

当代大学生的就业观及其教育引导

——以浙江大学为例

董世洪 胡顺顺 李明岳¹

【摘要】大学生是国家与社会的重要战略人才资源与宝贵财富。调查发现,当前我国大学生在职业选择时“发展”因素与“保健”因素并重,普遍轻视职业本身声望地位因素,一定程度上偏离了正确的就业观。要充分发挥政府、社会、高校、家庭和学生“五位一体”教育功效,合力探寻大学生就业观培育路径,引导大学生树立正确的就业观。

【关键词】就业观 大学生 价值引领 职业选择

就业是民生之本,是社会稳定与发展之基。随着我国高等教育进入普及化阶段,高等教育规模不断扩大,高校毕业生已然成为就业主力军。党的十九大报告提出,“要坚持就业优先战略和积极就业政策,实现更高质量和更充分就业”,同时“重点解决好高校毕业生等群体就业,是全面做好‘六稳’工作的‘牛鼻子’”¹。数据显示,我国2022届高校毕业生规模历史性地达到1076万人,相较上一年增长167万人²。针对大学生就业所面临的新形势与新挑战,如何培养大学生树立正确就业观,进而实现更充分和更高质量就业是新时代大学生就业工作面临的一项主要任务。本文以浙江大学为例,就当前我国大学生的就业观现状、特点及教育引导路径作一探讨。

一、当代大学生就业观的现状特点

(一) 当代大学生就业观的现状

研究采取分层抽样和简单随机抽样相结合的方法,分别于2019年4月和2022年7月对浙江大学各专业类别和学历层次的大学生进行问卷调查。2019年回收有效问卷1255份,其中,男582名,女673名;本科生794名,研究生461名。2022年回收有效问卷714份,其中,男372名,女342名;本科生484名,研究生230名。使用两期数据的主要原因是,一方面通过多次调查数据共同说明当前大学生就业观现状特征,另一方面可以管窥大学生就业观的变化趋向。

问卷调查方法采用凌文荃、方俐洛等研制的“大学生择业价值观量表”,将就业观分为3个主成分因素:“声望地位”因素、“保健”因素和“自我发展”因素³。被试学生依照自身实际,选择在择业时所考虑的因素。首先,基于就业观测试项目的描述性统计结果,如表1所示。

为进一步了解不同大学生群体的就业观差异,本文在问卷中设计了人口特征变量,主要包括性别、学历、专业类别、家庭所在地、父亲学历和母亲学历等。表2为基于人口学特征的2019和2022年大学生就业观变化的描述性统计。

从时间序列上来看,“保健”因素在各类群体中的变化都较为明显,增长幅度较大,其次是“自我发展”因素,而“声望地位”因素整体保持平稳。此外,本研究同时调查了学生基层和西部就业意愿(2022年),结果表明大学生基层(M=2.63)和西部

¹作者简介:董世洪,浙江大学就业指导与服务中心主任、副教授;胡顺顺,浙江大学学生职业发展培训中心讲师;李明岳,浙江大学马克思主义学院硕士研究生。(杭州 310058)

(M=2.21) 就业意愿普遍较低。与城市家庭大学生相比,农村家庭大学生的基层(t=-2.41**)和西部(t=-2.24**)就业意愿显著更高;女性大学生比男性大学生的基层(t=-3.56***)和西部(t=-2.61***)就业意愿显著更高;本科生比研究生的西部就业意愿(t=2.75***)显著更高,而在基层就业意愿上差异并不显著。

表 1 就业观的主要内容与两期测量结果

排序	声望地位因素		保健因素		自我发展因素	
	2019 年	2022 年	2019 年	2022 年	2019 年	2022 年
1	晋升机会多 (4.03)	晋升机会多 (3.99)	有五险一金 (4.21)	职业稳定 (4.21)	机会均等、公平竞争 (4.30)	机会均等、公平竞争 (4.37)
2	较高经济地位 (3.64)	较高经济地位 (3.75)	福利好 (4.09)	有五险一金 (4.20)	能发挥自己才能 (4.28)	能发挥自己才能 (4.19)
3	较高社会地位 (3.55)	较高社会地位 (3.58)	收入高 (4.08)	收入高 (4.19)	符合兴趣爱好 (4.11)	符合兴趣爱好 (4.17)
4	工作单位在大城市 (3.41)	工作单位在大城市 (3.51)	职业环境舒适优雅 (3.95)	福利好 (4.15)	能提供进一步受教育机会 (4.02)	上下班交通便利快捷 (4.04)
5	工作单位知名度高 (3.22)	工作单位级别高 (3.24)	职业稳定 (3.89)	职业环境舒适优雅 (4.09)	学以致用 (3.81)	能提供进一步受教育机会 (3.99)
6	工作单位级别高 (3.13)	工作单位知名度高 (3.22)	能解决住房问题 (3.42)	能解决住房问题 (4.06)	上下班交通便利快捷 (3.76)	学以致用 (3.95)
7	工作单位规模大 (3.05)	工作单位规模大 (3.12)			自主性大、不受约束 (3.64)	自主性大、不受约束 (3.84)
8	容易树立名声成为专家 (2.99)	容易树立名声成为专家 (3.08)				
9	有出国机会 (2.98)	有出国机会 (3.01)				
平均得分	3.33	3.39	3.94	4.15	3.99	4.08

资料来源：作者根据凌文铨等学者论文观点整理所得；括号内为全样本数据中该项目的平均得分，满分 5 分。

（二）当代大学生就业观的特点

总体来看，大学生价值观得分在不同群体类型上存在一定差异，也有一些共性特点。综合上文对 2019 年和 2022 年大学生就业观数据的描述性统计，当前大学生就业观的主要特点表现在以下四个方面。

（1）“自我发展”因素与“保健”因素并重

调查结果显示，两期数据中“自我发展”因素和“保健”因素的平均分都较为接近，且都保持较高水平。其中，2019 年数据中，“自我发展”因素略高于“保健”因素，而 2022 年数据则表现出“保健”因素略高于“自我发展”因素。总体来看，大学生就业观体现出“自我发展”因素与“保健”因素并重的特点。这一结果与刘晓磊等学者的研究结论一致，⁴该作者使用相同的量表在南京的五所本科院校中进行调研，发现当前大学生对工作环境等不太关注，更注重自身因素。其次，两期数据中，本科生在“自我发展”因素与“保健”因素的平均得分均低于研究生群体的平均得分（2022 年“保健”因素及 2019 年“自我发展”

因素差异达到显著水平), 可能的原因是本科生的就业观尚不成熟, 研究生则随着年龄和阅历的增加, 使得他们比本科生具有更明确的就业观。在性别差异上, 2019 年数据中, 男性大学生比女性大学生更重视“保健”因素, 女性大学生比男性大学生更重视“自我发展”因素。但是, 在 2022 年数据中, 女性大学生在“自我发展”因素与“保健”因素的平均分均高于男性大学生(在“自我发展”因素上达到显著水平), 意味着与男性大学生相比, 女性大学生越发具有更明确的就业观倾向。

(2) 疫情下大学生更加重视职业稳定性

从子项目的调查结果来看, 变化最大的子项目是“职业稳定”。该项目从 2019 年在“保健”因素中位列倒数第二, 提升到 2022 年“保健”因素中的第一位。主要原因是, 受疫情防控常态化影响, 企业生存难度加剧, 就业问题凸显, 应届毕业生去向落实面临挑战。面对严峻的就业形势, 大学生的就业心态从疫情前不太重视“职业稳定”, 逐渐转变为疫情后最重视“职业稳定”。王宵君等学者研究也同样指出,⁵“学生们普遍认为就业形势不容乐观, 相比薪资水平和发展空间, 更加看重工作的稳定性”。事实上, “职业稳定”也直接影响了大学生就业满意度, 拥有一份稳定的职业成为大学生衡量自身就业质量的主要因素。岳昌君等学者通过调查发现,⁶毕业生在工作满意度上评价最高的指标是“工作稳定性”。

表 2 基于人口学特征的大学生就业观变化的描述性统计

组别		声望地位因素		保健因素		自我发展因素	
		2019	2022	2019	2022	2019	2022
性别	男	3.33	3.34	3.96	4.12	3.98	4.03
	女	3.34	3.44	3.92	4.19	4.00	4.13
	t	-0.22	-1.73*	1.11	-1.57	-0.72	-2.05**
学历	本科生	3.27	3.36	3.92	4.12	3.96	4.08
	研究生	3.44	3.45	3.97	4.22	4.03	4.08
	t	-4.24***	-1.42	-1.42	-2.23**	-1.89*	-0.02
专业类别	人文	3.34	3.07	3.98	4.08	4.07	4.08
	社科	3.41	3.31	3.94	4.04	4.00	3.99
	理学	3.31	3.25	3.89	4.09	3.94	4.06
	工学	3.30	3.40	3.94	4.24	3.98	4.06
	农学	3.19	3.53	3.82	4.25	3.81	4.08
	医学	3.29	3.51	3.94	4.16	3.99	4.19
	其他	3.33	3.32	4.00	4.08	3.98	4.01
	F	1.21	3.51***	0.84	2.12**	1.39	1.44
家庭所在地	城市	3.32	3.42	3.90	4.12	3.97	4.10
	农村	3.36	3.33	4.01	4.21	4.01	4.04
	t	-1.19	1.46	-3.44***	-1.84*	-1.16	1.35
父亲学历	本科以下	3.34	3.34	3.96	4.16	3.99	4.06
	本科	3.28	3.44	3.87	4.13	3.95	4.09
	本科以上	3.48	3.60	3.94	4.13	4.05	4.16
	F	2.19	3.96**	2.85*	0.83	1.02	0.16
母亲学历	本科以下	3.33	3.33	3.96	4.14	4.00	4.06
	本科	3.34	3.47	3.90	4.17	3.91	4.09
	本科以上	3.43	3.67	3.69	4.16	3.98	4.21

	F	0.38	5.74***	4.27**	1.22	2.68*	0.14
--	---	------	---------	--------	------	-------	------

注：除了 t 和 F 值外，表内其他数据为该项目的平均值，满分 5 分。* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

（3）不看重职业本身声望地位因素

在两期调查数据中，平均分排名靠后的因素均来自“声望地位”因素，其中后三位分别是“有出国机会”、“容易树立名声成为专家”、“工作单位规模大”等。这在一定程度上说明，当代大学生更注重个人的发展前景，不再追求表面的名利和声望，体现了大学生就业选择时的实用主义思维。从性别差异来看，以往研究表明，女性大学生看重理想与兴趣等“发展”因素，而男性大学生更看重“声望地位”因素，尤其是在“90 后”大学生群体中较为显著⁷。但是，本调查数据显示，男性大学生最不重视的后三位分别是“有出国机会”、“工作单位规模大”、“容易树立名声成为专家”，都属于“声望地位”因素，这与女性大学生所轻视的后三位项目相同，但具体位次略有差异。意味着，男性和女性大学生择业倾向逐渐趋同，大学生们在择业时所考虑的因素普遍是“发展”因素与“保健”因素并重，男性大学生也不再以“容易树立名声”等声誉地位进行择业。

（4）大学生就业观存在人口学差异

对两期数据进行组间差异显著性检验发现，大学生就业观在某些人口学特征上存在显著差异（如表 2 所示）。其中，从性别差异来看，2022 年数据中，男性大学生和女性大学生在“声望地位”和“自我发展”因素上存在显著差异，在“保健”因素上不存在显著差异。从学历差异来看，2019 年在“声望地位”和“自我发展”因素上存在显著学历差异，2022 年仅在“保健”因素上存在显著学历差异，且均为研究生的得分高于本科生，这说明疫情之前研究生比本科生更看重“声望地位”和“自我发展”因素，但是疫情之后研究生比本科生更看重“保健”因素，进一步说明疫情下大学生更加重视职业稳定性。从专业差异来看，2022 年的数据中，人文、社科、理学、工学、农学和医学之间在“声望地位”因素和“保健”因素上存在显著性差异，在“自我发展”因素上不存在显著性差异，且具体表现为人文社科专业学生在“声望地位”因素上得分最低，农学和工学学生在“保健”因素上得分相对较高。从家庭所在地差异来看，城市和农村户籍大学生在就业观上存在差异，但仅在“保健”因素上具有统计学意义，且两期数据均为农村生源学生在这一因素上得分显著高于城市生源学生。在父母学历差异方面，父母在本科以下、本科或本科以上学历差异时，大学生在“声望地位”“保健”因素上的得分存在显著差异，2022 年数据均为父母学历为本科以下的在“声望地位”上得分最低，父母学历在本科以上的在这类因素上得分最高，2019 年均为父母学历在本科以下的在“保健”因素得分最高。

二、当代大学生就业观存在的问题与成因

当前我国社会主义现代化建设已迈入新的阶段，职业更新周期变短，职业内容愈加丰富，各种职业对就业者的要求不断提升。面对复杂多变的就业环境与日益增长的就业压力，大学生就业观也存在一些问题。

（一）就业动机不明晰，缺乏准确的职业定位

研究发现，尽管“职业稳定”项目在疫情的影响下成为大学生择业中重要的影响因素，但是多数学生的就业动机并不明晰，没有准确的职业定位与目标。动机的生成溯其根源是由需求决定的，与人的物质与精神需求相契合正是其存在的意义。美国心理学家马斯洛将动机解析为五种层次，从第一层次的生理需求到第五层次的自我发展需求，其终极指向即是完成自我价值的实现⁸。这五种层次的需求层层递进，并不独立存在，也无法单一作用于人现实的行为活动，在特定时期，某一层次的需求可能会成为人现实实践活动的重心，但并不意味着该需求会主导人的整个生命过程。而大学生的就业动机则有些许不同，一方面过盛的物质利益需求难以得到满足，另一方面在精神需求上其偏离了自我就业价值实现的方向与自由全面发展的目标，从而一定程度上呈现

出与学生终身成长观念相矛盾的现代性观念症候。

可能的原因是，日益增长的就业心理压力、理想与现实的就业落差不断消磨着大学生就业的自主性、自觉性与能动性，致使大学生就业幸福感、认同感、成就感缺失，从而导致“慢就业”“懒就业”“不就业”等社会现象。就业是进行社会劳动的重要途径，通过就业，人可以实现其自身的劳动价值，就业对于劳动者来说不单单意味着一份工作，更是物质追求与精神追求的载体，是实现个人价值与个人发展的重要方式。如果由于就业动机的理想化而选择逃避就业，那么劳动的内在价值就无法在实践中得以澄明，大学生也很难通过劳动就业学习到新知识、新技能，收获自我成长。

（二）就业认知较滞后，易受“工具理性”影响

就业认知是就业者在进行职业选择的过程中，对职业前景、社会发展、自身情况等内容的考察、推理与判断。多样化的就业认知孕育出不同的就业观，也促进了个性化和差异化职业生涯规划方案的生成。我国现阶段已迈入了现代化经济体系转型升级的新征程，科技革命与产业变革带来了更多的就业机会，新兴行业的快速崛起也对包括大学生在内的各类就业者提出了更高要求。2022 年全国教育工作会议指出，“要深刻认识和把握现代化经济体系转型升级对教育的迫切需求，培养大批适应经济社会发展需要的人才”⁹。当前“就业难”和“招工难”并存的现象直接映射出大学生在就业活动中面临尖锐的思维困境，即就业认知与劳动市场需求不匹配问题。

可能的原因是，现实中大学生对行业发展趋势与职业了解仍然存在很强的滞后性，同时受到物质利益和自身经济需要的影响，大学生进行就业选择时可能将“工具理性”放在首要位置而忽视“价值理性”，由此突出了工作的地域、用人单位的薪酬等条件，从而认为“地域好”和“工资高”就是“前景优”，表现出“自我发展”因素与“保健”因素并重的现象。在此情况下，如果忽略了自身价值实现与自我成长的本心，摒弃自身特长与兴趣爱好，抑或放弃自身的就业理想，就会在诸多职业的选择中，存在短期性与盲目性，并不能实现主观与客观、理想性与价值性的统一，从而导致对职业满意度降低，在跨行与转业中不断试错，无法获得个人所期待的长远发展。

（三）就业价值偏重实用主义，轻视社会需求

大学生应当具有崇高的价值取向，充分践行个人价值与社会价值的统一。整体上当前大学生就业价值偏重实用主义，突出表现在三个方面：一是物质导向。两期数据都比较突出对“福利好”、“收入高”等项目的重视，由此陷入到不良的职业发展态势之中。二是看重个人收益，突出“自身发展”因素，忽视集体利益的倾向，不利于达成个人利益与集体利益的统一。在 2022 年的调查问卷中，我们调查了大学生基层就业意向和西部就业意向，在“您基层就业的意愿”一题中的平均得分为 2.63，在“您西部就业的意愿”一题中的平均得分为 2.21（满分均为 5 分），分数均较低。三是社会责任感相对减弱，轻视“声望地位”因素。面对就业过程中的新事物、新机遇与新挑战，不善于主动探寻问题解决的新思路、新方法与新途径，艰苦奋斗作风有待加强。尤其是近年间，我国相继发布了“一带一路”倡议、粤港澳大湾区、京津冀协同、长三角一体化等国家重大发展战略，需要更多高质量的人才奔赴重点区域参与建设。但是当前大学生所面临的主要问题是偏重实用主义，对国家和社会需求认知不足，就业理想与国家人才发展需要之间不契合。

导致新时代大学生就业价值偏重实用主义的主要原因有三个方面：一是西方实用主义思潮对大学生就业观念的冲击。实用主义主要关注立足现实、重视行动、重视实效，虽然在一定程度上激发了大学生创新与竞争的心理动机，但也使得大学生更加关注自我，强调个人主义与个人能力，并且引发大学生更关注就业的经济利益¹⁰。二是网络“信息茧房”导致大学生获取的多为偏好迎合的信息，一定程度上误导了大学生认识真实就业市场，削弱了国家与高校主流价值观引导效力。三是受疫情影响，经济下行压力持续存在，大学生就业心理压力随之增加，容易产生实用主义心态。

三、当代大学生就业观的培育思路

（一）以多元择业观破除传统就业观念的束缚

多元择业观是时代变革的产物，意味着以多思路、多方向、多视野审视自身的职业选择，是破除传统就业观念的根本途径。一方面，针对传统地域观念的束缚，要引导大学生正确对待西部地区、基层地区的发展机遇。正如习近平总书记所说，新时代的青年大学生应当“练就过硬本领，毕业后到人民最需要的地方去，以仁心仁术造福人民特别是基层群众”¹¹。另一方面，针对传统行业观念的束缚，要引导大学生不断更新拓展自己对各个行业及其发展趋势的认知水平，应用“自主择业”“双向选择”的多元选择方式找到符合自己兴趣爱好与综合素养的适配职业，积极投身于推动时代进步与发展的新兴行业，实现自身就业价值。

（二）以创新创业精神赋予就业发展新方向

在百年未有之大变局的时代背景和“大众创业，万众创新”的时代浪潮之中，创新创业精神赋予了大学生就业发展的新动力。创新创业与就业共存，是实现大学生就业价值的重要途径之一，为缓解当代大学生就业困境提供了新的方向。习近平总书记指出，“创新是社会进步的灵魂，创业是推动经济社会发展、改善民生的重要途径”¹²，大学生作为新时代中国特色社会主义事业接班人的关键代表和青年先锋，应当成为走在创新创业前列的先行者，成为具备高水平创新能力与意识、具有创业开创性与主动性的时代新人。随着我国高校创新创业教育深入发展，要进一步完善创新创业教育支持体系，包括教学支持、经济支持、政策支持和信息支持等诸多资源配置，为大学生创新创业提供更好条件。

（三）以优秀传统文化诠释就业价值的新内涵

中华优秀传统文化是流淌于华夏儿女血液中的文化根脉，是推动新时代中国特色社会主义事业与中华民族伟大复兴中国梦实现的重要精神动力。以优秀传统文化重释就业价值的新内涵可以帮助大学生重新审视思考自身的职业规划与职业定位，不断提升与完善职业道德，进一步发觉自我就业价值实现的新意义。新时代大学生就业观培育应与优秀传统文化紧密结合，在就业实践行为中诠释优秀传统文化的时代内涵，引导大学生具有“内诚于心”的职业操守，坚守行业的原则与底线；坚持“修己以敬”的个人发展观，实现物质性与发展性的统一；遵守“和而不同”的团队合作原则，重新审视团队合作的价值，在团队合作中实现共赢与发展。

（四）以多元主体协作共担就业育人的新使命

习近平总书记指出，“办好教育事业，家庭、学校、政府、社会都有责任。”¹³大学生就业观培育也需要政府、社会、高校、家庭与学生个人共同发力，成为一个充分发挥各自教育功能的有机整体，共担大学生就业教育的时代重任。在完善大学生就业服务体系的同时，各类媒体也应积极引导正确的就业舆论，不断提升主流就业观的影响和传播效应。高校作为人才培养的主体，必须坚持立德树人根本任务，以培育符合时代发展需要的“高质量”“高素质”“高技能”人才为目标导向。此外，家庭对大学生就业观的引导至关重要，要构建以家庭教育为核心的就业观生成场域，帮助大学生塑造正确的就业观。最后，必须发挥学生主体性，提升自我就业教育的主观能动性，最终实现政府、社会、高校、家庭和学生“五位一体”教育功效。

注释：

1 国务院：《全面做好“六稳”工作》[EB/OL]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-08/02/content_5418062.htm, 2019年8月2日。

2 叶雨婷：《2022届高校毕业生首破千万》，《中国青年报》2021年11月22日。

3 凌文铨，方俐洛，白利刚：《我国大学生的职业价值观研究》，《心理学报》1999年第3期。

-
- 4 刘晓磊:《大学生职业价值观、专业承诺和就业力的关系研究》,《江苏高教》2021年第12期。
- 5 王宵君,杜超,郑著彬:《后疫情时代大学生就业情况分析对策——以G大学为例》,《中国大学生就业》2022年第6期。
- 6 岳昌君,邱文琪:《疫情防控常态化背景下高等学校毕业生就业状况及影响因素》,《教育研究》2022年第6期。
- 7 沈韵竹:《“90后”大学生职业价值观现状调查及对策研究——以上海市松江大学城为例》,《东南大学学报(哲学社会科学版)》2015年第S1期。
- 8 Maslow A H. A Theory of Human Motivation[J]. Psychological Review, 1943(50):391.
- 9 教育部:《加快教育高质量发展 2022年全国教育工作会议召开》, http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/202201/t20220117_594937.html, 2022年1月17日。
- 10 晏然:《实用主义思潮对大学生择业观的冲击及应对》,《法制与社会》2020年第18期。
- 11 习近平:《给在首钢医院实习的西藏大学医学院学生的回信》,新华社,2020年2月21日。
- 12 习近平:《致二〇一三年全球创业周中国站活动组委会的贺信》(2013年11月8日),《人民日报》2013年11月9日。
- 13 习近平:《坚持中国特色社会主义教育发展道路培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人》,《人民日报》2018年9月1日。