

Analysis and countermeasures of “slow employment” phenomenon of college graduates

Shuwei Zuo

Hebei Vocational College For Correctional Police, Shijiazhuang, Hebei, 050003, China

Abstract

With the continuous expansion of China's higher vocational education sector and structural transformations in the job market, the "slow employment" phenomenon among vocational college graduates has become increasingly prominent, emerging as a key factor constraining employment quality improvement. This paper systematically examines the specific manifestations and underlying causes of "slow employment" by integrating the distinctive characteristics of vocational education with labor market supply-demand dynamics. Proposing targeted solutions from three dimensions—individual graduates, vocational institutions, and societal collaboration—we aim to provide practical references for enhancing employment quality of vocational graduates and promoting rational allocation of skilled talent resources.

Keywords

higher vocational; college graduates; slow employment; countermeasures research

高职院校毕业生“慢就业”现象分析与对策研究

左曙玮

河北司法警官职业学院，中国·河北 石家庄 050003

摘要

当前我国高等职业教育规模持续扩张，就业市场面临结构性变革，高职院校毕业生中的“慢就业”现象愈发明显，已成为制约就业质量提升的关键因素。本文结合高职教育的类型特色与就业市场的供需特征，系统梳理“慢就业”的具体表现形式与深层成因，从毕业生个人、高职院校、社会协同三个维度提出针对性解决对策，以期提升高职毕业生就业质量、推动技能型人才资源合理配置提供实践参考。

关键词

高职院校；毕业生；慢就业；对策研究

1 引言

“慢就业”是近年来在高校毕业生群体中逐渐兴起的职业选择理念与就业态度。具体而言，它指部分高职院校毕业生在毕业后，既不即刻踏入职场，也不选择继续学业深造，而是通过陪伴家人、进修备考、参与支教、外出游学或开展创业考察等方式，逐步明晰自身发展路径后再做职业选择的社会现象。

近年来，高校毕业生“慢就业”比例呈逐年上升趋势。与本科院校相比，高职院校毕业生以技能型、应用型岗位为核心就业方向，其“慢就业”现象既具备高校毕业生群体的普遍性特征，又因职业教育的定位差异呈现出独特性。这一

现象不仅可能延缓毕业生个人职业发展进程，还会加剧技能型人才市场的供需错配，影响产业升级对技能人才的即时需求。因此，深入剖析高职院校毕业生“慢就业”的成因并提出科学对策，对推动职业教育高质量发展、更好服务产业转型升级具有重要的现实意义。

2 高职院校毕业生“慢就业”的表现与特征

2.1 表现形式

笔者通过调研将“慢就业”表现形式分为三类：一是主动暂缓型，毕业生主动延迟就业，通过高级技工培训、专升本备考、公益服务等提升竞争力，为职业选择积累优势；二是被动观望型，因未找到匹配岗位或求职受挫被迫暂缓，持“高不成低不就”心态，在中小企业 offer 与基层岗位间徘徊；三是灵活过渡型，倾向短期兼职、实习、自由职业等非稳定形式，不签正式合同，以探索职业方向、降低就业决策风险。

2.2 群体特征

1. 专业差异显著。工科类如机械、电气类毕业生“慢

【课题项目】河北司法警官职业学院辅导员专项科研项目（项目编号：Jyfdyzx2024036）。

【作者简介】左曙玮（1990-），女，中国河北邢台人，硕士，讲师，从事民商法、思想政治教育研究。

就业”比例较低,因技能对口性强、市场需求稳定,大部分在毕业后都能找到对口工作;文科类如文秘、管理类毕业生比例较高,文科相对工科来说,岗位竞争激烈且薪资落差大,造成慢就业现象。

2. 区域分布不均。一线城市及东部沿海地区毕业生“慢就业”比例高于中西部,前者更易获得家庭经济支持和多元发展机会,后者因就业资源有限更倾向“先就业再择业”。

3. 家庭影响突出。家庭经济条件较好的毕业生更倾向主动暂缓就业,而经济压力较大的毕业生多因求职受挫被动陷入“慢就业”。

3 高职院校毕业生慢就业原因分析

3.1 就业观念存在偏差

高职“00后”毕业生成长于互联网蓬勃的数字时代,是“网络原住民”,见证我国现代化日新月异,也受信息爆炸下多元价值观冲击。部分高职院校毕业生就业观念也呈现态度不积极、迷茫、盲从的特点,笔者主要从高职院校毕业生的就业认知、就业价值取向、就业准备上分别阐述。

3.1.1 就业认知上感性与理性并存

当代经济环境下,高职毕业生就业压力明显。学校虽重视实践技能培养与就业指导课程设置,但不少学生在校侧重理论学习,毕业时仍缺乏实践经验及对就业环境、政策的了解;又因未理性思考个人就业问题,导致多人跟风漂泊,最终无奈入职。

3.1.2 就业价值取向上求稳与功利并存

高职院校毕业生就业价值取向普遍功利化、盲从性强,相较感兴趣的工作,更偏好高薪、高福利且发展前景好的岗位,但多数人实际能力未达目标,就业定位不合理、期望过高,理想与现实差距加剧就业压力。部分毕业生既高期望又无硬实力,就业准备仅停留在人生与职业规划,眼高手低不提升能力,难以满足用人单位标准。

3.1.3 就业准备不足

就业准备主要包括心理准备和知识能力的准备,大部分高职院校毕业生在就业上存在从众心理和缺乏挫折教育的问题,在就业问题上学生对自身定位不清、社会认知不够、未来目标不明,整体对就业处于迷茫的状态,导致就业准备不足,缺乏就业竞争力。

3.2 高校人才培养和就业指导不足

高职院校作为毕业生就业的“供给方”,其培养质量直接关联就业质量与“慢就业”现象。一方面,部分高校专业设置以传统行业为主,未及时对接新能源、智能制造等新兴产业需求,导致毕业生技能与岗位匹配度低,被迫“慢就业”等待适配机会;另一方面,虽普遍重视就业指导,但多聚焦于理论传授层面,缺乏专职指导教师,且多由校内兼职人员或辅导员授课,内容局限于政策解读、形势分析与信息传达,未培养学生就业实践能力,也较少有理论应用场景,造成毕业生理论与实践脱节,难以用理论解决就业实际问题。

3.3 就业制度和市场不完善

就业制度的不健全与市场环境的不成熟,也是诱发高职院校毕业生“慢就业”的重要因素。调研数据显示,部分毕业生反映就业信息机制存在短板,主要是官方就业信息平台更新不及时、第三方招聘平台信息真实性难以保障,导致信息传递渠道不畅;同时,相关就业扶持政策的落地效果欠佳,如部分针对高职毕业生的就业补贴申请流程复杂、覆盖范围有限。此外,政府、高校、用人单位与毕业生之间的信息互通存在壁垒,政府难以精准匹配政策资源,高校不了解企业最新岗位要求,用人单位无法全面掌握毕业生能力,毕业生也难以获取真实的岗位信息,这种多方信息不对称进一步阻碍了就业进程。

4 高职院校慢就业问题对策建议

4.1 个人方面对策

对高职毕业生而言,确立清晰就业目标是首要任务,需立足自身条件、专业与就业市场需求,参考历年就业态势及师生、家庭建议,摒弃盲从。在校可提前参与校园招聘,明确政策导向,主动投身社会实践与实习,锤炼竞争力,为职业起步打下坚实基础。同时专业知识与技能是高职生立足之本,也是用人单位选才核心标准。毕业生就业常见问题多为实践经验不足、专业能力不扎实,部分学生被动完成学业、缺主动学习动力,最终陷技能薄弱困境。因此,学生需主动深耕专业,将理论转实践,还可通过进修、培训或与行业专家交流,提升专业素养,为职业发展做好准备。

打破“常规”观念,转变就业心态:根据笔者调研显示,高职毕业生初次择业多倾向公务员、事业编制,且偏好大城市、大企业与热门行业,对民营企业、中小微企业、中西部地区岗位及创业热情不足。这易引发就业同质化竞争,挤压就业空间,影响高质量充分就业,需加强正向引导。毕业生需转变就业观念,认清就业是双向选择,正视自身定位,不盲目追求“考公考编”与高薪高位,结合自身实际及职业前景选择适配岗位,树立正确择业观与就业观,合理调整择业标准与预期;同时需明确,就业不仅取决于学历,更依赖学历背后的专业技能、实践经验与综合素质,应注重勤练内功、夯实基础。

4.2 高校方面对策

4.2.1 调整学科专业结构,紧跟社会需求

高校亟须动态调整学科专业结构以对接市场需求,打破传统布局固化思维,建立“按需培养”资源配置机制:对长期缺社会需求、就业率低的专业,需“关、停、并、转”;对服务国家战略新兴产业、需求旺且认可度高的专业,应改善办学条件、合理扩招。

据职业发展趋势,未来5年数字经济或创造3000多万就业机会。故高校需瞄准人才缺口,优化学科结构,增设大数据、人工智能、物联网等新兴专业,建数字经济研究平台与实验室,扩大相关人才队伍;同时关停就业率低、不符市

场需求的专业,助力高职毕业生高质量充分就业。

4.2.2 开拓就业市场,强化就业创业指导

高校首要职责是开拓就业市场,需推进访企拓岗与“高校书记校长促就业专项行动”,压实责任;通过“走出去”对接企业、“请进来”邀企业入校,在招聘、校企合作、实习等场景签订人才合作、实习实训、毕业生推荐协议,可组织学生及家长参与提升实效,同时推行校企订单培养,实现供需零距离对接,助力高质量就业。

其次强化就业创业指导,需落实三方面:一是加大投入,在政府指导下补充人财物,配备并培训专业职业指导人员,鼓励教师研究就业问题;二是提升师资能力,要求指导教师具备科学文化、信息技能与沟通能力,按专业和学生特点细分指导内容;三是丰富服务手段,定期开展就业讲座,邀请企业HR、行业专家及优秀校友分享,搭建政校企平台共享政策、岗位、实训资源。

最后鼓励学生创业。高校应提供创业培训与平台,可借鉴浙江工业大学毕业生邓建波创立的青团社经验——该平台已为70万+企业提供灵活用工服务、5.3亿+人次提供兼职机会,95后、00后注册用户超50%,是灵活就业典型案例;进一步构建创新创业教育体系,助力高职毕业生灵活就业。

4.2.3 探索“互联网+就业”服务,搭建良好求职平台

高职院校需抓住数字教育战略机遇,运用“互联网+就业”新模式,围绕毕业生求职的信息获取、岗位匹配、面试准备等需求,搭建覆盖供需双方及师生校友的精准就业服务平台,提供岗位智能匹配、就业数据统计、求职进度反馈等功能。在开展线下“访企拓岗”的同时,通过平台精准推送岗位,如利用学院官网、微信公众号打造“智慧就业信息服务平台”,设置行业、岗位类型、薪资范围等检索维度;探索“直播带人”招聘,由校领导、专业教师、企业代表直播“云荐岗”,结合学科专业圈定重点合作企业,提升招聘精准性与实效性。

此外,各院校需结合特色开展线上就业指导,如开设线上职业生涯规划课、就业创业政策微课堂,提供个性化线上咨询,通过直播互动、在线答疑解惑求职困惑,利用大数据分析毕业生求职偏好与企业需求,精准推荐学习资源和岗位,确保就业服务“不掉线、不降温”。

4.3 社会方面对策

4.3.1 聚力政策支持,健全长效机制

政府、人社、教育等部门需强化协同,以“就业优先”完善高质量充分就业机制。一是加强政策协同,整合财政补贴、税收优惠、金融支持等资源形成“组合拳”,如对招用应届及离校2年内未就业高职生的企业发一次性扩岗补助,对吸纳毕业生多的中小微企业予税收减免、贷款贴息,释放政策红利;二是加大岗位挖掘,支持国企通过扩投资、储人才、带产业链扩招聘吸纳高职生,同时鼓励民企、社会组织在人工智能等新兴产业开发就业见习岗;三是强化创业带

动,完善创业担保贷款、税费减免等政策,举办创业活动,推进零工市场规范化,建零工信息平台保障灵活就业毕业生权益。

4.3.2 紧盯求职需求,助力重点人群就业

保障重点人群就业是稳就业核心,高职院校毕业生数量逐年攀升、群体规模大且就业需求迫切,需重点关注支持,政府相关部门更要完善就业困难毕业生帮扶机制。一是组织专业力量开展针对性就业指导,引导树立正确就业观、提升职业素养与竞争力,重点面向在校及毕业两年内未就业高职生开展创业培训,并推动创业指导进高校、企业及创业载体;二是重点关注脱贫、低保、零就业家庭及残疾等困难高职毕业生,落实“一人一档”“一人一策”台账管理,为其开展谈心谈话、推荐岗位并组织线上线下就业活动;三是强化政策兜底,落实社保补贴、公益性岗位补贴,对通过公益性岗位就业的困难毕业生按规发补贴;推进企业吸纳就业保险补贴“直补快办”,简化流程确保政策落地,助力困难毕业生多渠道就业^[1]。

4.3.3 完善就业制度,加强公共服务支撑

要进一步健全就业公共服务体系,加快构建市、区县、街镇、社区(村)四级公共就业服务体系,明确职责、统一规范标准。同时结合国家战略发掘适配毕业生的岗位,落实就业优先政策,鼓励地方与企业多招应届生,发挥民营经济稳就业作用;多举办校园及线上线下专业招聘会,设置就业服务站点,为年轻人提供信息帮扶、职业指导与政策咨询^[2]。同时在挖掘新兴职业时,需补体制机制短板,完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业及新就业形态劳动者权益保障,增强相关岗位吸引力^[3]。

5 结语

解决高职院校毕业生“慢就业”问题,是一项长期且复杂的系统工程,需要社会各主体的持续关注与协同发力。随着时代变迁与社会需求升级,就业环境将不断变化,这就要求各方不断改革创新,以适应新时代的就业挑战。在这一过程中,高职院校毕业生需明确自身定位、提升核心竞争力,主动把握就业机会;高职院校需优化人才培养与就业服务体系,精准对接市场需求;政府需强化政策引导与制度保障,优化就业环境;企业与社会组织需积极参与人才培养与岗位供给,形成“个人努力、高校培养、政府扶持、企业参与”的多方合力,共同为高职院校毕业生创造更多高质量就业机会,助力其实现职业理想与人生价值。

参考文献

- [1] 陈彤敏,吴素春,唐世铨,等.高职院校大学生“慢就业”现象的影响因素及对策研究[J].才智,2025,(27):145-148.
- [2] 崔婧.精准化就业指导应对高职院校毕业生“慢就业”问题[J].中国就业,2025,(07):73-75.
- [3] 荆思凤,刘希未.人工智能技术与未来大学生就业[J/OL].中国大学生就业,2025,(08):30-41