

“稳定”还是“更大的不确定”——基于对5位国考学生的访谈

牛亚兰

天津理工大学，天津市，300384；

摘要：近年来，“公考热”现象火爆，越来越多的年轻人选择进入体制，这在一定程度上与一大部分大学生“慢就业”现象有所关联，通过探索大学生公考热的形成原因和形象因素及其关联机制，为大学生今后的就业指导做出贡献。通过半结构化访谈收集原始访谈资料并进行分析，解构公考热背后的原因以及学生心理特点。结果显示，在这个过程中学生的迷茫和不确定是常态，需要社会各界尤其是高校在未来的教育中加强职业选择以及就业指导，助力青年发展。

关键词：公考；大学生；就业；高校教育

DOI：10.64216/3080-1486.25.10.043

1 研究综述

1.1 研究背景

据教育部统计，2023年高校应届毕业生人数预计将达到1158万，同比增长82万。该数据处在持续增长中。一个无法忽视的事实是：在肉眼可见的就业压力下，以及过去几年时代与世界带给人们的不确定性叠加在一起，“稳定”成为更多年轻人在意的标签。这直接体现在选择考公、考编、考研的年轻人越来越多。数据显示，2022年国家公务员总报名人数突破202万人，较上年增长约52万人。而智联招聘发布的《2023大学生就业力调研报告》显示（调研时间：3月中旬至4月中旬），2023届毕业生选择单位就业比例从去年的50.4%上升到57.6%，倾向于一份稳定工作的大学生，比重进一步增加。2022年，智联招聘发布的调研报告也显示，44.4%毕业生希望能在国有企业工作，仅有17.4%的毕业生青睐民营企业。

近年来考公考编的火热，首先体现于竞争愈发激烈的报录比。2023年，国考计划招录3.71万人，但报名人数超过250万，岗位的平均竞争比为64:1。在2022年，国考报名人数212万人，实际录用人数仅3.12万，报录比甚至高达68:1。然而，国考的报名人数在2021年还是近150万。这意味着仅仅两年时间，报名人数增加了近百万，这还不包括各省市省考、事业编、教师岗、国企等考编人数。具体来看，2023年度国考竞争比最高的岗位是青海省税务局曲麻莱县税务局“一级行

政执法员(三)”一职，竞争比达6002:1。

除此之外，越来越多的高学历人才流入，也为考公考编增加了更大的火热讨论。2022年4月中旬，北京市朝阳区的一份拟录用人员公示名单披露：一名北京大学博士毕业生，成为北京市朝阳区酒仙桥街道2022年拟录用公务员，职位是城市管理执法岗。从这份公示名单看，报考者大多数都为名校毕业的硕士。对于海外名校留学回国的年轻人而言，这一现象同样存在。2023年5月至6月，北京、上海、杭州等城市先后公示了一批2023年度考试录用公务员拟录用名单。这些名单上确实出现了不少海外、境外院校毕业生。以文科见长的上海高校，近两年考公考编的学生至少占到30%，超过50%也很正常。

另一个热门趋势是：公众今天广泛讨论的年轻人考公考编，越来越倾向于应届毕业生。以2023年度国考为例，其中67.4%的岗位专门招录应届毕业生。这一趋势也使得广大非应届毕业生将目光投向限制更少的小城市，甚至是县乡级的岗位，这就使得有一些三线城市下属乡镇的公务员岗位，报录比也接近100:1。

每个人的就业选择，往往会糅合个人、家庭和社会因素。当代年轻人对于“考公考编”的态度，正在悄然转变。过去部分年轻人提到公务员，认为其“一眼看到头”，“缺乏发展前景”。但是这种看法正在被取代，越来越多年轻人不再被父母和家人“逼迫”去考，而是主动选择了这条路径。年轻人对自己人生阶段的目标设定，可以通过考公考编的方式最终去落地，另外，年轻人也

暂时没有家庭或者其他方面的束缚,有足够的时间与精力去参加考试。年轻人主动去考,将考公考编视为自我实现、自我认同的一种方式。无论是“95后”,或是“00后”,成长过程中经历过多次大考,年轻人具备了通过考试来获得发展机会的心理准备和备考经验,反而展露出一種“熟悉感”

伴随着考公考编在近年来成为更多在校学生的选择,各大高校和教师也在培养方式上作出了相应调整,以便更好地服务于年轻人的职业规划。浙江大学教育学院博士研究生方洁和联合国教科文组织国际农村教育研究与培训科研助理翁馨合作的论文——《“上岸”偏好:一流高校毕业生走向体制内的就业选择》梳理了“上岸”大学毕业生在初入就业市场时的心路历程。在这篇论文中,部分大学生就业选择时充满了迷茫、缺乏对职业的整体规划。“迷茫”是就业过程中最高频率出现的状态。对于当代的大部分高校学生而言,他们在入学之际,甚至临近毕业之时缺乏职业规划与人生规划,这从一定程度上造成了择业的仓促与被动。为了减少学生在大学期间的迷茫,让学生从一进校就开始接触职业规划,找到自己的优势和兴趣所在学校,成为高校努力的方向。在教师 and 学校的积极引导下,年轻人在校期间得以有更多机会了解考公考编,也思考自身是否适合报考。

1.2 研究过程及方法

本次研究聚焦天津市 2023 年 7 月毕业,参加考公考编的学生,采用滚雪球抽样的方法选取五位访谈对象,对他们进行了 2-3 次深度访谈。以这一群体作为研究一方面是因为访谈对象容易联系,另一方面是这届学生成为了考公考编中的最新人马,更能反映当下这一群体的情况,具有时代性。

在收集资料时,研究者进行了两轮线上的结构式访谈。2024 年 1 月对 5 位受访者进行第一次线上访谈,2024 年 2 月进行第二次线上访谈。访谈时经被访者同意均进行录音。整体来看,被访者中女性比例较大,学校、专业以及家庭背景各异,保证的样本的丰富性。

2 在不确定中寻求稳定

从社会环境的风险因素来看,随着社会我们国家目前就业环境不容乐观,政府垄断了绝大部分的社会资源,可以说中国是一个政府主导的社会;与此同时,其他行业的竞争激烈,工资待遇相对又不稳定,恶劣的就业环

境以及竞争压力促使高校大学生的就业心理逐渐向着“求稳”转变。从社会环境的保护因素来看,我国现行的社会保障制度还不能较好地承担起保护弱势群体的职能,就整个社会保障制度而言,目前基本上局限于传统的框框之内,即主要着眼于单位保障向社会保障的转变。不论是保障主体的多元化、保障资金统筹的社会化,还是建立独立于企事业单位之外的社会保障体系,保障资金的社会化发放,基本上是针对原有保障制度的改革而言的,其覆盖面、深入程度等方面仍有太多局限。与此相比,具有高度社会保障优势的公务员职业就成了大家共同追逐的岗位。新冠疫情的影响加剧了人们的风险意识,疫情带来的疤痕效应在大学生的就业选择中造成影响,他们更倾向于选择抗风险能力更强的工作。有部分原因显示大学生之所以如此热衷于报考公务员是因为在政府机关工作“有房、有钱、有面子”,在当代 95 后 00 后选择考公考编的原因中,自我实现占很大一部分原因。当代年轻人思想观念的转变,也是他们主动求稳的重要原因。

3 在追求稳定中面临着更大的不确定

通过分析访谈资料我们不难看出,尽管考公考编被同学们认为是对稳定的追求,但是不难看出他们在这个过程中也承受着更大的不确定性。这种不确定表现在社会政策方面,由于每年社会环境的变化,导致考试公考每年都会有变化,这就使得考生要随时关注考试变化,这可能会影响他们的报考单位,报考竞争比例等这对于他们来说,是时刻需要考虑到的不确定因素。其次对于他们来说,考试的结果永远是未知的不确定,只要还没上岸,参加考试就意味着他们要承受考试结果的不确定。最后是在结果确定后的不确定,备考人都会面对失败后的犹豫,是选择继续考试,还是寻找工作往往是很多考公人失败后会纠结的问题,面对就业市场的变化莫测,长时间的与社会脱节进行考试,使得他们在就业市场上找到满意的工作成为更大的不确定。即便是考公成功后,仍然可能会面临未来职业选择的不确定,当然那就是再之后需要考虑的问题。

4 在变动中积极寻找方向——高校教育的责任重大

站在个人视角上,大学生选择考公考编无可厚非。但是,读书的“尽头”,绝不应是考公考编。大学生的

择业观念同当前的就业市场和社会氛围有很大关系,追求稳定,因此想要考公考编的高学历人才固然不应该被苛责,但是就业环境对学生的引导作用更应该被关注。要让大学生理性认识就业市场,拥有更广阔的成长空间,就应该多管齐下,加强学生就业指导,营造良好的择业就业氛围。之所以人们对考公考编趋之若鹜,在很大程度上同体制内工作的优越性有关。因为此类工作的保障性和安全性较强,而且社会地位和福利待遇也较好。当前,全球处于百年未有之大变局,我国也面临“后疫情时代”的国内外挑战,由此带来的高度不确定性,也使考公考编备受青睐。然而,热潮之下,不少学生对各类用人单位的实际情况缺乏足够了解,往往单纯听信考公考编的好处,而对其可能存在的局限和问题不够关注。实际上,并非所有人都适合在体制内工作,大学生也不应盲目“随大流”,跟风考公考编。理性评估个人特征,并选择更加匹配的工作部门和岗位,才是最好的人才配置方案。对高校而言,要为学生创造更广阔的择业空间,需要加强校内就业指导,缩小就业市场供需双方的信息差,推动研究生树立正确的择业观念。有条件的高校,可以和相关企业建立合作机制,为学生提供在校期间的实习实践机会,使他们加强对非公部门的了解,并因此而扭转就业观念。随着新业态特别是灵活就业的兴起,越来越多的人选择自主创业,而对那些有意创业的大学生而言,政府倘若能对他们“扶上马、拉一把”,也是好事一件。各级有关部门可以推出更多富有含金量的创新创业支持计划,吸引研究生自主创业。比如,在启动基金、创业指导、住房配套、创新氛围等方面提供有力支撑,就有助于让年轻人摆脱后顾之忧,大胆创新创业。对于有创业意愿的学生,学校也可以适当延长学制,提供更加弹性化的配套课程支持。与此同时,全社会也要营造更加包容友好的社会氛围,使年轻人敢于尝试不同的职业发展路径。全社会都要打破刻板印象,不应单纯

以一个人的就业单位性质来衡量成功与否,而要更多关注人才是否能够找到自己称心如意的工作,能否在工作岗位上施展才华,激励年轻人大胆选择,不走寻常路,并开辟更多适合年轻人的职业新路。

参考文献

- [1]李春玲.风险与竞争加剧环境下大学生就业选择变化研究[J].中国青年社会科学,2023,42(05):19-29. DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2023.05.011.
- [2]任学敏.“三全育人”视角下高校毕业生“慢就业”破解路径探析[J].山西青年,2023,(09):130-132.
- [3]刘潞.后疫情时代财经类专业毕业生就业现状分析及对策研究[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2022,(05):145-148.
- [4]刘成斌,张晏郡.向体制内卷:疫情风险对大学生就业价值观的影响[J].江汉学术,2021,40(04):5-13. DOI:10.16388/j.cnki.cn42-1843/c.2021.04.001.
- [5]李海燕.缘何青睐公考?——对西藏师范类大学生的实证分析[J].西藏民族大学学报(哲学社会科学版),2020,41(05):98-102+108.
- [6]张博鸿,季丹丹.后“铁饭碗时代”大学生“公考”及就业取向变化[J].新西部(理论版),2016,(04):91+55.
- [7]曹国强.对高校大学生“公考热”的几点思考——以中国矿业大学为例[J].开封教育学院学报,2015,35(05):290-291.
- [8]张明杰.从“公考热”探析大学生择业渠道的缺失[J].青春岁月,2012,(02):106.

作者简介:牛亚兰(1999年11月),女,汉族,山西省晋城市,学生,研究生在读,天津理工大学,儿童青少年社会工作。