

“00后”高职生“慢就业”现象分析及对策

徐松寅

绍兴职业技术学院建筑与设计艺术学院, 浙江 绍兴

收稿日期: 2023年2月1日; 录用日期: 2023年2月28日; 发布日期: 2023年3月7日

摘要

就业是国家和社会关注的重点热点问题, 2022年迎来高职扩招后第一批“00后”学生毕业, 叠加疫情、俄乌冲突、逆全球化等国内外不利影响及“00后”高职生自身价值理念等因素, 导致“00后”高职学生出现慢就业现象, 且比例不断上升, 已成为影响社会稳定的突出问题。文章通过分析“00后”高职生“慢就业”的现状, 在理性看待慢就业, 借助社会力量优化就业环境, 教育教学革新及专业、师资升级, 加强个性化就业服务及健康心理建设帮扶等维度提出有针对性的对策建议, 增强“00后”高职生就业能力, 促进社会稳定。

关键词

00后, 高职生, 慢就业, 教育, 对策建议

Analysis and Countermeasures of “Slow Employment” Phenomenon of “Post-00s” Higher Vocational Students

Songyin Xu

College of Architecture & Design Art, Shaoxing Vocational & Technical College, Shaoxing Zhejiang

Received: Feb. 1st, 2023; accepted: Feb. 28th, 2023; published: Mar. 7th, 2023

Abstract

Employment is a hot issue of national and social concern. In 2022, the first batch of “post-00s” students will graduate after the expansion of higher vocational enrollment. Combined with adverse influences at home and abroad, such as the epidemic, Russia-Ukraine conflict, anti-globalization and other factors, as well as the values of “post-00s” higher vocational students themselves, the “post-00s” vocational students have a slow employment phenomenon, and the proportion keeps

rising, which has become a prominent problem affecting social stability. By analyzing the current situation of “post-00s” higher vocational students’ “slow employment”, this paper puts forward targeted countermeasures and suggestions in terms of rational view of slow employment, optimization of employment environment with the help of social forces, innovation of education and teaching and upgrading of majors and teachers, strengthening personalized employment services and assistance in the construction of health psychology, so as to enhance the employability of “post-00s” higher vocational students and promote social stability.

Keywords

The Post-00s Generation, Higher Vocational Students, Slow Employment, Education, Countermeasures and Suggestions

Copyright © 2023 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

就业是民生之本[1], 近年来, 受高职扩招第一届毕业生、疫情、国内经济下行压力、国际形势动荡[2], 及“00后”高职生自主创业、备考、当兵或在家陪父母等因素影响, 出现“00后”高职生“慢就业”现象[3]。2022年中央工作经济会议报告将创造就业, 就业优先置于宏观政策层面, 同时强调必须把就业问题摆在更加突出位置。“00后”高职学生“慢就业”现象的持续升温不仅造成人才资源的浪费, 而且变相的“啃老”也减缓了“00后”高职毕业生成长成才和服务社会的进程[4]。高职生“慢就业”现象对学生、高校、家庭、社会都产生了一定的负面影响。因此, 需要高职院校分析“00后”高职生就业现状及存在的问题来优化育人模式, 文章通过对社会环境、高职院校教育理念、高职生就业心理进行分析, 通过理性看待慢就业, 借助社会力量优化就业环境, 教育教学革新及专业、师资升级, 加强个性化就业服务及健康心理建设帮扶等四个维度提出对策建议。

2. “慢就业”现象

“慢就业”是近几年新兴的概念, 自2015年工人日报上发表的一篇文章《“慢就业”: 如此“任性”为哪般?》之后, “慢就业”就引起了人们的重视, 关于高职生“慢就业”的话题也更多地涌现在了网络和报刊中。在“慢就业”的群体中, 高职生可以说是不容忽略的一个群体。

近些年, 越来越多的高职生毕业后未进入传统“毕业即就业”的模式, 而是选择了“毕业-阶段性休息-求职”的行为轨迹, 高职毕业生就职的行为表现上和意愿上均呈现放缓趋势[5]。导致“慢就业”这一现象出现的原因较为复杂, 较多高职学生期待有更高质量的就业, 根据麦克斯调查, 近几年来高职毕业生因为长期的低收入对就业现状的不满意程度的比例明显上升[6]。不管是高职生毕业之后长期低收入及就业难的困境, 还是选择自我提升或积累经验创业, 慢就业现象均会让作出此种选择的高职生面临经济成本与时间成本的双重压力, 就会产生消极负面的现象。

第一, 慢就业将导致社会层面的失业率上升。由经济学的理论可知, 一个社会宏观经济水平的稳定应当满足四个条件: 充分就业、物价平稳、经济增长、收支平衡。其中首当其冲的便是就业问题。按照奥肯定律可知: 失业率同GDP二者之间表现出显著的负相关关系。社会总体经济发展水平亦在一定程度上受制于失业率。假若存在较大体量的失业人口, 则意味着相当一部分社会资源处于闲置状态。第二,

高职生毕业之后，如若其未能在社会上找准自身的定位，则其在长期处于此种状态的情况下，极易出现懒散行为与懈怠情绪，自身能力会同社会发展相脱节。毕业后选择慢就业的学生往往会出现迷茫，得过且过，缺少对未来的规划，甚至失去一定生存能力，最终沦为典型的“啃老一族”，损害自己和家人，同时也会对社会和国家发展产生影响。

3. “00后”高职生“慢就业”原因分析

“00后”高职生选择“慢就业”的原因复杂，但主要因素在于社会层面、学校层面和个人层面。

3.1. 社会层面

社会层面因素是造成“00后”高职生“慢就业”现象最宏观的因素，主要包括当下就业形势、新冠疫情和全球经济下行等方面。

3.1.1. 当下就业形势的影响

2022年是高职扩招后毕业第一年，劳动力市场新进大批适龄劳动力。高职毕业生人数呈现递增态势，而与之形成鲜明对比的是，市场未能增加就业岗位，甚至部分就业岗位大幅裁员，这种就业需求与供给之间的矛盾让就业形势变得严峻。以互联网行业为例，时至2022年，国内诸多互联网公司在对外人力资源招聘方面压缩了计划，对内开启了大幅度裁员。可以说，以往发展势头良好的互联网行业减缓了发展势头，其直接带来的影响便是为社会创造的就业岗位锐减。由此，“00后”高职生“慢就业”成为他们适应环境、趋利避害的折中选择。

3.1.2. 新冠疫情和全球经济下行的影响

在新冠疫情和全球经济下行等多因素叠加，导致部分企业出现不间断停工停产等经营不稳定等情况，受冲击较大的行业对先前制定的人力资源招聘计划相继进行缩减处理或直接取消。这就让市场上面向高职毕业生提供的就业岗位数量锐减。疫情和全球经济下行让“00后”高职毕业生就业选择面临着诸多的不确定因素，将导致部分“00后”高职毕业生产生焦虑情绪，这种情况如若不加以及时干预和帮助，情况严重的甚至会使部分“00后”高职毕业生出现心理异常。

3.2. 学校层面

高职院校的人才培养和专业设置未能同社会发展进程做到精准匹配，且就业指导工作未能与时俱进，这也一定程度上导致了“00后”高职生的“慢就业”问题。

3.2.1. 高职院校人才培养与企业需求存在滞后脱节

高职院校人才培养普遍存在滞后市场需求现象，部分专业存在严重脱节情况，类似专业高职毕业生进就业市场必然举步维艰，而高职院校人才培养模式中，校企深度融合可有效解决人才培养与社会脱节等问题，但从高职院校各专业与企业合作进行人才培养情况看，存在企业合作不长久、知名企业严重不足、老师走不出去企业请不进来等众多问题，严重制约高职院校人才培养，不利于学生专业技能学生，影响未来就业。

3.2.2. 高职院校专业设置不能及时适应市场需求

从劳动力市场供求关系角度来看，目前还存在的一个突出问题便是新兴行业人才的培养及需求二者之间存在矛盾，具体表现为可供企业或者用人单位遴选的新兴行业人才短缺。究其原因在于，相当一部分高职院校在专业设置方面未能同社会发展进程精准匹配。高职院校在对待新兴专业开设问题上，因新兴专业对于师资力量、课程标准、课程体系及实训基地等有着诸多要求，并且需要经过系统论证与调研，

由此造成高职院校不会轻易在学科建设过程中大力推动新兴专业开设的问题。

3.2.3. 高职院校就业指导有效供给不足

据中国青年报社会调查中心针对 2000 余名高职毕业生调查显示,有 62.4%的高职毕业生认为没有提前做好职业生涯规划是导致“慢就业”最关键的问题所在。自 2014 年以来,高职院校学生职业生涯规划教育得到了广泛关注,高职院校也相继开设了相关课程,但从实际开展情况来看,相当一部分高职院校仅将此类课程安排为选修课,且授课内容过于专注理论层面,亦在相当大的程度上削弱了课程的实效性。同时任课老师水平参差不齐,有一定创新创业及经济相关专业背景老师较少,多为辅导员兼课。例如:浙江省某高职院校职业生涯规划老师共 12 人,相关专业老师 2 人,另外 10 人为体育、音乐、艺术设计、生物学、计算机应用、动漫设计与制作等专业,授课视野与水平有一定局限性,与现实高质量就业教育需要不匹配。

另外,较多高职院校的就业指导模式陈旧老套,例如:近年来,用人单位招聘多为“线上”开展,而较多高职院校在就业课中相应的“线上”求职和面试技能培训学习严重不足,很多学生面对线上招聘出现表现欠佳及不知如何准备的情况。另外,针对就业困难及弱势学生学校少有提供一对一个性化就业指导服务,导致此类学生就业规划模糊茫然。这均是导致“00 后”高职学生“慢就业”的主要因素。

3.3. 个人层面

3.3.1. “00 后”高职生特殊的成长背景

22 届高职生是第一批“00”后毕业生,作为“00 后”高职生,其所处的成长环境同以往“80 后”、“90 后”毕业生的情况不同,其成长于网络时代全球一体化的时代背景下,世界各国与地区在经济、政治、文化等方面不断交汇碰撞,让各类全新思潮影响到“00 后”高职生的思维模式。同时,“00 后”高职毕业生多为独生子女,父母对子女的职业选择更宽容。另外,家庭物质条件也更富裕了,即便其选择慢就业,父母与家庭亦会为其提供足够的经济支持,这样便在无形中削弱了其就业意愿。

3.3.2. “00 后”高职生心理健康程度差,就业心理偏差且定位不准

“00 后”高职学生整体心理健康状况相对较差,例如:浙江省某高职院校 2022 届 5389 名毕业生进行明尼苏达多项人格测试(MMPI),普查结果显示,单项分 70 分以上可能存在心理不健康人数占比 23.61%,统计结果显示癔症、精神衰弱学生人多居多,癔症和精神衰弱是两种相对的情绪表现,说明多数问题学生走向两个极端——特别兴奋和特别乏力,这与 2022 届毕业生就业情况现状相对吻合,就业选择相对盲目和极端。

部分“00 后”高职生毕业后坚持优先选择到大城市、大机关、大单位就业,如果岗位不满意就继续等待,绝不找低于标准的工作与岗位[7]。

“00 后”高职生正处于学生向职员转变的角色转换期,因为尚未真正步入社会,没有过多了解就业市场,因此容易存在一些“好高骛远”的就业心理,比如,倾向于考事业编,国企,倾向于“一线城市”,倾向于大企业、高薪资水平的行业和岗位,在没有找到心仪的工作之前,他们“宁缺毋滥”,所以导致了“高不成低不就”的情况,造成了就业的延迟[8]。

4. 解决“00 后”高职生“慢就业”问题的对策建议

根据“00 后”高职生“慢就业”在社会、学校及个人层面存在的问题,通过理性看待“慢就业”、借用社会力量,优化就业环境、构建校企深度融合的育人体系,培养高质量就业人才、“慢就业”个体精准帮扶等方式进行改善。

4.1. 理性看待“慢就业”

实事求是的看，当前“00后”高职毕业生“慢就业”现象已较为常见，是“00后”高职毕业生社会现状的一种抉择，为此，高职院校的就业指导人员及教师必须审慎、全面地看待这一问题。

高职生在求学期间会形成自身的择业观、就业观以及发展观。这便凸显出高职院校就业指导工作的意义与价值，也就是说，若高职院校就业指导人员及教师唯有根据当前就业政策、就业方向和就业形势展开切实可行的就业教育，才能强化学生的认知，让其了解当下就业环境与形势。针对那部分选择慢就业的学生，高职院校就业指导人员以及就业指导教师应当保持宽容态度，并改变以往以就业率评判就业工作优劣的育人模式。

对于一些有着较强自主创业意愿的学生，高职院校就业指导教师应当注重对其进行系统地创业教育，帮助其养成良好的创业思维，能理性地判断创业项目，审慎地分析创业风险，客观地评定创业素养。同时，高职院校就业指导教师应当针对严峻的就业形势，让高职毕业生对慢就业抉择加以慎重。高职院校就业指导教师应当认识到慢就业现象对于国民经济增长所产生的消极影响，对高职毕业生慢就业群体动向精准掌握，以便能更好地实现对慢就业学生群体的再教育和帮扶。

4.2. 借助社会力量，优化就业环境

4.2.1. 强化企业管理，规范就业用工

当下就业形势下有部分用人单位通过低廉劳动报酬进行利益最大化，特别是对高职毕业学生进行劳务剥削，部分中小企业的用工管理乱象，高职毕业生的劳动权益得不到保障，导致对中小企业缺乏信心。为此，应强化企业用工管理监督工作，确保职工劳动权益得到保障。例如：浙江某高职院校动漫专业学生在实习期间，有企业对实习生不给予任何工资，公司住所需付500元/月，水电费自理，甚至还出现收费上万月进行培训等情况，对该专业毕业学生造成强大的经济压力，也是导致就业质量严重下降的主要原因，而后该高职院校对招聘单位严格审核，月薪低于3000元/月的企业不入校招范围，才逐渐有所好转。但依旧需要高校、社会和政府加强对用工企业的管理，确保劳动者权益得到保护。

4.2.2. 借助社会资源，拓展就业市场

拓宽就业渠道对促进高职学生就业是关键，从信息时代而言，全面完善招聘信息平台是当务之急，这需社会与高职院校合力，可通过搭建网络信息平台，为高职院校提供丰富的就业信息，线上招聘能有效提升效率，学生可根据自身时间在不同时间段多单位应聘，网络信息平台需政府力量，做到招聘企业优质多样丰富。同时要充分利用好校企合作企业、优秀校友资源，通过订单班培养、优秀校友进校园宣讲会、企业共建实训基地、企业参与课程建设等方式，实现学生成长成才，扩宽就业渠道，促进学生就业。

4.3. 高职院校教育教学革新及专业、师资升级

4.3.1. 构建校企深度融合的育人体系，培养高质量就业人才

高职院校在人才培养如不积极跟进市场需求，所培养的人才在就业上自然会存在不足，必然导致“慢就业”加剧。为此，高职院校应对市场行业和企业需求，构建校企深度合作的育人体系，培养高质量就业人才。

1) 全面优化人才培养体系，对人才培养方案加以动态调适

“慢就业”现象的产生与高职院校人才培养模式陈旧有很大关联。而近年来，高职院校人才培养普遍存在跟不上企业发展速度，导致学生进入社会后重学新技能等现象，为提高效率和时间成本，高职院

校需在第一时间了解当下用人单位人力资源诉求，在此基础上对专业课程体系加以调整更新与重构。高职院校应当依托细致、扎实的市场调研活动，了解区域内相关企业人力资源专业技能需求概况，并以此作为课程标准的构建基石。同时，高职院校应积极与当地知名企业合作，利用企业资源建立实习实训基地，为学生提供模拟就业及参加实习实训提供优质平台，这将帮助学生实现就业能力提升。例如：浙江绍兴某高职院校利用地方产业学院平台，与地方高质量企业合作共同建设实训基地，并通过开设订单班等形式，为培养优质毕业生提供市场所需的最前沿的技术技能教学。

2) 与用人单位深度调研与合作，确保所学与社会需求同步

高职院校应积极了解用人单位对人力资源所需标准和要求，以此为基础强化人才培养质量，实现对“00后”高职生“慢就业”现象有效化解。

具体来说，高职院校应对市场人力资源需求动向加以调研分析，并依托同用人单位的交流与合作，如邀请用人单位人力资源专家及业务部门精英对高职院校的专业人才培养方案加以评估，找出其中同用人单位现实人力资源诉求之间存在的不足问题，唯有这样，方能达成对高职院校人才培养质量的改进提升。例如：高职教师每年都可以走访一定数量的企业，通过问卷与访谈形式进行深度走访和交流，以专业为单位全体教师参与，并形成走访调研报告，以学院或系为单位分享、研判与交流。将企业需求和学生在用人单位的表现进行分析研究，为后续高职院校就业人才培养提供整改思路。还可邀请企事业单位人力资源管理人员来校为学生介绍和分析当前劳动市场与行业对人力资源的实际诉求，并积极引导高职在校生充分利用课余时间参与实践，实现对行业发展趋势了解和前沿技术技能的学习，理性合理制定自身的职业生涯规划，致力于对自身在专业知识层面短板与不足加强提升，学习社会经验，实现对高职生“慢就业”问题优化。

3) 优化校企合作教育教学体系，强化专项知识技能学习考证

基于保证毕业生顺利求职，高职院校须注重校企合作，强化学生专业知识学习，考取企业需求的职业资格证书，提升就业能力。在与企业合作前，高职院校应当对企业加以审核，遴选契合市场发展前景的企业，来提升实训教学和学习考证质量。例如：绍兴某高职院校依托绍兴市建筑业产业学院，开展校企深度合作教学点，该校国家级职业教育教师教学创新团队师资联合联盟等理事单位骨干技术和管理专家组建形成“设计-施工-生产-管理”建设全过程的教育教学体系，通过优质师资培训与锻炼，学生专业技能得到长足进步，八大员等职业资格证书考试通过率达80%，大大促进了该专业就业。以该专业2022届毕业生进行浙江省就业质量跟踪调查数据为例，薪资收入、第一次就业率、就业与专业相关度、就业满意率等10项数据均超学校平均数，就业能力远超普通学生。

4.3.2. 推动专业布局调整和升级

以新兴产业为切入点，积极推动专业产业布局，同时，国家教育主管部门应当继续推动和鼓励高职院校申办职业本科，以此为高等职业教育注入全新的发展动力。引导高职院校在专业设置以及学科设置层面同区域经济发展相结合，对高职院校现有专业进行梳理，淘汰过于陈旧、不符合当前时代发展的传统专业，或者引导这些传统专业进行专业重整。高职院校需更加每年毕业生就业质量跟踪调查情况，研判全省前20%和后20%专业分布，可分析判断未来趋势，就趋势专业大力发展，弱势专业可在招生人数上适当减少，如连续6年毕业生就业质量均在全省后20%的专业，可考虑停招取消该专业或大刀阔斧压缩招生人数。对连续3年就业质量均在全省全20%的专业，可考虑扩招学生和引进优质师资与行业专家进行大力培育和布局。通过专业布局调整，优势专业升级，可有效解决高职毕业生的就业环境，纾解“慢就业”情况。

加强高职院校就业指导师资力量

高职院校因就业指导教师队伍普遍薄弱,急需建立一支高素质专业化的就业指导团队,增加就业及创新创业等相关专业背景的教师,尽可能提升队伍专业度,同时对已有团队每学期组织外出学习,每学年至少一次的高层次培训,强化队伍专业能力及保持和社会需求的同步衔接。另外,还可通过教师职业技能比赛、带学生队伍参加创新创业大赛等方式不断提升师资能力。同时可聘请知名企业资深人事顾问走进课堂,以外聘老师身份扩充师资力量,扩宽教师队伍的结构。专业化、多样性的师资队伍可丰富教学方法和内容,满足更多高职学生就业知识学习的需求,提升就业质量。

4.4. 加强个性化就业服务及健康心理建设帮扶

4.4.1. 全覆盖精准追踪“00后”“慢就业”学生,进行个性化就业服务

全覆盖精准追踪就业服务是破解高职生“慢就业”问题的暖心工程,增强高职学生就职效能感、助力高职学生社会化角色转换起到重要作用。高职院校应立足学生个性化就业指导,创新运用新媒体平台,以一对一、多对一的方式,具体化、针对性地加强指导。推动就业教育及就业指导工作能够实现对每一个学生的精准覆盖和追踪,即便毕业生产生了慢就业的想法,也可通过谈心引导与教育帮扶的方式,深入了解学生产生和形成此想法的内在原因,进而给出针对性的就业指导意见,帮助解决学生“慢就业”问题。

针对被动“慢就业”群体就业能力弱,计划制定和执行不到位的现实情况,高校就业指导部门要主动帮扶,协助学生制定就业搜寻工作计划,并持续跟踪辅导[9]。人在从事与自己性格相符工作时最易感兴趣,做自己喜欢的工作最具效率,为此就学生情况,对其进行精准就业推送,进行个性化就业帮扶,来解决高职学生“慢就业”现状。例如:可依托班主任、辅导员就班级“慢就业”学生进行深度沟通了解并给予心理引导,岗位推荐,再培训等形式进行帮助,对于特别困难学生进行个性化帮扶,建立“一对一”联系制度帮扶机制,做到就业帮扶不断线,根据学生特长与喜好,推荐符合学生个性的就业岗位、进行相关培训等,帮助学生到就业工作为止。同时,还要给此类“慢就业”学生继续进行职业规划引导,优化和巩固就业成果。

4.4.2. 做好“00后”“慢就业”学生心理帮扶

“00后”“慢就业”学生有不愿就业和就不了业两种,特别是后者,缺乏一定的就业能力,存在就业技术技能和个人综合能力不足等现象,如多次应聘失败会对其产生一定的自卑、信心不足等失落心理,面对激烈的就业现状,极易产生焦虑,长期如此则会形成心理问题。针对此情况,高职院校要主动摸排,对心理异常的学生进行干预,缓解其就业压抑情绪,帮助顺利过渡未就业时期。例如:高职院校可每两个月进行一次学生心理思想动态摸排,班主任对异常学生进行初步排查,如存在明显心理异常行为学生,报至学院心理辅导员或学校心理健康教育管理中心老师处,由心理相关专业老师进行第一时间干预,并建立就业实习期特殊关爱成长档案,班主任、辅导员、就业指导中心、心理健康教育管理中心等机构共同帮扶,进行谈心谈话和心理疏导,帮助其以良好健康的心理从容面对就业环境。

基金项目

2022年浙江省学生资助调研课题“名师育人”助推高职资助学生高质量就业研究(2022151);绍兴职业技术学院2022年校级科研项目访学专项课题“十四五”期间产业学院赋能大学生高质量就业发展研究(SZK202258)。

参考文献

- [1] 王树辉. 高校毕业生“慢就业”现象的诱因分析与应对举措[J]. 湘南学院学报, 2022, 43(3): 107-111.

-
- [2] 陈利霞. 后疫情时代工科院校大学生“慢就业”原因探析及应对策略[J]. 长春教育学院学报, 2022, 38(4): 46-53.
- [3] 韩悦, 赵树国, 白汀汀. 河北省职业院校毕业生“慢就业”现象分析与对策研究[J]. 邯郸职业技术学院学报, 2022, 35(3): 73-74+78.
- [4] 郭明净. 后疫情时代大学生“慢就业”群体就业质量提升路径探析[J]. 福建技术师范学院学报, 2021, 39(6): 636-641.
- [5] 宋凌云. 场域理论视角下高校毕业生“慢就业”现象分析与对策[J]. 信阳农林学院学报, 2022, 32(3): 125-130.
- [6] 熊苗, 张怡. “慢就业”毕业生群体存在的就业问题及对策[J]. 山西青年, 2021(18): 175-176.
- [7] 刘玉升, 褚蓉. 新时代背景下高职院校“慢就业”现象研究[J]. 宁波职业技术学院学报, 2019, 23(1): 34-38.
- [8] 泮幼萍. “慢就业”视域下高校就业指导工作路径研究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(12): 127-129.
- [9] 张莎. 大学生“慢就业”群体就业质量提升探析[J]. 学校党建与思想教育, 2021(8): 66-68.