

后疫情时代下高职学生 就业心理分析与调整研究

文 / 张怡

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,旨在对高职学生的就业心理问题进行正确的引导,让学生找寻到正确的自我价值。

关键词: 就业心理; 自我调整; 心理辅导; 职业规划

就业是民生之本。大学生就业是我国就业问题中带有战略性的核心问题,而分析高职学生就业心理问题并进行及时的调整,既可以促进高职学生找到适合自己的工作岗位,还可以有效地维护国家和社会的长治久安。

一、后疫情时代下高职学生就业心理问题

(一) 外部因素

1. 悲观就业心理

在疫情防控常态化的工作背景下,大规模的校园招聘活动被取消,转而采取线上招聘模式,覆盖的企业数量有限,高职学生在求职中发现自身就业机会较少,就业面较窄,容易对就业失去信心。伴随“互联网+就业”的发展,高新技术产业对高素质人才的需求不断扩大,而高职学生由于专业知识与实践能力匮乏,无法匹配空缺岗位的素质要求,在“有岗位却不符合应聘条件”的现实背景下,易产生悲观心理^[1]。

2. 紧张焦虑情绪

随着高职扩招、疫情防控、产业升级、就业结构性矛盾日益增加,高职学生面临着极大的就业压力。特别是在疫情防控常态化的背景下,一方面,毕业生急于求成,工作无着落或应聘公司无明确录取回应,心中焦躁情绪加重。另一方面,学生需要同时处理就业与学业之间的关系,如在毕业论文撰写上与导师沟通不畅或调研不便,毕业时间受影响,线上求职的挑战推动不安情绪。

3. 盲目从众心理

新冠肺炎疫情期间,国家加大政策扶持,降低了专升本的录取条件,专升本报考人数创历史新高;2021年,据统计,学校专升本考试报名量增大,某种程度上说明了集体生活的高职学生受到具体升学与求职思维影响,而忽视自身真正需要。

4. 能力恐慌心理

高职毕业生自身就业能力普遍薄弱,对未来职业规划不

明确,理论与实践脱节。在校期间,往往机械地接受学校课程安排,缺乏对相关岗位的实践及经验,导致能力仅停留于课本知识,理论无法转化成实践能力,进入单位后,无法及时胜任岗位的实操能力要求,从而产生能力恐慌。

(二) 个人因素

1. 依赖外界心理

待大学生就业进入“双向选择、自主就业”的阶段,学生会根据岗位需求与自身的综合情况,双向分析后进行职业选择^[2]。特别是在当前的后疫情时代下,大部分高职学生存在依赖心理。一方面,学生依赖外界环境支持,表现为等待国家政策支持、期待并依赖家人介绍工作,但若工作与自身期望值存在偏差,又会逐渐出现“慢就业”现象。另一方面,与本科生相比,高职学生的自我分析能力较弱,缺乏自主意识,容易“凑热闹”“随大流”,但由于自我能力与岗位要求并不匹配,最终无法胜任工作。

2. 被动就业心理

在高校教学过程中,普遍存在高职学生就业自主性不高的问题。一方面,由于“3+2”学制,部分学生没有经历过高考等应试教育的压力,对学习缺乏主动性,无法准确了解就业市场的残酷,对职业规划与就业选择不够重视^[3];另一方面,高职院校的课程总成绩中期末成绩占比较少,导致学生对考试并不重视,甚至出现“只求毕业”的心理,最终导致能力与职位要求相脱节。

3. “啃老蜗居”心理

部分大学生对未来充满期待,但由于就业形势严峻、自身能力不足等原因,沦为“啃老族”。他们逃避求职市场的竞争,整天蜗居在家里,或是碌碌无为,或是与网络相伴。久而久之,他们对未来的憧憬被消磨,抱负逐渐丧失,情绪容易喜怒无常。尽管受家庭和教师的劝导,不得已步入求职市场,但入职以后遇到问题时,也总渴望别人帮助,时间一

基金项目: 2021年度浙江工业职业技术学院“专业学科一体化建设”科研项目“后疫情时代下高职学生就业心理分析与调整研究”。

长,自身能力与竞争者逐渐拉开差距,被社会淘汰,反而更加坚定了啃老的决心。

4. 择业价值观功利化

大部分“00后”的高职毕业生为独生子女,家庭条件较好,获取外界信息的渠道和内容多样且复杂,加上他们的社会磨砺少,涉世未深,价值观易趋于金钱化和功利化。新冠肺炎疫情期间,主要以线上招聘为主,在虚拟空间中,招聘者审核简历相对宽松,少数学生虚假填报获奖证书、造假学历证明,急功近利的择业观引发不当的求职行为。

5. 就业稳定性较差

大部分高职学生对人生规划较为迷茫,往往以兴趣为导向,但又无法准确定位自己的兴趣,未制定详实的职业发展规划,一旦工作不满意就辞职。由于许多高职学生自我期望值过高,自我能力认知与岗位要求存在偏差,导致其频繁换工作,加剧了劳动力市场的不稳定。

二、后疫情时代下高职学生就业心理问题产生的主要原因

(一) 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^[4]。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。

(二) 从众心理

高职院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,高职学生通常会下意识地去看室友或朋友的职业选择,出现盲目跟风 and 从众选择职业的情况。加上2020年高校专升本扩招同比上一年增加了32.2万人,导致更多学生抱有轻松上岸的心理,热衷考专升本。

(三) 锚定效应

毕业生在从学生转为求职者的过程中,由于对职场的不确定因素了解甚少,加上高职学生学制较短,实践经验较少,求职岗位认知不足,容易使学生将所在集体范围内同学签署的第一份合同当作“就业锚”,将其作为自己求职的参考坐标。在后疫情时代,经历过疫情的求职困难后,这种锚定效应更为明显。

(四) 沉没成本谬误

后疫情时代,许多城市的企业全面复工复产与招聘时间不一致,一旦学生确定具体区域就不容易更改目标。受疫情影响,招聘会场次受到限制,延缓了大学生的签约速度,一旦签约失败,会导致其错失机会,并且在“损失厌恶”心理的驱动下,学生更容易孤注一掷,难以脱身。

(五) 框架效应

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。

(六) 首因效应

在疫情防控背景下,企业更多的是通过网络进行线上招聘。学生对企业的看法往往通过网络查询或者周围人的介绍,并不能全面深入地了解企业,对企业的认知局限于首次印象,从而降低了“人岗匹配”的准确度。

三、后疫情时代下高职学生就业心理问题的解决对策

(一) 毕业生就业心理问题的自我调整

第一,树立正确的就业观念。在后疫情时代,面对严峻的就业形势,高职学生要理性思考自身能力,找准定位,树立正确的就业观。同时,高职学生应树立敢于竞争、立足发展、面向基层的就业观念,先就业、后择业,敢于创新、乐于创业,响应国家号召,扎根西部、服务山区、服务基层磨炼^[5]。

第二,磨炼能力,积累经验。高职学生在校期间要争取各种机会锻炼自己,如参加学生会、志愿者等活动,利用寒暑假参加社会实践及各类兼职,逐步完善自身欠缺的能力素质。

第三,做好就业前的求职心理与理论准备。后疫情时代,线上招聘增多,高职学生应树立自信心,学会自我推荐。关注就业市场状况,认准定位,客观评价自己。

第四,克服就业心理障碍,做好就业心态的调整。可运用自我激励法、宣泄法、求助他人法、景色调节法等及时调整就业心理,顺利就业。

(二) 关注高校毕业生就业,做好毕业生就业心理辅导

1. 强化顶层设计,构建积极就业心理培养模式

高职院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。通过参与毕业生招聘会、领导干部联系分院等,关心帮扶班级毕业生的就业心理问题,让学生感受到学校大家庭的关怀与温暖。推进“三全育人”综合改革,强化课程思政建设(见图1)。高职学生的实操课程占比较大,任课教师应利用好操作课程模拟工作环境的契机,在课程教学过程中加强对学生的思想教育与心理引导。关注毕业生在校外实习阶段的工作表现,关注工作压力下学生的心理动态,通过网络及时给予其就业心理帮助与辅导。辅导员与班主任应掌握学生个人的电子档案、专升本考试情况、实习协议签订情况等,向家长了解学生就业心理表现及问题,完善就业与心理相关信息,必要时及时上报高校心理中心,获取专业性帮扶。

2. 开展就业指导,培养学生良好的就业心理

按照教育部《关于做好2021届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》和浙江省委、省政府的工作要求,高职院校应强化高校主体责任,确保毕业生就业局势整体稳定,

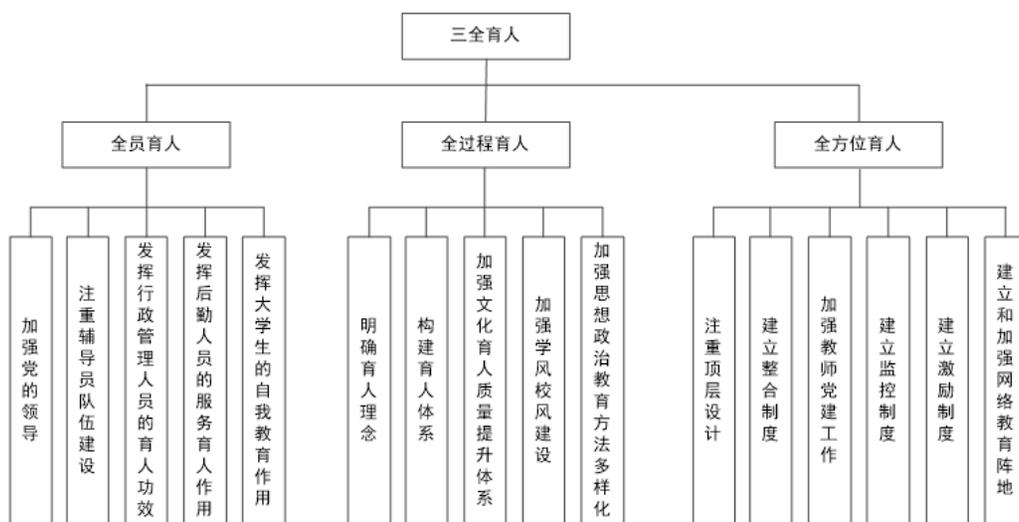


图1 “三全育人”教育理念模式

关注在校心理动态，及时发现就业心理问题并提供帮助。建立完善的毕业生“就业工作台账”，精细记录并掌握每一个学生生活困难、就业计划、求职倾向，常态化、动态化地跟进学生的求职进度。抓好秋季、春季招聘关键时间，分阶段、有计划地跟进学生实施就业帮扶。高职院校招生就业处要做好就业形势研判，因校制宜地做好全校就业工作统筹安排。人文社科部要开设就业、创业指导课程，课程内容涵盖求职途径、职业选择、《中华人民共和国劳动法》政策解读、创业知识与技巧等，让学生了解高职学生就业、创业政策及目前的就业创业形势，并树立正确的就业创业观念。

3. 构建就业服务网络，指导学生就业

高职院校招生就业处与学院学工部要充分利用资源，主动联系优秀雇主企业，对接校友会提供求职渠道，为就业困难的学生提供职业指导、心理辅导，实现精准帮扶。后疫情时代，线上招聘成为大趋势，学校应通过学校官网、班级QQ群等平台，积极为学生提供有效的就业信息网站。积极开展线上招聘，如与知名招聘网站合作，设置专为高职学生求职的招聘专区，实现远程直接咨询、视频面试。辅导员也应召开毕业生求职主题班会，教育学生识别网络信息，防范招聘网络诈骗。

(三) 政府与社会构建全员服务体系，营造就业心理育人大环境

1. 政府要加强宏观调控和指导

一是推动高职院校课程改革，从现代需求出发，创新教学理念，更新专业设置与课程安排，保障毕业生具备工作所需能力。二是地方政府应结合区域发展条件，精准施策和分类施策，完善地方政府稳就业的政策配套，短期内为毕业生提供精准就业信息服务等，中长期内优化产业结构布局、加强职业技能培训。三是营造公平公正的就业环境。政府应修改完善劳动法、就业促进法等相关法律规定，明确并细化就

业歧视的相关条款，如定性、处罚标准、明确责任主体等。

2. 企事业单位要尊重与培育学生

一是企事业单位在招聘时要秉持科学、正确的用人选人理念，破除“唯学历”的招聘导向，人才使用以岗位需求为目标。二是企业应加强与高职院校的协同发力，促进校企合作，共促技能型人才培养。

3. 家庭要支持与鼓励学生

在角色转换过程中，家庭关怀至关重要。一是家长应理性认识后疫情时代高职学生就业严峻的实际情况，进行有针对性的指导，并平等地与子女探讨职业规划问题，尊重学生，积极帮助学生。二是积极参与家校联动，利用家校沟通平台，积极与辅导员和班长联系，了解学生就业心理表现与问题。三是当学生受到挫折与压力时，家长要构建合适的释放渠道，给予适当的关怀。

(作者单位：浙江工业职业技术学院)

参考文献：

- [1] 李辽宁, 倪圣茗. 后疫情时代思想政治教育的新境遇与新作为 [J]. 学校党建与思想教育, 2020(15): 4-8.
- [2] 朱佳艺. 后疫情时代高校“稳就业”工作探索 [J]. 教育与职业, 2021(4): 65-68.
- [3] 许平友, 李冬霞. 后疫情时代高职学生心理健康教育研究 [J]. 机械职业教育, 2021(5): 32-35.
- [4] 李春阳, 毕会娜. 后疫情危机下大学生就业现状及建议 [J]. 合作经济与科技, 2020(22): 106-107.
- [5] 洪卫. 疫情冲击对制造业供应链的影响分析及“后疫情时代”的政策取向 [J]. 西南金融, 2020(6): 3-12.