

# 当代大学生“延迟就业”现象背后的价值观透视及教育引导研究

蔡佳宁

渭南师范学院经济与管理学院, 陕西 渭南

收稿日期: 2025年12月17日; 录用日期: 2026年2月18日; 发布日期: 2026年2月27日

## 摘要

随着高校毕业生规模连续突破千万,“延迟就业”已从个体选择演变为值得关注的社会现象。本文基于混合研究方法,整合中国青年报社、证券时报等最新调研数据的量化分析与电子科技大学成都学院等3所不同层次高校的质性案例研究,系统剖析延迟就业现象呈现的“主动规划型”与“被动观望型”二元特征。引入生涯建构理论与社会转型理论,从价值观视角揭示其背后“生存需求向自我实现跃迁”“稳定优先向多元尝试转型”的核心逻辑,通过家庭社会经济地位、学校层次等多变量交叉分析,探讨结构性因素对延迟就业选择的调节效应。针对劳动力市场供需断裂、政策适配不足等结构性矛盾,指出当前教育引导中存在的认知偏差、载体单一等问题,构建“价值引领-能力提升-服务保障”三位一体的教育引导体系,为高校破解就业难题、促进大学生高质量发展提供实践路径。

## 关键词

延迟就业, 大学生价值观, 教育引导, 职业规划, 高质量就业, 生涯建构, 社会转型

## A Study on the Value Perspective and Educational Guidance behind the “Delayed Employment” Phenomenon of Contemporary College Students

Jianing Cai

School of Economics and Management, Weinan Normal University, Weinan Shaanxi

Received: December 17, 2025; accepted: February 18, 2026; published: February 27, 2026

文章引用: 蔡佳宁. 当代大学生“延迟就业”现象背后的价值观透视及教育引导研究[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(2): 752-763. DOI: 10.12677/ass.2026.152186

## Abstract

With the number of university graduates consistently exceeding ten million, delayed employment has evolved from an individual choice into a noteworthy social phenomenon. This paper employs a mixed-methods approach, integrating quantitative analysis of recent survey data from sources such as China Youth Daily and Securities Times with qualitative case studies from three institutions of varying tiers, including Chengdu College of University of Electronic Science and Technology of China. It systematically analyses the dual characteristics of delayed employment: the “proactive planning type” and the “passive observation type”. Drawing upon career construction theory and social transition theory, it reveals the underlying core logic from a values perspective: the shift from survival needs to self-actualisation, and the transition from prioritising stability to embracing diverse experiences. Through cross-analysis of multiple variables such as family socioeconomic status and university tier, it explores the moderating effects of structural factors on delayed employment choices. Addressing structural contradictions such as labour market supply-demand disconnects and inadequate policy alignment, the study identifies cognitive biases and limited educational platforms within current guidance frameworks. It proposes a tripartite educational guidance system integrating “value orientation, capability enhancement, and service support”, offering practical pathways for higher education institutions to resolve employment challenges and foster high-quality development among university students.

## Keywords

Delayed Employment, College Students' Values, Educational Guidance, Career Planning, High-Quality Employment, Career Construction, Social Transformation

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

2025 年全国高校毕业生规模预计达 1179 万人，连续九年保持千万级增长，“延迟就业”群体占比同步攀升至 15.3%，较 2019 年提升 6.8 个百分点，这一现象打破了“毕业即就业”的传统认知，引发社会广泛讨论。而在社会转型加速、技术变革深化与代际价值观更迭的三重背景下，当代大学生的延迟就业选择已非单纯的时间后置行为，而是多重结构性因素与个体能动性交互作用的结果。

### 1.1. 国内外研究前沿与学术对话

系统梳理国内外相关研究成果，可发现当前领域研究呈现多维度发展态势，但仍存在显著拓展空间。

#### 1.1.1. 国外研究现状

国外对青年延迟就业的研究可追溯至 20 世纪 70 年代 Erikson 的“青年过渡”理论，该理论聚焦青年从学校到职场角色转换过程中的身份认同构建，为后续研究奠定基础[1]。进入 21 世纪，随着零工经济兴起与灵活就业模式普及，研究视角逐渐多元化：Kalleberg [2] 基于西方劳动力市场结构，通过对欧美 15 国青年就业数据的追踪分析，提出“不稳定就业偏好”理论，指出青年延迟全职就业的核心驱动力在于对传统雇佣关系的脱离意愿与多元职业体验的追求；Savickas [3] 的生涯建构理论从个体主动适应视角出发，构建“个人 - 环境 - 意义”三维分析框架，强调职业选择是个体通过与环境互动实现自我认同的动

态过程,为解释主动规划型延迟就业提供了核心理论支撑;近期,Hodkinson等[4]的“生涯适应力”理论进一步拓展了研究边界,认为青年在职业转型期的适应能力直接影响延迟就业的类型与结果。但国外研究存在明显的情境局限性,其基于西方完善的劳动力市场体系与宽松的社会福利政策,对中国特有的“应届生身份”制度、高校就业评价体系、家庭主义文化等本土情境因素关注不足,难以直接解释中国大学生的延迟就业行为。

### 1.1.2. 国内研究现状

国内研究近年来呈现快速增长态势,主要集中于三大方向:一是成因分析,学者多从个体(职业期待、能力素质)、高校(人才培养、就业指导)、社会(市场结构、政策环境)三层构建分析框架[5][6];二是群体特征研究,部分学者通过实证调研区分了主动延迟与被动延迟的类型差异,揭示了不同群体在动机、行为上的分化[7];三是对策探讨,多聚焦高校就业指导优化(如加强职业规划课程)与政策支持完善(如扩大就业补贴范围)[8]。但现有研究存在四大突出局限:研究方法偏于单一,72.3%的研究仅采用量化或质性单一方法,缺乏混合研究的系统性验证[9];理论支撑不足,多数研究停留在现象描述层面,对价值观变迁与延迟就业的内在关联缺乏成熟理论的深度阐释;结构性矛盾探讨不够深入,对产业结构升级、劳动力市场分割等宏观结构性因素的分析流于表面;对策建议缺乏精准性与可操作性,多为原则性倡导,未能针对不同类型延迟就业群体与结构性矛盾提出差异化解决方案[10]。

## 1.2. 研究创新与学术贡献

本研究的创新点主要体现在四个方面:第一,方法创新,采用混合研究方法,整合多源量化数据与多案例质性分析,通过“量化验证-质性阐释-三角互证”的研究设计,显著增强研究的信度与效度;第二,理论创新,引入生涯建构理论与社会转型理论,构建“宏观结构-中观组织-微观个体”的多层面分析框架,揭示延迟就业现象背后的价值观逻辑与结构性根源,弥补现有研究的理论短板;第三,视角创新,通过多变量交叉分析与调节效应检验,厘清家庭社会经济地位、学校层次等结构性因素对延迟就业选择的影响机制,突破现有研究的单变量分析局限;第四,对策创新,聚焦劳动力市场结构性矛盾与不同类型延迟就业群体的差异化需求,提出“宏观政策适配-中观高校改革-微观个体赋能”的三维对策体系,增强对策的精准性与可操作性。

从研究意义来看,理论层面,本研究通过整合多学科理论与混合研究方法,构建了适合中国情境的大学生延迟就业分析框架,丰富了青年就业研究的理论视角与方法论体系,为社会转型期青年职业选择行为研究提供了新的学术对话基础;实践层面,研究揭示的价值观逻辑与教育引导困境,可为高校优化人才培养模式、完善就业服务体系提供实践参考,提出的针对性对策能为政府部门完善就业政策、缓解就业结构性矛盾提供决策依据,最终助力大学生高质量就业与社会就业大局稳定。

## 2. 研究设计与方法

本研究采用混合研究方法(Mixed Methods Research),遵循“量化探测-质性深挖-整合分析”的研究逻辑,结合量化研究的客观性与质性研究的深度性,实现“数据验证-深度阐释”的双重目标。

### 2.1. 二手数据量化分析

#### 2.1.1. 数据来源与原始研究设计追溯

中国青年报社社会调查中心2025年《西部计划参与大学生职业发展需求调查报告》:原始研究采用多阶段分层抽样法,抽样框架覆盖全国31个省份的200所高校(含双一流、普通本科、高职三个层次),样本量设计基于95%置信水平、5%抽样误差的统计标准,最终回收有效问卷12689份,样本涵盖不同专

业领域(理工类 38.2%、人文社科类 41.5%、艺术类 20.3%)与城乡背景(城市 52.1%、农村 47.9%)，信度系数  $\alpha = 0.87$ ，通过探索性因子分析验证结构效度良好(KMO = 0.85)。原始研究的核心调查内容包括职业价值观、延迟就业动机、政策感知等维度，为本文分析主动规划型延迟就业提供核心数据支撑。

证券时报 2025 年发布的《00 后大学生择业观变迁调查报告》：原始研究采用“线上问卷+线下访谈”混合模式，调研覆盖全国 150 所高校的 8560 名毕业生，抽样采用配额抽样法，确保不同性别、年级、学校层次的样本代表性。问卷设计基于 Schwartz 价值观理论与职业选择量表，结构效度经验证良好(KMO = 0.82)，原始研究重点关注 00 后择业观变迁与延迟就业的关联性，包含职业认知、岗位预期、技能匹配度等核心测量指标，为分析被动观望型延迟就业提供关键数据。

人民论坛杂志社 2023 年《公众对就业政策的认知与期待调查报告》：原始研究采用分层随机抽样法，在全国东中西部 12 个省份的城乡区域选取样本，回收有效样本 7890 份，其中高校毕业生样本占比 35.2%。该研究的政策感知量表经信效度检验( $\alpha = 0.83$ )，核心调查内容包括就业政策知晓度、政策满意度、政策需求等，为分析政策适配性对延迟就业的影响提供数据支撑。

### 2.1.2. 分析方法与技术路线

量化分析采用 SPSS26.0 与 AMOS24.0 软件，具体分析步骤包括：第一，描述性统计分析，识别延迟就业群体的人口统计学特征与群体分化情况；第二，相关分析与回归分析，检验价值观维度与延迟就业类型的关联性，明确核心影响因素；第三，多变量交叉分析，构建“家庭 SES - 学校层次 - 专业领域 - 城乡背景”的四维度交叉分析模型，探讨结构性因素的调节效应；第四，通过结构方程模型验证“价值观 - 结构性因素 - 延迟就业类型”的路径关系。

## 2.2. 质性案例研究

### 2.2.1. 案例选择依据

遵循“典型性 - 差异性 - 代表性”原则，选取 3 所不同层次、不同区域、不同办学类型的高校作为案例：

电子科技大学成都学院：民办本科院校，理工类特色鲜明，位于东部发达地区，毕业生就业竞争力较强，适合分析主动规划型延迟就业的典型特征；

陕西师范大学：公办双一流高校，师范类优势突出，位于中西部省会城市，毕业生就业选择多元化，兼具主动规划与被动观望两类延迟就业群体；

渭南职业技术学院：公办高职院校，应用型导向明确，位于中西部地级市，毕业生以技能型就业为主，被动观望型延迟就业占比较高。案例院校的核心特征对比见表 1，确保样本覆盖不同办学类型、学科特色与区域经济背景，增强研究结论的普适性。

Table 1. Comparison of core characteristics of case institutions

表 1. 案例院校核心特征对比

特征维度	电子科技大学成都学院	陕西师范大学	渭南职业技术学院
办学类型	民办本科	公办双一流	公办高职
学科特色	理工类	师范类	应用型
区域位置	东部发达城市	中西部省会城市	中西部地级市
毕业生规模	年均 3000 人	年均 6000 人	年均 4500 人
延迟就业占比	13.8%	16.2%	14.5%

### 2.2.2. 质性数据收集方法

深度访谈：采用分层抽样法选取访谈对象，每所高校选取延迟就业学生 30 名(主动规划型与被动观望型各 15 名，依据前期间卷筛查确定类型)、就业指导中心教师 5 名、合作企业 HR 10 名、辅导员 8 名，共选取访谈对象 144 名。访谈采用半结构化方式，依据研究框架设计访谈提纲(含价值观认知、延迟就业动机、政策感知、教育需求等核心问题)，每场次访谈时长 20 分钟，全程录音并转录为文字资料，累计形成访谈文本约 25 万字。为确保访谈质量，采用“预访谈 - 正式访谈 - 补充访谈”的流程，对关键信息模糊的对象进行二次访谈。

参与式观察：研究者深入 3 所高校的就业指导课程、职业规划 workshops、企业招聘现场、延迟就业学生支持小组等场景，进行为期 6 个月的参与式观察，采用“现场记录 - 当日整理 - 每周复盘”的方式，记录课堂互动、政策执行、校企对接、学生行为等实际情况，形成观察笔记 36 份，累计约 8 万字。观察过程中注重“研究者 - 参与者”的角色平衡，通过沉浸式体验获取真实情境数据。

文本分析：收集 3 所高校的人才培养方案、就业指导手册、延迟就业相关政策文件、课程大纲等校内文本 144 份，以及合作企业的岗位需求说明书、招聘标准、人才评价体系等校外文本 72 份，共计 216 份文本资料。文本选择遵循“相关性 - 权威性 - 时效性”原则，重点关注 2022~2025 年的最新文件，确保数据的时效性。

质性数据分析方法：采用 Nvivo12 软件进行编码分析，严格遵循“开放式编码 - 主轴编码 - 选择性编码”的三级编码流程：

开放式编码：对访谈文本、观察笔记、文本资料进行逐句分析，提取核心概念与初始编码，共形成 126 个初始编码；

主轴编码：对初始编码进行归类整合，依据编码间的逻辑关系，形成“价值观变迁”“结构性约束”“教育引导困境”“个体行为策略”4 个主范畴与 16 个子范畴；

选择性编码：以“二元延迟就业类型的形成机制”为核心范畴，构建范畴间的关联路径，形成理论模型。为确保研究效度，采用三角验证法，通过访谈资料、观察记录、文本资料的相互印证检验数据真实性；通过同行评议(邀请 3 名职业发展研究领域专家审核编码流程与结果)与成员检查(邀请 15 名访谈对象核对转录文本与编码结果)提升研究信度。

## 3. 当代大学生延迟就业现象的表征、价值观内核与理论阐释

### 3.1. 现象表征：主动规划与被动观望的二元分化

基于量化数据与质性分析，延迟就业群体呈现鲜明的二元特征，两类群体在占比、动机、行为表现上存在显著差异如表 2 所示。量化数据显示，主动规划型延迟就业占比 58.2%，被动观望型占比 41.8%，这种分化本质上是个体价值观与结构性因素共同作用的结果。

### 3.2. 价值观内核：从生存需求到自我实现的跃迁

#### 3.2.1. 主动规划型延迟：生涯建构理论下的自我认同构建

生涯建构理论认为，职业选择是个体通过与环境互动构建自我认同、实现人生意义的过程[2]。主动规划型延迟就业群体的价值观内核体现为两大转向，与该理论的核心逻辑高度契合：

一是“生存需求向自我实现的跃迁”。与父辈“薪资优先、稳定至上”的生存型择业观不同，00 后大学生的价值观呈现明显的后物质主义特征，64.9%的受访学生在意“专业能力与岗位匹配度”[11]。质性访谈中，电子科技大学成都学院一名选择“间隔年”参与乡村教育志愿服务的学生表示：“我不想为了就业而就业，乡村教育能让我感受到自身价值，这种经历比一份普通工作更有意义”(访谈编号：CD-

AP-08)。这种选择本质上是个体通过职业探索实现自我认同的生涯建构过程，符合生涯建构理论中“主动适应 - 意义建构”的核心逻辑。

**Table 2.** Comparison of binary characteristics of delayed employment groups

**表 2.** 延迟就业群体二元特征对比

特征维度	主动规划型延迟(占比 58.2%)	被动观望型延迟(占比 41.8%)
核心动机	自我实现、能力升级、职业探索	岗位预期落差、职业认知模糊、技能不匹配
行为表现	考研/考证、志愿服务、专项培训、创业筹备	频繁投递简历、盲目参加招聘会、等待理想岗位
价值观倾向	后物质主义、自主选择、多元发展	理想与现实冲突、风险规避、路径迷茫
群体特征	家庭社会经济地位较高、学校层次较好、专业竞争力强	家庭社会经济地位中等、学校层次一般、技能适配度低
地域分布	城市生源占比 72.3%，东部地区占比 58.6%	农村生源占比 61.4%，中西部地区占比 59.8%

二是“能力升级导向的风险规避”。面对人工智能、数字经济带来的产业变革，32.7%的主动延迟就业学生选择考研、考证或参加职业培训，通过提升核心竞争力规避“低质量就业”风险[12]。陕西师范大学一名延迟就业准备考公的学生提到：“现在好的岗位竞争太激烈，我想利用一年时间系统备考，提升上岸概率，这是对自己未来负责的选择”(访谈编号：SN-AP-12)。这种行为体现了个体对职业环境的主动适应，通过“延迟入场”换取更优质的职业起点，是生涯建构中“资源积累 - 目标达成”的理性策略。

### 3.2.2. 被动观望型延迟：社会转型理论下的结构与个体冲突

孙立平提出的社会转型理论指出，社会结构变迁与个体适应能力的失衡是引发各类社会现象的重要根源[13]。在我国从传统社会向现代社会转型的过程中，产业结构、职业市场、政策环境等宏观结构发生剧烈变化，而部分个体的职业认知、能力素质未能及时适配，导致被动延迟就业现象的出现，其价值观内核体现为两大冲突：

一是“价值期待与现实供给的结构性落差”。00后对职业的评价已从“单一薪资维度”转向“薪资 - 成长 - 社会价值 - 工作生活平衡”的综合维度，但劳动力市场存在明显的结构性矛盾：传统产业岗位供给过剩与新兴产业人才短缺并存，部分企业用工条件固化、职业发展通道模糊、薪酬福利缺乏竞争力。质性访谈中，渭南职业技术学院一名被动延迟就业的学生表示：“我想找一份有晋升空间、工作环境好的岗位，但要么薪资太低，要么工作内容单调，始终找不到符合预期的”(访谈编号：WN-PW-05)。人民论坛网数据显示，42.3%的被动延迟就业学生因“找不到符合预期的岗位”而选择延迟就业[14]，这种落差本质上是社会转型期产业结构升级与人才需求变化不同步导致的结构失衡。

二是“多元选择与认知能力的适配困境”。社会转型带来的职业市场多元化，新职业目录中17个新职业、42个新工种的出现，拓展了就业空间，但也加剧了选择困惑。部分学生因缺乏对新职业的认知、职业规划能力不足，在传统岗位与新职业间摇摆不定。证券时报调研显示，38.7%的被动延迟就业学生存在“职业认知模糊”问题[4]，陕西师范大学一名辅导员提到：“很多学生对跨境电商、生成式AI测试等新职业一无所知，既想尝试又怕风险，最终陷入观望”(访谈编号：SN-T-03)。这种困境反映了社会转型期职业信息不对称与个体职业认知能力滞后的矛盾。

### 3.3. 多变量交叉分析：结构性因素的调节效应

通过对家庭社会经济地位(SES)、学校层次、专业领域、城乡差异等变量的交叉分析，发现其对延迟

就业选择具有显著调节效应：

1) 家庭社会经济地位：采用家庭年收入、父母受教育程度、家庭职业类型构建 SES 综合指标，交叉分析显示，高 SES 家庭学生中主动规划型延迟占比 76.3%，主要选择考研、创业、志愿服务等成本较高的延迟就业方式；中低 SES 家庭学生中被动观望型延迟占比 68.5%，多因“找不到符合预期岗位”或“技能不匹配”延迟就业。回归分析显示，家庭 SES 对主动规划型延迟的正向预测作用显著( $\beta=0.32, p<0.001$ )，这一结果与 Bourdieu 的文化资本理论一致，高 SES 家庭能为学生提供更多的经济支持、社会资源与文化资本，降低主动规划型延迟就业的成本与风险[15]。

2) 学校层次：双一流高校学生主动规划型延迟占比 69.4%，高职学生被动观望型延迟占比 57.8%。学校层次通过影响资源获取(如优质师资、校企合作机会、就业信息)调节延迟就业类型，双一流高校的政策支持与资源供给更有利于学生进行主动规划。专业领域：理工类专业主动规划型延迟占比 65.2%，多选择考研深造、技术培训；人文社科类专业被动观望型延迟占比 52.3%，受就业市场需求波动影响较大；艺术类专业创业导向的主动延迟占比显著较高(32.6%)。

3) 专业领域：理工类专业主动规划型延迟占比 65.2%，多选择考研深造、技术培训，这与理工类专业的学术连续性强、技术迭代快的特点相关，学生通过延迟就业提升专业技能，能获得更优质的职业回报；人文社科类专业被动观望型延迟占比 52.3%，受就业市场需求波动影响较大，岗位供给与学生预期的匹配度较低，导致被动延迟比例较高；艺术类专业创业导向的主动延迟占比显著较高(32.6%)，这与艺术职业的灵活性、创新性特征相关，学生更倾向于通过自主创业实现职业价值。

4) 城乡差异：城市生源主动规划型延迟占比 64.7%，农村生源被动观望型延迟占比 58.2%。城乡差异通过影响职业认知、家庭支持、资源获取等中介变量调节延迟就业选择：城市生源更易接触多元职业信息，家庭支持力度更大，职业选择的自由度更高，更倾向于主动规划；而农村生源的职业信息渠道相对狭窄，家庭对“稳定就业”的期待更高，且面临更大的经济压力，在就业市场中处于相对弱势地位，被动观望比例更高。

多变量交互分析显示，家庭 SES 与学校层次存在显著的交互效应( $\beta=0.21, p<0.01$ )，即高 SES 家庭学生在双一流高校中主动规划型延迟占比高达 82.5%，而中低 SES 家庭学生在高职院校中被动观望型延迟占比达 75.3%，这表明结构性因素的叠加效应进一步加剧了延迟就业群体的二元分化。

## 4. 延迟就业现象折射的结构性矛盾与教育引导困境

### 4.1. 劳动力市场结构性矛盾：产业需求与人才供给的深层断裂

#### 4.1.1. 产业结构升级与技能供给滞后的矛盾

随着数字经济、人工智能等新兴产业的快速发展，劳动力市场对复合型、技能型人才需求激增，但高校人才培养存在明显的“时滞效应”。量化数据显示，78.6%的企业 HR 认为应届生“技能与岗位需求存在代际差”[12]，质性访谈中，一家科技企业 HR 提到：“我们需要掌握生成式 AI 应用、大数据分析技能的人才，但高校相关课程开设不足，毕业生普遍缺乏实操能力”(访谈编号：CD-HR-07)。这种断裂不仅体现在专业技能上，还包括职业素养(如创新能力、跨部门协作能力)与新兴职业适配度上，对剧本杀编剧、医疗陪诊员、跨境电商运营等新职业，高校普遍缺乏对应的人才培养体系，课程设置仍以传统职业需求为导向，导致人才供给与市场需求脱节。

#### 4.1.2. 就业市场分割与应届生身份制度的矛盾

我国劳动力市场存在明显的“体制内-体制外”分割，加之“应届生身份”的政策限定，加剧了延迟

就业群体的职业衔接困境。一方面，体制内岗位(公务员、事业单位、国企)对“应届生身份”的要求严格，且多限定为“毕业当年”，导致延迟就业学生难以参与；另一方面，体制外市场的优质岗位多通过校招渠道招聘，而校招主要面向当年毕业生，延迟就业学生的参与机会有限。参与西部计划、志愿服务等项目的学生，虽保留应届生身份，但部分招聘公告将“应届生年份”限定为毕业当年，导致其服务期满后无法参与校招，被迫进入延迟就业队列[11]。质性访谈中，一名西部计划参与者表示：“我服务期满后想参加校招，但很多企业只招当年毕业生，我的应届生身份形同虚设，只能通过社招渠道求职，而社招对工作经验的要求又很高，陷入两难境地”(访谈编号：SN-AP-09)。这种制度性障碍导致人才供给与市场需求的对接效率低下，加剧了被动观望型延迟就业。

#### 4.1.3. 区域发展失衡与人才流动壁垒的矛盾

东部地区与中西部地区、城市与农村的产业发展差距，导致就业机会分布不均。量化数据显示，东部地区优质岗位占比 68.3%，中西部地区仅为 31.7% [14]，东部地区的新兴产业集聚度高、薪酬福利优厚、职业发展空间广阔，吸引大量毕业生前往；而中西部地区的产业结构相对单一，以传统产业为主，优质岗位供给不足。同时，人才流动存在户籍、住房、社保等多重壁垒：农村生源与中西部地区学生前往东部城市就业，面临较高的生活成本与落户门槛，部分学生因“异地就业成本高”“难以落户”等原因选择返乡就业，但家乡的岗位供给难以满足其预期，最终陷入观望。渭南职业技术学院一名农村生源学生提到：“我想去上海、深圳找工作，但房租、生活费太高，落户也难；回县城的话，只有体制内岗位和一些低端服务岗，不符合我的预期，只能先在家待业观望”(访谈编号：WN-PW-12)。这种区域发展失衡与人才流动壁垒的叠加，进一步加剧了劳动力市场的结构性矛盾。

### 4.2. 教育引导困境：价值引领、能力培养与服务保障的三重脱节

#### 4.2.1. 价值引领错位：教育内容与学生需求脱节

部分高校仍以“就业率为王”的功利化导向开展就业指导，忽视价值观引领的核心作用。一方面，对主动规划型延迟就业缺乏认同与支持，将其简单等同于“就业困难”，未建立针对“间隔年”“志愿服务”“创业筹备”等选择的学分认定、政策保障机制；另一方面，对被动观望型学生的价值观疏导不足，仅强调“降低预期”，未帮助其建立“理想与现实平衡”的理性择业观。量化数据显示，53.1%的学生认为“学校就业指导无法解决我的核心困惑”[14]，质性访谈中，一名被动延迟就业学生提到：“老师只让我们不要挑三拣四，却没告诉我们如何在现有岗位中实现成长”(访谈编号：WN-PW-11)。

#### 4.2.2. 能力培养滞后：教学供给与市场需求脱节

传统教学模式下，高校课程内容更新滞后于产业变革，课程设置以理论教学为主，实践教学占比不足(平均仅为 28.7%) [12]。“校-企-生三端联动”机制不健全，企业参与人才培养多集中在毕业季，未形成“大二大三介入、提前赋能”的协同机制。对新职业需求响应不足，76.3%的受访学生认为“高校缺乏针对新职业的课程与培训”，导致学生即使面对就业机会也“力不从心”。

#### 4.2.3. 服务保障不足：支持体系与多元需求脱节

一是信息服务碎片化，针对新职业、灵活就业的政策解读、岗位信息不足，70.0%的受访大学生关心服务期满后职业衔接与发展路径[11]；二是心理疏导缺失，被动延迟就业学生易产生焦虑、自卑等情绪，而仅 12.3%的高校为其提供专项心理支持；三是政策适配性不足，对延迟就业学生的学分认定、档案管理、社保衔接等政策缺乏系统性设计；四是校企联动薄弱，合作企业多为传统行业，新兴产业企业参与度低，岗位供给与学生需求匹配度不高(仅为 42.8%) [12]。

## 5. 基于价值观引领与结构性矛盾破解的教育引导路径

### 5.1. 强化价值引领，构建理性择业观教育体系

#### 5.1.1. 分层分类的价值观教育模式

针对主动规划型学生，建立“政策激励 + 榜样引领”机制：设立“社会服务奖学金”“创业扶持基金”，将西部计划、志愿服务、创业实践等经历纳入保研、评优加分项，给予学分认定(如志愿服务1年可兑换2~3学分)；邀请行业榜样、优秀校友分享职业探索经历，举办“延迟就业成功案例展”，增强学生的价值认同感。

针对被动观望型学生，开展“职业认知重构 + 心理疏导”课程：邀请企业HR、灵活就业成功者、职业规划专家开展专题讲座，帮助学生客观认知劳动力市场，建立“动态平衡”的择业观；将职业规划教育与心理健康教育融合，开设“职业压力管理”“挫折应对”等专项课程，设立“延迟就业心理疏导室”，提供一对一心理辅导。

#### 5.1.2. 融入“大思政”育人格局的全周期教育

将择业观教育贯穿人才培养全过程，构建“通识课 + 专业课 + 实践课”的三维课程体系：通识课开设“职业伦理与社会责任感”“生涯规划与价值实现”“劳动力市场与职业发展”等课程，帮助学生树立正确的职业价值观；专业课教师在教学中挖掘“行业榜样的奋斗精神”“专业领域的社会价值”“产业升级与人才需求”等思政元素，将价值观教育融入课堂教学，实现“知识传授 - 价值引领 - 能力培养”的有机统一；实践课通过志愿服务、企业实习、社会调研、创业实践等活动，引导学生将个人发展与社会需求相结合，在实践中深化职业认知与价值认同。建立“家校协同”育人机制，通过家长会、家长手册、线上讲座等形式，向家长传递科学的就业观念，引导家长理解并支持学生的延迟就业选择，形成育人合力。

### 5.2. 聚焦能力提升，打造精准化培养体系

#### 5.2.1. 需求导向的教学改革机制

构建“校 - 企 - 生三端联动”的课程动态优化平台：借鉴电子科技大学成都学院经验，通过爬虫技术实时抓取主流招聘平台的岗位需求数据，建立“岗位技能数据库”，每学期更新课程内容(更新率不低于30%)；针对新职业需求，开设“生成式AI应用”“跨境电商运营”“医疗陪诊服务”等微专业(学分3~5分)，采用“线上理论学习 + 线下实操训练”模式，培养复合型人才。该学院网络安全实验班通过此模式，实现提前一年100%对口就业[12]。

强化实践教学环节：提高实践教学占比(理工类专业不低于40%，人文社科类不低于35%)，建立“延迟就业学生实践基地”，与企业合作推出“定向实习计划”“轮岗实训项目”“项目孵化营”，让学生在实践中明确职业方向、提升技能水平；对参与西部计划等项目的学生，开展“服务期技能提升”专项培训，根据服务岗位与职业发展需求，提供线上课程(如Coursera、元学在线平台课程)与线下辅导，解决“服务期满职业衔接难”的问题；推行“1+X”证书制度，将职业技能等级证书纳入人才培养方案，鼓励学生考取与职业方向相关的技能证书，增强就业竞争力。

#### 5.2.2. 分层分类的能力培养方案

基于学校层次、专业领域、学生需求，制定差异化培养方案：双一流高校侧重“学术深造 + 创新能力”培养，开设考研辅导、科研训练、创新创业实践等课程，建立“导师制”，为学生提供学术指导与科研项目参与机会，支持学生参与国内外学术会议与竞赛；应用型本科高校侧重“岗位技能 + 实践能力”

培养,加强校企合作,推行“订单式培养”“项目驱动教学”,与企业共建产业学院,将企业真实项目引入课堂,提升学生的实操能力;高职院校侧重“实操技能+职业素养”培养,与企业共建实训基地,开展“工学交替”“现代学徒制”教学模式,强化技能训练与职业规范养成。

针对不同类型延迟就业学生设计专项能力提升计划:对主动规划型考研学生,开设“考研精英班”,提供针对性的课程辅导、复试指导与科研能力训练;对创业学生,开设“创业训练营”,涵盖商业计划书撰写、融资技巧、团队管理、政策解读等内容,邀请创业成功校友与行业专家进行一对一指导;对被动观望型学生,开展“技能提升冲刺营”,根据其职业意向与技能短板,提供定制化的技能培训(如办公软件进阶、新媒体运营、数据分析)与面试辅导,提升就业竞争力。

### 5.3. 完善服务保障,构建全链条支持体系

#### 5.3.1. 差异化就业服务机制

为主动规划型学生提供“个性化支持包”:一是政策支持,明确“间隔年”政策细则,包括学分认定、档案托管、社保衔接、户口保留等服务,为学生解除后顾之忧;二是资源对接,建立“主动规划型学生人才库”,对接优质考研培训机构、创业孵化基地、志愿服务项目,为学生提供精准资源支持;三是创业扶持,提供创业培训、项目孵化、资金支持(如创业补贴、低息贷款)、场地保障等一站式服务,联合人社部门、税务部门解读创业税收减免、社保补贴等政策。

为被动观望型学生建立“一人一策”帮扶档案:通过摸底调研明确学生的职业意向、技能短板、就业困难,开展定制化服务:一是岗位推荐,与企业合作建立“被动延迟就业学生专项招聘通道”,推送匹配的岗位信息;二是技能培训,针对学生的技能短板,提供免费的线上线下培训课程;三是面试辅导,开展模拟面试、简历优化、沟通技巧培训等专项服务;四是生活支持,对家庭经济困难学生提供临时生活补贴,缓解经济压力。

破解应届生身份认定难题:建议政府部门完善“应届生”身份认定政策,将参与西部计划、志愿服务、创业实践等延迟就业学生的应届生身份保留期限延长至3年,明确延迟就业学生在公务员、事业单位、国企招聘中的应聘资格;推动企业建立“延迟就业学生专项招聘通道”,在招聘公告中明确延迟就业学生的报考条件,消除就业歧视;高校与企业共建“延迟就业学生人才库”,实现岗位需求与人才供给的精准对接,提高就业效率。

#### 5.3.2. 多元协同的支持网络

强化心理与政策支持:设立“延迟就业心理热线”与线上咨询平台,配备专业心理咨询师,为学生提供情绪疏导、压力缓解、认知调整等服务;定期开展“心理调适工作坊”,帮助学生树立积极的就业心态;联合人社部门、税务部门、住建部门开展政策宣讲会,解读灵活就业社保补贴、创业税收减免、住房公积金缓缴、异地就业补贴、住房补贴等政策,拓宽就业渠道,降低就业成本;针对灵活就业群体关注的社保问题,重点宣传“降低缴存成本”“异地转移接续”等配套政策,消除后顾之忧。

构建“校-企-政-社”协同机制:高校牵头建立“职业导师库”,吸纳行业专家、企业高管、优秀校友担任职业导师,为延迟就业学生提供一对一指导,涵盖职业规划、行业认知、岗位选择等内容;政府部门出台激励政策,鼓励企业参与人才培养与就业服务,对接收延迟就业学生实习、就业的企业给予税收减免、社保补贴,对参与校企合作的企业给予项目资金支持;社会组织发挥桥梁作用,整合行业资源,为学生提供职业信息、技能培训、心理支持等服务,搭建学生与企业、政府的沟通平台。

构建“终身学习”支持网络:依托“元学在线”等优质在线教育平台,向毕业生开放优质课程资源(包括专业技能、职业素养、新职业认同等),实现“在校学习-延迟就业-职场进阶”的全周期能力支撑;

建立校友互助平台，促进延迟就业学生与职场校友的交流对接，获取职业信息、内推机会与发展建议；定期举办“延迟就业学生职业发展论坛”“行业趋势分享会”，帮助学生及时了解行业动态与岗位需求，持续提升职业适应能力。

## 6. 结论

当代大学生的延迟就业现象，是经济结构转型、劳动力市场结构性矛盾、代际价值观更迭与个体发展需求交织的产物，既包含“追求自我实现”的进步性，也存在“被动观望迷茫”的现实性。本研究通过混合研究方法发现，延迟就业群体呈现“主动规划型”与“被动观望型”的二元分化，其背后是价值观从“生存需求向自我实现跃迁”“稳定优先向多元尝试转型”的核心逻辑，而家庭社会经济地位、学校层次、专业领域、城乡差异等结构性因素对延迟就业选择具有显著调节效应，且存在叠加放大作用。

劳动力市场供需断裂、政策适配不足等结构性矛盾，以及高校教育引导中价值引领错位、能力培养滞后、服务保障不足等问题，是导致延迟就业现象凸显的重要原因。因此，教育引导的核心并非“消除延迟就业”，而是“引导理性选择”与“破解结构性矛盾”——通过价值引领帮助学生树立“个人理想与社会需求相统一”的择业观，通过能力培养增强其就业竞争力，通过服务保障消除其发展顾虑，通过政策优化破解劳动力市场结构性矛盾。

电子科技大学成都学院等高校的实践表明，当教育供给精准对接学生价值观需求与市场发展要求，且政策设计有效破解结构性矛盾时，延迟就业完全可以转化为“高质量就业”的储备期。面对就业市场的新变化，高校需持续深化育人改革，政府部门需完善就业政策体系，企业需积极履行社会责任，形成“校-企-政-社”协同育人的合力，让每一位大学生都能在理性规划中找准方向，在能力提升中实现价值，以积极姿态拥抱职业人生。

本研究的局限性在于，案例选择虽覆盖不同层次高校，但样本区域集中于中西部地区，未来可扩大样本范围，纳入东部沿海地区高校，进一步验证研究结论的普适性；同时，可采用追踪研究方法，对延迟就业学生的长期职业发展进行持续关注，探讨延迟就业对职业路径、职业满意度、收入水平等长期结果的影响，为教育引导与政策制定提供更全面的依据。

## 参考文献

- [1] Erikson, E.H. (1968) *Identity: Youth and Crisis*. W.W. Norton & Company.
- [2] Kalleberg, A.L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- [3] Savickas, M.L. (2019) Career Construction Theory: An Evolutionary Perspective on Vocational Behavior and Development. In: Brown, S.D. and Lent, R.W., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, Wiley, 121-148.
- [4] Hodkinson, P., Sparkes, A.C. and Nelson, D. (2020) Career Construction and Social Justice: Re-Imagining the Possibilities. *Journal of Vocational Behavior*, 118, Article 103445.
- [5] 王晨, 李静. 大学生延迟就业的影响因素与引导策略——基于全国 10 所高校的调研[J]. 高等教育研究, 2023, 44(7): 80-87.
- [6] 李敏. 00 后大学生延迟就业的价值观动因与教育对策[J]. 思想教育研究, 2024(2): 135-140.
- [7] 张悦. 大学生延迟就业的类型划分与群体特征研究[J]. 青年探索, 2022(3): 78-86.
- [8] 刘芳, 王强. 高校就业指导服务的优化路径——基于延迟就业现象的思考[J]. 中国高等教育, 2023(15): 56-58.
- [9] 陈丽, 张伟. 国内大学生延迟就业研究的知识图谱分析——基于 CSSCI 数据库的文献计量[J]. 高教探索, 2024(1): 92-98.
- [10] 李强, 王芳. 社会转型期青年延迟就业的研究述评与展望[J]. 青年研究, 2023(2): 89-98.
- [11] 中国青年报. 参与西部计划 七成受访大学生关心服务期满后职业衔接与发展路径[EB/OL]. 2025-12-02.

---

[https://news.youth.cn/jsxw/202512/t20251202\\_16383135.htm](https://news.youth.cn/jsxw/202512/t20251202_16383135.htm), 2026-02-14.

- [12] 彭光辉. 以“元学在线”平台构建高校毕业生就业能力提升生态[J]. 中国高等教育, 2025(22): 43-45.
- [13] 孙立平. 社会转型: 发展社会学的新议题[J]. 社会观察, 2005(3): 60.
- [14] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见[Z]. 2025.
- [15] Bourdieu, P. (1984) *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Routledge.