- [5] 燕君,王晟.“消极慢就业”对高校就业工作的影响以及应对措施[J].活力,2022(21):175-177.
- [6] 王艺蓉.互联网时代大学生慢就业心态分析及对策[J].互联网周刊,2023(24):35-37.
- [7] 张永玲.新时代背景下大学生“慢就业”现象破解路径[J].中国就业,2023(12):49-51.
- [8] 肖红新.高校毕业生“慢就业”现象的成因分析及治理路径探索[J].发展研究,2023,40(11):66-71.
- [9] 胡漪.高校大学生“慢就业”成因及对策分析[J].就业与保障,2023(11):178-180.

基金项目:佳木斯大学校级教改项目:“大学生慢就业政策研究”,2023JY7-07;佳木斯市社科联:“佳木斯市冰雪旅游高质量研究”,230060;佳木斯市科技计划创新激励项目:“文体旅产业融合助力佳木斯乡村振兴路径研究”,软科学 RKX2023JL0001。

作者简介:谢若莹(1996.3-),女,汉族,黑龙江佳木斯人,硕士研究生,助教,研究方向:大学生教育;梁春晶(1970.5-),女,汉族,山东青岛人,教授,研究方向:电子商务;

通讯作者:郑权(1982.4-),男,汉族,黑龙江佳木斯人,研究生,讲师,研究方向:民族经济与区域经济。