

高校毕业生自愿性慢就业的影响因素与政策应对研究

付海明 张榕容

重庆移通学院, 重庆 401520

摘要: 在高等教育大众化与就业市场结构性调整的双重背景下, 高校毕业生自愿性慢就业已从个别现象演变为值得关注的重要议题, 其与被动性延迟就业存在本质差异。本文通过对自愿性慢就业定义和特征的界定, 从个人、社会、家庭三个方面分析产生慢就业的影响因素, 辩证地看待慢就业给毕业生个体和社会带来的多方面影响, 后从四个主要角度出发给出相应的政策建议, 旨在引导毕业生理性选择职业发展方向, 实现个体价值和社会资源合理配置的相互促进。从目前就业市场的热点入手, 抛弃空泛的理论和案例堆砌, 重视论述的逻辑性和深度, 给解决慢就业所引发的各种问题给出方法。

关键词: 高校毕业生; 自愿性慢就业; 影响因素; 政策应对; 职业发展

DOI: 10.64649/yh.shygl.2026010013

0 引言

近几年来, “最难毕业季”的论调愈演愈烈, 高校毕业生的就业形势变得复杂起来。与传统的“毕业就工作”不一样的是, 自愿性的慢就业是部分毕业生的主动选择, 它是不同于被动地延迟就业、懒就业、不就业的一种状态。当下00后成为就业的主体, 职业价值观由原来的“生存型就业”转变为现在的“发展型就业”, 对于职业匹配度、自主选择权等方面的需求提高, 给自愿性慢就业提供了主观上的基础。自愿性慢就业不是就业节奏的放慢, 而是社会发展的必然结果, 包含着个体理性探索, 也存在着资源浪费等潜在的风险。所以要弄清楚它的主要逻辑, 分析影响因素及效应, 建立政策引导体系, 对于提高毕业生的就业质量以及改善劳动力市场的配置都有重要的意义。

1 “慢就业”现象的内涵界定与特征表现

1.1 “慢就业”的概念解析

自愿性慢就业是指毕业生在完成学业之后, 出于自主意愿而选择暂时不就业, 利用这段时间来进行职业探索、能力提高或者价值沉淀的一种就业状态, 与被动延迟就业的区别在于自主性和规划性^[1]。本质上来讲, 其属于就业观念由单一走向多元的过程, 是毕业生为了规避盲目就业所积累的长期试错成本而做出的职业生涯规划蓄力之举。它和国外的“间隔年”概念有关, 但是更具有本土特色, 国内的自愿性慢就业不单指游学、公益等体验活动, 还包括职业技能培训、创业筹备、公职考试备考等有明确目标的行为, 核心是为了实现个人与职业的精准匹配, 而不是无目的的闲置。

1.2 “慢就业”现象的呈现形式

自愿性慢就业的形式多样、目的明确, 和

就业市场的热门趋势密切相关。从行为导向来看主要有三种主要的类型, 即技能提升型聚焦于新兴领域, 通过培训获得专业的资质来弥补高校知识同市场需求之间的差距; 职业探索型利用兼职、见习的方式去积累工作经验, 并确定好自己的职业定位; 目标攻坚型专注于公职考试、优质的企事业单位招聘, 进行系统地学习和训练来提高自身的竞争能力, 达到一个稳定而高质量的职业状态。这些形式不是孤立的, 一部分毕业生会根据需要组合起来使用, 总体上呈现出“慢而不闲、缓而有向”的特点。

2 影响高校毕业生选择自愿性慢就业的因素

2.1 个人层面因素

个人层面是推动自愿性慢就业的主要内驱力, 即毕业生的职业认识和能力要求提高。00后毕业生成长环境优越, 重视职业的选择和自我价值的实现, 看重先就业再择业, 对不符合自己期望的工作不愿意接受。一部分毕业生定位正确, 积极参加慢就业的方式来提升自身的专业技能, 另外一部分人存在职业困惑, 需要一段时间去调节规划。另外风险承受以及自主决策意识会影响到选择, 具有独立思考、乐于接受风险的毕业生更倾向于冲破传统的就业节奏^[2]。

2.2 社会层面因素

社会方面给自愿性慢就业赋予客观支持。就业市场的结构性矛盾越来越明显, 传统的岗位竞争更加激烈, 新兴的岗位要求更特殊, 部分毕业生为了提高适配性而选择慢就业。另一方面是社会观念更加宽容, 慢就业也不再被认为是“不务正业”。线上资源丰富可以降低慢就业的成本, 给学生提供多种选择的途径。另

外产业升级会倒逼岗位技能的更新换代，传统的专业毕业生要进行慢就业转型。

2.3 家庭层面因素

家庭经济支持和观念引导是自愿性慢就业的重要保证。家庭收入提高，大多数毕业生不需要立即找到工作，希望可以给毕业生更多地帮助和支持来从容地安排自己的事情。独生子女家庭的父母都希望生活稳定、幸福，大部分家长会主动地支持慢就业的行为。一部分家庭的就业观有所改变，尊重孩子的选择，鼓励孩子去追求自己的兴趣和职业相契合的地方。但是少数家庭过分保护或者弱化毕业生的就业主动权，延长慢就业周期。

3 自愿性慢就业对高校毕业生及社会的多面影响

3.1 对高校毕业生的积极影响

自愿性慢就业给毕业生提供了一个自主探索、提升自己能力的窗口期，对他们的长远职业发展有积极的意义。经过这段时间的缓冲之后，毕业生就可以摆脱毕业季的焦虑气氛，理性地对自身的兴趣、能力以及职业需求进行匹配，从而降低因盲目就业而产生的职业试错成本，达到更加准确的职业定位的目的。在此时的慢就业周期中，毕业生会采取参加技能培训、做社会实践等方式来提高自身的优势，可以更好地适配到更好的工作岗位，也可以培育起较强的适应能力和发展的潜能^[3]。

3.2 对高校毕业生的消极影响

自愿性慢就业如果缺乏合理的规划，也会给毕业生带来很多潜在的风险。长期脱离职场环境会导致毕业生与就业市场脱节，错过优质的岗位招聘窗口期，特别是某些行业存在“应届生身份”的优势，一旦失去则会影响之后的就业。慢就业周期内自我提升如果缺乏明确的目标和系统的规划，则会陷入碎片化的学习中，不能形成核心竞争力，还会产生越慢越迷茫的情况。

3.3 对社会的影响

自愿性慢就业对于社会发展有双重影响，既有正向价值也有负效应。从积极的角度分析，慢就业可以促进劳动力资源的合理配置，使毕业生自主选择实现人岗精准匹配，提高整体就业质量和生产效率，为新兴产业培养具有针对性技能的人才，推进产业结构升级。社会对于慢就业的接纳度提高，也是就业观念进步和社会多元发展的表现，冲破了传统就业方式的限制。从消极方面而言，大规模的慢就业会造成劳动力资源在短时间内处于闲置状态，在就业市场供需矛盾突出的时，会加大岗位竞争的压力，影响劳动力市场的稳定运行。

4 促进高校毕业生理性选择与发展的政策建议

4.1 优化高校就业指导服务体系

高校要打破传统就业指导模式的束缚，建立覆盖人才培养全过程的职业规划服务体系，从源头上引导毕业生正确对待慢就业。就业指导要打破“以就业率为主、以就业质量为辅”的倾向，根据毕业生专业特点和职业需求来开展个性化的、有针对性的指导工作，使毕业生分辨出自愿性的慢就业和被动延后的就业，树立起科学的职业发展观。对于存在慢就业意愿的毕业生，应该提供系统的规划指导，确定技能提高的方向、职业探索的方法以及时间节点的把握，防止他们陷入盲目慢就业的困境^[4]。

以高校职业规划服务机制建设为例，可以创建毕业生就业意向数据库，依靠常态化的调查来准确把握有慢就业意愿的学生群体以及他们的需求，对考研、考公、创业、技能提升等不同的方向进行分类指导。对于坚决要考研的同学进行院校选择、复习规划、复试技巧等方面的专项辅导，对接学校里的创业孵化平台和外部的资源，给项目的打磨、政策咨询等提供帮助，对接喜欢技能提高的人士推荐相应的权威培训课程与行业认证资料并协助他们搭好学习计划。这样一种精确化的、有目的的指导方式既尊重了毕业生的慢就业选择，又给她们实际的帮助，让慢就业从“无序探索”变成“有序规划”。

4.2 强化政府政策支持与保障力度

政府要从当前的就业市场状况出发，制定出相应的政策来给自愿性的慢就业毕业生给予保障和引导，保持慢就业的合理性以及劳动力市场的稳定。需要完善灵活就业扶持政策，把慢就业期间从事兼职、见习、创业准备等活动的毕业生纳入保障范围，落实社会保险补贴、技能培训补贴等政策，减轻慢就业的成本。另外要加强对就业市场的监督和公共服务，整顿招聘市场秩序，保证毕业生在慢就业期间的劳动权利，主要是灵活就业中工资待遇、职业伤害等。另外要创建起多样的就业服务平台，汇集企业的岗位资源、培训资源、创业资源，给慢就业毕业生供给精准的信息对接服务，减缓其职业探求的时间进程。

比如在灵活就业保障方面，可参照《关于促进高校毕业生等青年就业创业的十二条措施》，在自愿性慢就业期间从事数字经济、文化创意、平台经济等领域的灵活就业的毕业生，按有关规定给予社会保险补贴，减轻其社保缴费压力。同时推进新就业形态就业人员职业伤害保障工作，将灵活就业毕业生纳入保障范围，解决其就业风险。政府可以联合优质的培训机构开展有针对性的培训项目，按照新兴产业的需求来设置课程，对参加培训的慢就业毕业生

予以费用减免或者补贴,帮助他们迅速提高岗位适应能力,从而达到由慢就业向高质量就业转变的目的。

4.3 构建社会协同职业体验机制

社会各界要形成协同合力,给高校毕业生提供多样化的职业体验和实践机会,使他们在慢就业期能够积累实战经验、确定职业方向。企业应积极履行社会责任,开放更多的实习岗位、岗位体验项目,给毕业生提供沉浸式实践的机会,消除行业信息隔阂,使毕业生可以对岗位需求以及职业发展路径有一个直观的认识。行业协会可以牵头建立交流平台,组织毕业生参加行业研讨会、技能竞赛等活动,增加学生对于行业的认识,拓宽人脉资源。公益组织、社会组织可以发起各种各样的公益活动项目、游学计划,给毕业生提供多样的探索方式,丰富他们的生活经验和社会交往能力。

以企业岗位体验机制为例,可以借鉴部分企业推出过的“岗位体验日”模式,开放生产、研发、市场等主要的岗位给慢就业毕业生亲身体验真实的项目流程,在实际的操作中体会岗位技能的要求和行业的趋势。该种体验模式可以帮毕业生校准职业认知,打破对行业偏见的固有观念,也可以使企业提前发现潜在人才,达到校企双赢的目的。行业协会可以会同企业联合制订出标准化的职业体验流程,分为不同的行业领域,并为毕业生提供可以选取、可以实施的体验机会,使得慢就业时期实践探索更具有针对性和实效性。

4.4 强化家庭与个人协同引导

家庭应该起到正向的引导作用,在给毕业生提供物质支持的同时,加强其就业的积极性和责任感,防止过度保护、放任自流。父母要尊重学生的自主决定权,积极同学生沟通,了解其慢就业规划和目标,并给出理性的建议而不强加干预,帮助学生树立正确的职业观,把

职业理想和社会需要结合起来。毕业生要增强主体意识,做好慢就业规划,确定各个阶段的任务目标,不能盲目跟风、消极拖延。慢就业期要同就业市场进行良好的互动,主动获取岗位信息、参加社会实践,不断加强自身的核心竞争力,保证慢就业周期可控、成效明显^[5]。

以线上技能提升与家庭联动为例,毕业生可以借助 Coursera、B 站学习区等线上平台去学习专业技能,在线下开展职业规划的学习,定期将自己的所学所得告知家人,让家人给自己的学习及职业发展指明方向并加以监督。家庭根据毕业生的规划给予相应的帮助,例如承担部分培训费用、分享职场经验、鼓励参加社会实践等,创建起“个人主导、家庭支持”的协同模式。毕业生应该积极避开发展型慢就业的风险,合理控制周期。通过阶段性的复盘来调整自己的规划,保证慢就业始终服务于职业发展的目标,最后达到理性就业的目的。

5 结语

高校毕业生自愿性慢就业是由职业价值观转变、就业市场变化和社会环境变化共同造成的,不是简单的就业节奏变缓,而是个体和社会适应过程中的一种理性选择。该现象既是个体得到准确定位、提高竞争力的好机会,也是一个职业脱节的危险点,需要高校、政府、社会、家庭以及学生等各方面的力量,在科学引导与规范上“下功夫”。优化高校就业指导体系、加强政府的政策支持、建立起全社会协同的工作机制、推进家庭和个人联动,既尊重了毕业生的选择权,又避免了慢就业的风险,使他们能够在“慢”的基础上努力,“进”入更好的发展领域。未来随着就业市场的优化以及就业观念的成熟,自愿性的慢就业会走向规范化、理性化的道路,成为高校毕业生职业发展的又一重要补充途径,给经济社会发展带来人才活力。

参考文献:

- [1] 林小丹. 基于高校毕业生意向调查的促就业对策研究——以福建某高校为例 [J]. 高校后勤研究, 2025, (09): 58-61.
- [2] 董妍, 冒艺飞, 薛艳, 等. “慢就业”现象下高校大学生求职行为研究 [J]. 统计与咨询, 2025, (04): 28-31.
- [3] 李林津. “慢就业、缓就业”背景下促进地方高校毕业生高质量充分就业对策研究 [J]. 中关村, 2025, (07): 153-155.
- [4] 石家赫, 张一荷. 充分就业视角下高校毕业生“慢就业”的诱因分析与解决对策 [J]. 福建轻纺, 2025, (07): 58-61.
- [5] 李淑玥. “慢就业”对大学生就业稳定性的影响机制与实证研究 [D]. 青岛大学, 2023.

作者简介: 付海明 (1989.07—), 女, 汉族, 辽宁阜新, 硕士研究生, 讲师, 研究方向: 生涯规划教育、金融。

项目信息: 重庆移通学院 2024 年高等教育教学改革研究项目“新商科背景下基于‘新三中心’大学生职业生涯规划教育体系的创新性实践研究”(项目编号: 24JG225)