

大学生慢就业现象的社会空间理论分析

吴 轶

安徽大学高等教育研究所, 安徽 合肥

收稿日期: 2025年9月12日; 录用日期: 2025年11月11日; 发布日期: 2025年11月19日

摘 要

本研究以社会空间理论为分析框架(选取10名不同学科、不同慢就业类型的大学毕业生作为研究对象), 结合网络民族志和案例深度访谈, 探讨大学生慢就业现象在本研究中的表现、成因和应对策略。研究显示, 慢就业的形成是精神空间、物质空间与社会空间相互影响的结果: 精神空间中, 精英身份想象与大众化就业的冲突、后物质主义价值与生存需求的失衡等认知错位, 构成慢就业的思想根源; 物质空间里, 就业市场供需失衡及家庭经济支持的差异, 为慢就业提供客观基础; 社会空间中, 家庭支持的“双刃剑效应”、同辈群体的示范效应等关系网络互动, 进一步强化慢就业倾向。深入分析发现, 通过“价值-资源-互动”的链条相互叠加、物质空间就业结构失衡、社会空间适应性障碍等因素, 使僵化的精神空间价值和过高的预期共同催生了就业迟缓。在此基础上, 提出重塑多元职业价值观的针对性策略, 在精神空间层面上, 需要大学、家庭、社会的协同效应, 使多元职业价值观得以重塑; 在物质空间层面, 供需矛盾将通过促进产教融合、政府对就业市场的调控和家庭的理性扶持来得到缓解; 在社会空间层面, 为增强大学生的社会适应能力, 构建高校、社区、企业三方联动的帮扶网络。该研究旨在提供一个新的视角来了解大学生就业慢的现象, 并提供一个实际的参考, 以缓解就业慢的问题。

关键词

大学生慢就业, 社会空间理论, 精神空间, 物质空间, 就业策略

Analysis of the Phenomenon of College Students' Delayed Employment from the Perspective of Social Space Theory

Yi Wu

Institute of Higher Education, Anhui University, Hefei Anhui

Received: September 12, 2025; accepted: November 11, 2025; published: November 19, 2025

文章引用: 吴轶. 大学生慢就业现象的社会空间理论分析[J]. 创新教育研究, 2025, 13(11): 411-422.
DOI: 10.12677/ces.2025.1311885

Abstract

Based on the theory of social space, this paper combines online ethnography and in-depth case interviews (selecting 10 college graduates with different majors and types of delayed employment as research objects) to explore the manifestations, causes, and coping strategies of the phenomenon of college students' delayed employment. The study shows that the formation of delayed employment is the result of the interaction of spiritual space, material space, and social space. In the spiritual space, cognitive dislocations such as the conflict between the imagination of elite identity and mass employment, and the imbalance between post-materialist values and survival needs, constitute the ideological root of delayed employment. In the material space, the imbalance between supply and demand in the employment market and the difference in family economic support provide an objective basis for delayed employment. In the social space, the "double-edged sword effect" of family support and the demonstration effect of peer groups and other relationship network interactions further strengthen the tendency of delayed employment. In-depth analysis shows that the rigid values and excessive expectations in the spiritual space, the imbalance of the employment structure in the material space, and the adaptation obstacles in the social space are superimposed on each other through the "values-resources-interaction" chain, which together give birth to delayed employment. Based on this, this paper puts forward targeted strategies: at the spiritual space level, colleges, families and society need to work together to reshape diverse professional values; at the material space level, alleviate the contradiction between supply and demand by promoting the integration of production and education, government regulation of the employment market, and rational family support; at the social space level, build a support network linked by colleges, communities and enterprises to improve college students' social adaptability. The research aims to provide a new perspective for understanding the phenomenon of college students' delayed employment and offer practical references for alleviating the problem of delayed employment.

Keywords

College Students' Delayed Employment, Social Space Theory, Spiritual Space, Material Space, Employment Strategy

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

党和国家历来高度重视大学生就业问题，2024 年中央经济工作会议特别强调要把促进青年就业摆在更加突出的位置，尤其是高校毕业生就业问题。在我国社会转型阶段，大学生就业问题始终是核心问题，而“慢就业”现象的出现则更多地说明了在时代变迁中，青年群体的生存状况和价值选择。从 1999 年实施高等教育扩招政策后，到 2024 年，我国大学毕业生规模从 107 万人猛增到 1179 万人，二十多年间增长了 11 倍[1]。这种规模的扩大，不仅标志着高等教育由精英化阶段进入大众化阶段，同时也反映了当代大学生的就业背景——学历信号的减弱、技能与岗位的不匹配、就业竞争的激烈等，使得劳动力市场的供求关系发生了较大变化。鉴于这一背景，“慢就业”作为一种新兴的就业方式逐渐进入大众视野，其一般是针对大学生毕业后参加第一份工作之前没有就业的状态，具体是指毕业生毕业后暂时不工作的情况，如外出游学、继续深造、多次备考、尝试创业、等待就业等多种方式[2]，缓冲时间一般在半年到两

年范围内[3]。有学者把慢就业区分为积极倾向和消极倾向的慢就业，前者指就业者对就业质量的要求偏高，经由继续学习提升个人就业的优势，或者去考察就业市场，以此精准挑选就业类型；而后者则认为慢就业是不积极适应社会的一种体现，以观望、等待的姿态面对职场，甚至显露出惧怕、逃离的态度[4]。根据智联招聘《2024 年大学生就业力调研报告》，2024 年我国预计有 1179 万高校毕业生并且达到历史新高点，同时面向 2024 届毕业生所做的问卷调研显示，2024 届高校毕业生当中，有 18.9%的人选择了慢就业，比上一年提高了 0.2 个百分点[5]，这说明每 5 名毕业生中，有 1 名左右的毕业生在毕业半年内，利用继续深造、重复应考、尝试创业等方式，推迟进入工作岗位，而没有借助传统方式达成就业。值得注意的是，就业缓慢还折射出劳动力市场的结构性矛盾：专业化、复合型人才的需求在高校培养同质化和产业升级之间出现了紧张。大量的研究和调查表明，一些文科领域受制于职位数、经验门槛和专业匹配度等因素，使得一些毕业生的职前规划更容易被动地被环境变化所牵引；而新产业、新业态的高质量岗位供给增长仍难以匹配新增毕业生规模。既有研究虽对慢就业进行了解释，但对社会结构和空间维度的关注相对不足，多从个体心理(如职业认知、自我效能感)和家庭因素(如经济支持、代际观念传递)出发。本文引入社会空间理论作为弥补上述缺口的分析框架，将其内涵和操作路径在引言中加以阐明。首先，列斐伏尔提出了“生产空间”的主张，强调空间不是一个中性的容器，而是不断生成和再生产社会关系的结果。其在“三元辩证”中写道：一是空间实践指由制度安排与日常行动组织起来的可感世界(如区域岗位结构、城市机会分布等)；二是空间表征是政策、规划、指标与专业话语对空间的技术性生产(如“高质量就业”考核、招聘制度与评价体系)；三是表征空间是主体对空间的意义建构(如“体面/成功”的想象、风险与时间感)。具体而言，从以下三个方面来分析：一是如何通过情感支持、规范期望、资源供给，来分析家庭这一社会空间塑造毕业生的精神空间和时间规划；二是岗位结构与地域差异等物质空间如何与“体面”逻辑耦合，促进“再等待-再考试-再观望”的周期；三是同伴舆论如何将个人选择规范化，以形成群体剧本，从而加深慢就业的常态化。那么，慢就业现象是如何在社会空间框架下组织建设起来的呢？大学生慢就业的行为方式受到不同的社会空间的影响是什么？本研究将以空间视角引入社会空间理论来剖析大学生的慢就业现象，为认识这一现象提供了新的分析维度，揭示了社会结构和空间因素对大学生就业选择的深层影响。

2. 研究方法及数据收集

2.1. 研究设计与伦理说明

本次调研重点对大学生慢就业现象进行研究，目的是探究它的形成机制与社会影响，将访谈资料标注编号、时间，以追溯核查。采用网络民族志与个案深度访谈相结合的混合研究方法，以利追溯、核验研究，开展课题组成员分工协作，分三个阶段，各阶段相互衔接。第一阶段为 2025 年 3 月，为田野调查初期，聚焦慢就业相关网络社群，了解其文化生态与交流规范，并以参与者身份与相关大学生网友展开互动，紧盯核心议题讨论方向，借助内容分析法为后续研究圈定方向，采用梳理相关讨论内容、归纳族群认知趋势的方式进行研究；2025 年 6 月为本次研究的第二阶段中后期，做系统的网络社区讨论内容整理分析，对高频参与讨论的用户进行典型性观点提炼、行为模式跟随驱动因子归纳、跟踪调研，同时启动个案访谈前期准备、设定筛选条件、圈定潜在人选等工作；第三阶段为 2025 年 9 月，展开深度访谈式分析，运用目的采样与滚雪球采样、面谈前与访谈者充分沟通、设计详尽的访谈式大纲等方法，甄选 10 名大学毕业生。采用线上线下搭配的面试方式，对单个面试对象进行 25~45 分钟的面试，经允许后进行录音录像工作，对面试后的素材进行整理分析，对重点内容进行主题分析法挖掘，与前期成果相互印证，为社会空间机制的慢就业探索提供相关支持。考察遵循学术伦理：进入网络领域前对研究者的身份、

目的等进行说明,征得同意后方可记录;所有受访者均签署知情同意书,数据仅用于学术研究;全文使用化名并进行去标识化处理,对涉及地域、学校与单位等敏感信息做最小必要呈现;对公开线上材料秉持最小引用原则,避免可逆向识别的细节暴露。

2.2. 网络民族志

2.2.1. 平台与场域

选择综合平台和垂直社区作为主要领域,对“慢就业”话题的产生、传播和互动机制进行系统观察:利用综合平台(如微博、知乎)观察话题和舆情动向;利用兴趣、社区平台(如豆瓣、小红书、B站评论区)对同辈文化、日常性记叙文进行分析;用于捕捉与就业行动直接相关的经验分享的经验分享的招聘与备考社区(如脉脉开放专题、考研/考公论坛)。研究者以自然参与者的身份,原则上不介入,只在必要的时候,以求证性互动的方式,进入相关的话题区域,超话/小组与帖子串联。

2.2.2. 时间边界

田野在线分为3个阶段:初始阶段(2025年3月)对场域进行熟悉,并对话题图谱进行绘制;中期阶段(2025年6月)进行典型观点和行为模式的聚类;后期阶段(2025年7~8月)跟踪高频参与者,实行交叉验证与线下访谈。具体如下:

初期探索阶段(2025年3月1日~3月31日):以“参与者-观察员”的身份加入上述平台,每天投入2~3小时身临其境的互动(如回复他人在豆瓣小组中的就业困惑,分享“虚拟慢就业体验”在知乎上建立信任等);同步记录各个社群的“交流规范”(如考研社群强调“坚持”、Gap year社群注重“自主规划”),梳理出核心讨论话题(如“二战失败要不要找工作”、“家庭反对慢就业怎么办”等),形成“社群文化观察日志”,初步圈定“精英身份认知”、“家庭经济支持”、“同辈影响”等重点关注方向。

中期聚焦阶段(2025年6月1日~6月30日):对前期收集的文本数据(含帖子、评论、私信)进行初步筛选,排除广告、无关闲聊(如“求购考研资料”、“日常吐槽”)等无效信息,保留三类有效内容:分享原创心得、表达观点、互动问答。共筛选出有效文本1286篇(其中知乎423篇,豆瓣387篇,微博296篇,B站180篇);同时对高频参与用户进行追踪(定义为“一周发帖 ≥ 3 次,评论互动 ≥ 10 条”),对其他慢就业类型(如备考、GAP、创业准备等)和基本背景(如学科、家庭所在地等)进行私信沟通,并标注出23名核心用户进行了解,为后续访谈采样打下基础。

数据整合阶段(2025年7月1日~8月26日):将有效文本按“平台-日期-用户匿名ID”格式整理为结构化数据库(例如“知乎-20250315-匿名用户A-《二战考研还是先找工作?》”);提炼各平台的典型观点(如知乎侧重“学历内卷焦虑”、豆瓣侧重“自我价值实现”、微博侧重“就业市场吐槽”),形成《网络民族志初步认知报告》,明确访谈需进一步验证的核心问题(如“家庭经济支持如何影响慢就业时长”、“文科毕业生的职业排斥是否更显著”)。

2.2.3. 数据采集与筛选标准

采集方式:关键词检索和滚动抓取,对同一用户的不断演讲和互动链进行线程化整理,如“二战研究生”、“公研备考”、“等机会”、“自由职业探索”。

纳入标准:一是与“毕业后延迟进入全职岗位”的行为或态度直接相关;二是包含可辨识的动机、资源条件或互动情境;三是第一手经验或信息充分的同辈转述。

剔除标准:第一,低密度的市场营销或信息;二是情绪宣泄,事实脉络缺失;第三,重复,转帖或与无关的资料。

材料管理:建立语料清单(平台、时间戳、主题标签、互动深度),对纳入材料去重脱敏,支持主题生

成与偏差校正的研究人员进行配套反思备忘录。

2.3. 个案深度访谈

2.3.1. 抽样逻辑与招募

采用目的性抽样(最大变异)结合滚雪球抽样，在“学科门类(文/理/工/艺/管)× 慢就业类型(备考升学、考公考编、创业筹备、自由职业探索、Gap year、等待理想岗位、跨专业考证、职业价值梳理)× 性别”三维上尽量拉开差异。样本规模以理论饱和为准，最终形成 10 例样本。

2.3.2. 访谈实施与质量控制

基于半结构式提纲，采用“漏斗式”追问，单次访谈约 25~45 分钟，线上线下结合；经同意后录音并转写，转写稿进行成员校阅。同时记录场域笔记与研究者的反思以降低位置性偏差。

2.3.3. 匿名化个案背景

访谈对象的具体信息如表 1 所示：

Table 1. Interviewee information
表 1. 访谈对象信息

编号	性别	入学年份	学历	专业	慢就业类型
1	女	2021	本科	广播电视学	备考研究生(二战)
2	男	2020	本科	机械工程	自由职业探索
3	女	2021	本科	会计学	等待理想岗位
4	男	2020	本科	计算机科学	Gap year 实践
5	女	2021	本科	英语	跨专业考证筹备
6	男	2020	本科	市场营销	创业筹备暂缓
7	女	2021	本科	历史学	考公备考(应届)
8	女	2021	本科	环境设计	艺术行业沉淀
9	男	2020	本科	经济学	海外院校申请
10	女	2021	本科	护理学	职业价值梳理

2.4. 数据分析流程：从原始资料到核心主题

2.4.1. 初始开放编码

在文本清洗与统一格式后，对线上语料与访谈逐句划分意义单位，以“谁在何处、出于何因、采取何行动、获得何结果”为最小分析框架。采用“原词保留”策略生成首轮节点，并对含糊表述(如“压力大”、“先缓一缓”)添加情境标签(来源平台、时间点、关系人)。每完成一批(约 5~8 万字)即撰写反思备忘录，记录研究者的位置性、预判与潜在偏见，并标注与社会空间相关的“城市层级”、“家庭资源”、“学校声誉”等初始维度，为后续比较做准备。

2.4.2. 轴心编码

以“价值观 - 资源 - 互动”为主线，将同义或近义节点聚合为范畴，明确其因果 - 情境 - 策略 - 结果关系。例如把“体面焦虑”、“躺平羞耻”归入“体面相关焦虑”，再与“家庭供养能力”、“机会成本知觉”联结为“延迟成本可承受”。同步绘制关系图与时间线，区分事件驱动与结构驱动的转折；对跨平台同构叙事进行并列比对，检视平台文化对叙事风格的塑形效应。

2.4.3. 选择性编码

围绕“社会空间交互如何催生慢就业”的核心命题，选择能说明大部分材料的主干范畴(如“体面逻辑-资源缓冲-路径再选择”)，围绕“社会空间交互如何催生慢就业”这一核心命题，将其纳入负例/反例检验稳健性(如资源不足但主动延迟者、资源充足但快速入职者)，当模型边界受到冲击时，再回到对原材料的修改范畴定义中去。最后形成带有重点命题的可追溯的说明模式，给出情景条件的可迁移说明。

2.4.4. 一致性与质量控制

采用了双研究者交叉编码：先对 10% 的样本进行独立编码，以及对一致率进行计算，并将共识会议代码本进行修改；然后对剩下的资料进行滚动抽查，保证新结点和旧结点的兼容。对事实和含义进行成员校阅和核对，并邀请同侪进行同行评审，以逻辑命名，并以逻辑为单位进行鉴定。网上语料、访谈、研究者观察互证，通过来源三角验证；保留饱和记录、版本化代码本和审计轨迹，以“新增材料不再产生新范畴”为饱和判据，保证分析链条复核。

2.4.5. 主题提炼

该主题贯穿着后续“社会空间理论下慢就业的表现”、“成因分析”和“应对策略”章节，通过“价值观-资源-互动”链条叠加催生的现象，将所有数据整合起来，形成最终核心主题——“大学生慢就业是精神空间认知错位、物质空间结构失衡、社会空间互动强化”，从而保证了研究逻辑的连贯性。

3. 社会空间理论下大学生慢就业的表现

3.1. 精神空间的错位：职业认知与现实的断裂

3.1.1. 精英身份想象与大众化就业的冲突

大学生慢就业现象的形成是精神、物质、社会这三个空间相互渗透、共同发挥作用的结果，三者利用“认知-资源-互动”的逻辑链条，造就了慢就业的社会空间生成机制，精神空间的错位作为慢就业形成的认知根源，呈现为大学生职业期望跟社会实际情形的结构性脱节，这种错位源自传统观念与当代价值的相互交融，造就了难以摆平的认知矛盾。“考上大学就成精英”的观念依靠家庭教养、学校教育不断得以强化，搭建了“学历即身份”的精神闭合回路[6]。北京某高校调查显示，76%选择慢就业的受访者觉得“大学毕业应干脑力劳动的工作”，把基层岗位、体力劳动看作“身份掉档”。高等教育精英化时代是这种认知形成的时期，却没有随着普及化转型而做出调整——当“天之骄子”的自我认知碰上“毕业就失业”的状况，部分学生以慢就业的方式延迟应对身份落差[7]。受访者 LXM 结束了某双非院校文科专业的学习，辞掉了家乡社区服务中心的基层岗位邀约，决定留在家中筹备“更体面”的工作。当被要求说明原因时，他说：“读了十几年书，怎么能去做那种每天登记信息、解决纠纷的工作呢？同学要么进了国企，要么在大城市写字楼里待着，我要是去基层，亲戚问起来我都觉着丢人。”这种观念体现出社会评价体系对职业价值的单一化理解，把基层工作跟低价值画等号，反倒忽视了社区服务在社会治理中的重大意义。同时也反映本研究中的受访者在挑选职业时，过分在乎他人看法和社会对比，陷入“体面相关焦虑”，此种心理加剧了个人面临的就业压力，也在一定程度上引起了人力资源配置的结构错位，造成基层岗位人才短缺与“慢就业”现象一同出现。

3.1.2. 后物质主义价值与生存需求的失衡

Z 世代大学生(包含“90 后”和“00 后”)重视职业的“内在价值”，将兴趣、自主和自我实现放在第一位，并将经济报酬作为“基础门槛”[8]。理想求学导向的慢就业者探求真理，兴趣导向的学子为跨专业发展“甘愿考三轮”。这种价值取向本身并无错误，但过度理想化的寻求造成了就业面的狭窄，例

如受访者 ZYT 连续两年放弃报考符合本专业的行政管理岗位研究生机会，一心想着跨专业报考本校心理学研究生，她说：“我对行政工作完全提不起兴趣，整天就是填表格、发通知……这都是我本职范围内工作的职责，生活没什么吸引力。”故决定报读另一门自己感兴趣的专业——心理学硕士。“考三个几近‘不可能完成’的任务？赌一把呗。现在如此，后来肯定会有我要从事的工作。至于择业的话，先好好考研，找份能真正钻研人、能助人的工作即可，多多益善！”(访谈资料 20250508ZYT)。此外，“赌一把”观念下“慢就业”的加入也为改变行业的社会观或加快职业的发展起了不小的作用。慢就业是从业者自我价值实现、当代年轻人摆脱传统观念束缚、重视精神满足以及希望达成职业价值取向的途径，也是推动社会发展、形成新型职业观、推进社会各行业发展的一大推力。

3.2. 物质空间的供需失衡：就业市场与支持体系的双重作用

3.2.1. 就业市场的挤压效应加剧选择困境

物质空间的结构性矛盾为慢就业提供了客观基础，就业市场上供给和需求不符及家庭给予的支持能力增强、教育人口基数的增长和扩招带来的学历信号贬值使得“缓就业”人群越来越庞大。从 2019 年下半年开始，我国公务员考试热度居高不下、逐渐上升。从 2019~2023 年之间，从首次报名为 127.2 万人，此后每年递增，最高报名为近 250 万，招生人数由 45% 提高至 67.4%，大学毕业生“考公”热情持续上涨。《2019 年部分“双一流”高校毕业生体制内就业占比》显示，在毕业的学生中有一半以上的人想进入体制内[9]。由于文科专业存在“培养模式同质化”问题，因此出现了“很容易被代替”的情况——有 37% 文科专业的学生选择缓就业，远远高于理工类。另外，产业结构调整也加剧了供需矛盾：数字经济发展迫切需要技能型的人才，然而由于高校专业设置的滞后性，出现了企业用工难、毕业生就业难等问题。受访者 CY 来自某二本院校汉语言文学专业，投递了近 50 份简历仅收到了两封面试邀请，最后选择先缓一缓再去工作，“文科专业的真是挺难过的，要不就是卖东西、当客服的活儿多，没有经验的话连门槛都进不去，也有半数的同学选择先去考个研，一部分是为了求学，更多是认为延期两年待毕业后可能市场的行情会更好。”(访谈资料 20250412CY)文中反映的现象表明本研究中的受访者表现出就业市场的结构性矛盾，由于文科专业岗位供给不足且不符合学生就业期待，同时企业青睐于已有经验的人才，造成应届毕业生出现毕业即失业的情况；另外一些本具有成为名人潜力的学子放弃了自己的兴趣，加入考研大军之中选择曲线救国，希望通过这种方式来得到安身之所。在这样一种环境之下，更多的大学生选择继续留在校园读书以求避险，使得学历内卷不断加深，陷入恶性循环当中。

3.2.2. 家庭经济支持为慢就业提供物质基础

经济发展让家庭积累下更多的资金，使家庭有条件进行“延迟就业”，以前只是迫于无奈的选择变成了如今的主动选择；地理上的差异更是将家庭的支持差异放大化，“北京人户籍家庭，本地有房，地缘性的关系网比较丰厚”所以他们的慢就业能维持到 14 个月左右，但中部、西部地区农村家庭的孩子仅有 6 个月，因而有的学生觉得时间是没有价值的，只要不是花得太多就好了。受访对象 SH 家庭来自上海中产家庭，毕业后未就业打算一年之后去国外上学读研，问自己有什么经济能力，他说，“家里条件还可以，爸妈说，不要着急挣钱，先把雅思考出来申请到一个好的学校才是最重要的，反正家里有的是房，每个月给我一万块钱的生活费，我自己怎么花都可以。”这说明家庭经济基础依然是本研究中受访者表现出职业抉择的重要缓冲因素。有条件的家庭给家庭成员提供的经济保障主要包括子女未来生计所需的资金和对其在职业探索阶段所耗费的时间成本和经济支出的承担。以一线大城市为例，中产家庭以对子女进行学历提升作为子女事业发展的长远规划并为子女贡献出时间成本及经济支出，某种程度来说对本研究中受访者表现出慢就业的社会空间形塑起到了一定影响作用。

3.3. 社会空间中的角色适应与互动：关系网络的强化效应

3.3.1. 家庭支持的“双刃剑效应”

社会空间里的互动联系经由家庭、同辈、舆论三个维度，持续加剧慢就业倾向，造就稳定的支持性局面，82.5%的“备考族”得到了父母经济与情感的双重支持，家长对“升学提升学历”的认同(不支持率仅 7.59%)形成了正向的激励效果。但过度保护直接替代了自主探索，让大学生缺少职业决策能力，把慢就业当作“家庭一致选择”。受访者 QHF 的双亲皆为体制内员工，毕业后一直安排他投入公务员备考，未曾让他自主去投递简历，他说，“我爸妈觉得企业上班就是‘吃青春饭’，只有考公才稳。他们每天帮我整理复习资料，做饭洗衣都不让我参与，还说考不上就一直考，家里养得起你，我自己都不知道除了考公还能做什么事情。”这般过度保护以及代际规划手段，不仅弱化了这类学生职业探索的动力，更透露出社会流动焦虑态势中家庭对体制内工作的集体推崇[10]。当“慢就业”变成被安排的消极等候，个体在职业选择上的自主性就逐渐被家庭期待的枷锁所禁锢，背后透露出青年群体在职业发展道路上失去自我决策能力的深层困厄，也为理解当代大学生的就业观念以及家庭代际关系提供了典型实例。

3.3.2. 同辈群体的示范效应加速慢就业正常化

现安徽省某高校某班的毕业班中有 37%的毕业生选择了“慢就业”，产生了一种不就业也是合理现象。当“考研第二次第三次尝试”、“考公上岸”成为宿舍、班级主旋律话题的时候，人很容易被其从众心理牵引着，重新衡量就业时间是不是合理的标准。受访者 ML 的宿舍一共六个人，其中有四个人选择了二战考研。ML 原先是被一家教辅机构录取了，但是她考虑到大家全都选择了二战考研，不想显得自己特别不一样，所以放弃了这个岗位，她说：“每天回到宿舍的时候会看到他们刷题或者讨论专业课，我就去做工作的话是不是就意味着我已经出局了，另外还有就是她们都说再考一年也能考到 985，而我只是试一下。”在有强烈内卷意识的大环境下，宿舍间的集体文化圈会重新绘制出人们的职业路径规划，与此同时也会对单维度的社会评价体系带来阻碍。当“名校研究生”成为大多数人的默认状态，有志向离开当下轨道尝试新鲜事物的人往往会慢慢被同辈压力和自我怀疑所淹没，这里面也有隐性的集体无意识存在，这些问题还需要二者结合在一起进行深思和探析[11]。

4. 社会空间理论下大学生慢就业形成的原因

4.1. 精神空间的价值观僵化与期望过高

精神空间为跟上大学生对职业价值认知及期待的体系，其处于僵化状态和过高期望直接推动了慢就业现象发生。传统价值观引发的深度影响，使“学历决定身份”的观念早已根深蒂固，受“学而优则仕”传统想法及高校毕业生“统包统分”历史模式的影响，大学生对职业所抱有的期待集中在“体制内”、“高薪”、“体面”等标签[12]。这种价值观让部分大学生把职业跟社会地位直接关联在一起，认定从事基层岗位及体力劳动是“学历浪费”，对不符合预期的工作产生下意识抵触，从而推迟就业。该传统观念也在家庭中一代接一代地传播，父母往往会以稳定、体面为准则为孩子规划职业路径，进一步推动了部分大学生的这种价值倾向。其次是互联网舆论的误导及放大效应，互联网充斥的“高薪描述”(像“年薪百万”、“轻松进入大厂”)进一步把部分大学生的薪资预期推高[13]。例如，中青校媒所做的调查显示，67.65%的大学生觉得毕业十年内自己可实现年入百万，这种脱离现实的幻想让他们在实际就业时“好的拿不下、差的不想要”，选择等候“理想机会”而延后就业。某些自媒体为了得到流量，刻意夸大少数人的成功事迹，忽略了多数人的实际就业现状，使本研究中的受访者形成了有偏差的职业认知，一些大学生觉得职业是实现自我价值的唯一手段，过分渴求兴趣与职业的完美相符，不肯接受过渡性岗位以

及专业不对口工作,甚至把暂时没找到心仪的理想工作视为失败,陷入不就业就拉倒、就业就要绝对完美的思维误区[14]。实际上,职业只是实现自我价值的一种途径,而且大多数人的职业发展都不是一蹴而就的,需要有从基础岗位干起的经历,但有些大学生没有察觉到这一点,于是引起慢就业倾向。

4.2. 物质空间的就业结构失衡

物质空间中就业结构的失衡表现为劳动力市场供需的矛盾,直接对本研究中受访者表现出的就业选择形成制约,导致部分人被动迈入慢就业阶段。高校扩招跟市场需求存在匹配偏差,随着高等教育的普及,毕业生规模呈现激增态势,但产业结构调整造成市场对低技能岗位的需求下滑,且对高技能人才的需求还未充分释放,引发“就业难与招工难并行”的结构性矛盾[15]。制造业遇到“招工难”情形,然而大批大学生由于专业不匹配加上职业偏见,不肯进入该领域,伴随科技的快速演进,市场对拥有创新能力及实践技能的人才需求日益攀升,但部分高校的人才培养模式未能及时跟上步伐,培养出来的学生难以与市场需求相匹配。第二,就业市场竞争愈发激烈且机会分配不均,头部企业,诸如互联网和金融的热门行业岗位竞争相当激烈,而中小微企业以及基层岗位的吸引力欠佳,秋招、春招等集中招聘的时段跟考研、考编时间起冲突,让部分学生错失最佳的求职阶段,无奈在竞争更激烈的阶段找工作,最终只好选择“慢就业”慢慢找工作[16]。另外,一些优质岗位往往会利用内部推荐等办法进行招聘,普通大学生获取此类机会的难度大,进一步加剧了就业机会分配的不平等;区域和行业发展呈现不平衡,一线城市跟新兴行业(如数字经济)就业机会集中出现,但生活花销大、竞争压力大;二三线城市与传统行业岗位数量充沛,但进一步发展的空间小,造成大学生在地域与行业挑选里徘徊犹豫,拖后就业抉择[17]。众多大学生渴望在有发展前景的地方及行业就业,但却难以招架一线城市的压力,对在二三线城市发展存有担忧,这种矛盾让他们在就业选择上一直迟疑不决。

4.3. 社会空间中的适应障碍

社会空间适应障碍指的是部分大学生从校园过渡到职场的转型时段,鉴于社会关系处理与环境适应能力不足所产生的逃避心理,进而选择延后就业。首先,校园角色向职场角色转换不易。部分大学生长时间待在相对封闭的校园里,对职场规则(诸如人际交往、任务协作、压力应对)不够熟悉。互联网上传播的“职场内卷”、“潜规则”等负面讯息,让他们对职场的害怕程度进一步加剧,一些学生因害怕“适应不了 996 工作制”、“人际关系处理困难”等问题而推迟就业,而学生主要就是学习,人际关系相对简单,因此这种巨大的差异让某些大学生难以适应。其次,社会支持网络的匮乏与矛盾。家庭、社会的期许经常跟个人意愿发生矛盾,父母或许会逼着子女考编、进入稳定行业,而学生更倾向去选择自由职业或新兴领域,这种代际观念冲突让决策陷入僵化[18]。高校就业指导往往着重技巧培训,缺少对社会适应能力的系统性培养,造成学生面对挫折时容易陷入茫然[19]。部分大学生在就业时缺少朋友、老师给予的有效支持与指导,在就业之路上感到孤独无助,出现自我效能感不足和逃避心理,有些大学生鉴于实习经历缺失、职业技能薄弱,对自己就业方面的竞争力信心不足,在找工作碰到挫折后,往往会把“慢就业”当成逃避现实的借口,甚至陷入“备考不达标,继续再备考”的循环,形成“借学习延缓就业”的惯性[20]。这些大学生没意识到,实践有助于提升自己的能力与信心,如果一味选择躲避就业,这种心态会进一步恶化慢就业现象。

因此,精神空间出现的认知偏差、物质空间结构带来的约束和社会空间适应碰到的障碍,并非孤立地存续,而是借助“价值观-资源-互动”的链条相互增强:顽固的价值观缩小了就业的选择范围,失衡的就业结构对选择机会形成限制,微弱的适应能力最终推动个体选择“暂缓就业”,这三个因素叠加在一起,共同构成了慢就业现象的完整根源。

5. 应对大学生慢就业问题的策略和建议

5.1. 精神空间：重新构建职业价值观，打破认知藩篱

精神空间的认知偏差是促使人们慢就业的主要原因，这是因为受到传统职业观、后物质主义扩展和社会舆论环境的影响。因此要形成高校、家庭和社会舆论的多方面合力，使学生正确认识到学习本身的意义价值，消除因精神层面认知偏差造成的慢就业现象。

一是高校必须革新职业教育体系，打破“学历崇拜”跟“职业等级制”的认知谬见，使职业规划教育贯穿人才培养的各个阶段。针对“学历崇拜”、“职业等级制”等认知偏差，职业规划教育不应再停留于贯穿全程，而是要落地为可操作的课程与实践模块：首先，高校可以开发多元职业场景沉浸式体验课程：按学科匹配体验场景，文科学生可进入社区治理中心参与居民纠纷调解，进行政策落地调研等真实工作，或走进自由职业者(如独立设计师、新媒体创作者)工作室，跟踪其接案-交付-运营全流程；理工科学生深入制造企业车间、新能源项目现场，观察技术岗位从基础操作到技术研发的职业进阶路径，每学期至少2次沉浸式体验，计入职业认知学分。其次，学校开设理想与现实辩证教育模块：以“职业成长渐进性”为核心，采用“案例教学+从业者访谈”形式——邀请互联网企业高管(从客服岗起步)、基层公务员(从社区网格员晋升)等“非典型成功”从业者，现场分享“起点岗位与长期发展”的关联；设计“职业预期校准”工作坊，让学生对比“理想职业画像”与“真实职业需求”，理性看待“初期薪资”、“岗位层级”与“成长空间”的关系。

二是家庭要改变教育理念，整合期望与包容，家长应杜绝将稳定、高薪当成唯一评价尺度，尊重孩子的喜好与选择，同时适度地给予孩子空间，培养责任意识——如让慢就业学生承担部分生活开支，或者参与到家庭事务决策里，让其明白“经济独立是人格独立的关键基础”。社区可按周期组织家庭职业分享会，请不同职业背景的家庭交流一下彼此的经验，弱化“体制内即成功”单一叙事的主导地位。社会舆论应播撒多元职业价值，弱化“成功焦虑”，媒体需减少对“名校毕业生进大厂”、“年薪百万”这类极端个例的宣扬，多报道基层一线工作者、技术工人的成长点滴，就如“90后村支书用新媒体推动农业发展”、“高职毕业生成为大国工匠”之类案例，再次搭建职业声望评价体系。政府可凭借“最美劳动者”评选等相关活动，夯实“劳动不分贵贱”的社会大众共识，为大学生选择基层岗位、新兴职业提供文化后盾。

5.2. 物质空间：改进就业市场的格局，降低供需矛盾

物质范畴中就业市场的结构性矛盾，是引发大学生慢就业现象的客观背景，主要表现在高校人才培养与产业需求不相适应、优质岗位供应短缺以及家庭支持方式不合理等现象，必须从高校、政府和家庭三个层面开展，健全就业市场的结构，平衡供需矛盾。

一是高校要进一步推进产教融合，加大人才培养与产业需求的匹配水平，文科专业可跟社会组织、基层政府合作去开发“实践学分”，把社区服务、政策调研等添加到课程体系，增强学生的实际应用能力；理工科专业应跟随数字经济、绿色经济等领域的发展走向，适时调整课程体系，比如增加人工智能、新能源这类前沿课程。切实执行“实习实训学分制”，规定学生在毕业之前要完成至少6个月的专业实习，以“干中学”途径提高职场适应的能力。

二是政府应进一步加强就业市场调控，扩充优质岗位的供给路径，采用税收优惠、社保补贴等政策激励企业招收应届生，尤其扶持中小企业构建“管培生计划”、“见习岗位”，为大学生创造“试错的契机”；扩大基层服务项目的规模范畴，如同“乡村振兴专干”、“社区工作者专项招聘”实例，而且改进职业发展路径，解决基层岗位留不住人的尴尬局面。针对区域发展中的失衡状况，可组建“就业帮

扶协作机制”，引导东部企业把岗位转移至中西部，或者借助“远程办公基地”的搭建，让县域大学生也可投身高端产业的分工。

三是家庭要理智规划支持手段，防止长期无期限供养，针对选择了慢就业的子女，家庭可安排“一年缓冲期”，明确提供支持的条件及期限，同时激励其借助兼职、自由职业等形式实现部分的经济自主，赞成备考学生在复习的空隙时间参与线上辅导、文案撰写等工作，既能积攒做事经验，又能培养担当意识。

5.3. 社会空间：构建过渡实践空间，以社区 - 大学 - 企业联动为核心

5.3.1. 搭建三位一体过渡性实践空间，填补适应断层

通过高校、社区、企业三方联合领导，各主体职责明确，形成一个有保障的闭环：第一，高校：提供就业适应力指导支持：建立一对一帮扶档案，对慢就业学生进行心理状态考核、职业兴趣测试、求职进度跟踪，每月进行 1 次交流；开设“职场模拟训练营”，通过角色扮演的形式，如“客户投诉处理”、“团队项目分工”等，增强学员的沟通、协作、抗压等软技能，通过“模拟职场任务考核”对学员进行培训，训练营结业需要通过“现场任务评估”，对学员的交流、协作、抗压等方面进行培训。第二，社区：提供低压练习现场及场地：以社区党群服务中心、青年之家、社区图书馆管理(整理图书、读者服务)、老年助餐服务、社区活动策划、亲子活动、科普讲座等为依托，搭建包括社区图书馆管理、老年助餐、社区活动等易上手的工作，让学生灵活选择每周 2~3 天的工作时间，并为其开具实践证明，提供基础补贴(如餐补、交通补)。第三，企业：提供实习机会。联合本地中小型企业、新兴产业企业(如新媒体公司、文创工作室)，推出短期体验式实习项目——学生可参加不要求全职坐班的企业 1~2 个月的轻度项目，由企业指派浅度导师(如部门主管)进行简单指导，着重让学生感受企业的工作节奏、岗位的实际需求，以减少学生对职场的未知恐惧感，让学生在在工作中感受到企业的工作氛围。

5.3.2. 针对躺平族群推行激活职业动力的双导师干预方案

针对适应障碍严重造成的卧倒现象，社区联合高校、心理辅导机构推出专项干预：配备心理辅导老师和专业辅导老师双导师制：由专业心理辅导机构派驻心理辅导老师，负责通过认知行为疗法对学生进行“社交恐惧”、“自我否定”等负面情绪的疏导，帮助他们重新树立自信；职业导师由高校就业指导老师担任，唤醒学生的职业兴趣，制定低目标职业计划，通过职业探索小游戏、行业前景分享等形式。开展小目标达成奖励活动：通过小步快跑的方式，逐步激活学生的就业动力，对完成低目标计划(如职场技能培训班优惠券、企业开放日参赛资格)的学生，社区联合企业给予奖励。

5.3.3. 降低职场介绍门槛，企业优化“新人培育机制”

针对应届生入职后适应难度大、流失率高等造成的就业慢顾虑，企业需要落地具体的适应机制：一是实行弹性入职和阶段性考核制度：应届生在入职初期(前 1 个月)可以申请弹性工作时间(如“每天工作 6 小时”)，主要任务是熟悉公司流程、部门业务、同事关系等；参加简单的项目任务，入职后 2~3 个月为轻工期，不列入绩效考核；从第四个月开始逐渐向正常的工作节奏过渡，减少刚入职时的焦虑，也就是面对业绩压力。二是实行双导师制。为应届生配备业务导师和生活导师，由业务导师对“岗位技能、工作方法”进行指导，生活导师(如入职 1~2 年的员工)负责对租房、上下班、职场人际关系等生活和适应问题进行解答，定期开展导师 - 学员沟通会，及时为应届生解惑，提高留存率。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 促进高校毕业生高质量充分就业(2024 年 7 月 19 日) [EB/OL].

- <http://www.moe.gov.cn/>, 2025-09-16.
- [2] 李宁. 高校毕业生“慢就业”的缘由与对策[J]. 人民论坛, 2019(14): 116-117.
- [3] 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.
- [4] 宋健, 胡波, 朱斌辉. “慢就业”: 青年初职获得时间及教育的影响[J]. 青年探索, 2021(6): 25-34.
- [5] 人社信息化网. 2024 大学生就业力调研报告(2024 年 6 月 6 日) [EB/OL].
<https://finance.sina.com.cn/wm/2024-05-20/doc-inavvuty5238698.shtml>, 2025-04-10.
- [6] 李春玲. 大学生就业选择的趋同与分化——理性选择与社会分化[J]. 北京大学教育评论, 2023, 21(3): 51-68+188-189.
- [7] 黎娟娟, 黎文华. 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[J]. 中国青年研究, 2023(5): 25-26.
- [8] 唐黎. “拟态环境”与“信息茧房”观照下网络舆论影响 Z 世代大学生就业认知路径分析[J]. 中国大学生就业, 2025(4): 19-23.
- [9] 唐嘉欣, 孙静贤. 大学生“考公热”现象研究——以安徽大学为例[J]. 公关世界, 2025(7): 50-53.
- [10] 董世洪. 当代大学生的就业观及其教育引导——以浙江大学为例[J]. 浙江社会科学, 2022(10): 149-154+160.
- [11] 玉梅. 大学毕业生“考研热”的经济学分析[J]. 中国青年研究, 2012(6): 88-91.
- [12] 李玲玲, 梁晶晶, 许洋. 大学生就业价值取向形成机理及优化机制[J]. 教育发展研究, 2024, 44(7): 17-23.
- [13] 张刚生. 互联网舆论对青年大学生就业认知的误导与对策研究[J]. 中国青年研究, 2023(5): 52-54.
- [14] 郑小雪. 当代青年为何“休而不息”——迈向关系时间的解释[J]. 中国青年研究, 2025(3): 33-37.
- [15] 王鑫. 大学生“尼特族”的群体画像与转化逻辑[J]. 大学生发展, 2022(4): 123-127.
- [16] 周蓉. 大学生就业心态: 社会生态视域下的新常态及其应对[J]. 当代青年研究, 2022(2): 94-101.
- [17] 贺小芹, 张春泥. 从学校到工作的困难转型: 对大学毕业青年退出劳动力市场现象的研究[J]. 中国青年研究, 2025(1): 25-28.
- [18] 岳昌君. 高校毕业生就业观念: 特点、变化与差异研究[J]. 中国青年研究, 2023(5): 5-13.
- [19] 玄铮. 何以困于长衫: 大学生职业角色冲突的归因分析[J]. 中国青年研究, 2024(4): 105-112.
- [20] 曹宣明, 曾兰. 大学毕业生“佛系”就业的生成逻辑及引导策略[J]. 当代青年研究, 2020(2): 70-74.