

地方高校毕业生“慢就业”影响因素及对策研究

詹美晨*, 耿梦媛, 张 豪, 王兆京, 范国锋[#]

平顶山学院数学与统计学院, 河南 平顶山

收稿日期: 2025年3月13日; 录用日期: 2025年5月7日; 发布日期: 2025年5月21日

摘 要

就业是最基本的民生, 大学生就业关系到千家万户, 更关乎国家繁荣和社会稳定。在产业升级调整、经济社会变革、就业市场竞争严峻等多重因素影响下, “慢就业”毕业生人数呈现增长趋势。地方高校受地域、资金和信息等方面限制, 毕业生在求职时出现的“慢就业”问题可能更加凸显。文章以地方某高校学生为调查对象, 调查分析得出, 解决地方高校毕业生“慢就业”的问题不能依靠单方面的力量来实现, 需要学生本人和家庭积极转变就业观念, 高校加强就业指导与服务, 社会和政府加强对就业舆论的正确引导、改善就业环境等, 形成密切相关的社会、学校、家庭和个人四维就业引导教育体系, 旨在帮助解决地方高校毕业生“慢就业”群体就业的问题。

关键词

地方高校, 毕业生, 慢就业, 对策研究

Study on the Influencing Factors and Countermeasures of “Slow Employment” of Graduates from Local Colleges and Universities

Meichen Zhan*, Mengyuan Geng, Hao Zhang, Zhaojing Wang, Guofeng Fan[#]

School of Mathematics and Statistics, Pingdingshan University, Pingdingshan Henan

Received: Mar. 13th, 2025; accepted: May 7th, 2025; published: May 21st, 2025

*第一作者。

[#]通讯作者。

Abstract

Employment is the most fundamental aspect of people's livelihoods, and the employment of university students is crucial to millions of families, as well as to the stability and development of the nation and society. Under the influence of multiple factors such as industrial upgrading and restructuring, economic and social transformation, and intense competition in the job market, the number of graduates experiencing "slow employment" is on the rise. Local universities, constrained by geographical location, funding, and information access, may face more pronounced "slow employment" issues among their graduates. This paper focuses on students from a local university as the subject of investigation and analysis. It concludes that addressing the "slow employment" problem among graduates from local universities cannot be achieved through unilateral efforts. It requires proactive changes in employment perspectives from both students and their families, enhanced career guidance and services from universities, and improved employment environments through correct public from society and the government. This forms a closely interconnected four-dimensional employment guidance and education system involving society, schools, families, and individuals, aiming to help resolve the employment challenges faced by the "slow employment" group among local university graduates.

Keywords

Local Universities, Graduates, Slow Employment, Countermeasure Research

Copyright © 2025 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

近些年来大学生就业话题一直都是社会关注的热点，2025 届高校毕业生的就业形势再度引发社会热议。据最新数据显示，全国普通高校毕业生人数将创下历史新高，达到 1222 万人，较 2024 年同期增长 43 万人[1]。严峻的就业市场、巨大的就业竞争压力是每一个毕业生都要面临的考验。当今就业形势下，一部分学生既不参加工作，也不选择考研深造，而是通过其他方式，例如考公考编等，重新审视自己思考未来规划。据《2024 年大学生就业力调研报告》显示[2]，2024 届慢就业比例从去年的 18.9%上升到 19.1%。

已有研究发现，“慢就业”的形成是多重因素共同作用的结果，既包括学生自身的职业规划、就业观念等个体因素，也涉及家庭教育背景、高校培养模式以及社会就业环境等外部因素的影响[3]。研究表明，为缓解大学生此现象，需要构建全方位育人体系和“政府主导、多方协同”的工作机制，为高校毕业生提供多元化的就业岗位，开拓就业渠道，协力营造良好的就业氛围，促进大学生高质量就业[4]-[6]。此外，想要解决慢就业的问题，关键还在于学生自己的选择，无论外部环境如何变化，就业的主体是大学生本身，毕业生应充分发挥主观能动性，以积极乐观的心态面对严峻的就业形势[7] [8]。

据统计，我国地方普通本科院校数量已达近 1200 所，其机构数量和学生规模在全国高等教育体系中占比均超九成，肩负着为区域经济社会发展提供教育支撑、科技支持和人才保障的重要使命[9]。近年来，部分地方高校学院持续扩大招生规模，如地方某高校学院 2020 年本科招生规模为 180 人，而到 2023 年，本科招生规模已达到 250 人，3 年间规模增加了 39%，一方面满足了区域经济社会发展对更多人才的需求

求，另一方面也客观上增加了就业工作的压力。此外，受教育水平、就业观念、区域经济发展等因素影响，相较于一流重点高校而言，地方高校毕业生就业竞争优势较弱，慢就业现象更加突出[10]。

本文通过质性访谈与量化调查数据的研究方法，全面分析“慢就业”现状，探究“慢就业”的影响因素，基于实证研究结果提出针对性的对策建议，对促进高校毕业生充分就业具有十分重要的现实意义。

2. “慢就业”产生的理论基础

2.1. 生态系统理论

生态系统理论把个人发展的行为环境分为微观、外层和宏观系统，并指出个体存在于相互影响的系统中，在这些系统中各子系统与个体相互作用并影响个体的发展。其中，宏观系统包含社会文化、经济政策等大环境；外层系统涵盖高校、家庭等直接环境；微观系统则聚焦个体特征。高校毕业生的生活环境是一个生态系统，其就业行为会受到宏观系统、中观系统和微观系统的影响。例如在外层系统中，劳动力市场分割与高等教育大众化的结构性矛盾日益凸显，也加剧着“慢就业”现象的发生。地方院校在就业市场中遭遇制度性排斥，其毕业生进入主要劳动力市场的通道收窄，被迫通过慢就业等待次要市场的有限机会。

2.2. 社会资本理论

社会资本理论认为，个体通过社会关系网络获取的资源，比如机会、信息、支持等深刻影响其就业轨迹。对于大学生来说，其中最重要的是家庭社会资本，原生家庭的经济条件决定了毕业生选择“慢就业”的物质基础，父母社会地位的高低和是否拥有强有力的人脉关系也对毕业生的就业行为或就业机会的多少产生影响，这不仅使求职效率受到影响，还在一定程度上塑造了其就业观念。《2023年大学生就业力调研报告》显示，慢就业群体中72%表示“无人引荐工作机会”，其求职多依赖公开招聘渠道，且成功率远低于内推渠道。高校毕业生在求职过程中必定会有社会资本的参与，其在一定程度上影响毕业生选择“慢就业”。

3. 研究方法

3.1. 文献资料法

分别以“慢就业”“地方高校”“影响因素”“对策研究”为关键词，进行了文献搜索，并对所有查阅的文献进行了重点阅读、整理和分析，为本文提供理论和方法支持。

3.2. 结构化访谈法

本研究使用半结构式访谈法，对部分研究对象进行深度访谈。基于对访谈内容的系统梳理，对理论研究中提出的“慢就业”现象潜在影响因素进行实证检验，并在此基础上进一步补充影响因素的内容。

3.3. 问卷调查法

本研究将采用问卷调查法收集所需数据资料。基于文献分析和深度访谈，得出地方高校毕业生“慢就业”影响因素，设计调查问卷。

4. 地方高校毕业生“慢就业”影响因素探析

通过对以往文献的整理归纳以及半结构化访谈的结果，影响因素主要包含个体、社会、高校及家庭四方面。

4.1. 文献调查

一是社会层面的影响因素。我国高等教育发展不断壮大,高招人数也随之增长。学生通过大学四年的学习,耗费了大量的人力物力精力,然而在求职过程中,地方普通高校的学生比起一线城市重点高校的学生,在很多方面其实是不具有竞争优势,学生本身也不想将就,宁愿拉长求职时间,也不愿意毕业后立即就业。此外,社会经济快速发展带来的劳动力市场人才需求迫切,毕业生自身的就业能力与企业需求无法匹配时,就会很难按时就业,造成“慢就业”现象发生[11]。

二是高校层面的影响因素。大部分高校开设的都有就业相关课程,但是大多都是大班课,受众面虽广但是针对性不强,学生在课程中真正收获的不会很多,课堂上讲述的内容缺乏针对性,学生会对就业前景失去信心,不愿意主动了解相关的就业政策,此外,就业信息不能够及时充分地传达给学生,就业指导很难实现精准全面有效[12],这就导致了“慢就业”或就业难。此外,学校在培养人才与市场需求的匹配也不尽人意,也在一定程度上加重了这一问题的出现。

三是家庭层面的影响因素。良好的家庭经济条件为毕业生选择“慢就业”提供了物质保障,使得学生没有负担地“慢”下来。很多家长也表示,根本不需要孩子养家糊口,想做什么就做什么,不想就业也没关系[13]。因为多数家长可能是给不了建议也出不了力,所以更多地会选择尊重和包容。还有很大一部分家庭“铁饭碗”的观念根深蒂固,这对学生本人的影响也是非常深远的,宁愿一次一次执着备考也不愿意尝试其他工作。此外,父母的求职经历不再适用于当下的就业形势,并没有可参考性,甚至会影响学生自身的选择。

四是个人层面的影响因素。高校毕业生在求职过程中,存在很多学生其实对自己的职业目标是不清晰的状态,再加上也存在少部分学生基本的职业素养和就业能力缺乏,导致在求职过程中多次遭遇挫折,对找工作这件事本身失去信心,觉得自己可能真的不具备岗位需要的能力,慢慢就会选择暂不就业,或者是通过提高个人能力再进行择业,将自己的就业进程“慢”了下来。随着“00后”进入大学和职场,除了薪资待遇以外,越来越多的人关注自我,兴趣爱好、自由空间等因素成了毕业生择业考虑的重点[14],缺乏对就业现状的理性认识,造成大部分学生眼高手低。

4.2. 基于访谈内容对“慢就业”影响因素的探析

基于上述梳理和归纳,本研究又选取24名“慢就业”毕业生和6名企业人事部经理进行了访谈,通过对访谈内容的整理,进一步补充“慢就业”影响因素。

基于访谈结果得出以下结论:

本次所选取的受访者中,在“慢就业”的期间大多数人选择备战考研、公务员以及事业单位考试或者考取专业技能证书提高个人能力后继续求职。其中一位毕业生说自己正在准备创业的阶段,他在毕业时没有找到理想的工作,在大学期间也有创业的想法,于是打算自己开始创业。说明“慢就业”群体中一部分人都是在为就业打基础、做准备,当然也仍有一部分人是没有就业计划的。

关于“选择慢就业的原因”,多数受访者表示,求职时自己的主观想法还是占很大的影响,比如多数人表示能力匹配的岗位所提供的薪资福利、发展路径、工作地点都无法满足自己的要求,不能接受。部分人也表示多数私企进行裁员,岗位需求缩减,自己作为普通人只希望可以有一份稳定的工作,一辈子稳稳当当地过完,所以选择备考公务员以及事业单位。但是其中也有一位坚定备考研究生的受访者表示自己就是没有就业的意愿,认为自己不适合工作,目前只想一直在学校,呆在适合自己的“舒适圈”里。说明存在一些通过升学来逃避就业的观念,这需要正确的就业引导。

关于“家庭对‘慢就业’者的态度”,几乎所有的答案都表明了,“慢就业”期间学生的生活开支都

是来源于自己的父母，即使是家庭条件一般，父母也不需要帮助分担经济压力，只要自己选择了“慢就业”，父母也都是默默地支持。

对于“您认为影响‘慢就业’的因素是什么”，受访者的回答给出了新的补充。其中，某证券公司校园招聘工作人员表示，很多毕业生来参加招聘会都是被迫的，自己本身可能就没有就业意愿。此外，他们认为“普通的地方本科高校毕业生在求职时会受到地域影响，不具有和重点高校的竞争能力，此外好的就业机会、校园招聘根本就不会来，来的却又不是自己的理想工作，所以也不想浪费自己的时间和精力”。也有受访者表示，自己很看重应届生身份，很多媒体报道了这个身份的重要性，所以在决定就业的时候就会非常慎重，不会轻易做决定。

5. 地方高校毕业生“慢就业”现状及影响因素的实证研究

研究以某地方高校为例，选取该校学生、教师以及校招单位工作人员作为研究对象，共发放问卷 950 份，收回有效问卷 930 份，调查结果如表 1 所示。“慢就业”现象是高校一种现象，虽然重点对象是应往届毕业生，但是也不能忽视其他群体的意向。本次调查也涉及身份类别、学科分布、性别的分布，因此样本群体特征比较具有代表性。

Table 1. Descriptive statistics of basic information
表 1. 基本信息描述性统计

变量	类别	人数	占比(%)
身份	往届毕业生	201	21.61
	应届毕业生	324	34.84
	在校生	348	37.41
	高校教师	36	3.87
	招聘人员	21	2.26
性别	男	431	46.34
	女	499	53.66
地区	农村	660	70.97
	城镇	270	29.03
家庭经济情况	较困难	220	23.66
	一般	642	69.03
	良好以上	68	7.31
专业	理工农医类	451	48.49
	经管文史类	479	51.51

为了保证问卷数据的可靠性和有效性，本文运用 SPSS 26 软件对已经收集到的问卷数据进行信效度检验。由表 2 可见，通过 Cronbach’s alpha 信度系数测量法，得出基于标准化项的 Cronbach’s alpha 为 0.938，说明问卷的内部一致性较好。

Table 2. Reliability statistics
表 2. 可靠性统计量

Cronbach’s alpha	基于标准化项的 Cronbach’s alpha	项数
0.938	0.938	23

在信度检验的基础上继续对样本数据进行 KMO 抽样适当性检验和 Bartlett 球形度检验，KMO 值越接近于 1 意味着变量的相关性越强；Bartlett 检验的显著性水平小于 0.05 意味着变量之间存在相关性。检验结果如表 3 所示，KMO 值为 $0.917 > 0.5$ ，接近于 1；Bartlett 的球形度检验的显著性为 0.000，小于 0.05 说明问卷具有较高的效度，可靠性高，可以用来进行分析。

Table 3. Test of KMO and Bartlett
表 3. KMO 和 Bartlett 的检验

KMO 取样适切性量数		0.917
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	13941.237
	自由度	300
	显著性	0.000

5.1. 地方高校“慢就业”现状分析

本研究对“慢就业”现状、在“慢就业”阶段的安排、“慢就业”态度，以及其他影响因素等相关数据进行了描述性分析，具体分析如下。如图 1 所示，属于“慢就业”群体学生的有 521 人，占比 56%。

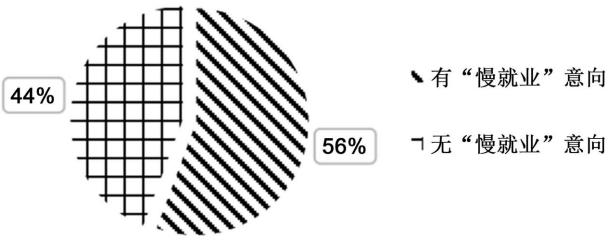


Figure 1. Intentions of “slow employment”
图 1. 是否有“慢就业”意向情况

此外，大部分被调查者身边存在“慢就业”毕业生。如图 2 所示，其中 58.38%身边有“慢就业”毕业生，但是数量上不是很多，有 31.61%身边有很多，只有 10.00%表示身边没有。通过分析可以看出，当前地方高校“慢就业”群体的规模不断扩大。

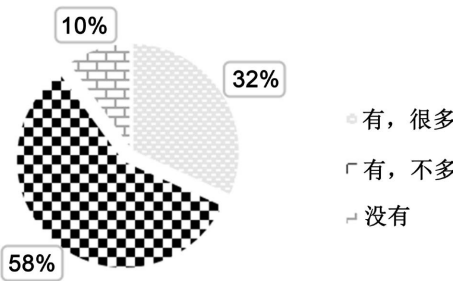


Figure 2. Whether there are graduates who are “slow employment” around them
图 2. 身边是否有“慢就业”的毕业生情况

根据调查如图 3 显示，“慢就业”群体待业期间最多的是选择准备考研考公事业单位等，其次是准备证书技能考试或者继续求职，从某种程度上也说明了多数学生“慢就业”的表现是积极的，这也与“对

慢就业态度”的调查结果相一致。值得关注的是还有 19.68%的“慢就业”毕业生“没计划”，这说明少部分学生存在“不就业”的现象。

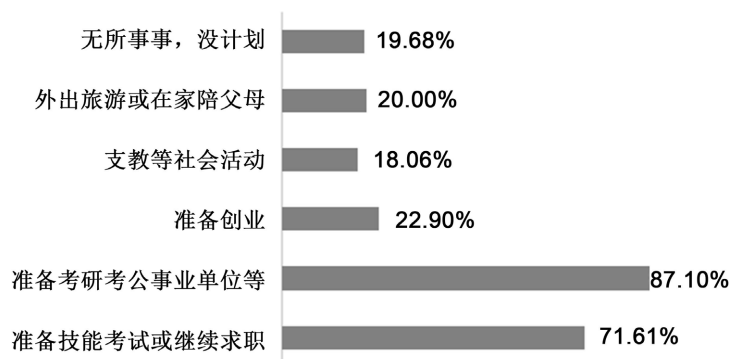


Figure 3. Choices made by “slow-employed” graduates during this period
图 3. “慢就业”的毕业生在此期间的选择情况

根据调查如图 4 显示，随着“慢就业”问题日渐凸显，本研究也对群体对“慢就业”态度进行了调查，有 48.39%的态度是中立，有 36.45%选择支持，觉得慢就业是一个机会，毕业生可以更好地选择和提升自己，只有 15.16%反对这一现象，觉得高校毕业生不应该浪费教育资源和个人的时间。

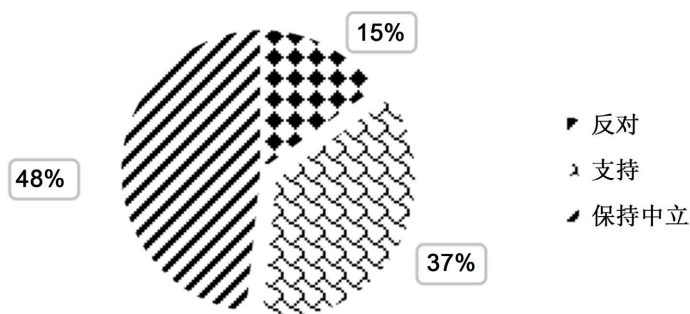


Figure 4. Attitudes toward “slow employment”
图 4. “慢就业”态度情况

这也与我们调查最后设置的开放性问题结果相呼应，“您认为我们应该如何应对‘慢就业’现象”，通过收集学生的反馈，多次出现“提升自己、放平心态、顺其自然、理性看待”等关键词，通过对观点的分析，可以看出人们对于“慢就业”的态度更加地包容，也支持毕业生通过提升自己积极应对当前的就业形势，也期望社会层面能够通过“增加岗位、就业机会”等改善这一现象，说明大部分学生的就业意愿还是积极的。

5.2. 关于“慢就业”影响因素实证分析

基于文献重点阅读和访谈内容分析，将“慢就业”影响因素分为四个层面，具体包含 25 个因素，并设置从 1 到 5 共五个等级，分值越大说明对影响程度越大。具体情况如表 4 所示。

由表 4 可以看出，其中 11 个因素的均值都在 3.60 以上。在社会层面，“就业市场供需不平衡，就业竞争激烈”和“就业市场存在学历、地域、性别等歧视现象”两个因素的均值分别是 3.93 和 3.85，在整个因素分析里面均值是最高的，不难看出社会这个大环境对大学生就业的影响是其关键性作用的，不少毕业生在求职过程中屡屡碰壁，也慢慢在求职过程中慢了下来。

Table 4. Statistical analysis of influencing factors
表 4. 影响因素的统计分析

层面	影响因素	均值	标准差
社会层面	严峻的就业形势、就业竞争激烈	3.93	0.973
	就业市场存在学历、地域、性别等歧视现象	3.85	1.019
	受经济发展和新冠疫情影响，行业岗位缩减	3.56	0.953
	非传统的就业观念受到更多的包容	3.27	0.938
	网络亚文化的冲击(佛系、躺平文化等)	3.45	0.927
	国家对创业政策的扶持	3.32	0.952
高校层面	学校内就业氛围不浓厚	3.10	0.986
	学校缺乏就业的精准指导	3.18	1.007
	宣传工作不到位	3.21	0.935
	人才培养目标与企业需求不匹配	3.23	0.928
	学校区域条件限制	3.78	1.028
	校园招聘与学生职业预期存在落差	3.67	0.976
家庭层面	家庭经济条件为个人发展奠定了物质基础	3.63	0.943
	父母“铁饭碗”就业观固化	3.66	0.903
	父母态度更加尊重和包容	3.48	0.938
	家庭教育缺乏就业指导	3.23	0.945
	父母对当前就业形势缺乏了解	3.25	1.007
	父母对孩子就业具有高期望	3.12	1.052
个人层面	过于看重应届生身份，不敢就业	3.67	0.973
	就业竞争力不足，就业准备不充分	3.88	0.986
	不合理的职业目标定位、职业规划不清晰	3.73	1.013
	就业积极性差，无就业意愿	3.65	0.978
	职业期望较高，不愿将就	3.69	0.940
	选择创业或自由职业	3.32	1.005
	想继续提升学历或者愿意考公务员考事业单位	3.72	0.952

从高校层面来看，其整体影响程度较社会层面相对较低。具体而言，“学校区位条件限制”和“校园招聘单位与学生职业预期存在落差”这两个因素影响程度最大，其影响程度均值达到 3.78 和 3.67。此外，研究还发现高校的地理位置同样是影响毕业生就业的重要变量，像地方高校学生外出求职的成本高，很多学生就会知难而退，然而校内的校园招聘提供的岗位达不到毕业生的期望，进而影响学生的就业积极性。

此外在家庭层面上，“家庭经济条件为个人发展奠定了物质基础、父母‘铁饭碗’就业观固化”2 个因素的影响程度均值在 3.6 以上。家庭经济基础优越，能够缓解学生的后顾之忧，他们可以安心的选择“慢就业”。很多家庭父母本身是稳定工作，受传统就业观念的深远影响，叠加近三年新冠疫情的持续冲击，更多的人希望拥有一份稳定的工作，宁愿不就业也要不停的去考试。

此外, 调查结果显示, 个人层面影响因素对“慢就业”的影响程度均值明显高于其他三个, 这在一定程度上说明了, 个体因素对于大学生就业的选择起着更为关键的作用。这与调查中“您认为影响‘慢就业’的首要因素”问题的结果相一致, 51.94%的人认为个人选择是首要因素。其中, 除了“从事自由职业或尝试创业”这一因素外, 其他 6 个因素的影响程度均在 3.6 以上, 大学生在校期间忽视对自身就业能力的培养, 未能做好充分的就业准备, 再加上自身对未来迷茫, 极易造成在求职初期就形成了就业积极性差、职业期望较高等现象, 使得毕业生缺乏自我认知, 就业过于理想化, 经历过几次求职失利后便就此放弃, 逐渐演变成“慢就业”或“不就业”。

综上所述, 地方高校毕业生“慢就业”影响因素可系统划分为个体、社会、家庭以及高校四个维度, 其影响效力呈递减趋势。虽然上述罗列因素都会对毕业生就业行为产生作用, 但起主要影响的仍属个体层面因素。

6. 地方高校毕业生“慢就业”应对策略探析

根据上述研究表明, 在地方高校毕业生“慢就业”影响因素中个体层面因素居于主导地位, 其他因素发挥作用的主体仍然是高校毕业生。说明有效引导“慢就业”的关键还是主要在于学生自己, 其他方面在一定程度辅助毕业生更加高质量就业。

6.1. 个体层面：转变就业观念，提升就业能力

在访谈中也有企业的工作人员表示, 他们接触的毕业生大多都缺乏责任心和敬畏心, 想法过于理想化。这说明学生在就业认知上存在不合理的地方, 因此在个体层面上, 第一, 毕业生应当树立正确的就业价值观: 一方面要深入践行社会主义核心价值观, 增强对“躺平、摆烂”等消极文化的辨别力和抵抗力; 另一方面要理性评估自身能力与岗位要求的匹配度, 将职业发展与社会价值实现有机结合, 通过科学规划将“慢就业”转化为提升竞争力的有效过渡期; 第二, 改变自身就业价值取向, 先就业再择业, 主动学习本职业相关技能, 并抓住机会积极参加各类实践活动, 提升自身实践能力、抗压能力和承担风险的能力, 增强自身职业竞争力; 第三, 提早做好职业规划, 学生应结合自身能力、家庭情况等综合条件, 调整就业期望, 科学理性地思考, 明确自身优缺点, 找准自身定位。

6.2. 学校层面：加强就业服务，精准指导帮扶

大学生“慢就业”主要体现在学生没有清晰明确的职业规划, 在调查中发现 76.63% 的学生对于职业规划表示接触过但是不够清晰。因此在学校层面上, 一方面是加强就业指导, 落实高校“三全育人”理念, 进行全过程就业指导, 并根据学生的学科专业特点和成长规律制定相应的教育与指导目标, 为学生提供更精准化个性化的就业指导。此外, 学校应尽早排查并重点关注“慢就业”群体, 将就业指导前置化, 建立“一人一档”工作台账, 实施“一人一策”精准帮扶指导^[15]。另一方面, 是加强就业服务, 首先, 高校教师还应及时关注最新的政策并进行正确解读, 不断更新学院各专业所对应的行业信息, 并在教学和日常交流中有效地传达给学生; 其次, 二级学院设立就业心理咨询室, 由专业教师提供心理疏导, 帮助毕业生缓解求职焦虑; 最后, 为了提升校园招聘精准度, 前期可通过调研收集毕业生需求, 并建立人才数据库, 根据学生专业、薪资期望、意向地域等信息智能匹配企业, 实现精准推荐。

6.3. 社会层面：强化政策引领，改善就业环境

高校毕业生“慢就业”现象已成为社会各界关注的重要议题。有效应对这一现象, 需要充分发挥政府的引导、监管和调控作用。因此在社会层面上, 首先, 政府应当发挥主导作用, 通过政策引导和市场调控双管齐下。一方面出台针对性的就业促进政策, 如对吸纳高校毕业生的企业给予税收优惠和社保补

贴；另一方面完善就业服务体系，建立毕业生就业信息平台，促进供需精准匹配。其次，强化监管职能也至关重要。政府部门需要建立健全就业监测机制，规范就业市场秩序，消除各类就业歧视，打破就业壁垒，消除地域、性别、生源等方面的就业歧视，为毕业生创造公平的就业环境。由于地方高校毕业生大多进入的是民营企业或中小微企业，如果加大对民营企业和中小微企业的政策扶持力度，激发其招聘积极性，就能进而缓解就业市场结构性矛盾。同时，要加强对灵活就业等新型就业形态的规范管理，保障毕业生合法权益。最后，政府部门应建立健全就业统计体系，将灵活就业纳入统计范畴，科学界定应届身份，强化就业政策的精准性和实效性，为促进高校毕业生充分就业和高质量就业提供制度保障[16]。

6.4. 家庭层面：做好职业引导，凝聚育人合力

家庭环境作为毕业生就业决策的重要影响因素，其价值观念和经济基础对破解“慢就业”困境具有关键作用。家庭教育在学生职业发展过程中扮演者关键角色，家长的教育理念和支持方式深刻影响着子女的职业选择与就业观念。因此在家庭层面上，一方面，父母要做好积极的引导教育，要密切关注就业形势，帮助学生深入分析就业现状，并充分了解他们的就业意愿，鼓励他们积极就业。有“慢就业”毕业生的家庭，家长应结合其个人特质和能力水平，客观分析社会经济发展趋势，协助制定合理的职业规划，预防“慢就业”现象的发生。另一方面，家庭应与学校、社会形成教育合力，树立理性的就业观，不鼓励学生一味追求高薪或“铁饭碗”待遇[17]，引导他们既要避免过分追求稳定性和高薪酬，也要防止盲目追逐新兴职业的风险，着力培养学生正确的价值取向和职业发展理念，并强化学生责任意识和独立性的培养。

总之，“慢就业”是时代发展的产物，地方高校毕业生正面临着前所未有的就业挑战与竞争压力，部分学生通过选择“慢就业”来提升自我，缓解就业压力，但这不乏存在一些学生通过“慢就业”来逃避就业本身，要在正视问题的前提下，采取有效措施。解决地方高校毕业生“慢就业”的问题不能依靠任何单方面的力量来实现，它需要学生本人和家庭积极转变就业观念，高校加强就业指导与服务，社会和政府要加强对就业舆论的正确引导、改善就业环境等，形成密切相关的社会、学校、家庭和个人四维就业引导教育体系，有效促进地方高校毕业生充分就业，实现个人发展和社会需求的有机统一。

基金项目

校级廉政专题研究－高校学生奖助学金评审工作廉政风险防范研究(PXY-LZZT-2024003)。

参考文献

- [1] 王丹丹. 新时代高校毕业生“慢就业”对策研究[J]. 中国大学生就业, 2021(3): 40-46.
- [2] 徐丽. 基于微观社会学视角的大学生慢就业现象分析[J]. 高教论坛, 2021(3): 77-79, 98.
- [3] 陈亮. 突破艺术类高校“慢就业”困境的对策研究[J]. 未来传播, 2021, 28(5): 98-105.
- [4] 陈海菊, 张路路, 商润达. 新形势下高校毕业生“慢就业”现状与对策[J]. 中国大学生就业, 2023(2): 53-60.
- [5] 欧融. 高校毕业生“慢就业”的现象分析及对策[J]. 教育进展, 2023, 13(2): 758-762.
- [6] 胡若珺. 民办高校毕业生“慢就业”现状分析和应对策略[J]. 中国就业, 2025(3): 68-69.
- [7] 高志刚, 杨跃. 高校毕业生“慢就业”现象探析及应对策略[J]. 边疆经济与文化, 2023(11): 104-107.
- [8] 梁嘉欣, 尚子力. 大学生“慢就业”困境与对策研究[J]. 市场周刊, 2024, 37(34): 183-186.
- [9] 王扬. 新形势下地方高校毕业生就业问题探究——以 A 学院为例[J]. 安徽教育科研, 2023(24): 11-13.
- [10] 王晶. 河北省地方院校毕业生“慢就业”问题对策研究[J]. 衡水学院学报, 2023, 25(1): 76-80.
- [11] 谢铅玉. 高校毕业生“慢就业”现象的影响因素及对策研究[J]. 快乐阅读, 2023(10): 106-108.
- [12] 蒋利平. 社会主要矛盾转化视角下大学生“慢就业”现象解读及治理[J]. 当代青年研究, 2020(6): 70-76.

-
- [13] 蒋利平, 刘宇文. 大学生“慢就业”现象本质解析及对策[J]. 学校党建与思想教育, 2020(4): 64-66.
 - [14] 陈利霞. Z 世代大学生“慢就业”成因分析与对策探究——以地方工科院校山东省 J 大学为例[J]. 西北成人教育学院学报, 2023(5): 74-80.
 - [15] 禰欣, 许哲曦, 刘阳. 高校大学生“慢就业”现状特征及影响因素分析[J]. 中国大学生就业, 2022(7): 32-42.
 - [16] 宗惠, 储德银. 精准治理视角下大学生“慢就业”之应对策略[J]. 三峡大学学报(人文社会科学版), 2020, 42(5): 24-28.
 - [17] 崔小彪, 孙瑜, 陈淑萍. 高校本科毕业生“慢就业”探析与对策[J]. 就业与保障, 2021(18): 56-57.