

# Employment Dilemma and Response Strategy of Ethnic Minorities Graduates in Higher Vocational Colleges

Caichun Chen

Shanghai Aurora College, Shanghai, 201908, China

## Abstract

In recent years, with the changes in the social environment and the influence of universities expansion, the employment situation of fresh graduates has become increasingly severe, and the employment pressure faced by ethnic minority graduates of higher vocational colleges has continued to increase. Combined with the current employment situation, this paper deeply analyzes the employment difficulties faced by ethnic minorities graduates of higher vocational colleges. Based on the dilemma, the cause is analyzed, and the strategy is proposed from the three levels of nation, higher vocational colleges and students. That is: policy tilt and the establishment of a tripartite linkage employment assistance system; create conditions and provide personalized and precise assistance for employment and entrepreneurship; we should shift our mindset and strive to enhance our professional competence and employment competitiveness.

## Keywords

higher vocational colleges; minorities graduates; employment dilemma; assistance strategy

## 高职院校少数民族毕业生就业困境及应对策略

陈彩春

上海震旦职业学院, 中国·上海 201908

## 摘要

近年来,随着社会大环境变化以及高校扩招影响,应届毕业生就业形势日益严峻,高职院校少数民族毕业生面临的就业压力持续增大。结合当下就业形势,论文深入分析了高职院校少数民族毕业生面临的就业困境,基于困境基础上,剖析成因,并从国家、高职院校和学生个人三个层面提出了相应的应对策略,即:政策倾斜,制定三方联动就业帮扶体系;创造条件,提供就业创业个性化精准帮扶;思想转变,努力提升职业胜任力和就业竞争力。

## 关键词

高职院校;少数民族毕业生;就业困境;策略

## 1 引言

后疫情时代,随着各大高校持续扩招,高职院校应届毕业生就业难的问题日趋严重,少数民族毕业生因受到家庭、价值观、个人能力等主观因素及地域差异、社会环境等客观因素的综合影响,在求职就业中面临严峻的挑战,就业困境重重。作为多民族国家,少数民族毕业生在促进民族区域、经济、科学、教育、文化等建设中发挥着不可替代的作用。因此,立足于高职院校实际,理性认识困境,深入剖析原因,制定相应的应对策略,齐心协力,探究和解决少数民族毕业生就业难的问题具有重大意义。

## 2 高职院校少数民族毕业生就业之困

### 2.1 就业资源与环境劣势,就业率低

近年来,高校应届毕业生数量呈递增趋势,2024年高校毕业生人数接近1180万,供给侧持续增量,市场链呈现毕业生“供过于求”的趋势。严峻的就业大环境,单位聘用人才的评价标准和维度也越来越多。因少数民族学生主要聚居边疆和自然条件相对艰苦的地区,文化背景不同,社会资源相对有限,再加上地域的特殊性,本地能为毕业生提供的高质量就业岗位相对内地少之又少,难以满足毕业生就业需求,就业形势十分严峻<sup>[1]</sup>。相较于普通高校,高职院校在少数民族学生的生源引进、人才培养与输送等环节存在明显的差异和劣势,致使在人才济济的招聘会上,因院校劣势、地域环境、地方文化差异、语言交流障碍等客观因素,受到排挤;在人才角逐的公职单位考试中,报考和录取受到一定条件的制约;在部分高质量和需要内推的就业岗位,获取就业信息和资源的渠道有限,竞争处于弱势,致使就业率低。

【作者简介】陈彩春(1995-),女,中国湖北荆门人,硕士,从事高等教育研究。

## 2.2 就业领域狭窄，对口率低下

扩招背景下，高职院校在招生时放宽了对少数民族学生的要求，降低了门槛。从招生学科门类及专业看，选择性强，但择校择专业时，少数民族学生的选择受限，追求“有学上”而非“对口上学”，未充分考虑到个人的兴趣爱好、未来规划等。因选择专业时考虑欠缺，部分少数民族学生入校后无法适应本专业课程学习和实践要求，学习成效低，只能勉强完成学业。有些高职院校为了追求毕业率，对于少数民族学生秉承“宽进宽出”的原则，要求低，人才培养质量有待考量，致使少数民族学生的专业技能比较薄弱，毕业后难以胜任对口的工作岗位，就业对口率低。另受到“大杂居、小聚居”的民族文化以及传统的家风文化影响，部分少数民族学生恋乡情节严重，期望毕业后回到家乡从事公务员、事业单位等较为稳定的工作，却未考虑到上述工作的实际难度，思想保守，就业领域狭窄。

## 2.3 职业胜任力不足，竞争力薄弱

国家鼓励发展高职教育，不断扩大招生规模。高职院校少数民族学生招生多采取普通高考、基于高考的“知识+技能”、综合评价、中高职贯通、单独考试、面向社会人员招生与补充招生等多种方式，生源来源多样，质量不一。相较于汉族学生，少数民族学生自主学习意识差，学习能力参差不齐，语言表达、沟通交流、计算机操作等能力薄弱，学习动力亟待提升。大部分高职院校在实际教学过程中，采用和汉族学生合班上学的教学方式，较少考虑到少数民族学生的特殊性，教学效果难以得到保障。致使少数民族学生整体的综合素质、专业知识和实践技能等必备的职业胜任力不足，提升缓慢，缺乏就业竞争力，就业岗位选择受限，就业层次低下。

# 3 高职院校少数民族毕业生就业困境之成因

## 3.1 就业帮扶政策和制度保障尚未完全落地

近年来，国家持续鼓励和支持少数民族地区全面发展，教育部也相应出台了少数民族学生招生和资助政策。但聚焦到高职院校，政策的实际落实有待考量。宏观上，就业政策明晰了方向，制定了标准，但并未考虑到院校的差异性，就业帮扶、核查、惩戒等措施不完善，缺少有针对性的就业指导。例如，国家对少数民族学生有特殊照顾政策，给予一定的加分，但制度保障措施缺乏连贯性，一些少数民族学生在特殊政策的关怀下进入高校，却在很多方面与汉族学生形成较大差异，甚至难以顺利毕业。尽管部分高职院校采取“宽进宽出”的举措，尽可能保证如期顺利毕业，但培养的毕业生很难满足就业市场的实际需求，缺乏相应的就业竞争力和法律制度的保护。且少数民族毕业生因性别、地域、户籍、民族等遭受就业歧视的现象数见不鲜。微观上，就业等社会保障制度的不足，导致少数民族毕业生将就业目标锁定在家乡的党政机关、事业单位等。但上述单位对于人才的吸纳力

正在逐步减弱，虽然部分单位的部分岗位对于少数民族毕业生采取了一定的政策倾斜，但大部分少数民族毕业生无法享受到政策上的福利，或是“不就业”，或是“非理想就业”，工作不稳定性高<sup>[2]</sup>。

## 3.2 人才培养模式和就业指导有待完善

市场经济条件下，企业追求效益最大化，希望招聘知识、素质与能力等全面发展的，能快速适应职场的毕业生。然而，在少数民族学生培养上，因成本投入、师资配置、校园硬件和软件设施等各种条件的限制，部分高职院校对就业市场的洞察不足，依循传统的人才培养模式，并未考虑学生的差异性和市场的需求性。课程设置上，因循守旧，教学目标和内容更新缓慢。教学方法上，教师讲授为主，学生课堂参与度低。对于少数民族学生群体，基础教育滞后，且来到高职院校的多为基础薄弱的学生，在同汉族学生同上课进度的情况下，较难消化知识点，掌握有限。考虑到少数民族学生基础薄弱这一实际情况，为了提高课程通过率，部分高职院校课程考核遵循能过则过的原则，降低及格线。实际上，学生并未掌握扎实的理论知识和实践技能。就业指导上，虽开设了职业生涯规划课，但教学设计上多停留在“满堂灌”的理论知识讲解上，实操性不足。每年由于毕业生体量比较大，就业指导工作任务繁重，就业指导内容普适化，缺乏对少数民族学生群体求职的专题就业辅导，导致少数民族学生的就业创业意识不强。

## 3.3 个人就业价值取向和观念认识偏差

通过毕业生就业意向调查和日常工作中谈心谈话，发现少数民族学生“懒就业”“慢就业”“不就业”的现象越来越多。究其原因，不少学生求职方向单一，职业规划不切实际，不考虑自身的“硬实力”和“软实力”等现实条件，缺乏市场竞争观念。具体表现为：思想保守，倾向于回到民族地区，将国企和事业单位视为首要选择，忽略了高质量的民企；盲目追求薪资待遇，一心朝薪资高的岗位看齐；缺乏专业的职业生涯规划，不考虑自身的特点和专业优势，为了签约而签约，就业初期难以融入新环境和团队，初就业持续时间短；存在享乐主义和理想主义，拒绝扎根基层，服务基层<sup>[3]</sup>。

# 4 高职院校少数民族毕业生就业帮扶策略

## 4.1 政策倾斜，制定三方联动就业帮扶体系

国家应继续出台行之有效的就业帮扶政策，将该项工作的责任压实到高校和企业，调动高校和企业积极性，促进三方联动带就业。国家通过政策引导，优化少数民族地区的教育资源配置，继续实施“西部计划”等基层项目，增加公务员及事业单位中少数民族毕业生的招录比，以此激励愿意服务基层的少数民族毕业生。鼓励少数民族毕业生积极创业，给予更多的资金和资源支持，并安排专业老师进行创业政策咨询、疑难解答等服务，激励更多少数民族毕业生参与

创业,减轻就业压力,确保学生获得足够的技能培训和就业扶持<sup>[4]</sup>。通过给予企业诸多政策福利,要求和激励企业同高校展开少数民族学生的协同培养,修订人才培养方案,共建校企合作专业和实践教学基地等。利用企业的资源优势,为少数民族学生提供实习岗位,弥补少数民族学生缺乏实习经历的短板,真正实现资源互补,提升协同育人效应。对于高校,将少数民族学生就业的责任压实,给予一定的压力,要求就业部门做好少数民族学生的专题就业指导和服务工作,并定期汇报,避免就业统计的“假数据”,不定期抽检少数民族毕业生的就业情况并回访,对于违规操作的院校给予公示和惩戒。

#### 4.2 创造条件,提供就业创业个性化精准帮扶

高职院校应立足实际,以就业为导向,人才培养对接就业市场需求。充分利用大数据智能平台、“一站式”学生社区综合管理平台,多方数据协同联动,建立少数民族学生基本信息、学业、心理、奖助、就业等精准画像平台,精确定位少数民族学生<sup>[5]</sup>。

思想上,就业工作是一项长期工作,贯穿大学生涯,并非仅仅是毕业季开展的工作,每个年级均应为就业工作打好基础。实践上,有条件的院校应将少数民族学生单独分班教学,高效开展少数民族学生不同年级的教育管理和服务工作,精准对接就业市场对人才的实际需求。大一阶段,摸排少数民族新生选择就读专业的初衷及毕业后的规划和设想,引导其打破思想“保守”的壁垒。激励大一辅导员做好少数民族学生的引路人,了解需求,指导其结合自身实际情况,设计职业生涯规划方案,明确大学期间需要提高的能力和素质及其实施途径。大二阶段,课程设计重视少数民族学生的综合素质培养和实践技能提升。通过系列评优和奖励举措,激励少数民族学生根据自身的实际情况,参加多方面的职业技能培训,以强化语言、沟通与交往等能力,尽可能考出专业领域证书,提升实践技能,为就业打好扎实的基础。大三阶段,强化文化适应、就业创业政策学习、就业形势分析、信息搜集及求职准备、择业技巧等具体问题的指导和实用技能的训练。同时,培养创新创业精神,提高创业的基本素质,实现自我及社会价值<sup>[6]</sup>。积极调动院校内派教师、党员教师等资源,梳理招聘信息尤其是面向少数民族学生的招聘信息,提供针对少数民族学生的就业信息和资源,拓宽少数民族学生就业渠道;开展师生结对,落实对少数民族学生个

人简历、面试指导等精准化指导服务;强化校企合作,打消由于用人单位对少数民族学生不了解而产生的招聘疑虑;制作优秀少数民族毕业生推荐花名册,定期邀请招聘单位参加学校少数民族学生双向座谈会,组织专场招聘会和职业博览会<sup>[7]</sup>;加强少数民族毕业生校友会的管理和联络,为下一届毕业生就业储备资源。

#### 4.3 思想转变,努力提升职业胜任力和就业竞争力

只有思想上与时俱进,学生综合素质和实践能力不断增强,才能在求职时具有较强的市场竞争力。对少数民族学生来说,需充分调动积极性:一是转变懒散的思想,打破“铁饭碗”的传统思想以及学科专业的局限,树立“先就业再择业”的观念,拓宽就业行业领域。二是就业选择上更注重自我发展和个人价值的实现,提高解决复杂问题的能力,不断提升个人职业竞争力。三是关注社会需求,了解国家、地方上吸纳少数民族学生就业的相关政策,积极服务国家和民族地区发展战略,去祖国最需要的地方就业,在边远地区、条件困难地区和民族地区寻找实现个人职业发展的平台<sup>[8]</sup>。四是积极参加校内外组织的各类活动,在各种活动中锻炼自己的组织管理协调、语言表达等能力,提高自身综合能力,拓宽交友圈,进而提高自身的就业竞争力。

#### 参考文献

- [1] 李熙妍,李雪林,周蒋许,等.新时代高职院校少数民族学生高质量就业研究:缘起、困境与进路[J].西藏教育,2022(8):37-40+45.
- [2] 徐玮嘉.新疆少数民族大学生就业遭遇与困境的研究[D].石河子:石河子大学,2016.
- [3] 李骊欣.高校少数民族学校就业困境及对策分析[J].新西部,2019(18):102+109.
- [4] 李吉.高校少数民族学生就业困境及对策探析[J].开封教育学院学报,2016,36(11):152-153.
- [5] 何小媚.铸牢中华民族共同体意识视域下高校少数民族学生教育管理服务工作路径研究[J].教师,2024(2):12-14.
- [6] 巩晶骐.内地高校少数民族毕业生就业困境与路径探索——基于就业指导的案例分析[J].新西部,2020(16):85-86+89.
- [7] 朱西括.高职院校少数民族学生就业指导课实效性探究——以新疆轻工职业技术学院为例[J].浙江工贸职业技术学院学报,2013,13(2):38-40.
- [8] 钟岑,梁春发.协同育人视角下少数民族学生就业问题研究[J].教师博览,2024(3):17-19.