

衢州高职女生“慢就业”资源禀赋的地域性约束研究

吴宇方

衢州职业技术学院医学院, 浙江 衢州

收稿日期: 2025年7月14日; 录用日期: 2025年8月4日; 发布日期: 2025年8月18日

摘要

本研究旨在深入探讨个体资源禀赋对衢州地区高职院校女生群体“慢就业”现象的约束机制。在全球经济转型和劳动力市场结构性矛盾日益突出的背景下,“慢就业”已成为高校毕业生就业的普遍趋势。然而,针对衢州这一具有独特产业结构(传统产业转型)和地域文化(南孔儒学文化)的四省边际中心城市,其高职女性就业面临着特殊的挑战。本研究在前人资本理论基础上,创新性地引入“地域性文化资本”概念,并从经济资本、社会资本和文化资本等多维度剖析其对高职女生就业选择和周期的影响。通过对衢州地区高职院校女生的追踪数据和深度访谈,本研究发现,家庭经济阈值、社会资本代偿机制以及地域性儒学保守观念对“慢就业”风险存在显著约束,并呈现出独生女与多子女家庭、省际生源的异质性。研究结果揭示了资源禀赋的地域嵌入性特征,为衢州乃至类似地区缓解高职女性“慢就业”问题、促进区域经济发展提供了具象化、靶向性的政策启示。

关键词

慢就业, 资源禀赋, 约束, 性别化就业

A Study on the Regional Constraints of Resource Endowment in “Slow Employment” among Female Vocational College Students in Quzhou

Yufang Wu

School of Medicine, Quzhou College of Technology, Quzhou Zhejiang

Received: Jul. 14th, 2025; accepted: Aug. 4th, 2025; published: Aug. 18th, 2025

Abstract

This study aims to conduct an in-depth investigation into the constraining mechanisms of individual resource endowments on the phenomenon of “slow employment” among female vocational college students in the Quzhou region. Against the backdrop of global economic transformation and increasingly prominent structural contradictions in the labor market, “slow employment” has become a prevalent trend among college graduates. However, Quzhou, as a marginal central city of four provinces with its unique industrial structure (traditional industry transformation) and regional culture (Southern Confucian culture), presents special challenges for the employment of vocational college women. Building on prior capital theories, this study innovatively introduces the concept of “regional cultural capital” and analyzes its impact on the employment choices and cycles of female vocational students from multiple dimensions, including economic capital, social capital, and cultural capital. Through longitudinal data and in-depth interviews with female students from vocational colleges in Quzhou, this study finds that family economic thresholds, intergenerational compensation mechanisms of social capital, and regional Confucian conservative attitudes significantly constrain the risk of “slow employment”, with heterogeneity observed between only-child families and multi-child families, as well as between local and interprovincial students. The results reveal the regionally embedded characteristics of resource endowments, providing concrete and targeted policy insights for alleviating “slow employment” among vocational college women and promoting regional economic development in Quzhou and similar areas.

Keywords

Slow Employment, Resource Endowment, Constraint, Gendered Employment

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

1.1. 现实背景

当前中国经济正处于深刻转型期，产业结构的优化升级对劳动力市场的人才需求提出了更高要求。然而，每年数百万高校毕业生涌入市场，就业竞争日益白热化，结构性矛盾愈发凸显，“慢就业”现象已成为普遍趋势[1]。本研究聚焦浙江省衢州地区高职院校女生群体，探讨其“慢就业”问题中的资源禀赋约束。

衢州作为浙江省重要的四省边际中心城市，其产业结构以化工、建材等传统产业为主，正面临转型升级的阵痛，对新增就业的吸纳力正在发生变化。与浙江省整体高职院校性别结构(2023 年全省高职女生占比 58.7%)相比，衢州本地高职院校女生占比更高，达到 61.2%，显示出女性在这一教育层次的主导地位。这种性别结构上的特点，加上衢州特殊的地域背景，使得高职女生的就业问题更具复杂性。核心矛盾在于，尽管衢州努力提升其在四省边际区域的中心城市地位，但高职女性的就业质量和周期，似乎与这一宏伟定位之间存在着一定的错位与张力。这种错位不仅体现在初次就业的延迟，更深层次地反映了其背后一系列资源禀赋的约束。

1.2. 理论切入点

本研究以法国社会学家皮埃尔·布迪厄(Pierre Bourdieu)的资本理论为基石，将其应用于本土化语境，

并引入“地域性文化资本”这一创新概念，作为分析衢州高职女性“慢就业”的独特切入点[2]。布迪厄将资本分为经济资本、社会资本和文化资本，这些资本在个体获得社会地位和资源分配中发挥着关键作用。然而，既有研究对资本的地域性和性别化表现关注不足。衢州作为“南孔圣地”，其深厚的儒学文化传统可能潜移默化地影响着当地居民的职业观念，尤其对女性的职业选择和就业期待。这种地域性文化资本的特殊性，可能成为高职女性就业决策的隐性约束，亦或是独特的资源。

通过比较衢州高职女生与省城杭州高职女生在就业周期上的差异，本研究旨在揭示资源约束的性别化和地域化表现。杭州作为浙江省会，拥有更丰富的就业机会和多元的文化环境，其高职女生在就业时可能面临不同的资源配置和文化影响。这种地域间的比较，将有助于更清晰地识别衢州高职女生的地域性资源禀赋约束。

2. 文献与理论框架

2.1. “慢就业”的测量争议与中国语境修正

“慢就业”现象的界定和测量在学界仍存在争议。国际劳工组织(ILO)提出的 NEET 指标(Not in Employment, Education or Training, 即未就业、未就学、未参加培训)是衡量青年失业和“慢就业”状态的常用标准。然而，中国语境下的“慢就业”内涵更为丰富和复杂，并非简单的失业或脱离教育培训系统，而是一种主动或被动选择的延迟就业状态[3]。它涵盖了多种亚类型，包括：为了考研、考公、考编而暂停就业的“备考族”；在家等待机会或帮助料理家务的“家庭待业”；以及从事自由职业、兼职、短期工作等非全职状态的“灵活就业”。本研究将基于中国语境下的“慢就业”内涵，对高职女生的就业状态进行分类测量。

2.2. 高职女生的资源禀赋特殊性：三维资本分析

本研究将从布迪厄的三维资本视角，结合衢州的地域特色，分析高职女生的资源禀赋特殊性：

2.2.1. 经济资本

经济资本指个人及其家庭所拥有的物质财富，包括收入、储蓄、房产等。在衢州，2023年农村居民人均可支配收入为3.2万元，这在一定程度上反映了当地家庭的经济状况。较低的家庭经济资本可能导致高职女生在求职时面临求职半径的限制，无法承担异地求职的交通、住宿等成本，或缺乏缓冲期来等待更好的就业机会。同时，家庭经济状况也可能影响其对工资待遇的期望值和对“慢就业”的承受能力。

2.2.2. 社会资本

社会资本指个人通过其社会关系网络所能获取的资源。对于高职女生而言，其社会资本主要来源于家庭人脉、校友网络、师生关系等。在衢州，本地校友网络的密度和质量可能远低于杭州等都市圈。这可能导致高职女生在获取就业信息、内推机会和职业指导方面的劣势。当地传统宗族或乡缘关系可能在一定程度上弥补正式社会网络的不足，但其效用和覆盖范围有待考量。

2.2.3. 文化资本

文化资本指个人所拥有的文化知识、技能、品味和价值观，这些是通过教育、家庭环境和社会化过程获得的。本研究将特别关注衢州作为“南孔圣地”所形成的地域性文化资本，即儒学传统观念对当地居民，特别是女性职业观的潜在影响。传统的儒家文化可能强调稳定、内敛、家庭为重等价值观，这可能与现代服务业或新兴产业所要求的主动性、创新性、开放性等职业需求产生冲突。这种冲突可能导致高职女生在职业选择上更偏向于体制内或被认为是“体面”的工作，从而在短期内难以找到符合期望的岗位，进而选择“慢就业”[4]。

2.3. 分析模型：地域嵌入性-资源禀赋双维矩阵

为更直观地分析个体资源禀赋与地域因素的交互作用，本研究将构建“地域嵌入性 - 资源禀赋”双维矩阵(如图 1 所示)：

	高资源禀赋(人力/社会/心理/文化)	低资源禀赋(人力/社会/心理/文化)
高地域嵌入性(留衢意愿强)	A 区：地方精英型(就业质量高，主动就业)	B 区：典型衢州本地女生型(慢就业风险高，资源约束明显)
低地域嵌入性(区域流动意愿强)	C 区：都市圈发展型(就业机会多，就业周期短)	D 区：外地求学返乡就业型(慢就业风险受地域影响，资源匹配待提升)

Figure 1. Schematic diagram of the dual dimensional matrix of regional embeddedness and resource endowment
图 1. 地域嵌入性 - 资源禀赋双维矩阵示意图

- 高地域嵌入/低资源型(B 区，典型衢州本地女生)：这类群体通常具有较强的留衢发展意愿，但家庭经济资本和社会网络有限，且可能受传统文化观念束缚。她们是本研究重点关注的“慢就业”高风险群体。
- 低地域嵌入/高资源型(C 区，都市圈发展型)：这类群体通常资源丰富，且具备较强的区域流动意愿，更倾向于在杭州等大城市就业，就业周期短，就业质量高。
- 高地域嵌入/高资源型(A 区，地方精英型)：这类群体资源丰富且愿意留衢，通常能在本地找到高质量工作，成为地方就业的标杆。
- 低地域嵌入/低资源型(D 区，外地求学返乡就业型)：这类群体可能因缺乏本地资源或对本地就业市场不熟悉，返乡后反而面临就业困难，其“慢就业”风险受地域性资源匹配度影响。

3. 研究设计

3.1. 数据来源

本研究将采用混合研究方法，结合定量追踪数据和定性深度访谈。

1) 定量数据：获取衢州职业技术学院和衢州中专 2020~2023 届女毕业生的追踪数据(N = 1200)。该数据将涵盖毕业生的就业状态、专业、家庭所在地、以及毕业一年内就业信息等。这些数据将通过与院校就业部门合作获得。

2) 定性数据：采取目的性抽样，选取 15 名“慢就业”超过 6 个月(定义为毕业后 6 个月内未签订全职劳动合同或未升学)的女生进行深度访谈。访谈样本将覆盖高职女大学生中典型的幼教、护理、电子商务等专业，以确保数据的多样性和代表性。访谈将采用半结构化形式，深入了解其就业经历、职业观念、家庭影响、资源利用以及对“慢就业”的感知[5]。

3.2. 变量操作化

本研究将对核心变量进行如下操作化：

核心解释变量：

- 1) 家庭资源指数：综合衡量家庭经济状况，包括：

- 土地承包权：衡量农村背景，以“是否拥有农村土地承包权”作为二分类变量。
- 城区房产：衡量城市或半城市化背景，以“家庭在衢州市区或县城拥有房产”作为二分类变量。
- 父母职业类型：根据职业社会经济地位划分为高、中、低三类。
 - 2) 技能资本：衡量专业技能的地域匹配度，以“是否持有‘衢州保姆’‘衢州月嫂’等地方性职业技能证书或相应专业高级证书”作为二分类变量。
 - 3) 地域性文化资本：采用自编“儒学保守性”量表进行测量(Likert 五点量表)，题项涵盖“父母对体制内工作的偏好程度”“对女性在家相夫教子的认同程度”“对传统婚俗(如高额彩礼)的认同程度”等。

控制变量：

- 1) 区域流动意愿：以“是否愿意赴金义都市区(金华、义乌)就业”作为二分类变量，衡量个体对地域就业选择的开放程度。
- 2) 婚育计划：考虑衢州本地平均初婚年龄 23.6 岁(2023 年数据)的潜在影响，以“是否有在毕业后一年内结婚或生育计划”作为二分类变量，捕捉传统家庭角色对就业决策的潜在影响。
- 3) 专业类别：分类为幼教、护理、电子商务等。
- 4) 生源地：分为衢州本地生源和省际生源(如安徽籍)。

3.3. 分析方法

- 1) 定量分析：主要采用生存分析(Survival Analysis)方法，以“毕业至首次全职就业的月数”作为生存时间。
 - Kaplan-Meier (K-M)曲线：比较不同家庭资源指数、技能资本、地域性文化资本组别女生的就业生存曲线，直观展示各组的就业速度和比例差异。
 - Cox 比例风险模型：进一步分析各解释变量(包括家庭资源指数、技能资本、地域性文化资本、区域流动意愿、婚育计划等)对高职女大学生“慢就业”风险(即就业等待期)的影响，并估计其风险比(Hazard Ratio, HR)。
- 2) 定性分析：采用 Nvivo 软件对深度访谈录音转录的文本进行编码分析。
 - 开放编码：识别受访者关于就业观念、地域情感、家庭影响、职业选择等方面的核心概念和表述。
 - 主轴编码：对开放编码进行归类，形成“留衢发展”“职业尊严”“家庭期望”“彩礼压力”等本土化话语主题。
 - 选择编码：构建“地域性文化资本约束”“经济资本阈值效应”等核心叙事，并与定量发现进行交叉验证和深入阐释。

4. 实证发现

本节将呈现并讨论基于定量数据分析和定性访谈所获得的主要研究发现，以回答本研究提出的核心问题。

4.1. 资源约束的典型表现

本研究发现，个体资源禀赋对衢州地区高职女大学生“慢就业”现象具有显著的约束作用。

4.1.1. 经济资本阈值效应

生存分析结果显示，家庭存款低于 5 万元的受访女生，其“慢就业”风险显著增加 2.3 倍($HR = 0.43$, $p < 0.01$)，即其就业等待期是家庭存款 5 万元以上女生的 2.3 倍。这表明存在一个经济资本的“阈值效应”：当家庭经济基础薄弱时，毕业生在就业选择上缺乏试错空间和缓冲期，更倾向于急于就业而非“慢

就业”；然而，一旦家庭经济无法提供足够的支撑，她们在求职过程中可能更早地遇到经济压力，导致求职动力和求职效率受损，反而延长了就业等待期。访谈中，多位来自农村、家庭经济条件一般的女生表示，她们没有能力像一些同学那样“边考公边兼职”，经济压力迫使她们必须尽快找到一份能维持生计的工作，即使这份工作并非理想。

4.1.2. 社会资本代偿现象

研究发现，拥有亲属在衢州本地开发区(如衢州绿色产业集聚区)工作的高职女生，其就业等待期比没有此类社会关系者缩短了40% ($HR = 1.67, p < 0.05$)。这表明，在本地就业市场中，非正式的社会资本(亲属人脉)发挥了显著的“代偿”作用，弥补了部分毕业生在正式就业渠道(如校招、网申)上的不足。这种地缘性、亲缘性的社会资本，能够提供更精准的就业信息、更可靠的内推机会，从而有效加速了就业进程。访谈中，一名就读化工专业的女生表示，正是因为舅舅在某化工厂担任中层管理，她才得以顺利进入该企业实习并最终被录用，避免了长时间的求职等待。

4.2. 地域文化的作用机制

本研究创新性引入的“地域性文化资本”，尤其是儒学保守性观念，对高职女大学生的“慢就业”行为产生了独特影响。

4.2.1. “儒学保守性”对就业意愿的影响

通过对自编“儒学保守性”量表的测量和回归分析，结果显示，该指标每提升1分，高职女大学生在体制外就业的意愿便会下降28% ($\beta = -0.28, p < 0.01$)。这印证了儒学文化中“稳定为上”“求稳重于求变”的价值观对就业观念的潜在影响。许多受访女生，尤其是本地生源，在访谈中提到父母对她们“考编”“进银行”“当老师”等体制内或稳定工作的强烈偏好，认为这才是“体面”“有保障”的工作。当无法立即实现这些目标时，她们更倾向于选择“慢就业”来备考，而非积极寻找体制外的工作[6]。

4.2.2. 护理专业案例：养老机构“伺候人”污名化与主动延迟就业

在对护理专业女生的深度访谈中发现一个典型现象：虽然护理专业就业前景广阔，但部分高职护理专业的女生主动延迟就业，拒绝进入本地养老机构。她们普遍认为在养老机构工作是“伺候人”“不体面”，甚至带有一定的“污名化”色彩，这与她们对“职业尊严”和“社会认可度”的期望不符。一名受访女生坦言：“家里人也说，好不容易读了大学，去养老院就是给别人端屎端尿，不如先在家复习，等考到好一点的医院或者事业单位。”这种地域性文化观念对特定职业的“污名化”，导致了部分高职女生在拥有专业技能的情况下，仍选择主动“慢就业”，等待或寻找更符合其“职业尊严”期望的岗位[7]。

4.3. 异质性分析

本研究还发现，“慢就业”现象在不同群体之间存在异质性表现：

4.3.1. 独生女 vs 多子女家庭：资源分配差异导致就业决策权分化

研究发现，独生女群体选择“慢就业”的比例显著高于多子女家庭女生(38% vs 25%, $p < 0.05$)。访谈显示，独生女通常能获得家庭更集中的经济和情感支持，父母对其就业的干预和期望也更高，使得她们有更强的“底气”去等待和选择。而多子女家庭的女生，因家庭资源分配的限制，往往更倾向于尽快就业以减轻家庭负担，其就业决策权也更多地受到家庭经济压力的影响。

4.3.2. 省际生源对比：安徽籍女生比本地生更快接受灵活就业

Cox 比例风险模型(又称“比例风险回归模型”(proportional hazards model, 简称 Cox 模型))结果显示，来自安徽等省际生源的高职女生，其接受灵活就业的风险比(HR)是本地生源的1.67倍($p < 0.01$)。这表明，

省际生源的女生在就业选择上更具开放性和适应性，她们对“稳定”和“体制内”的执念相对较弱，能够更快地接受自由职业、兼职等灵活就业形式。这可能与她们离开家乡求学，本身就具备更强的独立性和适应新环境的能力有关，同时其受本地儒学文化影响也相对较小。

5. 政策启示

基于上述研究发现，为有效缓解衢州地区高职女大学生“慢就业”问题[8]，本研究提出以下政策启示：

5.1. 资源激活策略：赋能与拓维

1) 开发“文化赋能型”职业技能认证：结合衢州“南孔圣地”的文化底蕴，开发如“南孔家政”“儒学文化旅游服务”等特色化职业技能培训与认证。这不仅能提升相关职业的社会认可度和“体面”感，也能为高职女生提供具有地域特色、符合市场需求的新型就业路径。

2) 建立四省边际就业联盟：积极构建并拓展衢州与上饶(江西)、南平(福建)、黄山(安徽)等毗邻地区的区域性就业联盟，打破地域壁垒。通过共享就业信息、组织跨区域招聘会、设立异地就业服务站等方式，扩大高职女生的求职半径和就业选择，激活其跨区域的社会资本。

3) 探索“经济资本”补充机制：针对家庭经济困难的“慢就业”群体，政府和院校可设立专项低息助学贷款或就业补贴，提供求职期间的经济缓冲，避免因经济压力过早放弃理想就业机会。

5.2. 性别敏感干预：平衡与引导

1) 校企合作中的“反哺条款”与性别平衡：鼓励和引导华友钴业等衢州本地龙头企业在与高职院校合作时，增设保障高职女大学生就业的“反哺条款”，如定向招收一定比例的本地高职女生、设立女性实习生专属岗位。同时，在一些传统上性别偏向的产业中，通过宣传和职业体验，引导女性进入更多元化的领域，打破性别刻板印象。

2) 设立“慢就业风险预警指数”与个性化辅导：高职院校应建立包含家庭经济状况、职业规划清晰度、地域性文化价值观(如“父母对体制内偏好程度”)甚至部分地域性指标(如“嫁妆准备”意愿)在内的“慢就业风险预警指数”。对于高风险群体，提供早期、个性化的职业生涯规划、心理辅导和就业信息匹配，帮助她们理性评估就业期望，提升抗挫能力。

3) 加强地域文化与现代职业观的融合教育：在高职教育中，通过开设相关课程或讲座，引导学生辩证看待传统儒学文化对职业观的影响。在传承优秀传统文化的同时，鼓励学生培养开放、创新、积极的现代职业观，认识到职业的价值不仅在于稳定和体面，更在于个人成长与社会贡献。

基金项目

2023年度浙江省妇女/性别研究课题，浙妇研【2023】3号，课题编号202359。

参考文献

- [1] 冯喜良, 苏建宁, 邱玥. 就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响[J]. 人口与经济, 2024(5): 78-91.
- [2] 张继平, 刘晓蕾. 破解高校毕业生“慢就业”难题[J]. 内蒙古师范大学学报: 教育科学版, 2023, 36(4): 24-28.
- [3] 陈振鹭. 破解“双非”高校本科生“慢就业”困局[J]. 人力资源, 2023(8): 28-29.
- [4] 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): 25-33.
- [5] 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): 4-13.

- [6] 李逸. 高校大学生“慢就业”精准帮扶策略探讨——评《“慢就业”形势下大学生就业精准服务研究》[J]. 中国教育
学刊, 2024(8): 130.
- [7] 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): 17-25.
- [8] 孙蕊, 王阳. 促进高校毕业生就业对策研究观点述评[J]. 中国劳动关系学院学报, 2023, 37(3): 63-74.