

民族地区高校毕业生“慢就业”现象成因与对策

——以广西壮族自治区为例

崔万安, 卢欣欣

(广西民族大学政治与公共管理学院, 南宁 530000)

摘要: 就业压力较大、就业形势严峻,是近年来社会各界的共识,高校毕业生就业难伴随着“慢就业”现象的产生。然而国内各区域差异大,不同区域的“慢就业”群体特征及其所处的就业环境有较大差异。聚焦于民族地区高校毕业生“慢就业”现象,依据就业目标和就业能力划分出五种“慢就业”类型,对不同类型的群体特征进行了分析,然后立足广西地区的就业环境来挖掘“慢就业”成因,最后通过扩大就业容量、加强信息服务、提升人才质量、引领观念转变四个方面对毕业生“慢就业”现象提出具体的完善对策,以实现民族地区的稳就业促发展。

关键词: “慢就业”; 高校毕业生; 民族地区

中图分类号: G647.38; F249.27 **文献标志码:** A **文章编号:** 1671-1807(2024)14-0160-07

民族地区高校肩负着培养少数民族优秀干部人才、服务民族地区科学发展、传承创新优秀民族文化、深化民族团结进步教育的作用。民族地区高校毕业生的稳定就业,对于民族地区脱贫攻坚成果巩固、乡村振兴事业兴起和边疆地区稳定,具有十分重要的意义。

国内学者从2015年起开始关注“慢就业”现象,以“慢就业”为关键词在“中国知网”进行搜索,显示现有的文献中期刊论文有451篇、学位论文有5篇,其余为会议报纸15篇。主要侧重于“慢就业”的现象探析、成因与对策分析等。其中,成因分析聚焦到宏观的社会和政府、中观的学校和用人单位、微观的毕业生本人及家庭等层面,并从政府引导、社会助力、家庭联动、个人提升等方面提出“慢就业”问题的解决对策。

关于“民族地区毕业生慢就业”的探究,多数研究关注于其中的单个子群体,如少数民族毕业生、艺术类毕业生、医学类毕业生、师范类毕业生,财经类毕业生等。例如,刘艳枫^[1]从人力资源视角向提升少数民族毕业生竞争力提出对策建议;刘熹桁^[2]

在“艺考热”的背景下,对湖南吉首大学2015—2017年来艺术类学生就业情况进行分析,为破解民族地区艺术类毕业生就业困境提出解决办法;许斌等^[3]侧重于医学类毕业生的职业生涯教育,并与服务基层医疗相结合;吴桂彬和黄瑞捷^[4]从民族就业、专业就业、就业去向、专业对口率等角度分析师范类毕业生的结构性就业矛盾,从加大定向就业的“免费师范生”方面进行研究;吴定伟和黄新整^[5]基于广西财经学院2014—2019年的毕业生就业状况进行分析,为培养财经人才的“专”和“通”两方面能力而展开研究。

总体来看,关于“民族地区高校毕业生”的研究还较少,研究单个少数民族或某一专业(类)的毕业生可能仅仅揭示了该子群体面临的就业问题和存在的规律,还不能反映民族地区高校毕业生群体的情况。民族地区的不同层次院校、不同专业类型、汉族和少数民族学生共同构成了“民族地区高校毕业生”这一子群体,这一子群体与整体“慢就业”的群体相比,受到民族地区特殊条件的影响,如地方传统、风俗习惯、民族文化等,形成了民族地区“慢

收稿日期: 2024-02-04

基金项目: 广西教育科学“十四五”规划2021年度专项课题“高校毕业生‘慢就业’现象的根源与破解路径研究”(桂教科学[2021]33号,2021ZJY1127);自治区教育厅2023年度广西高等教育本科教学改革工程项目“就业能力驱动的民族院校管理类人才培养模式创新与实践”(桂教高教[2023]24号,2023JGA171);2023年度广西民族大学研究生教育创新计划项目“广西民族地区高校毕业生就业影响因素及政策支持研究”(gxun-chxs2024004)

作者简介: 崔万安(1969—),男,陕西旬阳人,博士,副院长,教授,研究方向为人力资源管理;卢欣欣(1999—),女,广西北流人,硕士研究生,研究方向为民族地区公共管理。

就业”的特殊成因,民族地区的就业环境也影响着这一子群体的就业特征。当前学界对“慢就业”问题的研究成果具有一定参考价值,但是国内各区域差异大,不同区域的“慢就业”群体特征及其所处的就业环境有较大差异。

本文以广西为例,先对“慢就业”进行明确界定和科学分类,再根据不同的“慢就业”类型来概括分析该子群体特征,最后结合民族地区的就业环境挖掘“慢就业”问题的成因,可望为民族地区高校毕业生的如期稳定就业提出更有针对性、更有效的对策。

1 “慢就业”的概念界定与分类

1.1 概念界定

目前国内对于“慢就业”概念还没有统一的界定,多数学者争论的焦点在于高校毕业生就业去向落实率^①的高低。王翔^[6]认为“慢就业”是毕业生有能力的条件下不愿意参与就业或暂时不就业的特殊情况,正是毕业生改变了“毕业即工作”的模式,使得初次就业去向落实率较低。蒋利平^[7]、宗惠和储德银^[8]认为“慢就业”是毕业生在半年到两年的毕业缓冲期内,通过旅游支教、考研留学、陪伴父母、考公考编或创业考察等方式来提升自身的知识能力,以追求高质量就业。这表明毕业生谨慎对待、追求稳定,使得在一定时期内就业去向落实率较高。根据国家现行规定,高校毕业生从毕业之日起两年内为择业期,部分地方延长至三年,处在择业期的毕业生可以用“应届生”的身份求职创业。在此认为“慢就业”是指高校本科毕业生在两年至三年择业期内暂未签订劳动合同、获得长期稳定工作,但最终会进入职业生涯、参与到工作岗位中。高校学生在毕业之际,将由学生转变为打工人、由在校园读书转变为在社会就业,选择考研深造、出国留学的毕业生,没有改变在校园读书的生活状态和学生的身份,则不属于“慢就业”。

1.2 慢就业分类

将“慢就业”毕业生进行分类,有利于研究不同类型“慢就业”毕业生的行为表现和特征。前人根据不同的分类标准,对“慢就业”或“慢就业”毕业生进行了不同的分类。从影响效应分,分为“积极慢就业”和“消极慢就业”,前者是主动学习技能、增强个人能力,最终是为了顺利就业;后者是技能准备不足、自主观念缺乏的被动行为,可

能演变为“不就业”。郑晓明和王丹^[9]根据毕业生行为态度大致划分增长见识的个性派、毕业不愿离校的赖校族、依赖家庭的啃老族、考察市场的创业族四类。杨茜婷^[10]根据客观环境的影响划分网络环境影响的等待型,个人理想影响的追梦型,同辈影响、脱产备考的歇业型,校园安逸环境影响、不愿就业的逃避型,家庭环境影响的优越型五类。

现有文献单纯地从影响效应进行划分,针对性还不够强,部分“慢就业”者无法通过子群体来准确地反映其面临的问题;其次,无论是从微观的个人行为态度还是从宏观的客观就业环境进行划分,划分出的各类型之间产生较多交集、难以把握每个类型的特征,也缺乏对各个类型的深入研究。根据麦克利兰的成就动机理论^②可知,要想获得成功,首先要有明确的目标为指引,以个人能力为支撑而不断奋斗。因此,从“就业目标”和“就业能力”着手,在结合现有分类成果的基础上,根据毕业生在择业延长期内的不同选择,划分出“慢就业”的五种类型,即创业型、精进型、体验型、迷茫型、依赖型。就业目标与就业能力是毕业生能否如期稳定就业的关键,就业目标越清晰、就业能力越强,则越有助于毕业生把握就业机会、提高就业质量。

(1)创业型:这类毕业生就业目标清晰、就业计划明确,但是自主创业的相关能力不足。因此毕业生在择业延长期选择广泛考察市场、了解行业优势劣势,提高创业能力的同时等待机遇寻求合适满意的创业项目。尤其在当今互联网快速发展、世界经济频繁联系的形势下,为毕业生自主创业、实现工作梦想提供了更多的机会和挑战。一旦抓住时机创业成功,不仅有助于毕业生自身的长远发展,也为后续低年级毕业生的创业开辟新的赛道。

(2)精进型:这类毕业生就业目标清晰、就业意愿强烈,整体就业能力一般。一方面,部分毕业生有就业能力而暂时不就业,是因为他们现有能力无法匹配到合适满意的工作,进而选择考取证书、学习技能以提高自身竞争力。另一方面,部分毕业生有就业机会而暂时不就业,是因为他们对于在事业单位、政府机构、国有企业等用工部门就

①毕业去向落实率包括协议和合同就业、灵活就业、创业、升学等去向的比例。

②成就动机理论是指一个人为了达到成功和成就而采取的心理和行为方式。

业的意愿十分强烈,为了能够顺利从事此类工作、获得“铁饭碗”,毕业生选择在择业延长期内考公务员考事业编等。考研、出国的毕业生,没有改变校园读书的生活状态和学生的身份,则不包含其中。

(3)体验型:这类毕业生就业目标丰富,有较多的职业选择,不愿过早受到工作束缚。高校毕业生正值青春、意气风发、充满活力,他们更注重精神上的享受和自身丰富的体验,在择业延长期内通过旅游、支教、义工、做志愿者等方式^[10],不断开阔视野、增长见识,在体验过程中重新认识自我、认识世界、不断成长。观念转变和见识增长有助于形成新的择业观和就业观,进而拓宽职业选择、提高整体就业能力。

(4)迷茫型:这类毕业生就业目标模糊、就业意愿薄弱,整体就业能力较低。一方面,毕业生在校期间未明确自己的就业目标、不知道毕业后想做什么,导致其或者沉溺于学校这一“象牙塔”中,适应不了从学生到打工人的身份转变、从校园到社会的环境转变,从而害怕上班、逃避上班;或者随大流选择就业岗位,例如网红、主播、电竞选手等,毕业生盲目从众的投入新兴行业中,无法适应则可能会频繁跳槽。另一方面,毕业生不了解自己的能力特长、不知道在岗位上能做什么,导致其可能选择与自身实力不匹配的工作,或者是接触到与自我认知有偏差的岗位。

(5)依赖型:这类毕业生就业目标可选空间大,但是就业意愿不强、就业能力有限。一方面,随着小康社会的发展,家庭财富不断积累和提升,家庭可以为毕业生提供较为充足的经济支持,使得毕业生选择在家陪伴父母、暂时不就业;另一方面,“熟人社会”下,家庭资本可以为毕业生提供就业便利、

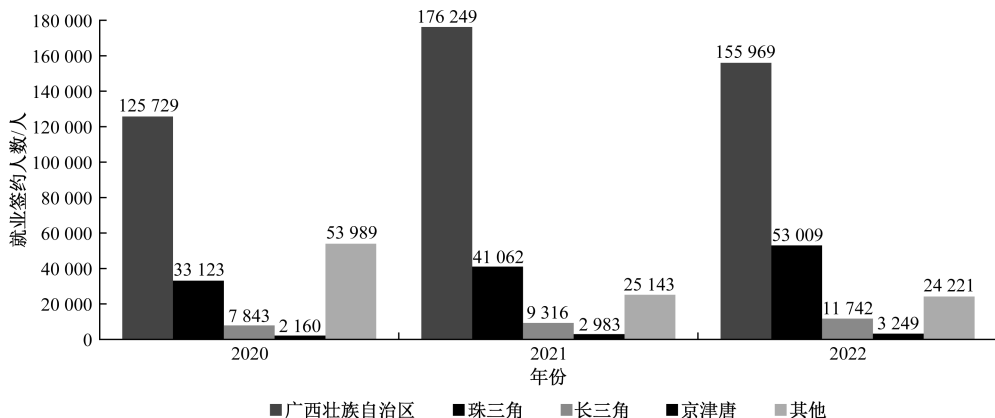
扩大就业选择的空間,如直接安排工作岗位、介绍就业机会等,使得毕业生在有一定家庭依靠的情况下不急于就业。

2 民族地区“慢就业”的群体特征

通过分析“慢就业”类型的差异,立足广西的就业环境可知,“慢就业”毕业生的行为选择会受到已就业毕业生的影响,进而总结归纳出“慢就业”群体特征。

2.1 就业区域较为集中

分析近三年的广西普通高校毕业生就业质量年度报告可以清晰地发现,广西高校毕业生就业去向以区内为主,占毕业生总数的60%左右(图1)。这说明广西壮族自治区内就业是毕业生就业的主要区域,其中又以南宁、桂林、柳州三地为中心就业城市,说明了广西区内的政治中心、旅游胜地、工业发达区域是毕业生就业所倾向的地区,而且区内各地区发展不平衡导致毕业生就业城市过于集中。毕业生对于广西区内的就业环境较为熟悉,更有利于其挖掘创业项目,可能会吸引“创业型慢就业”的毕业生涌入南宁、桂林、柳州三地。从自治区外就业区域来看,所占人数较少,主要集中在自治区外经济发达地区,尤其是珠三角地区吸引毕业生人数最多,呈现逐年增长趋势(图1)。签约人数平均占毕业生总人数的17%左右,就业区域主要集中在广州、深圳、珠海等城市。这说明广西周边省份人才吸引力正逐渐上升,随着粤港澳大湾区的加快建设,“广东对口帮扶广西”政策的发展,正吸引着越来越多的优秀人才前往珠三角地区就业^[5]。“体验型慢就业”毕业生在前期丰富自身、重新成长后,后期受到政策驱使和观念转变的影响,可能前往珠三角地区寻找工作机会、去到区外尝试新的职业岗位。



数据来源于2020—2022届普通高校毕业生就业质量年度报告

图1 2020—2022年广西高校毕业生全国主要区域就业签约情况

2.2 就业行业较为单一

根据2020—2022年广西教育厅公布的普通高校毕业生就业质量年度报告,从研究生和本专科毕业生在不同行业的初次就业情况来看,研究生就业人数前3位的行业是“教育业”“卫生和社会工作”“制造业”;本科毕业生就业人数前3位的行业是“教育业”“信息传输、软件和信息技术服务业”“制造业”;专科毕业生就业人数前3位的行业是“教育业”“卫生和社会工作”“批发和零售业”。这说明无论哪个层次的毕业生,在行业选择上都首先倾向于教育业,尤其是中等、初等教育单位,其次是制造业、卫生和社会工作,同时大量毕业生热衷于报考公务员。“精进型慢就业”的毕业生虽然在精进自身能力,但是其选择的就业行业与大多数毕业生相同,同辈就业选择趋同和就业行业单一加剧了行业内部竞争,也导致了外部其他行业的人才供给不足。

2.3 就业去向多为民营、私营企业

广西壮族自治区政府大力促进“民企入桂”的发展,尤其注重向民营、私营企业输送人才。2020年全区毕业生人数为27.4万人,其中民营、私营企业吸纳了11.62万名毕业生,占就业总人数的52.15%;2021年全区毕业生人数为30.09万人,其中民营、私营企业吸纳了13.4万名毕业生,比例上涨至52.58%;2022年全区毕业生大幅增加高达38.3万人,其中民营、私营企业吸纳了15.96万名毕业生,占就业总人数的51.78%。其次是国有企业2020—2022三年期间平均吸纳毕业生1.77万人,占就业总人数的6.91%;初等、中等教育单位2020—2022三年期间平均吸纳毕业生1.54万人,占就业总人数的5.96%。整体而言,民营、私营企业吸纳毕业生人数最多,吸纳比例近几年均超半数。一方面,“迷茫型慢就业”毕业生不了解自身能力缺乏就业目标,会受到同辈影响随大流选择民营、私营企业,当企业岗位饱和将会延长毕业生的就业时间;另一方面,民营私营企业更容易受到资本介入的影响,导致“依赖型慢就业”毕业生依托家庭资本流入民营、私营企业。

3 民族地区“慢就业”的成因

高校毕业生“慢就业”现象的原因包括社会经济的快速发展和非物质成本上升的影响、家庭保护伞的副作用和家庭就业观念陈旧、学校人才培养模式的落后、毕业生自我认知不足和职业评价扭

曲等^[11]。群体特征正是民族地区“慢就业”最突出的行为表现,广西高校毕业生“慢就业”除了受到上述因素影响,还具有以下的成因。

3.1 就业岗位增加缓慢

据2022年广西国民经济和社会发展统计公报显示,广西第三产业占比逐渐上升,但是仍以农业和工业为支柱性产业且发展不够平衡,缺乏高科技产业和服务业的发展,对外经济增长缓慢。这导致广西国有大中型企业、合资企业、外资企业、乡镇企业等数量较少,所能接受毕业生人数有限。目前广西的民营、私营企业等虽然得到政府的大力支持,但是其发展规模、发展速度、发展质量等与其他大中城市、沿海城市相比依旧缓慢,导致新增的就业岗位数远远低于新增的毕业生人数^[12],对高校毕业生的吸纳能力不足。

另外,广西被称为老少边穷地区,自治区内各地区发展不平衡,以南宁、柳州、桂林三地经济发展的“三驾马车”,导致各城市经济水平、产业发展、人才需求等差距较大。超半数高校毕业生选择留在自治区内工作,其择业过程中面临着质量参差的就业岗位。从数量和质量来考虑,毕业生不得不延长择业时间,被迫“慢就业”。

3.2 就业信息缺乏

广西由于相对偏远的地理位置、相对恶劣的自然地理条件以及相对落后的文化教育等多重因素的影响,导致广西的高校较发达地区高校而言,获得的就业信息不够全面、信息更新速度较慢、信息真实性无法保证。正因缺乏全面及时的信息支持,毕业生在择业就业过程中,难以与其他省份的毕业生同等竞争,进而民族地区高校的就业任务更加繁重、发展更为艰难。

3.3 师资薄弱与课程设置不合理

一方面,广西高校缺乏专业的就业指导教师,大部分是由辅导员或者思政老师兼任就业指导工作。现有的就业指导教师其工作内容停留在教授理论课程,例如大学生职业生涯规划课,未参与到学生职业生涯规划制定、调整、实施、跟踪、反馈等系列过程中,也较少考虑学生从入学之初到毕业之后的时间跨度问题。师资力量薄弱和专业性不足,导致毕业生没有接受连续系统的就业指导进而没有形成明确的目标和清晰的计划。

另一方面,民族地区高校本应多培养适应生产、建设、管理、服务等第一线需要的德、智、体、美

全面发展的应用型、技能型高级专门人才。但是目前高校的课程设置并没有突出实践,而是开设了大量的理论课^[14],没有发挥应有的民族地区优势。高校毕业生理论知识有限、实践能力不足,导致高校培养的人才与岗位所需的人才无法匹配,形成了毕业生综合能力较差而难以如期就业的局面。

3.4 民族文化与传统观念影响

一方面,民族文化影响。民族传统限制了毕业生的饮食习惯、语言交流、风俗习惯等,民族观念影响了毕业生的就业观择业观,导致少数民族毕业生较少前外区外就业,绝大多数选择在区内就业,所以就业区域范围缩小了。

另一方面,就业观念保守。广西高校毕业生有大部分来自农村,长期受到农村封建思想的影响,形成了保守的择业观和陈旧的就业观。部分毕业生总认为城市比农村好,毕业后选择留在城市走出农村、不愿回到基层就业;部分毕业生对自身能力不自信、自我评价产生偏差,或者出现“高不成、低不就”的现象,或者出现同辈竞争相同岗位的现象,因此限制了可选择的就业领域。

4 改善民族地区“慢就业”现象的对策

高校毕业生“慢就业”现象的解决对策包括提高社会正向评价、科学设计职业规划、保持合理就业期待、形成家庭联动机制等^[11]。除了上述提到的慢就业对策,本文立足于广西的就业环境和当地“慢就业”成因,提出以下更有针对性的建议。

4.1 扩大就业容量

(1)加强基层就业政策宣传。国家出台了大学生“志愿服务西部计划”“三支一扶计划”“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”“选聘高校毕业生到村任职工作计划”等一系列鼓励和引导高校毕业生到基层就业的项目政策,加强对这些基层就业政策的宣传,大力开拓科研、社区、医疗等基层岗位行动。同时结合广西的发展特点和就业环境,挖掘新的基层就业岗位。例如,就经济环境而言,广西自十八大以来实现了634万贫困人口建档立卡,5379个贫困村、54个贫困县脱贫摘帽。着力于脱贫攻坚工作,广西特设“防贫监测信息员”一职,促进人才流向农村留在农村、为贫困地区发展提供支持。就生态文化环境而言,广西具有典型的喀斯特地貌和众多的少数民族文化建筑,是西南地区唯一的沿海省份,自治区内各城市

的旅游业如火如荼发展的同时推动了乡村振兴,实现了文旅融合,特设“乡村振兴村级协理员”一职,履行协助巩固拓展脱贫攻坚成果、推进乡村发展、乡村建设、乡村治理等职能。让高校毕业生回到基层、扎根一线,在地区脱贫、防止返贫、乡村振兴等方面发挥作用。

(2)利用地区优势挖掘新行业。对外,广西与越南、老挝、缅甸等东南亚国家接壤,是中国-东盟自贸区的重要组成部分。广西利用区位优势,扎实推进面向东盟的金融开放门户、加快建设国家级中国-东盟标准研究合作中心、建设国家进口贸易促进创新示范区等。通过优化外贸结构、扩大贸易规模、引进外商投资等方式,进而推动外资企业、国有企业的长远发展。对内,广西东部与广东相邻,东北与湖南接壤,北部与贵州相邻,西部靠近云南。广西利用地区资源,推进平陆运河建设、打造北部湾国际门户港、完善国家物流运输体系。通过与周围各省份加强合作、规划衔接、对接重要项目、协调重要政策,进而推动广西经济发展。在对内对外的双重作用下,调整区域产业结构,利用区位优势挖掘新的就业岗位,进一步提高各行业各企业对毕业生的吸纳力。

4.2 加强信息服务

(1)提供及时全面的就业信息。充分发挥网络传播的影响力,通过小红书、微博、抖音等大众化方式,宣传各项就业政策、传达招聘会信息、提供就业咨询及求职信息。建设就业服务网络平台,学校的招生就业处与地方就业部门合作,借助教育部的“24365校园招聘”栏目、国家大学生就业服务平台、智联招聘等专业的全国性平台,及时获取全国各地的就业招聘信息,实现信息共享,提供全覆盖、全方位的就业服务信息。

(2)提供精准的就业服务。首先,就业服务网络平台联合各个二级学院,将学生特征与专业特点紧密结合,在平台上细分行业与岗位门类,精准推送就业信息;其次,根据学生点击关注的就业信息进行就业工作大数据分析,个性化制定方案、形成“一生一档”针对性数据;最后,开展线上线下相结合的就业技能培训,及时更新每月来校的单位数、提供的岗位数,为用人单位和学生的双向精准选择搭建桥梁。

4.3 提升人才质量

(1)加强职业生涯教育。注重就业指导教育的

专业性,聘用专业的就业指导老师,以就业指导老师为主,以班主任、辅导员、学生家庭配合为辅来开展就业工作。提供全过程的职业生涯规划教育,根据时间节点开展有侧重点的教育,进行长效监督。入学之初,学校统一发放问卷调查并分析学生画像,依据画像特征知晓并转变学生的就业观念,增强学生的自我认知,开设基础课程、掌握理论方法,协助学生制定短中期的生涯规划。大学中期,学生的就业观念逐渐成型、理论能力相对稳定,则开展创新创业相关教育,注重实践教学、将相关理论教育与实践结合,加强学生实践能力培养^[13],鼓励学生参与实习见习,在实践中继续塑造学生的就业观念,跟踪并调整学生的职业生涯规划。毕业前期,学生的就业观念逐渐成熟、理论和实践能力不断提高,则精准掌握学生求职意向并协助制定长期职业生涯规划,注重心理压力的疏导,让学生掌握求职技能,针对性地提供面试、简历、应聘技巧、校园招聘等就业服务。就业初期,掌握求职技能和经过心理疏导的毕业生成功投入就业岗位,则要跟踪毕业生的职业生涯规划的实施状况,依据学生反馈建立就业档案,为后续低年级学生如期就业提供经验教训。

(2)发挥民族特色开设新专业。注重民族地区自身天然优势,发挥民族特色。首先,广西是中国少数民族聚集地之一,与东南亚地区的文化交流交融,拥有丰富的多元文化资源。进而可以在民族学、历史学等专业中注重少数民族文化的研究,既能保证民族文化的传承,又能向民族历史研究机构输送人才。其次,广西各地区都具有不同的民族建筑、独特的民族服饰、传统的民族习俗等,利用民族特色发展旅游业、传承非物质文化遗产及技术,这将成为地区经济增长的新亮点。进而可以在现有的旅游管理、文化产业管理等专业中注入民族特色和文化风情,既能推动地区乡村振兴,又能展现民族特色风貌。最后,各少数民族都保留了本民族语言、文字等文化传统,这使得部分毕业生在积累了相关专业知下,还具有掌握双语的优势^[1]。进而设置少数民族语言文学、壮语、瑶学等相关特色专业,既能保留传承民族的语言文字,又能推动民族地区小语种行业的发展。

4.4 引领观念转变

(1)营造舆论氛围。加强舆论宣传,营造平等竞争、如期就业的社会氛围。首先,减少例如“服务

业低人一等”“建筑业工地搬砖”等消极观念的传播,进而减轻职业歧视;其次,加强基层就业的福利优势宣传,加强区外新兴行业工作岗位的积极宣传,吸引毕业生到基层、到区外就业,拓宽就业领域;最后,网络平台强化“先就业、再择业”的观念传播,转变毕业生的择业观就业观。

(2)实践塑造观念。学校在人才培养方案中明确实习见习的要求,让学生主动或被动的参与社会实践,不再是从网络上、书本中了解所学专业和工作岗位。让学生走出校园庇护、走出家庭保护,通过自己亲身体验,在社会实践中积累工作经验、发现自身不足、转变就业观念。

参考文献

- [1] 刘艳枫. 人力资源竞争力视角下少数民族大学生就业问题研究——以西南民族大学为例[J]. 西昌学院学报(自然科学版), 2017, 31(4): 119-123.
- [2] 刘熹桁. 民族地区高校艺术类学生就业现状及对策——以吉首大学为例[J]. 教育观察, 2019, 8(7): 72-74.
- [3] 许斌, 李辉, 王元, 等. 少数民族地区医学生职业生涯规划教育与就业研究与实践[J]. 吉首大学学报(社会科学版), 2016, 37(S1): 180-181.
- [4] 吴桂彬, 黄瑞捷. 民族地区高校师范类毕业生就业态势、问题及其对策——基于广西壮族自治区的实证分析[J]. 广西师范大学学报(哲学社会科学版), 2016, 51(1): 19-24.
- [5] 吴定伟, 黄新整. 民族地区财经院校毕业生就业现状与思考——基于广西财经学院 2014-2019 年数据分析[J]. 广西质量监督导报, 2020(9): 6-8.
- [6] 王翔. 三全育人视角下的高校大学生慢就业[J]. 山西财经大学学报, 2022, 44(S2): 73-75.
- [7] 蒋利平. 社会主要矛盾转化视角下大学生“慢就业”现象解读及治理[J]. 当代青年研究, 2020(6): 70-76.
- [8] 宗惠, 储德银. 精准治理视角下大学生“慢就业”之应对策略[J]. 三峡大学学报(人文社会科学版), 2020, 42(5): 24-28.
- [9] 郑晓明, 王丹. 高校毕业生“慢就业”现象的成因与治理策略[J]. 社会科学战线, 2019(3): 276-280.
- [10] 杨茜婷. 大学生“慢就业”中的问题调查研究[D]. 南充: 西华师范大学, 2018.
- [11] 李宁. 高校毕业生“慢就业”的缘由与对策[J]. 人民论坛, 2019(14): 116-117.
- [12] 秦雪丽. 呼和浩特市本科院校大学生就业现状及对策研究[D]. 呼和浩特: 内蒙古师范大学, 2023.
- [13] 严奕. 社会冲突理论视域下大学生基层就业研究——基于广西 D 县的调查[J]. 西部素质教育, 2018, 4(4): 7-10.
- [14] 陈光军. 解决民族地区高校毕业生就业问题的途径思考[J]. 中共山西省直机关党校学报, 2017(6): 50-53.

Causes and Countermeasures of the “Slow Employment” Phenomenon among College Graduates in Ethnic Regions: Taking Guangxi Zhuang Autonomous Region as an Example

CUI Wan'an, LU Xinxin

(School of Politics and Public Administration, Guangxi Minzu University, Nanning 530000, China)

Abstract: The high employment pressure and severe employment situation have become a consensus among various sectors of society in recent years. The difficulty of employment for college graduates is accompanied by the phenomenon of “slow employment”. However, there are significant regional differences in China, and there are significant differences in the characteristics of the “slow employment” groups and their employment environments in different regions. Focusing on the phenomenon of “slow employment” among college graduates in ethnic regions, five types of “slow employment” were classified based on employment goals and employment abilities. The characteristics of different types of groups were analyzed, and then the causes of “slow employment” were explored based on the employment environment in Guangxi. Finally, by expanding employment capacity, strengthening information services, and improving talent quality, specific improvement measures are proposed for the phenomenon of “slow employment” among graduates in four aspects of guiding the transformation of concepts, in order to achieve stable employment and promote development in ethnic regions.

Keywords: “slow employment”; college graduates; ethnic regions