

# 当前大学生的就业焦虑及其疏导

李紫玥

(河北工程大学 管商学院, 河北 邯郸 056038)

**摘要:** 毕业大学生就业焦虑是当前颇为典型的一种群体现象, 为了缓解并消除这一精神瓶颈, 必须进行正确疏导。本文通过观察法、文献研究法等多种方法对当前大学生就业焦虑现象进行了剖析, 总结出了当前大学生就业焦虑的表现、危害、诱因以及必要性, 继而从心理咨询引导机制、就业信息交流体系、偏远基层信息分享、就业模拟培训方法、国家引导政策宣传等立足点出发, 提出了一系列具体的疏导措施, 以期能为解决大学生就业焦虑、促进社会协调发展提供助益。

**关键词:** 大学生; 就业焦虑; 疏导

伴随着高等院校扩招浪潮的持续掀起, 接受高等教育的学生数量也呈现出逐年递增的趋势, 其在扩大高等教育体系实体容量的同时, 也不可避免地引发了一系列失调问题, 其中最为突出的即是毕业学生就业难及就业焦虑的集体出现。

<sup>[1] (P56)</sup> 高等教育的社会价值在于知识技能与工作岗位之间的良性转化, 在完成学业之后, 稳步实现择业就业则成为了高等院校学生群体的目标诉求。然而受制于工业化进程中机器取代人工的趋势、经济高增长的不继、大学生不愿到基层与农村等主客观因素的制约, 当前毕业大学生群体则不同程度陷入了就业焦虑, 突出表现就是心理情绪波动不定、容易陷入焦躁, 言谈状态散漫消极、经常浅尝辄止, 行为举止起伏失稳、往往半途而废。而这种消极表现也直接或间接地干扰了学生群体在校学习质量, 同时影响了其职业规划导向, 并干扰了其工作方向选择。因此, 急需弄清引起大学生就业焦虑的表现及危害, 找出其诱因, 进而采取妥当的方式加以疏导。

## 一、当前大学生就业焦虑的表现及危害

### (一) 主要表现

首先, 心理情绪波动不定, 容易陷入焦躁。融入社会、选择职业、从事岗位

工作是大学生群体结束学校教育，独立生存的必经阶段。然而由于对社会环境与未来岗位了解认知不足，无法确定自身如何择业，其心理情绪大多显得波动不定，极易陷入焦躁不安的状态之中。据国家教育部于 2013 年 8 月发布的《应届大学生就业心理问卷调查》中的数据显示，在 2013 年即将毕业、从事社会工作的 679 万应届毕业生中，接受问卷调查的学生数量为 74.3 万人，占比达到 11.2%。而其中有情绪起伏大、焦躁易暴躁等就业焦虑表现的则达到了 19.4 万人，占比为 26.5%，其中东部、中部地区又分别达到了 43.6%与 36.8%。这一数据已经表明，大学生就业焦虑开始成为一种典型性、全国性的群体现象。<sup>[2] (P27)</sup>

其次，言谈状态散漫消极，经常浅尝辄止。由于对于未来职业的定位选择模糊不清，加之毕业之后经济支出需要独自负担，一些心理抗压能力较弱的毕业生群体就开始出现自暴自弃、妄自菲薄的不良情绪，部分学生的言谈举止都显得散漫消极、缺乏稳重得体，对于外界事物的尝试也经常缺乏耐心，浅尝辄止。另据国家统计局 2014 年 2 月发布的《2013 年度应届毕业生就业心理调查》显示：从 2013 年 7 月毕业以来，接受调查的 33.6 万应届毕业生中有 33.9%在首次面试即被淘汰，究其原因，则大部分都由于自身言谈举止流于浮躁，缺乏高素质人才应具备的恒心与毅力。这也在一定程度上印证了毕业生群体就业焦虑与就业困难之间的因果联系。<sup>[3] (P77)</sup>

再次，行为举止起伏失稳，往往半途而废。面对经济发展下行与就业形势严峻的双重压力，加之盲目听信了不实传言，一部分应届毕业生就开始怀疑自身的知识修养与素质能力，自卑自傲与患得患失的矛盾心理交替出现，导致其行为举止频频出现大幅起伏，在岗位实习之中也往往半途而废、自我否定。如在人民网 2014 年 1 月发布的调查报告中就可以得见：经历半年多的毕业就业，应届毕业生群体的心理状态出现了较大改变，在接受问卷调查的 1.2 万人中，其中能够保持乐观心态、坚持稳扎稳打的仅仅有 0.35 万人，占比不足 30%，余下的 70%中则又有高达 56.3%的毕业生表示经常出现莫名其妙的消沉低落与自我放弃，这种不容忽视的群体现象也无疑说明了当前大学生群体就业焦虑的严重性。

## （二）带来的危害

其一，干扰在校学习质量。学习成绩质量是学生群体知识修养提升与综合素质锻炼的重要保障，而就业焦虑心理的消极影响又使得在校学生群体难以全身心

投入到学习探究之中，经常出现精神涣散、敷衍了事等不利现象，尤其是在大三、大四的学生群体之中，应付作业、考试作弊者不乏少数，这就很难保证其学习质量的提升，更无从谈及通过自身学习能力的拔高去增加未来就业的竞争价值。

其二，影响职业规划导向。职业规划是毕业生群体对未来就业与融入社会的指导方针，科学正确的规划导向无疑是促进其顺利就业、协调工作的重要辅助要件。但是受制于就业焦虑这一心理瓶颈的不利制约，一部分学生群体无法清晰准确地对自身的择业就业进行职业规划，大多选择随大流式地跟风，而不是依据自身实际进行合理的规划定位，这就为其毕业之后顺利工作埋下了隐患。

其三，干扰工作方向选择。工作方向是影响学生群体选择职业、融入社会的关键因素，必须慎重思考、合理定位。而就业焦虑的心理失衡则使得一部分学生急于求成，为了迅速找到工作、获取经济收入，选择了与自身专业、自身兴趣并不契合的行业，随之而来的则又是不断地离职与再应聘，这就导致其无法在短期内锻炼工作能力、积累工作经验，工作方向选择的正确性更是大打折扣。

## 二、大学生就业焦虑的诱因

首先，毕业人数持续增加，企业用人需求量难以增长。近年来，高等院校的扩招趋势不断加大，招收人员的力度也逐年加大，这在增强自身教育资源竞争实力的同时，也导致了毕业生人数的持续增加。然而，工业化，尤其是信息化进程中，机器取代人工成为必然趋势，国际金融风暴后我国经济的高增长也已不继，进入发展新常态，企业用人的实际需求量有减少趋势，不具备消化如此大容量毕业生的用工需求，这就引发了供需之间的失衡，加之一部分往年毕业生群体的重叠竞争，使得当前应届毕业生群体的就业形势更为严峻，焦虑重重。

其次，学校缺乏辅助措施，毕业生就业技能存在短板。面对日益复杂多样的社会发展态势与择业就业现状，高等院校不仅要调整自身的教育理念与教学方法，而且也更需要为学生提供一系列实用的辅助培训措施，让学生群体及时获取并了解就业信息，锻炼社会实践能力，做到未雨绸缪。然而令人扼腕的是，目前国内高校大都缺乏系统化的基于就业模拟的辅助培训措施，对于学生群体的就业实习也未能提供指导与帮助，仅仅将实习就业率作为唯一目标，这就导致不少毕业生都不具备切实有用的就业技能，无法顺利实现择业就业。

再次，学生就业期望过高，到基层偏远地区的意愿低。作为为数不多的能够接受高等教育的社会人群，大学毕业生群体在心理上就具备一定的自信优势，普遍对未来的工作职业充满理想主义化的自我描绘。也正是由于这一群体对于未来就业的期望过高，普遍都想从事体面轻松而又收入较高的工作，很少有人愿意主动到偏远落后的基层地区接受锻炼、培养能力。然而目前我国就业形势颇为严峻，岗位竞争激烈，所以，大部分毕业生群体都难以实现其预期目标，高期望与现实之间的落差也引发了其盲目择业与频繁跳槽的困境局面。

最后，国家引导政策不力，中小企业无法吸引毕业生。我国历来注重大学生群体的择业就业，为了帮助这一群体顺利就业、融入社会，也制定了一系列优惠政策。不过由于社会的高速发展与用人要求的不断变化，原有的引导政策逐渐显得滞后单一，已经很难有效指导大学生群体择业就业。加之一部分高校在宣传国家政策环节上鲜有作为，搞形式主义的应付，学生群体也很难得到最为基本的权利保障与方针引导，只能凭借自身理解与参照他人经验进行择业就业，而大部分的就业满意度都相对较低，这也无疑加剧了当前大学毕业生的就业焦虑感。

### 三、大学生就业焦虑的疏导策略

#### （一）建立心理咨询引导机制，确保职业规划方向

鉴于毕业生群体出现情绪起伏、言谈散漫以及举止失稳等就业焦虑的消极现象，建立心理咨询引导机制，逐步缓解乃至消除其焦虑心理，才能确保毕业生群体职业规划方向的正确性，继而也能为其顺利就业创设有利的精神条件。具体而言，一方面，高校的领导决策层应当创设就业指导中心统一指挥、各个院系协同组织的操作模式，定期召集应届学生群体进行就业心理健康辅导的学习探究，鼓励学生群体说明自身的焦虑表现，统一进行记录归类，并着重进行长期性的谈话引导与反馈交流；另一方面，校方应当邀请心理健康专家学者来校进行宣讲辅导以及客座疏导，解答学生群体集中反应的焦虑问题，为就业焦虑心理严重的学生进行单独疏导治疗，纠正其消极的职业规划导向，继而也在为应届毕业生群体提供高效的心理辅导条件，确保其职业选择的正确性。<sup>[4] (P95)</sup>

#### （二）健全就业信息交流体系，增强甄别筛选能力

针对毕业生群体由于就业信息获取单一、盲目听信不实传言而引发的集体性

焦虑，健全就业信息交流体系，增强应届毕业生群体的甄别筛选能力，方能有效调整其认知判断的客观性。譬如校方就可以采取校内广播、互联网查询与院系公示栏展示相互结合的改进方式来提供精准如实的就业动态信息，促使应届毕业生群体能够自发收听并记录相关就业数据，鼓励应届毕业生群体主动利用互联网来查询用人单位的招聘信息，同时号召毕业生群体随时关注各个院系公示栏内的就业政策与行业动态，通过组织其定期参加就业动态信息交流纠错互动会来屏蔽失实传言，同时听取学习返校的往届毕业生来分享择业就业的方法技巧，从而有效增强对于就业信息的筛选甄别判断能力。<sup>[5] (P44)</sup>

### **（三）强化偏远基层信息分享，鼓励学生多样选择**

对于应届毕业生群体存在自身期望过高、选择基层就业的意愿不强等突出问题，强化偏远基层地区的就业信息展示分享，阐释基层就业的实用功效，鼓励应届毕业生群体多样选择，从而才能配养其积极科学的就业价值观。其一，校方要开展围绕基层就业的宣讲会、说明会以及介绍会，要通过形式多样的板报海报、图文表格以及视听资料来集中推广其就业前景，将基层就业锻炼实践能力、积累社会经验以及提高竞争素质的实际益处进行阐述解答，激发应届毕业生群体的关注兴趣与前往意愿<sup>[6] (P33)</sup>；其二，校方也要组织应届毕业生师生代表到基层地区进行实地体验，然后通过调查报告成绩汇报的形式来切身讲述在基层地区实习就业的实际感受与锻炼功效，从而促使应届毕业生群体能够更为多样地进行就业选择。

### **（四）改进就业模拟培训方法，提升综合实践能力**

面对由于高校内部培训措施缺失而导致的应届毕业生群体就业技能不佳的突出问题，应改进校内就业模拟培训的模式、方法，着重锻炼应届毕业生的实践应用能力，以此为这一群体的择业就业增添竞争助力。首先，校方要加大对于模拟实习培训的投资力度，引入最新的培训理念与教具器材，聘请专业的就业辅导讲师前来更新操作方法；其次，要全方位创设不同专业的岗位模拟培训体系，依据应届毕业生群体的兴趣指向进行调整，着重锻炼其得体稳重的言谈举止与扎实灵活的应变能力；再次，校方需要建立与校内专业相关联的用人单位单位的实习交流机制，定期组织应届毕业生群体到企业单位进行实地体验，找出自身在就业技能上的缺陷不足，进而加以纠正改善。

### **（五）协同宣传国家引导政策，鼓励学生到小企业**

国家引导政策是引导大学毕业生顺利就业、融入社会的制度化指导方针，应集中宣传国家的一系列引导扶植政策，着力推广中小企业就业的优惠条件，从而有效改善当前应届毕业生就业难的尴尬局面。例如校方就可以采取中小企业招聘优惠条件集中宣传与应届毕业生参与奖励相结合的方式推广国家的相关政策，着重选择一批经营良好、待遇稳定的中小企业来校参观交流，并设立现场招聘会来吸引应届毕业生群体前去应聘咨询，对于现场签订就业合同的应届毕业生则要进行奖学金增加与助学贷款减免等的相关鼓励，并再次重申国家对于中小企业招聘应届毕业生群体的减少税收、提供免费岗前培训等优惠政策，从而达到国家制度政策宣传与应届毕业生选择中小企业的双赢。

### **参考文献：**

- [1]张丽琼. 论促进我国大学毕业生就业的创新对策[J]. 中国劳动, 2010 (04): 41-45.
- [2]杨英法. 马斯洛需要层次论的不足及其完善[J]. 哈尔滨师范大学社会科学学报, 2015 (05): 25-30.
- [3]卢文. 我国大学生就业心理的新趋向[J]. 教育论坛, 2012 (02): 66-69.
- [4]张宁. 解决就业焦虑问题在促进大学生健康成长中的作用探析[J]. 江苏高教, 2012 (04): 31-34.
- [5]成锦艳. 大学生就业焦虑的疏导对策[J]. 知识经济, 2013 (02): 56-58.
- [6]王全福, 杨英法. 培养开拓创新精神是提高大学生整体素质的关键因素[J]. 国家教育行政学院学报, 2006 (4): 32-33.

### **作者简介：**

李紫玥（1981—），女，汉族，河北邯郸人，河北工程大学管理工程与商学院讲师，研究方向：大学生思想政治教育与管理。

**寄刊地址：**河北省邯郸市邯山区学院北路 85 号院 7-3-102；手机：13230097453。