

积极心理学视角下大学生“慢就业”现象厘析

谢莹^{1,2}, 洪林³

¹南京师范大学马克思主义学院, 江苏 南京

²盐城工学院心理健康教育中心, 江苏 盐城

³盐城工学院高教研究院, 江苏 盐城

收稿日期: 2025年7月21日; 录用日期: 2025年8月25日; 发布日期: 2025年9月11日

摘要

“慢就业”存在两种本质不同的状态, “被动等待”式是无力感驱动的拖延, 陷入“迷茫-拖延-更迷茫”的恶性循环, “主动探索”式则是目标感驱动的规划, 通过实践明确自我定位, 换取长期职业选择的精准度。从积极心理学看, “慢就业”满足了大学生自我同一性整合的需要, 是积累心理资本、构建成长型思维及优化职业适配性的过程。其社会心理动因包括竞争压力下的策略性缓冲、个体自主性觉醒及家庭支持带来的心理底气等。应对“慢就业”现象, 需加强认知重构、培育心理资本, 以有意义的行动引导实践, 同时构建家庭、学校、社会协同的支持系统, 使“慢就业”真正成为职业发展的“蓄能期”。

关键词

积极心理学, 大学生, 慢就业

Analysis of College Students' "Delayed Employment" Phenomenon from the Perspective of Positive Psychology

Ying Xie^{1,2}, Lin Hong³

¹School of Marxism, Nanjing Normal University, Nanjing Jiangsu

²Mental Health Education Center, Yancheng Institute of Technology, Yancheng Jiangsu

³Institute of Higher Education, Yancheng Institute of Technology, Yancheng Jiangsu

Received: Jul. 21st, 2025; accepted: Aug. 25th, 2025; published: Sep. 11th, 2025

Abstract

There are two essentially different states of "delayed employment". The "passive waiting" type is

文章引用: 谢莹, 洪林(2025). 积极心理学视角下大学生“慢就业”现象厘析. *心理学进展*, 15(9), 123-128.

DOI: 10.12677/ap.2025.159500

procrastination driven by a sense of powerlessness, falling into a vicious cycle of “confusion-procrastination-greater confusion”. The “active exploration” type, on the other hand, is a goal-driven plan, which clarifies self-positioning through practice to gain accuracy in long-term career choices. From the perspective of positive psychology, “delayed employment” meets college students’ need for self-identity integration and is a process of accumulating psychological capital, building a growth mindset, and optimizing career adaptability. Its social psychological motivations include strategic buffering under competitive pressure, the awakening of individual autonomy, and the psychological confidence brought by family support. To address the “delayed employment” phenomenon, it is necessary to strengthen cognitive restructuring, cultivate psychological capital, guide practice with meaningful actions, and build a collaborative support system involving families, schools, and society, so that “delayed employment” can truly become an “energy accumulation period” for career development.

Keywords

Positive Psychology, College Students, Delayed Employment

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

“慢就业”作为近年来大学生就业市场中逐渐凸显的现象,指部分毕业生在毕业后不急于入职,而是选择一段时期用于自我调整、职业探索或提升能力。从积极心理学视角看,这种主动选择的“缓冲期”,是大学生群体基于自我认知的积极调适。在竞争激烈的就业环境下,毕业生通过旅行、实习体验、技能培训等方式延缓入职,本质上是运用“自我决定理论”中的自主性需求,为职业选择赋予更多内在动机。相较于盲目跟风的“快餐式就业”,慢就业者往往能在探索中明确兴趣与能力的匹配度,因此从积极心理学视角审视这一现象,可突破传统就业观念中对“延迟就业”的负面认知,进而挖掘其背后蕴含的个体成长价值与积极心理动因。

2. “慢就业”两种状态的本质差异

“慢就业”作为当代大学生职业选择中的一种新兴现象,常被简单解读为“逃避就业”或“拖延症”,但这种标签化的认知难以涵盖其复杂内涵。在社会节奏不断加速、职业形态日益多元的背景下,“慢就业”的两种形态正折射出大学生群体面对人生岔路口的不同应对逻辑(王以梁, 2023)。

“被动等待”式的慢就业,即消极慢就业,核心是无力感驱动的拖延。这类大学生往往因就业市场的激烈竞争而陷入自我怀疑,或因家庭期望与个人意愿的冲突感到窒息。他们的状态常表现为“投简历没回应就躺平”“不知道做什么就先玩着”,看似松弛的表象下,是对未来的深度失控感。这种被动性本质上是被外部环境推着走,如同在迷雾中盲目打转,每一次短暂的逃避都伴随着更深的焦虑,形成“迷茫-拖延-更迷茫”的恶性循环。

“主动探索”式的慢就业,即积极慢就业,核心是目标感驱动的规划。选择这种方式的大学生,并非畏惧工作压力,而是主动在毕业后按下全职工作的暂停键。他们通过短期实习深入不同行业肌理,通过技能学习填补知识盲区,通过跨领域体验拓宽认知边界,在持续行动中澄清“我是谁”“我想做什么”“我能做什么”。他们可能用三个月时间在乡村参与公益项目,在支教中发现自己对教育的热情;或是

报名编程训练营, 用代码能力为职业方向增加可能性。这种“慢”是可控的, 每一步探索都带着明确的问题意识, 本质是“带着问题找答案”, 用暂时的节奏放缓换取长期职业选择的精准度。

深入其心理机制会发现, 当“慢就业”从“被动等待”转向“主动探索”时, 背后蕴含着一系列积极的心理内核。这种转变本质上是大学生在快速变化的社会环境中, 重构自我认知、掌控人生节奏、提升职业适配性的主动策略(王翔, 2022)。大学生不再将毕业视为就业的“最后期限”, 而是把它当作探索自我的“起点站”, 用一段可控的缓冲期, 为人生的长跑积蓄力量。这种转变, 既是对传统“毕业即就业”观念的突破, 更是新一代大学生在不确定性中寻找确定性的智慧表达。

3. 积极心理学视角下“慢就业”的心理内核

“慢就业”并非简单的“消极避世”或“能力不足”, 而是当代大学生在职业选择中展现出的一种积极心理功能的外显, 其心理内核根植于个体对自我成长、意义感、自主性的主动追求。

3.1. 自我同一性整合的需要

埃里克森的人格发展理论强调, 大学生期的核心任务是建立自我同一性, 即个体对自身角色、价值观及未来方向的清晰认知与整合(许燕, 2024)。在这一理论视角下, 部分大学生选择“慢就业”并非消极逃避, 而是主动探索自我同一性的表现。他们通过多份实习尝试不同行业, 在实践中观察自身与岗位的适配度; 借助技能学习拓展能力边界, 明确兴趣与职业需求的交集。这种暂缓全职就业的选择, 本质上是为了减少因信息不全、认知模糊导致的“职业锚定偏差”, 即过早被单一职业路径固化, 丧失调整可能性。从发展心理学角度看, 慢就业助力大学生在探索中完成自我与社会角色的协调, 最终实现更稳定、契合自身需求的职业认同, 这与埃里克森理论中大学生期任务的内在逻辑高度一致。

3.2. 心理资本积累的过程

积极心理学中的“心理资本”概念, 以自我效能感、希望、韧性与乐观为核心维度, 是个体应对挑战、实现成长的重要心理资源(弗雷德·路桑斯, 2018)。在“慢就业”这段自主规划的时间里, 学生的多种选择恰能从这四个维度实现心理资本的积累。如备考深造时, 攻克知识难点的过程不断强化“我能做到”的自我效能感; 参与乡村支教、社区服务等社会实践, 在解决实际问题中明晰职业方向, 为未来注入具体的希望感; 独自旅行面对突发状况时的随机应变, 或在志愿服务中遭遇挫折后的重新振作, 都在悄然提升抵御困境的心理韧性; 在文化交流、跨领域体验中的探索, 会自然孕育对未来职业发展的乐观态度。这些看似与“就业”无关的经历, 实则像为心理资本“充值”, 让大学生在暂缓职场入场的间隙, 完成从技能到心态的全面升级, 最终形成更稳健的心理内核(黄少成, 唐雨晴, 2024)。这种储备的积极心理资源, 将成为他们进入职场后应对压力、适应变化的深层动力, 为长期职业发展筑牢心理根基。

3.3. 成长型思维的构建

消极慢就业将“毕业后未立即就业”视为“能力不足”的证明, 陷入“不敢行动 - 更迷茫 - 更不敢行动”的恶性循环。而积极慢就业的大学生会激活“成长型思维”, 他们把未就业视为“职业学习的预备期”。例如, 一个想进入新媒体行业的中文系毕业生, 在慢就业期间主动运营个人公众号、参与MCN机构的短期项目, 即使初期数据不佳, 也会将其解读为“内容定位偏差的反馈”, 而非“我不适合这个行业”。这种思维让他们把试错转化为认知升级的养分, 增强对不确定性的接纳度。

3.4. 职业适配性的优化

消极慢就业中, 大学生对职业的认知往往停留在“行业表面标签”, 如互联网高薪、体制内稳定等,

缺乏对具体岗位的深度理解, 导致后续就业后频繁跳槽。而积极慢就业的核心目标是提升入职匹配度, 通过近距离体验职业场景, 澄清“理想职业”与“真实职业”的差距。例如, 一个梦想当产品经理的学生, 在慢就业期间通过产品助理的岗位实习发现, 自己更擅长用户调研而非需求落地, 进而转向用户研究的发展方向; 一个想做心理咨询师的人, 先以志愿者身份参与热线服务, 意识到自己更适合青少年心理辅导, 而非婚姻咨询。这种“先体验、再决策”的模式, 本质是用短期的“慢”降低长期错配的成本, 是理性职业选择的优化途径。

4. 积极心理学视角下“慢就业”的社会心理动因

从积极心理学视角看, “慢就业”的社会心理动因本质上是个体积极心理需求与社会支持系统共同作用的结果。它并非消极的“就业拖延”, 而是当代大学生在职业选择中追求意义感、自主性的积极体现, 折射出社会心理从“生存导向”向“发展导向”的深层转变。

4.1. 竞争压力下的策略性缓冲

当前就业市场竞争激烈, 内卷、学历贬值等现象加剧了年轻人的职业焦虑, 但“积极慢就业”群体的焦虑并未转化为“仓促就业”, 而是演变为策略性的“缓冲期”规划。从心理逻辑看, 他们认为“盲目就业 = 错配风险”, 若因焦虑选择一份不适合的工作, 后续转行成本更高(时间、精力、简历断层)。因此, 主动放慢节奏的核心是“降低试错成本”, 比如通过短期培训补充技能、参与跨行业实习积累经验, 甚至通过“间隔月”深入了解目标行业的真实生态, 如走访企业、与从业者交流, 这种行为本质上是对抗焦虑的理性化表达(冯喜良, 苏建宁, 邱玥, 2024)。

4.2. 个体自主性的觉醒

“毕业即就业”是长期以来社会对年轻人的隐性规训, 而积极慢就业的深层心理, 是个体对“自主选择权”的争夺。随着教育水平提升, 年轻人的自我意识显著增强, 他们更倾向于将职业视为自我延伸的载体, 而非满足他人期待的工具。当家庭、学校以“稳定”“面子”为由催促就业时, 他们的“慢”并非对抗, 而是通过行动传递“我的职业我做主”的态度。积极慢就业的心理动因中, 隐含着对内卷化职业路径的主动疏离, 他们更追求可持续的职业节奏, 而非短期的世俗成功(张莎, 2021)。

4.3. 家庭支持的心理底气

积极慢就业的可行性, 离不开家庭经济支持的物质基础, 但更关键的是家庭态度转变带来的心理安全感(曹宣明, 曾兰, 2020)。当父母不再用“别人家的孩子都上岗了”施压, 转而主动倾听职业想法、探讨发展路径, 这种被理解的感觉会转化为探索的勇气。年轻人可以不必因“空窗期”而自我否定, 而是安心沉淀, 深耕专业领域补充知识, 或尝试跨界实习积累经验, 甚至短暂放空, 给紧绷的生活按下“暂停键”。这种心理安全感如同隐形的保护伞, 让青年大学生们在面对外界的不解时, 能坚定地说“我在为更合适的机会做准备”。家庭的信任与包容, 让慢就业从“无奈等待”变成“主动蓄力”, 最终帮助年轻人在职业赛道上迈出更稳健的第一步。

5. 积极心理学视角下“慢就业”的引导路径

对“慢就业”的正视, 并非鼓励盲目拖延, 而是要通过积极心理干预, 引导大学生将“慢”转化为有价值的成长契机。

5.1. 加强认知重构

积极心理学强调关注个体的优势而非缺陷, 引导慢就业群体及社会各界从“问题化”认知转向“发

展性”认知。首先,在个体层面,接纳慢就业的积极价值。积极心理学“自我决定理论”(SDT)认为,个体的自主选择是内在动机的核心。引导毕业生认识到,慢就业是自主掌控生涯节奏的权利,其价值在于减少盲目就业带来的长期职业倦怠,为匹配职业方向积累能量。引导毕业生通过“积极自我对话”练习,如“这段时间我可以探索什么”,“我的优势如何在这段时间发挥”,强化对自身选择的认同感。其次,在社会层面,打破“就业即成功”的单一叙事。积极心理学主张“多元成功观”,社会需摒弃“毕业即就业才是优秀”的刻板认知,认可慢就业作为生涯发展的合理阶段。例如,媒体可传播“慢就业后找到更适合职业”的案例,强调探索、规划也是核心竞争力。

5.2. 重视心理资本的培育

积极心理学中的心理资本,即自我效能感、希望、韧性、乐观,是个体应对挑战、实现目标的核心资源。引导“慢就业”群体培育这些资本,可增强其对生涯的掌控感。首先,筑牢自我效能感,从“我不行”到“我能行”的信心积累。“微小胜利”能打破“一事无成”的认知,要帮助毕业生积累小成功体验,借力替代性经验,强化积极反馈,并通过接触一些成功案例,从别人的经历中提炼可复制的方法。其次,锚定希望感,从“迷茫无序”到“目标清晰”的方向构建。希望并非空洞的乐观,而是“清晰目标+可行路径+动力意愿”的组合物。培育希望感的核心是帮他们找到值得投入的方向,并看到实现的可能,允许目标调整。用可视化工具列出慢就业期间想探索的领域,让模糊的想法变成可落地的步骤。若尝试一段时间后发现某领域不适合,引导他们看到必要的调整是精准定位的必经之路。再次,锻造韧性,从“怕挫折”到“抗挫折”的心理弹性。引导大学生群体探索挫折事件中,哪些是自己能控制的,哪些是不可控的,下次可以优化的可控因素是什么,通过这种复盘,将注意力从“不可改变的失败”转向“可提升的行动”,避免陷入“我没用”的全盘否定。最后,培育乐观,从“怕未来”到“信未来”的积极预期。乐观不是盲目喊口号,而是对未来结果的积极归因,相信当下的困难是暂时的、可控的。要对毕业生加强归因训练,即当遇到负面事件,引导其用“暂时+可控”的方式解释,通过持续的“小事-进展-未来”连接,强化未来可期的信念。

5.3. 提升行动引导

积极心理学 PERMA 模型指出,“投入”(Engagement)和“意义感”(Meaning)是幸福感的核心要素。引导慢就业群体通过有意义的行动,在过程中获得积极体验。首先,基于优势的探索,让兴趣与能力匹配。塞利格曼的“性格优势理论”提出,个体的标志性优势(如创造力、同理心、领导力)是职业匹配的关键。可通过优势测试,识别出核心优势,再结合兴趣探索,找到“优势-兴趣-职业”的交集。再次,通过服务性行动,强化意义感。积极心理学研究表明,利他行为能提升个体的意义感和幸福感。引导慢就业群体参与志愿服务,如乡村支教、社区助老、行业公益咨询,在贡献中明确自身价值,这既能帮助他人,也能通过观察他人的职业困惑反思自身需求,形成“意义感-行动力”的正向循环。此外,用正念锚定当下。慢就业中的焦虑往往源于“对未来的过度担忧”,持续的正念练习,如呼吸冥想、身体扫描,可帮助个体聚焦当下可控的行动。比如,每天10分钟正念日记,记录“今天我做了什么有价值的事”,通过关注当下的收获,减少对未来的恐慌。

5.4. 提升支持系统

积极心理学强调,人际关系是幸福感的重要来源,慢就业群体的引导需依托家庭、学校、社会的协同支持,形成积极联结。首先,在学校层面,从“就业催促”转向“发展支持”。高校可构建慢就业支持体系,开设积极生涯规划工作坊,教授优势识别、目标拆解等工具;提供“弹性实习资源”降低探索成

本, 配备生涯教练, 通过非评判式对话, 引导学生自主规划。其次, 在家庭层面, 从压力传递转向情感支持。引导家长通过“优势肯定”替代“比较式指责”, 同时协助子女对接资源, 成为后盾, 而非压力源。再次, 在社会层面, 搭建“包容型”探索平台。企业、社会组织可提供低门槛探索机会, 如开放“职业体验日”, 推出技能孵化项目。

总之, 从积极心理学视角看, “慢就业”的本质是大学生在快速变化的社会环境中, 对自我发展节奏的主动调适。它既反映了个体对职业质量的更高追求, 也体现了社会对多元成长路径的包容。唯有以“成长型思维”看待这一现象, 通过心理赋能与社会支持帮助大学生将“慢”转化为有目标的探索, 才能让慢就业真正成为职业发展的“蓄能期”, 而非“停滞期”。

基金项目

江苏省教育科学规划重点课题“积极心理学视域下应用型高校毕业生‘慢就业’现象研究”(编号: B/2022/01/75)。

参考文献

- (美)弗雷德·路桑斯(2018). *心理资本-激发内在竞争优势*. 中国轻工业出版社.
- 曹宣明, 曾兰(2020). 大学毕业生“佛系”就业的生成逻辑及引导策略. *当代青年研究*, (2), 70-74.
- 冯喜良, 苏建宁, 邱玥(2024). 就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响. *人口与经济*, (5), 78-91.
- 黄少成, 唐雨晴(2024). 高校“慢就业”群体画像、成因及对策. *思想理论教育*, (9), 107-111.
- 王翔(2022). 三全育人视角下的高校大学生慢就业. *山西财经大学学报*, 44 (S2), 73-75.
- 王以梁(2023). 大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略. *思想理论教育*, (11), 106-111.
- 许燕(2024). *人格心理学(第三版)*. 北京师范大学出版社.
- 张莎(2021). 大学生“慢就业”群体就业质量提升探析. *学校党建与思想教育*, (8), 66-68.