

聚睛、聚力、聚魂：计划行为理论视角下高校毕业生“慢就业”行为治理对策

夏宇涵

江西财经大学公共管理学院，江西 南昌

收稿日期：2025年4月26日；录用日期：2025年6月20日；发布日期：2025年6月30日

摘要

高校大学生就业是当今社会关注的焦点问题，“慢就业”现象也受到了更多关注。本研究基于计划行为理论(Theory of Planned Behavior, TPB)视角，从行为态度、主观规范和感知行为控制三维度入手分析高校毕业生“慢就业”行为的成因，并从聚睛、聚力、聚魂三个层次提出解决“慢就业”的具体对策。

关键词

慢就业，计划行为理论，高校毕业生

Focusing on Attention, Gathering Strength, and Gathering Soul: Strategies for the Governance of “Slow Employment” Behavior of College Graduates from the Perspective of Planning Behavior Theory

Yuhan Xia

School of Public Administration, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang Jiangxi

Received: Apr. 26th, 2025; accepted: Jun. 20th, 2025; published: Jun. 30th, 2025

Abstract

The employment of college students is the focus of attention in today's society, and the phenomenon of “slow employment” has also received more attention. Based on the perspective of Theory of

文章引用：夏宇涵. 聚睛、聚力、聚魂：计划行为理论视角下高校毕业生“慢就业”行为治理对策[J]. 创新教育研究, 2025, 13(6): 650-657. DOI: 10.12677/ces.2025.136486

Planned Behavior (TPB), this study analyzes the causes of “slow employment” behavior of college graduates from the three dimensions of behavioral attitude, subjective norm and perceived behavior control, and proposes specific countermeasures to solve “slow employment” from the three levels of attention, cohesion and soul.

Keywords

Slow Employment, Theory of Planned Behavior, College Graduates

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. 问题的提出

就业是民生之本，事关经济的持续发展和社会的稳定繁荣。党的二十大报告明确提出，要强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。当前，促进高校毕业生就业是政府工作的重要方面，据教育部统计，2025 届高校毕业生规模预计 1222 万人，同比增长 43 万人，达到历史新高[1]。在经济增速放缓，就业前景趋紧的背景下，“慢就业”现象日趋凸显。“慢就业”虽在一定程度上体现了大学生对于职业的追求，但其中不乏存在着对就业形势认知不清、就业期望过高、自我认知不足、盲目从众考公考研等现象。应进一步考虑的是“慢就业”群体在长期远离学校与职场的情况下，极有可能转变为真正的“失业”群体，亟需高校和社会予以重点关注。

为深入理解“慢就业”，有必要首先明确其定义与内涵。目前学术界尚未有明确的标准来界定毕业后多久未就业算作“慢就业”[2]。宋健、郑晓明等学者认为“慢就业”是指大学生在毕业后没有立即进入就业市场，选择在家陪伴父母、备考、旅游等方式延缓就业的状态。从语义学上看，“慢”意味着从缓，因此“慢就业”可理解为推迟就业的行为，具有显著的时间特性[3]。

学界对“慢就业”现象的评价存在积极与消极两种视角。持积极观点的学者认为，“慢就业”作为一种新型就业观念，为高校毕业生提供了提升独立自主性、明确职业规划、储备就业能力的机会。相关研究指出，家庭经济条件改善为“慢就业”选择提供了物质基础，而就业形势的多样化也使得大学生需要更充分的准备时间[4]。然而，更多学者对“慢就业”现象持消极态度，认为“慢就业”是在宏观环境压力或个体制约因素下被迫推迟就业的结果，反映了就业动力不足、职业规划模糊、就业竞争加剧等多重问题。部分研究者甚至将“慢就业”与“躺平”“啃老”等消极社会现象相关联。

关于“慢就业”现象的成因，已有研究提供了多维度的解释框架。从宏观层面，宋健(2021)认为通过 CLDS 数据分析发现，“慢就业”可能源于高等教育获得者对低学历群体的职场挤出效应[5]。从中观层面，蒋利平、刘宇文(2020)强调了社会环境、高校生态和个体特征的综合影响[6]。从微观层面，马力、邓阳(2019)以北京某高校为例，实证检验了经济环境、教育质量、个人能力、专业需求等因素的作用[7]。王以梁的研究则系统化地从社会、高校、个体三个维度构建了解释框架，认为经济社会发展、教育供需匹配度、就业竞争态势等因素共同推动了“慢就业”现象的形成[8]。综上所述，“慢就业”现象的产生既有外部环境的客观制约，也受个体主观选择的影响，是多种因素共同作用的结果。然而，现有研究虽从多角度探讨了影响因素，但在理论应用方面仍显不足，并未基于系统理论框架进行深入分析，对策建议也多为宏观层面，较为笼统，缺乏以时代背景、学科特色、学生个性为基础的针对性建议。特别体现在对于计划行为理论的应用上，现有研究大多将计划行为理论作为理论基础而未从该角度出发对大学生“慢就业”选择行为进行机理探究并提

出相应的对策建议。因此本研究拟在计划行为理论指导下,从理论出发深入考察影响大学生“慢就业”选择的关键因素,并以理论为落脚点提出具体的应对策略,以期为针对性地制定相关政策提供理论依据。

2. 理论基础与分析框架

计划行为理论(Theory of Planned Behavior)由 Icek Ajzen 于上世纪 80 年代在理性行为理论(Theory of Reasoned Action, TRA)基础上发展而来的。该理论认为,个体的行为意向是决定其实际行为的最直接因素,而行为意向又受到行为态度、主观规范和感知行为控制三个核心要素的共同影响。此外,环境及社会文化因素也通过以上三个因素间接作用于个体行为。研究发现,这三个核心要素能够有效解释创新创业、就业城市选择、学习拖延等多样化的个体行为[9]。

在“慢就业”研究领域,计划行为理论提供了有效的分析框架。行为态度、主观规范和感知行为控制共同影响大学生“慢就业”选择的同时,三者间也存在着相互影响的关系。例如,有研究基于该理论发现,大学生求职拖延主要受到拖延态度、主观规范和感知行为控制的影响,且后两者在拖延态度与求职拖延之间起调节作用[10]。具体到高校毕业生“慢就业”行为的形成路径,毕业生对于就业的态度会直接影响其实际工作意愿[11],同伴或群体的选择和倾向也会构成重要的规范压力,而对自身资源能力的清晰认知和信息则通过感知行为控制影响最终的就业决策。从这一角度来看,主观规范影响了感知行为控制并作用于最终决策。

因此,运用计划行为理论探讨大学生“慢就业”现象(见图 1),不仅有助于系统识别影响因素,更能深入揭示其形成机制,为制定针对性干预措施提供理论依据。

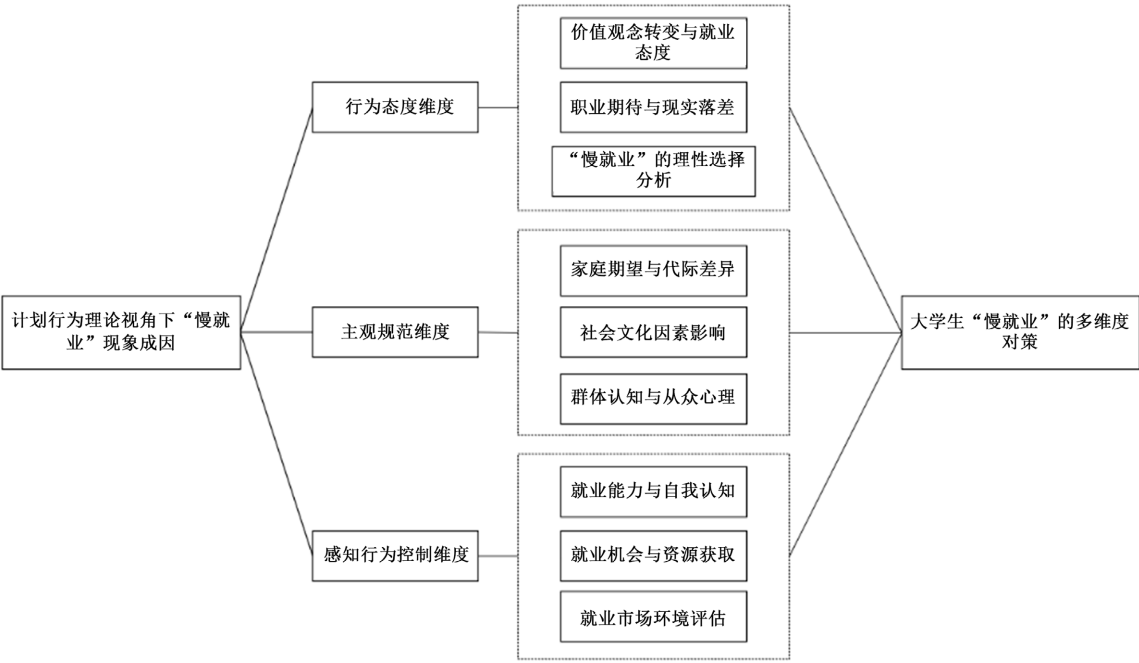


Figure 1. Research idea diagram
图 1. 研究思路图

3. 大学生“慢就业”现象的 TPB 理论分析

3.1. 行为态度维度

3.1.1. 价值观念转变与就业态度

随着社会经济发展和居民收入水平的提高,教育内化为个体的精神追求。一方面,家庭经济条件的

改善使得父母不再过分依赖子女就业改善家庭经济，反而能够为子女提供一定经济支持。在此背景下，家长对于学生就业的态度更为开放和包容，这种态度转变为“慢就业”现象提供了重要支撑。另一方面，阶级跃升不再是升学的主要目的，大学生的就业期待和价值取向发生显著转变。他们不再将毕业即就业视为必然选择，更加注重就业质量和个人发展。可以说，“慢就业”趋势的出现及蔓延与时代变化密不可分，具有鲜明的时代特征。

经济社会发展和价值观念的转变不仅降低了大学生选择“慢就业”的外部阻力，家庭提供了物质与精神支持更消除了其“后顾之忧”。在经济新业态背景下，就业结构与方式的多元化也促使大学生群体的就业态度呈现新的特点。研究发现，当代大学生的就业态度主要体现在三个方面：更加注重自我价值的实现、在工作稳定性与自主性之间寻求平衡、兼顾责任担当与理想追求[12]。值得注意的是，他们在就业选择上表现出较为“佛系”的特点，追求“一步到位”而不是“先就业后择业”，这使得“慢就业”人数不断增加。

3.1.2. 职业期待与现实落差

我国高等教育已进入普及化阶段，大众教育是现今及未来的主要特征。在此背景下，当今社会已不能简单地用“文凭社会”来概括。一方面，用人单位对学历的重视程度较之过去有所下降，更加注重专业匹配度和实际能力；另一方面，高学历与高薪酬、高职位之间的对应关系逐渐弱化，学历贬值现象日益凸显。来自湖北武汉的一项调查发现，大学生的薪酬预期普遍高出市场实际水平，且在不同行业、岗位、单位中，预期薪酬与现实情况均存在不同的差额[13]。从历史视角看，我国大学入学率自1977年以来持续上升，1999年高校扩招成为重要转折点(见图2)。在此后的二十多年间，高等教育规模不断扩大，本科毕业生数量逐年攀升。然而，在当前经济下行压力下，就业市场出现了薪酬增长放缓、岗位需求萎缩，人才供求失衡的现象。尽管如此，高校毕业生对个人职业发展仍持较高期待，即使暂时未能找到满意的工作，也很少选择妥协。可以说，学历已然成为大学生身上脱不下的“长衫”。

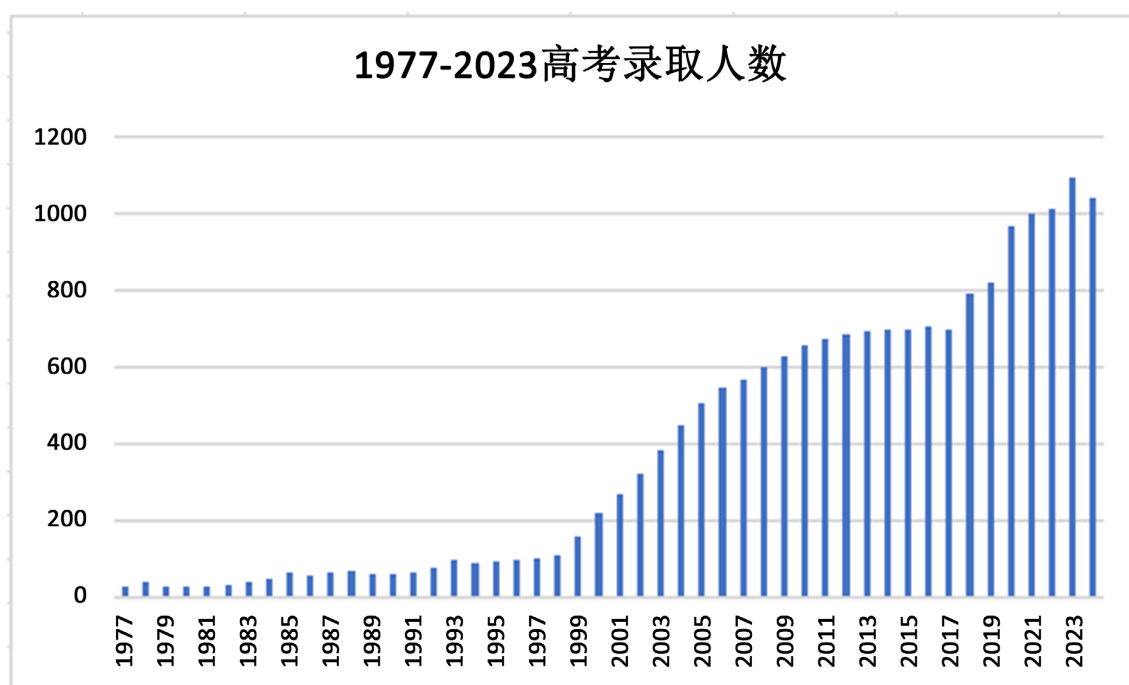


Figure 2. 1977~2023 college entrance examination admissions

图 2. 1977~2023 年高考录取人数

3.1.3. “慢就业”的理性选择分析

在职业期待与现实之间存在显著落差的背景下,“慢就业”逐渐成为大学生的理性选择,某种程度上反映了他们对当前就业形势的“无声反抗”。已有研究证明,就业能力较强的大学生反而更倾向于主动选择“慢就业”[14]。这表明,“慢就业”不仅是为逃避就业竞争,还是个体追求自身发展、意图沉淀的结果。从理性选择的角度来看,“慢就业”为毕业生提供了一段宝贵的实践期,使其能够在相对充裕的时间里进行必要的积累和沉淀。这种选择使毕业生能够在更为冷静和周全的状态下,对就业乃至人生发展路径作出审慎的决策。特别是在当前社会环境日趋复杂且变化加速的背景下,做出正确的职业选择变得尤为重要。从这个角度来看,“慢就业”现象的出现及其扩展具有其内在的合理性。

3.2. 主观规范维度

3.2.1. 家庭期望与代际差异

“知识改变命运”长期以来是人们对于教育功能的核心理解,而“出人头地”则往往是读书背后的隐性目的。对高校大学生来说,读书、就业背后承载的不仅是自己的人生追求,更是家庭成员的殷切期望。家庭期望既是推动大学生认真学习的重要动力,也是影响学生就业选择的重要因素。家庭对于大学生就业的较高期望,使得其对于子女通过“慢就业”以获得更高学历和实践经验的选择更为理解和包容,并愿意提供经济、心理等方面的支持。在家庭对于大学生就业的高期望下,大学生会提高自我要求,制定更高的就业规划。

同时,在成长环境、价值观、就业观念及社会经济背景等方面的代际差异直接影响大学生的就业选择,使得他们的就业市场上更为挑剔或是谨慎、犹豫,从而选择了“慢就业”。当前就业市场面临严峻的结构性矛盾更刺激了“慢就业”现象的蔓延。一方面,高等院校不断扩大人才培养规模,持续输出高学历人才;另一方面,就业市场上却并没有足够的与之匹配的岗位。这种供需失衡导致大量高学历人才不得不流向对学历要求较低的岗位,加剧了就业内卷现象,使得找到满意的工作变得愈发困难。

3.2.2. 社会文化环境影响

近年来,就业形势趋紧已成为社会共识,大学生就业压力也不断加剧。在市场风险加剧、经济不确定性上升的背景下,部分大学生及其家庭选择采取规避风险的策略:一方面,通过继续攻读硕士、博士学位以期获得更多的人力资本;另一方面,考公、考编也成为大学生及其家长的热门选择。但由于考试难度较高,且竞争激烈,大部分考生倾向于脱产备考。值得注意的是,家长对上述选择普遍持赞成态度,并能提供相应的经济支持,减轻了大学生选择“慢就业”所可能承受的社会压力。

3.2.3. 群体认知与从众心理

2022年“中国大学生追踪调查”数据显示,未就业大学毕业生中,37.9%在继续找工作,37.3%在进行升学备考,6.3%在进行非升学备考,3.9%参加各类培训课程[15]。数据反映出大学生考公、考编、考研、考博人数的持续上升,从众心理表现为就业选择上的趋同。究其原因,一方面是因为疫情结束后经济增长速度减缓,就业市场供求失衡,就导致就业形势严峻。在此背景下,大学生群体的就业价值取向发生转变,从追求高收益转向追求稳定性群体认知转变,使得体制内的“铁饭碗”再次成为许多家庭及学生的理想工作。然而,由于考试难度较大、报考岗位竞争激烈,毕业生需要更为长久的时间进行准备。另一方面,就业内卷进一步引发教育内卷。不论是在企业还是政府部门,更高的学历才有助于个体就业。这促使家长和学生将继续深造视为提升就业竞争力的重要途径。值得注意的是,这种以升学谋求更好就业前景的现象形成了循环效应。即在宏观环境的影响下,群体认知转变是推动大学生就业选择趋同的重要原因。同时,从众心理的存在进一步加剧了这一趋势,使得“慢就业”现象愈发普遍。

3.3. 知觉行为控制维度

3.3.1. 就业能力与自我认知

理性经济人假设认为，个体会基于现有条件进行理性思考、有效判断和精明的成本收益分析，最终做出选择。这一理论框架同样适用于解释高校毕业生的就业选择行为。具体而言，毕业生在进行就业决策时，主要考虑三个方面：就业能力与自我认知、就业机会与资源获取以及就业市场环境评估。其中，就业能力作为决定个体就业情况和质量的重要决定因素。它由专业能力和非专业能力共同组成。专业能力主要由学校进行培养，并配合相应的实习与实践活动；而学生对自身就业能力的认知，即其对能否胜任特定岗位的理性评估，则直接影响其就业意愿。相关研究发现，在新业态蓬勃发展、新职业不断跃现的背景之下，高校学生更偏向于稳定性、专业性和技术性较强的工作。这种就业偏好背后隐含着学生的自我认知。换言之，当个体的自我认知与意向岗位的要求高度匹配时，其就业意愿也相应提高；反之，则可能导致就业意愿降低。

3.3.2. 就业机会与资源获取

就业机会与资源获取也是高校毕业生所考虑的重要因素。需要注意的是，“高校毕业生”只是一个笼统的群体标签，实际上这个群体来自不同地域、不同家庭背景和不同经济条件，具有显著的个体差异性。在对成本和收益进行考虑外，就业决策还深受社会结构因素的影响。社会分层理论认为，社会成员或群体会因其占有的政治资源、经济资源、文化资源等数量不同而呈现层次化或差异化现象。这种资源占有的差异具有代际传递效应，直接影响着子女辈的就业机会和资源获取能力。具体而言，子女的就业选择受到长辈所占有的社会资本、心理资本、经济资本、文化资本等多重资本形式的综合影响。

3.3.3. 就业市场环境评估

在经济增长减缓与就业市场萧条的大背景下，高校毕业生作为即将或已经进入就业市场的新劳动者，就业好坏影响其切身利益，因此其对就业市场、环境、形势等有着一定的敏锐嗅觉，当评估结果不符合预期时，就业意愿随之降低，“慢就业”逐渐成为部分人的选择。这种选择体现了毕业生对就业环境的理性判断。具体而言，当市场供需失衡加剧、优质就业机会相对减少时，延迟就业既可以避免在不利市场环境下仓促决策，也为提升个人竞争力预留了准备时间。特别是对那些具有较强就业能力和家庭支持的毕业生而言，“慢就业”不仅是对当前就业困境的应对之策，更是谋求更好发展机会的战略性选择。然而，值得注意的是，“慢就业”作为一种过渡性选择，其合理性与风险并存。一方面，它为毕业生提供了自我提升和职业探索的空间；另一方面，也可能因延迟进入就业市场而错失宝贵的工作机会。

4. 大学生“慢就业”的治理对策：聚睛、聚力、聚魂

4.1. 聚睛：提升就业竞争力，拓宽就业视野

4.1.1. 加强职业规划指导，明确职业目标

高等教育肩负着培养人才的重任，面对就业挑战和“慢就业”现象，高校需革新职业生涯教育，构建创新的就业指导体系。通过邀请行业专家和校友分享经验，引导学生认识自我、明确职业方向，从而避免盲目“慢就业”。职业生涯教育应贯穿大学教育全过程，从入学到毕业，将职业教育融入各阶段，以培养符合市场需求的高质量人才。

当前高校就业指导往往忽略学科特点和个体差异，影响指导效果。为此，必须创新就业指导体系，实施全程化指导，整合校内外资源，做到专业教师和企业高层共同参与，为学生提供从入学适应到求职攻坚的个性化、全面化的指导。

4.1.2. 提升专业技能，增强就业竞争力

高校毕业生是国家重要的人才资源，其就业状况不仅事关学生和家庭的切身利益，更是社会得以稳定和谐、持续发展的重要基石。学生应当积极参与实习实践、科研项目、技能竞赛等活动，将理论知识转化为实践技能，提升专业能力和综合素质，增强就业竞争力。除学校的专业课程外，还应通过职业规划大赛、优秀校友宣讲会、就业能力训练及实践实习活动，加强学生专业知识和技能、学习能力、语言表达能力、人际交往能力和执行力的培养提高，提高在就业市场上的竞争力。

4.1.3. 拓宽就业视野，关注新兴行业和领域

高校毕业生应当多多关注就业信息，了解当前就业形势与形式，正确处理好个人与现实、职业与理想的关系。家长应当积极与学生、学校进行沟通，积极参与学生的未来职业规划并提出相应建议；高校应立足于不同学科、专业特点，关注不同层次学生需求，调查各行业发展情况与用人需求，找到匹配项，并在考虑学生生源地及家庭情况的基础上，引导学生设计详细的职业规划并推动实施，家校合力帮助学生拓宽就业视野。

4.2. 聚力：整合社会资源，搭建就业平台

4.2.1. 政府出台政策，鼓励企业吸纳毕业生

政府应当立足新形势，完善毕业生就业扶持政策，通过减免税收、贷款减息等方式鼓励小微企业招聘应届毕业生，为其提供更多的实习与就业机会，鼓励学生创业并给予相应扶持政策，如给予一定数额的创业激励金、创业租金补贴；和高校、企业共建创业园；简化公司注册流程、提供免费的法律咨询服务等，推动就业市场实现供需平衡。优化就业环境，应加快传统产业的转型升级进程，助力新兴产业发展，创造更多就业岗位；加强社会保障体系建设，完善劳动者权益保护相关政策文件，保护劳动者实际利益，为毕业生就业营造宽松、公平、开放、包容的环境，增强高校毕业生就业意愿与信心。

4.2.2. 高校搭建平台，促进校企合作

当前校企合作面临专业设置与市场需求错位、学生实践经验不足、企业参与缺乏长效机制等问题，亟需通过数字化手段破除信息壁垒。课程体系的动态重构是深化校企协同的关键抓手。传统学科更新周期长于产业技术迭代速度的矛盾，要求高校建立“企业需求－课程开发－能力认证”闭环机制，从需求出发建立完善的人才培养与保障机制。产教融合方面则需向纵深推进，构建“实习－实训－就业”全链条培养模式，在学生学习的全过程中锻炼其实践能力，促成学生提高实践和就业竞争力，企业缩短员工培训周期，高校提升人才培养质量的良性循环。

4.2.3. 社会力量参与，提供就业服务和支持

在当前就业形势愈发严峻的背景下，创造有利于高校毕业生就业的市场环境需要社会力量的更多参与。构建企业、公益组织、校友网络等多元主体协调的“支持网络”，通过丰富实践机会、提供精准帮扶、分享经验资源等方式，发挥各自优势，提供多元化的就业服务和支持。

4.3. 聚魂：树立正确就业观，实现人生价值

4.3.1. 加强思想引导，树立正确就业观

学生就业认知的形成受家庭、学校和社会的共同影响。家长需要加强就业认知，以尊重、包容的心态支持学生就业，为学生就业提供心理与情感支持；配合高校、企业、政府等多方力量，帮助学生顺利就业。学校应在教育教学加强思想教育，帮助学生树立正确价值取向，调整就业心态，将个人理想与社会需要相联系，在投身于社会建设的过程中实现职业抱负。社会应加强舆论引导，倡导多元就业，引

导社会理性看待“慢就业”，鼓励毕业生到基层、到祖国需要的地方建功立业。

4.3.2. 鼓励创新创业，实现人生价值

马克思认为，人的本质是“一切社会关系的总和”，个人价值的实现离不开社会的发展。创新创业是推动经济社会发展的强大引擎，也是实现个人价值的重要途径。鼓励高校毕业生创新创业，将个人理想与国家发展相结合，是马克思主义关于人的全面发展理论的具体体现。在促进就业的同时也有利于激发社会活力，推动经济高质量发展。当前我国迫切需要大批具有创新精神和创业能力的人才。国家出台了一系列政策措施，为青年创新创业提供了有力支持。毕业生作为最具活力和创造力的群体，理应勇立潮头，敢为人先，在创新创业中展现自身风采。

4.3.3. 关注心理健康，保持积极乐观心态

“慢就业”大学生因就业压力、社会期待与自我认知的冲突，容易产生焦虑、迷茫等负面情绪，甚至陷入“自我怀疑”的心理困境。因此，及时的心理干预和疏导能够帮助他们重新审视自我，建立积极的自我认知，从而更好地应对挑战。高校和社会作为大学生的重要支持系统，应通过心理咨询、团体辅导、朋辈支持等方式，构建多层次的心理支持网络，帮助“慢就业”大学生缓解心理压力，保持积极乐观的心态，勇敢面对未来。

参考文献

- [1] 教育部部署做好 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202411/t20241113_1162605.html, 2024-12-27.
- [2] 刘保中, 臧小森. 转型理论视域下未就业大学毕业生的就业心态与生活状态分析[J]. 中国青年研究, 2023(9): 51-60+24.
- [3] 宋健, 胡波, 朱斌辉. “慢就业”: 青年初职获得时间及教育的影响[J]. 青年探索, 2021(6): 25-34.
- [4] 郑晓明, 王丹. 高校毕业生“慢就业”现象的成因与治理策略[J]. 社会科学战线, 2019(3): 276-280.
- [5] 马力, 邓阳. 高校毕业生“慢就业”探析及其对策[J]. 中国青年社会科学, 2019, 38(5): 93-99.
- [6] 宋健, 胡波, 朱斌辉. “慢就业”: 青年初职获得时间及教育的影响[J]. 青年探索, 2021(6): 25-34.
- [7] 蒋利平, 刘宇文. 大学生“慢就业”现象本质解析及对策[J]. 学校党建与思想教育, 2020(4): 64-66.
- [8] 王以梁. 大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略[J]. 思想理论教育, 2023(11): 106-111.
- [9] 祝振兵, 陈丽丽. 大学生求职拖延的影响因素模型: 基于扎根理论的探索性研究[J]. 黑龙江高教研究, 2023, 41(12): 134-139.
- [10] 钟云华, 王骄华. 大学生创业意向动态变化的影响因素与作用机制——基于计划行为理论视角的定量考察[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2023, 22(1): 89-99.
- [11] 程慧. 数字技术背景下大学生创新创业意向影响因素分析——基于计划行为理论和技术接受模型[J]. 科技管理研究, 2023, 43(18): 195-202.
- [12] 张雨萌, 郭玉晗, 练洁. “Z 时代”青年新就业态度和行为调查[J]. 合作经济与科技, 2024(3): 98-100.
- [13] 邓光平. 大学生薪酬预期与实际支付的对接[J]. 江苏高教, 2010(1): 105-106.
- [14] 冯喜良, 苏建宁, 邱玥. 就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响[J]. 人口与经济, 2024(5): 78-91.
- [15] 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.