

计划行为理论（TPB）视域下大学生“慢就业”现象研究——基于辅导员工作视角的干预路径探索

孙美慧

武汉轻工大学，湖北 武汉 430048

DOI: 10.61369/SDME.2025260027

摘要：高校毕业生“慢就业”现象对实现高质量充分就业构成挑战。本研究基于计划行为理论（TPB）框架，通过对220余名学生的实证调查，系统剖析了“慢就业”现象在行为态度、主观规范与知觉行为控制维度的深层成因。据此，研究从辅导员工作视角，构建了以认知引导、环境重构与能力提升为核心的干预策略体系，旨在为优化高校就业指导工作提供理论依据与实践路径。

关键词：辅导员；慢就业；计划行为理论（TPB）；干预策略

College Students' "Delayed Employment" Under the Theory of Planned Behavior: Guidance Strategies from the Perspective of University Counselors

Sun Meihui

Wuhan Polytechnic University, Wuhan, Hubei 430048

Abstract: The phenomenon of "delayed employment" among university graduates poses a challenge to achieving high-quality and full employment. Based on the Theory of Planned Behavior (TPB) framework, this study systematically analyzes the underlying causes of "delayed employment" across three dimensions—behavioral attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control—through an empirical survey of over 220 students. From the perspective of university counselors, the study constructs an intervention strategy system centered on cognitive guidance, environmental restructuring, and capability enhancement. The aim is to provide a theoretical foundation and practical pathways for optimizing employment guidance in higher education institutions.

Keywords: counselor; delayed employment; theory of planned behavior (TPB); intervention strategy

一、大学生“慢就业”现象的治理诉求与现实挑战

2024年5月，习近平总书记在主持中共中央政治局第十四次集体学习时强调，“要引导全社会牢固树立正确就业观，以择业新观念打开就业新天地”。当前，经济增长放缓、技术革新加速等因素加剧了就业市场的竞争，部分高校毕业生选择以“慢就业”甚至“懒就业”的方式应对，这不仅反映了学生就业观念的复杂变化，也折射出就业市场的不确定性和结构性矛盾。^[1]在此背景下，高校迫切需要创新就业指导模式，引导大学生实现高质量充分就业。

辅导员是高校思想政治工作和学生管理服务的骨干力量，在引导学生树立正确就业观念、提升就业竞争力方面扮演着不可替代的角色。面对“慢就业”这一挑战，现有工作模式仍存在三方面突出挑战：一是干预视角碎片化，缺乏对学生就业行为背后心理动因的系统把握；二是策略供给同质化，难以满足学生多元化、个性化的就业需求；三是成效评估模糊化，缺乏科学有效的干预策略。计划行为理论作为阐释个体行为决策过程的经典框架，为解析“慢就业”现象提供了系统的理论视角，也为辅导员

创新工作方法提供了可行的实践路径。^[2]

二、基于计划行为理论的“慢就业”成因分析

计划行为理论（TPB）认为，个体的行为意向主要由行为态度、主观规范和知觉行为控制三个核心因素决定，而行为意向直接导向实际行为。结合理论框架，笔者结合专家意见，设计“大学生就业意向调查问卷”，面向大一至研究生全学年层共计回收220份有效问卷，据此，可将大学生“慢就业、懒就业”现象的成因解构如下：

（一）行为态度：价值理性缺失与就业认知偏差

行为态度指个体对执行某种行为所持有的积极或消极的评价。部分大学生对就业持消极态度，是“慢就业、懒就业”现象产生的内在根源。

1. 功利化就业观念盛行

职业种类在逐年增加，就业方向 and 职业选择也日益多元化，但部分学生对于未来职业的了解停留在想象中，部分学生将“高质量就业”狭隘地等同于“体制内”、“高薪”、“大城市”，随

项目信息：2025年度武汉轻工大学校级科研项目；项目名称：辅导员视角下大学生慢就业、懒就业现象干预策略研究基于TPB理论的实践探索；项目编号：2025S76；负责人：孙美慧。

随着经济下行，学生将国企、体制内选定为求职首选，未曾考虑专业的差异性与特殊性。当现实与期望不符时，^[3]他们宁愿选择等待或者回避就业，即使成功就业，也很容易因为实际工作落差而选择离职。

2. 职业规划模糊、目标缺失

调查结果统计，有59.1%的学生否认对职业兴趣和未来方向有清晰的认识，此类学生更容易在毕业季陷入迷茫和焦虑，导致就业动力不足。但同时，有49.54%的学生认为“找到完全符合理想的工作比‘先就业再择业’更重要”，说明部分学生在对职业规划不清的同时，择业要求较高，容易陷入“眼高手低”的境地。

3. 挫折承受能力较弱

挫折承受力也是影响学生求职的重要因素，主要在于难以将求职挫折进行积极的心理转化。对于“求职过程中的失败是正常的，可以积累经验”这一问题，有39.09%的学生持观望或否定态度。这表明，相当一部分学生并不能正视失败，容易将失败等同于对个人能力评价。这种认知模式导致他们在面对简历石沉大海、面试失利等现实打击时，无法区分主客观因素，更容易陷入消极情绪，而非总结经验、再次尝试。^[4]对失败的畏惧超越了求职的动力，使其采取拖延、回避等“慢就业”行为，以规避可能再次遭遇的挫折体验。

（二）主观规范：外部支持压力与氛围影响

主观规范指个人对于是否采取某项特定行为所感受到的社会压力，亦即在预测他人的行为时，那些对个人的行为决策具有影响力的个人或团体对于个人是否采取某项特定行为所发挥的影响作用大小。

1. 家庭支持的“双刃剑”效应

当前毕业生多为独生子女，家庭经济条件的改善降低了其就业的紧迫感。调查中有73.18%学生来自于二三线及以上家庭，超过70%的学生父母为公务员/事业单位或企业职工，家庭经济条件充裕，不到一半的家长期望学生毕业后能够立即就业。有23.18%的家庭对学生“慢就业”持宽容、支持态度，无形中削弱了学生积极求职的外部压力。

2. 朋辈群体的“模仿”与“从众”

宿舍、班级的就业氛围对个体行为有显著影响。当身边同学多数未落实工作时，个体的就业行为往往不明显；一旦有人成功就业，则会形成强烈的刺激效应。有51.82%的受访学生认同身边同学或朋友的求职进展会直接影响自己找工作的紧迫感。消极的朋辈圈子容易形成“拖延”的群体效应。^[5]

3. 重要他人的评价导向

导师、辅导员等“重要他人”对学生就业状况的评价有着显著影响。然而，高校部分任课教师也承受着考核压力和繁杂的行政事务，这使得他们与学生沟通、进行价值引导的时间和精力受限，仅有11.72%的学生表示“导师或辅导员经常关心并督促学生的就业进展”

（三）知觉行为控制：就业能力不足与信心匮乏

知觉行为控制指个体感知到的执行某种行为的难易程度，与

自我效能感和可控资源有关。

1. 核心就业竞争力不足

部分学生在实践能力、专业技能以及求职技巧等方面，与社会实际需求之间存在差距。^[6]调查显示，不到一半的学生对于制作简历有信心，仅有20.46%的学生表示能“从容应对求职面试”，而有69.09%的学生不认同自己的专业知识和实践经历足以找到一份好工作。而职业规划不明确和自我效能感低下的学生，更倾向于延缓进入职场的时间。

2. 信息获取与适应能力欠缺

随着AI技术的广泛运用，“AI面试”等前置筛选成为新常态。调查显示，有40.01%的学生否认“能够熟练地通过各类线上平台（如招聘APP、AI面试系统）求职”，这种对于新技术的不适应和对就业信息获取渠道的不了解加剧了求职过程中的无力感、恐惧感。

3. 对就业市场认知不清

学生对就业市场的动态变化、行业需求、岗位要求了解不足，导致求职方向模糊，行动迟缓。仅有24.54%的毕业生表示，“非常了解本专业未来的就业市场形势和主要职业发展方向”，反映出少部分学生对市场形势有理性认知。

三、辅导员视角下的干预策略构建

基于上述TPB三维度成因分析，辅导员可从以下三个方面系统构建干预策略体系。

（一）矫正行为态度：深化价值引领，激发内生动力

1. 开展全程化、分类型生涯教育

应届毕业生在步入职场前后，其就业观念已经逐渐趋于稳定，而这种稳定性往往伴随着一定的认知偏差。偏差一旦形成，便会对他们的职业选择和发展产生深远影响。^[7]因此，学校和社会应当尽早对学生的就业观念进行科学、系统的引导。

作为与学生日常接触时间最长的辅导员，拥有更多与学生深入交流和相处的机会。这种使得辅导员能够在学生大一至大四整个大学阶段有针对性地开展不同类型的生涯引导教育工作。^[8]具体而言，辅导员可以在大一入学阶段开展新生教育、专业教育，帮助学生在早期树立生涯规划意识，建立专业认知；还可以通过职业生涯规划、就业指导等课程，从理论层面让高低不同年级学生系统地了解职业发展的各个阶段；通过谈心谈话、生涯咨询活动，引导学生尽早进行自我探索和职业探索，明确自身的职业发展方向。

这些工作是为了激发学生的就业心理需求，让学生实现从模糊的“理想工作”到“自我实现”的转变，让学生明白任何行业、任何岗位都有自己的价值和独特的优势，应当以自己的力量为社会做贡献。通过早期干预，帮助学生纠正认知偏差，树立科学、理性的就业观念。

2. 强化价值引导教育

辅导员在开展学生工作，应当紧密围绕国家的长远发展战略和最新发展趋势，鼓励学生到国家需要的地方去建功立业，鼓

励学生们将个人理想与国家事业结合起来。^[9]此外,辅导员还应着力破除学生们对于所谓“体制内”的盲目追捧和过度依赖,勇于探索多元化的职业发展路径。

(二) 优化主观规范: 构建支持系统, 营造积极氛围

1. 强化家校协同育人

辅导员可主动地构建家校协同机制, 与学生家长进行沟通交流; 充分利用开学季、寒暑假等关键时间节点, 通过线上直播、网络思政等方式有针对性地开展家校沟通; 向家长传递科学合理的就业观念, 详细介绍当前社会就业市场的实际情况和趋势。^[10]引导家长转变观念, 让家长成为学生在求职过程中的坚定鼓励者和有力支持者, 而不是仅仅作为施加压力的一方, 或是默认学生“啃老”行为的被动接受者。

2. 发挥朋辈榜样示范作用

积极挖掘并大力宣传校友以及就业先进典型人物, 通过精心组织的经验分享会等多种形式, 充分利用身边人、身边事的鲜活案例来激励广大学生, 着力营造一个“比学赶帮超”的浓厚且积极的就业氛围, 从而有效提升学生的就业信心和创业热情, 促进他们在职业发展道路上不断进取、勇攀高峰。

3. 联动专业教师与导师

辅导员还可以与专业教师以及研究生导师保持沟通, 共同构建起全方位的育人合力机制。积极鼓励导师在为学生提供学业指导的过程中, 有意识地融入职业规划的内容, 让学生在学习阶段对大学生活进行规划。同时, 鼓励专任教师、导师发动行业资源和人脉网络, 为学生推荐高质量的实习机会和就业岗位, 有效提升学生的职业竞争力, 助力他们在未来的职业发展中取得更好的成绩。

(三) 提升知觉行为控制: 强化能力培养, 提供精准帮扶

1. 提升就业核心竞争力

多数毕业生都对自身能力信心不足, 针对这一问题, 辅导员

和高校就业管理部门可有组织地开展包括简历制作技巧指导、模拟面试实战演练、职场礼仪规范培训等一系列主题活动, 提升学生在求职过程中的专项技能。针对不同年级学生, 如大一、大二学生, 注重引导他们将精力投入到专业知识学习中, 扎实打好专业基础, 为未来的职业发展奠定坚实基础; 针对大三、大四学生, 积极鼓励并主动帮助学生对接优质企业资源, 争取高质量实习机会, 有效积累宝贵的实践经验。

2. 提供精准化信息与服务

高校应进一步健全完善信息服务平台, 同时辅导员可借用 AI 技术进行精准化的信息筛选和推送, 组织学生使用 AI 面试、AI 简历优化等智能工具, 在反复练习中建立起学生的求职信心, 提升其应对复杂就业环境的能力。

四、结论与展望

大学生“慢就业”现象并非单一因素所致, 而是源于“行为态度 - 主观规范 - 知觉行为控制”三重维度的心理动因交织作用的结果。具体而言, 就业认知的功利化偏向、职业生涯规划普遍缺失构成了行为态度的消极基础; 家庭支持功能的异化、朋辈群体的拖延效应以及重要他人评价的导向偏差形成了弱化的主观规范; 而核心就业竞争力的不足、对新型求职模式的不适应以及对就业市场的信息不对称则共同导致了知觉行为控制的薄弱。这三者通过影响就业意向, 最终导向了“慢就业”行为。

基于上述成因, 辅导员的干预工作必须实现从“碎片化应对”到“系统性干预”的范式转变。本研究构建的干预策略体系强调价值引领、环境重构与能力赋能的协同并进, 明确了辅导员可通过全程化生涯教育、家校朋辈协同、精准化能力提升等具体路径, 在计划行为理论的三个核心维度上同时发力, 实现对“慢就业”现象的多点切入、全面干预。

参考文献

- [1] 张琼, 谭明武, 左辉. 疫情防控常态化背景下基于计划行为理论的大学生就业心理及行为研究 [J]. 科技创业月刊, 2022, 35(11): 117-120.
- [2] 郑美红, 李红坦. 艺术类研究生“慢就业”现象干预研究 [J]. 现代商贸工业, 2022, 43(11): 66-67.
- [3] 郑东, 潘聪聪. 大学生提速“慢就业”的服务策略 [J]. 江苏高教, 2019, (02): 81-84.
- [4] 李佳芳; 段鹏超. 高职院校毕业生“慢就业”心理的产生根源及应对策略——基于计划行为理论 [J]. 领导科学论坛, 2024(10).
- [5] 陈璐. 高职学生“慢就业”行为的影响因素探析 [J]. 职业教育, 2020.
- [6] 张胜阳. 高校毕业生“慢就业”意愿影响因素分析 [D]. 安徽工业大学, 2022.
- [7] 王利强, 周立斌. 高校辅导员参与课程思政可行性路径探索与思考 [J]. 高教学刊, 2023, 9(1): 193-196.
- [8] 刘钰. 提升高校辅导员心理育人能力的路径探索 [J]. 才智, 2021, 000(031): 89-92.
- [9] 蔡海珠. 新时代视域下高校辅导员工作路径的探索 [J]. 文学少年, 2021(19): 0288-0289.
- [10] 王翔. 三全育人视角下的高校大学生慢就业 [J]. 山西财经大学学报, 2022, 44(S02): 73-75.