

当代大学生就业焦虑心理与干预建议

盛梦雅

南京林业大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年8月5日; 录用日期: 2024年9月2日; 发布日期: 2024年9月12日

摘要

随着我国高等教育事业的迅速发展和高校的不断扩招, 当代大学毕业生数量急剧增长, 就业形势日益严峻。因此, 大学生在就业过程中遇到的挫折和困难往往会增加他们的焦虑心理。文章从就业市场竞争激烈、行业需求变化、就业指导教育滞后以及学生心理素质薄弱等背景出发, 分析大学生就业焦虑产生的心理因素, 进而提出了就业焦虑心理的干预建议。

关键词

就业焦虑, 心理干预, 大学生

Psychology of Employment Anxiety and Intervention Suggestions for Contemporary College Students

Mengya Sheng

School of Marxism, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: Aug. 5th, 2024; accepted: Sep. 2nd, 2024; published: Sep. 12th, 2024

Abstract

With the rapid development of China's higher education and the continuous expansion of colleges and universities, the number of contemporary college graduates has increased dramatically and the employment situation has become increasingly severe. As a result, the setbacks and difficulties encountered by college students in the process of employment tend to increase their anxiety. Starting from the background of fierce competition in the employment market, changes in industry demand, lagging behind in employment guidance education and weak psychological quality of students, the article analyzes the psychological factors that generate employment anxiety among college

students, and then puts forward the intervention suggestions for the psychology of employment anxiety.

Keywords

Employment Anxiety, Psychological Interventions, University Student

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

从毕业生数量来看,自1999年高等院校扩招以来,高校毕业生人数持续增加。据教育部统计数据显示,高校毕业生人数2022年首次突破千万,达到1076万人,2023年达到1158万人,2024年达到1187万人(张一弛,陈武,2024),高校大学毕业生的就业问题已是一项重大的社会问题。当代大学生正处于信息化网络时代,社会的加速发展不断加速了青年大学生的就业焦虑(林炜,2023),加之大学生毕业人数逐年增加,导致社会对大学生的要求也日趋提高,尤其是“初出茅庐”的应届毕业生,他们对未来工作职业的期望偏高,而现实有时候难以符合他们的预期。在择业和就业过程中遇到的挫折和困难往往会增加他们的焦虑情绪,产生各种各样的心理困境。许多研究调查表明,在我国就业焦虑是大学生群体中最为常见的心理问题之一。就业焦虑心理会导致大学生烦躁不安,无法冷静思考,出现睡眠障碍,严重影响其身心健康和生活质量,还可能导致社会不安定因素的增加,如青年失业率上升、社会矛盾激化等。其次,大学生就业焦虑反映了社会经济结构和劳动力市场的问题。研究这一现象可以揭示当前经济环境中的结构性矛盾,如产业结构升级与就业岗位供需错配、就业门槛提高与教育体系不适应等问题。此外,大学生就业焦虑还涉及社会公平和社会流动的问题。不同背景的学生在就业机会、资源获取等方面存在显著差异,这加剧了社会不平等。研究这一现象可以推动社会保障体系的完善,确保各类大学生在就业过程中享有公平机会,进而促进社会的和谐与进步。因此,研究大学生的就业焦虑心理问题并提出有效的干预防治措施,对个人发展、家庭幸福、社会发展具有重要意义。

2. 就业焦虑心理概述

2.1. 就业焦虑

焦虑是由心理冲突或心理挫折引起的,是一种复杂的情绪反应,主要表现为恐惧、不安、忧虑等。过度的焦虑会干扰人们的正常生活,影响工作效率,易导致较严重的心理障碍或疾病(叶莹,2024)。焦虑心理是指一种缺乏明显客观原因的内心不安或无根据的恐惧,预期自己即将面临不良处境的一种紧张情绪,弗洛伊德最早从心理学角度重视并探讨焦虑的问题,他把焦虑分为客观性焦虑和神经症性焦虑,前者是对环境中真实危险的反应,与恐惧一词同义;后者是潜意识中矛盾的结果(贾明远,侯楚瑶,2017)。就业焦虑是指个体在面临就业选择和就业过程中所产生的紧张、焦虑和不安的心理情绪。这种焦虑既源于就业市场的激烈竞争,也来源于对自身能力的质疑以及对未来的职业发展的不确定性,经常会出现情感波动、心理困惑、行为退缩等,严重的甚至会引发心理疾病。

毕业生在择业期面临巨大的就业压力时,会感到紧张恐惧、暴躁不安,产生失眠、食欲不振、注意力无法集中、情绪持续低落等心理问题,而不健康的心理状况会对生理健康产生一定影响。当代大学生

就业焦虑的表现多种多样,主要包括以下几个方面:第一,情绪方面,表现为焦虑不安、情绪低落、易怒、易哭等。面对就业选择时,部分大学生常常感到无所适从,对未来充满担忧。第二,认知方面,表现为对自身能力和未来就业前景的消极评价,认为自己缺乏竞争力,难以在就业市场中脱颖而出。对就业形势过度担忧,导致自我效能感下降。第三,行为方面,表现为逃避求职活动,如推迟简历投递、回避招聘会和面试等。有些学生甚至会出现失眠、头痛等生理反应,影响日常学习和生活。第四,人际关系方面,就业焦虑可能导致人际关系紧张,与同学、家人和朋友的互动减少,社交活动减少,甚至出现孤立倾向。

2.2. 理论基础

情绪认知理论(Cognitive Theory of Emotion)认为,情绪的产生是环境事件、生理状态和认知过程共同作用的结果。该理论指出,情绪是个体对特定情境或事物的评价结果,因此认知过程在情绪的性质中起着至关重要的作用,同时也考虑了环境因素和生理变化对情绪的影响。Schachter 提出的情绪归因论(Attribution Theory of Emotion)是情绪认知理论的核心内容(Cherry, 2019)。Schachter 的理论表明,情绪是认知过程和生理状态交互作用的产物,其中认知过程包括对环境刺激的认知以及对生理状态的认知解释。他进一步指出,认知作用于情绪的过程涉及对引发生理变化的原因进行认知分析、对情绪刺激的评价与解释、命名特定情绪以及再次评价这些情绪。通过实验, Schachter 进一步完善了这一理论,结果显示个体对生理变化的认知会影响最终的情绪体验。当个体感受到明显的生理变化,如呼吸加快、心跳加速、出汗等,并对此进行认知唤醒时,会产生特定的情绪体验。对于大学生而言,求职过程中的环境事件会引发生理变化,如失眠、胃痛、健忘和易怒等,而他们对这些生理反应的认知和解释则会进一步影响其情绪体验。因此,认知过程在大学生的就业焦虑中起到了关键作用,情绪认知理论帮助我们理解了这一过程的发生机制。在这一理论的基础上,可以帮助我们更好地分析和干预大学生的就业焦虑。

3. 当代大学生就业焦虑心理产生的背景

3.1. 就业市场竞争激烈

随着高校扩招,大学毕业生人数逐年增加,更多的毕业生涌入就业市场,许多职位的竞争者不仅包括应届毕业生,还有往届未就业的毕业生。此外,高校毕业生数量的增加也使大学学历的相对价值有所下降,用人单位对学历的要求也相应提高,硕士甚至博士学位成为许多岗位的基本要求。而就业岗位的增长速度却不如毕业生人数的增长速度快,这导致大学生面临着更激烈的就业竞争。尽管各行各业对高素质人才的需求增加,但就业岗位的增幅并不足以消化迅速增长的毕业生数量,导致供过于求的局面。这种形势给大学生带来了不同程度的心理压力,部分学生对自己的就业和前途深感担忧,甚至出现各种心理问题(何顺发, 2024)。近几年,由于高校扩招,一些学生在选择专业时并未充分考虑个人兴趣 and 市场需求,毕业后发现所学专业与市场需求脱节,增加了就业难度,许多毕业生需要更长的时间来找到满意的工作,甚至需要经历多次求职、面试和选择的过程。也有部分毕业生盲目跟风,选择一些热门行业和职位,导致这些行业和职位的竞争更加激烈。在长期的择业过程,大学生心理负担加重,焦虑情绪更易产生。

3.2. 行业需求变化

技术的发展和行业需求的变化使得一些传统岗位减少,而新兴岗位增加。并且一些高校的学科专业和课程设置存在不合理性,也并未从行业需求设置学生的课程体系,从而出现供需结构性矛盾(李明怡等, 2024),导致大学生可能缺乏相应的新技能,导致就业难度增加。一方面,新兴行业的崛起。互联网、电

子商务、人工智能、大数据等新兴行业的崛起,对高素质、专业技能强的人才需求激增。然而,这些新兴行业对求职者的要求较高,往往需要具备特定的专业知识和技能。大部分大学生在校期间没有接触到这些前沿技术,毕业后发现自己缺乏相应的能力,从而感到焦虑和不安。另一方面,技术的进步和产业的升级。随着技术的快速进步和产业的升级转型,许多传统行业的需求发生了显著变化。例如,自动化和人工智能的发展使得制造业对低技能劳动的需求减少,而对高技能人才的需求增加。此外,在快速变化的行业环境中,某些职业的生命周期变得越来越短。新技术的应用和市场需求的变化,使得一些岗位迅速过时。例如,传统媒体和出版行业因数字化冲击而萎缩,相关专业的毕业生面临着重新择业的困境。这种不确定性增加了大学生的就业焦虑,担心自己所学的专业会迅速失去市场需求。

3.3. 就业指导教育滞后

尽管一些高校设有就业指导中心,但其服务往往局限于简历修改、招聘信息发布等基础工作,缺乏系统的职业规划和个性化指导,就业指导教师的数量不足,难以满足大量毕业生的需求。这种不完善的指导体系使得学生在求职过程中缺乏专业的帮助和建议,增加了就业的困惑和焦虑。当前高校就业指导工作存在以下主要问题。一是职业规划教育滞后。职业规划教育在许多高校并未得到足够重视。大部分学生在大学期间缺乏系统的职业规划教育,无法清晰地认识自己的兴趣、优势和职业目标。部分学生直到毕业才开始考虑就业问题,错过了大学期间进行职业探索和积累实践经验的宝贵时间。二是实践机会不足。实际操作和实践经验是就业过程中非常重要的部分,但许多高校的课程设置和教学内容过于理论化,缺乏实践环节。即使有实习机会,往往时间短、内容浅,无法真正帮助学生积累实战经验。缺乏实践经验使得毕业生在求职时缺乏竞争力,面对面试和实际工作任务时感到压力和焦虑。三是市场需求信息滞后。高校与企业 and 市场的联系不够紧密,导致学生难以及时获得最新的市场需求信息。许多高校的课程设置和教学内容不能迅速适应市场需求的变化,学生在毕业时发现所学知识和技能与实际工作需求脱节。此外,部分高校未能及时更新就业信息和招聘动态,学生在求职时感到信息不对称和无所适从。四是一些高校面临就业指导资源稀缺的问题,包括人力、财力和技术支持等方面的不足(赵中楠等, 2024)。

3.4. 学生心理素质薄弱

大学生在成长过程中,未曾经历过重大的挫折和挑战,抗压能力相对较弱。就业形势的严峻以及刚步入社会角色的转变使得学生承受巨大的心理压力(张航, 2024),容易感到无所适从。当简历投递无果或面试频频受挫时,他们往往无法迅速调整心态,从而产生严重的焦虑和压力。部分大学生在求职过程中未能做好充分的心理准备,对就业市场的复杂性和求职过程中的挑战缺乏足够的认识,过于理想化的就业期望和实际求职过程中的困难形成强烈反差,使得他们在遭遇挫折时难以接受,产生心理困扰。同时,大学生在职业规划和自我认知方面常常存在盲点,缺乏对自身兴趣、优势和职业目标的清晰认识,盲目跟风选择热门行业或高薪职位,忽视了自身的实际能力和潜力。此外,家庭和社会对大学生的期望较高,希望他们找到高薪、体面的工作。然而,现实的就业市场并不能满足所有人的期望。面对家庭和社会的高期待,大学生容易感到压力和焦虑,特别是当求职不顺利时,更容易产生自我怀疑和心理问题。

4. 当代大学生就业焦虑心理因素分析

4.1. 自我评价不稳定

自我认知是对自身的洞察和理解,在就业方面的自我认知包括性格、能力、兴趣、人生观等方面。大学生在自我认知方面的局限往往表现为缺乏对自我进行全面客观的评价。自我认知的偏差通常表现为

过高估计自己的“自负”或自我否定的“自卑”(黄富长, 李晓军, 2023)。由于大学生在求职过程中对自己的兴趣、优势和职业目标缺乏清晰的认识, 他们往往在校期间没有进行深入的自我探索, 无法准确判断自己在职场中的定位, 对自我评价不稳定, 导致对个人的气质、性格和能力等方面出现过低或过高的评价, 表现为过度自卑或自信等特征。过度自卑会使学生在面对就业时过于否定自己, 认为自己在市场上缺乏竞争力, 各方面都不如他人, 影响其就业积极性和主动性, 进而引发就业焦虑。例如在面对求职挑战时, 容易受面试失败或简历被拒等而动摇对自己的信心。他们对自己能力的认知容易随外部环境的变化而波动, 导致情绪上的不稳定。过度自信会导致学生在面对竞争激烈的就业市场时, 出现眼高手低的现象, 进一步扩大现实与理想之间的差距, 最终因无法得到认可而加剧焦虑情绪。

4.2. 自我效能感低下

自我效能感是指个人有能力适应环境挑战的信念或想法, 即是否感觉自己具有克服困难或挑战的能力。自我效能感不仅是一种主观的体验与感受, 也可以看作是一种状态的或特质的概念, 它可以预测个人在更广泛的情况下的行为, 并影响着个人的心理健康(董超, 贾黎斋, 2024)。在求职就业的过程中, 自我效能感水平高的大学生在面对就业挑战时会积极整合过去的相关经验与环境信息, 勇于并且乐于面对环境中的挑战。当面临求职中的挫折和失败时, 高自我效能感的大学生能够更好地应对。他们会将失败视为学习和改进的机会, 不轻易气馁, 并会不断调整和改进自己的求职策略, 直至找到合适的工作。然而, 部分大学生在求职过程中对自己的能力缺乏信心, 认为自己无法胜任所申请的职位, 这种自我效能感不足使他们在求职过程中产生焦虑和不安的心理。面对求职过程中的失败和挫折, 低自我效能感的大学生更容易感到沮丧和失望, 甚至可能因此放弃继续求职。他们缺乏对失败的正确认识, 容易自我否定, 从而进一步降低求职积极性。

4.3. 职业价值观偏差

职业价值观是指人们对待职业的一种信念和态度, 也是人们在职业生活中表现出来的一种价值取向, 是价值观在职业选择上的体现, 也可称为择业观(凌文铨, 方俐洛, 1999)。同时, 职业价值观也是价值观的重要组成部分, 是人们对于其所从事的职业活动有关其利益的社会判断取向(占学慧等, 2023)。尽管生活水平提高带来了更多的选择, 但也容易导致大学生在职业定位上出现矛盾。一方面, 他们有着较高的职业期望。另一方面, 市场竞争激烈, 实际的就业情况可能无法满足他们的期望。部分大学生过分追求高薪职位, 忽视了自己的兴趣、能力和长远职业发展。高薪虽然是一个重要的职业选择标准, 但并不是唯一的标准。盲目追求高薪可能会导致他们选择了不适合自己的工作, 长期下来容易产生职业倦怠和不满。此外, 有学生在选择职业时, 过分依赖外界的评价和流行趋势, 忽视了自己的兴趣和特长。这种情况下, 即使找到了工作, 他们也可能感到不满意和缺乏成就感, 无法在职业中实现自我价值, 导致个人定位与职业选择相互矛盾。

5. 当代大学生就业焦虑心理的干预建议

5.1. 重塑自我认知

为帮助大学生有效调控就业焦虑, 可以从专业心理学角度出发, 形成积极的就业焦虑应对方式。首先, 通过心理评估和测验, 帮助学生全面了解自己的心理特质、兴趣爱好和职业倾向, 从而为他们提供个性化的职业规划建议。这不仅能够使学生更清晰地认识自己, 还可以帮助他们找到最适合自己的职业方向, 增强自信心。其次, 采用认知行为疗法(CBT)(曾艺等, 2023)等心理干预手段, 帮助学生识别和改变负面思维模式, 学会如何在面对失败和挫折时保持积极的心态, 从而减少就业焦虑。心理健康辅导员

也可以通过个体辅导和小组辅导,引导学生以小组的方式相互解锁优缺点,形成客观层面的自我认知,促使学生认识到自身的独特优势和潜力,逐步建立起稳定的自我认同感。此外,专业心理学的指导还包括帮助学生制定现实可行的短期和长期职业目标,增强他们的成就感和动力感。同时,心理健康辅导员可以通过开展情绪管理和压力调节的培训课程,教会学生如何有效地应对和缓解就业过程中可能遇到的焦虑和压力。这些课程不仅可以提高学生的情绪调节能力,还能够帮助他们在求职过程中保持良好的心理状态。

5.2. 增强择业自我效能感

面对当前就业形势的严峻,大学生不可避免地会出现焦虑不安等负面情绪,从心理学角度出发,增强学生的自我效能感是一种有效的干预手段,高效能感学生在面对焦虑情绪时与无负面情绪影响下都能保持相对一致的行为(叶哲恺, 2024),从而更好地应对高压环境中的孤独和焦虑等负面情绪,提升心理健康水平和综合素质。首先,帮助学生挖掘优势,反思和总结经验。回顾以往的学业、实习和生活经历,找出成功和失败的案例,反思其中的得失,总结经验教训,不断调整和优化自己的行为 and 决策,从中积累信心和经验。同时,帮助学生挖掘以往的成功经验,引导学生通过分析自己的成功故事,明确自身优势能力。其次,提升心理素质与情绪管理。一方面,要培养积极心态,学会用积极的思维方式看待问题,关注自身的进步和成就,减少负面情绪的影响。另一方面,学会情绪调节,通过运动、冥想、兴趣爱好等方式调节情绪,保持心理健康,提升求职自信,从而更好地应对就业挑战,实现职业发展的目标。此外,自我效能感的增强有利于提升大学生的职业决策能力。职业决策自我效能感是一种重要的心理资源,大学生的职业决策自我效能感越强,越能够清晰认识到自身的能力及当下所处的位置,对提高自我肯定水平、降低焦虑抑郁情绪、提升心理健康水平具有重要作用(王秋红等, 2023)。自我效能感的培育是一个长期过程,心理健康教育应注重对学生的长期追踪与干预,通过定期的心理评估和辅导,持续关注学生的心理状态和效能感变化,及时进行调整和强化。

5.3. 树立正确的职业价值观

高校大学生处于由学校向社会过渡的重要阶段(李环宇, 2024),正确的职业价值观能够帮助他们做出理性的职业选择,保持职业发展的动力和方向。大学生只有树立正确的职业价值观,才能有效应对就业市场的挑战,并打破就业教育的局限性。要树立正确的职业价值观,首先,需要加强职业生涯规划教育。高校应开设职业生涯规划课程,通过职业测评、职业信息收集、职业决策技巧等内容,帮助学生了解自身的职业倾向和市场需求,树立合理的职业期望。其次,组织大学生参与就业心理咨询,及时了解大学生的思想动态,纠正大学生某些错误观念,为推进就业工作提供有效信息。通过咨询,大学生可以客观地认识外部世界,缓和心理内部冲突,使自己变得更加坚强,进而采取有效的方式去解决面临的就业问题,从而形成现实的职业认知和价值观。此外,丰富第二课堂活动、加强校企合作,开展“求职训练营”“暑期实习生”“HR 面对面”“简历制作大赛”“模拟面试大赛”等活动,(范文洁, 张婕, 2024)邀请各行各业的专业人士分享职业经历和经验,为学生提供实习实践平台和求职面试指导,帮助学生了解职业发展的多样性和可能性,激励他们树立积极的职业态度,充分注重毕业生的心理健康。

6. 结语

当代大学生就业焦虑问题日益突出,充分发挥心理学的作用,从不同层面帮助学生建立起自信,树立正确的自我认知和职业价值观,不仅能够帮助他们实现自身发展,增强心理素质,明晰未来的人生方向,还能引导学生正确应对就业焦虑心理,顺利从学校进入到社会中,从而实现个人的理想与目标。

参考文献

- 曾艺, 郑频频, 钱海红(2023). 认知行为疗法干预大学生抑郁的研究进展. *中国校医*, 37(12), 949-953.
- 董超, 贾黎斋(2024). 大学生时间管理倾向对自我效能感的影响: 身体自尊的中介作用. *心理月刊*, 19(3), 83-86.
- 范文洁, 张婕(2024). 大学生就业焦虑与职业决策困难、自我效能感的关系探究. *科教文汇*, (5), 177-180.
- 何顺发(2024). 大学生就业心理问题分析及干预机制探究. *就业与保障*, (4), 76-78.
- 黄富长, 李晓军(2023). 大学生就业非理性认知问题分析与对策研究. *青年学报*, (5), 103-107.
- 贾明远, 侯楚瑶(2017). 大学生就业焦虑心理成因分析及对策. *新西部*, (21), 107-108+110.
- 李环宇(2024-01-17). 树立正确职业价值观念, 提升大学生职业胜任力. *新华日报*, p. 14.
- 李明怡, 杨玲, 李文俊, 等(2024). 新时代背景下高校大学生就业创业中存在的问题与举措. *教育教学论坛*, (20), 173-176.
- 林炜(2023). “孔乙己文学”: 青年大学生学历焦虑困境及纾困策略. *教育评论*, (9), 27-35.
- 凌文铨, 方俐洛(1999). 我国大学生的职业价值观研究. *心理学报*, 31(3), 342-348.
- 王秋红, 李三阳, 罗新红, 等(2023). 生命意义感在医学院校大学生心理健康状况、职业决策自我效能感间的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 31(12), 1893-1898.
- 叶莹(2024). 师范院校非师范生就业焦虑问题研究. *就业与保障*, (1), 31-33.
- 叶哲恺(2024). 学习焦虑对欺骗行为的影响——自我效能感的调节作用. *心理月刊*, 19(2), 67-70.
- 占学慧, 王伟芳, 俞金, 等(2023). 大学生核心自我评价对职业探索的影响: 职业价值观和择业效能感的链式中介作用. *中国健康心理学杂志*, 31(10), 1576-1582.
- 张航(2024). 思想政治教育视角下大学生心理健康教育的发展研究. *公关世界*, (11), 34-36.
- 张一弛, 陈武(2024). 高校精准就业指导的内涵特征和实现路径探析. *科技风*, (8), 140-142.
- 赵中楠, 王莉莉, 高雪瑶(2024). 数字化时代高校就业指导服务模式的新路径探索. *中国教育信息化*, 30(3), 64-72.
- Cherry, K. (2019). Overview of the 6 Major Theories of Emotion. *Verywell Mind*, 6, 79-83.