

# 高校大学生慢就业影响因素研究

## ——以北京某高校为例

曹 钰

云南财经大学财政与公共管理学院, 云南 昆明

收稿日期: 2023年4月13日; 录用日期: 2023年6月1日; 发布日期: 2023年6月12日

### 摘 要

随着高等教育进入大众化阶段, 毕业生人数逐年递增, 就业压力不断累积, 高校毕业生就业工作面临极大挑战。为此, 本研究以北京某高校为例, 对“00后”高校毕业生进行了调查研究, 并将“慢就业”分为“积极性慢就业”和“消极性慢就业”两种类型, 以期更好地了解毕业生的就业状况。分析得出, 高校大学生出现“慢就业”情况主要是受高校、社会、家庭、个人等四个层面因素影响, 提出建议和对策来预防和应对“慢就业”的消极影响, 以促进高校毕业生更高质量更充分的就业。

### 关键词

“慢就业”, 大学生, 就业心理, 影响因素

## Research on the Influencing Factors of College Students' Slow Employment

### —A Case Study of a University in Beijing

Yu Cao

School of Finance and Management, Yunnan University of Finance and Economics, Kunming Yunnan

Received: Apr. 13<sup>th</sup>, 2023; accepted: Jun. 1<sup>st</sup>, 2023; published: Jun. 12<sup>th</sup>, 2023

### Abstract

As higher education enters the stage of popularization, the number of graduates increases year by year, employment pressure continues to accumulate, and the employment of college graduates faces great challenges. Therefore, this study takes a university in Beijing as an example to investigate and study the graduates of “post-00s” colleges, and divides “slow employment” into two types:

文章引用: 曹钰. 高校大学生慢就业影响因素研究[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(6): 2919-2924.

DOI: 10.12677/ass.2023.126399

“positive slow employment” and “passive slow employment”, in order to better understand the employment status of graduates. The analysis shows that the “slow employment” situation of college students is mainly affected by four factors such as universities, society, family, and individuals, and suggestions and countermeasures are proposed to prevent and deal with the negative impact of “slow employment”, so as to promote higher quality and fuller employment of college graduates.

## Keywords

“Slow Employment”, University Student, Employment Psychology, Influencing Factors

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

就业事关民生问题，2022 年全国高校毕业生首次迈入千万大关，据教育部官方网站上显示，2023 届高校毕业生预计达 1158 万人相比 2022 届同比增加 82 万人[1]。毕业生规模迅速扩大，随之而来的是就业问题。高校毕业生就业形势复杂严峻，部分毕业生出现“慢就业”现象，引起教育主管部门、社会各界和高校的高度关注[2]。“慢就业”可以界定为大学生在毕业后因各种原因延长就业时间，导致在较长一段时间内没有参加较为正式和相对稳定工作的情况[3]。

## 2. 北京某高校毕业生“慢就业”现状

### 2.1. 北京某高校简介及就业现状

案例中的北京某高校是一所老牌理工科高校，该校成立于 1978 年，拥有 40 余年的发展史，该校于 2010 年获批教育部首批“卓越工程师教育培养计划”试点高校，并于 2017 年获批北京市深化创新创业教育改革示范高校。该校在毕业生求职就业方面拥有丰富的市场资源。一般在毕业生毕业头年 9 月开始对应届毕业生开展校园招聘会、宣讲会等就业推介活动，为毕业生发放毕业生推荐表、就业协议书，即毕业生一般在毕业前 10 个月开始进入求职状态。

### 2.2. 北京某高校“慢就业”情况现状

笔者于 2022 年 3 月 1 日至 3 月 15 日期间，对北京某高校 2022 届应届毕业生开展了就业现状问卷调查，获取有效样本 300 份，占该校 2022 届毕业生生源总数的 6.58%。问卷第一题为求职现状，参与问卷答题学生可选择已落实毕业去向或未落实毕业去向。选择已落实毕业去向学生接续回答毕业去向、求职途径、是否已完成信息上报三个问题。选择未落实毕业去向学生接续回答未就业现状、未就业原因、现阶段的求职意愿三个问题。参与问卷的学生 191 人，选择已落实毕业去向的占比 63.67%；选择未落实毕业去向的学生 109 人，占比 36.33%。

在未落实毕业去向学生的现状前三位分别为“求职中”“拟参加公招考试”和“考研”。35 人选择“求职中”，占比 32.11%；31 人选择“拟参加公招考试”，占比 28.44%；17 人选择考研，占比 15.60%。其他分别为“签约中”“暂不就业”“拟出国出境”“拟应征入伍”“拟创业”。9 人选择“签约中”，

占比 8.25%；8 人选择“暂不就业”，占比 7.33%；5 人选择“拟出国留学”，占比 4.59%；2 人选择“拟应征入伍”，占比 1.83%；2 人选择“拟创业，占比 1.83%”。

“暂不就业原因”为开放性问题，具有代表性的回答有：1) 备考公务员、事业单位，目前未到考试时间。2) 准备研究生复试。3) 受新冠疫情因素影响，目前暂不能返校，参加面试。4) 还未想好进入什么行业，找什么工作。5) 毕业论文/设计还没完成/实习中。6) 计划出国深造，目前还在观望中。结合问卷收到的答案，笔者对较有代表性回答的毕业生进行了深度访谈，得出毕业生“慢就业”现象分为积极性慢就业和消极性慢就业，积极性慢就业指有就业意愿，对就业有较高期待，不愿“将就”，毕业后因游学、反复备考、尝试创业、等待就业等各种方式暂时不就业的情况。消极性慢就业类似外国“尼特族”现象，指既不就业也没有为求职接受教育或进修的年轻人，没有理由的“懒就业”或“不就业”。

“现阶段的求职意愿”问题结果表明，在未落实毕业去向学生中，5 名学生求职意愿非常不强烈，占比 4.59%；11 名学生求职意愿不强烈，占比 10.09%；46 名毕业生求职意愿一般，占比 42.20%；32 名求职意愿强烈，占比 29.36%；15 名学生求职意愿非常强烈，占比 13.76%。说明在距离毕业前还有三个月左右时间，未落实毕业去向的学生求职意愿普遍一般。截至 8 月 31 日，案例学校的毕业生初次毕业去向落实率为 82.47%，17.53%的毕业生在毕业 2 个月后去向仍未得到落实，存在慢就业现象。

### 3. 北京某高校毕业生“慢就业”影响因素分析

北京某高校毕业生“慢就业”问题的影响因素涉及多群体、多领域。国内外疫情防控形势依然严峻，高校毕业生外出求职、用人单位进校招聘受到限制。中小企业吸纳能力下降，市场需求方面包括工业企业、金融、教育培训等行业岗位需求下滑明显，也压缩了毕业生就业的重要渠道，就业总量压力再创新高也增加了毕业生的就业压力。通过对前文的总结和归纳，比浙江慢就业的影响因素划分为以下四个层面，包括高校、社会、家庭、个人层面，分别将这四个层面设为 a、b、c、d，将各个层面的影响因素设为  $a_1 a_2 \dots b_1 b_2 \dots$  对各个层面对慢就业的影响程度分值设置为 1 到 5，分值越大则说明对高校学生慢就业的影响程度越大。

#### 3.1. 高校层面

通过分析，高校层面的影响因素主要包括三点：对校招企业满意度地低；学校就业指导针对性不强；就业政策就业信息宣传不充分。将这三点分别设定为  $a_1, a_2, a_3$ 。从表 1 中可以看出，首先，影响程度最大的是学生对校招企业满意度低，影响程度的平均值为 3.44，多数学生觉得校招企业的薪资水平及福利待遇方面与自身就业期望有差距，毕业生面临就业的时最先接触的岗位来源于校招，校招的企业在一定程度上也反映出学生的就业质量，校招岗位达不到学生期望值时，学生的就业积极性随之降低，其次，学生就业氛围不浓厚小就业指导针对性不强问题对学生慢就业也有较小影响，其中平均值分别为 3.07、3.17，综上所述，如何营造学校内良好的就业氛围，精准提供就业指导，值得深思。

Table 1. Statistical results of influencing factors at the university level

表 1. 高校层面影响因素的统计结果

高校层面的影响因素	均值	标准差
$a_1$	3.44	0.971
$a_2$	3.07	0.952
$a_3$	3.17	0.928

### 3.2. 社会层面

社会层面的影响因素主要包括三点：市场供需失衡导致就业竞争激烈；大环境下人力资源成本不断提高；新冠疫情肺炎国际大环境受到了不同程度影响，将这三点分别设定为 b1、b2、b3。通过 SPSS 分析从表 2 中可以看出，第一，市场供需失衡导致就业竞争激烈数值为 3.70，因市场供需失衡背后导致的就业竞争是就业难方面最明显的表现，在这样的就业大环境下，毕业生因暂时找不到合适的工作，求职进程放慢，部分高校学生因为不想就业躲避市场残酷竞争而暂不就业。第二，大环境下人力资源成本不断提高，普通高校学生没有搞高学历导致的影响程度均值为 3.62，人力资源成本提高的同时对学生学历的要求也不断提升，小趋向于录用学历高的人才，降低入职后带来的培训成本，高等教育不断普及化的进程中，相比于上一代人当今大学生的优越感和绝对优势也在逐渐弱化，不少学生为了追求更高的学历而在一直不断通过考研提升学历，导致就业慢现象。第三，2019 年爆发的新冠疫情肺炎，国际大环境受到了不同程度的影响，应届毕业生就业问题也受到了猛烈冲击，在下表中，新冠疫情对慢就业的影响均值达到了 3.57，封控情况下，各个地区学校延迟开学，线下招聘单位逐渐减少，人口流动放缓，各地区的公务员考试教师编考试延迟。综合因素导致一大批就业生在离校时仍然找不到合适的工作从而导致慢就业。

**Table 2.** Statistical results of influencing factors at the social level

**表 2.** 社会层面影响因素的统计结果

社会层面的影响因素	均值	标准差
b1	3.70	0.971
b2	3.62	0.977
b3	3.57	1.008

### 3.3. 家庭层面

家庭层面的影响因素主要包括经济基础给慢就业提供了物质保障、毕业生无需担心家庭经济压力以及部分学生对公务员事业编等特定岗位有特殊的喜好三个方面，分别设定为 c1、c2、c3。表 3 可以看出：第一，家庭经济基础为慢就业提供了物质保障，影响平均值为 3.58。毕业生在慢就业的过程中日常开销由父母提供，大部分学生没有经济收入，家庭的经济基础在物质层面决定了毕业生能否有条件慢就业。第二，应届毕业生无需承担家庭经济压力，每一组的平均值为 3.56，我的传统文化中养老观念深入人心，在求职过程中持观望态度，沉溺于学生身份，不愿真正走近社会，像“大人”一样开始职业生涯，所以，毕业生在慢就业的过程中是否需要承担家庭的经济压力也会影响他们的就业速度。第三，公务员事业、特定岗位有特殊爱好的影响程度的平均值为 3.52，铁饭碗思想观念存在老一辈心中根深蒂固，受 19 年新冠疫情的影响，更多人喜欢稳定且社会地位高的工作，部分毕业生受传统观念影响，认为只有过五关斩六将，考取公务员、事业单位、大型国企，才算找到一份正式的稳定的好工作，把进入体制内工作作为唯一的就业选择，不愿考虑其他工作，这些学生看似积极求职但无形中也成为慢就业中一员，综上所述家庭方面直接影响到了毕业生就业抉择(见表 3)。

**Table 3.** Statistical results of influencing factors at the household level

**表 3.** 家庭层面影响因素的统计结果

家庭层面的影响因素	均值	标准差
c1	3.58	0.954
c2	3.56	0.965
c3	3.52	0.045

### 3.4. 个人层面

个人层面的影响因素主要包括就业能力不足，未做好就业准备；毕业后想旅游支教；增加见识，过分强调自我认知。职业规划不清晰三个因素。分别设定三个因素为 d1、d2、d3。从表 4 我们可以看出，因个人层面影响因素对慢就业的影响程度更高。第一，个人职业规划不清晰，职业目标定位不合理因素的影响平均值为 3.71 个别学生之所以不就业就是因为缺乏合理的职业目标定位，没有充分利用在校时间提升专业技能，所以在毕业时没有求职目标，不到自己适合的工作岗位。第二，就业能力不足，没做好就业准备的平均值为 3.67，求职过程中缺乏核心竞争力，在面试几轮被刷掉后便放弃了求职机会。第三，毕业后想旅游，支教等增加见识，过于强调自身认知的影响程度均值为 3.62，90 后毕业生群体更加关注自我追求个性发展，呈现出明显的个性化差异，这种个性发展在一定程度上是教育回归本质和大学生理性择业的表现，如果过于强调自我对就业形势缺乏认知在今后的求职过程中会遭受心理落差，这些学生其实是未根据当前就业形势变化来改变就业意愿而成为慢就业中的一员。

**Table 4.** Statistical results of influencing factors at the individual level

**表 4.** 个人层面影响因素的统计结果

家庭层面的影响因素	均值	标准差
d1	3.71	0.900
d2	3.67	0.966
d3	3.62	1.050

## 4. 对高校毕业生慢就业现象的建议

为了解决高校毕业生“慢就业”问题，高校应在对毕业生的就业指导中做好以下几点：

### 4.1. 开展职前专项培训和毕业教育

毕业前的冲刺时期对于毕业生而言极其重要，这段时间要全方位发力开展职前专项培训和毕业教育，助力毕业生就业。第一，职前专项培训应主要从以下几方面进行：一是开展“简历诊断”活动，邀请知名企业的人力部门为毕业生的简历提供现场指导及文字修改批注等，帮助毕业生在简历中充分体现自己各方面的素质，进一步提升学生的求职竞争力。二是开展模拟面试指导活动，邀请资深 HR 或指导老师，为毕业生提供全真模拟面试现场。及时分析毕业生面试表现，提出修改建议。三是开展“一对一”职业规划咨询，邀请校内外具有丰富就业指导经验的职业指导师及校外不同行业背景的专家为毕业生提供“一对一”咨询，获得量身定做的个性化建议，使毕业生将职业生涯规划内化于心、外化于行动。四是开展就业政策宣讲，结合最新的就业政策及院系学科特点进行政策解读。五是开展就业沙龙活动，邀请优秀校友结合工作感悟、经验收获等方面进行分享，强化“传帮带”及校友关怀机制建设。第二，毕业教育重点从坚定学生理想信念、完成学生角色转换、解决学生生活困难等方面进行。

### 4.2. 推动校外实习就业有效衔接

实习只能在一定程度上解决毕业生可以做什么的问题，不能有效解决就业问题。毕业生就业涉及到校企在人才需求方面的精准对接。企业是应用型人才的需求一方，是人才输入一方；学校是应用型人才培养一方，是人才输出一方。人才输入与人才输出必须进行有效对接才能解决就业问题。一是通过建立长期有效的就业(实习)基地，并做好日常的对接与维系，避免出现“有基地数量，无就业人数”的现象。打通毕业生从实习到就业“无缝对接”的绿色通道，鼓励学生以认真的态度和热情完成实习任务，为顺

利就业创造条件。二是建立高校职业指导专家内部培养及外部引进机制,通过讲座、一对一辅导、职场体验、职业人物访谈等多种形式,充分落实应用型地方院校产教融合,帮助学生更好地定位未来发展和奋斗目标,并且更有针对性地积累专业知识,从而为他们的就业创造良好的条件。三是学校应组织学生进行针对性实习,配备专职老师进行沟通指导和监督,避免实习走过场。

### 4.3. 营造积极向上的职业“认同”氛围

“认同”的思维模式应该从理论和实践两个层面出发,以便更好地指导学生的学习、实习、就业、创业、职业发展。为此,我们可以利用校园媒体,向学生宣传优秀校友的先进事迹,以此来树立榜样;此外,我们还可以邀请专家或行业人士来校,解读行业发展趋势,让学生能够及时了解专业的最新动态,从而增强他们对于就业的价值认同和情感认同。在实践层面,通过实习,学生可以更多地接触行业,从而掌握专业知识,提升技能,并在解决实际问题中获得成就感和归属感,从而更好地应对岗位和就业的“认同”要求。摒弃传统观念中所说的必须端“金饭碗”“铁饭碗”、安稳、体面等过时观点,转变思想,客观评估自己实力,对职业选择辅以合理的目标,防止眼高手低。还可以先就业,再择业,一边工作,一边计划未来,一旦机会出现,再追求更高的生存品质。

### 4.4. 毕业生要提高自身独立意识和责任意识

作为当代的大学生应当在珍惜优越生活环境的基础上,进一步培养自己的独立意志与社会责任感,要清醒地认识到父母只是自己休憩的港湾,而非长期蜗居的舒适区[4],要勇敢地承担起属于自身要面对的挑战和责任。对于“00后”的当代大学生而言,他们拥有很强的独立意识,崇尚自由,我行我素。责任意识包括自我责任意识和对他人责任意识。当代大学生普遍拥有很强的自我责任意识,比较在乎为自我负责,他们的自我中心意识较强,但对他人负责的意识较弱。此外,当代大学生处于生活条件不断改善提高的新时代,很多人缺乏劳动实践,对劳动的价值、对劳动改造人的世界观、人生观、价值观的作用不清楚,尤其缺乏对劳动创造人的社会价值、提升人的尊严的认识。强调劳动教育和实践,是习近平总书记一直重视的。因此,在校期间一定要加强对大学生的价值观[5],尤其是劳动价值观的教育来提高为他人负责、为父母负责、为社会负责的全方位责任意识。当然,作为毕业生的家长,虽然对自己的孩子百般宠爱,但在涉及孩子就业,关系到其终身发展,能否成为社会有用人才上,一定要配合学校和社会多加正确的教育和引导[6]。

## 5. 结语

“慢就业”是时代发展的产物,要在正视问题的前提下,采取有效措施解决问题。解决高校毕业生“慢就业”问题不能依靠任何单方面的力量来实现,也不能一蹴而就。它需要高校开展职前专项培训和毕业教育、推动校外实习就业有效衔接、营造积极向上的职业“认同”氛围、毕业生提高自身独立意识和责任意识的正确引导等。

## 参考文献

- [1] 曾迅. 突破大学生“慢就业”困境[J]. 人力资源, 2022(24): 130-131.
- [2] 周丹. 高职院校毕业生慢就业现象分析及对策[J]. 襄阳职业技术学院学报, 2022, 21(6): 24-26+84.
- [3] 邵立敏. 精准治理下大学生“慢就业”解困机制的构建[J]. 柳州职业技术学院学报, 2022, 22(6): 127-131.
- [4] 钱娜. 大学生“慢就业”的原因及改进策略研究[J]. 现代农村科技, 2022(11): 103-104.
- [5] 李学昌. 应届毕业生身份对大学生“慢就业”影响研究[J]. 黑河学刊, 2022(5): 110-117.
- [6] 崇祎娜. “慢就业”要掌握“火候”[J]. 成才与就业, 2022(5): 23.