

毕业生“慢就业”现象及应对策略研究——“三全育人”理念下促就业路径探索

李振 范文文

(淮南师范学院)

摘要:毕业生“慢就业”现象逐渐成为高校就业工作的一个突出问题,也成为社会所重点关注的焦点。本文研究大学生“慢就业”现象的内涵,深入分析高校毕业生“慢就业”现象背后的多元因素,针对高校毕业生“慢就业”现象及成因,提出“三全育人”理念下促就业的路径。

关键词:高校毕业生;慢就业;“三全育人”;就业;路径

Research on the Phenomenon of "Slow Employment" among Graduates and Corresponding Strategies – Exploring the Path of Promoting Employment under the Concept of "Three Comprehensive Education"

Li Zhenfan Wenwen Huainan Normal University

Abstract: The phenomenon of "slow employment" among graduates has gradually become a prominent issue in the employment work of universities, and has also become a key focus of attention in society. This article studies the connotation of the phenomenon of "slow employment" among college students, deeply analyzes the multiple factors behind the phenomenon of "slow employment" among college graduates, and proposes a path to promote employment under the concept of "three comprehensive education" in response to the phenomenon and causes of "slow employment" among college graduates.

Keywords: college graduates; Slow employment; 'Three Comprehensive Education'; Employment; path

引言:“慢就业”作为一种社会现象,现已成为新时代高校毕业生就业生态中的新问题、新常态。因此,科学地看待“慢就业”,探索“三全育人”理念下促就业路径,力求在全员、全程、全方位等三个层面协同促就业,不断完善就业引导机制,将有助于破解“慢就业”带来的困境,使高校的人才培养形成一个完整的闭环,给多方交上一份满意的民生答卷。

一、高校毕业生“慢就业”的内涵

“慢就业”是指部分大学生由于主观或客观因素,毕业后不急于求职就业也没有继续升学深造,而是选择以游历、陪伴家人、进修、备考、创业考察等形式待业的一种社会现象。“慢就业”是与毕业即就业的传统就业观念相悖的一种新形态,基于不同的视角,国内研究者对于“慢就业”的分类也有所不同。现有研究主流观点将“慢就业”分为积极和消极两大现实类型。积极的“慢就业”是指部分高校毕业生对自己有明确的职业规划,较为理性地放慢求职节奏,主动利用一段时间提升自己,调整心态与观念等,以便找到更加满意的职业,达成理想的就业状态。消极的“慢就业”是指部分高校毕业生由于对社会、就业形势及自我认知存有偏差,职业规划迟缓或缺乏清晰的规划、技能准备不足等,暂时无法或者不想获得就业岗位而导致的暂不就业。

对于高校毕业生积极的“慢就业”,各个层面应该给予更加宽松包容的态度,转变以初次就业率衡量就业的方式,给高校和毕业生足够的空间。对于消极的“慢就业”,要警惕演变为懒就业和不就业。在我国当前社会经济发展和后疫情时代大背景下,无论以上哪种“慢就业”,一旦形成长期的、大规模的“慢就业”,就势必会给社会、高校、家庭、个人以及企业等多方的发展和价值实现带来不利的影响。因此,在解决“慢就业”问题时需要深入剖析原因,进行精准分类施策,找到解决路径。

二、高校毕业生“慢就业”现象的成因分析

从个人、家庭、高校、社会等层面分析发现,产生毕业生“慢就业”现象的因素十分复杂,现就一些主要因素进行梳理。

(一) 个人因素

由于就业形势竞争激烈,部分毕业生对前途较为茫然,为逃避就业压力而选择“慢就业”。体现在部分毕业生在大学阶段对自己的职业规划、岗位意向考虑不够周全,就业目标不明确,就业认识不清晰。还有部分毕业生求职的主观能动性不强、对自身专业能力缺乏信心、盲目二战考研、岗位和薪资预期过高,或者担心失去应届毕业生身份不敢随便就业等。这些就业

信心不足或求职心态不端正等因素制约着毕业生就业。值得注意的是,毕业生新型的就业观影响也日趋明显,自由职业也成了越来越多毕业生的选择,这些不被相关部门纳入就业范畴内,所以对高校就业率产生一定影响。

(二) 家庭因素

随着生活水平的逐渐提高,许多家庭不再急于毕业生分担家庭经济压力,甚至经济条件本就优渥的家庭,为学生在毕业后提供了充足的经济保障,让部分毕业生的“慢就业”没有了“后顾之忧”。同时,由于全社会对教育的重视和家长传统就业观的影响,家长更愿意支持毕业生继续考研、考公和考编,“二战”现象成为了越来越多毕业生的选择,也成了部分学生“慢就业”的理由。

(三) 高校因素

现阶段,部分高校的教学管理和专业设置不合理,应试化教育管理,造成毕业生动手和实践能力不足,不能适应当前市场需求,与岗位的需求人才不匹配。大多数的学生还是仅仅停留在课堂的理论上面,很少将理论转化为实践,缺少丰富的社会实践经验。导致在就业时缺乏足够的实际经验与动手能力,不能及时就业更不能高质量就业。同时,学校的就业创业指导不充分,缺乏针对性,也是对其就业产生障碍的一大原因。目前,毕业生的就业创业指导仅局限于相关政策、就业创业形势、求职创业技巧、简历和创业策划书制作等一些常规指导,还缺少个性化的就业指导策略和实质的创业指导实践。

(四) 社会因素

当前社会经济发展迅速,但随着毕业生人数逐年递增和人工智能时代的来临,高校毕业生的就业压力只增不减。一方面,毕业生数量的增多和岗位的减少,使就业竞争压力越来越大。另一方面,当下职位需求条件增高,青睐于吸纳社会适用性人才。同时,行业岗位失衡,毕业生与企业的供需不匹配,导致可能存在毕业生找不到工作,而企业却招不到人的状况发生。就业门槛逐渐提高,行业岗位失衡,人职不匹配等因素也制约着毕业生就业。

三、“三全育人”理念下促就业路径

“三全育人”是教育领域深化改革的一项重大举措,体现了立德树人的内在要求,契合新时代德、智、体、美、劳全面发展型人才培养的客观需要。将“三全育人”科学理念融入毕业生就业创业工作当中,精准提升工作的深度和广度,从而形成多方协同育人的长效机制,才能有效改善毕业生“慢就业”现状。

（一）全员育人促就业

社会层面，要健全“慢就业”“难就业”“懒就业”等重点群体就业促进机制。要制定毕业生灵活优惠的就业创业政策，要深化户籍、档案、社会保障等制度改革，鼓励毕业生合理流动，鼓励和引导毕业生到基层就业。要建立完善的人力资源服务体系、完善的法律法规和监管措施。要持续推动地方产业结构升级，大力发展高新技术产业，大力支持和发展民营企业、中小微企业。同时要充分发挥社会组织机构的作用，营造良好的就业创业环境，为毕业生提供更好的渠道和平台。

高校层面，要倡导全体教职工以自身的实际行动促进立德树人，多措并举促进毕业生就业，营造良好的促就业氛围。要锚定为区域发展和产业振兴服务，通过产教融合、校企合作、校地合作、工学结合，培养全面发展的适用型人才，逐步实现人才培养和就业需求的有效对接。要对接行业，加强专业内外的多元化课程设置，注重教学质量的提高。除专业技能外，还应赋予学生更多实践经历并提供深度学习的机会。要优化大学生职业生涯规划、就业指导、创业基础等就业创业课程，根据不同专业、不同阶段、不同时间节点进行个性化指导与服务，帮助学生树立正确的就业观、择业观，为学生营造更加良好的就业创业条件。

家庭层面，家长更要根据时代的不同及时转变传统的就业观念，不要“固执”地追求考公、考研、考编和所谓的“铁饭碗”工作，应该结合国家的就业政策与就业形势，去了解和遵从子女真正的状况和想法，给予合理的建议意见和积极的引导，而不是无条件地支持子女漫无目的的消极“慢就业”。同时，家长也可以鼓励子女参与到大学生入伍、西部计划、三支一扶、特岗教师、选调生等基层就业项目中，鼓励子女深入基层建功立业。

个人层面，作为学生，要进行科学的职业生涯规划 and 有效执行。必须要掌握扎实的专业知识技能、实践动手能力、社会交际能力等过硬的本领，同时培养良好的心态，树立正确的就业观、择业观，降低初次就业的期望值，拓宽就业适用领域，变消极就业为主动求职和自主创业，有意识地培养和提升就业创业技能和素质。

（二）全程育人促就业

根据学生不同时期的特点为学生提供全程个性化的就业指导与服务，有效帮助学生树立正确的就业观和择业观，提升学生综合素质，促进学生积极就业、高质量就业。

大学一年级，引导学生尽快适应大学生生活，逐渐树立牢固的专业思想，完成自我认知；进行职业生涯规划，树立正确的就业意识，围绕职业能力要求，制定实施计划，逐步培养职业素养。

大学二年级，指导学生完善、明确职业生涯规划内容并监督其有效执行；树立正确的择业观和就业观，开始职业道德训练；参加校园文化活动、社会实践活动和专项素质训练，继续提升自身能力。积极开展创新创业教育，鼓励参与“互联网+”“学科竞赛”等创新创业实践活动，提高实践动手能力、合作能力与创新能力，进一步储备职业素养。

大学三年级，学生职业发展方向虽已明确，但具有多元化特点，就业、创业、考研、考公、考编等成为了学生不同的选择。针对多元化特点，引导学生树立正确的职业价值观；进行针对性和个性化的职业能力、专项素质培训和检验；教会学生掌握收集和正确解读就业政策、就业信息的方法等。

大学四年级，围绕“人职匹配”目标，引导学生进一步完善职业能力；充实学生就业理论和求职技巧知识，激发学生的人文内涵；做好考研、考公、考编等学生的分类指导和心理调适工作；帮助学生进行职业资格和岗前技能培训；鼓励学生积极参加实习、实践锻炼，积累岗位经验；为学生提供个性化的指导服务，引导学生完成角色转变，确保毕业生顺利就业。

（三）全方位育人促就业

第一，落实好个性化就业指导服务。针对积极的“慢就业”，

应对毕业生进行适当的鼓励，同时创造一定的环境，基于学生实际以及特点，做出科学判定，建立“一人一策”引导其理性就业。而针对消极的“慢就业”，应注重学生就业心理调适与帮扶，以增强学生抗压能力，科学调节就业预期。同时要注重因人施策，切实促成双向选取。如：对于缺乏理性规划，好高骛远的学生，应引导学生理性分析就业环境、就业形势与自己的能力、个性、兴趣，调整就业期望，明确适合的就业目标。对于需要信息服务的学生，应基于对学生综合分析的能力，多途径推送岗位信息。对于学业成绩、综合素质不佳的学生，除了进行就业指导外，还有必要进行有针对性的能力提升训练，在此过程中，为学生提供丰富的资源和平台，增加就业培训、实习、就业、创业机会，甚至有必要把就业指导与服务延伸到毕业后。

第二，提供“不断线”服务。一是落实好岗位推送不断线。学校要用足用好政策性岗位，持续开拓就业市场岗位，开展校园线上与线下招聘活动，继续促进过渡性就业。二是指导培训不断线。做好考公、考研、考编等指导；优化职业技能培训，利用高校丰富的数字化资源与平台，开设一批市场急需、专业相关的免费职业技能培训课程；加大对有创业意愿学生的创新创业指导支持力度。三是重点帮扶不断线。加强台账管理，面向“慢就业”等群体，建立重点帮扶台账，跟踪服务，实时关注就业进展，认真落实重点群体求职创业补贴等帮扶政策。四是接续服务不断线。为后续落实单位的“慢就业”毕业生按应届毕业生身份及时办理就业手续，做好信息的衔接和服务接续工作，确保有就业意愿的毕业生全面纳入社会公共就业服务体系。

第三，建立长效联动机制。强化高校与社会、企业、家庭等相关主体合作。联动机制以提升大学生就业竞争力、实现大学生人职匹配、供需平衡为导向，责任共担、优势整合，互利共赢的一种合作过程和方式。如：社会层面，政府应加大投入力度，积极履行促就业、保民生的职责使命，充分加强和发挥桥梁、激励与导向功能，促使各方利益与责任有效联接。企业层面，应加大对人才培养的介入和参与力度，建立联合培养基地，从市场的角度协同高校增强大学生培养与社会需求的匹配性。高校层面，应立足经济结构调整与产业升级，扎根区域经济与地域文化，聚焦行业发展，充分整合资源，改善办学条件，调整培养模式，增强人才培养的针对性，为企业和社会培养适用型人才。同时充分借助媒介，打造宣传和信息发布平台，落实好就业引导以及服务。家庭层面，应主动与学校交流配合，打破传统束缚，为子女择业提供有效引导以及适当支持。

通过以上多方联动，创造人尽其才的环境和机制，推进毕业生就业观念的转变，营造激励大学生干事创业，建功新时代的良好氛围，增加就业岗位和柔性发展机会，实现人职匹配，助力“慢就业”毕业生更快、更高质量就业。

参考文献：

[1]张有鹏.浅谈“三全育人”视角下高校大学生“慢就业”现象与改善对策[J].现代教育论坛, 2021, 4(8):22-23.

[2]尹学铭.“三全育人”背景下高校毕业生“慢就业”成因与破解路径研究[J].中国就业, 2022(10):2.

[3]冯志兵.“三全育人”视域下高校毕业生“慢就业”现象与对策研究[J].黑龙江人力资源和社会保障, 2022(9):3.

[4]许艳芳等,“三全育人”视角下高职院校毕业生“慢就业”问题研究[J].现代职业教育, 2022(12), 61-63

作者简介：

李振(1984-11),男,汉族,安徽太和人,淮南师范学院,讲师,研究生学历,硕士学位,博士在读,研究方向:教育管理、就业创业

范文文(1986-01),女,汉族,安徽太和人,淮南师范学院,助教,研究生学历,硕士学位,研究方向:道德教育

课题/基金项目:毕业生“慢就业”现象及应对策略研究——“三全育人”理念下促就业路径探索.2020XJYB062.校级。