

# 基于认知行为模型的高校“慢就业”群体机制研究

张浩\*

上海海事大学外国语学院, 上海, 中国

\*通讯作者

**【摘要】**在经济结构转型与后物质主义价值观兴起的宏观背景下, 高校毕业生“慢就业”现象已经从一种择业策略转变为就业工作中的一项重大挑战。本文聚焦于高校毕业生中“被动慢就业”群体, 深入剖析其在职业认知、情感体验和求职行为三个维度上的系统性偏差与困境。该研究创新性引入社会心理学领域的“认知-情感-行为”理论模型作为核心分析框架, 构建出贯穿“认知重塑、情感疏导、行为转化”的三维干预体系。该体系旨在通过价值引领改变“唯高薪论”“唯体系论”等认知偏差, 强调心理赋能化解“决策焦虑”与“信息焦虑”, 最后通过生涯实践强化毕业生“人-岗匹配”能力和求职效能。研究表明, 构建这一科学、系统的干预体系, 是破解“慢就业”重难点, 提升就业质量的关键途径, 也是健全高校“三全育人”体系, 使毕业生融合个人理想和国家需要的重要组成部分。

**【关键词】**慢就业; 职业价值观; 就业质量; 思想引领; 干预机制

## 1. 引言

现在, 我国经济正处于关键时期, 经济的高速增长转型为高质量发展成为重中之重, 叠加上全球经济下行与后疫情时代影响, 高校毕业生在就业市场中面临有“供给冲击、需求收缩、预期矛盾、环境变化加剧”等多重压力。基于此背景, “慢就业”现象日趋明显, 更是不再仅限于个别毕业生的理性择业策略(例如为了追求更高的学历或者更理想的岗位而主动延迟就业), 反而演变成为一个值得高度关注的群体性问题。一个数据显示, 接受和包容“慢就业”现象的学生占比达38.4%, “慢就业”一族中考研二战和考公考编的占比分别达到37.7%和41.1%[1]。这一现象不仅造成了人力资源的阶段性闲置, 加剧了“用工荒”与“就业难”并存的结构矛盾[2], 更折射出部分青年在职业选择上出现的价值偏差, 其“躺平”、“观望”心态与将个人发展融入国家需要的时代要求之间出现了脱节。

“慢就业”群体的形成, 既有全球经济衰退等外部压力冲击的客观因素[3], 更与毕业生主观上的职业认知偏差、规划能力弱、职业韧性不足等密切相关。这种状态若长期持续, 将对个体长远发展、家庭幸福与社会稳定构成潜在风险。因此, 探索构建一套行之有效的思政引导与心理行为干预机制, 帮助“被动慢就业”群体树立正确的就业观、职业观, 激活其内在动力与求职行动, 具有

极其紧迫的现实意义。这不仅是高校就业工作的核心任务之一, 更是新形势下加强和改进大学生思想政治教育, 引导青年将“小我”融入“大我”的必然要求。

## 2. 研究现状

“慢就业”现象的原因是多种角度的, 在概念界定上, 可按毕业时间节点(如每年6月30日)为界进行划分。在类型上, 可以将其区分为目标明确的“主动型”(如备考深造)和因迷茫、能力不足导致的“被动型”[4]。从成因分析而言, 相关研究涵盖有宏观社会经济环境, 同时也有微观个体心理行为等多个层面[5]。在对策建议上, 现有研究多从高校应加强生涯规划教育、分类指导或者校企合作等角度提出建议[1,3,6]。

然而, 综观现有文献, 存在两点明显不足: 第一, 多数研究侧重于现象描述与对策罗列, 缺乏一个能够整合个体内在心理过程(从价值认知到情感体验, 再到行为决策)的系统性理论模型框架, 导致提出的干预措施往往呈“点状”分布, 难以形成合力。第二, 针对“慢就业”群体的思政引导研究, 多停留在价值呼吁层面, 缺乏将价值观教育与具体的心理干预、行为赋能相结合的策略研究。

为弥补上述研究空白, 本文引入社会心理学中的“认知-情感-行为”理论模型作为核心分析框架。该模型认为, 个体的稳定态度与行为模型, 是由其认知系统(信念、知

识、评价)、情感系统(情绪、感受)与行为系统(行动意向)三者交互作用、共同塑造的结果[7]。这为我们深度解构“被动慢就业”的心理动因——即认知偏差如何引发情感焦虑,情感焦虑又如何进一步阻滞求职行为——提供了精准的透镜。基于此模型搭建干预体系,意味着我们的引导工作需要是一个逻辑严密、环环相扣的系统工程,旨在通过干预认知源头和情感中介,最终驱动行为转变,完全符合思想政治教育“内化于心、外化于行”的根本规律。

### 3. “慢就业”群体的特征解构与模型分析

#### 3.1 “慢就业”群体的特征解构

“慢就业”群体的特征分化和核心问题诊断需要解构其特征,而这一群体内部存在显著的异质性,干预必须精准施策。“主动慢就业”者通常职业目标坚定,为追求更高的“人——岗匹配”而主动选择延迟,其“慢”是一种战略性投资,无需过度干预,只需给予时间弹性并做好跟踪服务。

本机制构建的核心对象是“被动慢就业”群体。他们的“慢”是困境性的,其问题可归结于模型所揭示的三个维度的系统性失灵:

认知维度的偏差与狭隘:表现为“过分关注自我”(如盲目坚持考研“二战”而不顾实际差距)、“对外探索太少”(职业实践起步晚、途径单一)以及“职业选择盲从”(如跟风考研考公)。其核心是职业评价标准出现偏差,陷入“唯高薪论”、“唯体制论”、“一步到位”等完美主义陷阱,对职业世界的认知片面且理想化。

情感维度的困扰与脆弱:普遍伴随着高强度的“职业决策焦虑”和“信息焦虑”。对自我认知和职业认知的不足,以及低质量的就业信息环境,会显著影响信息焦虑水平[8,9]。信息过载、信息冲突则会加剧用户的焦虑体验[10]。这种焦虑源于对未来的巨大不确定性和对失败的恐惧,导致部分学生采取“逃避”策略,陷入“越焦虑越拖延,越拖延越焦虑”的恶性循环。同时,他们的“职业韧性”与生涯适应力明显较弱,面对挫折时容易一蹶不振。

行为维度的滞后与低效:表现为“规划和执行能力弱”,可调动的资源(如人脉、实习信息)匮乏。他们虽有就业意愿,却停留在“想”的阶段,无法将意向转化为有效的简历投递、面试准备等求职行为。信息焦

虑负向影响最终的就业决策,从情感上直接锁住了行动的脚步。

#### 3.2 模型分析

“被动慢就业”状态的维持,本质上是一个“认知偏差、情感困扰、行为滞后”的恶性循环。“认知-情感-行为”模型为打破这一循环提供了精准且科学的干预路径。该模型的内在逻辑表明,滞后的求职行为是“果”,而其“因”在于产生偏差的认知和负面的情感。因此,任何试图直接改变行为而忽视其认识情感根源的干预,往往事倍功半。

构建基于“认知-情感-行为”的干预机制,意味着我们的工作必须是一个覆盖“认知重塑(纠偏)、情感疏导(赋能)、行为转化(激活)”全链条的系统工程。这要求高校就业指导与思政工作必须实现三大转变:从“信息推送”到“价值塑造”,从“事务办理”到“心理赋能”,从“结果管理”到“过程干预”。这一思路深刻体现了思想政治工作中“标本难治”、“因材施教”的系统思维,也为提升就业指导工作的科学性与实效性提供了理论蓝图。

### 4. 基于“认知-情感-行为”理论模型的干预机制方案

#### 4.1 认知重塑机制——导向校正与价值引领

目标:破处狭隘、功利的就业观,构建多元、立体的职业价值评价标准,引导学生将职业选择与国家含略、社会需要相结合,强化家国情怀导向。

实施路径:1.深化与前置生涯教育:不能仅在毕业季“临阵磨枪”。应该从低年级开始,系统化开设生涯规划课程,运用霍兰德测试等工具,帮助学生进行客观的自我评估(提升自我认知)与职业世界探索(提升职业认知)。引导学生动态维护对自身兴趣、能力与市场需求的理性认识,减少盲目性。2.实施“职场祛魅”与挫折预演:通过企业参访、校友访谈、案例教学等形式,打破学生对“体面工作”的浪漫化想象。特别是模拟面试失败、简历石沉大海等场景,帮助学生提前体验并理性看待求职中的正常挫折,消除非理性的恐惧感。3.强化榜样示范与价值生化:压实思政引领责任。邀请投身西部建设、乡村振兴、重点行业一线的优秀校友进行事迹宣讲,用鲜活案例生动诠释“劳动创造价值”、“平凡岗位亦可以成就伟大”的深刻内涵。应该通过理想信念教

育，“把个人理想与家国情怀结合起来”，升华学生的职业目标境界。

#### 4.2 情感疏导机制——压力化解与韧性培养

目标：将阻碍行动的焦虑、恐惧等负面情绪转化为审慎决策的动力，提升学生的心理抗压能力与生涯适应力。

实施路径：1.识别与干预非理性信念：在团体辅导或个体咨询中，引入理性情绪疗法（RET）。帮助学生识别并挑战诸如“我必须一次就找到完美工作”、“找不到好工作人生就失败了”等自动化思维。从认知源头缓解焦虑。2.推动认知重构与情绪管理训练：引导学生建立“发展性就业观”，认识到职业成长是一个动态、终身的过程。可开设正念减压工作坊，帮助学生接纳当下的不确定性，减少对未来的“灾难化”想象，提升情绪调节能力。3.开展抗逆力与生涯适应力专项训练：设计“挫折应对工作坊”，模拟求职受挫场景，进行行为演练与复盘。重点培育学生“生涯关注”（关心自己的未来）、生涯好奇（探索未知）、生涯控制（相信自己能塑造未来）和生涯自信（面对挑战有信心）这四个维度的能力，从而夯实其心理韧性。

#### 4.3 行为转化机制——效能提升与精准匹配

目标：打通从“想做”到“做到”的“最后一公里”，将纠正后的价值观和稳定的情绪状态，转化为具体、持续、有效的求职行动。

实施路径：1.推动结构化行动与精准跟踪辅导：针对“规划和执行能力弱”的学生，就业指导教师需主动介入，协助其制定详细的、分阶段的《求职行动计划表》。建立“一对一”或者“一对多”帮扶档案，进行动态跟踪与每周复盘，形成“计划-执行-评估-调整”的闭环管理。2.强化沉浸式实践教学与“人-岗匹配”训练：大力拓展校企合作，建设高质量的实习实践基地，积极推行“以岗代课”、“企业订单班”等模式。让学生在真实职场环境中“干中学”，检验并修正职业认知，切实了解企业所需的技术和技能，这是促进有效“人-岗匹配”的最直接途径。3.提供精准化技能赋能与成功体验：举办高频次、小规模简历诊断、模拟面试、职场沟通等技能工作坊。通过模拟实战与即时反馈，快速提升学生求职技能。让学生从完成一个小任务中获得成功体验，从而有效提升其求职自我效能感，打破“不敢行

动”的僵局。

### 5.机制实施的保障体系与推进策略

#### 5.1 组织保障

建立分类管理与“三全育人”协同机制，高校需利用职业心理测评工具，建立毕业生就业状态动态筛查机制，早期识别有“被动慢就业”倾向的学生。在此基础上，对“主动”与“被动”群体实施分类管理与精准施策。必须压实就业指导中心、学生工作部、心理咨询中心、二级学院及专业课教师的责任，构建信息共享、措施联动、齐抓共管的“全员、全过程、全方位”育人合力，将就业价值观引导渗透到教育教学各环节。

#### 5.2 队伍保障

推动辅导员与就业指导教师的能力升级与专业转型，实施这套融合了心理、生涯、思政的复合型干预机制，对辅导员与就业指导教师提出了更高要求。高校应通过系统培训（如学习认知疗法、生涯辅导技术）、案例督导、资格认证等方式，推动其向“懂心理辅导、精生涯咨询、善就业指导、强价值引领”的专业化方向转型，打造一支能打硬仗的就业思政工作队伍。

#### 5.3 资源与技术保障

深化校企合作与建设智慧就业平台。一方面要持续深化校企、校地合作，拓宽实践资源渠道，将企业需求前沿引入校园。另一方面，应积极运用大数据、人工智能技术，搭建智慧就业平台。该平台不仅能实现岗位信息与毕业生简历的智能匹配、精准推送，更应整合在线生涯课程、心理测评、预约咨询、行为跟踪等功能，实现对“慢就业”学生的精准画像、动态监测和个性化干预，为机制的精准化实施与科学化评价提供数据支撑和技术赋能。

### 6.结论

本文构建的“认知-情感-行为”三维干预机制，为高校应对“慢就业”挑战、开展有温度、有深度、有效度的思政工作提供了一套系统性的解决方案。该机制并非简单的方法叠加，而是一个基于心理行为发生规律的、环环相扣的系统工程。它致力于通过价值引领切入认知层面，通过心理辅导疏解情感症结，最终通过行为训练达成知行合一，引导“被动慢就业”学生完成从“价值纠偏”、“心理赋能”到“行为激活”的积极转变。这对于提升高校毕业生就业工作实效，落实立德树人根本任务，引导广大青年

树立正确人生观、职业观，将个人奋斗融入国家发展伟业，具有重要的理论价值与实践意义。

### 参考文献

- [1] 林科吉.浙江高校毕业生“慢就业”现象分析与创新对策研究[J].中国大学生就业, 2022, (19): 16-22.
- [2] 齐群.广东省高职院校“慢就业”成因分析及课程设计视角下对策研究[J].广东交通职业技术学院学报, 2024, 23 (05): 125-128.
- [3] 庞怡.广西高职“慢就业”现象下校企合作促就业策略的研究[J].装备制造技术, 2023, (12): 103-106.
- [4] 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, (09): 51-60+24.
- [5] 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, (06): 25-34.
- [6] 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, (03): 276-280.
- [7] 郭召良.认知行为疗法入门[M].人民邮电出版社, 2020.
- [8] 梅潇, 刘畅.大学生就业决策过程中信息焦虑影响因素研究[J].情报工程, 2020, 6 (04): 26-36.
- [9] 龚花萍, 吴灏驰, 梅娇.大学生信息焦虑行为影响因素及应对策略[J].情报理论与实践, 2020, 43 (02): 55-60.
- [10] 罗晓兰, 韩景倜, 樊卫国等.互联网时代的健康信息与健康焦虑[J].情报资料工作, 2019, 40 (02): 76-86.