

新时代背景下 师范类高校毕业生“慢就业”问题对策研究

新疆师范大学物理与电子工程学院 刘东升
新疆师范大学中国语言文学学院 刘娟

摘要:大学生毕业后暂不就业,选择游学、支教、考研或创业考察等方式推迟就业时间,这种情况在师范类高校中逐渐增多。探究师范生“慢就业”现象成因,寻找解决途径,有助于创造良好的就业创业外部环境,助力毕业生树立正确就业观念,提升师范院校人才培养质量,契合新时代背景下社会发展与人才需求的匹配度,构建完善的就业引导教育机制。

关键词:师范类毕业生 慢就业 职业生涯

文章编号: 2095-6711-11-2023-8-0071

2022年,全国高校毕业生1076万人,同比增加167万人,达到了有史以来毕业人数的新高。当前,高校毕业生就业难已成为社会热点问题,高校毕业生就业质量对社会和经济发展有直接的影响。因此,政府在促进就业政策方面给予了大力支持和帮助。党的二十大工作报告指出:落实就业优先战略,建立健全就业公共服务体系,健全重点人群的就业保障机制。现阶段导致就业难的关键的问题之一就是当代大学生“慢就业”现象的不断衍生。

一、“慢就业”的类型及研究概况

“慢就业”是大学生毕业后不选择就业也不选择继续深造,而是选择暂时游学、支教、在家陪父母或者创业考察等,不立即投身于工作的现象。他们会选择就职于家族企业和父母一起创业,出国留学或者创业,慢慢地考虑自己的人生之路今后该怎么走。当代大学生告别了“毕业即工作”的传统观念,毕业后逐渐转变为“慢就业族”。“慢就业”在一定程度上阻碍了大学生的就业,不仅影响了大学生的就业观念、就业态度,也给我们的经济发展和社会稳定带来了不利的影响。近年来师范类院校的大学生“慢就业”“缓就业”问题越来越突出。分析师范类毕业生“慢就业”的原因,探讨其对策,对提高大学生就业质量,实施人才发展战略,有重要的现实意义。

二、“慢就业”群体特征及具体表现

当前学术界对“慢就业”的定义尚无统一的标准。从表面上看,“慢就业”是应届生毕业后,不想或不急着找工作,而是等待好的工作机会、旅游、思考人生、考研失败后二次备考或者在家待业。本文认为,“慢就业”是由于种种因素导致的大学生未就业或失业,在比较长的一段时间里,没有从事较为正规、相对稳定的工作。“慢就业”的出现,彻底改变了过去“毕业即找工作”“先就业后择业”的模式。如今就业形势日益严峻,“慢就业”成为当代大学生新“择业观”的体现。关于“慢就业”里“慢”的分析,我们能够从广义和狭义两种视角来分析探讨。

“慢”广义的意思是行动迟缓,和“快”相反。在此种意义上,“慢就业”主要表现在:大学生毕业后,花在找工

作上的时间比较长,逃避求职找工作,或者干脆不就业,他们没有着急紧张、积极求职的工作态度。与之相仿是把求职过程拉长或拖延。总的来说,“慢就业”的人群大体可以分为四种类型。

一是坚持“个性”的择业理念。新时代背景下大学生与过去具有显著的区别,现在的大学生不再是“毕业即就业”。选择工作时更加多元化和个性化,就业观念更多的是关注专业匹配度、令人满意的薪资、舒适健康的环境、理想的地域和城市。假如在短期内没有找到合适的工作,那就放慢脚步,暂时不找工作。学习国外的年轻人,关于“间隔年”(Gap Year)的工作态度,他们不会立刻去找工作就业,而是去游历,参加一些志愿活动,以此来增长经验和知识。

二是“人云亦云”选择考研逃避现实。有些大学生在毕业前,既没有做继续深造学习的准备,也没有找工作。临近毕业前匆忙选择备战考研,继续留在学校复习考研。因为学校熟悉的环境和便捷的居住条件,使得这一人群的数量在逐年增长。

三是“啃老”继续享受家庭红利。随着社会经济的迅速发展,家庭财富的积累,部分毕业生即使不工作不赚钱,家里也仍然能够提供他们较好的物质条件及经济支持。所以,他们不会在毕业后就去找工作,而是选择了待业“啃老”。

四是考察调研为创业做“准备”。新时代背景下多元化的社会市场分工,提供了广泛的创业机会。伴随着“互联网+”等新的行业和工作方式的出现,涌现了很多创业机会。有些毕业生没有在毕业后即刻投身工作,而选择去多地进行考察调研,为今后创业做准备,因此暂不打算就业。

总而言之,因为在毕业之前,缺乏充分的就业准备,临近毕业选择各种方式暂不就业,延迟了就业工作的进程,从而导致求职时间延长,许多人在毕业后的相当长的一段时期内,才开始准备找工作,进而产生了“慢就业”的现象。

狭义上的“慢就业”主要是指在就业观念上的“慢”,缺乏主动性,也可以将其分为以下四种类型。

一是醒悟“慢”。其突出特点是对自己的职业生涯规划不够清楚,不知道自己能做什么或者想做什么。对自己的未

来深感茫然，没有目标，没有明确的方向，及缺乏对未来事业的规划。

二是探索“慢”。其具体表现为：对社会发展的迅速变化不甚了解，对自己的就业理念和工作能力不能及时更新。在求职过程中，自身认识不足、专业技能不扎实，因而屡遭挫折。一些毕业生根本没有意识到自己马上要进入社会，告别校园迈入新的生活阶段。很多大学生毕业后，既不参加就业招聘会，也不关注招聘信息，从而错过了应届生就业岗位机会。这种负面情绪会不断地积累，这使得他们越来越不敢正视现实，害怕做出抉择，从而造成心理上的挫败和自卑。

三是决策“慢”。在选择工作的过程中，其具体表现是优柔寡断，通过面试收到多份录用通知，但不同的工作之间各有优劣，左右摇摆很难抉择。当面临不同的城市、不同的工作压力、不同的待遇时，难以做出最终决定，因此错失了就业机会。选择工作时犹豫不定，主要是因为他们不清楚自己的就业方向，认知不够深入，不了解自己喜欢什么职业，具备什么能力，没有明确清晰的职业目标。因此在面对很多个工作机会可供选择时，就会摇摆不定、犹豫不决从而错失良机。

四是行动上表现“慢”。尤其是在毕业之前，求职前的各项准备工作行动迟缓。参加各种求职招聘活动都比别人晚，未做好找工作的相关准备。比如即将毕业的师范生没有掌握扎实的教学技能，没有通过普通话等级考试，没有提前考取教师资格证书等现象。

三、师范类高校毕业“慢就业”的成因

1. 毕业生自我认同感的缺失

“慢就业”与大学生自我认同感的缺失具有密不可分的关系。虽然很多选择师范类院校的学生，都是出于对教师这份神圣职业的向往。但在实际面临就业时，发现教师行业与自己的期望值差距较大，很难通过大学四年的学习，熟练掌握教学技能，未能清楚地意识到自身的优缺点。然而在实际的就业过程中，由于对所学专业与工作预期存在的偏差，对自己认识不足，以及过高期望值，都造成了自我认同感缺失。因此产生了误判，发生了“慢就业”的现象。

2. 就业观念的转变和新兴就业职位的不断涌现

新时代背景下传统商业模式和数字经济的融合，使一批新型的就业岗位应运而生。这些新的职业将会突破传统的就业模式，满足国民生活的新需求，号召更多的大学生加入“灵活就业”的行列。例如整理收纳师、研学伴游、民宿管家、数字化方案设计师等等。新时代的传统商业模式和数字经济的不断融合背景下出现的这些新的、具有时代特色的新职业，为大学生提供了更为广阔的就业渠道。与传统的工作方式相比，新兴职业对工作地点和时间的要求比较灵活。当今社会科学技术的飞速发展，行业的风向也在快速变化。最近，人力资源和社会保障部公布的18个新的职业中，数字类的职业高达9个，当下就业环境对智能化和数字化领域人才需求持续增高，仅靠学校里学到的知识是远远不够的。甚至是看上去最贴近生活的整理收纳师，也不仅仅是要了解顾客的需求，更要了解和其相匹配的消费模式。

因此，对于希望投身于新兴产业的毕业生而言，投身新的工作并不是一件容易的事情。要在新的工作中取得成功，必须根据自身的具体情况，确定职业方向，提高自身专业技能。既不可畏手畏脚，也不可一蹴而就。除了要与市场环境相适应，还需要找准自己的定位，形成自己独有的竞争力。

3. 考研热促使就业供求关系失衡

目前影响就业的一个重要因素就是供需关系的失衡。近几年来，考研人数的激增使得“考研热”持续升温。“考研热”背后，衍生出来一些与之相关的行业。比如考研培训机构，把考研复习全过程流程化，从选择学校到初试再到复试，全程个性化服务。这种产业化的潮流，除了使得报名人数增加外，媒体也跟风“哄抬热度”，给人一种“欣欣向荣”的错觉。但究其背后原因是不清楚自身的定位，盲目地追随考研，其主要原因是就业观念不明确，对自己的职业发展定位不明确。英国经济学家约翰·梅纳德·凯恩斯（John Maynard Keynes）的就业理论以效率需求原则为基础，他提出，一个社会的就业量取决于有效的需求量，当总供应价格低于总需求价格时，社会需求大于供给，资本家会雇用更多的劳动力。表面上火热的考研热潮，与社会人才需求也存在着一定的差异，但这使得供需失衡进一步加剧，进而引发了“慢就业”。

4. 职业生涯规划教育引导需加强

目前，大学生对职业规划的认知，大都缺乏实践的策划与探讨。在高校引导学生做职业生涯规划时，通常是运用理论教学的模式。在实践中缺少有效的指导，不能很好地解决大学生面临就业时的现实问题。造成大学生对就业的畏惧情绪，进而造成“慢就业”现象。

职业生涯规划课程中，对不同专业不同个体之间的差异性关注不够。忽略了学生的自我发展，造成社会情境和个体认知意识的缺失。选择“慢就业”方式的大学生，对社会发展前景的重视程度偏低，忽略了社会经济发展的前沿动态，从而导致求职过程的迟滞。

由于缺乏应变能力的培养，使得一些学生在面对棘手问题时往往选择钻牛角尖。缺少认知世界和独立思考的能力，这就造成了毕业生对自己职业生涯规划意识的欠缺。很多学生对学校的生涯规划课程持一种逃避态度。职业规划教育贯穿于学生培养的整个过程体系，包括就业后的回访等。避免毕业生出现“二次慢就业”的现象。即大学生初次就业后，因心理落差大、对就业岗位不满意等因素，选择了辞职待业再次“慢就业”的现象。

四、破解师范类毕业生“慢就业”现象的现实路径

1. 营造有利于师范毕业生就业的良好体制环境，完善市场机制

完善教师多元化聘用制度。师范生毕业后“慢就业”或未就业，会造成人才资源的浪费。就现阶段而言，随着制度体系建设和社会福利逐步完善，失业救济金将会逐年增加。高素质劳动力毕业后未就业或失业，无疑使得财政支出更为紧张。应尽快推动学校用人制度的改革，拓展选拔人才的途径。设立专门的人才服务机构，调整师范生的就业机制，统一协调部署。为师范类院校毕业生提供充足的就业保障，促

进师范类毕业生就业工作健康、有序的发展。积极与社会、企业人才招聘网站协作,利用网络的便利,完善人力资源共享平台。为毕业生提供就业政策建议,及时公示就业数据信息,通过多渠道及时发布就业信息。建立公平、公正、公开的就业市场环境。对于毕业后选择进入教育培训行业、民办学校的师范类毕业生,做好毕业生档案管理、继续教育服务等工作,打消毕业生顾虑和担忧。

2. 高校应加强专业设置和教学内容的改革

高校承担着培养人才的重任,师范类毕业生高质量就业对学校生源质量提升有较大帮助。使得师范生的培养与毕业生就业,形成一个不断发展的良性循环。另一方面,学校要持续了解市场需求,及时审视人才培养中出现的问题,并适时调整学校教学方案和专业设置。近年来,师范类毕业生求职过程中,各岗位对毕业生的需求较以往有所变化。随着中考高考制度的改革,音乐、体育、美术等专业的毕业生需求数量不断增长。然而个别专业的需求量却在逐渐下降。冷门专业毕业生就算找到工作,还因为该专业的需求量比较少,或就业后从事工作与专业不对口,导致“所学并非所用”,造成了师范院校毕业生人力资源的浪费。

3. 高校进一步强化毕业生的就业指导

大学生职业生涯规划课程,是一门入学到毕业,全方位全过程育人的思政课程。培养学生热心公益、服务社会,根据自身优劣势,在求职过程中扬长避短,找到适合自己的工作岗位。其次,从当下就业市场分析、就业方向选择、期望目标值调整等入手,不断提高职业生涯规划 and 就业指导服务水平,将毕业生就业育人体系纳入师范生人才培养方案之中。通过学习课程中的就业培训技巧、撰写个人职业生涯规划书,提早树立职业生涯规划意识。积极鼓励大学生深入基层,在师资紧缺的中西部地区实现自身价值,甘于奉献、服务社会实现人生价值。

强化师范生专业水平和就业技能的训练。大部分应届毕业生,缺乏对就业求职技巧的了解。部分毕业生在求职面试问答时准备不充分,回答问题思路不清晰。应有针对性地开展培训和指导,组织模拟面试,提前训练掌握更多的面试技巧。针对师范类毕业生在就业求职中出现的新问题、新情况提前梳理,充分了解和掌握所遇到的困难。让大学生在选择职业时,能更好地找准自己的定位,更好地为社会服务。

学校要广泛开展就业育人活动。例如,举办创新创业大赛、职业生涯规划大赛、简历设计大赛等校园文化活动。让学生充分地参与到活动之中,培养职业规划和就业创业的意识。邀请优秀毕业生回访,分享求职经验。就业指导要做到多样化、多元化,根据不同院系专业毕业生的特点,推行个性化的就业指导服务,提供符合个人特点的、有专业针对、有个性的就业指导服务。

4. 树立正确的就业观念,转变心态化被动为主动

毕业生在找工作时要保持良好的心理状态,通过提升个人能力,强化专业本领和技能,以适应瞬息万变的人才就业市场,紧跟社会发展需求,提高自己的竞争力和综合素质。师范类高校在人才培养方案中,应增加对教学实践部分的考

核比重。适当延长教育实习时间,在实践中学习授课技能。毕业生求职过程中应增强自信心,扬长避短,避免焦虑和自我否定的心理状态,保持积极乐观的求职心态。

5. 师范类毕业生提升专业素质,增强求职竞争力

师范院校毕业生人数逐年增多。与此同时,非师范专业的毕业生也同台竞争。要树立正确的就业观念,要有远见,发掘新的就业市场。不能仅限于教育领域,不要将目标锁定在经济发达的区域和公立的学校。要把人才供给与市场需求相结合,当老师未必是师范生唯一出路。与此同时,要清楚地认识到当下严峻的就业形势。变被动为主动,逐步在实践中找到正确的方向,不要因自己的认知的不足,从而对就业选择造成偏差。适时地对自己的求职目标进行调整,结合市场需求,寻找适合自己的工作岗位。

总而言之,“慢就业”的盛行,可能也有一些学生不理性的跟风。但是,我们也应该看到当下毕业生对现实的焦虑,以及隐藏在其中的自我放松和自我满足。关于“慢就业”的问题,不妨辩证地看,给予毕业生更多的宽容与谅解。勿将“懒就业”与“慢就业”联系在一起。同时,多措并举创造更好的市场环境和就业机会,助力毕业生早日就业。

参考文献:

- [1]陈树根.高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策[J].高校辅导员学刊,2017
- [2]陈永晴.新时期高校开展更高质量就业指导策略研究[J].高教学刊,2019
- [3]王益彬,王俊杰,高泾津.普通师范高校学生就业价值观与就业能力的关系研究[J].中国大学生就业,2022
- [4]张莎.大学生“慢就业”群体就业质量提升探析[J].学校党建与思想教育,2021
- [5]李涛,孙媛,邬志辉.2021年疫情背景下中国高校应届毕业生就业状况有何变化?——一项基于2021年和2020年全国调查数据的实证研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2022

作者简介:刘东升(1993—),男,汉族,河南扶沟人,大学本科,助教,研究方向:思想政治教育;刘娟(1993—),女,汉族,新疆乌鲁木齐人,硕士,研究方向:思想政治教育、民族考古与文化遗存