

高校少数民族毕业生就业现状、瓶颈及对策研究

姜彦彦 罗宏晖

江苏科技大学人文社科学院, 江苏镇江, 212100;

摘要:近年来,我国高校毕业生就业困难问题日益凸显,特别是少数民族毕业生遭遇的就业困境更为严峻复杂。基于对东、西部两所高校少数民族毕业生就业现状调查,从求职渠道、简历投递、录用情况、就业去向和薪酬待遇等维度刻画就业状态,进而揭示在求职过程、择业心态与就业能力方面存在的主要瓶颈。研究发现:少数民族毕业生普遍存在信息获取渠道有限、主动性不足、就业心理压力大、能力支持体系不健全等问题。最后,从政府、高校、用人单位、家庭和个体五个层面提出协同推进少数民族毕业生高质量就业的政策建议。

关键词:少数民族;毕业生;就业困境;能力提升

DOI: 10.64216/3104-9702.25.08.020

就业是民生之本,而高校毕业生是就业的重中之重。近年来,在全球经济复苏乏力和国内经济下行压力影响下,我国高校毕业生就业形势严峻,供需失衡与结构错配导致青年失业率不断攀升,2025年4月城镇青年失业率为15.8%,同比上升了1.1个百分点。在此背景下,高校毕业生就业难的问题已成为社会焦点。作为一个特殊群体,少数民族高校毕业生的就业问题更为复杂严峻。既有研究围绕高校毕业生就业难问题展开了大量探讨,主要从地域^[1]、院校层次^[2]、专业^[3]、户籍背景^[4]等角度出发,揭示不同毕业生群体的就业差异,但针对少数民族毕业生的专题研究仍然缺乏。一些学者指出,与汉族学生相比,少数民族学生在学习能力、就业基础、求职主动性等方面普遍处于劣势^[5-7]。因此,深入调查高校少数民族毕业生的就业现状与困难瓶颈,不仅有助于提升其就业能力和质量,增强获得感和幸福感,也有利于维护民族团结,促进共同富裕。本文以东、西部两所不同性质的高校为例,运用问卷调查方法,调查校内少数民族毕业生的求职过程、心理状态与就业情况,揭示这一群体在择业过程中可能存在的现实困难,探究制约其就业发展的主要瓶颈,进而精准提出促进少数民族毕业生高质量就业的对策建议。

1 就业状态分析

求职渠道选择方面,50%以上少数民族毕业生的求职渠道为校园招聘,其次约有1/4学生通过网络招聘平台获取工作信息,而主动前往企业官方网站或社会人才市场求职的比例很低。毕业生的求职方式整体上较为单一,倾向于被动等待学校提供机会,外出自主寻求就业的积极性不足。相比汉族学生,少数民族毕业生在求职渠道上略显多元,更愿意尝试网络招聘和企业官网等途

径,但整体上求职渠道依然狭窄。求职简历投递方面,少数民族毕业生的积极性明显低于汉族毕业生。问卷结果表明,汉族学生平均投递的简历数量是少数民族学生的两倍以上,这一差异具有统计显著性。汉族毕业生平均投递简历数量为11.87份,相比之下,少数民族毕业生投递简历的数量主要集中在1至10份之间,不少毕业生在简历投递上都缺乏积极性。

求职录用结果方面,截至毕业前1个月,超过6成的少数民族毕业生尚未收到任何录用通知,而汉族毕业生中这一比例不到一半。少数民族学生拿到工作的机会相对更少,尤其在收到3份以上录用通知的群体中,汉族学生人数是少数民族的两倍以上。这表明,少数民族群体在劳动力市场中处于一定劣势。然而,少数民族毕业生平均每投一份简历获得录用通知的概率约为13.6%,高于汉族毕业生约3.6个百分点。换句话说,少数民族毕业生就业难的根源并非完全是雇主偏好,而在于他们投出的简历太少,错失了许多潜在的录用机会。最终就业去向方面,问卷数据显示,无论少数民族还是汉族,已签约落实工作的毕业生比例仅在15%左右,而暂未就业、仍在求职的毕业生比例均在5成以上,其中汉族约54%,少数民族约61%,后者面临更大的就业压力。

薪酬待遇方面,调查发现,汉族、少数民族毕业生月薪均值分别为6800元和5500元,前者比后者高1300元;预期薪酬上,汉族、少数民族毕业生月薪均值超过8800元/月,前者较后者低480元/月。换句话说,在已签约样本中,汉族毕业生的薪酬待遇显著高于少数民族;在待就业样本中,少数民族毕业生的预期薪酬高于汉族。由此概括:一方面,预期薪酬“过高”可能拉高了部分毕业生的求职下限,减缓了求职道路的顺利推进;另一方

面,由于一些少数民族毕业生倾向于回生源地就业,因而其实际薪酬要低于汉族学生。此外,已签约毕业生普遍表示用人单位承诺缴纳社会保险,说明当前大学生就业集中于正规部门。然而,考虑到临近,毕业仍有大批学生未就业,不少人可能被迫选择灵活甚至非正规就业。

2 就业瓶颈分析

从求职过程看,少数民族毕业生在就业启动阶段存在多重瓶颈。首先,他们的求职渠道较为单一,主要依赖学校组织的招聘活动,向外寻求就业机会的行动能力不足,尤其西部高校的少数民族学生就业渠道更为狭窄,很大程度上依靠家庭人脉等“强关系”帮扶。其次,少数民族毕业生在求职简历投递环节缺乏积极性,相比汉族同学,他们主动投递简历、寻求职位的意愿明显偏低,这一问题在西部地区少数民族毕业生身上尤为突出。最后,少数民族毕业生的求职录用情况不太乐观,超过6成的少数民族学生在求职季未获得任何录用机会,求职受挫现象较普遍。总的来说,少数民族毕业生在求职过程中面临信息渠道不足、主动性不强、录用机会偏少等困境,大大限制了他们的就业进展。

从求职心态看,少数民族毕业生在职业选择观念和心理状态上也存在明显瓶颈。一方面,他们的择业观相对“佛系”,不那么重视工资福利待遇和岗位晋升前景,更倾向于求稳。东部高校的少数民族学生更看重工作地点是否理想,大部分希望留在经济发达的东部地区;而西部高校的少数民族学生则更加务实,认为维持生存和发展最为重要。这种观念可能导致部分学生不主动追求更高质量或外地的就业机会。另一方面,少数民族毕业生普遍感受到较大的就业压力,自我效能感偏低。他们常将学习成绩欠佳、人脉资源有限和专业局限视为求职中的主要障碍。最后,六成以上少数民族毕业生不同程度地感到“就业困难”,而汉族学生中这一比例仅约三成。其中,西部高校少数民族学生的主观困难感最强,超过七成表示“困难很多”,东部高校的少数民族学生中认为求职“困难很多”的不到30%,而东部汉族学生仅约2%。显然,少数民族学生的求职心理负担更重,容易产生畏难情绪和消极预期。

从就业结果及期望看,同样存在一些制约少数民族毕业生就业的现实瓶颈。当前,无论少数民族还是汉族,大部分毕业生仍处于未就业状态,尤其西部高校的少数民族毕业生就业率偏低,不少人在毕业时无法顺利进入就业市场。部分少数民族学生对薪资待遇和就业去向还存在不切实际的期待。“预期薪酬高于实际薪酬”的倒挂现象表明,他们对起薪要求过高,可能错失一些薪酬

略低但稳定的就业机会。同时,不少少数民族毕业生倾向回到家乡就业,这种地域选择虽然便利家庭和生活,但由于西部地区经济欠发达,直接导致其能够获得的工作岗位质量和薪酬水平较低。一些迟迟未就业的少数民族学生毕业后可能被迫接受灵活就业甚至非正规就业,这既不利于其职业发展,也反映出当前就业保障体系对这一群体的覆盖不足。

从就业能力角度看,少数民族毕业生在个人能力与外部支持方面也存在明显短板。调查分析显示,毕业生的专业认同度、技能水平、问题解决能力,以及来自家庭、学校和政府等方面的支持力度,是提升就业能力的关键因素。然而,当前许多少数民族毕业生在上述方面还存在不足:对专业的满意度和对专业前景的乐观度不高,影响了其职业信心;缺乏足够的职业资格证书和实习实践经历,综合技能储备不足,简历竞争力和实际工作能力偏弱;分析问题和解决问题的能力有待加强,限制了其适应复杂职场环境的表现;而来自家庭、学校和政策的支持相对不足,导致他们在求职过程中缺少强大的外部助力。这些内在能力短板与外部支持缺乏交织在一起,加剧了少数民族毕业生的就业困境。

3 对策建议

政府层面:应坚持就业优先战略,完善跨部门协作机制,构建国家、省、市(校)三级就业联盟。通过资金扶持、税费减免、社保与培训补贴等措施,稳岗促企,鼓励中小微企业及国有企事业单位扩大招聘。引导少数民族毕业生参与“村官”“三支一扶”“西部计划”等基层项目,提升补贴与贷款支持,拓宽人才流动渠道。适度扩大少数民族研究生招生规模,鼓励参军入伍。支持毕业生投身新业态、战略性新兴产业和现代服务业,推进创新创业与灵活就业发展。健全相关劳动权益保护政策,开展反就业歧视专项行动,强化法律保障。推动企业设立实习见习基地和储备岗位,深入校园开展招聘对接,提升就业服务与岗位供给能力。

高校层面:应强化组织领导,压实校领导、院系、教师、辅导员等多方责任,实现全员参与、协同推进。拓宽就业渠道,深入开展书记校长访企拓岗行动,举办少数民族及西部地区专场招聘会,挖掘更多岗位资源。深化校企合作,通过开发见习岗位、订单式人才培养和共建实训基地,拓展就业路径。完善就业服务,借助新媒体和大数据技术精准推送岗位信息,提供个性化就业服务。优化培养方案,结合少数民族学生背景调整专业方向,培养适应民族地区发展需求的人才。加强职业生涯规划教育,帮助学生了解政策形势、明确目标。加强

心理支持,设立咨询热线,缓解思想压力,增强就业信心。开展精准帮扶,建立就业台账,实施“一生一策”,点对点推荐岗位,提升就业实效。

用人单位层面:建立合理的招聘机制,消除民族、区域、学校层次等各类歧视性门槛,创造公平公正的少数民族大学生就业环境。给予少数民族毕业生更多的就业机会,要切实认识到少数民族大学生就业创业问题维护民族团结、保障社会稳定和实现共同富裕的重要性。提供实习实训机会,做好少数民族大学生实习实训的接收和指导工作,使学生接触到真实的工作环境,培养和提高学生的实际操作能力。提供就业指导培训,化解少数民族大学生就业创业方面存在的困惑和难题,帮助其调整就业观念,提升职业素养。联合高校教师力量,利用假期时间开展以培育学生综合能力为核心的社会实践活动,提高大学生在专业、学识、技能与学术等方面的能力。

家庭层面:发挥引导作用,培养子女养成勤奋好学、品学兼优的良好品质,营造和睦友爱、健康愉悦的子女成长环境。转变就业观念,摒弃“唯体制论”“唯硕士论”等传统思想,引导子女树立正确的职业价值观及灵活多元的就业取向。提供心理支持,家长要多给子女肯定和鼓励,增强子女求职过程中的抗压、抗挫折能力,成为子女最坚实的心理后盾。确立合理期望,毕业生家长要准确认清当前就业形势,避免提出不切实际的就业期望,同时还要给予子女更大的就业自主权,充分尊重和支持子女的就业选择。对于有条件的家庭,要充分利用社会资本,合法合理地帮助毕业生寻求工作机会。毕业生家长还要主动对接学校就业部门和辅导员,合力解决就业过程中遇到的难题。

个人层面:少数民族毕业生自身也要积极作为,不断提升个人素质和就业竞争力。夯实专业知识基础,提升实践技能,积极考取普通话、英语和计算机等级等职业资格证书。要拓宽求职视野和渠道,在关注校内招聘信息的同时主动利用社会招聘平台、企业官网和人才市场获取就业机会,积极投递简历并充分准备面试。注重积累实践经验,通过参与社会实践、志愿服务和实习等锻炼沟通协调能力和岗位适应能力。提前做好职业规划,结合自身的专业背景、能力特长和兴趣偏好设定合理的就业目标并制定行动计划,有针对性地提升相关能力。既要树立理性的就业心态,在严峻的就业形势下既避免眼高手低、盲目攀比,也要接受多样化的就业形式,适当降低过高的期望值。学会调适心理,管理好求职中的压力情绪,保持韧性和信心,发挥自身独特优势,在竞

争中脱颖而出。

4 结语

高校少数民族毕业生的就业问题具有复杂性和特殊性,需要社会各方高度重视。本文通过调研分析,揭示了当前少数民族毕业生在求职渠道、求职心态、就业能力等方面存在的不足和瓶颈,并提出了从政府、高校、用人单位、家庭和个人五个层面协同发力的对策建议,旨在帮助这一群体更好地实现高质量就业。需要强调的是,促进少数民族毕业生就业是一项系统工程,相关政策措施的落实和各主体的协同配合至关重要。在今后的研究中,可以进一步跟踪评估本研究所提策略的实施效果,并结合不同时期、不同地区的新情况,不断丰富和完善针对少数民族高校毕业生就业问题的理论研究和实践探索。

参考文献

- [1]李琦.基于灰色模型对高校毕业生就业地域选择的实证研究——以全国9所高校毕业生就业质量报告为例[J].高等工程教育研究,2021(S1):123-128.
- [2]冯君莲,李小艳,刘琼.疫情影响下国内顶尖高校毕业生就业状况变化——基于8所高校2017~2021年毕业生就业质量报告的调查[J].大学教育科学,2022(06):87-97.
- [3]彭放,郑少南,王诺斯.行业特色高校学生就业能力评价——以航海类毕业生为例[J].东北大学学报(社会科学版),2022,24(04):145-150.
- [4]谢倩芸.农村籍高校毕业生的就业和就业选择变化及其影响因素——基于中国社会状况综合调查的实证研究[J].中国青年研究,2023(05):14-24+94.
- [5]杨忠杨,施晨玥,唐黎.陕西高校少数民族毕业生就业瓶颈及对策研究[J].中国大学生就业,2023,(11):72-78.
- [6]黄琳婷.后疫情时代完善少数民族地区毕业生就业工作探析[J].就业与保障,2021,(24):91-93.
- [7]陆惠君.少数民族大学生就业促进政策的问题与解决[J].高教论坛,2021,(08):92-95.

作者简介:姜彦彦,女,1983年4月,汉族,210282198304238124,辽宁大连人,博士,副研究员,研究方向:大学生思政。

基金项目:2023年江苏省高等教育学会辅导员工作研究会专项课题:江苏高校少数民族毕业生就业困难分析及帮扶策略研究(编号:23FYHLX080)