

就业资本对大学生“慢就业”的影响研究

李旭光 周奕

(湖南涉外经济学院, 湖南 长沙 410205)

【摘要】大学生就业一直是我国就业工作的焦点所在。根据最新数据统计, 2023 年应届毕业生总数达到了有史以来最高的 1158 万名, 较去年相比增加了 82 万。随着就业形势的日益严峻, “慢就业”渐渐成为一种社会现象。本文从经济资本、社会资本、人力资本和心理资本四个方面探究就业资本对大学生“慢就业”的影响, 并针对大学生“慢就业”现象, 拟从政府、高校、家庭及个人角度提出建议, 以期缓解大学生“慢就业”现象。

【关键词】慢就业; 就业资本; 大学生

一、引言

近年来受疫情的影响, 大学生们延迟就业的现象变得越来越突出。大学生的“慢就业”会产生一些负面影响。在宏观层面上, 高校毕业生的就业速度变慢, 导致了高质量劳动力资源供应减少, 进而影响了高等教育投资的回报, 更加不利于社会经济的发展。从微观角度看, 高校毕业生长时间无法找到工作会导致人力资源的浪费, 还会对他们的心理健康和未来职业发展产生影响。长时间找不到工作可能会演变成“懒就业”甚至“不就业”, 因为一些毕业生在找工作过程中可能会越来越迷茫, 对于自己的能力和期望的就业方向没有清晰的认知, 逐渐失去对就业的热情, 这种情况会造成人力资源的巨大浪费。

提高大学生就业竞争力的关键在于培养他们更多的就业技能, 以满足社会市场需求。大学生的就业资本主要来源于自身的综合能力和社会网络, 这种能力主要在学校、社会和家庭中培养和发展。因此, 提升大学生的就业资本对解决他们“慢就业”问题至关重要。

二、就业资本对大学生就业的影响

根据对现有文献的研究发现, 就业资本可以被定义成由四种元素构成: 经济资本、社会资本、人力资本、心理资本^[1]。同样地, 我们也将这四大类视为构建职场竞争力的重要组成部分并将其纳入我们的分析框架中来考虑其重要性和影响程度。

首先, 对于大学生的职业寻找行为来说, 经济资本起到了基础性的物资支持作用, 同时也是其它就业资产的源头。这是一种明显的资源形式, 主要体现在学生在接受教育及寻求工作过程中的财务投资及其回报上。求职者可以从中获取所需的各种类型的资本, 也可以把这些资源转化为经济资本。

其次, 大学生的求职行为依赖于其所具备的社会

资本。“社会资本”是指现实或潜在的资源集合体。这些资源与拥有或多或少制度化的共同熟知和认可的关系网络有关, 换言之, 与一个群体的成员身份有关。它从集体拥有的角度为每个成员提供支持, 在这个词汇的多种意义上, 它是为其成员提供获得信用的“信任状”“是一种体制化关系的网络”^[2]。在大学的求职过程中, 社会资本代表着学生在社交网络中的地位和影响力。借助有效的利用这些社会资本, 大学生可以在寻找工作机会的过程中收集到有关职位需求和搬迁的信息, 所以社会资本对于他们的职业发展具有重要的推动作用, 也对他们的工作品质产生深远的影响。

然后, 人力资本被视为大学毕业生寻找工作的关键因素。大学毕业生所具有的人力资本具体可以包含大学生就读的学校、专业、学位、成绩、获奖情况、任职经历、实践活动情况等^[3]。根据西奥多·苏尔茨的观点, 这是一种包含了个人所拥有的技术能力、知识储备、身体健康状态及接受教育的综合体现, 需要经过学习或训练才能得到。这种人力的特性在于其能产生价值, 学生可以通过自我奋斗来获取新知与技巧, 增强工作适应能力和竞争力, 从而赢得职位争夺并享有更好的职业机会。

最后, 心理资本对于大学生的求职行为至关重要。这一理论由心理学家路森斯提出, 描述了个人在其成长与进步过程中所展现出的积极精神面貌, 其中包含自我效能感、期望值、乐观态度和抗压能力等多项关键因素, 这些因素可以有效地激活并控制其他的资源, 从而提高了个人的社会适应能力。

三、就业资本对大学生“慢就业”的影响

(一) 经济资本的影响

当前, 我国正处于经济发展新常态之中, 我国政府的经济政策的主要目标是实现劳动人口充分就业

和经济稳固增长。而大学生就业对于社会经济的发展具有重要影响,可促进经济发展目标的实现。但是在实际就业的过程中,大学生就业情况与经济发展之间的联系并不总是稳定的,受到多方面因素的影响。自1978年,我国实施改革开放以来,科技的进步与国家经济的蓬勃发展,使得我国成为了一个经济增长十分迅速的国家,然而随着国家经济的发展与高等教育的普及,大学生数量迅速增长,导致现如今大学生的就业形势不容乐观。在一些地区,尤其是经济发展较差的地方,大学生就业状况与经济发展之间存在明显的差距,出现了许多大学生“就业缓慢”的现象。同时,我国经济在近年来维持着稳定增长的势头,但是总体上呈现稳定增长的趋势,每年毕业的大学生总人数却迅速增长,人力资源远大于劳动市场需求,从而在一定程度上削弱了经济增长对大学生就业的拉动力,增加了就业的难度。

社会经济发展状况与政策的不断变化对大学生的就业观念、就业心理和职业定位影响重大,这会直接导致他们对未来职业的规划,甚至会影响未来的人生轨迹。随着高等教育的普及和我国经济的迅速发展,导致大学生数量增多,学历贬值,大学生就业市场的竞争愈演愈烈。与此同时,我国产业结构的调整对大学生人才的需求也存在一定的要求与限制。在我国区域经济发展和结构调整的过程中,就业市场对劳动力需求发生变化,导致企业用人成本逐年上升,从另一方面增加了大学生就业的难度和压力。这也导致了大学生“慢就业”现象的不断增加。

(二) 社会资本的影响

社会资本理论认为社会资本是无形的,它表现为人与人之间的关系。其核心内容为社会资本的五种形式:分别为“义务与期望”(个人在社会结构中承担的义务越多,他拥有的可利用的社会资本就越丰富)、“存在于社会关系内部的信息网络”(行动者利用社会关系来获取信息,从而为行动提供便利)、“规范和有效惩罚”(规范的实施通过奖励遵守规范的人而惩罚违反规范的人,从而使人们放弃自我利益、依照集体利益行事,最终使某些行动目标更容易实现)、“权威关系”、“多功能社会组织”^[4]。

对于高校学生来说,他们的社会资源包括既定和社会资源以及后期获得的社会资源。其中,家庭的角色是他们既定的社会资源的一部分,然而它却面临着教育能力减退和实力不够的情况,这使得它们不能够给毕业后的找工作带来有效的支援。受到传统的教学体系和理念的影响,许多父母觉得家庭的教育责任主要是从小学到高中阶段完成的,一旦孩子上了大

学,家庭教育的主要任务就已经结束,剩下的只有经济方面的援助。这样的观点忽略了道德修养、身体锻炼、艺术欣赏和劳动实践的重要性,把家庭教育仅仅看作是一种知识传授的方式,这是对家庭教育含义的一种错误解读。

(三) 人力资本的影响

当前阶段的经济转型中,新兴行业与商业模式的出现推动着市场的快速变化,同时也对劳动力产生了新的挑战。“慢就业”这一大学生的求职行为主要是由于他们的人力资本储备不够充足所导致的。而这种人力资本的累积,受到内部因素和外部环境两个方面的共同作用。

就内部因素而言,“慢就业”人群的能力和市场的匹配度较低,他们的工作适应能力有限,从而使他们在寻找工作时显得较为被动。这种现象的具体表现为两方面:首先,一部分应届毕业生会主动寻求职位并利用网络或现场渠道提交申请,然而却没有收到任何公司的聘用邀请,这是因为他们的简历编写及面试技能有待提升,且缺乏有效的自我推广手段;其次,一些应届生尽管在试用期中展现出敬业的态度和辛勤付出,但在实际工作中无法达到所需的专业素养和能力标准,这也揭示了他们对职业生涯规划的不确定性。

在外部因素上看,高度相似的市场竞争环境使得学历优势逐渐减弱,同时低廉的薪酬也让寻找工作的过程变得更加漫长。通过投入更多资源到教育领域来提高个人技能是一种有效的途径,这促使越来越多的人开始关注高等教育并将其视为一种重要的投资手段。然而,随着大量的类似背景的人群进入职场,曾经具有的学历优势已经大大减少。近些年来,新入职员工的薪资增长速度已然落后于以往。根据麦克斯研究中心在2022年6月份发布的一份名为《2022年中国大学生就业报告》的研究结果表明,2020-2021届大学生毕业后半年的月薪平均上涨率(本科生为4%,专科生为3%)远不及前几年(本科生为7%,专科生为6%)^[5]。此外,2021届本科学位及大专学位获得者的月均收入分别达到5833元和4505元。这一现象进一步加重了年轻人的不满情绪,同时也让他们更倾向于寻求更好的工作机会或者选择深造以便增强自己的职业竞争力,这些行为都不可避免地会带来额外的花费时间和精力。从2017至2021年的大学生毕业群体来看,本科学位获得者选择进一步深造的比率分别是16.04%、16.80%、17.40%、15.30%和19.30%,而专科生提升到学士学位的占比则为5.40%、6.30%、7.60%、18.00%和19.20%,这个趋势显

著且持续上升，特别是专科学生向更高学历进发的意愿越来越强烈。

（四）心理资本的影响

“慢就业”人群的心理资源呈现出一种失衡状态，其中自我效率偏低且抗压能力较弱是最显著的表现^[6]。首先，大学生的学业目标设定模糊不清，这使得他们在寻找工作时感到自我的效果评价较低。部分应届毕业生并未深入地探究自身的发展方向和职场环境，因此他们不能清晰地认识到他们的兴趣爱好、个性特征、技能优势以及价值观念，也不能准确把握职场发展的趋势和未来的走向，更难以制定合适的个人职业计划。在寻求职位的过程中，有些学生会因为屡次碰壁而产生恐惧情绪，进而采取消极回避的态度，但表面上又宣称自己“不愿意去找工作”或“缺少积极性”。

另外一方面，当大学生的期望工作与他们的自我评价产生冲突并遭受打击之后，他们常常表现出缺乏坚韧性的现象。一些应届毕业生没有正确理解严苛的求职环境，固执于“先选择工作然后找工作”“一次就找到合适的工作”的原则，把他们心目中的理想职位视为实现自身价值观和个人未来发展的象征，因此他们在寻找工作的过程中犹豫不决；还有一部分人抱有过于积极的态度和依赖他人的想法，相信学校会有好的推荐或者能够遇到薪资更高、职位更好的公司来聘任他们。

四、总结

总的来说，要缓解大学生慢就业需要各方协作。首先，各级政府要实施就业政策落地行动，聚焦中小微企业，提供社保补贴、税费减免、培训补贴等政策支持，实施补贴政策“直补快办”，以此激励企业吸纳人才增加就业；实施大学生专项技能提升行动。各级政府要贯彻实施实施就业权益护航行动。开展人力资源市场清理整顿，坚决打击各类就业侵权行为。同时，开展劳动保障普法宣传，发布求职陷阱提示，增强毕业生法律意识。其次，高校需要改进课程设置和加强实践教学，以帮助大学生在校期间学习更多实际技能。鼓励大学生参加社会实践活动，这样可以实现教育理论与实践的融合，也是锻炼大学生能力的机会，这对于增加大学生的知识储备和提高实践能力具有显著效果。例如，VBSE跨专业实训，有助于学生熟悉不同的企业，了解现实中企业不同岗位的不同职责，通过实训，更加可以锻炼学生的实操能力。在开展大学生创业教育时，学校可以同企业建立合作关系，制定一整套培养方案，从入学到毕业再到工作，为企业为社会培养全面型人才，公司还可以设立大学

生创业实习基地，为学生提供实习岗位，将理论与实际结合，提高大学生的思维创新能力，同时也有利于解决“慢就业”问题，培养更多就业人才。然后，家庭方面，父母首先要做的，应该是教育孩子树立正确就业意识，在此基础上尊重自己孩子的想法和感受。因为每个孩子都有自己的兴趣、特长、梦想和价值观，他们对于自己未来的职业方向和发展目标可能与父母不同。如果父母强行干涉或者强制安排，可能会导致孩子的反抗或者不满，甚至影响他们的自信和自尊。因此，父母要尽量避免给孩子施加压力或者负面评价，而是要多听听孩子的想法和感受，给予他们理解和支持。最后，大学生本人也需要主动参与社区活动，扩充自己的人际网络，以此提高就业机会。大学本身就是对自己全方位提高的一个平台，只有自己不断积累经验与资源，才能在毕业走出学校时拥有更多选择，增加自己的社会资本。同时，他们也应该建立正确的职业观念，积极提升个人的专业技能和全面素质，以适应社会进步的需求^[7]。在面对就业时有基于自身实力带来的自信，这样更加容易受到招聘单位的青睐。

参考文献：

- [1] 宋凌云. 高校“慢就业”群体就业质量提升路径探析——以就业资本为视角[J]. 天中学刊, 2022(05):143-148.
- [2] 蒋维, 王迎春. 大学生就业资本研究——基于调查样本的分析[J]. 中国成人教育, 2011(09):119-112.
- [3] 白雪杰. 基于大学生就业资本的个案研究[J]. 学理论, 2013(35):316-318.
- [4] 赵晓蒙. 就业资本对城乡高职生就业质量的影响研究[D]. 广州: 广东技术师范大学, 2019.
- [5] 许涛. 高校视角下人力资本与社会资本对大学生就业质量的影响——以中国劳动关系学院为例[J]. 中国劳动关系学院学报, 2016(01):62-64.
- [6] 张环伟. 大学生心理资本对就业压力的影响——职业决策自我效能感的中介作用[D]. 长春: 吉林大学, 2021.
- [7] 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.

基金项目：

本文系 2023 年国家级大学生创新训练计划项目“就业资本视角下大学生“慢就业”意向的影响研究”（教高司函[2023]8 号，项目编号 202312303074）研究成果。