

就业心理视角下高职院校辅导员就业指导角色 刍探

李莹莹¹, 唐荣静², 黄家万²

¹南宁职业技术大学人工智能学院, 广西 南宁

²广西水利电力职业技术学院机电工程学院, 广西 南宁

收稿日期: 2025年1月7日; 录用日期: 2025年2月12日; 发布日期: 2025年2月21日

摘 要

职业教育迅猛发展, 高职院校持续扩招, 后疫情时代经济环境萧条, 就业岗位锐减, 高职生就业竞争加剧, 就业心理问题日益尖锐, 文章立足高职院校, 对大学生就业过程中所存在的心理问题及成因进行分析, 并以高职辅导员开展就业心理工作为题, 探讨辅导员在就业指导过程中的角色实现, 以期丰富大学生就业心理相关问题的理论成果, 同时也为促进高职生就业、提高职业院校辅导员开展就业指导工作提供实践参考。

关键词

高职生, 辅导员, 就业心理, 就业指导角色

A Preliminary Exploration of the Role of Employment Guidance for College Counselors in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Employment Psychology

Yingying Li¹, Rongjing Tang², Jiawan Huang²

¹School of Artificial Intelligence, Nanning Vocational and Technical University, Nanning Guangxi

²School of Mechanical and Electrical Engineering, Guangxi Vocational College of Water Resources and Electric Power, Nanning Guangxi

Received: Jan. 7th, 2025; accepted: Feb. 12th, 2025; published: Feb. 21st, 2025

文章引用: 李莹莹, 唐荣静, 黄家万. 就业心理视角下高职院校辅导员就业指导角色刍探[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(2): 474-479. DOI: 10.12677/ass.2025.142147

Abstract

Vocational education is booming, with vocational colleges enrolling more students. In the post-pandemic era, the economic slump has led to fewer job opportunities, intensifying employment competition for vocational college students and exacerbating their psychological issues. This paper, centered on vocational colleges, analyzes students' employment-related psychological problems and their causes. It explores how counselors can fulfill their roles in employment guidance, aiming to enrich theoretical research on students' employment psychology and offer practical reference for promoting students' employment and enhancing counselors' guidance work.

Keywords

College Students, Counselor, Employment Psychology, Employment Guidance Role

Copyright © 2025 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

2021年全国职业教育大会传达了习近平总书记对职业教育工作作出重要指示强调职业教育前途广阔、大有可为[1], 高职教育迎来春天。随着高等教育规模不断扩大, 每年毕业生人数激增, 2024年11月14日, 教育部、人力资源社会保障部召开2025届全国普通高校毕业生就业创业工作会议。会议指出, 2025届高校毕业生预计规模1222万人, 同比增加43万人[2], 然而后疫情时代的大经济环境萧条, 就业环境严峻, 就业岗位减少, 供大于求的就业形势, 使得高职生在就业市场更为艰难, 现实与理想的矛盾形成的心理落差, 易使学生在就业过程中产生心理问题, 轻则出现焦虑、情绪低落、社交回避等问题, 重则抑郁、自残甚至出现自杀行为。就业是民生之基, 事关社会稳定和发展, 事关高校的生存和发展, 事关学生的身心发展及家庭和谐安稳。辅导员是高校中与学生走得最近的一线教育工作者和培养者, 肩负思想教育和价值引领, 指导学生就业工作是辅导员工作内容之一, 辅导员工作深入学生日常, 掌握学生就业心理动态, 是最了解学生的角色之一, 因而在帮助学生就业心理上具有突出优势, 探索辅导员在大学生就业心理问题中的角色, 有助于保障高校应届毕业生更加充分更高质量就业[3]。

本文立足高职院校, 以辅导员开展就业心理问题工作为题, 探讨辅导员在就业指导过程中的角色实现, 在学生就业心理问题调适中充当专业化建设者、职业生涯规划者、心理健康辅导者、学习引导者、就业道德教育者、毕业生与用人单位之间的问题解决者, 丰富大学生就业心理相关问题的理论成果, 同时也为促进高职生就业、提高高职院校辅导员开展就业指导工作提供实践参考。

2. 就业心理概念界定

就业心理最早在美国兴起, 由哈佛大学引入到高校教育中, 我国清华大学在1923年成立职业指导委员会, 就业心理指导登上历史舞台[4]。本文将就业心理定义为学生在就业前思考、就业过程中以及就业后所产生的各种心理现象, 如焦虑、抑郁、自卑、情绪低落等。

3. 高职生就业心理问题表征

3.1. 认知偏差

就业自我效能感低的自卑心理。自我效能感是个体对于做成功某件事的自信程度。高职院校在招生

入学时分数普遍低于本科院校，就业竞争中，高职生普遍自我认为不如本科生、研究生有竞争力，自我否定，即便有些高职生自身综合素质较为优秀，在就业过程中也缺乏勇于竞争的意识，就业效能感较低。邱实在其关于高职生就业心理状况的实证研究中证实，尤其来自农村、家庭经济条件差的学生在就业过程中自卑感更显著，其中女生就业自卑感高于男生[5]。

高不成低不就的自傲心理。自傲是自卑心理的另一个认知极端，学生对自己的能力、性格、资源有过高的评价，没有客观认识自己，期望过高，忽略理想和现实的差距，追求高工资、高福利，却不愿意承担太多工作，认为既然接受了高等教育，就不愿意从事文化水平低也能做的普工岗位，陷入了高不成低不就的就业困局。

3.2. 情绪困扰

焦虑急躁心理。焦虑急躁是高职生在求职就业过程中最常见的心理问题，表现为学生对就业相关的事情内心不安、紧张恐惧的情绪体验。这一心理在性格内向、成绩欠佳或者家庭经济条件中等的学生中尤为突出[6]。毕业生面临从校园到社会的转变，就业压力增大，在就业过程中遭遇挫折，个体处于应激状态，容易出现焦虑情绪，失去心理平衡，表现为担心找不到满意的工作、就业还是专升本犹豫不决、随意就业后发现工作内容与理想差距较大或者想从单位离职又焦虑未知的未来等等，造成精神紧张、烦躁不安、无所适从的焦虑情绪[7]。

抑郁心理。抑郁是长期持续应激状态下，精神处于紧张、沮丧、自责、麻木的一种消极情绪体验。高职生正处于人生观、价值观和世界观逐渐成熟但又未完全成熟的阶段，从象牙塔到职场的转变：人际关系环境骤然变化、就业竞争加剧、求职过程中屡遭挫折、家人离得远无法及时给予支持、自身又缺少压力应对方式，长期以往，尤其性格内向的学生容易出现情绪低落、意志麻木、思维迟缓等抑郁症状，甚至自我封闭、悲观自杀等现象。

3.3. 行为问题表现

盲目从众心理。从众心理是个体在面对不确定情境时，倾向于跟随群体或大多数人的行为、观点或决定的心理倾向。高职生正值求知欲蓬勃发展阶段，更容易接受和受到他人的影响，就业过程中缺乏自身实际和现实状况的客观评估，表现为人云亦云，扎堆求职；部分学生为了不孤单，盲目跟随同学求职意向，忽略自身兴趣、目标、能力问题等，部分同学甚至放弃自身优势[8]。

攀比心理。攀比是学生在求职过程中将自己与他人进行比较，试图超越或至少保持与他人相当的心理表现。高职生正值青春血气方刚，部分学生爱慕虚荣，不愿意自己的工作单位不如人，面子工程严重，脱离实际，一味追求钱多事少、社会地位高、工作环境佳的工作，出现期望和现实的矛盾，造成就业困难，不利于个人职业生涯发展。

依赖心理。依赖心理指个体无法自我独立，强烈需求外部支持和认可，来维持情感安全和自我价值感。现在的大学生从小生长在优渥的环境中，家庭三代都围着孩子转，使得他们缺少竞争意识和自理能力，害怕吃苦，不主动就业，试图依赖学校或者家庭安排理想工作，造成懒就业的现象[9]。数据显示，高收入家庭的毕业生相对低收入家庭的毕业生就业依赖心理高出 26.8% [10]。

就业道德问题。部分大学生就业道德薄弱，漠视签订或解除劳动合同的法律责任，部分学生随意毁约跳槽，社会诚信不足，没有敬业精神。

4. 高职生出现就业心理问题的影响因素

大学生出现就业心理问题的原因各式各样，与个体自身特点、家庭环境、社会环境、学校等多个层面相关。以下是一些可能导致高职生出现就业心理问题的主要原因：

4.1. 学生自身因素

自我认知不完整。有的学生对自己的能力、性格、兴趣爱好不具备客观完整的认知，有的毕业生对自己评价过高，面临理想和现实的矛盾，有的毕业生对自己的能力、价值和兴趣感到自我怀疑，缺乏自信心，这可能影响他们在求职过程中的表现。引起心理问题的往往不是事件本身，而是个体对事件作出消极判断的认知模式。

就业心理准备不足。学生面临从校园到社会求职者的角色转变，一个是还不能清晰客观的摆正自己的角色；二是职业选择困难，一些学生面对众多职业选择时，对自己所期望从事的岗位工作内容认识不足，在选择时感到困扰，不确定应该选择哪个方向，这种不确定性可能导致就业焦虑和压力；三是就业技能匹配度，高职生在校学习的专业技能和实际就业市场需求之间可能存在不匹配，增加找到理想工作的难度；四是挫折感，学生在就业过程中没有做好充足的心理准备，屡遭挫折后可能导致心理上的沮丧和消极情绪。

缺乏实际实践经验。高职生相对本科生更注重实操技能的培养，学校的理论知识和技能培训与单位岗位的实际工作内容不可能完全一致，在特定领域缺乏实际工作经验可能使毕业生在就业过程中感到困难，增加心理问题出现的概率。

心理健康问题。针对一些在就业前既定存在心理健康问题或者心理健康疾病的学生，就业过程中的压力更可能触发一些心理问题，影响毕业生的就业心理状态。

4.2. 家庭因素

家庭期望压力。很大一部分高职生的父母文化水平并不高，正因如此，这部分父母渴望自己的孩子在接受高等教育后能够找到一份高收入、高社会地位的体面工作，期望他们能够鱼跃龙门，这种期望可能加大了学生就业心理负担。

家庭溺爱。现在的大学生都是00后，很多是独生子女，得到家庭成员的各种关爱，形成以自我为中心的成长模式，尤其一些家庭经济条件较好的家庭，能够提供给孩子较好的社会资源和支持，孩子不肯吃苦，不主动就业，形成依赖家里安排工作的心态，有的甚至不愿意就业，遇到挫折就产生心理问题回家躲避。

4.3. 社会因素

就业竞争剧烈。后疫情时代大经济环境萧条，就业环境不景气，企业生存艰难，工作岗位锐减，加之高校招生规模扩大，每年毕业高职生逐年递增，加剧就业竞争，再者高职生就业市场上的竞争力比不上本科生、研究生等因素，都影响当前高职生就业形势，加剧就业心理问题出现。

社会支持系统薄弱。就业是毕业生人生的重大转折点，需要有力的社会支持系统。就业期间需要从家人、同学、学校等群体获得精神或物质上的支持方能更好顺利渡过，而很多毕业生远离家人，无法及时得到家庭支持，同龄的朋友和同学同时间段大概率都在为就业奔波，无暇交流，学校的心理健康教育无法覆盖所有学生的需求。缺少有力的社会支持，毕业生在面对就业压力和挫折是更容易加剧心理问题[11]。

4.4. 学校因素

课程设置不够合理。高职生注重技能锻炼，学校的教育模式相对职场仍有所区别，再者学校的大肆扩招，专业设置与市场需求有一定距离，导致学生就业匹配度不高，加大就业难度，导致学生就业出现畏难情绪和挫折感，加剧心理压力和情绪困扰[12]。

就业指导不到位。有的高校局限于简单的求职技巧培训[13],忽视对大学生职业道德诚信教育,学生随意就业,合约精神较薄弱,有的学生同时就业,出现脚踩多只船的现象,签约与毁约来回切换,社会诚信不足,加大就业难度。学校对毕业生心理健康教育重视不足,缺乏系统的指导和帮助。

5. 辅导员在高职生就业心理问题调适中的角色探索

辅导员是高职生在大学校园中最亲近的角色之一,对学习、生活、实践活动、心理等方面进行全面进行辅导,是帮助学生成长成才路上的指导者和引路人,具有天然的优势,更容易与学生打成一片。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)规定就业心理指导是高校辅导员九大工作职责之一,与本科生、研究生相比,高职生在学习能力、自我约束能力和心理调适方式上有一定差距,学生在就业过程中出现心理问题更愿意向自己的辅导员寻求心理帮助。高职院校肩负着培养技能人才的使命,而就业心理问题影响学生顺利就业及未来的职业生涯发展,辅导员作为学生成长成才路上的引路人,在高职生就业过程中担当着重要的角色,帮助学生面对挑战、提高心理适应能力、掌握心理问题应对技巧等具有重要意义。

1) **专业化建设者。**《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)要求辅导员具有教育学、心理学、社会学、法律知识等方面的专业知识,辅导员的专业化水平一定程度上决定了学生就业心理问题处理的质量,为了更好的帮助学生应对就业心理问题,要加强辅导员专业化建设,注重参加相关技能培训,掌握心理辅导技巧、职业生涯规划等技能,提升自己的综合素质能力,增强专业水平,只有自身过硬,才能更好帮助学生了解自身特点和优势,顺利就业[14]。

2) **职业生涯规划者。**辅导员不仅要向学生开展求职技巧指导、就业政策宣讲等内容,更应该将就业指导向学生就业过程中出现自我认知偏差、适应不良等心理问题根源进行转变,实施全员、全方位、全过程的职业生涯规划辅导。大一开展职业生涯规划教育,及早树立职业定位意识,大二侧重市场形式教育,引导学生了解职场信息和竞争形势,大三侧重求职技巧指导和政策宣讲,不但要对职业有清晰认知,更要引导学生全面分析和认识自己,知己知彼的基础上做好职业生涯规划[15],帮助学生尽早规划、全面解决多元问题,预防就业心理问题发生。

3) **心理健康辅导者。**辅导员是学生在大学校园中联系最频繁的老师,掌握学生的一手信息。个体的心理不是一成不变的,辅导员在就业过程中要实时关注学生心理动态,多谈话、多走访,防微杜渐[16],认真倾听学生的心理困扰,及时给予学生心理支持和建议,帮助他们面对挑战和压力。对于既定存在严重心理问题的学生更应该重点关注,开展个性心理辅导,必要时要及时进行转介,避免延误学生的心理问题诊治。辅导员要发挥价值引领作用,通过日常管理、主题班会、新媒体阵地等媒介在学生中开展心理健康教育,宣传就业心理知识,树立心理健康意识,帮助学生学会自我心理调试,建立积极的自我认知、增强自信心,塑造心理健康教育的良好环境氛围,使他们更有勇气应对职业挑战。

4) **学习引导者。**高职院校培养专业知识技能过硬的人才,辅导员要引导学生踏实学习专业知识技能,提高专业实操水平,具备过硬的专业技能,缩短与就业市场上用人单位的门槛距离,提高就业竞争力。

5) **职业道德教育者。**辅导员对学生的重要工作之一是开展思想道德教育,在高职毕业生就业、择业过程中引导学生用社会道德约束自己具有重要意义。一些高职生价值观不成熟,信用观念淡漠,存在弄虚作假的现象,或由于焦虑急躁的就业心理,考虑不周出现慌不择路的就业,发现不妥后立即毁约离开等现象,造成各方不良影响。因此辅导员在思想价值引领中要注重学生的职业道德教育,不断提高学生的道德修养,遵守诚信道德,将自我价值和社会需要融为一体[17]。

6) **毕业生与用人单位之间的问题解决者。**高职院校的学生存在自信心不足、自律能力较低等特点,辅导员在就业指导工作中认清自己的工作定位,积极充当毕业生与用人单位之间的沟通桥梁[18],为学生

搭建就业信息平台,做好就业信息提供者及时提供准确的就业市场信息、招聘信息和行业趋势,让高职生更好地了解就业环境,做出明智的职业选择;做好求职技能培训者提供就业技能培训,包括简历写作、面试技巧、沟通能力等,以提升高职生在求职过程中的竞争力;做问题解决者[19],协助高职生获取实习或实践机会,以帮助他们积累实际工作经验,提高职业竞争力,协助高职生解决就业过程中遇到的问题,如拟定求职计划、解决职业困扰等,提供实际的帮助和建议。

6. 结语

职业教育前途广阔、大有可为,就业指导工作随着社会需求、学生特性不断变化,信息多元化时代,就业竞争激烈,学生出现就业心理问题概率加剧,辅导员要紧随时代要求不断提升自己的专业素质能力,针对职业院校学生特点,清晰认识学生个性,明确自己的角色定位,用爱心做好就业指导服务工作,用责任心帮助毕业生解决就业心理问题,用诚心帮助毕业生顺利就业,提高就业率,维护社会和谐稳定。

基金项目

人才培养需求下高职大学生职业心理素质培养的教学实践研究——基于大学生职业生涯规划与就业指导课程(项目编号:2023jgyb19)。

参考文献

- [1] 习近平对职业教育工作作出重要指示强调加快构建现代职业教育体系培养更多高素质技术技能人才能工巧匠大国工匠[EB/OL]. 2021-04-13.
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/202104/t20210413_526123.html, 2025-01-20.
- [2] 教育部人力资源社会保障部共同部署做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作[EB/OL]. 2024-11-14.
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/202411/t20241114_1162975.html, 2025-01-20.
- [3] 李雪玉. 新形势下高校辅导员在大学生就业工作中的角色分析[J]. 广西教育学院学报, 2024, 39(3): 39-44.
- [4] 林芳. 集美大学辅导员开展就业指导工作的研究[D]: [硕士学位论文]. 厦门: 厦门大学, 2019.
- [5] 邱实. 疫情影响下高职高专学生就业心理探索——以抚顺职业技术学院为例[J]. 辽宁高职学报, 2023, 25(9): 89-93.
- [6] 王伟燃. 大学生就业心理问题干预研究[D]: [硕士学位论文]. 福州: 福建师范大学, 2010.
- [7] 徐敏华, 王毅. 高校辅导员做好大学生就业心理教育工作的思考[J]. 中国大学生就业, 2007(16): 93-94.
- [8] 林秋磊. 大学生就业心理问题的表现与调试[J]. 福建医科大学学报(社会科学版), 2011, 12(2): 22-25.
- [9] 杨文. 基于大学生就业心理视角下高校辅导员就业指导能力探析[J]. 山东农业工程学院学报, 2019, 36(4): 78-79.
- [10] 赵秀哲. 大学生就业心理问题的社会学分析[J]. 中国人才, 2011(14): 128-129.
- [11] 韩威, 祁金利. 大学生就业心理问题的社会心理学分析[J]. 中国大学生就业, 2007(14): 55-57.
- [12] 余美玲. 高职院校辅导员如何做好毕业生就业心理辅导工作[C]//北京中外软信息技术研究院. 第三届世纪之星创新教育论坛论文集. 南昌: 江西外语外贸职业学院, 2016: 1.
- [13] 李重阳. 论高校辅导员对大学生就业心理问题的调适对策[J]. 吉林省教育学院学报, 2010, 26(12): 8-9.
- [14] 金玲. 浅谈高校辅导员如何做好大学生就业心理辅导工作[J]. 就业与保障, 2020(3): 162-163.
- [15] 赵淼首. 辅导员在大学生就业心理指导中的角色实现[J]. 就业与保障, 2021(22): 176-178.
- [16] 谢新莹. 高职院校毕业班辅导员开展就业指导工作的思路和方法[J]. 智库时代, 2019(1): 66-67.
- [17] 齐有伟, 蒙秋妍, 伍庆清等. 心理健康教育在硕士研究生就业工作中的作用研究[J]. 湖北函授大学学报, 2015, 28(13): 3-4.
- [18] 徐贤明. 学生就业阶段高职辅导员的角色定位[J]. 科技创新导报, 2010(19): 178-179.
- [19] 谭冰. 关于学生就业阶段高职辅导员角色定位的思考[J]. 消费导刊, 2008(8): 154.