

[劳动经济研究]

# 疫情会让大学生更愿意选择“慢就业”吗？<sup>\*</sup>

——基于广州5所应用型高校调查数据的实证检验

文菲斐<sup>1</sup>，杨永贵<sup>2</sup>

(1. 广东工贸职业技术学院 学校办公室，广东 广州 510510；

2. 广东金融学院 公共管理学院，广东 广州 510521)

**[摘要]**“慢就业”是近年来大学生就业多元化的新形式。新冠肺炎疫情是否提升了大学生选择“慢就业”的概率，让大学生更愿意选择“慢就业”成为亟需关注的重要问题。研究基于广州5所应用型高校大学生的调查数据，分析了大学生“慢就业”特征以及疫情对大学生“慢就业”选择的影响。研究发现：近20%的受访者有较强的“慢就业”选择意愿，选择动因及未就业期间的主要活动呈现多元化的特征，家庭支持程度是重要影响因素；疫情并未让大学生更倾向于选择“慢就业”，反而在一定程度上降低了大学生“慢就业”选择意愿，其中，疫情关注度是重要影响因素，就业市场形势判断对“慢就业”的影响更加明显。研究认为，建立权威的、实时的信息发布平台，强化政策引导，优化职业规划教育与就业指导，夯实家庭与个人理性选择基础，是疫情下合理引导“慢就业”的应有之策。

**[关键词]**大学生；疫情；慢就业

**[中图分类号]** F241.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)05-0109-16

## 一、问题的提出

大学生就业一直是社会各界关注的热点话题，“最难毕业季”成为网络热词频频见诸媒体，正是这种关切的真实写照。疫情冲击下的大学生就业问题更是备受关注，国家出台了各项政策，强调“六稳”“六保”，强调压实责任，重点解决大学生等重点群体的就业。但值得注意的是，在政府出台政策，高校创新模式，企业扩大规模，齐心协力促进大学生就业的同时，部分大学生却“并不着急”，选择了加入“慢就业”大军。“慢就业”已经成为大学生就业的一种新形态<sup>[1-3]</sup>。所谓“慢就业”是指大学生毕业后并不马上就业或进行深造，而是以暂时选择游学、支教、在家陪父母或者创业考察等方式，慢慢考虑今后发展或是脱产反复应考的现象<sup>[4][5]</sup>。据一项面向全

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-05-30

**[基金项目]** 本文系广东省哲学社会科学规划青年项目“新冠肺炎疫情对大学生就业的多维冲击及其多重响应机制研究”（项目编号：GD20YJY09）、广东省普通高校青年创新人才项目“新冠肺炎疫情对高职院校大学生就业的多维冲击及其应对策略研究”（项目编号：2020WQNCX133）、广东工贸职业技术学院校级科研项目“高职院校大学生‘慢就业’的生成逻辑及其引导策略研究：以广东工贸职业技术学院为例”（项目编号2021-JK-20）、全国教育科学“十三五”规划教育部重点课题“人工智能时代应用型高校大学生就业质量持续提升路径研究”（项目编号：DFA200300）的阶段性研究成果。

**[作者简介]** 文菲斐（1985—），女，湖南耒阳人，教育学硕士，广东工贸职业技术学院学校办公室秘书，研究方向为高等教育管理；杨永贵（1980—），男，河北行唐人，经济学博士，广东金融学院公共管理学院讲师，研究方向为劳动经济和人力资源管理。通讯作者：杨永贵。

国8.8万名应届毕业生进行的网络调查显示,8%的毕业生选择了“慢就业”<sup>[6]</sup>。学界对“慢就业”存在两种截然不同的观点:一种观点认为,这是一种不负责任没有担当的啃老<sup>[7]</sup>;而另一种则认为,这有利于大学生更好地作出选择,是社会发展进步的一种表现<sup>[8]</sup>。有研究指出,就业环境是大学生选择“慢就业”的重要影响因素<sup>[9-11]</sup>,那么突如其来的新冠肺炎疫情是否提升了大学生选择“慢就业”的概率,让大学生更愿意选择“慢就业”呢?这就成为亟需关注的重要问题。尤其是,目前针对此问题的基于实际调查数据的定量分析就更少,需要在这方面进行拓展,以便为相关研究和决策提供参考。

## 二、文献评述

### (一) “慢就业”的相关研究

“慢就业”在国外研究中的近似概念是“间隔年(gap year)”与“NEET族”<sup>①</sup>,相关研究已经比较成熟。一般认为“间隔年”和“NEET族”的区别在于,前者产生积极影响,而后者更多产生消极影响,类似“啃老族”<sup>[12][513-534][13]</sup>。对于“慢就业”的成因,国外学者主要关注产生“慢就业”的家庭文化因素、个人职业抱负、就业市场因素等。他们研究发现:物质条件相对优越,或者父母至少一方拥有学位的家庭,不容易出现“慢就业”状态<sup>[14]</sup>;单亲家庭或家庭成员未就业,以及低收入阶层的个体,更容易“慢就业”<sup>[15]</sup>;没有清晰职业抱负或职业抱负过于理想化是“NEET族”的显著特征<sup>[12][513-534]</sup>;供求不均、劳动力市场待改善也是导致“慢就业”的重要因素<sup>[16]</sup>。

国内对“慢就业”现象的关注起源于2015年记者卢越在《工人日报》上发表的文章《“慢就业”:如此“任性”为哪般?》<sup>[17]</sup>,此后,“慢就业”现象的形成原因一直是社会关注的重点。蒋利平指出,“慢就业”现象体现出当代大学生对更高质量就业的期待,其成因包括市场人才供需结构失衡、高校就业服务有效供给不足和个体对职业的理性认知与现实的差距<sup>[18]</sup>。武蕾认为,“慢就业”产生的主要原因是学生个人就业认知出现了偏差,以及自卑、自负和偏执三种消极心理的影响<sup>[19]</sup>。陈树根<sup>[20]</sup>和张龙<sup>[21]</sup>则强调,过度依赖家庭、职业规划教育与就业指导不到位是“慢就业”的重要原因。宗惠和储德银则认为,高校人才培养错位、就业服务缺失,以及大学生自身就业能力不足和就业观念偏离也难辞其咎<sup>[22]</sup>。邱海锋强调,“慢就业”现象的出现是社会、高校、学生等多种因素综合作用的结果<sup>[23]</sup>。

### (二) 疫情对大学生就业影响的相关研究

自疫情暴发以来,疫情对就业的影响一直是学界关注的重点,在疫情如何影响大学生就业方面亦有较多的研究成果。张红旗和赵月娥认为,疫情对大学生就业造成了挑战,外部原因主要为就业岗位减少、就业竞争增加、求职时间缩短、求职方式改变、学业压力增加,内部原因主要为大学生就业观与时代不相匹配、综合能力不足、对自己职业规划不到位<sup>[24]</sup>。吴海江强调,疫情背景下国内大学生主要面临的就业阴影是就业结构失衡<sup>[25]</sup>。李春玲基于“中国大学生追踪调查(PSCUS)”项目于2019年11月和2020年3月的两轮调查数据分析发现,受疫情影响,应届毕业生的就业压力加大,对未来经济预期偏向悲观<sup>[26]</sup>。黄丽萍对广东省2020年应届毕业生进行多阶段抽样调查发现,因为疫情,近半数大学毕业生出现焦虑心理,疫情还使他们产生避险情绪,就业更偏好求稳<sup>[27]</sup>。

①“间隔年”的意思是,西方国家青年在离开正规教育后,在3—24个月的时间里做一次长期旅行,或其他诸如支教等有意义的事情,让自己在进入社会之前体验不同的生活方式。“NEET族”是“Not in Education, Employment or Training”的简称,指的是没有稳定工作,没有继续进修,没有接受过职业技能训练,依赖家庭的年轻人。需要注意的是,“慢就业”与这两个概念并不完全对等。具体可参见:杨茜婷.大学生“慢就业”中的问题调查研究[D].南充:西华师范大学,2018:3-4.

综上所述,“慢就业”已引起社会各界的关注,已有研究对相关概念及其成因进行了较深入的探讨,同时,自疫情以来,关于疫情对大学生就业影响的讨论也十分热烈,这些对理解疫情背景下的大学生“慢就业”提供了坚实的基础。但略显遗憾的是,已有研究并未将疫情与大学生“慢就业”选择直接联系起来进行分析。在疫情持续冲击劳动力市场,挑战原有就业模式与就业环境的背景下,引导大学生认识“慢就业”,进而树立理性的就业态度与观念,实现高质量就业还存在一些不足。鉴于此,本研究基于广州5所应用型高校的调查数据,分析大学生的“慢就业”现象,剖析疫情对大学生“慢就业”选择的影响,以期合理引导大学生就业提供借鉴与参考。

### 三、研究设计

#### (一) 数据来源

本研究使用的数据来自对广州5所应用型院校<sup>①</sup>2020届和2021届毕业生的调查。调查问卷包括个人基本信息、家庭情况、对疫情的理解、个人就业情况以及“慢就业”情况5个部分,详见表1。问卷以配额抽样的方式确定调查样本比例,然后通过微信、微博等渠道共收集1271份样本,剔除非2020届与2021届毕业生,以及回答矛盾、有明显遗漏和胡乱填答的不合格问卷,共得到有效样本913份。其中,在毕业时间上,2020届毕业生占45.35%,2021届毕业生占54.65%;从就读院校来看,广东金融学院的占21.25%,广东财经大学的占25.30%,广东技术师范大学的占16.10%,中山大学南方学院的占18.62%,广东白云学院的占18.73%;在性别方面,男性占53.67%,女性占46.33%;在户籍方面,城市占76.56%,农村占23.44%;在专业方面,社科类专业占79.85%,理工类专业占20.15%。这些数据一定程度上反映了广州5所应用型高校毕业生的特征。

表1 疫情对“慢就业”现象影响问卷主要内容及问题设计

编号	主要内容	主要问题
1	个人基本信息	毕业时间、性别、性格、户籍、院校、专业、学习成绩、实习经历、社团参与等
2	家庭情况	是否为独生子女、家庭经济地位、父母教养方式
3	对疫情的理解	疫情关注度、就业市场形势判断
4	个人就业情况	理想就业形式、期望行业、期望区域、起薪、单位类型、就业区域等
5	“慢就业”情况	“慢就业”选择动因、家庭对“慢就业”的态度

#### (二) 变量选择

##### 1. 因变量

“慢就业”是一种特殊的大学生就业形态,可以理解为一种现实的选择行为,也可以理解为一种就业选择的意愿。为有效反映疫情下大学生对就业形态的真实选择,本研究将“慢就业”视为一种主动选择而非被动失业的未就业状态,聚焦于“慢就业意愿”的研究。基于此,因变量设置为“慢就业意愿”(为陈述方便,下文统一称“慢就业”)。问卷中设置“毕业后,您理想的选择是?”这一问题,回答选项包括“全职就业”“兼职/灵活就业”“自主创业”“不工作,专

<sup>①</sup> 这5所院校是2016年广东省教育厅、省发展改革委、省财政厅三部门发布的《关于引导部分普通本科高校向应用型转变的实施意见》公布的首批转型院校名单中位于广州市的5所院校:广东金融学院、广东财经大学、广东技术师范大学、中山大学南方学院、广东白云学院。

心准备参加公务员或者事业单位考试”“待业观望”“国内考研”“出国深造”“其他(请说明)”。根据小向<sup>[4]16</sup>对“慢就业”的界定,本研究将“不工作,专心准备参加公务员或者事业单位考试”“待业观望”选项定义为“慢就业”,赋值为1;其他选项界定为“非慢就业”,赋值为0。

## 2. 自变量

疫情相关变量从疫情关注度、就业市场形势判断两个方面来考察。问卷中分别设置了相关的问题,以测量被访者对这些方面的认知与评价。如疫情关注度,问卷中设置的问题是“您对疫情的关注程度是?”选项从“完全不关注”到“非常关注”,并用李克特5级打分制进行评分。需要指出的是,数据统计中发现“完全不关注”和“不关注”的选择者较少,为避免特定类别中样本量过少,在变量整理时,将这两类合为一组,即用“不关注”“一般关注”“关注”“非常关注”的定类变量生成相应虚拟变量代入模型。就业市场形势判断,问卷中设置的问题是“根据您的综合分析,您认为疫情期间的大学生就业岗位/就业机会是?”选项设置为“机会增加”“机会不变”“机会减少”。为表述方便,将该变量整理为包含上述选项的定类变量。

## 3. 控制变量

已有研究发现,个人特征与家庭特征是“慢就业”的重要影响因素,因此,本研究将个人特征和家庭特征设为控制变量。个人特征包括性别、性格、户籍、就读专业、学习成绩、职业规划、实习经历、社团参与、学生干部等;家庭特征包括是否为独生子女、家庭经济地位、家庭教养方式、家庭对“慢就业”的态度,其中,家庭教养方式分为权威型、放纵型、专断型和忽视型。变量具体赋值情况如表2所示。

表2 变量选择与赋值

变量名称	变量赋值
因变量	
慢就业意愿	定类变量; 1= 慢就业, 0= 非慢就业
自变量	
疫情关注度	定类变量; 1= 不关注, 2= 一般关注, 3= 关注, 4= 非常关注
就业形势判断	定类变量; 1= 机会增加, 2= 机会不变, 3= 机会减少
控制变量	
个人特征	
性别	定类变量; 0= 女, 1= 男
性格	定类变量; 0= 偏内向, 1= 偏外向
户籍	定类变量; 0= 农村, 1= 城市
就读专业	定类变量; 0= 社科类, 1= 理工类
学习成绩	定类变量; 1= 及格, 2= 中等, 3= 良好, 4= 优秀
党员	定类变量; 0= 否, 1= 是
职业规划	定类变量; 0= 无, 1= 有
实习经历	定类变量; 0= 无, 1= 有
社团参与	定类变量; 1= 无社团, 2= 1-2 个社团, 3= 3 个以上社团
学生干部	定类变量; 0= 否, 1= 是
毕业时间	定类变量; 0= 2020 届, 1= 2021 届

续表

变量名称	变量赋值
家庭特征	
是否为独生子女	定类变量; 0= 否, 1= 是
家庭经济社会地位	定类变量; 1= 低社会经济地位, 2= 中低社会经济地位, 3= 中社会经济地位, 4= 中高经济社会地位, 5= 高经济社会地位
家庭教养方式	定类变量; 1= 权威性, 2= 专断型, 3= 放纵型, 4= 忽视型
家庭对“慢就业”的态度	定类变量; 1= 支持, 0= 其他

### (三) 模型设定

因变量“慢就业意愿”(简称“慢就业”)为二元分类变量, 所以研究采用 Logit 二元选择模型来分析疫情对“慢就业”的影响。具体的模型表达式为:

$$\text{Logit}(p_i) = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \alpha + \beta x + \gamma z \quad (1)$$

其中,  $\alpha$  为回归截距;  $x$  为疫情的相关变量,  $\beta$  为核心自变量的回归系数;  $z$  表示个人特征和家庭特征等控制变量,  $\gamma$  表示控制变量的回归系数。

另外, 根据模型定义, 方程(1)也可以写成

$$P(y_i = 1 | x, z) = \frac{\exp(\alpha + \beta x + \gamma z)}{1 + \exp(\alpha + \beta x + \gamma z)} \quad (2)$$

其中,  $P(y_i = 1 | x, z)$  表示在疫情及所控制的因素取值确定的情况下, 选择“慢就业”的概率, 其他符号的含义与式(1)中的表述一致。

## 四、实证结果分析

### (一) 大学生的“慢就业”选择

表3显示, 在受访群体中, 18.51%的人有较强的“慢就业”选择意愿, 占比接近五分之一, 高于 Yang 使用“2012年中国劳动力动态调查数据”发现的8%的“NEET率”<sup>[28]</sup>, 但与中国就业研究所与智联招聘发布的《2021大学生就业力调研报告》中普通本科院校“慢就业”率为14.6%的结果比较接近<sup>[29]</sup>。这说明“慢就业”的确已经成为一种“新就业形态”, 值得关注。

表3 “慢就业”描述性统计表 (N=913)

选项	频数	百分比 (%)
非慢就业	744	81.49
慢就业	169	18.51
合计	913	100.00

“慢就业”选择在不同的群体之间存在着一定的差异。不同性别的大学生在“慢就业”选择上存在显著差异, 男性选择“慢就业”的比例为21.43%, 高于女性的15.13%, 且在10%水平上统计显著; 是否为独生子女及不同的家庭经济社会地位的大学生“慢就业”选择也存在着显著差异; 而其他群体间对“慢就业”的选择未发现显著差异。需要特别指出的是, 对就业形势的判断与是否选择“慢就业”之间存在着明显的相关性。具体情况详见表4。

表4 不同群组间“慢就业”统计(N=913)

	非慢就业		慢就业		卡方检验(Chi2)
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	显著性
毕业时间					1.188
2020届	331	79.95	83	20.05	
2021届	413	82.77	86	17.23	
毕业院校					3.606
广东金融学院	160	82.47	34	17.53	
广东财经大学	182	78.79	49	21.21	
广东技术师范大学	123	83.67	24	16.33	
中山大学南方学院	144	84.71	26	15.29	
广东白云学院	135	78.95	36	21.05	
性别					5.971*
女性	359	84.87	64	15.13	
男性	385	78.57	105	21.43	
性格					1.993
偏内向	295	79.30	77	20.70	
偏外向	449	82.99	92	17.01	
户籍					3.739
农村	184	85.98	30	14.02	
城市	560	80.11	139	19.89	
就读专业					1.593
社科类	600	82.30	129	17.70	
理工类	144	78.26	40	21.74	
职业规划					0.002
无	580	81.46	132	18.54	
有	164	81.59	37	18.41	
是否为独生子女					3.916*
否	406	83.88	78	16.12	
是	338	78.79	91	21.21	
家庭经济社会地位					19.072***
低社会经济地位	27	93.10	2	6.90	
中低社会经济地位	328	85.86	54	14.14	

续表

	非慢就业		慢就业		卡方检验 (Chi2)
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	显著性
中社会经济地位	186	73.81	66	26.19	
中高经济社会地位	195	81.93	43	18.07	
高经济社会地位	8	66.67	4	33.33	
家庭教养方式					0.914
权威型	231	82.50	49	17.50	
专断型	190	79.50	49	20.50	
放纵型	231	82.21	50	17.79	
忽视型	92	81.42	21	18.58	
疫情关注度					6.546
不关注	102	75.56	33	24.44	
一般关注	158	79.00	42	21.00	
关注	276	82.63	58	17.37	
非常关注	208	85.25	36	14.75	
就业市场形势判断					10.337**
机会增加	176	83.81	34	16.19	
机会不变	214	75.35	70	24.65	
机会减少	354	84.49	65	15.51	
全样本	744	81.49	169	18.51	

注: \*\*、\*、\* 分别代表  $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$  和  $p < 0.1$ 。

进一步结合表 5 中对“慢就业者”选择动因的调查,可以看到有 43.20% 的被访问者选择了“想创建自己的事业”,有 59.17% 的被访者选择了“对自己的学历或职业有既定的目标,不达到不罢休”,可以视为比较积极的“慢就业”;但同时也有 41.42% 的被访者选择了“不知道什么工作适合自己,一直在试探徘徊”,属于迷茫型被动的“慢就业”。

表 5 “慢就业”选择的动因 (N=169)

选项	频次	响应百分比 (%)	案例百分比 (%)
笔试、面试不过关	75	19.95	44.38
想要创建自己的事业	73	19.41	43.20
对自己的学历或职业有既定的目标,不达到不罢休	100	26.60	59.17
不知道什么工作适合自己,一直在试探徘徊	70	18.62	41.42
就业形势不乐观,想要错开就业困难期,不急着挣钱	58	15.42	34.32
合计	376	100.00	222.49

再结合表6中“慢就业”者在未就业期间的活动描述,可以看出“慢就业”大学生未就业期间的主要活动是多元化的,整体呈现出积极的、为自己今后工作做打算或者为社会作出贡献的倾向。其中,选择学习自己感兴趣的知识技能(55.56%)的被访者占比最高,准备考公(46.46%)和准备考研深造的(26.26%)在整体中也占不小比例。

表6 有“慢就业”意愿被访者尚未就业期间的活动描述(N=99)

选项	频数	响应百分比(%)	案例百分比(%)
什么都没干,在家等消息	27	12.00	27.27
学习自己感兴趣的知识技能	55	24.44	55.56
旅游,放松身心	48	21.33	48.48
准备考公	46	20.44	46.46
准备考研	26	11.56	26.26
参加抗疫工作/志愿者工作	16	7.11	16.16
其他	7	3.12	7.07
合计	225	100.00	227.26

但需要注意的是,“慢就业者”对未来就业期待并不乐观。表7显示,仅有28.92%的“慢就业”者有较高的就业期待,希望拥有高社会地位、高工资水平和其他福利待遇等,实现人生大目标;有接近一半(45.18%)的“慢就业”者就业期待一般,表示没有什么特别的期望,希望找到安稳的工作;还有25.90%的表示就业期待低,能混口饭吃,维持生计就很不错了。

表7 有“慢就业”意愿被访者就业期待程度的描述性统计(N=166)

选项	频数	百分比(%)
高,拥有高社会地位、高工资水平和其他福利待遇等,实现人生大目标	48	28.92
一般,没有什么特别的期望,希望找到安稳的工作	75	45.18
低,不求高待遇高地位,能混口饭吃,维持生计就不错了	43	25.90
合计	166	100.00

对于大学生的“慢就业”选择,家庭支持很重要。调查显示,有超过一半(52.07%)的“慢就业”选择者获得了家庭的支持,其中有20.71%表示家庭非常支持其“慢就业”选择,但也有24.26%的“慢就业”者未获得家庭支持。

## (二) 疫情对“慢就业”影响效应分析

### 1. 疫情对“慢就业”影响效应

为分析疫情对大学生“慢就业”选择的影响,本研究构建了二元Logit模型。模型的构建逻辑为:首先建立仅包含“疫情关注度”与“就业市场形势判断”为解释变量的二元Logit模型,初步分析疫情对大学生“慢就业”的影响;然后在此基础上,引入个人特征与家庭特征等控制变量,进一步分析疫情对大学生“慢就业”选择的影响。具体情况如表8所示。

表 8 疫情对“慢就业”的影响效应分析

	(1)		(2)	
	系数	风险比	系数	风险比
疫情关注度 (对照组: 不关注)				
一般关注	-0.173 (0.268)	0.841 (0.226)	-0.040 (0.287)	0.960 (0.276)
关注	-0.384 (0.257)	0.681 (0.175)	-0.097 (0.278)	0.907 (0.252)
非常关注	-0.568** (0.274)	0.567** (0.156)	-0.391 (0.295)	0.676 (0.200)
就业市场形势判断 (对照组: 就业机会不变)				
机会增加	-0.540** (0.236)	0.583** (0.138)	-0.539** (0.243)	0.583** (0.142)
机会减少	-0.518*** (0.197)	0.596*** (0.117)	-0.394* (0.207)	0.675* (0.140)
性别			0.267 (0.187)	1.306 (0.244)
性格			-0.340* (0.176)	0.712* (0.126)
户籍			0.158 (0.244)	1.172 (0.285)
就读专业			0.245 (0.217)	1.278 (0.277)
学习成绩 (对照组: 良好)				
及格			0.346 (0.314)	1.414 (0.444)
中等			0.494** (0.214)	1.638** (0.351)
优秀			-0.108 (0.275)	0.897 (0.247)
党员			0.113 (0.251)	1.120 (0.281)
学生干部			-0.097 (0.193)	0.907 (0.175)

续表

	(1)		(2)	
	系数	风险比	系数	风险比
职业生涯规划			0.058 (0.215)	1.060 (0.227)
实习经历			0.135 (0.251)	1.145 (0.287)
社团参与(对照组:无社团)				
1—2个社团			0.135 (0.266)	1.144 (0.304)
3个及以上社团			0.336 (0.302)	1.399 (0.422)
是否为独生子女			0.050 (0.191)	1.051 (0.201)
家庭经济社会地位(对照组:中等经济社会地位)				
低经济社会地位			-1.128 (0.778)	0.324 (0.252)
中低经济社会地位			-0.516** (0.234)	0.597** (0.140)
中高经济社会地位			-0.426* (0.234)	0.653* (0.153)
高经济社会地位			0.298 (0.675)	1.348 (0.910)
家庭教养方式(对照组:权威型)				
专断型			0.038 (0.236)	1.038 (0.245)
放纵型			-0.055 (0.232)	0.947 (0.220)
忽视型			-0.139 (0.313)	0.870 (0.272)
家庭对“慢就业”的态度			0.439** (0.186)	1.551** (0.289)
常数项	-0.823*** (0.226)	0.439*** (0.099)	-1.494*** (0.564)	0.224*** (0.127)

续表

	(1)		(2)	
	系数	风险比	系数	风险比
观测值	913	913	913	913
伪 R 方	0.017	0.017	0.061	0.061

注: \*\*、\*、\* 分别代表  $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$  和  $p < 0.1$ ; 括号中为标准误。

模型(1)中的回归结果表明,疫情关注度对大学生的“慢就业”选择具有负向影响效应。其中,非常关注疫情的大学生比不关注疫情的大学生选择“慢就业”的概率低43.3%,而且疫情冲击下大学生对就业形势的判断显著负向影响大学生的“慢就业”选择。与认为就业机会不变的被访者相比,无论是认为就业机会增加,还是认为就业机会减少的受访者,都显著降低了“慢就业”的选择意愿<sup>①</sup>。需要注意的是,虽然两者都降低了“慢就业”的选择概率,但其中的影响机制存在着一定差异。其中,乐观者(认为就业机会增加的人)可能是想抓住疫情下“好工作单位”(如机关事业单位、国有企业等)扩编招聘的机会,积极就业,而悲观者(认为就业机会减少的人)可能是迫于就业的压力而被动就业。

模型(2)的回归结果表明,引入个人特征及家庭特征控制变量后,疫情对大学生“慢就业”选择的影响有所减弱,特别是疫情关注度对“慢就业”的影响不再显著。可能是因为个人差异是疫情关注度差异的主要原因,在控制了个人及家庭特征后,疫情关注度所体现的个人差异的影响减弱。就业形势判断对“慢就业”选择的影响也有所减弱,特别是认为就业机会减少的影响更是从在1%水平上统计显著,变为10%水平上统计显著,与认为就业机会不变者相比,选择“慢就业”的概率也由原来的低40.4%提高到低32.5%。

其他控制变量的回归结果表明,性别、户籍、就读专业、党员、学生干部、职业生涯规划、实习经历、社团参与等个人特征,以及是否为独生子女、家庭教养方式等家庭特征,对大学生“慢就业”选择没有显著影响;而性格、学习成绩等个人特征及家庭经济社会地位、家庭对“慢就业”的态度等家庭特征对大学生“慢就业”有显著影响。模型(2)的结果表明,与性格内向者相比,性格外向者选择慢就业的概率较低,比对照组的低28.8%;与学习成绩良好者相比,成绩越差可能越容易选择慢就业,成绩越好则可能选择“慢就业”的概率越低,其中成绩中等者选择“慢就业”的概率是成绩良好者的1.638倍;与中等经济社会地位相比,中低与中高经济社会地位者选择“慢就业”的概率较低,且统计显著;家庭支持程度是影响“慢就业”的重要因素,获得家庭支持者选择“慢就业”的概率是未获家庭支持者的1.551倍,且在5%水平上统计显著。

## 2. 群体差异性分析

为进一步研究疫情对不同群组大学生“慢就业”影响的差异,本研究将样本按照毕业时间、性别、户籍、就读专业分为不同的群体,对比分析疫情影响在群体间是否存在差异。

表9的回归结果表明:疫情对2021届和2020届的毕业生的影响存在差异,对2020届毕业生影响更大;在不同性别的大学生之间,对男性的影响更明显,在就业形势判断的影响上,对男性大学生“慢就业”选择有负向显著影响,而对女性大学生有正向影响,但并不显著;在不同户籍之间,疫情关注度与就业形势判断的影响均存在一定的差异,整体而言,对农村户籍大学生的影响更大;在不同专业的大学生群体之间,疫情的影响也存在一定的差异,主要是“就业

<sup>①</sup> 关于就业机会增加的解释:疫情暴发以来,党中央、国务院高度重视疫情对大学生就业影响,出台了多项措施促进大学生就业,特别是机关事业单位、国有企业都扩大了招聘规模。因此,疫情背景下大学生认为可能会出现就业机会不仅没有减少反而增加的现象。

市场形势判断”的影响在两个群体之间的显著性存在差异，这可能是样本中社科类大学生占比较高的原因。

表9 疫情对“慢就业”影响的组间差异分析

	毕业时间		性别		户籍		就读专业	
	2021届	2020届	男	女	城市	农村	理工	社科
	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
疫情关注度（对照组：不关注）								
一般关注	-0.194	-0.052	-0.039	-0.098	0.156	-1.266	-0.165	-0.003
	(0.490)	(0.383)	(0.353)	(0.632)	(0.322)	(0.997)	(0.619)	(0.338)
关注	-0.287	0.052	-0.158	-0.007	0.175	-1.690**	-0.189	-0.058
	(0.451)	(0.379)	(0.345)	(0.566)	(0.312)	(0.725)	(0.631)	(0.317)
非常关注	-0.217	-0.524	-0.623**	-0.194	-0.117	-1.798**	-0.677	-0.290
	(0.454)	(0.430)	(0.370)	(0.596)	(0.329)	(0.819)	(0.689)	(0.336)
就业市场形势判断（对照组：就业机会不变）								
机会增加	-0.482	-0.668*	-0.830***	0.131	-0.476*	-1.297*	-0.825	-0.495*
	(0.381)	(0.356)	(0.308)	(0.426)	(0.268)	(0.712)	(0.564)	(0.278)
机会减少	-0.066	-0.771**	-0.560**	0.020	-0.419*	-0.471	-0.655	-0.400*
	(0.308)	(0.317)	(0.275)	(0.371)	(0.229)	(0.594)	(0.477)	(0.233)
常数项	-1.484*	-1.695**	-1.285*	-1.558	-1.573***	-0.514	-1.229	-1.572**
	(0.780)	(0.827)	(0.739)	(0.973)	(0.589)	(1.609)	(1.293)	(0.637)
观测值	499	414	490	420	699	213	184	729
伪R方	0.069	0.069	0.069	0.069	0.069	0.069	0.069	0.069

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别代表  $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$  和  $p < 0.1$ ；括号中为标准误；模型估计中均控制了个人特征与家庭特征等变量，与表8中模型（2）的控制变量相同。

### （三）稳健性检验

为保障研究结果的稳健性，研究借鉴李青原和肖泽华的稳健性检验方法<sup>[30]</sup>，改变自变量对模型进行稳健性检验，即将疫情关注度以定序变量代入模型，另外以“大学生就业压力感知”代替“就业形势判断”，如表10所示。研究表明，在未控制其他因素的影响时，疫情关注度对“慢就业”选择有负向影响，且在5%水平上统计显著。这表明随着疫情关注度的提升，大学生选择“慢就业”的可能性降低。在控制个人特征与家庭特征后，其影响依然存在，但并不显著，与前文分析基本一致。以个人就业压力感知作为新的自变量进行分析，发现若感知就业压力大，则会降低“慢就业”选择的可能性，感知到的就业压力小，则可能会增加“慢就业”选择的可能性，但统计结果并不显著。这在一定程度上佐证了前文中以“就业市场形势判断”为自变量的分析结论，即认为就业机会减少时会降低大学生“慢就业”选择的可能性，他们会选择更加积极努力地去找工作。

表 10 稳健性检验

	(11)		(12)	
	系数	风险比	系数	风险比
疫情关注度	-0.164** (0.073)	0.849** (0.062)	-0.101 (0.078)	0.904 (0.070)
就业压力感知 (对照组: 一般)				
压力小	0.212 (0.244)	1.236 (0.302)	-0.002 (0.258)	0.998 (0.257)
压力大	-0.125 (0.208)	0.882 (0.183)	-0.100 (0.213)	0.905 (0.193)
常数项	-0.872*** (0.326)	0.418*** (0.136)	-1.496** (0.607)	0.224** (0.136)
观测值	913	913	913	913
伪 R 方	0.009	0.009	0.053	0.053

注: \*\*、\*、\* 分别代表  $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$  和  $p < 0.1$ ; 括号中为标准误; 模型 (12) 中控制了个人特质与家庭特征, 具体变量选择与表 8 中的模型 (2) 相同。

## 五、结论与启示

### (一) 主要结论

研究基于广州 5 所应用型高校 2020 届和 2021 届毕业生的调查数据, 以描述性统计与二元 Logit 模型分析了大学生“慢就业”选择的特征, 并剖析疫情对大学生“慢就业”的影响, 得到以下主要结论:

第一, 有 18.51% 的大学生有较强的“慢就业”选择意愿, 占比接近五分之一, “慢就业”的确已经成为一种“新就业形态”, 值得关注。

第二, “慢就业”选择在性别、是否为独生子女, 以及不同的家庭经济地位等不同的群体之间存在着一定的差异。

第三, “慢就业”大学生的选择动因及未就业期间的主要活动呈现多元化的特征, 整体呈现出积极的、为自己今后工作做打算或者为社会作出贡献的倾向, 但也有部分是因为迷茫而作出的消极选择。特别需要注意的是, 家庭支持程度是“慢就业”的重要影响因素。

第四, 疫情对大学生的“慢就业”选择具有显著的负向影响。其中, 疫情下的就业市场形势判断对“慢就业”选择的影响更加明显。与认为就业机会不变的被访者相比, 无论是认为就业机会增加, 还是认为就业机会减少的受访者都显著减少了“慢就业”选择, 但影响机制存在着差异。

第五, 疫情对大学生“慢就业”选择的影响效应在不同毕业时间、性别、户籍、就读专业群组之间存在差异。

### (二) 政策启示

综上, “慢就业”已经成为大学生就业多元化的一种重要表现形式, 按类型来分, 可分为积极的“慢就业”与消极的“慢就业”。其中, 积极的“慢就业”能促进个人成长, 而消极的“慢就业”是一种逃避行为, 有一定危害。总之, “慢就业”需要正确的引导。特别是在疫情冲击下, 如何准确、

客观地理解大学生的“慢就业”现象,对进一步优化相关政策与帮扶措施,具有重要的现实意义。从实证研究结论可以看到,大学生“疫情关注程度”以及基于此所形成的“就业市场形势判断”是影响大学生“慢就业”选择的重要因素。因此,如何帮助大学生以客观、理性的方式接收疫情相关的信息,并形成对就业市场形势的合理判断,引导其结合自身优势和职业发展规划进行合理的就业选择非常重要。对此,可以从以下几个方面着手:

第一,建立权威的、实时的信息发布平台与信息渠道。疫情发生以来,政府在疫情信息公开机制、发布平台和信息渠道上作了很大的努力,积极引入新媒体渠道,极大程度上体现了新时代政府的担当与责任。但具体实践中,特别是落实到大学生这个群体的实际信息接收与理解上,还存在着很多的干扰因素。大学生并未及时准确地通过政府的权威公开途径获得疫情的相关信息以及与自己就业相关的信息,而是通过一些“非正规”途径或片段式地获取信息,从而产生了“基于客观信息”的多样化“主观信息”,影响了对就业形势的判断,并进一步影响其就业选择。因此,要建立权威、实时的信息发布平台,将疫情相关信息与大学生就业政策、劳动力市场状况等相关信息汇总发布,并结合高校教育管理体系,发挥辅导员队伍的作用,引导大学生正确获得信息,正确理解市场信息。

第二,强化政策引导,优化工作机制,引导大学毕业生健康就业。大学生就业应该是一个多元化的选择结果,“慢就业”,特别是积极型“慢就业”对国家、对家庭、对大学生个人,都是合理的选择,应该被社会理解和鼓励。但现行的大学生就业结果统计指标体系和测量方式及相关配套政策,引导的是一个“一刀切”的非理想结果。所以,首先,应该改变原有的大学生就业统计指标与体系,起码要解绑各种与“初次就业率”相捆绑的行政性考核,真正建立起能够有效监测大学生就业结果的指标体系与测量方法;其次,在大学生就业扶持政策出台时,要更多地结合实际情况予以“慢就业”更多的政策宽容,如合理界定“应届毕业生身份”的有效期,从而鼓励大学生能够“更从容”地作出真正符合自己发展的就业选择;最后,要加大相关政策的宣传力度,向公众普及“慢就业”相关知识,在舆论方面营造一个对选择“慢就业”的毕业生较为宽松的环境,并引导他们积极“慢就业”。

第三,完善大学生职业规划教育机制,加强就业指导。“慢就业”是职业规划不清晰的直接表现。按照职业生涯建构理论,个人与环境是不断互动的,个人会根据自己的体验与收到的反馈调整职业发展策略,改变职业发展结果。在一定程度上,“慢就业”可视为一种特殊的“职业探索策略”。若学校或其他教育机构能够完善大学生职业生涯规划以及就业指导相关课程,形成一个完整的教育系统,引导大学生树立正确的就业观和人生观,掌握快速准确获取就业相关信息和甄别判断信息的能力,就可以在很大程度上减少他们的迷茫。同时,还要发挥就业心理指导咨询的作用,为大学生就业提供个性化的咨询服务,缓解因职业发展迷茫或疫情等突发事件给学生带来的就业压力。需要特别指出的是,对于学生的“慢就业”意愿不应盲目打压,而应该搞清楚其内在动因,再给予针对性的引导,从而帮助毕业生顺利就业。

第四,应理性客观地看待“慢就业”。家庭是孩子的“底层密码”,孩子的健康成长离不开家庭的支持,大学生对职业发展及相关问题的处理方式必然会带着家庭的烙印,对疫情的关注及如何理解疫情的影响也会有“家庭”的影子。“慢就业”更需要得到家庭的客观、理性对待,父母应引导孩子正确、积极地看待就业问题,不应一味期望孩子追求高薪高福利、“铁饭碗”等,而是要联系实际,教导孩子树立正确的就业观、职业观,培养其处理突发事件的能力,同时对他们的就业选择给予尊重和适当的支持。大学生个体更要以对自己负责的态度,树立正确积极的就业观,并培养和提升自己的信息素养,客观理性地对待“慢就业”。结合自己的实际情况,一方面不把“慢就业”当作逃避的遮羞布,另一方面,不管什么原因而处于“慢就业”状态下,都应

在“慢就业”时期学习知识、磨砺技艺、增长见闻,做到真正地提升自我。高校毕业生要认真分析,认清自身的优劣势,切忌空有远大理想但不脚踏实地,要认识到只要有情怀、有动力、有专业、有本领,基层也会大有可为,也能实现理想抱负。同时,高校要加强心理健康指导,社会要对传统文化思想革故鼎新,共同助力高校毕业生形成正确的就业择业观。要引导高校毕业生树立正确的世界观、人生观、价值观,理性科学合理地规划职业生涯,把实现个人人生价值和报效祖国、为人民服务结合起来<sup>[31]</sup>。

#### [参考文献]

- [1] 宁小华. 高校毕业生“慢就业”真相[J]. 中国大学生就业, 2019(3): 34-36.
- [2] 徐丽红. 高校毕业生就业难:“绝对的相对”抑或“相对的绝对”[J]. 思想理论教育, 2017(10): 86-90.
- [3] 刘华. 扩招20年中国高校毕业生就业测量与就业变化[J]. 高教探索, 2021(2): 121-128.
- [4] 小向. 慢就业[J]. 中国就业, 2015(9).
- [5] 张立美. 科学认识“慢就业”[N]. 人民政协报. 2020-09-22(03).
- [6] 王琦. “慢就业”不能变成“懒就业”[J]. 中国就业, 2020(10): 54.
- [7] 陈贺. “慢就业”背后的玄机[J]. 就业与保障, 2015(8): 8-9.
- [8] 董玲. 个体化视角下大学生“慢就业”现象研究[D]. 曲阜: 曲阜师范大学, 2018.
- [9] 马力, 邓阳. 高校毕业生“慢就业”探析及其对策[J]. 中国青年社会科学, 2019(5): 93-99.
- [10] 黄永斌. 大学毕业生“慢就业”现象透视及引导[J]. 高校辅导员学刊, 2020(4): 51-54.
- [11] AMENDOLA S. Trends in rates of NEET (not in education, employment, or training) subgroups among youth aged 15 to 24 in Italy, 2004—2019 [J/OL]. Journal of Public Health, 2021: 1-9 [2021-05-20]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7924817/>.
- [12] YATES S, HARRIS A, SABATES R, et al. Early occupational aspirations and fractured transitions: A study of entry into 'NEET' status in the UK [J]. Journal of Social Policy, 2010, 40(3).
- [13] BYNNER J, PARSONS S. Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET) [J]. Journal of Vocational Behavior, 2002, 60(2): 289-309.
- [14] GRIET J F, GUÉGNARD C, JOSEPH O. School-to-work transition in France: The role of education in escaping long-term NEET trajectories [J]. International Journal of Lifelong Education, 2020, 39(5/6): 428-444.
- [15] FURLONG A. Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers [J]. Work, Employment & Society, 2006, 20(3): 553-569.
- [16] BLAUG M, LAYARD R, WOODHALL M. The causes of graduate unemployment in India [J]. Economica (New Series), 1971, 38(152): 452-454.
- [17] 卢越. “慢就业”: 如此“任性”为哪般? [N]. 工人日报, 2015-07-12(02).
- [18] 蒋利平, 刘宇文. 大学生“慢就业”现象本质解析及对策[J]. 学校党建与思想教育, 2020(4): 64-66.
- [19] 武蕾. “慢就业”现状分析及解决措施[J]. 企业技术开发, 2016(12): 127-128.
- [20] 陈树根. 高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策[J]. 高校辅导员学刊, 2017(49): 91-93.
- [21] 张龙. 高校毕业生“慢就业”形势分析与对策研究[G]// 广西写作学会教学研究专业委员会. 2019年教学研究与教学写作创新论坛成果集汇编(三). 桂林: 广西写作学会教学研究专业委员会, 2019: 511-512.
- [22] 宗惠, 储德银. 精准治理视角下大学生“慢就业”之应对策略[J]. 三峡大学学报(人文社会科学版), 2020(5): 24-28.
- [23] 邱海锋. “慢就业”视域下高校就业指导教育的发展路向论析[J]. 中国成人教育, 2020(15): 36-39.
- [24] 张红旗, 赵月娥. 大学生如何回应新冠肺炎疫情对就业的挑战[J]. 中国大学生就业, 2020(9): 38-43.
- [25] 吴海江. 新形势下大学生如何突围就业阴影[J]. 人民论坛, 2020(24): 80-81.
- [26] 李春玲. 疫情冲击下的大学生就业: 就业压力、心理压力与就业选择变化[J]. 教育研究, 2020(7): 4-16.
- [27] 黄丽萍. 新冠肺炎疫情下大学毕业生就业研究——以广东的实证调查为基础[J]. 青年学报, 2020(3): 85-95.
- [28] YANG Y. China's youth in NEET (not in education, employment, or training): Evidence from a national survey [J]. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 2020, 688(1): 171-189.
- [29] 中国就业研究所, 智联招聘. 2021大学生就业力调研报告[R]. 北京: 智联招聘, 2021: 4.
- [30] 李青原, 肖泽华. 异质性环境规制工具与企业绿色创新激励——来自上市企业绿色专利的证据[J]. 经济研究, 2020(9): 192-208.
- [31] 曹佳. 高校毕业生就业结构性失衡及应对[J]. 中国劳动关系学院学报, 2021(3): 53.

# Will the Epidemic Make College Students More Willing to Choose 'Slow Employment'?

## ——An Empirical Study Based on the Survey Data of 5 Application-oriented Universities in Guangzhou

WEN Feifei<sup>1</sup>, YANG Yonggui<sup>2</sup>

(1. School Office, Guangdong Polytechnic of Industry and Commerce, Guangzhou, Guangdong 510510;  
2. School of Public Administration, Guangdong University of Finance, Guangzhou, Guangdong 510521)

**Abstract:** 'Slow employment' is a new form of employment diversification for college students in recent years. Whether the COVID-19 epidemic has increased the probability of college students' choice of 'slow employment' or made college students more willing to choose 'slow employment' has become an important issue requiring urgent attention. This study, based on the survey data of college students in 5 application-oriented universities in Guangzhou, analyzes the characteristics of college students' 'slow employment' and the impact of the epidemic on college students' choice of 'slow employment'. The results of this study found that nearly 20% of the interviewees have a strong willingness to "slow employment", their choice motivations and main activities during the period of non-employment show diversified characteristics, and the degree of family support is an important factor. Moreover, the epidemic has not made college students change the tendency to choose 'slow employment', but rather it has reduced the willingness of college students' choice of 'slow employment' to a certain extent. Among them, attention paid to the epidemic is an important factor, and the judgment of the employment market situation has a more obvious impact on their 'slow employment'. The study believes that to establish an authoritative and real-time information release platform, to strengthen policy guidance, to optimize career planning education and employment guidance, and to consolidate the basis for rational choices by families and individuals are due strategies for rationally guiding college students' 'slow employment' under the epidemic.

**Key words:** college students; epidemic situation; slow employment

[责任编辑: 孙蕊]

(上接第45页)

## Research on Job-seeking Fraud and Dismissal

FAN Wei

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070)

**Abstract:** Job-seeking fraud not only misleads the employer to make a wrong expression of intent, but also disrupts the normal business order of the employer. Therefore, the theoretical path of job fraud dismissal includes flaws in the validity of the labor contract and disciplinary dismissal. Judicial adjudication has formed three modes of juxtaposition of the application of the above-mentioned theoretical path, i.e. mode of juxtaposition and concurrence, mode of mainly disciplinary dismissal, and that of a single labor contract effect. Based on the judgment documents, this research analyzes the current situation of judicial judgments for job-seeking fraud and dismissal in our country, theoretically reflects on the reasons for the formation of juxtaposition and concurrence mode in our country's Labor Contract Law and its judicial judgments, and points out the problems in its practice. From the perspectives of the contractual nature of labor contracts, the characteristics of labor relations, and the purpose of labor legislation, the study believes China should choose a theoretical path based on discipline and dismissal. In addition, the system of job-hunting fraud and dismissal should be improved in the following four aspects of conducting substantive review, the obligation to inform, the period in which the right of dismissal is exercised, and compensation.

**Key words:** job-seeking fraud; labor contract validity; disciplinary dismissal; substantive investigation; good faith

[责任编辑: 邵慧萍]