

突破艺术类高校“慢就业”困境的对策研究

陈亮

(浙江传媒学院电视艺术学院, 浙江杭州 310018)

摘要:在当前“互联网+”的时代背景下,高校毕业生“慢就业”的比例逐年递增,艺术类学生以其鲜明的特质,在对待“慢就业”时呈现出了不同态度。文章聚焦于艺术类高校毕业生的“慢就业”现象,采用问卷调查法,对605位毕业生进行有效问卷调查,从“慢就业”的具体表征分析其成因,总结“慢就业”给个人(恐就业)、家庭(变成啃老族)和社会(人才资源浪费)带来的难就业、懒就业和恐就业等弊端,最后通过就业服务体系的完善、学校教育的改良以及家庭观念的与时俱进等三个方面,对大学生“慢就业”问题提出通过进一步转变学生对“慢就业”的态度、根据艺术类学生的特点来创新工作方法、提升毕业生需求的匹配度和为艺术类大学生提供个性化服务四个方面的有效解决措施,以推动大学生顺利就业,理性规划未来生活。

关键词:“慢就业”;艺术类高校;就业工作;对策研究

中图分类号: G647.38

文献标识码: A

文章编号: 2096-8418 (2021) 05-0098-08

一、“慢就业”的范畴和研究概况

2020年,受新冠肺炎疫情影响,“就业难”话题再一次被大众聚焦。在全国普通高校毕业生人数约874万的基础上,留学归国人员和往届毕业生群体的加入使得待就业人数更为庞大,“毕业即失业”成为了毕业生的口头禅。同时就业作为最大的民生问题,2020年4月,习近平总书记前往陕西考察时,对就业问题做了着重强调,要扎实做好“六稳”工作,落实“六保”任务。然而在严峻的就业形势下,另外一种就业情形在毕业生群体中不断出现,即“慢就业”。所谓“慢就业”是相对于传统的毕业即工作的模式,指大学生在毕业后不立刻进入工作岗位,而是选择毕业旅行、游学、支教、准备创业、陪伴父母,慢慢考虑自己人生道路的现象。是毕业后的大学生主动放慢融入社会的步伐,属于有就业机会暂时不就业;有就业能力暂时不就业;有一定的依仗暂时不就业或是有就业愿望但不强烈而暂时不就业等。

事实上,“慢就业”并不是一个新鲜的话题。在就业问题研究过程当中,“慢就业”问题是以就业主体为中心展开的一条研究路径,通过“慢就业”问题的思辨,能够更好地掌握毕业生就业心态及就业观念。表层来看,毕业生的“慢就业”与学生的家庭状况和整体就业情况密切相关,毕业生的就业观念更是随着环境变化产生了不同的样态。在既往研究当中,有关普通高校毕业生的“慢就业”情况,国内外已经做出了多个角度的论述。

笔者由于多年从事艺术类高校就业工作,发现艺术类高校的学生个性特质更为突出,其“慢就业”的心态和类型更具有代表性。所以,研究艺术类高校学生的“慢就业”问题,能够帮助我们填补有关“慢就业”研究在艺术类高校范围内的空缺,帮助艺术类高校明确学生“慢就业”的具体情况。在消除

普罗大众对于传统“慢就业”偏见的同时，对高校学生就业工作提出新的思路和见解。

二、“慢就业”群体样本的设计和研究方法

本研究以浙江某高校艺术类毕业生群体为样本，基于方便抽样的原则，通过微信、QQ 等线上渠道发放问卷，最终回收问卷 693 份，有效问卷 605 份，其中男性占 39.5%，女性占 60.5%；应届毕业生占 55.9%，往届毕业生占 44.1%。问卷中涉及艺术类高校学生毕业的就业去向等内容，可以有效针对学生不同的就业情况进行分类统计与分析。

问卷设计分为四大部分：第一部分主要调查毕业生当前的就业情况以及是否选择“慢就业”或曾经“慢就业”。受调查的人中已就业的 474 人，曾经或现处于“慢就业”状态的 131 人，“慢就业”中应届生占 58.7%，往届生占 41.3%，从数据表明“慢就业”学生的数量在逐年增加（见图 1、图 2）。

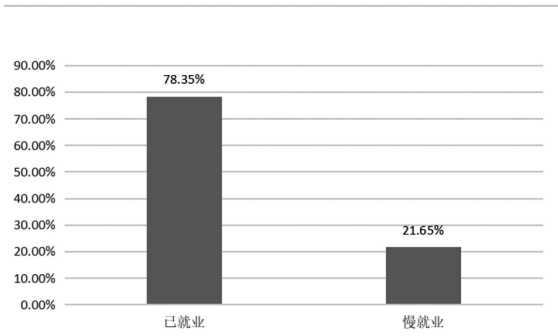


图 1 毕业就业情况分布

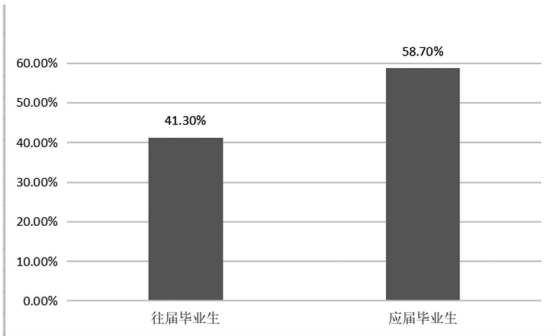


图 2 慢就业情况分布

第二部分主要收集毕业生“慢就业”的具体表现。根据调查，大部分“慢就业”的学生家庭条件比较优越，艺术类高校学生又追求个性、渴望自由，不少学生不愿受制于某一个具体的单位，再加上恰逢互联网的蓬勃发展，造就了很多可供艺术类发挥专长的新兴行业，他们希望通过自己的艺术才能来成就自我或获得一个更好的展现自己专业能力的平台（见图 3）。

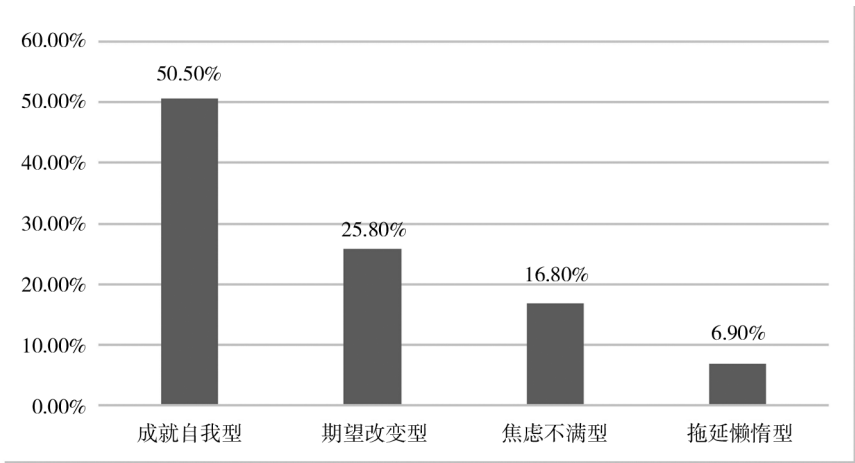


图 3 慢就业类型分布

第三部分收集毕业生计划“慢就业”的原因。通过调查发现在大学毕业生就业过程中，超过 50% 的大学生在就业过程中最看重所从事职业的薪酬、行业发展、工作环境等，但对职业的社会贡献却不在乎（见图 4）。说明现在的大学生更注重个人的生存和生活，更加自我，缺乏大局观和为国家的未来做贡献的精神，从而也突显了当代就业教育价值观建设的迫切性。

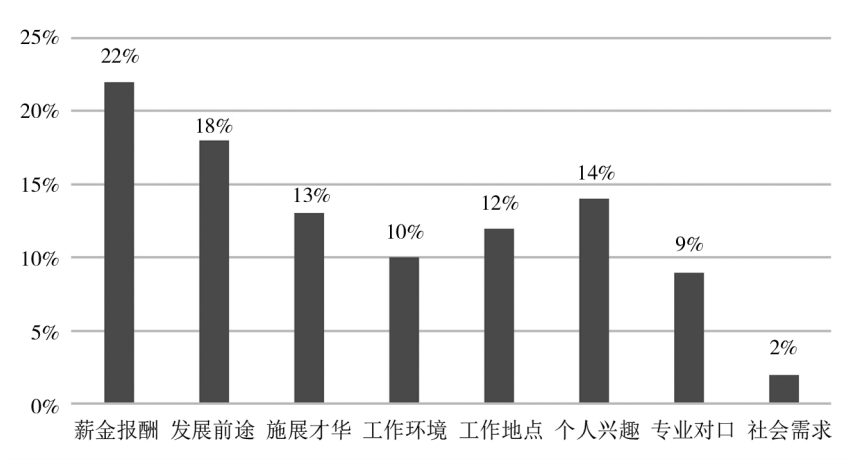


图 4 大学生就业考虑因素

除此之外，将毕业生的学科，家庭收入背景等信息作为人口统计学变量，用以分析毕业生做出“慢就业”这一选择的影响因素，分析“慢就业”现象的成因。

第四部分针对学校当前的就业指导工作，了解学生对于就业指导工作的满意程度并收集学生的真实建议（见图 5）。

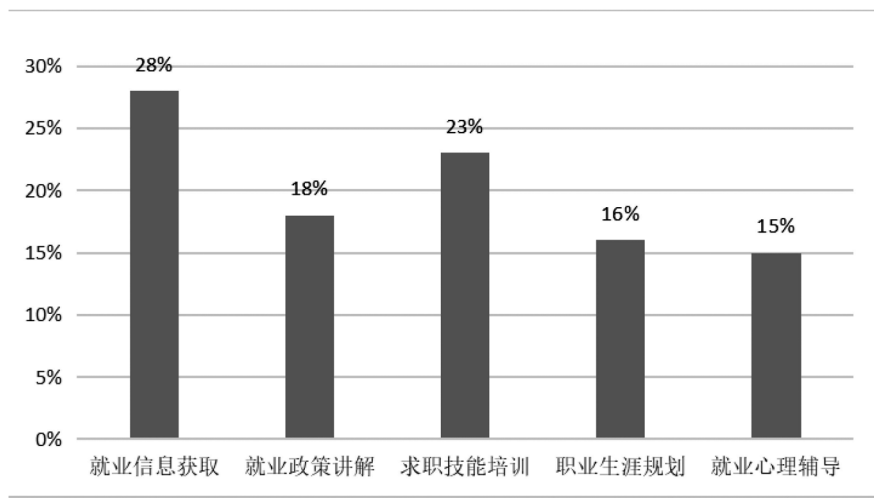


图 5 毕业生对就业指导工作的需求

三、艺术类高校“慢就业”的具体表征

艺术类高校毕业生“慢就业”人数比重较往年升高。问卷调查显示，2020 年的就业情况相较过去三年，暂时不就业的毕业生占当年全部毕业生的比重升高。艺术类高校毕业生“慢就业”的表现也更为丰富，有学者根据“慢就业”毕业生的不同表现，大致分为以下四类：一是目标明确追求型；二是目标模糊逃避型；三是目标丰富型；四是目标可选优越型。^[1] 根据目标分类的方法虽然清晰，但是忽略了目标载体本身的主观性较强，学生的心理成因复杂，此种分类难以涵盖艺术类高校学生的丰富的“慢就业”具体表征。因而，根据本研究收集的数据显示，艺术类高校“慢就业”的表现主要分为以下几类：

（一）成就自我型

有 21.4% 的高校毕业生认为，自己选择“慢就业”的原因与家人的支持相关，此类学生的家庭收

入较高,家庭并不需要学生抓紧就业补贴家用,而是希望学生能够从事自己喜欢的职业,用喜欢的方式去生活。这一类学生相对普通高校的学生“慢就业”情形比重较高,由于艺术类专业在就读时对学生家庭经济水平的要求要高于普通类高校,这些家庭能够承担高额的艺术学习费用,也能够为学生的“慢就业”提供经济支持。16.1%的学生希望通过自己的艺术能力来实现新的就业方式,比如,更加自由的教授艺术类课程,这也与艺术类学生在学习中的高额投入有关。在国家“大众创业、万众创新”的号召下,加之一系列鼓励大学生创业的利好政策出台,大学生创业热潮也将只增不减,这一点在艺术类大学生中表现的尤为明显,有13%的学生认为自己并不期望在一个工作单位之中成为别人的下属,希望在空档期中不断寻找商机,找到适合的创业项目。

（二）期望改变型

有25.8%的高校毕业生认为工作要宁缺毋滥。他们与传统选择“慢就业”的学生不同,他们自我认知程度较高,就业意愿非常强烈。但是此类学生认为,第一份工作一定要走上一个大平台,因此在无法前往心仪平台和岗位的时候,通常选择“慢就业”。这种情形与艺术类高校学生实习与就业的落差相关,大部分艺术类岗位对人才没有刚需,例如,广播电视编导、播音主持艺术等传媒类专业,学生在实习实践时往往能够进入大型平台,如中央电视台及全国知名省级卫视,但在毕业时,很有可能由于当年的岗位招聘限制错失良机,因而陷入“慢就业”的情形当中。

（三）焦虑不满型

有16.8%的学生认为自己选择“慢就业”的最大原因是对目前的人生阶段感到迷茫,不知道接下来如何是好,担心“迈错脚步”。与普通类高校相比,艺术类高校当中此类学生占比相对较少,由于选择艺术类专业时,学生普遍比较热爱,学习和工作因热爱而开始,他们对自己的工作规划较为清晰。艺术类高校当中迷茫的学生一般是对当前专业感到不满,没有找到自己喜欢的岗位和职业。

（四）拖延懒惰型

有6.9%的学生选择“慢就业”主要是由于自己个人原因。他们对待就业态度消极,有的因惧怕应聘挑战或贪图安逸的“啃老”生活,不愿走出舒适区去直面职场挑战;有的则因自身定位不准确,一味好高骛远从而屡屡受挫导致失去就业信心;还有的因缺乏人生规划在毕业后没有就业主动性,对于找工作在情绪上怠惰、在行为上懒惰、在心理上惧怕,只能选择“慢就业”。

四、艺术类高校“慢就业”的成因

（一）艺术类高校学生的自我认同缺失

“慢就业”与当代艺术类高校学生的自我认同缺失相关。虽然大部分艺术类学生是根据兴趣选择就读专业,他们在“艺考”阶段通过了严格的考试,但是仍然有一些学生是以艺术类专业作为踏板,帮助自己以较低文化课分数考入大学。出于此种心理动机,学生很难在大学四年的学习生活中找到自己的兴趣所在,无法清晰认识到自己的优势和不足。另外一种情况也在艺术类高校当中较为常见,艺术类高校并不仅仅开设艺术类专业,还有不少非艺术类的学生,他们只通过文化课分数考入大学,但在大学生活中,自我优越感在与艺术生的较量中逐渐变弱。在访谈中,不少非艺术类学生曾经希望转入艺术类专业或后悔未参加“艺考”,而在就业过程中,此类学生又期待能够进入到艺术类岗位工作,在学习和就业期待上产生偏差。自我认同的缺失和过高的自我期待使得学生对自己进行误判,并造成“慢就业”的发生。

（二）新兴就业岗位和就业理念不断出现

艺术类高校学生普遍具有创新思维,他们不局限于传统的就业观念,他们有更多元的方式实现自身的价值,他们喜好自由,难以接受传统、固定的岗位。恰逢“互联网+”的蓬勃发展,一大批更灵活

的新型工作岗位适应和改变着这些高校应届毕业生的择业观。这些灵活性强、工作弹性大的新型岗位更符合艺术类毕业生,使得固定的工作场所和规定的工作时长被取代,固定的职业形态开始转变,很多从业者甚至不用走出家门就可以完成如线上配音、直播带货、视频剪辑、网络写手等工作。根据2019—2020年微信就业影响力报告显示,微信带来就业机会2963万个,新兴工作凭借高自由度、创新的工作方式受到广泛欢迎,也让“慢就业”成为一种新常态。

(三)“艺考热”导致的就业供求关系不均衡

就业供求关系不均衡是影响就业的一个重要因素,我国的“艺考热”在不断升温,在“艺考热”的背后,衍生了一系列的相关产业。例如,艺考培训机构,在艺考教学产业化的过程中,又在“哄抬热度”中形成了一种“虚假繁荣”。借此契机,很多高校也打开“商机”,纷纷开设艺术类专业。但在盲目开设新专业的背后,伴随的却是学校对艺术类学生无法匹配的教学能力和培养方式。在此类学校中,学生数与教师数不均衡,学校硬件配置不达标,教师缺乏一线从业经历,学生在大学学习阶段无法获得有效提升,在工作岗位之上更容易出现水土不服的情况。

这种供求关系不均衡还表现在当前的艺术市场中。英国经济学家约翰·凯恩斯(John Maynard Keynes)^[2]的就业理论的逻辑起点是有效需求原理,他认为社会的就业量取决于有效需求,当总需求价格大于总供给价格时,社会对商品的需求大于对商品的供给时,资本家就会增加雇佣工人的数量。看似火爆的艺术市场与人才需求也存在一定的差距,人才需求市场趋于饱和,加剧了这种供求关系的不平衡,从而导致“慢就业”现象的发生。

(四)职业规划教育的缺失

中国教育环节中缺乏职业规划教育和指导,就业指导工作还仅仅停留在对毕业生临近毕业时的工作推介,不少学生在临近毕业时还对自身的职业未来感到迷茫。高校就业指导工作中也常常采用一以贯之的理论教学,流于形式,缺乏实践的教育指导工作无法解决高校学生遇到的实际问题,使得学生产生了对就业的恐惧情绪,从而导致“慢就业”。

在高校职业规划教育中也存在着多重缺位现象,高校教师价值引领和个体生活体验两者之间的脱节,使得教师无法切实体会到不同学生的差异。职业规划教育容易做大做空,忽视学生的个性发展;职业教育在社会环境与个体判断之间的缺位。部分选择“慢就业”的学生对社会的向前发展关注度不高,对社会经济发展和行业的前沿动态漠视,因而产生了缓慢的就业行为;职业规划教育课程中对应变能力的训练设置不足,导致部分学生容易钻牛角尖,走进死胡同;职业规划指导的缺失使得大学生对职业生涯规划教育的重要性认知不足,很多学生对学校的职业生涯规划课程中怀有逃避态度。

职业规划教育的时间不应仅仅截止到学生毕业,应该充分做好后期的维护工作,避免越来越多高校毕业生“二次慢就业”现象的产生,这种现象是指学生在首次就业后,由于心理落差大、对就业岗位不满等原因,辞职选择“慢就业”的情形。

五、“慢就业”对艺术类高校毕业生的负面影响

在高校就业情况日趋复杂的今天,“慢就业”对艺术类高校学生造成的就业影响也越来越明显,它在客观上会延缓大学生毕业后的就业进程,如任其发展不仅影响毕业生的择业观念和就业态度,也会对经济发展和社会稳定带来不利影响。

从访谈情况中发现,部分学生正在接受“慢就业”带来的不良后果:第一,“慢就业”可能会造成难就业。大部分的学生在选择“慢就业”后,失去应届生身份,在后续就业中可谓困难重重,具体困难主要表现在学生年龄偏大、专业技能和对新事物的理解跟不上传媒行业日新月异的变化等诸多问题。

第二,“慢就业”可能会变为懒就业。表现在学生继续依靠父母,对父母的经济依靠逐渐演化为“啃老”。父母不给孩子施加压力,一味地包容而非疏导,并不是解决“慢就业”问题的良药。在最高法院发布人民法院老年人权益保护的典型案例中,体现了反对子女“强行啃老”的案例,父母操劳一生,年老时还要为孩子的懒就业买单,年轻一代这种不能独立的状态,使得他们不仅无法担起自己“小家”的责任,更无法撑起“大家”的庇护伞。第三,“慢就业”可能会变为恐就业。主要表现在学生开始逃避就业,一方面在于学生害怕自己的能力水准不达标,高校学生毕业时与社会很难立刻接轨,缓慢就业会使得这种心态更加难以消解;另一方面在于一种普遍的社会情绪,社会媒体对于职场的塑造带有偏见,使得部分学生在没有进入岗位之前就已经开始害怕工作,进而发展为不就业。

“慢就业”现象通常发生在经济较发达的地区和家庭中,因为对于条件较为优越的父母来说,其子女毕业后的收入对于家庭并不重要,而艺术类学生家境往往较为优越,“有业不就”的现象不仅长期存在,而且会呈上升趋势。目前的问题是,在公众舆论一直关注就业率的大环境下,学校、社会、国家能否完全适应这一变化,或能否提高对这一现象的认同度,让“慢就业”成为今后高质量就业的“蓄力点”,避免沦为“啃老族”的“孵化器”。

六、“慢就业”趋势下艺术类高校就业指导工作的突破

有学者指出,要想破解大学生“慢就业”现象需要更新高校就业工作理念,树立以“两个提高”为导向的指导思想:一是提高就业质量;二是提高就业服务精准度。^[3]但是,仅仅提高就业质量和服务精准度是无法从根本上解决这一问题的。笔者认为,针对艺术类学生群体的个性特质,要将巩固、创新、提升、突破这四点作为工作方法,在客观衡量“慢就业”影响的基础上,力争推动艺术类高校毕业生在未来的工作岗位上取得更加均衡的发展,帮助毕业生迅速找到自身定位。

(一) 巩固:在传统就业工作的基础上,继续促进学生慢就业态度的转变

学生的就业观念和职业态度受其大学四年的综合因素的影响。因此,要围绕入学教育、专业教育、课外教育及就业指导等四个纬度进行巩固。

1. 入学教育重方法

传统的入学教育以举办就业讲座为主要手段展开系列活动,而学生反馈集体收听就业讲座成效不高。传统就业讲座容易陷入形式主义的窠臼,容易引发学生的抵触情绪,使得后续工作更难展开,但不可否认,入学就业讲座对学生的高覆盖率教学使其在目前的就业教育当中仍然起到了重要影响。尤其是针对就业指导教师与各学院、各专业教师的配合上起到增进作用,能够最快、最广地辐射全体师生。当然,我们也要认识到这一方法的局限性,就如何完善就业的入学教育,关注学生的个人成长展开讨论。

学校可将就业讲座的形式和内容进行优化,参考学生喜爱的社团活动“百团大战”的方式开展入学教育月特别活动:在学校干道布置就业小镇,让同学们开启就业模拟体验,将长时间的讲座拆分为小板块的3—5分钟,学生采用闯关的方式,听完可以收获打卡贴纸,结束后根据成绩和表现换取相应学分。这种方式不仅能够提升讲座的趣味性,更能够帮助教师有针对性地解决学生的困惑和问题。

2. 专业教育重引领

艺术类高校专业的实操性较强,学生未来就业岗位对专业的要求较高。对于艺术类高校就业工作而言,培养学生对于自我专业的认可,要通过专业的入门引领,带领学生认知专业,认知学校,明确学校与个人在行业就业中的优势与劣势。但需要注意的是,引领过程中要避免形而上的宣教和一味的

“洗脑”式教育,要将情感陶冶、上手实操、课外实践等多种途径综合运用,让就业工作无形胜有形。

专业教育与就业指导工作息息相关,但专业教育存在的问题的改良并非短期内能实现。专业教育要既能培养学生与行业接轨程度高的知识,又能够培养学生的专业情操,培养学生爱岗敬业的精神。要知道,学校生活在一个人的生命历程中耗时虽远小于社会生活,但高校对学生的培养,却能够支撑学生的整个人生。要让学生有集体意识和强烈的社会责任感,要爱专业、爱行业,遵守基本的行业准则和行业规范。

新时代的就业工作,也要强调学生的自身保护能力,学生不能忽视一些行业乱象。持有漠视的眼光,要引导学生提早辨识就业当中的危险,在实习和工作阶段,对于薪资问题不回避、不害羞,对于应有权益不谦让、敢争取,对于职场的不公平压迫敢说不、能反抗。就业工作绝对不是让学生做行业中的垫脚石,而是要让学生在就业中轻松而自由地实现人生自我价值,让学生不做温室的花朵,勇敢面对风霜。

3. 课外教育重趣味

要将学生的第二课堂作为抓手,丰富就业相关实践内容。可以开展就业技能比赛,就业指导教师对学生进行模拟面试,对学生进行就业实操能力的考察,进行情景设计,让学生更加灵活地掌握就业规律。让学生在就业技能比赛、在对工作岗位的观察调研中完善自己的认知。更要着重趣味性的实践,在趣味性的工作调研中,培养学生的就业理念。

要使就业工作抓住毕业前期的关键节点,通过分享会的形式,邀请行业内的名家“大咖”、往届毕业生的优秀从业者以及应届毕业生中的佼佼者来开启故事分享,通过个人的亲身经历的讲述,让讲述者与学生形成亲切的情感交流。学生在借鉴他人的人生经历和轨迹的过程中,不断完善对自己的未来职业的思考。

要全面地走向大学生感兴趣的新媒体阵地,以抖音、快手、微信等平台为强大的校园就业工作辅助。抖音、快手等平台上现有的就业指导类博主,视频内容大多陈旧且形式死板,发布的就业知识专业性参差不齐。因此,艺术类高校尤其是与影视传媒相关的高校,可以发挥学校的专业能力,将艺术创作与就业指导相结合。设立就业类短剧拍摄大赛,同时将比赛与新媒体平台的用人单位的招聘挂钩,以此鼓励学生的创作激情,并且在实操中,掌握就业知识,巩固专业技能。当持续的优秀视频发布后,也能够不断地提升关注度,从而让更多的人能够了解和参与进来。同时,高校要重视以微信为代表的社交平台,开设学校就业指导中心的专属微信号,由专业教师轮流值班,帮助学生快速解决职场问题。社交平台的沟通方式符合年轻人的交际习惯,可以帮助学生更加自然地解决自身问题。

4. 就业指导有耐力

要想做好学生的就业指导工作,一定要巩固职业规划教育的专业性。教会学生系统的职业生涯规划方法,让学生在全面了解“我是谁?我想干什么?我能干什么?环境支持我干什么?自己的最终目标是什么?”这五个思考问题的基础上,帮助学生远离消极颓废,寻找到积极目标。同时,从事就业工作的高校教师要带领学生走向外部空间,全面了解就业局势、就业现状、社会的经济发展情形等各个方面,知己知彼,才能百战百胜。在这个过程中,格外考验就业指导教师的耐力和决心,教师要从三个阶段着手,规划短期、中期、长期的就业指导目标,短期快速引导学生了解外部情况、树立就业目标、认真对待当前的课业任务;中期帮助学生走入自我内心,建立与家长的主动沟通,正确看待就业问题;长期帮助学生规划长远发展目标,让学生当前学习的目标和指向性更为明确。

（二）创新：根据艺术类学生的特点创新工作方法

创新，首先要充分考虑到艺术类专业学生的个性特点、知识层次，帮助艺术类大学生与普通类高校学生找到差异化优势。同时，要让就业工作充满创意性和趣味性。从事就业工作的高校教师在鼓励学生制作和优化简历时，可以开启创意简历设计大赛，让学生在推荐自我的同时发挥艺术类高校学生的创造性思维。其次，就业工作应该与学生家庭产生更加有力的链接，充分考虑到学生的家庭因素，邓淑娟等学者认为家庭背景成为决定大学生去何种类型单位就业的最主要原因。郑东等学者在实证分析中表明，家庭支持、朋辈影响、网络媒介等对“慢就业”的选择影响较大。^[4] 宋国恺等通过研究发现，在家庭背景因素中，父母亲职业地位、家庭年消费支出对于大学生基层就业意愿具有显著影响。^[5] 因此，要想更加聚焦艺术类高校学生的“慢就业”问题，要创新性地从学生家长的心态入手，让家校共同帮助学生走出盲目阶段。充分地协调个人意愿与家庭意见，也有助于学生就业的长久性。

（三）提升：提升毕业生需求的匹配度

高校需要进一步重视人才培养，不断提升培养质量，提升用人单位的质量，提升就业岗位与毕业生需求的匹配度。有12.3%的毕业生认为，大学生“慢就业”是因为高校的专业设置与社会需求不匹配。因此，要明确艺术类高校的专业设置特色，发掘培养优势，要让专业的授课内容与工作单位的用人要求衔接得更为紧密，不断优化艺术类人才的培养方案，要在人文性、综合性的基础上，培养具有人文素养和扎实专业基础的创新型人才。

（四）突破：根据艺术类学生的特点在个性化服务上有突破

突破是指要在本科阶段的就业工作之上有所改进，要适应毕业生对未来工作的美好期待与现实图景之间的落差，要能够从群体性工作推进至个性化服务。运用网络技术手段开展就业指导工作。在新冠肺炎疫情影响下，高校就业指导工作开展更加困难，在就业工作上，要大力开展线上招聘会，做到信息无延迟，随时发布就业相关信息。要突破陈旧、不完全衔接的工作方法，促进学校各部门在就业问题上认识的一致性，开启就业绿色通道，不能在专业课学习、实习等毕业要求上互相矛盾。

高校毕业生就业问题如同铺路架桥，需要就业工作者帮助高校毕业生更好地从学校迈入社会，在基于以上四点工作方法的同时，从事就业指导工作的教师要提高自我专业水平，不断学习，争取能够把握国内外的经济形势，提高自我面对复杂的经济问题和就业现象的能力，立足马克思主义政治经济学方法论，更科学地开展就业工作。

参考文献：

- [1] 郑余晨. 新形势下大学生“慢就业”现象分析与解决对策[J]. 黑龙江科学, 2020(1): 144-145.
- [2] [英] 约翰·梅纳德·凯恩斯. 就业、利息与货币通论(重译本)[M]. 高鸿业, 译. 北京: 商务印书馆, 1999: 6.
- [3] 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.
- [4] 郑东, 潘聪聪. 大学生提速“慢就业”的服务策略[J]. 江苏高教, 2019(2): 81-84.
- [5] 宋国恺, 武天, 李冬. 家庭地位、人力资本与政策对大学生基层就业意愿的影响[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2017(5): 71-78.