

# 积极心理学视角下高职院校学生就业心理行为及其影响因素研究

吴蕾<sup>1</sup> 董亚静<sup>2</sup>

1. 唐山职业技术学院 河北 唐山 063000

2. 河北劳动关系职业学院 河北石家庄 052000

**摘要:** 积极心理学视角下, 发掘促进高职及大学生就业的心理因素至关重要。研究发现, 这些心理因素包括: 合理预期、自信远见、情绪稳定、态度谦卑、开朗乐观、顽强抗挫、积极主动和敢于竞争。为培养积极就业心理, 建议从社会、家庭、学校和个人四个层面采取策略: 社会层面提供支持以增强安全感, 提升谦卑性和竞争力; 家庭层面给予包容以增强幸福感, 增强稳定性和主动性; 学校层面重视教育培训以增强获得感, 提升自信心和预见性; 个人层面注重心理健康以增强自我效能感, 提升乐观性和抗挫性。

**关键词:** 高职毕业生 积极心理学 就业心理

## 一、调研背景

在大学生当中, 高职毕业生群体由于学校定位、生源水平、培养模式等方面的原因, 在就业市场中处于不利地位, 对于高职毕业生来说主观能动性对于促进就业有很大的推动作用, 所以有必要深入了解高职毕业生的就业心理, 发掘有利于促进其就业的心理因素, 改善高职毕业生的就业心理, 提高其就业的主观能动性, 进而对于推动解决高职毕业生就业乃至大学生就业问题具有重要意义。

## 二、调研意义及目标

本研究的主要目标是通过调研找出促进高职生就业的积极心理因素, 以及影响积极心理因素产生的内外条件, 从而找到促进高职生就业的措施和方法, 以便从根本上解决高职生就业困难的问题, 并为相关部门提供积极有效的建议, 精准帮扶, 更好的推进毕业生就业服务。

## 三、调研对象及问卷回收情况

### (一) 调研对象

本课题的研究对象为高职院校近三年毕业的毕业生, 具体选取范围分别为河北劳动关系职业学院 2021-2023 近三年毕业的毕业生和 2024 年即将要毕业的毕业生以及带过毕业班的辅导员。

### (二) 调研问卷回收情况

本次调研有两份问卷, 分别为: 《高职毕业生就业情况调查问卷》和《高职毕业生就业心理调查问卷》。通过腾讯问卷平台向社会面发放问卷, 共发出电子问卷约 500 份, 其中《高职毕业生就业情况调查问卷》回收 198 份, 有效问卷 165 份; 《高职毕业生就业心理调查问卷》回收 300 份, 有效问卷 267 份。

## 四、调研结果

### (一) 高职毕业生就业现状分析

#### 1. 就业率

就业情况如图 1 所示, 已签约的或自主择业的比例达 95.9%, 但仅签约就业的比例为 71.98%。就业流向方面, 约 80% 流向民营企业, 4% 流向国有企业、机关、事业单位等热门行业或企业。

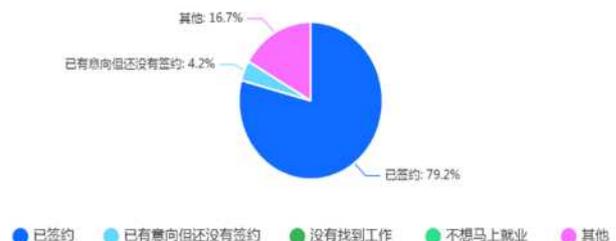


图 1 毕业生就业求职现状统计表

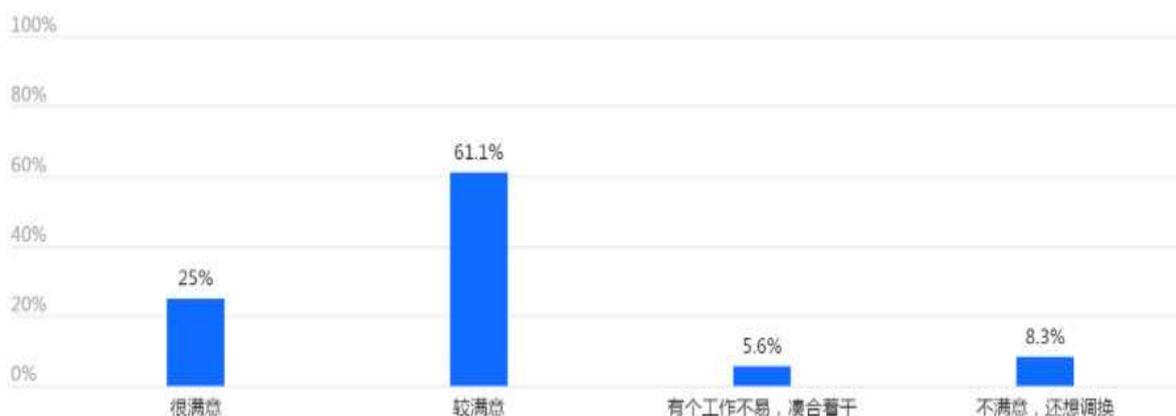


图2 就业满意度情况统计

## 2. 就业满意度

针对已经签约入职的毕业生,集中调研了就业满意度如图2所示,将近86.1%对当前的工作是比较满意或很满意的,仅有8.3%对“当前工作不满意还想换”,但大多数也处于观望阶段没有实际行动。

## 3. 就业流动性

在就业流动性调查中发现,参与调查的毕业生中近三年工作流动性并不是特别大,与就业满意度呈正相关,在离职的毕业生中调查发现,大多数约86.1%基于个人成长的需求而流动,只有少部分约13.9%是因为对工作不满意而选择离职。

## 4. 就业与专业契合度

在研究高职毕业生就业与专业契合度时,发现近69.7%的毕业生认为工作和专业不怎么对口。在后面的访谈中也了解到由于就业形式严峻,导致高职毕业生在就业时选择的主动性变小,抱着能找到工作就行,不用非得跟自己专业一致的心态投入到就业市场。

## 5. 就业影响因素

客观方面,近99%毕业生认为社会大环境对就业有影响,87%认为学校就业指导也有影响。同时,家庭教育和家庭资源也被认为能促进就业,而少部分人认为社会评价也影响就业选择。

主观方面,约75%的毕业生认同“提前准备”对就业有积极影响,69.4%认为“心态好”是找到工作的关键,其次是性格好、能力和运气好,而关系硬则排在最后。

## (二) 高职毕业生就业心理现状分析

### 1. 就业认知

就业认知研究关注就业形势和目的。就业形势认知平均得分为4.5分,47.4%受访者大一即考虑职业,39.5%大二,仅13.2%大三或毕业后开始。就业目的方面,86.5%认为工作为稳定收入和生活,67.4%为个人成长和价值实现,2%仅为有事可做。

### 2. 就业情感

就业情感研究分析预期与态度对就业选择的影响。研究发现,受访者普遍期望较高的就业前景。在调查中,大多数受访者(84.3%)倾向于在国企或事业单位工作,79%的人偏好公务员职业,而65%的人则选择环境优良、待遇高的私企。相比之下,只有31%的人希望从事专业对口、能发挥特长的工作。

### 3. 就业意志

通过研究求职动机和求职过程中的挫折应对考察就业意志。求职动机调查中,有97.4%的受访者认为找工作“是一次必要的人生历练,可以丰富人生经验,并使自己更成熟”,有52.6%的受访者认为找工作“使个人生活态度变得比较积极”,只有低于15%的受访者持有消极的认知态度。

在择业优势选择中,选择最多的是“心态”占31.6%,其次才是“能力”,有23.7%选择了该项。

### 4. 就业行为

就业行为研究分析高职毕业生面对就业压力时的行为方式。在“面对就业压力你会做什么?”的选择中,60.5%选择主动出击力争上游,21.1%选择咬牙硬挺,18.4%选择

消极应对方式。在求职途径方面,52.6%选择人才招聘会和人才市场,31.6%选择网络招聘、手机APP等方式,15.8%通过学校、家庭或社会关系等依赖他人方式找工作。

### (三) 高职毕业生积极就业心理因素

从积极心理学的视角切入,发现能实现就业并且就业满意度比较高的高职毕业生身上存在一些能促进就业的积极心理因素。

#### 1. 就业认知方面——合理预期、自信远见

##### (1) 合理预期

就业认知研究显示,已就业高职毕业生对就业形式严峻性有清晰认知,评分高达4.5分。调查显示,受访者普遍认识到工作的意义和价值。合理预期对就业有积极影响,高满意度毕业生的访谈也证实了这一点。

##### (2) 自信远见

在“职业准备”研究中,86.9%的高职生在大一、大二即开始为未来职业做准备,显示出远见。而在“自我评价”调查中,他们在学习成绩、工作能力、人际关系和情商等方面的赋分评价均值均在3分以上(满分5分),显示出积极自信的态度。这种自信与远见对就业有积极影响。

#### 2. 就业情绪分析——情绪稳定、态度谦卑

##### (1) 情绪稳定

高职毕业生就业预期分析显示,他们倾向于选择高收入、稳定的国企、事业单位或公务员工作。但统计显示,大多数高职毕业生实际在私企工作,收入不稳定。令人惊讶的是,他们的工作满意度普遍较高,86.1%的受访者满意或比较满意。这表明,即使工作不符合预期,他们也能适应并保持稳定情绪。这可能是他们就业满意度高的原因之一。

##### (2) 态度谦卑

就业态度研究发现,受访者普遍认为用人单位最看重毕业生的综合能力、学历、社会实践和心态性格等因素。而在求职过程中,受访者普遍认为自己缺乏社会经验和求职信息来源等是最大困扰。

#### 3. 就业意志分析——开朗乐观、顽强抗挫

##### (1) 开朗乐观

调查结果显示,大多数受访者能找到自己在择业中的优势,并且更倾向于认为积极乐观的心态是他们找到当前工作的最大优势,其次才是能力、经验和社会关系等因素。

##### (2) 顽强抗挫

高职毕业生在就业市场上不占优势,求职过程中会遇到各种困难和阻碍。然而,调查显示,97.4%的受访者认为找工作是必要的人生历练,可以丰富经验和使人更成熟。一半以上的受访者认为找工作使生活态度变得更积极,仅有不到15%的受访者感到个人能力受到怀疑等消极情绪。这表明受访的毕业生具备较好的耐挫性,能够积极面对失败和挫折,并从中发掘意义。

#### 4. 就业行为分析——积极主动、敢于竞争

##### (1) 积极主动

高职毕业生压力应对情况调查显示,60.5%受访者选择主动出击,力争上游;21.1%选择咬牙硬挺;仅18.4%选择逃避或躺平。这表明受访者在求职行为上表现积极主动,而非依赖、退缩或逃避。

##### (2) 敢于竞争

求职途径选择调查显示,多数受访者倾向于通过人才招聘会和人才市场找工作,也有相当部分选择网络招聘、手机APP等方式。这表明大多数受访者倾向于自主努力,勇敢面对和参与竞争,而非依赖或逃避竞争。

#### (四) 积极就业心理因素的培养策略和途径

综合分析,促进就业的积极心理因素包括:合理预期、自信远见、情绪稳定、态度谦卑、开朗乐观、顽强抗挫、积极主动和敢于竞争。为便于理解,概括为:预见性、自信心、稳定性、谦卑性、乐观性、抗挫性、主动性和竞争性。具体途径和策略如下:

##### 1. 社会提供更多支持增强安全感,提升谦卑性和竞争力

国家高度重视高职教育,十八大以来出台了一系列政策扶植,实现了职业教育新跨越,吸引力、影响力、竞争力持续增强。国家把就业作为民生重点,提出“就业是最大民生,实施就业优先政策,实现更高质量更充分就业”。党的二十大报告强调“实施就业优先战略,消除就业歧视”。因此,社会需落实利好政策,为高职毕业生提供最大支持和帮扶,增强其安全感、谦卑性和竞争力。

加强信息公开以减少信息不对称。目前,就业市场存在“就业难”与“招人难”现象,大批毕业生找不到工作,而许多企业也难以招到合适人才。拓宽信息传播渠道、增加信息透明度有助于匹配就业与岗位,减缓就业形势的严峻感,增强安全感。

## 2. 家庭给予更多包容增强幸福感, 增强稳定性和主动性

家庭对高职毕业生的支持至关重要, 这能够让他们感到幸福和稳定, 从而更积极地面对就业挑战。家庭应营造轻松愉快的氛围, 理解毕业生的情绪波动, 特别是在遇到挫折时, 需要家人的关心、理解和支持。这样, 毕业生就能增强内心的力量, 有勇气面对挫败, 避免陷入自我否定。

## 3. 学校重视教育培训增强获得感, 提升自信心和预见性

学校应增强教育培训, 让毕业生有更多获得感, 提升自我认知和就业了解, 增强就业信心并持合理预期。具体而言, 需开设三门课程: 职业生涯规划、心理健康和就业指导。

## 4. 个人注重心理健康增强自我效能感, 提升乐观性和抗挫性

个人层面需加强心理建设, 掌握自我调节技巧, 提升自我效能感, 即增强对完成某一行为的推测与判断力。通过成功经验积累, 增强乐观性和心理力量, 提高抗挫性。

正确认识自我, 包括通过他评、自评和反思等方式明确自己的优势和劣势, 并用平常心看待。遇到困扰时, 需掌握情绪调整技巧, 如宣泄法、合理情绪疗法、放松法等, 及时处理情绪, 避免累积。在择业中不如意时, 应调整期望值, 理性分析期待与现实, 接受现实并从实际出发。面对失败时, 客观分析原因, 保持客观心态, 以承载更多积极情绪和体验, 增强心理力量。

## 参考文献

[1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜, 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗 [R]. 中国共产党第二十次全国代表大会上的报告, 2022(10).

[2] 李顺清. 积极心理学在高职英语教学中的应用 [J]. 语文学刊·外语教育教学, 2012(4): 151-152.

[3] 李元建, 薛燕飞. 浅析高职生就业心理问题的调查及应对策略——学前教育学院毕业生就业心理优化初探 [J]. 济南职业学院学报, 2019(1): 13-16.

[4] 陈勇. 高职毕业生常见就业心理问题与解决办法 [J]. 辽宁高职学报, 2008(3): 93-95.

[5] 徐杨, 郭芹. 新常态疫情下高职毕业生就业心理问题及对策研究 [J]. 商展经济, 2021(2): 130-132.

[6] 董亚静, 李琳, 李玉强. 积极心理学视域下高职生心理健康教育探析 [J]. 教育研究, 2022(5): 43-45.

## 基金项目:

河北省高等学校人文社会科学研究项目(编号: SZ2023180号)

## 作者简介:

吴蕾(1974.04—), 女, 汉族, 黑龙江安达人, 讲师, 硕士, 研究方向: 心理健康教育。

董亚静, 女, 汉族, 河北石家庄人, 副教授, 硕士研究生, 研究方向: 心理学。