

“慢就业”家庭困难学生就业软实力提升路径探究

——以吉林省民办高校为例

陈韬宇¹ 辛琦媛¹ 孟令军^{1*}

(1.长春光华学院, 吉林 长春 130033)

摘要:近年来,高校毕业生“慢就业”现象日益突出,家庭困难学生因资源匮乏、职业规划模糊等问题,在就业市场中面临更为严峻的挑战。本研究聚焦民办高校“慢就业”家庭困难学生群体,在界定就业软实力内涵的基础上,从沟通表达能力、团队协作经验、职业规划意识、心理韧性四个维度,系统分析该群体就业软实力的现实困境与深层成因,并从精准化信息识别、双轨师资建设、核心能力课程开发、全流程跟踪反馈四个层面,探索系统化的就业软实力提升路径,从而为民办高校完善精准化就业帮扶体系、促进困难学生高质量就业提供理论参考与实践思路。

基金项目:2025年吉林省大学生创新创业训练计划项目“吉林省民办高校“慢就业”家庭困难学生就业软实力提升路径探究”(课题编号 202513600005)

关键词:民办高校;“慢就业”;家庭困难学生;就业软实力;提升路径

DOI: doi.org/10.70693/jyxb.v2i3.548

An Exploration of the Path for Improving the Employment Soft Skills of Students from Families with Financial Difficulties Who Choose“Slow Employment”——Taking private universities in Jilin Province as an example

Chen Taoyu¹, Xin Qiyuan¹, Meng Lingjun^{1*}

¹ Affiliation, Changchun Guanghua College, Jilin(Province), Changchun

Abstract:In recent years, the phenomenon of "slow employment" among college graduates has become increasingly prominent. Students from economically disadvantaged families face even more severe challenges in the job market due to issues such as scarce resources and vague career planning. This study focuses on the group of economically disadvantaged students with "slow employment" in private colleges and universities. Based on the definition of the connotation of employment soft power, it systematically analyzes the current predicament and deep-seated causes of the employment soft power of this group from four dimensions: communication and expression ability, teamwork experience, career planning awareness, and psychological resilience. It also explores systematic paths to enhance employment soft

作者简介:陈韬宇(2006—),男,本科,研究方向为“慢就业”、学前教育;

辛琦媛(1990—),女,硕士,讲师,研究方向为学前教育;

孟令军(1989—),男,硕士,副教授,研究方向为学前教育、高等教育。

通讯作者:孟令军

power from four aspects: precise information identification, dual-track faculty construction, core ability course development, and full-process tracking feedback. This provides theoretical references and practical ideas for private colleges and universities to improve their precise employment assistance systems and promote high-quality employment for disadvantaged students.

Keywords: private colleges and universities; "slow employment"; student from families with financial difficulties; employment soft power; improving path

一、问题的提出

随着高等教育普及化进程的持续加快，高校毕业生规模逐年攀升。2025 届全国普通高校毕业生规模达到 1222 万人，同比增加 43 万人；2026 届高校毕业生人数升至 1270 万人，就业压力进一步加大。在总量压力与结构性矛盾并存的背景下，大学生就业形势日趋严峻，其中“慢就业”现象尤为值得关注^[1]。调查数据显示，2022 年至 2024 年高校毕业生中“慢就业”的占比分别为 15.9%、18.9%、19.1%，呈逐年上升趋势。另有报告显示，2026 届毕业生中约有 10.3% 选择暂不就业或等待更优机会，这一比例较上一届提升了 0.9 个百分点。

对于家庭困难学生而言，“慢就业”往往并非主动规划与从容等待，而是因就业竞争力不足、职业规划模糊而被迫延缓进入劳动力市场。这不仅使学生在经济与心理上承受双重压力，更可能进一步加剧家庭负担，形成贫困的代际传递。对高校家庭经济困难学生的就业帮扶，是阻断贫困代际传递的重要举措，也是社会稳定的重要保障。

吉林省民办高校作为区域高等教育体系的重要组成部分，其学生数量逐年增加，生源结构中家庭困难学生占比较高。与公办高校相比，民办高校在办学资源、社会声誉、校企合作平台等方面存在一定差距，其家庭困难学生在沟通表达、团队协作、职场适应等就业软实力方面的短板尤为突出。与此同时，随着经济结构深度调整和产业持续升级，用人单位对毕业生的综合素质要求不断提高，仅凭专业知识和技能已难以在激烈的就业市场中取得优势。因此，聚焦民办高校“慢就业”家庭困难学生群体，探究就业软实力的系统提升路径，具有重要的现实意义。

二、就业软实力的概念内涵与研究现状

就业软实力是指求职者在求职过程和职业发展中所需要的、超越专业知识和操作技能的非认知能力集合，主要包括沟通表达能力、人际交

往能力、团队协作能力、心理调适能力及职业规划意识等核心要素。当前，企业对人才的需求不再局限于学历文凭与专业技能，更加关注毕业生在实际工作场景中是否善于沟通协调、是否具备团队意识。把握企业真实需求，从内涵层面厘清就业软实力的构成维度，是精准提升学生就业竞争力的逻辑起点。

通过文献梳理发现，当前学界对大学生就业软实力的研究主要集中在宏观层面的培养理念与模式探讨。游静在企业需求背景下对就业软实力的内涵进行解析，从职业素养、通用能力、心理资本等维度进行了系统划分^[2]。在人力资本与就业的关系方面，已有研究表明，人力资本与家庭经济困难大学生就业质量呈正相关关系，人力资本是影响家庭经济困难大学生就业质量的重要变量，积累的人力资本越多，其就业质量可能越高。

在“慢就业”现象的专门研究中，已有文献多从社会、高校、家庭、个人四个层面探寻原因与对策，坚持以问题为导向，探索路径以提升就业指导服务质量。也有研究者从精准就业质量提升的视角，探讨了加强职业规划教育、深化高校与用人单位联系等策略。然而，将研究视域聚焦于民办高校领域、专门针对家庭困难学生这一特定群体的就业软实力研究，目前仍较为薄弱。家庭经济困难学生在成长过程中获取社会资源和参与实践的平台相对有限，其自身的资本积累不足，这恰恰是导致其就业竞争力弱于同龄人的深层原因。已有研究基于实证数据发现，以家庭经济地位等为表征的社会资本对大学生就业满意度具有显著正向影响^[3]。这为本研究聚焦民办高校“慢就业”家庭困难学生的软实力提升提供了理论出发点与问题切入点。

三、“慢就业”家庭困难学生就业软实力的现实困境

家庭困难学生就业软实力的不足体现在多个层面，且各问题之间相互交织、互为因果，构成了制约其顺利就业与职业发展的复合性困境。

（一）沟通表达能力欠缺，自我呈现效果不佳

沟通表达能力是求职过程中最基础、最直接的核心软实力，直接影响面试官的第一印象和录用决策。部分家庭困难学生在成长过程中，因家庭文化资本相对薄弱，日常生活中缺少充分表达自我、参与讨论的家庭氛围与社交场景，在正式场合往往表现为语言组织逻辑性不强、表达自信心不足、难以精准呈现自身优势。在求职面试这一高压情境中，紧张忘词、回答空泛、互动被动等情况时有发生，使得一些专业基础尚可的学生因临场表现不佳而在首轮筛选中失去竞争优势，出现了“具备能力却无法有效展示”的困境。

（二）团队协作经验匮乏，合作意识有待培养

用人单位普遍将团队协作能力作为遴选人才的重要标准，而这一能力的形成依赖于丰富的团队实践经历。家庭困难学生课余时间多用于勤工俭学以减轻经济负担，参与学生社团、学科竞赛、志愿服务等集体性活动的机会和时间较为有限。缺少在团队情境中锻炼协作与协调能力的平台，使得部分学生在小组讨论、无领导小组面试等环节中缺乏角色定位意识，不善于倾听与回应他人观点，难以有效展现合作精神。这一短板在职场初期便会显露，影响融入团队的速度和职业发展节奏。

（三）职业规划意识模糊，求职行为缺乏方向

清晰的职业规划能够引导学生有针对性地积累能力与经验，然而部分家庭困难学生对自身兴趣、性格、能力缺乏系统认知，对外部职业世界的信息了解也较为有限。由于社会关系网络相对狭窄，其信息来源主要依靠同学交流与网络碎片化信息，缺少系统性职业探索的机会。这使得学生临近毕业时仍缺乏清晰的职业目标，就业方向感不强，求职行为带有较大盲目性，容易陷入“随大流报考”或“先等等看”的被动状态。职业规划的缺位使本已有限的求职准备期被进一步压缩，增加了陷入被动“慢就业”的风险。

（四）心理韧性有待加强，应对挫折能力不足

家庭困难学生在求职过程中承受着双重压力：一方面来自经济拮据带来的现实紧迫感，另一方面来自就业竞争引发的持续焦虑。由于缺乏有效的压力调节策略和充足的心理支持资源，部分学生在遭遇简历石沉大海、面试接连失利等挫折后，容易产生自我否定与习得性无助，求职主动性随之降低。心理韧性是个体面对逆境、挫折和压力时能够有效应对并迅速恢复的心理品质，其强弱

不仅影响当下的求职行为持续性，也可能对长远的职业发展信心产生深远影响^[4]。这一问题若得不到及时干预，极易陷入“越挫败越退缩、越退缩越难就业”的恶性循环。

上述四个问题并非各自孤立，而是相互关联、层层递进：沟通能力不足加剧面试失利，反复失败侵蚀心理韧性，信心下降使职业规划趋于保守，而缺乏规划又导致软实力提升失去方向。因此，就业软实力的提升不能局限于单一能力的修补，而需要构建系统化的综合帮扶路径。

四、就业软实力提升路径构建

针对上述问题及其内在关联，本研究提出涵盖识别、支持、培养、巩固四个环节的系统化提升路径。

（一）构建精准化信息收集与识别体系

精准帮扶的前提是对学生情况进行精准掌握。建议依托学校学生工作系统，联合辅导员、班导师等一线学生工作人员，通过专项摸排与日常观察相结合的方式，从多维度收集信息：一是家庭经济状况，包括困难等级、主要经济来源、受资助情况等；二是就业心理状态，包括就业意愿强度、焦虑水平等；三是软实力基本情况，通过自评量表或结构化访谈，了解学生在沟通、协作、规划等方面的自我认知与主要困难。在充分尊重和保护学生隐私的前提下建立帮扶档案库，将学生初步分为“能力提升型”“心理支持型”“规划引导型”等不同类别。

在国家政策层面，针对低保家庭、零就业家庭、残疾等困难毕业生，已明确要求离校前为每人提供针对性岗位，离校后组织党员干部结对帮扶，并提供至少1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐、1次培训或见习机会的“1131”实名服务。吉林省也实施了离校未就业高校毕业生就业服务攻坚行动，建立实名制台账，全面提供“1311×N”服务，聚焦低保家庭、零就业家庭等困难高校毕业生，组织开展“一对一”结对帮扶。民办高校应充分对接上述政策资源，将政策红利转化为实际帮扶成效，同时在校内层面进一步完善信息识别与分类机制，为后续施策提供有力依据^[5]。

（二）建设“校内导师+校外导师”双轨师资队伍

师资力量是软实力提升的关键保障，单一的校内师资难以满足学生的多元化需求。建议从两个方向进行师资整合与优化。

校内方面，遴选就业指导课教师、心理咨询

教师及具有企业实践或社会服务经验的专业课教师，组建核心指导团队，侧重课程研发、日常辅导与心理支持。通过系统培训统一教学理念与方法，确保指导服务的专业性与连贯性。

校外方面，充分挖掘校友资源。邀请在不同行业稳定发展、职业成长路径清晰的往届毕业生，特别是同样来自家庭困难背景、经过自身努力实现良好职业发展的优秀校友，担任校外朋辈导师。校外导师以讲座、工作坊、线上交流等灵活多样的形式，分享亲身求职经历、职场成长心得和实用技巧。校内导师侧重于提供理论框架与系统性指导，校外导师贡献实践经验与榜样力量，二者协同配合，可有效增强帮扶的说服力、亲和力与实效性。

(三) 开发“求职技能+职场能力+心理调适”模块化课程

课程内容应突出问题导向与实操性，采用模块化设计，各模块相对独立又彼此衔接，便于根据学生实际情况灵活组合实施。

第一模块为求职技能训练。聚焦求职前期准备与面试表现，内容包括：简历制作工作坊，讲解简历结构、亮点提炼与针对性修改技巧；职业形象与面试礼仪，涵盖着装规范、仪态管理、入场离场礼节等基本要素；模拟面试实训，设置一对一面试与无领导小组讨论两种情境，由指导教师担任面试官，现场进行表现点评与改进指导。通过反复演练与即时反馈，降低学生对面试情境的陌生感与焦虑感，提升临场发挥的稳定性。

第二模块为职场能力培养。聚焦进入职场后的核心工作软实力，重点训练三项能力：沟通表达能力，通过即兴演讲、观点阐述、工作汇报模拟等练习，提升语言组织与信息传递的清晰度；团队协作能力，设置小组项目任务，让学生在分工、协商、整合成果的过程中体验团队运作机制，学会倾听、妥协与建设性表达；执行力与时间管理，通过案例讨论与工具实操，帮助学生掌握任务拆解、优先级排序和高效完成工作的基本方法。

第三模块为心理调适辅导。聚焦求职期间的心理支持与韧性培养，由心理健康教师或专业咨询师组织开展团体辅导活动。内容可涵盖：情绪觉察与表达训练，帮助学生识别焦虑、挫败等情绪信号并学会合理宣泄；认知重构练习，引导学生审视求职中的非理性信念，建立更加灵活、积极的归因方式；正念减压与放松训练，传授简单易行的身心调节方法。团体辅导中形成的同伴支

持效应，也有助于学生感受到“并非独自面对困难”，从而增强坚持求职的内在动力。

(四) 建立全流程跟踪反馈与持续优化机制

有效的帮扶不是一次性活动，而应贯穿学生求职全过程。建议建立涵盖“培训记录—实践追踪—收集反馈—动态调整”四个环节的闭环机制。

培训期间，由指导教师团队记录学生的出勤情况、课堂参与度、任务完成质量等过程性表现，为后续个性化指导积累基础数据。培训结束后，通过定期线上回访、求职进展月报等方式，持续跟踪学生的求职动态、面试经历、录用结果等关键节点信息。同步收集学生对课程内容、师资水平、组织形式的满意度评价与改进建议。定期汇总分析追踪数据与反馈意见，识别效果显著的做法与需要调整的环节，对课程设置、师资配置、支持策略进行动态优化，使帮扶工作保持持续适应性和改进能力，逐步形成符合本校实际、可复制推广的有效经验^[6]。

五、结语

“慢就业”家庭困难学生的就业问题，不仅是高等教育领域的育人课题，更是关乎社会公平与代际流动的重要民生议题。在就业市场竞争日趋激烈、用人单位对综合素质要求不断提高的当下，就业软实力的提升已非锦上添花，而是补齐短板、实现公平竞争的关键之举。对于民办高校的家庭困难学生而言，软实力的不足往往是其从“校门”到“职场”这段路程中最隐蔽却最顽固的障碍。打破这一障碍，需要的是系统化的制度设计而非零散的帮扶举措，需要的是持续性的能力培养而非一次性的就业指导。

本研究从精准化信息识别、双轨师资建设、模块化课程开发以及全流程跟踪反馈四个维度，探索了适合民办高校实际条件的就业软实力系统提升路径。这四环路径层层递进、互为支撑：精准识别为分类措施提供基础，双轨师资为培养质量提供保障，模块化课程为能力塑造提供抓手，跟踪反馈为持续改进提供动力。唯有打通这四环，才能将帮扶从碎片化的活动整合为可复制的系统工程，真正助力家庭困难学生凭借自身能力的提升在就业市场中获得公平竞争的机会。

随着高校就业工作精细化的不断推进，对家庭困难学生就业软实力的培养将受到越来越多的重视。期待更多民办高校结合自身办学特色和学生的实际需求，积极探索本土化的软实力提升方案，让每一个家庭困难学生都能在走出校门之际，

不仅拥有一纸文凭，更拥有立足于社会的综合能力，以高质量就业带动家庭走出困境，融入更为广阔的人生发展舞台。

参考文献:

[1] 刘宇文.当前高校毕业生“慢就业”现象研究[J].人民论坛·学术前沿,2019,(20):69-75.DOI:10.16619/j.cnki.rmltxsqy.2019.20.009.

[2] 游静.企业需求背景下职业学校学生就业软实力内涵解析及多维提升[J].继续教育研究,2023,(7):66-69.

[3] 刘新华,杨艳.家庭社会资本与大学生差序就业——关于家庭社会资本对大学生就业质量影响的研究[J].教育学术月刊,2013,(5):66-68.

[4] 李晓,余娟,汪海红,等.家庭经济困难对大学生职业决策困难影响的——以孤独感为中介[J].现代预防医学,2019,46(11):1990-1994.

[5] 李逸.高校大学生“慢就业”精准帮扶策略探讨——评《“慢就业”形势下大学生就业精准服务研究》[J].中国教育学刊,2024,(8):I0022-I0022.

[6] 王以梁.大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略[J].思想理论教育,2023,(11):106-111.