

# 新形势下高校毕业生“慢就业”现象分析与对策研究

孙成雨, 张锦浩, 陈先桂, 丁文君

广州城市理工学院汽车与交通工程学院, 广东 广州 510800

DOI: 10.61369/VDE.2025140033

**摘 要 :** 在全球化纵深发展与数字技术加速迭代的新时代背景下, 我国高校毕业生就业面临不断变化的新情况。随着高等教育普及化进程加快及青年职业观念的革新, “毕业即就业”的传统观念逐渐被“慢就业”现象解构。本文围绕新形势下高校毕业生“慢就业”的现状, 从不同维度进行分析, 并提出相对应的对策。

**关 键 词 :** 新形势; 高校毕业生; 慢就业; 应对策略

## Analysis and Countermeasure Research on the Phenomenon of "Slow Employment" of College Graduates under the New Situation

Sun Chengyu, Zhang Jinhao, Chen Xiangui, Ding Wenjun

School of Automotive and Transportation Engineering, Guangzhou City University of Technology, Guangzhou, Guangdong 510800

**Abstract :** In the new era of profound globalization and accelerated digital technology iteration, the employment of college graduates in China faces constantly changing circumstances. With the accelerated popularization of higher education and the renovation of young people's career concepts, the traditional concept of "graduation equals employment" is gradually deconstructed by the phenomenon of "slow employment". This article focuses on the current situation of "slow employment" among college graduates under the new circumstances, analyzes it from different dimensions, and proposes corresponding countermeasures.

**Keywords :** new situation; college graduates; slow employment; coping strategies

### 一、项目背景

近三年我国高校毕业生总人数逐年递增, 随着全球经济格局的变化和人工智能等技术的发展, 高校毕业生就业正经历着严峻的考验。在此背景下, 越来越多的高校毕业生趋向于“慢就业”。大学生“慢就业”现象是指一些大学生不遵循“毕业就参加工作”的传统理念在完成学业之后选择继续深造尝试创业的一种待业现象<sup>[1]</sup>。2024年5月9日智联招聘发布的《2024年大学生就业力调研报告》中显示, 应届生“慢就业”比例从2023年的18.9%增至2024年的19.1%, 通过“慢就业”方式实现自我价值的学生不断增多<sup>[2]</sup>。本研究通过设定“高校毕业生就业情况”调查问卷, 以2025届应届毕业生为对象, 从毕业生个人基本信息、“慢就业”的影响因素调查、毕业生期望获得的就业帮助和支持三个方面开展问卷调查, 共回收有效问卷204份。通过对问卷数据进行分析, 了解目前高校毕业生“慢就业”的情况, 对“慢就业”这一现象进行分析, 结合实际情况提出对应的解决策略。

### 二、高校毕业生“慢就业”调查问卷结果分析

1. 毕业生基本情况统计。从专业构成来看, 工科的学生有149人, 占73.04%, 理科的学生占18.14%, 文科的学生占7.35%, 艺术/体育类的学生占1.47%; 从性别构成看, 样本中男生为

166人, 占81.37%, 女生为38人, 占18.63%; 从家庭所在地分布来看, 一线城市占29.41%, 二线城市占25.53%, 三线城市占19.12%, 乡镇/农村占27.94%。

2. 毕业生就业基础调查。在参与调查的204名同学中, 52.94%的毕业生在校期间系统学习过多门就业教育课程; 25.49%的毕业生表示偶尔听过部分课程内容; 18.63%的毕业生表示仅参加过个别讲座或短期培训; 有2.94%的毕业生表示从未接触过任何就业教育相关内容<sup>[3-5]</sup>; 在对受访者按照是否就业进行分类, 数据显示, 仅23.04%的受访者已签约或计划签约, 76.96%的受访者处于未签约状态。其中, 已签约或计划签约的47名受访者中, 53.19%的毕业生利用招聘网站、社交媒体、企业官网等线上平台投递简历获取就业机会。可见, 多数毕业生在校期间虽接受了相关就业类课程, 但是在实际就业中无法将所学内容很好的运用起来。

3. 毕业生“慢就业”情况以及对该现象持有的态度。在已就业群体的47名受访者中, 仍有25名受访者对高校毕业生“慢就业”这一现象在未来的发展趋势持乐观态度; 而在未签约群体中, 主动认同自身属于“慢就业”群体有133人, 占比84.71%, 不认同自身属于“慢就业”群体的有24人, 但是, 这其中仍有15人对“慢就业”现象在未来的发展趋势持乐观态度。可见, 毕业生中大多数人认为如今的就业形式严峻, 对“慢就业”这一现象给予认同。

4. 毕业生“慢就业”类型与主要原因分析。本次调查数据中,

主动认同属于“慢就业”群体的133名高校毕业生,按类型分类可分为等待型、歇业型、追梦型和优越型。“等待型”指毕业生暂不进入传统职场,通过直播带货、跨境代购、自媒体运营等新业态获取收入与社会经验,同时观望更匹配自身专业或职业期待的岗位机会,占比42.11%;“追梦型”群体选择以间隔年游历、参与乡村支教、环保公益等方式,在实践中探索个人兴趣与社会价值的结合点,为后续职业方向定位积累认知基础,占比27.82%;“歇业型”特指暂时搁置求职计划,全身心投入公务员、事业单位或研究生考试备考的群体,其核心诉求是通过学历提升或进入体制内实现职业稳定性,占比22.56%;“优越型”主要依托家庭经济支持,无需因生计压力急于就业,处于职业选择的“观望期”,多通过实习、培训等低压力方式接触不同行业,再决定职业方向,占比7.52%。这133人选择“慢就业”的毕业生表示,他们选择“慢就业”的原因是:审慎对待职业选择,希望充分思考后再确定发展方向(63.91%);理想岗位较少,就业竞争激烈,难以快速找到合适工作(51.13%);对未来有清晰规划,需要时间筹备和落实计划(45.11%);为缓解就业压力,尚未明确职业方向(41.35%);结束学业后,希望先放松调整状态(23.31%);家庭经济条件优渥,暂无迫切就业需求(9.02%);其他(0.75%)。从这两个调查中可以看出大部分“慢就业”毕业生对自身目前情况比较了解,他们更注重未来个人价值的追求与提升,更倾向于理性决策而非盲目就业,很多“慢就业”的高校毕业生主要是因为当下没有合适自己的工作,希望在未来找到更合适的工作而被迫“慢就业”。

5.“慢就业”毕业生家庭态度及自身规划。“慢就业”学生对于自己未来职业的“发展空间”往往有着更高的要求,家庭经济基础和家人的支持对于毕业生就业也产生了相当大的影响,从数据上看,8.27%的家长对学生“慢就业”表示坚决支持;39.1%的家长表示支持;37.59%的家长表示无所谓;仅有15.03%的家长对学生“慢就业”持反对意见。24.81%的“慢就业”毕业生对自己未来的就业之路有着非常清晰的规划,清楚自己的长远目标;45.86%的毕业生有一定的想法,但是规划不够清楚;29.32%的毕业生对于自己未来相对比较迷茫。在“慢就业”期间,毕业生主要计划做的事情有:培训提升(70.68%)、陪伴家人(59.4%)、继续求职(56.39%)、社会实践(48.12%)、旅行及其他(36.1%)。可见,家庭的支持对大学生“慢就业”这一现象造成了一定的影响<sup>[9]</sup>。

6.“慢就业”毕业生压力因素来源。5.26%的毕业生在等待求职期间表示压力极大,严重影响了自己的日常生活和情绪;48.12%的毕业生表示压力较大,时常感到焦虑;39.85%的毕业生表示在此期间受到的压力处于可承受范围;6.77%的毕业生表示几乎没有压力。数据显示,毕业生受到的压力来源主要有知识储备焦虑、求职信息盲区、专业适配度差、教育实践落差等因素。

7.影响毕业生就业成因分析。毕业生在挑选工作机会时,考虑的因素中占比超过70%的分别为:薪资福利(83.33%)、行业前景(76.96%)、发展空间(75.98%);占比在50%~70%之间的有:工作环境(62.75%)、工作地点(56.86%)、个人兴趣(51.96%);占比低于50%的有:社会价值(28.92%)、专业对口(26.47%)。可见,大多数毕业生在就业时首要考虑的是自己当下的生存状态及

未来的提升空间,少部分毕业生服务社会的意识不强。

8.毕业生“慢就业”期间期望获得的支持与帮助。67.67%的毕业生希望能够详细解读就业政策,明确就业方向与福利保障;66.92%的毕业生希望能够精准推送招聘岗位,解决求职信息不对称问题;同样也有66.92%的毕业生希望学校能够定制化职业生涯规划,帮助自身明确未来职业发展路径;57.14%的毕业生希望能够开设系统培训面试技巧、简历制作等求职实用技能课程。

### 三、高校毕业生出现“慢就业”现象的原因

#### (一) 个人因素

调查显示,多数毕业生在校期间接触过就业教育相关内容,但在实际就业中未能很好地运用所学。部分学生对自身职业能力、就业方向的认知不够清晰,未来职业规划缺乏明确目标,在就业选择上较为被动;同时,他们求职就业渠道较为单一,导致就业准备与市场需求衔接不畅,一定程度上使得多数毕业生处于“慢就业”状态<sup>[7-8]</sup>。

#### (二) 家庭因素

家庭因素对大学生“慢就业”影响显著。本次受访者均为民办高等院校学生,学生家庭经济较好,家长对“慢就业”包容度高,多数表示支持。同时,家长对学生考研考公的支持度较高,在一定程度上影响着学生的就业选择节奏。不少家庭能为学生“慢就业”提供物质保障,使得学生在这段时间内可以根据自身情况进行规划,让学生有条件通过“慢就业”来缓冲就业竞争<sup>[9]</sup>。

#### (三) 高校因素

高校在教育教学与就业指导上的不足是“慢就业”的重要诱因。其就业教育覆盖不足且缺乏系统性,难以提供充分的职业规划和求职指导,导致部分学生因方向不明选择“慢就业”;教育内容与社会需求脱节,课程设置滞后,使学生岗位适应能力不足、信心欠缺,进而推迟就业<sup>[10]</sup>;同时就业支持资源不完善,在求职信息推送等实际支持上有短板,无法满足学生需求,加剧了就业拖延。

#### (四) 社会因素

社会层面的外部条件对“慢就业”现象影响显著,就业市场竞争激烈且岗位供需失衡,优质岗位稀缺、竞争白热化,部分学生因难以找到满意工作而暂缓就业;求职信息不对称,社会就业信息传播机制不畅,学生对就业市场动态、企业招聘流程等不熟悉,导致求职效率低下,进而选择“慢就业”。

### 四、解决毕业生“慢就业”现象的对策

#### (一) 提升高校毕业生职业规划能力与综合素质

首先,大学生需要积极进行职业探索,明晰自身兴趣与能力,结合自身实际与社会需求制定短期与长期的职业规划,树立理性就业观念,避免盲目等待;其次,在校期间,主动学习目标岗位所需专业知识和核心技能,提升核心竞争力,可以通过参与校企实习、校内科创项目、志愿服务等积累经验;最后,主动利用线上线下渠

道获取和分析行业、岗位信息，提升信息筛选与决策能力<sup>[11-12]</sup>。

（二）建立高校毕业生就业家校协同机制

家庭对毕业生就业观的形成和发展具有重要的影响。高校与家长之间应建立起“学校－家庭”协同教育机制<sup>[13-14]</sup>。高校应将学生在校期间接受的与就业相关的理论课程、实践项目，通过适当的方式与家长进行沟通，解析当前就业形势的复杂性和“慢就业”现象的成因，引导家长理解子女择业考量；同时，家长与子女应该保持开放、平等的沟通，尊重学生个人职业兴趣和发展规划，共同探讨可行的路径，帮助毕业生主动适应社会需求。

（三）高校构建完善的就业育人支持体系

高校应构建贯穿大学全程的生涯教育体系，提供个性化的职业测评、规划咨询、技能培训（如简历撰写、面试技巧、行业分析），帮助学生明确方向、提升求职能力<sup>[15]</sup>。其次，引入行业导师、优秀校友资源，拓宽学生职业视野，紧密对接产业发展需求，动态调整专业设置与课程内容，引入真实项目进课堂，增加实践教

学比重，提升学生的实践能力和岗位适应性；鼓励教师参与企业实践，更新知识结构，从而提供更加精准的就业指导服务。

（四）优化就业环境，提供多元化就业渠道

整合政府、高校、企业资源，建设智能化的公共就业信息服务平台，实现岗位精准匹配推送、政策可视化解读、培训资源对接等功能，有效破解信息壁；持续优化鼓励企业吸纳高校毕业生的政策措施，出台激励政策，引导企业深度参与高校人才培养过程，共建实习实训基地。

五、总结

综上所述，高校毕业生“慢就业”逐渐普遍这一现象，在一定程度上是多种因素结合而产生的。为了解决这一情况，需要多方共同努力，提供更多的就业资源支持，同时不断改善就业环境，帮助高校毕业生更好地了解就业过程中的风险和机遇。

参考文献

[1]王佩云.大学生慢就业现状调查[J].合作经济与科技,2025,(03).  
[2]智联招聘.2024大学生就业力调研报告[EB/OL].2024-05-09.  
[3]田洪伟.新形势下大学生“慢就业”现象原因与对策研究[J].洛阳理工学院学报:社会科学版,2023,38(1):88-91.  
[4]陶笛羽,李杰.高校毕业生“慢就业”现象的根源与破解路径探索[J].河南教育(高教版)(中),2025(1):45-46.  
[5]姜思琪.新时期地方院校理工类毕业生“慢就业”现象及对策研究——以宜春学院L学院为例[J].新丝路,2024,(28):214-216.  
[6]邓伟琦.广东大学生“慢就业”现象的成因及对策分析——以管理类专业毕业生为例[J].大众文艺,2024,(17):157-159.  
[7]夏枫.高质量充分就业背景下对高校毕业生“慢就业”现象的成因分析及对策探析[J].宁夏教育,2024,(05):22-25.  
[8]肖红新.高校毕业生“慢就业”现象的成因分析及治理路径探索[J].发展研究,2023,40(11):66-71.  
[9]丁利利.高校毕业生“慢就业”现象成因及解决对策[J].黑龙江科学,2022,13(18):131-133.  
[10]庞婷.“慢就业”背景下高校毕业生就业心理探析与对策[J].2024(3):70-72.  
[11]刘艺文.高校毕业生“慢就业”现象影响因素及对策研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(4):3.  
[12]王姗,徐乐,王鑫.积极心理学视角下广东高校本科毕业生慢就业现状及对策研究[J].科教文汇,2024(16):33-36.  
[13]周密,陶剑飞,吴田波,等.高校毕业生“慢就业”分析与解决路径[J].中国就业,2024(11):56-57.  
[14]黄雅婷,冯蓓蕾,葛贵龙,等.高校毕业生“慢就业”影响因素分析[J].合作经济与科技,2024(3):95-97.  
[15]孟建峰.新形势下大学生“慢就业”现象原因与对策研究[J].中国航班,2023:278-280.