

# 后物质主义价值观下高职学生“慢就业”现象及对策分析

许瑾 姜沪鑫

浙江商业职业技术学院

DOI:10.12238/jief.v7i6.14954

**[摘要]** 后物质主义价值观影响着高职学生的就业选择,他们将经济报酬视为前提且愈加重视自我表达等因素。后物质主义价值观一方面有利于高职学生深化自我认知和职业认知,另一方面会加剧青年“慢就业”、加重就业焦虑。构建“个人提升-家校协同-政府引导”就业育人服务体系,引导高职学生树立正确的就业价值观,是缓解“慢就业”的有效途径。

**[关键词]** 慢就业; 后物质主义价值观; 高职学生

**中图分类号:** G625.5 **文献标识码:** A

## Analysis and Countermeasures of “Slow Employment” of Higher Vocational College Students from the Perspective of Post-materialist Values

Jin Xu Huxin Lou

Zhejiang Business College

**[Abstract]** Post-materialist values affect higher vocational college students' employment options. They regard economic rewards as a prerequisite and pay more attention to self-expression and other factors. Post-materialist values are conducive to deepening higher vocational college students' self-awareness and career awareness, on the other hand, they may exacerbate the phenomenon of "slow employment" among young people and increase employment anxiety. Constructing an employment education service system of "personal improvement - home-school collaboration - government guidance" to guide higher vocational college students to establish correct employment values is an effective way to alleviate "slow employment".

**[Key words]** slow employment; post-materialist values; higher vocational college students

### 引言

党的二十大报告提出要强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。目前,高职(专科)毕业生呈现逐年递增的趋势,在2023年达到553.29万人<sup>[1]</sup>。这种增长趋势与就业市场间呈现出供需失衡的状态,与经济结构转型等外部因素有关,也与新时期高职学生持个性化、理想化的择业目标等内部因素相关。在外部客观条件和内在主观意愿的双重影响下,高职学生“有业先不就”“非好先不就”等“慢就业”现象在社会就业形势日益严峻的背景下愈加突出。

“慢就业”是指毕业生在完成学业后以游历游学、继续深造、等待就业等各种形式暂缓就业的现象,缓冲期一般为半年到两年,但其最终结果仍是就业,一般对于“慢就业”的评价呈否定和包容两种态度,这与毕业生主动或被动选择“慢就业”有关,积极“慢就业”者对就业质量要求高,主动继续学习或考察就业市场来提升就业竞争力,消极“慢就业”体现为毕业生对职场采取观望、逃避的态度,是不积极适应社会的表现<sup>[2]</sup>。

影响高职学生“慢就业”选择的有社会、高校、学生个体

的社会资本等客观因素,也有就业价值观等主观因素。英格尔哈特认为,当现代社会逐渐变革为后现代社会,工具理性在现代价值体系中将不再为主流导向,民众的价值取向将从物质导向转变为重视对个人自由的尊重、对意义的重新关怀、对宽容品质的推崇等方面的后物质主义价值观<sup>[3]</sup>。现代中国“物质主义”与“后物质主义”两种价值观同时并存、相互交织,虽然我国还未完全进入后物质主义阶段,但在部分领域人们的价值观出现了转变,体现在就业上,新时代大学生的职业价值观出现了由物质主义向后物质主义转变的趋势,具有更加注重个性、体现自我的倾向<sup>[4]</sup>。值得注意的是,后物质主义价值观影响下的大学生在择业时并不是不看重物质,而是在满足物质需求的基础上,更看重个人在工作中的感受及个人的发展等<sup>[5]</sup>。

高职学生未能及时就业给学生自身的职业发展、高校人才培养工作等带来了新的挑战,分析在后物质主义价值观影响下高职学生“慢就业”的成因,把握当前高职学生的“慢就业”心理,构建“个人提升-家校协同-政府引导”就业育人服务体系对于缓解高职学生就业压力、促进就业具有十分重要的意义。

## 1 高职学生“慢就业”成因

### 1.1 社会层面

学生就业价值取向的变化体现了社会文化价值观念等因素的变迁。近年来,新兴经济业态不断涌现,人们的生活方式发生较大改变,影响了职业价值取向的形成。一方面,“00”后作为目前大学毕业生主体,普遍怀揣着高质量就业的期望,渴望在获得经济价值的同时达成对自身价值的追求。另一方面,因消费者需求降低,作为吸纳就业主力的民营企业面临着前所未有的生存压力,而每年进入就业市场的高校毕业生却逐年增加,这导致青年劳动力供给过剩<sup>[6]</sup>。部分高职毕业生期望能寻找到高度契合自身的工作机会,但面对激烈的市场竞争,他们在求职过程中面临着优质岗位难以企及而条件欠佳的工作又不愿屈就的困境,由此极易出现“慢就业”现象。

### 1.2 学校和家庭层面

学生个体的就业意愿往往体现着家庭烙印,学生家长其自身的职业价值观念和对子女职业发展路径的认知在社会环境的浸润下悄然改变,越来越多的家长愿意支持子女在毕业后暂不就业,集中精力备考。同时,得益于社会经济发展,家庭有能力为子女在未就业期间提供一定的物质保障。而学校教育在塑造学生就业价值观念方面同样具有重要导向作用。研究表明,接受过就业指导课程的高校毕业生,会更重视“工作福利”因素,接受过创业指导课程的高校毕业生,会更重视“自我实现”因素<sup>[7]</sup>。然而,当前高职院校课程内容与新业态对毕业生素质的要求之间存在着一定程度的脱节,会导致毕业生的就业能力与就业市场需求难以匹配,进而加剧“慢就业”现象。

### 1.3 个人层面

高职学生对职业发展的认知日趋理性,明确采取不将就的择业态度,对特定行业和岗位存在认知偏差,盲目追求稳定热门行业,在择业过程中过于自信或自卑,存在自我认知偏差,均会造成“慢就业”<sup>[8]</sup>。目前,我国大学生“慢就业”趋势加强,就业观念也发生深刻转变。整体而言,在2014-2019年期间,我国大学生始终将较高收入和符合自己的兴趣作为择业标准的前两项因素,在2020-2023年间,大学生在择业时开始把工作轻松压力小和社会贡献作为并重考虑的首要因素,对于较高收入的重视程度逐年下降,且始终处于最低位<sup>[9]</sup>。这种变化在不同教育程度上也存在差异,有调查指出,在专科生的就业观念中发展前景好排在第一重要位、经济收入高排第二位,相对于其他学历学生而言,他们在更看重工作稳定、自由、舒适、劳动强度低的同时,个人价值维度中的“发展前景好”指标以及社会价值维度中的“帮助他人”和“可增进亲友联系”指标的排序更靠前<sup>[10]</sup>。高职学生“慢就业”状态表现出受后物质主义价值观影响的倾向。

## 2 后物质主义价值观对高职学生“慢就业”的影响

### 2.1 深化高职学生职业认知

在后物质主义价值观影响下的高职学生有着自我探索倾向,愿意在毕业后一段时间内不断挖掘职业兴趣、能力优势和发展目标。这种“慢就业”现象在毕业生身上具有不同影响,对于已

经拥有清晰职业规划和求职目标的毕业生而言,适度的就业缓冲期有利于其实现职业技能的系统提升,为其进入理想的工作行业和单位奠定坚实基础。对于一些没有明确求职目标的毕业生,他们不急于在毕业后立即就业,而是通过参与志愿服务等方式深入了解不同职业的工作内容、职业路径以及可能面临的挑战,这有助于其做出更为理性的职业决策,在未来的职业生涯中获得更高的职业满意度和成就感。

### 2.2 加剧高职学生“慢就业”现象

高职学生在将经济报酬视为必须满足的条件下,倾向于着重考虑工作带给自身的精神价值,注重是否能在工作中实现个人理想<sup>[11]</sup>。这种职业价值取向的转变在一定程度上加剧了“慢就业”现象。一部分毕业生持积极“慢就业”心态,认为利用延长寻找工作的时间去思考与个人发展是否相适应等问题有助于自己进入更好的职业平台。另一部分毕业生则持消极“慢就业”心态,既追求较高稳定的收入,又期待是一份体面轻松的工作,但因成长过程中对职业倾向的探索有限,导致对宏观就业环境等存在认知偏差,会引发两种典型后果。一是容易过于乐观地估计个人综合能力,非理想工作不就业,错失时机。二是产生畏难情绪,出现就业焦虑,被动延长择业期。两种结果都进一步加剧了“慢就业”现象的负面效应,形成恶性循环。

### 2.3 加重高职学生就业焦虑

“难就业”引发许多高职学生出现严重就业焦虑,对其心理健康等多维度造成了负面影响。研究指出,上行社会比较会增加大学生就业焦虑感,其不自觉地与比自己优秀的应聘者、同学或本专业成功人士进行比较,很容易感受到差距而产生压力,进而引起就业焦虑<sup>[12]</sup>。同时,随着互联网的发展,社交网络进一步加强了社会比较氛围,导致个体更易接触到被美化的信息,形成“我不如他人”的非适应性认知<sup>[13]</sup>。“00”后高职学生不断将自己与更为优秀的同学或其他学历学生比较,过度关注他人成功经历却忽视了自身优势,不仅会加剧就业焦虑感,还削弱了其就业主观能动性。在求职过程中,毕业生心理压力若得不到及时有效的疏解,会导致“慢就业”和“不就业”现象在高职毕业生群体中愈发普遍。

## 3 对策建议

### 3.1 完善法规政策,构建就业信息传递机制

高职学生相较于本科生而言,毕业一年后的创业率明显更高,对于创业有着更高的倾向性<sup>[14]</sup>。在国家政策层面上,政府应当重点从促进经济社会平稳发展、强化就业创业服务功能、创造良好就业创业环境等方面出台相关法规政策,调动高职学生就业积极性<sup>[15]</sup>。高职学生因求职信息闭塞、对职业和就业市场存在认知偏差,会加深求职时的畏惧心理,导致“慢就业”现象凸显。对此,政府和相关责任机构合力发挥资源整合能力,在毕业生、高校和用人单位之间构建起高效有序的就业供求信息传递机制,加强市场监管力度,对于促进就业供需信息通畅、精准匹配和减少影响学生就业的制度性障碍有着重要意义。

### 3.2 家校协同引导,坚持就业价值取向教育

高职院校应在以产教融合提升学生职业技能的同时,重视在三全育人中融入中华优秀传统文化中的合理价值要素,引导学生将重视自我发展与贡献社会价值相结合。也需推动建立由学校就业指导服务中心、二级学院就业工作人员、专业课教师和就业指导课程教师、校外专家以及优秀校友等构成的就业育人团队,面向学生开设更具针对性的职业生涯规划课程、创业指导课程、就业心理健康教育课程及咨询通道,为提升高职毕业生就业能力、缓解就业焦虑提供支持。家长自身也需转变就业价值观念,避免将自身受到的上行社会比较压力转嫁于子女,应支持其追求体制外有利于实现个人价值、创造社会贡献的就业机会,鼓励其多参与高校各类就业指导服务,帮助子女树立正确的择业观、就业观与人生观,树立就业信心,减少被动“慢就业”。

### 3.3 强化职业认知,主动提升综合就业能力

高职学生在择业过程中易进行上行社会比较,对于职业发展有着理想化目标,但常易因缺乏正确的自我认知而出现逃避情绪,错失最佳就业时机。对于高职学生来说,应强化自我认知及对职业和市场的认知,提高就业主动性,实现从被动就业到主动择业的转变。应将在校学习、在企实习期间的校园资源与实践有机结合,着力提升目标职业所需的专业技能,系统性地做好职业发展路径前置规划工作。应培养客观理性的就业观,用发展的眼光看待就业问题。这些举措有助于缓解高职学生就业压力,为其求职过程提供心理动力,变被动“慢就业”为主动“慢就业”,并进一步推动转向“快就业”和“好就业”。

## 4 结语

高职学生对职业发展、薪酬收益、个人兴趣等各类因素有着系统考量,这在一定程度上有利于提高就业质量,但常易因缺乏专业认同、就业技能和主观能动性等因素出现“慢就业”现象。从社会、学校、家庭、个人四个层面深入剖析高职学生“慢就业”的成因,并探讨后物质主义价值观对“慢就业”现象的影响,构建“个人提升-家校协同-政府引导”就业育人服务体系对于缓解高职学生就业压力、促进就业具有十分重要的意义。

### [基金项目]

本文为浙江商业职业技术学院2024年党建与思想政治教育研究会课题“后物质主义下高职学生‘慢’就业现象及对策研究”(项目编号:SZY\_SZ202407)的阶段研究成果。

### [参考文献]

[1]2023年全国教育事业发展统计公报[J].中国地质教

育,2024,33(04):128-131.

[2]宋健,胡波,朱斌辉.“慢就业”:青年初职获得时间及教育的影响[J].青年探索,2021,(06):25-34.

[3]沈杰.后物质主义价值观与主观幸福——从发展理论到发展策略的意义呈现[J].云南大学学报(社会科学版),2019,18(6):99-106.

[4]王玉栋.新时代大学生创业价值观新探——一种后物质主义的视角[J].北方民族大学学报,2020,(01):99-105.

[5]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,(05):25-33.

[6]张青松,代伟.青年高质量充分就业的现实差距与提升路径[J].青年探索,2024,(04):82-92.

[7]祝军,周红.数字经济背景下高校毕业生就业观念的实证研究[J].中国青年社会科学,2024,43(02):83-97.

[8]王以梁.大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略[J].思想理论教育,2023,(11):106-111.

[9]李玲玲,梁晶晶,许洋.大学生就业价值取向形成机理及优化机制[J].教育发展研究,2024,44(07):17-25.

[10]岳昌君.高校毕业生就业观念:特点、变化与差异研究[J].中国青年研究,2023,(05):5-13.

[11]李秀玫,向橄叶子,桂勇.在物质主义和后物质主义之间——后疫情时代大学生就业态度的变化[J].文化纵横,2021,(1):120-129+159.

[12]彭蓉.上行社会比较对大学生就业焦虑的影响:相对剥夺感与失败恐惧的链式中介作用[J].中国健康心理学杂志,2023,31(09):1389-1394.

[13]王平,李奕,张剑心.社交网站使用方式对大学生抑郁的影响:上行社会比较的路径分析[J].苏州大学学报(教育科学版),2023,11(01):99-108.

[14]曲海洲,吴建设.高职院校创业学院建设的研究与实践探索[J].中国职业技术教育,2018,(14):36-41.

[15]李星.高职院校大学生就业价值取向的问题与对策探讨[J].职教论坛,2016,(15):47-50.

### 作者简介:

许瑾(1997--),女,汉族,浙江绍兴人,研究生,助教,研究方向:思想政治教育。