

00 后大学生“慢就业”现象的成因分析及高校教育应对路径研究

许秋玮 花辰 谭琳婉 陈威

南通理工学院, 江苏南通, 226600;

摘要: 就业形势日益严峻是近年来社会各界的共识。然而, 与就业难相对应的却是当代大学生的“慢就业”现象。这种相对矛盾的现象在“00 后”毕业生中有越来越明显和强化的趋势, 给高校毕业生就业工作带来新的挑战。本文旨在深入剖析“00 后”大学生“慢就业”现象的社会、教育及个体等多维度成因, 并基于此探讨高校教育体系在人才培养、就业指导、市场开拓及师资建设等方面的优化路径, 以促进毕业生更充分、更高质量就业。

“慢就业”是指大学毕业生完成学业后暂缓进入劳动力市场的一种状态。从积极角度看, 该现象类似于国外的“间隔年”(Gap Year), 表现为毕业生通过留学、志愿服务、旅行等方式在短期内提升社会认知与职业规划能力, 有助于增强独立自主性、培养理性思维与社会参与能力。然而, 当前我国大部分“慢就业”现象主要源于职业规划滞后、就业技能准备不足、有效岗位供给短缺等就业困难因素, 属于被动型暂缓就业。随着 00 后从 2022 年开始逐渐成为高校毕业生的主导力量, 这批学生的性格特征大致可以代表大多数毕业学生的主体特征, 他们在自我意识和内在需求呈现出与“90 后”“80 后”明显不同的特质, 呈现在就业观上比如追求高质量个体价值实现、就业选择更具主体性、主张平等职场权利等选择上, 颠覆了传统的“毕业就工作”“先就业再择业”的就业观。

关键词: “慢就业”现象; 成因分析; 高校教育

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 08. 012

1 “慢就业”现象的成因分析

1.1 “慢就业”的社会原因

首先, 经济社会发展和家庭收入水平的提高为大学生“慢就业”提供了物质基础。大学生毕业之后, 尽管应该走上社会实现独立, 尤其是经济独立, 但大部分家庭依然能够为大学生提供相应的经济支持, 这在一定程度上缓解了毕业生短期内未就业的经济压力。同时, 随着社会发展, 毕业生对高质量就业的期待上升, 上大学的目的已超越单纯谋生需求, 求学的根本动力亦不再是改变个人和家庭的经济状况和社会地位。

其次, 经济发展和科技进步推动我国产业快速升级, 催生大量新兴职业与岗位, 拓展了大学生的职业选择空间。然而, 职业选择的多元化也以为着匹配难度增加, 客观上延长了毕业生的择业周期。经济社会的发展为大学生的个性化就业选择创造了条件, 为毕业生能够依据个人兴趣、价值和能力选择就业岗位提供了支撑。

然而, 产业转型升级与新技术, 如人工智能、移动互联的冲击, 导致部分传统行业岗位趋于饱和、招聘需

求减弱。与此同时, 高校毕业生供给量持续攀升, 劳动力市场总量性矛盾(尤其结构性矛盾)日益凸显, 加之市场不确定性增加, 共同加剧了毕业生的就业难度, 影响其就业选择。此外, 市场的不确定性等也影响着毕业生的就业选择。

1.2 “慢就业”的教育原因

我国经济结构转型升级对人才队伍提出了新要求, 但当前高等教育人才培养体系与之存在脱节。目前, 我国高等教育办学规模在不断扩大; 但是接受高等教育人数的高速增长并不代表人才培养质量的提高。高校专业设置常存在“求全”、“趋热”倾向, 导致人才培养趋同化、特色缺失。批量化培养模式下人才素质同质化严重, 加剧了求职市场的同质化竞争, 削弱了人力资本信号的有效性, “慢就业”比例随之攀升。

另一方面, 从职业发展的角度看, 大众化高等教育背景下, 职业规划教育的系统性、专业性亟待加强。当前高校就业指导存在显著不足: 内容侧重短期求职技巧, 长远职业规划引导薄弱; 教学形式偏重理论灌输, 互动

实践环节匮乏；与思想政治教育结合不紧密，对就业价值观（如艰苦奋斗精神）的引领作用发挥不足；师资队伍的专业能力亦有待提升。这些因素共同导致学生在求职时易陷入“高不成低不就”的困境。

1.3 “慢就业”的个体原因

第一，自我认知偏差显著。部分大学生在成长过程中对自身兴趣、能力、职业倾向探索不足，导致自我认知模糊或不准确。在求职中，表现为缺乏自信与自我认同，难以充分展示优势；或表现为期望值过高，能力与岗位要求不匹配。这两种情况均易导致求职受挫，被动陷入“慢就业”。

第二，大学生对行业认知存在局限。受市场导向影响，许多毕业生过度聚焦于稳定性强、热度高的行业（如体制内、大型企业、热门行业），对中小企业、新兴行业存在认知偏差或抵触心理。一旦未能进入理想行业，部分人可能选择消极等待，形成被动“慢就业”。

第三，职业发展观念趋于理性。当代大学生愈发重视职业与个人兴趣、价值观、发展空间的契合度，追求能实现个人价值与社会价值的高质量就业。在择业过程中，他们更关注职业适配性、行业前景、工作环境与成长空间等因素，秉持“不迁就、不将就”的态度。这种理性但可能过于理想化的择业观，客观上延长了择业时间，是“慢就业”现象增多的主观动因之一。

第四，角色转换适应困难。从学生身份向职业人转变是一个重要心理适应过程。部分毕业生对稳定校园环境存在依赖心理，在心理和行为上未能做好进入职场的准备，甚至抗拒失去学生身份。这部分学生常以考研、深造等为理由滞留校园周边，实质上是延缓进入职场，属于典型的消极“慢就业”。

2 高校教育应对“慢就业”的优化路径

破解高校毕业生“高不成低不就”、“啃老”、逃避竞争等就业困境，关键在于引导其树立科学的职业价值观。高校作为就业服务的主要承担者，亟需强化主体意识，将社会主义核心价值观深度融入教育教学全过程，以提升就业服务质量与实效。

2.1 提升高校人才培养与经济社会发展需要的匹配程度

人才培养是高等教育的首要职责，而提升培养质量是解决“慢就业”现象的根本之策。

首先，要改革高校专业设置模式，建立动态调整机制，紧密结合社会需求来培养人才。中央和地方政府应当分层负责，中央政府应继续支持高水平大学（如“双一流”高校）建设，保障前沿科技创新与人才培养；地方政府则需优化资源配置，重点弥补区域发展短板。同时，赋予高校在招生和专业设置上更大自主权。高校应建立紧密对接区域、行业、产业需求的学科专业动态调整机制，优化人才培养的层次与类型结构，突出办学特色，切实提升毕业生就业竞争力。必须明确职业教育、本科教育、研究生教育各自的人才培养定位与目标，实现差异化、特色化发展，从根本上缓解因人才供给结构与市场需求错位导致的结构性就业矛盾。

其次，优化人才培养方案与过程。针对当前部分专业设置失衡、培养目标模糊、课程体系与实践脱节等问题，需重构培养方案：合理设定培养目标，强化实践教学环节，提升课程内容的实践指导性。推动建立政府主导，企业、行业、用人单位、校友等多方深度参与的协同育人机制，使人才培养更贴近市场多元化需求。

再次，深化以提升人才培养质量为核心的评价机制改革。坚持以“三全育人”理念为导向，着力解决“四个投入不到位”问题，推动本科教育“四个回归”。关键举措包括：改革教师评价，扭转“重科研轻教学”倾向，建立教学与科研的平衡机制，激励教师潜心育人，打造“金课”、淘汰“水课”；改革学生评价，从知识本位转向能力本位，适度增加学业挑战度，拓展学习开放性，重点评价学生的学习能力、创新精神与综合素质。

2.2 提供精准化的就业指导和服务

就业观念决定着学生的就业行为，引导学生树立科学的职业发展观念是破解“慢就业”现象的重点。

高校应构建覆盖全学程的生涯教育体系，尊重学生主体性，适应其流动性强、需求多元的特点。可实施“三层次”教育模式：面向全体学生的基础普及教育、聚焦生涯发展关键节点的重点指导、针对困难群体的深度帮扶。建议将专业化的就业指导服务机构下沉至学院层面，建立与学生长期紧密的联系，实施贯穿“认知（自我与职业）、准备（能力与素养）、过渡（求职与适应）”三阶段的个性化指导，准确掌握学生专业特性和价值观，围绕个性化的职业目标开展全程指导服务。

第一阶段（认知阶段，低年级）：强化专业启蒙教育。通过专业导论、行业讲座、企业参观等形式，深化

学生对所学专业的认知、认同与前景信心,培养专业热爱。专业教师需将职业发展引导融入专业教学,帮助学生建立对专业领域就业前景的理性预期。

第二阶段(准备阶段,中年级):融入第二课堂实践。通过举办职业规划大赛、组织校友/行业精英(如“斜杠青年”、返乡创业者)分享会等活动,激发学生对职业兴趣、理想、需求与发展路径的深入思考,引导其尽早制定清晰的职业生涯规划,减少求职盲目性。

第三阶段(过渡阶段,高年级):深化思想引导与精准服务。利用大数据分析学生就业意向,进行分类指导。辅导员、班主任通过一对一咨询,引导学生进行深度自我剖析(SWOT分析),明确优势劣势,设定合理职业期望。联合心理咨询中心,建立“就业焦虑”筛查干预机制,增强学生求职信心与抗挫能力。同时,紧密结合国家发展战略(如乡村振兴、区域协调发展),加强思想政治教育,引导学生理解个体价值与社会价值的统一,树立“到基层、到祖国需要的地方建功立业”的远大志向。

3 全方位开拓就业市场

深化产教融合,创新校企合作模式。将合作项目打造为提升学生实践能力与创新精神的关键平台。结合学生个人职业目标,设计“职业体验日”、项目制学习、实习实训等环节,加强专业技能实战训练,弥合理论与实践的鸿沟,减少职场认知落差,切实提升就业竞争力。

构建“互联网+”智慧就业服务平台。利用大数据技术提升就业服务的精准性与效率:对象全覆盖:精准对接不同学科专业的就业特点(冷热程度、行业分布),有侧重地开拓细分市场;同时关注学生群体的层次性与差异性需求,提供分阶段、分类别的就业信息推送与指导。区域全覆盖:基于生源地与就业意向的地域分布数据,均衡开拓全国各区域就业市场,丰富毕业生地域选择,避免过度集中。力量全覆盖:调动校领导、专业教师、辅导员、班主任、校友等多元主体协同参与市场开拓,建立联动工作机制与激励机制,形成全员促就业合力。

3.1 打造高质量、专业化的师资队伍

建设专业化职业发展指导师资队伍是实施全程生涯教育的关键保障。辅导员身处一线,最了解学生动态,

其就业工作能力直接影响服务质量。亟需着力提升辅导员(尤其是毕业班辅导员)的就业指导专业化水平:系统培训赋能:组织参加职业发展理论、就业政策、咨询技巧等专业培训,鼓励考取相关职业资格证书。深化实践研究:设立“辅导员工作室”等平台,通过案例研讨、经验交流,深入剖析“慢就业”背后的复杂成因与学生真实需求。弥补认知短板:主动学习了解新兴职业形态、不同代际(如00后)特点及行业发展趋势,克服认知局限。优化工作模式:探索利用技术手段或团队协作,减轻事务性负担,将更多精力投入个性化指导。

4 结论

综上所述,“00后”大学生“慢就业”现象是社会变迁、教育转型与个体选择交互作用的结果。高校作为人才培养与就业服务的主体,需深刻认识其成因的复杂性,积极构建以市场需求为导向的人才培养体系、以学生发展为中心的精准化就业指导服务体系、以多方协同为支撑的全方位就业市场开拓机制以及以专业化为目标的高水平师资队伍,形成系统合力,方能有效引导毕业生克服就业困境,实现从校园到社会的顺利过渡和更高质量的就业发展。未来研究可进一步关注不同高校类型、不同学生群体在“慢就业”上的差异性及其针对性对策。

参考文献

- [1]周文霞,李硕钰,冯悦.大学生就业的研究现状及大学生就业困境[J].中国大学生就业,2022,7:3-8.
- [2]蒋利平,刘宇文.大学生“慢就业”现象本质解析及对策[J].学校党建与思想教育,2020(4).
- [3]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. DOI:10.16075/j.cnki.cn31-1220/g4.2023.11.008.
- [4]岳昌君.高校毕业生就业观念:特点、变化与差异研究[J].中国青年研究,2023(5). DOI:10.19633/j.cnki.11-2579/d.2023.0070.
- [5]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(3):276-280.

基金项目:新时代社会背景下的大学生就业教育研究
2023SJSZ0966.