

大学生隐性失业的现状、困境与应对策略

王艳华, 尤奥翔, 张毓浩, 程艳
广州科技职业技术大学, 广东广州

摘要: 就业是最基本的民生, 高质量充分就业在我国经济高质量发展阶段具有优先战略地位。大学生作为我国就业优先群体, 近年来毕业人数不断增加, 年均90%以上的高就业率仍有“就业难、难就业”的感叹。调研发现大学生“隐性失业”是导致大学生低质不充分就业的重要原因。文章通过调查研究了解当前大学生群体隐性失业现状, 分析大学生就业困境及隐性失业的社会影响, 针对性的提出建议措施, 有助于帮助大学生群体减少隐性失业的时间和状态, 助力大学生群体实现高质量充分就业。

关键词: 大学生; 隐性失业; 就业困境; 调查研究

The Status Quo, Dilemma and Countermeasures of College Students' Hidden Unemployment

Yanhua Wang, Aoxiang You, Yuhao Zhang, Yan Cheng

Guangzhou University of Science and Technology, Guangzhou, Guangdong

Abstract: Employment is the most basic people's livelihood, and high-quality full employment has a priority strategic position in the stage of high-quality economic development in our country. As a priority group of employment in China, the number of graduates has been increasing in recent years, and the average annual high employment rate of more than 90% is still “difficult to find employment, difficult to find employment”. It is found that “hidden unemployment” of college students is an important cause of low quality and underemployment of college students. Through investigation and research, this paper understands the current status of hidden unemployment among college students, analyzes the employment dilemma of college students and the social impact of hidden unemployment, and puts forward targeted suggestions and measures to help college students reduce the time and status of hidden unemployment, and help college students achieve high-quality full employment.

Keywords: College Students; Hidden Unemployment; Employment Dilemma; Investigation and Research

1 引言

大学生作为就业重点群体, 每年的就业体量都比较庞大。随着高校毕业生人数逐年攀升, 高校毕业生人数不断刷新历史新高: 2024年, 高校毕业生人数达到了1179万人, 2025届高校毕业生预计规模1222万人, 同比增加43万人。如此庞大的毕业生群

体涌入就业市场, 导致竞争愈发激烈, 大学生就业现状颇为严峻, 面临着多重困境。

面对如此严峻的就业现状, 国家出台一系列强有力的政策稳就业、保民生、促发展。2024年9月15日, 《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》首次以文件形式对“实

施就业优先战略，促进高质量充分就业”进行系统谋划、一体化部署、全方位推进[1]。如何实现高质量充分就业是当前社会值得研究的课题。

2 文献综述

1936年英国经济学家、新剑桥学派著名代表人物琼·罗宾逊最早提出隐性失业的概念。隐性失业原指城市工人在经济危机期间为避免失业，大批熟练工人不得不从事非熟练工作，生产率远低于潜在的生产率，因而存在着一个隐蔽的劳动潜力的现象。后来发展经济学家阿马蒂亚·森把劳动和劳动力区别开来，他认为，隐蔽性失业的产生，“是劳动力的边际生产力在一个相当大范围内为零”。其典型特征是：劳动者在其工作岗位上要么待岗，要么无充足的工作可做，名义上就业了，实际上却处于一种失业或半失业状态。隐性失业就是具有劳动能力并在职工作但工作量不足，不能通过工作获得社会认可的正常收入，因此隐性失业又被称为不充分就业，其本质是一种人力资源的浪费[2]。

关于隐性失业根本原因的分析，最具代表性的是二元结构说。1954年美国经济学家刘易斯用隐性失业来描述发展中国家传统农业活动中那些边际生产率为零的过剩劳动力，并探讨了二元结构下的农业产业工人失业问题[3]。菲韦尔则以波兰为例，研究计划经济中隐性失业现象，认为充分就业政策是导致隐性失业的原因。

早期国内关于隐性失业的研究多集中在国有企业、农村地区及农民工方面。随着我国产业结构调整及人才供给侧改革，少数学者开始把研究对象转向大学生群体。2007年记者硕强调查发现“超长试用期”是导致专科大学生隐性失业的重要原因之一，并呼吁监管部门加强劳动稽查，企业遵守劳动法，营造良好的就业环境。随后，王晓丹，金喜运用DEA估算1996-2008年中国从业人员隐性失业数据，分析后认为中国隐性失业率较高，高等教育水平的从业人员在增长但其效率尚未完全发挥[4]。于建嵘、代铭则认为院校专业结构与劳动力市场需求不匹配，学历贬值与学历攀比后的就业期望以及企业利益最大化目标是其隐性失业的关键原因，并提

出研究生应转变就业观念、自主创业，高校与市场接轨，完善研究生培养制度等对策[5, 6]。

3 大学生隐性失业的表现

根据隐性失业的内涵及其相关理论，课题组将大学生隐性失业的主要表现归纳为人岗不匹配；工作不饱和；工作的边际生产力低于潜在生产力[7]。

3.1 人岗不匹配

人岗不匹配即专业与岗位不匹配，这部分学生在工作岗位上无法运用自己的专业知识，不能发挥自己的专业特长，属于教育资源的浪费。故将专业不对口率作为隐性失业统计指标。

3.2 工作不饱和

工作不饱和是毕业生在工作中所承担的任务量、工作量或工作时间未能达到其工作能力、岗位要求或组织期望的一种状态。表现为工作期间工作任务较少、任务复杂程度较低、空闲时间较多、工作强度不大等。故将工作时长、工作难易度、工资收入、工作闲暇时间纳入隐性失业统计指标。

3.3 工作的边际生产力低于潜在生产力

工作的边际生产力低于潜在生产力具体表现为资源配置不合理、知识或技术未充分利用、工作流程不顺畅、激励机制不完善。影响劳动生产力的因素错综复杂，结合研究目标将工作积极性、工作开展顺畅性、岗位人员配置合理性、流程制度的复杂性作为隐性失业的统计指标。

4 大学生隐性失业调查设计

4.1 线上发放问卷调查

根据调研目标，设计包含基本信息、求职经历、收入支出情况、就业现状及态度、希望获得的帮助五个维度的27个问题。向广东省3所本科、2所高职本科及3所高职院校近3年毕业的毕业生累计发放问卷1000份，有效回收问卷826份，有效问卷回收率82.6%。调查旨在了解不同层次不同类型大学毕业生的就业与专业对口情况、收支情况、工作时

间与工资待遇的关系、对工作的态度、家庭生活压力、隐性失业比率、企业培训制度等。

4.2 毕业生面对面访谈

针对就业满意度较高、薪资待遇较好的毕业生和就业满意度较差、薪资待遇较低的毕业生进行面对面访谈，了解其专业对口情况、工作环境、工作饱和度、能力结构、性格特点、职业规划等，以探寻影响毕业生就业满意度的内部和外部影响因素。

4.3 企业实地调研

到企业实地走访，通过对企业HR、合伙人、部门领导等人的访谈，了解企业对毕业生招聘的要求（知识结构、能力要求等）、企业育人成本及周期、工作安排标准、薪资结构、工作满意度评价、培训和晋升机制、宏观环境对薪资待遇及用人要求的影响、对隐性失业的认识等，希望通过企业访谈了解用人单位在选人、育人、用人、留人等方面的标准、要求、难点及痛点，为隐性失业对策的制定提供依据。

4.4 高校调研

针对高校开展线上+线下双线调研。通过高校官方网站调查高校专业设置依据、人才培养目标、就业培训与指导体系等宏观人才培养机制。线下访谈就业指导中心、部门领导及一线教师对隐性失业的认识，高校开展校企合作及工学结合的现状与成效、就业工作的挑战与期望等。

5 大学生隐性失业分析

回收的问卷显示：填写问卷的男性比例为50.85%，女性比例为49.15%；本科生占45.76%，专科占47.46%，高职本科占6.78%，与不同层次不同学历毕业生群体规模相吻合。文科类毕业生占59.83%，理工科类毕业生占40.17%；毕业/就业1年内的学生占比23.73%，1-2年内的占比28.81%，2-3年内的占比35.59%，尚无找到合适工作的占比11.86%；从事专业对口工作的比例为47.46%，一半以上（52.54%）的学生就业岗

位与专业不对口；45.76%的毕业生父母是普通职工，32.2%的毕业生父母经商，另有22.03%的毕业生父母务农，父母的职业类型一定程度上会影响毕业生的就业压力与择业标准。

5.1 大学生隐性失业现状分析

从毕业生的求职经历来看，72.88%的大学生毕业3年内换过工作或单位。大学毕业生人均换工作或单位的频次为1.46次/人，83.5%的毕业生因为待遇低换工作单位，33.9%的毕业生因为工作环境差，也有15.25%的毕业生认为企业要求高及自身能力不足（11.86%）不得已更换工作。究其动机76.27%的毕业生想通过换工作提高薪资待遇，其次是积累丰富多样的工作经验（55.93%）和提高自身能力（50.85%），再者是改善工作环境（47.46%）。

从收支结构及变动情况来看，毕业生的薪资待遇与专业技能水平及就业年限高度相关。统计显示，52.54%的毕业生月薪在3000-5000范围内，20.34%的毕业生月薪在5000-8000范围内，11.86%的毕业生月薪超过8000元，但仍有15.25%的毕业生月薪低于3000元，如图1所示。结合访谈了解到月薪高低一定程度上与就业年限高度正相关，其次与专业技能水平与就业岗位所需技术水平正相关，如理工科类就业岗位薪资普遍高于文科类。跳槽频次与月薪呈负相关，

66.1%的毕业生表示就业后薪资待遇较稳定，15.25%的毕业生薪资待遇随着就业年限的增加逐步上升，也有11.86%的毕业生表示就业后薪资待遇不稳定，6.78%的毕业生薪资待遇有所下降，如图2所示。结合企业HR及毕业生现场访谈了解到，毕业三年内是毕业生积累实践经验的关键时期，薪资待遇相对稳定。对于跳槽频繁的毕业生，用人单位在招聘面试时则会重点了解其跳槽的原因，并评估其工作胜任能力、在企业可能的服务时间及育人成本，这类毕业生在换工作时并不占优势，就是入职成功，待遇也不会明显提高。

54.24%的毕业生自评薪资待遇低的原因因为实践经验不足，与企业访谈数据吻合。37.27%的毕业生认为是所学知识技能用不上，30.53%的毕业生认为

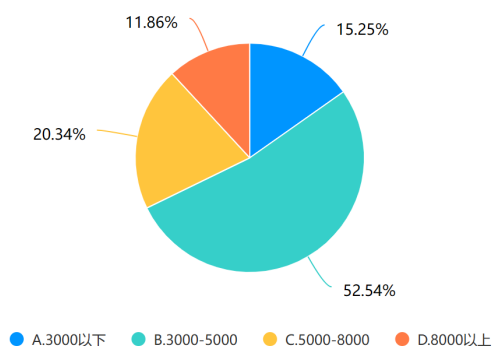


图1. 毕业生薪资结构饼状图

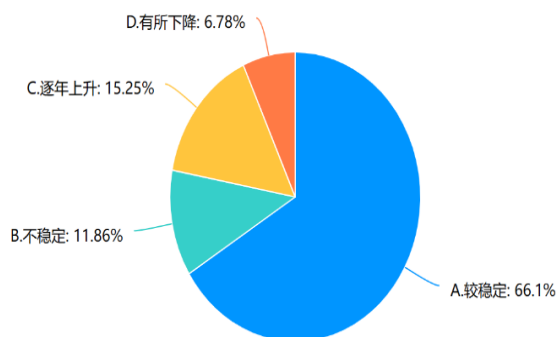


图2. 毕业生薪资变动情况饼状图

是工作量不足，16.95%的毕业生表示工作时长不足8小时。有3.39%的毕业生处于给予低于当地工资标准待遇的留职状态，且留职时间暂时为1-6个月不等，这部分毕业生就处于隐性失业状态，如果企业经济效益没有明显改善，这部分群体很快就会变成显性失业。

关于如何利用工作空闲时间的调查，61.02%毕业生表示空闲时间通过刷短视频打发时间，45.76%的毕业生想通过闲暇时间提升学历，继续学习，但也困于学习渠道、途径有限、自制力不足等因素导致就业后的学习效率较低。也有30%及以上的毕业生表示闲暇时间在与同事聊天、投简历寻找新的就业机会及向其他同事交流探讨不同岗位的工作内容，多种方式提升自己。

关于劳动法律法规的调查，42.37%的毕业生表示不了解劳动法、失业保险、当地的就业创业政策及当地对大学生就业创业的扶持计划及政策（55.93%）。18.64%的毕业生表示想了解相关政策，但不知道去哪里了解。有的毕业生（22.03%）虽了解过，但不知道有什么用。这一定程度上说明劳动法、失业保险制度及就业创业政策等的宣传力度及幅度仍有所欠缺。

关于毕业生对社会期望的调查。毕业生希望学校能够提供社会实践教育，加强实操技能培训等提高大学生的实践能力；希望政府维护公平、公正、公开的就业环境，为大学生提供就业缓冲期并提供技能培训辅导、政策支持等；希望企业可以优化用工方式，提供合理的薪资待遇、职业成长与发展辅导等；希望家人给予最大程度的理解和支持；同时

希望自己能够迎难而上、积极进取、不断提高自己的专业技能水平和非专业职业素养，增强自身职业竞争力。

5.2 大学生隐性失业的困境

大学生隐性失业的困境归根结底是大学生生存与发展之间难以达成和谐共生，就业与择业无法实现有机统一的困境。

对于毕业生而言，首先面临的是先择业还是先就业的问题。如果先择业，短时间内不一定有合适的工作机会或对应的职业岗位，会增加自己的生活成本、就业压力及就业空档期的时间成本，存在降低大学生显性就业率的风险。同时高校的高就业率目标，也会要求学生尽快想办法就业，无形中增加毕业生择业的压力。反之，如果为了实现就业，找一个非专业对口或不适合自己的工作，一方面很难积累专业相关的经验和人脉，另一方面也增加后期从事专业相关工作的时间成本和机会成本，存在增加大学生隐性失业率的风险。所以如何在就业和择业的选择中兼顾生存和发展是大学生就业的一大难题。

5.3 大学生隐性失业成因

导致大学生隐性失业的原因是复杂多样的，总的来讲概括为内因和外因。内因指大学生个体的因素，外因包括高校因素、企业因素、社会因素[8]。

5.3.1 个体因素

调查发现大学生职业认知不清晰是导致其隐

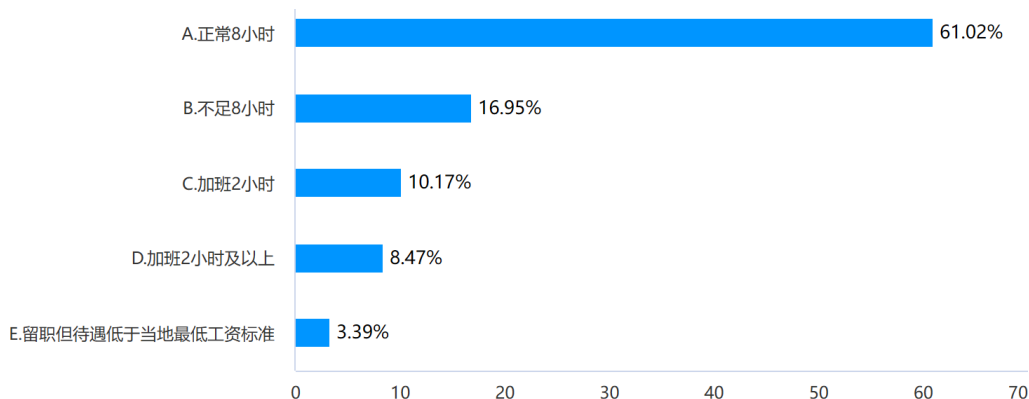


图3. 毕业生日常工作时长统计

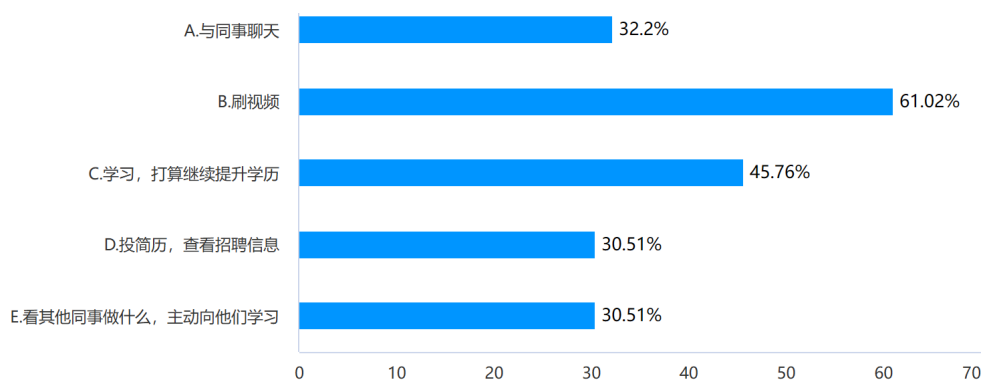


图4. 毕业生如何利用工作闲暇时间统计图

性失业的原因之一。许多大学生在进入大学时对所学专业和职业前景缺乏了解，或对所选专业不感兴趣，专业学习缺乏动力。42%的受访者认为自己实践能力不足，就业后畏首畏尾、不敢大展拳脚，工作效率低下。38%的受访者认为自己的就业要求高于市场对他们需求。他们就业期望较高，倾向于从事与自己专业相关并且薪资待遇较好的工作，而忽视了其他可能的就业机会。

5.3.2 高校因素

高校方面，人才供给与需求的结构化失衡是导致大学生隐性失业的主要原因。随着经济发展，产业结构不断调整和升级，新兴产业快速崛起，使市场对人才的需求结构发生变化。然而高校的专业设置和课程体系更新迭代相对滞后，不能跟上市场产业结构的变化。同时教学内容重理论轻实践，学生缺乏实际操作能力和创新思维，难以适应劳动力市场需求。其次，具有创新能力和国际视野的高端

人才和掌握熟练技能的一线工人供不应求，一般性的本科毕业生却一度过剩，导致人才供需层次性结构失衡。最后，人才培养的周期较长，又助推了人才供需的结构性失衡。另一方面，高校职业指导不够系统深入，不能有效的让学生认知职业、认识自己，并制定合理的职业规划以指导学生实习就业。同时高校重就业率、轻就业质量的行为准则也增加了毕业生的就业压力和隐性失业风险。

5.3.3 企业因素

企业“名校优先、男士优先”等忽视学生胜任能力的招聘条件，导致“大材小用”的现象时有发生，学生施展抱负的期望与简单重复缺乏挑战性的工作任务相冲突，使其工作积极性、满意度及效率不高，工作不饱和。同时企业为降低成本，缩减员工培训经费，缺少系统完善的人才培养计划，导致员工不能跟上专业技术更新迭代的步伐，边际生产力远低于预期生产力。

5.3.4 社会因素

就业市场不规范、监督不到位,也会产生大学生隐性失业情况。如企业虚假招聘信息、招聘流程不规范、就业歧视、劳动条款不合理、违法用工等行为损害毕业生的合法权益、影响毕业生生活、就业质量。监督力度不足会助长用人单位或中介机构的违法行为,社会监督渠道不畅导致社会监督的积极性不高,无法为大学生营造公平、公正、可靠、稳定的就业环境。

5.4 大学生隐性失业影响

大学生隐性失业的影响是广泛多元的,隐性失业不仅对大学生个人产生负面影响,对企业、高校甚至社会都有一定影响。

5.4.1 对个人的影响

隐性失业不仅影响大学生的经济状况、身心健康、职业发展还会影响家庭和谐。如果毕业生长时间难以找到满意的工作最直接的影响是收入降低,生活质量下降,职业发展受阻,产生就业焦虑和恐慌,对身心健康产生不利影响。同时,收入的降低可能影响社交互动能力和社会融入,不利于其社会关系网络的构建和维护。

5.4.2 对高校的影响

高校对大学生的培养投入了大量的人物财等资源,如果培养出的毕业生专业与就业不对口,工作中不能充分发挥所学知识技能,不能给企业或社会带来应有的价值,那么这些教育资源在一定程度上就被浪费了。同时如果一所高校出现大量毕业生隐性失业现象,久而久之会损害高校的社会声誉,不利于高校品牌影响力的树立。

5.4.3 对企业的影响

隐性失业的大学生在企业中得不到充分的发展机会,他们会对自己的工作状态不满,从而增加离职的可能性。这会给企业带来人才流失的风险,企业需要不断地招聘和培训新员工,增加人力资源成本及管理成本。其次,隐性失业人员未能充分发挥

其能力,工作效率低下,加之人员配置不合理,导致企业整体劳动生产率降低。冗员过多还会造成人浮于事、忙闲不均的现象,削弱员工勤奋劳动的意识,影响工作积极性和主动性。一定程度上会阻碍企业的创新发展,削弱企业的竞争力。

5.4.4 对社会的影响

大学生是社会的重要人才资源,隐性失业使大学生不能发挥其应有的价值,收入较低、生活质量不高、心理压力较大,长期处于隐性失业状态,可能会对社会产生不满情绪,影响社会和谐稳定。同时隐性失业的存在会掩盖就业市场的真实情况,使就业形势看起来比实际更乐观。基于此制定的就业政策、就业服务措施会与实际产生偏差,也会给其他求职带来错误信号,加剧就业市场的紧张局势。

6 降低大学生隐性失业的对策及建议

6.1 个体方面

择业观念及心态调整。大学生应根据市场需求和自身条件制定合理的就业期望,开阔求职视野,合理平衡就业和择业,争取更广泛的就业机会。在校积极参与跨学科、跨专业的竞赛与活动,扩宽知识技能横截面,锻炼综合素质,提升就业竞争力,为跨专业高质量充分就业奠定知识、能力基础。此外,在求职和就业过程中要保持积极乐观的心态面对就业压力和隐性失业风险,把挫折看作是成长的机会。树立正确的就业观念,认识到就业形式的多样性,包括灵活就业、自主创业等方式,不要局限于传统的就业模式。

软硬技能的自我提升。在校期间及毕业后都要不断学习、更新专业知识,紧跟本专业的前沿动态,拓宽自己的技能领域,考取与专业相关或就业市场需求大的证书,增强自己在劳动力市场的专业竞争力。另外,积极参加组织活动,提升自己的沟通能力、表达能力、抗压能力等软技能,掌握学习新技术技能的迁移能力,培养应对新鲜事物的实践能力,提高自身综合素质及职业竞争力。

职业规划的合理制定。大学生可以根据自己的

兴趣爱好、能力特长、性格特点评估自我；通过资料查阅、职业调研、职业体验、就业市场调研设定目标职业；结合劳动力市场需求，制定自己的职业目标，并基于此做出切实可行的职业规划。同时，在选择职业时，相比眼前利益，大学生更要考虑职业发展前景和自己的长期职业目标。

6.2 家庭方面

家庭应该给予大学生更多的理解和支持。家长要帮助孩子分析就业形势，鼓励他们做出合理的职业选择，而不是一味地指责、打压和攀比。如和孩子一起探讨职业规划，提供一些人脉资源或者经济上的支持来帮助他们度过难关、走出困境。

6.3 社会方面

提供持续性的技能培训。企业为新入职的大学生提供系统的岗前培训、职业规划培训和持续的在职培训。岗前培训可以帮助大学生了解企业的文化、规章制度和 workflows，使其更快地适应工作环境。在职培训可以根据企业的发展和员工的职业发展需求，提供专业技能提升培训和管理能力培训。大学生成长发展计划有利于增强新入职大学生的团队归属感，激发其工作积极性，发挥其价值。

强化高校就业指导教育。大学期间全程分阶段开展职业规划教育，如大一帮助学生了解不同专业的就业方向 and 市场需求；大二对学生开展职业评估，初步确定职业目标；大三为学生提供职业规划辅导；大四为学生提供职业技能培训和实习指导等。通过系统的职业规划教育，使学生能够有针对性地提升自己，避免盲目就业导致的隐性失业。

政府可以加强就业市场监管，营造公平、公正、合法合规的就业环境，提高对用人单位违法违规用工的惩罚力度，保障大学生的合法权益。

就业涉及每一位大学毕业生，毕业后有工作，

有稳定收入，基本生活就有了着落，家庭幸福就有了保障。只有政府-高校-企业-个体四方联动、齐心协力，为他们创造更多就业机会和更加优质的就业岗位，不断增加大学生劳动群体的收入水平，才能提高大学生群体的生活品质，增强大学生群体的获得感幸福感与安全感。

致谢

本文由基金项目：2024年度广东省教育科学规划课题（德育专项）“新质生产力视域下粤港澳大湾区职业本科大学生的择业观教育研究”（项目编号：2024JKDY074）；教育部供需对接就业育人项目“以就业能力提升为导向的大数据与会计专业人才培养探索与实践”（项目编号：2024120672302）资助。

参考文献

- [1] 中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见[EB/OL]. (2024-9-15)[2024-9-25]. https://www.gov.cn/gongbao/2024/issue_11646/202410/content_6980867.html.
- [2] 我国三类隐性失业人口正在形成[EB/OL]. (2016-01-21). https://www.xinhuanet.com/politics/2016-01/21/c_128651806.htm.
- [3] Lewis. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour[J]. The Manchester School, 1954: 139-191.
- [4] 王晓丹, 金喜在. 基于数据包络分析的中国隐性失业问题研究[J]. 首都经济贸易大学学报, 2011(3): 90-94.
- [5] 于建嵘. 中国隐性失业问题隐忧[J]. 工会信息, 2016: 11-12.
- [6] 代铭. 对硕士研究生隐性失业现象的思考[J]. 就业, 2016(18): 188.
- [7] 袁志刚, 陆铭. 隐性失业论[M]. 立信会计出版社, 1998.
- [8] 孙立. 转型中国隐性失业分析与治理[M]. 中国经济出版社, 2005.

