

“脱”下“孔乙己长衫”： 大学生“慢就业”的现状、成因及应对策略 ——基于江苏省泰州市五所本科高校的调查

刘小丫 陆 瑶 孙志飞
南京师范大学泰州学院 江苏 泰州 225300

摘要：该项目基于学生的视角，以江苏省泰州市5所本科高校为例，对“00后”大学生的“慢就业”现象进行调查研究，了解大学生“慢就业”现象的现状，总结大学生“慢就业”现象的基本特征，分析大学生“慢就业”现象的成因，探讨大学生“慢就业”现象的应对策略，促进大学生转变就业观念。

关键词：“慢就业”现象、产教融合、就业指导服务、职业发展

绪 论：

（一）“慢就业”现象的兴起及其对高校就业工作的挑战

随着中国高等教育普及化进程的持续推进，高校毕业生规模呈现持续扩张态势。2023年高校毕业生总量攀升至1158万人，同比增幅达7.8%，这一规模增量已连续三年突破80万人大关。在宏观经济增速换挡与产业结构调整的双重压力下，就业市场呈现出显著的“供需错配”特征：传统制造业与服务业因转型升级滞后导致岗位吸引力下降，而人工智能、新能源等战略新兴产业虽保持高速增长，但尚未形成规模化的成熟人才需求体系。这种结构性矛盾直接导致优质岗位供给不足，2023年青年群体（16-24岁）失业率高达19.9%，其中应届毕业生群体面临的就业压力尤为突出。

值得关注的是，“缓就业”现象正衍生出新型人力资本投资模式。2024年，考研报名人数是自2015年以来首次出现下降，与此同时，考公人数则持续攀升，这种趋势折射出劳动力市场的深层矛盾：一方面，数字经济催生出自职业者、数字游民等新兴就业形态，平台经济从业者规模年增长率达23%；另一方面，体制内岗位的“稳定溢价”持续走高，2024届毕业生中47.7%将国企作为首选就业目标。

（二）“孔乙己长衫”隐喻与大学生就业观念的关联

孔乙己是鲁迅先生笔下一个名角，大众对于孔乙己最深的印象应该就是“穿长衫站着喝酒的唯一一人”！对于当代大学生来说，明明大学文凭在手，却仍在为找不到工作而发愁，陷入人生困境。面对如此窘境，现在一些刚刚步入社会的大学毕业生们开始用“孔乙己”自嘲，“年少不懂孔乙己，读懂已是书中人！”

“长衫”象征大学生对学历的身份执念和社会期待。孔乙己坚持穿长衫以维持“读书人”身份，映射当代大学生将高学历视为“体面工作”的必要条件。然而，在学历贬值、就业竞争加剧的背景下，这种执念导致“高不成低不就”的矛盾：34.21%的受访者共鸣于“站着喝酒而穿长衫”的场景，既不愿从事基层工作，又难以获得理想职位，陷入身份焦虑。部分学生甚至将学历视为“下不来的高台”，认为体力劳动“有失身份”，形成自我束缚。高等教育成本（时间、金钱）的高投入与就业回报的不匹配加剧焦虑，大学生将寒窗苦读的学历比作“长衫”，实为对“投入产出倒挂”的无奈自嘲。

一、大学生“慢就业”现状分析——基于泰州市五所本科高校的调查

（一）调查对象与方法

本研究选取泰州市五所典型高校作为研究对象，研究采用混合研究方法：

1. 问卷调查：采用分层随机抽样法，共发放问卷1000份，回收有效问卷872份，有效回收率87.2%。

问卷设计包含32个题项，采用Likert5级量表，涵盖就业意向、择业标准、就业服务评价等维度。

2. 深度访谈：选取25名典型“慢就业”毕业生（每校5名）进行半结构化访谈，平均时长15分钟，全程录音并转录为文字资料。

3. 文献分析：系统收集五所高校2019-2024年就业质量年度报告等官方文件。

（二）调查结果与分析

1. “慢就业”群体基本特征

（1）总体比例：受访毕业生中明确选择“慢就业”的占23.6%（206人）

(2) 性别差异显著,女生慢就业率(27.5%)高于男生(19.8%)

2. 慢就业成因分析

多维驱动因素(多选结果):

职业发展考量(71.8%):“希望找到更理想的工作”
升学考试压力(54.2%):“准备考研/考公/考编”
经济条件允许(43.6%):“家庭没有经济压力”
就业能力焦虑(39.1%):“觉得自己还没准备好”

3. 就业服务评价

(1) 满意度调查:

总体满意度仅 52.3 分(百分制)

服务短板:

信息时效性差(68.7%认为“行业信息过时”)
指导针对性弱(61.2%反映“没有个性化建议”)
资源匹配度低(53.9%表示“推荐岗位不合适”)

(2) 改进建议:

期望加强行业实践(83.5%)

需要职业规划指导(77.2%)

希望获得心理支持(62.4%)

二、大学生“慢就业”成因分析——基于高校调查的视角

(一) 高校教育模式的结构性失衡

当前高等教育体系存在三个关键性缺陷:

1. 专业设置滞后于产业升级。部分传统专业课程滞后,大数据分析等前沿课程不足 15%,导致毕业生技能与市场需求严重脱节。

2. 实践教学环节薄弱。临床医学专业实践课时仅占总学时的 13.2%,远低于 30% 的国家标准,直接影响学生就业竞争力。

3. 创新创业教育实效性不足。虽然 92.4% 的高校开设相关课程,但仅 20% 形成完整培养体系,导致学生就业观念单一。

(二) 就业服务体系的效能短板

就业服务存在三大短板:

1. 指导服务同质化严重。83.6% 的学生认为就业指导缺乏针对性,仅 15.2% 接受过专业职业测评。

2. 信息平台建设滞后。67.8% 的毕业生仍依赖传统校园招聘会获取就业信息。

3. 校企合作深度不够。部分高校实习基地中,能提供稳定实习岗位的不足 40%。

(三) 产教融合机制不畅

主要存在两方面障碍:

1. 区域发展不均衡。长三角地区高校产业学院共建率达 38.6%,而中西部地区仅为 11.7%。

2. 市场响应迟缓。高校专业调整周期平均滞后产业变革 18 个月,师资队伍中具有产业经验的教师占比

不足 10%。

这些结构性问题的叠加,导致高校人才培养与市场需求出现严重错配,成为“慢就业”现象的重要推手。特别是在数字经济快速发展的背景下,传统教育模式难以满足新兴产业对复合型人才的需求,进一步加剧了毕业生的就业困境。

三、大学生“慢就业”的多维影响——基于高校调查的视角

(一) 对高等教育体系的冲击

就业率持续下滑对高校声誉和资源分配造成显著影响,这种就业低迷进一步引发连锁反应,低就业率专业的年度经费被大幅削减 23%-35%,形成恶性循环。与此同时,传统就业指导服务体系已难以满足学生需求,他们更渴望获得行业前沿认知、个性化职业规划和数字化求职技能等新型支持。

更值得关注的是教育资源的结构性矛盾,就业低迷专业的设备利用率不足 30%,而新兴交叉学科却面临 45% 的资源缺口,这种错配导致年均 18%-22% 的教育资源浪费,严重制约整体办学效益。这些现象反映出高等教育体系在适应就业市场变革过程中面临的深层次问题。

(二) 对青年发展的深层影响

1. 学生职业发展延迟,心理压力增大

职业发展路径发生代际变异。追踪调查显示,“慢就业”群体中待业超过 6 个月者,其三年内岗位晋升比例仅为常规就业群体的 37%。心理干预需求呈现爆发式增长,一高校心理咨询中心数据显示,毕业季焦虑症状咨询量同比增长 142%,其中 68.3% 与就业压力直接相关,衍生出职业决策困难、自我认同危机等新型心理问题。

2. 学生对高校教育质量的质疑

教育信任危机正在高校中悄然蔓延。在江苏师范大学 2023 年开展的校友满意度调查中,39.2% 的毕业生认为所学专业与当前职业需求存在明显脱节,更有 26.5% 的校友直言不推荐亲友报考母校。这种信任危机背后折射出更深层次的结构性问题。福建师范大学社会学院的跟踪研究显示,其汉语言文学专业毕业生五年内的职业转换率高达 43.7%,远超计算机专业 21.5% 的转行比例。更令人担忧的是,在《2023 年中国大学生就业质量蓝皮书》中,师范类院校文科专业毕业生的起薪水平已连续三年低于全国本科毕业生平均水平 12-15 个百分点。

3. 对社会经济发展的传导效应

“慢就业”的社会现象不仅是对就业者本人产生的一种消耗,它更是对人力资本闲置造成显著经济损失。据测算,全国每年因“慢就业”导致的人才效能损耗约相当于 GDP 的 0.3-0.5 个百分点。在数字经济领域,企业反映应届毕业生岗位适应周期从 2018 年的 3.2 个月延长至 2023 年的 5.7 个月,人才使用效率下降 28%。

其次，产教错位加剧了结构性的就业矛盾。供需失衡在智能制造、生物医药等战略新兴产业表现突出，导致企业招聘成本增加 25-40%，严重制约产业升级进程。

四、应对大学生“慢就业”的策略建议——基于高校调查的视角

（一）优化高校教育模式

1. 动态调整专业设置

建立“学科-产业”联动机制，优先增设人工智能、数字经济等新兴专业，改造传统专业。例如，将机械工程与智能控制融合，金融学与大数据技术结合。

2. 强化实践教学

推行“双导师制”，将企业真实项目引入课堂。深圳大学与腾讯合作的“产品经理实战课程”就是典型案例。

3. 完善创新创业教育

构建“课程-平台-生态”培养体系。复旦大学“创新创业学院”每年支持 300 余个项目，接受系统教育的学生 32% 选择创业，就业质量显著提升。

（二）完善高校就业指导服务

1. 个性化就业指导

北京师范大学的“职业测评-生涯咨询-岗位推荐”一体化服务模式值得推广，可使就业满意度提升 34%。重点帮扶特殊群体学生。

2. 智能化信息平台建设

武汉大学“珞珈职航”系统利用 AI 实现人岗精准匹配，使投递效率提升 50%，签约周期缩短 30%。应推广“直播带岗”等新型服务形式。

3. 深化校企合作

华为“ICT 学院”模式将企业标准融入培养方案，实现“入学即入职”。数据显示，深度参与校企合作的学生就业率达 93%。

（三）加强高校与社会的联动

1. 构建协同育人平台

浙江大学与杭州市政府共建“数字经济创新中心”，形成教育链-产业链-人才链闭环，毕业生本地就业率达 85%，薪资高于平均水平 18%。

2. 动态调整培养方案

华中科技大学基于《智能制造人才需求蓝皮书》调整课程，就业适配度提升 28%。建议建立专业预警机制，对就业率连续两年低于 60% 的专业实行限招。

3. 促进成果转化

清华大学通过“科技成果转化专项基金”孵化企业 217 家，带动就业 1500 余人。2022 年全国高校技术转让金额突破 1500 亿元，衍生企业吸纳毕业生占比 30%。

结论与展望：

（一）研究结论

本研究基于江苏省泰州市五所本科高校的调查数据，系统分析了“慢就业”现象的成因及影响。研究发现，“慢就业”是教育供给与市场需求结构性矛盾的集中体现。高校教育模式的滞后性，如专业设置与社会需求脱节、实践教学薄弱，以及就业指导服务的粗放化，是导致毕业生就业困难的主要原因。通过优化专业结构、强化校企协同育人、完善就业服务体系等措施，可有效提升毕业生就业竞争力。但根本解决需要政府、企业、高校多方协同，构建“教育-产业-就业”的良性生态链。

（二）研究展望

1. 进一步深化高校在“慢就业”现象中的作用研究

当前关于高校教育模式与“慢就业”关联性的研究多聚焦于短期效应分析，缺乏对政策干预长期影响的追踪。未来可引入纵向研究，通过 5-10 年的追踪调查，评估高校专业调整、实践教学改革等措施对学生就业质量的持续影响。此外，需关注高校内部治理机制对“慢就业”的潜在作用，如学分制灵活性、跨学科培养模式等，此类研究可借鉴《中国高校创新创业教育改革蓝皮

书》中的案例分析方法。

2. 探索高校就业指导服务与教育模式创新的实践路径

在数字化转型背景下，就业指导服务与教育模式的融合创新亟待突破。一方面，可探索人工智能技术在教育中的应用，例如基于大数据的“就业风险预警系统”或虚拟现实（VR）模拟面试训练平台，相关实践可参考《教育信息化 2.0 行动计划》的技术框架。另一方面，需深化产教融合的实践机制，例如将企业真实岗位需求嵌入课程设计，形成“课程-实习-就业”一体化链条。未来需构建“高校-企业-政府-社会组织”协同创新的生态系统，通过政策激励与资源整合实现可持续发展。

参考文献：

- [1] 长三角高等教育研究院.《产教融合区域发展比较研究》[M]. 上海：上海教育出版社，2021:45-68.
- [2] 黄尧. 供给侧改革视角下的高等教育结构调整研究[J]. 教育研究, 2021, 42(5): 78-85.
- [3] 马永红, 张飞龙. 慢就业现象的形成机制与教育应对[J]. 中国高教研究, 2022(9): 23-29.