

从“择业”到“择稳”：当代青年职业选择 “体制化”倾向研究

——基于20名青年的质性访谈

许梦彤

天津理工大学社会发展学院，天津

收稿日期：2026年8月12日；录用日期：2026年9月15日；发布日期：2026年9月23日

摘 要

文章聚焦当代青年职业选择“体制化”倾向现象，通过半结构式访谈法对22~35岁本科及以上学历的20位有考公意向的青年(含应届生、多年考公者及职场后转考公群体)展开研究。研究揭示，青年“择稳”呈现三类形态：主动选择、被动裹挟、风险规避。其成因包括编制滤镜效应、“求稳”与“官本位”等文化观念传承、就业市场困境及风险社会下的避险心理。据此提出对策：青年应树立自主职业理想，政府需强化劳动权益保障、缩小体制内外福利差距并扶持中小企业。本研究为理解青年择业心态、破解职业选择“单一化”难题、推动就业市场与社会稳定发展提供重要参考。

关键词

体制化，考公，择稳

From “Choosing a Career” to “Choosing Stability”: Study on the “Institutionalization” Tendency in Contemporary Youth’s Career Choices

—Based on Qualitative Interviews with 20 Young Participants

Mengtong Xu

School of Social Development, Tianjin University of Technology, Tianjin

Received: August 12, 2026; accepted: September 15, 2026; published: September 23, 2026

Abstract

This study focuses on the phenomenon of the “institutionalization” tendency in contemporary youth’s career choices. Employing semi-structured interview methods, it conducts research on 20 young people (aged 22~35, with a bachelor’s degree or above) who are taking the civil service exam (including fresh graduates, long-term exam takers, and young professionals who switch to the civil service exam after working in the workplace). The research reveals that youth’s “choice of stability” presents three forms: active choice, passive coercion, and risk avoidance. The underlying causes include the filter effect of civil service establishment, the inheritance of cultural concepts such as “pursuing stability” and “official-centered mindset”, the predicament of the job market, and the risk-aversion psychology in a risk society. Based on this, countermeasures are proposed: young people should establish independent career ideals; the government needs to strengthen the protection of labor rights and interests, narrow the welfare gap between the public and private sectors, and support small and medium-sized enterprises. This study provides important references for understanding young people’s career choice mentality, solving the problem of “monotonization” in career choices, and promoting the stable development of the job market and society.

Keywords

Institutionalization, Civil Service Exam Participation, Choosing Stability

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

中国新闻网可查, 2024 年国考共有 303.3 万人通过资格审查, 平均竞争比达 65.87:1, 实际参考人数 225.2 万。2025 年报考热度进一步升级, 341.6 万人通过资格审查, 竞争比飙升至 86:1, 创历史峰值[1]。这种对于“编制”的追求并不算是异军突起的新现象, 但近年来这一现象并未弱化, 反而呈现出愈演愈烈的特征。

数据背后, 是当代青年职业选择从“多元发展”向“体制避险”的转变。面对就业市场的严峻形势与职业稳定性的双重挑战, 找到工作难、维持工作也难的情况下, 在社会、文化、家庭的多方面因素作用下, “求稳避险”逐渐成为职业选择的核心逻辑, 公务员、事业单位等具备稳定保障属性的体制内单位, 对青年择业群体的吸引力显著提升。这一取向与 2002 年时的大学生择业特征形成鲜明对比: 彼时针对应届毕业生的调查发现, 大学生择业时更侧重“个人长远发展潜力”, 职业选择更倾向外资企业、高新技术企业等市场化主体, 更期待通过参与市场竞争实现职业成长[2]。进一步观察当前就业市场可见, 公务员招录名额呈渐进式缩减, 考试的选拔难度逐年加大, 但报考人数始终保持增长态势, 凸显青年对体制内职业的偏好强度。

青年就业关系个人成长成才, 更关乎国家发展未来。稳定和扩大青年就业是积极促进高质量充分就业的关键所在, 这需要政府、企业和劳动者共同努力。要坚持把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置, 坚持市场导向和政府促进并重, 政策激励和服务助力并举, 整体推进和重点帮扶并行, 尽最大努力帮助青年实现更加充分更高质量就业。我国众多领域的诸多学者对于青年就业方面的研

究已取得一定成果，但仍存在一定局限。对于当代青年“体制化”就业倾向来看，有学者认为，青年“体制化”倾向是个人非理性的盲目从众的选择，也有学者认为，该选择是综合社会就业情况以及自身发展来看，进行理性思考的结果。既有研究来看，多聚焦于五六年前全国层面的宏观分析，缺乏对青年个体生活所在地的文化影响、家庭与社会资本等微观因素的深入剖析。

基于此，本研究聚焦当地青年职业选择“体制化”倾向的就业观念及其背后的社会心态，剖析这一群体在教育投入与职业回报、个人兴趣与家庭期待、短期生存需求与长期发展潜力之间的复杂博弈，分析青年群体过度追求体制内可能会产生的隐性社会问题，并对此尝试提出解决路径。

2. 概念界定与研究方法

2.1. 概念界定

1) 体制化倾向

是当代青年在风险弥散的社会情境下形成的择业偏好，指青年在职业决策中将公务员、事业单位等具备制度化保障的体制类岗位置于选择优先序列，表现为主动追求、被动裹挟或出于风险规避而偏向体制岗位的心理与行为取向，需要区别于戈夫曼意义上个体被制度深度改造的“体制化”，其核心指向求职阶段的选择趋向，而非已经完成组织内部的人格规训。

2) 编制滤镜

是一种经由家庭、媒介、日常互动共同建构的社会认知图示，行动者选择性放大编制所附带的稳定、体面、高声望等符号价值，遮蔽体制岗位内部的现实局限，同时简化、贬低市场化岗位的保障与发展潜力，以此作为评判职业优劣的认知框架，它既是个体层面的认知偏差，也是弥散于群体之中的社会表征。

2.2. 研究方法

1) 研究设计

考公，即公务员考试，公务员主管部门组织录用担任一级主任科员以下及其他相当职级层次公务员的录用考试。本文通过半结构式访谈法与观察法，对处在准备考公、正在考公青年群体进行访谈及观察。旨在探究该群体在做出参与考公的决定前，以个人、家庭、文化、社会为主的多维度因素将如何对个体行为产生推动与抑制作用，并且又会存在哪些随之而来的问题与负面影响。

Table 1. Basic information of interviewees

表 1. 访谈对象基本情况

编号	性别	年龄	学历	职业/备考状态	户籍地
01	女	23	硕士	在读备考	河北
02	女	22	硕士	在读，有考公意向	安徽
03	女	22	硕士	在读，有考公意向	山西
04	女	22	硕士	在读备考	天津
05	女	22	本科	在职备考	天津
06	女	22	本科	脱产备考	黑龙江
07	女	22	硕士	在读，有考公意向	黑龙江
08	男	24	本科	在职备考	河南

续表

09	男	28	本科	脱产备考	河南
10	男	29	本科	在职，考虑转考	山东
11	女	30	本科	在职，关注体制岗位	山东
12	女	31	本科	脱产备考	黑龙江
13	女	32	本科	在职，考虑转考	天津
14	男	23	硕士	在读，有考公意向	天津
15	男	23	硕士	在读，有考公意向	河南
16	女	22	本科	在读备考	山西
17	女	24	本科	在职，计划返乡考公	黑龙江
18	女	29	本科	在职，考虑转考	山东
19	男	30	本科	在职，关注体制岗位	山东
20	男	34	硕士	在职，考虑转考	山东

本研究选择了 20 个样本进行半结构式访谈，如表 1。主要访谈对象涵盖了高校的应届考生群体、三十五岁以下的多年考公者以及工作后仍选择考公的青年群体。考虑到研究目的并非进行统计推断，而是解释青年“择稳”逻辑的形成过程，本文采用目的性抽样与滚雪球抽样相结合的方式获取样本。本研究致力于探寻应届生与在职人员报考公务员的行为动机共性，并分析其社会影响与潜在问题。其中访谈样本表现为以下特征：年龄受学历因素影响主要集中在 22~35 岁之间；学历为大学本科及以上。详细样本结构分布如表 2。在访谈过程中，主要围绕个体选择参加公务员考试的动机因素表达个人态度，研究者在交流中记录受访者在表达时的关键信息与语气、神情、手势动作等细节信息，访谈结果将综合以上所得结果，做出书面记录。

Table 2. Distribution of sample structures
表 2. 样本结构分布

维度	类别	人数	比例	说明
性别	女	13	65%	样本中女性略多，反映访谈获取对象的结构特征
性别	男	7	35%	用于比较不同性别青年对稳定性的共同叙述
年龄	22~24 岁	12	60%	以在读、应届和初次备考者为主
年龄	25~29 岁	3	15%	主要体现初入职场后的观望与转向
年龄	30~35 岁	5	25%	更多涉及婚育、返乡和职业再定位压力
学历	本科	12	60%	覆盖普通本科及职场转考青年
学历	硕士	8	40%	体现高学历青年对体制岗位的持续偏好
状态	在读/应届阶段	8	40%	主要呈现就业预期中的风险想象
状态	脱产备考	3	15%	体现家庭支持与备考成本承担
状态	在职或职场转向	9	45%	体现市场经验后的风险避让逻辑

为避免将访谈对象简单视为同质群体，本文进一步对样本结构进行归纳。样本覆盖在读、脱产备考

与职场转向等不同阶段，有助于比较青年在不同生活处境中形成“择稳”倾向的路径差异。

2) 资料分析

访谈围绕四类问题展开：第一，受访者如何理解“好工作”和“稳定工作”；第二，受访者何时、因何将考公考编纳入职业规划；第三，家庭成员、同辈群体、学校经验和职场经历如何影响其判断；第四，受访者如何看待体制内岗位的优势、限制与备考成本。访谈资料整理后，本文采用主题分析法进行编码。第一轮开放式编码提取“父母期待”“专业就业困难”“同辈备考氛围”“裁员焦虑”“社会认可”“婚恋加分”“基层服务理想”等初始概念；第二轮将相近概念归并为“价值认同”“关系嵌入”“风险避让”等行动类型；第三轮进一步提炼“稳定性符号化”“家庭资本预设”“市场风险转译”“社会评价强化”等形成机制。编码过程见表3。

Table 3. The thematic coding framework of the interview data

表 3. 访谈资料的主题编码框架

初始概念	聚合范畴	核心主题	典型材料来源
性格适合、公共服务理想、基层治理理想	自我认同与价值契合	价值认同型择稳	01、04
父母建议、亲属体制经验、家庭资源、同辈备考	关系网络与路径预设	关系嵌入型择稳	06、07、11
裁员风险、收入波动、城市生活成本、年龄焦虑	就业不确定与安全需求	风险避让型择稳	09、16、17
铁饭碗、体面、婚恋优势、社会认可	稳定性与身份声望	体制内偏好的社会建构	11、12、18

需要指出，本文样本数量有限，且以本科及以上学历青年为主，不能代表全部青年群体。本文的研究目标也不是判断青年是否“应该”考公，而是通过有限样本呈现青年考公倾向背后的经验逻辑和社会机制。

3. “择稳”：“体制化”倾向青年的群体镜像

“体制化”倾向职业选择的形成是青年一代在时代变局中的复杂心态与理性计算。其“体制化”倾向，并非简单的跟风或被动接受，而是交织着内在价值认同、外部结构推力与风险应对策略的复合行为。本章节据此从“自主选择”、“被动裹挟”与“风险规避”三个层面，对这一群体镜像进行深入解构。

3.1. 自主选择：体制价值内化的主动选择

科尔曼认为，行动权利的获得取决于“权力以及他人的承认”，结合自身特质去获取行动权利是一个便捷的路径[3]。对自身理想、性格等进行综合审视，从而选择出适合自己的工作岗位，是青年在择业之前必须经历的一个过程。

首先此种类型的青年的职业选择是源于自我审视，青年对于自身的性格特点的了解影响自身的职业选择。“公务员”这一职业经过长期文化实践与日常互动建构，已经被贴上“稳定、踏实”的标签，尽管这可能并不是这一职业的客观描述，但将自我定义为“踏实、细致、内向”的人，总是会把公务员这一职业纳入自己的职业选择范围之内，甚至是第一选择。

“我感觉我的性格比较适合体制内的工作，我妈说我到社会上也是混不出啥名堂，我也觉得。我比较内向，但是够踏实，所以我选择考公考编。”(被访者，01)

除了性格审视外，另一方面青年自身理想信念也是影响自身职业选择的重要因素。受官本位文化的

影响以及为人民服务的崇高精神追求，公务员这一职业在社会当中不仅意味着稳定，更意味着实现自身价值，经济上的利益并不是该类型青年所追求的，在他们眼里更重要的是奉献与价值。

“我从高中以来就清晰了自己的职业规划。每次当我看见一些关于社会上不公的新闻，我都想参与进去去改变他，每次在凌晨、半夜的时候我看见学校还有人在施工，我都觉得很心疼。并且受家中长辈影响，他们常说公务员是为百姓办事的，特别光荣。像古代的包拯、海瑞，都是一心为民的好官，这种观念让我对公职人员充满敬意，我也想成为一名可以跻身到基层，改变社会的人。”(被访者，04)

不可否认体制内的工作特性对于部分青年有强大的吸引力，依据自我审视形成的职业选择期待，在恰好被体制内工作的特质所满足时，便促使青年产生了体制内就业的倾向。

3.2. 被动裹挟：环境影响下的盲目跟随

此种类型青年的考公选择，是家庭、同辈群体、文化观念等外部社会场域共同作用的结果。个体在职业选择当中表现出迷茫、自主性缺失的特征。重点表现在高校毕业生身上，“不知道做什么”、“随便找个工作”成为他们每天的口头禅。家庭作为青年社会化的主要场域，其经验背景对子女的职业选择产生重要影响。

一方面，家长的文化观念对子女考公选择的影响，本质是“观念传递-认知塑造-行为引导”的过程：家长通过自身的价值判断，认为考公是“稳定、体面、正确”的职业选择，公考上岸意味着一辈子的“铁饭碗”，是经济保证和社会地位的双重支撑。父母的这种价值观通过各种方式传递到子女的身上，无论是潜移默化还是直接干预，不可否认的是当孩子的职业规划并不清晰时，最终选择考入体制内是家长的思想、行为下引导的结果。

另一方面，在人情社会底色的劳动力市场中，关系对就业资源调配仍有一定影响，而家庭是关系交叠整合的关键场域——家庭成员拥有的社会资源越丰富，以血缘为基础的家庭资本覆盖范围越广，则可获取的资源也越多，这种血缘力量能为就业阶段的青年提供竞争优势。格拉诺维特认为社会关系网影响职业流动，在中国这具体表现为个体可通过关系获取更多优质就业信息以抢占先机[4]；陆学艺在《当代中国社会流动》中也指出家庭资本影响子女职业流动，如权力资本家庭子女成为干部的概率比普通人高2.1倍，优势家庭更易帮子女获得好工作[5]。从文化资本看，布迪厄提出家庭是子女教育的重要场域，父母可通过言传身教实现文化资本再生产，但这种附着血缘的传递带有资源不平等性，子女会带着家庭资本与惯习进入学校，学校再以文凭合理化这种不平等；若父母有一方在体制内工作，其工作经验会转化为家庭文化资本，子女就业时可借此协调人际关系、适应体制内思维与行动策略，更好的在体制内生存[6]。

“我家人几乎都是在体制内工作，身边朋友、亲戚关系也几乎都是体制内。按照我家人从小灌输的价值观以及现在家庭所能为我提供的资源来看，体制内是我最好的选择。”(被访者，06)

除家庭影响外，同辈群体也一直被认为是影响个体行为与选择的关键因素，在青少年成长过程中具有重要的意义。在青年时期由于同辈群体成员间的密切交往和相互信任，他们在交流中更多地处于平等的地位，在心理上、感情上更容易产生共鸣，使得他们较容易接受对方的影响。因而更容易出现对同辈群体行为的模仿与追随[7]。

“我是双非文硕，我们这个学院毕业的师兄师姐几乎都选择了考公，并且我也知道这个专业就业有多难，想着既然大家都选择先考公了一定是有原因的，我也就跟着报考了。”(被访者，07)

并且这种情况大多出现在文科专业毕业的同学，由于技术缺失就业机会稀少，既会因“身边人都考”产生从众效应；更会在日常交流中强化价值认同，比如一起吐槽市场化职业的不稳定，让考公的“安稳”属性更突出，从社会求职当中跳出选择内卷考公、考编，也是另一种意义上的渴望“躺平”。

3.3. 风险规避：就业市场冲击下无奈选择

对于具有多年职场经验的青年群体而言，已在社会当中打拼多年，但因劳动力市场景气度下行，受失业、大城市生存成本高等因素叠加影响，即使多年拼搏无法在大城市安身立命，大规模裁员、劳动报酬持续压缩、工作强度呈几何级攀升的就业生态，已不再是仅供调侃的网络叙事。现实境遇的残酷性，深刻引发了城市青年群体的生存焦虑与无力感。部分青年会选择返乡或边缘城镇的岗位，将报考公务员、事业单位等体制内岗位作为职业转型与风险规避的核心路径。编外岗位的多重不确定性与体制内岗位稳定的物质保障形成强烈反差，构成了推动城市青年价值取向从“金钱至上”转向“稳定第一”的外在驱动因素。当“有钱有闲”的理想图景被彻底打破，该群体选择调适心态，聚焦工作稳定性与收入可持续性，放弃城市现代化配套与稳定优渥的生活模式，选择追求安稳与平淡。

“我也不想回家考公，我还想打拼。可是这个年纪了，还没有安定下来，父母也着急。公司也面临优化裁员，其实回家也没什么不好的，起码不用每天焦虑。”（被访者，09）

而在应届大学毕业生群体中，部分个体因就业困难，将考公考编视为一种“就业替代”、“过渡性就业机制”，形成“以考代业”的职业选择逻辑——即通过参与体制内招录考试，将其直接转化为实现就业目标的手段，以规避失业风险并获取稳定的职业身份，这同时也是自身的迷茫与就业市场双重窘境下的无奈选择。

4. 当代青年职业选择“体制化”倾向的成因分析

当代青年职业选择“体制化”倾向，虽在决策主动性存在差异，但背后均有其共通之处。本节将对成因作具体分析，并划分为编制滤镜效应、文化观念传承、就业市场困境、社会心理机制四点来总结。除此之外，样本内部在性别、工作经验维度呈现出择业动机的分化特征。从性别差异来看，女性受访者更多将体制岗位的稳定性、时间可预期性作为重要考量，希望以此对冲婚育带来的职业中断风险，部分受访者考公是为获取婚恋市场当中的符号资本；男性受访者虽同样看重稳定，但不少人更加关注体制岗位的社会资源、晋升发展空间，风险规避虽同样存在，但对职业发展回报的权衡占比相对更高。

4.1. 编制滤镜效应

滤镜，本来功能即在保留主体基本形态的前提下，改变其呈现出来的视觉效果。正是基于其核心功能，“滤镜”一词被广泛地引申到各个领域，用来形容一种“修饰或扭曲现实”的视角或方式。基于此，“编制滤镜”在本文是指个体在社会认知建构过程中，对体制内岗位的“稳定性”属性进行符号化放大与片面化解读所形成的认知偏差，其核心逻辑在于将“考公考编上岸”直接等同于“终身职业安全”，并以此作为职业价值判断的核心标尺。

从认知形成的过程来看，这种滤镜不是凭空出现的，而是长期被社会舆论、家庭观念和现实案例共同强化的结果。比如，我们从小就常听到“编制是铁饭碗”的说法，长辈会念叨“有了编制就不怕失业”，媒体报道里也总出现“某某在体制外失业后考编重启人生”的故事，这些信息反复传递后，慢慢就在大家心里种下了“编制 = 稳定”的印象。尤其是在信息获取相对单一的群体中，特别刚走出校园的应届毕业生，他们对职场的认知大多来自他人经验，很容易把这种单一标签当成全部事实，而盲目的因这种他人对编制工作的正向评价当作自己职业的全部参考，这种认知像一层滤镜，放大了编制的“稳定”属性，却忽略了编制内岗位同样存在的现实问题，其实，编制内的“稳定”也并非绝对。现在不少地区的事业单位开始推行“聘用制”，打破了终身雇佣的传统；部分基层岗位工作压力大、任务繁杂，也并非外界想象的“清闲稳定”。但受滤镜影响，这些现实情况往往被忽略，直到真正进入体制内，才发现理想与现实的差距。更值得关注的是，“编制滤镜”还包含显著的“社会地位”维度，即人们普遍认为拥有编制就意

味着获得更高的社会认可度，这种认知在婚恋、家庭、社交等场景中体现得尤为明显。在婚恋市场中，编制成了“硬通货”：相亲时，“体制内工作”往往比“高薪私企岗位”更受欢迎，不少家庭在择偶时会明确要求“体制内”，觉得体制内的人“工作体面、生活靠谱”，甚至将是否是体制内作为衡量“是否适合结婚”的重要标准。

“我爸妈常说一定要找个体制内的，可能也是地域原因，我是山东的，条件上只要你是体制内，能掩盖你很多缺点。”(被访者，11)

这种“滤镜”还存在于家庭场域中。体制内的总能引来更多关注与夸赞，甚至被视为“光宗耀祖”的象征；而“在私企打工”“做自由职业”，即便收入更高，也可能被评价为“工作不稳定、没正经出路”。这种来自家庭与社会的正向反馈，进一步加固了“有编制即有地位”的认知，让很多人即便不喜欢体制内工作，也愿意为了这份“社会认可”选择考编。也有受访者认为报考仅仅是回应家庭期待的妥协策略，自身依旧对市场化行业抱有期待。

事实上，编制滤镜本质上是一种认知偏差，它让人们在职业选择中陷入误区，最终可能导致个人职业发展与需求脱节。

4.2. 文化观念传承

文化是人类社会中一种非常复杂的现象，拉丁文对文化这一词汇的理解为耕种出来的东西[8]。中国人选择考公考编，背后藏着深层的文化观念影响——一方面是刻在骨子里的“求稳”传统，另一方面是“学而优则仕”、“官本位”思想的延续，这两种观念交织在一起，成了推动大家考编的重要动力。

古代中国是农耕社会，小农经济“看天吃饭”，自然灾害随时可能打破生计稳定，而“入仕为官”能规避这种风险，自带“稳定”属性；同时，社会阶层划分为“士农工商”四种职业，并成为区分人等级高低的最基本的评价维度[9]，“士”居首位，特指受过良好教育、能进入仕途或拥有话语权的群体，而以商人及贩子为代表的商人阶层在中国古代长期处于地位低下的状态，即便掌握着金钱财富，在世人评价中仍不及有官职的群体。这种排序天然赋予“公职”高于其他职业的声望，让“当官”成为追求稳定与地位的最优解。这种认知经过几千年传承，慢慢沉淀为“官本位”的文化底色，即便进入现代社会，人们对“体制内岗位”的青睐，也藏着对这种传统的隐性认同——比如长辈常说“进了体制，就是当了‘官’，一辈子安稳有面子”，正是这种文化基因的体现。

再看“学而优则仕”的思想流变。儒家文化提出“学而优则仕”，本是倡导学识优秀者心怀天下、投身社会治理的入世情怀。但随着科举制的确立，“学而优则仕”的含义也发生了根本性的转变。“学”不再是学做人，不再是为立身而学，而是为“仕”而学，为“干禄”而学，为功名利禄而学。“学而优则仕”，在先秦儒家思想体系里，是“内圣外王”精神之体现，而在科举制度下，则成为士人登入仕途、升官发财、光宗耀祖的门径[10]。这种曲解在当下依然明显：很多家庭和学校会默认“成绩顶尖的学生就该考公考编”，甚至学历低的学生并不被看好“上岸”，只有学历优秀的青年，才有资格拿到入场券，只有进入体制内，才能匹配“优秀”的标签。

这些文化观念并非孤立存在，而是通过家庭传承、社会舆论、地域环境等渠道，慢慢内化为个人的职业选择逻辑。多重诉求叠加，最终推动着越来越多的青年走向考公考编的道路。

4.3. 风险社会下的追求

贝克认为，风险是未知的、不可预测的，为了规避风险而选择稳妥的路径是求稳心态出现的主要原因。已有研究指出，在当下的中国社会，社会成员感知到的风险正在增多，贝克所言的风险社会已经开始显现。更进一步的，风险社会下的失业问题彰显了社会不平等的无阶级化趋势，失业风险可能发生在

每个人身上,“预期的失业威胁是今天的生活状况与态度的重要决定因素[11]”。大学生扎堆选择体制内就业的现象更是说明,当前个体的风险感知和未来社会风险的预期都在增加。

“之前我去实习过,现在的就业情况太差了,我父母能支持我考公,并且也能在经济和其他各方面支持我的生活,所以我不如直接求一个安稳,也好过未来三四十岁的时候人财两空。”(被访者,16)

并且,分配逻辑是贝克区分前工业社会和风险社会的标志之一,当减少风险取代挣得财富成了人们社会活动的主要考量时,社会就进入了以风险分配为首要逻辑的风险社会,风险社会同时意味着物质短缺局面的改善及物质需求的广泛满足[12]。无论是应届生、或是已有一定社会经验的职场青年,选择体制内工作,意味着已经降低物质需求。

“我现在当主播的收入已经是同龄人的好几倍了,但是我知道这个职业不会稳定,是吃青春饭,我父母也说别干太多年,攒攒钱回家考公,我也是这么想的。”(被访者,17)

在风险分配的逻辑框架下,人们的决策重心已从“追求最优结果”转向“竭力规避最坏处境”。这一认知同样主导着风险社会中个体的财富诉求:人们不再单纯以“赚取更多收入”为目标,而是将“避免陷入无收入困境”作为核心考量。

由此,在职业选择的优先级排序中,“失业风险”逐渐取代“薪资高低”,成为人们首要权衡的因素。而体制内岗位在各类现实考验中,持续凸显出“不易失业”的独特优势——相较于那些薪资丰厚但伴随裁员、行业波动等风险的体制外职业,体制内岗位恰好精准匹配了人们“规避失业风险”的核心需求。

现在,越来越多的人开始意识到,在就业市场不景气的情况下,编制岗位就像“避风港”,能帮自己避开失业、降薪、社保缺失等风险。应届生出于对未来风险的预测,选择考编;而已入职场多年的青年,工作多年后,因为行业下滑或企业问题失去工作,也会把考编当成“退路”。无论是规避未来风险抑或是财富分配让位于风险分配,已经成了当下考公考编热的重要推手。

5. 从“择业”到“择稳”:当代青年职业选择“体制化”倾向的理性审视

5.1. 研究局限性

本研究采用半结构化访谈,样本量为20人,且受访者多集中于北方地域,存在一定地域偏向;访谈对象以本科及以上学历青年为主,低学历群体的声音未能充分纳入。小样本质性研究只适合挖掘择业心态的类型与内在机制,无法实现统计层面的推论。另外,研究主要捕捉受访者当下的主观陈述,个体择业动机随着就业市场、个人境遇动态发生变化,难以完全捕捉动机随时间演变的过程。后续研究可以扩大样本范围,结合问卷开展混合研究进一步验证相关结论。

5.2. 结论与建议

近年来,“体制内”已从单纯的就业选择,演变为折射社会心态与结构性矛盾的文化现象。从千万考生扎堆报考“铁饭碗”,到“全职备考”、“跨省巡考”成为常态,这股热潮背后,既有个体对确定性的迫切追求,也暗含着社会资源分配、职业价值评价与发展动能的深层博弈。辩证审视其积极意义与潜在风险,不仅是对青年择业观的引导,更是对社会深刻反思。

青年选择体制内岗位本身并无问题。公共部门也需要优秀青年加入基层治理、公共服务和国家治理体系。但如果大量青年将体制内岗位视为唯一优质路径,并长期投入重复性备考,就可能带来三方面隐忧:其一,人才配置过度集中于考试竞争,削弱青年对产业、企业和社会组织等领域的投入;其二,长周期备考可能加剧青年慢就业和家庭负担;其三,公共部门岗位被过度神圣化后,可能遮蔽不同岗位之间真实的工作内容和能力要求。

因此,更合理的态度是既承认青年考公选择的现实依据,也看到其背后的结构性问题。青年“择稳”不是孤立的价值偏差,而是社会就业结构、家庭资源分配和职业评价秩序共同作用的结果。

青年体制内的职业倾向也折射出当下就业环境、企业用人制度上与法律规定的不匹配。许多市场化岗位不仅招聘收缩,更普遍存在“996”工作制、社保缴纳不规范、职业发展路径模糊等问题,其权益保障与体制内岗位存在显著差距。对于社会而言,政府应始终立足于青年群体的困境,一方面,强化劳动监察执法力度,针对企业未按规定缴纳社保、违规加班等问题严肃查处,确保就业者合法权益落到实处;另一方面,着力缩小体制内外的社保待遇差距,比如统一医保报销比例、完善企业职工年金制度等,让不同就业赛道的保障水平更趋均衡。同时面向青年开展媒介素养与职业认知教育,高校就业指导课程除岗位信息科普外,增加职业认知思辨模块,引导青年辩证看待体制岗位的优势与局限,破除“编制等于终身安稳”的片面认知,同时客观介绍市场化岗位的保障与发展可能性,减少网络碎片化叙事带来的认知遮蔽。

多措并举,辅助当代青年职业选择“体制化”现象逐步降温。

基金项目

校级项目,编号:YBXM2332 天津理工大学研究生教改项目:基于“育人成效”的社科类研究生导学共同体培养模式研究。

参考文献

- [1] 中国新闻网. 2024 国考笔试今日开考报名人数首破 300 万[EB/OL]. <https://www.chinanews.com/m/sh/2023/11-26/10118004.shtml>, 2023-11-26.
- [2] 邓子鹃. 改革开放 40 年来大学生工作价值观变迁回顾[J]. 扬州大学学报, 2020, 24(2): 88-96.
- [3] [美]詹姆斯·科尔曼. 社会理论的基础(上)[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2008: 62-65.
- [4] [美]马克·格兰诺维特. 找工作: 关系人与职业生涯的研究[M]. 张文宏, 等, 译. 上海: 格致出版社, 2008.
- [5] 陆学艺. 当代中国社会流动[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2004.
- [6] [法]皮埃尔·布尔迪厄. 再生产[M]. 邢克超, 译. 北京: 商务印书馆, 2002.
- [7] 陈正良. 同辈群体环境对青少年发展的影响[J]. 宁波大学学报(教育科学版), 2004(5): 61-64.
- [8] 王思斌. 社会学教程[M]. 第四版. 北京: 北京大学出版社, 2016: 35.
- [9] 李元燕, 李文娟. 管子[M]. 广州: 广州出版社, 2001: 139.
- [10] 罗安宪. “学而优则仕”辨[J]. 中国哲学史, 2005(3): 31-38.
- [11] 吕付华. 风险的二阶观察及其限制——卢曼风险社会学理论探析[J]. 社会学研究, 2023, 38(5): 203-225+230.
- [12] [德]乌尔里希·贝克. 风险社会[M]. 何博闻, 译. 南京: 译林出版社, 2004: 6.