

高校毕业生慢就业概念、成因与治理对策的研究综述

刘 盈, 付靖雨, 耿瑞瞳, 刘 盟

天津商业大学管理学院, 天津

收稿日期: 2026年5月10日; 录用日期: 2026年6月15日; 发布日期: 2026年6月23日

摘 要

大学生慢就业现象已成为社会和学界关注的热点之一。本研究基于计划行为理论框架,从慢就业的概念、成因影响因素及治理对策方面梳理了相关研究。综述发现:慢就业主要分为主动和被动两种类型,但目前测量方式较为单一;成因主要受个体、家庭、学校教育、经济及社会五个维度因素的综合影响;对于慢就业的应对和治理同样需要多个主体共同参与。最后,本研究就慢就业的研究范围、研究方法和治理对策提出未来研究展望。

关键词

高校毕业生, 慢就业, 文献综述

A Literature Review on the Concept, Causes, and Governance Countermeasures of Delayed Employment among College Graduates

Ying Liu, Jingyu Fu, Ruitong Geng, Meng Liu

School of Management, Tianjin University of Commerce, Tianjin

Received: May 10, 2026; accepted: June 15, 2026; published: June 23, 2026

Abstract

The phenomenon of delayed employment among college students has become one of the hot topics

of concern in both society and academia. Based on the Theory of Planned Behavior (TPB) framework, this study reviews relevant research from the perspectives of the concept, causes, influencing factors, and governance countermeasures of delayed employment. The review reveals that delayed employment can be primarily categorized into two types: active and passive. However, current measurement methods are relatively singular. The causes are influenced by a combination of factors across five dimensions: individual, family, school education, economic, and societal. Addressing and managing delayed employment similarly requires the joint participation of multiple entities. Finally, this study proposes future research prospects regarding the research scope, research methods, and governance countermeasures for delayed employment.

Keywords

College Graduates, Delayed Employment, Literature Review

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来随着高等院校持续扩招，毕业生数量逐年攀升，就业市场面临前所未有的压力。高校毕业生中选择慢就业的比例呈现出明显的上升趋势[1]。慢就业现象不仅导致人才资源的闲置与浪费，引发群体焦虑情绪并削弱就业信心，还可能威胁社会的稳定。为深入理解慢就业现象的形成机制，本研究引入计划行为理论作为分析框架。该理论认为个体的行为意向由行为态度、主观规范和感知行为控制三个核心要素共同决定，而行为意向是预测实际行为的关键指标[2]。计划行为理论已被广泛应用于职业选择、就业决策等领域的研究，为理解个体在面对就业决策时的心理过程和行为动机提供了有效的理论工具[3] [4]。因此，本研究通过文献综述方法系统性归纳、梳理慢就业的相关研究，以更全面、更深入地理解该现象，提出更有效的疏解策略。

为系统梳理慢就业的影响因素，本研究在中国知网(CNKI)期刊数据库中，以“慢就业”“慢就业意愿”“延迟就业”“缓就业”为关键词进行检索，初步获得相关文献 695 篇。经过阅读标题与摘要初筛、全文复筛后，最终纳入有效文献 89 篇进行重点研读(见图 1)。基于对纳入文献的系统梳理与分析，本文从慢就业的概念、成因和对策方面进行文献综述。

2. 慢就业的概念

慢就业是一种大学生在高校毕业后不急于就业的未就业或等待就业的状态，目前毕业生慢就业可分为主动型和被动型两类[5]。如一些毕业生选择继续深造、选择旅行、参加职业培训或考取职业资格证书等，以期在未来的就业市场中获得更大的竞争力是主动型慢就业的典型体现[5] [6]。而被动型慢就业则反映了毕业生在就业选择上的犹豫不决[7]。从计划行为理论的视角看，慢就业行为的产生源于毕业生对就业的行为态度(如对慢就业价值的认知)、主观规范(如家庭和社会对慢就业的接受度)以及感知行为控制(如对自身就业能力的评估)的综合作用[3] [4]。这一理论视角有助于我们理解为何不同毕业生会做出不同的慢就业选择。

对于慢就业的测量，黄少成等[6]则将慢就业群体归类为“已毕业但尚未就业学生”群体。而冯喜良等[5]进一步将慢就业划分为“拟升学或拟出国(境)、不就业”的主动慢就业群体和“暂不就业”的被动慢

就业群体。殷丽萍则将慢就业分为等待型(等待合适就业机会)、歇业型(全职考公考编考证)、追梦型(毕业旅行等)和优越型(家庭条件优越)[8]。可见目前研究关于慢就业的测量口径不一,细分类型多样。而且目前研究多聚焦于慢就业结果的测量,还未有关于慢就业行为结果之前的意愿、动机等更多细分主题视角的研究。

可见,目前研究关于慢就业的测量口径不一,细分类型多样。值得注意的是,现有分类多基于研究者的主观判断或定性访谈,缺乏统一的操作化标准,这直接影响了不同研究之间的可比性。此外,目前研究多聚焦于慢就业结果的测量,还未有关于慢就业行为结果之前的意愿、动机等更多细分主题视角的研究。从计划行为理论的视角来看,行为意向是实际行为的最强预测指标,因此将研究视角前移至慢就业意愿的测量与分析,有助于更早识别并实施前置性干预。

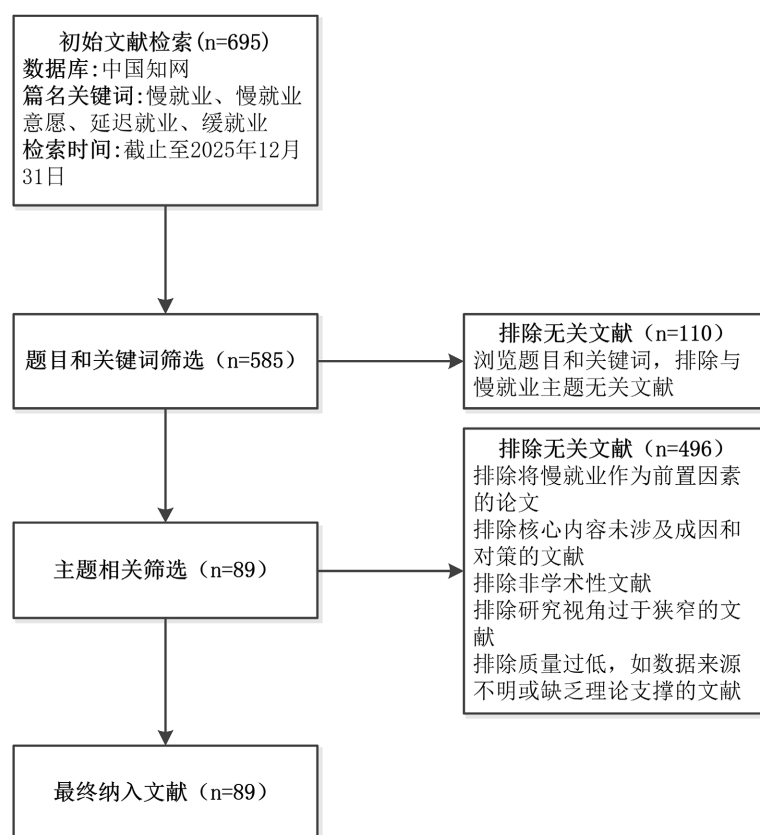


Figure 1. Research literature screening process
图 1. 研究文献筛选流程

3. 慢就业的成因影响因素

慢就业的形成是行为态度、主观规范和感知行为控制三个核心要素共同作用的结果。以下从五个维度综述各类因素如何通过这三个路径影响毕业生的慢就业决策。

3.1. 个体类影响因素

个体认知与能力因素是导致大学生慢就业的重要原因。首先,就业能力认知影响择业策略。一些毕业生提出不切实际的择业条件,如“加班的不做”“离家远的不做”等等,这实际上是对自身能力不足的防御性反应[8]。这反映了毕业生对自身感知行为控制的评估偏差,即对自身就业能力的认知与实际能力

存在差距。职业认知偏差也是关键因素，部分毕业生过分看重工作的“社会地位”，缺乏系统职业规划，存在追逐热门行业、排斥基层岗位、等待理想机会等现象，导致择业周期延长[7] [9]。这种职业认知偏差本质上是行为态度的问题，即毕业生对不同类型工作的价值评估存在偏差。除了不能正视和定位自身外，大学生受个人能力、专业水平的限制，导致毕业后竞争力不强，也不愿意正视就业困难，同样导致择业过程滞后[10] [11]。

3.2. 家庭类影响因素

家庭因素通过经济支撑、观念影响等途径显著影响高校毕业生的慢就业选择。优越的家庭条件往往会推高毕业生的就业预期，延长择业时间[6]。家庭经济支持为毕业生提供了“缓冲期”，使其在没有经济压力的情况下更倾向于等待理想岗位[12]。如一些家长对政府机关、事业单位等稳定性较高的工作有执念，会有意无意灌输孩子必须考公考编的信念。而这种家庭教养方式的影响更为深远，尤其“指令式”教育容易导致两种极端：一些学生因过度依赖而失去自主决策能力，另一些则为反抗家庭控制而故意推迟就业[7]。这体现了家庭作为重要参照群体对毕业生主观规范的塑造作用。另外，过分重视学历的家庭观念可能促使学生盲目追求升学，造成学历过剩，增加就业难度[13]。

3.3. 教育类影响因素

学校教育中的结构性缺陷也加剧了大学生的慢就业困境。教育供给与产业需求之间存在断层。限于成本、场景等原因，高校更侧重于理论性知识的讲授，相对缺乏对学生实践能力的培养，而且还存在知识更新面临滞后的局面。如数字素养等关键能力在课堂中的缺失，导致毕业生陷入“有文凭无技能”的困境[6] [14]。这直接降低了毕业生的效能感，即他们感知到自己缺乏足够的能力和资源来成功就业。部分校企共建的实习基地更多为完成评估任务，校企双方权责相对模糊，未共同对实习内容和质量做深度设计，使得学生实习也未能深入接触专业前沿业务[15]。而且，职业规划教育的不足进一步加剧了学生的焦虑，如师资专业度不够、课程与实践脱节、指导流于形式等问题[10]，使学生既不了解现实职场，又缺乏自我评估能力[7]。这既影响了毕业生的感知行为控制，也影响了其对就业的行为态度。学历与职场现实的落差还可能引发自我认同危机，促使部分高学历学生主动选择慢就业[13]。

3.4. 经济类影响因素研究

毕业生的薪资预期与市场供给存在较为显著的偏差，市场月薪中位数常低于学生预期，延长了他们的择业周期[16]。新一代求职者在生存压力缓解后，甚至将薪酬视为“身份认同标尺”，对就业形成高薪酬与高工作价值的双重期待[16]。这种对就业结果的价值评估直接影响了毕业生的就业行为态度。经济因素还加剧了不同学科之间的就业差异。相比于理工科类，人文社科类学生则面临优质岗位稀缺的现实限制[6]，这种“薪酬鸿沟”也加剧了毕业生的期待落差，导致人文社科类学生表现出更明显的慢就业倾向。

3.5. 社会环境类影响因素方面研究

社会环境因素存在着潜移默化的影响。传统观念中对仕途的推崇强化了毕业生对稳定工作的偏好，而规模化企业不足与体制内竞争激烈的现实则凸显传统观念与经济转型期间的矛盾[17]。这种社会文化观念构成了毕业生感知到的社会期望和压力。另外，社会对慢就业的包容度提升与群体焦虑并存。对慢就业的社会接受度提升与“间隔年”文化传播体现了社会多元路径接纳[9]，减轻了毕业生慢就业选择的社会压力，促使一些毕业生将慢就业作为一种合理的选择。这改变了毕业生对慢就业的规范认知，使其感知到的社会压力降低。不过“考研焦虑”等现象表明升学往往成为延缓就业压力的被动策略。

4. 慢就业的治理对策

4.1. 在个体层面上提升就业能力与树立正确就业认知

首先，大学生在校期间要积极学习和参与实践，综合提升就业能力。在校期间除了掌握过硬的专业知识，大学生还应积极参与竞赛、实习等实践活动，在具体实践活动场景中寻找自己的职业兴趣和可能短板，客观评估自身能力与岗位匹配度，并针对性培养或锻炼，增强就业竞争力[10]。这有助于提升毕业生对自身就业能力的信心。其次，树立更为客观、多元的就业认知理念。大学生应避免偏听偏信“最难就业季”、“体制内就业”等片面信息，加强多元信息的摄入，客观了解经济发展中的多样化岗位及薪资成长空间，从认知上拓展自己的就业选择范围[14]。这有助于形成更加积极和理性的就业行为态度。另外还应杜绝“一劳永逸”式就业想法，正确解读国家及地方的就业政策，树立从基层做起、奋斗成长的就业择业理念。

4.2. 注重家校协同，引导家庭发挥正向支持作用

建立学校与家庭的联动机制，高校需主动搭建沟通平台，如定期向家长反馈学生职业测评结果、就业意向及指导建议，促进家庭了解子女的学业状态，支持子女理性择业[18]。其次，鼓励家庭发挥积极支持作用。家庭的支持态度对毕业生的就业决策具有重要影响。在引导家长在提供经济保障之余，重视培养子女的独立意识与职业责任感，避免因过度保护导致就业延迟。另外，通过家校合作，共同营造有利于学生积极就业的学校与家庭氛围，如开展家校联动教育，引导家长摒弃对仕途的过度偏好和“高学历偏好”，支持子女客观评估自身条件，理性择业[8]，减少因认知偏差导致的择业延迟。

4.3. 学校应加大力度提升学生职业认知与对接产业需求

学校需从课程改革、师资强化及实践衔接等多维度系统性施策，以提升学生的职业判断力、就业竞争力与就业主动性。一是要推动课程体系与产业需求精准对接，建立常态化市场调研机制，优化专业与课程建设，重视学生实践课程和实习项目的内容设计与过程指导，并通过权责、分工更为清晰的校企合作、实习实训等方式，增强学生的实际操作能力和岗位适应能力[18]，从而提升学生的就业竞争力。二是加强职业规划的师资队伍建设，提升教师的专业素养与实践指导能力，通过多种方式提升教师的实战经验，引入企业导师和校友资源[9]，以此弥补学校教育职场实务之间的断层，以更为精准接轨企业业务需求。三是要强化职业规划教育系统性与实践性，构建贯穿大学全过程的生涯教育体系。高校可通过职业生涯规划课程、行业讲座、企业参观等活动，帮助学生了解多元职业路径和基层就业价值，通过分阶段开展专项辅导和实践活动使大学生减少非理性择业现象。

4.4. 引导学生形成理性的市场薪资行情认知与预期

首先，行业协会可联合发布分行业、分地区起薪指导标准，建立阶梯式薪资增长体系。通过建立科学的薪资指导与增长机制，引导学生客观认知就业薪资行情[12]，打消毕业生不切实际的猜想，缩小毕业生期望与市场实际的差距，有助于毕业生形成更加现实的就业价值评估。其次，高校可在职业规划课程中嵌入市场需求与薪资现状分析模块，通过真实案例、行业数据对比等方式，引导学生客观评估自身能力与市场行情的匹配度，避免因不切实际地追求高薪而延误就业[14]。再次，可由地方政府牵头，鼓励更多企业通过网络视频宣传、走进校园、邀请学生进企业等形式，让学生切实感受企业中各个职能岗位的作用及薪资范围等信息，以更早形成更为理性的求职岗位选择和职业规划目标。再次，通过多种方式降低毕业生求职成本。通过完善对低收入群体毕业生的精准帮扶机制，鼓励政府和企业设立专项补贴，以此缓解经济因素对毕业生就业决策的负面影响。

4.5. 多方发力营造多元包容的社会就业环境

一是破除毕业生体制偏好、重构就业价值导向。政府、高校、企业等多主体联动[15],借助行业讲座、企业参访、校友分享等形式,展现新兴产业与市场化岗位的发展潜力,弱化学生对政府机关等岗位就业的单一依赖。规范网络自媒体的宣传行为,对部分自媒体为引流、卖课等而夸大某类岗位、贬低某些岗位的宣传予以警示或下架等处理,避免该类片面信息的传播。同时政府还可通过税收优惠、创业补贴等政策激励企业高质量发展,提升企业岗位就业吸引力[10]。二是加强就业市场监管与就业服务保障。政府对就业市场中涉嫌性别、年龄等就业歧视行为要严厉打击,营造公平公正的就业环境[10],还可通过设置就业见习岗位、延长应届生认定时限等措施,强化就业服务保障。三是注重高校毕业生的就业心理引导。政府和高校应整合心理咨询与就业指导资源,通过政策宣导、心理咨询等方式,帮助学生理性看待学历与岗位落差,增强就业信心[12][14],提升毕业生的感知行为控制和积极的行为态度。

5. 讨论

近几年来,高校毕业生慢就业现象日益受到社会和学界关注。本研究以计划行为理论为分析框架,通过综述相关研究文献,对慢就业的概念、成因因素和治理对策进行了梳理,为系统性理解和应对慢就业现象提供了一个分析框架。研究发现,慢就业的多维成因:个体、家庭、教育、经济和社会因素能够通过影响毕业生的行为态度、主观规范和感知行为控制,进而影响其慢就业行为。这一理论框架不仅有助于理解慢就业现象的形成机制,也为制定针对性的干预措施提供了理论指导。

在综述中也发现,目前研究更多关注慢就业的结果,未来的研究可拓展着眼于慢就业意愿、动机的测量及分析,这有助于分析大学生就业心态和选择如何随时间变化,以前置性应对慢就业问题。在研究方法方面,现研究多基于定性或基于传统回归定量方法。受制于研究方法,研究结果面临信度与效度的担忧。而机器学习方法可以突破变量共线性、自相关等关系限制,实现对慢就业结果的更高预测精度,并可进一步区分各个影响因素的影响强度,因此未来的研究中可以考虑引入机器学习等更为前沿的方法以打开慢就业的成因“黑箱”。最后,慢就业不仅是就业问题,也反映了社会转型期青年对职业意义与生活价值的重新审视。未来的研究应打破学科界限,融合多领域视角,在理解青年选择的同时,推动构建更具包容性、支持性和前瞻性的就业引导体系,以实现多元“人职匹配”与社会可持续发展。

本研究同时也存在着一定的局限,尤其在文献综述过程中,所引用文献以中文文献为主,对国际相关研究的纳入较为有限。如青年就业延迟、职业转型及代际关系等议题在国际学界已有较为丰富的研究积累,部分发达国家和地区亦出现了与慢就业相似的“间隔年”现象及青年“尼特族”问题。未来研究可进一步引入国际文献,与中国本土研究进行对比与对话,一方面有助于丰富慢就业研究的理论深度,另一方面也能更好地凸显中国慢就业现象的特殊性与全球共性,为跨文化比较研究提供基础。

基金项目

天津商业大学创新创业训练计划项目(编号:202510069035)。

参考文献

- [1] 张文强,王敏.职业生涯规划视角下应用型本科高校“慢就业”问题及对策研究[J].公关世界,2025(17):94-96.
- [2] Ajzen, I. (1991) The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)
- [3] 苗玉琪.基于计划行为理论的应届生慢就业的现象、成因与对策[J].现代职业教育,2024(20):85-88.
- [4] 常曼田,刘艺轩.人力资本对大学生“慢就业”意愿的影响路径研究——基于计划行为理论的中介效应分析[J].广东交通职业技术学院学报,2025,24(5):105-113.

-
- [5] 冯喜良, 苏建宁, 邱玥. 就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响[J]. 人口与经济, 2024(5): 78-91.
- [6] 黄少成, 唐雨晴. 高校“慢就业”群体画像、成因及对策[J]. 思想理论教育, 2024(9): 107-111.
- [7] 郑晓明, 王丹. 高校毕业生“慢就业”现象的成因与治理策略[J]. 社会科学战线, 2019(3): 276-280.
- [8] 殷丽萍, 丁春霞, 张慧. 新时代高校毕业生慢就业的成因与应对措施研究[J]. 中国就业, 2024(1): 46-47.
- [9] 吴泳成. 高校毕业生“慢就业”现象分析及对策研究[J]. 黑龙江科学, 2020, 11(15): 140-143.
- [10] 赖荣鹏. 大学毕业生“慢就业”现象的原因分析与调适策略[J]. 兰州教育学院学报, 2019, 35(8): 112-114.
- [11] 曾卓桦. 近十年国内学生问题解决能力研究综述及展望[J]. 公关世界, 2025(21): 121-123.
- [12] 牛碧琨. 多措并举破解青年“慢就业”“懒就业”难题[J]. 中国经贸导刊, 2024(1): 61-63.
- [13] 李晓光, 申欣悦. 青年群体就业中的教育失配与社会心理感知[J]. 中国青年研究, 2024(11): 58-68.
- [14] 周密, 陶剑飞, 吴田波, 等. 高校毕业生“慢就业”分析与解决路径[J]. 中国就业, 2024(11): 56-57.
- [15] 葛双双. 协同理论视域下高校毕业生高质量充分就业路径研究[J]. 中国经贸导刊, 2025(20): 199-201.
- [16] 刘志侃, 程利娜. 大学生就业期望及影响因素研究——基于逻辑回归的实证分析[J]. 陕西理工大学学报(社会科学版), 2020, 38(3): 68-76.
- [17] 刘畅. “回县青年”县域体制内就业及其成因[J]. 青年研究, 2024(1): 67-78+96.
- [18] 崔婧. 精准化就业指导应对高职院校毕业生“慢就业”问题[J]. 中国就业, 2025(7): 73-75.