

大学生就业困境破解与啃老现象纾解路径

覃韦涛¹, 张竣硕^{2*}

¹新疆大学政治与公共管理学院(国家安全学院), 新疆 乌鲁木齐

²新疆大学经济与管理学院, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2025年10月5日; 录用日期: 2025年11月10日; 发布日期: 2025年12月10日

摘要

为剖析高校毕业生啃老现象的成因与就业困境的核心矛盾, 构建科学可行的纾解路径并为缓解青年就业问题提供参考, 本研究结合智联招聘《2024大学生就业力调研报告》《2024中国女性职场现状调查报告》等实证数据, 采用文献综述法梳理现有研究, 同时通过Citespace6.4.1软件对“大学生就业”相关文献进行关键词聚类与突现分析以揭示问题本质。研究发现, 啃老现象源于三重核心矛盾——就业观念趋同与民企岗位供给错配、生涯规划缺位导致的就业竞争力薄弱、弱势学子(家庭第一代大学生、西部生源等)资源缺失, 而企业招聘中相关实习经历是毕业生获offer的关键因素, 61.8%的毕业生认为实习对求职有显著帮助, 超半数学生却存在规划迷茫问题。基于此, 需通过纠正就业认知偏差、构建全程生涯指导体系、弥补弱势群体资源短板, 推动大学生实现高质量就业, 从根本上纾解啃老困境。

关键词

大学生就业, 啃老现象, 就业困境, 纾解路径, 弱势群体

Pathways to Resolving University Student Employment Challenges and Alleviating the Boomerang Phenomenon

Weitao Qin¹, Junshuo Zhang^{2*}

¹School of Politics and Public Administration (School of National Security), Xinjiang University, Urumqi Xinjiang

²School of Economics and Management, Xinjiang University, Urumqi Xinjiang

Received: October 5, 2025; accepted: November 10, 2025; published: December 10, 2025

Abstract

To analyze the causes of the “boomerang phenomenon” among college graduates and the core

*通讯作者。

文章引用: 覃韦涛, 张竣硕. 大学生就业困境破解与啃老现象纾解路径[J]. 现代管理, 2025, 15(12): 116-126.

DOI: 10.12677/mm.2025.1512316

contradictions in their employment challenges, construct scientifically feasible mitigation pathways, and provide references for alleviating youth employment issues, this study integrates empirical data from Zhaopin's "2024 University Student Employment Capability Survey Report" and "2024 China Female Workforce Status Survey Report". It employs literature review methods to organize existing research, while using Citespace 6.4.1 software to perform keyword clustering and burst analysis on literature related to "university student employment", thereby revealing the fundamental nature of the issue. The research identifies three core contradictions underlying the boomerang phenomenon: 1) Homogenization of employment concepts coupled with mismatch between private sector job supply and demand; 2) Weak employment competitiveness stemming from inadequate career planning; 3) Resource deficits among vulnerable students (including first-generation university students from families and students from western regions). Notably, internship experience proves to be a critical factor in securing job offers during corporate recruitment, with 61.8% of graduates reporting that internships significantly aid job hunting, while over half of students exhibit career planning confusion. Based on these findings, the study proposes solutions including correcting employment cognitive biases, establishing comprehensive career guidance systems, and addressing resource disparities among vulnerable groups to promote high-quality university student employment, thereby fundamentally alleviating the boomerang phenomenon.

Keywords

University Student Employment, Boomerang Phenomenon, Employment Challenges, Mitigation Pathways, Vulnerable Groups

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

大学生就业问题是关系国计民生的重要议题, 2024 年我国高校毕业生人数达到 1179 万人, 再创历史新高, 叠加经济增速放缓、产业结构调整带来的就业市场变革, 就业供需矛盾日益尖锐。在此背景下, 啃老现象——即部分大学生毕业后暂不就业、依赖父母经济支持维持生活——已从个别行为演变为值得警惕的社会问题, 对人力资源配置、家庭负担与社会稳定均产生潜在负面影响。也正如研究指出: 随着中国的城市化进程不断推进, 青年与父母共同生活不再只是彰显家庭关系的和睦, 当一些青年不劳而获以啃老的方式影响家庭关系的时候, 我们不得不理性地反思社会发展中的问题, 寻求应对策略[1]。

从数据层面看, 智联招聘调研显示, 2024 届高校毕业生中 19.1% 选择“慢就业”(暂无具体打算), 这一比例较 2023 届的 18.9% 略有上升, 这一群体中相当比例属于隐性啃老; 另有调研指出, 在暂未就业的毕业生中, 超 30% 表示缓缓再说, 实质是依赖家庭度过空窗期。啃老现象不仅造成劳动力资源的闲置浪费, 还加剧了家庭经济压力——尤其在房价高、物价高背景下, 刚毕业大学生薪资水平难以覆盖生活成本, 部分家庭需长期承担子女的住宿、饮食等开支; 同时, 长期待业可能导致青年社会适应能力退化, 形成“就业恐惧 - 依赖家庭 - 更难就业”的恶性循环。

从社会发展视角看, 大学生作为青年群体的核心组成部分, 其就业状况直接关系到国家人才战略的实施与社会主义现代化建设进程。《国务院关于做好促进就业工作的通知》(国发[2008]5 号)、党的二十大报告中“就业是最基本的民生”、“健全就业促进机制”等部署, 均体现了对青年就业问题的高度重视。然而, 当前就业市场面临多重挑战。金融危机的影响、用人单位的挑剔、社会的歧视和排斥等[2] (尤

其是对于女性大学生, 见图 1)。传统岗位因产业升级逐步缩减, 新兴领域(如数字经济、绿色能源等)所需技能与大学生现有能力存在差距, 导致结构性失业——例如高端制造业受政策扶持岗位需求增长, 但许多学生因缺乏专业基础难以胜任。高校扩招带来的毕业生数量激增(2024 届毕业生规模较 2010 年增长超 1 倍), 叠加往届毕业生就业积压, 使就业竞争强度持续攀升——用人单位不仅提高学历门槛, 更偏好有实践经验的求职者, 应届毕业生“无经验难就业、无就业无经验”的困境愈发突出。

不同性别职场人遭遇过的不公对待

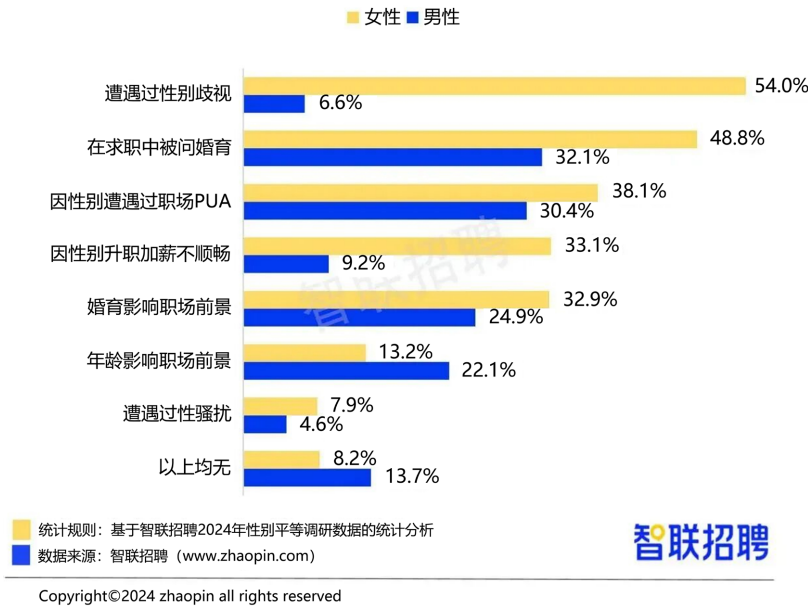


Figure 1. Unfair treatment experienced by different genders in the workplace
图 1. 不同性别职场人遭遇过的不公对待

教育体系与就业市场的衔接不足进一步加剧问题: 部分高校专业设置滞后于市场需求, 学生所学知识与企业实际需求脱节, 导致超 60%的毕业生被迫从事与专业无关的工作; 就业帮扶体系存在短板, 职业指导多停留在简历修改、面试技巧等表层, 缺乏针对性的生涯规划引导, 创业扶持政策落地效果有限, 租房补贴等保障性措施覆盖范围较窄, 难以有效缓解毕业生的就业与生活压力。

从个人层面考察, 部分大学生存在就业观念偏差、社会责任感缺失、心理韧性不足等问题, 面对就业压力选择逃避。还有大部分大学生就业期望值过高, 就业观念陈旧, 对好单位、大城市趋之若鹜, 对中小企业、民营企业、基层单位不愿屈就, 一边嚷着就业困难, 一边却又有业不就, 这是大学生就业难的主要原因之一。此外, 一些大学生只会盲目应试, 其求职技能、就业意识、从业素质不符合用人单位的选才标准和素质要求, 加之对自己的不足估计不够, 这就很容易造成求职受挫的情况[2]。也正像部分毕业生(尤其是硕博研究生, 见图 2)对自身定位不清, 既期望快速获得与学历匹配的高回报, 又缺乏对职场初期爬坡期的合理预期, 因现实与理想差距过大而选择放弃就业, 依赖家庭缓冲[3]。还有大多数学生由于面对高房价、高物价, 刚毕业的大学生薪资水平往往较低, 仅凭一己之力难以负担生活开销, 特别是在一线城市, 租房、生活费用等支出较大, 需要父母的经济支持才能维持基本生活¹。并且在中国, 虽然已过 18、20, 甚至 22 岁, 但是大多还属于(大)学生阶段, 基本处于在校阶段, 如有研究指出的——“父

¹李东标. 新华网评: 为何有那么多大学生一毕业就“啃老”? [EB/OL]. (2014-09-11) [2025-07-06]. https://www.toutiao.com/article/3526283001/?&source=m_redirect

母年纪还没有到退休的阶段, 我现在还在继续学习, 虽然早已成年但是每个月并没有经济收入, 只能依靠父母每个月给我转生活费。”(学生 - 女 - 未婚) [2]以及部分家庭经济条件允许, 父母对子女溺爱或缺乏断奶意识, 主动为子女提供经济支持甚至包揽生活开销, 弱化了子女的独立意愿和能力, 间接促成啃老现象。但是, 只要大学生在校期间规划并执行好, 毕业后踏实工作, 努力向上, 不断提升工作能力, 持续积累为社会服务的经验和资本, 那基本就可以自立。

基于此, 本研究通过实证数据与文献分析, 系统剖析啃老现象背后的就业困境成因, 构建多维度纾解路径, 以期为高校就业指导工作、政策制定提供理论支撑与实践参考。

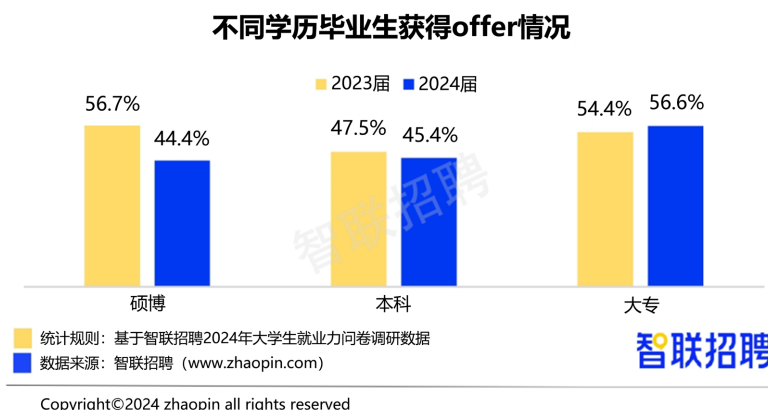


Figure 2. Job offer rates by educational background
图 2. 不同学历毕业生获得 offer 情况

2. 研究方法

2.1. 文献综述法

学生就业问题研究自 21 世纪初以来逐渐成为学术界关注的热点领域[4]。通过对中国知网文献的梳理发现, 相关研究经历了从零星探讨到系统研究的发展过程。早期研究主要聚焦于就业政策分析和就业率统计[2], 随着就业形势日益复杂, 研究视角逐渐多元化, 涵盖了心理辅导、技能培训、创业教育等多个维度[5][6]。值得注意的是, 党的十七大报告强调了“就业是民生之本”[7], 此后, 关于“大学生就业指导与思想政治教育关系”的研究逐渐增多, 但专门探讨党建与就业融合的文献仍相对匮乏。现有研究多停留在理论探讨层面, 实证研究仅占全部研究的极小比例, 且高质量研究成果主要集中在少数核心期刊上。

在研究主题分布方面, 大学生就业指导研究呈现重宏观轻微观的特点。针对全国大学生就业状况的宏观研究占主导地位, 而针对特定地区、特定类型高校的微观研究不足 20%, 这导致研究成果的普适性与针对性难以兼顾。

尤其值得注意的是, 关于边疆地区、少数民族大学生就业问题的专门研究更为稀缺, 难以满足区域差异化发展的需求。如《新疆少数民族毕业生就业现状调查——以塔里木大学为例》提到, 新疆少数民族大学毕业生的就业事关新疆经济社会和谐发展和维护边疆地区团结稳定, 但现有的关于新疆少数民族大学生就业问题的深入分析较少, 研究基础较为薄弱, 地域特色不明显, 运用实证研究方法进行深层次的研究和探讨不多, 尚未形成研究体系, 无法进行扩展研究[8]。以及朱云广等指出特别是在少数民族地区, 由于经济发展水平、教育资源分配、文化背景等方面的特殊性, 高校困难毕业生群体在就业过程中面临着更多的困境[9]。研究方法上, 问卷调查和案例分析占主流, 但数据驱动的新型研究方法应用不足,

制约了研究的深度和精度。也如《大数据驱动下高校就业精准路径研究》指出, 现阶段, 数据统计已成为高校在开展就业工作时不可缺少的部分, 高校每年都会发布就业质量报告, 在具体就业工作过程中也会有很多电子化记录, 但总体来看, 这部分数据没有得到广泛和有效的利用, 就业指导工作缺乏有力的数据平台支撑²。

2.2. 数据分析法

以智联招聘公开发布的两份核心报告为主要数据来源: 一是《2024 大学生就业力调研报告》, 涵盖全国 31 个省(自治区、直辖市) 126 所高校的 28,672 名应届毕业生样本, 包含就业去向、企业类型偏好、获 offer 关键因素、未就业原因等核心指标; 二是《2024 中国女性职场现状调查报告》, 从职场发展、性别平等、婚育影响等维度展开调研, 为分析就业市场中的性别差异现象提供支撑。此外, 引用国家市场监督管理总局、国家统计局等官方渠道数据, 如截至 2024 年底民营企业数量超 5600 万户(占企业总量 92%)、2024 年前三季度新设民营企业 619.1 万户、民营企业贡献 80% 以上城镇就业等, 量化岗位供给结构与市场主体分布, 为“就业观念与供给错配”的分析提供实证依据。

2.3. 文献计量分析法

运用 Citespace6.4.1 软件对 CNKI 中主题为“大学生就业”的 153 篇文献进行可视化分析: 设置时间跨度为 2004~2024 年, 时间切片为 1 年, 节点类型选择“Keyword”(关键词), 阈值设置为 Top 50, 通过 Pruning sliced networks (剪枝切片网络) 优化聚类结果。分析内容包括: 一是关键词聚类(见图 3), 识别“就业形势”、“就业指导”、“高校”、“毕业生”等核心聚类, 明确研究热点的分布; 二是突现关键词分析(见图 4), 捕捉“就业质量”(2021~2024 年, Burst Strength = 0.85)、“就业育人”2023~2024 年, Burst Strength = 1.52)等新兴议题, 把握研究演进趋势; 三是时间线图谱(见图 5), 梳理“基础融合(2004~2015 年) - 深度协同(2016~2024 年)”的研究阶段特征, 为构建纾解路径提供理论框架支撑。

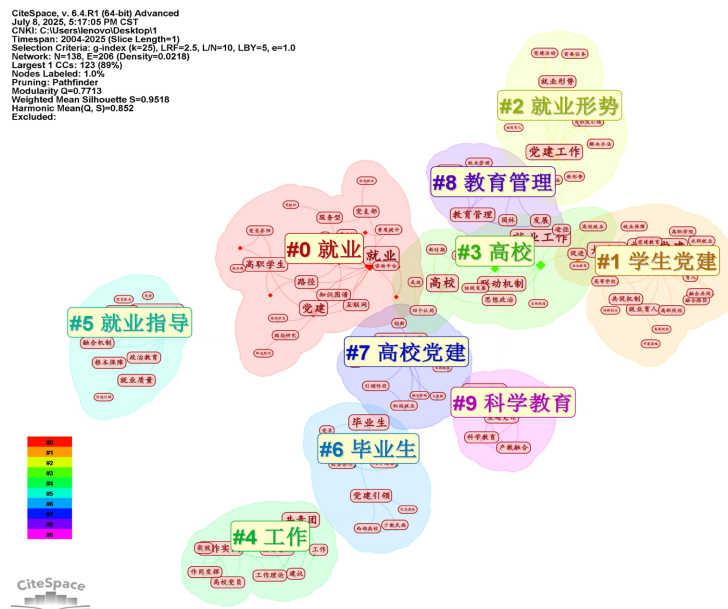


Figure 3. Keyword clustering map
图 3. 关键词聚类图

²闫卉. 大数据驱动下高校就业精准路径研究[EB/OL]. (2023-06-08) [2025-07-08]. <https://www.toutiao.com/article/7242217301305623095/>.

Top 19 Keywords with the Strongest Citation Bursts

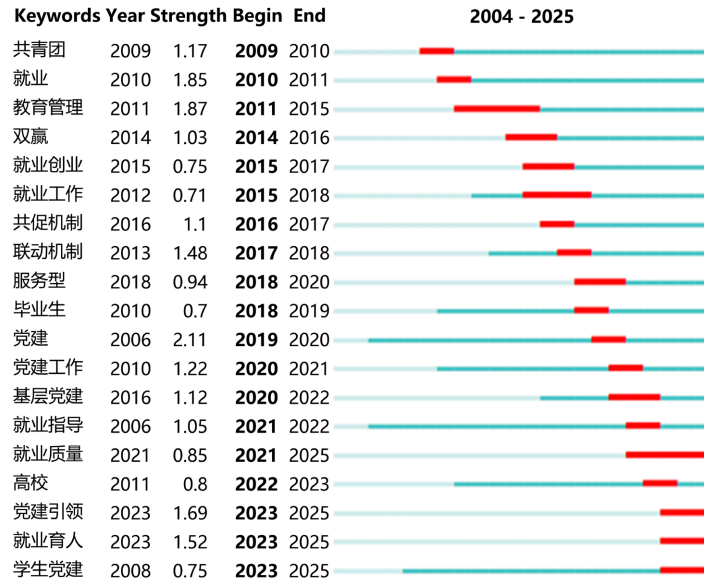


Figure 4. Keyword analysis chart
图 4. 关键词分析图

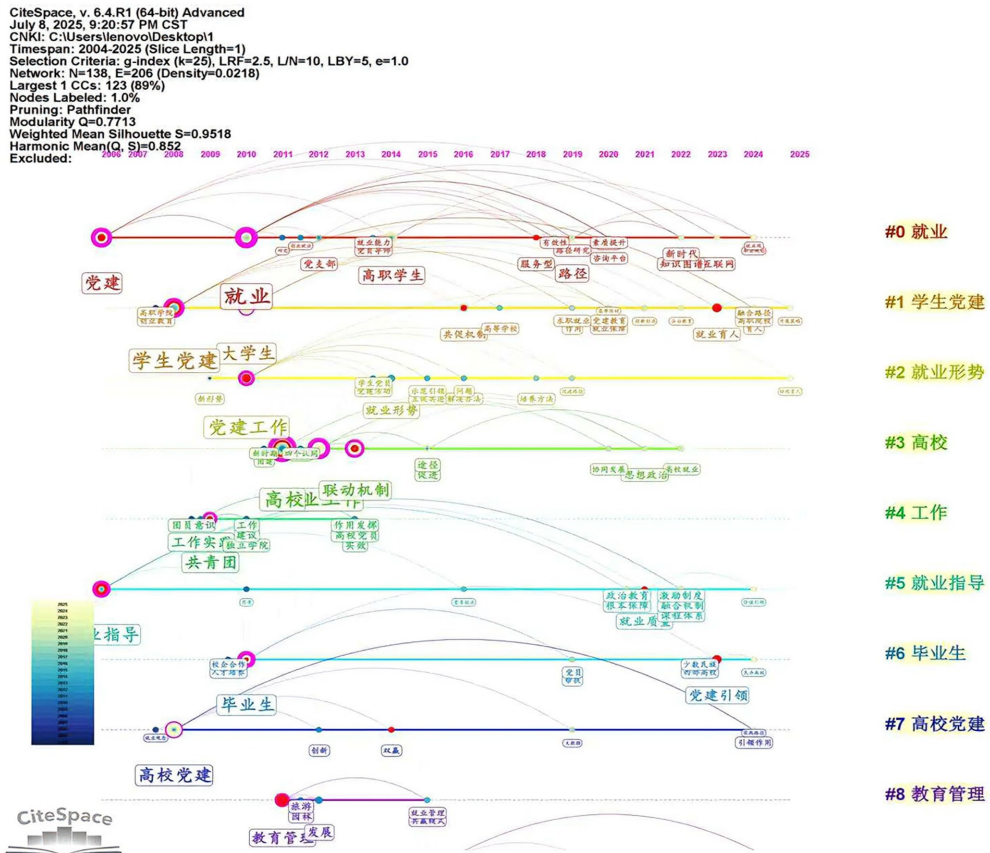


Figure 5. Timeline map
图 5. 时间线图

3. 研究结果

3.1. 大学生就业与啃老现状特征

就业去向分布：“慢就业”占比近两成。根据智联招聘《2024 大学生就业力调研报告》，2024 届高校毕业生去向呈现多元化特征(见图 6)：单位就业(55.5%)仍是主流，但较 2023 届(57.6%)下降 2.1 个百分点；“慢就业”（暂无具体打算）占比 19.1%，与 2023 届基本持平，这一群体中约 70% 依赖父母经济支持，属于隐性啃老；自由职业(13.7%)、国内继续学习(6.5%)、创业(0.9%)、出国继续学习(0.7%)及其他(3.6%) 占比相对较低。从学历差异看，硕博毕业生“慢就业”占比(12.3%)低于本科(19.5%)与专科(21.7%)，主要因高学历群体对就业预期更高——一部分硕博毕业生因“薪资未达预期”、“岗位与学历不匹配”选择待业，形成高学历啃老现象。从性别维度看，女性毕业生毕业去向落实率(87.76%)略低于男性(88.26%)，这一差距使女性“慢就业”比例相对更高。

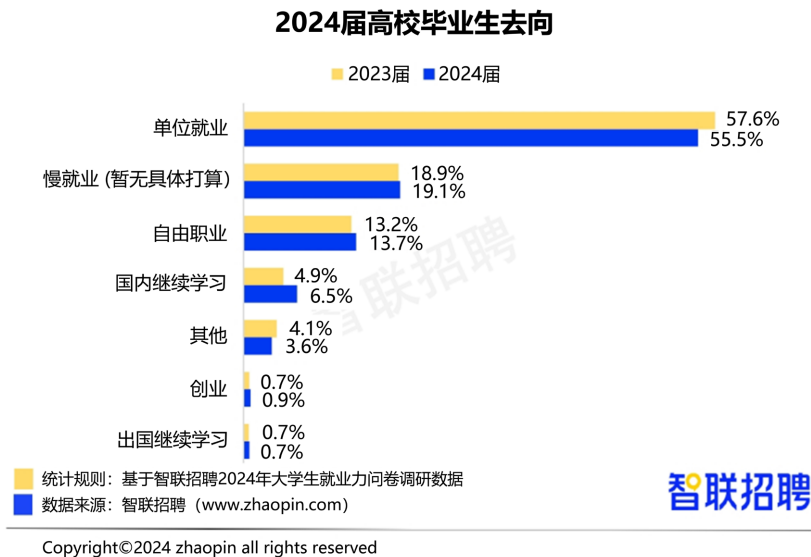


Figure 6. Post-graduation destinations for the class of 2024
图 6. 2024 届高校毕业生去向



Figure 7. Types of companies preferred by the class of 2024 for employment
图 7. 2024 届毕业生期望就业的企业类型

毕业生期望进入国企和民企的比例变化

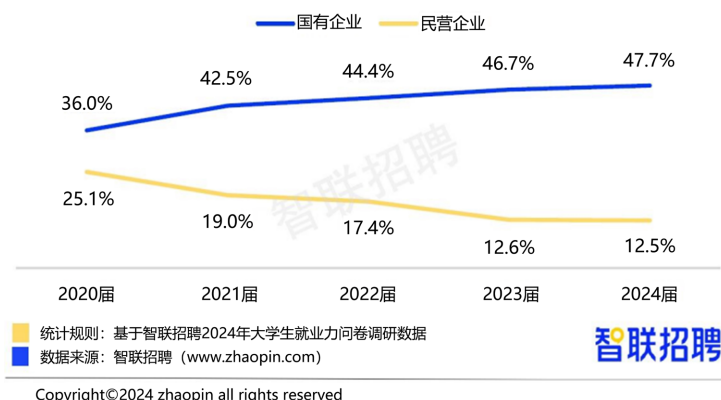


Figure 8. Shift in graduate preference for SOEs vs. Private Enterprises
图 8. 毕业生期望进入国企和民企的比例变化

应届毕业生在校期间是否有实习经历

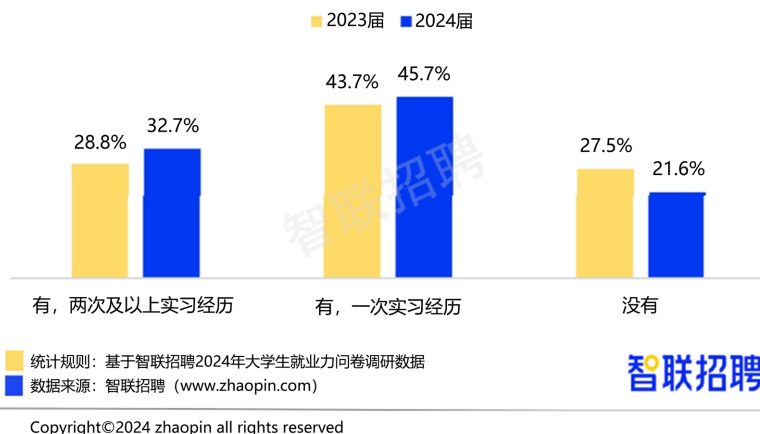


Figure 9. Internship experience among new college graduates
图 9. 应届毕业生在校期间是否有实习经历

企业类型偏好：求稳心态加剧供需错配。2024 届毕业生就业选择呈现显著的求稳倾向：47.7%期望进入国有企业，14.7%倾向国家机关，13.0%选择三资企业，仅 12.5%愿意进入民营企业(见图 7)。从趋势看，国企偏好比例已连续 5 年上升(2020 届 36.0% → 2024 届 47.7%)，民企偏好比例连续 5 年下降(2020 届 25.1% → 2024 届 12.5%)(见图 8)。但从市场供给看，民营企业是就业主力——截至 2024 年底，民营企业数量超 5600 万户，占企业总量的 92%左右，2024 年前三季度新设民营企业 619.1 万户，在四新经济领域新设数量占比达四成；而民营企业贡献了 80%以上的城镇就业和 90%的新增就业，形成民营主导、国企托底的就业格局。这种国企挤不进、民企不愿去的结构性矛盾，导致超 20%的毕业生陷入无业可就的空窗期，被迫依赖家庭生活。

就业竞争力核心：实习经历成关键筹码。智联招聘调研显示，应届生对实习经历的重视度显著提升：78.4%的 2024 届毕业生拥有至少 1 次实习经历，其中 32.7%有 2 次及以上实习经历，这一比例高于 2023 届的 72.5% (见图 9)；61.8%的毕业生认为实习经历对找工作非常有用或比较有用，成为求职成功的核心支撑。从企业端看，82.3%的用人单位在招聘中明确要求有相关实习经历，其中互联网、金融、咨询等行业对实习经历的重视度最高(91.5%)。

但现实中,多数学生的大学规划处于混沌状态。许多学生别人做什么,自己就做什么,既不清楚大学的游戏规则,也不知道如何为就业铺路。正如调研所示,不少毕业生将“未拿到 offer”的主要原因归结为太迷茫。这种迷茫在弱势家庭学生中尤为突出:家庭第一代大学生、农村家庭出身、西部地区学子等群体,对大学的认知几乎一片空白。他们可能因不知道保研需要绩点排名、科研竞赛等筹码,而逐步丧失机会;部分学生盲目跟风考研,却未提前准备,尤其非教育强省的学生,面对全国竞争时本就处于劣势,考研失败后,因缺乏实习、竞赛、学生工作等经历,简历半张纸都写不满,更难找到工作[10];正如《金榜题名之后:大学生出路分化之谜》所揭示的,弱势家庭学子的努力常被多重障碍大打折扣,而家境优渥的学生则因资源优势获得 Buff 加成,这种差距在就业阶段被进一步放大[11]。这些学生并非不想不努力,而是不知道该往哪里努力,最终因竞争力不足被挡在就业大门外。

3.2. 啃老现象的三重核心成因

大学生啃老问题研究近年来逐渐引起学界关注。现有研究多从社会学和心理学角度分析啃老成因,包括就业环境压力、家庭过度保护、个人心理脆弱性等因素。当然,还有学者认为青年人啃老,有多重复杂的原因,其中之一就是中国社会福利水平过低,原本需要由社会承担的义务不幸地落到家庭和个人的头上[12]。

就业观念偏差:认知错位导致有业不就。部分毕业生存在就业观念趋同与期望值过高问题:一是唯稳定论,将国企、机关视为唯一理想选择,忽视民营企业的发展空间——实际上,民营企业在新技术、新产业领域布局更快,2024年在新能源汽车、锂电池等新三样出口中贡献超一半份额,且薪资增长弹性更大;二是地域歧视,超60%的毕业生优先选择一线城市或新一线城市,对二三线城市、基层岗位排斥,导致一线城市岗位竞争比达38:1,而二三线城市岗位空缺率达18.7%;三是专业对口执念,45.3%的毕业生拒绝从事与专业无关的工作,忽视跨专业就业的可能性——实际上,IT/互联网等热门行业中,37.8%的岗位不限制专业,且跨专业求职者通过1~2段相关实习即可具备竞争力。

生涯规划缺位:能力短板导致无业可就。多数学生缺乏清晰的职业规划,大学期间处于盲目跟风状态:一是入学初期迷茫,62.7%的大一学生不清楚大学目标,38.5%的学生随大流选择专业,未提前了解专业对应的职业方向;二是中期准备不足,大二、大三阶段未针对性积累实习、竞赛经历——仅29.3%的学生在大三暑期参与垂直领域实习(如互联网产品岗、金融投行岗等),而这类实习的转正率达35.6%,是提前锁定工作的关键途径;三是求职阶段被动,58.9%的毕业生在秋招启动后(9~11月)才开始准备简历,错过头部企业的提前批招聘(7~8月),且32.4%的毕业生未参加任何求职培训,面试技巧薄弱(平均面试通过率仅21.3%)。

弱势群体资源缺失:信息壁垒加剧就业困境。家庭第一代大学生、农村生源、西部学子等弱势群体面临严重的资源短板:一是信息获取困难,这类学生中,68.5%通过学校就业网、同学推荐获取岗位信息,仅12.3%能通过家庭人脉获取内推机会(优势家庭学生内推机会占比47.8%);二是规划指导缺失,72.4%的弱势学子无家人或老师指导职业规划,盲目跟风考研(考研失败率达65.7%),考研后因缺乏实习经历,求职时竞争力不足;三是经济压力制约,35.6%的弱势学子因无法承担实习期间的生活成本(如一线城市租房费2500~4000元/月),放弃优质实习机会,形成“无实习→难就业→啃老”的闭环。

3.3. 就业困境的传导链条

啃老现象的本质是就业链条断裂,其传导路径可概括为:就业市场结构性矛盾→教育体系衔接不足→个人认知与能力短板→就业梗阻→经济依赖→啃老。具体而言:宏观层面,经济结构调整导致传统岗位缩减、新兴岗位技能要求提升,形成岗位空缺与失业并存的结构性失业;中观层面,高校专业设置滞

后(如部分高校仍开设市场营销、工商管理等传统专业,而人工智能、新能源科学与工程等新兴专业覆盖率不足30%)、就业指导碎片化,难以培养符合市场需求的人才;在微观层面,个人观念偏差与规划缺位导致主动失业或被动失业,最终因缺乏独立经济收入,依赖父母支持,形成啃老行为。

4. 讨论

4.1. 就业偏好与市场供给错配的本质：风险规避与认知偏差

毕业生求稳的就业心态,本质是对宏观环境不确定性的风险规避——后疫情时代经济波动、部分行业裁员潮等因素,使青年更倾向于选择铁饭碗。但这种选择与市场供给严重脱节:一方面,国企、机关岗位容量有限,2024年国考平均竞争比达68:1,部分热门岗位竞争比超2000:1,多数毕业生难以突围;另一方面,民营企业作为就业主力,在技术创新、产业升级中发挥关键作用——国家高新技术企业中民营企业占比超92%,在数字经济、绿色能源等新兴领域能提供更多高质量岗位。

认知偏差是导致民企吸引力不足的核心原因:一是社会舆论对民企的负面标签(如工作压力大、不稳定),忽视其灵活的晋升机制与发展空间;二是高校就业指导中对民企的宣传不足——仅18.5%的高校在就业指导课中重点介绍民企发展前景,多数仍以国企、机关招聘为核心内容;三是家庭观念影响,57.8%的父母更希望子女进入国企,对子女选择民企持反对态度,进一步强化了毕业生的求稳心态。

4.2. 生涯规划的核心价值：从被动适应到主动掌控

大学阶段是就业能力积累的黄金窗口期,清晰的生涯规划能帮助学生实现目标导向的能力提升:一是明确路径选择,入学初期(大一)通过职业测评、行业分享会,了解就业、升学、创业等不同路径的要求——如就业需积累实习、实践经验,升学需关注绩点(GPA)、科研竞赛,避免盲目跟风;二是中期精准发力,大二、大三针对目标行业积累垂直经验——如目标互联网产品岗的学生,可通过产品经理训练营、互联网公司实习提升专业能力,这类学生的求职成功率(68.5%)是无规划者(21.3%)的3倍;三是求职阶段精准匹配,提前3~6个月准备简历、刷题(如行测题、专业笔试),参与模拟面试,避免临时抱佛脚。

弱势学子对生涯规划的需求更为迫切:这类学生因信息壁垒,更需要外部指导打破认知盲区——如某西部高校的案例显示,通过一对一规划指导+实习内推,弱势学子的求职成功率从28.7%提升至57.3%,啃老比例下降21.5%。这表明,生涯规划不仅是能力提升的工具,更是弥补资源差距、促进就业公平的关键手段。

4.3. 弱势群体帮扶的关键：构建“信息-资源-实践”三维支持体系

弱势学子的就业困境并非源于不努力,而是资源分配不均导致的机会不公,需从三方面提供支持:一是信息共享平台,整合头部企业实习、校招信息,通过“线上推送+线下宣讲”触达弱势学子——如搭建大学生就业信息公益平台,2024年已为西部高校学生提供12.6万个实习岗位信息,匹配成功率达23.5%;二是经济补贴,设立实习生活补贴(如每月1500~2000元),覆盖弱势学子的租房、交通成本,解决想实习却没钱的问题——某高校试点显示,补贴实施后,弱势学子的实习参与率从31.2%提升至68.9%;三是实践平台,与企业合作建立实习基地,为弱势学子提供带教式实习(如安排企业导师指导),帮助其快速掌握岗位技能——2024年,这类实习基地的毕业生留用率达41.7%,远高于普通实习生(18.3%)。

5. 结论

本研究通过实证数据与文献分析,揭示了大学生啃老现象的本质是就业链条断裂,其核心源于就业观念与市场供给错配、生涯规划缺位、弱势学子资源缺失三重矛盾。要摆脱这一困境,需构建“认知纠正-能力提升-资源保障”三位一体的纾解路径,具体包括以下内容。

第一, 纠正就业认知偏差, 引导理性就业选择。通过企业宣讲会、校友分享等形式, 展示民营企业的发展前景与岗位优势, 打破唯稳定论、地域歧视、专业对口执念; 高校就业指导课应增加“民企案例分析”、“跨专业就业指导”模块, 帮助学生建立多元化就业观; 家庭层面需转变观念, 尊重子女的职业选择, 避免过度干预——如开展家长就业指导讲座, 2024年某高校试点后, 家长对子女选择民企的支持率从32.5%提升至58.7%。

第二, 构建全程生涯指导体系, 提升就业竞争力。入学阶段(大一)开展职业测评 + 行业认知课, 帮助学生明确目标; 中期阶段(大二、大三)提供实习内推 + 竞赛指导, 针对性积累能力——如与头部企业合作开设实习直通车, 保证学生获得1~2段垂直领域实习; 求职阶段(大四)开展简历修改 + 模拟面试培训, 提升求职技巧。同时, 针对考研落榜学生, 开设求职急救营, 补充实习经历与求职准备, 避免因考研失败 + 无实习陷入啃老。

第三, 弥补短弱势群体资源短板, 促进就业公平。搭建全国大学生就业信息公益平台, 整合实习、校招信息, 定向推送给西部高校、农村生源等弱势学子; 尽可能设立实习生活补贴与求职交通补贴, 解决经济压力; 与企业合作建立弱势学子实习基地, 提供带教式实习, 帮助其快速适应职场。此外, 针对女性毕业生, 建立性别歧视投诉机制, 并开设女性专项求职培训, 提升其求职成功率。

本研究的局限在于: 一是数据来源以智联招聘调研为主, 样本可能存在地域偏差(一线城市样本占比45.3%); 二是未开展实证试点, 纾解路径的效果需进一步验证。后续研究可选取2~3所西部高校开展试点, 通过前后测对比验证路径有效性, 并细化不同群体(如少数民族学生、残疾学生)的帮扶方案, 提升研究的针对性与实用性。

通过上述路径, 可推动大学生从迷茫被动转向主动发展, 实现经济独立与个人价值, 从根本上纾解啃老现象, 为缓解青年就业问题、促进社会稳定发展提供支撑。

参考文献

- [1] 李旻罡, 颜俊儒, 兰继万. 中国青年啃老现象纾解的法治视角与途径[J]. 中国青年研究, 2015(12): 105-108+104.
- [2] 喻名峰, 陈成文, 李恒全. 回顾与前瞻: 大学生就业问题研究十年(2001-2011)[J]. 高等教育研究, 2012, 33(2): 79-86.
- [3] 贺筱华, 潘光堂. 后疫情时代研究生就业工作“三全育人”机制构建探析[J]. 学位与研究生教育, 2021(3): 32-37.
- [4] 陈雅赛, 杨艳, 余淑妮. “啃老”与“孝道”: 青年与父母经济帮助关系中的数字反哺获得现象研究[J]. 中国青年研究, 2022(5): 77-84.
- [5] 罗正友, 谭正祥. 大学生就业研究热点、发展趋势及展望——基于 CiteSpace 的文献计量研究[J]. 中国大学生就业, 2022(9): 3-10.
- [6] 温颖娜, 闫继东. 试论大学生党建与就业的双赢模式[J]. 黑龙江高教研究, 2010(12): 87-89.
- [7] 胡锦涛. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗[N]. 人民日报, 2007-10-25(001).
- [8] 李旭, 周保平, 高贤强, 等. 新疆少数民族毕业生就业现状调查——以塔里木大学为例[J]. 中国民族教育, 2017(5): 54-56.
- [9] 朱云广, 柏莎莎. 少数民族地区高校困难毕业生群体就业困境分析与思考[J]. 现代商贸工业, 2025(15): 82-85.
- [10] 罗亮, 徐粤超, 李泓桥. 考研落榜毕业生就业困境审视[J]. 中国青年研究, 2025(6): 110-119.
- [11] 彭晓玲. 为何出身弱势的学生, 大学毕业时劣势依然明显[N]. 第一财经日报, 2023-04-14(A11).
- [12] 张文镜. “啃老”的法、理、情[J]. 中国青年研究, 2011(5): 1.