

独立学院毕业生就业心理问题及对策研究*

陈颖

(扬州大学广陵学院, 江苏 扬州 225009)

摘要: 独立学院是我国高等教育改革和发展的创新型产物。独立学院毕业生就业难及随之而来的毕业生就业心理问题已成为独立学院和毕业生自身不可避免的问题。本文概述了当前独立学院毕业生在就业问题上常见的负面心理, 并从社会、高校、家庭、学生等几方面分析了问题产生的原因, 最后提出解决独立学院毕业生就业心理问题的对策。

关键词: 独立学院 就业心理 对策

中图分类号: G642 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082 (2023) 01-0133-04

独立学院是由普通本科高校按新机制、新模式与社会力量合作举办的本科层次的二级办学机构, 它的诞生给我国高等教育领域带来了新的发展模式和路径。但是, 独立学院毕竟是一种派生制度安排, 在发展中面临着一系列挑战, 其中, 独立学院就业情况是衡量其发展水平的重要指标。近年来, 我国高校毕业生数量连创新高, 2022年达到1076万人, 比2021年还增加167万人, 同年我国城镇就业新增劳动力约1600万人, 大学生面临着空前的就业压力, “史上最难就业季”现象仍将继续。在当今整体严峻的社会就业形势下, 独立学院毕业生面对就业问题产生了各种各样的负面心理, 及时疏导毕业生因就业问题而产生的负面心理, 帮助他们顺利就业已是刻不容缓。

一、独立学院毕业生常见的负面就业心理

1909年职业辅导之父——美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在《选择一个职业》中首次提出了就业心理的概念。所谓就业心理是指在就业过程中, 人们注意力、兴趣、动机、情感和意志, 以这样或那样的具体形式所表现出来的倾向性和能动性^[1]。大学生就业心理即是大学生对当今社会的就业环境做出的主观反应, 它是大学生就业过程中出于本能的一种反应。

当前, 就业形势越来越严峻, 职场竞争越来越激烈, 激烈的就业竞争环境使就业问题给不少独立学院毕业生带来了较大的心理压力, 容易出现如下几种常见的负面就业心理。

1. 盲目自信的自傲心理

自傲心理是缺乏客观的自我分析与自我评价的表现。独立学院的学生多数家庭条件较为优越, 他们追求个性独立和生活品质, 对工作的要求起点高, 认为理想的工作应是: 令人心动的高薪、诱人的福利、舒适的工作环境、高层的

社会认同、广阔的发展空间等。在择业过程中, 认为自己具备种种优势: 学习成绩优秀、家庭条件好、专业需求旺等, 过高地评价自我, 盲目自信。独立学院毕业生的这种心理, 会造成在就业过程中东挑西拣, 好高骛远, 眼高手低, 脱离实际, 使自己的求职目标与现实产生极大的反差。

2. 自卑怯弱的退缩心理

自卑是由于某种心理或生理上的缺陷或其他原因而引起的自我轻视的情绪体验, 主要表现为对自己的学识、能力等自身因素评价过低, 自己看不起自己^[2]。虽然目前部分省市已取消本三, 对录取批次做了调整, 将原来的本一、本二、本三3个批次, 调整为本一、本二两个批次, 本二、本三批次合并, 但多年来公众对独立学院的偏见认知, “二等公民”“民办三本”“低人一等”“高不成低不就”等观念在很多人脑中根深蒂固。面对激烈的竞争, 名企对学历背景的严苛要求, 独立学院有的毕业生觉得自己不如本一的学生, 过低地估计自己的知识和能力水平, 产生自卑心理; 有的毕业生在求职过程中缺乏自信心, 不能向用人单位充分展示自己, 面试时过于紧张, 从而错失良机; 还有的毕业生不敢参与就业市场竞争, 为了回避当前的就业压力而选择考研, 踏进社会的思想准备不足。

3. 盲目虚荣的攀比心理

受社会各种思潮和观念的影响, 独立学院有的毕业生会产生盲目攀比心理, 在择业过程中不从自身实际条件出发, 却以周围同学的就业标准来给自己的就业标准定位, 看到其他同学找到国企、事业单位的工作, 自己就会产生很大的压力, 以至于不考虑所选单位是否适合自己, 与他人进行盲目攀比。在这种虚荣、攀比心理的驱使下, 待遇不好的单位不去, 工作地域不好的单位不去, 固执狭隘的

* 本文系 2020 年度江苏高校哲学社会科学研究思想政治工作专题项目《独立学院大学生就业心理的主要问题研究》(课题编号: 2020SJB1229)。

择业心理,限制了自己的选择范围,即使有些同学找到了适合自己的工作,但却认为不如周围同学的工作好而放弃,最终错过应届毕业生就业的最佳时期。

4.患得患失的焦虑心理

焦虑是指一种缺乏明显客观原因的内心不安或无根据的恐惧,是个体主观上预料将会有某种不良后果产生的不安感,是紧张、害怕、担忧混合的情绪体验。在当前严峻的就业形势下,高校毕业生人数逐年攀升,用人单位供职岗位有限且门槛提高,独立学院毕业生在不具备学历和名校的优势情况下,会感到茫然、焦虑。在就业过程中,有的毕业生不知道选择什么样的用人单位,在各种选择前无所适从;有的毕业生在面试后能否被所应聘公司录用而过度焦虑;还有的毕业生在看到班级同学找到一份不错的工作后,希望自己也能尽快落实工作单位,急于求成。

5.缺乏主见的依赖心理

独立学院毕业生在求职过程中存在依赖心理过重的现象,有的毕业生因为家庭条件优越,从小在安逸的环境中长大,面临毕业就业的过程中,缺乏主动参与精神和就业竞争意识,一味地等待父母、亲戚利用各种渠道,实现自身就业;有的毕业生抱着“没有理想的单位就再等等看”的心态,缺乏明确的求职目标,这种盲目的被动等待极大地降低了得到各种就业机会的概率;还有的毕业生从众心理较为严重,缺乏个人主见,容易被家长、同学左右,认为多数人选择的,一定是好工作,没有从自己的职业发展与个人特长去考虑,盲目跟风,反而没有选到适合自己的工作。

6.求职失败的挫折心理

当人连续遭遇挫折或遭遇重大挫折的时候,就会出现焦虑、沮丧、忧郁、苦闷等紧张心理状态和情绪反映,心理学上称之为挫折感或挫折心理。独立学院中不是所有的家庭都有能力帮助孩子寻找一份合适的工作,有的毕业生参加了数十次招聘会,简历投出去近百份,但都石沉大海,求职遭拒,不能及时调整心态,或焦虑不安,或悲观失望、或颓废消沉,或牢骚满腹,抱怨社会不公,不愿从自身找原因,总结经验,寻求新的就业机会。

7.急功近利的功利心理

功利心理是独立学院毕业生在就业中存在追求实惠、急功近利的心态。有的毕业生在择业时,期望值过高,过分看重薪酬福利待遇,在就业地区选择上,明显存在重东部、轻西部,重城市、轻农村的现象;有的毕业生在就业目标的设定上并不想从事专业对口的工作,而是热衷于考公务员、事业单位、教师编制;还有的毕业生因为“父母期

望”“跟风”“学历镀金”等原因加入考研大军,考研动机不再单一,研究生学历“功利化”,想通过考研走就业的捷径。

8.我行我素的偏执心理

独立学院的学生普遍具有鲜明的个性,自我意识强烈,在求职过程中会产生偏执的心理。有的毕业生过度执着于追求就业的绝对公平和特定的就业方向,对于来自班主任、辅导员提供的求职建议不听从,当求职失败时,不总结自己的问题,在之后的求职中依旧我行我素,听不进任何批评与建议。

二、独立学院毕业生就业心理问题的原因分析

独立学院毕业生总体上心理健康状况是良好的,导致他们产生上述不良的负面就业心理主要是由社会、高校、家庭及个人等因素综合作用的结果。

1.社会因素

高校毕业生是社会从业人员的重要组成部分,是具有较高附加值的人力资源,在就业市场上属于高端劳动力产品。毕业生的就业问题实质上就是一个高端劳动力市场的供求关系局部均衡问题。自高校扩招以来,毕业生数量一直在递增,2022年达到了1076万人,对于一个高端劳动力市场来说,这个一个庞大的数字,市场本身有限的吸纳能力决定了注定有一部分人会被排斥在市场之外。在整体就业形势严峻的背景下,用人单位高校毕业生需求数量逐渐减少且对人才的需求越来越精细,两者的叠加无疑给独立学院毕业生带来空前的压力。

就业市场中仍存在一些不公平现象,一些用人单位对独立学院毕业生存在一定的偏见,认为独立学院的毕业生在文化素质和能力等方面不如普通高校的毕业生,在招聘时提出一些较高的入职门槛,片面追求高学历、名院校,大大挫伤了独立学院毕业生的就业积极性,容易造成他们自卑、失落,甚至不满的心理。

2.高校因素

独立学院由于办学历史短,在办学经验、教学管理水平、师资队伍素质等方面,与普通高校还是存在着差距。独立学院在专业设置上大都依托母体高校的优势学科重复设置,多数为低成本的“热门”专业,这种复制出来的学生,在将来就业时不存在任何优势。独立学院在人才培养模式上照搬母体高校的人才培养目标和专业教学计划,不注重突出专业的应用性与实践性,没有根据自身的实际情况,设计符合独立学院实际和学生特点的人才培养模式,造成毕业生在就业时缺乏竞争力。

独立学院就业指导部门通常更多地重视管理功能,而忽

略了其根本指导意义的教育和服务功能。独立学院缺乏一个完善的就业指导工作体系, 就业指导的内容局限于向毕业生提供些政策法规、就业信息、招聘信息等; 就业指导的形式单一, 主要是讲座或就业指导课; 就业指导的人员通常依赖于辅导员, 缺乏专业化、职业化的师资人员。这些客观上给毕业生求职时带来不便, 导致部分毕业生面对激烈的就业竞争环境茫然失措, 无法准确定位。

独立学院虽有心理健康部门, 但针对毕业生就业心理的专门研究和辅导仍然欠缺, 没有真正形成一套完整有效的就业心理指导体系。心理辅导大多停留在泛泛而谈的层面, 或侧重于一般心理辅导, 专门针对就业过程中的心理研究和跟进辅导不够深入。独立学院心理健康教育人员通常也依赖于辅导员, 辅导员缺乏专业系统的心理培训, 就业心理知识、技能、经验相对匮乏, 导致心理健康人员在数量上和质量上都不能满足发展的需要, 难以有效地开展就业心理辅导工作, 不能及时疏导毕业生在求职过程中产生的各种心理问题。

3. 家庭因素

“望子成龙、盼女成凤”是中国特色的家庭教育理念, 父母都希望子女毕业后找到一份层次高、体面的工作, 常常把自身成长过程中的种种“遗憾”转化为“希望”寄托在子女身上, 无形中父母反而将这种压力转移到女子的身上, 求职过程中加重孩子的心理负担。

独立学院学费高, 不少毕业生在择业时必然要求工资回报能补偿其在大学求学阶段投入的成本, 期望在高端就业市场就业并获取与高端劳动力相应的薪酬, 当自身对工作和工资的心理预期与社会给出的工资水平有一个较大的落差时, 这时心理预期会带来负效用。

还有的独立学院毕业生家庭条件富裕, 没有经济负担, 也不给子女施压就业压力, “慢就业”趋势明显, 容易造成毕业生依赖心理。

4. 个人原因

作为一个由青年期到成年期成长过程中集多种特殊性于一身的特殊的群体, 大学生们正处于“第二次心理断乳期”“边缘人”的地位, 处于“心理延续尝负期”^[3]。这一阶段的学生普遍就有一种就业心理压力与焦虑, 独立学院毕业生在就业过程中又不占优势, 面对就业压力的释放方式往往显得有些无所适从。有的毕业生对职业认知模糊, 缺乏合理的职业生涯规划; 有的毕业生素质能力和用人单位的要求存在较大差距; 有的毕业生对待就业缺乏足够的思想准备和心理准备, 遇到挫折, 心理承受能力较差; 还

有的毕业生存在不良的就业价值观, 不能客观地分析就业环境和社会经济结构的变化所带来的社会对人才需要的相应变化。这些情况导致独立学院毕业生在找工作时觉得现实与自己的想象的差距太大, 产生各种各样负面的就业心理。

三、解决独立学院毕业生就业心理问题的对策

解决独立学院毕业生就业心理问题需要社会、高校、家庭及学生建立联动机制, 集多方合力, 全面系统地对学生进行就业指导教育、职业生涯规划教育、心理健康教育, 培养学生树立正确的就业观, 增强学生调整就业心态的能力, 创造良好的就业环境。

1. 政府与社会共同协调, 营造宽松的就业心理环境

就业是民生之本、财富之源。《2019年国务院政府工作报告》首次将就业优先政策置于宏观政策层面, 要求扎实做好高校毕业生等重点群体就业工作。近年来, 政府有关部门也一直坚持把高校毕业生就业问题摆在重要位置, 提出了很多具体措施。如引导毕业生到基层就业; 促进毕业生到中小微企业就业; 拓展新业态就业空间等。各级地方政府要根据中央政策和地方特点, 建立完善的就业规章制度, 使毕业生就业工作规范化、制度化; 健全、规范毕业生就业市场, 保障人才的公平竞争, 提高毕业生到非公有制企业就业的积极性, 拓宽独立学院毕业生就业渠道。

在政府的政策导向下, 用人单位在选人用人时, 要营造一种公平、公正的竞争氛围, 应该注重求职者学习的能力和发展的潜力, 而不是唯学历论、唯身份论、唯关系论。用人单位应该更多地看到独立学院毕业生在思维能力、创新能力等方面的优点, 减少学历歧视, 强化社会责任, 为独立学院毕业生就业提供一个宽松的就业心理环境。

2. 高校要深化教育改革, 构建就业全程思想引导体系

独立学院虽然是本科层次的教育, 但毕竟不能与第一批次重点大学一样进行“精英”化教育培养, 独立学院要走“大众化”之路, 以母体高校的优势学科为基础, 以市场需求为导向, 增强毕业生的社会适应性, 培养复合应用型、创新型人才。独立学院在专业设置上应主要面向地方和区域社会、经济发展的需求, 重视实践性教学, 强化对学生实践能力和动手能力的培养, 根据社会需求和自身实力, 找准自己的定位, 形成独具特色的人才培养模式, 使独立学院毕业生在就业中占据一席优势, 缓解就业心理压力。

就业指导属于全过程教育, 独立学院应针对不同年级学生的心理状态, 提供个性化指导。大一进行专业教育和就业形势教育, 培养学生的专业认知能力, 了解国家政策, 树立学生的职业生涯规划意识; 大二开展职业定向教育,

帮助学生学会职业生涯规划的方法；大三督促学生逐步落实、调整前期制定的职业规划，加强择业观的教育，引导他们树立科学的职业价值观；大四注重对学生求职技巧的培养，密切关注学生心理状态变化过程，及时调试学生就业心理压力。通过这样不同层次、不同内容的就业思想引导来帮助毕业生顺利进入社会。

3.科学构建高校心理健康教育体系，提升毕业生就业心理素质

独立学院心理健康课作为一门新兴课程，研究滞后，师资力量不足，因此，独立学院应加强对心理健康课程的重视，一方面普及心理健康知识，鼓励学生运用科学的心理学方法进行自我调节，另一方面课程设计要从学生的实际出发，有针对性地解决学生在就业过程中出现的种种心理问题。

目前，很多独立学院都设有专门的就业指导部门和心理健康中心，但这两个部门彼此独立，并不能有效解决毕业生就业心理问题，独立学院应建立专门的就业心理咨询机构，遵循独立学院毕业生的身心发展特点，有的放矢地为他们提供就业心理咨询和辅导，提升毕业生就业心理素质。此外，还必须加强就业心理咨询机构人员队伍的就业心理专业化素质建设，提高就业心理辅导服务水平，保证就业心理咨询工作的规范化与科学化。

4.建立毕业生心理健康工作档案，实施动态的心理疏导机制

依托专业的就业心理咨询机构，从新生入学之初即进行就业心理普查，把学生的就业心理情况纳入学生心理健康工作档案中，并定期组织学生参加心理测试，详细记录学生的心理变化，建立心理危机预警与干预系统，实施动态的心理疏导机制。毕业生在求职过程中产生各种各样的心理问题在所难免，心理健康工作人员要加强监督力度，发现问题要及时干预，首先通过“一对一”谈话机制，帮助毕业生正确地认识自己，树立心理健康意识；其次，可以引导毕业生通过自我宣泄、松弛练习法、自我移情等自我调适的方法来纠正负面的心理障碍；最后，在对毕业生进行心理干预的过程中，心理健康工作人员应与毕业生自身及其班主任、辅导员联合，完善干预和跟踪机制，保证效果。

5.高校、家庭形成合力，利用家庭影响力

家庭教育在学生的心理健康教育中起着至关重要的作用。当前严峻的就业形势已给独立学院毕业生带来了很大的就业压力，作为家长首先要对就业形势做出理性的判断，不能把自己的认知强加在子女身上，过多地代替他们

进行职业规划，而应该引导子女认识自己职业兴趣所在，帮助他们进行正确的自我定位。第二，适当降低就业期望值，过高的期望值反而会加重子女的思想负担，父母要适当帮助子女减压，加强双方的沟通交流。第三，在择业过程中，父母不要过多包办，养成子女依赖心理，而应鼓励他们提早了解社会，主动求职，适应职场，提升就业竞争力。

独立学院在就业心理健康教育工作中要注重发挥家长的作用，定期与家长沟通、交流学生的在校情况和心理动态，高校、家庭携起手来才能及时发现问题，做好毕业生的心理调节和疏导工作。

6.毕业生要转变就业观念，加强自身职业能力，调整就业心态

虽然独立学院毕业生在就业岗位日趋激烈的竞争中，与重点大学相比，优势不足，但独立学院毕业生首先一定要抱着积极的就业心态，根据市场的需求，适时调整就业期望值，既不能过低地评价自己的能力，而失去参与就业竞争的信心，也不能过高地估计自己的能力，对用人单位诸多挑剔，提出不切实际的要求。然后，独立学院毕业生要正确认识就业形势，及早规划好职业生涯，给自己一个合理的定位，不要盲目跟风。转变就业观念，打破传统的非事业单位不就业的陋习思想，抓住结构性就业机会，适应新就业形态、新用工方式，实现多元化就业。其次，独立学院毕业生在校期间一定要夯实专业知识和理论功底，积极参加各种社会实践，企业实习，不断加强自身的职业能力。最后，独立学院毕业生要重视就业心态的调整，遇到问题，可以主动寻求心理帮助，进行职业心理辅导，释放心理冲突，调试不良的就业心理，从而保持良好的择业心态。

面对独立学院毕业生在就业过程中产生的各种不良就业心理问题，需要集社会、高校、家庭等多方合力，一起帮助毕业生克服各种心理障碍，最终实现高质量、充分就业。

参考文献

- [1]李文霞.大学生心理健康教育[M].北京:北京师范大学出版社,2013.
- [2]周文生,唐磊.大学生心理健康教程[M].北京:化学工业出版社,2010.
- [3]王弘.认清自己,找对方向:大学毕业生就业指南[M].北京:中国华侨出版社,2014.

作者简介:陈颖(1986—),女,江苏扬州人,硕士,讲师,研究方向:思想政治教育。