

An Analysis of the Causes of “Slow Employment” of College Graduates and Countermeasures——Taking Zhuhai College of Beijing Institute of Technology as an Example

Cui Huang

Beijing Institute of Technology, Zhuhai, Zhuhai, Guangdong, 519000, China

Abstract

With the progress of the times, the employment concept of contemporary college students has also changed. Some students take the initiative to choose “slow employment”. For example, some students choose to stay at home temporarily because of their good family conditions and lack of courage to enter the workplace. This “slow employment” phenomenon has the risk of turning into “old gnawing” phenomenon. Some students suffer setbacks in the process of employment, that is, the psychological expectation deviates from the actual job and they are unwilling to accommodate themselves, so they choose to avoid employment or “sell for the price”. These students lack the sense of urgency in the face of fierce competition in the talent market, which ultimately leads to the missing of the best opportunity for employment. Through the cooperation of universities, graduates and recruitment units, the phenomenon of “slow employment” will eventually be changed.

Keywords

college employment; slow employment; workplace

高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策——以北京理工大学珠海学院为例

黄萃

北京理工大学珠海学院, 中国·广东 珠海 519000

摘要

随着时代的进步,当代大学生的就业观念也发生了变化。一些学生属于主动选择“慢就业”,如一些学生家庭条件比较好并且缺乏步入职场勇气而选择暂时在家待业,这种“慢就业”现象具有转变为“啃老族”现象的风险。一些学生在就业过程中遭受挫折,即心理预期与现实的工作岗位出现偏差而自身又不愿迁就,因此选择回避就业或“待价而沽”,这些学生面对激烈的人才市场竞争欠缺紧迫感,最终导致错失最佳的就业良机。通过大学、毕业生和招聘单位的三方配合,最终改变“慢就业”的现象。

关键词

高校就业;慢就业;职场

1 引言

随着社会经济水平提高,社会和家庭开始关注个人利益和自我价值的实现和发展。大学生“慢就业”现象的产生,与大学生自身就业价值观、家庭环境的影响,高校人才培养方向及社会多样性和宽度紧密关联。高校大学生有了各种各样的选择。这种就业的自由性导致了现在社会存在慢就业的情况。

2 大学毕业生“慢就业”现象的成因

2.1 就业协议未能反映实际就业率

因设计专业多为“经验型”“技术型”工作,用人单位

往往要求求职者需在企业内至少有三个月至六个月时长的实习期,才会考虑与其签就业协议。有时因签署就业协议未能反映实际就业率,且部分企业不重视签订合同过程,特别是以绩效制作为薪资指标的企业,并不会及时与毕业生签订劳动合同和三方协议。而中国内地高校就业率数据往往是根据三方协议、灵活就业、自主创业、基层项目、升学的数据结果统计而成,许多学生与教师均反映未能考虑该专业特殊情况。

2.2 就业机会不均衡

设计专业就业机会多,每年校招企业及招聘人数并不少,但是该专业却面临就业机会不均衡的问题。由于设计行业具有

“开放”“新潮”“创新”“流行”等特点,其企业实力和招聘人数沿海城市均远超于内地城市,知名企业及学生向往的企业大量分布在一线城市及省会城市,就业机会极不平衡。

2.3 缺乏吃苦耐劳和承受挫折的能力

“95后”大学生中独生子女的比例较大,在父母庇护和生活无忧的环境中长大,缺乏磨砺的机会,不了解生活的艰苦和不易。同时,学校教育也缺乏意志品质的培养,导致大学生缺乏吃苦耐劳和承受挫折的能力。面对严峻的就业形势和巨大的就业压力,一些学生不能勇敢面对,更多地采用回避的消极态度,“工资高多、条件好、离家近”成了毕业生找工作的标准,在这种心理的作祟下,慢慢沦为“慢就业”人群。

2.4 追求个性爱好和自我发展

当代大学生成长于经济快速发展时期,享受着改革开放后富裕的生活,有很强的自我独立意识,兴趣爱好广泛,个性特点张扬、注重自身情感需求和自由,反对生活中条条框框的束缚。所以,在就业中追求个性化的发展,符合自身的兴趣爱好,符合自己的个性特点,如果一时找不到满意的工作,宁愿再等而不将就等,在一些高校的就业季出现了“老师比学生急”,学校“唱独角戏”,就业宣讲会现场“招聘人员比学生还多”的尴尬局面^[1]。

2.5 学生就业观念的转变

当代的大学生有一些错误的就业经验中打开了思路,以前的大学生盲目地采用了旧的就业观念,但是随着时代的进步和大学生观念的变化,毕业的大学生不再盲目地从事诸如国有公司,国有机构和公务员等热门单位的工作,一些大学生开始寻找自己的就业之路,也有部分学生开始了自己的创业之路,通过寻找社会中的商机,实现自己的致富之路。学生不再一味的追捧稳定的工作,而是根据自己的性格和特征去寻找适合自己的工作机会,学生的观念已经不再像以前那样陈腐,而是开始追求创新和自我价值的实现。

2.6 高校的就业政策和职业培训缺失

现在的大学中,人才培养计划与大学的实际就业要求之间存在差异,因此,大学不能盲目地扩大学业课程的组成而忽略其内在含义的构成。当前,大学课程设置,专业定位,实践教育和人才培养模式落后,无法适应时代的要求,传统学科的构成保持不变,没有创新。招聘单位要求的专业知识

通常与大学提供的课程并不能很好的匹配,在大学毕业就业之后需要花费大量的时间和资金投入对新就业的毕业生进行培训。这些问题使毕业生很难在短时间内找到合适的工作,结构性的就业失衡,在求职过程中处于被动位置。大学生自我意识让每个人在社会生活中扮演着不同的角色,每个角色都有其特殊的角色功能。根据角色理论,“社会角色是指与人们的社会地位和身份相匹配的一系列权利,规范和行为模式。”从更广泛的社会角度来看,大学求职和就业过程也是将角色从学生角色变为专业执业人员角色的过程。

如上所述,一些学生没有在就业过程中“慢就业”醒来,因为他们没有意识到应该改变他们的社会角色。在长期稳定,规范和程序化的校园环境中,大学生熟悉并适应学校的生活和学生的状况,对毕业后身份角色的变化没有给予足够的重视,并且对未来没有明确的立场。一些大学毕业生对他们的就业和工作技能也缺乏信心,不想改变自己的身份,也不想真正投资于就业活动。

3 北京理工大学学生“慢就业”问题概述

3.1 北京理工大学学生“慢就业”态度研究

在调查中,调查人员询问了大学生“您了解缓慢就业”和“您对缓慢就业的态度”。当被问及“您知道慢就业现象吗?”时,有61.87%的学生不明白什么是慢就业,有17.99%的学生回答虽然他们就业较晚,但是他们不认为自己应该被归为慢就业的行列,但是也有20.14%的学生表示了解工作缓慢。他们认为,缓慢的就业可以缓解目前就业的压力。当被问及学生对缓慢就业现象的态度时,有32.37%的学生说,他们对慢就业并不乐观,他们认为慢就业对大学生的录用过程不利,应采取措施及时防止这种现象。53.96%的学生维持中立观点,他们认为这是学生自己的选择,不应该通过其余的方式进行过度的干涉。还有13.67%的大学生对缓慢的就业现象表示支持和乐观,他们认为这是未来大学生就业的普遍现象。总之,大多数大学生不了解缓慢的工作,对缓慢的工作不甚了解,并且大多是中立的^[2]。

3.2 慢就业现象会持有现在的态度的原因调查

接下来,研究人员对为什么北京理工大学学生对慢就业现象会持有现在的态度。当被问及“当前的经济状况是什么?”时,有70.5%的大学生认为经济状况是平均水平,12.29%的大学生认为经济状况更加困难,而7.19%的大学生则具有更

好的家庭经济条件。对于接受调查的学生,有1.44%的大学生过着富裕的生活,没有经济压力,而7.91%的大学生则面临经济困难,需要通过就业解决现有的经济问题^[1]。

调查人员问到“如果您处于慢就业的阶段,您会选择什么?”时,回答对市场进行调研,为将来的初创企业做准备的人数最多,为150人。回答考取公务员和当一名教育者的人数分别为70和65,其中回答最少的是“父母在家陪同”。这也充分表明,由于家庭或个人原因,思想和意识有所不同。如果您发现就业过程被延长,可能会觉得忧虑和担心,但是一些大学生则有不同的选择。当被问及是否要推迟毕业以便寻找很好的工作时,有178人选择“不,我不能进行毕业的推迟”,有109人选择“可以先进行毕业时间的推迟,这样可以在就业时依然以一个应届生的身份寻找工作”。毕业后,就业速度变慢,但是很少有学生决定在这段期间继续学习或者实习获得经验。这表明,大学生的慢就业不是暂时的,可以持续一段时间,而大学生的缓慢就业与当前的经济形势密切相关,经济状况良好的大学生毕业后更有可能选择更晚进行工作^[4]。

当被问及“父母对缓慢就业的态度”时,他们表示约40%的父母表示赞同和乐观态度,约32%的父母表示反对。剩下的父母则认为孩子应该等到他们做好准备的时候就就业,对慢就业的现象不支持也不反对。除上述问题外,我们至少可以理解,不能支持和照顾大学生就业缓慢的家庭的经济压力一般会更大一些。综上所述,面对缓慢的就业,不同的态度和观念也会影响大学毕业生选择缓慢就业的机会,对于大多数毕业生而言,他们一般将处于慢就业1~2年的状态,然后他们去上班。此外,对于最慢就业的毕业生,他们的财务资源来自父母,其中超过一半的人支持子女缓慢工作。

4 大学毕业生应对“慢就业”现象的策略

大学生慢就业的现象反应的是时代下社会问题,要想改变这一基本现状,招聘单位,大学毕业生和高校都必须联合起来,积极应对。现在简要的分析一下应对慢就业可以采取的一些措施。当然,最根本的是大学的毕业生必须改变自己的观念,尽早开始自己的职业生涯规划^[5]。

4.1 招聘单位的应对策略

招聘单位必须及时调整其招聘计划,以应对毕业生的某些“慢就业”状态,一些大学和企业也在做出调整和计划。同时,

毕业生必须了解情况,并在“慢就业”过程中尽快加入职业计划。一些毕业生的就业方式在公司需求和学生选择之间发生了变化,招聘差距已经形成,为了使企业有时间参加春季和秋季的选举,大学必须积极与雇主合作,及时进行调整^[6]。

4.2 改善就业创业环境,为大学生就业创业提供坚实保障

促进大学生又快又好地就业创业,离不开国家宏观调控的政策支持。首先要大力发展经济,促进产业结构的优化升级,拓宽就业创业渠道,为大学生提供更多的就业岗位。其次,努力消除制度性障碍,为大学生营造积极健康公平的就业创业氛围,为大学生就业创业提供资金、技术和政策支持等。再次,高校要加强就业创业政策宣传,注重校园就业创业文化氛围的营造,激发学生的就业和创业热情。最后,通过组建优秀的就业创业指导教师队伍,完善就业创业培训课程体系,帮助指导学生尽早做好职业生涯规划。

4.3 提供给学生更多实践机会

高校在培养学生的过程中,教师不应局限于教学任务,应该提供给学生更多的实践机会。专业教师均是有大量实践经验并在工作中与校外企业有不同程度的接触,专业教师可利用自身资源提供给学生更多的实践机会,让学生积累更多地在实践中产生的“应聘筹码”。教师应根据自身对行业的理解及市场需要,指导学生应理性择业。

4.4 毕业生的应对策略

毕业生必须在“低比率就业”中有明确的职业计划。对于毕业生来说,找到更好的工作或找到更好的生活计划,才能为您选择理想的就业岗位。毕业生不是理性的,经常会感到困惑,不知道自己想要什么,哪些害怕找不到工作的大学生经常会选择逃避当前的状态而不去找工作。在学生求职网进行的一项调查中,有33.36%的“低就业”人群有职业计划,但其职业规划并不明确,没有一条明显的主线,近20%的受访者没有明确的职业计划。只有20%的受访者有非常明确的职业计划,并且知道将来要做什么并且其职业计划是合理可行的。一些学者说,非理性的“慢就业”会发展成懒惰的就业和对雇用的恐惧,制定职业计划有助于他们改善这种态度。大学生越早计划职业,就越好。学生还需要在学习专业知识的同时提高自我修养技能和就业率,并更好地应对未来就业

和社会发展变化的需求^[7]。

进入学校后,学生将接受全面的职业规划过程和职业指导培训,深入分析自己,了解人格特质,并探索兴趣导向和能力领域。当学生进入学校一段时间后,他们需要说明自己的专业就业情况,并可以与年长者和其他沙龙活动分享经验,以了解不同的替代就业方法并实现多样化的就业模式。

4.5 高校的应对策略

高校应该建立职业发展咨询的支持系统,包括课程,职业咨询和工作场所职业培训计划,以便学生清楚地了解自己需要什么,可以做什么以及在生活的任何阶段都可以做什么。职业规划可能不会立即产生结果,但会巧妙地改变学生的生活并在毕业季节做出方向性的预测。高等教育要求调整人才培养计划,以适应就业市场的需求,而学生首先看到的是基本素质以及一般专业技能等培养,有的职业规划课程都应该遵循市场的基本需求。当前,大学生在责任心,专业精神,勤奋,心理素质和团队合作方面存在重大缺陷,而这通常是雇主最看重的主要特征。高校要加大对职业规划,思想政治等相关课程的评价,并及时调整人才培养计划,以满足就业市场的需要^[8]。

鼓励毕业生改变就业观念,设定合理的就业目标。对于现有的“缓慢就业”群体,大学必须首先了解原因并针对学生的不同情况采取不同的措施。专注于发展与未来职业发展相关的技能。如果短期内未实现就业,则需要提供理解和支持,并提醒学生注意关键环节和重大机会,提供贫困毕业生的咨询可以提醒学生及时调整目标期望或增强他的专业技能。学校可以建议就业目标不明确的毕业生积累经验,开阔视野。特别是对一些身体健康存在问题的学生,应根据实际情况和就业问题等残疾毕业生提供适当的指导^[9]。

扩大毕业生就业渠道,以提高学生就业率为重点大学学术部门需要充分利用自己的优势,并与外部资源联系,为学生提供实习机会。建立无缝的信息传递机制,完善信息传递平台。根据部门的性质或行业和学科的性质,及时披露有关雇主对其他专业人士需求的信息将减少寻找就业信息的成本。同时,在过去几年中,通过信息和专业知识作为指南,以平均工资水平跟踪学校不同职业的就业情况,对就业市场中各个行业的短期和长期发展进行了简要分析,从而使大学生能够开发市场动态并根据就业情况调整就业。此外,各种学校

级别的学生组织或社区组织可以组织暑期实习实践活动,职业规划比赛,专业技术比赛,工作场所心理戏剧等,为大学生自主锻炼和改善社会互动提供机会和平台。学校可以开展有具有发展专业工作技能和提高个人整体素质的能力功能的相关课程^[10]。

就业指导工作应从处于低年级的大学生开始,应向新生和大二学生开始就业指导课程,让学生尽早规划好自己的职业人生,避免时间的浪费。创业和职业规划等一般课程应该以接近学生生活的方式进行,以便所有学生都能更好地理解。职业规划课程可以帮助学生建立自己的职业生涯,并尽快规划自己的职业生涯。面对失业的毕业生,学校必须在扩大学校与企业之间的合作范围方面发挥根本作用。

5 结语

在过去的几年中,“慢就业”变得越来越流行,但是大学中的教师应该特别注意并指导学生不要盲目跟风。随着社会的多元化,每个人对工作类型和工作内容的选择变得更加丰富,并且与传统的择业方式不同,成为自由职业者和社会工作者也是许多毕业生的选择。因此,学校,父母和招聘单位应该能够为毕业生提供更多的理解和支持,并让学生根据他们的兴趣选择他们的职业生涯和生活方式。

参考文献

- [1] 李宁. 高校毕业生“慢就业”的缘由与对策[J]. 人民论坛, 2019(14).
- [2] 武蓓蓓. 高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策[J]. 长江丛刊, 2017(25):210.
- [3] 赖荣鹏. 大学毕业生“慢就业”现象的原因分析与调适策略[J]. 兰州教育学院学报, 2019(8).
- [4] 董宴廷. 关于高职院校毕业生慢就业现象的研究[J]. 农家参谋, 2019(22):210.
- [5] 泮凯. 浅析90后大学毕业生“慢就业”行为的应对策略[J]. 山西青年, 2017(17).
- [6] 郑东, 潘聪聪. 大学生提速“慢就业”的服务策略[J]. 江苏高教, 2019(2).
- [7] 杜园春, 顾凌文. 大学生“慢就业”现象调查[J]. 时代邮刊, 2018(17).
- [8] 本刊编辑部. 懒就业·暂就业·慢就业[J]. 当代工人, 2018(20).
- [9] 蔡菁. 别让“慢就业”虚掷了光阴[J]. 幸福家庭, 2018(10).
- [10] 张蕊波. 提速高校毕业生“慢就业”[J]. 中国就业, 2017(05):44-45.