

高职学生“慢就业”群体心理特征与职业适应性提升策略研究

李灿梅

云南工程职业学院，云南 昆明 650000

DOI: 10.61369/ETR.2025520044

摘 要： 本文围绕高职学生“慢就业”群体，对其心理特征进行深入剖析，并针对这些心理特征，提出多种提升职业适应性的策略，旨在为促进高职学生顺利就业、提升高职就业质量奠定坚实基础。

关 键 词： 高职学生；慢就业；心理特征；职业适应性；提升策略

Research on the Psychological Characteristics of the "Slow Employment" Group Among Higher Vocational Students and Strategies for Improving Their Career Adaptability

Li Canmei

Yunnan engineering vocational college, Kunming, Yunnan 650000

Abstract： This paper focuses on the "slow employment" group among higher vocational students, conducts an in-depth analysis of their psychological characteristics, and proposes a variety of strategies to improve their career adaptability in response to these psychological characteristics. It aims to lay a solid foundation for promoting the smooth employment of higher vocational students and enhancing the quality of higher vocational employment.

Keywords： higher vocational students; slow employment; psychological characteristics; career adaptability; improvement strategies

引言

随着我国教育领域的飞速发展，高等教育进入普及化阶段，高职教育规模、数量不断增多，高职学生数量不断增多^[1]。在此背景下，人才市场竞争日益激烈，导致大量高职学生毕业难以找到合适的工作，只能选择备考、创业筹备等方式延缓就业，或因缺乏明确的未来发展方向、核心竞争力不足等原因而处于待业状态，导致“慢就业”现象日益严峻，这不仅对高职学生的未来就业和发展造成一定阻碍，同时也对高职院校教育教学提出了新的要求。因此，本文针对高职学生“慢就业”群体的心理特征进行了深入研究，并提出针对性的职业适应性提升策略，以帮助高职学生逐渐树立明确的职业发展方向，形成正向、积极的就业态度，树立正确的就业观，为其未来实现全面发展奠定坚实基础。

一、高职学生“慢就业”群体的心理特征

（一）自负与自卑心理并存

部分高职学生在就业过程中常表现出自负心理，他们自视甚高，盲目自信，对当前就业形势缺乏客观分析，对自身的素质和能力评估过高，导致对未来就业目标有着较高的期待^[2]。在求职阶段，往往渴望强度低、薪资高的工作，“眼高手低”现象较为明

显。除此之外，部分高职学生还存在严重的自卑心理，他们自信心缺失，往往过低地评估自身的能力和素养。在求职过程中，因为学历等原因，不敢主动向企业介绍自己，导致错失一些良好的就业机会。

（二）职业定位模糊，缺乏清晰规划

部分高职学生在职业教育期间缺乏清晰规划，并未设立清晰、明确的目标，对自身能力、市场需求、行业动态等认识不

足^[3]。他们多随波逐流选择专业或岗位，既未结合自身特质探索适配方向，也未主动调研职业要求与行业趋势，面临就业选择时常常对未来发展方向感到迷茫，不知道自己适合从事哪方面的工作，对不同职业的要求和行业发展动态缺乏深入了解，从而影响他们顺利就业。

（三）完美主义倾向，追求理想化工作

部分高职学生往往会对毕业后的第一份工作有着教高的期望，希望能够找到一份薪酬高、工作稳定、具有较高发展空间的工作^[4]。一旦相关条件难以满足，他们往往不愿“将就”，宁愿不参与工作，也不愿意降低标准。然而，由于高职毕业生缺乏实践经验，自身能力有限，找到完全符合期望工作的概率较低，从而逐渐陷入“慢就业”状态。

（四）家庭经济依赖心理

随着我国经济实力的不断提升，很多家庭具备支持子女暂不就业的实力，能够为子女日常花销提供经济支持^[5]。具体来讲，部分高职学生家长有着强大的经济实力，他们对子女包容度较高，允许他们在毕业后有一段时间作为“缓冲期”。这导致部分学生缺乏压力和紧迫感，找工作的积极性不高，在家长经济扶持的情况下，选择暂缓就业。

二、影响高职学生“慢就业”群体职业适应性的因素

（一）个人因素

除学生的心理因素外，他们的专业水平、学习能力、创新能力等个人因素也会对其职业适应性产生影响^[6]。部分学生专业知识掌握不牢靠，专业技能不熟练，缺乏实践能力和创新能力，这也会导致他们难以满足企业选聘人才的需求。同时，一些学生的沟通、团队协作等能力薄弱，也会对其未来就业和职业发展造成影响。

（二）学校因素

作为我国技术技能型人才培养的重要基地，高职院校承担着专业教学和人才培养的重任^[7]。然而，部分高职院校在课程设置、教学体系建设、实践教学、就业指导等方面存在一些问题，这也会对高职学生的职业适应性产生影响。具体来讲，部分高职院校课程设置缺乏先进性和实用性，与市场需求脱节，从而对高职毕业生的就业造成一定阻碍；课程体系建设缺乏前瞻性，缺乏产业动态、最新技术、企业真实案例等内容的融入，学生所学知识和技能陈旧，导致他们难以满足企业发展的需求；部分高职院校以理论教学为主，对实践教学缺乏关注，实践课程数量较少，严重影响学生实践能力以及创新能力的提升；就业指导工作缺失，并未向学生提供有效的职业规划教育，导致他们常常在求职过程中感到迷茫，对未来发展缺乏方向。

（三）社会因素

此外，社会因素，如就业市场变化、国家政策环境、社会观念等的变化也会对高职学生职业适应性的提升产生影响^[8]。随着我国产业升级和技术转型的不断推进，就业市场发生了明显的改变，这也对高职学生专业素养和综合能力提出了更高的要求。社

会中的一些陈旧观念，如对高职学历的歧视、对高职学生能力的不认可等，也会对高职毕业生的未来就业和发展造成一定影响。此外，国家政策环境的营造也会对高职学生就业产生影响。例如，就业扶持政策、创业扶持政策等落实不到位，这也会对高职学生职业适应性的提升造成一定影响。

三、提升高职学生“慢就业”群体职业适应性的有效策略

（一）加强心理疏导，培养积极就业心态

高职院校应高度关注心理健康教育，并通过多种方式和手段，提升教育效果，帮助学生树立正确的思想观念和价值认知，克服自卑心理，帮助他们逐步树立自信心，从而为其未来顺利就业奠定基础^[9]。具体来讲，可以通过开展心理健康教育课程、开展心理健康专题讲座、开展525心理健康月活动、开展团体心理辅导活动、开展心理主题班会，开设线上、线下心理咨询平台等方式，帮助学生了解心理健康知识，帮助他们掌握正确应对负面情绪的方法和手段，提升他们的心理素养。同时，针对“慢就业”学生，可以建立“一生一档”，根据每个学生的个人情况，开展针对性的心理辅导，详细了解每一个学生的心理困惑、就业需求，并为他们开展个性化的心理健康教育，引导他们正确应对就业问题，形成积极、乐观的就业心态。例如，学校可以邀请知名心理学专家、优秀毕业生等来校开展专题讲座，传授学生正确应对负面情绪的方法，分享自身的就业经历等，以此帮助学生缓解焦躁、迷茫等情绪，帮助他们树立自信心，为其未来实现全面发展奠定基础。

（二）强化职业规划教育，明确职业目标

1. 完善职业规划课程体系

为了提升高职学生的职业适应性，学校应构建科学化、系统化的职业规划课程体系，并将职业规划教育贯穿在学生的整个职业教育过程^[10]。从刚开始进入校园，便引导学生充分了解自身的兴趣爱好和性格特点，帮助他们对自己有一个清晰、全面的认知，从而为后续职业规划教育的开展奠定基础。随着职业教学的开展，逐步引导学生了解本专业的特点、未来发展前景、行业动态等内容，并根据学生的实际情况，为他们制定一份科学合理、切实有效的未来职业规划。同时，职业规划课程还应注重理实结合，可以采取案例分析、角色扮演、模拟面试等多种方式，增强学生的实践体验和参与感，从而有效提升其职业规划能力。

2. 加强师资队伍建设

为了提升职业规划教育效果，高职院校还应加强师资队伍建设，不断提升教师素养和能力，从而为培养学生职业规划能力、提升职业适应性奠定基础^[11]。一方面，学校可以定期组织教师参与专项培训活动，培训内容主要以职业发展理论、自我认知工具应用、职业规划教育的目标与定位等为主，拓宽教师视野，提升其教学水平。另一方面，还可以加强人才引入工作，聘请一些具有丰富企业工作经验的“双师型”人才进校兼任职业规划教师，以此提升职业规划教育质量^[12]。

3. 开展个性化就业指导服务

针对“慢就业”学生群体，院校还应为其提供个性化的就业指导服务，为他们提供针对性的就业指导和建议，帮助他们顺利就业。可以通过面对面沟通、线上交流等方式，深入了解学生的真实就业需求、心理困惑以及兴趣爱好等情况，并以此为参考，为他们制定针对性的教育指导方案。例如，针对那些缺乏职业规划的学生，可以引导他们对自身的能力和素养进行全面评估，根据他们的兴趣爱好和特长，帮助他们明确未来职业发展方向，制定详细的职业规划。

（三）优化专业设置与课程体系，提升职业能力

1. 调整专业设置，对接市场需求

高职院校还应根据人才市场需求以及产业转型需要，及时调整专业设置，并建议动态调整机制，以此提升教学效果和人才培养质量。针对那些发展前景不明朗、市场需求严重萎缩的专业，应逐步减少招生规模；针对那些人才市场需求旺盛、发展前景明朗的专业，应及时扩大招生规模和办学规模。同时还应加大与企业合作的深度和广度，邀请企业深度参与人才培养方案制定、课程体系构建、专业课程设置等各个环节，确保人才培养与产业需求紧密衔接。

2. 革新课程内容，注重实践技能培养

高职院校还应定期革新课程内容，将新技术、新设备以及产业发展动态等内容纳入进来，确保其始终具备实效性和先进性。同时，在课程设置方面，应适当减少理论课程的占比，适当增加实践课程数量，确保学生有充足的时间开展实践训练，从而有效培养其实践能力。

3. 加强创新创业教育，培养创新型人才

当前，创新创业教育已经成为高职院校教育教学的重要组成部分。然而，部分高校对创新创业教育缺乏重视，教学模式、实践教学等方面存在诸多问题，导致创新创业教育效果降低，难以激发学生的创业热情。对此，高职院校应重视创新创业教育的开展，并通过开设创新创业课程、举办创新创业实践活动、构建创新创业孵化基地等方式，提升双创教育效果，培养学生创业能力，从而帮助他们顺利摆脱“慢就业”困境。

（四）加强校企合作，拓宽就业渠道

1. 构建长效的校企合作机制

校企合作是高职院校提升课程教学效果和人才培养质量的重要举措之一。对此，为了帮助学生顺利摆脱“慢就业”困境，提升其核心竞争力，高职院校有必要与相关企业构建长期、稳定的合作关系。通过这样的方式，实现资源共享和优势互补，从而有效提升学生核心竞争力。

2. 开展订单式培养，实现精准就业

同时，高职院校还可以与相关企业开展订单式人才培养。根据企业的实际发展需求，双方签署合作协议，以产业发展需求为导向，共同制定人才培养方案，优化课程体系。通过这样的方式，提升专业教学的实效性，确保学生所学知识和技能能够满足企业实际工作岗位的需要，从而实现职业教育与企业需求的有机统一。在订单式人才培养过程中，企业与院校深入合作，共同参

与到课程设计、教学实施、实习实训等各个环节。这样做，不仅能够使学生在真实的工作场景中进行实践训练，有效培养学生实践能力和解决问题的能力，而且还能使他们深入了解企业文化和未来发展方向，增强对企业的认同感，从而为未来实现全面发展奠定基础。

3. 加强就业市场开拓，拓宽就业渠道

高职院校还应积极开拓就业市场，与相关企业、行业协会等构建紧密的合作关系，深入了解市场发展趋势和行业动态信息，并与区域政府开展深入合作。通过开展校园招聘会、企业宣讲等活动，为高职学生提供更多就业机会和选择。同时，高职院校可以构建线上招聘平台，整合各类招聘信息，统筹各种就业资源，为学生提供准确、真实的就业岗位信息，便于学生做出选择。同时，还可以利用智能推荐系统，根据学生的专业、兴趣爱好、个性等因素，向他们智能化的推送相关招聘信息，从而更好地满足他们的就业需求。

（五）完善社会支持体系，营造良好的就业环境

为了减少“慢就业”现象的发生，仅靠高职院校是远远不够的，还需要区域政府、社会以及家庭等多方协作，构建全方位的社会支持体系，营造良好的就业环境，从而为学生顺利就业奠定坚实基础。

具体来讲，政府层面，区域政府应根据本地区实际就业情况，有针对性的出台一系列法律法规和就业政策，鼓励本地企业优先聘请高职毕业生。例如，可以对录用高职毕业生的企业给予一定的税收减免，降低企业的经营成本。针对那些聘用高职学生达一定数量的企业，除税收减免外，还可以给予他们一定的资金支持，鼓励企业继续扩大招聘规模。除此之外，区域政府还可以与各类行业协会、企业等沟通，统一组织开展招聘活动，从而为高职学生就业提供契机和平台。同时，区域政府也可以在官网、官方公众号等平台开设招聘模块，将一些真实的招聘信息展示出来，为学生找到心仪的企业提供便利。

家庭层面，家长也应与时俱进，及时转变陈旧就业观念，引导学生树立正确的就业观念，使他们认识到就业对于个体未来成长和重要性。鼓励学生勇敢面对就业过程中的各种困难和挑战，避免他们过度依赖家庭选择“慢就业”。此外，家长还应与学生进行沟通和交流，详细了解他们的思想状况、就业择业情况等信息，积极配合学校和教师的就业指导工作，通过这样的方式，不断提升学生的职业适应性。

社会层面，社会机构应充分发挥自身的作用，积极营造一个宽松、向上的社会氛围，为高职学生挣脱“慢就业”困境奠定基础。例如，媒体机构可以报道一些成功典型案例，如创业案例、先进个人故事等；同时，还可以积极宣传高职学生在各个行业取得的优秀成绩，如云南技师学院学生代表中国队在第45届世界技能大赛上勇夺金牌，湖南大众传媒职业技术学院师生团队在国际舞台斩获金奖等，通过这样的方式，逐渐改变社会公众对高职学生、高职学历的认知偏见，营造一个更加宽松、和谐的社会氛围，从而为高职毕业生顺利就业提供一个良好的社会环境。

四、结语

总之，高职学生“就业慢”群体心理特征复杂多样，受个人、社会、学校等多方面因素的影响。对此，高职院校、区域政

府、企业、家庭等各方也应通力协作，形成合力，通过多种方式和手段，提升高职学生职业适应能力，为其未来实现全面发展奠定基础。

参考文献

[1] 徐秋红, 孙姜, 郝佳容. 高职学生就业工作优化策略探究——基于“三因”理念[J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(23): 236-238.

[2] 王玉敏. 大学生“慢就业”: 一般特征、群体差异及影响因素——基于漯河市职业院校学生的实证分析[J]. 漯河职业技术学院学报, 2024, 23(06): 46-51.

[3] 王泳善. 职业生涯规划视角下高职院校学生“慢就业”现象及对策[J]. 吉林广播电视大学学报, 2024, (06): 25-27.

[4] 周阳, 任静静. 大学生慢就业背景下高职院校就业创业指导课改革创新研究[J]. 现代职业教育, 2024, (32): 93-96.

[5] 张利. 积极社会心态视角下高职学生就业心态研究[J]. 西部学刊, 2024, (20): 105-108.

[6] 燕慧. 社会主义核心价值观下高职生就业心理困境干预途径研究[J]. 现代商贸工业, 2024, 45(21): 136-138.

[7] 周小惠. “思政+就业”模式下高职学生就业教育的研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(18): 117-119.

[8] 陈琪桦. “慢就业”现象下优化高职院校就业指导服务体系的建议[J]. 就业与保障, 2024, (09): 112-114.

[9] 王冰冰. 加强心理教育促进高职院校计算机专业毕业生就业[J]. 中国就业, 2024, (08): 112-113.

[10] 郭平. 基于“慢就业”的高职院校“五位一体”就业帮扶体系的构建——以扬州市某高职院校为例[J]. 就业与保障, 2024, (07): 97-99.

[11] 苏菲. 人工智能背景下解决高职院校学生“慢就业”情况的探索[J]. 科教导刊, 2024, (21): 150-152.

[12] 杜潇. 积极心理学对高职学生就业适应性、稳定性影响研究[J]. 现代职业教育, 2021, (04): 40-41.