

浅析大学生“慢就业”现象

——以大连海事大学外国语学院为例

蒋 娇

大连海事大学, 辽宁 大连

收稿日期: 2022年11月14日; 录用日期: 2022年12月13日; 发布日期: 2022年12月20日

摘 要

在毕业人数剧增、大学生择业观改变以及劳动力供求失衡等多方因素的影响下, 大学生慢就业现象愈加严重。本论文通过问卷及访谈等形式, 以大连海事大学外国语学院为例, 剖析高校学生“慢就业”的原因, 并据此提出应对策略, 以实现大学生高质量高水平就业。

关键词

大学生, 慢就业, 应对策略

An Analysis of the Phenomenon of “Slow Employment” of College Students

—Taking the School of Foreign Languages of Dalian Maritime University as an Example

Jiao Jiao

Dalian Maritime University, Dalian Liaoning

Received: Nov. 14th, 2022; accepted: Dec. 13th, 2022; published: Dec. 20th, 2022

Abstract

Under the influence of many factors, such as the sharp increase in the number of graduates, the change of college students' outlook on career choice, and the imbalance of labor supply and demand, the phenomenon of slow employment of college students has become more and more se-

rious. Through questionnaires and interviews, this thesis takes the School of Foreign Languages of Dalian Maritime University as an example to analyze the reasons for college students' "slow employment" and put forward countermeasures to achieve high-quality and high-level employment of college students.

Keywords

College Student, Slow Employment, Coping Strategies

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

二十大报告强调，就业是最大的民生，而高校毕业生的就业，不仅关系家庭幸福，关系到中国供给侧两端的生态平衡，还关系到国家长远发展和社会和谐稳定。但是，由于毕业生规模扩大、经济发展压力加大、疫情延续、劳动力供求失衡等影响，日前高校毕业生面临的就业形势与以往相比更为复杂严峻。

“慢就业”现象虽然反映出高校毕业生对于人生职业选择的谨慎态度，但越来越多“慢就业”者的出现，不仅容易错失个人职业机遇，而且会影响社会的健康运转。

2. “慢就业”情况调查

慢就业现象是指，部分高校大学生毕业时既无意于立即就业，又无意于继续学习深造，而临时选择游学、支教、在家里陪伴父母、创业考察或进行长期的考试或工作准备等方式，对人生道路进行慢慢思考的现象。为了更深入地了解高校毕业生“慢就业”现象的成因和各项就业诉求，本论文对大连海事大学外国语学院2021届毕业生“慢就业”现象相关维度进行调查研究，并根据“慢就业”现象原因提出应对策略，以便更好地为学生做好就业指导服务。大连海事大学外国语学院2021届毕业生总人数224人，其中选择继续读研深造人数47人，选择就业人数177人。此次调研对象为意向就业学生，回收有效问卷173份，其中121位学生表明自己不是“慢就业”者，但是仍有45位学生正处于找工作或者不着急找工作状态。

“慢就业”现象主要表现在以下两个方面：

其一，部分大学生缺乏就业紧迫性和主动性。经历数年的高强度教育，部分大学生在大学阶段呈现无序、散漫的学习生活状态，在就业方面体现为明显缺乏就业规划。部分大学生对当前就业形势的粗浅认知导致其对就业渠道的探索进程缓慢。据问卷统计，正处于找工作或者不着急找工作状态的45位学生中，39位学生从父母亲友身上获取就业信息，但这种渠道的信息来源明显存在滞后性，容易导致大学生陷入求职困境，使大学生的就业认知脱离时代发展进程。

其二，部分大学生谋求就业具有消极性与滞后性。自2020年新冠疫情在武汉爆发以来，市场经济发展受到了严峻的挑战，社会上掀起一股“考公考编”热。部分大学生为了考取编制花费大量时间，成为了“慢就业”的典型代表。然而，公共服务岗位的增长速度微弱，岗位竞争却愈发激烈，致使部分大学生常年处于备考阶段，难以迈出实际求职脚步。还有部分大学生，在未对自身学术发展目标与职业需求进行充分规划考量的基础上，就盲目随大流追求学业深造。近年来，考研人数急剧增加，相较而言，高

校招生规模却有所缩减，考研的难度和全力备考的风险不断提升，“慢就业”现象进一步加剧。

3. “慢就业”现象成因分析

通过分析调查问卷后发现，高校毕业生“慢就业”问题的产生，是主客观因素综合影响的产物，以下四个维度是造成高校毕业生“慢就业”现象的主要因素。

(一) 就业结构性矛盾突出，供求错位。调查和实证研究表明，“就业难”并非是供给超过需求，而是就业结构性矛盾凸显所导致的阶段性的社会现象。当前社会发展迅速，就业选择性增加，致使高校毕业生对工作的期望值逐渐升高。然而，部分高校毕业生未能及时根据市场供给侧需求的变化及时更新自己的知识结构和水平。通过调查发现，部分毕业生认为，大学四年期间学习的专业知识未能完全满足企业人才的需求，造成供需不匹配等矛盾。此外，部分高校毕业生缺乏实习实践经验，无法满足企业所重视的学生的实践能力的要求，因此错失了很多优质的就业机会。

(二) 大学毕业生职业生涯规划不够清晰，就业准备不足。据了解，多数院校的职业生涯规划课程都设置在大一、大二，但大一、大二的学生对此并不重视。事实上，大学生职业生涯规划作为一项长期且艰巨的工作，需要大学生在对其职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，全面地分析取舍自己的兴趣、爱好、能力，与时代特点相结合，从自己的职业倾向出发，制定出其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的布局。通过调查发现，存在“慢就业”思想的高校毕业生中，70%的毕业生表示对自己的职业生涯有过规划但是并不明晰；仍有5%的毕业生对未来感到迷茫。大多数毕业生在求职过程中并未对即将到来的角色转换做好充足准备。对于高校毕业生来说，大学“舒适圈”的生活使得毕业生安于现状而不着急改变自己的身份，这使得他们在学校里难以充分认识自己。而当下社会的宽容程度在不断提高，人民的物质生活条件在不断改善，大学生拥有了更多的机会与可能，家长们对于子女的自我意愿也愈加尊重。

与此同时，因为职业生涯规划意识的缺失，毕业生对职业方向、职业能力等缺乏基本的认知，缺乏足够的知识储备，导致自我能力无法匹配职业的基本要求。根据调查发现，60%的高校毕业生目前急需获取招聘职位信息，40%的毕业生需要掌握职业相关技能。由此可见，目前的高校毕业生并未做到知己知彼，既不知“己”的价值，不知道何处查找有价值的招聘信息，根据自己的能力有针对性地投递简历，也不知“彼”的需求，无法根据用人单位的需要及时提升自己的能力，导致自己在求职中“屡战屡败”，最终丧失求职自信心。

(三) 大学生求职期待值过高。部分大学生在专业填报时盲目追求热门专业，忽视自身兴趣，并且在求职过程中过高地估计了自己的核心竞争力，这就导致了应届毕业生求职中大量眼高手低、好高骛远的现象出现。另一方面，家长对孩子期望值过高也在一定程度上导致了大学生“慢就业”现象。不少家长都希望孩子工作能够更体面，更稳定，不顾孩子专业兴趣，盲目催促孩子考公考编。然而目前“考公考编热”的出现使毕业生错失春招秋招的求职黄金季，进一步加剧了毕业生的就业难问题。稳定体面的工作对毕业生的核心竞争力要求越来越高，部分毕业生为了考公考编不惜“三战”“四战”，这一现象导致“慢就业”现状加剧。

(四) 大学生就业主动性不强，存在“等靠要”的依赖心理。随着社会经济的快速发展，当今大学生的家庭条件越来越优越，不存在家庭经济压力。“慢就业”的大学生一般面临的生活压力不大，父母的观念也比较开明，不会因为孩子不工作而焦虑，而且会支持孩子进修、游学、考察就业市场或者暂时放松。加之现今的毕业生大多数都是独生子女，父母对其赋予了极高的期待值。他们从小在父母的安排下长大的，对父母形成了极高的依赖性。等到要踏入社会的时候他们依然无法转变被安排的心态，存在“等靠要”的守株待兔思想，等待父母将工作送到面前，缺乏就业积极主动性。

4. “慢就业”应对策略

面对大学生“慢就业”现状，作为高校指导员，更应该认清当前就业形势，积极寻找“慢就业”应对策略，积极引导大学生形成正确的择业价值观，做好就业服务工作。只有社会、高校、家庭、个人协同发力，“大学生”慢就业压力才能得到缓解。

(一) 社会方面：“慢就业”现象根本上是高校培养的人才与社会所需要的人才不匹配导致的。企业应该承担起更多的社会责任，为应届大学生提供更多的实习机会和就业岗位。政府应协调双方矛盾，为企业提供一定的优惠政策，促成企业和高校联动机制，为大学生提供专业对口的就业岗位和良好的就业环境，帮助大学生更高质量、更高水平就业[1]。

(二) 高校方面：加强职业生涯规划教育，唤醒大学生职业规划意识，督促大学生及早进行职业规划，做好学生就业的引导员[2]。作为高校指导员，要帮助大学生明晰职业生涯规划的初心，让大学生有正确而清醒的认识。一个人变强，就是从意识的觉醒开始。就业对于大学生来说不仅是能力的竞争，也是时间和信息的竞争。谁能更早地进行职业生涯规划，谁就能更早地掌握就业的主动权，就能更早地根据市场需求及时调整自己的就业方向，提高自己的就业竞争力。因此，高校指导员要督促同学们及早找到就业初心、及早关注就业动向、及早确定就业目标，而不是盲目随大流“考公考编”。每一届的考公考编大军中都不乏“陪跑者”和“气氛组”，这些同学很大一部分自大一入学起便没有树立清晰的职业生涯规划，在即将毕业时，看着周围同学考公考编，自己也跟着忙起来，这样因“随大流”失败的同学占比最高，也往往是最不可取的。

(三) 家庭方面：家长应更新择业观，培养可持续发展择业观。家庭是孩子的第一所学校，父母是孩子的第一任老师。因此，父母的择业观在很大程度上影响着大学生的择业观。父母辈对于公务员的执念无外乎以下三点原因：一是官本位思想作祟，认为考上公务员就能做大官；二是90年代下岗潮中的下岗职工们心中对于企业存在深深的怨念和极度的不安全感；三是对子女未来的不确定性和害怕其经受苦难与挫折的宠溺心理作祟。而作为指导员，应该加强和大学生父母的沟通交流，引导父母应更新自己的择业观和教育观。在择业的过程中，父母更多的时候应当听取大学生的想法，而不应执着于催促孩子考公考编，做好孩子就业路上的引路人。

(四) 个人方面：大学生要树立正确的择业就业观，看清形势，避免眼高手低，正确认识自身核心竞争力[3]。据教育部最新的新闻报道披露的数据显示，2022届高校毕业生规模约1076万人，同比增加167万，规模和增量均创历史新高。国内高校毕业生首次突破千万，达到1076万人，1000多万人要走向社会就业。另外，由于疫情影响，近几年留学回国就业趋势明显，2022年约有100万以上的留学生回国就业。鉴于此，指导员需要开展“就业形势解读会”，让大学生认识到形势的严峻性，引导大学生根据自身专业能力、成绩情况、自身兴趣等，通过咨询专业的就业培训教师，帮助大学生选择与自身能力相匹配的工作，避免出现预期与能力相差甚远的情况，这也有助于大学生在工作中坚定地走下去。

总的来说，做好高校毕业生就业工作任重道远，作为高校指导员，我们在就业指导服务中一定要做好“一生一策”工作。通过加强职业生涯规划教育、督促大学生树立正确的择业就业观、引导家长更新择业观等多种方式，缓解大学生就业焦虑，缓解“慢就业”压力。

参考文献

- [1] 孙军. 新形势下高校毕业生“慢就业”原因及对策研究[J]. 北华航天工业学院学报, 2021, 31(6): 61-62.
- [2] 陈杰. 高校毕业生“慢就业”原因与对策探析[J]. 大陆桥视野, 2021(8): 74-75.
- [3] 刘桂芳, 陈燕慧. 广东省高校应届毕业生“慢就业”问题调查研究[J]. 北京印刷学院学报, 2020, 28(4): 100-103.