

高校毕业生“慢就业”倾向调查研究

凌香香*, 谢颖珊, 陈姝帆, 有亚琴, 张长英

江苏理工学院教育学院, 江苏 常州

收稿日期: 2024年4月13日; 录用日期: 2024年6月5日; 发布日期: 2024年6月18日

摘要

就业是最大的民生工程, 在全国就业形势总体改善的情况下, 学生的“慢就业”问题仍值得关注。本文运用自编的《大四学生“慢就业”问卷意向调查问卷》对450名大四学生进行调查, 研究结果显示: 1) 慢就业已形成了一定的群体规模且关于慢就业态度总体积极。2) 父母受教育程度较高时, 大学生更倾向于选择慢就业。3) 高校毕业生的就业期望与他们的实际就业选择具有高度的一致性。4) 具有慢就业倾向的个体比无慢就业倾向的个体更看重个人兴趣和个人才华的施展。5) “就业竞争激励”“国家就业政策影响”“就业信息了解不及时”三个因素都对慢就业有重要影响。造就慢就业现象的原因是多方面的, 转变“慢就业”这一形式, 需要家长、高校、大学生、社会的通力协作才能实现。

关键词

高校毕业生, 慢就业, 就业现状

Research on the Tendency of College Graduates to “Slow Employment”

Xiangxiang Ling*, Yingshan Xie, Shufan Chen, Yaqin You, Changying Zhang

College of Education, Jiangsu University of Technology, Changzhou Jiangsu

Received: Apr. 13th, 2024; accepted: Jun. 5th, 2024; published: Jun. 18th, 2024

Abstract

Employment is the largest livelihood project. Despite the overall improvement in the national employment situation, the issue of students' “slow employment” remains noteworthy. This article conducted a survey among 450 senior students using a self-compiled questionnaire, “Intentions of Slow Employment among Senior Students”. The research results indicated that: 1) Slow employment has formed a certain group size, and the overall attitude towards it is generally positive. 2)

*通讯作者。

When parents have a higher level of education, college students tend to be more inclined towards slow employment. 3) There is a high degree of consistency between the employment expectations of college graduates and their actual employment choices. 4) Individuals with a tendency to slow employment value personal interests and the display of personal talents more than individuals with no tendency to slow employment. 5) Three factors, namely “fierce employment competition”, “the influence of national employment policies” and “lack of timely understanding of employment information”, all have significant impacts on slow employment. The reasons for the slow employment phenomenon are multifaceted, and transforming this trend requires the concerted efforts of parents, universities, college students, and society.

Keywords

College Graduates, Slow Employment, Current Employment Situation

Copyright © 2024 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

“就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程”，近年来高校毕业生规模不断攀升，2023年中国高校毕业生已超1100万。2023年5月，10部门实施百万就业见习岗位募集计划，到2023年11月底已募集见习岗位超过120万个(敖蓉, 2024)。据《经济日报》，2023年全国城镇调查失业率4个季度的平均值分别为5.4%、5.2%、5.2%、5.0%，就业形势总体改善。然而，当前就业的总量压力和结构性问题仍然存在，我们还需看到隐藏在较低的总劳动人口失业率背后的“慢就业”现象。不少大四毕业生不再“一毕业就工作”，而是以考公考编、深造学习、支教、旅行或创业考察等形式延缓就业(何珺, 方晓田, 2024)，或是直接“家里蹲”。“慢就业”现象从2014年、2015年逐渐显现，并且有逐渐增强的趋势，据智联招聘发布《2023大学生就业力调研报告》显示，“慢就业”比例在2022年达到15.9%，2023年增加至18.9%，同比上升3个百分点。

大学生慢就业带来的影响尚无一致定论。部分学者认为慢就业是大学生对个体初职地位的美好期待，对大学生追求高质量就业起着积极影响。随着社会生产力水平的日益发展，人民生活水平进一步提升，大学生的良好就业期待也会在一定程度上攀升(蒋利平, 刘宇文, 2020)，但也可能存在着“慢就业族”有更显著的就业心理问题(嫫欣, 许哲曦, 刘阳, 2022)，对毕业生就业起抑制作用，是大学生高质量就业的障碍(靳卫东, 李淑玥, 何丽, 2022)。部分“慢就业”存在转变为“懒就业”“不就业”的隐患，这不仅浪费了人力资源，也影响了教育投资的产出。大量毕业生如果不能如期就业，不光影响其个体的生存与发展，对国家、社会而言是宝贵人才的浪费，不利于高校教育的健康发展和社会的和谐稳定。因此，必须深入探究高校毕业生“慢就业”现象，分析其成因，进而探寻解决之策，这对于提高大学生就业质量，落实人才强国战略具有重要意义。

本文采用问卷调查的方式，分析高校毕业生的就业现状，“慢就业”现象的影响因素，并提出相应的对应策略。

2. 研究方法

本研究采用方便抽样的方法进行问卷调查。

2.1. 调查对象

对常州某高校的毕业生进行调查,本研究共发放问卷 450 份,收回 402 份有效问卷(89.33%)。其中:男生 113 人(28.11%),女生 289 人(71.89%)。

2.2. 调查工具

运用自编的《大四学生“慢就业”问卷意向调查问卷》对大四学生慢就业态度进行调查。本问卷共分为三个部分,包含 33 个项目。第一部分为受访者的基本信息,包括性别、民族、是否为独生子女、学校类型、父母文化程度、家庭月收入、月平均消费支出。第二部分为大学生“慢就业”的现状分析,包括个人和父母对慢就业的态度、慢就业倾向程度、周围慢就业人数。第三部分为大学生“慢就业”的影响因素,包括社会、家庭和个人因素。

3. 研究结果

3.1. 大学生“慢就业”的基本现状

慢就业已形成了一定的规模,在本次问卷调查中,选择慢就业有 145 人,占总被试的 36.07%,直接就业的有 257 人,占总被试的 63.93%,有 40.30%的被试周围有 1-3 个高校毕业生选择慢就业,17.66%的被试周围有 3~6 个高校毕业生选择慢就业,16.92%的被试周围有 7 个及以上的高校毕业生选择慢就业,说明了慢就业群体就像“滚雪球”一样,受到周围朋辈的影响以及从众心理的影响而越“滚”越大,从而导致慢就业现象的规模化(姚雯婕,刘宇刚,梁勇,2023)。

关于慢就业态度总体积极。有 67.16%的毕业生认为慢就业是指不仓促就业,多一点时间了解社会环境,有 12.19%的毕业生认为慢就业可以使毕业生储备更多专业知识,提高就业质量;仅有 20.11%的毕业生在对慢就业的理解上持消极态度。具体见表 1。

Table 1. Basic current situation of slow employment

表 1. 慢就业基本现状

		<i>n</i>	百分比(%)
慢就业选择	否	257	63.93
	是	145	36.07
周围选择慢就业大学生人数	0 个	101	25.12
	1~3 个	162	40.30
	3~6 个	71	17.66
	7 个及以上	68	16.92
对慢就业的看法	不仓促就业,多一时间了解社会环境	270	67.16
	拖着不找工作,易发展成“啃老一族”	35	8.71
	是一种大学生为暂时逃避现实,有失稳妥的行为	48	11.94
	储备更多专业知识,提高就业质量	49	12.19

3.2. 高校毕业生“慢就业”影响因素

3.2.1. 家庭背景对慢就业的影响

对父、母亲受教育程度与慢就业选择进行卡方检验,其中母亲受教育程度与慢就业选择的卡方检验

结果为 $\chi^2 = 5.17$, $p < 0.05$, 故母亲受教育程度在慢就业选择上具有显著差异, 父亲受教育程度与慢就业选择的卡方检验结果为 $\chi^2 = 3.81$, $p > 0.05$ 父亲受教育程度在慢就业选择上没有显著差异, 由表 2 可得在选择慢就业群体中, 父、母亲受教育程度较高时, 大学生更倾向于选择慢就业, 这部分高校毕业生的父、母亲多为 20 世纪 70 年代出生。他们的父、母亲不仅随着改革进程的加速接受了较为良好的教育, 也积累了一定的家庭财富, 为他们的成长提供了良好的物质基础(黎娟娟, 黎文华, 2023)。在良好的物质基础条件下, 这部分高校毕业生对工作的经济依赖性下降, 寻找工作的紧迫性下降, 自然更倾向于选择慢就业。

Table 2. The influence of parents' education levels on slow employment

表 2. 父、母亲受教育程度对慢就业的影响

		是否选择慢就业			
		否	百分比(%)	是	百分比(%)
母亲受教育程度	初中及初中以下	142	35.32	63	15.67
	初中以上	115	28.61	82	20.40
父亲受教育程度	初中及初中以下	127	31.59	57	14.18
	初中以上	130	32.34	88	21.89

对个人生活环境与慢就业倾向进行独立样本 t 检验, 其中 $t = 1.365$, $p > 0.05$ 。高校毕业生普遍认为家庭条件会影响个人对就业紧迫感的感知。良好的家庭条件可能为毕业生提供了更多的资源和安全感, 从而使他们能够在不那么急迫的情况下寻找工作。

3.2.2. 个人能力对慢就业的影响

本问卷中, 个人能力包括职业规划、自身专业水平、社会交际能力等三项, 对这三项分别进行独立样本 t 检验。职业规划不明确, 自身专业水平欠缺, 社会交际能力不足的独立样本 t 检验结果分别为 $t_1 = 0.70$, $p_1 > 0.05$; $t_2 = 0.43$, $p_2 > 0.05$; $t_3 = 0.30$, $p_3 > 0.05$, 个体是否具有慢就业倾向在三个维度上都没有显著差异。据表 3 可知, 三者均分均在 3 分以上, 说明高校毕业生普遍认同个体的职业规划、专业水平以及社交能力对“慢就业”有影响。但这种认识似乎并没有直接转化成他们的就业行为的选择。这说明存在其它更重要的因素影响高校毕业生的就业倾向。

Table 3. The impact of personal abilities on slow employment

表 3. 个人能力对慢就业的影响

自身能力	不具有慢就业倾向	具有慢就业倾向
职业规划不明确	3.89	3.83
自身专业水平欠缺	3.87	3.83
社会交际能力不足	3.67	3.63

3.2.3. 初职期望对慢就业的影响

初职期望包含求职最佳时间、第一份工作的态度、工作预期、毕业后选择方向, 分别对其进行分析。

根据卡方检验可得, $\chi^2 = 48.03$, $p < 0.05$, 故初职寻找时间在慢就业选择上存在显著差异, 从表 4 中可看出直接就业的高校毕业生能接受的最长找工作的周期在三个月以内的百分比显著高于慢就业高校毕业生, 超过一半的慢就业高校毕业生则能接受的最长找工作的周期在 3~12 个月; 也有部分高校毕业生能

接受自己毕业后的第一工作或会在一年以上才会找到。表明高校毕业生的就业期望与他们的实际就业选择具有高度的一致性。

Table 4. The impact of optimal job search time on slow employment

表 4. 求职最佳时间对慢就业的影响

求职最佳时间	不具有慢就业倾向	百分比(%)	具有慢就业倾向	百分比(%)
毕业后 3 个月内	149	57.98	33	22.76
毕业后 3~12 个月	84	32.68	79	54.48
毕业后一年以上	24	9.34	33	22.76

根据卡方检验可得, $\chi^2 = 6.22$, $p > 0.05$, 第一份工作的态度在慢就业选择上没有差异。根据表 5 中可得出, 直接就业的高校毕业生视第一份工作作为积累实践经验的机会, 期望通过工作实现经济独立, 达到自食其力的目标。选择慢就业的高校毕业生, 更倾向于寻找有积极意义的第一份工作, 重视工作带来的学习机会和职业满足感。

Table 5. The influence of attitude towards the first job on slow employment

表 5. 第一份工作的态度对慢就业的影响

	不具有慢就业倾向		具有慢就业倾向	
	<i>n</i>	百分比(%)	<i>n</i>	百分比(%)
非常看重, 应该精挑细选	55	21.40	27	18.62
干什么都行, 先实现自食其力, 并尽早积累实践经验	76	29.57	34	23.45
在哪工作不重要, 但干什么很重要, 毕竟是自己职业生涯的开始	65	25.29	33	22.76
我并不急着挣钱, 但很在意第一份工作对我职业之路的积极意义, 它能让我学到东西, 享受职业的快乐	61	23.74	51	35.17

对工作预期与慢就业选择进行独立样本 *t* 检验, $t = 2.18$, $p < 0.05$, 故工作预期在慢就业选择存在显著差异, 这可能意味着没有慢就业倾向的高校毕业生对于找不到理想工作的情况更加灵活或者不那么敏感, 更愿意接受不完全匹配的工作机会, 并可能更快进入工作状态。

对被试毕业后去向进行统计, 结果如表 6 所示, 其中在无慢就业倾向的高校毕业生中有 50.58% 选择直接找工作, 31.13% 的毕业生选择继续读书深造, 12.45% 的毕业生选择考取公务员或其他资格证书, 较少的毕业生选择游学, 支教, 创业, 在家陪父母, 2.33% 的毕业生表示目前没有任何计划; 在慢就业倾向的高校毕业生中, 存在 11.72% 的毕业生选择直接就业, 57.24% 的毕业生选择继续提升自我, 即继续读书深造, 考取公务员或其他资格证书, 有 13.79% 的毕业生选择游学、增长见识, 在支教, 创业, 在家陪伴父母等方向上, 人数占比选择直接就业的高校毕业生多, 也存在 5.52% 的毕业生目前对毕业后所选方向没有计划。即在有慢就业倾向的高校毕业生中, 超过一半的毕业生选择继续读书深造。总之, 有慢就业倾向的个体在非直接就业选项上比例较高, 这可能表明他们对于职业选择更加谨慎, 更加重视职业的质量、个人成长和发展机会。而没有慢就业倾向的个体更倾向于直接就业, 可能更加关注于快速获得工作和收入。

这一发现表明, 具有不同就业倾向的个体在个人目标和工作价值观上存在区别。这可能对职业指导和毕业生就业服务有重要启示。对于直接就业的毕业生, 就业服务可能需要更多关注如何快速匹配工作和提升求职准备。而对于有慢就业倾向的毕业生, 就业服务可能需要更专注于职业规划, 帮助他们找到既能提供学习成长机会又能带来职业满足感的工作。

Table 6. Post-graduation destinations of college graduates
表 6. 毕业去向对慢就业的影响

毕业后去向	不具有慢就业倾向		具有慢就业倾向	
	<i>n</i>	百分比(%)	<i>n</i>	百分比(%)
直接找工作	130	50.58	17	11.72
继续读书深造	80	31.13	53	36.55
考取公务员或其他资格证书	32	12.45	30	20.69
游学、增长见识	2	0.78	20	13.79
支教	1	0.39	4	2.76
创业(含网红、直播、代购等)	3	1.17	11	7.59
在家陪父母	3	1.17	2	1.38
没计划	6	2.33	8	5.52

3.2.4. 择业价值观对慢就业的影响

本问卷对高校毕业生的择业价值观进行了调查,共设置八个因素,被试需从这八个因素中选择三个作为自己在就业时考虑最多的因素。

根据表 7 可得,薪资报酬、行业发展、工作环境是目前大学毕业生在选择工作时最看重的因素。是否具有慢就业倾向的个体在施展才华和个人兴趣两个因素选择上表现出了较大的差异,具有慢就业倾向的个体比无慢就业倾向的个体更看重个人兴趣和个人才华的施展。

Table 7. The influence of factors considered during employment on slow employment
表 7. 就业时考虑的因素对慢就业的影响

	不具有慢就业倾向		具有慢就业倾向	
	<i>n</i>	百分比(%)	<i>n</i>	百分比(%)
薪资报酬	237	92.22	111	76.55
行业发展	134	52.14	74	51.03
施展才华	26	10.12	34	23.45
工作环境	148	57.59	75	51.72
工作地点	86	33.46	24	16.55
个人兴趣	73	28.40	72	49.66
专业对口	46	17.90	17	11.72
社会贡献	1	0.39	9	6.21

3.2.5. 就业环境与就业压力对慢就业的影响

就业环境与就业压力包括就业竞争、国家就业政策、就业信息三项。对这三项分别进行独立样本 *t* 检验。其中就业竞争激烈的统计结果为 $t = 0.99, p > 0.05$, 国家就业政策影响的结果为 $t = 1.46, p > 0.05$, 就业信息了解不及时的独立样本 *t* 检验结果为 $t = 1.54, p > 0.05$, 就业竞争激烈、国家就业政策影响、就业信息了解不及时在慢就业选择上不存在显著差异。

据表 8 可得,在“就业竞争激烈”“国家就业政策”“就业信息了解不及时”这三选项的均分在 3 分以上,说明高校毕业生认为这三个因素都是造成慢就业的重要原因。

总的来说, 尽管“就业竞争激烈”、“国家就业政策”、和“就业信息了解不及时”被普遍认为对就业有重要影响, 但它们不会导致慢就业倾向个体与其他个体之间的显著差异。这可能是因为这些因素对所有毕业生都产生了普遍影响, 而不是特别针对那些有慢就业倾向的个体。

Table 8. The impact of employment environment and employment pressure on slow employment

表 8. 就业环境与就业压力对慢就业

就业环境与压力	不具有慢就业倾向	具有慢就业倾向
就业竞争激烈	4.20	4.29
国家就业政策影响	3.89	3.77
就业信息了解不及时	3.95	3.81

4. 讨论

4.1. 家庭背景对慢就业的影响

数据结果表明家庭背景会影响高校毕业生对慢就业的选择, 相较于劣势的家庭背景, 处于优良家庭背景下的高校毕业生会更倾向于选择慢就业, 这与现有研究相吻合。究其根本, 除良好的家庭背景能为高校毕业生提供安全感, 使其不急于外出工作以供养家庭外, 与家长的就业观也有关系。家长的就业观会影响子女早期的职业认知、专业选择、就业态度、就业观念和就业行为。家长对于子女慢就业的态度也会影响他们在慢就业上的选择, 有研究者发现, 不论是在对高校毕业生慢就业行为态度上, 或是在对慢就业状态的时长容忍度上, 拥有较为优越资源的家庭都会比资源较为薄弱的家庭要更能接受高校毕业生慢就业的行为, 对高校毕业生慢就业状态的时长容忍度越高(印伊玲, 刘卫红, 杨蓉, 2023)。拥有优越的家庭条件的高校毕业生更易选择慢就业。

4.2. 个人能力对慢就业的影响

本研究的结果表明, 个人能力影响高校毕业生对于慢就业的选择, 但并未形成显著的差异。在这一方面, 职业规划对慢就业的影响处于重要地位, 从侧面也表明了若能引导高校毕业生做好职业规划, 或许在他们会更倾向于选择直接就业而不是慢就业, 职业规划是高校教育中的重要一环, 不过高校在对高校毕业生的职业规划指导进行个性化指导仍有欠缺(黄曦慧, 唐珍, 2024)。因为个性化职业规划服务的欠缺, 造成了高校毕业生的个人职业规划能力无法提升, 不少高校毕业生临近毕业时对未来职业生涯规划感到迷茫, 对就业产生“恐惧”(陈亮, 2021), 从而做出慢就业的选择。

4.3. 初职期望和择业价值观对慢就业的影响

在初职期望和择业价值观上, 高校毕业生的就业期望与他们的实际就业选择具有高度的一致性。在选择慢就业的高校毕业生中, 他们更希望第一份工作能为自己带来积极意义, 意味着选择慢就业的高校毕业生更渴望高质量就业, 这或许是因为他们意识到高质量就业不仅是个人更好的谋生方式和手段, 而且可以更好地实现人生理想和人生价值, 是个人奉献社会的更高追求(蒋利平, 刘宇文, 2020)。在择业价值观上, 施展才华和个人兴趣是个显著的差异点, 选择慢就业的个体更希望能找到一份能施展个人才华, 符合个人兴趣的工作, 这也说明了选择慢就业的高校毕业生对工作的质量要求较高。故而有慢就业倾向的毕业生在毕业后的选择上更倾向于提升自我, 从而使自己能在未来抓住高质量就业的机会。

4.4. 就业环境和就业压力对慢就业的影响

就业环境和就业压力的数据分析发现, 当今的社会环境对即将步入社会的每位高校毕业生均存在影

响，所以不论他们是否选择慢就业，当今的就业形势都会对他们的选择产生影响。其中，就业竞争激烈是影响高校毕业生选择慢就业的一大影响因素。就业竞争激烈一部分原因是由当下环境造成，随着高校毕业生人数的增长，就业市场自然也越发“拥挤”，形成了激烈的竞争环境。

5. 对策建议

5.1. 家庭引导，塑造务实的职业期待

在家庭层面，职业期望的形成至关重要。父母和家庭成员可以通过共享个人的职业经历和市场趋势，引导年轻人形成合理的职业预期。父母的教育水平和家庭社会经济状况也可能影响年轻人的职业选择，因此提供具体的解决策略，如家庭讨论会、职业教育资源和引导材料，将帮助塑造更为坚实和务实的职业预期。值得注意的是，家长不要单纯地灌输孩子“铁饭碗”的观念，更多地把注意力转移到子女自身能力的培养、个人意愿的选择上，避免让孩子成为就业市场上的慢就业人群(黄雅婷等, 2024)。

5.2. 学校重视，培养正确的职业观

学校作为教育培养的主阵地，不仅要传授知识，还应该培育学生的职业观。这包括教育学生认识到工作的多重价值——不只是经济收益，更包含个人成长、社会贡献与职业满足感。学校可以通过课程设置、职业规划辅导、行业讲座和社会实践等多种形式，将社会主义核心价值观融入高等教育教学全过程，指导毕业生将个人志向融入国家和民族发展的整体大局，鼓励学生前往祖国急需的地方做出贡献(谢铅玉, 2023)，帮助学生理解不同职业的内在价值，并铸就一个综合而均衡的职业观。

5.3. 个人努力，提升综合职业技能

个人发展是应对就业挑战的关键。大学生需要不断提升个人的职业能力，包括知识技能、专业能力、沟通能力、言语表达能力和合作能力等一般能力，另外，还要具有与时代挂钩的终身学习能力，不断适应时代变化。家庭和学校应鼓励学生参加课外活动、实习机会和志愿服务，以增强实际工作经验和社会实践能力。

5.4. 社会支持，营造积极的职场环境

为毕业生提供一个积极的职场环境是确保其顺利就业和职业满意度的关键。企业应设计和实施政策，遵循公平、公正原则，积极响应国家政策，提高社会责任感，积极推动校企合作项目，为学生创造实习和就业机会，促进创造一个包容性强的就业环境，为大学生提供更广泛的职业发展机会(王翔, 2022)。同时，政府部门应通过制定和实施适宜的就业政策，优化职场环境，确保新入职员工能够在健康和积极的环境中成长和发展。

6. 结论

综上所述，慢就业已形成了一定的群体规模且关于慢就业态度总体积极。在家庭因素中，大学生的慢就业倾向受到父母受教育程度影响，当父母受教育程度较高时，大学生更倾向于选择慢就业；在初值期望中，高校毕业生的就业期望与他们的实际就业选择具有高度的一致性；在择业价值观中，具有慢就业倾向的个体比无慢就业倾向的个体更看重个人兴趣和个人才华的施展；在就业环境与就业压力中，“就业竞争激烈”“国家就业政策影响”“就业信息了解不及时”三个因素都对慢就业有重要影响。慢就业现象是一个复杂的社会问题，由多方因素造成，转变“慢就业”这一形式，只有通过学校、学生个人、家庭、政府和社会等多方面的共同努力，我们才能更好地应对和解决慢就业现象带来的挑战和问题，促进社会的和谐稳定和个人的全面发展。

基金项目

2023 级省级大学生创新创业训练计划项目(重点项目)“大四学生慢就业现象及影响机制——基于扎根理论的研究”(项目编号: 202311463041Z)。

参考文献

- 敖蓉(2024). 就业形势逐步改善. *经济日报*, (001). <https://doi.org/10.28425/n.cnki.nijrb.2024.000592>
- 陈亮(2021). 突破艺术类高校“慢就业”困境的对策研究. *未来传播*, 28(5), 98-105. <https://doi.org/10.13628/j.cnki.zjcmxb.2021.05.012>
- 何珺, 方晓田(2024). Z世代大学毕业生“慢就业”的成因与纾解之道. *重庆科技学院学报(社会科学版)*, (1), 101-112. <https://doi.org/10.19406/j.issn.1673-1999.2024.01.010>
- 黄曦慧, 唐珍(2024). 高职院校应届毕业生“慢就业”现象的调查研究——基于广西 S 职业技术学院调查. *广西教育*, (3), 9-13.
- 黄雅婷, 冯蓓蕾, 葛贵龙, 苏佳宁(2024). 高校毕业生“慢就业”影响因素分析. *合作经济与科技*, (3), 95-97. <https://doi.org/10.13665/j.cnki.hzjjykj.2024.03.038>
- 蒋利平, 刘宇文(2020). 大学生“慢就业”现象本质解析及对策. *学校党建与思想教育*, (4), 64-66.
- 靳卫东, 李淑玥, 何丽(2022). “慢就业”的职业损失: 工资收入和工作职位. *财经研究*, 48(7), 33-47. <https://doi.org/10.16538/j.cnki.jfe.20220519.302>
- 黎娟娟, 黎文华(2023). 后物质主义价值观视角下的大学生慢就业——基于北京某高校的质性研究. *中国青年研究*, (5), 25-33. <https://doi.org/10.19633/j.cnki.11-2579/d.2023.0059>
- 王翔(2022). 三全育人视角下的高校大学生慢就业. *山西财经大学学报*, (S2), 73-75.
- 谢铅玉(2023). 高校毕业生“慢就业”现象的影响因素及对策研究. *快乐阅读*, (10), 106-108.
- 禩欣, 许哲曦, 刘阳(2022). 高校大学生“慢就业”现状特征及影响因素分析. *中国大学生就业*, (13), 32-42. <https://doi.org/10.20017/j.cnki.1009-0576.2022.13.005>
- 姚雯婕, 刘宇刚, 梁勇(2023). 基于 SEM 模型的高职院校毕业生“慢就业”成因分析与对策研究. *中国多媒体与网络教学学报(中旬刊)*, (11), 99-102.
- 印伊玲, 刘卫红, 杨蓉(2023). 家长对本科生毕业去向选择的影响研究. *中国大学生就业*, (9), 40-48. <https://doi.org/10.20017/j.cnki.1009-0576.2023.09.006>