

# 高职院校工科类专业大学生慢就业现象的调查分析和应对策略

郑文明

河源职业技术学院, 广东 河源 517000

DOI: 10.61369/VDE.2025050009

**摘要：**近年来，大学生就业问题备受关注，高职院校工科生就业状况关乎个人发展与国家产业升级。“慢就业”现象在大学生中逐年增多，影响就业质量，成为就业研究新课题。经访谈慢就业毕业生、辅导员，并结合问卷调查发现，学生专业认同度低、就业能力不足等内部因素，是导致慢就业的主因。针对这些内部因素，开展实践研究并制定应对策略，助力实现高质量充分就业目标。

**关键词：**高职院校；工科；慢就业；专业认同度；就业能力

## Investigation, Analysis and Countermeasures of the "Slow Employment" Phenomenon among Engineering Majors in Higher Vocational Colleges

Zheng Wenming

Heyuan Vocational and Technical College, Heyuan, Guangdong 517000

**Abstract：** In recent years, the employment of college students has attracted widespread attention. The employment situation of engineering students in higher vocational colleges is closely related to their personal development and national industrial upgrading. The "slow employment" phenomenon has been increasing among college students year by year, affecting the quality of employment and becoming a new research topic. Through interviews with graduates who choose slow employment and counselors, combined with questionnaire surveys, it is found that internal factors such as low professional identification and insufficient employability are the main causes of slow employment. Aiming at these internal factors, practical research is carried out and corresponding countermeasures are formulated to help achieve the goal of high-quality and full employment.

**Keywords：** higher vocational colleges; engineering majors; slow employment; professional identification; employability

## 引言

2025届高校毕业生预计达1222万，较上年增加43万，就业竞争愈发激烈<sup>[1]</sup>。高职院校作为应用型人才培养基地，其毕业生就业状况关乎国计民生。当前，“慢就业”现象在大学生中蔓延，于高职院校工科专业尤为显著，即毕业生毕业后不立即就业，选择深造、实习等非直接就业方式<sup>[2]</sup>。该现象会造成人才浪费、加剧竞争、影响社会稳定等诸多问题，亟待解决。

经访谈五届工科慢就业毕业生与就业辅导员，发现慢就业群体存在专业认同度低、学业差、缺规划等共性特征。通过对本校工科在校生的问卷调查，进一步验证了这些结论。

## 一、慢就业现象调查数据分析与特征规律

根据访谈总结发现的慢就业群体的共性特征作为调查问卷主要指标，将慢就业现象巧妙地设计为就业意愿调查问卷，针对高职院校两个工科类二级学院的学生进行网络问卷调查，共收回有效调查问卷1387份，其中根据有慢就业计划或打算的问卷数为322个，占到23.21%。根据数据分析发现了以下特征和规律：

### （一）性别与年级

调查对象中男性占比61.79%，女性占比38.21%。在322名有慢就业计划的学生里，男生234人（占72.65%），女生88人（占27.33%），且男生慢就业比例（27.30%）高于女生（16.60%），工科男生更易慢就业。年级方面，大一学生占调查对象52.34%，大二占45.85%；慢就业学生中大一占59.62%、大二占36.02%，随着专业学习深入，慢就业概率逐渐降低。

## （二）专业认同

322名慢就业学生中，71%自主选择专业，27.3%被调剂，专业调剂并非慢就业主因。但63.35%学生专业认同度低、兴趣弱，36.43%认同度高，专业认同度低的学生更易慢就业。（三）家庭因素

慢就业学生中，60%家庭经济富足或小康，40%家庭困难，家庭条件优渥的学生更易慢就业。父母对孩子毕业后无明确期待、完全尊重个人意愿的占50%，这类学生更易慢就业；父母能提供就业资源支持的占70%，资源支持多反而增加慢就业概率。

## （三）就业能力

慢就业学生专业课成绩中，优秀占7.2%，良好和合格分别占42%、38%，成绩中等的学生慢就业概率更高。专业技能方面，理论与实操扎实或都不扎实的学生慢就业概率低，技能一般或部分不扎实的占80%。社会实践上，仅16%有实践经历，84%缺乏实践。人际交往方面，65%人际圈局限于宿舍，80%认为自身人际交往能力需提升，就业能力各维度均显著影响慢就业。

## （四）学业规划

仅14%慢就业学生清楚专业培养目标，71%了解不全面，15%完全不知。就业准备上，14%坚持准备，55%偶尔准备，32%毫无准备。可见，对专业培养目标认知不足、缺乏就业准备意识，是慢就业的重要影响因素<sup>[3]</sup>。

# 二、慢就业现象特征规律原因分析

通过访谈法宏观把握慢就业群体前期特征，再借助调查问卷深入剖析各特征具体表现与影响程度。明晰这些特征规律背后的成因与理论依据，方能有效干预化解慢就业现象，推动学生实现高质量充分就业。

## （一）性别差异

工科专业多关联制造业、建筑业等，工作环境艰苦、体力要求高，男生对口岗位难寻，易因难达期望而慢就业；女生倾向管理设计等岗位，契合自身期待<sup>[4]</sup>。此外，社会对男性职业成功期望高，使其求职更挑剔，加剧慢就业现象。

## （二）年级影响

低年级学生因职业生涯规划教育缺失，职业规划模糊、就业能力不足。随年级升高，专业学习与实践积累增强其就业自信，且大学生活和社会实践促使就业观念更理性，慢就业概率随之降低。

## （三）专业认同

专业调剂并非慢就业主因，专业认同度起关键作用。认同度低的学生学习态度消极，回避专业学习，难以从专业中感知价值，成绩欠佳，导致职业竞争力弱，进而引发慢就业。（四）家庭因素

家庭经济优渥的学生无经济压力，职业期待高，倾向深造以推迟就业；父母无就业期望的学生缺乏指引与动力；过多的家庭资源支持，反而让学生在就业选择上更谨慎，均易催生慢就业。

## （四）就业能力

理论与实操俱佳、社会实践丰富、人际交往能力强的学生，

具备较高专业知识与可迁移技能，就业核心竞争力突出，自我效能感高，在就业市场更易脱颖而出；反之，能力一般的学生则更易陷入慢就业困境<sup>[5]</sup>。

## （五）学业规划

明确专业培养目标，有助于学生锚定职业方向，合理规划职业生涯，针对性提升就业竞争力，减少知识焦虑，增强就业信心。反之，对培养目标认知模糊，就业意识薄弱、准备不足的学生，更易因迷茫而选择慢就业。

# 三、慢就业现象的应对策略

经过对慢就业群体特征的宏观和微观的研究和分析，发现慢就业群体有以下特征：低年级男性，专业认同度低，家庭经济优渥、父母期待少、家庭资源丰富，就业能力较低、职业规划欠缺，并分别对以上特征进行了原因分析后，科学分析了导致学生慢就业的两大核心因素即专业认同度和就业能力，确定了干预慢就业现象的两大抓手即做好以提升专业认同度为目标的专业教育和以提升就业能力为目标的职业生涯规划教育。

## （一）做好以提升专业认同度为目标的专业教育

专业认同度指的是个体对自己所学专业或从事职业的认同程度，包括对专业知识、技能、价值、目标和角色的认同<sup>[6]</sup>。它是个体在专业领域内自我概念的一部分，影响着个体的职业选择、工作态度和职业发展。通常包括认知、情感、行为维度。高水平的专业认同度可以激发学生的学习兴趣，增强学习动机，促使学生更加积极主动地学习；还可以使个体清晰专业认同度强的个体能够更加清晰地认识到自己的职业目标和发展方向，并能够积极主动地为之做准备；他们在求职过程中更加自信，更容易找到与自己专业相匹配的工作；专业认同度高的个体往往能够从自己的专业中获得成就感和价值感，这有助于增强他们的自信心和自我效能感<sup>[7]</sup>。可见提高专业认同度确实可以有效化解慢就业现象的发生。下面就专业认同度的不同维度给出一些具体的策略和方法：

1. 认知层面：新生教育做好专业介绍，涵盖培养目标、课程设计、就业方向等；课程学习前说明课程作用、能力要求及学习方法，助学生了解并接纳课程。

2. 情感层面：教师营造和谐师生关系，用趣味教学激发兴趣，增加课外互动；构建融洽同学关系，借助跨年级学长及校友案例，提供学业与职业指导。

3. 行为层面：通过实践实训增强能力自信，邀请生涯人物分享经验；鼓励加入科研团队、参与创新创业，以解决实际问题提升专业认同与创新思维。

总之，从认知、情感和行为层面的策略结合起来，切实提升学生的专业认可度，将会大大调动学生的热情、主动性、积极性、成就感、满足感以及其学好专业的信心及决心，有效激发学生学习的潜力，从而提升了学生的核心竞争力，从而有效化解慢就业现象的发生。

## （二）做好以提升就业能力为目标的职业规划教育

通过课程设计，引导学生依据国家战略、经济趋势、市场需求、专业目标及自身特点确定职业目标，分析目标职业胜任力与招聘要求，绘制胜任力模型，找出能力差距，制定科学计划，有目标地提升能力，缩小差距。具体策略如下：

1. 认真学习，提升知识。知识为技能的学习和提升提供了理论基础，技能的提升往往需要新知识的不断输入，以适应变化的环境和要求。对于职业院校工科类大学生专业知识是他们未来职业生涯的基石，使他们能够胜任工作。专业知识使工科类学生能够掌握和应用专业技术，在快速变化的技术领域，扎实的专业知识是进行创新和研发的前提，帮助学生理解安全规程，提高工作效率，许多工程职业要求特定的职业资格和认证，这些通常基于对专业知识的掌握；专业知识的重要性不容置疑，引导学生看到扎实专业知识的重要性，打破学生观念中60分万岁的幼稚想法，认真踏实地学好理论知识<sup>[8]</sup>。同时还要引导学生重点清晰自己目标职业要求的主要课程及知识图谱。除了认真上好专业课外还要积极利用丰富的网络学习资源自学图谱中未开设的课程，不仅要完善自己的知识图谱而且还可以锻炼自学能力。

2. 不断实践，提升技能。对于工科类学生而言专业技能是未来从事工程类工作的基础。可迁移技能可以使他们适应多变的工作环境、增强就业竞争力、增加就业的灵活性，提高工作效率和项目执行效果，应对未来的工作挑战，促进创新和领导力。可迁移技能对于工科类大学生来说，不仅是提升个人能力、适应未来工作的关键，也是实现职业发展和个人成长的重要基础<sup>[9]</sup>。对

此，不仅要引导学生利用好课程学习的实训机会和平台，练好专业技能。同时需要引导和要求学生积极参加校内社团活动，还要积极利用节假日积极参加实习实践活动，在活动实践中不断学习和成长提升自己的专业技能和可迁移技能。

3. 反复实践，内化才干。在新时代就业背景下，工科生的就业竞争力不仅包括知识和技能，还涉及到才干，即精神品质和特质<sup>[10]</sup>。这些包括人文素养、工程职业素养、社会责任意识等，这些都是评价一个工科生是否具备优秀才干的重要方面。其中工匠精神包括高超的技艺、精湛的技能、严谨细致的工作态度和精益求精的工作理念。这些才干对于工科学生在工程领域的专业发展至关重要，因为它们关系到产品的质量和工程的成功率。同时道德品质特备是职业道德对于保护公众利益、维护行业标准和推动技术进步都至关重要。对此不仅要引导求学生要上好思政课，提升自己的道德修养与法律素养。还要引导学生通过不断反复实践锻炼，将技能内化为才干。

## 四、结束语

慢就业现象的发生是由多重因素复杂交织的结果，本文只以高校为主题研究如何化解慢就业，通过专业课程教育提升学生的专业认同度和通过生涯教育提升学生的就业能力两大抓手，可以有效保障化解和降低慢就业现象的发生。但力量是有限的，并不能完全阻断和消除这种现象的发生，这需要全社会各个层面的共同关注和努力。

## 参考文献

- [1] 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(3): 28-31.
- [2] 田洪伟. 新形势下大学生“慢就业”现象原因与对策研究[J]. 洛阳理工学院学报: 社会科学版, 2023, 38(1): 88-91.
- [3] 张振, 罗贵昕, 吴东红, 等. “慢就业”背景下的高校就业指导改革探析[J]. 视界观, 2022(19).
- [4] 刘桂芳, 陈燕慧. 广东省高校应届毕业生“慢就业”问题调查研究[J]. 北京印刷学院学报, 2020, 28(04): 100-103. DOI: 10.19461/j.cnki.1004-8626.2020.04.031.
- [5] 曹卉. 广东省高校毕业生就业情况和影响因素分析[J]. 现代商业, 2015, (11): 272-274. DOI: 10.14097/j.cnki.5392/2015.11.143.
- [6] 黄超群, 薛荣荣. 浅析新时代高职院校毕业生的就业创业能力培养[J]. 教育研究, 2021, 4(9): 123-124. DOI: 10.12238/er.v4i9.4248.
- [7] 檀钊. “双高计划”背景下高职生跨专业就业能力的培养[J]. 就业与保障, 2023(1).
- [8] 任禾. 高职院校提高学生就业能力策略研究[J]. 沿海企业与科技, 2024(5).
- [9] 蒋小三. 高职院校大学生就业质量与提升机制研究——以江苏省10所高职院校为例[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2024, (09): 165-168.
- [10] 金虹. 以职业胜任力为导向的高职院校大学生就业能力培养体系的构建[J]. 吕梁教育学院学报, 2024, 41 (02): 52-56.