

高校毕业生“慢就业”现象成因及对策分析

■汪水兰 黄琬婷

摘要:近年来,随着就业形势愈发严峻,越来越多的高校毕业生倾向于“慢就业”,高校毕业生“慢就业”现象俨然成为新时代高校就业生态中的新问题、新常态。本研究针对高校毕业生“慢就业”现象开展调查研究,通过对调研结果及相关就业数据的分析,从客观层面分析高校毕业生“慢就业”现象,运用交叉分析对“慢就业”群体进行画像,“慢就业”群体呈现多为女性、性格拘谨、城镇学生、多为文科专业四个特征;探究“慢就业”现象深层次原因,并针对性提出破解对策。

关键词:高校毕业生 慢就业 交叉分析

一、前言

2022年,中国高校毕业生人数达1076万人,同比增加167万人,规模和增量均创历史新高,就业形势十分严峻。与之相反,毕业生选择就业比例下降,选择慢就业的比例上升。研究显示,2022届高校毕业生中50.4%的人选择就业,比去年下降6个百分点,选择慢就业比例较2021年提高了3个百分点^[1]。一面是就业难,一面又是更多的人选择慢就业,这种矛盾现象在“95后、00后”毕业生中越来越明显。“慢就业”已成为一种就业常态,这不仅影响了学生的择业观念和就业态度,而且对经济发展和社会稳定产生了负面影响,给高校就业工作带来新的挑战。高校毕业生就业问题成为各界关注和研究的重要课题。

因此,本研究将从高校大学生“慢就业”的发展现状和影响因素着手,分析高校“慢就业”现象产生的原因,探求破解之道,以遏制“慢就业”现象的蔓延。期望从理论上丰富高校就业理论,在实践上为高校就业工作提供参考意见和借鉴建议。

二、调查基本情况

调查目的:通过对高校毕业生“慢就业”现象进行调查,较客观地对“慢就业”毕业生的个性心理、家庭特征、就业观念等多方面的情况进行了解,剖析“慢就业”现象形成的原因,针对性地提出有效对策。本研究有助于高校毕业生树立正确的就业观,有助于高校更科学、合理地开展就业指导。**调查方法:**调查采取开放式的问卷调查,问卷主要由客观题为主。调查问卷主要通过网络调查的方式进行。调查对象:调查对象包括高校毕业生、辅导员及高校就业管理人员。调查内容:主要包括:受访者的基本信息(性别、性格、专业及家庭等方面),毕业生就业

基本情况(就业心理、就业状态、就业去向等),“慢就业”现象成因(社会原因、学校原因、家庭原因及个人原因)。调查样本量:调查于2022年6月07日至2022年7月10日结束,共收集到问卷486份,其中433份为有效问卷。数据处理方法:交叉分析。

三、调查结果与分析

(一)样本基本情况

数据显示,本次调查中毕业生男女生比例基本持平,其中男性205人,占比47.34%,女性228人,占比52.66%;受访者专业分布较为平均,文科48.96%,理工科51.04%,符合本次调研预期。在对受访者家庭特征方面的分析发现31.64%的毕业生来自城镇,68.36%来自农村,其中24.71%的学生为独生子女。受访者的性格方面:热情开朗者占53.58%;拘谨内敛者占46.42%。433位受访者中慢就业213人,占比49.2%,占较高比例。

(二)毕业生就业基本情况

1. 大学生就业市场竞争激烈,多数毕业生存在“就业难”的情况

在慢就业的受访者中,主动选择“慢就业”有79人,占比37.09%,而想就业但找不到工作的毕业生,即被动型“慢就业”者134人,占比62.91%,如果再加上因对自己信心不足或因前期的失败求职经历而选择放弃的那部分,实际中被动型“慢就业”人数的比例会更高。

2. 大学生就业期望值过高,对自身定位不够准确

近八成的受访毕业生期望进行机关、事业单位及国有企业。95位受访者希望进入国家机关,占比21.94%;110位受访者希望进入事业单位,占比25.4%;132位受访者希望进入国有企业,占比30.48%;只有46位受访者希望进入民营企业,占比10.62%,还有少部分受访者希

望进入外资企业或者自己创业。以上数据表明:大部分毕业生秉持求稳心态,普遍希望进入工作较稳定的单位。另一方面毕业生受到家庭因素及家庭成员的观念影响,在就业、择业问题上会听从父母的安排。

然而,受访者中如愿进入机关等单位的只有 58 人,占比 13.4%,与近八成的期望值相距甚远。更多的毕业生还是进入了民营企业,占比 64.09%。说明毕业生“慢就业”现象受个人心理预期影响,但市场无法提供理想型的就业与之匹配,一部分毕业生能够自我疏导,降低预期主动就业;而另一部分毕业生不愿意被动就业,从而进入到“慢就业”。

3. 个人能力强的毕业生更能够顺利就业

受访者“能够找到工作”以及受访者“想就业但找不到工作”主要原因都集中在个人能力方面。因“个人能力”找到工作的受访者有 105 人,占比 47.73%。而出于“个人能力不强”而“想就业但找不到工作”的受访者有 48 人,占被动型“慢就业”的总人数的 35.82%。由此可知,毕业生在大学期间的实践经验和个人能力等是影响其就业的重要因素之一。

(三) 毕业生“慢就业”群体特征分析

1. 毕业生慢就业人群主要为女生

数据显示,慢就业的男生占受访男生的 41.46%;而慢就业女生占受访女生的 56.14%。说明女生在毕业时较男生更倾向于“慢就业”,这一现象可能与女性的性格特征、对待就业的态度等有一定的关系。

2. 毕业生慢就业人群主要来自城镇

433 位受访者中,有 131 位来自乡村的受访者处于慢就业状态,占乡村受访者总人数的 44.26%;来自城镇的慢就业占城镇受访者总人数的 59.85%。这种情况说明相对于农村毕业生,来自城镇的毕业生更趋向“慢就业”,来自城镇的毕业生“就业难”问题较为突出。

3. 毕业生慢就业人群主要为文科类专业学生

文科类专业慢就业者占文科类专业受访总人数的 59.91%;慢就业的理工科占比为 38.91%,文科类专业慢就业毕业生相对比例远远大于理工科,反映出当前文科类专业较理工类专业更难就业。

4. 毕业生慢就业人群性格多偏拘谨内敛

性格开朗的受访者就业人数达 135 人,占比 58.19%;性格内敛的受访者就业人数为 85 人,占比 42.29%,相对就业率明显低于前者。说明拘谨内敛的毕业生相较于热

情开朗的毕业生在职场招聘中易处于劣势,慢就业人数相对占比较高。

5. 独生子女与非独生子女毕业生慢就业占比基本持平

身为独生子女与非独生子女的受访者的慢就业人数与就业人数均相差不大,分别维持在 50% 和 49% 的相对占比,说明,是否为独生子女对慢就业的影响没有明显的差别。

以上对毕业生基本信息与就业现状的交叉分析可知,“慢就业”毕业生的基本特征可分别描述为:多为女性、性格拘谨、城镇学生、多为文科专业。本文就以上结论对“慢就业”学生群体进行准确画像,为高校更有针对性地解决学生“慢就业”问题找到切入点,为今后更好地开展学生就业教育指明方向。

(四) 高校毕业生“慢就业”现象成因分析

1. 就业压力是影响大学生“慢就业”的主要社会原因

调查数据表明,受访者选择慢就业的社会原因主要是就业竞争压力。

因受就业竞争压力影响选择慢就业的人数占比 57.1%,受经济增速放缓及高校毕业生人数持续增加的双重挤压,高校毕业生就业竞争形势日益严峻。

2. 家庭条件及成员意见是影响大学生“慢就业”的家庭因素

不同程度的家庭条件是影响大学生慢就业的因素之一。调查显示,28.6% 的受访者因自身家庭条件优越而选择了慢就业。经济条件较优越的家庭为学生提供了充足的经济保障,导致部分毕业生就业观发生偏移,不重视择业和就业,形成慢就业。

其次,由于受家庭成员的影响,选择了慢就业的毕业生占比 71.43%,说明家庭成员未能对毕业生就业起积极引导作用,造成部分毕业生的“慢就业”甚至“不就业”。

3. 正确的就业观及就业指导教育是影响大学生“慢就业”来自高校原因

超过一半的慢就业学生认为由于学校没有给予必要的就业指导和帮助,从而选择了慢就业,这反映了部分高校的就业指导工作不到位,缺乏针对性。也有高达 50% 的慢就业学生表示由于学校没有进行正确就业观的教育,从而陷入了慢就业或者是不就业的窘境。这反映了高校学生就业观、社会价值观等教育缺失,没有充分重视

学生的就业工作,从而致使毕业生就业意识淡薄,造成了慢就业。

4. 考研/考公及放松一下再工作是影响大学生“慢就业”的个人原因

62.3%的受访毕业生慢就业的个人原因是继续考研/考公。由于用人单位无法给予本科生或更低学历的毕业生理想的薪资待遇和工作条件,大部分学生渴望追求自己的人生价值,希望通过读研考公、继续深造,提升自己的就业优势,实现自己的理想抱负,不拘泥于“毕业即工作”的观念。

27.3%的受访毕业生认为由于刚脱离学校,想放松适应一段时间后再工作,反映了部分毕业生一方面在面临就业时对自身的职业选择方向还比较模糊,认为大学毕业的放松是一个难得的休息时间,进而主动地选择了慢就业。另外,6.56%的受访者因自身能力不足选择逃避,这部分毕业生由于抗压能力不强,缺少自信且存在心理阻抗而被迫加入到“慢就业”中。

四、毕业生“慢就业”现象应对策略

(一)家庭层面:革新传统就业观念,营造健康积极的家庭氛围

(1)主动革新传统的就业观念,积极配合学校就业工作。家长应当积极培养孩子的就业独立性,帮助孩子树立正确就业观,鼓励孩子积极参与竞争。

(2)努力营造健康积极的家庭氛围,尊重孩子的就业想法。家长应结合子女的就业意向和当前就业形势为孩子提出合理建议,让其进行独立的思考和判断。

(3)帮助孩子形成健康独立的人格,构建家校联动的就业观教育。当孩子选择待业考研或考公而“慢就业”时,家长应及时鼓励孩子并对其进行指导,避免孩子一再落入“慢就业”。

(二)高校层面:细化学生职业生涯指导,对毕业生施行精准帮扶

(1)高校应精准掌握毕业生求职意向,为毕业生开拓就业市场,提供精准的就业服务,提高就业工作的高效性

以及针对性。

(2)相关教师应该加强对学生的就业规划的教育和引导,提高教学的效率,为学生输送正确的择业观和就业观。

(3)积极开展毕业生“就业+心理”教育,提高学生的心理承受能力,引导学生正确面对社会压力和挫折,较大程度上预防“慢就业”现象发生。

(三)个人层面:提高个人综合能力,做好职业生涯规划

(1)尽早了解市场需求,提高个人综合能力。高校毕业生作为就业的主体,应当充分调动自身的积极性,主动提升个人能力,努力学好专业知识,积极参与学科项目 and 实践项目,丰富自己的履历。

(2)尽早做好职业规划,树立合理的择业就业观。正视就业现状,正确认识自我,接受职业生涯教育和指导,保持自我主见,理性调整就业目标和就业预期。

参考文献:

- [1]任晓宁.大学生迎最难就业季,选择慢就业的人多了起来[N].经济观察报,2022-04-28.
- [2]孙珊珊,叶静婷.高校毕业生“慢就业”现象与对策[J].高校辅导员学刊,2022(3).

(作者单位:桂林航天工业学院)

基金项目:本文系2021年度广西教育科学规划大学生就业专项课题:高校“慢就业”现象驱动因素、动力机制及破解路径研究(课题编号:2021ZJY1130);2022年广西高校大学生思想政治教育理论与实践立项研究重点资助课题“五育融合”视角下Z世代大学生社会责任感测度、影响因素及培育路径”(课题编号:2022MSZ032)。

作者简介:汪水兰,桂林航天工业学院,讲师;黄琬婷,桂林航天工业学院本科生。