

后疫情时代艺术类高校毕业生“慢就业”现象探析及对策研究

白媛媛

首都师范大学科德学院(北京 102602)

【摘要】后疫情时代,经济逐渐复苏,就业市场开始活跃,此阶段的艺术类毕业生呈现出自己独特的就业特点。追求自我、向往自由、渴望多元等个性为艺术类毕业生“慢就业”现象提供了生根发芽的土壤。“慢就业”作为一种就业现实,已经引起了社会的关注,该群体的就业状况是高校就业工作的重点关注内容。文章指出艺术类毕业生“慢就业”概念的界定和“慢就业”现象的表现及成因,并以问题为导向,探讨了提升艺术类高校就业指导工作水平的思路和举措。

【关键词】: 艺术类; “慢就业”; 现象探析; 对策研究

Analysis and Countermeasure Research on the Phenomenon of "Slow Employment" of Art College Graduates in the Post-epidemic Era

Bai Yuanyuan

Kede College of Capital Normal University, Beijing 102602, China

Abstract: In the post-epidemic era, the economy gradually recovered and the employment market began to be active. At this stage, art graduates showed their own unique employment characteristics. The pursuit of self, yearning for freedom, and desire for diversity provide the soil for the phenomenon of "slow employment", of art graduates. As a kind of employment reality, "slow employment", has attracted the attention of the society. The employment situation of this group is the focus of the employment work in colleges and universities. This paper points out the definition of the concept of "slow employment", for art graduates and the manifestations and causes of the phenomenon of "slow employment", and discusses the ideas and measures to improve the level of employment guidance in art colleges and universities.

Keywords: art; "Slow employment"; phenomenon analysis; countermeasure research

据相关数据统计,2023届高校毕业生规模在1158万人,相比2022年同比增加82万人,高校毕业生人数再创新高。疫情之后,就业形势相对严峻复杂,毕业生稳就业工作面临较大压力,一些高校毕业生在面对就业时选择了“慢就业”或者“缓就业”。

伴随着毕业即就业观念的“松绑”,“慢就业”现象在“Z世代”群体中尤为普遍。智联招聘发布的《2023大学生就业力调研报告》显示,2023届毕业生选择单位就业的比例从去年的50.4%上升到57.6%,慢就业比例也从去年的15.9%上升到18.9%。艺术类毕业生的就业范围有一定的局限性,经过了多年的艺术类专业的扩招,艺术类的就业市场也逐渐趋于饱和,无形的就业压力,成为了艺术类毕业生“慢就业”的催化剂。因此,艺术类高校要从毕业生就业创业特点出发,全面解析、及时研判并积极指导毕业生顺利就业。

1 “慢就业”的内涵

“慢就业”中的“慢”含有“缓”的意思,也就是说“慢就业”表现为一种暂缓就业。何谓“慢就业”,目前学术界尚无十分准确的定义,一般指的是大学生毕业后半年到两年之间

不急于找工作,也不升学深造,而是选择外出游学、游历、支教、志愿服务、反复应考、在家陪伴父母或者进行创业考察等,在此过程中思考人生道路,待时机成熟再就业;或是计划通过剪辑、配音、剧本杀写作等开辟一门喜欢的互联网平台副业,先半就业走走看的一种现象。

2 艺术类高校毕业生“慢就业”的主要表现及成因分析

在这里我们把“慢就业”分为因毕业生个人就业意愿不强导致的“主动慢就业”,因就业形式严峻、毕业生就业能力不足引发的“被动慢就业”,以及因高校毕业生政策诱发的“慢就业”三种类型。艺术类大学生除具有一般普通大学生的特点外,还有其独特的特点。

2.1 “主动慢就业”

2.1.1 积极的“主动慢就业”

本课题的调查问卷研究中发现,21.8%的艺术类毕业生职业规划目标清晰明确。这一类的艺术生头脑清晰,他们结合个人的性格、兴趣、能力和价值观主动对个人的职业进行规划,

非央国企、公务员等工作岗位不可，或计划通过支教实现人生价值，或立志读研或决心自主创业，因此大学毕业后很长一段时间内全身心放在应考备考或者创业市场调研上。调查数据中18.9%的学生希望通过自己的艺术能力来实现新的就业形式，比如说主播、自由撰稿人等等，这也与艺术类学生富裕的家庭环境和自由的学习环境有直接的关系。虽然这批毕业生在最终的就业时点上“慢”了一步，但他们积极地追求学历提升，期望获得理想的就业岗位并没有错。

2.1.2 积极的“主动慢就业”

无独有偶，调查数据显示，一部分艺术类大学生在毕业后没有找到合适的工作，便打着考研、考公等幌子逃避求职和就业，这可以称为消极的“主动慢就业”。面对就业市场的巨大压力，许多毕业生产生了逃避心理，他们不愿意积极面对竞争，而是在环境安全、经济开支较低的学校周围租住。

2.2 “被动慢就业”

2.2.1 经济待复苏，就业机会少

经济形势受疫情的影响还未彻底消失，众多企业招聘数量缩减，招聘条件提升，一些应届毕业生因能力不足被拒之门外，成为了“慢就业”一族。调查数据显示0.8%的同学们经历了毕业前被突然解约，被迫加入“慢就业”的大军。

2.2.2 自我和职场认知不足，没有准确定位

一些毕业生对自己和职业没有准确的定位，眼高手低。艺术类专业大学生思想相对活跃，富有创新精神，是大学生中最富情感和具有活力的群体。他们的不足之处是问题挖掘深度不够，重视专业学习，但比较自我，容易产生狭隘的人生观、价值观。艺术类毕业生中有相当一部分学生文化课分数较低，他们仅仅是把艺考作为进入大学的跳板，这样就导致艺术类学生文化修养不够，自我认识不清晰。许多毕业生过分注重外职业生涯而忽视内职业生涯的发展，在求职过程中屡屡受挫，从而使自己被动加入“慢就业”的行列。

2.2.3 能力不足，竞争力差

目前大量的用人单位都更青睐于招聘到工作能力全能型的多面手，特别是对语言表达、人际交往、统筹规划等组织力、协调力上要求更多。一部分艺术类学生只是高考前经历过短暂的艺考培训，艺术基础薄弱，大学学业成绩不理想，在争取较好的就业工作岗位时因竞争力不足败下阵来，于是开始自我怀疑，自我认同感逐渐降低，逐渐退出就业大军。还有一部分艺术类毕业生虽然专业能力强，但求职能力、求职技巧弱，把握就业机会能力不强，在面对综合性要求更高的岗位时容易产生退缩畏惧的心理和怀才不遇的想法，对工作提不起兴趣，进而发展成为“慢就业”一族。

2.3 毕业生政策的因势利导

根据现行规定，国家规定了两年的择业期，有的地方延长至三年。处在择业期的毕业生可以用应届毕业生的身份求职就业。应届生期限延长的本来目的是给毕业生更多的时间去找工作，但在客观上也给了“慢就业”的理由和时间。

3 “慢就业”形势下艺术类高校毕业生就业指导工作的优化与突破

高校毕业生就业是一项庞大的系统工程，需要政府、社会、高校、家庭及学生个体的协同努力与持续推进。要想有效缓解艺术类高校毕业生“慢就业”现象的发生，必须以艺术类大学生自身特质为基础，推进高校就业工作理念的转变、就业工作方法的突破，帮助毕业生尽早尽快地把握自身定位，更好地融入就业岗位。

3.1 加强人才培养与社会需求的有效链接

3.1.1 紧跟时代步伐，明确人才培养目标。

艺术类高校的就业工作连接着高校和社会，高校需要通过对社会需求和学生需求进行定量和定性的研究分析，精确地了解供需双方的需求。艺术类高校还要结合社会需求，明确艺术类人才培养的能力目标，对能力目标进行分解和细化，整合人才培养方案。

艺术类专业重在实践，高校要以时代精神和社会发展的人才观、质量观和教育观为先导，学科方向定位、专业结构布局、课程体系建设和教学模式的改革应满足和适应社会经济发展的需求，让学生在求学期间就对自我发展有清晰定位。

3.1.2 做好交流调研，人才供需不错位。

艺术类高校可以借助大数据技术，建立数据化的人才能力需求信息。高校可以不定期选派各专业课程教学的教师，到与专业相关的用人单位深入调研或访谈，或者请相关行业内的骨干人才、知名校友来学校交流分享职业成功经验，实现学生培养与用人单位需求信息互通，以完善人才能力需求信息。根据人才能力需求信息，及时更新专业课教师的教学内容和教学手段，构建行业、职位的能力素质需求模型，使高校培养的人才更好地匹配用人单位的需求。

3.2 提升专业教育与就业教育的交叉融合

3.2.1 专业教育和就业教育不断档。

艺术专业的就业岗位对于专业实践能力要求相对较高。教师在专业教育过程中，通过专业的引领，提升学生对专业的认可；通过情感熏陶、动手实操及课外实践，让学生了解本专业未来就业的便利与价值，更好地推动就业教育工作的有效开展。

专业教育与就业教育相融合，这样的课程教学可以激发教师身份认同，让教师成为就业育人的重要力量，解决就业工作人手不足的现实难题；可提升就业实效，将学业志趣、价值引

导和能力训练纳入教学方案,浸润到人才培养过程,提升课程教学的指向性和效果。

3.3 促进观念引领与生涯教育的多元发展

高校“慢就业”现象的产生原因之一是职业生涯规划教育的缺失或不足,许多高校的生涯教育课程集中安排在大四毕业前,对其他年级的生涯意识唤醒、职业素养培训倾斜度不够,导致学生缺乏准确的自我认知和清晰的职业目标感。

3.3.1 建设贯穿大一到大四的生涯教育架构

大一学年的认知强化期,可以通过新生生涯班会、生涯体验周、生涯慕课、生涯工作坊、个体咨询和团体辅导等形式开展,唤醒生涯萌芽期;大二学年的意向分流期,可以通过生涯课程、职规大赛、简历之星、校友故事分享会、个体咨询和团体辅导等形式开展,帮助学生树立生涯目标;大三学年的决策定向期可以通过招聘会、就业指导课、模拟求职大赛、求职训练营、个体咨询和团体辅导等形式开展,助力学生做好生涯决策;大四毕业学年的执行转化期可以通过求职门诊、简历诊断、各类求职考试指导、就业之星、个体咨询和团体辅导等形式开展,加速学生就业步伐。

3.3.2 形成多种形式并行的生涯服务体系

设立《大学生涯规划与职业发展》、《大学生就业指导》、《大学生礼仪》、《大学生职业素养》等一系列生涯课程,从就业观念到就业行动给予学生深入地指导;建立团体辅导和个体咨询两套咨询体系,筑好大学生求职就业的心理防线;组建精、专的就业指导队伍,对毕业生进行分区域、分性别等分类指导,精准化推进就业指导工作;举办职规大赛、模拟求职大赛、艺术类创新的简历大赛等就业相关赛事,让学生以赛代练。

参考文献

- [1] 马京帅.新时期高校毕业生“慢就业”现象成因及应对策略探析[J].青年与社会,2020(8).
- [2] 刘晓婷,张金苑.新时代美育视域下艺术类大学生就业能力提升策略[J].南北桥,2022(3):154-156.
- [3] 刘彦呈.大学生“慢就业”现象的本质解读与对策探讨[J].大学研究与管理,2021(02):24-25.

3.4 创新就业与育人的工作方法

创新就业指导和育人教育一定是从艺术类学生的个性特点与知识层次出发,在明确艺术类大学生与普通高校学生之间差异化优势的基础上,保证就业指导工作的趣味性与创意性。例如:在简历的制作过程中,高校可以组织简历设计比赛,让学生在推荐自己的同时发挥艺术类大学生的创新优势。另外艺术类高校尤其是与影视传媒相关的高校,可以发挥学校的专业能力,将艺术创作与就业指导相结合,设立就业相关的微电影、短视频大赛,让学生在实操中,掌握就业知识,巩固专业技能。同时,高校要重视符合学生沟通特点的社交平台,比如以微信、抖音为代表的社交平台,开设学校就业指导中心的视频号和抖音号,由专业教师录制就业指导相关视频,帮助学生更加快速、更加自然地解决就业困惑。除此之外就业工作应该与学生家庭产生更加有力的链接,艺术类大学生的家庭条件相对优越,这也为“慢就业”提供了生根发芽的土壤。所以,创新性地加强与学生家长之间的沟通交流,充分协调学生的个人意愿及家庭的意见,争取到家长的理解和配合,能够为缓解当前“慢就业”现象提供助力。

4 结论

后疫情时代艺术类高校毕业生面临的就业压力依然较大,为了更好地提升艺术类学生的就业质量,缓解就业压力,就业指导工作应该全员化、全程化。教师应当充分发挥好自身的引导功能,做好学生就业观念的引导与转变,围绕艺术类专业学生的自身特点,完善就业指导工作机制,引导毕业生树立正确的就业观和择业观,理性衡量个人能力与社会需求,让毕业生积极面对就业市场。