

新形势下大学生“慢就业”现象的多维度剖析与对策研究

王津

浙江外国语学院 浙江省杭州市 310012

摘要:在高校毕业生数量持续增长、就业竞争加剧的背景下,“慢就业”现象日益普遍。本研究综合运用文献研究法,剖析该现象成因并提出对策。研究发现,经济增长放缓、产业结构调整导致就业市场供需失衡且岗位匹配困难;社会文化观念转型、家庭经济状况及期望影响大学生就业选择;高校就业指导服务在内容、形式和师资上存在不足;大学生自身职业规划缺失、实践与沟通能力不足、专业知识不扎实及不良心理因素等,共同造成“慢就业”现象。为解决此问题,政府应促进经济发展、完善就业政策体系;高校需优化专业设置、加强就业指导与校企合作;家长要转变观念、给予经济和心理支持;大学生自身应加强职业规划、提升就业能力并调整就业心态。

关键词:高校毕业生;慢就业;成因;对策

引言

近年来,高校毕业生数量持续攀升,从2021年的909万人增长到2024年的1179万人,就业市场竞争愈发激烈,就业压力不断增大。在这种形势下,毕业生毕业后不急于就业,选择延缓就业进程,花费较长时间探索职业方向、等待理想岗位或提升自身能力的“慢就业”现象日益普遍,引起了社会广泛关注。

研究高校毕业生“慢就业”现象,一方面有助于深入了解毕业生就业心理和行为,为高校就业指导提供依据,帮助高校调整就业服务策略,更好地帮助学生规划职业生涯。另一方面,有利于优化人力资源配置,缓解就业市场供需矛盾,推动社会稳定发展。通过剖析“慢就业”的成因并提出对策,能引导毕业生合理选择就业时机和岗位,促进人才与岗位的有效匹配,使人力资源得到更充分的利用。

1. 研究方法与国内外研究现状

国内学者针对近几年大学生“慢就业”现象的研究主要集中在成因分析和策略拟定。刘保中、臧小森^[1]通过分析“中国大学生追踪调查”(PSCUS)2015–2023年数据,指出在2020年后,在找不到满意工作的情况下,“先不工作继续求学”的选择已经成为大学生最倾向的就业策略。王首道、马唯香^[2]指出,造成慢就业现象的原因包括就业结构性矛盾、毕业生缺乏充分的就业准备、家长就业观念趋于保守、部分高校就业工作不细不实等。胡珏、李帮彬、朱方思宇^[3]通过对浙江省7所省属高校学生进行调查,发现就业信心、

就业压力、职业期望对“慢就业”倾向有显著影响,专科学历、非理工科专业学生、低收入和高收入家庭学生更易“慢就业”。王颖馨^[4]指出,“慢就业”现象的成因,是大学生自身职业规划不完善、高校就业指导工作服务不足、社会环境对大学生就业影响等多重因素导致的。刘玉升、褚蓉^[5]在研究中提到后物质主义价值观使部分毕业生追求更高层次需求,“孔乙己文学”影响下的就业焦虑导致毕业生非理性竞争,降低自我效能感,进而影响就业。莫梓虞、郭思如^[6]提到高校应优化课程体系,强化师资队伍,创新教学模式,融入区域特色,助力学生就业和发展。白宇^[7]从高校辅导员工作的角度提出,可采取创新就业指导服务工作、与专家和任课教师加强沟通合力育人、强化就业帮扶等措施应对“慢就业”现象。

2. 大学生“慢就业”现象的成因分析

2.1 经济环境因素

2020年以来,国内经济增长放缓,企业扩张受限,岗位新增数量减少,而高校连年扩招,毕业生数量剧增,大量毕业生涌入市场,并与其他未就业社会人群竞争就业岗位,求职人数远超岗位吸纳能力,市场提供的优质岗位增速滞后导致就业市场供需失衡,大学生面临“僧多粥少”的局面,部分学生为求理想工作,只能被迫延缓就业进程。此外,产业结构调整持续推进,传统产业转型升级,新兴产业尚在发展,对人才需求结构发生改变,高校专业设置与市场需求未能精准对接,部分专业培养的学生不符合企业实际需求,大

学生在求职时四处碰壁，在就业转型期难以快速融入，只能花时间提升技能或等待匹配机会。

2.2 社会文化因素

社会观念转型深刻影响大学生就业选择。当下，社会对多元化发展持更包容态度，不再单纯以“毕业即就业”衡量学生的发展路径。间隔年、自由职业等新兴就业观念兴起，使大学生在面对就业时有了更多思考与尝试的空间。家庭经济状况也在其中发挥重要作用。对于经济条件较好的家庭，父母往往支持子女花更多时间寻找理想工作，他们的就业期望相对较高，会谨慎筛选岗位，从而拉长就业周期。而经济条件一般的家庭，家长更期望子女能在体制内谋得安稳职位，因此将考上公务员或事业编制视为改变家庭命运的关键途径，这类学生花费了大量时间精力在备考之中，从而导致“慢就业”。

2.3 高校教育因素

高校就业指导服务也存在多方面不足，内容上，部分高校就业指导局限于基础的简历制作、面试技巧，缺乏对行业动态、职业发展规划的深度剖析，学生难以据此明确自身职业方向，导致求职迷茫，延迟就业。形式方面，多以讲座、课程等传统形式开展，互动性差，无法满足学生个性化需求，学生参与积极性不高，无法有效获取就业信息与帮助，只能自行摸索，延长就业进程。师资力量薄弱也是关键问题，许多就业指导教师缺乏企业实践经验，所授内容与实际脱节，无法给予学生切实有效的就业建议，学生难以凭借指导在就业市场中脱颖而出，延缓了就业节奏。

2.4 大学生自身因素

大学生自身存在的多方面因素也是导致“慢就业”现象的重要原因之一。职业规划缺失使许多学生对自身兴趣、优势及职业方向认识模糊。进入大学后，未及时制定职业规划，临近毕业才匆忙求职，因对就业市场与岗位要求了解不足，难以快速找到契合工作，只好延缓就业，尝试探索职业方向。实践能力和沟通能力不足，让大学生在求职中处于劣势。校园环境相对单纯，部分学生缺乏实际工作场景的锻炼，面试时难以展现工作所需技能，与面试官沟通也不够流畅自信，屡次碰壁后，对就业心生畏惧，选择放慢脚步，期望通过实习、培训提升能力后再就业。专业知识不扎实，所学知识仅停留在理论层面，无法灵活运用，面对企业严格的专业要求，自觉竞争力不够，导致学生在面对专业相关岗位时缺

乏底气。同时，就业过程中焦虑、恐惧、自卑等心理因素作祟，放大了求职压力，使学生逃避就业，寄希望于时间能缓解心理负担，自以为能以更从容状态求职，从而导致“慢就业”。

3. 解决大学生“慢就业”问题的对策建议

3.1 政府层面的政策支持与引导

3.1.1 促进经济发展，创造更多就业岗位

从政府角度出发，首要任务在于创造更多优质就业岗位。首先应加大基础设施建设投资，刺激消费，拉动内需，促进经济发展，为企业发展营造良好环境。同时优化产业结构，推动传统产业向高端化、智能化转型，大力培育新兴产业，如人工智能、新能源等，使其成为吸纳大学生就业的新增长点。针对中小微企业，政府可通过减免税收、提供低息贷款、简化行政审批流程等方式，降低企业运营成本，助力其发展壮大，吸纳大学生就业的能力，同时鼓励大学生积极自主创业，以创业带动更多的就业。

3.1.2 完善就业政策体系，加强就业服务保障

在完善就业政策方面，政府可出台鼓励大学生到基层、新兴产业行业就业的优惠政策，如给予基层就业补贴、落户优惠等，引导人才合理流动。同时加强就业服务，搭建智能化就业信息平台，整合企业招聘信息与大学生求职意向，精准匹配岗位；举办各类线上线下招聘会，拓宽就业渠道。针对就业困难大学生建立就业帮扶机制，如组建“校政企联合”的一对一帮扶小组，提供就业指导、心理疏导、AI面试指导等服务，使大学生具备较强的求职能力。

3.2 高校层面的教育改革与服务优化

3.2.1 优化专业设置，提高人才培养质量

高校进行专业评估时可邀请行业专家、企业代表共同参与，定期调研市场需求，及时淘汰就业前景差、与市场脱节的专业，增设新兴热门专业，如大数据、人工智能等，以优化专业设置。高校还应加大实验室、实训基地建设投入，并增加实践课程占比，还可与企业共建实习基地，鼓励学生参与企业项目，提前感受职场氛围，帮助学生认清“校园人”与“社会人”之间的能力差距。引入企业前沿技术和案例融入课堂教学，定期选派教师参加企业实践培训，提升教师实践教学能力。此外，开展职业素养教育，培养学生沟通、团队协作等能力，以提高人才培养质量，全方位提升学生就业竞争力，减少大学生“慢就业”的现象。

3.2.2 加强就业指导与职业生涯规划教育，促进校企合作

高校在加强就业指导与职业生涯规划教育上，可以开设从大一到大四的全程化课程，大一着重引导学生探索自我兴趣与职业倾向；大二、大三开展行业认知、求职技能培训；大四进行就业政策解读与心理辅导。同时，邀请企业 HR、职场精英举办讲座，分享经验。高校还应搭建校企合作平台，主动与企业建立长期稳定合作关系，共建实习基地，让学生有机会参与企业实际项目，提前适应职场。组织校企联合招聘会，为企业与学生提供面对面交流机会。推荐合适就业岗位方面，高校就业指导中心要精准收集企业招聘信息，依据学生专业、能力、兴趣等，为学生一对一推荐岗位。定期回访学生就业情况，及时调整推荐策略，助力学生顺利就业，缓解“慢就业”现象。

3.3 家庭层面的观念转变与支持

3.3.1 转变就业观念，尊重孩子的职业选择

家长自身要积极转变就业观念，摒弃传统单一的就业认知，如不再将公务员、教师等“铁饭碗”工作视为唯一选择。在日常生活中，多关注新兴行业与职业发展动态，拓宽对就业路径的理解。其次，充分尊重孩子的就业意愿，避免将自己的期望强加给孩子。耐心倾听孩子对职业的想法与规划，即便与自己预期不同，也给予理解与支持。最后，鼓励孩子多元化就业，支持孩子尝试自由职业、自主创业、灵活就业等形式。例如，若孩子对新媒体运营感兴趣，家长可协助其了解行业信息，有条件的家庭可提供资金支持用于相关技能培训，让孩子在多元化就业道路上勇敢探索，从而减少因家长因素导致的“慢就业”情况。

3.3.2 提供经济与心理支持，助力孩子就业

有条件的家庭，家长可以设立专项就业资金，当孩子为求职参加技能培训时，提供培训费用，助力其提升就业竞争力。比如孩子想学习编程以进入互联网行业，家长可以考虑出资让孩子参加专业编程课程。孩子参加外地面试，家长给予交通、住宿费用，确保其求职不受经济阻碍。在心理支持方面，家长要营造轻松的家庭氛围，日常多与孩子交流就业进展，当孩子遭遇求职挫折，给予安慰鼓励，帮助孩子分析问题，重建信心。同时定期开展家庭谈心活动，倾听孩子在就业过程中的压力与困惑，通过分享自身经历，引导孩子正确看待就业难题，以积极心态面对求职挑战，增强孩子就业的心理韧性。

3.4 大学生自身层面的能力提升与心态调整

3.4.1 加强职业规划，明确职业目标

大学生自身也应加强职业规划，入学伊始，利用假期积极参与各类职业体验活动，像企业实习、志愿者服务等，从中探寻兴趣所在。同时，借助网上的职业测评工具，全面了解自身性格、能力与价值观，将其与职业需求相结合。日常要多关注行业资讯平台，紧跟行业动态，知悉不同岗位的技能要求、发展前景，以便更好地了解自我和职业市场。没有求职经验的毕业生，可以主动与学长学姐交流，获取真实求职经验。明确职业目标时，要依据自身优势和兴趣，参考市场需求，设定短期与长期目标。例如，短期目标是在毕业前拿到心仪企业的实习 offer，长期目标是 5 年内成为行业内专业人才，并给自己制定详细步骤，有计划、有步骤地朝着目标迈进，可以有效帮助求职大学生减少就业迷茫。

3.4.2 提升就业能力，增强综合素质

大学生提升自身综合素质是解决“慢就业”问题的关键。在专业知识提升上，除认真学习课堂知识外，利用课余时间深入阅读专业经典书籍，参与线上专业课程学习，拓宽知识深度与广度。同时主动参与科研项目、学术竞赛，将理论用于实际，加深对专业知识的理解。其次，积极寻找与专业相关的实习机会，哪怕是寒暑假短期实习，也能在工作中积累实操经验，提升实践能力，了解行业真实需求。此外，积极参加社团活动、小组作业，在团队协作中锻炼沟通能力，日常主动与老师、同学交流想法，通过模拟面试、演讲等训练，提升表达的逻辑性与流畅度，也有助于在面试时增强就业竞争力，摆脱“慢就业”困境。

3.4.3 调整就业心态，积极面对就业挑战

大学生首先要客观认识自我，通过自我评估、他人反馈，明晰自身优势与不足，避免因过度自负或自卑影响求职。求职过程中，要学会情绪管理，遭遇拒绝时，不过度焦虑或沮丧，将其视为成长契机，分析失败原因，总结经验教训。面对就业压力，可采用运动、听音乐等方式放松身心，缓解紧张情绪。同时，转变就业观念，摒弃“一步到位”“非好工作不选”的想法，接受从基层岗位做起，逐步积累经验。闲暇时可以主动与同学、老师交流求职心得，在分享中获取支持与鼓励，以积极乐观的心态迎接就业挑战。

4. 结论与展望

综上所述，大学生“慢就业”现象是经济增长放缓、

产业结构调整、社会观念转变、高校就业指导服务短板以及大学生职业规划缺失、能力不足和心理问题等多维度因素相互交织的结果。针对这些成因,本研究从政府、高校、家庭和大学生自身层面提出了相应的对策建议。然而,本研究存在一定的局限性,未深入量化各因素对“慢就业”现象的影响程度,未来研究可借助大数据量化分析,进一步明确不同因素的影响权重,并加入国际比较研究,从而为制定更具针对性的政策和措施提供有力支撑。

参考文献:

- [1] 刘保中,臧小森.多元化与内卷化:大学生就业意愿变化的趋势分析(2015—2023年)[J].北京工业大学学报(社会科学版),2024,24(05):21-33.
- [2] 王首道,马唯香.甘肃农村籍高校毕业生“慢就业”“缓就业”现象及对策研究[J].甘肃农业,2024(05):104-107.
- [3] 胡珏,李帮彬,朱方思宇,.高校毕业生“慢就业”倾向影响因素研究——基于浙江省7所省属高校的调查[J].浙江工业大学学报(社会科学版),2024,23(02):235-240.
- [4] 王颖馨.高校毕业生“慢就业”现状及对策探析[J].现代商贸工业,2024,45(13):118-120.
- [5] 刘玉升,褚蓉.高职院校毕业生“慢就业”现象研究[J].宁波职业技术学院学报,2024,28(04):57-61.
- [6] 莫梓虞,郭思如.“慢就业”视角下大学生职业发展与就业指导课程改革探究[J].中国就业,2024(06):69-71.
- [7] 白宇.高校辅导员应对大学生“慢就业”的策略探析[N].新乡日报,2024-06-26(007).