

# 浅析大学生“慢就业”现象的成因与高校干预策略

罗滢

广州应用科技学院, 广东省肇庆市, 526072;

**摘要:** 就业乃民生之本, 大学生就业一直是国家、社会和高校关注的焦点。近些年, 随着经济的高速发展、高等教育的普及, 大学生就业市场竞争日趋激烈, 大学生“慢就业”现象日益显著, 引发社会的广泛讨论。本文从“慢就业”的概念及表现类型入手, 深入分析其形成的社会、经济、教育及个人层面原因, 并针对性地提出高校的干预策略, 旨在为缓解大学生就业压力、促进高校就业指导工作优化提供参考。

**关键词:** 大学生; 慢就业; 高校; 干预策略

**DOI:** 10.64216/3080-1486.25.08.039

随着我国经济的高速发展、高等教育普及化进程的加快, 高校毕业生人数逐年攀升, 大学生就业市场竞争日趋激烈, 在此情况之下, 大学生就业群体中逐渐呈现出一种“慢就业”现象。习近平总书记明确指出, 就业是最基本的民生, 事关人民群众切身利益, 事关经济社会健康发展, 事关国家长治久安。大学生“慢就业”现象从长远的发展来看, 既不利于学生个人的职业生涯规划和生活质量的提高, 也不利于国家和社会的和谐稳定。因此, 深入剖析了解大学生“慢就业”现象的成因, 并积极寻求相应的高校干预策略, 有助于帮助大学生解决就业困难的问题, 有效缓解改善此现象。

## 1 “慢就业”的概念及表现类型

“慢就业”这一概念最早源自于欧美, 西方社会称之为“Gap Year”(空档期), 后被媒体提出用于形容当下大学生的就业状况, 它通常指的是部分大学生在毕业之后, 不急于进入就业市场, 而是选择一段时期的“空档期”, 用于旅行、充电学习、参加社会实践、在家陪父母或者参加各类考试等自我调整、探索职业方向或沉淀个人规划的一种现象。与传统“毕业即就业”的观念不同, 慢就业体现了当代大学生就业观念的转变, 更强调个人职业发展的自主性和选择性。

根据大学生“慢就业”的动机目标和行为表现的不同, “慢就业”可分为“积极慢就业”和“消极慢就业”两种类型。“积极慢就业”主要表现在该类学生有比较明确的目标规划, 有目的地选择暂时不就业, 利用这段“空档期”去考研、考公、考证、出国留学、义务支教支农支医、参加社会实践实践等, 期望通过提升自己的学历技能或积累相关经历经验, 提高个人未来就业的竞争力, 为未来就业打下坚实基础。“消极慢就业”则

表现为这类学生因自身能力不足无法与就业市场匹配、对自身职业方向不明确或缺乏就业积极性等各类综合因素, 导致迟迟无法找到自己满意的工作。这类学生通常对就业市场感到迷茫, 不会主动去规划自己的职业生涯, 甚至会因为求职困难或受挫产生逃避就业的心理, 从而被迫处于“慢就业”状态。

## 2 “慢就业”现象的成因

### 2.1 社会层面

我国正处于产业结构转型升级阶段, 传统行业岗位需求减少, 新兴产业(如人工智能、新能源、数字经济等)对高素质、专业化人才需求增加, 岗位准入门槛越来越高, 但大部分应届毕业生缺乏系统的理论知识和丰富的工作经验, 无法达到企业的要求, 导致“想就业却难就业”。

### 2.2 个人层面

首先, 自我认知不足。部分大学生在大学期间缺乏对自身兴趣、优势、职业价值观的清晰认知, 加上学生长期处于校园环境, 对外界社会和工作职场了解不多, 无法明确自身情况与就业市场需求存在的不足与差距, 导致毕业时难以寻找到适合自己的工作。除此之外, 部分大学生对职业期望过高, 对就业市场持过于乐观的想法, 想要追求高薪轻松的工作, 注重短期效益和物质回报, 当这些学生进入就业市场之后, 发现现实情况无法达到自己的预期, 产生巨大的心理落差, 甚至有的会因此产生自卑、迷茫、焦虑的心理困扰, 从而出现了消极就业或主动拒绝就业的行为。

其次, 职业生涯规划不清晰。很多大学生在校期间忽视职业生涯规划的重要性, 抱着无所谓的态度对待职业生涯规划课程, 也不积极参与学校就业指导的各类活

动,导致自己相关理论知识浅薄以及职业规划经验缺失,毕业时便难以对自己的职业生涯有清晰认知和全面规划,进而无法展开落实具体计划的行动,面临就业迷茫、无所适从的困境。

最后,专业技能与市场需求不匹配。部分学生进入大学之后,就降低了对自我成长的要求,沉浸于舒适自由的校园生活的享受,减少了对丰富学业知识和提高专业能力的向往追求,也不愿意花费时间去参加社会实践或者专业实习活动积累工作经验,以致于他们在毕业的时候,才发现自己专业理论知识和实操技能水平低下,无法达到当前追求较高人才标准的企业的要求,导致其与实际市场需求不匹配,在就业市场激烈的竞争中被直接淘汰。

### 2.3 学校层面

首先,高校的专业课程设置与市场脱节。我国经济社会发展迅速,许多高校的专业课程设置跟不上经济结构转型升级和产业的变化,无法及时匹配就业市场需求,具有一定的滞后性,导致学生学到的知识在实际工作中用不上或已经过时。

其次,高校就业指导服务不完善。许多高校就业指导的内容方式较为单一片面,没有敏锐觉察学生的求职特点和需求,没有针对不同情况的学生提供个性化的就业指导。且许多高校的就业指导偏向理论讲授,缺乏实操锻炼。导致学生在某种程度上并没有获得真正有效的就业指导。

### 2.4 家庭层面

许多家长对子女就业的期望较高,通常希望子女毕业后能从事自己心中理想的工作,例如公务员、事业单位或者知名企业、高薪职位等,这在无形之中干扰了大学生的自主就业,也给他们带来了巨大的压力。因此,学生往往会因为父母的想法与自己的就业意愿相悖而在选择就业时犹豫不决,或者是在就业市场中难以达到父母的期望而选择暂时不就业。

除此之外,部分家庭的经济条件比较优越,在这种环境长大的学生通常会有较高的职业期待,缺乏就业的积极性。即便这些学生没有及时找到自己满意的工作,也会有家庭为他们提供充足的经济支持,让他们没有后顾之忧。因此,这些学生往往不着急就业,也不会勉强自己去不喜欢的工作,反而会从容不迫地选择“慢就业”,放缓就业的进程,等待更好的就业时机。

## 3 高校干预策略

### 3.1 优化专业课程设置

高校应成立专门负责学校专业课程建设的部门,安排专业人员定期去调研社会经济产业结构升级方向以及就业市场的人才需求,根据最新的调研结果,及时调整专业课程的设置。对于不匹配市场需求的专业,可以通过缩减招生规模或者撤销这个专业等方式实现调整。而对于市场急需的专业,可以加快申报和建设。通过调研和了解人才市场的需求,优化专业课程设置,提高人才培养的质量和适配性。

### 3.2 深化产教融合

高校需积极与企业合作,创建实践实习的平台,根据市场需求设计实习课程内容,加强学生实践教学和实习实训的管理和指导,提高学生的专业实践能力和技能水平,优化人才培养模式。

此外,高校应进一步加强学生的创新创业教育,建设完善有利于培养学生创新创业意识的培训设施、场地以及其它保障,营造良好的创新氛围。同时,高校还应该定期举办创新创业大赛,鼓励学生将创意转化为实践,提高学生的创新能力。

### 3.3 构建全周期职业生涯规划教育体系,完善就业服务与支持

职业生涯规划对学生而言至关重要,这可以帮助他们在学业早期明确职业方向,从而有针对性地积累知识和技能 and 实习经验,显著提升毕业时的就业竞争力与职业适应力。因此,学校首先要重视职业生涯规划课程的设置安排,不仅要在相应的学生学习阶段开设足够课时的职业生涯规划课程,而且要进一步优化课程内容,结合行业发展动态,紧跟时代形势,创新课堂教授方式,提高学生对该课程的兴趣。同时,职业生涯规划课程还需加入考核方式,倒逼学生认真学习相关的理论知识,有效避免课程流于形式,提高学生的参与度。

除此之外,高校应分阶段开展职业指导,大一阶段侧重自我认知教育,大二、大三阶段开展行业认知、职业体验活动,大四阶段强化求职技能培训和心理辅导,帮助学生应对就业压力,寻找适合自己的工作,顺利完成自己的职业期望。通过将求职指导融入学习的每一个阶段,形成一个从学生入学至毕业的、循序渐进的、流畅的、全周期的职业生涯规划指导系统,确保学生在校学习时能全面提高自己的职业生涯规划能力。

高校还应完善就业服务与支持体系,针对不同情况的学生,提供“一对一”的个性化指导,帮助学生认识到自己的问题,有效提高就业能力。同时,高校要丰富

就业信息渠道,为学生提供就业信息、求职技巧、就业政策等相关的指导和服务,帮助学生获取更多的工作机会,增加求职的成功率。

### 3.4 关注学生心理状态,引导学生树立正确的就业观

部分“慢就业”学生会伴随自卑、焦虑、迷茫等心理问题,针对此类心理素质较差的学生,高校需加强心理干预,帮助学生建立积极的就业心态。辅导员、班主任通过日常观察与定期访谈,识别存在就业心理问题的学生,建立“心理档案”并分类干预。对焦虑情绪明显的学生,提供心理咨询服务,通过认知行为疗法等方式缓解压力,帮助他们养成理性乐观的心态,积极应对就业市场的挑战。

针对因就业市场无法满足自我就业期望而选择“慢就业”的学生,高校应引导他们理性看待当前严峻的就业形势和自身条件,不要一味盲目地追求高薪轻松的职位,要认识到就业是一个过程,不是一蹴而就的结果,树立“先就业后择业”的正确就业观,制定理性客观的就业目标和规划,避免因过度追求“完美工作”而陷入长期慢就业。

而对于“躺平”心态的学生,高校应帮助他们认识到“积极慢就业”与“消极慢就业”的区别,避免将慢就业作为逃避就业的借口,同时开展“职业价值探索”团体辅导,引导他们思考自身兴趣与社会需求的结合点,制定适合自己的职业生涯规划 and 就业目标,督促他们积极参加就业实践实习活动,迅速调整自己的状态,找到就业动力,增强就业积极性,不断提高自己的专业能力和就业竞争力。

### 3.5 协同社会与家庭,营造良好就业氛围

高校应加强与学生家庭的沟通合作,可通过家长会、线上联系沟通等形式,向家长传递科学的就业观念,引导家长理解并支持学生的合理职业规划,避免过度干预或施加就业压力。同时,提醒家长关注学生的就业状态,不要让学生过度依赖家庭的保障,更不要纵容和支持学生消极就业,要帮助他们养成正确的就业态度,鼓励他们积极参加就业,勇于应对就业市场的挑战,避免长期“养闲”导致他们丧失就业动力和就业竞争力。

## 4 结语

大学生“慢就业”现象的形成并不是短暂性突发性

的,其背后的成因多面且复杂,既有社会家庭客观环境的影响,也有学生个人主观思想的造就,可以说,大学生“慢就业”现象是一种社会、个人、学校、家庭等多个因素综合影响下的产物。虽然这种现象有一定的现实原因和合理性,但长期“慢就业”可能导致学生与社会脱节、增加家庭负担,甚至影响国家和社会的稳定发展。因此,高校作为连接教育与就业的重要桥梁,需主动发挥干预作用,通过优化专业课程设置、深化产教融合、构建全周期职业规划教育体系、完善就业服务等措施,引导学生理性规划职业发展,帮助他们提升就业竞争力,助力每一位大学生在职业道路上稳步前行。

### 参考文献

- [1] 习近平. 促进高质量充分就业[EB/OL]. (2024-10-31)[2024-12-04]. [http://www.qs-theory.cn/dukan/qs/2024-10/31/c\\_1130214661.htm](http://www.qs-theory.cn/dukan/qs/2024-10/31/c_1130214661.htm).
- [2] 朱乐平,陈璐,朱鲍. 大学生“慢就业”现象探赜——基于理性人假设的视角[J]. 教育评论, 2025(311): 67-78.
- [3] 教育部: 2025届高校毕业生预计规模1222万人[EB/OL]. (2024-11-14)[2025-03-01]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1815663556193309979&wfr=spider&for=pc>.
- [4] 高壮壮. “慢就业”背景下大学生就业困境与对策探讨[J]. 市场周刊, 2025, (7): 156-158.
- [5] 何松. “以精克慢”——高校辅导员如何应对大学生“慢就业”[J]. 公关世界, 2024(5): 60-62.
- [6] 周建湖. 大学生“慢就业”困境与对策研究[J]. 黑龙江画报, 2025(1): 105-107.
- [7] 梁嘉欣, 尚子力. 大学生“慢就业”困境与对策研究[J]. 市场周刊, 2024(12): 183-186.
- [8] 叶彬, 王燕. 大学生“慢就业”现象探析[J]. 合作经济与科技, 2024(10): 76-78.
- [9] 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(5): 93-99.
- [10] 郑钰, 张新. 大学生“慢就业”心理问题分析[J]. 河南经济报, 1924(9): 1-2.

作者简介: 罗活(1995—), 性别: 女, 民族: 汉族, 籍贯: 江西上饶, 职务: 辅导员, 学历: 研究生, 单位: 广州应用科技学院, 研究方向: 思想政治教育。