

# 高校毕业生“慢就业”现象的根源与现实破解路径

何韶华 成雨欣

宁夏大学

**摘要：**促进就业特别是高校毕业生就业，关乎经济持续健康发展、民生改善和社会大局稳定的重要保障。高校“慢就业”逐渐成为新时代高校就业工作的一个突出问题。“慢就业”现象背后的根源是什么，如何破解高校毕业生“慢就业”现象，并提出一套行之有效的实践路径，关乎国计民生，同时也是一所学校人才培养能力和教学质量直接体现。本文以“四个精准”就业工作体系为例，探讨在高校毕业生规模、增量创历史新高，就业形势复杂严峻的背景下，如何破解“慢就业”现象，促进高校毕业生更加充分更高质量就业。

**关键词：**高校毕业生；慢就业破解路径；四个精准

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.01.175

## 引言

党和国家高度重视毕业生就业工作，习近平总书记强调“要切实做好高校毕业生就业工作，千方百计帮助高校毕业生就业”。<sup>[1]</sup>当前各项稳就业、保就业的举措进一步落地显效，经济回暖明显，有效地带动了就业需求，为确保就业大局稳定提供了坚强有力的保障。

促进就业尤其是高校毕业生就业，是实现经济持续健康发展、民生改善和社会大局稳定的重要保障。<sup>[2]</sup>党的十八大以来，在就业优先战略的导向下，党和政府围绕毕业生就业工作推出了一系列有针对性、有实效性的政策举措。在中国共产党的坚强领导下，我国就业工作取得历史性成就、发生历史性变革，就业总量持续增长，就业结构不断优化，高校毕业生毕业去向落实率和就业质量也在逐年增高。但就业工作面临的总量压力和结构性矛盾依然存在，新的就业现象和就业问题也开始逐步出现，聚焦高校，“慢就业”逐渐成为新时代高校就业工作的一个突出问题。

## 一、高校毕业生“慢就业”现象的总体分析

### （一）“慢就业”的内涵

“慢就业”“主动不就业”在当前高校毕业生中日益凸显。针对这一现象，有一个国际通用名称——“尼特族”（NEET），泛指年龄在16岁至35岁之间，不升学、不就业、不进修或不参加就业辅导三种状态并存的社会群体。<sup>[3]</sup>根据国际劳工组织发布的《2020年全球青年就业趋势报告》和《2022年全球青年就业趋势报告》显示，“尼特族”青年在全球有将近五分之一。虽然在国际社会和各国政府采取积极稳就业、保就业措施的共同努力下，岗位供给能力慢慢恢复，技能培训计划逐步增多，青年失业率在逐步回落至疫情前水平。但整体就业形式依旧严峻，人力资源供给予岗位需求不匹配以及就业结构性矛盾突出，高校毕业生就业压力仍然较大，这表明“慢就业”现象已然成为困扰各国的全球趋势性

问题，“尼特族”人群仍需要重点关注。

### （二）“慢就业”的类型

“慢就业”作为当下新衍生的一种关于大学生择业观的就业现象，按照就业动机，划分为积极“慢就业”和消极“慢就业”两种类型。积极“慢就业”的状态主要表现为，毕业生对自己未来的人生规划和职业发展有着比较清晰的目标和规划，他们主动选择利用这段间隔的时间来提升自己的综合素质，丰富自己的人生阅历和学识经验，所以主动选择推迟就业或暂时不就业，以期寻求一份待遇佳、质量高的工作。主要包括这几类人群：一是考公、考编类，受经济形势影响，加之父母家庭对“编制”和“铁饭碗”的看重，毕业生“求稳”心态加重，希望能进入机关、事业单位、国企等体制内就业的愿望比较强烈。但公考“逢进必考”，考试难度系数大，招录人数又少，这就导致了学生要延缓就业，专职备考，以提升通过的可能性。二是升学深造类：我国的高等教育已从精英教育逐步转化为大众化就业，加之就业市场“内卷化”现象愈加明显，本科毕业后，劳动市场所提供的工作岗位及待遇无法满足大学生的就业心理预期，他们希望可以继续升学深造，延缓就业压力，通过提升学历，增强职业胜任力获得更高质量，更加体面的就业岗位。如果毕业当年无法顺利考取硕士研究生，会继续准备“二战”，甚至“三战”。三是错峰沉淀类：随着人们物质生活条件的改善，部分大学生即使暂不就业，也不会面临生活压力，加之目前社会对各类群体的包容度越来越高，父母对子女暂不就业的意愿相对也比较尊重，有一部分毕业生会在毕业后，会选择去旅游、做义工或者支教，在相对放松的环境中去逐步探索寻找未来的发展方向和人生价值，“错峰”就业，以寻找到更适合自己的工作；还有一部分毕业生想要去创业或者进入自媒体等新兴行业平台，他们会先去主动了解市场环境，选择实习等方式去了解行业发

展,通过“沉淀”在社会中,让自己适应角色转变,为下一阶段就业旅程的开启做好准备。而消极“慢就业”的状态表现为高校毕业生由于在上学期没有形成对自我的充分认知和准确定位,对于未来生活方式和职业道路感到迷茫,因为自身的惰性以“不愿迁就”“不想过早就业”为借口逃避就业等。主要包括这几类人群:一是“啃老族”类,部分学生家庭经济条件较好,物质条件优越,没有就业压力,家庭对学生就业没有过多的期望,导致这一部分学生选择依靠于家庭经济供给满足生活需要,不愿意真正独立地走进社会,谋求一份职业。二是“宅一族”类,部分学生在校期间对自己疏于管理,个人综合能力较弱,心理敏感脆弱,没有树立正确的就业观和择业观,对于职业生涯规划缺乏科学合理的规划,对于就业预期又过高,在遭遇几次求职失败后,就一蹶不振,宅家观望,久而久之就业能力进一步退化,就业意愿逐渐丧失。三是逃避现实类,部分学生在校期间习惯了校园生活的简单、舒适、安逸,面对复杂的社会环境和激烈的就业竞争,他们担心自己无法融入其中,常常惧怕投入就业市场中,又担心父母催促,因此常常以要选择继续考公或者考研为借口和幌子,实则是选择继续观望,止步不前。

## 二、高校毕业生“慢就业”现象的根源分析

“慢就业”作为新涌现出的关于大学生就业过程中的一种现象,覆盖广泛,多个个体、多重领域均有涉及,不论积极“慢就业”还是消极“慢就业”,均是多种因素综合作用的结果,其中既有社会层面的原因,也有个体层面的原因,更有联结个体与社会的教育层面的原因。

(一) 社会层面:市场人才供需失衡诱发高校毕业生“慢就业”现象产生

高校毕业生“慢就业”症结在于市场人才供给予社会需求失衡形成的结构性矛盾。近年来,毕业生数量屡创新高,但市场对毕业生的需求并未同比增长,中国经济增速持续放缓,全球经济出现的更低的生产率增长和需求的持续收缩趋势难以改变。国企、央企招聘需求收缩,中小企业的校招意愿和招聘数量下降,这不仅带来了求职难度的增加,同时也反映了就业市场的供需失衡。这其中,文科类专业就业供需失衡的问题则更加突出。此外,在高校教学中较重视理论基础研究,对应用型人才培养关注程度不够,同时与现代企业、行业对人才的实际应用需求仍然有一定的差距。近年来所提出的优化调整学科专业布点,淘汰不适应经济社会发展的学科专业,把就业质量作为招生指标的重要衡量因素,其实正是为了解决市场人才供需失衡这一问题而提出的

应对之策。

(二) 个体层面:对职业的理想认知促使高校毕业生“慢就业”现象发展

随着经济社会的发展,居民收入水平较快增长,生活质量取得显著提高,对于教育也越加重视,在接受高等教育后能获取一份满意的工作,不仅是毕业生的期许,更是一个家庭的期望,这也从侧面强化了毕业生的求职信念,他们的职业目标愈加坚定,追求“人一岗匹配”信心更加充足,他们可能会选择大胆地、主动地追求理想中的职业,哪怕就业时间会延长,导致比别人“慢”一步。另一方面,家庭的过度重视和肯定,学校“天之骄子”的理念灌输,在某种程度上,让毕业生缺乏社会阅历,他们对于职业认知存在一定的偏差,对于自身定位又不够准确,在求职择业过程中,往往职业韧性较差,“慢就业”现象由于规划和执行能力弱而加剧。

(三) 高校层面:就业工作服务有效供给不足加剧“慢就业”现象蔓延

由于我国高校就业服务工作发展时间较短,对于就业工作的服务制度政策还不够完善,不够系统。虽然学校已普遍成立了就业指导中心等就业工作服务机构,但工作人员编制不足,缺乏就业指导的专业知识和工作经验。不同高校,由于重视程度不同,资源禀赋各异,就业工作发展不平衡不充分,服务供给予学生对就业服务的美好期待仍存在一定差距。

## 三、破解高校毕业生“慢就业”现象的现实路径——“四个精准”就业工作体系

(一) “慢就业”现象的破解路径

高校毕业生“慢就业”现象的破解路径,一是从政府引导着手,政府统揽经济、社会等国家一切发展事务,是统筹推进国家就业工作的主体,通过“关注就业问题治理,扩大就业渠道”,统筹多元施策,进行宏观调控和指引。二是从社会层面来看,以立德树人为根本,以理想信念教育为核心,以社会主义核心价值观为引领,充分发挥中国特色社会主义教育的育人优势,关注青年价值观教育,提高社会正向评价。三是高校要强化责任和担当,从全员服务推进毕业生就业工作的角度,强化就业指导,分析就业形势与政策,开展求职与面试指导,就业手续办理培训等。四是发挥家庭是大学生成长的重要场所作用,家校联动,积极引导大学生树立正确的职业价值观,远大的职业理想和充分的就业准备,建立起“社会—高校—家庭”的“三位一体”协同联动机制,形成相互配合、协作、支持的一种良性循环态势。五是大学生作为就业工作的“主体”和“直接受

益者”，更应该调适身心状态，以积极乐观的心态面对“就业难关”，实现职业理想。

（二）落实“四个精准”就业工作体系，助力毕业生充分高质量就业

### 1. 发挥协同力量，做到精准施策

落实就业工作“一把手”主体责任，成立就业工作领导小组，将就业工作纳入学校整体规划和年度考核，作为本科教学评估、学科评估、专业设置与管理、招生指标分配等工作的重要参考和依据。校领导每月下沉到所联系的学院或单位调研指导就业工作，构建上下联动“全方位”协同，内外兼顾“全链条”服务，点面结合“全过程”衔接的就业工作思路。<sup>[4]</sup>同时建立就业考评激励机制，将毕业生就业工作纳入单位评奖评优和目标责任制考核评估体系，压实就业工作责任。落实督促检查机制，成立就业工作督导组，督促检查毕业生就业工作，建立就业工作定期通报制度，每月通过召开学生工作部门联席会议专门听取毕业生就业工作汇报，明确责任目标，跟进工作进展。

### 2. 摸清就业底数，做到精准指导

重点聚焦“精准到人，精准到岗，精准到时”的就业指导思路。“精准到人”，在全面掌握未就业毕业生就业意向和需求的基础上，开展专属化、定制化的就业指导和专题辅导。“精准到岗”，在对就业信息筛选分类的基础上，通过一对一的方式将合适的岗位信息推送给毕业生，确保人岗匹配。“精准到时”，精准把握就业工作的时间节点，制定工作进度推进表，有序推进，抓好落实，切实提高工作质效。重点指导毕业生坚定“小我融入大我”的家国情怀，对接国家战略发展需求，投身基层建设。“清澈的爱，为了中国”引导毕业生参军入伍，促进大学毕业生在部队快速成长。同时积极挖掘新业态中的就业机会，支持毕业生到战略性新兴产业、现代服务业等领域创新创业、多种形式灵活就业。

### 3. 关注困难群体，做到精准帮扶

关心关注重点群体毕业生就业，针对建档立卡、残疾、就业困难毕业生，明确帮扶人员，建立“一人一档”“一人一策”的工作台账。按照“重点指导、重点推荐、重点落实”的原则，精准提供3-5个就业岗位，综合各种社会资源对其开展有针对性的培训，扎实落实求职创业补贴政策。切实做到“离校不离心，服务不断线”，直至帮扶对象就业。针对懒就业、不就业的毕业生，开展“入家访生促就业专项行动”，面对面将岗位信息、就业政策和就业指导送到家，发挥家校共同育人

的积极主动性。针对可能延期毕业的学生，加强学业指导，促使顺利毕业。针对毕业生的就业焦虑，注重心理疏导，引导毕业生保持良好的心理状态和精神面貌，引导毕业生积极面对就业。

### 4. 调动多方资源，做到精准对接

充分发挥领导班子示范带头作用，成立就业市场拓展组，调动行政、教学、科研、校友等资源，坚持“请进来”和“走出去”相结合，主动出击，精准对接区内外当地政府、人社部门、长期合作用人单位，重点开拓毕业生意向地就业市场，挖掘更多有效岗位。全面深化校企合作、供需对接，加强实习实践基地建设，发挥产学研协同育人作用，提升人才培养质量和学生就业竞争力。充分发挥校园招聘主渠道作用，积极举办线上线下相结合的大型校园双选会、专场招聘会等活动，健全完善毕业生用人单位信息库，通过电话联络、实地走访的形式，掌握用人单位人才需求，主动推介毕业生。

高校毕业生“慢就业”现象是随着时代变革而出现的一种社会现象，有其合理性，但同时也存在一些弊端。要解决这一问题，需要政府、社会、高校、家庭和大学生们的共同努力，构建“五维一体”的就业指导教育机制。“四个精准”就业工作思路能够有效强化高校就业指导服务，助力毕业生提高就业能力，树立积极就业观念，为破解毕业生“慢就业”提出了可行性的路径。

### 参考文献

[1] 做好高校毕业生就业工作。http://www.qstheory.cn/11wx/2020-05/15/c\_1125987124.htm.

[2] “十四五”就业促进规划。https://www.gov.cn/zhengce/content/2021-08/27/content\_5633714.htm.

[3] 光明时评：青年“尼特族”为何“主动不就业”？https://edu.gmw.cn/2021-03/24/content\_34713560.htm.

[4] 全流程、全链条、全方位。http://www.qstheory.cn/laigao/ycjx/2021-07/12/c\_1127647489.htm.

作者简介：何韶华（1991—），女，汉族，宁夏固原人，硕士研究生，宁夏大学讲师，研究方向：高校毕业生就业，思想政治教育。

成雨欣（1999—），女，汉族，山西晋城人，宁夏大学在读研究生，研究方向：政治经济学。

基金项目：2021年宁夏大学哲学社会科学基金项目资助“浅析高校毕业生“慢就业”现象的根源与现实破解路径”（项目编号：sk21001）