

高校毕业生就业观念变化带来的困境及对策

陈思吉

宜宾学院, 四川宜宾, 644000;

摘要: 本文基于“全国高校毕业生就业”数据,对高校毕业生的就业形势及就业观念变化带来的困境以及相应对策进行了分析。本文通过分析发现,高校毕业生就业出现了“考研热”、“考证热”、“慢就业”、“一线城市情节”等情况,并带来了经济发达区域和不发达区域之间差距更大、教育资源浪费、影响结婚及生育率等困境。在目前经济背景下,要破除高校毕业生就业变化观念带来的困境,政府需要不断强化就业环境营造,同时高校要持续完善专业设置。

关键词: 高校毕业生; 就业观念; 慢就业

DOI: 10.64216/3080-1516.26.01.079

1 高校就业生形势

1.1 就业形势的变化

根据教育部统计发布数据,2024年我国高校大学毕业生达到1179万人,同比2023年增加21万人,再创历史新高,“保就业”成为我国最大的民生事务之一,而高校毕业生的就业情况更是就业工作中的重中之重,虽然国家近几年出台了诸如“国聘就业”“访企拓岗”等工作,但是长期来看,2023年高校毕业生单位就业率仅有57.6%,高校毕业生就业难、企业招工难、长期稳定就业率低等问题依旧存在,而近几年伴随着互联网经济的兴起、AI技术的突破、人口老龄化变化、地区冲突加剧,全球的就业都在发生深刻的变化。

高校里面学习到的知识很快被更新迭代,学到的技能与企业需求岗位不匹配,这些都对高校毕业生就业后的工作环境、工作地位乃至工作尊严带来了不利的影响。对于企业而言,复杂的市场变化,需要更多新岗位,淘汰许多旧岗位,就整个劳动市场而言,如同蒸汽时代和电气时代的演进一般,可以预见未来将有许多工作消失,同样也会有许多工作开始出现。

1.2 高校毕业生毕业选择

基于就业环境的巨大变化,近年来我国出现了“考公热”“考研热”“考证热”“迟就业”等热点现象。

一是“考公热”。近年来由于“35岁裁员危机”及社会提供就业岗位减少等原因,许多高校毕业生更加追求稳定的工作,而公务员、事业单位等由财政拨款的单位毋庸置疑是目前最稳定的职业之一,该部分岗位较社会其他岗位而言拥有较为稳定的收入和相对较高的社

会地位,导致大量高校毕业生涌入该类考试中去,为了缓解公务员岗位粥多僧少的情况,2024年国考又一次进行了扩招,招录人数接近四万人,但最终招录仍然百不存一,竞争非常激烈,考公热对于个人来看是求稳的理性选择,但从社会层面来看,体现出的社会价值相对较低。其本质上反映了高校毕业生对单位性质和工作经济价值及社会地位的看重。

二是“考证热”。主要是指在目前就业压力比较大的情况下,主要是高校毕业生选择考取社会上较为认可的各类职业资格证书、资格证书、认证证书等证书的一种现象,目前大学生热衷的证书主要分为三类,一是校园通用型证书,如雅思、托福、计算机等级证书等;二是就业资格证书,如教师资格证、会计从业资格证、导游证等;三是核心能力型证书,如驾驶证、注册会计师、人力资源管理证等。并且随着近几年大数据、自媒体等快速兴起,还诞生了许多“小众”证书如全媒体运营师、人工智能训练师等等。出于对取得未来就业优势的渴望,许多大学生前赴后继进入了“考证大军”。本文通过查询近几年公开考试信息发现,在2022年的教师资格证考试中报名人数高达1144.2万人次,报名人数已经超过了2022年应届大学生毕业人数。“考证热”的本质,是高校毕业生面对不够明朗的就业前景,希望通过证书提供更多自身能力的佐证,从而在就业竞争中占据优势的一种表现。

三是“慢就业”。通常是指高校毕业生通过考研、支教、创业考察等方式缓慢进行就业的一种方式。基于新锦成研究院《2024大学生就业质量研究》的数据,目前从专科到硕士毕业生各个学历层次均出现“慢就业”特征。一方面高校毕业生总量逐年提升,但受全球经济

下行影响,就业市场岗位供给不能完成满足高校毕业生的就业需求,毕业与就业结构性矛盾仍较为突出;另一方面,许多高校毕业生的就业预期较高,对当前环境的形势预估不足,对不符合自身希望的工作采取不就业的态度,以及许多家长对高校毕业生的支持也促使该现象产生。根据公开数据显示,2024 年高校毕业生“慢就业”比重已从 2022 年的 15.9%增长到 19.1%。

四是“一线城市情结”。由于一线及新一线城市等大都市效应,一方面能够给毕业生提供更多就业机会、更好就业环境、更多晋升空间,以及更好的生活、教育、医疗等公共服务,另一方面一线城市也在逐步进行产业疏解和更强大的人才扶持政策,导致高校毕业生更加青睐大都市,根据公开数据显示,2024 年简历投递前五的城市均为一线及新一线城市,成都等城市的简历投递量环比增加 40%,超越上海、广州。

2 理论基础与文献综述

大学生就业观念一般是指高校大学毕业生在大学毕业后对未来职业选择的基本看法、态度、意愿、认知等。而这些认知会极大地受到社会及就业市场环境的变化而发生改变,近年来就业市场的严峻和互联网的兴起所打破的信息壁垒,使得大量毕业生在认知上愈发趋同,所以本文前期所述的“考公热”“考证热”“慢就业”等等热点现象所占据的就业比例越来越高,这些现象所对应的观念都可以用很多种理论进行解释,本文主要使用马斯洛需求层次理论来进行分析。

马斯洛需求层次理论认为,人最重要也是最基础的需求是生理的需要,即拥有食物、睡眠等需要,第二层次的需要则是安全的需要,而安全中的重要因素则是稳定的环境,“考公热”则可以用这一理论进行解释,稳定的工作环境是绝大多数人追求的,而目前社会上的诸多“35 岁就业危机”则打破了很多高校毕业生的安全感,通过“考公”则更有可能获得一个稳定的工作环境和上升空间。

“考证热”和“慢就业”“一线城市情节”则可以用自我实现的需要这一层次来解释,“考证”“考研”、毕业后学习了解市场以及到更加有竞争力的区域去就业等本质上是学习知识和提升自己的竞争能力,提升自身的能力能够满足自身对自我实现的需求,而当自身能力提升与未来就业挂钩时则更大地促使了“考证热”这一现象。因为一方面是满足自身,另一方面也是通过找到一份满意的工作来获得受尊重的需要。

3 观念变化所带来的困境

3.1 经济发达区域和不发达区域之间差距更大

受高校所在地经济发展程度与高校大学生毕业观念的影响,经济发达的城市在吸引高校毕业生方面更有优势,在经济发达地区就学的毕业生倾向于在经济发达地区和大城市就业,而在经济相对落后地区就学的毕业生出于对未来职业生涯发展的渴望也倾向于前往大城市就业,近年来,各大城市为了提升自身城市竞争力,出台的各类人才政策所导致的“抢人大战”,也侧面加重了这种困境,因为从结果上看,也是一、二线城市受益更加明显,中西部及中小城市由于资源、政策的缺乏,在吸引高校毕业生上的表现不尽人意。

3.2 教育资源浪费

根据前程无忧网站公开发布的文件《2023 职场人理想工作与求职调查》显示,大多数年轻人更加倾向于选择“钱多、事少、离家近”的工作岗位,而显然目前社会上绝大多数企业和单位无法提供该部分岗位,一部分学生则选择“慢就业”“考证”等作为应对的方式,许多学生考的证书与大学专业完全不符合,只是为了达到部分企业的标准,浪费教育资源。并且随着高校专业设置自主性的增加,一些高校一方面进行扩招,另一方面在生源抢夺越来越激烈的背景下,也逐步在采取设置热门专业的方式来迎合社会大众的心理,争取更多学生入学,但是由于专业设置和市场需求变化之间的时间剪刀差,导致一些专业在毕业前还是企事业单位需求的热门职业,大家扎堆进入之后,四年后则变成了市场“滞销专业”。导致大量的教育资源被浪费。

3.3 影响结婚及生育率

张翠玲、庄亚儿、姜玉等合写的论文《中国女性终身不育水平估计——基于第七次全国人口普查数据的分析》,其中分析得到一个结论:女性受教育或者学历程度越高,生育率相对会有所降低,其原因主要是因为随着学历的升高,人们会越来越重视婚恋的质量,当前处于慢就业和未就业的青年越来越多,他们一方面对婚姻要求高,另一方面则是没有稳定的收入来源,不能承受高昂的婚恋及生育开支,在当前社会环境下,很多人选择推迟结婚与生育,甚至一部分人选择不结婚和不育,根据民政部数据显示 2023 年我国结婚登记数据仅为 813 万余,仅为 2013 年高峰时的 60%。

4 针对高校毕业生就业观念变化的对策

显而易见的是“考公热”“慢就业”等就业观念引发的现象带来的社会问题 and 经济问题较为严重,针对高校毕业生这些观念的变化,社会各个层级应当积极应对

4.1 在政府方面,不断强化就业环境营造

“慢就业”“考公热”等观念的诞生,与当前就业形势较为严峻有非常大的关系,要想扭转这些观念,一定要从就业环境上去进行引导。

一是鼓励中小企业设岗多招,强化民营中小企业的吸引能力,让其成为三、四线城市吸纳高校毕业生的主力军,为中小企业提供税收、资金方面补贴,可以与其稳定吸纳高校毕业生人数进行挂钩,同时培养出更多新型岗位,让其对高知识的大学毕业生有更多需求,避免企业“为招人而招人”。二是鼓励大中企业扩招稳招,对于大型企业,特别是央企、国企而言,促进就业,稳定就业本就是其应尽的社会责任,建议将高校毕业生就业吸纳能力纳入国企经营业绩考核,同时国资委给予额外人工成本追加,避免大量企业因为人工工资成本总额所限而不敢大量招聘。三是强化产业转型升级过程中的劳动密集型产业培育,人力资源结构调整是一个相对较长周期的过程,所以在产业结构调整上,不宜过于超前,避免大量高新企业涌入,由于没有其他行业吸纳剩余劳动力,导致大量劳动力失业,建议在产业升级的同时适当强化制造业、服务业等劳动密集型产业的培育。四是建立和健全全国性的就业信息交互平台,最大限度打破信息壁垒,帮助高校毕业生全面掌握就业信息和自身情况,同时结合不同地区出现的二元就业分化局面,提供分区域的就业供需清单,帮助企业和高校毕业生增加接触点。

4.2 在高校方面,持续完善专业设置

一些高校在设置专业时,缺乏对市场环境的科学预测,导致专业设置与高校毕业后的就业市场相脱节,再加上长期以来的重理论轻实践的专业指导,导致许多高校毕业生在就业市场竞争力薄弱。要想扭转这种情况,首要的则是完善专业设置

二是高校在设置专业时不能跟风设置,一味地迎合当下热点专业,不顾及自身实力与市场需求度,让各种专业层出不穷。建议一是要设立更加严谨的专业设置要求,要综合评估师资力量、学校条件、社会需求等要素,

各方面符合条件并经主管部门审核后才可以新设置专业。二是开设专业就业指导课程,同时强化就业指导老师队伍力量,针对不同专业、不同优势、不同性格的学生提供个性化就业指导,给学生树立清晰的职业目标,并给出切实可行的建议。

综上所述,大学生的就业观念变化更多偏向于追求稳定、幸福、高薪,加之就业环境的相对恶化,主要造成了“考证热”“考公热”“慢就业”等社会现象,进一步引起了经济发达区域和不发达区域之间差距更加巨大、社会经济发展出现不稳定、结婚及生育率降低等问题,所以从政府社会以及高校之间形成合力,共同推进就业工作,对高校毕业生高质量就业至关重要。

参考文献

- [1] 李秀玫,陈安妮,黄荣贵. 理性化与工具化:大学生就业观念的十年变迁(2015—2025)[J]. 青年探索,2025,(05):28-43.
- [2] 高树文,邵欣霞. 新时期大学生就业价值观念取向变化研究[J]. 教育与职业,2016,(16):78-80.
- [3] 任鹤飞,王育飞. 解决大学生就业问题需转换思想观念[J]. 人民论坛,2015,(23):162-164.
- [4] 付译萱,张颂. 高校大学生慢就业精准帮扶的对策[J]. 山西财经大学学报,2025,47(S2):211-213.
- [5] 薛艳,张奕萌,王以梁. 职业心理学视角下核心自我评价对大学生就业能力的影响机制[J]. 教育发展研究,2025,45(05):77-84.
- [6] 徐晓丽,丁晓蕾. 跨越求职“独木桥”:大学生职业准备困境与破局路径[J]. 学海,2024,(06):94-102.
- [7] 刘超,王璐. “人才荒”与“就业难”——重审20世纪30年代中国大学生的就业困局[J]. 清华大学教育研究,2024,45(05):148-160.
- [8] 洪文建,陈春梅. 大学生就业现实困境及其破解路径研究[J]. 中国高等教育,2024,(19):60-64.
- [9] 杨文杰. 当前世界就业形势对大学生就业创业的启示——评《世界就业和社会展望(2022年趋势)》[J]. 国际经济合作,2024,40(05):95.
- [10] 罗仲尤. 有效引导高校毕业生就业观的创新力作——评钟秋明新著《高校毕业生就业观研究》[J]. 大学教育科学,2024,(05):2.

作者简介:陈思吉(1994.03-),女,汉族,四川珙县,助教,硕士研究生,研究方向:大学生就业及综合素质培养。