

广西高校研究生“慢就业”现象成因及纾解对策研究

黄俊伟¹, 张彩丽², 唐玉福^{3*}

1. 广西师范大学党委研究生工作部, 广西 桂林 541006

2. 广西师范大学马克思主义学院, 广西 桂林 541006

3. 广西师范大学发展规划处, 广西 桂林 541006

DOI:10.61369/EST.2025040026

摘 要 : 在数字经济时代, 传统分工模式受到前所未有的冲击, 劳动力市场发生变革, 高校毕业生面临着更为严峻的结构性就业矛盾, “慢就业”现象日趋显现。鉴于我国各地区间存在显著差异, 不同区域“慢就业”群体及其所处的就业环境也各具特点, 聚焦于广西高校研究生“慢就业”现象, 深入剖析民族地区研究生在职业选择上的决策困惑、价值认同危机以及社会责任感的疏离存在的“慢就业”现象的群像特征, 立足于广西民族地区的就业环境挖掘其背后蕴含“慢就业”现象的生成逻辑, 主张政府构建弹性就业政策生态系统、高校创新就业育人协同机制、家庭与社会联动凝聚就业合力以及培育研究生职业发展自适应能力等方面提出针对性的改进策略, 推动广西民族地区高校研究生以积极就业举措缓解“慢就业”现象。

关 键 词 : 广西高校研究生; 慢就业; 就业观念; 高质量充分就业

Research on the Causes and Countermeasures of the "Slow Employment" Phenomenon among Postgraduate Students in Colleges and Universities in Guangxi

Huang Junwei¹, Zhang Caili², Tang Yufu^{3*}

1. The Graduate Affairs Department of the Party Committee of Guangxi Normal University, Guilin, Guangxi 541006

2. School of Marxism, Guangxi Normal University, Guilin, Guangxi 541006

3. Development Planning Office of Guangxi Normal University, Guilin, Guangxi 541006

Abstract : In the era of digital economy, the traditional division of labor model has been impacted as never before, the labor market has undergone changes, and college graduates are facing more severe structural employment contradictions. The phenomenon of "slow employment" is becoming increasingly prominent. Given the significant differences among various regions in our country, the "slow employment" groups and their employment environments in different areas also have their own characteristics. Focusing on the "slow employment" phenomenon of postgraduate students in colleges and universities in Guangxi, this paper deeply analyzes the group portrait characteristics of the "slow employment" phenomenon existing in the decision-making confusion, value recognition crisis and social responsibility alienation of postgraduate students in ethnic minority areas in career choice. Based on the employment environment in ethnic minority areas of Guangxi, this paper explores the generation logic of the "slow employment" phenomenon behind it, and proposes targeted improvement strategies in aspects such as the government building an elastic employment policy ecosystem, universities innovating the collaborative mechanism of employment education, families and society working together to consolidate employment synergy, and cultivating the self-adaptive ability of postgraduate students' career development. Encourage postgraduate students in ethnic minority areas of Guangxi to take proactive employment measures to alleviate the phenomenon of "slow employment".

Keywords : postgraduate students in colleges and universities in Guangxi; slow employment; employment concept; high-quality and full employment

作者简介:

黄俊伟 (1993-), 男, 广西贵港人, 硕士, 广西师范大学党委研究生工作部教育与管理办公室副主任;

张彩丽 (2002-), 女, 广西北海人, 硕士, 广西师范大学马克思主义学院在读硕士研究生。

通讯作者: 唐玉福 (1992-), 男, 甘肃武威人, 硕士, 广西师范大学发展规划处综合科科长。

研究生是实现国家现代化建设不可或缺的人才资源，推动高校毕业生高质量充分就业是支撑教育强国战略目标实现的必然要求。随着我国经济结构的调整、科技创新的发展以及社会化进程的快速演进，就业环境发生深刻变革。“广西2025届高校毕业生规模预计达46.3万人，同比增加1万余人，就业总量持续增大，”^[1] 尽管我国陆续出台并优化高校毕业生的就业环境，但毕业生在求职过程中仍面临多重困境。有学者将“慢就业”划分为“积极慢就业”和“消极慢就业”。无论是出于何种动机选择“慢就业”在一定程度上影响着高校毕业生的就业观念。从广西高校研究生“慢就业”的群像特征着手，探析“慢就业”现象的生成逻辑以疏解其面临的现实困境，以期推动民族地区高校研究生的高质量充分就业。

一、样态透视：广西高校研究生“慢就业”现象的群像特征

广西高校研究生在“慢就业”呈现出多维度的群像特征，折射出社会转型期高等教育与就业市场衔接的结构性矛盾，既反映了青年群体在生涯发展中的主体性觉醒，也暴露出社会在价值引导与路径供给上的不足。

（一）心理表征：职业选择的“决策困局”

马克思主义异化理论揭示当劳动产品与劳动者相异化时，职业选择便成为外在强制而非自主活动。研究生的职业决策困境本质上是劳动者与劳动产品相异化的现实表现，部分研究生所学专业与市场需求相脱节，最终只能涌向“考公考编”大军，这种教育成果与劳动市场的割裂导致其陷入“学无所用”的价值困惑^[2]。在资本逻辑主导的就业市场中，研究生群体的劳动力价值被简化为学历符号的交换价值，在职业选择时面临“工具理性”与“价值理性”的对立。高校毕业生或通过“暂缓选择”“观望等待”等无限期推诿，或采取“价值消解”“随遇而安”的选择态度。同辈群体通过情感共鸣形成的“抱团取暖”现象，客观上强化了非理性决策模式的传播效能，最终导致研究生陷入职业选择的“决策困局”。

（二）价值体现：价值重塑的“认同危机”

“慢就业”现象折射出青年群体在价值定位上的迷茫状态，本质上是研究生面对职业愿景与社会现实落差时的被动选择，更是寻求社会认可过程中的焦虑体现^[3]。这类群体通过延缓就业进程来提升竞争力，其深层动机源自对职业发展的高期待，渴望在职场中实现专业能力的社会化印证。但伴随着社会评价机制的介入，外部舆论不仅重塑职业认知框架，更可能导致自我价值体系的解构与重构困境。当研究生遭遇“文凭贬值”与“过度教育”的现实困境时，其价值认知便陷入“商品拜物教”的认知迷雾，将市场供需矛盾误读为个体能力缺陷，进而产生对自身使用价值的怀疑。“获得社会性认可”的心理预期与客观现实的错位，催生持续性心理倦怠与职业焦虑，这实质上揭示了研究生在决策机制中潜藏的价值认同危机与能力信任缺失的心理动因。

（三）行为镜像：社会化进程的“责任疏离”

“慢就业”现象本质上是部分研究生逃避社会化劳动的表现，其行为表征并非完全的职业退出，而是通过低参与度的职业选择模式践行劳动价值规避机制^[4]。当研究生在面对“高学历一低就业”的现实冲击时，试图通过“慢就业”建构“去责任化”

的缓冲地带，实则陷入了更深层的自我悖反，既拒绝接受“人力资本商品化”的宿命，又无力突破资本主义劳动体制的桎梏。平台经济表面上赋予研究生“灵活就业”的自由选择权，实则通过算法控制、数据监控等手段强化劳动规训，使“慢就业”群体在“虚假自主性”中更深地陷入“数字泰勒主义”的剥削网络。然而人的社会属性决定了逃避就业的不可持续性，当个体“慢就业”消极状态遭遇社会时钟的规训时，最终致使求职者陷入“行为虚无”与“存在焦虑”的双重困境。

二、缘何而起：广西高校研究生“慢就业”现象的生成逻辑

在就业市场风云变幻的当下，广西高校研究生“慢就业”现象的背后蕴含着复杂多元的生成逻辑，深入剖析其背后蕴含的缘由，拓展毕业生就业成长路径，助力民族地区高校研究生高质量充分就业。

（一）结构性矛盾：劳动力市场供需错位的现实困境

广西高校研究生“慢就业”现象的生成逻辑根植于劳动力市场供需错位的结构性矛盾，其本质上是生产力与生产关系发展不同步的产物。一是产业升级滞后与人才需求断层。当前广西面临的人才发展困境集中表现为经济增长动能不足与区域竞争失位的双重压力。二是区域发展失衡与空间配置扭曲^[5]。区域经济发展的不平衡性加剧了劳动力市场的空间错配，北部湾经济区等核心城市凭借政策倾斜与资源集聚，形成“人才虹吸效应”，而桂西、桂北等地因产业基础薄弱面临“人才荒漠化”困境。三是岗位供需的质性错配与制度性壁垒。企业数字化转型催生对复合型人才的需求，但部分求职者的知识结构更新速度滞后于技术迭代节奏。这种质性错配迫使研究生不得不在“即时就业”与“持续观望”间反复权衡，衍生出“消极慢就业”选择。

（二）高校人才培养固化：人才供给与市场需求不匹配

高等教育供给侧与市场需求端的结构性失衡，是导致广西高校研究生“慢就业”现象的重要诱因。一是课程体系滞后性矛盾。传统学科的知识传授范式仍占据主导地位，新兴领域的知识模块尚未完全融入培养方案，研究生知识储备与岗位需求形成代际落差。二是专业设置同质化困境^[6]。高校为追求招生规模效益，重复设置“短平快”热门专业。计算机、金融等专业扩招速度远超区域产业承载能力，而海洋生物、先进制造等新兴产业相关学科建设却相对滞后。这种趋同化培养模式造成特定领域人才供给

过剩，而关键技术岗位面临“虚位以待”的结构性矛盾。三是实践能力培养断层。研究生培养仍以实验室研究为主导，缺乏真实产业场景中的技术攻关历练，使得毕业生难以快速适应企业需求，致使研究生职业选择路径狭窄。

（三）文化惯习影响：传统观念与现代价值的冲突张力

文化惯习的冲突本质上是传统农耕文明与工业文明转型期的必然产物，“慢就业”现象折射出传统惯习与现代性价值体系的深层博弈。一是体制崇拜与自我实现的认知撕裂。体制内工作被赋予“社会地位”“家族荣耀”等价值，形成“稳定即体面”的潜意识，与现代职业价值观强调的“创新突破”形成认知鸿沟，导致决策过程中的认知撕裂。二是家庭庇护主义与独立人格的成长悖论。广西多民族聚居的家族文化催生“代际责任捆绑”现象，家长基于传统安全观干预子女就业，将“慢就业”视为规避职业风险的缓冲策略，甚至有些家长不考虑孩子实际情况，鼓励孩子“慢就业”。三是技术替代危机下的职业安全感崩塌。人工智能技术引发的职业替代危机正在瓦解传统就业市场的稳定性，导致研究生群体职业安全感崩塌^[7]。一方面目睹传统岗位被算法取代的“数字失业潮”，另一方面受制于区域产业发展滞后，难以获取高端技术岗位的实践机会，最终陷入“就业冰火两重天”的困境。

（四）求职心理偏差凸显：社会期待与个人意愿相冲突

研究生群体“慢就业”现象折射出社会期待与个人意愿间的深层张力。一是职业价值符号化与劳动本质认知的错位。消费主义文化将职业异化为身份符号，职业价值窄化为薪资水平等表层符号，导致部分研究生陷入“体面劳动”的认知陷阱。二是风险规避本能与发展能动性萎缩的悖论。经济不确定性强化了研究生的风险意识，部分研究生选择以考公考编读博等方式构建“心理安全区”，“认为工作的稳定性是进行单位选择时第一考虑的因素，而编制就是稳定性和安全感的保证。”三是代际支持依赖与自立意识消解的困境。家庭经济基础的提升为研究生群体创造了“慢就业”的物质条件，但也弱化了职业选择的紧迫性。相较于亟需通过就业实现经济独立的个体，拥有家庭经济支持的研究生可承受更长的求职周期，这种“经济安全网”降低了对即时就业的刚性需求。

三、疏解之道：广西高校研究生“慢就业”现象的应对之策

破解广西高校研究生“慢就业”现象需多方协同应对，以政策兜底、教育赋能、社会支持与个体成长的多重合力，推动研究生从“慢就业”向“稳就业”“优就业”转化，实现人才价值与社会需求的统一。

（一）制度性保障：政府构建弹性就业政策生态系统

广西具有西部陆海新通道枢纽、粤港澳大湾区与北部湾经济区交汇点等区位优势，一方面要完善就业政策，创造良好就业环境。政府“强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业，”深入实施“人才强桂”战略，优化民族地区人才就业政策，依托中国—东盟自贸区和西部陆海新通道建设，打造双

轮驱动的新兴产业，重点布局人工智能、大数据等前沿领域，着力构建新就业形态，以产业结构升级扩容高质量就业蓄水池。另一方面，畅通供需渠道，消除信息不对称。政府应积极搭建高效便捷的供需平台，引入AI智能匹配系统，打破信息壁垒，实现就业信息的及时共享与精准匹配，大力实施“万企进校园计划”和广西高校毕业生“留桂”计划，激励高校毕业生到基层建功立业。广西既要把握“两个大局”的历史机遇，将高校研究生人力资本转化为区域发展的现实生产力，这既是应对广西“慢就业”的有效路径，也是谱写中国式现代化广西篇章的应有之义。

（二）供给侧改革：高校创新就业育人协同机制

高校毕业生就业是学校育人的“最后一公里”，加快构建高校毕业生高质量就业服务体系，是构建高质量高等教育体系的重要着力点。一是构建就业育人新模式，赋能高质量充分就业。高校亟需深化专业供给侧改革，强化重点领域人才培养，将人工智能、大数据分析等数字技能纳入培养方案，根据市场动态需求变化，优化学科专业布局，实现研究生教育培养与社会人才需求的紧密衔接^[8]。二是唱响网络就业主旋律，实现就业信息精准化。高校搭建网络就业指导平台，运用AI技术开展职业测评与个性化岗位推荐，加强与社会各界紧密对接，深入开展“百校联百园，千企促就业”供需对接行动，推进高校毕业生“留桂就业”和“高校书记校长访企拓岗促就业”专项行动，推广数字化就业服务新模式，将就业信息精准传达给高校毕业生。三是把好心理育人方向盘，调适疏导就业压力阀。高校应精准把控心理育人方向盘，深化就业指导服务，构建多层次专业化的心理咨询辅导机制，以科学方法有效调适疏导就业压力阀。

（三）组织性优化：家社联动凝聚就业合力

流量效应下，网络平台中经常曝出的“月入好几万”“轻松创业”“互联网大厂996生活形态”等热门话题，一定程度上影响了高校毕业生和家长对工作的看法，在拔高就业预期的同时加剧“慢就业”现象。一方面家庭努力。家庭应革新传统就业观念，摒弃“唯稳定论”“唯高薪论”陈旧思想，鼓励孩子根据自身兴趣和能力选择适合的职业道路，减少就业干预，给予孩子更多的自主权。另一方面社会给力。社会应进一步优化工作环境，规范AI技术应用场景，营造宽松的工作氛围，提高福利待遇，提供实习实训、创业扶持等政策，为高校毕业生提供多元化的就业机会^[9]。总之，家庭是研究生就业的坚强后盾，社会是研究生就业的广阔舞台，二者协同发力推动广西高校研究生就业工作的顺利开展。

（四）主体性建构：强化研究生职业发展自适能力

高校毕业生要主动培育职业发展的自适应能力，以更加积极主动的姿态迎接就业的挑战。第一，端正就业心态，树立正确就业观。研究生首先端正就业心态，摒弃“等靠要”思想，打破就业信息差，学会主动出击。面对日益激烈的就业竞争应保持理性平和的心态，根据自身实际情况合理设定就业期望，走下学历高台，在就业困境中脱下孔乙己长衫，提升社会适应的自我觉醒力，主动适应人机协同的工作模式，在进行职业探索时敢于试错。第二，强化能力素质，提升核心竞争优势。在端正就业心态的基础上，高校毕业生要不断提升个人能力，掌握AI辅助工具应

用与数据分析能力，增强自身在就业市场中的核心竞争力^[10]。同时，要充分利用在校时间，深入学习专业知识，拓宽知识视野，积极参与科研项目、社会实践和志愿服务等活动，注重培养创新思维和批判性思维，适应快速变化的社会需求和职业环境，以更加自信从容的姿态迎接未来的职业挑战。

四、结束语

当“快迭代”遇上“慢就业”需要“冷思考”，更需要“抓机遇”。在广西民族地区高校研究生群体中，“慢就业”现象的生

成逻辑既折射出传统产业升级与新兴业态培育的供需错位，也反映出民族文化遗产与现代职业选择的认知碰撞。不应简单地将“慢就业”视为洪水猛兽，而应深入理解其背后的生成逻辑，以更加包容理解的态度去看待这一现象。破解这一困局需要构建具有广西特色的就业支持体系，政府、高校、社会各界以及研究生自身等需要多方协调发力，切实解决研究生的就业难题，引导广西高校研究生立足壮乡发展实际找到个人成长与社会需求的共振点，将“慢就业”转化为“优就业”，在八桂大地上谱写青春华章。

参考文献

[1] 刘琴. 促进高校毕业生就业创业, 广西出招 [N]. 广西日报, 2025-01-03(006).

[2] 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.

[3] 孙荪. 编制取向: 研究生就业偏好及其影响因素探究 [J]. 苏州大学学报(教育科学版), 2024(03): 108-117.

[4] 陈傲蕾. 地方高校理工科研究生就业心理困境及对策研究 [J]. 产业与科技论坛, 2025, 24(02): 236-238.

[5] 王科. 新时代研究生就业心态问题与解决路径研究 [J]. 牡丹江教育学院学报, 2024, (12): 85-87+104.

[6] 曹迪, 张浩哲. 高校硕士研究生就业多重困境探析——以 S 高校为例 [J]. 江苏商论, 2025, (01): 130-134.

[7] 赵子鹏. 浅析做好研究生就业工作的路径 [J]. 四川劳动保障, 2024, (10): 64-65.

[8] 沈炜策. 工匠精神融入研究生就业教育的路径 [J]. 山西财经大学学报, 2024, 46(S2): 230-232.

[9] 张琳, 李辉, 张悦. 新时代高校研究生就业价值观存在的问题与纠偏策略 [J]. 就业与保障, 2024, (05): 157-159.

[10] 姜宇晨, 戴秀丽, 庞瑞锡. 高校研究生就业意向特征及引导策略研究 [J]. 中国林业教育, 2024, 42(01): 26-32.