

滤镜下的“铁饭碗”：社会转型期青年政策性就业偏好生成与制度张力 ——基于政策文本与青年叙事分析

丁恩赐^{1*}, 王思源¹, 秦亚楠¹, 郝宇彤¹

(1. 内蒙古师范大学民族学人类学学院, 内蒙古自治区呼和浩特市, 010022;

*通讯作者, 2563865364@qq.com)

摘要: 本文聚焦社会转型期青年政策性就业偏好现象, 基于 20 名高校青年的半结构化访谈与政策文本分析, 揭示偏好生成的认知机制与制度张力。研究发现: 青年将体制内工作视为稳定保障与文化资本增值的理想载体; 避险理性下形成“先体制后自由”的策略, 依托个体化备考与机会主义报考规避风险; 制度实践暴露三重困境: 政策刚性阻滞基层岗位流动、高校就业考核功利加剧内卷、个体发展诉求与制度约束冲突。研究提出“制度环境-策略选择”模型, 建议通过弹性政策通道设计、市场-政策协同机制构建及职业价值观引导, 破解体制内外二元分割困局。

关键词: 政策性就业; 青年就业偏好; 滤镜化认知; 避险理性; 制度性困境

引言

近年来, 中国经济从高速增长转向高质量发展, 全球经济结构调整与政治格局变化加剧青年就业环境的复杂性。2024 年中国 GDP 增速为 5%, 虽保持增长但较历史显著放缓。伴随传统产业升级、服务业数字化及新兴产业发育的阵痛, 就业市场出现“供需错配”: 低技能岗位受人工智能冲击, 而新兴产业对高精尖人才的需求尚未充分释放。

青年群体首先面临失业压力。16-24 岁城镇青年失业率持续波动, 反映了高学历人才过剩与岗位短缺的叠加效应。2025 届高校毕业生预计达 1222 万人, 而市场性就业主力领域(如互联网、金融)因经济下行收缩招聘; 灵活就业的风险亦逐渐显现。

此背景下, 政策性就业的“避风港”效应日益凸显。2024 年国考报名人数突破 291 万, 招录比高达 57:1。《2023 青年职业规划报告》显示, 78.75% 的受访青年偏好“求稳”就业, 折射出青年就业观从“发展优先”向“稳定优先”的转变。这一偏好是多维压力下的理性选择: 经济上, 私营企业生存周期缩短、创业风险高企催生避险心态; 社会文化上, 体制内职业在婚恋市场存在“文化资本溢价”。政策性就业的稳定性、福利保障、社会认可度及家庭代际压力共同强化了吸引力。

然而, 青年对体制内的偏好并非静态的“传统观念”, 而是动态适应现实困境的产物。因此, 本文核心研究问题聚焦于: 为什么当前青年愈发向往政策性就业? 本文旨在揭示其驱动机制, 解构制度优势与困境, 提出优化基层岗位通道、推动市场与政策协同、加强职业指导等建议, 为完善青年就业政策提供参考。

1 文献综述

青年群体对政策性就业的偏好激增, 既是当前就业市场结构性矛盾的显性表征, 更是就业政策历时性演变的阶段性产物。现有研究虽关注政策工具变迁对劳动力市场的形塑作用, 却未能系统阐释政策周期与青年择业逻辑的动态关联。为解析此偏好激增现象, 需回溯政策演进的历史语境, 厘清不同阶段工具组合与价值取向对青年就业观的建构机制。

自新中国成立以来,就业政策经历多次转向,学界对此阶段的划分存在方法论分歧:两阶段论强调计划与市场的制度断裂性[1, 2],三阶段论侧重转型渐进性[3, 4],而多阶段论则细化市场就业的演变过程[5]。本文不拘泥于时间划分的表层逻辑,而是根据政策工具演进[6, 7]与价值取向变迁[8]进行交叉分析,将就业政策变迁划分为四个阶段。这一划分不仅关注工具组合的显性调整,更聚焦基层治理逻辑的质变对青年就业选择的结构性约束:

第一阶段,统包统配阶段(1949-1978)

政府以计划的强制性工具全面主导供需匹配,分配实现人才资源的集中调配。政策价值取向追求绝对公平优先,但导致人力资本错配与市场效率缺失。工具组合呈现单一强制特征,政府垄断就业全流程,形成“国家包办就业”的制度惯性,为后期体制内外保障落差埋下路径依赖。

第二阶段,市场化过渡阶段(1979-1991)

此阶段混合型工具开始替代强制干预,即打破统包统配,探索“计划指导、双向选择”,开始初步引入市场机制,但仍以政府主导为主。政策价值转向公平为主的同时兼顾效率,开始为开启全面市场化就业进行铺垫,但工具组合存在结构性矛盾——需求侧市场化岗位增长与供给侧教育滞后导致早期“就业难”萌芽[7]。

第三阶段,市场化就业阶段(1992-2012)

本阶段确立“面向市场,自主择业”原则,以效率优先驱动工具重构:需求侧推出创业税收优惠,供给侧实施高校扩招,匹配侧依托市场化招聘平台。但工具组合呈现混合型主导下的失衡,自愿性工具在需求侧与匹配侧快速扩张,供给侧却保留强制工具(如高校扩招行政指令),导致人力资本信号趋弱、体制内外二元分割加剧[9]。这一矛盾成为青年体制内偏好激增的导火索。

第四阶段,就业优先阶段(2013年至今)

当前阶段构建三元工具协同框架:需求侧“强制+自愿”组合,供给侧“混合+自愿”组合,匹配侧“强制+自愿”组合。政策价值强调公平与效率并重[10]。工具突破体现在“三位一体”政策设计,为解析体制内偏好提供新的制度观察窗口。

政策变迁轨迹揭示深层治理逻辑转型,从行政指令型到市场驱动型,最终演变为协同治理范式。在这一转型中所塑造的制度环境,如同无形之手持续影响着青年的就业选择逻辑[11-13]。

在梳理就业政策变化演进的基础上,本研究试图从制度环境、文化认知、资源分配三个维度对既有研究进行概述:

(1) 制度环境压力与政策驱动

风险规避与稳定性博弈。市场化就业阶段的效率导向加剧体制外市场的波动性,而协同治理政策(2013年后)未能有效弥合稳定性鸿沟,推动青年将体制内就业视为对冲政策风险的理性策略[14]。疫情冲击与产业转型进一步放大了体制外市场的职业风险感知与社会保障缺口,促使风险厌恶型青年追求公务员/事业单位的“确定性溢价”[15]。

政策引导与基层适配。国家基层就业项目(如“三支一扶”)通过编制供给、户籍优待与晋升承诺形成“替代路径”,吸引高学历人才下沉县域体制内岗位[16]。例如,“双一流”研究生选择县城体制内就业以平衡稳定性与生活成本[17],少数民族毕业生则依托政策倾斜实现代际跃升[18]。

(2) 文化资本与代际传递

职业声望符号建构。官本位文化与职业声望分层强化了体制内岗位的符号价值,其收入稳定性、福利保障与隐性资源形成复合优势[19]。返乡就业者通过体制内岗位同时满足“社会地位”与“工作舒适度”需求[20],而大学生择业行为与职业地位正相关的特征进一步印证这一逻辑[21]。

家庭资本传导机制。家庭背景通过经济资本(弱势家庭依赖体制避险)、文化资本(体制内家庭代际偏好传递)与体制资本(资源网络助力求职)三重路径塑造青年选择[22]。例如,机关家庭子女更倾向回流体制内就业[23],而高收入家庭则通过经济支持延长“慢就业”周期[14]。

(3) 资源分配的结构性张力

人力资本博弈策略。名校生凭借考试优势将体制内就业转化为确定性竞争[24],低人力资本群体则依赖政策性岗位规避市场淘汰[25]。青年在风险-收益矩阵中普遍选择“低风险-中收益”的体制内岗位[26],甚至“斜杠青年”亦可能因体制外风险回归体制[27]。

制度性分割深化。编制壁垒、户籍限制与社会保障差异强化劳动力市场二元分割[28]。历史制度惯性（如科举制与干部身份）形成超稳定就业路径依赖，抑制市场化流动[15]。

总的来说，既有研究多聚焦结构性因素对青年体制内偏好的单向影响，忽视其认知建构过程。本研究旨在解析青年如何通过“滤镜化阐释”将政策性就业制度转化为生存策略：首先揭示制度目标与个体解读的意义偏差，其次追踪“备考个体化”、“报考机会主义”等实践，展现制度约束下的生存策略创新，最终通过“政策认知-行为反馈-制度调适”闭环模型，揭示认知建构对政策工具的异化效应，既解构就业选择逻辑的重构机制，亦剖析其对政策系统产生的双向张力。

2 研究方法

本文采用定性研究方法，结合线上深度访谈与政策文本分析。研究对象为高校在校生及毕业五年内的职场青年，共选取 20 名受访者进行半结构化访谈，重点探究其职业选择动机、政策认知与行为逻辑，并辅以近年政策性就业政策文本进行对比分析（见表 1）。样本群体中文科背景占比较高，主要源于招募渠道集中于文科院校及社媒社群，导致理科生样本代表性不足。这一局限性可能使研究结论更倾向于反映文科青年的认知特点。访谈前提供封面信说明目的并承诺匿名处理，每次访谈时长约 30-40 分钟。研究者根据访谈进展动态调整提纲，确保信息收集的深度与灵活性。

表 1 访谈人员基本信息

编号	性别	年龄	户籍地	学历	专业	岗位类型	上岸状况
1	男	24	天津	本科	旅游管理	国企	是
2	女	23	山西	本科	会计	公务员	否
3	男	24	内蒙古	本科	社会工作	公务员	是
4	男	22	云南	本科	社会学	公务员	否
5	男	23	吉林	本科	社会工作	公务员	否
6	女	24	内蒙古	本科	社会工作	公务员	否
7	男	21	安徽	本科	社会学	公务员	否
8	女	23	内蒙古	硕士	学前教育	公务员	否
9	女	24	河南	硕士	民族学	公务员	否
10	女	24	内蒙古	硕士	社会工作	公务员	否
11	女	23	内蒙古	本科	英语	三支一扶	是
12	女	29	山西	硕士	生态学	事业编	是
13	男	24	天津	本科	音乐教育	事业编	是
14	女	24	山西	本科	汉语言文学	事业编	是
15	男	24	内蒙古	本科	计算机	事业编	是
16	女	25	内蒙古	本科	学前教育	事业编	否
17	男	24	内蒙古	本科	社会工作	事业编	否
18	男	22	安徽	本科	体育教育	特岗教师	否
19	男	19	吉林	本科	社会工作	西部计划	否
20	女	24	内蒙古	硕士	社会工作	公务员	否

3 政策性就业的含义及特征

3.1 含义

政策性就业指国家通过制度化干预对劳动力市场进行结构性调节的就业形态，本质是以公共权力为依托，通过创设岗位进行非市场化资源配置，形成制度化保障的就业空间。具体岗位包括政府机关、企事业单位招聘，以及特定就业项目（如特岗教师、三支一扶、西部计划）、科研助理、当兵入伍等，主要面向应届生。

3.2 特征

国家意志与人力资本配置的深度耦合。作为国家治理现代化的制度安排，其核心是战略目标与人力资源的紧密结合。空间上，形成“东-西补偿”机制，引导人才向战略区域流动（如特岗教师计划对接中西部师资短缺）。时间上，构建“短-中-长周期”衔接机制，如科研助理满足短期需求，三支一扶形成中期储备。

就业缓冲与职业过渡的双重功能。呈现“稳定-过渡”二元结构。一方面（如公务员、事业单位）构建制度性“安全网”，发挥经济波动期的稳定器作用；另一方面（如“西部计划”、“三支一扶”）形成就业“蓄水池”与人力资本转化“缓冲带”。缓冲体现为：时间缓冲（保留应届生身份择业期）；空间缓冲（基层服务导向欠发达地区，期满享考编加分等跃迁政策）；身份缓冲（提供“准体制内”身份认同）。这实质创造了分段式职业发展通道。

制度化的行政吸纳机制。本质是政府通过公共权力对劳动力市场的非市场化干预，形成由国家政策刚性约束的就业配置体系。核心体现为：第一，制度化的岗位生成：通过编制扩张、项目制用工（如大学生村官）、专项岗位创设等方式，形成政府预算保障的混合型就业生态系统。第二，行政主导的资格准入：构建多重筛选机制，除学历、考试等显性标准外，常嵌套户籍限制、政治面貌审查、服务期承诺等非市场化条件，兼具人才筛选与社会稳定功能。

4 青年对政策性就业的认知图景

4.1 机会认知：信息不对称与“滤镜化”想象

正面认知：体制内等同于“铁饭碗”。体制内工作因稳定性被视为“铁饭碗”，具备明确晋升通道、完善福利和稳定薪酬。访谈中绝大多数青年将其视为“终身职业”的理想选择，源于对稳定性的高度信任。在经济不确定性加剧背景下，其保障性被进一步放大。青年普遍认为体制内工作不仅能提供稳定收入，更能提升社会地位并带来长期职业安全感。这种认知形成还深受特定社会文化背景影响：传统“学而优则仕”观念和计划经济遗留的“单位制”文化潜移默化地强化其吸引力，近年经济结构调整带来的就业压力也放大了保障优势。

“我考上公务员后，最大的感受就是心里踏实了。虽然工作有时候也很忙，但至少不用担心失业，而且福利待遇很完善，比如医保、公积金这些。对我而言我觉得这是一种长期保障。”（M3）

负面认知：对基层工作强度与晋升难度的低估。青年对体制内工作的“滤镜化”认知常忽视其现实复杂性，尤其在基层。基层工作涉及政策执行、群众服务等多重挑战，办公条件简陋、硬件不足等客观环境与青年预期存在显著落差，易引发适应性障碍。更重要的是，基层工作高度依赖处理矛盾纠纷的群众工作能力，对沟通协调和心理素质要求严苛，此点常被青年入职前低估。此外，基层晋升通道普遍狭窄，机会稀缺。青年往往抱持“唯业绩论”晋升观念，对现实缺乏认知，这种偏差易导致心理落差，挫伤工作积极性与职业发展预期。

“我没想到刚上班就如此繁忙。因为我在法院上班，大学所学专业还不是法学，所以我在工作过程中遇到了很多难题，得一边工作一边学习，每天都特别忙，这些是我考之前没预料到的。”（M3）

4.2 体制与自由：当代青年的生存策略与精神突围

当代青年在不确定性加剧的社会环境中，将“先体制，后自由”演变为生存智慧：以体制内工作为资源积累阶段，通过职场充电或副业探索积累资本，待具备抗风险能力后转向自由发展。这种策略既规避生存风险，又为理想追求创造空间，在稳定与自由间构建动态平衡，折射出 Z 世代对现代性风险的理性回应——通过阶段性妥协实现长远发展，用双重路径破解当代青年的生存悖论。

“我毕业之后，曾想直接从事创业工作，但家人认为风险太大。后来，我选择进入国有企业学习，一方面看中其稳定性，另一方面想积累一部分人脉、资源。我认为‘先体制，后自由’至少能使我追求梦想没有后顾之忧，是一种相对稳妥的策略。”（M1）

4.3 能力认知：应试能力 VS 实践能力

当代青年能力认知存在应试与实践失衡：备考公务员等资格考试时，通过高强度刷题强化行测、申论等理论分析能力，但对沟通协调、项目管理等实操技能培养不足。标准化考试侧重逻辑思维与文字表达，却难以覆盖岗位所需的实践能力，这些技能需通过真实工作场景积累。由此形成“应试优势-实践短板”困境，导致青年入职后出现职业适应障碍——虽能通过纸面考核，却难以应对复杂工作场景，造成知识结构与岗位需求断层，制约职业效能提升与可持续发展。

“我真正开始工作才发现，很多实际工作中的难题，根本不是做题就能解决的，很多实际工作中的难题，比如协调同事间关系，处理学生矛盾，这些都是在备考时完全没接触过的，需要实战经验和沟通技巧”。（M15）

4.4 从认知到行动：青年选择的心理转化机制

青年心理转化中的“滤镜化想象”构成认知偏差核心：该机制通过选择性强化积极预期、淡化现实障碍，使青年在职业规划中构建理想化图景。典型表现为政策性考试备考时，过度聚焦体制内工作的稳定性与社会认同，系统性低估学习效能边界与岗位适配难度，催生非理性的“机会主义报考策略”。这种认知过滤导致资源错配与能力鸿沟，当理想化预期遭遇实践落差时，易引发认知失调与职业认同危机，最终造成自我效能感塌缩与心理调适困境。

“我之前感觉工作轻松，压力小，所以选择考编。但是准备时才发现竞争很激烈，考的东西也很复杂。以前觉得体制好，现在才知道现实与想象的落差这么大”。（F14）

5 青年政策性就业参与的行为模式及实践逻辑

5.1 个体化备考与机会主义报考的行为实践

教育技术赋能，个体化备考取向明显。传统就业备考依赖校园宣讲会与公共课程等集中教育模式，而数字化教育重构学习生态：CNNIC 2023 年数据显示，在线教育用户达 4.2 亿，考试类 App 日活同比增 37%。技术突破空间限制，青年转向网课、App 及社群主导的个体化备考，弱物理场景集中学习模式。

“在备考时，我主要在淘宝上买课，比如英语、政治的这种，在一些 APP 上自学，APP 的题库和直播间更灵活，还能随时调进度。还有一些备考群，互相提供资源。我觉得这很符合我的学习节奏。”（M5）

信息技术通过各种方式对青年的社会行为进行重新塑造，从网络社会理论角度出发，信息技术重构了青年的社会互动方式，青年们通过在线平台获取资源、建立虚拟学习社群等方式，形成“去中心化”的知识共享网络的备考模式，不仅减轻了经济压力，亦适应了青年对“碎片化”时间利用的需求，是备考的“去集体化”典型特征——青年不再依赖集中化的固定的班级或教师，而是通过大数据计算、个性化学习计划等多元功能自主安排。

跨区域报考，机会主义上岸为方向。上岸内卷催生青年“梯级报考”策略：跨区域跨层级报考，利用东西部岗位竞争差异构建试错空间。高学历群体采取“冲刺发达地区+保底低门槛”双重策略，通过空间差与学历差对冲竞争压力。这种工具理性行为折射资源有限性下的策略妥协，本质是制度性机会结构与个体理性计算的博弈产物。

“当大家都在考公考编，我和大学同学聊起来，发现他们省就不卷，报考人数很少，限制条件也不高。但是发达地区，就像上海，限制户籍、学校、工作经验等，地区间不平衡给我们带来很多压力。”（M17）

跨区域报考是青年在机会主义与现实权衡中的策略选择：政策性岗位的区域分化形成“制度性诱导”，通过限制与激励结构引导个体行为。青年解读招录规则调整报考策略，折射工具理性主导的生存智慧。其深层动机既包含规避经济风险的现实考量，亦暗含对体制内身份符号价值的认同追寻。

5.2 避险理性与符号化生存的行为逻辑解码

规避理性：安全与自由的双重平衡。新冠疫情的爆发及其后续影响，企业的裁员潮和降薪现象不断，使得青年失业率一度飙升至19.6%，进一步加剧了就业市场的焦虑情绪。在外部就业市场的挤压下，体制内岗位成为青年规避经济风险的重要救生艇。“体制是必需品，自由是奢侈品”深刻揭示了当代青年在面对经济不确定性时的避险心理，以及更加注重工作的稳定性和生活保障的就业观念。

“我想硕士毕业后考公考编，因为我本科毕业去私企的同学告诉我，私企压力太大，也不太适应，说那不是个就业很好的方向。”（F9）

嵌入经济概念解释了青年向体制内回流的深层次原因，当市场的不稳定威胁到社会成员的生存安全时，社会成员会通过反向运动来保护自身。青年向体制内回流，正是这种反向运动的体现。体制内形成了边界清晰的内部劳动力体系，将拥有的共同体资源在内部市场分发，并在制度层面对员工提供保护，有效地规避外部经济冲击和市场化风险。

“等我考上后，我想我基本上过着早九晚五的生活，不用加班并且清闲，我有更多时间和父母相处，和朋友玩，发展我的兴趣爱好等。”（M18）

当代青年的成长中受到家庭时间、工作时间的组织和约束，他们更加关注在个体时间里去体验探索属于自己的日常生活，而体制中固定的工作时间，为其提供了超越努力赚钱的“谋生性”这一目的，而转变为去思考兴趣爱好、参与社交、投身家庭等更为自主的、创造性的活动，完成更多的亲社会行为，帮助青年来构建一个积极的生活观，重拾日常空间。

符号化生存：体制内身份的文化资本与社会再生产。“文化资本”理论指出，社会身份不仅是经济地位的象征，更是阶层再生产的媒介。体制内身份的符号价值不仅是青年应对外部社会风险的工具，更是内部阶层再生产的媒介。在当代中国社会，政策性就业被赋予了“正经工作”的符号价值，亦成为衡量个人社会地位的重要指标。这种符号价值更体现在社会认同和文化资本的积累上。

“在我上大学时，身边亲戚都不怎么来往；当我有了工作，尤其是有了编制后，亲戚们就开始夸我，还经常和我联系，甚至有求于我。”（M15）

政策性就业成为青年文化资本支柱，体制内身份通过代际传递形成“高信用”符号，兼具资源获取与阶层再生产功能。青年行为既展现避险理性与符号化生存的适应性，又暴露人力资源错配等制度性矛盾，折射个体选择与系统约束的深层张力，预示职业异化风险。

6 青年政策性就业的困境与张力

6.1 制度性困境：政策刚性与青年流动需求的矛盾

基层服务项目设置2-3年服务期，提前离职需返还补贴，导致“招而不需”现象。如社区工作者“一岗多责”与“人浮于事”并存。政策执行偏差进一步放大矛盾：部分地区降格录取致岗位错配，如特岗教师招聘中文科背景者从事教学，造成资源浪费。制度刚性与执行失焦共同导致青年职业选择受限与公共资源损耗的双重困局。

6.2 结构性困境：高校就业考核的功利化导向

考公率、事业编上岸率被纳入就业指标，课程设置向考公辅导倾斜，导致青年职业选择功利化。市场化与政策性就业分割加剧，双非院校考公率达68%，校招资源倾斜致普通院校毕业生涌向“考公独木桥”。这种结构性失衡既强化群体内卷，又造成人力资源错配，折射教育供给与就业市场的深层矛盾。

6.3 个体性困境：自由让渡与价值迷失的阵痛

体制内岗位限制工作自主性（如教师自媒体禁令、公务员行为规范），与青年发展诉求形成制度性冲突。更深层矛盾在于“价值迷失”——程序化工作引发职业倦怠，高学历者专业能力与基层岗位错位导致人力资本贬值，削弱职业认同并催生“逃离倾向”。

7 总结与建议

7.1 总结：体制情节的双重性与政策系统的内在张力

青年的“体制情节”本质上是当前风险社会下的防御策略，体现了青年对稳定性、符号资本以及制度庇护的需求。然而，这种选择并非单向依赖，而是和政策系统持续互动的结果。研究显示，青年通过“滤镜化认知”将政策性就业建构为“避风港”，却在实践中遭遇政策刚性、功利化导向与价值迷失的多重挑战。

政策性就业的困境折射出更深层的矛盾：一方面，其“安全网”作用有效缓解了青年就业压力；另一方面，政策工具功能异化加剧人力资本错配与个体的发展桎梏。这种张力表明，政策性就业并非“万能钥匙”，仍需在制度优化与青年诉求间寻求动态平衡。

7.2 建议：构建弹性化政策框架与协同治理路径

完善基层岗位的职业发展通道。建立服务期弹性退出机制，允许青年在合理范围内跨区跨岗流动。推行轮岗制度，通过定向选拔、培训晋升等方式拓宽晋升路径。例如，对服务期满且考核优秀的特岗教师，可直接推荐至市级教育部门任职。

推动市场性就业与政策性就业的协同。通过税收减免、社保补贴等政策鼓励企业提供稳定性岗位，缩小体制内外保障落差。搭建“政策-市场”信息互通平台，整合国企、民企与基层岗位资源，帮助青年实现多元选择。

强化青年职业价值观引导。通过生涯规划课程、职场体验活动等方式，帮助青年理性评估稳定与发展的权衡。鼓励体制内单位创新管理模式，在合规范围内赋予青年更多自主权，例如允许科研助理参与横向项目、教师开展教育创新实践等。

青年的体制内偏好是转型期就业生态的缩影，既反映个体对不确定性的规避，也暴露政策系统的结构性缺陷。唯有通过弹性制度设计、多元就业生态构建，及青年主体性的充分尊重，方能实现“稳就业”与“高质量就业”的共赢。未来政策优化需更关注青年真实需求，在提供安全保障同时，为其职业成长预留充足空间。

参考文献

- [1] 李文文. 我国高校毕业生就业政策变迁的历史逻辑与应然走向——基于“间断-平衡”理论的视角[J]. 中国高教研究, 2020(12): 75-81.
- [2] 孟彬, 钟新文, 刘鸣禹. 新中国成立 70 年我国大学生就业政策变迁[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2019, 21(2): 63-70.
- [3] 朱侃, 郭小聪. 公共就业政策范式变迁及其逻辑研究[J]. 求实, 2019(5): 42-54, 110.
- [4] 范宪伟, 赵一凡. 我国青年就业政策演变历程、现状特征和对策建议[J]. 中国劳动关系学院学报, 2024, 38(6): 112-120.
- [5] 徐自强, 龚怡祖. 我国高校毕业生就业政策的范式转移研究——基于政策文本的内容分析[J]. 大学教育科学, 2013(1): 100-106.
- [6] 徐明, 陈斯洁. 新冠肺炎疫情影响下青年就业政策研究——基于省级层面的政策文本分析[J]. 人口与经济, 2022(1): 140-156.
- [7] 杨伟国, 王飞. 大学生就业: 国外促进政策及对中国的借鉴[J]. 中国人口科学, 2004(4): 67-73, 82.
- [8] 夏仕武. 试论中国高校毕业生就业政策的价值变迁[J]. 国家教育行政学院学报, 2012(1): 48-52.
- [9] 陆根书, 董宇婧. 高校毕业生就业政策如何促进就业——基于政策工具的组态分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2024(4): 86-95.
- [10] 杨明. 改革开放以来青年职业价值观变迁研究[D]. 天津商业大学, 2011.
- [11] 任飞. 我国青年职业变迁新趋势与规划新理念[J]. 中国青年研究, 2019(5): 81-87.
- [12] 孙妍. 青年就业特征及变动趋势研究[J]. 中国青年研究, 2022(1): 5-10.
- [13] 刘保中. 时代变迁与就业选择: 新时代大学生就业意愿的新特征[J]. 青年探索, 2020(1): 15-24.

- [14] 赖德胜, 何勤. 当前青年群体就业的新趋势新变化[J]. 人民论坛, 2023(11): 40-45.
- [15] 夏小辉. 中国超稳定就业研究[D]. 武汉大学, 2011.
- [16] 李涛, 孙媛, 邬志辉. 2021年疫情背景下中国高校应届毕业生就业状况有何变化? ——一项基于2021年和2020年全国调查数据的实证研究[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2022, 40(2): 100-113.
- [17] 陶柔柯. 从象牙塔到基层: “逆流”涌入县城体制内的“双一流”高校研究生[D]. 浙江大学, 2023.
- [18] 陈婷婷. 四川省少数民族毕业生就业创业现状及对策研究[D]. 内蒙古师范大学, 2016.
- [19] 李春玲. 当代中国社会的声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量[J]. 社会学研究, 2005(2): 74-102, 244.
- [20] 刘彦林, 马莉萍. 高校毕业生返乡就业的影响因素及就业质量研究——基于2017年全国高校毕业生就业数据的实证研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2019(2): 80-88.
- [21] 陈晓峰. 职业地位及声望与当代大学生就业选择[J]. 甘肃教育学院学报(社会科学版), 2003(1): 90-93.
- [22] 祝军, 李响, 柴方圆. 族望留原籍, 家贫走四方? ——家庭背景对大学生省际回流就业意愿的影响作用研究[J]. 清华大学教育研究, 2024, 45(3): 139-149.
- [23] 陈刚, 卫艳青. 独生子女的“体制内”就业偏向——来自CHFS2011的经验证据[J]. 制度经济学研究, 2017(3): 177-197.
- [24] 方洁, 翁馨. “上岸”偏好: 一流高校毕业生走向体制内的就业选择——基于理性选择理论的分析[J]. 中国青年研究, 2023(5): 34-41.
- [25] 张双月, 张艳, 张默. 农科大学生就业认知与农村基层就业意愿的影响因素研究——基于沈阳地区的948个样本分析[J]. 中国农业教育, 2018(2): 80-85, 96.
- [26] 李春玲. 大学生就业选择的趋同与分化——理性选择与社会分化[J]. 北京大学教育评论, 2023, 21(3): 51-68, 188-189.
- [27] 孙俐. 理性选择理论视角下“斜杠青年”的职业选择行为研究[D]. 南京理工大学, 2022.
- [28] 周骏宇. 二元经济背景下大学生的择业观——基于逻辑回归模型的实证分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2010(5): 72-76.