

# 新形势下基于毕业生“慢就业”现象 开展精细化就业指导工作对策探讨

王雪怡

(湖北理工学院, 湖北 黄石 43500)

**摘要:** 面对当今严峻的就业形势, 在毕业生群体中出现“慢就业”现象。为此, 开展精细化的就业指导工作意义重大, 本文基于“慢就业”学生的特点, 从价值定向、目标定位、能力定基、行动定力四个方面对毕业生就业工作提出可行性对策, 旨在提升高校就业指导水平, 帮助学生顺利就业。

**关键词:** 大学生就业 慢就业 精细化就业指导

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.15.67

新形势下, 就业群体的特征正在悄然发生改变, 高校毕业生“慢就业”已经成为一种就业现状, 智联研究院发布的《2022大学生就业力调研报告》中指出, 如今的高校毕业生仅一半选择单位就业, 选择自由职业和慢就业的比例进一步提升<sup>[1]</sup>。因此, 基于“慢就业”毕业生的特点, 需精准细化开展就业服务, 探索指导对策, 帮助其明确求职目标、提升就业能力、采取就业行动, 从而实现高校毕业生充分就业, 促进就业工作的稳步推进。

## 一、“慢就业”现象与精细化就业指导的内涵界定

### (一)“慢就业”现象

国内对于“慢就业”现象的研究处于起步阶段, 自2015年起国内学者开始加以关注和研究, 大多从“慢就业”现象的具体内涵、主客观影响因素和多策略研究展开<sup>[2]</sup>。

对于“慢就业”的界定, 是相对于“毕业即就业”而言的, 即大学生在大学学习完成后达到了毕业条件在毕业求职季受到种种主客观因素的影响选择暂不就业或者延迟就业的现象。无论是被动慢就业还是主观慢就业, 都会在一定程度上对社会人力资源造成一定的浪费, 对家庭经济和社会稳定造成负担, 加剧就业市场的结构性矛盾<sup>[3]</sup>。因此, 需对毕业生“慢就业”现象加以重视, 采取有效措施促进学生积极就业。

### (二)“精细化”就业指导

“精细化”就业指导, 是一种全新的有别于传统粗放型或经验指导型的就业指导模式, “精”指的是精准, 即精准指导毕业生根据自身特性和目标岗位进行价值定向与目标定位; “细”指的是细致, 即细致指导毕业生培养求职技能和推进求职行动<sup>[4]</sup>。“精细化”的就业指导工作将就业指导

对象分类, 就业指导内容分块, 就业指导成果可视, 形成全方位全过程就业指导工作思路。

面对越来越多毕业生加入“慢就业”群体, 创新推进高校毕业生就业工作, 探索精细化的就业指导路径是解决高校慢就业问题的有效方法之一。

## 二、“慢就业”现象下开展精细化就业指导工作的现实意义

### (一)开展精细化就业指导工作是帮助毕业生提升就业竞争力的现实需求

就业竞争力是由多种能力共同组成的一种综合能力, 并且通过个体和外部的共同作用, 不断改进、发展与完善。提升大学生就业竞争力是解决大学生出现“慢就业”现象的根本途径, 面向大学生开展精细化的就业指导是缓解“慢就业”现象的制胜法宝。受自我定位不准、外部环境认知不清、内部优势探索不深、求职经验不足等因素的影响, 部分毕业生在求职时遇到困难和挫折, 逐渐错过时机, 成为“慢就业”的一员, 对自我的职业生涯规划造成不良影响。

对大学生开展精细化的就业指导工作将作为毕业生从学校走向社会的桥梁, 帮助大学生树立正确的就业观, 学会撰写简历的方法, 掌握个体面试群体面试的技巧, 制作个性化的求职行动计划。毕业生从而在就业指导中提升求职所需的思维能力、学习能力、实践能力等就业竞争力, 在求职就业过程中找到满意的工作。

### (二)开展精细化就业指导工作是提升高校教师思想工作能力 的内在要求

高校辅导员作为大学生的知心朋友和人生导师, 其九

大职责之一是为学生提供科学的职业生涯指导和就业指导以及相关服务,帮助学生树立正确的就业观念<sup>[5]</sup>。因此,对大学生开展就业指导不仅是高校教师职责所在,也是提升自身思想政治工作能力的内在要求。如今毕业生“慢就业”现象的出现在一定程度上反映出思想教育在就业指导工作中的重要作用,需要引起高度重视。

开展就业指导工作一方面思想上进行劳动教育,引导毕业生树立正确的择业观。放弃躺平享乐,追求踏实奋斗,在劳动中创造自我价值,服务他人和社会。另一方面行动上进行实践教育,鼓励毕业生增强实干的真本领。针对学生存在的不同“慢就业”症结,针对性地开展实践教育,毕业生在实践中磨练意志,培养品质,提升素质,切实增强在求职中的就业本领。

### （三）开展精细化就业指导工作顺应高等教育下高质量充分就业的必然要求

就业是最大的民生,高校大学生就业话题一直是社会和国家关注的重点。近年来,大学生就业压力持续走高,2022年就业人数1076万人,2023年毕业生人数将增加到1174万人,就业形势愈发严峻。“慢就业”现象的出现不仅关系学生个体职业生涯的发展,学校高等教育目标的实现,更是关系到社会稳定和国家发展。

为此,关注“慢就业”群体,有针对性地开展精细化就业指导一是提升毕业生求职成功率,实现高校人才培养目标的最终考量,也是确保就业局势总体稳定,顺应高等教育下毕业生更充分更高质量就业的必然要求。

### 三、“慢就业”现象下开展精细化就业指导工作的对策探讨

#### （一）价值定向,激发就业意识

##### 1.提升思想觉悟,实现人生价值

对于职业就业观有偏差的毕业生,需通过思想教育和理想信念教育,引导其树立正确的人生观、世界观和价值观,从而积极参与到就业实践中,实现人生价值。了解就业形势和市场。面对铺天盖地的就业信息,部分毕业生会陷入职业选择困境,出现眼高手低,好高骛远的情况,站在宏观的角度关注专业所在的就业形势及市场供需,探索职场前辈的就业现状和发展途径,从而把握全局,避免一叶障目,找寻理想和现实的平衡点。

##### 2.明晰职业生涯,全面认识自我

对于“慢就业”毕业生,就业工作的推进不是一朝一夕的,精准化的就业指导需要对学生的职业生涯规划提前摸排,对学生的就业指导教育与时俱进。职业生涯教育通过

生涯觉醒、外界探索、自我认识、生涯行动四步帮助学生提前按照未来职业发展方向探索和努力。就业指导教育通过目标探寻、简历撰写、面试准备、就业行动四步帮助学生按照现实职场要求提升自身素质和能力。

职业生涯和就业规划一是要趁早。对于职业生涯教育要从大一开始灌输,上好进校生涯第一堂课,此外就业指导教育也不能只在毕业学年开展,要将理论知识和社会实践相结合。二是讲方法。对于职业生涯规划要循序渐进,以激发学生就业意识为主,利用人物生涯访谈、生涯决策平衡单等工具找寻最契合的职业选择;对于就业指导教育要有的放矢,以提升学生就业能力为主,不仅要教育学生掌握求职必备的常识和知识,还要鼓励学生积极参加实习实践,强调求职就业时相关工作经验和能力素质的重要性。三是不间断。学校教育和社会教育并非脱节的,大学期间的职业生涯和就业指导教育需持续化系统化,大一全面认识自我,确立职业兴趣目标;大二主要教育学生培养相关技能;大三引导学生投身社会实践,找差距补不足;大四利用就业指导中学到的技巧包装自己,成功就业。

#### （二）目标定位,精准就业决策

##### 1.识别自我优势,树立求职信心

精细化就业指导要从“一生一策”的角度出发帮助学生,放大优势缩小劣势,从而树立求职信心,增强求职动力。

针对信心不足、求职畏难的学生,一是积极暗示心理疏导。鼓励其相信“天生我材必有用”的观念,在就业指导过程从小事中发现学生的闪光点予以赞赏。二是主动展示学会包装。在就业指导课程中让学生利用“STAR”法则主动表达自我成就故事,主动谈价值谈体会谈总结,不断挖掘之前忽略的个人优势。

针对实干不够、求职浮躁的学生,一是要树立“实践才是真本领”的思想。这类学生往往在求职过程中简历内容空洞,面试急于求进,需指导其在简历撰写中突出与岗位相匹配的经历,详略得当;在求职面试时展示自己肯学肯干的一面,注重礼仪。二是注意“细节决定成败”的问题。积极展示自己的同时学会扬长避短,注重细节,最大程度发挥自己的优势。

##### 2.精准职业目标,实现人岗匹配

个人优势与职业要求实现高度人岗匹配才是顺利就业的关键,精准化就业指导需引导学生关注雇主对应聘者的能力素质要求。一是分析产业行业发展现状。了解所学专业未来行业发展领域的热门方向及供需关系,求职准备未

雨绸缪。二是了解用人单位实际信息。指导学生通过线上线下多种信息搜集渠道搜寻用人单位的信息,求职过程因势利导。三是提炼招聘信息具体要求。为了提高应聘成功率,关键一步是分析目标岗位的招聘信息,指导学生挖掘招聘信息中的深层能力要求,实现靶向发力。

### (三) 能力定基,提升就业本领

#### 1. 专业知识技能是基础

专业知识技能一般指通过教育或者培训获得的专业能力,可用名词表示。在招聘信息上通过专业要求以及技能证书来体现,是基础门槛。对于专业知识技能的培养,不仅通过学校课程学习,还可通过课外培训,研讨会,资格证书等方式帮助个人提升。

#### 2. 自我管理技能是内核

自我管理技能一般指个人成长阶段形成的特性品质,可用形容词表示,例如认真踏实,积极乐观等。分析招聘信息时容易忽略这方面的技能,应聘者需做有心人,在求职时展示出个人最有价值和岗位匹配的自我管理技能。

#### 3. 可迁移技能是法宝

可迁移技能一般指在工作领域和非工作领域所运用的可相互迁移的技能,可用动词表示,例如团队合作、表达沟通等。如今大多数企业招聘所需的是复合型人才,即掌握基础的专业知识技能之上具备较高的综合素质能力,因此,可迁移技能作为求职就业的法宝,其重要性不可忽略。不同学科背景的学生需全面培养技能,理工类学生注重提升人文素养,人文类学生注重提升逻辑素养。

三类技能的培养是相辅相成的,在求职过程中,学生不用纠结于自身没有和职业目标一致的工作经历,只要在相关的经历中具备了岗位要求的各项技能,就足以证明自身是优质人选。

### (四) 行动定力,落实就业计划

#### 1. 科学管理就业计划

每位毕业生要制订一套专属的就业行动计划。制定就业计划一要目标可视化。即确立的职业目标是具体的、现实的、可量化的。二要资源多样化。就业目标的实现需要调动周边各种可利用的资源,学会借助外力将自我优势最大化。三要步骤细致化。对于职业目标的实现需要制定详

细的计划,不只是每一学年的目标,而是学会利用时间管理工具,如求职进程甘特图等将职业目标拆分成数个按月按天完成的小目标。四要风险提前化。预估计划执行过程中遇到的各种意外或风险,做好预警方案。五要过程衔接化。每一阶段性计划的完成要进行复盘总结,为下一阶段性计划的推进做好铺垫。

#### 2. 积极落实就业行动

针对面对实际就业行动和理想就业行动产生冲突便消极就业的毕业生,在就业指导时疏导其利用自己和他人的力量积极落实就业行动。一方面自我稳住心态。制定科学细致而非笼统单一的就业计划,学会自我调整,积极求职。二是他人互相监督。求职路上可以组建求职小组,制定奖惩制度,打卡就业行动,增强行动定力。

### 四、结语

针对高校毕业生“慢就业”现象,开展精细化的就业指导工作是高校落实就业工作的重要一环,对毕业生首先在思想上激发就业意识,顺应时代发展方向;其次在认识上精准就业决策,找准人岗匹配方位;再次在业务上提升就业本领,筑牢未来发展根基;最后在行动上落实就业计划,根据目标持续发力。从求职就业的整个过程对毕业生进行精准识别、精准施策、精准跟踪,帮助毕业生直面问题,提升本领,落实行动,最终实现更高质量更充分的就业。

### 参考文献

- [1]智联研究院.2022大学生就业力调研报告[EB/OL].[2022-4-27][https://xdyanbao.com/doc/1gskqqvdgv?bd\\_vid=11132577982863552797](https://xdyanbao.com/doc/1gskqqvdgv?bd_vid=11132577982863552797).
- [2]禰欣,黄晓珩,何绍彬.大学生“慢就业”的研究述评[J].市场周刊:理论研究,2020,033(012):174-176.
- [3]周文霞,李硕钰,冯悦.大学生就业的研究现状及大学生就业困境[J].中国大学生就业,2022(7):3-8.
- [4]周逢旭.大学生职业韧性培养教育研究[J].黑河学院学报,2017,8(07):112-113.
- [5]李超.大学生综合技能对就业力的影响之初探[J].出国与就业,2010(8):24-25.