

“以精克慢”——高职辅导员如何应对高职生“慢就业”

王梅

(巴音郭楞职业技术学院, 新疆 库尔勒 841000)

【摘要】随着高职毕业生就业形势日渐严峻, 高职生就业观念存在偏差, 在家人的支持下执着于考编、考公而不就业, 一次不成功便继续考试, 因而错失黄金就业期, 使得“慢就业”现象成为新时代下高职毕业生就业生态中的新问题、新常态, 高职生就业工作是高职辅导员的重要工作之一。基于此, 本文从辅导员的视角出发, 通过多角度分析, 为高职辅导员从事就业指导工作提供相关启示。

【关键词】慢就业; 辅导员; 职业生涯规划

引言

能顺利就业是每个毕业生的诉求, 顺利就业可以使学生获得稳定的收入来源, 解决个人生活和经济独立的需求。通过就业, 他们能够支付生活费用、承担家庭责任, 并逐渐实现财务独立。同时, 就业还能为社会经济发展做出贡献, 推动国家和地区的经济稳定与繁荣。但是, 目前社会上出现了高职毕业生“慢就业”现象, 指的是毕业生在毕业后较长时间内无法找到满意的工作或进入职业岗位的情况, 而造成这种现象的原因是多方面的, 我们更需要全面看待这种现象。

一、“慢就业”的定义

对于“慢就业”这一近年来日益突出的高职就业现象, 没有明确统一的定义, 从广义和狭义的角度, “慢就业”可有不同的理解。广义的“慢就业”, 是指学生毕业后没有按照就业的时间节奏及时去就业; 而狭义的“慢就业”, 是指部分高职毕业生, 不急于毕业立马就业, 而是选择以脱产的方式继续考研、留学、考公务员或事业单位等, 且不达目标宁可不就业的现象。按照属性, “慢就业”可以分为“积极慢就业”和“消极慢就业”^[1]。

“积极慢就业”这类学生的群体画像为, 职业规划明确清晰, 个人意志坚定不移, 不达理想的就业目标誓不罢休。他们的职业设定普遍门槛较高, 而家庭又可以支持他们的选择, 一般为继续攻读硕博研究生、出国留学或考体制内的工作。继续升学的目标学校多为国内“985”“211”高职, 或为专业内排名顶尖的高职, 出国留学则选择排名靠前的世界名校。这部分同学名校情结浓厚, 基本非名校不报考, 宁愿二战再考也不会降低继续求学标准。还有种情况是已经和用工单位达成协议, 但是未能在毕业离校的时间点完成录用程序。例如每年公务员招录, 全国各省笔试、面试、体检、政审和发布录用

公告等时间有差异, 走完全部录用程序耗时甚长, 大部分单位不能在毕业离校时完成, 导致不少数量的毕业生虽然实际上已经被录用, 也只能以待业身份毕业离校。“消极慢就业”则指的是, 毕业生有能力找到工作却行动力不足, 或认为自身能力不足而以一种消极的态度对待就业甚至回避就业。具体表现在, 学生不重视就业, 认为什么时候就业都可以, 在大四找工作的关键时期, 不主动去投递简历应聘或只应聘很少的公司, 一旦个别不成功就容易丧失信心更不愿主动尝试。有些学生则是目标过高, 比如考研、出国的学校选择完全脱离自身的实际情况, 最终多为不理想的结果。还有些毕业生过多依赖父母长辈, 不敢去接受应聘的挑战或者对于工作的要求过于理想化, 求职过程中发现没有满足自己预期的工作, 最终导致未就业的现象。

二、高职生“慢就业”的本质

“慢就业”现象本质上是高职生就业观念与就业行为的一种转变。在经济全球化、知识经济快速发展的大背景下, 就业市场的变化为高职生的就业选择带来了更多的可能性与挑战。一方面, 高职生面临的就业选择更为多元, 他们在毕业后的就业决策变得更为慎重, 更多地考虑个人发展和职业生涯规划。另一方面, 就业市场的竞争性加剧, 一些行业的就业门槛提高, 对高职生的综合素质和专业能力提出了更高的要求。在这种背景下, 一些高职生选择“慢就业”, 即在毕业后的一段时间内, 他们可能选择继续深造、考取职业资格证书、出国留学、创业或是参与实习、志愿服务等, 以提高个人竞争力, 为未来的职业生涯做更充分的准备。“慢就业”现象在一定程度上反映了高职生对未来职业发展的主动规划与高度重视。这种现象背后的动因可能是高职生对传统就业观念的反思, 他们更加注重个人兴趣与职业发展的契合性, 追求工作与个人

价值观的一致性,以及对工作与生活的平衡的追求。在一定程度上,这也是对工作与个人生活质量追求的一种体现。在这个过程中,高职生可能会对不同的工作机会进行更深入地探索,以便找到与自己的价值观和长远职业目标更加匹配的工作。高职生在探索过程中遇到的机遇和挑战可能使就业路径曲折,有的学生可能选择“慢就业”,这不是不就业,而是追求更高质量的就业机会,这有助于更匹配的职业定位,但这种选择可能会延迟职业生涯的起步,长远来看可能不利于职业发展,同时可能会遇到财务和社会压力,因此,选择“慢就业”的高职生需有清晰的职业规划,深入了解就业市场,以及长远的个人发展规划。

三、高职毕业生“慢就业”现象产生的原因

“慢就业”现象是当代高职生在就业过程中产生的一种新现象,其产生的原因不仅仅要从高职生个人角度进行分析,如:高职生的职业规划不明确、专业能力不足、自我认知存在偏差等方面,更加需要从深层次进行考虑,当前社会经济的状态以及目前高职对于毕业生的就业工作重视程度与帮扶力度等原因也在一定程度影响着高职毕业生的就业情况。因此,探讨高职毕业生“慢就业”现象出现的原因,切勿武断地单方面下定论,需要全面准确地进行多主体多角度思考。

(一) 社会原因

在当前的社会背景下,我国就业市场普遍存在供需不平衡的情况。一方面,随着高职扩招政策的实施,每年大量的毕业生涌入就业市场,使得毕业生供应量增加^[2]。另一方面,由于经济结构调整、产业升级等原因,某些传统行业就业机会减少,而新兴行业和服务业的发展相对较缓慢,无法满足毕业生的需求。供需失衡使得就业市场竞争激烈,许多毕业生难以找到理想的工作机会,从而延长了他们的就业时间。

(二) 家长原因

家长的意见是学生就业的重要影响因素,大多数家长都希望孩子能够在自己身边,因此对于自己孩子工作上的选择更倾向于所在县城甚至是乡里,而家乡的求职机会很有限,很容易被本地人抢占所有的空闲职位,这就限制了高职毕业生的就业范围,使得他们难以找到合适的工作机会。

(三) 学生原因

新时代高职生受到新观念的影响,就业观发生变化,他们更加追求“自由”“躺平”“佛系”等生活状态,在毕业择业时,过度注重自身的实际感受,并不像老一辈一味地接受工作安排,他们在选择工作时以工资待遇、工作环境、工作福利等多

方面进行考虑,因此衍生高职毕业生“慢就业”现象。再者,由于部分高职毕业生自身的就业意识淡薄,对自身评价失真,无法准确地认识与定位自身就业能力,他们往往求职期望过高,在求职过程中遭遇打击,导致他们出现“慢就业”心理。

四、高职辅导员应对高职生“慢就业”的策略

(一) 及时研读政策,提高能力素质

辅导员应利用职位优势及时了解国家的就业创业政策,潜心学习、终身学习,为学生进行就业政策解读,帮助学生更充分地理解政策内容,认清当下的就业形势,引导学生将自身发展与就业政策结合,使学生在就业创业时少走弯路。另外,辅导员可以充分利用自己的经验,引导学生发现自己的特长,辨别企业的优劣,同时与用人单位保持良好关系,主动推荐毕业生,开展校内专场招聘会,帮助学生选择最适合自己的企业。当前就业形势复杂,辅导员更应帮助学生做好职业生涯规划,提高学生的求职能力,明确求职方向。学生可以通过学校的就业课、讲座来提升自身的专业技能、沟通能力、语言文字表达能力、自我管理能力和团队合作能力等,提升自己的竞争力。对于辅导员而言,辅导员需要不断完善自己的理论素养,主动学习关于就业创业的相关知识,掌握系统理论的方法,及时为学生答疑解惑,与学生共同学习、共同成长。

(二) 培养职业理想,明确学生认知

辅导员要树立学生正确的就业观。高职生应注重社会主义核心价值观的学习,使高职生将个人理想与社会理想相结合,甘心扎根一线^[3]。同时,高职生需正确认识自我发展,打破传统就业观念,超越就业是为了生存的认识,将工作和就业与国家发展相结合,激发他们内在荣誉感和集体感,才能有效引导学生就业。积极参与活动,提升综合素质。高职生应当积极参与校内活动,如职业生涯规划大赛、实习实践比赛等,使高职生明确职业生涯发展的规律,找准发展的定位,认识岗位所需的就业能力,全方位提高就业能力水平;高职生广泛参与实习活动,积累实践经验,丰富个人履历,寻找合适的就业目标,提升综合素质,提高就业质量。

(三) 营造就业氛围,鼓励学生就业

一般而言,大家都认为就业形势一直是比较严峻的,多数同学都会提早准备、积极就业。其实,有很多学生只是从感受的角度、从很浅在的知性层面认为就业难,甚至有的确实感到焦急。但问题是,不少学生仅仅停留于知难和焦急,并没有积极地行动、努力地去找工作。有的认为还不到时候,有的认为还没有适合的单位,有的觉得自己还没准备好……实际上,“工作是找到的”,只要坚持去

找，一定会有满意的结果。所以，我们每年都会提前举办一些分行业、分专业的就业精英训练营，助力学生快速增强就业意识、提升就业能力，推动一批学生提早高质量就业。同时，及早地、持续地宣传发布不同类型的早就业、高质量就业的典型与经验，很好地带动了更多学生积极有效就业，为全校就业氛围的营造奠定坚实基础。我们还组织就业中心、辅导员等多方力量，组建分专业分行业分区域的学生就业促进微信群，为学生积极顺利就业提供多方资源。解决“懒就业”“慢就业”问题不能仅靠辅导员或就业中心工作人员等力量，更要内合外联、多方协同、多措并举，才能彰显实效。

（四）激发就业动力，鼓励学生实践

高职生是高职生就业的主要对象，因此，高职生应在自己的岗位上建立一个正确的职业观。辅导员要帮助学生建立起一个正确的职业观，如果还没有想好要从事什么职业的话，可以按照“先就业、再择业”的思想先落实就业，在职场中寻找自己的职业兴趣，而不是一味地绞尽脑汁去思考自己究竟适合哪种职业。好岗位不是靠想出来的，只有在职场中历练，才能让自己的适应速度更快。高职生要正确认识当前的就业形势，不断提高自己的综合素质，掌握自己的就业主动权。在满足了基本的门槛条件后，还需要有相关的岗位实习经历，这样，高职生就可以利用自己的寒暑假，去参加相关的实习，来积累自己的实践经验，为自己的就业做好准备。

（五）重视心理教育，保证心理健康

从高中步入高职是人生发展的又一个关键时期。他们第一次真正地“脱离”家庭，独自到高职参与集体生活，为了避免在毕业季或是面对人生重大转折时出现负面的心理状态，入学即开始接受心理健康教育至关重要。首先，辅导员在日常的教育培养方案中设置心理健康教育相关的课程，在日常教育中让高职生培养如何面对人生转折以及如何正视自己的态度。其次，在特殊的时间节点，比如在重要考试的前后、毕业前后、求职高峰时期等等，辅导员要对不同的群体分别给予专业、及时的心理疏导。最后，辅导员要积极引进专业力量或是利用好校内资源，提升心理健康教育的服务质量，建立和完善相应的教育体系。

（六）开展指导活动，提升就业认知

作为学生们成长道路上的重要引路人，辅导员在学生就业过程中扮演着举足轻重的角色。面对当前就业难的大背景，辅导员应当充分发挥自身的作用，为学生们树立榜样，引导他们以积极的态度面对就业挑战，通过个人努力找到满意的工作。首先，辅导员应做好榜样示范。他们要以身作则，通

过自身的经历和实践，向学生们展示在就业过程中的努力和收获。辅导员可以分享自己在求职过程中的心得体会，让学生们感受到就业并非易事，但只要有信心、有毅力、有决心，就一定能够找到满意的工作。同时，辅导员还可以通过与学生们分享自己的成功案例，激励学生们积极面对就业挑战，勇敢地迈出求职的第一步。其次，辅导员要收集和筛选就业信息。在当前信息爆炸的时代，就业信息繁杂且真伪难辨。辅导员需要通过网络等信息工具，及时收集和筛选与学生专业相关的就业信息，并将这些信息传达给每位学生。这不仅可以帮助学生们拓宽求职渠道，还可以让他们更加了解行业发展趋势和市场需求，为未来的职业规划提供有力的支持。此外，辅导员还应定期召开就业经验交流会。在交流会上，辅导员可以邀请已经成功就业的同学分享他们的求职经验，向同学们展示优秀简历模板，传授面试技巧等。这不仅可以让同学们从他人的经验中汲取营养，还可以让他们更加明确自己的求职方向和目标。同时，交流会还可以增强同学们之间的交流和互动，营造积极向上的求职氛围。最后，辅导员应广泛调动教师积极性，协同开展模拟面试课程。模拟面试课程可以帮助学生们提前了解面试流程和注意事项，提高面试技巧。辅导员可以邀请专业教师或企业HR担任面试官，为学生们提供真实的面试体验。同时，辅导员还可以组织结构化面谈等培训活动，帮助学生们更好地适应面试环境，提升面试表现。

结束语

综上所述，对于当今高职毕业生来说，往往在就业方面选择慢就业状态。这种状态对于高职学生的高质量就业和良性发展会造成不同程度的限制，因此在实践环节需要充分明确这种状态的根源，然后在国家层面，高职层面，社会层面以及学生个人层面都要进行有效推动，形成合力效应，为学生高质量就业提供必要鼓励和支持，进而使高职毕业生本身可以实现良好的就业或创业目标，为其自我价值的充分体现奠定基础。

参考文献：

- [1]李军，刘海昊.辅导员应对大学生“慢就业”现象举措研究[J].北京教育（德育），2021，（06）：79-82.
- [2]滕兆朋，宣雄智.高校辅导员提升新时代大学生就业质量对策研究[J].现代职业教育，2020，（50）：42-43.
- [3]徐智敏.浅析大学生就业形势及高校辅导员的就业指导策略[J].新西部，2019，（27）：124+121.