

新形势下大学生“慢就业”心理分析

唐宽

湖南交通职业技术学院，湖南 长沙 420132

DOI:10.61369/ECE.2026030007

摘 要：随着我国高等教育进入普及化阶段，就业市场呈现多元化与复杂化态势，大学生“慢就业”现象日益凸显，成为社会关注的热点问题。“慢就业”不仅是就业行为的延迟，更折射出当代大学生复杂的心理状态，其背后融合了个体认知、家庭支持、社会环境等多方面因素的影响。本文立足新形势背景，系统分析大学生“慢就业”的具体心理表现，深入剖析心理形成的深层原因，进而提出针对性的心理引导策略，帮助大学生树立正确的就业观念，缓解就业心理压力，实现个人职业发展与社会需求的精准对接，为高校就业指导工作和社会就业环境优化提供参考与借鉴。

关 键 词：新形势；大学生；慢就业；心理表现；引导策略

Psychological Analysis of College Students' Delayed Employment Under New Realities

Tang Kuan

Hunan Communication Engineering Polytechnic, Changsha, Hunan 420132

Abstract： With the popularization of higher education in China, the job market has shown a trend of diversification and complexity. The phenomenon of college students' "delayed employment" has become increasingly prominent, evolving into a hot social issue. Delayed employment is not only a postponement of employment behavior, but also reflects the complex psychological state of contemporary college students, which is influenced by multiple factors such as individual cognition, family support, and social environment. Based on the background of new realities, this paper systematically analyzes the specific psychological manifestations of college students' delayed employment, deeply explores the underlying causes of such psychological states, and further proposes targeted psychological guidance strategies. It aims to help college students establish correct employment concepts, alleviate employment-related psychological pressure, achieve accurate alignment between personal career development and social needs, and provide references for the optimization of college career guidance work and social employment environment.

Keywords： new realities; college students; delayed employment; psychological manifestations; guidance strategies

引言

随着我国高等教育的大众化发展，国民综合素质水平不断提升，但大学生面临的就业形势也更加严峻。教育部统计数据显示，2026届全国普通高校毕业生规模预计为1270万人，较2025年增加48万人，创历史新高^[1]。面对“最难毕业季”，很多大学生选择“慢就业”“缓就业”。党的二十届四中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》，将促进高质量充分就业作为保障和改善民生的重要内容，并对此做出了全新部署^[2]。大学生就业问题不仅关系到学生个人价值的实现，更是关乎民生和社会稳定的大事。面对部分大学生的“慢就业”问题，需要从心理视角分析其具体表现，探索其有效干预策略，从而帮助大学生缓解就业焦虑，实现高质量就业。

一、新形势下大学生“慢就业”心理具体表现

（一）主动探索型心理

主动探索型心理是部分大学生“慢就业”的核心心理表现之一，这类大学生具备清晰的自我认知和明确的职业追求，选择“慢就业”并非逃避就业，而是主动规划职业发展的理性选择。随

着社会多元化发展，当代大学生的价值观念发生显著转变，不再将毕业即就业视为唯一选择，更注重职业质量与个人发展的契合度。他们清醒地认识到，仓促就业可能导致职业方向偏差，浪费自身优势与潜力，因此主动选择暂缓就业，利用这段缓冲期开展自我探索^[3]。有的大学生通过短期跨行业实习，深入了解不同行业的职业特点与岗位需求，在实践中厘清自身兴趣与能力的匹配

度；有的大学生专注于技能提升，报名参加职业资格培训、编程学习、语言深造等，弥补自身能力短板，为未来就业积累核心竞争力^[4]；还有的大学生通过游学、公益实践等方式拓宽视野，丰富人生阅历，在体验中明确职业理想与发展方向。这类大学生的“慢就业”心理，本质上是对自我发展负责的表现，蕴含着积极向上的职业规划意识。

（二）被动迷茫型心理

被动迷茫型是大部分大学生毕业生“慢就业”的心理状态。此类学生由于对自身缺乏清晰定位与职业规划，在就业过程中往往处于被动、迷茫状态，从而做出暂缓就业的选择。从小学到大学十几年的求学生涯，导致一些大学生已经习惯了按部就班的学习模式，而对于职业环境、社会生活则缺乏直观认知与相关经验。他们在面对严峻的就业形势、鱼龙混杂的招聘信息时，往往会不知所措、被动迷茫。他们中的一大部分人既不了解自身定位，也不明确未来的职业发展方向。在求职受到种种挫折后，便会逐渐失去就业信心，甚至对求职以及即将到来的社会生活产生逃避心理，故而选择“慢就业”，将其作为临时“避风港”^[5]。这类大学生通常没有明确的“慢就业”规划，多处于被动等待状态，要么依赖父母安排，要么盲目跟风备考，内心充满迷茫与焦虑，担心自己无法适应职场生活，也害怕再次遭遇就业失败，陷入“迷茫—拖延—更迷茫”的恶性循环。

（三）焦虑逃避型心理

焦虑逃避型心理主要表现为大学生由于就业心理失衡，在面对就业时存在强烈的焦虑、恐惧情绪，从而做出“慢就业”选择。随着大学毕业生数量逐年攀升，就业环境日益严峻，大学生就业压力不断增大。部分毕业生在求职过程中，由于面试屡屡碰壁，所投简历更是石沉大海，便会逐渐产生自我怀疑，甚至自我否定的心理，担心无法找到满意工作，“毕业就失业”。另外，部分大学生承受着来自家庭、社会的双重压力，父母的期待、亲友的询问、同龄人的就业进度，都加剧了其心理负担，使其产生强烈的焦虑感。为了缓解这种负面情绪，他们选择暂时退出就业市场，以“慢就业”的方式逃避现实压力，试图通过拖延就业来获得心理上的喘息^[6]。这类大学生的“慢就业”并非理性选择，而是心理防御机制的体现，长期处于这种状态，可能会进一步加剧焦虑情绪，甚至影响未来的职业发展。

二、新形势下大学生“慢就业”心理引导策略

（一）强化高校就业指导，筑牢心理引导基础

在大学生就业指导工作中，高校作为主阵地，应立足当下就业形势、学生就业需求，进一步完善就业指导体系，特别是对学生的心理引导，引导学生梳理正确的就业观念。一方面，完善就业指导课程体系。当前部分高校就业指导课程仍存在重理论而轻实践等问题，高校应结合专业特点，推动就业指导、职业技能培训、职业规划与心理疏导的深度融合，并将其融入人才培养的全过程。首先，在大一、大二阶段，可开设职业认知课程，引导学生了解专业特点，使其对行业发展、职业需求有一个清晰认

知，进而明确职业发展方向；其次，在大三、大四阶段，可开设心理调适课程、求职技能培训，教授学生一些求职实用技能，如面试技巧、简历制作等，并引导学生树立正确的就业观念，在求职过程中能够正确应对挫折，缓解就业焦虑。另一方面，加强就业指导队伍建设，组建一支专业化、高水平的就业指导教师队伍，特别是加强心理健康教育方面的技能培训，不断提高教师队伍的心理疏导水平与就业指导能力，并能够针对当下学生存在的“慢就业”“缓就业”心理，为其提供专业化、针对性的心理指导。在此基础上，高校还可定期邀请行业专家、企业HR、优秀校友到校开展专题讲座，为学生解答就业过程遇到的问题与困惑，分享自身就业心得与职场经验，帮助学生走出“迷雾”，树立正确的就业认知，增强就业信心。

（二）优化社会就业环境，缓解就业心理压力

社会环境对学生就业心理同样有着重要影响。因此，为有效帮助大学生缓解就业心理压力，优化社会就业环境，营造包容、理性的就业氛围是非常有必要的。首先，政府层面应进一步完善就业扶持体系，从扶持政策、创业资金、技能培训、就业岗位等方面加强对大学生的就业支持，为大学生就业提供更多的机会、更加完善的保障，帮助学生增强就业信心，缓解“慢就业”问题。在此基础上，政府应强化监督职责，规范企业的招聘行为，营造公平、公正的就业环境，增强大学生的就业安全感。其次，社会层面作为影响大学生就业心理的重要外部因素，也应逐步转变认知，理性看待大学生“慢就业”“缓就业”选择，而非一种逃避心理。媒体在大学生就业方面也应积极发挥正向引导作用，宣传正确的就业观念、积极的就业案例，引导社会以更加包容、理解的态度面对大学生的“慢就业”选择。与此同时，企业作为大学生就业的重要参与主体，应积极承担相应的社会责任，主动参与到高校就业指导工作中，帮助学生了解职场环境，并为其提供更多的就业机会，从而帮助学生缓解就业焦虑。

（三）强化大学生自我赋能，提升心理调适能力

大学生作为就业主体，针对“慢就业”心理，并不断强化心理调适，为自我赋能，从而能够树立正确的就业认知，理性看待就业问题。一方面，大学生自身应加强自我认知，通过自我反思、职业测评、实践体验等方式，清晰了解自身的兴趣、优势、不足和职业需求，明确职业发展方向，避免盲目跟风“慢就业”。在“慢就业”期间，制定详细的规划，明确每个阶段的目标和任务，如技能提升、实习实践、职业探索等，避免陷入被动拖延的状态。其次，大学生应树立正确的就业观念，摒弃“完美就业”的执念，理性看待就业竞争和求职挫折，认识到就业是一个循序渐进的过程，没有所谓的“理想工作”，只有适合自己的工作。同时，摒弃攀比心理，不盲目与他人攀比就业进度和工作待遇，专注于自身的职业发展，脚踏实地提升自身能力。此外，大学生应提升心理调适能力，主动学习心理调适方法，当出现焦虑、迷茫、逃避等负面情绪时，及时进行自我疏导，也可以通过与亲友沟通、参加文体活动、寻求专业心理帮助等方式，缓解心理压力，保持积极乐观的心态。同时，培养自身的抗压能力和挫折承受能力，在求职过程中勇于面对挫折，总结经验教训，不断提升

自身的求职竞争力，为未来就业做好充分准备。

（四）发挥家庭支持作用，营造良好心理环境

在大学生成长过程中，家庭环境、父母态度对大学生就业心理与就业选择有着直接影响。因此，为更好地缓解“慢就业”问题，需要充分发挥家庭的支持作用，为学生营造良好的家庭心理环境，对引导大学生理性对待“慢就业”至关重要。首先，父母应转变传统的就业观念，摒弃“毕业即就业”“唯稳定论”“唯高薪论”的片面认知，尊重子女的就业选择，理解“慢就业”的合理性。当子女做出“慢就业”选择时，父母应在沟通、交流的基础上，了解其做出该选择的原因以及日后的具体规划，并充分理解、支持他们的意愿，而不是一味催促、指责，加重其心理负担。在此基础上，家长还应帮助子女对自身所存在的优势与不足进行全面分析，使其能够更加客观、理性地分析自身的职业发展^[10]。其次，家长应及时关注子女的情绪变化，加强对他们的心理疏导，当发现他们因就业问题产生焦虑、迷茫等负面情绪时，

应从物质、精神等方面做好子女“慢就业”的保障工作。再次，父母作为子女成长过程中的引路人，应引导他们树立正确的价值观、职业观，使其认识到就业是他们实现自我价值、服务社会的重要途径，并没有高低贵贱之分，在就业过程中不应有攀比心理，并能够理性看待就业竞争。

三、结语

面对严峻的就业形式，部分学生之所以出现“慢就业”问题，是个体认知、学校教育、家庭支持等多方面因素共同作用的结果。引导学生正视当前就业形势，帮助其缓解就业心理压力，需要从创新就业服务指导内容、组织就业指导团队、发挥家庭支持、强化大学生自我赋能等多方面入手，帮助其增强心理调适能力，提升就业能力，使其明确职业发展方向，从而不断推动大学生就业质量的提升，助力社会经济发展。

参考文献

[1] 李微微,单志芳,刘芷好.新时期经济形势下大学生“慢就业”心理问题研究[J]. 经济师, 2025, (04): 205-206.

[2] 熊子涵.“慢就业”背景下新时代大学生心理健康及其精细化干预对策[J]. 公关世界, 2024, (21): 37-39.

[3] 刘跃飞.新时代背景下大学生就业心理分析与引导策略研究[J]. 造纸装备及材料, 2024, 53 (09): 251-253.

[4] 严昊鹏.大学生“慢就业”心理与高职就业指导策略——以江阴职业技术学院为例[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2024, (07): 201-204.

[5] 郑钰,张新.大学生“慢就业”心理问题分析[N]. 河南经济报, 2024-07-11 (009).

[6] 华涓.严峻就业形势下大学生“慢就业”心理问题探析[J]. 哈尔滨职业技术学院学报, 2024, (02): 88-90.

[7] 黄桂仙,浦昆华.“慢就业”视域下大学生心理安全感与主观幸福感的相关性研究[J]. 黑龙江科学, 2023, 14 (05): 89-91.

[8] 徐剑波.大学生“慢就业”现象及其对策研究[D]. 南京师范大学, 2023.

[9] 郭金玲.精准帮扶思路下大学生“慢就业”心理探析及对策研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22 (01): 283-285.

[10] 刘慧颖.“95后”大学生“慢就业”心理研究[J]. 辽宁师专学报(社会科学版), 2020, (05): 94-97.