

高校大学生就业困难群体界定及帮扶措施

贾阳 李辉 张吉元

(南京理工大学 江苏南京 210000)

摘要:随着我国高校毕业生的增多,以及受到新冠疫情的影响,导致高校的部分大学生就业困难。本文从学业困难、心理问题、家庭经济困难、考研落榜、理工科女生、就业观念偏差六个方面界定大学生就业困难群体,并有针对性地提出应对措施,分类开展就业指导和帮扶,从核心竞争力、心理疏导、择业观等多角度帮助大学生实现充分就业。

关键词:大学生就业困难 群体界定 指导 帮扶

中图分类号: G647.38 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.47.106

党的二十大报告中提到:“实施就业优先战略,强化就业优先政策,健全就业公共服务体系,加强困难群体就业兜底帮扶,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会^[1]。”由此可见,党和国家高度重视就业工作,并提出具体要求,以保障民生之本。2022年,我国高校毕业生总数达到1076万人,关乎千万个家庭的切身利益和社会发展稳定大局,解决好大学生就业问题是当前全国就业工作的重中之重。受当前新冠肺炎疫情影响,部分大学生面临着求职失败、考研受挫等难题,帮助就业困难的大学生顺利择业,成为保障民生工程的重要组成部分。

一、就业困难大学生面临现状和影响因素

在严峻的就业形势和激增的竞争压力影响下,就业困难的大学生群体面临两种现状:首先是求职成功率低。这类学生由于自身是就业中的弱势群体或受到客观因素影响,往往在求职中都成了“炮灰”。其次,就业质量不高。这类学生因为求职受阻,往往会缩小就业选择面,从而导致选择一些就业质量低的岗位,导致其就业心理压力剧增,就业心态崩塌,甚至逃避就业。

在新冠肺炎疫情的影响下,全国经济发展呈下行趋势,企业生产和用工出现低迷性波动,加之近年来高校毕业生的规模在增加,求职难度与日俱增。尽管相关部门已面向高校和企业出台相关政策,但在实际中仍然很难贯彻执行,企业还是会对毕业生提出高要求,而高校面向规模众多的应届毕业生,很难做到“点对点”的就业帮扶,这就导致了部分毕业生很难达到用人单位的能力需求。据研究分析,部分学生就业困难的原因受外部影响较大,如家庭经济困难带来的物质和社会资源匮乏,或家庭不和谐等给带来的心理压力。这些学生在面临就业时往往容易自卑,就业压力较大,很容易

引发心理问题。这类学生如果没有及时得到关注和关心,则很容易由心理问题进而转变成心理疾病,就业难度极大提升。还有部分学生存在学习态度不端等现象。例如,部分大学生沉迷游戏,导致无法顺利完成学业;在求职中也处处碰壁;同时,在面对挫折时无法有效应对,缺乏强大的内心自我调节能力来抵御外界负面影响等。

二、大学生就业困难群体界定和成因分析

目前,国内对于高校大学生就业困难的问题分析,更多的是从主观因素上的求职准备不充分、就业能力不匹配、就业心态不正确等,客观因素上的社会、家庭等影响而造成毕业生的“慢就业”“缓就业”,甚至“不就业”等进行分类。本文则尝试结合日常的学生教育管理工作对就业困难的大学生群体进行界定,认为主要可以从学业状况、心理健康程度、家庭经济状况、考研情况、性别差异、就业认知等进行分类界定。

1. 学业困难生群体:这类群体主要是指,部分大学生在校期间因为学习态度不端正、学习目的不明确、主动学习意识差、缺乏专业兴趣、学习方法不正确等,导致出现学业困难。而高校大学生在校期间最重要的任务就是完成学业,且通过学习获得的专业能力、综合素质的提升,才能更好地实现就业。这类学生往往因为前期的思想懈怠导致没有学习动力,造成该类群体基础知识储备不足、专业技能薄弱、就业意识淡薄、就业方向不明确,其直接的后果就是就业核心竞争力偏低。同时,面向高校招聘的用人单位普遍在提高对毕业生的成绩及专业能力要求,学业困难生群体在求职时面临的大部分岗位都很难达到要求。

2. 心理问题生群体:主要是指心理状况出现问题的学生群体。高校一般是通过心理普查、日常教育管理等方式发现这些学生,并加以关心关注。此类学生通常呈现出焦虑狂

躁、抑郁自闭、社交恐惧、多疑敏感等不良状态。这些心理问题必然会让女生无论是在学业，还是就业中都处于高压状态。据研究，这类学生心理问题的产生往往基于性格、情感、家庭等复杂的原因，甚至是中小学时期所受到的身心创伤带来的创伤应激障碍。这就导致他们在求职中面对着陌生的环境在心理上会产生强烈的戒备感，从行为上则退缩逃避。尤其是近几年受到新冠肺炎疫情的影响，更是让这类学生对未来充满迷茫，使得内心本身就敏感脆弱的他们无法很好地在就业中树立良好的择业观，更无法接受求职失败所带来的打击。

3. 家庭经济困难生群体：家庭经济困难的原因有多种，如来自偏远地区、父母失业或重病、单亲或孤儿等。在日常的学习生活中，国家和高校有完善的资助体系，能够保障这类学生顺利完成学业。但在求职中，家庭经济困难生一般都会存在着不够自信、人际交往少、表达能力弱、不擅于沟通交流、家庭所带来的就业资源匮乏等问题。加之，近年来求职成本也在不断增加，而这类学生往往又不具备在求职中投入大量费用的条件，从而导致其可选择的就业机会和岗位较少，大大降低了求职成功率。此外，还有部分学生想要改变家庭经济困难的现状，而盲目追求期望高薪酬工作岗位但能力又无法达到选聘标准，从而导致就业困难。

4. 考研落榜生群体：受近几年国内外形势及新冠肺炎疫情的影响，考研已成全国范围内本科应届毕业生的一个重要选择，报考人数逐年激增，但成功上榜人数较少，考取率基本维持在25%—30%之间，这也造成有大量考研落榜生面临着就业抉择困惑。各大企业去高校招聘一般集中在秋招（9月-11月），而考研报名在10月，初试在12月。因此，这类群体在求职的最佳时机中也正面临着考研复习最紧张的时刻，也就不可能一边求职一边复习备战。尽管用人单位面向考研落榜生也会启动春招（3-4月），但由于秋招饱和的情况，春招带来的就业机会就会大幅缩水，而考研落榜生经历过高强度复习后又承受着考研失利的挫败感，很容易产生抗拒心理从而逃避就业。

5. 理工科女生群体：全国妇联妇女发展部主持的“女大学生就业创业状况”调查报告中显示，近92%的女大学生在就业选择单位时，或多或少受到用人单位的歧视。其中，理工科女大学生受到用人单位的歧视占比最高^[2]。理工科的大部分专业工作环境和强度要求较高，且很多企业会有传统思想，认为女生的身心无法承受高强度的工作要求，同时，伴随着国家生育政策的放开，更是让企业在用人选择时会倾

向于男生。因此，在这样的就业环境下，很多女生面临求职屡屡受挫的情况，通常会主动降低自身期望值，甚至选择专业完全不对口但对性别没有倾向性要求的岗位，甚至部分女生会感觉即便成功应聘，也会在职场中受到区别对待，未来发展道路会受到限制，从而逃避就业。

6. 就业观念偏差群体：就业观念偏差主要是指存在就业意识薄弱、自我定位不准确等情况而导致就业困难的群体。这类学生往往是“有业不就”，错失了很多适合自己的就业机会，主要为以下几方面的问题：部分学生因为就业期望过高，追求前往经济发达地区或者名企高薪岗位就业，但自身能力又无法匹配；部分学生受到社会及家庭的影响，坚持追求“考公、考编”，且还不愿意考取基层或偏远地区的岗位，从而导致因岗位竞争激烈而无法就业；部分学生主动就业意识较差，存在“等、靠、要”的就业心理，在求职中不积极，不作为，消极等待老师、家长去为其推荐工作，从而造成了“懒就业”情况。

三、就业困难群体针对性帮扶措施

1. 加强学风建设和职业规划，帮助学业困难生提升就业竞争力

针对学业困难生群体，高校要引导学生体验专业魅力，提升学生对专业的认同感，进而培养其学习兴趣。根据现有的办学条件和资源开设和调整专业，凸显办学特色，根据自身优势打造品牌专业，加强实践教学，培养学生的专业技能素质能力，把学生培养成既有扎实的理论基础，又有较强职业能力的高级应用型人才^[3]。同时，在学生管理机制方面，应建立一套完善的学业困难预警体系，以“学校-学院-年级-班级”四个层级为基础，提前预警，帮扶学业困难生进行自身的转化，制定学习策略，提高学习效能。联动教务系统与学生管理系统，组建优秀的班导师队伍，让专业教师开展更有针对性的基础知识及专业技能的帮扶工作，更有效地提升学业困难生的就业核心竞争力。

2. 深入开展心理健康教育工作，帮助心理问题生重树信心

心理问题的产生原因是多样化的。首先，高校要本着“一把钥匙开一把锁”的原则，结合大学生心理状态变化特点，对于单纯的就业压力大群体，可开展团体心理疏导，使参加的学生压力状态得到缓解；对于具备个体性差异的心理问题学生，要提供一对一的心理咨询服务和就业指导。其次，要为心理困难学生创造更多的实习实践机会，提升心理困难生的职业素养和能力，从而达到增强就业信心的目的

[4]。同时,心理困难生群体往往社会支持少,因此要加强与家长的沟通联系,家校联合,给予心理困难学生关怀、鼓励和支持。此外,高校还应建立“学校-学院-年级-班级-宿舍”五级心理预警网络,做到对心理问题早发现、早介入,且在心理疏导中要结合就业指导,精准把握和调整其就业心理,有针对性地帮助他们重树就业信心。

3. 优化资助工作,精准帮扶家庭经济困难生提升就业能力

针对家庭经济困难生群体,高校应全面推进和优化各项资助政策,利用大数据精准分析这类学生的求职意愿和求职成本,加大对他们求职中的经济补助力度。同时,要为家庭经济困难生推送更广泛的就业信息,邀请更多的企业走进高校招聘,切实降低学生的求职成本。此外,根据对家庭经济困难生求职现状的分析,光靠精准的经济资助仍然不够,还应加强对这类学生的就业指导和心理辅导,帮助他们摆脱家庭经济困难所带来的自卑心理,提升其人际交往、沟通表达等综合能力,同时还须引导部分学生摆正就业心态,合理选择就业岗位,规划家庭脱贫的未来,实现科学有效的就业,从而逐步改善家庭现状。

4. 及时开展职业生涯规划,帮扶考研落榜生科学合理的规划未来

针对考研学生群体,高校应结合不同阶段学生的不同想法给予指导。首先,在入校以后,特别是在二、三年级的关键时期,开展职业生涯规划,向学生介绍毕业后的发展方向;提前了解学生选择考研的原因,特别是分析学生选择考研的影响因素,帮助学生了解自身的发展需求,根据需求制定目标,以减少盲目考研、跟风考研等现象。其次,是要做好考研服务工作,学生确定考研后,学院要充分发挥学校、教师、家长、学生的力量,为考研学生创造良好的考研环境[5]。最后,是要做好考研后的指导工作,面对落榜的学生做好就业心理指导,及时帮助其确立就业目标并联系就业机会。此外,对于考公、出国失利的学生除了可以采取以上措施外,还应当从政府深化体制改革,健全相关规章制度等入手,帮助大学生规划科学的未来发展道路。

5. 倡导就业平等,为女大学生提供政策支持

进一步完善就业政策,将就业平等落实到求职环境中且长期执行,要消除性别差异,男生、女生都应享有平等的就

业机会和公平的发展空间。用人单位要正确认识女大学生的职业优势,女性在思维和洞察力方面明显优于男性,在生活和工作中更有耐心,而且男女在性格方面的差异可以实现优势互补,帮助用人单位规避疏漏,获得更高的经济效益[2]。高校还要从市场需求的角度出发,构建完善的女大学生就业服务体系,帮助女大学生掌握求职技能,纠正择业心态,发挥女大学生的思维优势和管理优势,提高就业竞争力。

6. 加强就业指导,帮助学生树立正确的就业认知

对于就业观念偏差的学生群体,高校应侧重培养学生主动就业的意识,树立正确的择业观,有针对性地开展分类指导。面对期望过高的学生,积极引导其先就业,后择业,合理地寻找匹配自己能力的岗位;面向追求发达地区“考公考编”等工作的学生,要积极引导其树立正确的人生观、价值观,要有奉献精神,响应国家号召,积极到中西部、偏远地区工作,锤炼自己;面向“懒就业”的学生,要积极引导其主动作为,做好充分的求职准备,联合学生的家庭一起对其开展就业指导和帮扶,鼓励其精准发力,实现充分有效就业。

参考文献

- [1]吴叶柳.凝聚人社力量奋进复兴征程[N].中国组织人事报,2022-10-21.
- [2]张艳艳.理工科女大学生就业难的问题分析[J].现代商贸工业,2018,39(21):73-74.
- [3]吴建雄,陈智旭.学业困难大学生就业帮扶对策研究[J].科技资讯,2012,(21):220.
- [4]陈楚玲,陈智旭.心理贫困大学生就业帮扶对策研究[J].科技创新导报,2012,(25):226.
- [5]陈玉平.关于做好考研落榜学生就业指导的路径设计——以对外经济贸易大学金融学院为例[J].亚太教育,2015,(09):265-266.

作者简介

贾阳(1981—),男,汉族,河南驻马店人,南京理工大学计算机科学与工程学院党委副书记兼纪委书记、博士、助理研究员;研究方向:高校教育管理和思想政治工作。