

分类号: C916

密 级: 公开

学校代码: 10363

学 号: 2221120116



安徽工程大学

Anhui Polytechnic University

# 硕士学位论文

题目 小组工作介入高校毕业生慢就业  
问题研究—以芜湖市A高校为例

论 文 作 者 高圣杰

校 内 导 师 董金权

校 外 导 师 董经飞

专业学位类别 社会工作

研究方向 (领域) 临床社会工作实务

论文提交日期: 2025 年 5 月 12 日

分类号: C916  
密 级: 公开

单位代码: 10363  
学 号: 2221120116

题 目 小组工作介入高校毕业生慢就业问题研究  
——以芜湖市 A 高校为例

英文并列

题 目 **Group Work Is Involved In The Study Of**  
**The Slow Employment Problem Of College**  
**Graduates—— Take A University In Wuhu**  
**City As An Example**

学生姓名: 高圣杰

校内导师: 董金权

校外导师: 董经飞

专业学位类别: 社会工作

研究方向(领域): 临床社会工作实务

论文答辩日期: 2025 年 5 月 10 日

## 安徽工程大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：我恪守学术道德，崇尚严谨学风。所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已明确注明和引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品及成果的内容。论文为本人亲自撰写，我对所写的内容负责，并完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

学位论文作者签名：高经杰

日期：2025年5月12日

## 安徽工程大学学位论文版权使用授权书

学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅或借阅。本人授权安徽工程大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密 ☐，在 \_\_\_\_\_ 年解密后适用本版权书。

本学位论文属于

不保密 ☒。

学位论文作者签名：

高圣杰

指导教师签名：

高圣杰

日期：2025年5月12日

日期：2025年5月12日

## 小组工作介入高校毕业生慢就业问题研究

### ——以芜湖市 A 高校为例

#### 摘 要

随着高等教育的普及和就业市场的竞争加剧，高校毕业生面临着日益严峻的就业挑战。近年来，“慢就业”现象逐渐凸显，成为社会各界关注的焦点。本研究以芜湖市 A 高校为例，深入探讨了高校毕业生慢就业问题的现状、成因及其影响，并尝试通过小组工作介入的方式，为解决这一问题提供新的路径和方法。

本文首先通过文献综述和访谈调研，全面分析了高校毕业生慢就业现象的成因。研究发现，慢就业的原因主要包括个人职业规划不清晰、就业市场竞争激烈、家庭期望与个人规划的冲突以及追求个人兴趣和发展等。在了解慢就业现象的基础上，研究进一步调查了芜湖市 A 高校毕业生的就业现状，发现该校毕业生在就业市场上表现出一定的竞争力和适应能力，但仍有一部分毕业生选择慢就业。通过深度访谈，揭示了慢就业对高校毕业生个人职业发展、经济和心理压力等方面的影响。为了解决高校毕业生慢就业问题，本文引入小组工作介入方法，通过组织职业规划讲座、专业技能培训、实习与就业机会拓展等一系列活动，为毕业生提供个性化的服务和支持。研究结果表明，小组工作介入在帮助毕业生明确职业规划、提升就业竞争力、促进家庭沟通以及支持个人兴趣发展等方面取得了显著成效。其中，职业规划讲座帮助毕业生深入了解了职业市场的需求和趋势，专业技能培训提升了毕业生

的就业竞争力，实习与就业机会拓展为毕业生提供了宝贵的实践经验和职业发展机会。通过小组活动的互动和分享，毕业生之间的情感支持和资源共享也得到了加强。

本文不仅为理解高校毕业生慢就业现象提供了新的视角和实证依据，也为解决这一问题提供了创新性的解决方案。通过小组工作介入，验证了该方法在帮助毕业生应对就业挑战、实现职业目标方面的有效性和可行性。研究结果对于高校就业指导工作、政策制定者以及社会各界都具有重要的参考价值。

**关键词：**慢就业；小组工作介入；职业规划；高校毕业生

GROUP WORK IS INVOLVED IN THE STUDY OF THE SLOW  
EMPLOYMENT PROBLEM OF COLLEGE GRADUATES——  
TAKE A UNIVERSITY IN WUHU CITY AS AN EXAMPLE

ABSTRACT

With the popularization of higher education and the intensifying competition in the job market, college graduates are facing increasingly severe employment challenges. In recent years, the phenomenon of "slow employment" has gradually become prominent and become the focus of attention from all walks of life. Taking the A university in Wuhu city as an example, this paper discusses the current situation, causes and effects of the slow employment of college graduates, and tries to provide A new path and method to solve this problem through group work intervention.

This paper first analyzes the causes of the slow employment phenomenon of college graduates through literature review and interview research. The study found that the reasons for slow employment mainly include unclear personal career planning, fierce competition in the job market, conflicts between family expectations and personal planning, and the pursuit of personal interests and development. On the basis of understanding the phenomenon of slow employment, the research further investigated the employment status of A university graduates in Wuhu city, and found that the graduates of the university show certain

competitiveness and adaptability in the employment market, but some graduates still choose slow employment. Through in-depth interviews, it reveal the impact of slow employment on personal career development, economic and psychological pressure, graduates. In order to solve the problem of slow employment of college graduates, this paper introduces the method of group work intervention, and provides a series of personalized services and support for graduates, such as career planning lectures, professional skills training, internship and employment opportunity expansion. The results show that group work intervention has achieved remarkable results in helping graduates clarify career planning, enhance employment competitiveness, promote family communication and support the development of personal interests. Among them, the career planning lecture helps graduates to deeply understand the needs and trends of the career market, professional skills training improves the employment competitiveness of graduates, and internship and employment opportunities expansion provide graduates with valuable practical experience and career development opportunities. Emotional support and resource sharing among graduates was also enhanced through the interaction and sharing of group activities.

This paper not only provides a new perspective and empirical basis for understanding the phenomenon of slow employment of college graduates, but also provides an innovative solution to this problem. Group work intervention verifies the effectiveness and feasibility of this method in helping graduates to meet employment challenges and achieve career goals. The research results have important reference value for employment guidance, policy makers and all walks of society.

**KEY WORDS:** slow employment; group work intervention; career planning; college graduates



## 目 录

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 第 1 章 绪论 .....                 | 1  |
| 1.1 研究背景及意义 .....              | 1  |
| 1.1.1 研究背景 .....               | 1  |
| 1.1.2 研究意义 .....               | 2  |
| 1.2 研究内容及方法 .....              | 4  |
| 1.2.1 研究内容 .....               | 4  |
| 1.2.2 研究方法 .....               | 5  |
| 1.3 国内外研究现状 .....              | 5  |
| 1.3.1 国外研究现状 .....             | 5  |
| 1.3.2 国内研究现状 .....             | 7  |
| 1.3.3 文献述评 .....               | 8  |
| 1.4 研究路线及创新 .....              | 9  |
| 1.4.1 研究路线 .....               | 9  |
| 1.4.2 研究创新 .....               | 10 |
| 第 2 章 相关概念及理论基础 .....          | 12 |
| 2.1 相关概念简介 .....               | 12 |
| 2.1.1 小组社会工作 .....             | 12 |
| 2.1.2 高校毕业生 .....              | 12 |
| 2.1.3 慢就业 .....                | 12 |
| 2.2 相关理论基础 .....               | 13 |
| 2.2.1 职业发展理论 .....             | 13 |
| 2.2.2 自我认知理论 .....             | 13 |
| 2.2.3 社会支持理论 .....             | 13 |
| 第 3 章 芜湖市 A 高校毕业生慢就业现状调查 ..... | 15 |
| 3.1 A 高校简介 .....               | 15 |
| 3.2 A 高校就业现状分析 .....           | 15 |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 3.2.1 毕业生规模与结构 .....               | 15 |
| 3.2.2 毕业去向分布情况 .....               | 17 |
| 3.2.3 就业满意度 .....                  | 18 |
| 3.3 芜湖市 A 高校毕业生慢就业现状分析 .....       | 19 |
| 3.3.1 访谈对象简介及编码 .....              | 19 |
| 3.3.2 访谈大纲设计 .....                 | 20 |
| 3.3.3 慢就业现状分析 .....                | 21 |
| 第 4 章 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的实务过程 .....  | 26 |
| 4.1 第一阶段：问题识别与需求分析 .....           | 26 |
| 4.1.1 了解毕业生就业需求 .....              | 26 |
| 4.1.2 了解慢就业问题原因 .....              | 27 |
| 4.1.3 明确小组介入目标 .....               | 28 |
| 4.2 第二阶段：计划制定与资源准备 .....           | 29 |
| 4.2.1 制定小组介入工作计划 .....             | 29 |
| 4.2.2 整合相关的资源和支持 .....             | 32 |
| 4.3 第三阶段：实施介入与服务阶段 .....           | 34 |
| 4.3.1 开展小组活动 .....                 | 34 |
| 4.3.2 提供针对性服务 .....                | 36 |
| 4.3.3 推动实习和就业机会拓展 .....            | 37 |
| 4.4 第四阶段：评估与反馈阶段 .....             | 38 |
| 4.4.1 建立持续反馈机制 .....               | 38 |
| 4.4.2 各参与主体评价 .....                | 39 |
| 第 5 章 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的反思与建议 ..... | 42 |
| 5.1 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的反思 .....      | 42 |
| 5.1.1 深刻把握毕业生实际需求 .....            | 42 |
| 5.1.2 详细制订小组工作各阶段计划 .....          | 42 |
| 5.1.3 注重提供个性化服务和支持 .....           | 43 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 5.1.4 根据反馈不断调整工作策略 .....      | 44 |
| 5.2 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的建议 ..... | 44 |
| 5.2.1 针对学生个体的建议 .....         | 44 |
| 5.2.2 针对学校层面的建议 .....         | 45 |
| 5.2.3 针对企业层面的建议 .....         | 46 |
| 5.2.4 针对政府层面的建议 .....         | 47 |
| 第 6 章 结论与展望 .....             | 49 |
| 6.1 研究结论 .....                | 49 |
| 6.2 未来展望 .....                | 50 |
| 参考文献 .....                    | 51 |
| 附录：访谈大纲 .....                 | 55 |
| 致谢 .....                      | 57 |

# 第 1 章 绪论

## 1.1 研究背景及意义

### 1.1.1 研究背景

#### (1) 宏观背景

在当今社会，高校毕业生的就业问题已然成为国家发展、社会稳定的重要议题。特别是在经济全球化和知识经济迅猛发展的时代背景下，高校毕业生的就业状况不仅关系到个人的前途和命运，更与国家的经济发展、社会稳定紧密相连。然而，近年来“慢就业”现象逐渐凸显，越来越多的高校毕业生在毕业后选择暂缓就业，这一现象引起了社会各界的广泛关注。

从宏观层面来看，全球经济格局的不断变化，对劳动力的需求也在发生转变。随着信息化、自动化的快速发展，传统行业岗位在逐渐减少，而新兴行业如互联网、大数据、人工智能等领域对人才的需求日益旺盛。这种经济结构的转型，使得高校毕业生在就业市场上面临更多的挑战和机遇。一方面，他们需要适应新的行业需求和职业技能要求；另一方面，他们也需要抓住新兴行业的发展机遇，实现自我价值。此外，随着高等教育的普及化，高校毕业生数量逐年增加，使得就业市场的竞争日益激烈。这种竞争不仅体现在毕业生之间，还体现在毕业生与有一定工作经验的求职者之间。因此，高校毕业生需要具备更强的竞争力和适应能力，才能在激烈的就业市场中脱颖而出。

在宏观政策层面，国家对于高校毕业生的就业问题给予了高度重视。近年来，政府出台了一系列促进毕业生就业的政策措施，比如教育部印发的《关于做好 2023 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》就强调要实施“2023 届全国普通高校毕业生就业创业促进行动”，千方百计促进高校毕业生多渠道就业创业。同时还强调要建设高质量就业指导服务体系，全面加强就业指导，深入推进就业育人，切实维护高校毕业生就业权益。这些政策的出台，提供了大量就业创业补贴、鼓励企业吸纳毕业生就业、加强就业指导和服务等。这些政策的出台，旨在为高校毕业生创造更多的就业机会，提高他们的就业质量。

然而，尽管政策环境不断优化，但高校毕业生的就业问题仍然严峻。这其中，“慢就

业”现象的出现，既反映了毕业生对于职业选择的谨慎态度，也暴露出当前就业市场存在的一些问题和挑战。在此背景下，政府需要进一步完善就业政策体系，加强政策执行力度，确保各项政策措施能够真正落到实处，为高校毕业生提供更加有力的就业支持。

## （2）微观背景

从微观层面来看，“慢就业”现象的出现与高校毕业生自身的就业观念、职业规划以及家庭期望等因素密切相关。在当今社会，越来越多的毕业生开始重视个人价值的实现和职业发展的可持续性。他们不再仅仅追求高薪和稳定的工作岗位，而是更加注重工作的兴趣性、挑战性和发展性。这种就业观念的转变，使得一部分毕业生在毕业后选择暂缓就业，以便有更多的时间和精力去思考自己的职业规划和发展方向。

同时，家庭期望也对毕业生的就业选择产生了重要影响。在中国传统文化中，家庭对于子女的职业选择和发展有着极高的关注度。一些家庭希望子女能够从事体面的职业，获得稳定的收入和社会地位。然而，随着时代的发展和社会观念的变化，越来越多的毕业生开始追求个性化的职业发展道路。这种家庭期望与毕业生自身职业规划之间的差异，也可能导致毕业生选择“慢就业”。

综上所述，“慢就业”现象的出现是多种因素共同作用的结果。在宏观层面，经济结构的转型和高等教育普及化使得就业市场竞争日益激烈；在政策层面，虽然政府出台了一系列促进毕业生就业的政策措施，但仍需进一步完善和优化；在微观层面，毕业生就业观念的转变和家庭期望的影响也是导致“慢就业”现象的重要原因。因此需要从多个角度出发，深入剖析“慢就业”现象的本质和原因，为解决高校毕业生的就业问题提供有益的参考和借鉴。

基于以上背景，本研究以芜湖市 A 高校为例，通过深入调查和分析该校毕业生的就业现状以及“慢就业”现象的具体情况，旨在揭示当前高校毕业生就业面临的主要问题和挑战。同时，本研究还将探讨小组工作介入高校毕业生慢就业问题的有效途径和方法，以期政府、高校和家庭提供有针对性的建议和对策，共同推动高校毕业生的顺利就业和职业发展。

## 1.1.2 研究意义

### （1）理论意义

本研究通过系统分析高校毕业生“慢就业”的成因、影响及应对策略，有助于丰富和完善慢就业理论体系，为后续的学术研究和理论构建提供坚实的基础。在当前理论界对“慢就业”现象研究相对不足的背景下，本研究为理解高校毕业生就业选择提供了新的视角和框架。

与此同时，本研究将社会工作理论与方法引入高校毕业生就业问题的研究中，探索小组工作介入慢就业问题的有效途径，这不仅拓宽了社会工作理论的应用领域，也为高校毕业生就业问题的研究提供了新的理论支撑和方法论指导。通过这一研究，可以更好地理解社会工作理论在解决高校毕业生就业问题中的适用性和有效性，进一步推动社会工作理论与实践的深度融合。

本研究还借鉴了职业发展理论、自我认知理论和社会支持理论等相关理论，为理解高校毕业生“慢就业”现象提供了多维度的理论视角。这些理论的引入不仅丰富了研究的理论内涵，也为解决高校毕业生就业问题提供了更为全面和深入的理论指导。

## （2）实践意义

通过深入调查和分析芜湖市 A 高校毕业生的就业现状及“慢就业”现象的具体情况，本研究为政府、高校和家庭提供了有针对性的建议和对策，有助于推动高校毕业生的顺利就业和职业发展。具体来说，政府可以进一步完善就业政策体系，加强政策执行力度；高校可以加强就业指导和服务工作，帮助学生更好地适应就业市场；家庭则可以给予毕业生更多的理解和支持，鼓励他们积极面对就业挑战。

本研究还通过小组工作介入的方式，为高校毕业生提供了有效的就业支持和指导。小组工作不仅能够为毕业生提供一个相互支持、分享经验和学习的平台，还能帮助他们提升自我认知、增强社会适应能力。通过小组活动，毕业生可以相互倾诉、交流心得，减轻心理压力，获得情感上的支持和认同。同时，社会工作者还可以运用专业的知识和技能，引导毕业生发现自身潜能，学习新的应对策略，以更好地面对生活的挑战。

此外，本研究还呼吁社会各界关注“慢就业”现象，为“慢就业”群体提供更多的支持和帮助。通过整合社会资源，建立有效的社会支持网络，为毕业生提供必要的帮助和资源，降低他们的就业压力，提高他们的就业成功率。这不仅有助于解决高校毕业生的就业问题，也有助于促进社会的和谐稳定和发展。

## 1.2 研究内容及方法

### 1.2.1 研究内容

第一章为绪论，主要介绍了研究的背景和意义，从宏观、政策和微观三个层面分析了高校毕业生慢就业现象的出现及其成因。提出了本研究的理论意义和实践意义，并对国内外相关研究进行总结，明确了本文的研究内容、方法与创新，为全文研究奠定了基础。

第二章为相关概念及理论基础，明确了研究中的关键概念，包括社会工作小组、高校毕业生和慢就业，并对这些概念进行了详细的解释和界定。同时，本章还介绍了研究的理论基础，包括职业发展理论、自我认知理论和社会支持理论。这些理论为理解高校毕业生慢就业现象提供了多维度的视角，并为后续的小组工作介入提供了理论支撑和方法论指导。

第三章为高校毕业生慢就业现状调查，以芜湖市 A 高校为例，对高校毕业生的就业现状及慢就业现象进行了深入的调查和分析。通过收集和分析数据，本章揭示了毕业生规模与结构、毕业去向分布情况、就业率以及就业满意度等方面的现状。同时，针对慢就业现象，本章还进行了详细的访谈调查，分析了慢就业的原因、影响以及毕业生的应对策略，为后续的小组工作介入提供了实证依据。

第四章为小组工作介入高校毕业生慢就业问题案例分析，继续以芜湖市某高校为例，详细介绍了小组工作介入高校毕业生慢就业问题的实践过程。本章首先识别了慢就业问题的需求和原因，并明确了小组介入的目标。随后，制定了详细的小组介入工作计划，并整合了相关的资源和支持。在实施阶段，通过开展小组活动、提供针对性服务和推动实习和就业机会拓展等措施，有效地帮助毕业生解决了慢就业问题。最后，建立了持续反馈机制，并对各参与主体进行了评价，以不断优化和完善小组工作介入的方法和策略。

第五章为小组工作介入高校毕业生慢就业问题的反思与建议，对小组工作介入高校毕业生慢就业问题的实践过程进行了深刻的反思和总结。本章首先指出了在介入过程中需要深刻把握毕业生实际需求、详细制定小组工作各阶段计划、注重提供个性化服务和支持以及根据反馈不断调整工作策略等关键点。随后，针对学生个体、学校、企业和政府等不同层面提出了具体的建议，以期为解决高校毕业生慢就业问题提供更加全面和有效的对策和路径。

第六章为结论与展望，总结了研究的主要结论，并对未来的研究方向进行了展望。小

组工作介入高校毕业生慢就业问题是一种有效的解决途径，通过提供个性化的服务和支持，帮助毕业生更好地认识自己、明确职业方向并顺利实现就业。同时，本章也指出了研究中存在的不足和局限性，并对未来的研究方向提出了建议，包括进一步深化对慢就业现象的理论研究、拓展小组工作介入的实践领域以及加强跨学科合作等。

### 1.2.2 研究方法

文献研究法：文献研究法是本研究的基础方法，通过广泛收集和整理国内外关于“慢就业”现象、社会工作介入、高校毕业生就业等方面的文献资料，对已有研究进行系统的梳理和分析，为研究的理论框架和假设提供理论支撑。

访谈法：访谈调研法是本研究中重要的实证研究方法。通过设计访谈大纲，对芜湖市 A 高校的部分慢就业毕业生进行深度访谈，了解他们的就业需求、慢就业原因、影响以及应对策略等。访谈调研法能够获取一手资料，深入了解研究对象的内心世界和真实感受，为分析慢就业现象提供实证依据。

小组工作法：本研究通过设计并实施一系列小组工作活动，对芜湖市 A 高校 15 名慢就业大学生进行系统介入。通过组织职业规划讲座、专业技能培训、模拟面试、家庭沟通工作坊等小组活动，观察并分析毕业生在小组互动中的行为变化、情感支持获取、资源共享情况及就业能力提升效果。结合参与式观察记录、活动反馈及后续跟踪访谈，评估小组工作介入对解决慢就业问题的实际成效，为提出针对性的建议和对策提供实证支持。

## 1.3 国内外研究现状

### 1.3.1 国外研究现状

#### （1）关于“慢就业”的研究

国外并没有直接关于“慢就业”这一概念的研究，与我国“慢就业”现象类似的是“间隔年”（Gap Year）和“尼特族”（NEET，即 Not in Education, Employment or Training）。

“间隔年”指的是在完成高中学业和进入大学之间，或是在大学毕业和工作之间，选择花费一段时间（通常是一年）去旅行、工作、志愿服务或进行其他形式的体验学习<sup>[1-2]</sup>。这一做法在许多西方国家，特别是英国、美国和澳大利亚等地，已经相当普遍。选择间隔年的学生们认为，这一段时间的体验可以帮助他们增长见识，提升自我认知，明确未来的学术或职业方向。间隔年的活动形式多种多样，有的人选择去远方旅行，有的人参与社区服务



或志愿服务，有的人则选择进行与所学专业相关的实习或工作。这段时间的经验通常被看作是一种“生活教育”，有助于个人成长和自我发现<sup>[3]</sup>。

“尼特族”指的是那些既不在学校接受教育，也没有工作，且不参加任何形式的职业技能培训的人群。他们可能是年轻人，也可能是成年人。这些人可能主动选择了脱离主流社会的生活方式，也可能是因为就业困难、健康状况等原因被迫退出劳动力市场<sup>[4]</sup>。与间隔年相比，尼特族的状态更加长期和稳定。他们可能面临经济困难、社交隔离等问题，因此，这一群体在很多国家都被看作是公共政策需要关注的重点。政府和社会各界通常会采取措施，如提供就业援助、职业技能培训、心理咨询等，帮助尼特族重新融入社会和经济生活。尽管间隔年和尼特族在某些方面存在相似之处，如都涉及一段时间的脱离主流教育或就业，但它们在动机、目的和影响上有所不同<sup>[5]</sup>。间隔年通常被看作是一种积极的、自我提升的体验，而尼特族则更多地被看作是一种社会现象或问题，需要得到关注和解决<sup>[6]</sup>。

## （2）关于社会工作介入的研究

社会工作介入作为一种专业的社会服务方法，旨在帮助个人、家庭和社区解决问题、提高生活质量。近年来，随着社会经济的发展和社会问题的复杂化，社会工作介入在各个领域发挥着越来越重要的作用<sup>[7]</sup>。

在介入理论的体系化构建方面，Fraser M W（2004），Beckett C（2010）等学者强调，系统理论是社会工作的核心理论之一，它主张将个人、家庭、社区等问题放在更大的社会系统中进行观察和解决<sup>[8-9]</sup>。社会工作介入需要全面考虑个体与环境的互动关系，以寻找问题的根源和解决方案。Smith-Osborne A，Selby A（2010）提出，优势视角强调关注个体的优势和潜能，而非问题和缺陷。社会工作介入应从个体的优势出发，帮助其发挥潜能，自主解决问题<sup>[10]</sup>。这一理论对于提高社会工作介入的有效性和促进个体的积极发展具有重要意义。

在具体的介入方法方面，个案工作是社会工作介入的基础方法之一，旨在通过一对一的沟通与服务，帮助个体解决问题，不够个案工作需要掌握良好的沟通技巧、评估能力和干预策略，以确保服务的有效性和针对性<sup>[11]</sup>。小组工作则是通过组建具有相似问题或需求的个体的小组，进行集体干预的方法，而且小组工作可以有效地提高个体的社交能力、自我认知和解决问题的能力，同时降低服务成本<sup>[12]</sup>。

### 1.3.2 国内研究现状

#### (1) 关于“慢就业”的研究

在我国,“慢就业”一词源于“慢生活”理念,意指在毕业后并不急于进入职场,而是选择旅行、实习、志愿服务等方式,以更深入的方式了解自我和职业,实现个人的成长。郑晓明、王丹(2019)在其研究中提到,“慢就业”是新一代年轻人对于生活与职业的一种新态度,它不仅是对传统就业观念的挑战,也反映出青年人在就业选择上的更多思考与追求<sup>[13]</sup>。陈亮(2021)认为,所谓“慢就业”是相对于传统的毕业即工作的模式,指大学生在毕业后不立刻进入工作岗位,而是选择毕业旅行、游学、支教、准备创业、陪伴父母,慢慢考虑自己人生道路的现象<sup>[14]</sup>。

在“慢就业”成因方面,徐雨朦(2018)认为,现代教育普及和高等教育的扩招,使得更多年轻人有机会接受高等教育,而不仅仅是追求一份工作,这也使得他们在就业选择上更加注重个人兴趣和价值实现<sup>[15]</sup>。而且随着家庭经济条件的改善,许多年轻人不再急于工作来维持生计,而是选择更长时间的自我探索<sup>[16]</sup>。此外,部分年轻人对传统的职场文化、工作环境等存在不满,因此选择“慢就业”,寻找更为合适的职业机会<sup>[17]</sup>。

在“慢就业”的影响方面,通过旅行、实习等方式,年轻人可以更加深入地了解自我,明确职业方向。王静珊(2023)研究认为,慢就业者在后续的职业发展中,往往具有更高的职业满意度和稳定性。通过志愿服务、支教等方式,年轻人为社会作出了积极的贡献<sup>[18]</sup>。慢就业者在公益领域中的贡献也是不可忽视的,不过过长时间的慢就业可能导致年轻人在专业技能上的缺失,增加后续就业的难度,而且如果没有固定收入的慢就业者可能面临经济上的压力<sup>[19-20]</sup>。

#### (2) 关于社会工作介入的研究

近年来,随着我国社会的快速发展,社会问题也日益突出,例如老龄化、贫困、家庭矛盾等。在这样的背景下,社会工作介入逐渐受到关注。其中关于社会工作介入高校毕业生就业的研究也不少,尤其是随着高校毕业生数量的不断增加,毕业生就业问题日益凸显,为了有效应对这一问题,社会工作逐渐介入到高校毕业生就业领域,为毕业生提供就业援助和职业指导,下面进行详细综述。

其一是本土化实践模式的创新。相关研究结合中国情境提出特色介入策略,如夏辛萍

(2015)倡导将社会工作“助人自助”理念融入高校就业指导,通过朋辈支持小组、校友导师计划等增强毕业生社会资本<sup>[21]</sup>。社会工作理念的引入和社会工作方法在实务层面上的运用,将有益于推动和促进当前就业指导工作的创新变革。

其二是社会工作介入路径的多元化探索,现有研究指出,社会工作介入毕业生就业问题可通过个体辅导、团体活动、资源整合等路径实现。如彭振(2015)提出,社会工作者可通过个案管理为毕业生提供定制化职业咨询,结合小组工作开展求职技能培训,并联动企业拓展实习岗位,形成“个体-群体-社会”三位一体的介入模式<sup>[22]</sup>。韩潇(2018)进一步强调,社会工作需突破传统就业指导的“信息传递”局限,通过“优势视角”理论挖掘毕业生潜能,引导其将专业能力与市场需求结合<sup>[23]</sup>。

第三是介入领域的聚焦与协同。国内研究明确社会工作介入的核心领域包括职业规划、心理调适与社会支持网络构建。陈玉先和林志聪(2021)以新冠疫情期间毕业生就业困境为切入点,提出社会工作者需联合高校就业指导中心,建立“职业测评-技能培训-岗位推荐”全链条服务,同时整合政府创业补贴、企业“云招聘”等资源,缓解结构性就业矛盾<sup>[24]</sup>。陈晓东和郑明磊(2021)则从社会生态系统理论出发,强调介入需覆盖微观(个人能力提升)、中观(家庭-学校-企业联动)及宏观(政策倡导)层面,例如通过家庭沟通工作坊化解代际职业期望冲突,推动高校优化专业设置以匹配市场需求<sup>[25]</sup>。

### 1.3.3 文献述评

综上所述,“慢就业”现象在国内外均存在,虽然称呼不同,但都是指年轻人在完成学业后并不急于进入职场,而是选择进行一段时间的自我探索、实习或志愿服务。在国外,间隔年和尼特族是两个与“慢就业”相似的概念。间隔年更多地被看作是一种积极的、自我提升的体验,而尼特族则更多地被看作是一种需要关注和社会解决的社会问题。同时,社会工作介入在各个领域发挥着越来越重要的作用,系统理论、优势视角和个案工作、小组工作等是社会工作的核心理论和基础方法。在国内,“慢就业”被认为是新一代年轻人对于生活与职业的一种新态度,它不仅是对传统就业观念的挑战,也反映出青年人在就业选择上的更多思考与追求。社会工作介入高校毕业生就业的研究也逐渐增多,尤其是在当前严峻的就业形势下,社会工作介入被认为有益于推动和促进当前就业指导工作的创新变革。本文将基于上述既有学者的相关研究,以芜湖市某高校为例深入分析小组工作介入高校毕

业生慢就业问题，通过研究和实践，倡导政府和社会各界关注“慢就业”现象，制定相关政策，为“慢就业”群体提供更多的支持和帮助。

## 1.4 研究路线及创新

### 1.4.1 研究路线

本文的研究路线图如下所示。

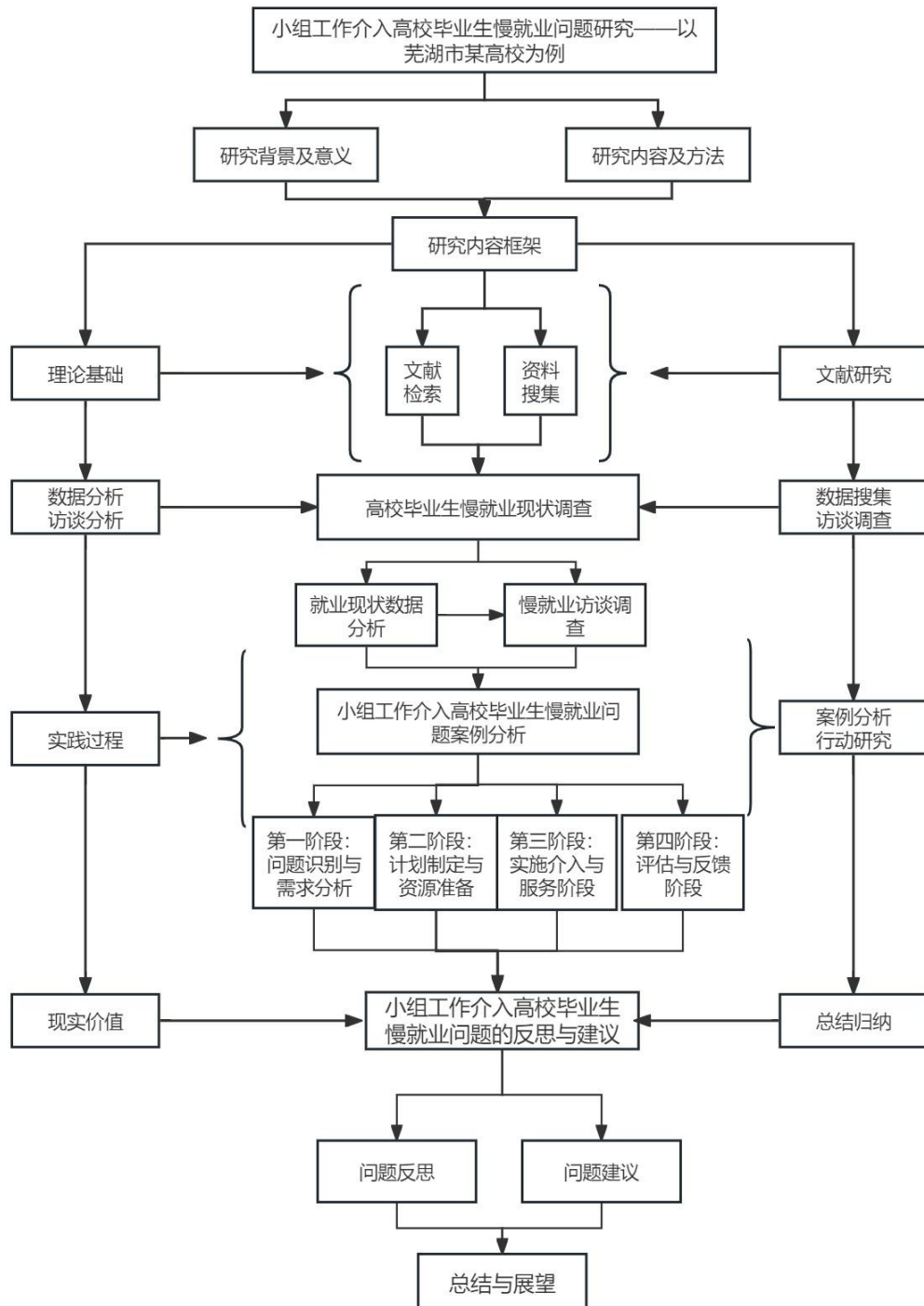


图 1.1 技术路线图

### 1.4.2 研究创新

(1) 研究视角的创新：本文在探讨高校毕业生慢就业问题时，不仅从宏观政策和经济背景出发，更深入地结合微观层面的个人因素，如就业观念、职业规划、家庭期望以及个人心理发展等，构建了一个多维度的分析框架，这种视角的创新体现在两方面。其一是综合社会心理与职业发展理论。本文突破了传统研究多侧重于经济或政策单一维度的局限，创新性地融合了职业发展理论、自我认知理论和社会支持理论，从个体内在动机、外部环境支持以及社会网络互动三个层面综合解析慢就业现象。这种跨理论的整合视角有助于更全面地揭示慢就业行为的深层动因，如个人职业兴趣与市场需求不匹配时的心理调适过程，以及家庭期望对毕业生职业决策的隐性影响。其二是关注 Z 世代特性与慢就业的关联。特别针对当代 Z 世代高校毕业生的特性（如价值观念多元化、对工作生活平衡的追求、数字化生存技能等），本文深入分析了这些特性如何与慢就业现象相互作用，揭示了慢就业不仅是就业策略的选择，也是这一代年轻人对生活方式、自我实现方式的探索和表达。这种代际视角的引入，为理解慢就业现象提供了新的文化和社会学维度。

(2) 介入方法的创新：本文采用小组工作介入的方法来协助毕业生解决慢就业问题。不同于传统就业指导的“一刀切”模式，本文根据慢就业毕业生的具体需求和特点，设计了包括职业规划工作坊、职业技能提升小组、心理调适小组等在内的定制化小组活动。这些活动不仅涵盖了职业信息提供，更注重通过互动体验、角色扮演、案例分享等方式，促进毕业生之间的经验交流与情感支持，增强其自我效能感和就业动力。充分运用社会工作的专业技巧，如同理心倾听、优势视角、资源链接等，帮助毕业生识别并利用自身及周围环境中的积极因素，制定个性化的就业解决方案。特别是通过家庭沟通工作坊，运用家庭治疗技巧促进毕业生与家庭成员之间的理解和沟通，有效缓解家庭期望与个人规划之间的冲突，为毕业生创造更加支持性的家庭环境。

(3) 跨学科的整合：本文在研究方法上注重跨学科的整合，借鉴了社会工作学、教育学、心理学等多个学科的理论和方法。通过整合这些不同学科的理论和方法，可以更全面地理解慢就业问题的成因和影响，提出更有效的解决策略。

(4) 强调社会工作的专业性和实效性：本文通过引入社会工作小组进行介入实践，

展现了社会工作在解决社会问题中的专业性和实效性。通过与毕业生的深入互动和交流，可以帮助他们提升自我认知、明确职业规划、增强求职技能等，实现顺利就业，有助于提升社会工作在社会中的认知度和影响力。

## 第2章 相关概念及理论基础

### 2.1 相关概念简介

#### 2.1.1 小组社会工作

小组社会工作（简称小组工作）是社会工作实践中常用的一种工作方法，它指的是由专业的社会工作者组织并引导，将具有相似问题或需求的人们聚集在一起，通过小组活动的形式，共同面对和解决问题<sup>[26]</sup>。小组工作不仅能够为成员提供一个相互支持、分享经验和学习的平台，还能帮助他们提升自我认知、增强社会适应能力。在小组中，成员们可以相互倾诉、交流心得，从而减轻心理压力，获得情感上的支持和认同。同时，社会工作者会运用专业的知识和技能，引导小组成员发现自身潜能，学习新的应对策略，以更好地面对生活的挑战。

小组工作的模式强调团队协作和集体力量的重要性。通过小组活动，成员们可以学会如何与他人有效沟通、如何处理人际冲突，进而提升个人的社交技巧和团队协作能力。此外，小组工作还注重培养成员的自主性和责任感，鼓励他们在小组中发挥自己的作用，为团队的和谐与进步做出贡献。这种工作模式不仅有助于解决个人层面的问题，还能在一定程度上推动社区和社会的和谐发展。

#### 2.1.2 高校毕业生

高校毕业生指的是在高等教育机构完成学业并获得相应学位或学历证书的学生。这部分人群通常具备了一定的专业知识和技能，是社会发展的的重要人才储备。高校毕业生面临着从校园到职场的转变，需要适应新的社会角色和环境。他们的就业状况不仅关系到个人的职业发展和生活质量，还对整个社会的经济发展和社会稳定产生深远影响。

#### 2.1.3 慢就业

慢就业是一个相对较新的概念，指的是高校毕业生在毕业后并不急于进入职场，而是选择暂时放缓就业步伐，给自己更多的时间和空间去思考职业规划、提升个人能力或追求其他非职业目标。慢就业的出现反映了当代年轻人对于职业发展和生活质量的更高追求，也体现了他们对于自我实现和人生价值的深入思考<sup>[27]</sup>。结合研究的实际情况，本文将“慢

就业”定义为毕业六个月后还没就业的情况。

## 2.2 相关理论基础

### 2.2.1 职业发展理论

职业发展理论是研究和解释个体职业发展过程及其影响因素的理论体系。这一理论认为，职业发展是一个持续不断的过程，包括职业探索、职业确立、职业维持和职业衰退等多个阶段<sup>[28]</sup>。对于高校毕业生来说，他们正处于从职业探索向职业确立过渡的关键阶段。在这一阶段，毕业生需要通过对自身兴趣、能力和价值观的深入认识，以及对职业市场的了解，来做出合适的职业选择。职业发展理论为理解毕业生在职业选择过程中的困惑、挑战和成长提供了理论框架。

在职业发展理论的指导下，可以更好地理解高校毕业生慢就业现象。慢就业可能反映了毕业生在职业探索阶段的迷茫和不确定感，他们可能需要更多的时间来思考自己的职业方向和目标。职业发展理论还强调了个人特质、环境因素以及职业发展任务的匹配性对职业发展的影响。因此，在帮助毕业生解决慢就业问题时，需要关注他们的个人特质、兴趣和能力，以及外部环境的变化，引导他们做出明智的职业决策。

### 2.2.2 自我认知理论

自我认知理论主要关注的是个体如何认识和评价自己。这一理论认为，自我认知是个体对自己内心世界和外在经历的理解与解释，它涉及个体对自己的能力、态度、价值观和情感等方面的认识和评价<sup>[29]</sup>。对于高校毕业生而言，清晰的自我认知是做出明智职业选择的基础。通过深入了解自己的兴趣、优势、劣势和职业目标，毕业生能够更准确地定位自己在职业市场中的位置。

自我认知理论在解释慢就业现象时具有重要的应用价值。毕业生选择慢就业，可能是因为他们正在经历自我认知的深化和调整过程。在这个过程中，他们需要重新审视自己的能力、兴趣和价值观，以便找到与自己更加匹配的职业道路。因此，帮助毕业生提升自我认知能力，引导他们发现自己的潜力和兴趣所在，是解决慢就业问题的关键途径之一。

### 2.2.3 社会支持理论

社会支持理论关注的是个体在社会网络中获得的支持和帮助对其心理健康和应对困难能力的影响。社会支持可以来自家庭、朋友、社区或其他社会组织，它能够为个体提供



情感支持、信息支持和实质性帮助<sup>[30]</sup>。对于高校毕业生来说，社会支持在职业发展过程中发挥着重要作用。在面临就业压力和挑战时，毕业生如果能够获得足够的社会支持，将更有可能顺利应对困难并实现职业目标。

在分析慢就业问题时，社会支持理论提供了一个重要的视角。慢就业的毕业生可能缺乏足够的社会支持来帮助他们应对就业过程中的种种困难。因此，通过建立有效的社会支持网络，为毕业生提供必要的帮助和资源，可以降低他们的就业压力，提高他们的就业成功率。这包括提供就业信息、职业指导、心理支持以及实习和就业机会等。通过整合社会资源，可以为毕业生创造一个更加有利的就业环境。

### 第 3 章 芜湖市 A 高校毕业生慢就业现状调查

#### 3.1 A 高校简介

A 大学是一所以工科为主的省属多科性高等院校，属安徽省的重点建设学府。学校的历史可以追溯到 1935 年的安徽私立内思高级职业学校，经过多次更名和调整，于 2010 年最终定名为 A 大学。目前，A 大学有 2 万余名全日制在校本科生，2100 余名研究生，以及 1600 余名教职工，其中包括 550 余名具有高级专业技术职称的人员。

在学科设置方面，A 大学设有包括机械工程学院在内的 16 个二级学院，并依托新兴工程专业在安徽省内率先成立了人工智能学院。学校提供的 60 余个本科专业涵盖了多个学科门类，并拥有多个国家级和省级的一流专业建设点和综合改革试点专业。此外，A 大学还获得了多项国家级和省级的“四新”研究与实践项目，以及教育部的产学研协同育人项目。在 2021 年，其机器人现代产业学院更是被批准为国家首批现代产业学院，凸显了学校在新兴工程领域的领先地位。同时，该校还建有国家级大学生校外实践教育基地，并在 2022 年入选了国家级创新创业教育实践基地，显示了其在教学实践和创新创业教育方面的突出表现。在研究生教育方面，A 大学拥有多个一级学科硕士学位授权点和硕士专业学位授权类别，为研究生提供了广泛的学术研究和专业发展空间。

#### 3.2 A 高校就业现状分析

##### 3.2.1 毕业生规模与结构

芜湖市 A 高校近几年的毕业生人数呈现稳中有升的趋势，从 2018 年至 2023 年，本科生人数在 5300 至 5600 人左右波动，硕士生人数则从 2018 年的 266 人增长至 2023 年的 677 人，显示出研究生教育的快速扩展。总毕业生人数也逐年递增，从 2018 年的 5688 人增长至 2023 年的 6193 人，这表明 A 高校的教育规模在不断扩大，为社会输送了越来越多的高素质人才。

表 3.1 A 高校 2018 年至 2023 年毕业生人数

| 年份     | 本科（人） | 硕士（人） | 总人数（人） |
|--------|-------|-------|--------|
| 2018 年 | 5422  | 266   | 5688   |

|        |      |     |      |
|--------|------|-----|------|
| 2019 年 | 5383 | 244 | 5627 |
| 2020 年 | 5501 | 338 | 5839 |
| 2021 年 | 5373 | 232 | 5605 |
| 2022 年 | 5654 | 407 | 6061 |
| 2023 年 | 5516 | 677 | 6193 |

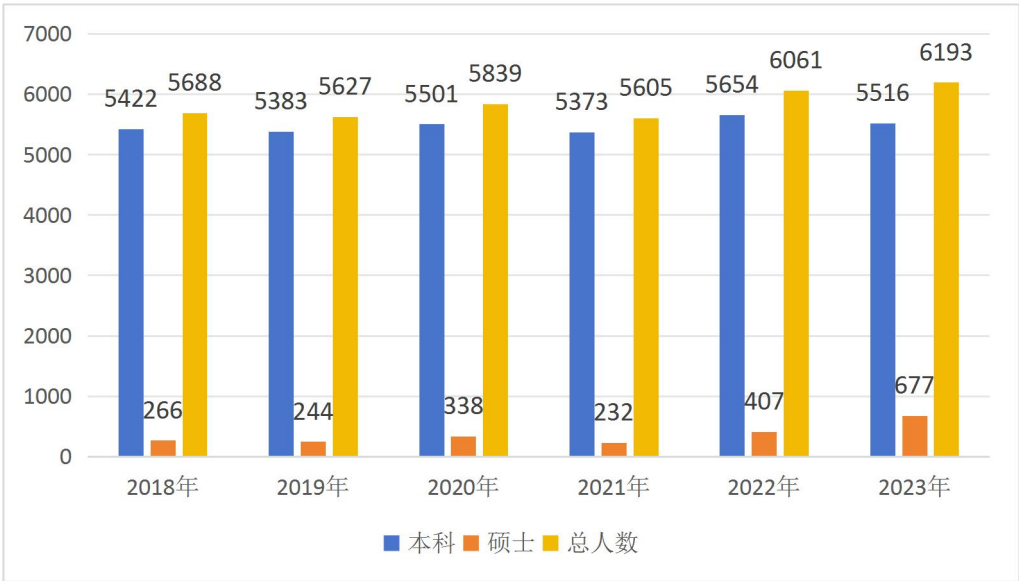


图 3.1 A 高校 2018 年至 2023 年毕业生人数

从学历层次结构来看，本科生人数占据绝对多数，但硕士生人数增长迅速。这反映出 A 高校在保持本科教育规模的同时，也在积极发展研究生教育，以适应社会对高层次人才的需求。硕士生人数的增加，不仅提升了学校的整体学术水平，也为毕业生提供了更多的深造机会和职业发展路径。

此外，在生源结构方面，A 高校的毕业生生源主要来自于安徽，以 2023 年为例，当年 A 高校的人数中有 5313 人来源于安徽省，占比达到 85.79%。



图 3.2 2023 年 A 高校毕业生的生源结构

### 3.2.2 毕业去向分布情况

根据《2023 年 A 高校毕业生就业质量年度报告》披露的数据显示，截至 2023 年 12 月 21 日，该校 2023 届毕业生的总体毕业去向落实率为 95.96%，其中本科、硕士的毕业去向落实率分别为 95.79%、97.34%，绝大多数毕业生顺利落实具体去向。



图 3.3 2023 年 A 高校毕业生的总体毕业去向落实率

从性别差异来看，A 高校 2023 届本科毕业生中，男生的毕业去向落实率为 95.62%，女生的毕业去向落实率为 96.12%；硕士毕业生中，男生的毕业去向落实率为 97.33%，女生的毕业去向落实率为 97.36%。

从生源地的差异来看，A 高校 2023 届本科毕业生中，安徽省内生源的毕业去向落实率为 96.03%，安徽省外生源的毕业去向落实率为 94.36%；硕士毕业生中，安徽省内生源的毕业去向落实率为 97.23%，安徽省外生源的毕业去向落实率为 98.00%。



图 3.4 2023 年 A 高校不同生源毕业生的毕业去向落实率

从不同专业来看，A 高校 2023 届本科毕业生中，毕业去向落实率较高的学院是体育学

院（100.00%）、材料科学与工程学院（97.60%）、纺织服装学院（97.44%）、数理与金融学院（97.29%）；硕士毕业生中，毕业去向落实率较高的学院是经济与管理学院、化学与环境工程学院、马克思主义学院、体育学院等 5 个学院，均为 100.00%。

### 3.2.3 就业满意度

《2023 年 A 高校毕业生就业质量年度报告》在调研过程中面向 A 高校 2023 届本科、硕士毕业生，共回收有效问卷 3648 份，回收问卷数量占毕业生总人数的 58.91%。该调查报告显示，A 高校 2023 届毕业生的就业满意度为 74.14%，其中，本科、硕士毕业生的就业满意度分别为 72.54%、81.87%。可见毕业生对初入职场的岗位和工作内容等方面均比较认同。

从不同专业来看，A 高校 2023 届本科毕业生就业满意度较高的学院是人工智能学院（82.61%）、材料科学与工程学院（80.85%）、计算机与信息学院（77.55%）；硕士毕业生就业满意度较高的学院是人文学院（88.46%）。

表 3.2 A 高校 2023 年各学院毕业生的就业满意度

| 学历 | 学院名称      | 比例     |
|----|-----------|--------|
| 本科 | 本校本科平均    | 72.54% |
|    | 人工智能学院    | 82.61% |
|    | 材料科学与工程学院 | 80.85% |
|    | 计算机与信息学院  | 77.55% |
|    | 电气工程学院    | 74.17% |
|    | 设计学院      | 73.08% |
|    | 化学与环境工程学院 | 72.00% |
|    | 经济与管理学院   | 71.26% |
|    | 人文学院      | 70.59% |
|    | 机械工程学院    | 70.59% |
|    | 外国语学院     | 69.57% |
|    | 生物与食品工程学院 | 68.89% |
|    | 数理与金融学院   | 68.52% |

|    |        |        |
|----|--------|--------|
|    | 建筑工程学院 | 65.28% |
|    | 纺织服装学院 | 64.52% |
| 硕士 | 本校硕士平均 | 81.87% |
|    | 人文学院   | 88.46% |
|    | 机械工程学院 | 85.71% |
|    | 电气工程学院 | 76.92% |

3.3 芜湖市 A 高校毕业生慢就业现状分析

3.3.1 访谈对象简介及编码

本文抽取了 A 高校 2023 和 2024 届 15 名慢就业大学生作为研究对象进行访谈，这些大学生涵盖了不同的性别、专业背景和学历层次，以确保研究的全面性和多样性。选择这些访谈对象的原因主要有以下几点。

首先，他们都具有“慢就业”的共同特征，即在毕业后的 6 个月都没有就业，这为本文深入了解慢就业现象提供了直接的窗口。通过深入了解他们的慢就业经历、原因、影响以及应对策略，可以更全面地把握慢就业现象的本质和规律。其次，这些访谈对象来自不同的专业背景，包括工科、文科、理科等多个领域，这使得本文的研究能够覆盖更广泛的就业市场和行业领域。通过对不同专业背景毕业生的访谈，可以更深入地了解不同行业领域对人才的需求和毕业生的就业状况，为制定更具针对性的就业指导和支持措施提供依据。

在编码方式上，本文采用了简洁明了的编码规则。编码由三部分组成：第一部分的“BK”或“SS”代表学历层次（本科生或研究生），第二部分的“DZXX”和“HJGC”等代表专业（为了保护隐私，这里用字母组合代替具体专业名称），第三部分的“Z”或“Y”代表姓氏。

采用这种编码方式的优势在于：一是易于识别和理解，通过编码可以迅速了解访谈对象的基本信息；二是便于后期分析，编码后的资料可以方便地进行整理归纳；三是保护隐私，编码避免了直接使用姓名等敏感信息，保护了访谈对象的隐私安全。通过这种编码方式，能够更有效地对访谈对象进行管理和分析，为研究的深入开展提供有力支持。

表 3.1 访谈对象编码表

|    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|
| 姓名 | 性别 | 专业 | 学历 | 编码 |
|----|----|----|----|----|

|     |   |             |       |           |
|-----|---|-------------|-------|-----------|
| 张同学 | 男 | 电子信息工程      | 本科生   | BK-DZXX-Z |
| 杨同学 | 女 | 建筑工程        | 硕士研究生 | SS-JZGC-Y |
| 李同学 | 男 | 土木工程        | 本科生   | BK-TJGC-L |
| 王同学 | 女 | 软件工程        | 本科生   | BK-RJGC-W |
| 赵同学 | 男 | 国际经济与贸易     | 本科生   | BK-GJJM-Z |
| 刘同学 | 女 | 工商管理        | 本科生   | BK-GSGL-L |
| 陈同学 | 男 | 机械设计制造及其自动化 | 本科生   | BK-JXZZ-C |
| 高同学 | 男 | 计算机科学与技术    | 硕士研究生 | SS-JSJY-G |
| 周同学 | 女 | 纺织工程        | 硕士研究生 | SS-FZGC-Z |
| 吴同学 | 男 | 环境设计        | 本科生   | BK-HJSJ-W |
| 郭同学 | 女 | 法学          | 本科生   | BK-FX-G   |
| 何同学 | 男 | 人力资源管理      | 本科生   | BK-RLZG-H |
| 马同学 | 女 | 数学与应用数学     | 本科生   | BK-SXYY-M |
| 孙同学 | 男 | 通信工程        | 硕士研究生 | SS-TXGC-S |
| 胡同学 | 男 | 生物工程        | 硕士研究生 | SS-SWGC-H |

### 3.3.2 访谈大纲设计

在研究过程中，本文采取结构化访谈方式，事先设定了访谈大纲，访谈大纲包括六个维度，共计 18 个问题，具体的题项设计见下表所示，具体访谈大纲见附录。

表 3.2 访谈大纲题项设计

| 维度       | 内容                    | 题项      |
|----------|-----------------------|---------|
| 个人信息     | 姓名、专业、学历、生活状态等        | 1-2 题   |
| 慢就业经历与感受 | 慢就业的选择权、活动参与、整体感受等    | 3-5 题   |
| 慢就业的原因   | 个人职业规划、就业市场竞争、家庭期望等因素 | 6-9 题   |
| 慢就业的影响   | 对个人职业发展、经济和心理压力等影响    | 10-12 题 |
| 慢就业的应对   | 应对策略、资源利用情况、未来计划等     | 13-15 题 |
| 社会支持情况   | 获得的社会支持、支持来源、加强支持的建议等 | 16-18 题 |

个人信息维度的问题旨在了解访谈对象的基本背景，包括姓名、专业、学历等，这些

信息为后续分析提供了基础数据。而慢就业经历与感受维度的问题聚焦于访谈对象选择慢就业的原因、在慢就业期间的活动参与以及整体感受，这些问题有助于揭示慢就业现象的主观动机和个人体验。慢就业原因分析维度则进一步挖掘个人职业规划、就业市场竞争、家庭期望等因素对慢就业决策的影响，从而揭示慢就业现象背后的深层次原因。

慢就业影响评估维度的问题关注慢就业对个人职业发展的长远影响，以及访谈对象在慢就业期间所感受到的经济、心理等方面的压力及其应对策略，这些问题有助于评估慢就业现象的社会后果和个人影响。应对策略与资源利用维度的问题旨在了解访谈对象在慢就业期间所采取的应对策略，以及他们对学校、政府或社会提供的就业资源和支持的利用情况，这些问题有助于探索有效的慢就业应对策略和资源支持机制。最后，社会支持情况维度的问题关注访谈对象在慢就业期间获得的社会支持及其来源，以及他们对加强社会支持的建议，这些问题有助于识别社会支持在缓解慢就业问题中的重要作用，并提出改进建议。

### 3.3.3 慢就业现状分析

#### （1）慢就业的原因

在访谈过程中，深入探讨了高校毕业生选择慢就业的原因，通过整理和分析访谈对话，我们发现慢就业的原因可以归纳为以下几个方面。

一是个人职业规划不清晰。职业发展理论强调个体职业发展的阶段性和连续性，认为职业发展是一个持续的过程，包括职业探索、职业确立、职业维持和职业衰退等多个阶段。对于高校毕业生而言，他们正处于从职业探索向职业确立过渡的关键阶段。但慢就业现象反映出部分毕业生在这一阶段遇到了困惑和挑战。比如张同学（BK-DZXX-Z，电子信息工程本科生）表示：“我在大学期间对于自己的职业方向一直很迷茫，不知道自己真正喜欢和擅长什么。毕业后，我不想盲目地进入职场，而是想花些时间好好思考一下自己的职业规划。”这种个人职业规划的不清晰是很多毕业生选择慢就业的重要原因之一。他们希望通过慢就业的方式，有更多的时间和空间去探索自己的兴趣和潜能，明确自己的职业方向。

二是就业市场竞争激烈。刘同学（BK-GSGL-L，工商管理本科生）提到：“我发现现在的就业市场竞争非常激烈，很多岗位都需要有丰富的工作经验或者高超的专业技能。我觉得自己在这方面还有所欠缺，所以选择先不就业，而是去实习或者参加一些培训课程，提升自己的竞争力。”就业市场的竞争激烈使得很多毕业生感到压力巨大，他们担心自己



无法胜任岗位要求，因此选择慢就业，通过积累经验和提升技能来增加自己的就业竞争力。

三是家庭期望与个人规划的冲突。社会支持理论关注个体在社会网络中获得的支持和帮助对其心理健康和应对困难能力的影响。对于慢就业毕业生而言，来自家庭、学校和社会的支持在缓解就业压力、增强就业信心方面发挥着重要作用。访谈中发现，许多毕业生在慢就业期间得到了家庭的理解和支持，这使他们能够更加从容地面对就业挑战。比如赵同学（BK-GJJM-Z，国际经济与贸易本科生）说：“我的父母希望我能找一个稳定的工作，最好是在国企或者事业单位。但我对这些单位的工作内容和氛围都不太感兴趣，我更想去一些创新型企业或者自己创业。我觉得我们之间的期望存在很大的冲突，所以毕业后我没有急着找工作，而是想先跟父母好好沟通一下。”家庭期望与个人规划的冲突也是导致慢就业的一个重要原因。毕业生在面临就业选择时，往往会受到家庭期望的影响，如果家庭期望与个人规划存在较大的差异，就可能导致毕业生选择慢就业，以便有更多的时间去思考和沟通。

四是追求个人兴趣和发展。自我认知理论认为，个体对自身的认识和评价直接影响其行为和决策。在慢就业现象中，自我认知的清晰度对毕业生的职业选择和就业行为有重要影响。其中王同学（BK-RJGC-W，软件工程本科生）分享道：“我一直对软件开发很感兴趣，但我发现很多公司的工作内容并不能满足我的兴趣。我不想为了工作而工作，而是想找一个能够让我充分发挥自己兴趣和才华的平台。所以毕业后我没有急于就业，而是花了一些时间去寻找这样的机会。”追求个人兴趣和发展是很多毕业生选择慢就业的动力之一。他们希望通过慢就业的方式，有更多的时间和精力去寻找符合自己兴趣和发展的职业机会。

## （2）慢就业的影响

慢就业对高校毕业生个人和社会都产生了一定的影响，相关的访谈对话分析如下。

在对个人职业发展的长远影响方面，高同学（SS-JSJY-G，计算机科学与技术硕士研究生）认为：“慢就业让我有更多的时间去思考自己的职业规划和发展方向，也让我有更多的机会去尝试不同的工作领域。虽然短期内可能会失去一些就业机会，但长远来看，这种慢就业的经历对我的职业发展是非常有益的。”慢就业可以帮助毕业生更好地认识自己、明确职业方向，为他们未来的职业发展奠定坚实的基础。

慢就业也给毕业生带来了一定的经济和心理压力。杨同学（SS-JZGC-Y，建筑工程硕

士研究生)提到:“慢就业期间,我没有稳定的收入来源,只能依靠父母的支持。这让我感到很内疚和焦虑。同时,我也担心自己长时间不就业会影响自己的职业竞争力。”这些经济和心理压力可能会让毕业生感到迷茫和不安,需要他们积极应对和调整。

社会对慢就业的认知和评价也对毕业生产生了一定的影响。胡同学(SS-SWGC-H,生物工程硕士研究生)表示:“有时候我会感到社会对慢就业有一些偏见,认为我们是在逃避就业或者懒散度日,这让我感到很无奈和困惑。”社会对于慢就业的认知和评价需要更加理性和包容,给予毕业生更多的理解和支持。

尽管慢就业带来了一定的挑战和压力,但很多毕业生也表示慢就业期间他们获得了很多宝贵的个人成长和体验。周同学(SS-FZGC-Z,纺织工程硕士研究生)分享道:“慢就业期间,我有机会去旅行、实习和参与一些公益活动。这些经历让我更加了解自己和社会,也让我更加明确自己的职业方向和目标。”这些个人成长和体验对于毕业生的未来发展具有积极的意义。

### (3) 毕业生的应对策略

在访谈中了解到高校毕业生在面对慢就业现象时,采取了多种应对策略来应对挑战和不确定性。以下是一些具体的访谈对话和应对策略的总结。

张同学(BK-DZXX-Z,电子信息工程本科生)表示:“我选择利用这段时间进行自我提升,参加了一些在线课程和编程竞赛,通过不断学习和实践,我感觉自己的技能得到了很大的提升。同时,我也积极寻找实习机会,通过实习来积累工作经验,为未来找工作做好准备。”张同学的策略体现了通过自我提升和实习来增强就业竞争力。李同学(BK-TJGC-L,土木工程本科生)则采取了不同的策略,他说:“我认识到自己的职业规划还不够清晰,所以我决定先不急于找工作,而是花时间去了解不同行业的工作内容和职业发展路径。我通过参加行业交流会、与从业者交流等方式,逐渐明确了自己的职业方向。”李同学的策略强调了职业规划的重要性,通过深入了解行业来指导自己的就业选择。王同学(BK-RJGC-W,软件工程本科生)的应对策略则更加个性化,她分享道:“我一直对创业感兴趣,所以毕业后我决定先不就业,而是利用这段时间进行市场调研和商业计划书的撰写。我希望通过创业来实现自己的职业理想。”王同学的策略体现了追求个人兴趣和职业理想的决心,通过创业来实现自我价值。

通过对这些访谈对话的整理和分析，可以看出高校毕业生在慢就业期间采取了多种应对策略，包括自我提升、实习积累、职业规划、创业探索等。这些策略反映了毕业生在面对就业困境时的积极态度和主动作为，他们通过不断努力和探索，为未来的职业发展打下了坚实的基础。

总之，高校毕业生在慢就业期间采取的应对策略多样且有效，这些策略不仅有助于提升他们的职业技能和竞争力，还有助于他们明确职业规划和实现个人价值。这些策略的实施体现了毕业生在面对就业挑战时的积极态度和主动精神，值得肯定和借鉴。

#### （4）家庭、学校及社会支持情况

在探讨慢就业现象中的家庭、学校及社会支持情况时，通过访谈发现这些支持对毕业生应对慢就业挑战具有重要意义。

家庭支持方面，许多毕业生表示家庭是他们最坚实的后盾。例如赵同学（BK-GJJM-Z，国际经济与贸易本科生）提到：“我的父母虽然一开始对我的慢就业选择有些担忧，但他们很快就理解并支持了我的决定。他们鼓励我利用这段时间好好思考自己的职业规划，并表示会在我需要的时候提供帮助。”家庭的支持和理解让毕业生在面对慢就业时更加从容和自信。

学校支持方面，高校为毕业生提供了丰富的就业指导和服务。高同学（SS-JSJY-G，计算机科学与技术硕士研究生）表示：“学校为我们提供了很多就业指导和职业规划课程，这些课程帮助我更好地了解就业市场和职业发展方向。同时，学校还积极与企业合作，为我们提供了很多实习和就业机会。”学校的支持为毕业生提供了宝贵的资源和平台，有助于他们更好地适应就业市场。

社会支持方面，政府和社会各界也为慢就业毕业生提供了一定的帮助和支持。比如政府出台了相关政策鼓励企业吸纳毕业生就业，同时也提供了创业扶持和就业指导等服务。一些社会组织和企业也积极参与到毕业生的就业支持中来，为他们提供了实习、培训、招聘等机会。这些社会支持为毕业生创造了更多的就业机会和发展空间。访谈中，胡同学（SS-SWGC-H，生物工程硕士研究生）答道：“我通过参加一些公益活动和志愿服务，结识了一些来自不同领域的人士。他们为我提供了很多宝贵的建议和信息，让我更加了解了社会和行业的需求。同时，我也通过社交媒体等平台，与一些行业内的专家进行了交流和

互动，获得了更多的指导和支持。”

不过在访谈中也发现，家庭、学校和社会在支持慢就业毕业生方面还存在一些不足。一些家庭对慢就业现象存在误解和偏见，认为毕业生是在逃避就业；一些学校提供的就业指导服务还不够全面和深入；社会在支持慢就业毕业生方面还需要进一步加强资源整合和政策支持。整体而言，家庭、学校和社会在支持慢就业毕业生方面发挥了重要作用，为他们提供了宝贵的资源和平台。然而，这些支持还存在一些不足和需要改进的地方。为了更好地支持慢就业毕业生应对就业挑战，还需要进一步加强家庭、学校和社会之间的合作与联动，共同为毕业生创造更加良好的就业环境和条件。

第 4 章 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的实务过程

4.1 第一阶段：问题识别与需求分析

4.1.1 了解毕业生就业需求

了解毕业生就业需求是小组工作介入的第一步，它要求我们对毕业生的就业期望、职业规划和实际需求进行全面而深入的调查。通过前期对芜湖市 A 高校毕业生的访谈，发现毕业生的就业需求呈现出多元化的特点。

表 4.1 毕业生就业需求

| 姓名  | 学历 | 期望月薪（元）     | 环境要求         | 职业发展需求      |
|-----|----|-------------|--------------|-------------|
| 张同学 | 本科 | 8000-10000  | 稳定、有发展空间     | 希望进入大型科技公司  |
| 杨同学 | 硕士 | 10000-12000 | 办公环境好、团队氛围融洽 | 追求在建筑行业长期发展 |
| 李同学 | 本科 | 6000-8000   | 工作地点交通便利     | 在土木工程领域有所建树 |
| 王同学 | 本科 | 12000-15000 | 创新性强、能发挥个人才能 | 希望进入知名互联网企业 |
| 赵同学 | 本科 | 7000-9000   | 工作压力适中、晋升机制好 | 希望进入国企或事业单位 |
| 刘同学 | 本科 | 6000-8000   | 福利待遇好、有培训机会  | 追求在工商管理领域发展 |
| 陈同学 | 本科 | 7000-9000   | 工作环境安全、有发展前景 | 进入机械设计制造行业  |
| 高同学 | 硕士 | 15000-18000 | 技术氛围浓厚、有项目机会 | 在计算机领域取得成就  |
| 周同学 | 硕士 | 8000-10000  | 国际化、能接触前沿技术  | 希望进入纺织工程领域  |
| 吴同学 | 本科 | 6000-8000   | 工作地点靠近市中心    | 从事环境设计相关工作  |
| 郭同学 | 本科 | 7000-9000   | 工作有挑战性、能提升能力 | 希望进入法律行业    |
| 何同学 | 本科 | 8000-10000  | 团队文化好、有晋升空间  | 在人力资源管理领域发展 |
| 马同学 | 本科 | 6000-8000   | 学术氛围浓厚、有研究机会 | 从事数学与应用数学工作 |
| 孙同学 | 硕士 | 12000-15000 | 工作地点靠近家      | 希望进入通信行业    |
| 胡同学 | 硕士 | 10000-12000 | 实验设备先进、有科研支持 | 在生物工程领域有所建树 |

从上述表格中可以看出，不同专业背景、学历层次的毕业生在期望薪资、环境要求以及职业发展需求上呈现出多样性。其中，计算机科学与技术专业的硕士研究生高同学期望

薪资最高，为 15000-18000 元，他更注重技术氛围和项目机会；而环境设计专业的本科生吴同学则希望工作地点靠近市中心，期望薪资为 6000-8000 元。

在环境要求方面，大多数毕业生都希望能够在一个稳定、有发展空间的环境中工作，同时对于工作地点的交通便利性、团队氛围、办公环境等也有较高的要求。土木工程专业的本科生李同学就明确表示，他更看重工作地点的交通便利性。

在职业发展需求方面，毕业生们普遍希望能够在自己所学专业领域内有所建树，追求个人职业的长远发展。比如软件工程专业的本科生王同学希望进入知名互联网企业，实现自己的职业理想。

通过对毕业生就业需求的深入了解，可以更有针对性地开展小组工作，提供符合他们实际需求的就业支持和指导，帮助他们更好地实现职业目标。

4.1.2 了解慢就业问题原因

在了解毕业生就业需求的基础上，进一步深入探讨了慢就业问题的原因。通过对访谈对话的整理和分析，发现慢就业的原因可以归纳为以下几个方面，具体见下表 4.2 所示。

表 4.2 慢就业问题原因

| 姓名  | 专业          | 原因          |
|-----|-------------|-------------|
| 张同学 | 电子信息工程      | 个人职业规划不清晰   |
| 杨同学 | 建筑工程        | 就业市场竞争激烈    |
| 李同学 | 土木工程        | 家庭期望与个人规划冲突 |
| 王同学 | 软件工程        | 追求个人兴趣和发展   |
| 赵同学 | 国际经济与贸易     | 家庭期望与个人规划冲突 |
| 刘同学 | 工商管理        | 就业市场竞争激烈    |
| 陈同学 | 机械设计制造及其自动化 | 个人职业规划不清晰   |
| 高同学 | 计算机科学与技术    | 追求个人兴趣和发展   |
| 周同学 | 纺织工程        | 追求个人兴趣和发展   |
| 吴同学 | 环境设计        | 就业市场竞争激烈    |
| 郭同学 | 法学          | 个人职业规划不清晰   |
| 何同学 | 人力资源管理      | 个人职业规划不清晰   |

|     |         |             |
|-----|---------|-------------|
| 马同学 | 数学与应用数学 | 就业市场竞争激烈    |
| 孙同学 | 通信工程    | 家庭期望与个人规划冲突 |
| 胡同学 | 生物工程    | 追求个人兴趣和发展   |

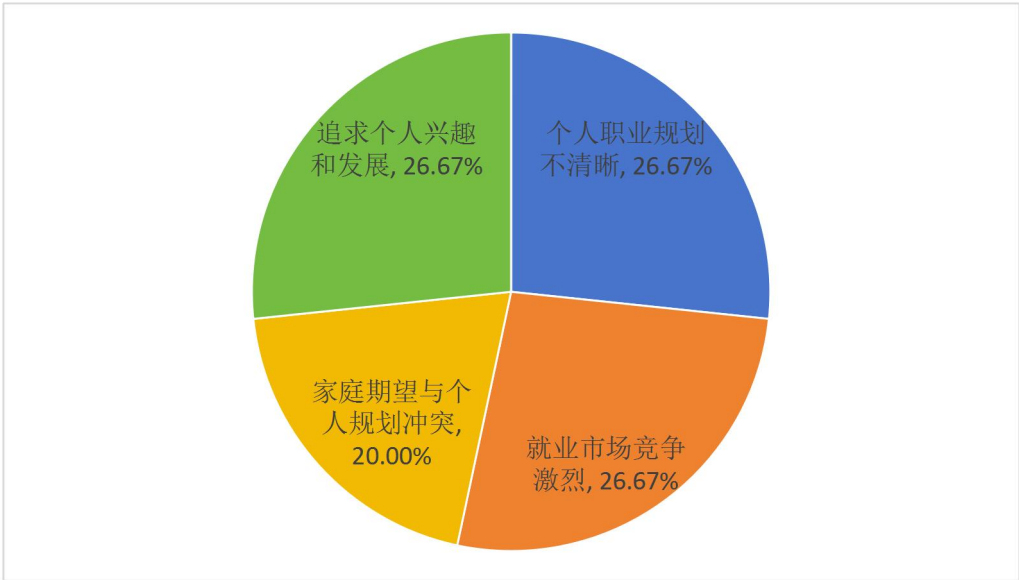


图 4.1 不同慢就业原因占比

通过对表 4.2 中慢就业原因的分析，可以发现高校毕业生选择慢就业的原因是多方面的，这些原因相互交织，共同构成了慢就业现象的复杂性。个人职业规划不清晰是普遍存在的问题，许多毕业生在面对就业市场时，由于缺乏明确的职业目标和规划，往往感到迷茫和不确定，从而选择了慢就业以寻求更多的时间和空间来探索自我和明确方向。就业市场的激烈竞争也是不可忽视的因素，毕业生在面对众多求职者和有限的岗位时，常常感到自身竞争力不足，进而选择通过慢就业来积累经验和提升技能。此外，家庭期望与个人规划的冲突也是一个重要原因，不少毕业生在家庭压力和个人理想之间徘徊，难以做出符合双方期望的就业选择。追求个人兴趣和发展则是另一种驱动力，许多毕业生不愿意将就于不符合自己兴趣和价值观的工作，宁愿选择慢就业来寻找真正适合自己的职业道路。这些原因相互关联，共同影响着毕业生的就业决策，揭示了慢就业现象背后的深层次社会问题和个人挑战，为解决这一问题提供了多维度的思考路径和策略方向。

4.1.3 明确小组介入目标

在了解了毕业生的就业需求和慢就业问题原因后，进一步明确了小组工作的介入目标。具体来说，小组工作介入的目标主要包括以下几个方面。

### （1）帮助毕业生明确职业规划

根据职业发展理论，小组工作的首要目标是帮助毕业生顺利完成从职业探索到职业确立的过渡。针对许多毕业生在职业规划上存在的迷茫和不确定感，小组工作将通过组织职业规划讲座、职业咨询、行业交流等活动，帮助毕业生深入了解不同行业的职业发展路径和市场需求，引导他们根据自己的兴趣和能力制定明确的职业规划。同时，小组工作还将提供个性化的职业指导和建议，帮助毕业生更好地认识自己，发现自身的优势和潜能，明确职业方向。

### （2）提升毕业生的就业竞争力

针对就业市场竞争激烈的问题，小组工作将通过培训课程、模拟面试等活动，帮助毕业生积累工作经验，提升专业技能和综合素质。小组工作还尽量与企业 and 招聘机构建立合作关系，为毕业生提供更多的实习和就业机会。通过这些措施，帮助毕业生增强就业竞争力，更好地适应市场需求。

### （3）促进家庭与毕业生的有效沟通

社会支持理论强调社会网络在个体应对困难中的重要作用。因此，小组工作还应致力于促进家庭与毕业生之间的有效沟通，建立学校、企业和社会对毕业生的支持网络。针对家庭期望与个人规划冲突的问题，小组工作将通过组织家庭沟通工作坊、亲子活动等形式，促进家庭与毕业生之间的有效沟通。通过沟通和交流，帮助家庭理解毕业生的职业规划和追求，同时也让毕业生了解家庭的期望和关切。通过双方的理解和妥协，达成共识，减少家庭期望与个人规划之间的冲突，为毕业生的就业选择创造更加宽松和支持的家庭环境。

### （4）支持毕业生追求个人兴趣和发展

针对毕业生追求个人兴趣和发展的问题，小组工作积极组织兴趣小组、创业指导、社会实践等活动，为毕业生提供更多的机会和资源去探索和追求自己的兴趣。并积极与企业 and 创业孵化机构建立合作关系，为毕业生提供创业指导和支持，帮助他们实现自己的职业理想。通过这些措施，鼓励毕业生在追求个人兴趣和发展的同时，也能够顺利实现就业。

## 4.2 第二阶段：计划制定与资源准备

### 4.2.1 制定小组介入工作计划

在制定小组介入工作计划时，充分考虑了高校毕业生慢就业问题的复杂性和多样性，



结合前期调研中了解到的毕业生需求及慢就业原因，制定了详细且具有可操作性的工作计划。该计划旨在通过系统性的小组活动和服务，帮助毕业生明确职业规划，提升就业竞争力，促进家庭与毕业生的有效沟通，并支持他们追求个人兴趣和发展。

（1）明确与学校常规就业指导工作的区别

学校常规就业指导工作通常涵盖职业规划课程、招聘会组织、简历修改指导等，侧重于提供普遍适用的就业信息和技能培训。而小组工作介入则更加注重个体差异和深度支持，具体体现在以下几个方面。一是个性化服务，小组工作介入通过一对一咨询、深度访谈等方式，深入了解每位毕业生的具体情况和需求，提供个性化的职业规划和就业指导；二是深度支持，除了技能培训外，小组工作还注重心理支持、情感慰藉等方面，帮助毕业生缓解就业压力，增强求职信心；三是资源整合，小组工作积极整合学校、政策、企业和社会等多方面的资源，为毕业生提供全方位的支持，而学校常规就业指导工作往往受限于学校自身的资源。四是持续跟踪，小组工作介入建立了持续反馈机制，对毕业生的就业进展进行跟踪和评估，及时调整介入策略，确保介入效果。

（2）小组介入工作时间安排

整个小组介入工作计划分为四个阶段进行，每个阶段都有明确的目标和活动安排。

表 4.3 小组介入工作时间阶段安排

| 阶段                 | 主要内容          | 具体安排                         |
|--------------------|---------------|------------------------------|
| 第一阶段<br>(第 1-2 周)  | 需求调研与<br>小组组建 | 对毕业生进行进一步的需求调研，确认他们的具体需求和期望。 |
|                    |               | 组建慢就业毕业生小组，明确小组规则和目标。        |
|                    |               | 召开小组启动会议，介绍项目背景、目标和活动安排。     |
| 第二阶段<br>(第 3-8 周)  | 职业规划与<br>技能提升 | 组织职业规划讲座，邀请职业规划师进行分享和指导。     |
|                    |               | 开展一对一职业规划咨询，帮助毕业生制定个人职业规划。   |
|                    |               | 提供专业技能培训课程，如简历撰写、面试技巧等。      |
| 第三阶段<br>(第 9-16 周) | 实习与就业<br>机会拓展 | 安排模拟面试，帮助毕业生熟悉面试流程，提升自信心。    |
|                    |               | 与企业合作，为毕业生提供实习机会，积累工作经验。     |
|                    |               | 组织招聘会，邀请企业进校招聘，提供直接的就业机会。    |
|                    |               | 开展创业指导，为有创业意向的毕业生提供支持和资源。    |

|                     |       |                          |
|---------------------|-------|--------------------------|
|                     |       | 组织家庭沟通工作坊，促进家庭与毕业生的有效沟通。 |
| 第四阶段<br>(第 17-24 周) | 总结反馈与 | 召开小组总结会议，收集毕业生的反馈和建议。    |
|                     |       | 对项目效果进行评估，总结成功经验与不足之处。   |
|                     | 后续支持  | 为毕业生提供后续的职业发展咨询和支持。      |
|                     |       | 建立毕业生校友网络，促进资源共享和经验交流。   |

(2) 小组介入工作活动设计

为了确保小组活动的有效性和针对性，小组工作介入过程中设计了多样化的活动形式和内容，以满足毕业生们的不同需求和期望。以下表 4.4 中内容是小组介入工作的具体活动设计。

表 4.4 小组介入工作活动设计

| 活动主题          | 内涵 | 具体内容                            |
|---------------|----|---------------------------------|
| 职业规划<br>讲座    | 主题 | 职业规划的重要性与步骤。                    |
|               | 内容 | 邀请职业规划师分享职业规划心得，帮助了解职业规划流程和关键点。 |
|               | 形式 | 线上直播+线下互动。                      |
|               | 目标 | 提升毕业生对职业规划的认知和重视程度。             |
| 一对一职业<br>规划咨询 | 目标 | 为每位毕业生提供个性化的职业规划建议。             |
|               | 内容 | 根据毕业生的兴趣、能力和目标，制定具体的职业规划方案。     |
|               | 形式 | 线上预约+线下咨询。                      |
|               | 时间 | 每周两次，每次咨询时长为 1 小时。              |
| 专业技能<br>培训    | 主题 | 简历撰写与面试技巧。                      |
|               | 内容 | 教授如何撰写吸引人的简历，以及面试中的常见问题和应对策略。   |
|               | 形式 | 小班授课+实操练习。                      |
|               | 时间 | 每周一次，每次培训时长为 2 小时。              |
| 模拟面试          | 目标 | 帮助毕业生熟悉面试流程，提升面试表现。             |
|               | 内容 | 模拟真实的面试场景，由专业面试官进行点评和指导。        |
|               | 形式 | 分组进行，每组 5-6 人。                  |
|               | 时间 | 每月一次，每次模拟面试时长为 2 小时。            |

|      |    |                                 |
|------|----|---------------------------------|
| 创业指导 | 目标 | 为有创业意向的毕业生提供创业指导和支持。            |
|      | 内容 | 邀请创业导师分享创业经验，提供创业计划书撰写、市场调研等指导。 |
|      | 形式 | 小班授课+一对一辅导。                     |
|      | 时间 | 每月一次创业指导课程，每次课程时长为 2 小时。        |
| 家庭沟通 | 目标 | 促进家庭与毕业生之间的有效沟通。                |
|      | 内容 | 邀请心理咨询师进行引导，增进家庭对毕业生职业规划的理解和支持。 |
|      | 形式 | 线上预约+线下工作坊。                     |
|      | 时间 | 项目中期（第 8 周）举行一次家庭沟通工作坊。         |
| 总结反馈 | 目标 | 收集毕业生的反馈和建议，总结项目效果。             |
|      | 内容 | 组织小组总结会议，回顾项目历程，分享成功经验和不足之处。    |
|      | 形式 | 线上会议+线下交流。                      |
|      | 时间 | 项目结束前一周举行总结反馈会议。                |

#### 4.2.2 整合相关的资源和支持

在小组工作介入高校毕业生慢就业问题的过程中，整合相关资源和支持是至关重要的。为了确保小组工作的顺利开展和有效实施，过程中积极整合了来自学校、政策、企业和社会等多方面的资源和支持。这些资源和支持不仅为小组工作提供了必要的物质条件和人力保障，也为毕业生的职业发展提供了有力的支撑。

##### （1）学校资源

学校作为毕业生的重要支持力量，拥有丰富的教学资源、师资力量和校友网络。在小组工作介入过程中，充分利用了学校的这些资源，为毕业生提供了全方位的支持。①教学设施与场地：学校提供了宽敞明亮的教室和会议室作为小组活动的场地，确保了小组活动的顺利进行。学校的图书馆和电子资源也为毕业生提供了丰富的学习材料和参考资料，帮助他们提升自我认知和专业能力<sup>[31]</sup>。②师资力量：学校邀请了具有丰富经验的职业规划师和心理咨询师为毕业生提供职业规划咨询和心理支持。这些专家通过一对一的咨询和讲座形式，帮助毕业生明确职业方向，缓解就业压力。③校友网络：学校积极联系校友资源，邀请成功校友回校分享职业经验，为毕业生提供职业发展的启示和建议。校友的成功案例不仅激励了毕业生，也为他们提供了可借鉴的职业路径。④实习与就业信息：学校与多家

企业建立了合作关系，为毕业生提供了丰富的实习和就业机会。通过学校的就业信息平台，毕业生可以及时了解企业招聘信息，参加校园招聘会，提高就业成功率。

## （2）政策资源

政府在促进高校毕业生就业方面发挥了重要作用，出台了一系列政策措施，为毕业生提供了多方面的支持。在小组工作介入过程中，积极对接政府政策资源，为毕业生争取更多的政策红利。①就业创业补贴：政府为符合条件的毕业生提供了就业创业补贴，减轻了他们的经济负担。小组工作介入过程中帮助毕业生了解政策内容，协助他们申请补贴，确保政策红利落到实处。②税收优惠与贷款支持：对于自主创业的毕业生，政府提供了税收优惠和创业贷款支持。协助毕业生了解相关政策，指导他们申请贷款和享受税收优惠，降低创业风险。③职业培训与技能提升：政府鼓励毕业生参加职业培训，提升职业技能，为毕业生提供职业培训机会，帮助他们提升就业竞争力。④就业服务指导：政府设立了公共就业服务机构，为毕业生提供职业指导、职业规划、职业介绍等服务，与就业服务机构建立联系，为毕业生提供个性化的职业指导和咨询服务。

## （3）企业资源

企业作为用人主体，在毕业生职业发展中发挥着重要作用。在小组工作介入过程中积极与企业合作，为毕业生提供更多的实习和就业机会。①校园招聘与宣讲：邀请企业进校开展校园招聘和宣讲活动，让毕业生了解企业需求，提高求职效率。同时也鼓励毕业生参加企业宣讲会，与企业面对面交流，增进了解。②创业孵化与合作：对于有创业意向的毕业生，积极联系创业孵化器和风险投资机构，为他们提供创业指导和支持。同时也鼓励毕业生与企业开展合作，共同开发新项目，实现互利共赢。早在 2020 年，芜湖市 A 大学就与多家企业共建了大学生创新创业实践基地，这就为毕业生提供了大量的企业资源。

## （4）社会资源

社会资源在毕业生职业发展中也发挥着重要作用，小组工作介入过程中积极整合社会资源，为毕业生提供更多的支持和帮助。①公益组织与志愿服务：联系公益组织，为毕业生提供志愿服务机会。通过参与志愿服务活动，毕业生不仅锻炼了团队协作能力，还提升了社会责任感。②创新创业平台：利用创新创业平台，为毕业生提供创业指导和资源对接服务。这些平台不仅为毕业生提供了创业培训、项目孵化等服务，还帮助他们对接了投资

机构和创业导师等资源。③信息共享与交流：通过毕业生信息共享与交流平台，鼓励毕业生分享求职经验、职业心得等信息。基于信息共享与交流，毕业生可以互相学习、互相帮助，共同提高职业竞争力<sup>[32]</sup>。

4.3 第三阶段：实施介入与服务阶段

4.3.1 开展小组活动

（1）职业规划讲座

职业规划讲座是小组活动的重要组成部分，邀请了多位具有丰富经验的职业规划师，通过线上直播和线下互动的形式，为毕业生们提供了系统的职业规划指导。讲座内容涵盖了职业规划的重要性、步骤以及关键点，帮助毕业生们了解职业规划的基本框架和流程。

在讲座中，职业规划师首先强调了职业规划对于个人职业发展的重要性，指出明确的职业规划可以帮助毕业生们更好地认识自己，明确职业方向，减少就业过程中的迷茫和不确定性。接着，职业规划师详细介绍了职业规划的步骤，包括自我评估、职业探索、目标设定、行动计划制定等，为毕业生们提供了具体的操作指南。此外，职业规划师还通过案例分析，展示了不同职业路径的发展前景和挑战，帮助毕业生们更加深入地了解职业市场的需求和趋势。通过职业规划讲座，毕业生们不仅获得了职业规划的理论知识，还通过互动环节与职业规划师进行了深入的交流和探讨<sup>[33]</sup>。他们纷纷表示，讲座内容实用、接地气，为他们提供了宝贵的职业规划指导。

在职业规划讲座中，其中一次小组活动的具体安排见下表 4.5 所示。

表 4.5 职业规划讲座的小组活动详细安排表

|      |                                 |                                                            |
|------|---------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 活动主题 | 职业探索与经验分享会                      |                                                            |
| 活动目标 | 1.帮助毕业生了解不同职业领域的发展前景和需求。        |                                                            |
|      | 2.通过成功校友和行业专家的分享，激发毕业生的职业兴趣和动力。 |                                                            |
|      | 3.提供一个互动平台，让毕业生能够提问并获得实际建议。     |                                                            |
| 活动内容 | 1.开场介绍<br>(10 分钟)               | 主持人介绍活动目的和流程；介绍到场的嘉宾，包括成功校友和行业专家。                          |
|      | 2.校友分享<br>(20 分钟)               | 校友 A（现就职于知名互联网企业）：分享从校园到职场的转变经验，重点讲述职业选择、面试技巧和职场适应。校友 B（自主 |

|  |                    |                                                                                      |
|--|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                    | 创业者)：分享创业历程，包括创意产生、团队组建、融资经历和挑战应对。                                                   |
|  | 3.专家分享<br>(20分钟)   | 专家 C(人力资源总监)：讲解当前就业市场的趋势和热门行业，提供职业规划建议。专家 D(职业规划师)：通过实际案例，讲解如何制定切实可行的职业规划，并解答常见职业困惑。 |
|  | 4.互动问答<br>环节(20分钟) | 毕业生就关心的问题向嘉宾(校友和专家)提问，如“如何选择适合自己的第一份工作？”“创业过程中最大的挑战是什么？”等。嘉宾根据自身经验，提供详细解答和建议。        |
|  | 5.分组讨论<br>(20分钟)   | 将毕业生分成若干小组，每组围绕一个特定主题(如“互联网行业的职业发展路径”“创业所需的准备和素质”)进行深入讨论。每组选派一名代表，总结讨论结果，并向全体参会人员汇报。 |
|  | 6.总结与反<br>馈(10分钟)  | 总结活动内容，强调关键点和建议。收集毕业生的反馈意见，了解他们对活动的满意度和收获，以便后续改进。                                    |

(2) 专业技能培训

为了提升毕业生的就业竞争力，过程中还组织了专业技能培训活动。培训内容包括简历撰写、面试技巧等实用技能，通过小班授课和实操练习的方式，帮助毕业生们掌握求职过程中的关键技巧。

在简历撰写培训中，通过互联网资源中的人力资源专家为毕业生们讲解了简历的重要性和撰写技巧。专家们通过案例分析，展示了优秀简历的撰写方法和注意事项，帮助毕业生们了解如何突出自己的优势和特点，吸引招聘者的注意。同时，过程中还组织了实操练习环节，让毕业生们亲自动手撰写简历，并在课堂上进行交流和点评。在面试技巧培训中，模拟了真实的面试场景，让毕业生们亲身体验面试过程。通过角色扮演和互动讨论等方式，毕业生们了解了面试中的常见问题和应对策略，提升了自己的面试表现和自信心。

以王同学(BK-RJGC-W，软件工程本科生)为例，她在参加专业技能培训后表示收获颇丰。在简历撰写培训中，她学会了如何突出自己的项目经验和技能优势，使简历更加吸引人。在面试技巧培训中，她通过模拟面试和角色扮演熟悉了面试流程，学会了如何与面试官有效沟通。此外她还参加了针对软件工程专业的职业技能提升培训，掌握了最新的编

程技术和工具。

#### 4.3.2 提供针对性服务

##### （1）个性化职业规划建议

在职业规划讲座的基础上，还为毕业生们提供了一对一的职业规划咨询服务。通过线上预约和线下咨询的方式，毕业生们可以根据自己的时间和需求，与职业规划师进行深入的交流和探讨。在一对一职业规划咨询中，职业规划师首先通过问卷调查和访谈等方式，对毕业生们的个人背景、兴趣、能力和价值观进行了全面的了解。然后结合市场需求和职业发展趋势，为毕业生们提供了个性化的职业规划建议。职业规划师还针对毕业生们的具体情况，帮助他们制定了详细的职业规划方案，包括短期和长期的职业目标、发展路径以及所需具备的技能和知识等。

以张同学（BK-DZXX-Z，电子信息工程本科生）为例，他在进行一对一职业规划咨询时表示，自己对未来的职业方向感到迷茫，不知道如何选择适合自己的职业道路。在咨询过程中，职业规划师首先引导他进行了自我评估，明确了自己的兴趣、优势和价值观。随后职业规划师结合电子信息工程专业的市场需求和发展趋势，为张同学提供了几个可能的职业方向，如硬件工程师、嵌入式系统开发工程师等。最后，职业规划师与张同学共同制定了一份详细的职业规划方案，包括短期目标（如参加相关培训课程、积累项目经验等）和长期目标（如进入知名科技企业从事研发工作）。通过一对一咨询，张同学不仅明确了自己的职业方向，还制定了切实可行的行动计划，增强了求职的信心和动力。

##### （2）心理咨询与辅导

在慢就业期间，毕业生们可能会面临各种心理压力和挑战。为了帮助他们缓解压力、调整心态，小组介入过程中提供了心理咨询与辅导服务。通过线上咨询、线下辅导等形式，为毕业生们提供了专业的心理支持和帮助。

在心理咨询与辅导中，格外注重了解毕业生们的心理需求和困惑，为他们提供了个性化的心理支持和建议。鼓励毕业生们积极面对就业过程中的挑战和压力，保持乐观的心态和积极的行动。同时还为毕业生们提供了放松训练和情绪管理技巧等心理辅导内容，帮助他们缓解焦虑和紧张情绪。

以杨同学（SS-JZGC-Y，建筑工程硕士研究生）为例，她在慢就业期间感到非常焦虑

和迷茫。通过心理咨询与辅导服务，她学会了如何识别和管理自己的情绪，并建立了积极的心态。心理咨询师还为她提供了个性化的职业规划建议，帮助她明确了职业方向和目标。在咨询过程中，杨同学逐渐放下了心理负担，重拾了求职的信心和动力。她表示将积极寻找与建筑工程相关的工作机会，努力实现自己的职业目标。

#### 4.3.3 推动实习和就业机会拓展

##### （1）与企业合作

小组工作介入过程中积极与企业建立合作关系，为毕业生们提供了丰富的实习机会。通过与企业的沟通和协商，了解了企业的需求和期望，结合毕业生们的专业特点和能力优势，为他们推荐了合适的实习岗位。在实习过程中，毕业生们能够深入了解企业的运营模式和业务流程，积累工作经验和提升自己的实践能力。

其中，高同学（SS-JSJY-G，计算机科学与技术硕士研究生）通过与企业合作获得了宝贵的实习机会。在实习期间，他不仅积累了丰富的项目经验，还提升了自己的专业技能和职业素养。他还得到了职业导师的悉心指导和支持，了解了职场文化和工作环境。这段实习经历为高同学未来的职业发展奠定了坚实的基础。通过与企业合作，他成功获得了心仪的工作机会，实现了自己的职业目标。

##### （2）参与校园招聘会

为了提升毕业生的求职效率和成功率，我们积极参与校园招聘会，为毕业生们提供了与企业面对面交流的机会。在招聘会前，积极与企业沟通协调，了解他们的招聘需求和岗位信息，并提前将信息传递给毕业生们。在招聘会上，毕业生们能够了解企业的招聘需求和岗位信息，展示自己的能力和优势，与企业进行深入的沟通和交流。

周同学（SS-FZGC-Z，纺织工程硕士研究生）通过参加校园招聘会成功获得了一份心仪的工作机会。在招聘会上，她与多家企业进行了沟通和交流，并投递了自己的简历。经过面试和评估环节，她最终成功获得了一份与纺织工程相关的工作。通过校园招聘会，周同学不仅提升了自己的求职效率和成功率，还结识了一些行业内的专业人士，为未来的职业发展打下了良好的基础。

##### （3）创业指导与支持

对于有创业意向的毕业生，积极联系创业孵化器和风险投资机构等资源，为他们提供



创业指导和支持。通过创业孵化器的资源和平台优势，毕业生们能够了解创业的基本流程和要点，积累创业经验和提升自己的创业能力。

胡同学（SS-SWGC-H，生物工程硕士研究生）有着强烈的创业意愿。在小组工作介入过程中，为他提供了全方位的创业指导与支持服务。通过参加创业培训、撰写创业计划书等环节，胡同学逐渐明确了自己的创业方向和目标。同时还为他对接了创业孵化器等资源，帮助他解决了创业过程中的一些实际问题。

#### （4）建立校友网络

为了促进资源共享和经验交流，还建立了校友网络。通过邀请成功校友分享职业经验和心得的方式，为毕业生提供了宝贵的职业指导和建议。同时也鼓励毕业生之间加强联系和交流，分享求职经验、职业心得等信息资源。通过校友网络的建设和发展，毕业生们能够互相学习、互相帮助、共同进步，为自己的职业发展奠定坚实的基础。

### 4.4 第四阶段：评估与反馈阶段

#### 4.4.1 建立持续反馈机制

在小组工作介入高校毕业生慢就业问题的过程中，建立持续反馈机制是至关重要的。这一机制不仅能够及时收集和分析各参与主体的反馈意见，还能为小组工作的持续改进和优化提供重要依据。为了确保反馈机制的有效性和可持续性，从多个方面进行了深入的思考和设计。

（1）明确了反馈机制的目标和原则。反馈机制的目标在于全面了解小组工作的实施效果，及时发现存在的问题和不足，并提出针对性的改进建议。为了实现这一目标，遵循了及时性、全面性和客观性的原则。及时性要求在小组活动结束后及时收集反馈意见，以便快速响应和改进；全面性要求从多个角度和层面收集反馈意见，确保信息的完整性和多样性；客观性则要求在收集和分析反馈意见时保持客观公正的态度，避免主观臆断和偏见。

（2）设计了多样化的反馈渠道和方式。为了确保反馈意见的广泛性和代表性，采用了多种反馈渠道和方式。一是通过问卷调查的方式收集毕业生的反馈意见。问卷内容涵盖了小组活动的满意度、职业规划的清晰度、就业竞争力的提升等多个方面，能够全面反映毕业生的实际需求和感受。二是通过访谈的方式深入了解毕业生的具体感受和建议。访谈过程中，与毕业生进行了深入的交流和探讨，了解他们在小组工作过程中的实际体验和收

获。三是通过小组讨论的方式收集毕业生的集体意见和建议。小组讨论提供了一个互动的平台，让毕业生能够分享自己的经验和建议，共同探讨小组工作的改进方向<sup>[34]</sup>。

(3) 注重反馈意见的分析和处理。在收集到反馈意见后，及时进行了整理和分析。一方面，对反馈意见进行了分类和归纳，找出了普遍存在的问题和不足；另一方面，也对反馈意见进行了深入的思考和探讨，提出了针对性的改进建议。这些建议涵盖了小组工作的各个方面，包括活动设计、资源整合、服务提供等，为小组工作的持续改进和优化提供了重要依据。

(4) 建立理反馈意见的跟踪和反馈机制。为了确保反馈意见得到及时有效的处理，我们建立了跟踪和反馈机制。一方面，指定了专人负责跟踪反馈意见的处理情况，确保每一条反馈意见都能得到及时的回应和处理；另一方面，也定期向各参与主体反馈处理结果和改进措施，让他们了解小组工作的改进方向和进展情况。这种跟踪和反馈机制不仅增强了各参与主体的参与感和认同感，也为小组工作的持续改进和优化提供了有力保障。

综上所述，建立持续反馈机制是小组工作介入高校毕业生慢就业问题的重要环节。通过明确反馈机制的目标和原则、设计多样化的反馈渠道和方式、注重反馈意见的分析和处理、建立跟踪和反馈机制等多个方面的努力，成功建立了有效的反馈机制，为小组工作的持续改进和优化提供了重要依据。

#### 4.4.2 各参与主体评价

在评估与反馈阶段，不仅对小组工作的效果进行了全面评估，还对各参与主体的评价进行了深入分析。这些评价不仅反映了小组工作的实际效果，也为后续工作的改进和优化提供了重要依据。

##### (1) 毕业生的评价

毕业生对小组工作的评价普遍较高，他们认为小组工作帮助他们明确了职业规划，提升了就业竞争力。通过问卷调查、访谈和小组讨论等方式，定期收集毕业生的评价意见。问卷调查主要关注毕业生对小组活动的满意度、职业规划的清晰度、就业竞争力的提升等方面的评价。访谈则更加深入，旨在了解毕业生在小组工作过程中的具体感受和收获。小组讨论则提供了一个互动的平台，让毕业生能够分享自己的经验和建议。

在问及参加小组工作以来最大的收获是什么时，张同学（BK-DZXX-Z，电子信息工程

本科生)说道:“我觉得最大的收获是职业规划变得清晰了。以前我对未来很迷茫,不知道自己喜欢什么、适合做什么。参加了职业规划讲座和一对一咨询后,我开始了解自己的兴趣和能力,也明确了未来的职业方向。我现在知道自己要往硬件工程师方向发展,这对我来说是很大的进步。”在问及如何看待小组工作提供的实习机会时,王同学(BK-RJGC-W, 软件工程本科生)表示:“我觉得这些实习机会非常宝贵。通过实习,我不仅了解了企业的运作流程,还积累了实际工作经验。这些经验在我后来的求职过程中起到了很大的作用,让我能够更快地适应职场环境。”

整体而言,通过参加职业规划讲座、一对一职业规划咨询和专业技能培训等活动,毕业生们对职业市场的需求和趋势有了更深入的了解,也掌握了更多求职过程中的关键技巧。他们也对小组工作提供的实习和就业机会表示感激,认为这些机会为他们积累了宝贵的工作经验。在评价中,毕业生们也提出了一些建议。他们希望小组工作能够更加注重与实际工作的结合,提供更多与实际岗位相关的培训课程。

## (2) 家庭的评价

家庭对小组工作的评价也普遍较高,他们认为小组工作促进了家庭与毕业生之间的有效沟通,帮助毕业生明确了职业规划。

通过电话访谈,还进一步了解到父母对本次小组工作的一些看法,赵同学的父亲(BK-GJJM-Z 的父亲)认为:“我觉得小组工作对赵同学的帮助很大。以前他对自己的职业规划很迷茫,不知道要做什么。参加了小组工作后,他开始对自己的未来有了更清晰的认识。特别是职业规划讲座和一对一咨询,让他对自己的能力和兴趣有了更深入的了解。”在家庭沟通方面,赵同学的父亲进一步表示:“小组工作促进了我们之间的有效沟通,以前我们对他的职业规划有很多分歧,通过参加家庭工作坊,我们更好地理解了他的想法和需求。现在,我们能够更加支持他的选择。”

总之,通过电话访谈、家庭工作坊等方式,家庭成员们对毕业生的职业选择和规划有了更深入的了解和支持。他们感谢小组工作为毕业生提供了心理支持和职业规划指导等服务,并希望小组工作能够加强职业规划讲座和培训的组织力度,以便更好地帮助毕业生明确职业方向。

## (3) 学校的评价

学校作为小组工作的重要合作伙伴，其评价对于评估小组工作的整体效果具有重要意义。通过定期与学校就业指导中心的工作人员进行沟通，了解他们对小组工作的评价和建议。学校主要关注小组工作与学校就业指导工作的衔接情况、毕业生就业率的提升等方面。

就业指导中心的李老师在本次小组工作中付出了诸多努力，当问及如何看待小组工作对学校就业指导工作的帮助时，他表示：“我觉得小组工作对学校就业指导工作有很大的帮助。它提供了新的思路和方法，让我们能够更全面地了解毕业生的需求和困惑。通过与企业合作、组织校园招聘会等活动，我们为毕业生提供了更多实习和就业机会。”同时还提出了诸多建议，希望小组工作能够加强与学校就业指导工作的衔接和配合。可以共同制定职业规划课程和活动计划，实现资源共享和优势互补，也可以加强与企业之间的合作，共同开发更符合市场需求的培训课程和实习项目。

整体来看，学校对小组工作的评价也非常高，他们认为小组工作为学校就业指导工作提供了新的思路和方法。通过与企业合作、组织校园招聘会等活动，学校为毕业生提供了更多实习和就业机会。

#### （4）企业的评价

企业作为用人主体，他们的评价对于评估小组工作的市场适应性具有关键的参考价值。通过与企业人力资源部门的沟通，了解他们对毕业生的评价和需求。企业主要关注毕业生的综合素质、专业技能以及与企业文化的契合度等方面。

某科技企业 HR 经理王经理认为：“我觉得通过小组工作培养的毕业生在综合素质和专业技能方面都有显著提升。他们表现出较强的学习能力和适应能力，能够迅速融入企业文化和工作环境。这些毕业生在工作中也展现出了很高的责任心和团队合作精神。”对于在招聘过程中看重毕业生的哪些素质这一问题，王经理答道：“我们更看重毕业生的综合素质和专业技能。综合素质包括沟通能力、团队合作能力、解决问题的能力等；专业技能则根据岗位需求而定。通过小组工作培养的毕业生在这些方面都有很好的表现。”

可见，企业对小组工作的评价也非常积极，他们认为通过小组工作培养的毕业生在综合素质和专业技能方面有了显著提升。这些毕业生在工作中表现出较强的学习能力和适应能力，能够迅速融入企业文化和工作环境。企业方也希望小组工作能够更加注重与企业之间的合作和交流，共同开发更符合市场需求的培训课程和实习项目。

## 第5章 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的反思与建议

### 5.1 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的反思

#### 5.1.1 深刻把握毕业生实际需求

在小组工作介入初期，通过实践过程深刻认识到要有效帮助高校毕业生解决慢就业问题，必须首先深刻把握毕业生的实际需求。这一需求不仅包括毕业生对职业规划、职业技能、实习机会等方面的需求，还包括他们对心理支持、情感慰藉等方面的需求。

在职业规划方面，许多毕业生表示，他们在校期间虽然学习了专业知识，但对于如何将所学知识应用于实际工作中，以及未来的职业发展方向仍然感到迷茫<sup>[35]</sup>。因此组织了多场职业规划讲座，邀请职业规划和成功校友进行分享和指导，帮助毕业生明确职业目标，制定切实可行的职业规划。

在职业技能方面，许多毕业生反映，他们在校期间虽然掌握了一定的理论知识，但缺乏实际操作经验，难以满足企业的实际需求。为此与企业合作，为毕业生提供了丰富的实习机会，让他们能够在实践中提升自己的职业技能。

在心理支持方面，也给予了高度的重视。慢就业期间，毕业生面临着巨大的心理压力 and 不确定性，容易产生焦虑、迷茫等负面情绪<sup>[36]</sup>。因此特别邀请心理咨询师为毕业生提供心理支持和情感慰藉，帮助他们调整心态，积极面对就业挑战。

通过深刻把握毕业生的实际需求，能够更加精准地提供服务和支持，从而有效提升小组工作的针对性和实效性。在未来的小组工作中，将继续关注毕业生的实际需求，不断优化服务内容和方式，确保小组工作的持续有效。

#### 5.1.2 详细制订小组工作各阶段计划

在小组工作介入过程中，也深知详细制定各阶段计划的重要性。一个明确、可行的计划不仅能够确保小组工作的有序进行，还能够为各参与主体提供清晰的指导和预期。因此，在制定小组工作各阶段计划时充分考虑了毕业生的实际情况和需求，力求做到科学合理、切实可行。

在计划制定初期，进行了深入的需求调研和分析。通过问卷调查、访谈等方式，收集

了大量关于毕业生慢就业问题的第一手资料，为后续计划的制定提供了有力支持。在需求调研的基础上明确了小组工作的目标和任务，为后续计划的制定指明了方向。

在制定具体计划时，则充分考虑了小组工作的阶段性特点。根据毕业生慢就业问题的实际情况，将小组工作分为了四个阶段：需求识别与需求分析阶段、计划制定与资源准备阶段、实施介入与服务阶段以及评估与反馈阶段。每个阶段都有明确的目标和任务，以及相应的时间安排和资源配置。

在需求识别与需求分析阶段，主要进行了需求调研和访谈，明确了毕业生的实际需求和慢就业问题的成因。在计划制定与资源准备阶段，制定了详细的工作计划，并整合了学校、政策、企业和社会等多方面的资源。在实施介入与服务阶段，通过开展小组活动、提供针对性服务和推动实习和就业机会拓展等措施，帮助毕业生解决慢就业问题<sup>[37]</sup>。在评估与反馈阶段，建立了持续反馈机制，并对各参与主体的评价进行了深入分析。

通过详细制定小组工作各阶段计划，能够确保小组工作的有序进行和有效实施。在未来的小组工作中，也必须继续坚持这一做法，不断优化和完善计划制定流程，提高小组工作的科学性和实效性。

### 5.1.3 注重提供个性化服务和支持

在小组工作介入过程中，每个毕业生的实际情况和需求都是独特的，因此提供个性化服务和支持显得尤为重要。为了做到这一点，过程中采取了多种措施，确保每个毕业生都能够获得适合自己的帮助和支持。

在职业规划方面，为每位毕业生提供了一对一的职业规划咨询服务。通过问卷调查和访谈等方式，深入了解了每位毕业生的兴趣、能力和价值观等个人信息，并结合市场需求和职业发展趋势，为他们提供了个性化的职业规划建议<sup>[38]</sup>。这些建议不仅能够帮助毕业生明确职业方向，还能够提升他们的就业竞争力。

在职业技能培训方面，根据毕业生的专业背景和实际需求，提供了多样化的培训课程。其中，对于计算机专业的毕业生，提供了编程技术、软件开发等方面的培训；对于工商管理专业的毕业生，提供了市场分析、会计实务等方面的培训。这些培训课程不仅能够帮助毕业生提升职业技能，还能够满足企业的实际需求。

在心理支持方面，也注重提供个性化的服务。通过心理咨询和辅导等方式帮助毕业生

调整心态、缓解压力，并针对他们的具体情况提供了相应的支持和建议<sup>[39]</sup>。尤其是对于焦虑情绪较重的毕业生，提供了放松训练和情绪管理技巧等心理辅导内容；对于职业规划不清晰的毕业生，我们提供了职业探索和自我认知等方面的指导。

#### 5.1.4 根据反馈不断调整工作策略

在小组工作介入过程中始终注重收集和分析各参与主体的反馈意见，并根据反馈不断调整工作策略<sup>[40]</sup>。这一做法不仅能够帮助及时发现问题和不足，还能够为小组工作的持续优化和改进提供有力支持。

在收集反馈意见时，采取了多种渠道和方式。通过问卷调查、访谈、小组讨论等方式，广泛收集了毕业生、家庭、学校和企业等各参与主体的反馈意见。这些意见涵盖了小组工作的各个方面，为我们提供了宝贵的参考和借鉴。

在分析反馈意见时，注重客观性和全面性，对反馈意见进行了分类和归纳，找出了普遍存在的问题和不足，并进行了深入的思考和探讨。同时也充分考虑了各参与主体的实际情况和需求，确保分析结果的客观性和全面性。

在调整工作策略时，注重针对性和实效性。根据反馈意见的分析结果，及时对小组工作进行了调整和优化。尤其是针对毕业生反映的职业规划不清晰的问题，加强了职业规划讲座和一对一咨询的力度；针对企业反映的毕业生技能不足的问题，增加了职业技能培训的内容和形式<sup>[41]</sup>。这些调整不仅有助于提升小组工作的针对性和实效性，还能够更好地满足各参与主体的实际需求。

### 5.2 小组工作介入高校毕业生慢就业问题的建议

#### 5.2.1 针对学生个体的建议

##### （1）提升自我认知与职业规划能力

对于高校学生个体而言，提升自我认知与职业规划能力是解决慢就业问题的关键。学生应加强对自我兴趣、能力和价值观的深入探索，明确自己的职业方向和目标。通过参加职业规划讲座、一对一咨询等活动，学生可以更全面地了解自己的优势和不足，制定符合自身特点的职业规划。与此同时，学生还应积极参与实习和实践活动，通过实际工作经验的积累，不断提升自己的职业技能和综合素质，增强就业竞争力。

##### （2）增强心理素质与应对能力

慢就业期间，学生往往面临较大的心理压力和挑战，因此增强心理素质和应对能力显得尤为重要。学生可以通过参加心理咨询与辅导服务，学习放松训练和情绪管理技巧，有效缓解焦虑和紧张情绪。还应培养积极的心态和乐观的态度，学会面对挫折和困难，不断提升自己的心理韧性和抗压能力。也可以通过参加社交活动和团队合作项目，提升自己的社交能力和团队协作能力，为未来的职业发展奠定坚实的基础。

### （3）积极利用社会资源和支持网络

在慢就业期间，学生应积极利用社会资源和支持网络，寻求更多的就业机会和发展空间。一方面，学生可以通过参加校园招聘会、企业宣讲会等活动，了解企业的招聘需求和岗位信息，积极展示自己的能力和优势。另一方，还可以加入校友网络、行业协会等组织，通过资源共享和经验交流，拓宽就业渠道和人脉资源。除此以外，学生还可以利用政府提供的就业创业补贴、税收优惠等政策，降低创业和就业成本，提升就业成功率。

### （4）培养自主学习与终身学习的习惯

在快速变化的就业市场中，学生应培养自主学习与终身学习的习惯，不断提升自己的专业素养和综合能力。学生可以通过参加在线课程、阅读专业书籍、参加学术研讨会等方式，不断更新知识结构和技能体系。还应关注行业动态和市场需求，及时调整自己的职业规划和学习方向。通过持续学习和自我提升，可以在激烈的就业竞争中保持优势，实现个人职业的长远发展。

## 5.2.2 针对学校层面的建议

### （1）加强职业规划教育与指导

学校应加强对学生的职业规划教育与指导，帮助学生明确职业方向和目标。学校可以开设更为丰富的职业规划课程，邀请职业规划和成功校友进行分享和指导，为学生提供个性化的职业规划建议。为了培养学生的创新意识和创业能力学校应积极推动创新创业教育与实践，学校可以开设创新创业课程，邀请创业导师进行指导和培训。并建立创业孵化器和创业基金，为学生提供创业支持和资金扶持。也可以组织创业大赛和创业实践活动，激发学生的创业热情 and 创新能力。

### （2）提供丰富的实习与就业机会

学校应积极与更多的企业进行合作，为学生提供丰富的实习与就业机会。学校可以与



企业建立长期合作关系，共同开发实习项目和就业岗位。同时，学校还可以更加大量地组织校园招聘会、企业宣讲会等活动，邀请企业进校招聘，为学生提供更多的就业选择。并建立就业信息平台，及时发布企业招聘信息和岗位需求，帮助学生更好地了解就业市场。

### （3）加强心理健康教育与辅导

学校要重视对毕业生的心理健康教育与辅导，帮助学生缓解心理压力和应对挑战。在具体操作中，学校可以设立专门的心理咨询中心，为学生提供专业的心理咨询和辅导服务。也可以开展心理健康教育活动，如心理健康讲座、心理剧表演等，帮助学生提升心理素质和应对能力。学校还应关注学生的情感需求和心理状态，及时给予关心和支持。

### （4）建立校友网络与资源共享平台

学校应建立校友网络与资源共享平台，为学生提供更多的就业资源和人脉支持。实践中，可以邀请成功校友回校分享职业经验和发展心得，为学生提供宝贵的职业指导和启示。并建立校友数据库和资源共享平台，方便学生联系校友、了解行业动态和就业机会。学校还可以鼓励校友参与学校的就业指导工作，为学生提供更多的实践机会和职业发展建议。

## 5.2.3 针对企业层面的建议

企业作为就业市场的核心主体，在缓解高校毕业生“慢就业”问题中承担着关键角色。其参与不仅关乎人力资源的优化配置，更对社会经济发展与青年职业生态的良性循环具有深远影响。为实现企业与高校毕业生的双向赋能，需从以下维度构建系统性支持体系<sup>[42-44]</sup>。

第一，深化校企协同育人机制，推动产教融合创新。企业应主动打破传统人才供需壁垒，通过共建产业学院、现代学徒制等模式深度介入高校人才培养环节。例如，可参考德国“双元制”教育体系，联合高校开发模块化课程，将行业前沿技术标准（如人工智能、绿色制造等）融入教学内容，缩短毕业生技能与岗位需求的适配周期。同时，企业可通过设立专项实习基金、开放研发项目实践基地等方式，为毕业生提供沉浸式职业体验。以华为“天才少年计划”为例，其通过定向培养、项目实战与导师制结合的模式，有效实现了技术人才储备与毕业生能力提升的双赢。

第二，优化人力资源管理模式，构建包容性就业生态。当前部分企业仍存在“经验优先”“学历歧视”等用人倾向，加剧了毕业生就业困境。企业需建立动态化岗位胜任力模型，弱化对短期工作经验的过度依赖，转而关注毕业生的学习潜能与创新素养。例如，

腾讯“青苗计划”通过设置轮岗培训、技能认证等环节，为应届生提供职业过渡期，这一模式显著降低了新员工的适应成本。企业可借鉴“灵活用工”理念，开发短期项目制岗位、远程协作职位等新型就业形态，为追求个性化发展的“慢就业”群体提供过渡性选择。

第三，强化社会责任践行，打造就业支持生态系统。企业应超越单一经济职能，将促进青年就业纳入 ESG（环境、社会、治理）战略框架。具体而言，可联合行业协会成立“就业促进联盟”，通过共享岗位数据库、跨企业导师网络等机制实现资源整合。比如阿里巴巴“橙点公益榜”通过孵化社会企业，三年内为 2.3 万名毕业生提供创业支持，其经验表明社会责任投资能产生显著就业乘数效应。对于中小微企业，政府可通过税收抵免、信用担保等政策激励其扩大校招规模。此外，企业需加强就业歧视治理，建立公平的晋升通道与薪酬体系，从根本上消解毕业生对职场文化的顾虑。

#### 5.2.4 针对政府层面的建议

政府在破解“慢就业”困局中扮演着制度供给者与资源协调者的双重角色，需通过顶层设计构建多层次政策支持体系，实现劳动力市场的结构性优化<sup>[45-47]</sup>。

一方面要完善就业政策谱系，增强制度供给精准度。当前就业政策存在“重总量轻结构”的倾向，需建立分行业、分区域的动态监测机制。建议构建“毕业生就业景气指数”，整合岗位空缺率、薪酬涨幅、技能匹配度等核心指标，为政策制定提供数据支撑。针对新兴产业人才缺口，可借鉴新加坡“技能创前程”计划，对人工智能、碳中和等领域实施专项培训补贴，引导毕业生向高成长赛道流动。同时，需修订《就业促进法》，明确将“慢就业”群体纳入就业服务保障范围，并对“虚假就业协议”“简历过滤”等乱象实施信用惩戒。另一方面要升级就业服务体系，推进数字化转型。传统就业服务存在信息孤岛与响应滞后问题，需构建“智慧就业”数字生态。可整合教育部学信网、人社部就业平台与第三方招聘网站数据，打造全国统一的毕业生就业信息枢纽。运用大数据算法实现“人岗智能匹配”，并开发 VR 面试、元宇宙招聘会等沉浸式服务场景。浙江省“浙里办”就业模块通过 AI 简历诊断、职业能力画像等功能，使求职效率显著提升，该模式具有全国推广价值。还应建立“就业服务专员”制度，为“慢就业”毕业生提供为期 12 个月的跟踪指导，涵盖心理疏导、技能重塑等个性化服务<sup>[48-50]</sup>。

与此同时，政府需从“政策优惠”向“生态培育”转型，构建“孵化器-加速器-产业

园区”三级创业支持链。建议设立国家级毕业生创业基金，采用“政府引导+社会资本”的 PPP 模式运作，对通过技术评审的项目给予最高 50 万元的无息贷款。也可在高校密集区建设“青创综合体”，集成法律咨询、知识产权保护等一站式服务。同时还可以需建立“重点群体就业预警机制”，对贫困家庭、残疾毕业生实施“一人一策”帮扶。建议将助学贷款还款宽限期延长至就业后 24 个月，并提高求职创业补贴至每人 5000 元。可实施“青年保障计划”，要求地方政府为连续失业 6 个月的毕业生提供至少 3 个月带薪实习岗位<sup>[51-52]</sup>。此外，应强化反歧视立法，明确将“毕业空窗期”排除在招聘筛选条件之外，违者处以企业年度营收 1%-3%的罚款。通过多层次政策干预，最终构建起覆盖全周期、全要素的就业治理新范式<sup>[54]</sup>。

## 第 6 章 结论与展望

### 6.1 研究结论

本研究以芜湖市 A 高校为例，通过深入调查和分析高校毕业生的就业现状及慢就业现象，探讨了小组工作介入高校毕业生慢就业问题的有效途径和方法。研究表明，小组工作介入在解决高校毕业生慢就业问题上取得了显著成效，并得出以下几点主要结论。

#### （1）慢就业现象成因复杂，需多维度理解

本研究发现，慢就业现象的成因是多方面的，包括个人职业规划不清晰、就业市场竞争激烈、家庭期望与个人规划冲突以及追求个人兴趣和发展等。这些原因相互交织，共同构成了慢就业现象的复杂性。通过多维度理解慢就业现象的成因，可以为制定有效的干预措施提供更为全面的视角和依据。

#### （2）小组工作介入在解决慢就业问题上具有显著优势

本研究通过实施小组工作，包括职业规划讲座、专业技能培训、实习与就业机会拓展等一系列活动，有效帮助了慢就业毕业生明确职业规划、提升就业竞争力、促进家庭沟通以及支持个人兴趣发展。结果显示，参与小组工作的毕业生在职业规划清晰度、就业竞争力和心理状态等方面均有显著改善。这表明小组工作介入在解决慢就业问题上具有显著优势，能够精准对接毕业生的实际需求，提供个性化、系统化的支持和服务。

#### （3）资源整合与多方合作是小组工作成功的关键

在小组工作介入过程中，资源整合与多方合作起到了至关重要的作用。本研究通过整合学校、政策、企业和社会等多方面的资源，为毕业生提供了全方位的支持。这种资源整合不仅增强了小组工作的实效性，还促进了各方之间的沟通与协作。未来在解决慢就业问题时，应继续加强资源整合与多方合作，共同为毕业生创造更加有利的就业环境和条件。

#### （4）个性化服务与支持是提升毕业生就业竞争力的有效途径

本研究强调了个性化服务与支持在提升毕业生就业竞争力方面的重要性。通过提供一对一职业规划咨询、专业技能培训以及模拟面试等个性化服务，毕业生能够更全面地了解自己的优势和不足，制定切实可行的职业规划，并提升求职过程中的关键技能。这些个性

化服务与支持不仅有助于毕业生顺利就业，还能为他们的职业发展奠定坚实基础。

#### （5）建立持续反馈机制是小组工作持续改进的重要保障

本研究在小组工作介入过程中建立了持续反馈机制，通过问卷调查、访谈和小组讨论等方式及时收集和分析各参与主体的反馈意见。这种持续反馈机制不仅有助于及时发现问题和不足，还能为小组工作的持续改进和优化提供重要依据。未来在解决慢就业问题时，应继续建立和完善持续反馈机制，确保小组工作的针对性和实效性。

## 6.2 未来展望

展望未来，小组工作介入高校毕业生慢就业问题的发展将继续深化和拓展。一方面是要进一步加强对慢就业现象的长期跟踪研究，了解其在不同时间段内的变化规律和趋势，为制定更为精准的干预措施提供科学依据。另一方面则是需要持续完善小组工作的内容和方法，引入更多创新元素，如虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等新技术，提升活动的互动性和趣味性，使毕业生在更加沉浸式的环境中获得更好的学习和体验。同时也可以进一步强化资源整合与多方合作，推动学校、政府、企业和社会各界在慢就业问题上的协同联动，形成更为强大的支持网络。并要注重培养毕业生的自主学习和终身学习能力，鼓励他们在快速变化的就业市场中保持竞争力和适应力。此外还要持续关注弱势群体和特殊群体的就业问题，通过制定更加精准的政策和措施，确保他们也能享受到公平的就业机会和发展空间。通过这些努力，相信小组工作介入将在解决高校毕业生慢就业问题上发挥更加重要的作用，为社会的和谐稳定和发展做出更大贡献。

## 参考文献

- [1]Simpson K. ‘Doing development’: The gap year, volunteer - tourists and a popular practice of development[J]. Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association, 2004, 16(5): 681-692.
- [2]Martin A J. Should students have a gap year? Motivation and performance factors relevant to time out after completing school[J]. Journal of educational psychology, 2010, 102(3): 561-573.
- [3]King A. Minding the gap? Young people's accounts of taking a Gap Year as a form of identity work in higher education[J]. Journal of Youth Studies, 2011, 14(3): 341-357.
- [4]Thompson R. Individualisation and social exclusion: The case of young people not in education, employment or training[J]. Oxford Review of Education, 2011, 37(6): 785-802.
- [5]Powell A. NEET: Young people not in education, employment or training[R]. House of Commons Library: Briefing Paper, 2018.
- [6]Baggio S, Iglesias K, Deline S, et al. Not in education, employment, or training status among young Swiss men. Longitudinal associations with mental health and substance use[J]. Journal of Adolescent health, 2015, 56(2): 238-243.
- [7]Parker J. Social work practice: Assessment, planning, intervention and review[J]. Social Work Practice, 2020(1):1-26.
- [8]Fraser M W. Intervention research in social work: Recent advances and continuing challenges[J]. Research on Social Work Practice, 2004, 14(3): 210-222.
- [9]Beckett C. Assessment & intervention in social work: Preparing for practice[M]. Sage, 2010.
- [10]Smith-Osborne A, Selby A. Implications of the literature on equine-assisted activities for use as a complementary intervention in social work practice with children and adolescents[J]. Child and Adolescent Social Work Journal, 2010, 27: 291-307.
- [11]McClennen J, Keys A M, Day M. Social work and family violence: theories, assessment, and intervention[M]. Springer Publishing Company, 2016.
- [12]McDonald L, Conrad T, Fairtlough A, et al. An evaluation of a groupwork intervention for

teenage mothers and their families[J]. Child & Family Social Work, 2009, 14(1): 45-57.

[13]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,(03):276-280.

[14]陈亮.突破艺术类高校“慢就业”困境的对策研究[J].未来传播,2021,28(05):98-105.

[15]徐雨朦.“慢就业”现象的成因、影响及对策研究[D].江西财经大学,2018.

[16]陈利霞.Z世代大学生“慢就业”成因分析与对策探究——以地方工科院校山东省J大学为例[J].西北成人教育学院学报,2023,(05):74-80.

[17]张晶.思想政治教育视域下“慢就业”观念的成因及应对[J].蚌埠学院学报,2023,12(04):115-119.

[18]王静珊.多维视角下“慢就业”的影响因素和应对策略——以福建省高校为例[J].发展研究,2023,40(10):71-76.

[19]谢铅玉.高校毕业生“慢就业”现象影响因素与对策研究[D].中国矿业大学,2021.

[20]张胜阳.高校毕业生“慢就业”意愿影响因素分析[D].安徽工业大学,2022.

[21]夏辛萍.大学生就业指导工作中社会工作方法介入探究[J].高教论坛,2015(06):99-102.

[22]彭振.社会工作介入大学生就业工作的实务研究[J].中国青年社会科学,2015,34(01):109-113.

[23]韩潇.社会工作视角下大学生就业困境与路径分析[J].现代职业教育,2018(28):182-183.

[24]陈玉先,林志聪.社会工作介入:新冠疫情下大学生就业难问题的创新解决路径[J].中国大学生就业,2021(19):34-40.

[25]陈晓东,郑明磊.社会生态系统理论视角下基于个案的待业大学生社会工作介入研究[J].社会与公益,2021,12(04):55-58.

[26]张明,汪萍,朱爱华.社会工作概论[M].苏州大学出版社,2017.

[27]宋健,胡波,朱斌辉.“慢就业”:青年初职获得时间及教育的影响[J].青年探索,2021,(06):25-34.

[28]Super D E, Jordaan J P. Career development theory[J]. British Journal of Guidance and Counselling, 1973, 1(1): 3-16.

[29]Forgas, Williams.The social self: Cognitive, interpersonal, and intergroup perspectives[M].

Psychology Press, 2002.

[30]Lakey B, Cohen S. Social support and theory[J]. Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists, 2000, 29: 29-49.

[31]黄小菲,闵晓阳.社会工作介入高校大学生心理健康教育探析[J].西部素质教育,2023,9(07):118-121.

[32]覃薇.小组工作方法在大学生职业生涯规划课程教学中的运用[J].教育观察,2022,11(17):95-98.

[33]杨利江.小组社会工作模式在研究生就业辅导中的实践与思考[J].高教学刊,2017,(12):23-24+26.

[34]刘文涛,王凯,张甫先.小组工作模式下的高校毕业生就业信息收集[J].教育教学论坛,2016,(32):25-26.

[35]祝坤,安丽霞,赵欣.小组工作在提升大学生就业能力中的运用[J].社会工作半月(理论),2007,(09):18-20.

[36]陈炳曦.小组工作方法引入高职生“职业指导”课程教学的探索[J].岳阳职业技术学院学报,2019,34(06):67-72.

[37]李辉.社会工作助力高校大学生就业创业能力提升实践研究[J].投资与创业,2021,32(19):34-36.

[38]贾冰,刘芸.社会工作介入农村中低学历青年就业能力提升研究[J].农村经济与科技,2023,34(23):249-251+260.

[39]陈玉先,林志聪.社会工作介入:新冠疫情下大学生就业难问题的创新解决路径[J].中国大学生就业,2021,(19):34-40.

[40]张美,魏星.高校就业指导工作与社会工作介入[J].桂林航天工业学院学报,2016,21(03):380-383.

[41]雷杰,黄婉怡.香港社会工作介入青年就业服务的模式及其对内地的启示[J].社会工作与管理,2014,14(05):18-24+90.

[42]戴卫东,顾梦洁.专业社会工作介入残疾人就业个案研究[J].残疾人研究,2012,(03):59-63.

[43]徐璐.大学生就业辅导与社会工作介入[J].经济研究导刊,2011,(07):302-303.



- [44]江萍.大学生就业困境与社会工作的介入[J].浙江青年专修学院学报,2008,(03):34-35.
- [45]任天成,李艳丽.残疾人对专业社会工作介入残疾人康复的认知研究——以武汉市阳光家园为例[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2019,32(04):53-60.
- [46]姜欣.大学生就业指导与社会工作的介入——以西安某高校为例[J].赤峰学院学报(汉文哲学社会科学版),2011,32(05):245-247.
- [47]王洛斌.优势视角下社会工作介入高职资助育人模式研究[J].太原城市职业技术学院学报,2024,(02):158-160.
- [48]张志坚,朱武.大学生“慢就业”现象论析——基于结构功能主义理论视角的阐释[J].高校辅导员,2023,(05):71-76.
- [49]陈利霞.Z世代大学生“慢就业”成因分析与对策探究——以地方工科院校山东省J大学为例[J].西北成人教育学院学报,2023,(05):74-80.
- [50]杨磊,韩素芳.新时代大学生“慢就业”现状分析与对策——以昆明市呈贡区三所本科大学为例[J].投资与合作,2023,(09):193-195.
- [51]刘湉湉.高校大学生“慢就业”问题的成因探析与破解之道[J].人才资源开发,2023,(16):18-20.
- [52]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.
- [53]王婧怡.新时代高职院校大学生“慢就业”现象成因及对策分析[J].国际公关,2023,(20):170-172.
- [54]吴朵美.大学生“慢就业”现象及其治理探析——以社会主要矛盾转化为视角[J].大庆社会科学,2023,(05):128-132.

## 附录：访谈大纲

### 一、个人基本情况了解

- 1.麻烦简单介绍一下您的个人背景，包括姓名、专业、学历等情况？
- 2.您毕业后多久没有找到工作，目前处于什么样的生活状态？

### 二、慢就业经历与感受

- 3.您选择慢就业的主要原因是什么？
- 4.在慢就业期间，您主要进行了哪些活动？这些活动对您的个人成长有何帮助？
- 5.您对慢就业的整体感受如何？有哪些收获和挑战？

### 三、慢就业原因分析

- 6.您觉得个人职业规划不清晰是否是选择慢就业的一个原因？为什么？
- 7.就业市场的竞争激烈是否影响了您的就业选择？您如何看待这一问题？
- 8.家庭对您的就业期望是否与您的个人规划存在冲突？这对您的就业选择有何影响？
- 9.其他还有哪些原因导致了您的慢就业？

### 四、慢就业影响评估

- 10.慢就业对您个人的职业发展有何长远影响？
- 11.在慢就业期间，您是否感受到了来自经济、心理等方面的压力？您是如何应对的？
- 12.您认为慢就业是否有助于您更好地认识自己、明确职业方向？请举例说明。

### 五、应对策略与资源利用

- 12.在慢就业期间，您采取了哪些具体的应对策略？效果如何？
- 13.您是否利用了学校、政府或社会提供的就业资源和支持？这些资源和支持对您的就业有何帮助？
- 14.在未来求职过程中，您计划如何更好地利用这些资源和支持？

### 六、社会支持情况

- 15.您在慢就业期间获得了哪些社会支持？这些支持主要来自哪些方面（家庭、朋友、学校、政府等）？
- 16.您认为哪些社会支持对慢就业群体尤为重要？为什么？

17.您对如何加强慢就业群体的社会支持有何建议？

## 致谢

衷心感谢我的各位老师，特别是我的论文指导老师董金权老师，从论文选题的迷茫探索，到构思时的灵感启发，再到撰写过程中的字斟句酌，都给予我悉心的指导。

感谢我的家人，在我求学的这些年里，始终默默支持着我，给予我无条件地关爱和鼓励，尊重我的每一个选择。他们的理解和包容，让我能够心无旁骛地专注于学业。是他们的付出，为我创造了良好的学习环境，让我能够追逐自己的梦想。

论文停留于致谢，但人生的篇章仍在书写，是结束亦是开始。祝我们都能努力前行。