

后疫情时代高校大学生就业心理问题探析及对策研究

尹艳阳

南京邮电大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2023年6月26日; 录用日期: 2023年8月2日; 发布日期: 2023年8月14日

摘要

近年来, 我国高校毕业生就业存在数量庞大、结构性矛盾突出等问题, 并且随着进入后疫情时代, 由于招聘方式受限、学校防控封校等诸多因素, 部分高职毕业生在就业心理上会出现焦虑、自卑、迷茫等倾向, 甚至因招聘受挫而出现负面行为。为解决这一问题, 文章对后疫情时代下高职学生就业心理分析与调整进行研究, 并提出了相应的解决措施, 旨在对高校毕业生的就业心理问题进行正确的引导, 让学生找到正确的自我价值。

关键词

后疫情, 高校毕业生, 就业心理, 心理辅导

Analysis and Countermeasure Research on the Psychological Problems of Employment among College Students in the Post Epidemic Era

Yanyang Yin

School of Marxism, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: Jun. 26th, 2023; accepted: Aug. 2nd, 2023; published: Aug. 14th, 2023

Abstract

In recent years, there have been a large number of employment problems and prominent struc-

tural contradictions among college graduates in China. As we enter the post pandemic era, due to various factors such as limited recruitment methods and school lockdowns, some vocational college graduates may experience anxiety, inferiority complex, confusion, and even negative behavior due to recruitment setbacks. To address this issue, the article conducts research on the psychological analysis and adjustment of vocational college students' employment in the post pandemic era, and proposes corresponding solutions. The aim is to provide correct guidance for the employment psychological problems of college graduates and help them find the correct self value.

Keywords

Post Pandemic, College Graduates, Employment Psychology, Psychological Counseling

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

新冠疫情的爆发对人们的生活方式造成了巨大的改变，其中包括了受疫情影响较为深远的大学生群体。作为国家经济发展和科技进步的中坚力量，大学生在疫情中经历了诸多挑战(韩露函, 2022)。近年来，随着高校招生规模的扩大，大学毕业生人数的增长加剧了就业形势的严峻性，尤其在新冠疫情的影响下，大学生面临着日益增长的就业压力和非常频繁的就业问题。随着互联网在就业领域的广泛应用，网络上涌现出各种各样的就业信息，这给大学生带来了心理困惑，从而引发了各种心理问题。而就业心理素质对人的发展影响巨大，良好的职业心理素质能够帮助劳动者合理择业、成功择业以及适应职业发展(黎奇, 2015)。因此，针对大学生在就业过程中面临的心理问题，制定相应的实用性措施成为了解决当前严峻就业形势的新课题。

2. 后疫情时代高校大学生就业背景

(一) 高校大学生就业心理研究理论背景

随着我国高等教育不断发展，截止到 2022 年，我国高等教育的毛入学率已经达到 59.6%，标志着我国高等教育已经进入大众化的时代。教育的大众化是的高校招生范围逐年扩大，这使得搞笑毕业生人数逐年增长。从教育部发布数据来看，每年的毕业生人数都是呈上涨的趋势：2021 年高校毕业生人数为 209 万，在两年后的 2023 年直接有了 249 万的增长，人数飙升至 1158 万。我国经济发展进入新常态，产业结构调整升级，经济社会的迅速地发展需要适应社会发展的高素质的复合型人才，这也就对大学生的综合素质提出了更高的要求。而我国大学生就业结构性矛盾依然很突出，这使得大学生就业竞争变得日益紧张，也无形中增加了大学生的就业心理压力，从而造成大学生就业心理问题日益凸显。而大学生正处于身心发展的特殊时期，处于人生观、价值观和世界观形成的关键阶段(赵春珍, 2020)。因此，这些心理问题的存在不仅不利于大学生积极参与就业，也会影响到大学生自身未来职业的发展和身心健康。因此探寻切实可行的措施帮助大学生形成积极的就业心理以促进大学毕业生实现高质量、更充分的就业，是当前加强大学生思想政治教育和心理健康教育不容忽视的问题。

(二) 当下高校大学生就业现状

近年来，“最难毕业季”已成为网络热词，越来越多的高校毕业生主动或被动地成为“慢就业”群

体(夏利波, 2022)。在后疫情时代,高校毕业生的就业问题主要表现在以下几个方面:

1) 第一次考试失利的情况下,部分毕业生二次报考研究生、公务员,从而逃避就业

后疫情时代,民营经济受到冲击,导致许多应届毕业生做出了不同的选择。一方面,他们选择报考研究生,通过提升学历以增加未来就业市场的竞争力;或者选择报考公务员,争考取稳定的编制。另一方面,一些考研、考公和考编的学生在首次考试失败后决定继续待业,在家备考,为“二战”做准备。毕业生脱产备考的现象表明了两个方面的情况。一方面,它可能意味着他们对家庭和校园无忧生活的留恋,不愿意步入职场,不愿意融入社会。另一方面,它也可能表明他们对研究生、公务员和编制岗位以外的就业方向持有完全抗拒的态度,暂时选择间歇性“躺平”。

2) 部分毕业生就业预期过高

当前,许多大学生对就业抱有过高的理想化期望,却缺乏积极主动的态度,缺乏对主流发展的意识(张星, 2022)。他们对国内外的就业现状和经济发展缺乏关注,未能将个人的发展与中华民族伟大复兴的实践相结合。与过去相比,在求职目的上也发生了较大的变化,过去个人的发展往往与国家的发展紧密联系,人才优势一般往祖国需要的第一线集中,追求实现人生远大理想,但是,受社会不良思想的影响,部分大学生在求职过程中,好高骛远,缺乏全局性和人生定位,一味追求短期利益和物质享受,有较强的利己性和功利化色彩(孙宁, 2022)。根据报道,刚刚步入社会的应届毕业生中,大多数选择前往一线省会城市,尤其是经济和科技发展较好的大中型城市,而将二三线城市和地区作为备选方案。这导致了发达城市或地区人才过多积聚、就业竞争激烈等问题的出现。另一方面,过度追求专业对口也导致了毕业生就业错位的情况。大部分大学生对当前的就业形势和个人未来缺乏全面的认知和提前的规划。将企业作为就业去向。有学者对2021年6~8月的大学生就业状况进行过调查,发现毕业生期待薪酬与实际薪酬之间的差距在扩大,对民营企业的就业期待位次出现明显下降(李涛, 孙媛, 邬志辉, 2022),由于理想薪资与现实差距过大,有些毕业生宁愿待业也不愿就业。

正如上面所说,高校毕业生人数在急剧增长,大学生对就业指导的需求急剧增强,然而国家高校的就业指导工作仍处在发展待完善阶段,就业指导尤其是心理指导不能适应社会发展的趋势,出现“供不应求”的不平衡现象。目前,高校就业心理指导应向科学化、专业化、常态化的方向发展,大学生就业的跟踪调查也须向程序化、系统化的方向完善。另外,企业单位与高校毕业生之间并非直接交流,而是以互联网或高杠作为信息传播的中间媒介,传播主体的增多使得信息在传播过程中的价值逐渐降低,从而加剧信息的不对称性。从目前大学生就业指导工作的发展情况来看,就业心理指导工作所占比重还比较低,部分院校甚至还未开设就业心理指导课程。在开设就业指导工作课程的高校里,相关指导部门的专业性也不强,他们开展工作的目的往往是执行政策,并且只关注就业数据、并不重视学生就业心理指导以及就业的实际情况,工作也只是以问答的形式开展,与学生的沟通不够深入,导致指导效率非常低。这种方案得出的就业心理诊断结果实用性弱,并不能解决就业中的实际心理问题。

3. 后疫情时代高校大学生就业心理问题成因

(一) 客观社会原因

一方面,在于劳动力市场的供给不平衡。随着社会主义市场经济的发展、产业结构的调整与优化升级,社会对人才的需求发生了变化,供需不匹配日益凸显,结构性矛盾加深。另一方面,在于招聘单位的歧视性观念延续。社会对高职学生贴上了能力低、知识水平弱等标签,部分招聘单位在招聘考察时注重学历,忽视技能,从而造成高职毕业生就业困难。最后,由于当前大学生职业价值观呈现多元化分布,注重个人发展与自我价值的实现,也关注外在价值的创造具有内外动机并存的特点,同时也存在着职业价值观过于理想化,重个人轻社会、美感与创新不足的消极表现。因此当前大学生需要树立正确的

就业价值观(陈飞, 陈晓婷, 陈钰欣, 2021)。

(二) 从众心理

本科高校的课程强度并不大,且难度较低,部分学生认为毕业无压力,得过且过,以应付的态度面对上课与考试,对职业规划课程不以为然,未使用科学且有效的职业规划工具。后疫情时代的毕业季,学生通常会下意识地去关注同寝室室友或朋友的职业选择,出现盲目跟风和从众选择职业的情况。加上研究生扩招,导致更多学生抱有轻松上岸的心理,热衷考研。

(三) 封闭式管理使企业难以近距离接触学生

新冠肺炎疫情下,许多企业都会在线上招聘,根据毕业生求职的关注点,如工资待遇、假期等事项制作招聘文案并进行宣传,但往往过于笼统,对具体实习期底薪、绩效、转正后“五险一金”,未来发展渠道、晋升规则的描述含糊,线上招聘咨询时间受限,使高职学生易做出非理性决策。

4. 后疫情时代高校大学生就业心理问题解决对策

(一) 强化顶层设计,构建积极就业心理培养模式。

传统的教学模式很难对大学生就业心理问题进行有效疏导,一旦大学生对就业产生严重心理负担,不仅影响其自身的就业前景,甚至还会对身体健康造成一定程度上的威胁(明丽娟,石玉荣,宋松等,2019)。高校管理层应高度重视后疫情时代学生的就业心理健康教育,严格认真落实“一把手”工程,学校党委领导班子应将毕业生就业心理摆到重要议事日程。高等院校要积极促进就业指导与心理健康教育的多级联动与相互渗透。在心理教育课程中,要着重对大学生的就业心理的讲解,通过专业化的方式,提升学生心理知识储备与解决心理问题的能力。另外,在就业课程中,要加入心理健康教育,增强学生心理困境研判,从而及早做好心理准备。高校还要不断完善心理咨询部门的建设,重视强化心理健康教育队伍的育人能力,使其能够准确把握毕业生的心理问题,实现“一对一”的辅导、疏导和指导,让学生调整就业期望,从而克服心理困惑。另外,在教学模式上,要协同创新,采用课堂内外相结合的方式,校园内外相结合的方式,甚至采用境内境外相结合的方式进行人才培养,要充分利用社会资源、国际资源为人才培养服务(刘英,高广君,2011)。

(二) 培养大学生的积极就业心态

在青年学生个人成长过程中,在大学阶段才有机会受到相对完整的职业价值观教育(张天华,柴伟强,2020)。积极心理学采用科学的原则和方法解决问题,重点关注人的价值和优点,倡导培养积极的情绪,从而帮助人们追求自身的健康和幸福。采用积极心理学视角激发就业积极性、利用大数据技术获取就业信息,是解决就业心理问题的重要方式。在多元化的社会模式背景下,大学生的职业动机涵盖成就动机、亲和动机、权利动机、能力动机等多个方面(赵海莹,骆雁南,2015)对大学生积极就业心态的培养从两个方面来进行,一是学校课堂作为主阵地,学校可以在每年的毕业季开展就业心理指导课程,帮助大学生寻找适合的就业方向、树立适宜的就业目标、培养正确的就业观念,从而减轻就业心理负担。在课程实施过程中,要注重以学生为中心,创建和谐的课堂氛围以调动学生的主观能动性,使学生逐步意识到就业的幸福感。二是将课外活动作为副阵地,通过开展丰富的就业教育活动来间接提高大学生的就业参与积极性,能够缓解大学生的就业压力,增强就业自信心。在组织课外活动时,尽量从实际出发,注重大学生的兴趣值和体验度,这样才能达到有效解决就业问题的目标。例如举办线上职业生涯人物访谈活动,帮助学生了解相关行业领域里的专家,建立起大学生与职场沟通的桥梁,明确当前人才市场对大学生就业的要求,以便学生能够根据自身情况及时做出针对性的调整与完善,从而坦然面对就业压力,适应社会的就业环境。

(三) 多措并举,优化就业环境

充分就业是满足高校学生实现就业愿景的需要也是保持高等教育健康发展的需要,因此社会各界要

协同共进，共同优化就业环境，全方位提高就业支持。高校大学生是宝贵的人力资源，做好大学生的就业工作，对当下的就业形势有着重要的影响。大学生就业心理困境大多集中表现在难就业上，要想更加有效地调适这部分群体的心理问题，就需要保障毕业生充分就业，完善社会化就业机制。政府各有关部门要持续加强校园和网络招聘的建设，制定更多地区优惠性就业政策，充分发挥政策性岗位吸纳作用，让大学生可以有多地区选择而不局限热门区域，同时要推动各项政策的有效落地，真正消除高校学生就业的后顾之忧。新冠疫情以来，“互联网+就业”模式已经被广泛使用(朱静, 2021)。要在就业招聘中及时引入新技术、新手段，如部分高校已运用元宇宙技术、数字新技术助力学生就业，让学生可以快速便捷地参与招聘，极大地提高了就业质量与效率。就业信息是否畅通决定着成功就业的概率，政府部门或高校应完善和健全就业信息服务工作，搭建一个直接、安全、有效的联系沟通平台，实现“一条龙”“一站式”的就业服务。

综上所述，高校大学生是就业工作中的重点群体，在新形势下，大学生群体的就业之路变得严峻复杂，由此产生了各类心理困境，进一步成为影响高校大学生身体健康的实际问题。面对心理问题的挑战，无论是个人、学校还是社会，都应把握关键阶段、抓住关键问题、实施关键举措，切实帮助大学生解决就业心理问题，从而促进心理健康素质与高质量就业的协调发展。

参考文献

- 陈飞, 陈晓婷, 陈钰欣(2021). “00”后大学生职业价值观现状与对策. *福建师大福清分校学报*, 39(1), 88-94.
- 韩露函(2022). 新媒体背景下大学生就业心理指导探析. *黑龙江人力资源和社会保障*, (15), 77-79.
- 黎奇(2015). 大学生职业价值观教育与就业竞争力的提升. *教育与职业*, (17), 90-92.
- 李涛, 孙媛, 邬志辉(2022). 2021年疫情背景下中国高校应届毕业生就业状况有何变化?——一项基于2021年和2020年全国调查数据的实证研究. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 40(2), 100-113.
- 刘英, 高广君(2011). 高校人才培养模式的改革及其策略. *黑龙江高教研究*, (1), 127-129.
- 明丽娟, 石玉荣, 宋松, 等(2019). “互联网+”视域下医学院校就业指导课程实效性提升途径探究. *蚌埠医学院学报*, 44(4), 558-561.
- 孙宁(2022). 大学生就业心理问题及对策研究. *现代商贸工业*, 43(7), 78-80.
- 夏利波(2022). 后疫情时代高校毕业生“慢就业”“懒就业”破解路径探析. *中国大学生就业*, (19), 23-27.
- 张天华, 柴伟强(2020). 大学生职业价值观培育的对策探析. *辽宁工业大学学报(社会科学版)*, 22(3), 93-96.
- 张星(2022). 后疫情时代大学生就业价值观培育研究. *蚌埠学院学报*, 11(5), 94-97.
- 赵春珍(2020). “新冠肺炎”疫情期间大学生心理状况调查及教育对策研究. *心理月刊*, 15(8), 1-3.
- 赵海莹, 骆雁南(2015). 大学生职业价值观教育研究. *中国成人教育*, (7), 14-16.
- 朱静(2021). 疫情背景下本科院校毕业生就业心理困惑调研. *黑龙江科学*, (11), 30.