

高职院校学生就业焦虑情况及干预措施研究

黄雅杰

(江苏航空职业技术学院, 江苏 镇江 212134)

[摘要] 大多数高职院校的学生在即将毕业时, 都会有不同程度的就业焦虑, 即对未来感到迷茫、害怕之感, 适度的焦虑是有益处的, 但过度的焦虑则会危害学生的身心健康, 因此高职院校要提高对学生就业焦虑情况的重视程度, 并对其进行及时有效的心理干预。

[关键词] 就业压力; 心理焦虑; 心理干预; 高职学生

[中图分类号] G444

[文献标志码] A

[文章编号] 2095-168X(2022)12-0137-03

一、高职院校学生就业焦虑的主要表现

焦虑是比较常见的心理现象, 主要是指人们对未来未知事物可能造成的不良问题, 产生的不良后果等情况, 产生的紧张、害怕等情绪。而高职院校学生普遍存在的就业焦虑, 则是专指学生对于未来求职、就业方面的不确定性表现出的不安情绪。适度的焦虑可以让学生在紧张感、压迫感的促使下, 迸发出更为积极的上进心, 实现潜能的激发, 但是过度的焦虑则会引起学生的身体不适, 甚至造成心理和身体疾病。学生最为常见的焦虑表现, 主要有以下几种情况。

(一) 内心迷茫, 不知所措

高职院校的毕业生, 在面临毕业时, 会对未来何去何从感到迷茫, 不知道是应该继续通过考学向更高层次的学习阶段进发, 还是应该加入求职大军, 又或者自己进行创业, 就好像站在人生的三岔路口, 不知道该如何做出选择, 生怕一步踏错会对未来的人生造成严重的影响, 因此迟迟不敢做出选择。即便是选择加入求职大军的学生, 也总是会对如何选择行业、企业、岗位等感到迷茫。

(二) 紧张惶恐, 惴惴不安

许多学生在面临毕业时, 一想到要去企业内部求职、面试, 和职场前辈们等陌生人打交道, 就会产生过于紧张的情绪, 他们害怕自己在求职面试时, 回答不出

招聘者的问题, 害怕自己不符合企业的应聘要求而被拒绝, 他们害怕出错、害怕失败, 总是在自我否定, 因此终日惴惴不安, 甚至开始逃避找工作, 有意回避他人, 错过了应聘的最佳时机。

(三) 产生严重的生理反应

有些学生的心理素质过低, 自己又没有方法疏解自己内心的恐惧、不安, 以至于在焦虑影响下, 出现身体疾病。比如睡不着觉、反应迟钝、免疫力下降, 等等, 如果不对焦虑的情况进行及时的排解, 身体的情况会越来越糟糕。

二、高职院校学生就业焦虑的成因

对于大多数高职院校的学生而言, 就业焦虑并不是一个小众话题, 几乎所有面临毕业的学生, 都或多或少存在就业焦虑, 甚至有些刚刚入学的新生, 特别是高考失利而被迫选择高职院校的学生, 在入学伊始就存在就业焦虑, 他们担心在毕业后, 由于学校等级不高等原因而导致自己缺乏就业竞争力。就业焦虑的成因是比较多的, 既有社会就业环境的影响, 又与学生自己的心理素质过于薄弱有关, 具体地讲, 主要有以下几点。

(一) 就业竞争压力大

如今社会就业环境紧张是既定事实, 社会对人才质量的要求较高, 学校、学历是企业招聘时过滤应聘者简历的标准之一, 因此大多数高职学校毕业的学生,



在简历这一关就输给了本科院校的学生,失去了许多面试求职的机会,这无疑给面临毕业的高职院校的学生造成了较大的心理负担。

另外,最近几年,我们国家一直在进行高校扩招,这让越来越多的高中生走进了大学校园,之前一些考不上大学的学生,也有了机会进入高职院校,这样一方面给予了学生更多学习机会,另一方面在无形间也让就业压力骤增。每年高校毕业生的总数都在增加,但是社会企业所设岗位并没有大规模的增设,供大于求的就业形势,让高职学生不得不心生焦虑。

(二) 就业期望过高

在今年年初,微博上有这样一条热搜:2021年夏季应届生求职期望薪酬排行榜,里面列出了北京、上海、深圳、广州、杭州、厦门、武汉、南京、天津、成都、宁波、珠海、苏州、重庆、长沙、无锡、郑州、福州、东莞、西安等20个城市的应届生的求职期望薪酬情况,其中北京、上海、深圳、广州、杭州5个城市的应届毕业生期望月薪超过了2万元,其中期望月薪排行最末的西安学生,所期望的月薪也在一万二千多人民币。在这条微博评论下面,许多网友都表示了毕业生的想法不切实际、异想天开,反映了毕业生就业期望过高的现实。

就业期望过高,一是指学生家长对学生未来就业抱有较高的期待,给学生造成了巨大的心理压力。如今大多数高职院校的毕业生都是家里的独生子女,家里的父辈,甚至祖父辈都对学生寄予了厚望,学生在跟家长相处的过程中,家长望子成龙、望女成凤的思想就好像一把枷锁,时时刻刻压迫着学生。还有一些家长观念比较落后,以为孩子只要上了大学,毕业后肯定能找到好工作,即便现在不如过去,毕业国家不给安排工作,但只要离开家上过学,就肯定能成为白领。家长对学生过高的期待,使学生害怕将来就业会不如家长心意,让家长伤心、失望,于是在面临毕业时,总是焦虑难耐。二是指学生自己的期望过高。有很大一部分学生对自身的实际情况认识不清,有些是过于自卑,觉得自己没有过人之处,在求职就业上比不过竞争者;还有些过于自信,觉得自己处处优秀,肯定能找到一份工资多、社会地位高、工作环境又好的好工作,这样的学生容易出现心理落差,甚至会由自信转变成自卑。

(三) 自身心理素质不强

在面对激烈的就业竞争现实时,学生不感到紧张、焦虑是不可能的,毕竟对于一直在过青春美好的学生生活,从未踏入社会的学生而言,他们即将面临学生身份向职场人身份的转化,即将要告别单纯美好的学生生涯,走上一段从未走过的职场生涯,内心肯定是会有迷茫、担忧的情绪,但是心理素质过硬的学生,在迷茫、担忧的同时,也会有兴奋、激动的情绪,会对未来充满挑战

的欲望,焦虑往往能够激发他们的潜能,而对于心理素质比较薄弱的学生,他们往往只看到了前路渺茫,他们害怕、惶恐、逃避,于是焦虑问题越来越严重。

(四) 专业能力缺乏竞争力

即便当下社会就业形势比较严峻,但是只要自身专业素质过硬,便不必担心自己会被淹没在就业竞争的洪流之中。如今许多高职院校都与企业保持着密切合作关系,承担着为企业培养专业人才的责任,校企合作给学生搭建了就业平台,就看学生自己是否可以把握机会,凭借自己过硬的专业能力吸引企业,实现毕业即就业。除此之外,社会对专业人才的需求量在不断增加,这无疑给了以专业技能为主要学习内容的高职学生大量的就业机会,只要学生专业技能突出,便不怕输给竞争者。但是从高职院校教学实践来看,从一入学就踏踏实实学习、实践专业技能的学生是少数,大多数的学生都在宽松、自由的大学氛围中比较懈怠,对于专业技能的学习和实践不够积极,甚至许多学生以60分踩线过为目标,平时学习不努力,等到毕业时才发现自己远不能满足企业的要求,因此产生后悔、焦虑的心情。

三、高职院校干预措施

适度的焦虑对学生来讲是好事,而过度的焦虑则有百害而无一利,面对学生的就业焦虑,高职院校和老师要提高重视程度,加强对学生的心理干预,引导学生能够利用适度的焦虑激发潜能,而更重要的是,要引导学生学会排解内心过度的焦虑情绪,并通过加强就业指导等方式,帮助学生实现更顺利地就业。

(一) 开设职业生涯规划课程

对自己的职业生涯缺乏规划意识,是学生在毕业节点出现迷茫、不知所措等焦虑情绪的主要原因,若学生对自己的职业生涯有清晰、明确的规划,便会督促自己一步一个脚印不断前行,在毕业时也会很明确地向意向行业、意向岗位投递简历。而对于大多数高职院校的学生而言,他们并没有职业规划意识,甚至将学校设置的职业生涯规划课程,单纯地视为学习任务,在思想上没有给予足够的重视。因此院校要开设相关课程,并想办法增强学生规划意识。

对于不同时期的学生,职业生涯规划课程的侧重点也是不同的。对于刚刚入学的新生,重点应放在帮助学生正确认识自己和专业上。对于大二阶段的学生,重点应放在帮助学生正确认识与所学专业对口的岗位群、行业群上,将企业对人才的具体要求渗透进课堂之中,引导学生加强专业技能的训练。对于即将要毕业的学生,重点应放在动员学生广泛参与实习实践,并引导学生结合三年的专业学习情况,对毕业后是深造、就业还是创

业做出正确的选择。通过连续三年不间断、又各有侧重的教育,让学生逐步完成更适合自己的职业生涯规划。

(二) 组织求职心理技能训练

在学生的就业焦虑表现中,有很大一部分是害怕求职时表现不好,回答不出招聘者的问题、害怕自己达不到招聘者的要求而被拒绝,学生求职面试心理负担很重,为此高职院校和老师一方面要加强对学生的心理辅导,增强他们的自信心,另一方面要多组织求职心理训练,多为学生创设真实求职的场景,帮助学生积累求职经验,提高学生的应试心理素质,从而让他们在真正进行求职时不至于太恐慌,缓解学生的就业焦虑。比较常见的训练方法有:

简历制作大赛。让学生制作自己的简历,其间可以向同学和老师寻求帮助,对简历进行精修,最终制作出一份精致优秀的简历,用简历吸引招聘者,从而起到敲门砖的作用。

模拟面试大赛。邀请学校领导、教职员工、学生会干部以及企业 HR 等担当评委,搭建真实求职面试场景,让学生进行结构化面试、无领导小组讨论等,在当前疫情环境下,还可以搭建网络面试、电话面试的情境,评委就学生的表现进行点评,并对如何才能在面试过程中发挥优势,给予学生更多专业上的建议。比如在无领导小组讨论时,如果学生可以站出来扮演组织者、服务者的角色,比如为同伴提醒时间、组织发言顺序、推进讨论进程、总结各自观点、做最后陈述,等等,就会给面试官留下更深刻的印象,从而为面试成绩加分。再比如有的学生在模拟面试中总是会说过多的“然后”“嗯”“额”的无意义语气助词,这是面试中的一个扣分点,评委指出后,学生就会注意改正,在真正求职面试时,语言表达就会更加流畅。因此,在毕业季,学校要多组织模拟面试,以此积累学生的面试经验。

优秀毕业生的“传帮带”。优秀毕业生的经验是指导低年级学生如何更好地应对毕业和求职需求的宝贵资源,因此学校可以组织那些有着突出表现的,或者是被知名企业成功录取的,或者创业有所成就的优秀毕业生们,通过网络媒体的信息传播和校园荣誉墙的传播,或者定期开展就业指导课程和参加班会、经验交流会等线下活动的接触,为低年级学生树立良好的榜样示范,将他们的优秀品质和学习就业经验传递分享给低年级学生,为这些学生的努力和奋斗指明更多的方向。

社会实践法。为了让学生了解当下企业对人才的实际需求,教师要积极组织社会实践活动,一是与企业建立密切联系,让学生提供更多的实习机会,让学生身处实际岗位,体验工作内容;二是邀请企业相关职员,尤其是企业 HR 和一线技术人才,来学校为学生做经验分享,让学生了解就业需要和当下最先进的专业

技术。

(三) 加强心理健康教育

学生就业焦虑难以排解,久而久之就容易造成心理疾病、身体疾病,因此学校和老师要加强对学生的心理健康教育,帮助学生增强自我调适能力。第一,要与家长形成合力,为学生营造一个轻松自由的家庭环境,不给学生造成过大的心理压力,不强加给学生自己的职业心愿,多给学生鼓励,多让学生听从自己的内心,选择更喜欢的工作。第二,学校要开设心理健康课程,教给学生更专业的心理健康知识和自我调适方法,比如音乐法、绘画法、运动法,等等,让学生知道该如何将自己内心的不良情绪宣泄出去。另外,学校还要建立心理健康咨询室,建立学生的心理档案,关注学生的心理发展动向,及时对学生出现的焦虑情绪进行疏解,帮助学生提高自信心,克服自卑、自负。第三,要积极组织利于帮助学生排解焦虑情绪的课外活动,如不定期组织学生登山、游湖等活动,让学生置身山水之间,实现身心的放松。

综上所述,对于即将步入社会的高职学生而言,产生就业焦虑是正常现象,但是若焦虑情绪愈演愈烈,长时间得不到疏解,就可能会造成严重后果,因此高校和教师要正视学生就业焦虑的问题,及时对学生进行心理干预,帮助学生疏解内心焦虑、不安的情绪,并通过加强对学生的就业指导等方式,使学生能够更从容地应对毕业、求职。

参考文献:

- [1] 吴佳. 自我分化在高职大学生就业焦虑与心理弹性关系中的中介作用[J]. 内蒙古师范大学学报(自然科学汉文版), 2017, 46(01): 60-63.
- [2] 陈景, 程华林. 高职高专学生积极心理资本与就业焦虑心理的关系[J]. 安徽卫生职业技术学院学报, 2018, 17(05): 151-152+154.
- [3] 陈允恩, 彭焱, 姜宝顺, 马威, 赵跃, 庞楠, 李凌, 李丽娜. 高校应届毕业生核心自我评价、归因方式与就业焦虑的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2017, 25(11): 1738-1740.
- [4] 赵延昇, 汪乐. 大学生自我效能感对就业焦虑的影响——基于人力资本调节下的实证研究[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2017, 30(01): 80-87.
- [5] 陈景, 程华林. 高职高专学生积极心理资本与就业焦虑心理的关系[J]. 安徽卫生职业技术学院学报, 2018, 17(05): 151-152+154.

(责任编辑: 闫 申)