

“慢就业”与“快帮扶”：高校毕业生就业状况与对策调查研究

甘诺¹ 吴欣昱² 梁啸¹

1. 南京财经大学, 中国·江苏 南京 210023

2. 复旦大学, 中国·上海 200433

摘要: 随着高等教育普及化进程的深入推进与高校毕业生规模的持续攀升,“慢就业”现象日益凸显。本文以南京 C 高校 2025 届毕业生为例,基于 2534 份问卷调查与 100 名个案访谈,研究发现:(1) 毕业生的专业类别、性别对其首次就业选择影响显著;(2) 未就业毕业生普遍处于备考研究生或公务员状态;(3) “慢就业”成因涵盖经济供需错配、应届生身份制度束缚、个人职业规划与能力不足、家庭经济支撑与代际期望四重维度;(4) “慢就业”群体的压力主要来源于同辈群体比较、职业未知性及家庭期待落差。针对上述现象,从政策与高校就业指导层面提出相应建议,以缓解“慢就业”现象并推动毕业生更加充分与高质量就业。

关键词: 慢就业; 个案访谈; 就业质量

"Slow Employment" and "Fast Support": A Survey and Study on the Employment Status and Countermeasures for University Graduates

Gan Nuo¹, Wu Xinyu², Liang Xiao¹

1. Nanjing University of Finance and Economics, China Jiangsu Nanjing 210023

2. Fudan University, China Shanghai 200433

Abstract: Taking the 2025 graduates of Nanjing University C as a case study, based on 2,534 questionnaires and 100 in-depth interviews, this research finds that: (1) major category and gender significantly influence graduates' initial employment choices; (2) unemployed graduates are generally preparing for postgraduate or civil service examinations; (3) the causes of "slow employment" involve four dimensions; (4) the main sources of stress for the "slow employment" group stem from peer comparisons, uncertainty about future careers, and discrepancies between personal aspirations and family expectations. In response to these findings, this paper proposes recommendations at both governmental and university levels to alleviate the issue of "slow employment" and promote fuller and higher-quality employment among graduates.

Keywords: Slow employment; Case interviews; Employment quality

0 引言

就业是民生之本,高校毕业生就业更是重中之重。新时代背景下,我国经济发展方式从追求规模和速度转向注重质量和效率,就业格局也随之发生了深刻变化。2019 年,我国高等教育正式迈入普及化阶段,高校毕业生规模持续攀升,2025 届全国普通高校毕业生人数达 1222 万,就业压力持续加大^[1]。在多重因素影响下,高校毕业生群体中“未就业”“慢就业”现象日益凸显。

2025 年,全国 16-24 岁青年调查待就业率年内峰值达 18.9%,年末虽回落至 16.5%^[2]。2025 年度中央机关及其直属机构公务员招录公共科目笔试共 298.2 万考生进行报名确认,参加考试人数与录用计划数之比约为 65:1,应届生招录岗位占比近七成^[3],显示出体制内就业已成为大量毕业生的优先选择。此外,行业供需不匹配同样值得关

注,许多校招岗位集中在制造业基础岗位,毕业生却不愿意下沉制造业;同时,大量文科类、经管类毕业生因岗位匹配度低而选择暂缓就业。大部分“慢就业”群体以“时间换空间”的策略性选择,试图通过延长准备期来获取更理想的职业机会。

“慢就业”与高校就业质量高度关联,社会、家庭、个人等多因素均影响毕业生的就业选择。“慢就业”成为亟需破解的就业现实,国家也明确要求高校及社会相关方开展就业帮扶,引导毕业生理性就业。国务院印发的《“十四五”就业促进规划》与《实施就业优先战略“十五五”规划》^[4],均提出要强化择业观念引导,推动高校毕业生高质量充分就业^[5]。

本文以南京 C 高校 2025 届毕业生为研究对象,结合问卷调查与个案访谈,探究高等教育普及化背景下大学生

“慢就业”的深层成因，为推动高校毕业生高质量充分就业提供针对性对策。

1 基于高校数据的就业现状分析

1.1 数据来源及样本特征

C 高校 2025 届共有毕业生 3956 名，使用《2025 届毕业生择业情况调查问卷》进行问卷调查，共采集有效数据 2534 份，其中已就业 2178 名，未就业 356 名。调查问卷包括基本信息、求职意愿和求职服务需求，数据采集的时间为 2025 年 4 月。2025 年 11 月，选取 100 名 2025 届未就业毕业生（已毕业离校）进行就业意愿和就业服务需求个案访谈。

在 2178 份已就业数据中，男、女生占比分别为 73.65% 和 26.35%；经济类 37.03%、管理类 31.00%、理工类 13.48%、纯文科 / 艺术类 18.49%。初次就业意向方面，求职 52.15%、考研 / 留学 25.89%、报考公务员 / 选调生 21.34%、其他 0.62%。

1.2 数据建模分析

Logistic 回归似然比检验结果如表 1 所示，专业类别、性别的显著性水平均小于 0.05，说明对初次就业意向影响显著。

表 1 变量的似然比检验

效应	模型拟合条件	似然比检验		
	简化模型的 -2 对数似然	卡方	自由度	显著性
截距	276.452	.000	0	.
专业	380.807	104.355	9	.000
性别	292.178	15.726	3	.001

为探究专业类别和性别对初次就业意向的具体影响，进一步选取专业、性别为解释变量开展多元无序 Logistic 回归，模型经检验具有统计学意义且拟合效果良好。模型结果如下表（仅展示显著变量）：

表 2 参数估计值

choice	B	标准错误	瓦尔德	自由度	显著性	Exp(B)
截距	-.594	.153	15.134	1	.000	
经济类	-.508	.158	10.328	1	.001	.602
管理类	.609	.152	16.038	1	.000	1.838
理工类	.626	.180	12.071	1	.001	1.870
纯文科 / 艺术类	0	.	.	0	.	.
女	-.280	.119	5.509	1	.019	.756
男	0	.	.	0	.	.
截距	-1.294	.176	53.881	1	.000	
管理类	.649	.163	15.756	1	.000	1.913
纯文科 / 艺术类	0	.	.	0	.	.
女	.305	.140	4.766	1	.029	1.356
男	0	.	.	0	.	.
截距	-3.468	.586	35.031	1	.000	
经济类	-1.291	.737	3.071	1	.080	.275
纯文科 / 艺术类	0	.	.	0	.	.

根据表 2 可知，性别和专业对初次就业意向的影响如下：

1.2.1 性别差异

考研 / 留学与求职相比，女生求职概率为男生的 1.324 倍；考公 / 选调生与求职相比，女生考公概率为男生的 1.356 倍。综上，女生更倾向于求职、考公 / 选调生；男生更倾向考研，且男生考研比例高出女生近 9%。

1.2.2 专业类别差异

考研 / 留学与求职相比，经济类求职概率为文科及艺术类的 1.661 倍；求职概率仅为纯文科及艺术类的 0.544 倍、0.535 倍。考公 / 选调生与求职相比，考公概率为纯文科 / 艺术类的 1.913 倍。

据以上分析可知，管理类毕业生倾向考研 / 留学、考公 / 选调生，理工类毕业生倾向考研 / 留学，经济类、纯文科 / 艺术类侧重直接求职。

2 基于“慢就业”群体的访谈内容分析

2.1 访谈背景

对 100 名处于“未就业”状态毕业生进行个案访谈，得知在未就业群体中，46% 备考研究生，32% 备考公务员，17% 正在找工作，5% 尚无就业意愿。

通过提炼总结未就业毕业生的访谈回答、分析其现状及未就业的深层次原因，以期为改善高校毕业生“慢就业”现象提出合理建议。

2.2 “慢就业”群体现状分析

2.2.1 群体画像：普遍处于二战备考研究生、考公、考编

近年来，应届毕业生数量持续增长，求职者供大于求的现象持续凸显。用人单位招聘要求水涨船高，大学生需要通过考取研究生来提高求职竞争力。同时，受到追求稳定的职业价值观影响，公务员和编制岗位受到青睐，近几年考公人数持续攀升。部分考生第一次考试失利后，会选择“二战”甚至“三战”。因此，二战考研、考公、考编人群是潜在的“慢就业”主力群体^[6]。

2.2.2 “慢就业”群体的压力感知

（1）社会舆论与同辈比较带来的社交压力。在同学聚会、亲友往来等社交场景中，身边同龄人陆续入职或升学深造，步入稳定生活，与之形成参照对比。受访者表示容易产生自我怀疑，害怕被亲友和同学议论，因此刻意回避社交，陷入孤独感。

（2）职业发展未知引发的内在心理压力。虽然积极备考的毕业生有明确的目标，但能否成功的不确定会带来担心和焦虑。因没有找到理想职业而未就业的毕业生，则会

担忧空窗期越长,后续求职劣势越明显。持续的未知感催生焦虑和内耗,容易出现拖延、行动力下降等状态。

(3) 家庭期待与认知冲突。虽然大部分受访者认为父母对其慢就业现状表示理解,但能够感知到父母内心还是期望其尽早成功升学或进入职场,而且来自家庭的压力会随着时间的延续而骤增。慢就业毕业生长期依靠家庭经济支持,容易滋生愧疚感,亲子沟通极易演变为矛盾,持续形成心理负担。

2.2.3 “慢就业”群体的求职意愿

慢就业群体的求职意愿存在明显的分化特征。部分二战的毕业生,求职意愿偏向保守,短期内优先专注升学、考公、考编,主动暂缓求职节奏。另一部分毕业生秉持宁缺毋滥的理念,更加看重岗位匹配度、职业发展前景、工作氛围、个人价值实现以及工作与生活的平衡。这个群体求职主动性并未缺失,但求职节奏显著放缓,属于“有业不就”。还有一部分毕业生,因在校期间职业认知不足、实习经历匮乏,无法精准适配岗位,处于观望、探索、试错的状态。此外,该群体普遍存在求职抗压性较弱的点,面对激烈的岗位竞争、面试失利等挫折,容易暂缓求职节奏。

2.3 “慢就业”现象的原因分析

“慢就业”现象按动机可分为积极“慢就业”与消极“慢就业”两种类型。积极的“慢就业”与国外学生流行的“间隔年”类似,表现为学生在毕业后不立即进入职场,而是通过游学、志愿服务、旅游等方式丰富阅历;消极的“慢就业”则指因职业规划迟缓、技能准备不足、就业岗位缺乏等导致的暂时性不就业^[7]。我国大学生“慢就业”以消极类型为主,其形成并非单一因素所致,而是经济、政策、家庭、个人四重维度交织作用的结果。

2.3.1 经济维度

经济增速放缓叠加产业结构调整,企业招聘需求持续萎缩,就业市场呈现“制造业岗位过剩”与“文职岗位紧缺”并存的供需错配格局,毕业生面临“无业可就”与“有业不就”并存的困境。与此同时,体制内就业门槛持续抬高,进一步加剧了毕业生的等待与观望心理。访谈中,有备考公务员的毕业生表示:“现在的就业形势严峻,考公是一条比较稳妥的路径,但是考试人数一年比一年多,内心十分焦虑、压力很大。”

2.3.2 政策维度

“应届生”身份的设计初衷在于为毕业生提供就业保护,在实践中却逐渐异化为逆向激励“慢就业”。2002 年

发布的《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》,文件确立了“两年择业期”的制度基础。此后,国家公务员局在《中央机关及其直属机构考试录用公务员报考指南》中进一步明确,在择业期内未落实工作单位、户口档案仍保留在原学校或各级就业服务机构的毕业生,可按应届高校毕业生对待。在公务员考试中,有些岗位要求“应届生”身份,这就导致毕业生不肯签订就业协议,宁愿选择“慢就业”来保住身份资格以满足报考条件。

2.3.3 家庭维度

随着生活水平提升,多数家庭有能力为子女毕业后提供持续的经济支持,毕业生“等得起”的底气显著增强,客观上降低了立即就业的紧迫感。与此同时,中国传统家庭观念中父母对稳定工作的高期望,尤其是体制内就业的偏好,无形中提高了就业心理门槛,使毕业生在未达到家庭期望前不愿轻易入职。有学者调研显示,60.95%的“慢就业”者得到了父母的明确支持^[8]。家庭在提供经济庇护与情感支持的同时,也构成了风险共担的避风港,“全职儿女”现象由此获得家庭层面的支持。

2.3.4 个人维度

除了“二战”和就业竞争力不足造成的“慢就业”以外,新生代毕业生的就业观念已从“谋生存”转向“求发展”,更加注重个人兴趣、工作生活平衡与职业前景,不愿轻易屈就,部分人选择“以时间换空间”的策略性等待,进一步推高了慢就业的群体规模。

3 对策与建议

针对上述经济、政策、家庭、个人四重维度的成因分析,提出如下对策建议。需特别指出,对策的核心对象是慢就业群体,因此策略设计应兼顾预防性引导与跟进式帮扶两个层面。

3.1 经济层面

政府应将扩大优质岗位供给作为稳就业的首要任务。一方面,加大对现代服务业、数字经济、文化创意等知识密集型产业的扶持力度,鼓励企业创造更多适合文科类的就业岗位,从源头缓解供需结构性矛盾^[9]。另一方面,落实企业稳岗扩岗激励政策,对吸纳高校毕业生就业的企业给予社保补贴、税收减免等实质性优惠,激发市场主体吸纳就业的积极性。同时,开发空窗期过渡方案,推广见习、短期实习、灵活就业等缓冲通道,确保暂未确定长期职业方向的毕业生在过渡期内仍能保持与职场的接触,避免因完全脱离就业环境而陷入被动待业状态。

3.2 政策层面

针对应届生身份的制度性束缚,政府应将两年择业期从时间节点转化为保护周期,切实保障毕业生在择业期内应届生身份的有效性。在公务员招录、事业单位招聘及落户补贴等政策执行中,逐步淡化毕业年份的一刀切门槛,将当年应届的刚性限制调整为择业期内未就业毕业生均可报考的弹性标准。国家公务员局可在报考指南中进一步放宽对应届生毕业年份的限定,确保两年择业期制度真正落地。

3.3 高校层面

高校应构建预防、干预、跟进三位一体的全周期就业服务体系,重点关注慢就业群体的精准帮扶。

第一,预防先行,强化职业价值观引导与职业规划教育。针对新生代毕业生就业观念从谋生存向求发展的转变,高校应引导学生建立理性的职业价值观,使其认识到职业选择的多元可能性,避免因“非好不就”的心理而陷入被动待业^[10]。从大一入学起即开展系统的职业认知与规划课程,协助学生理性确立职业目标、制定个性化发展路径,避免临近毕业仍处于迷茫状态。

第二,分类施策,对慢就业群体实施差异化精准帮扶。建立一人一档、一生一策的动态帮扶机制,对毕业生进行精准分类^[11]。对备考研究生、公务员等具有明确目标且备考周期固定的积极慢就业群体,应予以尊重并提供合理支持;对因职业规划模糊、能力不足而陷入迷茫的消极慢就业群体,应帮助其明确职业方向、弥补能力短板;对无限期待业群体,应建立预警机制,通过辅导员、班主任等渠道进行一对一沟通,制定个性化帮扶方案。

第三,跟进服务,延伸就业服务链条。高校应将就业服务周期从传统的毕业即截止延展至毕业后一到两年,确保离校未就业毕业生仍可获得学校的就业支持。构建离校后持续跟踪机制,通过电话回访、微信联络群、校友网络等渠道,开展择业期毕业生的常态化回访,及时掌握其就业状态变化。向慢就业毕业生持续推送精准化的求职信息、招聘资讯与政策解读,确保信息对称。

4 结语

破解大学生“慢就业”难题,实现更高质量更充分就业,需要高校聚焦就业机制建设、强化校企供需对接、提升就业育人服务质量,更需要毕业生主动提升职业规划能

力、树立理性就业目标。唯有校生协同发力、精准施策,才能切实推动高校毕业生就业工作提质增效。

参考文献:

- [1] 教育部. 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作会议[EB/OL]. (2024-11-14).
 - [2] 国家统计局. 2025 年 12 月份分年龄组失业率统计数据[EB/OL]. (2026-01-22).
 - [3] 国家公务员局. 中央机关及其直属机构 2025 年度考试录用公务员公共科目笔试举行[N/OL]. (2024-12-02).
 - [4] 国务院. 国务院关于印发“十四五”就业促进规划的通知[EB/OL]. [2021-08-27].
 - [5] 刘培中. 高校大学生高质量就业研究[J]. 农业. 农村. 农民(B 版), 2019(08).
 - [6] 孟仑, 张燕. 我国高校毕业生就业选择的影响因素及对策研究[J]. 智富时代, 2018(07).
 - [7] 杨书超. 新时代大学生“慢就业”的辩证分析[J]. 中国大学生就业, 2017(24):50-54.
 - [8] 苏丽锋. 关注“慢就业”现象 助力青年顺利启航[N]. 工人日报, 2024-11-18(07).
 - [9] 林科吉. 浙江高校毕业生“慢就业”现象分析与创新对策研究[J]. 中国大学生就业, 2022(19).
 - [10] 马力, 邓阳. 高校毕业生“慢就业”探析及其对策[J]. 中国青年社会科学, 2019,38(05):93-99.
 - [11] 奚露, 许涛, 蒋华朋. 新时期高校本科毕业生就业选择分析与就业质量提升对策——以天津 N 大学海洋学院为例[J]. 中国大学生就业, 2022(06).
- 基金项目: 本文系江苏省教育科学“十四五”规划重点课题“‘慢’就业与‘快’帮扶: 高校毕业生就业状况调查与对策研究”(项目编号: B/2021/01/14)研究成果。
- 作者简介: 甘诺(1975.05-), 女, 汉族, 河北石家庄人, 研究生学历, 副教授, 硕士生导师。研究方向: 大学生职业生涯发展、学校社会工作。
- 吴欣昱(2004.01-), 女, 汉族, 上海人, 硕士研究生, 研究方向: 主要从事社会工作领域研究。
- 梁啸(1998.06-), 男, 汉族, 山东省泰安人, 硕士研究生, 研究方向: 学校社会工作。