

新形势下高校毕业生就业心理分析及调试指导

刘 泽

(广东省外语艺术职业学院, 广东 广州 510000)

摘要: 就业是民生之本,是“六保”之首。高校毕业生就业是保就业的重要落脚点之一,然而特殊时期给高校毕业生的就业带来了诸多不利的影响和挑战。该文通过归纳特殊时期背景下阻碍毕业生就业的消极因素,进而分析出消极因素影响下毕业生就业的六种消极心理状态,然后进一步探索如何指导毕业生对六种类型的消极心理状态进行调试。

关键词: 新形势;高校;就业心理

一、特殊时期阻碍毕业生就业的消极因素

(一) 招聘岗位供应上的变化

受特殊时期的影响,原本疲软的经济遭受到快速下行的压力,招聘岗位供应上产生了岗位供应数量不足、岗位供应时间延迟、岗位供应质量下降等问题。

在岗位供应数量方面,虽然医药生物和医疗器材制造等部分行业应特殊时期的需要而增大了员工需求量,但是从整体来看,大部分行业的员工需求量骤减,甚者一直在各个行业中领跑的互联网行业也面临着大幅度裁员,同时缩减招聘新员工的名额。

岗位供应质量下降主要体现在待遇比以往降低和专业不对口两个方面。企业效益下降和企业对员工的需求量减少,必然会导致就业者工资有所减少。某些行业的萎靡不振和某些企业的裁员、倒闭、破产,使就业求职人员向发展兴旺的行业和企业流动,但这些行业和企业的工作岗位可能与求职者所学专业并不对口,自己在学校所学的专业知识可能并不用武之地,造成了人力资源的不匹配甚至资源浪费。

(二) 待就业人数的增多

应届毕业生的数量和社会求职人士的数量是整个社会待就业人数的两大组成部分。2020年应届毕业生如往年一样继续增长,从2019届的834万增长到了874万。某些企业在此特殊时期背景下,或延迟复工,或无法按时发放员工工资,或大量裁员,或直接倒闭、破产,因而今年的社会求职人士的数量较往年剧增。2020届的应届毕业生要想找到一份称意的工作,必须同时跑赢和自己同年毕业的求职者和已经有丰富工作经验的社会求职人员。

(三) 应聘途径受限制

往年的应聘途径有各个院校的校园招聘、各个企事业单位的单独招聘、高校就业指导中心组织的各种招聘会、人力资源与社会保障部门组织的各类招聘会以及像智联招聘、前程无忧等网络线上招聘平台,毕业生的应聘途径选择多、范围广。而今年的线下招聘大部分停滞,少数线下招聘也延迟到很晚才开始组织。虽然,今年的线上招聘受特殊时期影响,较为快速地组织和发展的起来,但是很多毕业生并不能及时适应线上招聘的模式,心理上和线上面试技能上可能都没有做好准备。此外,线上招聘虽然方便快捷,但线下招聘的展现力更加全面,实地考察、面对面交流在某些时

候能收获线上招聘所难以取代的效果。

(四) 相关考试的推迟

特殊时期很多考试延期,教师资格证、建造师执业证、医师执业资格证等一些必须要考取准入证方能入职的行业和岗位的就业会受到限制。英语证书是应届毕业生求职的敲门砖之一,很多预计在最后一个学期考取英语四级、六级证书的毕业生,在特殊时期背景下失去了在该学期考取英语证书的机会,这使得这些应届毕业生无法去应征那些对英语需要较高的岗位。

二、消极因素影响下毕业生就业心理状态分析

(一) 自卑与自负型心理

自卑型心理的毕业生对自己的评价过低,自我效能感低,觉得自己无法在求职的竞争中脱颖而出,因此,当其遇到自己满意的工作岗位时,往往不能够抓住机会,努力去争取自己想要的工作,他们或是犹豫不决,不敢去尝试竞聘;或是紧张恐惧,不能在竞聘中发挥自己的真实水平。他们通常抱有的不良思维是:“报名这个岗位的人太多,我去应聘也是要给人当炮灰,还是不要浪费时间和精力了”“我已经面试过很多工作,但是总是以失败告终,我是不是真的很差,我是不是真的不适合这份工作”等,缺乏就业主动性和自信心。

自负型心理的毕业生对自己的评价过高,自我效能感过高,觉得自己是求职竞争中的佼佼者,因此,他们总是认为自己可以找到更好的工作,总是偏向于找“工资高、福利好、离家近、下班早”的工作。当他们遇到与自己所掌握的知识技能水平相匹配的工作时,往往因不愿意将就而错过就业机会。然而,他们心目中的“好工作”竞争十分激烈,他们往往不能在竞聘“好工作”时获得成功。同时,他们的自负心理致使其把竞聘失败归因于外界客观因素而不是反思自己所欠缺的部分去改进、提高。这样,他们在下一次竞聘“好工作”时因自身学艺不精而再次面临失败。因此,他们的就业状态常常处于高不成、低不就的恶性循环中。自卑型心理和自负型心理的毕业生都属于自我认识不完善、不成熟的表现。

(二) 焦虑与怠慢型心理

面对种种特殊时期阻碍毕业生就业的消极因素,某些毕业生给自己的压力重负过大,长期处于高压状态的毕业生容易产生焦虑,轻则是周期短、可进行自我调节的焦虑心态,重则可能是周期长、频繁反复出现、需要心理咨询师或心理医师帮助其进行心理调节的焦虑症。焦虑型心理的毕业生通常表现为:什么事情都想要去做,什么事情都想要做好,但是由于他们处于焦虑担忧的状态下而导致什么事情都做不好。他们的关注点不在于:“我为什么没有求职成功”“我还有哪些需要提高的地方”,而在于“我什么都没准备好怎么办”“我要是面试发挥失常怎么办”“我要是应聘失败怎么办”。

怠慢型心理的毕业生给自己的就业压力过低,“慢就业”成为他们的主流就业观念。他们觉得在近期内就业可有可无,有些人计划先结婚生子,有些人考虑先去考个驾照或者专业上的证书,有些人打算先玩上几个月再去找工作,也有些人因家庭条件优越而根本不打算找工作。怠慢型心理的毕业生由于缺乏主动求职的工作意愿,常常会错过求职的最佳时期,等到以后想要找工作时,可能并不能找到合适的工作和适应职场环境。此外,怠慢型心理的毕业生还表现为:虽然愿意去找工作,但是对找工作的重视程度不够足,对找工作采取“佛系”“随缘”态度,不愿意付出过多的时间、精力去认真准备招聘考试。

(三) 从众与依赖型心理

从众型心理是迷茫型心理的一种表现。迷茫型心理的毕业生对自己的职业规划十分模糊,不知道自己毕业后的第一份工作要做什么。这类毕业生由于内心没有方向和目标,往往容易受到外界干扰,喜欢跟风、从众。从众型心理的毕业生总是认为某份工作应聘的人数多则该份工作越好,却不去考虑该份工作是否适合自己。例如:一个班大部分同学都要考公务员,那么那些原本适合去企业工作的同学可能会盲目从众也去考公务员。此外,从众型心理在同辈同学中表现更为明显,例如:许多毕业生更倾向于去应聘师兄、师姐们所在的工作单位;或者几个好朋友、同学、舍友等喜欢一起去应聘同一家工作单位。

依赖型心理的毕业生把就业的成败过分寄希望于家长或老师、学校等,他们希望家长能够帮助其找工作,希望学校、老师能够给他推荐工作,在找工作上懒惰、不主动。他们在求职就业过程中喜欢走所谓的捷径,希望自己不用付出太多努力就可以获得一份称意的工作。此外,某些依赖型心理的毕业生的就业倾向可能受其家长的影响较大,家长通过各种关系、渠道帮助其找到工作,可能并不适合毕业生,也不是毕业生所喜欢的工作,毕业生虽然在找工作上方便、省心,但却以牺牲自己的职业兴趣为代价,往往得不偿失。

三、指导毕业生就业心理调试的方法

(一) 自卑型调试方法

自卑是一种上进的表现,对自己的现状不满才会产生自卑。正如著名心理学家阿德勒说:“每个人都有不同程度的自卑感,因为我们都曾发现我们所处的境况是我们希望加以改进的。”首先,我们要引导毕业生看到自卑积极的一面,接纳自卑,才能开始去战胜自卑。其次,我们可以鼓励毕业生发掘自身长处,在求职过程中尽量多展示自己擅长的部分,少暴露自己的短板。此外,还可以采用积极暗示法克服自卑,比如,经常对着镜子对自己说“我很棒”“我能求职成功”。选取恰当的比较标杆对克服自卑也十分重要,我们要指导毕业生在求职过程中,要以跟自己水平相近的同学作为参照,而不是找那些学霸、大牛、求职达人。

(二) 自负型调试方法

我们可以用美国心理学家韦纳的归因理论指导毕业生正确看待求职失利。韦纳认为,影响事情成败的因素有六个:能力、努力、任务难度、运气、身心状态和其他因素。这六个因素中,有些是

内在的,有些是外在的;有些是可控的,有些是不可控的;有些是稳定的,有些是不稳定的。我们应该指导毕业生把求职失败归因于可控的、内在的因素上,而不是归因于不可控的、外在的因素上。比如,求职失败可归因于能力不足,能力是可控的、内在的,毕业生可以尝试提高自己的能力来获得下次求职的成功;运气是不可控的、外在的,如果毕业生将这次求职失败归因于运气,那么其在下次求职中可能依然会失败。自负型毕业生能够对自己在求职失利时正确归因于自身能力不足,便能意识到只有进一步提升自己的能力才能找到自己满意的工作。

(三) 焦虑型调试方法

焦虑与自卑在某种程度上有关联,毕业生的焦虑情绪可能来源于外界的各种压力和内在的自卑。对于有焦虑情绪的毕业生,我们可以先对毕业生进行情绪上的安抚,然后指导毕业生学习求职技巧,制定求职规划,将求职目标拆分成几个容易实现的行为去有条理地完成。同时,保持每天充足的睡眠和乐观的心态也有助于克服焦虑。此外,放松训练对改善焦虑情绪十分起作用。我们可以指导毕业生通过有规律、有节奏的呼气、吸气来达到放松的目的;还可以通过有规律、有节奏的肌肉收缩与舒张来做放松训练。对于有焦虑症的毕业生,建议其去专科医院咨询医生,采用心理咨询治疗配合药物治疗,待康复后再进行求职。

(四) 怠慢型调试方法

怠慢型是最难进行调试的就业心理,其他几种心理类型的毕业生至少存在就业意愿,而怠慢型心理的毕业生没有就业意愿或就业意愿不强烈。对于此类毕业生,我们一方面要帮助其认清特殊时期阻碍毕业生就业的一些消极因素,提醒其抓住机会,趁早就业;另一方面要晓之以理,动之以情,让毕业生意识到就业不是其个人的事,而是关系到民生的大事,尽早就业也是为祖国做贡献。

(五) 依赖型调试方法

依赖型心理的毕业生或多或少会存在有可供其依赖的外部条件,设法使毕业生的依赖希望破灭是调试依赖型毕业生心理的方法之一。学校、老师、家长可以为毕业生搭建就业信息平台、提供求职技能指导等,但同时必须要调动毕业生求职的主动性和独立性,不给毕业生予通过“捷径”就能找到工作的希望。此外,我们还可以通过培养毕业生独立分析问题、思考问题的能力来克服其依赖型就业心理。独立性是一种较为稳定的特性,一个人在平时的生活、学习中学会了独立,那么其在求职过程中也会表现出较为独立的特性。

参考文献:

- [1] 卢伟杰, 刘晓霞. 就业新形势下大学生就业心理问题分析及对策 [J]. 环球市场信息导报, 2015 (41).
- [2] 龚剑. 新形势下女大学生就业心理研究 [J]. 广西教育, 2016 (11): 169-171.