



A Study on the Phenomenon of “Delayed Employment” among Fresh Graduates of University in Shaoxing

Weiping Zhao, Xiaomei Sun

School of Asian Languages, Zhejiang Yuexiu University, Shaoxing, China

Email: zhaoweiping83@163.com, 20172014@zyufl.edu.cn

How to cite this paper: Zhao, W.P. and Sun, X.M. (2023) A Study on the Phenomenon of “Delayed Employment” among Fresh Graduates of University in Shaoxing. *Open Access Library Journal*, 10: e10222.

<https://doi.org/10.4236/oalib.1110222>

Received: May 7, 2023

Accepted: June 18, 2023

Published: June 21, 2023

Copyright © 2023 by author(s) and Open Access Library Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Since the 18th National Congress of the Communist Party of China, ensuring the successful employment of university graduates has become a primary focus in the field of employment work. Enhancing the employability of university students is now viewed as a core responsibility of universities, who seek to facilitate the moral growth and career prospects of their students. The article initiates a questionnaire survey of the 2023 cohort of university graduates in Shaoxing City to comprehensively assess the state of employment in the area, and to develop effective strategies to address incidents of delayed employment in this demographic. By analyzing the underlying causes of slow employment among college students, this research considers proactive solutions that can enhance university students' success in securing gainful employment.

Subject Areas

University Management

Keywords

Employment of University Students, Slow Employment, Employment Situation

1. 引言

2020年4月17日，习近平总书记主持召开中共中央政治局会议时强调：“必须抓好重点行业、重点人群就业工作，把高校毕业生就业作为重中之重。”高校毕业生作为国家宝贵的人才资源，是保就业、稳就业的重点群体，要想促进高质量就业，就必须抓好重点行业、重点人群的就业工作，把解决高校

毕业生的就业工作放在首位，千方百计、多举措并举促进高校毕业生就业工作。

受新冠疫情影响，全球经济发展的不确定因素增多，“求稳”已经成为疫情常态化形势下大学生们的主流择业观念，公务员、国企、央企及机关事业单位的工作备受应届毕业生的青睐，而中小企业愈发不受重视，于是出现了企业招聘难，毕业生“缓就业”的现象。根据我国高校毕业生就业状况调查显示，2021年毕业生选择“不就业，拟升学”或“其它暂不就业”的比例为7.9%，“缓就业”现象呈增加趋势。

2. 高校应届毕业生“缓就业”现象的理论研究

李芳(2022) [1]在《大学生就业能力现状及其提升路径研究》一书中指出：明确认识到大学生作为就业市场的新兴力量，其就业能力培育效率的高低，不仅与学生自身职业生涯的好坏有密切关联，还关系到国家发展进程的快慢，这充分展现了提升大学生就业能力的现实性。

杜森，赵魏威(2020) [2]在《思想政治视域下的大学生缓就业现象分析与对策研究》一文中针对大学生缓就业的原因分为主观和客观两个方面，主观原因主要表现在思想认识、职业规划、专业素质、自我认知等几个方面；客观原因主要表现在就业压力大、就业供需比例结构性失调等方面。

宋子华(2022) [3]在《新时代下大学生“缓就业”问题的分析与对策》一文中指出，针对当前造成大学生“缓就业”现象出现的原因，可以从开展价值引领、规范就业市场、加强职业生涯规划教育与强化专业教育等方面入手，解决大学生就业选择与职业规划过程中存在的问题。

孟媛媛等(2022) [4]以问卷调查的形式，基于疫情常态化的情况下对学生个人、学校等多个方面进行考虑，了解大学生就业压力的影响因素，为高等院校缓解大学生的就业压力、有效开展教育工作提供参考。

陈建帮(2020) [5]针对“慢就业”群体生涯辅导工作的策略中提到，可以采用“五步走”的生涯辅导策略，即：“把握原则－主动干预，区分群体－明确对象，剖析原因－找准根源，深度辅导－科学决策，制定计划－督促落实”这五个环节。

尹兆华(2023) [6]从个人因素、家庭因素、学校因素三个方面探讨了新时代大学生就业竞争力影响因素，并以此为依据提出了新时代提升大学生就业竞争力的有效路径。即：坚持“五育并举”提升大学生综合素养，为提高其就业竞争力打造强力引擎；积极拓展家校共育的新途径新方法，为提高就业竞争力凝聚强大合力；扎实做好大学生生涯教育工作，为提高其就业竞争力提供有力保障。

综上所述，当前学者们对应届大学生“缓就业”现象已经有了一些探讨，由此本论文的问卷从学生基本素养、学校教育引导、政府整体规划和企业人才选拔制度四个方面入手。其中，涉及学生思想认识、职业规划、专业素养和自我认知等基本素养；考虑了学校在学生人才培养、课程设置、就业指导方面的作用；关注了政府在岗位设置、政策调整方面的整体规划；重视了企业人才选拔制度的优化。

3. 绍兴市高校应届毕业生“缓就业”现象的问卷质量分析

3.1. 数据预处理

3.1.1. 初始数据的获取

由于该问卷是面向学生群体，故该问卷采取线上征集模式，因线上问卷散布面积广泛，涉及绍兴 10 所高校学生，故该问卷在一定程度上保证了随机性与真实性。根据各学校官方网站公布的学生在校人数统计，其中绍兴文理学院约为 20,000 人，绍兴文理元培学院约为 8928 人，浙江越秀外国语学院约为 16,543 人，浙江工业大学之江学院约为 10,500 人，浙江农业大学暨阳学院约为 6200 人，浙江理工大学科技与艺术学院约为 7784 人，浙江工业职业技术学院约为 15,500 人，绍兴职业技术学院约为 14,000 人，浙江邮电职业技术学院约为 5000 人，浙江农业商贸职业技术学院约为 8300 人，总计约为 112,755 人。专业分布于经济学类学科、工科、文科等大类学生，涉及范围广，学科种类繁多。并且根据各高校就业以及“缓就业”状况进行发放问卷，使样本收集更具有随机性。

因数据中涉及“缓就业”的状况调查，因此对于大学生填写数据时选择“缓就业”的部分进行判定，已知在填写“缓就业”后，需对后续内容进行填写，所以将问卷中的 26 题是否填写作为删选依据，对 26 题未进行选择的数据进行删除，一共涉及 7 项内容。

3.1.2. 数据录入

针对收集的数据，在数据录入后，观察数据样本可知，该问卷多为名义变量，且涉及多项选择，故对输入后的数据进行重新命名和分类，其中多选题采用二分类方式录入。

3.1.3. 问卷样本确定

根据中心极限定理，确定样本初始容量。本次调查中，课题组成员采取分层抽样法，为了保证样本比例 $\hat{p}$ 与总体比率 p 之间的绝对误差不超过 Δ ，且置信度达到 $1 - \alpha$ ，即样本容量 n 应满足：

$$P\{|\hat{p} - p| \leq \Delta\} \geq 1 - \alpha.$$

根据中心极限定理，上述式子等价于：

$$P\left\{\frac{|\hat{p} - p|}{\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}} \leq \frac{\Delta}{\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}}\right\} = 2\left(\frac{\Delta}{\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}}\right) - 1 \geq 1 - \alpha$$

推导可得

$$N \geq \frac{z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{\Delta^2}$$

由 $N \geq \frac{z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{\Delta^2}$ ，设置最大误差为 3%，置信水平为 95%，根据 $p = 0.5$ ，达到

最大值时确定的样本初始量为 1000 份。

$$n_1 \geq \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.03^2} \approx 1000$$

预估回答率 r 为 92%，调整调整样本容量为：

$$n_2 = \frac{n_1}{r} \geq \frac{1000}{0.89} \approx 1090$$

为保证数据有效性，本次问卷共发放 1123 份。

3.2. 问卷的信度分析

信度即可靠性，是反映测量的稳定性与一致性的一个指标。调查问卷的信度，就是指问卷调查结果的稳定性与一致性。高质量的问卷是问卷调查成功的关键，为了保证问卷具有较高的可靠性和有效性，应当对问卷进行信度分析，根据分析结果筛选问卷题项，调整问卷分析方式，从而提高问卷的信度和效度与结果的科学性，现根据该问卷中对于文明实践志愿相关服务的了解情况应用 Alpha 信度进行如下信度分析。

如下表 1，信度系数为 0.873，为 0.8 以上，这说明信度非常好。即说明该问卷具有它的可靠性和稳定性。

表 1. 可靠性统计

克隆巴赫Alpha	基于标准化项的克隆巴赫Alpha	项数
0.873	0.828	10

3.3. 问卷的效度分析

对该问卷进行的结构效度分析，用于测量某种结构与测试值之间的对应程度，对于该问卷采用因子分析的方法对问卷结构效度进行分析，得出如下的分析。

如表 2 结果所示，KMO 和 Bartlett 检验中，KMO = 0.922，说明问卷的结构效度优秀，Bartlett 球形检验显著性水平达到 0.001，小于 0.005，说明该问卷呈现较好的显著性，具有良好的结构效度。

表 2. KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数。		0.922
巴特利特球形度检验	近似卡方	9160.530
	自由度	45
	显著性	0.000

由下表 3 累积贡献值可以得出，特征值 $\lambda > 1$ 的公因子有 4 个，累计贡献值达到 84.819%，且剩余因子都具有较高的贡献率，故由这些因子所制成的问卷具有较高的结构效度。

表 3. 总方差解释

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	5.255	52.551	52.551	5.255	52.551	52.551	5.239	52.388	52.388
2	1.382	13.820	66.371	1.382	13.820	66.371	1.398	13.983	66.371
3	0.980	9.802	76.174						
4	0.865	8.645	84.819						
5	0.771	7.706	92.525						
6	0.253	2.532	95.057						
7	0.178	1.781	96.838						
8	0.134	1.341	98.179						
9	0.119	1.191	99.370						
10	0.063	0.630	100.000						

提取方法：主成分分析法。

4. 绍兴市高校应届毕业生“缓就业”现象的研究调查分析

4.1. 应届毕业生毕业去向基本情况

根据调查目的与调查结果分析，现对填表人员进行如下分析，如下图 1，该图表明 62.02%的学生在毕业后选择就业，13.30%的学生在毕业后选择考研，10.46%的学生在毕业后选择考公务员，5.87%的学生选择自主创业，而 8.35%的学生选择“缓就业”。绍兴市大学生总样本量为 11,275 人，根据问卷抽样调查，确定抽样样本容量值为 1090， $1090 \times 0.085 = 91$ ，符合样本数据。

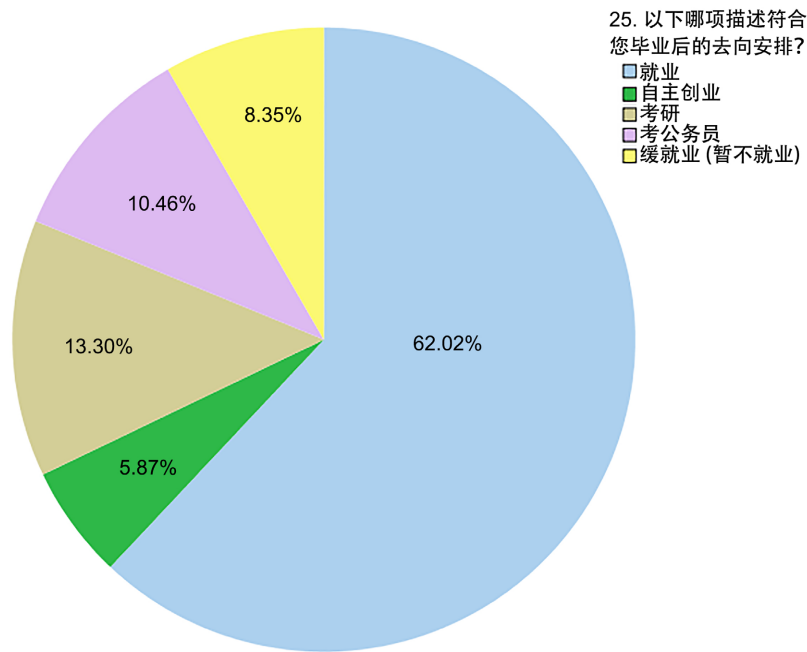


图 1. 绍兴市 2023 届应届毕业生去向基本情况

4.2. 针对学生自身对“缓就业”现象的研究

4.2.1. 学生自我认知导致的毕业去向研究

根据表 4 数据可知，参与调查的大多数毕业生集中于人文社科类专业和其它专业，而对于自己的专业是否适合的问题上，绝大部分为还行，过得去，占到总数的 54.1%，这些学生在校期间的成绩均处于中等及较好的范围，总和占到 75.4%，并且 45.8%的学生表示未曾担任过班干部。

表 4. 在校情况

		计数	列N %
3. 您的专业是：	理工类	118	10.8%
	人文社科类	434	39.8%
	经济管理类	102	9.4%
	医学类	1	0.1%
	其它	435	39.9%
4. 您觉得自己的专业适合您吗？	不适合，我不喜欢	124	11.4%
	不知道，没感觉	132	12.1%
	还行，过得去	590	54.1%
	适合，我喜欢	216	19.8%
	非常合适，我很喜欢	28	2.6%
5. 您在校期间专业成绩排名：	很差	119	10.9%
	较差	69	6.3%
	中等	543	49.8%
	较好	279	25.6%
	很好	80	7.3%
6. 您在大学期间担任过班级干部的年限：	未曾担任过	499	45.8%
	1年	91	8.3%
	2年	193	17.7%
	3年	116	10.6%
	4年	191	17.5%

随后，对被调查学生在对择业上的考虑做研究，结合上表结果得出以下结论：47.2%的学生认为自己的专业找工作一般，很容易和比较容易仅仅占到 17.5%；在面对就业压力时，绝大多数学生表示有压力或者有一点压力；在对社会上就业岗位的认知时，43.1%的学生觉得岗位有点少。(表 5)所以得出，毕业生在选择就业时，专业对口率较低且绝大多数学生面对择业时有压力。

4.2.2. 毕业生在择业上的偏向

毕业生在择业选择上的偏向主要从工作地点、工资福利、专业对口、很快适应新的环境，新的工作、很快适应新朋友中体现。如表 6 所示，在工作地点的偏向上，选择重要的人数占到了 49.4%，非常重要和一般重要占到了

25.5%和 21.7%，说明工作地点的选择在择业偏向上具有重要作用。在工资福利中，选择重要和非常重要的人数为 454 和 486 人，占到了 41.7%和 44.6%。专业对口选择一般重要和重要的人数为 543 和 249 人，占到了 49.8%和 22.8%。适应新的环境工作选择一般符合和符合的人数为 582 和 368 人，占到了 53.4%和 33.8%。而很快适应新朋友并建立良好的关系中选择一般符合和符合的人数为 557 和 372 人，占到了 51.1%和 34.1%。综上所述，在择业偏向的选择上重要程度为工资福利 > 工作地点 > 很快适应新的环境、新的工作 > 很快适应新朋友中体现 > 专业对口。

表 5. 对择业的态度

		计数	列N %
7. 您认为自己的专业找工作容易吗?	很容易	25	2.3%
	比较容易	166	15.2%
	一般	514	47.2%
	有点难	273	25.0%
	非常难	112	10.3%
8. 面临就业, 您认为自己的就业压力如何?	完全没有压力	27	2.5%
	没有压力	71	6.5%
	有一点压力	413	37.9%
	有压力	420	38.5%
	压力非常大	159	14.6%
9. 您认为当前社会上为应届大学生提供的就业岗位如何?	太少了	274	25.1%
	少	258	23.7%
	有点少	470	43.1%
	多	80	7.3%
	非常多	8	0.7%

表 6. 择业偏向选择

		计数	列N %
10. 您择业时觉得工作地点重要程度为:	非常不重要	10	0.9%
	不重要	27	2.5%
	一般重要	237	21.7%
	重要	538	49.4%
	非常重要	278	25.5%
11. 您择业时觉得工资福利重要程度为:	非常不重要	9	0.8%
	不重要	8	0.7%
	一般重要	133	12.2%
	重要	454	41.7%
	非常重要	486	44.6%

Continued

12. 您择业时觉得专业对口重要程度为:	非常不重要	38	3.5%
	不重要	189	17.3%
	一般重要	543	49.8%
	重要	249	22.8%
	非常重要	71	6.5%
13. 您能很快适应新的环境, 新的工作:	完全不符合	16	1.5%
	不符合	46	4.2%
	一般符合	582	53.4%
	符合	368	33.8%
	非常符合	78	7.2%
14. 您能很快适应新朋友, 并建立良好的关系:	完全不符合	21	1.9%
	不符合	66	6.1%
	一般符合	557	51.1%
	符合	372	34.1%
	非常符合	74	6.8%

4.3. 针对学生对政府政策导致的毕业去向研究

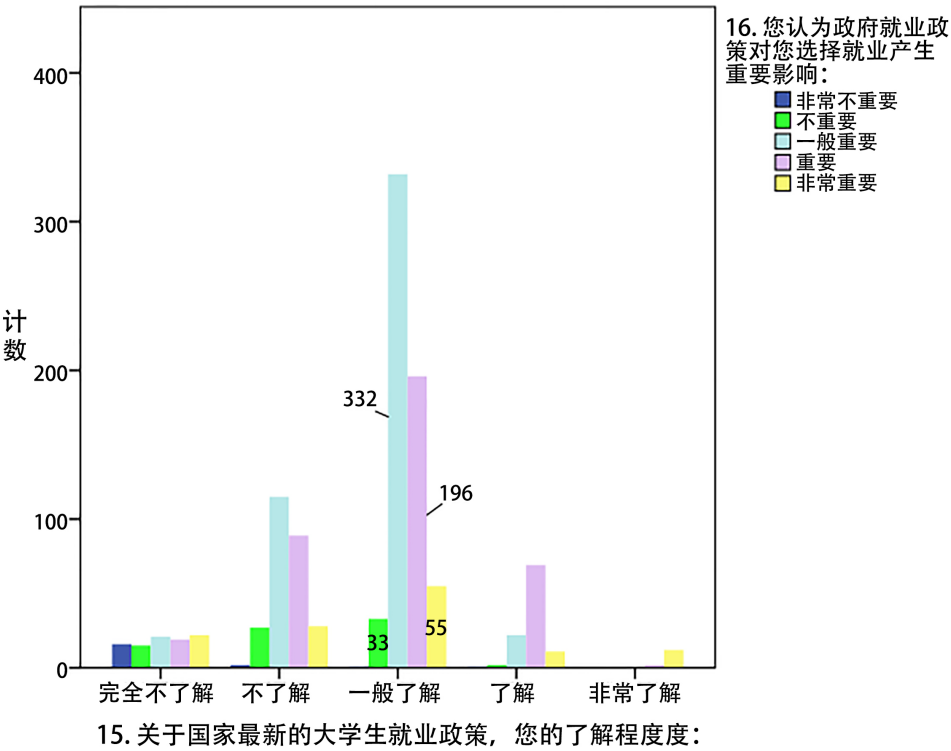


图 2. 就业政策情况

根据图 2 可知, 在被调查对象中, 大学生对于当代就业政策仅为一般了

解，且在此类群体中，认为就业政策对就业产生的影响为一般重要的有 332 人，认为重要的有 196 人，占到 85.7%。在该研究背景下可知，政府政策对毕业生来说，接受率较低。其原因可分为政府的政策宣传工作并不到位，大学生对政府政策的接收渠道较少，接受信息闭塞等。其中政府宣传工作应该积极改善，利用大学生社交平台及相关媒体积极宣传相关政策，对于大学生来说，需要增加渠道去更多的了解到相关的政府政策，一方面来自政府内部平台，一方面可从学校方面了解到相关政策，所以总体来说，打通消息闭塞，让政府和学生之间信息互通极为重要，需要双方相辅相成。

4.4. 针对学生对高校作用导致的毕业去向研究

在对被调查的毕业生问卷中可知，在课程教育、讲座、系统培训、个体指导中接受过 4 项的学生仅仅为 62 人，而大部分学生仅接受过 1~2 项(图 3)。可见学生在对就业指导工作上接受度较低，学校对学生开展的就业指导并没有起到一个良好的作用。结合图 4 可知，54.68% 的学生表示对学校就业指导表示一般，但是对于学校就业指导的好评要大于差评，说明学校在就业指导工作上有必要继续努力。

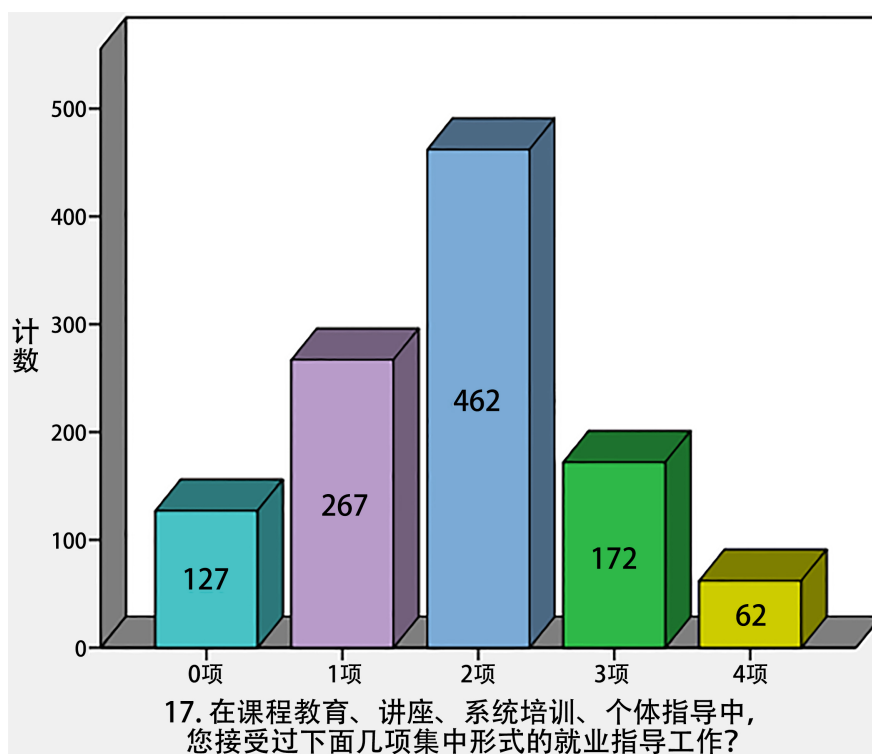


图 3. 接受就业指导工作的项数

另外，在专业课程设置方面(图 5)，54.86% 的学生认为自己专业的课程一般符合，而不符合以及完全不符合的学生占到 15.77%，所以可以认为绍兴市高校应届毕业生在就业时，专业对口率并不低，但是仍有改善空间，其中 15.77% 的学生可能会导致“缓就业”的情况发生。

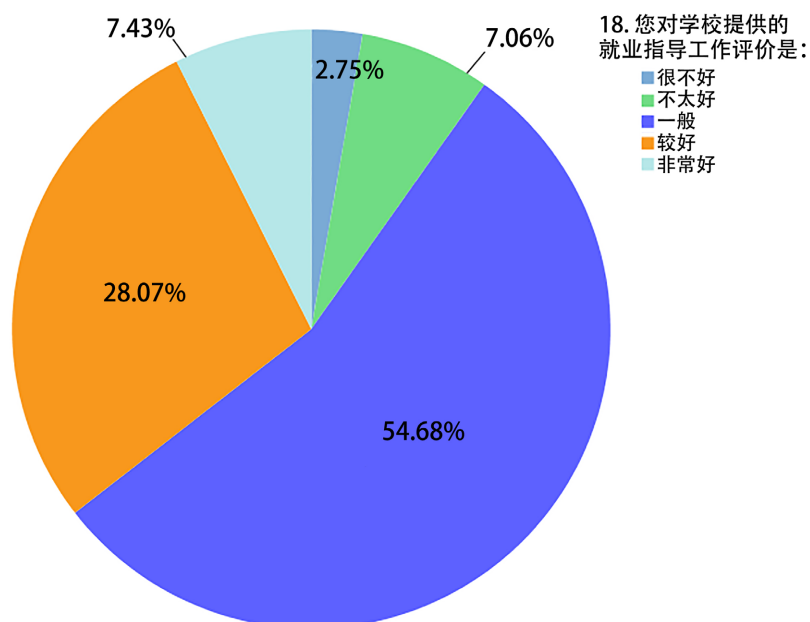


图 4. 学生对学校就业指导工作的评价

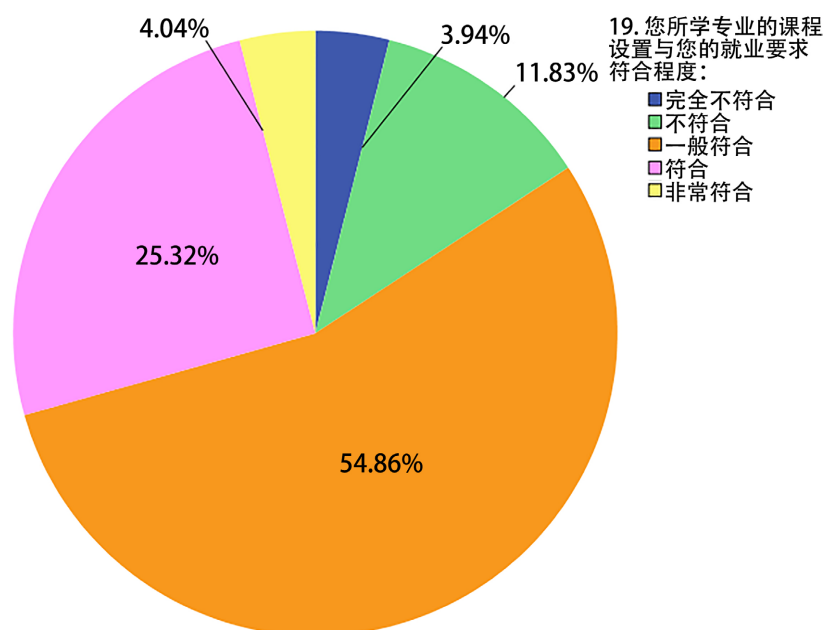


图 5. 所学专业与就业要求符合程度

4.5. 针对“缓就业”的研究

针对“缓就业”现象，课题组成员认为造成毕业生“缓就业”的原因是受学生、高校、企业、政府多方面的影响，因此对于这类学生进行研究，首先对“缓就业”的学生进行筛选，得出样本中“缓就业”的人数有 91 人。

首先，针对该群体为什么选择“缓就业”，是否存在就业压力，是否存在某方面能力的欠缺或者是在面临就业时有什么问题等方面进行统计。根据图 6 可知该群体在面对就业时，就业压力较大。

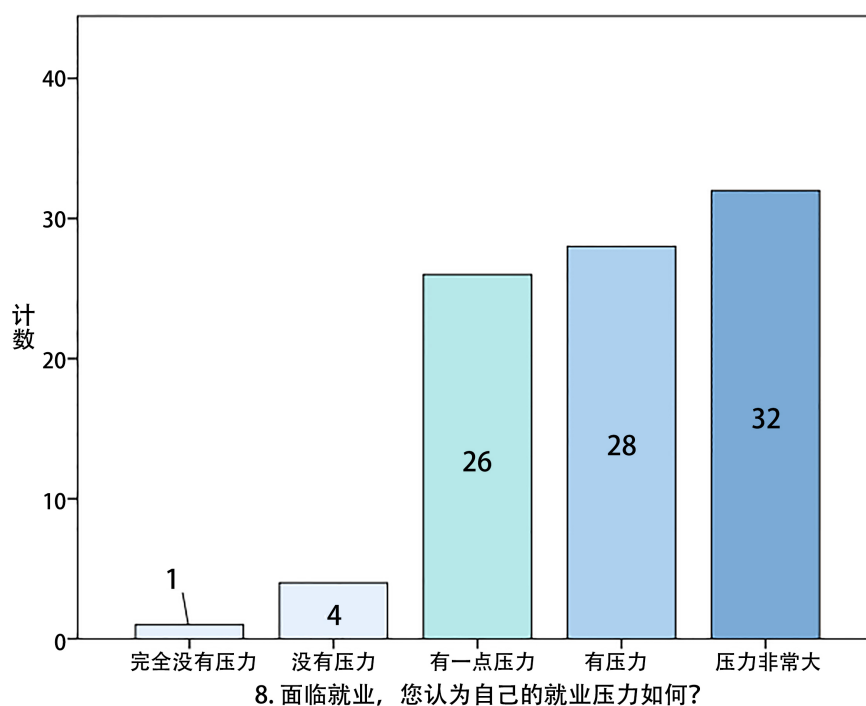


图 6. 就业压力

表 7. 自身了解与欠缺交叉表

您认为自己目前最欠缺的素质主要是*\$All_26交叉表								
		26. 请问您了解自己以下哪些情况 ^a					总计	
		26 (兴趣)	26 (性格)	26 (能力和特长)	26 (价值观)	26 (自己最喜欢和最合适的职业)		
21. 您认为自己目前最欠缺的素质主要是?	基本的解决问题能力	计数	1	1	1	1	0	1
		占您认为自己目前最欠缺的素质主要是的百分比	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	
	沟通协调能力	计数	9	12	11	9	3	15
		占您认为自己目前最欠缺的素质主要是的百分比	60.0%	80.0%	73.3%	60.0%	20.0%	
	承受压力、克服困难的压力	计数	10	14	12	9	8	15
		占您认为自己目前最欠缺的素质主要是的百分比	66.7%	93.3%	80.0%	60.0%	53.3%	
	专业知识和技能	计数	28	31	28	30	20	42
		占您认为自己目前最欠缺的素质主要是的百分比	66.7%	73.8%	66.7%	71.4%	47.6%	
	其它	计数	10	11	8	12	3	16
		占您认为自己目前最欠缺的素质主要是的百分比	62.5%	68.8%	50.0%	75.0%	18.8%	
总计	计数	58	69	60	61	34	89	

百分比和总计基于响应者。^a使用了值 1 对二分组进行制表。

其次, 对其个人对自己本身的了解中最欠缺的素质进行交叉分析(表 7), 得出以下结论: 基本的解决问题的能力基本都是“缓就业”的欠缺因素, 而对自身性格和能力特长了解的学生中, 主要欠缺的能力为沟通协调能力和承受压力、克服困难和压力的能力。而价值观和性格则会影响专业知识和技能或者其他欠缺条件。所以可以了解到在该群体中, 对自身的了解会决定其所欠缺的能力, 因此根据其性格、能力、价值观等特征做专门的选择可以引导他们选择适合自己的职业。

将 29~34 变量放入因变量中进行主成分分析, 首先得到 KMO 和巴特利特检验表, 如下表 8 中显示, KMO 值为 0.843, 大于 0.5, 说明变量之间存在相关性, 并且 P 值为 0.001 小于 0.005, 呈现显著性。

表 8. KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数		0.843
巴特利特球形度检验	近似卡方	280.637
	自由度	15
	显著性	0.000

如下表 9 公因子方差显示, 除了 30 和 34 变量提取量在 0.5 以上, 说明这些变量都可以被用来表达。

表 9. 公因子方差

	初始	提取
29. 您的家庭关系在选择缓就业中起到的作用程度:	1.000	0.627
30. 您的主观思想在选择缓就业中起到的作用程度:	1.000	0.481
31. 您的职业定位在选择缓就业中起到的作用程度:	1.000	0.782
32. 您的就业目标设定在选择缓就业中起到的作用程度:	1.000	0.726
33. 您的就业渠道在选择缓就业中起到的作用程度:	1.000	0.743
34. 您的专业水平在选择缓就业中起到的作用程度:	1.000	0.373

提取方法: 主成分分析法。

表 10. 总方差解释

成分	初始特征值			提取载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	3.732	62.206	62.206	3.732	62.206	62.206
2	0.787	13.118	75.324			
3	0.548	9.136	84.460			
4	0.474	7.908	92.368			
5	0.239	3.985	96.353			
6	0.219	3.647	100.000			

提取方法: 主成分分析法。

如下表 10 中，累计值达到 90%时，成分有 4 个，结合图 7 可以看出成分 1~2 占据了主要的特征值，起到了主要的影响作用。

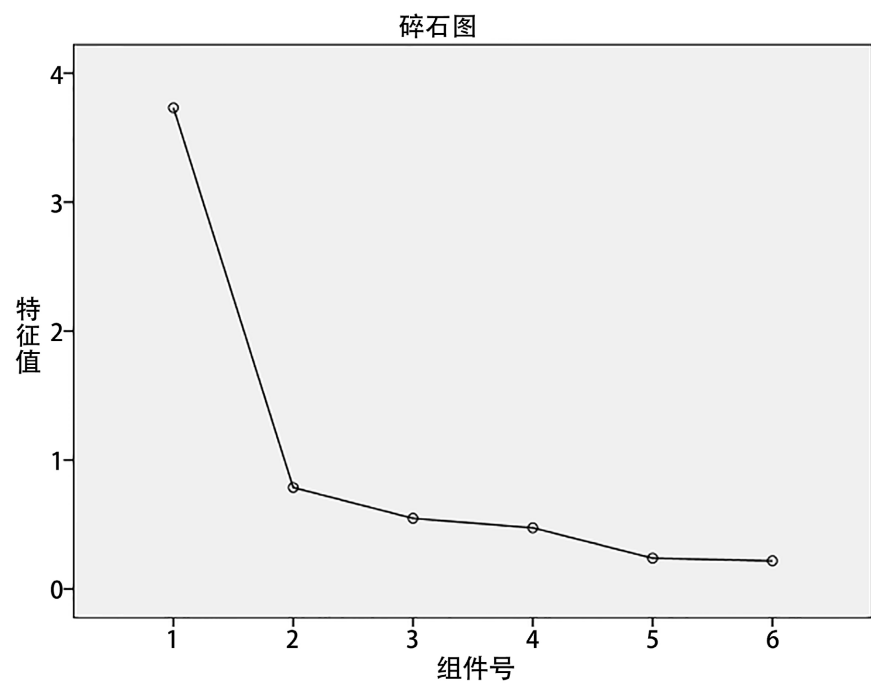


图 7. 碎石图

由下表 11 旋转后的成分矩阵可以看出，在成分 1 中，得分较高的为 29、33，成分 2 中较高的为 30、31、32，成分 3 中较高的是 34。

表 11. 旋转后的成分矩阵^a

	成分		
	1	2	3
29. 您的家庭关系在选择缓就业中起到的作用程度：	0.860	0.228	0.133
30. 您的主观思想在选择缓就业中起到的作用程度：	0.214	0.925	0.044
31. 您的职业定位在选择缓就业中起到的作用程度：	0.593	0.613	0.279
32. 您的就业目标设定在选择缓就业中起到的作用程度：	0.496	0.544	0.456
33. 您的就业渠道在选择缓就业中起到的作用程度：	0.835	0.264	0.290
34. 您的专业水平在选择缓就业中起到的作用程度：	0.216	0.095	0.945

提取方法：主成分分析法。旋转方法：凯撒正态化最大方差法。^a 旋转在 4 次迭代后已收敛。

由下表 12 成分得分系数矩阵可以得出，我们采用最大方差法进行旋转，得到各个成分的得分，由此得出 F_1 、 F_2 、 F_3 的得分表达式为：

$$F_1 = 0.702 * Q_{29} - 0.367 * Q_{30} + 0.113 * Q_{31} - 0.030 * Q_{32} + 0.578 * Q_{33} - 0.78 * Q_{34}$$
$$F_2 = -0.291 * Q_{29} + 0.898 * Q_{30} + 0.289 * Q_{31} + 0.252 * Q_{32} - 0.252 * Q_{33} - 0.130 * Q_{34}$$
$$F_3 = -0.274 * Q_{29} - 0.151 * Q_{30} - 0.015 * Q_{31} + 0.249 * Q_{32} - 0.079 * Q_{33} + 1.013 * Q_{34}$$

$$F = F_1 + F_2 + F_3$$

表 12. 成分得分系数矩阵

	成分		
	1	2	3
29. 您的家庭关系在选择缓就业中起到的作用程度：	0.702	-0.291	-0.274
30. 您的主观思想在选择缓就业中起到的作用程度：	-0.367	0.898	-0.151
31. 您的职业定位在选择缓就业中起到的作用程度：	0.113	0.289	-0.015
32. 您的就业目标设定在选择缓就业中起到的作用程度：	-0.030	0.252	0.249
33. 您的就业渠道在选择缓就业中起到的作用程度：	0.578	-0.252	-0.079
34. 您的专业水平在选择缓就业中起到的作用程度：	-0.278	-0.130	1.013

提取方法：主成分分析法。旋转方法：凯撒正态化最大方差法。

5. 解决高校应届毕业生“缓就业”问题的对策

对于绍兴市高校应届毕业生“缓就业”的现象，可以大致分为家庭与渠道认知、职业认知、专业认知三个大方面。结合上述分析，对于渠道认知，联合企业、政府、学校三方的宣传可以拓宽就业渠道，而在职业认知方面，由于自身认知和自我意识的影响，该部分的影响会成为大多数“缓就业”学生的影响因素。因此根据其自身的特点对缺陷进行针对性选择会得到改善，而专业认知方面，大多数学生认为所学专业与就职岗位一般符合，所以专业对口问题可以根据所学知识进行改善。具体对策如下：

第一，加强职业教育和培训。国内的职业教育和培训体系需要进一步完善，提高人才的技能水平和市场适应性，为就业提供更专业的保障。同时，政府和企业可以合作开展行业内的培训计划，帮助高校应届毕业生更好地适应市场需求。

第二，鼓励创业。对于有创业想法或意愿的毕业生，政府可以加大资金投入，减少税收等方面进行扶持，帮助毕业生更好地实现创业梦想，并创造更多的就业机会。

第三，促进新兴产业的发展。在新一轮的科技革命和产业变革中，涌现出了很多新型的产业和职业，例如人工智能、云计算、区块链等。政府可以通过引导投资、优化政策等方式，促进这些新兴产业的发展，为应届毕业生创造更多的就业机会。

第四，加强政策引导和支持。政府可以通过出台一系列的毕业生就业扶持政策，拓宽大学毕业生的就业渠道，包括加强就业指导服务，提供创业支持和社会保障等方面；同时，要落实好相关政策，确保政策的执行和效果，积极营造良好的就业环境，例如建立就业公共服务平台，加大大学生职业技能培训力度等；鼓励企业扩大招聘规模，刺激就业市场的需求。

6. 结论

本论文作为绍兴市哲学社会科学规划课题“绍兴市大学生应届毕业生‘缓

就业’现象研究”的研究成果，在以下几个方面有创新之处：

第一，对于完善高校就业指导工作有着重要意义。本研究在深度挖掘大学生“缓就业”行为的直接影响因素及其解决方案，对我市高校大学生了解社会需求和职业特性，思考未来理想职业与所学专业关系，逐步确立长远而稳定的发展目标，增强大学学习的目的性、积极性等方面起着示范性作用。

第二，为我市贯彻落实党中央、国务院关于“稳就业”、“保就业”决策部署提供了路径借鉴。本研究通过问卷调查进行实证分析，所得数据和结果以论文形式发表，为政府组织在绍高校落实深入推进普通高校毕业生就业创业促进行动，促进高校毕业生更加充分更高质量就业提供支持。

第三，对企业人才选拔机制的制定有着一定的指导作用。党中央高度重视高校毕业生就业，采取了一系列政策措施，强调“当前正是高校毕业生就业的关键阶段，要进一步挖掘岗位资源，做实做细就业指导服务，学校、企业和有关部门要抓好学生就业签约落实工作。”本研究从大学生“缓就业”入手，探讨大学生在就业过程中面临的主观、客观困难，为企业了解大学生的实际情况，制定企业人才选拔机制提供帮助。

本课题的主要研究贡献如下：

第一，深入挖掘了应届毕业生“缓就业”行为形成的原因；

第二，研究了“缓就业”现象的解决方案；

第三，拓展了高等教育就业问题的研究范围。

党和国家高度重视高校毕业生的就业问题，并将其放在就业工作的首位，是国家就业政策和服务的重中之重。在高校毕业生人数不断增长的情况下，受大学生自身整体素质、供需结构不协调等多方面因素的影响，大学毕业生的就业压力和结构性矛盾依然突出，高校应届毕业生的“缓就业”现象已经成为社会普遍关注的焦点话题，因此需要政府、企业、社会、学校、家长等各方高度重视，共同参与，形成合力，才能更好地解决大学生职业规划和就业选择过程中存在的问题，最终实现大学毕业生就业状况的稳定和提升。

Conflicts of Interest

The authors declare no conflicts of interest.

References

- [1] 李芳. 大学生就业能力现状及其提升路径研究[M]. 北京: 中国华侨出版社, 2021.
- [2] 杜森, 赵魏威. 思想政治视域下的大学生缓就业现象分析与对策研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2020, 33(8): 109-110, 118.
- [3] 宋子华. 新时代下大学生“缓就业”问题的分析与对策[J]. 就业与保障, 2022(3): 100-102.
- [4] 孟媛媛, 刘瑶, 李雪梅. 新冠肺炎疫情常态化防控背景下大学生就业压力影响因素研究[J]. 就业与保障, 2022(10): 21-23.
- [5] 陈建帮. “慢就业”毕业生群体存在特征及生涯辅导策略研究[J]. 中国大学生就业, 2020(8): 40-45.
- [6] 尹兆华. 新时代大学生就业竞争力的影响因素及提升研究[J]. 北京科技大学学报(社会科学版), 2023, 39(2): 174-180.

Appendix (Abstract and Keywords in Chinese)

绍兴市大学应届毕业生“缓就业”现象研究

摘要：党的十八大以来，高校毕业生就业已经成为就业工作中的重中之重，提升大学生的就业能力，已经成为高校落实推动大学生就业、落实立德树人的根本任务。本文通过对绍兴市高校 2023 届应届大学生毕业生的整体就业状况进行问卷调查，并对回收问卷进行分析，以此为切入点，分析应届大学生“缓就业”的原因，并找出解决大学生“缓就业”现象的对策。

关键词：缓就业，就业形势，职业规划