

计划行为理论视域下高校毕业生“慢就业”现象的形成机理与应对

赵小云,唐丽娜

(淮北师范大学,安徽 淮北 235000)

摘要:近年来,高校毕业生的就业形势愈发严峻,伴随就业难而产生的“慢就业”现象也在持续升温,已成为社会舆论的热点、政府工作报告的要点、高校就业工作的痛点。为明晰我国高校毕业生“慢就业”现象的特征、形成机理、应对举措,依据个体行为决策的动机与未来可能发展结果将高校毕业生的“慢就业”划分为主动积极型、主动消极型、被动积极型、被动消极型等四种类型,在概述四种“慢就业”类型特征的基础上,从计划行为理论的视角剖析了高校毕业生“慢就业”现象的形成机理。最后,基于前述,从政府、高校、家庭、个人等四个角度,就“慢就业”现象的应对提出了系列针对性的对策,以期为推动高校毕业生高质量充分就业提供决策参考。

关键词:计划行为理论;高校毕业生;慢就业;形成机理

中图分类号:G647.38

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2026)02-0149-07

就业是最基本的民生,高校毕业生的就业问题近年来备受党和国家的重视。党的十八大报告和党的十九大报告都重点强调了以高校毕业生为代表的青年群体的就业问题,明确指出要关注就业优先战略的落实和积极就业政策的实施,推动以高校毕业生为重点的青年群体实现更高质量、更充分的就业^[1-2]。党的二十大报告进一步指出,要“实施就业优先战略”,“健全就业促进机制”,“健全就业公共服务体系”^[3]。随着我国高等教育的普及,高校毕业生就业形势愈发严峻,伴随着“就业难”而产生的“慢就业”现象(泛指高校毕业生由于各种原因延长工作选择时间,在一个较长的时期内没有较为正式或相对稳定的工作)也持续升温,“慢就业”群体规模日益扩大并呈常态化发展态势^[4]。“慢就业”现象已然成为社会关注的热点、政府工作报告的焦点、高校就业工作的痛点。

“慢就业”现象的日益蔓延,引起不少社会人士的担忧,他们认为该现象的不断加剧可能会引发个体发展受阻、家庭经济受阻、社会稳定性受影响等一系列问题^[5]。基于此,笔者认为有必要针对不同“慢就业”群体采取相应的干预措施,帮助高校毕业生更好地实现从学校到职场的过渡,以维护家庭的和谐发展、社会的稳步运行。要达成这一目的,我们必须先要明晰当前我国“慢就业”现象的发展态势及高校毕业

生“慢就业”行为意向的形成机理。国内虽然对高校毕业生“慢就业”现象进行了较为宽泛的研究,涉及诸如就业现象的成因与治理^[6]、新冠肺炎疫情对就业的影响^[7]、就业观念与就业选择的关系^[8]、就业能力与就业质量^[9]等诸多方面的探讨,研究成果为我们更深入地理解“慢就业”现象提供了多维视角,但鲜有研究涉及高校毕业生在面对就业决策时的心理过程和行为动机。仍有诸多问题有待探究和明晰,比如,关于“慢就业”群体的类型分布及其特征如何,该群体在进行职业决策时的认知、态度、行为意向之间的关系是怎样的,如何应对高校毕业生“慢就业”现象日益蔓延的现状,等等。这些问题的明晰不仅可以完善当前关于高校毕业生“慢就业”现象的理论研究,也可以为实现高校毕业生的高质量就业提供理性决策依据和应用参考信息。基于此,本文在阐述“慢就业”现象分类及其特征的基础上,拟从计划行为理论(Theory of Planned Behavior, TPB)的视角切入,着重探究高校毕业生“慢就业”现象的形成机理,并基于此提出有针对性的应对策略,以期推动高校毕业生更高质量充分就业。

一、高校毕业生“慢就业”的分类及特征分析

(一) 高校毕业生“慢就业”的四象限分类

当前,在“慢就业”群体类型的划分上,多维划分已是国内学界共识,但是类型数量并不统一。代表性观点主要有:

收稿日期:2025-03-27

基金项目:国家社会科学基金教育学一般项目“普及化阶段高校毕业生‘慢就业’的形成机理及干预研究”(编号:BIA240150)。

作者简介:赵小云,淮北师范大学教育学院教授,教育学博士,研究方向:教育心理学、职业心理学;唐丽娜,淮北师范大学教育学院硕士研究生,研究方向:心理健康教育。

备考族、求职族、躺平族^[10]、等待型、逃避型、优越型^[11]等三维分类;准备族、深造族、追梦族、逃避族、啃老族的五维分类^[12]以及理想求学型、兴趣导向型、能力提升型、消极回避型、挫折退让型、理想机会型的六维分类^[13]等。分类之所以多样化,一方面是因为“慢就业”的概念界定尚未统一;另一方面,是因为群体的异质性分类理论框架尚未建立,致使研究者的学科分野较大,导致研究出现“散焦”现象,故迄今为止尚未有研究能明晰该群体的构成及其特征。此外,对于“慢就业”会给个体的职业生涯发展带来何种影响,国内文献多数倾向于从问题视角来审视^[14],未能理性辩证地审视“慢就业”现象及其影响,对“慢就业”的异质性影响还缺乏细化研究和分类探讨。本文基于前述不足,尝试从个体行为决策的动机维度(主动-被动)与最终的发展结果维度(积极-消极)将高校毕业生的“慢就业”划分为四种类型,即主动积极型、主动消极型、被动积极型、被动消极型(见图1)。这一分类方法可更为精确地描述不同类型“慢就业”毕业生的就业动机、行为模式以及其未来职业发展的潜在趋势。

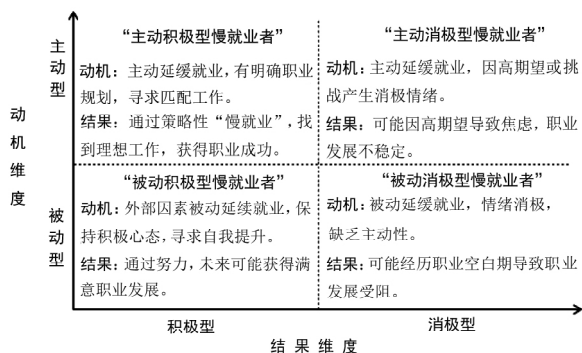


图1 高校毕业生“慢就业”现象的四象限分类

“主动型慢就业”的高校毕业生,其“慢就业”的行为决策是基于自我探索后决定或受周围环境影响而主动选择的。其中,“主动积极型慢就业”是指个体在“慢就业”的行为动机上是主动的,最终个体也较好地实现了自身的职业理想。这类毕业生往往会通过深造学习、拓展技能边界等途径进行自我提升,最终找到符合自身职业发展规划的工作岗位。“主动消极型慢就业”是指个体由于周遭环境而主动选择“慢就业”,最终不仅没有达到理想目标,还错失了就业机会。这类毕业生在作出“慢就业”的行为决策时没有进行充分的自我探索,受同伴、家长、老师、社会等影响而盲目选择职业发展目标,他们在后期往往会因为盲目决策的高期望和现实之间的差距而产生挫败情绪,最终导致“懒就业”现象的发生。

“被动型慢就业”的高校毕业生,其“慢就业”的行为决策是受到外部环境的限制或个体没有清晰的职业规划而被动选择的。其中,“被动积极型慢就业”是指个体虽然由于外部环境(如经济形势不稳定、产业结构调整、就业市场供需不

匹配等)的限制而被动地作出“慢就业”的行为决策,但是他们在面临“就业难”的现实问题时依然能保持积极的进取心,试图通过发现自身不足并弥补不足,最终获得与自身职业理想相匹配的工作岗位。“被动消极型慢就业”是指个体在校期间未能明确自身职业目标,未作出相应的职业规划,也未开展相应技能学习等而被动选择的“慢就业”。这类毕业生在面临就业决策时往往感到迷茫无措,最终表现出“逃避就业”的倾向。

(二) 高校毕业生“慢就业”类型的特征分析

1. “主动积极型慢就业”群体: 重视自主与多元择业

近年来,互联网技术的迅猛发展极大地拓宽了高校毕业生岗位选择的边界。以“00后”为主的高校毕业生在职业选择的过程中出现明显的自我导向性,他们在择业时更加注重自主性的需求、个人兴趣的满足、职业满足感的获得^[15]。这类高校毕业生在求职时不再局限于传统的求职方式,而是更愿意遵从自己的意愿去主动探寻适合自己的职业发展道路。例如,许多高校毕业生将个人时间投入短视频直播带货、公众号文章撰写、摄影跟拍等自由职业中,他们期望通过自己的不断探索最终能找到适合自己的职业发展路径。与之相伴的问题则是个体进行自由职业的探索往往需要投入大量的时间和精力,这使部分毕业生主动选择延缓就业,以实现自身的职业理想和目标。除自由职业以外,部分高校毕业生认为,“主动积极型慢就业”的行为决策不仅能够帮助他们进行自我探索,还能够为他们提供更多的时间和机会去提升个人能力、拓宽自身视野,从而积累个人优势,最终实现人生理想^[16]。基于此,部分高校毕业学生会选择通过继续深造、参与社会实践等方式进行能力提升,以期获得符合自身职业发展规划的工作岗位。

2. “主动消极型慢就业”群体: 从众心理与延迟就业

当下以“00后”为主体的高校毕业生在进行就业决策时不再遵循“先就业,再择业”的传统观念,部分高校毕业学生会受外部环境影响选择延缓就业时间,这种现象在很大程度上可以归因于个体的从众心理。高校毕业生盲目从众的行为表现可以归为以下两个方面:一方面,许多高校毕业生在校期间没有进行充分的自我探索,缺乏清晰的自我认知,他们受传统家庭观念的影响盲目追逐长期稳定的“铁饭碗”,并付诸大量时间和精力去备考,但由于缺乏内驱力,最终往往会因没有达到理想目标而成为“主动消极型慢就业”群体中的一员;另一方面,部分高校毕业生在校期间没有清晰的职业规划,受同伴效应及群体规范的影响盲目跟风“考研”“考编”“考公”,这一行为决策既会使这类高校毕业生在盲目从众无果后陷入焦虑、迷茫等消极情绪中,也会加剧这些岗位的竞争,还会导致他们才能的浪费和职业发展的局限性,最终让自己在职场竞争中处于被动状态。

3. “被动积极型慢就业”群体:积极心态与自我提升

“被动积极型慢就业”的高校毕业生在面对“就业难”的现实困境时有更为积极的进取心态与应对方式。他们在求职受挫时倾向于进行内归因,在认识自身的不足后主动地寻求自我提升。这类毕业生的积极心态主要体现在两个方面:一是在职业选择过程中,他们能够基于对客观条件的评估意识到自身的实际能力和就业市场需求二者之间的差距,会设法并有计划地去弥补自身的不足以提升自己的职场竞争力;二是他们善于将短期的就业压力转化为长期的职业发展动力,在受挫后会制订考取资格证书、参加职业培训等自我提升计划,通过持续的能力提升和经验的累积,为自身的职业发展蓄力。这种积极心态与应对方式不仅有利于他们缓解就业压力和焦虑情绪,还有助于他们更好更快地实现从“被动选择”到“主动突破”的转变,以便更好地实现自己的职业目标。

4. “被动消极型慢就业”群体:依赖心理与逃避就业

家庭环境既是高校毕业生接触的第一个社会场域,也是个体社会化过程中的起点。家庭的教养方式会对高校毕业生的认知模式、情绪情感、行为模式产生深远影响。家庭环境对高校毕业生的影响主要表现为以下两个方面:一方面,由于父母长期的过度干预或溺爱,使部分高校毕业生产生了较强的依赖心理,缺乏自我管理能力和责任担当意识,致使他们在面对从校园到职场的角色转变时产生了畏惧心理,从而在职场竞争中处于劣势地位,表现出“被动消极型慢就业”的行为特征;另一方面,部分家庭为高校毕业生提供了较为丰厚的物质保障,这对高校毕业生的就业选择会产生双重影响:部分高校毕业生会利用充裕的经济支持进行不断的自我探索与自我提升以实现自我成长,表现出“主动积极型慢就业”的行为特征;也有部分高校毕业生会过度依赖家庭的经济支持,以贪图享乐为生活目标,最终产生“逃避就业”的行为意向。

二、计划行为理论视域下高校毕业生“慢就业”现象的形成机理

(一) 计划行为理论的核心观点

计划行为理论由 Ajzen 于 1985 年首次提出。他指出,个体的行为意向能够反映其行为决策的倾向性,并对个体最终作出某种行为决策起到积极的推动作用^[17]。1986 年, Ajzen 等人对该理论进行了优化,将行为决策过程分解为行为态度、主观规范、知觉行为控制等三个维度。这三个维度是计划行为理论模型中的直接变量,共同影响着个体的行为意向和行为决策的倾向性,进而影响个体的实际行为表现。简言之,个体的行为意向是行为态度、主观规范、知觉行为控制共同作用的结果,这些因素再通过行为意向来预测实际的行

为^[18]。其理论模型见图 2。

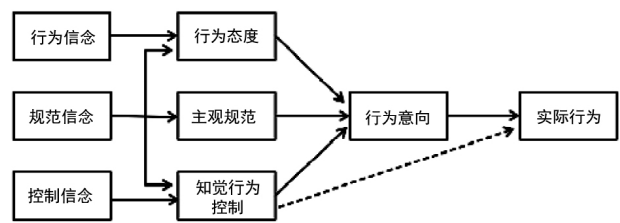


图2 计划行为理论结构模型图

结合图 2,计划行为理论的核心观点包括行为意向与行为的关系、知觉行为控制的作用、行为意向的决定、信念的基础作用等四个方面^[19]。首先,行为意向是个体实际行为预测的最强指标,当个体的行为完全受个人意志的控制时,个体的行为意向直接决定其最终的行为方式。值得注意的是,个体的行为还会受到诸如个人能力、个体感知到的资源和机会等现实条件的影响。其次,知觉行为控制是个体对执行某一行为路径实现难易程度的主观评估,它反映了个体对目标路径实现的可得性和易得性的判断,该评估结果能够直接影响个体行为意向的形成和实际行为的执行。再次,行为意向由行为态度、主观规范、知觉行为控制等三个主要变量决定。其中,行为态度是个体基于对行为结果的认知和信念而形成的对某一行为的总体评价。例如,当高校毕业生认为“慢就业”对个人的成长有积极作用时,那么他们就会对“慢就业”持有更加积极的态度,并更有可能作出“慢就业”的行为决策。主观规范是指个体对社会压力的感知,具体表现为他人(如家人、朋友、伴侣等)对个体行为的期望会在无形中影响个体的行为决策。知觉行为控制是个体对自己是否能够成功执行某种行为的感知,这种感知不仅取决于资源、机会等外部因素,还受个体自身的技能、信心等内部因素影响。当个体感知到自身对“慢就业”的知觉行为控制越强时,个体就越可能作出“慢就业”这一行为决策。最后,个体的行为态度、主观规范、知觉行为控制都源自其内在的信念体系,这些信念在特定情境下会被激活,也被称为“突显信念”,它为行为意向和行为的产生提供基础^[20]。行为态度、主观规范、知觉行为控制等三者理论上可完全区分,但它们共享信念基础并共同作用于个体的行为决策,因此三者既彼此独立又相互关联。

(二) 计划行为理论视域下高校毕业生“慢就业”现象的形成机理分析

1. 行为态度:对“慢就业”预期与评估的影响

行为态度反映高校毕业生对“慢就业”这一行为决策的评价。已有实证研究表明,行为态度与毕业生的就业意愿存在显著的正相关关系^[21]。行为态度主要涉及个体对“慢就业”结果的预期以及对这些结果的主观价值评估,具体体现在如下两个行为信念:其一,职业价值观与就业期望。二者

是高校毕业生在进行职业探索时的重要内驱力。个体的职业价值观不仅会影响个体未来职业目标的确立,还在个体职业发展规划的制定和职业路径的选择中起到重要的导向作用^[22]。当高校毕业生的职业价值观将个人成长与职业发展放在首位时,他们往往会作出“主动积极型慢就业”的行为决策,期望通过延长择业期进行不断的自我提升,最终实现自己的职业理想。高校毕业生的就业期望和实际就业环境之间的差距会导致部分高校毕业生产生“被动消极型慢就业”的行为意向^[23]。根据社会认知理论,个体的认知、情绪、行为意向等三者之间是相互影响的,持高就业期望的高校毕业生会因前述差距产生消极情绪,而持低就业期望的高校毕业生则会因为就业市场激烈的竞争等因素产生挫败情绪,这会导致高校毕业生产生“主动消极型慢就业”或“被动消极型慢就业”的行为意向。其二,专业技能评估。高校毕业生对自身的专业技能评估不仅决定了他们在就业市场中的职场竞争力,还是其制定自身职业发展规划过程中的重要考量因素。在通常情况下,自感专业技能水平高的高校毕业生对职业选择也有更高的期待,他们会主动寻求更好的就业机会和发展前景,若遇不到合适的就业机会,有可能会延长求职搜索期,从而成为“主动积极型慢就业”群体的一员;自感技能水平较低的高校毕业生,面对自身技能短板,部分高校毕业生可能会以积极进取的心态,主动选择通过一段时间的自我提升来提升自身的专业技能,以此获得更优质的职业发展机会,表现出“积极型慢就业”的行为特征,但也有部分高校毕业生会持消极态度,最终形成“消极型慢就业”的现象。已有质性研究证实,当学生就业能力与岗位需求不匹配时,能力与期望的落差会使其拒绝投递简历、逃避就业^[24]。研究表明,处于“消极型慢就业”状态的群体整体上缺乏包括职业适应能力、创新能力、学习能力在内的多项关键技能^[25]。

2. 主观规范:对他人期望的感知与遵从作用

高校毕业生在“慢就业”决策过程中存在来自家庭、群体、社会等主观规范的压力,这些压力会影响到他们就业行为选择的倾向性。已有实证研究表明,行为态度、主观规范、知觉行为控制均显著正向影响“慢就业”意愿,其中,主观规范(朋友支持、父母支持)影响最大^[26]。其一,家庭期望下的压力感知。中国传统文化背景下的家长普遍重视孩子职业发展的稳定性,他们希望孩子能有一份长期、稳定的工作,所以会要求或鼓励子女参加公务员或事业单位的招考。当个体认同来自家庭对自己的职业期望时,他们通常会采取“主动型慢就业”的策略,试图通过延长考试的准备周期来巩固知识,以提高自身的竞争能力,进而实现家庭为其设定的职业目标。已有研究表明,家庭对毕业生的过高职业期望可能会导致部分高校毕业生因等待更好就业机会而错失“先就业再择业”的机会,进而形成延缓就业的倾向^[27]。由于不同个

体对家庭期望压力的承受力与应对方式存在差异,也有部分高校毕业生因无法承受高期望而产生挫折感而出现“主动消极型慢就业”的行为。其二,同伴效应下的压力感知。同伴效应是指同伴群体之间的社会化过程会促使个体在认知模式、情感倾向、行为决策等方面出现趋同化特征^[28]。已有实证研究表明,同伴关系对个体的职业发展和职业路径选择具有显著的影响^[29]。在高校毕业生中,同伴的就业决策会被当成一种社会参照,部分高校毕业生会通过观察模仿身边同伴的就业决策,以此获得群体认同感和归属感。例如,如果高校毕业生身边“主动型慢就业”的同学占大多数,并且当他们对“慢就业”持积极态度时,该生就更可能作出“主动型慢就业”的行为决策;反之,则会避免自身“慢就业”行为的发生。其三,社会文化下的压力感知。当前,随着我国经济实力和生产力水平的大幅提升,社会和家长对高校毕业生“慢就业”的行为决策表现出更大的理解、包容、尊重^[30]。值得注意的是,社会对“慢就业”现象包容度的上升也可能会带来潜在的风险。一方面,部分高校毕业生可能会基于该浪潮陷入“低效自我探索”的状态,长此以往可能会致使个体就业市场竞争力的下降,最终导致“主动消极型慢就业”现象;另一方面,社会和家长对选择“主动型慢就业”的高校毕业生往往会抱有更高的期待,这会给高校毕业生带来更大的压力,抗压能力强的个体可能会迎难而上,将“主动积极型慢就业”作为应对策略,而抗压能力较差的个体则可能因难以承受社会压力,表现出“主动消极型慢就业”的行为特征。

3. 知觉行为控制:对“慢就业”执行难易程度的感知

知觉行为控制是指个体对某一行为决策可行性和易得性的感知,直接影响个体的行为意向和决策。研究发现,知觉行为控制对“慢就业”意愿有显著正向影响,即低知觉行为控制者(如自身能力不足),会更倾向于推迟就业,通过“慢就业”提升技能或等待更好机会^[31]。具体而言,它可以通过以下三个方面体现其对“慢就业”行为的影响。其一,职业自我效能感。职业自我效能感是高校毕业生作出“慢就业”行为决策的核心要素,直接影响个体对“慢就业”路径可行性的感知。自我效能高的高校毕业生坚信自己能够遵从自己制定的职业发展规划,并相信自己能够实现职业理想,这类毕业生认为采取“积极主动就业”或“主动积极型慢就业”是可行的,会表现出积极的行为意向;反之,自我效能感低的高校毕业生由于缺乏就业信心,认为“立即就业”和“慢就业”的路径难以实现,最终选择逃避就业,陷入“就业难”的困境,表现出“被动消极型慢就业”的行为特征。其二,职业规划与就业决策的参与度。自我决定理论认为,个体的行为受自主感、胜任感、归属感驱动,这些需要的满足程度不仅会直接影响个体的行为选择和目标追求^[32],还会影响个体对采取“慢就业”行为可行性的判断。高校毕业生在职业规划和就业决

策中的参与度直接影响其知觉行为控制。参与度高的高校毕业生能够通过自主决策获得自主感,从而增强其对“主动型慢就业”路径可得性和易得性的感知,对“慢就业”表现出积极的行为意向;反之,参与度低的高校毕业生在职业选择上往往因缺乏职业目标而盲目从众,最终可能认为“慢就业”的路径难以实现,导致“消极型慢就业”行为的发生。其三,学校-市场供需的匹配程度。高校人才培养与就业市场需求之间的匹配程度会影响高校毕业生对“慢就业”路径可行性的感知。已有研究表明,“主动型慢就业”群体在求职过程中往往具备更高的求职信心和拥有更高的职位追求^[33]。当二者匹配时,高校毕业生能够基于已有的专业技能和实践经验认为“立即就业”或“主动慢就业”是可行的选择,他们会更加有规划地进入就业市场,表现出积极主动的态度;反之,当二者供需不匹配时,高校毕业生可能因自身技能不足、经验匮乏等问题而产生挫败感和焦虑等负面情绪,认为“毕业即就业”“主动积极型慢就业”的路径不可行,最终出现“被动消极型慢就业”的行为特征。

4. “慢就业”行为意向与“慢就业”行为的关系

根据计划行为理论,高校毕业生的“慢就业”行为意向可以直接预测他们最终是否会选择“慢就业”的行为路径。高校毕业生对“慢就业”行为意向是个体对“慢就业”结果的预期和评价(行为态度)、对他人期望的感知(主观规范)、对“慢就业”行为执行难易度的评估(知觉行为控制)等三个方面共同作用的结果。当高校毕业生持积极的“慢就业”行为态度、感知他人对自身“慢就业”决策的支持与肯定、认为自己能掌控自身在“慢就业”过程中的各种因素时,他们就更容易产生“慢就业”的行为意向。值得注意的是,从个体的行为意向到实际行为之间的转变充满着不确定性。行为意向最终是否能转化为实际行为不仅与个体拥有的资源助力、机会获取等外部因素有关,还与个体的专业能力、心态调整等内部因素有关。虽然高校毕业生有出于自我提升的需求产生了强烈的“主动慢就业”的行为意向,但由于家庭经济压力较大等因素,个体可能会放弃“慢就业”的行为决策,转身投入“立即就业”的阵营中。此外,计划行为理论认为,个体的行为意向的形成与实际行为的执行之间可能存在时滞效应,这意味着即使高校毕业生有强烈的“慢就业”行为意向,其“慢就业”行为决策的执行也可能会延迟,或该意向对实际行为的影响会随着时间的推移而减弱^[34]。为了更好地理解高校毕业生的最终就业行为决策,我们必须将其置于更广阔的社会、家庭、同伴群体中,考察其“慢就业”的行为意向和实际行为之间的关系。

三、高校毕业生“慢就业”现象的应对措施

(一) 政府进行多维施策,构建提振就业信心的支持体系
依据计划行为理论,政府应综合运用政策杠杆,系统性

地塑造高校毕业生积极就业的行为态度,并通过提升就业信息透明度、优化就业资源的供给来增强高校毕业生“毕业即就业”的知觉行为控制感。为实现这一目标,政府可从以下方面作出努力。一是在塑造积极行为态度方面,政府应将高校毕业生就业纳入国家高质量发展人才工作新体系中,出台优惠政策并提供必要的就业支持体系。具体而言,可通过实施阶梯式税收减免政策,激励中小型及创新型企业创造更多的适配性岗位,传递“社会需要青年人才”的积极信号;同时设立“高校毕业生创业就业赋能计划”及专项基金,提供创业补贴、社保补贴等支持,实质性降低就业或创业初期的经济压力,有效提升高校毕业生对“毕业即就业”的价值认同。二是在增强知觉行为控制感方面,政府应整合教育部、人力资源社会保障部等跨部门资源,建立“高校智慧就业系统”,实时发布权威的行业趋势、岗位推送、薪酬标准、区域人才政策等资讯,破除信息壁垒,使高校毕业生清晰地感知就业市场的可行路径与机会,构建供需动态平衡的就业环境;此外,政府可牵头搭建就业能力培训平台,联合企事业单位提供大规模、高质量的实习实训就业岗位,并提供有针对性的求职技能(如简历、面试)与岗位技能培训,通过实践经验的积累和技能提升,增强高校毕业生对“慢就业”的知觉行为控制能力。三是建立动态监控与反馈机制,对高校毕业生实施长期的就业数据收集与评估,根据追踪结果,对政策进行动态调整,以更好联合社会各个方面共同应对高校毕业生“慢就业”的问题。

(二) 高校践行“双早”理念,落实“三级预警”机制

高校是培养人才的主阵地,肩负着缓解高校毕业生“慢就业”的重要职责。高校应践行“早预防、早干预”的理念,着力构建从个体行为特征的筛查到“慢就业”类型判定再到实施精准干预的“三级预警”机制,通过积极改变高校毕业生的主观规范和有效提升其知觉行为控制,切实降低“消极型慢就业”比例。在“三级预警”机制中,一级指标为基础筛查,包括就业认知与心态、求职动力指数、经济依存度、社会参与度等四个子指标,毕业前一年开始常态化监测四个子指标,精准识别潜在风险群体。二级分类则基于一级指标的监测结果,将学生进一步归为主动积极型、主动消极型、被动积极型、被动消极型等四类慢就业群体。三级精准干预则是基于计划行为理论,针对不同类型慢就业群体实施差异化策略:对于“主动积极型慢就业”群体,高校除采取常规监测以外,还可提供深度行业洞察及职业规划辅导,支持该类学生进行探索性决策;对于“主动消极型慢就业”群体,开展定向辅导帮助学生明确职业兴趣和自身优劣势,并系统组织“优秀校友或同辈经验分享会”,利用强有力的“朋辈示范效应”改变其“慢就业是常态”或“求职很难成功”的负面认知,增强其求职信心,降低消极型慢就业者的比例;对于“被动积极

型慢就业”群体,高校应提供系统性就业技能培训,包括硬实力(专业技能)和软技能(如简历撰写、面试技巧等),通过技能习得增强该群体对自身职场竞争力的感知;对于“被动消极型慢就业”群体,高校应启动紧急干预机制,提供心理辅导、职业规划、技能培训,深化校企合作提供实习机会,在必要时引入“积极同辈互助小组”,在小组互动中重塑积极的求职氛围和互助规范。此外,高校还应完善支持体系,建立高校毕业生就业跟踪数据库,分析预警机制效果,持续优化就业指导服务体系,以更好地帮助高校毕业生顺利实现从校园到职场的过渡,形成干预闭环。

(三) 家庭协同共育,优化正向情感支持及提供社会资源助力

家庭对个体的情感支持及资源助力,对高校毕业生的就业心态、就业决策起到重要影响作用。根据计划行为理论,家庭在缓解高校毕业生“慢就业”的现象中可以从个体的行为态度、主观规范、知觉行为控制层面,对不同类型的高校毕业生采取相应的措施。对于“主动积极型慢就业”群体,父母应给予充分的支持与理解,肯定他们自身的职业规划和就业选择,让他们在自己作出的职业选择中进行持续的探索和深耕;对于“主动消极型慢就业”群体,父母应主动关注他们的心理状态,避免过度指责,以减轻他们对就业的恐惧、焦虑等负面情绪,要与他们进行深度沟通,帮助他们明确自身的职业规划和兴趣指向,引导他们作出符合自身特性的职业规划,减少“盲目从众”行为的出现;对于“被动积极型慢就业”群体,父母应支持与鼓励他们积极参加各类职业技能培训,可以利用自身的人脉资源,为他们提供实习和实践的机会,帮助他们积累工作经验,提升其在就业市场中的竞争力;对于“被动消极型慢就业”群体,父母应给予他们更多的关心与耐心,联合高校、社区等社会资源,帮助他们克服依赖心理、懒惰心态等,为他们提供更多的就业支持和帮助,使他们更好地实现从学生身份到社会成员身份的转变。

(四) 个体内驱激活,强化自身能力以拓宽就业选择路径

个体内驱力的激活对个体积极就业态度的形成、自我效能感的提升具有重要的影响。基于计划行为理论,在行为态度层面,高校毕业生的要树立积极的就业观念,提升自己的心理素质,以积极的心态去迎接求职过程中的挫折和挑战,在自我调节过程中不断提升专业技能水平,使自身专业能力和职业路径相适配,从而对“毕业即就业”持积极态度;在主观规范层面,高校毕业生的要充分利用社会支持系统来促进就业,通过与家人、朋友保持良好的沟通,获得身边人对自身职业选择的支持和理解,或通过积极主动的实习实践不断进行自我探索,进而明确自身的职业路径走向,避免因“热门岗位”“高薪职业”等短期趋势影响自身的职业选择;在知觉行为控制层面,高校毕业生的应注重提升自我效能感,从而增强

对自身职业目标实现可行性和易得性的感知。比如,在校内,除了理论知识的学习,还需注重辩证思维和逻辑思维能力的培养,积极参与社团活动,锻炼沟通技巧和团队协作等软实力,提升自身综合素质;在校外,应主动寻找实习机会,提升解决实际问题的能力,通过经验的积累和技能的提升,为未来就业信心的提振奠定坚实基础。

参考文献:

- [1]胡锦涛. 坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进 为全面建成小康社会而奋斗——在中国共产党第十八次全国代表大会上的报告(2012年11月8日) [N]. 人民日报, 2012-11-18(1).
- [2]习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告(2017年10月18日) [N]. 人民日报, 2017-10-28(1).
- [3]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——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告(2022年10月16日) [N]. 人民日报, 2022-10-26(1).
- [4]李春玲. 疫情冲击下的大学生就业: 就业压力、心理压力与就业选择变化[J]. 教育研究, 2020(7): 4-16.
- [5]黄少成, 唐雨晴. 高校“慢就业”群体画像、成因及对策[J]. 思想理论教育, 2024(9): 107-111.
- [6]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.
- [7]毛宇飞, 曾湘泉. 新冠肺炎疫情对高校毕业生就业的影响——来自招聘网站数据的经验证据[J]. 学术研究, 2022(1): 104-110.
- [8]岳昌君. 高校毕业生就业观念: 特点、变化与差异研究[J]. 中国青年研究, 2023(5): 5-13.
- [9] [25]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.
- [10]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.
- [11]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(S2): 73-75.
- [12]杨玲玲. 精准就业服务视角下高校毕业生“慢就业”现象探析[J]. 高校辅导员学刊, 2021(6): 72-76.
- [13]黎娟娟, 黎文华. 后物质主义价值观视角下的大学生慢就业——基于北京某高校的质性研究[J]. 中国青年研究, 2023(5): 25-33.
- [14]靳卫东, 李淑玥, 何丽. “慢就业”的职业损失: 工资收入和工作职位[J]. 财经研究, 2022(7): 33-47.
- [15]于炜杰. 高校毕业生“慢就业”现象特征及影响因素研究[J]. 吉林农业科技学院学报, 2024(5): 38-41.
- [16]王丹丹. 新时代高校毕业生“慢就业”对策研究[J]. 中

- 国大学生就业 2021(5):40-46.
- [17] AJZEN I. From intentions to actions: A theory of planned behavior[M]//Action control: From cognition to behavior. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 1985: 11-39.
- [18] MARK C, ARMITAGE C J. Extending the Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research [J]. Journal of Applied Social Psychology, 2010(15): 1429-1464.
- [19] AJZEN I, FISHBEIN M. The Influence of Attitudes on Behavior [M]//D. ALBARRACÍN, B. T. JOHNSON, & M. P. ZANNA (Eds.). The Handbook of Attitudes. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005: 173-221.
- [20] AJZEN I. The theory of planned behavior [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991(2): 179-211.
- [21] 苗玉琪. 基于计划行为理论的应届生慢就业的现象、成因与对策[J]. 现代职业教育 2024(20): 85-88.
- [22] 占学慧, 王伟芳, 俞金, 等. 大学生核心自我评价对职业探索的影响: 职业价值观和择业效能感的链式中介作用[J]. 中国健康心理学杂志 2023(10): 1576-1582.
- [23] 赵玉峰, 赵一凡, 范宪伟. 着力化解青年就业的结构性矛盾——基于全国5万份青年就业调查问卷[J]. 宏观经济管理 2024(9): 39-48.
- [24] 桂晶晶, 刘昌铨. 点燃就业希望 实现就业梦想——基于一名“慢就业”学生的就业帮扶工作案例分析[J]. 太原市职业技术学院学报 2022(7): 102-104.
- [26] [31] 张胜阳. 高校毕业生“慢就业”意愿影响因素分析[D]. 马鞍山: 安徽工业大学 2022.
- [27] 宗惠, 储德银. 精准治理视角下大学生“慢就业”之应对策略[J]. 三峡大学学报(人文社会科学版), 2020(5): 24-28.
- [28] 侯珂, 张云运, 向小平, 等. 青少年早期学业成就的同伴团体社会化: 感知学校氛围的调节作用[J]. 心理发展与教育 2018(3): 294-303.
- [29] NAZ A, SAEED G, KHAN W, et al. Peer and Friends and Career Decision Making: A Critical Analysis [J]. Middle - East Journal of Scientific Research, 2014(8): 1193-1197.
- [30] 邱海锋. “慢就业”视域下高校就业指导教育的发展路向论析[J]. 中国成人教育 2020(15): 36-39.
- [32] DECI E L, RYAN R M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior [J]. Psychological Inquiry, 2000(4): 227-268.
- [33] 张莎. 大学生“慢就业”群体就业质量提升探析[J]. 学校党建与思想教育 2021(8): 66-68.
- [34] SHEERAN P. Intention - Behavior Relations: A Conceptual and Empirical Review [J]. European Review of Social Psychology, 2002(1): 1-36.

The Formation Mechanism and Countermeasures of the “Slow Employment” Phenomenon among College Graduates from Perspective of the Theory of Planned Behaviors

ZHAO Xiao-yun, TANG Li-na
(HuaiBei Normal University, HuaiBei 235000, China)

Abstract: In recent years, the employment situation for college graduates has become increasingly severe. The “slow employment” phenomenon that accompanies the difficulty of finding jobs has also been continuously heating up, and it has become a hot topic in public opinion, a key point in the government work report, as well as a pain point in the employment work of colleges. In order to clarify the characteristics, formation mechanisms, and response strategies of the “slow employment” phenomenon among college graduates in China, this study categorizes “slow employment” into four distinct types along two dimensions: individuals’ behavioral motivation (active or passive) and the potential outcome (positive or negative). These are: active-positive, active-negative, passive-positive, and passive-negative. After outlining the characteristics of these four types, the formation mechanism of the “slow employment” phenomenon among college graduates is analyzed from the perspective of the Theory of Planned Behavior. Finally, corresponding countermeasures are proposed for the government, universities, families, and graduates themselves, aiming to provide a decision-making reference for promoting high-quality and full employment.

Key words: theory of planned behavior; colleges graduates; slow employment; formation mechanism