

# 从缓一缓到精准对接：聚焦应用型高校“慢就业”群体的心理机制

张楚豪

青岛黄海学院, 山东 青岛 266427

DOI: 10.61369/VDE.2025160022

**摘 要：** 针对8省市23所高校的调研报告，本文发现当代大学生“慢就业”现象呈现“躺平、探索、观望”三类典型心理特征。通过构建“认知－情感－行为”三维分析模型，揭示职业价值观模糊、社会支持缺位、生涯决策效能感低下等核心心理机制，提出构建“三阶多维”职业启蒙介入体系，为高校就业指导工作提供理论支撑与实践路径。

**关 键 词：** “缓一缓”；“精准对接”；心理机制

## From Slowing Down to Precise Docking: Focusing on the Psychological Mechanism of the "Slow Employment" Group in Applied Universities

Zhang Chuhao

Qingdao Huanghai University, Qingdao, Shandong 266427

**Abstract：** Based on a research report on 23 universities in 8 provinces and cities, this paper finds that the "slow employment" phenomenon among contemporary college students presents three typical psychological characteristics: "lying flat", "exploring" and "watching". By constructing a three-dimensional analysis model of "cognition-emotion-behavior", it reveals the core psychological mechanisms such as vague professional values, lack of social support, and low career decision-making self-efficacy. It also proposes the construction of a "three-stage and multi-dimensional" career enlightenment intervention system, providing theoretical support and practical paths for university employment guidance work.

**Keywords：** "slowing down"; "precise docking"; psychological mechanism

### 一、现象解构：“慢就业”的多维样态与群体特征

#### （一）现实图景分析

根据调查数据显示从2020届到2024届毕业生中，主动选择“慢就业”的比例从11.3%上涨到28.6%，目前毕业生中未就业的分为以下三种：备考族占45.7%、体验派占32.1%、迷茫者占22.2%。

备考族学生是占比最大的，2023年考研报名人数达474万，其中二战及以上考生占比超40%。60%的二战考生家庭月收入过万，形成“啃老缓冲垫”效应。然而备考过程中“假装学习”现象普遍，某高校数据显示，备考学生日均学习10小时，有效学习时间不足4小时。

体验派学生则是以自由职业或创业为主。32.1%的学生选择这一路径，其中自媒体、跨境电商等行业成为部分学生的选择。这部分群体大多是来自城市的中产家庭，父母能够每月提供2-3千月生活费，支持学生试错<sup>[1]</sup>。

迷茫者学生或因求职受挫或因目标模糊而陷入被动。22.2%的学生存在高不成低不就的情况，在这个群体中有68%的毕业生的期望薪资高于当前市场价2千以上，但仅有少数学生能熟练使用基础的办公软件，他们的能力与期望存在严重错位。

#### （二）地域与性别差异

地域差异：在东北地区，“慢就业”率为31.7%，这些学生热衷于考公、考编、考教资；在长三角地区，“慢就业”率为22.3%，这部分学生以跨境电商、自媒体运营为主要理想职业；而在西部地区，“慢就业”率为18.9%，他们主要是以进入家族企业过渡或灵活就业等的方式就业。

性别分化：女性选择“慢就业”的比例高出男性13.2个百分点，教师岗位竞争激烈、职场性别歧视可能有一定影响。某师范院校数据显示，45%女性毕业生选择考研或考公，远高于男性的32%。

根据以上调查显示，“慢就业”现象是多种原因相互作用的结果，这既反映了当代大学生对职业发展的慎思，又体现出部分群体因能力不足或心理压力导致的逃避现象。

### 二、心理机制：“认知－情感－行为”的三维透视

“慢就业”现象背后夹杂着复杂的心理机制，本文将通过构建“认知－情感－行为”三维分析模型，从认知、情感、行为这三个层面，深入探寻大学生“慢就业”的心理动因。

### （一）认知驱动层：信息不畅与决策困境

#### （1）职业信息不对称是认知偏差的根源

根据调查数据显示，有62.3%的受访者对目标岗位的实际要求存在认知偏差。比如部分师范生对于教师工作的认知仅限于课堂教学，却忽视了家校沟通、行政事务等隐性工作；有部分计算机专业学生认为做了程序员就相当于有了高薪和自由，却忽略了996工作制度和职业倦怠带来的风险与辛苦。这种认知偏差和信息误区主要来源于以下两方面，第一个方面是信息获取渠道单一，有一半以上的学生可能对于职业信息的获取都来源于社交媒体和短视频，而基于视频算法推送的内容导致学生形成了信息茧房<sup>[9]</sup>。第二个方面则是缺乏实践经验，在调查的学生中仅有少数学生在校期间参与过与专业相关的实习，这就导致他们无法形成对职场的正确认知。

#### （2）自我效能感缺失是能力焦虑的放大镜

自我效能感低下也是“慢就业”群体的显著特征。某高校调研显示，只有16%的学生对自身能力与目标岗位的匹配度持肯定态度，剩下84%的学生存在不同程度的能力与岗位不匹配焦虑。这种焦虑主要源于两个方面。一个是自身技能短板，仅有12%的学生能熟练使用基础办公软件，68%的学生是缺乏职场核心技能<sup>[3]</sup>。一个是目标模糊，42%的学生无法清晰描述自身职业目标，什么都想尝试，又怕什么都失败。

### （二）情感调节层：焦虑传导与心理代偿

#### （1）社会时钟压力显现家庭与同辈的双重挤压

社会时钟理论指出，人在特定年龄阶段需完成相应社会任务，否则将会产生压力。在“慢就业”群体中，这种压力主要来自于家庭和环境，有62%的家长认为子女必须找到“铁饭碗”工作才可以维持个人生活，部分家长甚至明确要求子女必须要考公或者考研。

#### （2）失败恐惧心理成为逃避决策的保护壳

有35.8%的学生因为害怕职场挫折选择延迟入场，这种失败恐惧的心理主要源于对未来工作的理想化，部分学生追求一步到位的理想工作，认为如果找不到满意的工作，不如不找。还有就是来自试错成本恐惧，某三本院校学生坦言：“我怕选错第一份工作，影响整个职业生涯”。

## 三、介入路径：“三阶多维”职业启蒙体系构建

根据“慢就业”现象的复杂情况，就明确了高校在进行就业指导工作时，需要从传统的结果导向转变为过程导向，必须构建系统性、全程化的职业启蒙体系。本文通过对“认知-情感-行为”三阶段心理机制的分析，提出“三阶多维”职业启蒙介入体系，从认知重塑、能力提升、行动支持这三个阶段入手，覆盖职业启蒙的多个维度，为破解“慢就业”困境提供可操作的解决方案<sup>[4]</sup>。

### （一）认知重塑阶段

高校内，将课程体系优化，构建《职业认知图谱》，通过模块化设计将职业认知课程分为“行业全景、岗位解析、职业发展路径”三大模块。再引入案例教学法，把真实职场案例带入到课

程中，帮助学生建立对职场的立体认知。还可以运用VR技术，开发沉浸式职业体验课程，通过虚拟现实技术模拟真实工作场景，比如互联网大厂产品经理的日常、医护人员体验等等<sup>[5]</sup>。

高校外，利用朋辈帮扶的方式，建立“职场引路人”校友库，把优秀校友的资源进行整合，按行业、岗位、职级分类建立校友库，该校友库可覆盖毕业3-10年左右的学长学姐，召集大家定期开展“职场分享会”与“学长学姐说”等活动。根据校友经验，构筑胜任力模型，总结不同行业、不同岗位的核心胜任力指标，为学生提供清晰的能力提升路径。

拓宽信息渠道，构建多元化职业信息平台，建立行业数据库，整合行业报告、岗位需求、薪资水平等数据，为学生提供权威、实时的职业信息。还可以与优质企业合作，定期发布岗位解析、职业发展路径等专题网文或报道，帮助学生了解真实职场环境<sup>[6]</sup>。

### （二）能力建构阶段

搭建实训平台，开展微职场活动。通过模拟真实职场环境，针对不同专业学生设计职场环境项目。建立包含任务完成进度、团队协作能力、创新能力等方面的评价体系，为学生提供客观的能力报告单<sup>[7]</sup>。

灵活运用SWOT-AHP混合决策模型，指导学生从优势（Strengths）、劣势（Weaknesses）、机会（Opportunities）、威胁（Threats）四个维度进行自我评估<sup>[8]</sup>。再利用层次分析法（AHP）量化决策因素，比如薪资待遇、职业发展、工作环境等问题的重要程度，帮助学生明确优先级。

### （三）行动支持阶段

可以建立家校协同机制，制定一份属于自家的《家庭职业指导手册》，其中可以包含“慢就业现象解读、家庭沟通技巧”等模块，帮助家长理解子女并支持他们的选择<sup>[9]</sup>。还可以通过线上分享会、线下工作坊等形式，定期组织家校沟通会<sup>[10]</sup>。

根据上级对于应届生的文件，推动“弹性就业服务期”政策，服务时间为毕业后一年内，学生仍可享受校招资格、技能培训、心理辅导等帮助。

## 四、实践启示：辅导员在“慢就业”现象中的具体实践与介入策略

面对“慢就业”现象的复杂情况，辅导员作为高校就业指导工作的中坚力量，更需要从自身角色定位、工作方法等方面进行转型，构建全程化、精准化的介入手段。以下结合“三阶多维”职业启蒙体系，提出辅导员在实际工作中的具体实践路径，确保干预措施切实可行且富有成效。

### （一）从管理者到生涯教练

#### （1）建立“成长档案追踪系统”

辅导员可以为每位学生建立动态化的电子成长档案，记录学生的职业兴趣、技能特长、实习经历、职业目标等信息，定期更新档案内容，结合学生现阶段的表现，提供针对性的就业建议<sup>[11]</sup>。比如我校某辅导员通过电子成长档案发现一名学生长期未就业的原因是职业目标模糊，随即为其提供职业测评和引导，最

终帮助学生明确方向并成功入职。

（2）开展“一对一”生涯辅导

针对“慢就业”学生的不同心理特征，辅导员可以制定差异化辅导方案。比如面对考公、考研的学生可以帮他重点分析考研与就业的利弊，面对不知道未来方向的学生可以向他提供职业测评和规划职业探索的方法。

（3）运用“SWOT-AHP”决策模型

辅导员可以指导学生从SWOT四个维度进行自我评估，运用层次分析法量化决策因素，比如薪资待遇、职业发展、工作环境等问题的重要程度，帮助学生明确优先级。

五、结语

辅导员在“慢就业”现象中的实践与介入，需要从角色重构、方法创新、支持体系三个方面入手，构建全程化、精准化的职业启蒙机制。通过实施“三阶多维”职业启蒙体系，不仅能够帮助学生突破职业发展困境，还能高校就业指导工作提供可复制的实践路径。未来需进一步完善介入机制，扩大试点范围，为更多学生提供个性化、全程化的职业发展支持<sup>[12]</sup>。

参考文献

[1] 黄富长, 陈庄瑜. 从“需要”到“行为”的积极就业行为心理驱动研究——以某应用型高校积极就业学生群体为个案[J]. 成才与就业, 2023, (S1): 60-66.

[2] 任小瑞. 民办高校特殊群体毕业生就业心理调适及帮扶策略[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊), 2021, (11): 154-155.

[3] 邱其霖, 张辉华. “95后”高校毕业生“慢就业”现象的心理探析与对策——以高校班主任视角[J]. 创新创业理论与实践, 2022, 2(14): 164-165.

[4] 胡建国. 高校大学生社会心理与行为研究[M]. 世界图书出版公司: 202206.184.

[5] 蔺丽军, 朱静敏. 河北高校特殊群体毕业生就业心理研究[J]. 时代教育, 2022, (23): 24.

[6] 邓伟娜, 郭翠杰. 高校就业弱势群体毕业生就业心理及对策研究[J]. 知识经济, 2023, (19): 154.

[7] 尹祥. 普通高校特殊群体学生就业心理状态调查及对策研究——以河南某高校为例[J]. 科教导刊(上旬刊), 2013, (03): 240-241.

[8] 丁晨. 洛阳高校特殊群体毕业生就业心理调查研究[J]. 现代商贸工业, 2022, 24(17): 91-92.

[9] 崔彩霞. 浅析高校就业弱势群体的心理现状——以毕业生的宅一代为例[J]. 商品与质量, 2022, (S4): 289.

[10] 杨良柱, 师坚毅. 高校毕业生中特殊群体就业现状及心理[J]. 长江大学学报(社会科学版), 2011, 34(10): 115-116.

[11] 高月红. 试论高校毕业生就业困难群体的心理问题与调适[J]. 劳动保障世界(理论版), 2021, (08): 78-80.

[12] 汪昭军, 杨志群. 高校就业弱势群体的心理调适及对策分析[J]. 科教文汇(上旬刊), 2022, (07): 185-187.