

基于韦纳归因理论的大学生“慢就业”现象原因分析与改善对策路径研究

张朋刚*, 郭 煜, 秦运来

湖北汽车工业学院数理与光电工程学院, 湖北 十堰

收稿日期: 2024年11月8日; 录用日期: 2024年12月31日; 发布日期: 2025年1月6日

摘 要

就业是最基本的民生。随着高校毕业生人数逐年增加, 毕业生“慢就业”的趋势也会日益显著, 如何改善“慢就业”现状是高校面临的重要任务和工作, 本文依据韦纳归因理论的六个方面对“慢就业”现象进行了归因分析, 探究毕业生“慢就业”各方面的因素, 并结合分析的结果和当前高校就业工作的实际, 提出社会、学校、个人三个层面改善“慢就业”现状的实践路径, 为提高毕业生就业工作成效提供一定的借鉴。

关键词

韦纳归因理论, 慢就业, 实现路径

Analysis of the Reasons on Improvement Paths for “Slow Employment” of College Students Based on Weiner Attribution Theory Research

Penggang Zhang*, Yu Guo, Yunlai Qin

School of Mathematics, Physics and Optoelectronic Engineering, Hubei University of Automotive Technology, Shiyan Hubei

Received: Nov. 8th, 2024; accepted: Dec. 31st, 2024; published: Jan. 6th, 2025

Abstract

Employment is the most basic livelihood. With the number of college graduates increasing year by

*第一作者。

文章引用: 张朋刚, 郭煜, 秦运来. 基于韦纳归因理论的大学生“慢就业”现象原因分析与改善对策路径研究[J]. 职业教育发展, 2025, 14(1): 202-207. DOI: 10.12677/ve.2025.141031

year, the trend of “slow employment” of graduates will become more and more significant, how to improve the “slow employment” status quo is an important task faced by colleges and universities. The work of this paper is based on the Weiner attribution theory of six aspects of the “slow employment” phenomenon attribution analysis, exploring the factors of “slow employment” of graduates. Based on the six aspects of Weiner’s attribution theory, this paper analyses the phenomenon of “slow employment”, explores the factors of graduates’ “slow employment”, and combines the results of the analysis with the actual employment work in colleges and universities, and proposes the practical ways to improve the status quo of “slow employment” at the three levels of society, schools and individuals.

Keywords

Weiner Attribution Theory, Slow Employment, Improvement Path

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. 前言

2025 届全国普通高校毕业生规模预计达 1222 万人, 同比增加 43 万人[1]。这一数据再次刷新高校毕业生人数, 就业问题也成为社会公众关注的焦点之一。党的二十大报告中明确提出了“实施就业优先战略”、“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”, 并提出了“支持和规范发展新就业形态”, 对就业工作的重视程度提到了前所未有的高度[2]。党和政府一直非常重视毕业生就业工作, 在促进毕业生高质量就业方面做足了工作, 制定出台了一系列政策, 保障毕业生就业, 围绕毕业生就业提出了明确要求, 强调要“为青年铺路搭桥, 提供更大发展空间, 支持青年在创新创业的奋斗人生中出彩圆梦”, “把脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭以及有残疾的、较长时间未就业的高校毕业生作为重点帮扶对象”, “高校毕业生要转变择业就业观念, 只要有志向就会有事业, 只要有本事就会有舞台”等论述[3], 但是近年来毕业生“慢就业”现状仍然较为突出。

针对高校毕业生“慢就业”的问题, 国内许多学者专家从社会经济发展、供需矛盾、高校就业政策、学生能力培养等方面给予了方方面面的研究, 也提出了改善“慢就业”问题的意见和策略, 但是根据各个地区的经济发展水平、高校人才培养的特殊情况, 就业数据有较大的差异性, 在个别数据的分析上也存在以偏概全的问题, 本文将以美国心理学家伯纳德·韦纳(B·Weiner)的归因理论中的六个方面对大学生“慢就业”现象进行深层次的分析, 从更多的维度来探究“慢就业”的原因, 进而提出改善“慢就业”现状的路径对策。

2. 韦纳归因理论的六个方面解析

伯纳德·韦纳是美国著名的归因理论心理学家, 他在海德的归因理论和阿特金森的成就动机理论的基础上发展形成了自己的归因理论, 韦纳归因理论总的基本原则是: “寻求理解”是人类行为的主要激发因素、人类动机的主要来源。基于这种理论原则, 韦纳对行为成败原因的分析可归纳为以下六个原因: 一是个人能力, 根据自己的实际水平来评估是否可以胜任完成该工作; 二是努力程度, 个人要反思是否付出全部努力来完成任务; 三是任务难度, 凭个人经验和知识判定该项任务的困难程度; 四是运气判断, 个人要结合客观实际来判定此次各种成败是否与运气有关; 五是身心状态, 要准确合理的评判工作

过程中自己当时身体状态及心理状况是否影响工作成效；六是其他因素，在完成任务中，在所有影响此次成败的因素中，除上述五项外，有可能存在其他有关人或事的影响因素[4]。

韦纳的研究表明，内控者倾向于有高成就动机，而外控者倾向于低成就动机。有成就需要的人会把成就归因于自己的努力，把失败归因于努力不够。不甘于失败，坚信再努力一下，便会取得成功。相信自己有能力应付，只要尽力而为，没有办不成的事。相反，成就需要目标设定不高的人认为努力与成就没有多大关系。他们把失败归因于其他因素，特别是归因于能力不足。成功则被看成是外界因素的结果，如任务难度不大、正好碰上运气等等[5]。目前很多学者将韦纳归因理论用于教育教学和行为分析，在具体到就业工作方面尚未有明确的研究成果。

3. 韦纳归因理论与“慢就业”现象的逻辑原因分析

3.1. 个人能力影响“慢就业”的原因分析

大学生的能力培养与职业匹配是大学生就业指导课中再三要求学生最终达到的课程教学目标。如何提高人才培养质量，为社会输送优秀的毕业生也是高校重要职责之一，对于学生个人而言，能力是否与职业要求匹配一定程度上会影响就业的速度，作为主观因素，个人能力突出者较能力弱者更能较快的找到就业岗位，实现高质量就业。

当前社会对大学生的综合素质和能力要求逐渐提升，对于企业而言，更希望能招聘到各方面能力高出职业需求水平的毕业生，在现实招聘中，我们了解到的党员、学生干部、优秀毕业生等优秀学生成功求职、实现高质量就业的速度远超普通学生，进而也就再次验证了，要实现快速就业、高质量就业，自身能力水平是影响就业的决定性因素。

3.2. 努力程度影响“慢就业”的原因分析

“慢就业”不是“不就业”或“躺平”，可以理解为在就业时间和就业速度上存在时间延迟和就业缓慢，如果学生做好大学就业规划，根据自己的大学目标而努力，毕业后成功就业，也是符合高校教育教学规律和人才培养的流程，实现为社会输送合格人才的目标。

个人是否努力，不仅仅表现在学业、学科竞赛、志愿活动等方面的综合素质，更要体现在毕业后的选择问题，当前毕业生对于大学后乃至人生都缺乏规划意识，导致在大学学习期间没有明确目标，加之信息化、网络化的影响，学生追求的价值观、世界观、人生观都发生了变化，一定程度影响了部分学生“不想努力了”、“躺平”、“佛系青年”等不合时宜的想法，最后也导致了“慢就业”[6]。

3.3. 任务难度影响“慢就业”的原因分析

任务难度一定程度上会影响完成任务的速度和效果。对于就业而言，如果大学生在求职过程中结合自己的能力实际水平，对就业岗位做出合理的判定是否容易完成，就会影响到就业速度的快或慢。

在大学四年的生活和学习中，大学生不仅仅要学习扎实的专业理论知识，也要提升自己语言表达、组织协调、待人接物等方面的能力和素质，如果能提前确定自己的毕业去向，做好职业能力需求各方面的提升，就会对就业做出合理判断，实现“快就业”。所谓的“降维打击”在就业工作方面可以反映出高素质人才对岗位要求比较低的岗位，求职更为容易成功。而判断就业难度取决于自己的能力水平。

3.4. 运气判断影响“慢就业”的原因分析

在实现大学毕业求职目标过程中，也会出现难以预料的意外事故，影响自己的就业，也就是我们常说的“运气差”、“倒霉运”。

在求职过程中，我们对于职业选择的范围比较广，在特殊时期难免会出现面试时间“相互打架”，顾此失彼的现象也会经常发生，这些不可预料的事情一个方面反映出大学生对就业求职的准备不充分、认识不到位，进而出现“慢就业”。而到最后最关键的是将原因归因于“运气不佳”，以阿 Q 精神自我慰藉。这种心态在求职过程中是不可取的，要将就业工作作为自己主动出击、降维打击的目标，将不利于求职的客观威胁降为最低，把影响就业的不可能预测的因素减到零。

3.5. 身心状态影响“慢就业”的原因分析

求职期的心态也是影响就业的重要因素之一。当前大学生的心理健康问题也是困扰大学生成长成才得重要因素之一，在大学的的生活和学习中，对待感情、对待友谊、对待困难的处理方式方法都反映出心理素养的缺失，尤其是抗挫折能力方面，在求职中，一旦遇到拒绝，部分学生就会产生一定的愧疚乃至自卑，无形中会影响求职就业积极性，进而就开始“躺平待业”。

此外，从众行为也是大学生“慢就业”的主要问题。尤其在寝室同学之间，一旦寝室同学没有找到合适的工作岗位，自己又没有较好的人生规划，就会“躺平”，对身边的同学也会带来影响，其他同学如果遇到求职困难就会效仿未就业同学，在大学最后一年的生活中就会缺失目标，“慢就业”的现象也就随之发生。

3.6. 其他因素影响“慢就业”的原因分析

除了以上五个方面的影响因素外，大学生在求职过程中也会遇到社会支持不够、家庭帮助不畅、个人判断失误等问题导致“慢就业”，而这些因素往往可能都没有在自己可预料的范围内出现的。

4. 基于韦纳归因理论改善“慢就业”的实践路径分析

4.1. 社会层面

“中国式现代化是人口规模巨大的现代化。我国十四亿多人口整体迈进现代化社会，规模超过现有发达国家人口的总和，艰巨性和复杂性前所未有，发展途径和推进方式也必然具有自己的特点”[2]，在党的二十大报告中明确提出了中国式现代化是人口规模巨大的现代化，在每个领域的发展过程中都面临人口众多带来的发展缓慢、效益不高等问题，同样在就业方面也会出现新的问题和新的形势。

一是政府要加强对企业的支持，帮助企业做大做强，在减税、招商引资方面提升力度，增加就业岗位，尤其是当前高科技和生态环保行业，为毕业生提供更好的岗位。

二是优化创业政策，吸引毕业生自主创业和其他形式的灵活就业。政府要结合当地的实际情况，在“地摊经济”“直播经济”“网红带货”等方面做文章，吸引大学生参与到创业和其他灵活的就业岗位中。

三是健全完善的就业保障体系。大学生“慢就业”不是“不就业”，毕业生走向社会，社会人力资源部门要主动作为，在社会招聘方面和失业帮扶方面下功夫，为未就业毕业生提供基本的生活保障，在短暂的“失业期”既要鼓励就业又要人文关怀。

4.2. 学校层面

学校作为毕业生输出主体单位，在高校毕业生的就业工作中更应该提高站位，将就业工作作为党政工作中心和重点任务，发动全院教职工力量帮助毕业生就业。

一是构建毕业生就业工作的顶层设计。就业工作是高校人才培养质量的重要体现，毕业生的就业质量也一定程度上反映出高校毕业生人才培养质量，学校要做好毕业生就业工作的顶层设计，从学校到学院、从教学到管理、从后勤到安全等环节做好全员参与，全方位联动，共同构建促进毕业生就业的工作

格局。

二是提高毕业生就业工作的就业教育质量。加大就业观念的正确引导教育,要将职业规划的职业目标与就业指导的职业选择相匹配,加强课程教学质量,以 OBE 为导向构建就业工作系列教学课程,针对职业目标的不同开展个性化的就业指导,帮助毕业生实现就业目标。

三是提升辅导员、班主任、就业工作人员的就业服务能力。作为就业指导服务工作人员,班主任辅导员与学生朝夕相处四年时间,在四年的大学生活和学习中,要通过个人影响和不断地教育引导毕业加强个人职业规划,主动积极就业,通过课程教育和个性化指导提高毕业生的职业规划意识和就业意识,在一大二要认真开展生涯规划普适性教育和个性化指导服务,在大三根据每一名学生的性格、兴趣、价值观念、思维方式、知识储备做好个人职业选择的指导,大四毕业时积极动员学生就业,针对“慢就业”“不就业”毕业生进行一对一指导或团体沙龙等活动帮助学生提高自我认知和职业认知,提升大学生就业规划能力和择业能力,实现主动就业、积极就业[7]。

4.3. 个人层面

就业教育是重要的育人工作过程,毕业生作为教育对象,在实现自己的就业目标过程中,要加强个人认知和职业认知,在大学四年的教育中不断塑造良好的就业观和价值观,对自己的未来有一个较为清晰的规划,根据职业岗位的技能要求不断加强学习,提升专业理论知识水平,积累工作经验,提高自己的表达及组织协调等各方面的综合素质和能力,毕业时实现顺利就业。

一是要把自己的“小理想”融入到国家发展的“大蓝图”。广大青年要努力学习专业知识,练就真本领,淬炼真功夫,将自己的理想抱负与国家发展建设紧紧融在一起,时刻提醒自己的理想目标。在校大学生要努力学习,提前做好职业规划,时刻将国家命运发展记在心间,以时不我待、只争朝夕的责任感、紧迫感踏实奋斗,早日成才,为国家建设发展贡献力量。

二是要认清自我,提高职业认知。结合专业发展和社会需求,合理科学的规划自己的职业选择,不躺平、不侧卧,在毕业时成功实现自己的考研梦、考公梦和职业梦,寻找一份适合自己发展规划的毕业去向,为今后的职业发展和人生规划打下坚实的基础。

5. 结语

促进高质量就业是推进教育强国的主要目标任务之一。在当前毕业生人数逐年增加的情况下,我们要科学、正确研判当前就业工作出现的新问题和新形势,在有组织的开展促就业工作,同时要加强学校、企业、社会、政府等多方联动,形成合力促就业,在就业政策、就业保障、就业服务等方面加强协作,全力为大学生就业助力护航,改善毕业生“慢就业”现状。同时高校毕业生也要不断夯实自己的专业理论知识,提高服务本领水平,拒绝“躺平”、“侧卧”,转变就业观念,主动积极就业。

基金项目

2022 年度湖北省教育厅哲学社会科学研究专项项目:基于自主学习能力提升为目标导向下的学业困难学生帮扶机制研究(课题编号 22Z515);湖北汽车工业学院 2023 年度就业育人研究课题项目“乌卡时代背景下地方本科高校毕业生‘慢就业’现状及‘快就业’瓶颈突破路径研究”(课题编号 JYJR2023002)。

参考文献

- [1] 新华网. 教育部: 2025 届高校毕业生预计规模 1222 万人[EB/OL]. <http://www.news.cn/politics/20241114/96c6a93efd8546288e41f37fe8ae9c24/c.html>, 2024-11-14.
- [2] 新华社. 习近平: 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党

-
- 党第二十次全国代表大会上的报告党的二十大报告[EB/OL].
https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm, 2022-10-25.
- [3] 求是网. 求是网评论员: 扎实做好高校毕业生等青年就业工作[EB/OL].
http://www.qstheory.cn/wp/2023-06/30/c_1129725250.htm, 2023-06-30.
- [4] 韩仁生. 韦纳的归因理论及其在教育上的应用[J]. 齐鲁学刊, 1994(5): 125-128.
- [5] 伍群英, 张馨. 论归因理论在提高高校辅导员工作成效中的运用[J]. 北京化工大学学报(社会科学版), 2017(3): 96-100.
- [6] 雷开春. 青年“佛系”亚文化的成因、特点和潜在风险——以“青年养老院”现象为例[J]. 人民论坛, 2024(12): 100-103.
- [7] 李刚. 辅导员主体性视角下大学生慢就业、懒就业问题解决路径研究[J]. 科教文汇, 2024(20): 20-24.