

新就业群体的社会融入障碍与高校就业指导干预机制

石佳璇, 刘洋

沈阳科技学院, 辽宁 沈阳 110166

DOI: 10.61369/ETR.2026090018

摘 要 : 随着数字经济与新业态的深度融合, 新就业群体规模持续扩大, 已成为就业市场的重要组成部分和推动社会发展的新生力量, 其在融入社会的过程中面临诸多现实障碍, 不仅制约其个人职业发展与生活质量提升, 也影响着就业市场的健康发展和社会的和谐稳定。高校作为人才培养和就业指导的核心阵地, 其就业指导工作直接关系到新就业群体的职业素养、社会适应能力与融入效果。本文结合新就业群体的群体特征, 系统分析其社会融入过程中面临的经济、社会关系、心理、制度等多方面障碍, 在此基础上, 从观念引导、内容完善、平台搭建、协同育人四个维度, 构建科学可行的高校就业指导干预机制, 为推动新就业群体顺利实现社会融入、优化高校就业指导工作质量、完善就业服务体系提供理论参考和实践路径。

关 键 词 : 新就业群体; 社会融入; 高校; 就业指导

Social Integration Barriers of the New Employment Group and the Intervention Mechanism of College Career Guidance

Shi Jiaxuan, Liu Yang

Shenyang Institute of Science and Technology, Shenyang, Liaoning 110166

Abstract : With the in-depth integration of the digital economy and new formats, the scale of the new employment group has continued to expand, becoming an important part of the job market and a new force driving social development. However, they face many practical barriers in the process of social integration, which not only restrict their personal career development and quality of life improvement, but also affect the healthy development of the job market and social harmony and stability. As the core position for talent training and career guidance, colleges and universities' career guidance work is directly related to the professional literacy, social adaptability and integration effect of the new employment group. Combined with the group characteristics of the new employment group, this paper systematically analyzes the multiple barriers they face in economic, social relationship, psychological and institutional aspects during social integration. On this basis, it constructs a scientific and feasible college career guidance intervention mechanism from four dimensions: concept guidance, content improvement, platform construction and collaborative education, aiming to provide theoretical reference and practical paths for promoting the smooth social integration of the new employment group, optimizing the quality of college career guidance work and improving the employment service system.

Keywords : new employment group; social integration; colleges and universities; career guidance

一、新就业群体的社会融入障碍

(一) 收入不稳与保障缺失的经济障碍

经济基础是社会融入的前提, 而收入不稳定与社会保障缺失构成了新就业群体社会融入的首要经济障碍。新就业群体的就业方式以灵活就业为主, 大多依赖平台接单获取劳动报酬, 缺乏固定的工作单位和稳定的收入来源, 收入水平受行业周期、市场需求、工作时长等多种因素影响, 波动幅度较大。与传统行业从业

人员相比, 新就业群体的收入稳定性普遍较低, 部分群体甚至面临“多劳不多得”“接单不稳定”的困境, 难以积累足够的财富用于改善生活质量、融入城市生活^[1]。同时, 社会保障覆盖不足的问题尤为突出, 新就业群体与平台企业之间多为劳务合作关系而非传统雇佣关系, 导致大量从业者无法享受正常的养老保险、医疗保险、失业保险等社会保障待遇, 部分平台企业为降低成本, 未按规定为从业者缴纳社会保险, 而灵活就业人员自行缴纳社保的门槛较高、流程繁琐, 进一步加剧了社会保障缺失的现状。缺乏

课题信息: 本文系省社科联2026年度辽宁经济社会发展研究课题《高校就业指导视角下辽宁新就业群体职业发展支持与社会融入研究》[课题编号2026lslybwzkt-045]研究成果。

作者简介:

石佳璇(1995.02-), 满族, 女, 辽宁抚顺人, 学历研究生, 讲师, 研究方向: 经济学, 管理学, 教育管理, 职业发展与就业指导。工作单位: 沈阳科技学院。

刘洋(1987.01-), 汉族, 男, 辽宁沈阳人, 学历研究生, 副研究员, 研究方向: 教育管理、管理学、动力工程。单位: 沈阳科技学院。

稳定的收入和完善的社会保障,使得新就业群体在城市生活中缺乏安全感和归属感,难以承担住房、教育、医疗等刚性支出,无法真正实现经济层面的社会融入,始终处于社会经济生活的边缘地带。

(二) 社交局限与归属薄弱的社会关系障碍

社会关系网络的构建是社会融入的核心内容,而新就业群体的劳动特征导致其社交圈狭窄、归属感薄弱,形成了明显的社会关系融入障碍。新就业群体的劳动过程具有个体化、原子化的特点,多数从业者以个人劳动为主,较少参与生产协作,工作场景相对封闭,如外卖骑手、网约车司机多独立完成工作任务,与他人的交流仅限于工作所需的简短沟通,缺乏深度的情感联结。同时,新就业群体的工作时间弹性大但劳动强度高,多数从业者每天工作时长超过8小时,每周休息时间有限,业余时间大多用于休息、恢复体力,难以抽出时间参与社交活动、拓展社交圈^[9]。此外,新就业群体大多居住在城乡结合部、城中村或老旧小区,部分高学历从业者聚居在高校周边或产业园区附近,形成相对封闭的聚居区,居住环境的局限性进一步限制了其与城市居民的交流互动。其日常交往模式呈现出“业缘为主,亲缘、地缘为辅”的特点,主要依赖老乡、同学、同行等熟人关系,与城市主流社会的联结薄弱,难以融入城市的社交网络,缺乏对城市的归属感和认同感,始终处于“就业在城市、生活在边缘”的状态^[9]。

(三) 身份模糊与焦虑凸显的心理障碍

身份认同的建立是社会融入的心理基础,而新就业群体的身份模糊性导致其出现自我认同困惑、心理焦虑等问题,构成了心理层面的融入障碍。新就业群体打破了传统“单位人”的就业模式,成为“社会人”,但由于缺乏明确的职业定位和社会认可,其身份介于“就业者”与“无固定职业者”之间,处于模糊状态。许多新就业群体既不认同自己的传统职业身份,又无法获得城市居民的认可,尤其是部分从事体力劳动的从业者,容易受到社会偏见的影响,产生自卑心理。同时,新就业群体面临着较大的职业发展压力,其职业发展路径不明朗,缺乏清晰的晋升通道,多数从业者只能从事基础岗位工作,难以实现职业成长和自我价值提升。此外,部分新就业群体属于城市新移民,呈现出“就业在城市、户籍在农村,劳力在城市、家属在农村”的双重边缘人特征,既无法完全融入城市生活,又难以回归乡村,在身份认同上游离于多种角色之间,产生强烈的心理焦虑和孤独感^[10]。这些负面心理情绪进一步阻碍了其主动融入社会的积极性,形成心理层面的融入困境。

二、高校就业指导干预机制

(一) 强化观念引导,破解认知与心理困境

高校应立足新就业群体的心理特征和认知误区,强化就业观念引导,帮助其树立正确的职业观、身份观,破解认知与心理层面的融入障碍。首先,高校应打破传统“唯编制论”“唯稳定论”的就业观念束缚,将新就业形态纳入就业指导的核心内容,通过就业指导课程、专题讲座、校友分享会等形式,向学生全面介绍

新就业群体的行业现状、发展前景、职业价值,引导学生正确认识新就业形态的重要意义,摒弃对新就业群体的认知偏见,树立多元化、灵活化的就业观念^[9]。针对新就业群体年轻化的特征,结合其职业发展需求,邀请优秀新就业群体校友、行业精英开展分享交流,讲述其职业成长经历,增强学生从事新就业形态的自信心和认同感。其次,加强心理疏导服务,将心理疏导融入就业指导全过程,建立专业的心理疏导工作室,配备专业的心理教师,为学生提供个性化的心理辅导,帮助其缓解职业焦虑、自卑等负面情绪,引导其正确认识自身价值,建立清晰的身份认同。同时,开展职业心理测评,帮助学生了解自身的心理特质、职业兴趣和能力优势,明确职业定位,减少身份认同困惑,增强其融入社会的心理动力^[10]。

(二) 完善指导内容,适配新就业形态需求

高校应结合新就业群体的职业特征和融入需求,优化就业指导课程体系,完善指导内容,提升就业指导的针对性和实效性,帮助其提升职业素养和社会适应能力。首先,优化课程设置,打破传统就业指导课程同质化、理论化的局限,增设针对新就业形态的特色课程模块,涵盖新就业形态行业知识、职业技能、权益保护、社保缴纳等核心内容。针对配送服务、数字内容创作、专业技术自由职业等不同类型的新就业形态,设置差异化的课程内容,如为数字内容创作类从业者增设短视频制作、自媒体运营等技能课程,为灵活就业者增设劳动合同法、社会保障法等法律知识课程,帮助其掌握必备的职业技能和法律知识,规避职业风险^[7]。其次,加强职业技能培训,整合校内外优质资源,建立实训基地,与新业态企业开展合作,推行“订单式”培养、“校企合作”培养模式,根据企业岗位需求,共同制定培养方案,开展针对性的技能培训,提升学生的岗位适配能力。同时,开展通用技能培训,包括沟通协作、应急处理、时间管理等技能,帮助学生提升社会适应能力,破解社交局限、职业能力不足等融入障碍。此外,完善职业规划指导内容,结合新就业群体的职业发展特点,帮助学生制定个性化的职业发展规划,明确职业发展路径,引导其不断提升自身能力,实现职业成长^[9]。加强就业信息服务,建立新就业形态就业信息平台,及时发布行业招聘信息、岗位要求、发展动态等,为学生提供精准的就业信息支持,帮助其顺利实现就业,为社会融入奠定基础。

(三) 搭建联结平台,拓宽社会融入渠道

高校应主动发挥桥梁纽带作用,搭建多元化的联结平台,帮助新就业群体拓展社交网络、增强社会联结,拓宽社会融入渠道。首先,搭建校企协同平台,深化与新业态企业的合作,建立长期稳定的合作关系,组织学生开展实习实训、企业参观、岗位体验等活动,让学生提前了解行业动态、熟悉工作场景,积累工作经验,同时有机会与企业员工、行业精英交流互动,拓展职业社交圈。推行“企业导师制”,邀请企业员工担任学生的职业导师,为其提供职业指导和帮助,促进其快速适应职场环境,建立职场社交网络。其次,搭建校友联结平台,建立新就业群体校友联谊会、线上交流群等,促进新就业群体校友之间的交流合作,形成互助支持的校友网络,让学生在就业后能够获得持续的支持

和帮助,减少孤独感和疏离感。组织校友回访、校友座谈等活动,鼓励优秀校友发挥榜样作用,带动更多新就业群体融入社会^[9]。此外,搭建社会参与平台,组织学生参与志愿服务、社区建设、公益活动等,引导其主动走进社区、融入城市,与城市居民交流互动,增强社会责任感和归属感。结合新就业群体的职业特点,组织开展特色志愿服务活动,如外卖骑手志愿服务队、自媒体公益宣传等,让其在服务社会的过程中获得社会认可,拓宽社会融入渠道。

(四) 深化协同育人,推动政策衔接落地

高校应打破单一的就业指导模式,深化校政、校企、校校协同育人,推动政策衔接落地,构建全方位的就业指导干预体系,为新就业群体社会融入提供有力支撑。首先,深化校政协同,加强与政府人力资源和社会保障、民政等部门的沟通协作,及时了解针对新就业群体的相关政策、法律法规,将政策宣传、政策解读融入就业指导全过程,帮助学生了解自身的权益和保障,引导其主动维护自身合法权益。积极配合政府部门开展职业技能培训、就业服务等工作,参与制定针对新就业群体的就业支持政策,推动政策向新就业群体倾斜,完善社会保障衔接机制,帮助新就业群体平等享受基本公共服务^[10]。其次,深化校企协同,与新业态企业建立深度合作关系,共同构建人才培养体系,共建实训基地、共享教学资源,提升学生的职业技能和岗位适配度。

推动企业参与就业指导工作,邀请企业人力资源专家、行业精英参与课程教学、专题讲座等活动,提升就业指导的实用性和针对性。同时,推动企业规范用工,引导企业依法与新就业群体签订劳动合同、缴纳社会保险,保障其劳动权益,为新就业群体社会融入提供企业支撑。此外,深化校校协同,加强高校之间的交流合作,共享就业指导经验、教学资源和就业信息,共同探索针对新就业群体的就业指导模式和干预机制,提升高校就业指导工作的整体水平。

三、结语

新就业群体的社会融入是推动就业质量提升、促进社会和谐稳定、推进新型城镇化建设的重要举措,也是新时代高校就业指导工作面临的重要课题。当前,新就业群体在社会融入过程中面临着经济、社会关系、心理、制度等多方面的障碍。高校作为人才培养和就业指导的核心阵地,应主动承担起自身的责任和使命,立足新就业群体的融入需求,通过强化观念引导、完善指导内容、搭建联结平台、深化协同育人等措施,构建科学可行的就业指导干预机制,帮助新就业群体破解融入困境,提升其职业素养和社会适应能力,引导其树立正确的身份认同和职业观,助力新就业群体顺利融入社会,实现个人职业发展与社会发展的同频共振。

参考文献

- [1] 徐盼盼. 三融入:新就业群体融入城市基层治理的对策研究——以天津市为例[J]. 现代商贸工业, 2025, 47(02): 23-25.
- [2] 匡亚林, 王智弘. 从“流动边缘”到“治理主体”:党建引领新就业群体融入基层治理共同体研究[J]. 学习与实践, 2025, (01): 83-94.
- [3] 杨璠, 徐选国, 胡兵. 社会工作介入新就业群体:结构需求、专业优势与实践机制[J]. 学习与实践, 2025, (01): 107-118.
- [4] 王浩, 王凤举. 电商赋能大学生新就业群体高质量就业[N]. 中国经济导报, 2025-12-27(003).
- [5] 赵卫华, 曹艺. 协同治理视角下新就业群体劳动权益保障问题分析[J]. 社会福利, 2025, (12): 3-13.
- [6] 赵腾蛟, 丁海霞. 提升新就业群体技能 促进职业与产业协同发展[J]. 山东人力资源和社会保障, 2024, (12): 54.
- [7] 马震越. 专业社会工作嵌入新就业群体凝聚服务的价值内涵及实践逻辑[J]. 社会与公益, 2025, (07): 58-60.
- [8] 高木子, 周靓欣. 终身教育视域下新就业群体服务站教育资源整合状况研究——以武汉市为例[J]. 公关世界, 2025, (05): 61-63.
- [9] 丁莉莉. 新时代新就业群体素养提升的实践与思考[J]. 观察与思考, 2024, (06): 120-128.
- [10] 王碧君. 新就业形态下高校毕业生弱势群体高质量充分就业策略研究[J]. 就业与保障, 2023, (06): 175-177.