

女大学生就业心理抗逆力提升的实践研究--以天津仁爱学院为例

马筱鲁

(天津仁爱学院就业指导服务中心 301636)

摘要: 由于国家连续扩招, 据统计, 2015 年我国高校毕业人数为 245 万人, 2016 年上涨为 367 万人, 2017 年更是上涨了 2015 年的 2 倍之多高达 612 万人, 2018 年的高校毕业生已达到 820 万, 2019 年的高校毕业生已达到 834 万, 2020 年的高校毕业生已达到 874 万, 在毕业生人数始终保持较快增长的同时, 受世界金融危机的影响, 用人单位对毕业生的需求锐减, 并且用人成本在不断提高, 这使用用人单位在招聘时更加谨慎。当代大学生所承受的就业压力是前所未有的。其中女性大学毕业生占总毕业生的一半之多, 就业率却仅为男性的 2/3。使得本来就业面狭小的女大学生一毕业就面临了失业的问题, 无法发挥自身价值, 造成了一种资源的浪费, 成为一大社会问题。

从大学生自身方面来看, 大学生们承载着社会和家庭的较高期望值, 自我定位高, 成才欲望强, 但心智发展尚未成熟、稳定。尤其是毕业生的适应能力、人际沟通能力、情绪控制能力、时间管理能力、职业规划能力还有很多不足。

女生对内部自我技能的知觉感的关注程度相对较高, 加上不少单位存在性别歧视, 女大学生就业压力更甚。不少女大学生在就业时期面临挫折后, 很难及时、有效地调整自己的心理状态, 精神高度紧张, 甚至导致情绪异常, 影响身体健康。

一、女大学生就业难原因分析

1. 传统文化因素

传统文化因素是女大学生就业难的不容忽视的因素。虽然随着经济社会的发展, 女性地位有了明显的提高, 但受传统文化因素的影响, 社会对女性的期望值较低, 传统男尊女卑的观念目前依旧根深蒂固, 认为女性应该以家庭为主, 不宜工作就业。此外有些女大学生的就业意识也比较淡薄, 毕业后不急于找工作, 而是急于找自己的人生伴侣, 学历也变成了嫁有钱人的通行证。她们把建设国家、贡献社会的事情看得与自己无关, 缺乏工作的热情, 所学的知识与技能也逐步淡忘, 最终面临着被社会淘汰的风险。

2 用人单位的歧视

用人单位的性别歧视行为是女大学生就业难问题的重要原因。部分用人单位在招聘公告中明确写只招男性。个别用人单位为了避免表现出性别歧视, 虽然没有明确表明只招收男性, 但是会在简历或面试筛选过程中将女性应试者无理由的筛选出局, 只剩下男性应试者, 或者是优先录取男性应试者, 即使女性应试者的综合条件优于男性也不会优先考虑。这在很大的程度上影响了女大学毕业生就业。

3 自身生理因素

女大学生的自身的生理因素是制约就业又一大阻力。女性不同于男性, 在机械、技术等方面的工作受生理方面的限制较男生弱, 由于生理差异导致女大学生在就业方面没有优势, 造成用人单位的性别歧视现象严重。一方面, 女大学生毕业后面临的是结婚、生子的问题。经济学中提到人都是理性的, 在理智的驱动下每个企业都是追求自身利益的最大化, 以营利为目的。按照国家有关法律的规定, 孕妇享受带薪休假的权利, 并且用人单位不得以任何理由辞退一名孕妇。然而女性在怀孕期间的注意力并不能全部投入到工作中, 给企业带来的效益也会随之减少, 且孕妇休产假期间给企业带来的经济效益值为零。另一方面, 女性的退休年较男性要早, 更是无形中增加了企业的用人成本。由此, 企业在聘用一位女性员工的成本相对较高, 而聘请男性员工的成本相对较低且易提高男员工的工作效率, 故用人单位更愿意招收男员工以扩大自己的收益。据

调查, 女性员工的抗压能力较男性要低, 如今的企业都是以绩效作为发放工资的标准, 有绩效就会有压力, 抗压能力不够强会影响自身的业绩, 员工的业绩越高为企业带来的贡献就越大, 因此企业更愿意招抗压能力大的员工。

4 自身心理因素

女大学生的自身心理因素也是影响就业的不容小觑的一个原因。部分女大学生毕业生认为自己柔弱, 缺乏年轻人该有的勇气, 不敢独自的面对这个社会, 习惯于将自己束缚在家庭的温室中, 生长在家长庇护下, 甚至在找工作方面都是依靠家长依赖关系。据调查, 女性自尊心较男性强, 大部分女性认为面子很重要, 这也是其就业失败的一大因素。一次面试的失利就认为丢掉了面子, 不敢尝试, 怕再一次被拒, 导致最后失去就业的机会。部分女大学生对自己的职业生涯也不能做出合理的规划, 不能给自己一个合适的定位, 始终不知道内心的真实想法, 更不敢于尝试。由此造成了一个恶性循环, 最终失去了找工作的热情。

二、解决方法及应用

1. 认知纠正, 树立正确的男女平等的就业观念

在我国两千多年的封建思想中, “男尊女卑”, “男强女弱”的思想阻碍了女性的发展提升。要想改变女大学生就业难局面就要使女大学生从根本上树立男女平等的就业观念, 首先要充分利用各种多种媒体进行宣传, 加深女大学生对于男女平等基本国策的认识, 并树立积极榜样作用通过对成功优秀女性的展现报道, 使逐渐改变对女性的刻板印象, 消除对女性的偏见和误解, 认识到女性也是国家建设与发展中不可或缺的力量。

2. 强化就业心理指导, 矫正女大学生的攀比心理

由于一些女大学生在求职过程中存在着攀比心理, 过高估计了自己的知识和能力水平, 过多地看到了自己的优势和长处, 从而出现眼高手低、自命不凡的浮躁心态, 使自己的求职目标和现实产生了极大反差, 所以通过约谈降低不切实际的预期, 通过就业心理指导工作加强对女大学生个性化的生涯辅导。生涯辅导要“协助个体发展并接受统一完整的自我形象, 同时发展适合的职业角色, 使个体在现实世界中接受考验并转化为实际的职业, 以满足个体需要, 同时造福社会”。还要协助女大学生根据自身的特点, 以务实的态度进行准确的自我定位, 准确地制订个人的职业生涯规划。

3. 要发挥家庭作用, 克服依赖心理

女大学生的职业观与家庭是密切相关的, 女大学生对职业的最初了解也是在家庭中形成的, 家庭的教养方式及父母对职业的态度直接影响她们就业心理的发展和形成。在一项对学生家庭情况的调查中发现, 对家长是否会影响到大学生的择业观的问题, 有 82% 的学生选择了“是”, 只有 18% 的学生选择“否”。因此, 女大学生家长

应全面认识和了解就业形势与政策,摆脱传统观念束缚,不断修正并提高自身的就业观念,并引导女大学生形成良好的就业观念。应正确认识女大学生就业的特殊性,正确认识男女两性的差异以及各自的优势,要把女大学生所学专业的发展前景、职业性质与其主观愿望有机地统一起来,帮助她们确定合理的就业期望值。

要引导家长主动关心女大学生择业期间的心理状态,加强联系和沟通,及时把握她们可能存在的就业心理问题,使她们得到更多的情感支持,以积极健康的心态应对择业活动。要帮助女大学生对自身知识、能力、个性、特长进行正确分析,有效把握自我,在考虑社会需要的同时,科学分析个体的差距,帮助女大学生主动完善自我,提高与社会的融合度。

4. 提升就业能力,消除自卑心理

大学生就业能力是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领。在大学生涯中,女大学生要全面提高自身的综合素质,在高校学习生活中不断地塑造自己,完善自己。在提高自己的学习成绩的同时,还要注意培养自己的动手能力。应积极参与学校社团活动,寻找社会工作机会,增强人际沟通能力以及社会适应能力。根据自身实际,可以有选择地参加职业资格考试和职业技能鉴定,增强自己的职业技能和求职信心。应积极利用就业指导部门提供的条件,了解用人单位的资料信息,参加模拟面试等训练,不断提升求职的技能技巧。

此外,女大学生还要认识到成功就业不仅要注重知识面的扩展,更要使自身综合素质得到不断提升。一味追求专业知识成绩的优异,而忽视其他能力素质的培养,是不会到达成功彼岸的。女大学生与男大学生相比在语言、记忆、形象思维、人际交往方面的能力要略胜一筹,女大学生要善于发挥这些优势,扬长避短,选择合适自己的职位。学习文史哲的女大学生要提高自己在自然科学知识方面的涵养,学习数理化的女大学生则要加强人文知识方面的修养。对于自身相对较弱的能力,女大学生应不断锻炼培养,通过积极踊跃参加各类社团活动,各种社会实践,坚持理论与实际相联系,不断丰富充实自己,提升动手能力、组织协调能力和创新能力以及实践能力,使自身的思想素质和心理素质得到改善提高,自信勇敢地面对社会,把握每一次面试机会,实现成功就业。

女大学生排解就业自卑心理,就要提高AQ(逆境商数),即摆脱困境和超越困难的能力,要在不断地求职的过程中经历认知挫折、归因挫折和面对挫折,才能逐步地增强挫折承受力。要不断提高自我调适能力,学会用转移、宣泄、自我暗示、松弛练习等自我调适的方法,舒缓因焦虑、攀比、依赖、自卑等原因造成的负性情绪,排除心理危机。要完善就业的人格特征,增强就业成功的信心,为最终实现成功就业打下基础。

5. 重视女大学生就业指导工作

要求各二级学院要逐步改进并完善大学生的就业指导服务工作,不断加大就业指导的力度,为女大学生就业提供全面有效的服务。随着经济社会的飞速发展,社会职业由少到多,新职业层出不穷,职业分工由简单到精细,职业活动内容也不断地摒弃旧的吸收新的,职业的专业化不断增强,并出现多元化以及综合化的趋势。女大学生入校就读所选择的专业经过四年的大学时光学习后,社会的需求量有可能会大量缩减,从客观上造成了学生就业的更加困难。所以,应深入调查研究,对用人单位的人才需求情况有

客观准确的掌握与分析,并预测提出人才需求趋势,及时反馈指导学生,帮助毕业生做好系统的职业生涯规划。

针对女大学生就业过程中常常会出现的自卑自负、焦躁不安等不健康心理,要发挥学校社会工作者的重要作用。运用专业方法对女大学生进行心理辅导与治疗,以加强女大学生就业的心理支持体系,教予她们一些常用的自我调适方法,诸如自我放松、积极的自我暗示。促使女大学生在遭遇就业困难与挫折时能排除心理障碍,形成积极的就业心态,参与到就业竞争之中。

三、主要成效和经验

通过各种职业生涯规划讲座使得女大学生更深入地了解自己和职场环境,并主动制定职业规划和更合理的目标,规划自己的未来。在了解自己的基础上制定清晰、合理的目标规划,通过多种形式的帮助让女大学生更勇敢地面对问题、妥善处理。通过生涯访谈使大一大二的女大学生可以获得职业生涯规划方面的能力提升,使其在未来就业过程中更好的规划,大三大四的女大学生可以提升在职场中的抗逆力,更加精准的定位就业,更加稳定的服务企业,使企业与学生更好地实现双赢就业与择业。

通过咨询约谈等方法使得我校女大学生逐渐养成良好健康的心理素质,树立乐观向上的人生态度,形成自尊、自信、自立、自强的意识;也使得她们渐渐对自身的特点以及优势、劣势有了充分正确的了解,学会在择业过程中展示优点避免短处,展示自身具备的良好素质和优秀能力。通过专业指导使得我校女性毕业生就业状况得到了较好的改善。2020年我校女性毕业生就业人数为860人(全校毕业生2863人,其中女毕业生1135人);2021年我校女毕业生就业人数为1173人(全校毕业生3085人,其中女毕业生1303人)。

四、未来预期

通过以上调查分析,我们可以看出,当前社会中确实存在着女大学生就业难的问题。这是一个社会事实,直接关系到社会的和谐稳定与发展,如解决不好会产生极大的消极影响。因此,女大学生就业难的问题不仅是一项应该完成的任务,更是一项必须尽快完成的任务。

女大学生就业难,一方面是指女大学生在就业过程中由于遭遇严重的公开性别歧视和隐性性别歧视等,不能在一定的时间内就业或就业不理想;另一方面是相对于男大学生就业而言,女大学生就业成本高,付出比男大学生更多的时间成本及经济成本,然而就业质量却不尽如人意,岗位层次、薪酬福利以及专业对口率都较低。

当代女大学生就业难的原因,不能简单地归结于某些单一的因素,而是各方面因素共同影响的结果。女大学生综合素质较低,就业期待过高,就业心理不健康是影响女大学生就业的主观自身因素;而职业性别歧视,用人单位追求高效益,高校缺乏有效就业指导是女大学生就业难的社会客观因素。为妥善解决女大学生就业难问题,必须依据这些原因因素提出相应的解决措施。社会要正确认识和对待两性差别,树立男女平等的就业观念;政府要提供有效的政策、法律方面的扶持和制度方面的保障;高校要重视女大学生就业指导工作,提高工作质量;女大学生要加强自身素质,树立正确择业观念,充分发挥自身的主观能动性解决就业难题。

作者简介:

马筱鲁 1984年女 汉族 天津 硕士 思政讲师 就业创业及心理学 301636 天津市静海区团泊新城博学院天津仁爱学院就业指导中心