

# Analysis of the Employability of the “Slow Employment” Group of “Post-00” Graduates in Vocational Colleges and the Construction of Employment Service Systems

Yuan Cui Zhaoziyi Luo

Yunnan College of Finance and Economics, Kunming, Yunnan, 650032, China

## Abstract

In the work of employment guidance, it is found that the current employment difficulties of vocational college graduates are not difficult to find a job, but to find a suitable job. Employers can not find suitable employees and graduates “slow employment” phenomenon persists at the same time, and has a further worsening trend. As an important subject of graduate employment, how schools adjust their work ideas, improve their working methods, avoid students from “slow employment” to “lazy employment” and “non-employment”, and provide more accurate employment guidance services for such students, is a problem to be solved. Combined with the actual work situation, it is of great significance to explore how to build an effective employment service system in the face of the “post-00” slow employment group, which is of great significance to promote graduates to achieve higher quality and fuller employment.

## Keywords

“post-00” graduates; slow employment; employability analysis; employment service system

## 高职院校“00后”毕业生“慢就业”群体就业力分析及就业服务体系建设

崔元 罗墨紫怡

云南财经职业学院, 中国·云南昆明 650032

## 摘要

在就业指导工作中发现,高职院校毕业生当前的就业困难,不是找工作难,而是找到合适的工作难。用人单位用人难和毕业生“慢就业”现象持续存在,并有进一步升级的趋势。学校作为毕业生就业工作的重要主体,怎样调整工作思路,改进工作方法,避免学生由“慢就业”演变为“懒就业”“不就业”,并为这类学生提供更精准的就业指导服务,是亟待解决的问题。结合实际工作情况,探索学校在面对“00后”慢就业群体时如何构建有效的就业服务体系,对推进毕业生实现更高质量和更充分就业的目标具有重要意义。

## 关键词

“00后”毕业生;慢就业;就业力分析;就业服务体系

## 1 引言

2022年第一批“00后”大学生毕业,与往届毕业生相比,“00后”个性更加鲜明,求职上存在显著差异,家庭也更支持学生的多元就业选择。同时,高校毕业生规模逐年增加,经济下行业压力等多重因素影响下就业形势愈加严峻,毕业生“慢就业”现象也愈加凸显。本研究根据问卷调研,对“00后”学生的就业力进行分析,并从学生的角度对产生“慢就

业”现象的原因进行分析。

## 2 高职院校“00后”毕业生就业力分析

### 2.1 就业力分析模型

依据权威生涯理论,结合国内高校学生实际就业过程,在社会认知职业发展理论的指导下,设计出就业力诊断模型(图1)。

根据就业诊断模型设计了从就业意愿、目标认同、工作分析、人力资本信心、求职机会挖掘、求职表现力、监控调节、求职效能感8个维度的调研问卷,了解学生产生“慢就业”心理的原因,分析学生在就业力方面存在的问题。

**【作者简介】**崔元(1990-),女,中国云南元江人,硕士,从事大学生职业生涯规划与就业指导、创新创业教育研究。

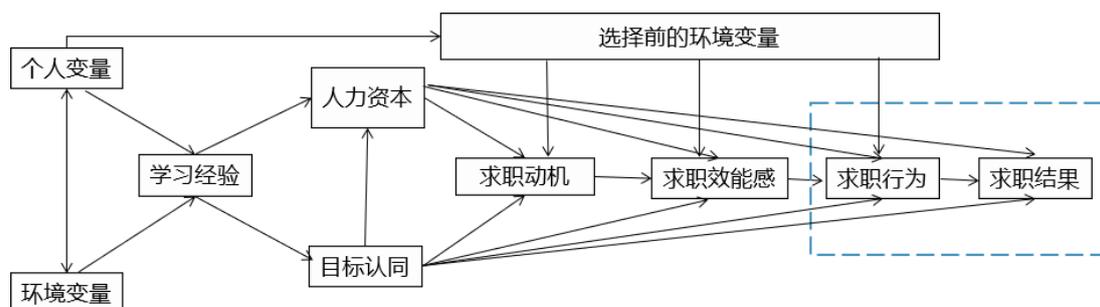


图1 就业力诊断模型

## 2.2 数据来源

本研究数据来源于2022年12月至2023年12月期间云南省某高职院校的调研数据，共搜集到4个学院不同专业的2674名学生的问卷数据，由于测评中含有测谎题，删除无效数据后，有效数据2063条。且调研发现，参与调研学生普遍为2002、2003年出生人群，即为“00后”毕业生典型代表。

## 2.3 结果分析

### 2.3.1 “00后”毕业生整体就业力倾向分析

整体来看，参与调研学生的就业力总分平均分为5.53分（得分范围为0~10分），处于中等水平（图2）。在就业力的8个子维度上，学生在就业动机、工作分析两个维度上表现良好，得分最高；但在求职机会挖掘、人力资本信心两个维度上表现较差，得分最低。

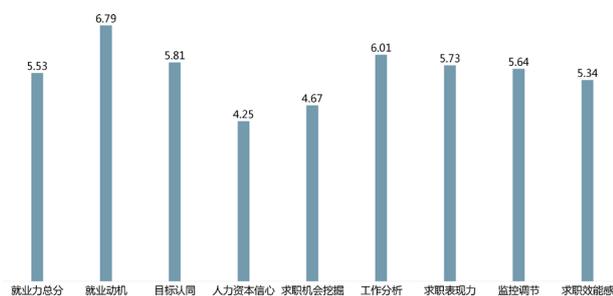


图2 学生在就业力总分及子维度上的得分情况

### 2.3.2 各维度分析

#### ①就业动机子维度分析。

从就业动机看，参与调研学生的主动动机得分（6.79分）高于被动动机得分（2.25分）。在主动动机的具体题目上，得分最高的是“毕业后工作可以经济独立，这点吸引我”，为7.73分。在被动动机的具体题目上，得分最高的是“工作后的收入可以帮助家里分担压力，所以我愿意就业”，为7.23分。

从具体就业意向看，参与调研的学生当中，31.92%的学生不挑单位性质，除此之外，学生最青睐的三种单位是事业单位（24.76%）、国有企业（10.42%）、自主创业（10.42%）。

从感受到的专业就业范围看，参与调研的学生当中，15.64%的学生认为自己专业的就业范围非常窄。感受到的就业范围是学生立足专业开展就业的基础，如果感受到“狭窄”，学生就容易在就业过程中容易催生“迷茫”“焦虑”

的情绪。

#### ②目标认同子维度分析。

目标认同围绕学生“是否有目标”“目标是建立在信息基础上的理智决策吗”来展开。分为清晰度、稳定性、信息力三个部分。

清晰度，指能够说出具体的、明确的、正式的目标岗位的名称，而不是笼统的方向、大类。

稳定性，是在较长的一段时间里，一直坚信这是自己的目标。也就是短时间内这个目标不会因为外界的某些看法或内心的犹豫而改变。

信息力，指目标的确定是建立在对自己的兴趣能力对各种选择进行信息探索和比较的基础上明确的，是明智周全的决策。

学生在目标认同方面的得分中等，为5.68分（得分范围0-10分）。在目标认同的三个子维度上，信息力得分最高，为6.18分，其次是稳定性，为5.86分，而清晰度得分最低，为4.01分。

对于参与调研的学生而言，在“自我探索”上得分最高，为6.56分，在“外部探索”上的得分最低，为5.77分，呈现出“对外探索”的封闭性，缺乏对于外界职业世界的探索和分析。

### 2.3.3 人力资本信心子维度分析

人力资本信心衡量的是学生根据自己当前的学习实践经验，判断自己在求职市场和未来职场中是否具有足够的竞争力。参与调研的学生人力资本信心较低，为4.51分。在人力资本信心的具体题目上，学生在“学历水平信心”上得分最高，为4.91分，在“实践经历信心”上得分最低，为4.63分。

### 2.3.4 求职机会挖掘子维度分析

求职机会挖掘包括知道如何挖掘就业机会，能够积极主动地利用各种渠道和资源获取想要的就业信息，并对所获信息进行整理评估。在学生求职过程中，缺乏获得职业信息的渠道、缺乏关于职业的信息等往往导致学生无法做出职业决策，确定职业目标。参与调研的学生在求职机会挖掘上的得分较低，为4.74分。在对自己求职机会挖掘能力的评估上，学生在“已知渠道利用率”上得分最高，为5.94分，在“现有信息满足度”上得分最低，为3.4分。

从求职机会挖掘的投入度看，参与调研的学生中，只有

32.25%的学生采取了搜集就业或者实习工作信息的行动。在采取信息搜集行为的学生当中,想了但没行动的学生高达59.61%。

### 2.3.5 工作分析子维度分析

工作分析是学生围绕自己的求职目标,评估对于职业世界的了解程度,包括对目标岗位、目标岗位所在的组织、行业、社会发展趋势等多方面的了解情况。是针对性求职的必要,也是在简历和面试胜出的关键。参与调研的学生在工作分析的得分上为5.76分。在工作分析的具体内容上,了解情况比较好的是:薪酬信息掌握度。了解情况比较弱的是:职位明确度。

### 2.3.6 求职表现力

求职表现力代表学生在求职过程中“自我营销的能力”,对于求职学生而言,人际理解能力、语言表达能力、主动性是必备的自我营销能力。参与调研学生的求职表现力处于中等水平,为5.71分。

从具体求职行为看,有22.8%的学生没写过简历,16.29%的学生至少针对1个职位写过简历。

在写过简历的学生当中,有36.48%的学生没有投递过简历,人数占比最多,其次是21.82%的学生投递过1~2份简历。

参与调研的77.2%的学生没面试过,人数占比最多,其次是10.1%的学生面试过2~3次。

### 2.3.7 监控调节

监控调节代表的是学生管理个人求职过程中的计划、情绪、复盘、反思、求助等的的能力,也就是调动自己和外界资源实现目标的能力。参与调研的学生在监控调节能力上处于中等水平,为5.57分在监控调节的具体表现上,学生在“他人支持的有效性”上得分最高,为6.08分,在“求职进度管理”上得分最低,为5.16分。

### 2.3.8 求职效能感

求职效能感指的是个体能够执行获得新工作所需要的行为的信念,代表的是“我有信心获得我想要的offer”。求职效能感会影响到学生的求职意图、求职行为、求职能力、求职强度、社会支持和求职结果等。求职效能感越高,学生在求职过程中就越能坚持求职目标,付出求职努力的愿意程度也就越高,并且能够采取有效的态度、思维方式和行为来应对求职中的挑战。参与调研学生在求职效能感上处于中等水平,为5.19分。在求职效能感的具体表现上,学生在“问题解决信心”上得分最高,为5.93分,在“岗位竞争力信心”上得分最低,为4.54分。

## 3 高职院校“00后”毕业生“慢就业”成因分析

“慢就业”现象的产生有社会经济、学校、家庭等客观方面原因<sup>[1]</sup>,也有学生个人的主观方面原因。从社会层面看,就业市场供大于求,未来国内经济下行业压力仍然存在,

通过刺激内需拉动经济的增长还需要一个过程。从家庭层面看,“00后”进入劳动力市场,随着家庭经济条件的改善,家庭也支持学生的多元就业选择,应届毕业生大学生较多地关注工作环境、工作福利、工作强度等方面,却忽略了初入职场个人提升与发展<sup>[2]</sup>。本研究根据问卷调研,从学生的角度对产生“慢就业”现象的原因进行分析。

### 3.1 学生求职目标不够清楚

从调研结果来看,68.99%的学生有意愿继续深造(第一选择为深造,如果失败再考虑工作+深造和找工作一起兼顾),21.48%的学生倾向于直接就业(第一选择就是就业+考研希望不大,只能就业)。85.54%的学生处于较健康的求职动机状态,并且主动求职的得分高于被动求职的得分,65.56%的学生对就业抱有积极期待。可见我校2020级学生对就业持有积极期待,且有较为健康的就业动机。

与对就业的积极期待形成对比的是,有56.68%的学生对就业感到茫然,这种茫然与学生求职目标的清晰感知有关。学生在目标认同的子维度“清晰度”上的得分为4.64分为目标认同的三个子维度中得分最低的子维度。而求职目标不清晰,将对整个求职过程的开展产生较大的影响。

### 3.2 学生求职机会挖掘能力有待提高

调研发现,在就业胜任力的8个维度上,求职机会挖掘得分倒数第二(4.71分)。进一步分析发现,学生在现有信息满足度上的得分也较低,为3.41分,学生获取求职信息的常用渠道比较单一,只有两种方式超过50%。另外学生在信息力的外部探索为最低得分(6.06)这说明学生缺乏对就业机会和外部环境信息的了解。在能够说出与专业相关的职位数量里,理想的状态是能说出15~20个专业相关的就业岗位,而达到这一标准的人仅占0.81%,说明学生对职业世界的探索不足,这是“慢就业”现象发生的重要原因之一。

### 3.3 学生缺乏求职实战经验和工作分析训练

参与调研学生整体表现出对于求职的本质理解不够,缺乏求职实战经验。有68.47%的学生还没面试过,82.98%的学生还没有拿到过offer。在简历的表现力子维度上也表现欠佳。另外学生在监控调节方面最低的子维度是求职进度管理,为5.47分,对求职进度管理,求职流程,及时跟进求职进度等能力不足,导致求职进展不佳。

## 4 从学校角度解决“慢就业”问题的策略——构建“五位一体”的就业服务体系

在围绕上述就业力8个维度展开调研的基础之上,对参与施测的学生进行分流,根据学生的分数判断其在就业指导方面的需求,进而贴上相应的标签(表1),帮助学校优化配置资源,开展具有针对性的就业指导,提升就业服务体系。

表 1 就业标签

分流到主题……	判断依据	说明
标签1: 生涯咨询 (咨询干预系统)	就业力总分<4, 分数越小越需要个别辅导。对照参考数据: 学生的情绪	当学生已经面临比较焦虑等的情绪时, 咨询就能起到比较大的支持作用。
标签2: 目标认同/一步步明确自己的求职目标	目标认同总分小于4	这些学生生涯课没上好, 没想清楚自己的目标, 所以开展就业技巧指导无效。即, 参与就业指导的体系中, 得首先明确自己的目标, 否则面试简历、人力资本等都无法有效展开。不被此标签标注的同学推测具有笼统的方向和决策能力。
标签3: 工作分析	目标认同>4, 工作分析<4	起码在目标方面有笼统的方向 (没有方向的人起码先有个笼统的方向), 同时对于工作世界的了解很少。
标签4: 人力资本积累 (信心)	目标认同>=6分, 人力资本信心<4 (在资源充分的情况下, 可拓展到人力资本信心<6)	有方向, 但是没信心, 所以积攒成就感和成就事件 (建议大三一开始就做这样的工作坊, 因为还有积攒的机会)。人力资本信心必须以明确的目标为基础。
标签5: 就业机会挖掘	目标认同>4分, 就业机会挖掘<4	至少有笼统的方向, 但是对于如何拿到更多的资源比较欠缺。
标签6: 求职表现力-简历	目标认同>=6分, 求职表现力-简历<6	简历必须要在明确的求职目标基础上。这是一种大学生都应该掌握的技能, 因此设置的分数范围较高。
标签7: 求职表现力-面试	目标认同>=6分, 求职表现力-面试<6	面试必须要在明确的求职目标基础上
标签8: 自我营销	目标认同>=6分, 表现力-整体<6	自我营销的目的是满足对方需求, 而“对方”是谁一定要非常清楚

#### 4.1 着力构建“就业 + 心理”双指导模式

开展就业“润心”活动。依托心理咨询中心和就业指导服务中心, 着力构建“就业 + 心理”双指导模式, 将职业指导与心理咨询相结合, 围绕就业观念、心理疏导、职业规划等内容为学生提供更加专业化、个性化的指导服务, 帮助学生提升求职抗压能力, 增强求职动力, 树立健康积极的求职心态。在一对一咨询过程中一方面应该积极引导学生的就业期待心理和主动就业动机, 促进学生形成主动的就业行为; 另一方面又需要注意学生对就业的迷茫情绪, 通过帮助学生梳理自身情况和职业信息, 使学生学会拓展、确定职业目标的步骤和方法, 树立积极的就业观。

#### 4.2 优化就业课程体系

加强对大学生职业生涯规划与就业指导课程的体系建设, 强调就业指导课的主阵地<sup>[3]</sup>。通过就业课程体系课题教学进行职业定位训练, 逐步明确学生的个人求职目标。解读就业形势, 树立积极就业观。从社会层面分析造成学生就业“难”的原因, 教会学生了解到当前就业政策背后的劳动力市场的时代特征, 认识就业形势。

在课程中增强学生在就业中“自我营销”的意识, 提升学生的“求职表现力”。开展简历训练、简历辅导训练, 学习简历的撰写和修改策略, 为求职做好准备。针对学生求职过程中弱势的地方, 增加讲座与培训, 提升学生对目标职位的工作分析能力。

针对缺乏获得信息的渠道的普遍现状, 在就业指导过程中, 需要将拓宽就业信息渠道作为重点, 引导学生从多种途径获取丰富的就业信息。以知晓、利用本校就业信息资源渠道为主, 尝试拓展其他获取就业信息的渠道为辅, 同时加大对国家政策信息的关注。对就业中常见的信息搜集渠道进行讲解, 提高学生信息收集主动性, 进行信息素养训练。

#### 4.3 重视创新创业教学研究

围绕学校各专业学科核心概念、教学目标、教学内容、评价体系、学生特点等, 根据相关学科特色和专业发展定位制定相应的教学方法, 将专业教育与创新创业教育有机结合, 完善创新创业实践体系, 多渠道培养大学生创意实践技能。采用课题制教学形式, 以项目实践的方式创设情境, 提升真实体验感, 增强教学实效性; 采用项目孵化方式, 支持学生在教学实践基地增强创业体验, 提高管理能力, 定期开展创新创业技能训练类工作坊, 为志愿投身创业的大学生提供对口服务<sup>[4]</sup>。依托各类创新创业竞赛平台, 赛教融合, 模拟市场运作, 激发创新活力, 增强创业意识, 提升实践技能。

#### 4.4 深化校企合作实训

深化开源拓展岗位。持续做好书记校长访企拓岗促就业专项行动, 加大各二级学院的访企拓岗力度, 全面深化校企合作, 千方百计拓展就业创业岗位和机会。常态化、多渠道开展校地校企合作人才供需对接, 加强学院和企业间的联系, 也为毕业生与企业之间搭建起双向选择的平台。同时基于“一生一策”的模式, 对学生进行诊断—分流—干预, 掌握每个学生的资源需求, 建立学生的生涯档案并持续跟踪, 从而在掌握学生动态需求变化的前提下利用信息化的方式达到精准输送。

组织举办企业文化展, 每年邀请 6~12 家企业同期展示, 每家企业安排 1~2 名招聘经理进行文化实物宣传或影音介绍。展览同期开展招聘宣讲、就业咨询、实习生招聘、企业茶话会等活动, 让学生和企业面对面的接触中深入了解, 从而达到学生和招聘企业双选、双赢的目的。

#### 4.5 开展多元化就业工作坊

开设就业指导工作坊, 全程化培养学生就业素质。工作坊以团体为对象, 可充分利用教师资源、校友资源、校企

合作单位、招聘合作单位等资源,设计工作坊主题,通过团体内人与人的相互作用,促使个体在交流中通过观察、学习、体验等行为以改善个体的认知和情感、解决相关问题、提升能力、带动思考、激发潜能。与就业指导课不同,就业指导工作坊强化实践动手环节,学生全程参与,师生实时互动,充分调动学生的积极性<sup>[5]</sup>。

## 5 结语

毕业生就业,既关系家庭幸福,也关系到国家长远和社会和谐稳定。学校作为毕业生就业工作的重要主体,要主动改进工作方法,构建多方联动“五位一体”的就业服务体系,做好学生生涯规划的启蒙者、就业方向的引领者和职业探索的开拓者,为实现高质量充分就业贡献力量。

## 参考文献

- [1] 李功华,刘欣,邱瑶.新时代大学生“慢就业”现状及对策研究[J].高校辅导员,2024(1):75-80.
- [2] 田爽.基于“慢就业”现象构建高校就业精准服务体系[J].辽宁经济管理干部学院学报,2023(6):90-92.
- [3] 方百会.强化就业指导课主阵地,多举措丰富就业指导教育体系——以中国石油大学(北京)为例[J].现代职业教育,2020(1):132-133.
- [4] 卢秀峰,余汉生.创新创意实践与就业创业服务融合发展的教学模式探析[J].长春师范大学学报,2019,38(5):155-158.
- [5] 杨春萍,张旭东.提高生涯工作坊服务水平,推动大学生高质量就业[J].中国大学生就业,2021(16):26-28.