

普通大学毕业生“慢就业”心态及初职获得过程研究

李洋洋

云南民族大学 云南省昆明市 650504

摘要: 就业是民生之本,近年来,大学毕业生“慢就业”的现象越来越突出,对此,人们持有不同的观点,有人认为这些大学生逃避就业压力、缺乏社会担当,也有人认为这是社会进步的一种表现。本文基于“慢就业”及初职期待的现实情况、现有文献资料以及对“慢就业”毕业生、负责就业统计的社区工作人员、“慢就业”毕业生的家长进行的深度访谈,确定了2个可能对“慢就业”产生影响的因素,分别是个人因素、家庭因素,其中个人因素影响最大。

关键词: “慢就业”;初职获得;择业观

引言

经历了3年新冠疫情冲击,当前经济正向好发展。但从教育部发布的高校毕业生数据来看,就业规模十分庞大,2023年高校毕业生人数更是将达1158万人,创历史新高。在此就业形势下,国务院办公厅及时发布《关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》,提出五方面针对性的政策安排,在一定程度上能够解决当前“就业难”的问题。但有相关研究表明,目前毕业生就业市场供需不平衡,招聘需求下降,求职人数上升的结构性矛盾依然凸显,严峻的就业现实使得大学生群体的就业心态受到一定影响,“慢就业”开始流行起来,就业选择及初职获得情况在此背景下也受到一定影响。

1. 大学生“慢就业”及初职获得的现状分析

1.1 “慢就业”基本现状

表1 历年本科生“慢就业”情况

年份	本科毕业生人数/万	准备考研/百分比	待就业/百分比	“慢就业”/百分比	“慢就业”人数/万
2017届	384.2万	2.7	4.3	7	26.9
2018届	386.8万	3.3	4.2	7.5	29.0
2019届	394.3万	4.5	4.4	8.9	35.1
2020届	420.5万	5.8	5.2	11	46.3
2021届	428.09万	6.5	5.7	12.2	52.2

数据来源:《中国本科生就业报告2022》、中华人民共和国教育部

1.2 大学生“慢就业”心态分析

根据《中国本科生就业报告》和教育部相关数据显示,选择考研的人数逐年上升,近五年变化3.8个百分点,考研成为“慢就业”的主要表现方式之一。在访谈中发现“慢就业”毕业生以考公、考编、考研、考证为主,少数在观察市

近年来,大学生“慢就业”问题逐渐成为社会热点和焦点。从某种意义上来说,毕业生的初职获得时长在一定程度上能体现就业难问题的解决成效。本文将“慢就业”行为操作化为毕业生毕业半年至两年后的就业去向。

本部分以《本科生就业报告2022》为基础,对2022届毕业生“慢就业”行为的部分状况进行分析。本文中的升学和待就业都符合“慢就业”,因此将准备考研和待就业学生视作“慢就业”人员。据根据表1数据显示,准备考研和待就业的毕业生比例持续上涨,2021届选择“慢就业”的本科生约为52.2万人,五年间约增加了25.3万人。其中,2021年比上年增加了约5.9万人。综上本科毕业生“慢就业”的人数正在逐年增加,“慢就业”现象一般化的范围正扩散开来。

场为求职做准备,目的是获得满意的初职,但结果多不如人意,多数受访者是消极“慢就业”,其初职获得的实际情况不乐观,就业稳定性也因此受一定影响,在此基础上出现“慢就业”——“懒就业”——“不就业”以致就业难的恶性循环。究其原因,可根据劳动力市场分割理论的市场分化和有限理

性选择理论效用最大化的内容，去解释该现象。具体如下：

目前就业形势日益严峻，主要劳动力市场的工作机会有限，而毕业生就业规模较大，在此情况下，就业期待较高的毕业生在对就业形势作出判断后，为获得主要部门的就业机会而“慢就业”。在此期间一边提升学历、锻炼求职技能，一边等待就业形势改善，但因长期接触不到真实的职场环境，就业期待得不到验证，顺利就业后，理想职业与实际初职之间的落差在一定程度上影响毕业生的就业稳定性。“慢就业”促进就业的正向作用未发挥至实处，继而由“慢就业”逐渐转变为“不就业”，就业压力未得到有效缓解，反而增加，因此正确看待“慢就业”对于促进就业有一定意义。

表 2 受访者的“慢就业”时长及初职现状

姓名	“慢就业”时长	初职是否符合期待
徐同学	12 个月以上	否
谢同学	12 个月以上	否
文同学	12 个月以上	否
曾同学	12 个月	否
高同学	8 个月	否

注：毕业前就业去向明确的受访者，以其就业去向呈现于表中

1.3 “慢就业”视角下大学生初职获得比对分析

1.3.1 被动“慢就业”致使理想初职期待落空

因高校扩招和疫情 3 年冲击等原因，就业规模庞大，劳动力市场吸纳就业能力不足，就业市场供需不平衡，使得上一届毕业生“卷”下一届毕业生的就业机会，部分毕业生被迫“慢就业”。在此基础上根据劳动力市场分割理论中市场分化的内容可知，主要部门的工作机会有限且岗位要求“虚高”，“唯学历论”拔得头筹。院校竞争力较低、学历不出众的学生只能去适应，被迫“慢就业”。

文同学：“我大三就开始考公了，但离进面还差得远。之后就一直在投简历，好的企业要么是看不上我的学历，要么就是觉得我学校差，之后就找了个包吃住的工作，下班后准备考试，但 21 年国家线大幅上涨，没进复试名单。”

1.3.2 主动“慢就业”促其获得理想初职

根据有限理性选择理论中效用最大化和社会资本理论中人脉关系网的内容，结合访谈资料了解到，部分毕业生因职业生涯规划不清，临近毕业时求职技能不足，求职遇阻，继而选择“慢就业”。在此期间通过各种方式增强自身综合素质能力，待业期结束后顺利获得理想初职。此外还有部分家庭经济条件、家庭关系较好的毕业生，在了解就业形势、

就业环境后，认为提升学历对就业更有利，继而选择“慢就业”。

高同学：“我一毕业就是“三无人员”（无任职、无奖项、无证书），校招的时候人都傻了，简历还是去百度上学的，到面试现场嘴跟封上了一样，没什么信心继续去面试，想多花点时间去锻炼自己。毕业大概是七八个月以后，就找到工作了，在一家银行上班，我挺满意的，离家近，工资也还行。”

1.3.3 正确看待“慢就业”职业理想终实现

相关研究表明，对于积极主动、科学的“慢”，大众不应过于苛刻。“慢就业”作为新型就业选择之一，在一定程度上体现着当代大学生对于美好生活的追求，不应以刻板印象看待这一行为，给予其适度的发展空间未尝不是一件好事。

曾同学：“大三时我觉得我还没有毕业走出校门，想给自己个机会，再上一个台阶。妈妈知道我的想法后也说这个社会的竞争只会越来越大，研究生毕业以后选择的空间会更大，条件也更优越，机会错过了就没有了，考不上再准备 22 年的公务员考试就可以了。后来失败的时候也没太难受，又考了一年，结果没有让我失望，顺利上岸了，希望毕业后能得到一个好结果。”

综上所述，“慢就业”已成为新的就业选择之一，若不正确看待会适得其反，从“慢就业”变成“懒就业”最终成为“不就业”。因而了解“慢就业”心态的产生原因对于解决就业难问题有一定意义。

2. 大学生“慢就业”心态及初职获得的影响因素分析

这一部分以劳动力市场分割理论的两极分化、有限理性选择理论的效用最大化、社会资本理论中人脉关系网等内容为基础，进一步结合毕业生的访谈内容，对“慢就业”心态的影响因素进行了探索，将影响因素划分为个人因素、家庭因素和社会因素，在此基础上探究“慢就业”行为下理想职业与初职获得的实际情况。

2.1 个人因素对大学生“慢就业”心态及初职获得的影响

2.1.1 返乡被动“慢就业”，机会不足就业慢

个人因素是导致毕业生选择“慢就业”最直接的原因，且会出现与就业相关的一系列连锁反应：毕业生的综合素质能力、职业生涯规划、就业观及择业观，对毕业生的就业心态产生一定影响，继而做出“慢就业”行为，在此基础上其理想职业与初职期待之间的无奈及对就业稳定性产生一定

影响。根据对劳动力市场分割理论中市场分化内容的理解,在访谈中发现,部分毕业生的职业规划十分清晰,本是好事,但因对“就业地”十分执着,返乡后出现“有业不就”的现象,使得初职获得时间过长,难以真正接触职场环境,就业期待得不到验证,“慢就业”的结果往往不如人意。

谢同学在省外上学,在填写报考志愿时想着大城市的普通大学院校竞争力和学历认可程度会比家乡的情况好一些,就业机会也多一些,他本人在大三到大四临近毕业季的时候,参加了很多场面试,机会确实很多,并且顺利通过了面试,但他说做这一切只是为了锻炼求职技能,对于就业去向有一个硬性要求,那就是必须回到家乡工作,但是家乡是个小城市,就业机会不如在学校多,于是他在毕业一年后都没有找到符合他自己期待的工作,目前待业在家。

2.1.2 高学历低能力,理想初职难获得

根据有限理性选择理论效用最大化和社会资本理论中人脉关系网的内容,结合访谈发现,部分毕业生因自身职业规划不清,综合素质能力不足,空有学历在身,难以应对目前严峻的就业形势,继而“慢就业”,在此基础上因受父母择业观的影响,未加以考虑接受父母人脉关系的帮助,进入体制内工作后,出现理想与现实不符的情况,就业稳定性受一定影响。

徐同学:“一直想去当老师,但考了很久,毕业也没拿到教师资格证。想去参加招聘,但必须要有教师资格证,我又连最基础的都没有。毕业以后就特别后悔,因为身边的朋友都已经工作或者考证成功了,又因为自己毕业后很难再系统地去备考,只能一边找工作,一边准备考试。之后家里安排我到辅导机构里去当幼小衔接班的老师。这工作我不是很喜欢,小孩太调皮了,打不得骂不得,我带的班成绩又不太好,老被投诉。感觉再干下去会折寿。”

此外还有部分毕业生因求职技能不足,在求职时困难重重。例如林同学投了一百多份简历,一封面试邮件都未收到,在很大程度上能说明他们在第一环节一筛选简历,就被刷掉了。

2.2 家庭因素对大学生“慢就业”心态及初职获得的影响

2.2.1 家庭关系“助”就业,初职获得遇困难

有研究表明,家庭因素对大学生的就业选择产生显著影响。根据社会资本理论中人脉关系网的内容,结合访谈发现,部分家庭条件较好、家庭关系融洽、父母社会地位较高

的毕业生“慢就业”可能性较大。例如部分毕业生决定“慢就业”后,会得到家长支持。有的家长还会向子女传达主要部门工作岗位的内部消息,甚至将子女的信息直接发给“内部人员”,提高其入职可能性。此外还有部分家长传统的就业观、择业观内化到子女身上,认为参加体制内的工作既体面又稳定,因而在子女决定“慢就业”后,他们会给予各方面支持,利用自己的人脉积极地为子女争取主要部门的工作机会。

在此基础上部分择业观不太成熟的毕业生,受影响盲目追求体制内工作,顺利入职后,因理想与现实的落差,就业稳定性受到一定影响,继而就业压力未得到有效缓解。反之,适度利用社会资本,自主择业的毕业生,其理想职业与现实情况的差距较小,就业稳定性则较高。

赵同学:“我家庭条件在本地还算不错,在我告诉父母不打算立马就业后,她们都支持。在我毕业后的这段时间,家里还在给我生活费。也经常会给我发事业编这些单位的招聘推文、有时候还会带我去见一下在这些单位里工作的伯伯、伯母他们,我感觉她们可能希望我也可以进入体制内工作。正式入职后,我对这个工作不是很满意,工作压力挺大的,经常需要去了解民众情况,没有足够的时间去做我自己想做的事情,工资也不高,感觉自己这几年没有什么进步。”

陆伯伯:“我们孩子大三的时候,问过她对自己的职业规划是什么样子的,她说没想好到底考研还是考公,根本不了解,我们想着现在还有能力养她几年,就没太强迫她。之后孩子想就业,正好朋友那会放几个岗位,目前还没发布消息,她自己也觉得是个不错的机会,就安心去准备这个岗位的考试内容了,在备考期间,我那朋友还让孩子去她那里实习了半个月,带孩子去认识了领导,熟悉了一下岗位职责什么的,最后孩子考上了。孩子目前对自己的工作挺满意的。”

通过对效用最大化及人脉关系网内容的理解,结合访谈发现,部分毕业生因家庭关系的影响,形成享乐主义牵头的就业观,就业稳定性较低。而因家庭变故导致性格内向、易敏感的毕业生出现就业难问题的可能性较大。此外还有部分毕业生因承担家庭经济压力较小,家长对其“慢就业”表示支持,心理压力较小,继而主动“慢就业”。但因受其父母传统就业观、择业观的影响,初职期待落空,就业稳定性不足。

结语

本文基于对普通大学毕业生“慢就业”与初职获得相关文献的回顾,选用劳动力市场分割理论、有限理性选择理论以及社会资本理论,对研究对象进行访谈,了解到“慢就业”心态的产生受个人、家庭两方面的影响。在“慢就业”行为下,毕业生的初职获得也受影响。研究发现,若利用好“慢就业”的待业期,有助于促进就业,在一定程度上能帮助毕业生找到符合自身就业期待的初职,因而增强就业稳定性,对于缓解就业压力有一定的帮助。

参考文献

[1] 毛宇飞,曾湘泉. 新冠肺炎疫情对高校毕业生就业的影响——来自招聘网站数据的经验证据[J]. 学术研究, 2022(01): 104-110.

[2] 刘宇文. 当前高校毕业生“慢就业”现象研究[J]. 人民论坛·学术前沿, 2019(20): 69-75.

[3] 祝毅,张顺. 教育与家庭地位影响青年初职地位获得的相对强度:1977-2014[J]. 复旦教育论坛, 2020, 18(06): 79-86.

[4] 刘圆,陈叙龙. 分割理论,剖析“慢就业”[J]. 人力资源, 2022(04): 101-103.

[5] 梁福秋. 理性与选择——西蒙的有限理性理论与科尔曼的理性选择理论比较研究[J]. 科教导刊(中旬刊), 2011(18): 113-114.

[6] 黄振霞,周岚峰. 大学生就业选择中的家庭因素探析——基于福建省六所高校毕业生的调查研究[J]. 黑龙江高教研究, 2016(01): 113-116.