

自我效能感视角下的高职院校大学生就业心理问题分析及对策

陈雨琦¹ 钟钊海²

1. 广西国际商务职业技术学院; 2. 广西城市职业大学

[摘要] 自我效能感是影响高职院校大学生就业心理的重要因素。本文通过分析自我效能感对大学生就业心理的影响,探讨了高职院校大学生在就业过程中可能遇到的心理问题,并提出了相应的对策,旨在提升大学生的自我效能感,促进其顺利就业。

[关键词] 自我效能感; 高职院校; 大学生就业; 心理问题分析; 对策

引言:

随着社会竞争的加剧,高职院校大学生的就业压力日益增大。自我效能感作为个体对自己能否成功完成某一任务的信念,对大学生的就业心理有着显著影响。本文将从自我效能感的视角出发,分析高职院校大学生在就业过程中可能遇到的心理问题,并提出相应的对策,以期对大学生就业提供心理支持。

1. 自我效能感的概念及其对就业心理的影响

1.1 自我效能感的定义

自我效能感这一概念是由心理学家阿尔伯特·班杜拉提出的。它所代表的是个体对于自身能否顺利完成某一特定任务或者达成某一目标所抱有的信心以及信念。这里面的内涵相当丰富,不仅仅涉及个体对自身具备能力的认知情况,而且还包含了对任务难度的评判以及对自身应对能力所具有的信心等多个方面。在就业心理这个范畴之中,自我效能感有着不可替代的重要意义。就业是人生中的一个关键环节,面临着诸多的选择与挑战。而自我效能感如同一个内在的指南针,直接左右着个体在面对职业选择以及就业过程中的重重挑战时所表现出的态度和行为。例如,一个自我效能感高的人,在面对众多就业选择时,会更有信心去尝试那些具有挑战性的职业,因为他相信自己有能力应对可能出现的困难;相反,自我效能感低的人可能会对一些较好的就业机会望而却步,仅仅因为缺乏对自身能力的信心,害怕无法胜任工作。所以说,自我效能感在就业心理方面的影响力是极为深刻且不容小觑的。

1.2 自我效能感与就业心理的关系

在高职院校大学生中,自我效能感的高低往往决定了他们在就业过程中的心理状态。高自我效能感的学生通常表现出更强的自信心和积极性,他们相信自己能够通过努力克服困难,找到理想的工作。这种信念使得他们在求职过程中更加主动,敢于尝试不同的职业路径,并且能够在面试和工作中展现出更好的表现。相反,低自我效能感的学生则容易陷入自我怀疑和焦虑,他们可能低估自己的能力,对未来感到迷茫,甚至可能在面对就业压力时选择逃避或放弃。

自我效能感与就业心理的关系密切,它不仅影响着个体在就业过程中的表现,还对其长期的职业发展产生深远影响。高自我效能感的学生在面对挫折时更倾向于采取积极的应对策略,他们能够从失败中学习,不断调整自己的职业规划,从而在职业生涯中取得更好的成就。而低自我效能感的学生则可能在面对职业挫折时陷入消极情绪,甚至可能因此放弃职业发展,导致长期的职业停滞。

2. 高职院校大学生就业心理问题的表现

2.1 就业焦虑

高职院校大学生在就业过程中,就业焦虑是较为常见的心理问题。随着就业市场竞争的日益激烈,高职学生面临着

诸多不确定因素。一方面,他们担心自己的学历在就业市场上缺乏竞争力。与本科及以上学历的学生相比,他们往往觉得自己处于劣势地位,害怕在求职过程中被直接淘汰。例如,许多企业在招聘启事中明确列出学历要求为本科及以上,这使得高职学生在投递简历时就充满担忧。另一方面,就业信息的不对称也加剧了他们的焦虑。他们不知道哪些企业真正适合自己,也不确定自己所学的专业技能是否符合市场需求。在等待面试结果的过程中,这种焦虑更是被无限放大,他们会不断猜测自己是否被录用,对未来充满了恐惧和不安。这种就业焦虑不仅影响着他们的心理健康,还可能对他们的求职表现产生负面影响,例如在面试时因为过度紧张而不能充分展示自己的实力。

2.2 自我怀疑

高职大学生在就业时常常陷入自我怀疑的泥沼。在长期的教育评价体系中,高职教育相对来说被视为低于本科教育的层次,这种社会观念在一定程度上影响了高职学生的自我认知。他们往往对自己的能力缺乏足够的信心,即使自己在学校里掌握了扎实的专业技能。例如,在与本科学生竞争同一岗位时,他们会不自觉地贬低自己,认为自己肯定不如对方。在面对一些具有挑战性的工作岗位时,他们首先不是考虑如何去尝试,而是质疑自己是否有能力胜任。这种自我怀疑还体现在对自己职业规划的否定上。他们可能曾经有过一些职业理想,但由于周围环境或者过往失败经历的影响,开始怀疑自己是否真的适合朝着那个方向发展。他们不断在内心问自己:“我真的可以吗?”这种自我怀疑会阻碍他们积极地去寻找就业机会,也使得他们在就业过程中容易错过一些原本适合自己的岗位。

2.3 职业迷茫

高职大学生在就业时面临着严重的职业迷茫问题。在学校期间,虽然他们接受了专业知识和技能的培训,但对于自己未来的职业发展方向仍然感到困惑。一方面,专业设置与实际职业需求之间存在一定的脱节现象。有些专业课程内容可能较为陈旧,不能及时反映行业的最新动态,导致学生在毕业后发现自己所学与市场所需存在差距,不知道自己从事哪些具体的职业。例如,某些新兴行业的崛起,如人工智能相关的边缘岗位,高职学生可能在学校里从未接触过相关知识,却发现市场有一定的需求。另一方面,高职学生缺乏足够的职业指导和实践经验。学校的职业指导课程往往不够深入和系统,不能满足学生对职业规划的需求。同时,由于实践机会有限,他们很难真正了解各个职业的具体工作内容和发展前景。在这种情况下,他们在选择职业时就像在黑暗中摸索,不知道自己的兴趣所在,也不清楚自己的优势能够在哪些职业中得到最大的发挥,从而陷入深深的职业迷茫之中。

3. 自我效能感低下导致就业心理问题的原因分析

3.1 教育背景的限制性

高职院校大学生在就业市场中面临的自我效能感低下问题,很大程度上源于其教育背景的局限性。高职教育虽然在职业技能培养方面具有优势,但在理论知识体系和学术氛围的构建上往往相对薄弱。这种教育模式的侧重点使得学生在面对复杂多变的就业市场时,容易产生自我怀疑和信心不足。此外,高职院校的课程设置和教学方法往往偏重于实用技能的训练,而忽视了学生综合素质的培养,如批判性思维、创新能力和跨学科知识的整合。这些缺失使得学生在就业过程中难以应对多元化的职业需求,进而导致自我效能感的下降。

3.2 社会环境的压力

社会环境的压力是导致高职院校大学生自我效能感低下的另一个重要原因。在当前的就业市场中,高职院校毕业生往往面临着来自社会各界的巨大压力。一方面,社会普遍存在的学历歧视现象使得高职院校毕业生在求职过程中处于劣势地位。许多用人单位更倾向于招聘本科及以上学历的毕业生,这使得高职院校学生在求职过程中屡屡碰壁,自信心受到严重打击。另一方面,家庭和社

3.3 个人能力的不足

个人能力的不足是导致高职院校大学生自我效能感低下的内在因素。尽管高职教育注重职业技能的培养,但学生在实际操作能力和理论知识的结合上仍存在一定的欠缺。许多学生在学习过程中缺乏主动性和创新意识,习惯于被动接受知识,而忽视了自己能力的提升。此外,学生在沟通能力、团队合作能力和问题解决能力等方面的不足,也使得他们在就业过程中难以展现自身的优势,进而导致自我效能感的下降。个人能力的不足不仅影响了学生在就业市场中的竞争力,也使得他们在面对职业发展中的挑战时缺乏足够的自信和应对能力。

4. 提升自我效能感, 解决就业心理问题的对策

4.1 加强职业规划教育

在自我效能感视角下,高职院校大学生就业心理问题的解决首先需要从职业规划教育入手。职业规划教育不仅仅是传授学生如何选择职业,更重要的是帮助他们建立对未来职业发展的清晰认知和信心。通过系统的职业规划教育,学生能够更好地理解自身的兴趣、能力和职业目标,从而在就业市场中找到适合自己的位置。职业规划教育应涵盖职业认知、职业选择、职业发展等多个方面,帮助学生形成全面的职业观念。

职业认知是职业规划教育的基础。学生需要了解不同职业的特点、发展前景以及所需的技能和素质。高职院校可以通过开设职业认知课程,邀请行业专家进行讲座,组织学生参观企业等方式,帮助学生建立对职业的全面认知。此外,学校还可以利用职业测评工具,帮助学生了解自己的职业兴趣和倾向,从而为职业选择提供科学依据。职业选择是职业规划教育的核心。学生在了解自身和职业的基础上,需要做出明智的职业选择。高职院校应引导学生进行自我反思,明确自己的职业目标,并根据目标制定相应的行动计划。学校可以通过案例分析、角色扮演等方式,帮助学生模拟职业选择的过程,增强他们的决策能力。同时,学校还应提供职业咨询服务,为学生在职业选择过程中遇到的问题提供个性化指导。

职业发展是职业规划教育的延伸。学生在选择职业后,需要不断学习和提升自己,以适应职业发展的需求。高职院校应鼓励学生制定职业发展计划,明确短期和长期目标,并提供相应的学习资源和支持。学校可以通过开设职业发展课

程,提供职业技能培训,组织实习和实践活动等方式,帮助学生提升职业能力,增强职业竞争力。职业规划教育不仅是学校的责任,也需要家庭和社会的共同参与。

4.2 增强实践能力培养

在高职院校的教育体系中,增强大学生实践能力的培养,乃是提升其自我效能感的极为有效的手段。实践能力的培养范畴颇为广泛,绝不仅仅局限于单纯的职业技能训练。实际上,它还应当全面涵盖在实际工作场景中所必需的多种关键能力,例如问题解决能力、团队合作能力以及创新能力等诸多方面。对于学校而言,可以积极探寻与企业开展合作的路径。通过与企业携手建立实习基地以及各类校企合作项目,能够为学生创造出更多的实践机会。当学生参与到实际项目当中时,他们就有机会把在学校里学到的知识切实运用到实际工作之中,进而全方位提升自身的综合能力。

除此之外,学校还可以通过精心组织各类竞赛活动、创新创业项目等多种方式,充分激发学生的创新意识,并有效提升他们的实践能力。学生在经过系统的实践能力培养之后,他们在就业市场上就能够展现出更为强劲的竞争力。这种竞争力的提升会让学生在面对各种职业挑战时更有信心,从而有效地提升他们的自我效能感。

4.3 完善心理支持体系

在高职院校中,就业困难学生往往会产生诸多心理问题,学校可以多渠道为学生提供心理支持。学校提供就业心理咨询服务是缓解这些问题的重要举措。对于那些对自身能力缺乏信心,存在自我效能感低的学生,学校心理咨询师比较了解学生的心理特点,能精准地分析学生在就业过程中的心理状态,可以有针对性地为学生提供心理支持,缓解学生就业心理压力。

优秀校友在高职院校大学生就业心理支持方面有着不可替代的作用。校友们有着与在校学生相似的教育背景,他们的成功经历更容易引起学生的共鸣。邀请优秀校友回校座谈和宣讲时,他们可以分享自己在就业初期如何克服心理障碍,一步步取得成功。例如,一位毕业后进入电商行业的校友,他可以讲述自己最初对从基层岗位做起的不甘和迷茫,但通过调整心态,积极学习行业知识,逐步提升自己的能力,最终在电商行业中站稳脚跟并取得成功的历程。这些榜样作用可以激发学生的自信心。

辅导员在高职院校学生就业心理支持体系中扮演着关键角色。辅导员与学生有着较为密切的日常联系,能够深入了解学生的个性特点和心理状态。通过谈心谈话,辅导员可以及时发现学生在就业过程中的负面情绪。例如,当某个学生因为多次求职被拒而产生自我怀疑和沮丧情绪时,辅导员可以通过深入的交谈,引导学生回顾自己的优点和曾经取得的成绩,如在学校活动中的优秀表现、获得的相关技能证书等,唤醒学生的正面情绪,从而使学生提升自我效能感。

结语:

通过提升自我效能感,高职院校大学生可以更好地应对就业过程中的心理挑战,增强自信心,明确职业方向,从而实现顺利就业。教育机构和社会各界应共同努力,为大学生提供全方位的心理支持与职业指导。

【参考文献】

- [1]刘丽芳. 探析高职学生就业心理问题的调适及指导策略[J]. 时代报告(奔流), 2021, (09): 132-133.
- [2]宋佳伦. 高职院校大学生就业心理特点及指导策略研究[J]. 国际公关, 2021, (07): 115-117.
- [3]周敏. 高职学生就业心理危机管理及干预策略研究[J]. 经济师, 2021, (06): 232-233.
- [4]赵娟娟. 高职院校学生就业焦虑与干预措施探析[J]. 广东水利电力职业技术学院学报, 2021, 19 (01): 47-50.