

“慢就业”趋势下高校就业指导模式的创新与实践探索

焦凤彩, 刘爽

河北东方学院, 河北 廊坊 065000

DOI: 10.61369/RTED.2025230045

摘要 : 随着社会经济发展、教育水平提升及就业市场结构调整,“慢就业”已成为当代高校毕业生就业选择中的显著趋势。这一现象打破了传统“毕业即就业”的固有认知,对高校现行就业指导模式提出了严峻挑战。基于此,本文针对“慢就业”趋势下高校就业指导模式展开研究,剖析当前存在的问题,阐述“慢就业”趋势对就业指导工作的挑战和机遇,提出针对性实践对策,旨在构建适应“慢就业”趋势的高校就业指导新体系,助力毕业生实现高质量职业发展,为高校就业指导工作改革提供参与与借鉴。

关键词 : 慢就业; 高校就业指导; 模式创新; 职业规划

Innovation and Practical Exploration of College Career Guidance Models under the Trend of "Delayed Employment"

Jiao Fengcai, Liu Shuang

Hebei Oriental University, Langfang, Hebei 065000

Abstract : With the development of social economy, the improvement of educational level, and the adjustment of the employment market structure, "delayed employment" has become a prominent trend in the employment choices of contemporary college graduates. This phenomenon has broken the inherent cognition of the traditional "employment upon graduation" and posed severe challenges to the current career guidance models in colleges and universities. Based on this, this paper conducts a research on college career guidance models under the trend of "delayed employment", analyzes the existing problems, elaborates on the challenges and opportunities that the "delayed employment" trend brings to career guidance work, and proposes targeted practical countermeasures. The purpose is to construct a new college career guidance system adapting to the "delayed employment" trend, help graduates achieve high-quality career development, and provide reference for the reform of college career guidance work.

Keywords : delayed employment; college career guidance; model innovation; career planning

引言

所谓“慢就业”,通常指部分高校毕业生在毕业后不急于签订就业协议,而是选择考研深造、出国留学、自主创业筹备、技能提升培训或暂时休整等方式,延迟进入就业市场的行为。高校作为毕业生就业指导的主阵地,其就业指导模式直接影响着毕业生的职业规划能力与就业质量。因此,深入分析“慢就业”趋势的内涵,探索创新型就业指导模式,具有重要价值。

一、当前高校就业指导模式存在的问题

(一) 就业指导理念滞后

当前多数高校的就业指导理念仍停留在“就业导向”的传统认知层面,将“提高就业率”作为核心目标,过度强调就业的即时性与稳定性,忽视了毕业生的个性化职业成长需求与长期职业竞争力培养。这种理念下,高校就业服务工作往往呈现“重结果、轻过程”的特点,将就业率作为衡量就业服务工作成效的核

心指标,导致就业服务工作陷入“为了就业而指导”的误区^[1]。

(二) 就业指导内容有待更新

多数高校的就业服务课程内容体系陈旧,缺乏对“慢就业”等新兴就业趋势的关注,难以满足毕业生的多元化需求。高校就业服务内容仍集中于传统行业的就业信息与职业要求,未能为毕业生提供新兴职业的发展前景、技能要求等相关指导,导致毕业生对就业市场的认知滞后^[2]。据调研,某校就业指导课程中新兴职业相关内容占比不足5%,课程案例仍以传统制造业、服务业岗

位为主。此外，就业服务内容缺乏对毕业生心理层面的关注，面对“慢就业”过程中可能出现的焦虑、迷茫、自我怀疑等负面情绪，高校未能提供有效的心理疏导与支持内容，使得部分毕业生在“慢就业”过程中陷入心理困境。某校调查显示，其文科类专业因缺乏针对性就业指导与心理支持，毕业生被动“慢就业”率达30%。

（三）就业指导资源整合不足

校企合作是连接高校人才培养与就业市场的重要桥梁，也是提升就业指导实效性的关键途径^[9]。然而，当前多数高校的校企合作仍处于浅层次阶段，未能形成校企、校地、校友协同发力的格局。校企合作多停留在招聘宣讲等浅层次，缺乏岗位开发、实习实训、课程共建等深度协同，企业资源难以有效转化为就业服务实效。校地协同机制不完善，与地方政府、行业协会对接不畅，未能充分借助地方政策资源、产业资源拓展就业渠道、优化指导内容。

二、“慢就业”的成因分析

从社会层面看，就业市场竞争加剧是核心诱因，优质岗位供给与毕业生规模失衡，倒逼毕业生放弃“仓促就业”，转而通过“慢就业”沉淀自我以提升竞争力。同时，新兴产业崛起催生了多元化职业路径，直播电商、数据分析师等新兴职业打破了传统就业认知，而高校就业服务对新兴职业的覆盖不足，导致毕业生难以快速匹配适配岗位，进而选择放缓就业节奏探索新方向^[4]。

从个人层面而言，自我认知需求升级推动了“慢就业”。当代毕业生更注重职业与个人兴趣、能力的契合，不再满足于“有业可就”，而是希望通过“慢就业”进行职业探索，明确职业定位。此外，风险规避心态也是重要因素，面对就业市场的不确定性，部分毕业生担心盲目就业陷入职业困境，选择以“慢就业”的方式规避试错成本，同时等待更合适的就业机会，这也与高校就业服务中“稳定至上”理念对毕业生的潜在影响存在关联^[5]。

三、“慢就业”趋势下高校就业指导模式的创新实践对策

（一）强化就业指导理念认知，正确认识“慢就业”

在“慢就业”趋势下，高校应注重创新就业指导理念认知，正确认识“慢就业”，为后续就业指导工作改革提供有效指导。第一，确立发展型就业服务理念。高校不能单纯追求就业率这样的短期目标，要将视野放长远，关注毕业生的长期发展质量，树立起发展型的就业服务理念。这就表明，高校应将就业服务工作纳入育人工作，将其划分为战略性育人环节，将就业服务和专业教学、思政教育等工作相结合^[6]。在此过程中，学校要建立分层分类指导理念，对主动型“慢就业”毕业生，尊重其理性选择，提供资源支持；对被动态“慢就业”毕业生，加强干预引导，帮助其重返就业市场^[7]。第二，树立家校社协同理念。高校应通过父母课程、学校—家庭网络等形式帮助家长们了解并认同“缓慢就

业”现象，避免过度保护或不当干涉，例如在现代职业观念课程中开展“家长就业课堂”，指导由“指挥员”转变为“顾问”，从而减轻家长的“留守压力”对学生的职场选择产生不当影响。另外，高校还应加强与媒体、企业的联系，宣传多元化成功的典型，形成允许不同职场方向的社会氛围，为学生营造就业更加温馨的环境。

（二）增加“慢就业”课程内容，推进学生职业探索

课程是就业指导的核心载体，高校应重构职业生涯教育课程体系，增设“慢就业”专题模块，引导学生理性规划职业间隙。第一，设置“慢就业”专题模块。这一模块要包含职业选择观念、求职择业信息的来源路径、认识自身职业能力的实用技术等实际知识，帮助大学生合理规划“慢就业”阶段的目标及路线。更重要的是这门课程设计也要体现出课程的阶段性与延续性：大一重在学生的自我认知与专业认知，大二重在职业探索与职业能力，大三重在职业抉择与职业见习，大四重在择业技能与学校到社会的角色转换，形成一条完整的学生在学业阶段的生涯发展线^[8]。第二，拓展实践性学习体验。譬如通过成立职业体验营、开展行业调研、聘请校友担任生涯导师等方式，使学生尽早地接触职场与了解职场，降低他们的思想主义色彩，比如设立“职业探索周”活动，引导学生进入企业内部从事实际的工作，有利于使应届毕业生更好地进行工作适应，缩短适应时间。第三，高校也要强化数字化素养教育，在公共教育教学中强化如编程思维、数据处理等数字技术教育，提升毕业生适应数字经济的基本能力。第四，强化“慢就业”课程分类指导。学校要针对不同类型制定差异化资源支持方案。考研深造学生，课程增设考研规划等专题，配套专属自习室、真题资料库及名师答疑，组建互助小组助力备考；自主创业学生，融入创业政策、商业计划书等内容，联动设立创业孵化基金与空间，邀请校友实操指导并对接政务资源；技能提升学生，围绕新兴产业开设专项培训课程，对接企业实训并发放认证补贴，提升就业竞争力。

（三）创新就业指导方法，优化个性化指导

方法创新是提升就业指导效能的关键，高校应大力推进数字化赋能，利用大数据技术构建学生数字画像，实现供需智能匹配。第一，评估学生能力水平。将结果数据、技能实训及从业意愿等方面的就业评价信息用于个性化评价报告的输出，以面向毕业生提供“一对一”的服务。以数据为中心的教学模式可以最直接地确定有“慢就业”风险的学生群体，并根据学生特征推荐最优工作匹配，无疑将大大提高教育指导的精准性和有效性。第二，加强个性化指导。高校可以建立毕业生心理状况评价体系，发现就业压力较大群体，并帮助其解决难题。比如，开展一次有关求职失败的“就业心理工作坊”，教导毕业生如何调节消极情绪，提升其耐力；可采取学业导师与就业服务员协同引领的方法，由专业教师以学术素养培养为主，就业辅导员以技能掌握培养为主，形成完备的教育架构^[9]。该方式能满足多学科的差异化要求，也能惠及各类学生。第三，搭建“慢就业”资源对接平台。平台需整合多维度资源，精准匹配“慢就业”群体需求：一方面归集新兴产业实习岗位、职业技能培训课程、创业扶持政策

等资源,根据学生数字画像智能推送适配信息;另一方面嵌入线上心理疏导模块,提供匿名咨询、情绪测评、压力缓解课程等服务,方便学生随时获取心理支持。同时,平台可设置互动交流专区,邀请行业校友、职业导师在线答疑,助力毕业生化解职业探索中的困惑。这种数字化平台打破了时间与空间限制,让个性化指导更便捷高效,为“慢就业”学生提供全周期、全方位的就业支持。

(四) 建立校企合作新模式,促进实习实践与“慢就业”结合

高校可通过共建产业学院、订单培养等契约型合作,推动人才培养与就业需求无缝对接。比如开展“访企拓岗”行动,拓展就业岗位,促进课程内容与产业需求的动态调整。这种深度协同使企业提前介入人才培养过程,学生提前锁定职业方向,有效减少了毕业后的职业探索期。对于选择“慢就业”的毕业生,高校可设计过渡性实习项目,将“慢就业”阶段转化为职业试错期。例如毕业生职场启航计划,由学校和合作公司联合推出,为毕业后半年未就业的学子提供三个月的实习机会,一方面降低企业招聘成本、另一方面让这些大学生能够在较低成本下获得实习机

会^[10]。更为超前的做法是,与企业联合开发虚拟职场,即整合企业的职位、员工信息和知识服务等所有智能化系统,形成连接对口大学生和企业的智能化对接与长期连接,在解决当下就业问题的同时打造一个支持大学生职业全生命周期的基础设施。

四、结语

综上所述,“慢就业”现象既是当代青年面对社会复杂性的理性回应,也是高校就业指导体系变革的重要契机。在此背景下,高校要强化就业指导理念认知,增加“慢就业”课程内容,创新就业指导方法,建立校企合作模式,构建支持大学生职业成长的生态系统。为保障改革实效,学校需建立“短期适应+长期发展”双重成效评估指标,形成闭环管理:短期评估聚焦毕业生“慢就业”期间的心理适应状态、职业探索进度等核心维度;长期评估则关注毕业生职业匹配度、职业晋升空间、行业竞争力等发展性指标。在后续工作中,高校要不断探索和优化就业指导模式,实现从“慢就业”到“稳发展”的根本性转变,为高质量人才培养与经济社会发展提供坚实保障。

参考文献

- [1] 李佳芳,段鹏超.高职院校毕业生“慢就业”心理的产生根源及应对策略——基于计划行为理论[J].领导科学论坛,2024,(10):158-160.DOI:10.19299/j.cnki.42-1837/C.2024.10.037.
- [2] 余晓玲,侯永雄.新质生产力与高校就业指导高质量发展:耦合逻辑与实践路径[J].中国人力科学,2024,(09):77-84.DOI:10.20279/j.cnki.10-1572.2024.09.009.
- [3] 刘明月,王会云,孙婧雅.新时期“慢就业”态势下的高校就业指导研究工作研究[J].学周刊,2022,(12):6-7.DOI:10.16657/j.cnki.issn1673-9132.2022.12.002.
- [4] 赵耀,张禹石.“慢就业”现象下高校党建工作引领大学生就业指导服务对策研究[J].就业与保障,2022,(04):105-107.
- [5] 李茂粟,赵凯.辅导员在毕业季就业指导中“以新制慢”的工作策略[C]//北京大学出版集团有限公司.2024高校辅导员队伍建设与职业发展论坛论文集.中国石油大学(北京),2024.026774.
- [6] 严昊鹏.大学生“慢就业”心理与高职就业指导策略——以江阴职业技术学院为例[J].太原城市职业技术学院学报,2024,(07):201-204.DOI:10.16227/j.cnki.tycc.2024.0421.
- [7] 莫梓虞,郭思如.“慢就业”视角下大学生职业发展与就业指导课程改革探究[J].中国就业,2024,(06):69-71.DOI:10.16622/j.cnki.11-3709/d.2024.06.036.
- [8] 董晓宏,王丽辉,张优.地方“双非”院校管理类大学生慢就业原因分析及对策研究[J].河北青年管理干部学院学报,2024,36(03):28-31.DOI:10.16278/j.cnki.cn13-1260/d.2024.03.017.
- [9] 李苏莹.社会支持理论视域下独立学院本科生“慢就业”治理体系优化研究[D].浙江中医药大学,2024.DOI:10.27465/d.cnki.gzzyc.2024.000301.
- [10] 高文.大学生“慢就业”问题分析与破解对策——基于山东某高校在校生未来就业意愿的访谈调研[J].高校辅导员,2024,(02):69-73.