

# Z时代慢就业群体职业价值观引导的 辅导员工作创新路径研究

黄超群

江西服装学院 江西 南昌 330201

**摘要：**近年来高校毕业生规模持续扩大，“慢就业”从个别选择变为结构性青年发展路径。本文突破传统就业工作“速度崇拜”定式，基于职业发展生命周期与价值澄清理论，解构慢就业群体能动特征与价值困境。研究提出，辅导员应实现从“就业促进者”到“价值澄明者”、从“信息中介”到“意义共建者”的双重角色转变。通过构建“认知重塑—实践赋能—生态共建—评价革新”四维创新框架，本文探索了叙事疗法价值观探索、慢就业生涯工作坊等具体工作策略，旨在为高校辅导员针对慢就业群体职业价值观引导提供一定的理论与实践的思考。

**关键词：**慢就业；职业价值观；辅导员；工作创新；价值引导

**引言：**从“速度焦虑”到“价值沉思”的时代转向

当“毕业即失业”恐慌与“上岸成功学”喧嚣交织，慢就业群体正重塑就业叙事逻辑。慢就业曾被视为“消极逃避”或“暂时过渡”，如今成为Z世代自我探索的能动策略。教育部数据显示，2025届高校毕业生选择“慢态”路径比例升至19.1%，是五年前的近三倍。这一转变考验高校就业工作适应性，也对辅导员职业价值观引导提出诘问。传统就业指导基于“线性生涯观”，形成“快就业=高质量”预设，慢就业群体常被贴负面标签，辅导员工作也陷入困境。但“速度崇拜”模式忽视了高校慢就业背后的时代逻辑，短暂停留是为了更好地前行，迟疑是对抗盲从的智慧。

本研究旨在重新审视慢就业群体内在价值逻辑，探索辅导员工作从“管理时间”到“培育意义”的创新转型。职业价值观的形成与发展需在现实与自我对话中淬炼，慢就业期为此提供了“教育时机”，应成为价值澄明、能力储备与方向锚定的“黄金增值期”。辅导员的核心使命是为这一时期注入教育、支持与引导，让慢就业从消极“等待”升华为积极“蓄势”。

本文基于对华东12所高校慢就业群体的深度访谈与追踪研究，结合辅导员工作实务反思结合实务反思，构建慢就业情境下职业价值观引导的框架与路径。研究突破“问题化”思维，以“发展性”视角挖掘教育潜能，为高校思政与生涯教育融合创新提供参考。

## 一、慢就业群体的时代特征与价值困境

（一）慢就业现象的生成逻辑：从结构压力到主体选择

慢就业并非简单的“就业难”产物，而是多重因素交织下的复杂社会现象。其生成谱系至少包含三重逻辑：

结构逻辑层面，数字经济催生大量非标准就业形态，传统“单位制”就业吸引力下降，青年面临前所未有的职业选择；

代际逻辑层面，Z时代成长于物质丰裕时代，其职业发展诉求从“生存满足”转向“意义寻求”，对“何为好工作”的评判标准发生根本位移；

个体逻辑层面，高等教育普及化提升了青年自我实现期待，“试错—探索—定位”成为许多学生的主动选择。

这种从“被动滞留”到“主动筹划”的转变，要求我们重新理解慢就业的合理性。受访学生林峰案例具代表性，他收到的Offer薪资不错，但工作是重复性数据处理，他想花半年学数据可视化与设计思维再入行。这种“战略性延迟”体现当代青年职业决策的成熟，他们不满足“先就业再择业”，追求“方向明晰再精准启航”。

（二）慢就业群体的价值光谱：理想主义与焦虑暗涌并存

慢就业人群的职业价值观展现出较明显的“双重性”特征。一方面，理想主义色彩浓厚，他们更关注工作的内在价值、自我实现可能与社会意义创造，对“996加班文化”“无效内卷”表现出本能疏离。职业咨询师李敏指出：“这一代学生提问的方式变了，不再是‘这个行业能给我什么’，而是‘我能在其中成为什么样的人’。”

另一方面，价值焦虑持续暗涌。延长决策时间未必带来决策清晰，反而易陷入“选择悖论”，选项越多焦虑越深。慢就业期与父母期待冲突、同辈压力反噬、自我怀疑侵袭，形成三重心理负荷。更深层困境是价值相对主义风险，传统成功标准解构，新意义框架未建立，青年易陷入价值虚无。访谈中，学生王然称自由一段时间后更迷茫，不知追求热爱是勇敢还是逃避。这种价值模糊状态是辅导员引导工作核心介入点。

（三）传统工作模式的适配性危机：错位的引导与失语的陪伴

现有辅导员就业指导体系应对慢就业群体时功能错位。一是时间刚性与弹性需求冲突，辅导员以“就业率”为指标，习惯毕业前三月集中发力，而慢就业学生需非线性、长周期陪伴支持。二是标准统一与个体多元冲突，传统指导提供“通用型”简历修改、面试技巧，慢就业学生困惑于“为何工作”而非“如何获工作”，前者属存在论层面，后者仅为方法论层面。三是结果导向与过程价值冲突，就业奖励机制关注“是否签约”，忽视“职业成熟度”发展，使辅导员缺乏动力深耕慢就业群体价值观培育。

这种适配性危机的背后，存在着工作哲学根基方面的偏差。我们将就业视为终点，故而催促；将慢就业视为异常，故而矫正。但若将生涯视为终身发展的连续体，便会理解：慢就业不是职业生涯的断裂，而是价值发现的必要章节。辅导员工作的创新，首要在于完成这一认知框架的转换。

## 二、职业价值观引导的理论逻辑与实践价值

（一）价值澄明：超越工具理性的引导哲学。职业价值观引导是价值澄明而非灌输。拉斯等人的价值澄清理论指出，真正内化的价值观要经历“选择—珍视—行动”三阶段，慢就业期为此提供天然实验场。辅导员核心任务不是告知学生“应追求什么价值”，而是协助其“识别珍视的价值，理解其来源与后果”。

这一过程需从存在主义教育哲学视角出发，承认个体自由与责任对等。慢就业学生有选择“慢”的自由，

也需担自我建构责任。辅导员应作“临时脚手架”，提供心理空间与反思工具，而非替代决策的“代理人”。具体引导工作要实现三重超越：超越短期就业指标，着眼长远效能；超越技能训练，深化价值对话；超越危机干预，强化发展赋能。

（二）叙事重构：在生命故事中发现价值经纬

慢就业期的意义空洞感，源于自我叙事中断，传统“升学—就业—晋升”线性故事模板失效，个体暂失嵌入社会位置的有效脚本。辅导员可用叙事疗法引导学生重构职业规划故事，步骤如下：一是问题外化，把“我失败了”转为“我面临复杂就业环境”；二是探询独特结果，挖掘学生被忽视的价值闪光时刻，如询问“哪次志愿活动最有意义”；三是建构替代故事，将慢就业重新定义为“主动探索期”而非“被动空窗期”；四是举行见证仪式，邀请重要他人聆听新故事以完成意义的社会确认。通过叙事重构，学生能找到价值支点，重建自我连续性。

（三）实践价值：慢就业作为“教育时机”的转化机制

将慢就业转化为教育契机，关键在于设计价值嵌入型实践。与被动等待不同，主动慢就业应包含三大要素：反思性实践（如职业、深度访谈从业者）、生产性实践（学习可迁移技能、完成认证项目）、关系性实践（建立行业 mentor 网络、参与专业社群）。辅导员的价值在于将这些碎片化实践串联成意义链条，帮助学生识别“我在做什么”与“我将成为谁”之间的内在关联。

## 三、辅导员工作创新的四维路径框架

（一）认知重塑创新：从“就业催促”到“生涯探蹊”

### 1. 理念再造：慢就业权益化与正常化

首要创新在于建立“慢就业是正当发展权利”的工作理念。辅导员应在班会、日常查房、谈心谈话、年级班干部会、家长会或家长课堂等场合公开倡导：“用一年探索，换十年清晰，是值得的教育投资。”通过数据可视化展示慢就业群体三年后的职业发展质量（如岗位匹配度、职业满意度、晋升速度反超前），消解“慢=落后”的迷思。同时，推动学校层面设立“间隔年认证制度”，将慢就业期间的学习实践纳入学分体系，使其从“灰色地带”走向“阳光地带”。

### 2. 话语转换：建构积极心理学语境

传统话语“你为什么还没签约”应转变为“你探索得怎么样”。辅导员要训练欣赏式探询能力，通过“你近期最有收获的一次对话是什么”“哪个瞬间让你感觉

更接近理想自我”等问题，将对话焦点从“缺失”（没工作）转向“生成”（获洞察）。这种话语转换是价值引导，传递“你的体验本身就有价值”的深层信念。

### 3. 理论武装：价值澄清工作坊系列

开发系统的价值澄清工作坊，采用“价值观拍卖”“墓志铭游戏”“职业价值观卡片排序”等体验式活动。与传统讲座不同，工作坊强调“不评判、不比较、不催促”的规则，营造安全的心理场域。辅导员角色从讲师转变为“过程指导”，通过追问而非总结，帮助学生发现“我以为我想要的是高薪，但内心最恐惧的却是无趣”这类深层矛盾，进而完成价值排序的内在整合。

#### （二）实践赋能创新：从“信息供给”到“体验设计”

##### 1. “慢就业成长护照”项目

设计实体或电子成长护照，将慢就业期划分为“探索—学习—实践—定位”四阶段，每阶段设置价值导向型任务。例如，探索阶段要求完成“20人职业深度访谈”，目标不仅是获取信息，更是理解不同价值观驱动下的职业形态；学习阶段要求掌握一项“可迁移技能”，并撰写“价值日志”记录学习过程中的自我觉察；实践阶段需进行“意义驱动的志愿实习”——选择低薪但高价值感的工作，检验内在动机；定位阶段需产出“个人职业价值观宣言书”，作为未来决策的“宪法”。

##### 2. “微职业体验”生态系统

针对慢就业学生“怕入错行”的心理，联合地方产业资源，设计“1-2周微职业体验”项目。不同于传统实习，微职业聚焦“价值观匹配度测试”。辅导员预先引导学生设定体验焦点，如“测试对创意自由的重视程度”“检验工作生活平衡底线”等。体验后，通过结

构化反思会（What 价值观被满足 / 未被满足？ So what 这意味着什么？ Now what 下一步如何调整？），将感性体验提炼为理性价值认知。

##### 3. “云端陪跑” mentorship 网络突破地域限制

建立由毕业 5-10 年校友组成的“mentorship 池”，为慢就业学生提供为期 6 个月的线上伴行。关键创新是：匹配标准不以行业相同为唯一依据，而更注重价值观相似性（如都重视社会贡献、都追求创作自由）。每月设置主题对话，如“如何处理家庭期待与个人价值的冲突”“怎样在不确定中保持自我效能感”等，通过“过来人”的价值分享，为慢就业学生提供“替代性经验”与“情感共振容器”。

#### （三）生态共建创新：从“孤岛作战”到“协同育人”

##### 1. 家庭期待管理：价值观沟通家长会

慢就业学生最大压力常源于家庭。辅导员应创新家长会形式，举办“家庭职业价值观沟通工作坊”。通过“两代职业价值观测评对比”“期望表达与倾听练习”等环节，让父母理解：子女的“慢”并非懈怠，而是另一种负责——对自己人生负责。提供“家庭支持工具包”，包含“如何问出支持性问题”“如何庆祝小进步”等沟通指南，将家庭从施压者转变为支持者。

##### 2. 同辈疗愈社群：慢就业互助小组

充分利用慢就业学生之间的共情优势，建立了一个名为“慢就业者联盟”的互助平台。该社群每周定期举行“困惑分享会”，让成员们有机会面对面交流求职过程中的迷茫与挑战，通过彼此的经验分享和情感支持，共同寻找应对就业压力的有效方法。

## 结论：在慢时代守护快成长

慢就业现象的涌现，是青年一代在时代不确定性中发出的价值宣言。它宣告：职业生涯不再是一场标准化的速度竞赛，而是一次个性化的意义远征。辅导员工作创新的根本，在于守护这份宣言的真诚，引导这场远征的方向。

从认知重塑、实践赋能、生态共建到评价革新，四维创新框架共同指向一个核心——将职业价值观引导从就业工作的附属环节，提升为贯穿慢就业全周期的教育主线。这要求辅导员不仅是就业信息的传递者、就业政策的执行者，更应成为青年价值生命的“接生者”，帮助其在时代的阵痛中，诞下属于自己的意义之子。

## 参考文献：

- [1] 王占仁, 刘俊. “慢就业”现象的本质、成因及应对策略 [J]. 思想理论教育, 2023(5):87-92.
- [2] 金盛华, 李雪. 大学生职业价值观研究的现状与展望 [J]. 心理科学进展, 2022,30(8):1567-1578.
- [3] 郑琼. 新时代高校就业育人的内涵与实现路径 [J]. 思想教育研究, 2023(7):112-116.
- [4] 王芳, 张华. 高校辅导员职业发展专业化路径研究 [J]. 中国高等教育, 2023(12):45-48.
- [5] 李明, 王晓. 叙事疗法在生涯咨询中的应用研究 [J]. 中国临床心理学杂志, 2022,30(4):789-794.
- [6] 陈琦, 刘儒德. 教育心理学 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2022:234-256.