

应用型本科高校毕业生“慢就业”问题与对策研究—— 以昆明文理学院为例

李地玉

昆明文理学院

DOI:10.12238/er.v8i6.6153

[摘要] 应用型本科高校学生的慢就业现象，是当前就业结构性矛盾与高等教育供需错配的一种具体体现。从形成原因来看，涉及到社会、自我、家庭、技术等不同维度的原因。该研究提出针对性的干预策略，促进学生形成正确的就业观，期待优化应届生身份的认定政策，并促进学生提升核心竞争能力，缓解就业困境。

[关键词] 应用型；本科生；慢就业；就业质量

中图分类号：F241.4 文献标识码：A

Research on the Problems and Countermeasures of 'Slow Employment' of Applied Undergraduate College Graduates – Taking Kunming University of Arts and Sciences as an Example

Diyu Li

College of Arts and Sciences • Kunming

Abstract: The phenomenon of "slow employment" of applied undergraduate college students is a concrete manifestation of the current structural contradiction of employment and the mismatch between supply and demand of higher education. From the perspective of the causes of formation, it involves the reasons of different dimensions such as society, self, family and technology. This paper puts forward targeted intervention strategies to promote students to form a correct view of employment, look forward to optimizing the identification policy of fresh students' identity, and promote students to enhance their core competitiveness and alleviate employment difficulties.

Keywords: application, undergraduates, "slow employment", quality of employment

1 应用型本科高校毕业生“慢就业”的现状

1.1 慢就业现象加剧

根据教育部的数据，2025 年我国的高校毕业生将达到 1222 万人，较 2024 年增加了 43 万人，大学生毕业就业压力加大。由于经济发展进入下行周期，经济发展动能处于快速转型当中，很多 Z 时代学生在毕业后并没有马上转入工作状态，慢就业比例增加。有研究学者从宏观维度对这种现象进行归因认为经济增长放缓、技术进步加快是造成毕业生慢就业的主要因素^[1]。

1.2 择业认知的多元博弈与适应性调整

当代 00 后的大学生已经不再仅追求养家糊口，更加看重工作是否能够帮助自己实现人生价值，是否能够带来意义感，是否能够让自己感到快乐。学生进入到一种更加自我的就业逻辑当中，希望能够找到真正适合自己的工作。通过对昆明文理学院学生的家庭状况调查，发现很多大学生家庭状况相对稳定，即使短时间内不就业，家长的态度也较为宽松，

学生本人面临的生存压力较小，学生可以主动选择“Gap Year”（间隔年）、“考研二战”、“出国规划”等。大多数的慢就业学生均需要家庭提供经济方面的支持，但长期未就业也有可能加剧慢就业毕业生家庭的负担，尤其是对于中低收入群体来说，家中有慢就业子女会显著增加家庭的经济负担。学生在此压力之下也会做出一定的适应性调整。

1.3 产业转变、职场生态分层，学历内卷与灵活就业现象的出现

近年来，全球经济增长速度放缓，产业结构处于快速转型当中，用人单位本身的生存压力较大，对毕业生的要求越来越高，很多岗位不再单纯聚焦于学生的学历，而是更看重学生是否有实习经历、项目经验，考察学生的综合素质。面对较高、较为复杂的招聘需求，学生经常感到进不去、不敢投、不够自信，陷入一种观望的状态。在产业技术升级与转型的背景之下，人工智能技术的快速发展也改变了大学生对于职业发展的信心，认为技术的发展给自己的就业带来了诸

多的不确定性^[2]。这也增加了高校毕业生对于就业问题的焦虑心态，一些学生在就业压力之下，认为等待一段时间可以有更清晰、更明确的发展方向，之后再决定就业方向。

2 应用型本科高校毕业生“慢就业”问题的成因

2.1 市场的变化

当前本科高校毕业生在职业规划与选择路径上已经出现了较大的变化，市场波动造成企业裁员、行业收缩，导致学生对岗位稳定性和发展前景的预期降低，因此更多人选择通过考研、考公或技能培训等方式，暂缓就业以提升个人竞争力。市场呈现出的结构性矛盾，也导致学生陷入职业选择困难当中，学生在传统行业与新兴产业的就业选择上往往陷入两难境地。尤其是在企业转型的背景之下，大多数岗位均要求学生适应市场的快速变化，提高终身学习的能力，但部分慢就业学生因脱离实践场景难以跟上行业需求的更新，使自身的慢就业状态逐渐固化下来，加剧了就业难的困境。

2.2 学生本人及家庭原因

通过调查发现，有一部分学生属于主动型慢就业，他们在有目标的为自己的就业做准备，已经形成了较为完备的考研、考公、出国、创业的计划，目标较为清晰，虽然是使用等有结果后再行动的拖延话术，但是具有清晰明确的发展方向。还有学生属于被动型就业，他们处在较为迷茫的状态，既没有清晰的行动目标，也没有开展具体的就业行动，往往没有明确的职业方向，会跟随媒体信息以及周边他人选择而频繁改变自己的就业目标。还有学生属于问题型就业，他们时常陷入到自我负面评价，存在消极的心理。这一类学生已经给自己贴上了失败、没用、出生背景不好的标签，展现出行为层面的社交回避倾向，拒绝或逃避就业的指导，也没有开展任何具体的就业和创业的工作。

许多“慢就业”学生的父母不太了解大数据时代新兴行业的就业前景，受传统考编的观念影响，认为编制内社会地位高、稳定，这些观念会促使家长鼓励、施压子女报考编制内，学生易陷入“全职备考”，甚至二战的状态。也有很多家长因受教育水平、忙于工作等原因，会忽略对子女的教育引导，任由其发展。

2.3 学校人才培养与市场需求不完全匹配

有的高校在人才培养方面，课程体系建设滞后于产业的升级，造成学生的能力与市场的需求错位，学生缺乏岗位需要的实践能力。部分学生有明确清晰的就业意愿，但是没有足够的能力进行匹配，虽然也想快速就业，但是由于简历粗糙，实习经历较少，岗位需求定位过高，而短时间无法找到合适的工作。因专业技能匹配度不足，这些毕业生选择考公或考研以延缓就业，但其中的大部分学生对专业相关的岗位缺乏胜任信心，还有一部分学生因就业质量与期望之间的落

差较大，而处于观望的心态。

3 应用型本科高校毕业生“慢就业”的指导对策与发展建议

3.1 学校层面的慢就业管理对策

本科高校应加强对毕业生就业指导的协同建设，通过校友力量专业指导、就业模拟训练、平台建设等一系列的方式，加强对学生就业的支持。首先，高校应借助校友力量，形成校友长效辅导资源库。在暑期寒假等时间借助线上开展经验分享会、行业圆桌论坛的方式把岗位精准内推，加强在校生与校友之间的联系，形成立体化的校友指导，让校友将自己丰富的职场经验介绍给自己在校的学弟学妹。让校友成为学生就业过程中的成长合伙人，并借助校友的资源打造贯通学生就业的职业规划，促进学生提升行业认知，积累面试经历。其次，学校需要不断完善档案管理系统，形成学业就业的双档案跟踪体系，结合学生的课程表现和专业方向，定制求职路径，帮助学生获得更加全面精准的实习推荐，促进学生在自己的专业学习和行业岗位匹配方面形成有效对接，加强教师队伍与行业之间的连接，打造双师型教师团队，提高对学生就业指导的精准程度。除此之外，学校还要借助智慧管理平台，加强产教融合与校企联动，利用神笔简历、智面星等一系列的平台软件，实现对学生就业指导的智能化。应用AI一键生成等方法，为学生提供高匹配简历，帮助学生准备适合自己行业和项目管理经验的面试话术，提高就业能力。

3.2 教师层面的慢就业辅导对策

首先要“精准化”管理就业，通过STAR-R五步法对学生开启一对一访谈，精准有效地识别学生慢就业的类型，分析学生当下行动状态，对学生的慢就业原因进行有效的判断，加强与学生之间的日常沟通，借助就业信息平台，形成更加完善的数据观察体系。其次要“动态化”管理就业，系统调查慢就业原因，形成了一听话语、二看行动、三查情绪、四问家庭的“四步走策略”，建构“学生就业进度看板”，对不同学生的慢就业状态进行颜色标识，开展动态分层管理，其中，红色预警标识定位到无明确目标、无实际行动、长期不参与就业活动的学生。针对这些学生设置强提醒+限时任务追踪体系，启动重点谈话机制，为学生提供一定的心理咨询服务，联动家庭共同为学生提供就业帮助。黄色预警标识主要针对一些有目标、但能力较弱、执行力较低的学生，为其提供针对性阶段性的辅导。例如采用进度倒推法为学生制定精细的计划。对于绿色标识的学生，则持续为其推送匹配的岗位，完成个性化的简历撰写和面试指导，并建立就业进度周报制度。第三要“常态化”管理就业，做好新生入学的生涯启蒙，引导学生从大一开始分阶段做好目标计划并督促

实施与调整，搭建学生就业平台，整合学生信息，构建学生动态成长画像。

3.3 家长层面的慢就业干预对策

慢就业学生的行为表现和背后的原因具有极强的差异化特征，家长应多方面了解当前就业市场发生的新变化。第一，为学生提供更加有力的心理支持，避免自身传递焦虑，减少同龄人比较，要更关注子女成长的节奏，帮助子女主动选择与自己兴趣相关的职业。每周固定与子女进行交流，针对子女的诉求给予指导意见。第二，有条件的家长应为子女提供更有力的信息支持和资源对接，帮助子女收集目标行业应聘要求，帮助子女更加了解从业者的真实职场生态，与子女形成就业的同盟。为子女参与远程实习、自由职业等新形态就业提供一定的启动资金或更有力的心理安慰。第三，家长还应辅助子女进行就业方面的决策，担任老师和学生之间的桥梁。例如，家长可以与子女设定一个就业的最长缓冲周期，为子女提供经济支持的同时，也应明确支持的边界，要求子女提交月度收支计划，提升其理财能力，对持续一年未就业的子女应积极对外寻求帮助，通过陪伴式的引导替代压力性的催促。

3.4 学生层面的慢就业指导对策

学生应积极地转变就业的心态，提升岗位的胜任力：首先，毕业生应进行更加精准的职业定位，形成完善的职业规划，针对市场各个企业的岗位技能要求、学历门槛要求，分析自己目标行业的招聘需求是否与自己的能力相匹配，在毕业前6个月完成个人竞争力的诊断，识别自己的技能缺口。实习经历是否与目标岗位相匹配，借助职业测评工具明确自己最擅长的领域。其次，毕业生应强化自身技能，积累可迁移的技能，认证考取更契合当前市场需求的、有含金量的证书。加强数据文本分析，练习跨领域的技能，并积极参与行业实践、线上课程等，掌握前沿技术的应用场景。三是毕业生还应积极加强与学校之间的就业联系，主动更新自己的求职档案，精准投递简历，主动联系目标单位，积极参与企业

的实习项目，争取实习转正的机会。进入到慢就业的周期当中之后，学生应制定就业缓冲期的阶段性目标，每周记录自己的求职历程并进行反思，避免自己陷入假性努力的状态当中。主动维护校友导师等职场人脉关系，形成互帮互助小组，共享行业信息，降低决策焦虑。同时加入更多的垂直行业社群，探索更加多元化的就业路径。

4 结论

综上所述，高校在学生慢就业问题的管理方面，需要形成更加全面系统的认知，辅导员要更新对学生慢就业问题的观察，形成精准的学生类别识别与划分体系。对不同需求的学生匹配不同的资源，学校、平台、企业、校友等方面的力量要形成协同机制，共同为学生提供就业指导，帮助学生提高对自身职业规划的掌控能力，促进学生提高专业学习的匹配度与参与就业培训的意愿，提高学生的就业水平。

【参考文献】

- [1] 郝思聪, 李德光, 原伟杰. 乡村振兴背景下信息类学生基层就业问题研究及对策: 以洛阳师范学院为例[J]. 山西农经, 2024(21): 92-96.
- [2] 刘雪莲, 田沁艳. 基于乡村振兴战略的高职学生基层就业问题及对策[J]. 中北大学学报(社会科学版), 2024, 40(5): 114-117, 123.
- [3] 汪丽娟. 广西高校少数民族学生的就业问题分析与解决对策[J]. 中国就业, 2023(7): 41-43.
- [4] 任金平, 张琪, 于春柳. 西部地方应用型大学学生就业问题分析与对策[J]. 甘肃科技, 2022, 38(13): 43-45, 98.

作者简介:

李地玉(1993.10-), 女, 汉族, 云南禄劝人, 研究生, 助教, 昆明文理学院, 研究方向为思想政治教育。

基金项目:

云南省教育厅科学研究基金项目“地方应用型本科高校学生‘慢就业’问题研究——以昆明文理学院为例”(项目编号: 2022J1145)