

高校毕业生“慢就业”探析及其对策

■ 马 力 邓 阳

(首都经济贸易大学:学生工作部 经济学院;北京 100070)

【摘要】2015-2018年高校毕业生暂不就业的比例逐年递增,选择继续深造而不就业的学生占比也呈逐年递增趋势,这些情况在本专科毕业生中更为显著。“慢就业”现象的形成与国内经济形势、人才培养质量、毕业生自身的能力、所学专业需求、就业指导参与等有关。因此解决“慢就业”问题有赖于创造有利于毕业生就业创业的外部环境,有效转变毕业生的就业观念,提升高校人才培养与经济社会发展需要的匹配程度,为毕业生提供精准的就业指导和服务。

【关键词】高校毕业生 慢就业 人才培养 就业指导

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2019.05.015

就业是民生之本,青年就业尤其是大学生就业更是涉及千家万户的民生,他们能否合理就业既影响个体人生价值的实现和社会的和谐稳定,也对国家人才强国战略和“中国梦”的实现具有重要意义^[1]。当前不少大学生在毕业后并不急于找工作,而是选择“毕业待定”模式延缓就业。根据2018年8月《中国青年报》发布的数据,72.9%的受访者周围有毕业而不就业的大学生,可见延缓就业已成为大学生就业的一种普遍现象和新特点。

一、大学生“慢就业”内涵与类型

媒体使用“慢就业”一词来描述高校毕业生延缓就业的状态,将其定义为高校学生毕业后不选择就业也不选择继续深造,而是选择暂时游学、支教、在家陪父母或者创业考察等,不立即投身于工作的现象^[2]。

近年来在高校学生中悄然兴起的“慢就业”现象,按就业动机可以分为积极“慢就业”和消极“慢就业”两种类型^[3]。积极的“慢就业”与国外学生流行的间隔年(GapYear)类似,表现为学生在毕业后不立即进入职场,而是在不长的时间内通过留学、志愿服务和旅游等来丰富自己的阅历^[4]。这种积极的“慢就业”可以提高学生的独立自主性,培养学生理性思考和社会参与的能力,有助于完善个人职业规划,从而使学生在就业时有更好的定位。从我国实际情况来看,大学生选择积极“慢就业”主要有以下两方面的背景和原因:一方面,经济的快速增长促进人们的

收稿日期:2019-07-29

作者简介:马 力,首都经济贸易大学学生工作部副教授,博士,主要研究就业、思想政治教育;
邓 阳,首都经济贸易大学经济学院博士研究生,主要研究国民经济学。

物质生活水平不断提高,更多家庭有条件为大学生离校后提供一定的经济支持,为他们的“慢就业”提供物质保障;另一方面,随着新经济和新业态的快速发展,人们的择业观念发生转变,不再追求传统意义上的“稳定”工作,高校毕业生面对多样化的就业形式有了更多的选择,因此,他们需要一定的时间去找到适合自己的职业。消极的“慢就业”是指由于职业规划迟缓、技能准备不足、就业岗位缺乏等就业困难导致的暂时不就业。其原因包括主观因素和客观因素两个方面,主观上,从就业心态来看,刚毕业的高校学生因就业心态不成熟、缺少职业规划等而产生认知偏差,当理想与现实存在差距时,他们因“高不成低不就”产生逃避心理;从就业观念来看,部分学生受到父母辈择业观念的影响,毕业后坚持考公务员或为了进入国企等而选择暂缓就业,甚至一些学生出现“啃老”现象,逃避就业竞争。客观上,从我国高等教育的现状来看,部分高校的专业课程设置未能及时调整,传统的教学内容和方法不能适应新经济和新业态对人才的要求;从用人单位的需求来看,供给侧结构性改革带来的产业升级转型,导致高校毕业生在行业间、职业间和区域间的就业结构性矛盾突出,一些学生不得不为了学习新技能而暂缓就业。本文研究的主要是消极“慢就业”。

二、“慢就业”群体的特征

(一) 研究对象与数据来源

本文以北京某高校2015-2018届本专科、硕士及博士毕业生为研究对象,累计10818人,虽然样本仅来自一所高校,但该校毕业生整体规模较大,生源分布于各个省份,修读专业涵盖了经济学、管理学、法学、文学、理学和工学6大学科,具有一定的代表性。

本研究采用问卷调查法,使用当年《北京地区高校毕业生就业创业状况调查问卷》。该问卷由北京高校毕业生就业指导中心设计,由各高校在毕业生离校前组织全体应届毕业生独立填写(截止时间为毕业年度的7月),保证了调查的客观性、覆盖率和研究的连续性。问卷内容虽然每年略有调整,但均包含毕业去向、专业培养及就业创业教育、求职过程、就业结果以及自主创业5部分内容,能够较好地反映毕业生的基本情况、毕业选择、在校培养过程、求职就业与创业经历等。其中对于毕业去向的统计包含了签署三方协议、签订劳动合同、单位开具用人证明、从事自由职业、成为志愿者、参军入伍、求职中、自主创业、国内升学、出国(境)留学、拟升学不就业、拟出国不就业及暂不就业等13种情况,可以有效针对不同的就业情况进行分类统计与分析。

(二) 主要特征

对毕业去向符合“慢就业”特征的暂不就业以及类似于“慢就业”的拟升学不就业和拟出国不就业毕业生进行分类统计,结果见下页表1。

纵向比较该校2015-2018年暂不就业学生的情况可以发现,4年间的暂不就业毕业生占当年全部毕业生的比重逐年升高,从2015年2.07%提高至2018年的3%;其中,本专科学生中暂不就业的比例4年间增加了1.77个百分点,而硕士研究生与博士研究生暂不就业的比重则呈现不规则变化,博士研究生2015年与2016年暂不就业的比例较高,这与博士毕业生整体规模较小有一定关系。横向比较暂不就业、拟升学不就业和拟出国不就业的应届毕业生群体可以发现,暂不就业毕业生在全体毕业生中的比重虽然始终低于拟升学不就业毕业生的比重,但前者年均14.98%的增速远高于后者年均7.74%的增速。

可见,2015-2018届高校毕业生暂不就业的比例逐年递增,选择继续深造而不就业的学生占比也呈现出逐年递增趋势,这两类情况在本专科毕业生当中更为显著,这从另一方面也反映

出社会对不同学历层次毕业生的接纳程度,即学历层次越高,社会接纳度越高。

表1 2015-2018届“慢就业”及拟继续深造应届毕业生占比

单位:%

毕业年份	暂不就业			拟升学不就业			拟出国不就业					
	总体占比	本专科学生占比	硕士生占比	博士生占比	总体占比	本专科学生占比	硕士生占比	博士生占比	总体占比	本专科学生占比	硕士生占比	博士生占比
2015	2.07	2.10	1.85	9.09	3.70	4.68	0.62	0.00	2.81	3.34	0.00	9.09
2016	2.65	3.36	0.63	8.33	3.53	4.69	0.47	0.00	2.44	3.18	0.47	0.00
2017	2.93	3.52	0.46	0.00	4.50	5.92	0.62	6.67	3.55	4.78	0.15	6.67
2018	3.00	3.87	0.91	0.00	4.56	6.46	0.30	3.23	4.20	5.80	0.40	0.00

三、“慢就业”现象的原因分析

就业既是经济问题,也是重要的社会问题和政治问题。近年来日益凸显的“慢就业”现象,其形成原因是多方面的,涉及国家宏观经济形势、高等教育人才培养质量、毕业生的择业观念等。

(一) 国内经济下行压力与“慢就业”

经济增长和就业密切相关,我国GDP每增长1个百分点就能拉动150万人就业。近年来我国经济增长缓中趋稳,在新常态下经济发展面临新的风险和挑战,受产业转型升级的影响和人工智能、移动互联等新技术发展所带来的冲击,各行业尤其是传统行业的就业岗位日趋饱和、招聘需求逐渐降低,与此同时,高校应届毕业生数量逐年增加,因此就业总量的供需匹配问题日益凸显。此外,中美贸易摩擦带来的不确定因素、市场的不确定性等也影响毕业生的就业选择,导致“慢就业”的学生日益增多。

(二) 高等教育人才培养质量与“慢就业”

高等教育的发展应当同经济发展的现实目标和未来发展方向紧密联系。当前,我国高等教育办学规模和年毕业生人数已居世界首位,但规模扩张并不意味着高校人才培养质量和效益的提高,高等院校在学科专业设置、人才培养等方面的薄弱环节和突出问题是产生大学生就业“结构性矛盾”的根本原因;再加上部分高校就业指导缺乏持续性,通常到了毕业年度才开始发力、过于重视结果,并且与思想政治教育脱节,忽视对学生就业价值观念的引领和帮助学生树立艰苦奋斗的劳动观念,导致学生在求职和就业时高不成低不就。

(三) 毕业生自身能力与“慢就业”

我国“慢就业”的毕业生中更多的是消极“慢就业”。从现有研究来看,在导致“慢就业”的各种原因中,“没提前规划好未来”被认为是主要原因,占62.4%^[5]。毕业生暂不就业可能是基于准备游学或筹备创业等多种考虑,但不可否认背后存在自身准备不足、技能不高、定位偏差等原因,这些均与毕业生自身的能力水平尤其是与就业相匹配的能力水平不足密切相关。

根据调查问卷关于毕业生对自身所受到的能力训练是否满足实际工作要求的统计,本文将2015-2018年问卷均涉及的专业能力、自学能力、创新能力、人际沟通能力、组织与协调能力、时间管理能力、执行能力、职业规划能力与职业适应能力等9项能力进行合成。问卷中各项能力自评分值所对应的满足程度分别为:完全能够满足5分、能够满足4分、一般3分、不能满足2分、完全不能满足1分。参照王绍让(2012)的测算方法^[6],将这9项指标按照相同权重进行合成,形成对毕业生能力水平衡量的综合指标,该综合指标满分为45分。同时将毕业去向为签署三方协议、签

订劳动合同、单位开具用人证明与从事自由职业的毕业生作为已就业群体 将其同拟升学不就业、拟出国不就业及暂不就业的毕业生进行能力水平平均值的比较 结果如图 1 所示。

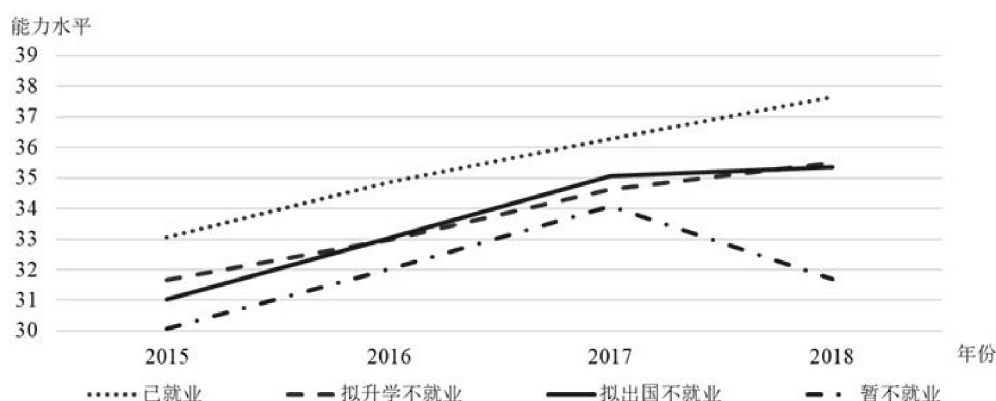


图 1 2015 - 2018 届应届毕业生能力水平平均值

由上图可知 2015 - 2018 年已就业毕业生的平均能力水平明显高于因各种因素未就业的毕业生 前者的能力水平平均值在 2018 年达到 37.65 这说明已就业毕业生普遍具有相对较高的与工作相匹配的能力水平; 而暂不就业毕业生的平均能力水平则始终相对较低 2017 年最高平均值也仅为 34.07; 拟升学或出国而不就业毕业生的平均能力水平较为接近 保持在已就业与暂不就业毕业生能力水平的平均值之间。同时 已就业毕业生的平均能力水平 4 年来稳步上升 能力水平平均值年均增幅为 4.62%。通过比较可以看出 暂不就业毕业生相对较低的平均能力水平一方面使其在就业市场中缺乏竞争优势 较难在短期内找寻到符合预期的工作 形成了“被慢就业”的客观事实; 另一方面也说明了暂不就业的合理性 由于在校期间能力积累的不足 在以求职为导向的生涯规划中 他们需要在毕业后通过一段时期的“再积累”以进一步提高能力水平。

(四) 所学专业需求与“慢就业”

学生参与就业指导对于就业及与就业相符合的能力培养具有正向作用^[7]。为了检验不同类别的就业指导对暂不就业群体的具体影响 本文采用“倾向得分匹配”(PSM)法 即参与组和非参与组虽然不是随机选择和存在有偏估计 但根据影响接受就业服务与指导的因素可找出与处理组最为相似的参与组个体 这样既解决了内生性问题又能够一定程度控制异质性因素。本文将 2015 - 2018 年 4 年问卷中均涉及的是否参与或接受校园招聘会、就业信息服务、职业测评、就业指导课、就业指导讲座工作坊、团体职业辅导、个体职业咨询、困难帮扶、学校就业推荐、就业实习/实践这 10 类就业指导与服务作为实验分组依据 并建立 Logit 模型:

$$\ln \left[\frac{P(\text{Guid}_i = 1)}{1 - P(\text{Guid}_i = 1)} \right] = \beta X_i + \mu_i$$

其中 P 为参与与接受的概率 $\text{Guid}_i = 1$ 即为参与或接受的就业指导和服务 $\text{Guid}_1 - \text{Guid}_{10}$ 分别依次表示上文所述的 10 种就业服务与指导 β 是待估参数 X_i 是相关控制变量 μ_i 是期望为零的扰动项。对于控制变量的确定 本文结合问卷内容与问卷调查的连续性 选择了教育年限、专业满意度评价、授课满意度评价以及专业需求度评价。教育年限能够从时间角度进行衡量; 专业及授课满意度可基于学生角度对人才培养方案进行主观评价 从而体现专业培养效果; 专业需求度则基于学生自主认知、学校学科设置以及企业和市场需求三方面对人才培养的整体合理性进行衡量。

从历年 Logit 模型的回归结果^①中可以发现,专业需求度在开展不同就业指导的情况下,对于学生参与就业指导的促进均具有正向作用。而从毕业生角度衡量的体现专业培养效果的专业满意度及授课满意度,对于就业指导参与概率的提高作用则具有一定的差异性,仅对参与或接受职业测评、团体职业辅导、个体职业咨询、困难帮扶这4类个性化就业指导和服务具有正向促进作用。由此表明,学生在校期间所修读专业的社会需求越大、参与就业指导的概率越高,就越有利于其提升就业所需的能力水平,形成潜在的就业竞争优势;相反,在相同条件下,学生对于自身所学专业的社会需求程度的认可越低、越不倾向于参加有关的就业指导,就越有可能最终成为“慢就业”群体的一员。

(五) 就业指导参与与“慢就业”

对于不同类别的就业服务与指导,每名学生*i*存在两种潜在结果 Y_i 和 Y_{0i} ,其中 Y_i 表示学生个体参与或接受了这一类就业服务与指导的结果, Y_{0i} 表示学生个体未参与或接受这一类就业服务与指导的结果,此时 $Y_i - Y_{0i}$ 即为处理效应。对于同一个学生个体,参与就业指导与未参与就业指导不可能同时观察到,因此,需要首先计算处理组和控制组观察值的倾向分值,以满足实际工作要求的毕业生自身能力水平为被解释变量,以是否参加各类就业指导为处理变量,构建如下模型:

$$Y_i = \alpha \text{Guid}_i + \beta X_i + \mu_i$$

其中 Y_i 为满足实际工作要求的毕业生自身能力水平值, Guid_i 为各类就业指导的参与情况, X_i 是相关控制变量,具体选择同上文变量 X_i , μ_i 是期望为零的扰动项。对模型进行估计,可获得各变量的倾向分值。根据处理组和控制组的倾向分值进行核匹配,结果见表2:

表2 2015-2018届暂不就业毕业生接受就业指导情况的变化

就业指导	样本	差分值				就业指导	样本	差分值			
		2015年	2016年	2017年	2018年			2015年	2016年	2017年	2018年
Guid1	未匹配	0.257	0.611	1.576	1.012	Guid6	未匹配	0.162	2.104	2.885	1.791
	匹配	1.119	0.398	0.813	0.479		匹配	2.596	1.695	1.217	1.515
Guid2	未匹配	1.669	1.134	2.111	1.169	Guid7	未匹配	0.112	3.096	3.618	1.805
	匹配	0.095	0.492	1.133	0.733		匹配	0.664	2.433	3.583	1.315
Guid3	未匹配	0.123	1.026	2.089	1.299	Guid8	未匹配	1.843	1.732	2.425	1.716
	匹配	0.047	0.605	0.927	1.201		匹配	0.599	2.379	2.932	1.291
Guid4	未匹配	1.455	1.348	2.201	1.469	Guid9	未匹配	1.801	1.374	1.494	1.233
	匹配	0.732	0.752	0.985	0.709		匹配	1.152	0.358	0.335	0.889
Guid5	未匹配	0.454	1.131	2.106	1.279	Guid10	未匹配	1.479	2.473		0.773
	匹配	1.595	0.970	1.055	0.581		匹配	0.937	1.467	0.300	0.161

通过对差分结果的分析可以看出,无论是经过匹配还是没有经过匹配的样本,总体而言参加各类就业指导对毕业生综合能力的提高有一定程度的正向作用;同时,不同类别的就业指导对能力提升的作用概率具有差异性。其中对毕业生能力提高的作用概率最高的是参加个体职业咨询,对于未经匹配的样本,参加个体职业咨询的2017届毕业生与工作相适应的能力的

① 受篇幅限制,数据结果略。

提升概率达到了 361.8% ,匹配后在 2016 届毕业生中 ,这一概率提高也达到了 243.3% ,具有显著的效果;其次为困难帮扶与团体职业辅导;就业指导课对能力提升的概率相对较低 ,这可能与课程内容偏向理论化、与职场现实存在一定差距、受众群体广泛和缺乏针对性等因素相关。

在此基础上 ,本文对已就业群体和拟考研或出国不就业群体进行了 PSM 估计并作比较分析 ,发现参与就业指导对已就业学生能力的提高作用最为显著 ,对拟考研或出国不就业的学生能力的提高作用次之 ,而且暂不就业学生的就业指导参与率远低于已就业学生(见图 2) ,由此表明 ,就业指导参加的不足也在一定程度上导致了“慢就业”结果的发生。

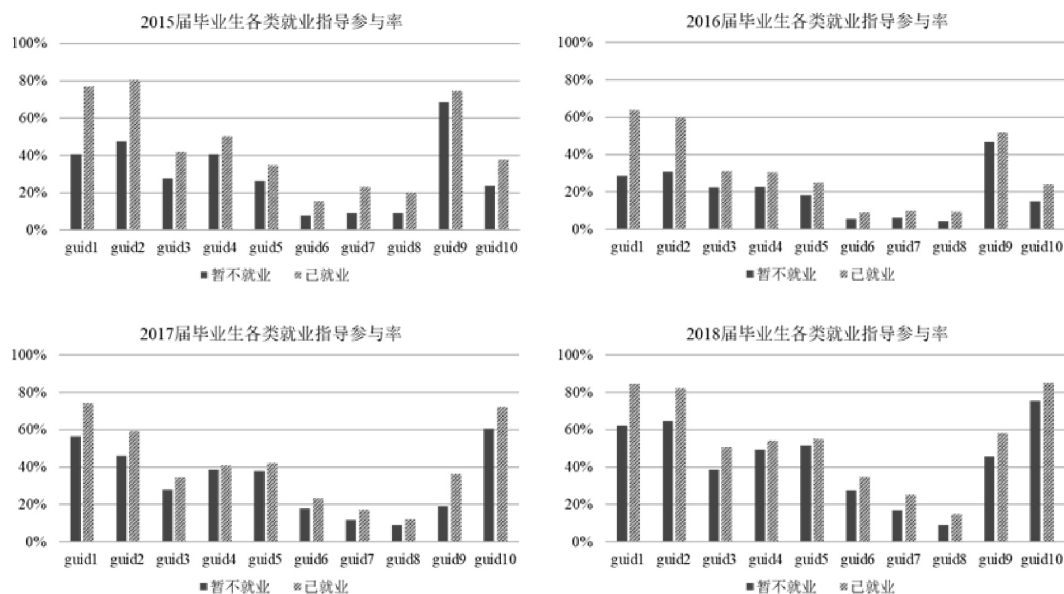


图 2 2015 - 2018 届毕业生各类就业指导参与率

四、解决“慢就业”问题的主要措施

(一) 创造有利于毕业生就业创业的外部环境

高校毕业生是国家宝贵的人才资源 ,毕业生就业事关千百万学生和家庭的切身利益 ,是关系到整个社会的民生工程 ,对于确保社会和谐稳定具有特别重要的意义。习近平总书记多次强调:要做好以高校毕业生为重点的青年就业工作 ,支持帮助学生们迈好走入社会的第一步。在经济下行压力加大的背景下 ,国家更应该创造有利于高校毕业生就业创业的外部环境 ,首先在全局上要将促进高校毕业生就业摆在就业工作的首位 ,中央和地方各级政府应结合实际情况不断完善促进高校毕业生就业创业的政策 ,为鼓励毕业生就业创业提供有力支持;其次要加强就业工作的组织领导和部门联动 ,人社部门、教育部门、高等院校等要建立起就业工作联动机制 ,进一步加强协同配合 ,综合施策 ,形成毕业生就业创业工作的合力;最后要定期公布人才供求信息 ,使学生、学校和用人单位之间实现就业信息对称 ,进一步拓展毕业生择业的渠道和途径。

(二) 有效转变高校毕业生的就业观念

当前高校毕业生就业中存在“高不成低不就”、“啃老”和逃避就业竞争等现象很大程度上是由于未树立正确的职业价值观 ,解决这一问题的根本路径是用科学合理的价值标准去引领毕业生的就业行为 ,引导毕业生树立正确的就业观念。要将社会主义核心价值观融入高校教育教学全过程 ,从学生入学开始 ,通过课程、论坛、讲座、沙龙等途径广泛宣传和解读中央与地方促进

就业创业的政策措施,帮助学生了解就业形势,教育引导毕业生将个人理想融入国家和民族发展的大局中,鼓励学生到基层、到西部、到祖国最需要的地方建功立业。此外,还应教育引导毕业生主动了解各种职业,了解自我,理解“人职匹配”的个性化职业发展规律,帮助学生树立职业理想和职业目标,形成正确的择业观念,调整就业心态,主动适应新的就业业态和新的用工方式。针对近两年不断凸显的继续深造而不就业的现象,应该根据学生个体情况具体分析,加强引导,避免毕业生为逃避就业而选择继续深造。

(三) 提升高校人才培养与经济社会发展需要的匹配程度

人才培养是高等教育的首要职责,高等教育培养的人才要符合市场对于人才的要求。用人单位对于人才的需求是多种多样的,这就要求高等学校的人才培养应当多元化。第一,探索多元化主体参与的高等教育办学模式。在以政府为主导的同时,应允许企业、用人单位、校友等相关各方参与高校建设,共同承担责任。第二,给予高校在招生和专业设置上更大的自主权。各高校应根据经济社会发展的需要,建立学科、专业、层次、类型的动态调整机制,主动对接地区、行业、产业的需求,真正办出自己的特色,提升毕业生的就业竞争力。第三,兼顾公平和效率的关系。在市场调节机制有效发挥作用的基础上,应进一步发挥宏观调控的作用,使高等教育资源的配置更加合理。中央和地方政府应当分层负责,中央政府继续重点扶持“211”和“985”高校,以保障科技创新水平与世界接轨,提升高等教育的效率;地方政府应将有限的资源用于弥补本地区的短板;高校应找准高等教育人才培养的不同方向,明确不同学历层次人才培养的定位,职业教育、本科教育、研究生教育应有不同的培养目标,避免产生大学生就业的结构性矛盾^[8]。

(四) 提供精准化的就业指导和服务

高校应围绕毕业生从学生到职业人的转变过程,根据毕业生流动性强的特点和多元、灵活的需求,着眼建立涵盖校内外就业创业各阶段、全过程的服务体系。如前所述,参与就业指导与毕业生就业能力水平的提升呈正相关,不同类型的就业指导对学生就业能力水平的提升效果有所不同。因此高校应加强全程化生涯教育(含就业指导)体系建设,以“针对全体学生实施全员覆盖式教育、在生涯发展关键期设置重点指导、针对存在发展困难的学生实施深入帮扶”的“三层次教育”为要求,在大学4年时间里,有针对性地开展涵盖“入学适应、能力提升、发展定向、求职攻坚”4阶段的教育和指导。当前,用人单位最看重的毕业生的前5项就业能力依次是专业知识和技能、学习能力、语言表达能力、人际交往能力和执行力,前5项职业素养依次是责任感强、爱岗敬业、勤奋努力、积极主动及勇于承担责任,为此,在全程化教育体系中要强化对以上职业能力与素养的培养。而针对毕业生因就业能力不足和就业指导不足导致的“慢就业”更要精准施策、及早着手,通过“深度访谈”等精细化教育手段,持续以个体职业咨询、团体职业辅导、困难帮扶等方式指导学生转变就业观念,提升就业技能和择业技巧。

[参 考 文 献]

- [1]高 健 杨 建等《高校毕业生“慢就业”困境治理机制研究》,载《教育观察》2017年第6期。
- [2]陈树根《高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策》,载《高校辅导员学刊》2017年第9期。
- [3]徐雨朦《“慢就业”现象的成因、影响及对策研究》,江西财经大学2018年硕士学位论文。
- [4]Lumsden M Stanwick J. Who Takes a Gap Year and Why? Longitudinal Surveys of Australian Youth. Briefing Paper 28. National Centre for Vocational Education Research 2012.
- [5]杜园春《大学生“慢就业”现象调查》,载《中国青年报》2018年8月2日。
- [6]王绍让《基于企业用人标准匹配下的大学生就业力培育机制研究》,载《教育与职业》2012年第12期。
- [7]陈永晴《新时期高校开展更高质量就业指导策略研究》,载《高教学刊》2019年第14期。
- [8]马 力《高等教育结构与就业结构产业结构的关系》,载《人口与经济》2017年第2期。

(责任编辑:刘向宁)