

心理资本视阈下大学生就业焦虑对策研究

王新涛

南京邮电大学招生就业处, 江苏 南京

收稿日期: 2024年6月27日; 录用日期: 2024年8月12日; 发布日期: 2024年8月21日

摘要

高校毕业生是国家宝贵的人才资源, 是推动经济社会发展的重要力量, 也是稳就业保就业的重点群体。毕业生在求职中容易出现焦虑心理, 对他们的身心健康、职业发展以及社会的稳定发展都会造成潜在危害。为缓解就业焦虑现象, 高校应重视大学生心理资本建设, 通过高校、家庭和毕业生个体三方联动、多措并举, 助力毕业生的身心健康发展, 使学生能够从容应对工作职场, 全面提高其就业能力, 缓解就业焦虑, 从而实现高质量充分就业, 为构建有序、稳定、和谐的社会环境奠定坚实基础。

关键词

大学生, 就业焦虑, 心理资本, 对策

Research on the Countermeasures of College Students' Employment Anxiety under the Psychological Capital Perspective

Xintao Wang

Admissions and Employment Office, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: Jun. 27th, 2024; accepted: Aug. 12th, 2024; published: Aug. 21st, 2024

Abstract

College graduates are a valuable national talent resource, playing a crucial role in promoting economic and social development, and representing a key group for stabilizing and preserving employment. Graduates often experience anxiety during their job search, which can potentially harm their physical and mental health, career development, and the stable development of society. To alleviate the issue of employment anxiety, colleges and universities should prioritize the construction of college students' psychological capital. Through the tripartite collaboration of colleges and universities, families, and individual graduates, multiple measures should be taken to support

the healthy physical and mental development of graduates, enabling students to calmly navigate the job market, comprehensively enhance their employability, and alleviate their employment anxiety. This will ultimately lead to high-quality and full employment, laying a solid foundation for the construction of an orderly, stable, and harmonious social environment.

Keywords

College Students, Employment Anxiety, Psychological Capital, Countermeasures

Copyright © 2024 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

就业是最大的民生。党的二十大报告明确了就业优先的战略,提出要强化就业优先政策,健全就业促进机制,从而促进高质量充分就业。高校毕业生是国家宝贵的人才资源,是推动经济社会发展的重要力量,也是保就业稳就业的重点群体。伴随着我国高等教育大众化进程的加快,高校毕业生人数呈逐年上涨趋势,就业人数总量的激增与结构性矛盾的双重挑战日益突出,加之企业对人才要求质量不断提升,致使大学生就业压力普遍存在,焦虑已成为他们在就业过程中的一种普遍心理现象。

有研究证实,大学毕业生排在第一位的心理社会压力源即为就业的压力(杨玲, 2023)。此外,范俊强等人(范俊强, 黄雨心, 徐艺敏, 卢俊豪, 应飏, 2022)对三千名毕业生的就业焦虑情况进行调研,结果显示,中高焦虑占比 80.89%,低焦虑或无焦虑仅占比 19.11%。传统就业焦虑多表现为毕业生个体,出现在求职阶段,但新型就业焦虑呈现群体泛化,持续时间更长,焦虑情绪程度加剧以及就业焦虑的表现变得更为隐蔽(王怡, 廖烨檬, 2019)。就业引起的压力增加会促使毕业生群体的焦虑情绪增加,心理健康程度与生活满意度下降(陈建帮, 2020)。就业焦虑它不仅会影响个体的身心健康,还会威胁其幸福感与未来发展(刘芷含, 2019)。因此不难看出,长期的就业焦虑心理对大学生的身心健康、职业发展以及社会的稳定发展都会造成潜在危害,就业心理状况也已成为了高校关注的突出问题。

2. 大学生就业焦虑及表现

2.1. 大学生就业焦虑

焦虑是指个人对即将来临的、可能会造成的危险或威胁所产生的一种烦躁情绪,其中含有着急、挂念、忧愁、紧张、恐慌、不安等成分(刘建斌, 祁健, 2018)。通常它与危急情况和难以预测、难以应付的事件有关。

就业焦虑主要指大学生在求职过程中,因对自身定位、外部职业环境和个人职业发展缺乏客观和清晰的认知,对可能出现的不能顺利就业的情况所产生的一种紧张、强烈而又持久的负面情绪和消极心理状态。这是当下毕业生在面临求职时最为普遍和突出的一种不良情绪状态,尤其是自我心理调节能力较弱的大学生,更容易滋生心理问题并引发心理危机。

2.2. 大学生就业焦虑表现

2.2.1. 担忧自身职业理想难以实现

随着我国高等教育进入大众化时期,高校毕业生总量逐年增加,其增速已远超就业岗位的增长速度,

求职竞争日趋激烈,“僧多肉少”的局面使得大学生的就业压力明显增加。此外,专业就业面窄、学历层次竞争力弱、自身缺乏竞争优势、岗位需求量小等因素都影响着大学生的择业成功率,从而加重其焦虑情绪。

2.2.2. 就业预期与现实状况差异较大

大学生在求职时都希望能找到满意的工作,如待遇优、工作强度低、工作环境好、晋升发展空间大等,甚至有不少学生希望能兼顾几个维度。但实际上,作为刚刚走出象牙塔的大学生,缺乏充足的实践经验和阅历,各方面的素质和专业素养、技能并不突出,因此在现实求职环境中,他们很难依靠自身能力找到各方面都满意的工作,尤其是在经过一定努力后仍然达不到个人预期时,更会导致心理冲突加大,产生失落感,加重个人的焦虑不安。

2.2.3. 自我认识与定位不准确

不少毕业生对自己的性格、职业兴趣、技能、价值观等因素并不明确,缺少准确且清晰的职业定位和职业发展目标,因此在求职过程中往往并不顺利,会走很多弯路,这就使得不少学生容易自我否定,在面对求职时自信心明显不足,不知所措,感到焦虑和茫然。

2.2.4. 求职准备不足

在校期间,大部分学生仅满足于校内学习任务的完成,对未来职业的选择与发展欠考虑,较少关注相关行业的最新进展,不了解企业对人才的选拔标准,也很少参加相关的实习实践,这使得个人的专业技能、综合素养以及求职技巧储备不充分,从而导致大学生在求职时缺乏自信,压力较大。

2.2.5. 缺少就业支持和求职帮助

社会支持是指个人能够获得他人帮助的支持性行为,它有助于增强个体对社会的适应性。这对于涉世未深、各方面尚未完全独立的大学生来说更为重要。大学生在求职中非常希望能够得到家人和亲友的支持,这不仅包含经济支援,还有情感和心理上的支持。但有研究表明:目前大多数大学生缺乏一定的就业支持,他们为找工作时缺少广泛的家庭和社会关系而着急(张月,2023)。一旦学生感到能利用的有效信息和资源较少,缺乏支持和帮助时就会感到忧愁和不安。

3. 大学生产生就业焦虑心理的影响因素

焦虑产生的原因是个体在缺乏充分事实根据和客观条件的情况下,知觉到行为目标与自身能力之间的矛盾,这种矛盾会使个体的预期目标丧失,从而产生一定焦虑情绪(马建新,2014)。造成就业焦虑的原因有很多,受社会经济发展状况等外部环境的制约,也受到学校、家庭、个人等内在因素的影响。而内因是事物变化发展的根本原因,它决定着事物变化发展的性质和发展方向。因此,本文主要从内因加以分析,具体如下。

3.1. 学校层面

3.1.1. 心理健康教育与咨询服务的针对性、专业化不强,就业心理建设不足

心理健康教育本身就是一项长期性、系统性的工作,加之高校学生的数量逐年增长,他们的心理状态也更为多元,从而对心理辅导和教育提出了更高的要求。目前的心理健康教育和咨询服务内容单一,且针对性不强。一方面心理健康教育课程的整体设置较为单一,主要是大学生心理健康知识的普及,针对毕业生求职心理的讲授内容仅存在于就业指导课程的一个章节中;另一方面针对毕业班的心理指导较为缺乏,偏向于心理问题出现后的事后补救。因此,大部分高校在提高毕业生就业心理素质和树立良好的求职心态上并未发挥出应有作用。

3.1.2. 就业指导水平和服务能力有待加强

相比起专业知识的学习来说,学校对于就业相关课程的建设略显不足,例如在师资配备、课程设置、课时安排等方面并不到位,教育理念和手段也较为落后,专业性缺乏,这都在很大程度上会影响到学生的职业规划意识和就业技巧的掌握,进而导致后续求职过程中因准备不足而出现焦虑紧张等不良心理。同时,不少高校并未形成全员联动促就业的机制、对就业市场的变化把握不准、与企业交流不及时不全面、各类就业资源利用不充分,这些都会影响就业指导工作的实效性,从而无法为大学生就业提供有效保障。

3.1.3. 专业设置与市场需求存在结构性错配

一些高校的专业设置与社会经济发展需求存在错配现象,导致部分专业人才趋于饱和,使得许多毕业生面临就业危机;而新兴产业发展需要的复合型技术技能人才、创新型人才则相对紧缺。大部分高校无法及时根据社会需求进行调整和优化,导致了专业技能与市场需求时常出现不匹配的现象,同时一些盲目追求热门专业而忽视自身兴趣和能力的学生,也会存在就业困境。

3.2. 家庭层面

3.2.1. 家庭环境、教导方式、经济状况等因素会对毕业生的心理健康状况产生影响

不良的沟通方式和家庭环境会对他们的心理健康产生负面影响,容易形成不良的心理品质,致使他们在遇到就业毕业等现实困难时更容易产生焦虑和不安。例如,贫困大学生群体因其以往特殊的生活环境和成长经历,背负着较大的经济负担和心理压力,因此在面对求职选择等实际问题时,会更容易滋生出一系列负面情绪。

3.2.2. 家长对于子女心理健康教育的重视程度不足

许多家长只关心子女的身体状况、学习成绩等,往往忽视了他们成长过程中对自我的认知、情绪、意志品质等心理因素,使得他们在择业中遇到困难和挫折时,缺乏合理的认知,心理调节能力差,因此就业压力得不到及时缓解。

3.2.3. 个人职业选择与家庭期望之间的矛盾突出

在求职过程中,较多的家长倾向于盲目地将自身想法强加给学生,试图改变其原本的求职目标或方向,但并未考虑到学生的实际能力和就业意愿,这也使得学生会产生一定的心理负担。家长对子女就业的高期待高要求,容易让学生对自身能力和价值产生怀疑,压力与负担的增大会让他们增加焦虑感。

3.3. 个人层面

3.3.1. 心理素质欠佳,心理调节能力弱

作为青年中的优秀分子,大学生学习到的知识丰富多样,但由于阅历较浅,社会经验不足,对人生和社会问题看法往往飘忽不定,很容易受外界各种因素的干扰和影响。毕业生在初次就业遭遇求职困境时,由于对就业形势缺乏理性分析,对就业困难预估不足,面对实际问题时容易产生焦虑等负面情绪;也会因为自我控制和调节能力弱,偶尔的求职失利便会导致信心的完全丧失和自我否定。

3.3.2. 不合理认知的影响

一部分大学生缺乏理性客观的自我认知,存在不合理信念,面对现实问题时容易出现错误归因,从而容易产生情绪困扰。不合理的认知包括绝对化的要求、过分概括以及糟糕至极等(郭念峰, 2012)。如学生遭遇偶发一次的求职失败,就会感到难以接受和适应,认为自己肯定难以找到满意工作,进而认为自己的人生就失去了希望,从此长期陷入负性情绪之中。

3.3.3. 就业价值观取向偏离

当前,我国正处于社会转型期,伴随着经济的快速发展,人们的生活方式、价值观、思想观念等都发生了很大改变,这些社会问题和矛盾也会通过各种途径传递给大学生,拜金主义、利己主义、实用主义等深深影响着大学生的思想和行为,不少大学生在职业选择时仅局限于获得高报酬,寻求安全稳定的生活保障,很少会将基层、西部、祖国需要的地方纳入考虑范畴,偏重于个人发展和自我需求的满足,社会责任意识淡漠。这就造成就业竞争压力大在经济发达地区尤为明显。此外,现在的大学生群体基本为00后,独生子女多,从小就受到父母的宠爱,因此缺乏克服困难的精神,不少学生只想占据一定的工作岗位而不愿真正付出劳动努力,求闲心理明显;且从众心理严重,缺乏责任感、职业认同感和企业忠诚度,择业态度不端正,整体价值观念存有偏差。

4. 心理资本

21世纪初,美国心理学家赛里格曼提出了“心理资本”的概念,而后由美国管理学家卢桑斯进行了发展和完善,他认为:心理资本是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,是继人力资本和社会资本之后,能够显著推动超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素,是促进个人成长和绩效提升的心理资源(张海燕, 2023),包括自我效能、希望、乐观和韧性四个维度。它是积极心理学的一项重要发现,是个体所获得的积极能力的总和。

心理资本理论研究更强调个体的优势、积极性和潜力的挖掘,更关注个人的心理状态,对于促进个体心理健康、实现自我成长和全面发展具有重要的现实意义。尤其是面对当下快速发展、竞争激烈的社会环境,心理资本构建有利于强化个体在心理根基上的资源和力量,使人们能够更加稳定地应对生活中的挑战,坚定信念和目标,激发个人积极情绪和潜力,增强自尊心、自信心和生活幸福感;同时对于建立维持良好的社会关系,构建和谐稳定的社会环境和营造积极健康、向上向善的社会风气发挥着显著作用。

近几年国内学者对心理资本与就业之间的联系进行了深度剖析,研究结果表明:拥有心理资本的人拥有更大的竞争优势,更容易获得就业机会;个体的心理资本水平越高,就越容易用积极乐观的态度对待就业问题,感受到的就业压力就越低,不易产生就业焦虑(张环伟, 2021)。心理资本建设有助于促进学生的身心健康发展,使学生能从容应对工作职场,帮助大学生实现高质量充分就业,同时为构建有序、稳定、和谐的社会环境奠定坚实基础。因此,有必要加强大学生心理资本的培育,从而全面提高其就业能力,缓解就业焦虑。

5. 心理资本视阈下大学生就业焦虑对策探析

5.1. 学校层面

5.1.1. 充分发挥就业育人作用,引导学生树立正确的就业价值观

立德树人是高校的立身之本,高校要将就业作为一种贯穿人才培养全过程的育人方式,打通教育与就业指导之间的育人分隔,落实好就业育人建设,用正确观念引领学生,用主流价值涵育学生,通过深入细致的就业创业指导服务,帮助青年学生树立正确的就业观,找准就业方向,增强就业信心。同时要充分发挥思想政治教育的作用,强化就业指导中的思政元素,深入开展就业育人主题活动、优秀典型宣讲等,引导大学生树立远大理想,肩负时代重任,拓宽就业路径,以实际行动扎根人民,奉献社会,与国家发展同向同行。

5.1.2. 优化就业心理教育模式,提高学生自我效能感和韧性水平

传统的就业心理健康教育模式中,对于就业学生心理特质中积极因素的关注度和重视度极低,忽视

积极潜能的开发和塑造,更倾向于事后的补救,因此高校应以提升心理资本为抓手,将心理健康教育充分融入就业指导。

1) 丰富就业心理课程的教学内容。在心理健康教育课程中融入积极心理学相关理念和应用,有针对性地提升大学生积极乐观、自我效能感和心理韧性水平,特别是针对毕业生的就业心理指导,通过成功经验唤醒、建立合理认知、应对挫折能力等方式提升心理资本相关理论和知识的覆盖面。

2) 开展积极的心理实践活动和咨询服务。高校应将心理资本提升融入到日常的校园文化活动之中,通过体验式教育激发和提升学生的积极心理品质。可针对毕业年级开展涵盖自我效能、希望、乐观和韧性四个维度的团体心理辅导,如主题为“韧性:在逆境中反弹”、“个人优势的发现、培养并利用”等;同时针对就业心理开展线上线下的个体咨询和提升服务,分类指导,精准施策,帮助学生挖掘潜能,培养自身优势,提升心理调适能力,全面提高学生的心理资本。

3) 做好就业心理健康宣传与培训。利用多种途径,如讲座、宣传手册、线上资源等,促进大学生对心理资本的认识和了解,帮助学生掌握提高心理资本的基本方法,有意识地提高个人效能、开发希望、增强韧性、保持积极乐观等,增强心理弹性。

5.1.3. 加强就业指导的全面性和专业性,助力心理资本提升

1) 打造一支专业的生涯规划师和就业指导师资队伍,通过课堂讲授、咨询服务、专项辅导等方式帮助学生全面客观地了解当前就业形势、行业发展及用人标准,帮其拓宽就业路径,同时加强求职技巧的训练,如简历的制作、面试技巧、求职礼仪等。

2) 加强校企协同合作,聚力多方资源促就业。高校要加强与政府、企业的有效联合,建立实习实践基地,有效推进专业见习和社会实践,能够让学生亲身体验到真实的就业环境和形势,并在实习实践中增强自我效能感和心理韧性水平,提升就业心理资本,从而提高就业成功率。

3) 将就业教育融入校园文化活动,充分发挥“第二课堂”的育人功能,结合学生的兴趣爱好、素质基础和专业特点,通过组织志愿服务活动、职业规划大赛、简历大赛、创新创业能力大赛等,让学生在活动和竞赛中不断提升综合素质和能力,从而增强求职信心。

4) 充分利用校友资源,发挥示范引领作用。高校应充分挖掘和利用校友资源,邀请优秀的校友担任“职业发展导师”、“学生成长助力者”等,通过座谈会、讲座等形式帮助学生树立对专业、就业和职业的信心,让学生更清晰地了解就业环境和企业现状,为学生提供良好的职业榜样,帮助他们获得替代性经验,从而促进学生形成良好的就业心理素质。

5.2. 毕业生层面

5.2.1. 不断提高自身综合素质,增强就业竞争力

一是增强就业环境认知,提高自身综合素质和社会实践能力。二是提高职业素养,积极适应就业环境。三是调整就业期望值,合理定位职业目标。高校毕业生要根据社会形势的变化和自身就业能力,合理确定职业目标,正确面对就业期望与现实岗位的差距,调整就业期望值,找到能够最大程度发挥自身价值的职业方向,不断提升职业发展能力,从而增强就业的稳定性,提高就业质量。

5.2.2. 注重培养良好的心理素质,学会正确归因

一是正确认知和客观评价自我。合理的认知对毕业生的就业心态至关重要,高校毕业生在应对就业压力时,采用合理的认知体系,能有效缓解就业心理压力。心理学研究表明,个人的自我评价越接近实际,自我产生的心理障碍就越少,适应社会的能力就越强。反之,过分地高估或低估自我,就会在实践中出现焦虑、紧张不安以及狂妄自大等不良心理状态(周平,沈建芬,2006)。二是坦然面对就业挫折,进

行合理归因。毕业生在求职中遇到挫折或困难时,应以积极的心态去应对,在客观分析原因的基础上,及时采取补救措施,针对性调整求职策略,排除负面情绪对正常思维、决策的干扰,真正做到迎难而上。三是学会自我调适,培养积极情绪。高校毕业生在日常生活中要学会客观看待事物的两面性,多关注其积极的方面,掌握自我调节情绪的方法,培养正向情绪,才能有效避免并减少就业压力对内心造成的负面影响,及时从消极情绪中解脱出来,保持心理平衡。

5.3. 家庭层面

优良的家庭环境和教育方式对于孩子的品质品格起着积极的促进作用,因此家长应在毕业生求职过程中为他们提供力所能及的帮助,更要关注其心理需求,给他们更多的择业空间选择,对他们的职业规划多一些理解和合理预期,要善于挖掘他们身上正向的心理品质,注重孩子的全面发展;同时要形成科学积极的教育方式,正确看待孩子在家庭中的地位,做到相互尊重,平等交流;此外在其遇到困难和挫折时,要引导其用积极健康的心态从容面对,做好心理支持,以减少对学生产生不必要的压力。

6. 结语

良好的就业心态是实现大学毕业生高质量充分就业的重要保障。当下就业焦虑已成为大学生在求职过程中最容易滋生的负性情绪之一,而心理资本的构建对于缓解大学生就业焦虑、助力其成功就业及全面发展发挥着独特的作用。如专门针对毕业生开展的主题为“自我效能:成功的信心”团体心理辅导活动,对于引导大学生正确、全面地认识自我,激发个人潜能,建立合理认知,树立自信呈现出明显效果。此外,通过教育教学、咨询服务和社会实践等,使得大学生在面对现实职业世界时,能够自信从容地应对各种变化或困境,冷静客观地正视挫折,合理归因,大大提升了自我控制、管理情绪的能力以及心理韧性。可见,将心理资本理论应用于大学生就业心态的调适和指导中,具有较强的理论和实践意义。

基金项目

江苏高校哲学社会科学研究项目,项目名称:“‘初心’教育视阈下的高校红色校史文化与大学生思想政治教育融合机制研究”(项目编号:2020SJB0035);南京邮电大学党建与思想政治教育研究校级规划项目,项目名称:“战‘疫’环境下的担当民族复兴大任的时代新人培养机制研究”(项目编号:XC2020010)。

参考文献

- 陈建帮(2020). 抗击疫情形势下对大学生就业引导工作的思考. *中国大学生就业*, (6), 38-42.
- 范俊强, 黄雨心, 徐艺敏, 卢俊豪, 应飏(2022). 就业焦虑: 毕业前大学生心理压力及其纾解. *教育学术月刊*, (9), 75-82.
- 郭念峰(2012). *国家职业资格培训教程: 心理咨询师(三级)* (p. 132). 民族出版社.
- 刘建斌, 祁健(2018). 独立学院毕业生就业的焦虑、抑郁情绪与A-B型人格类型相关研究. *教育现代化*, 5(28), 251-253.
- 刘芷含(2019). 大学生就业压力与主管幸福感: 双向中介效应. *中国临床心理学杂志*, 27(2), 378-382.
- 马建新(2014). 高校贫困生就业焦虑的现状与对策. *教育与职业*, (29), 90-92.
- 王怡, 廖烨檬(2019). 新媒体时代大学生就业焦虑的冲突成因和疏解策略——基于生态系统论的视角. *中国大学生就业*, (7), 43-48.
- 杨玲(2023). 高职学生就业心理与心理健康融合研究. *中国学校卫生*, 44(1), 165-166.
- 张海燕(2023). 心理资本视域下高职院校学生就业心理素质提升路径研究. *职业教育*, 22(32), 32-37.
- 张环伟(2021). *大学生心理资本对就业压力的影响: 职业决策自我效能感的中介作用*. 硕士学位论文, 长春: 吉林大学.
- 张月(2023). *同伴支持、心理资本与大学生就业焦虑关系研究——以S大学为例*. 硕士学位论文, 石河子: 石河子大学.
- 周平, 沈建芬(2006). 地方高校大学生就业心理调查与分析. *黑龙江高教研究*, (6), 32-34.