

# 新时期大学生就业心理问题分析

文 / 马奔传

**摘要：**随着时代的发展，新时期大学生就业问题日益凸显，在求职过程中存在焦虑与压力、自卑与自负、从众及逃避等心理问题，这些心理问题不仅会影响大学生的就业决策与职业发展，还会对其心理健康产生长远的负面影响。为解决上述问题，各方需从重塑就业观念、端正就业态度；理论实践并重、提升综合素质；拓展创新思维、丰富就业方式三方面协同合作，有效解决新时期大学生就业的心理问题，促进大学生充分就业。

**关键词：**就业心理；心理健康；就业创业

随着经济全球化的不断深入和科技的迅猛发展，我国经济正处于结构调整与产业升级的关键时期。在此背景下，就业市场对人才的需求结构也发生了重大变化，如果高校毕业生的专业结构和技能水平无法适应产业结构调整的需求，就会面临就业困境。科技的发展、新兴产业的崛起和国家对创新创业的大力支持，给大学生就业带来了新的机遇。然而，面对这些变化，大学生可能会感到迷茫、不安与焦虑，从而产生就业心理问题，进而成为影响其就业与职业发展的重要因素。因此，深入研究新时期大学生就业心理问题，分析其产生的原因并探索有效的解决途径，对促进大学生充分就业、实现人才资源的合理配置及推动国家经济社会的持续发展，具有重要的现实意义。

## 一、大学生就业心理问题分析

为了更好地调查新时期影响大学生就业心理问题的主要原因，笔者面向学校学生发放 300 份调查问卷，收回有效问卷 277 份，其中，焦虑与压力、从众心理、自卑与自负及逃避现实是主要原因，具体情况分析如图 1 所示。

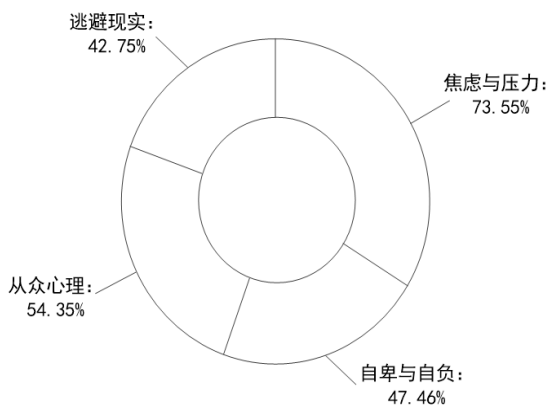


图 1 影响大学生就业心理问题的主要原因占比图

## (一) 焦虑与压力

在面临就业时，大学生常常会对未来感到不确定和担忧，质疑自己能否找到工作、能否找到满意的工作及能否适应职场环境。这种焦虑情绪会导致他们出现情绪紧张、睡眠质量下降、食欲缺乏等问题。尤其是在参加招聘会或等待面试结果时，他们的紧张感会愈加强烈。部分大学生通过网络、媒体等渠道了解到当前就业市场竞争的激烈程度，以及企业的高招聘要求，主观上认为就业非常困难，自己成功就业的机会渺茫，从心理上产生畏惧，进而降低了就业意愿<sup>[1]</sup>。

## (二) 从众心理

许多大学生在就业过程中缺乏独立思考，容易受到他人影响，表现出明显的从众心理。他们会因看到周围同学报考公务员或事业单位而盲目跟风，或者因某个行业热门而一拥而上。这种从众行为往往导致大学生忽视自己的兴趣爱好和专业特长，最终选择了不适合自己的职业道路。智联招聘发布的《大学生就业力调研报告》显示，2024 届求职毕业生中，有 47.7% 的毕业生希望进入国企工作，这一比例在各类型企业中位居首位；其次是国家机关，占 14.7%。受传统就业观念的影响，许多大学生认为只有在党政机关、事业单位、国有企业等体制内单位工作，才能获得相应的社会地位。因此，许多学生毕业后就加入考公、考编大军，愿意花费两至三年的时间备考，直至找到一份相对稳定的工作。

## (三) 自卑与自负

部分大学生由于自身条件不足，如成绩不够优秀、社交能力较弱、实践经验缺乏等，导致对自己缺乏信心，在求职过程中表现出胆小、怯懦，不敢主动投递简历、参与面试，或在面试中因过分紧张而无法充分展示自身优势。与自卑心理相反，有些大学生表现出过度自信，对就业岗位要求过高，仅关注高薪、高职位、好福利的工作，而忽视了个人能力与岗位的匹配度，缺乏对自己能力的正确评估，最终求

职失败，导致缺乏自信，不敢积极地去寻找工作。

#### （四）逃避现实

面对就业压力，部分大学生会选择逃避现实。近年来，“慢就业”现象越发明显<sup>[2]</sup>，主要表现在持久备战考公、考编、考研群体的增加。很多学生在初次考研失利后，并未选择立即就业，而是投入大量时间准备再次考研。部分家庭经济条件较好的学生，毕业后选择到国内外各地游学或旅行。家庭的溺爱会导致部分大学生对就业的态度不够积极。同时，随着高校毕业生人数逐年攀升，优质岗位供不应求，部分学生求职失败后会产生挫折感和焦虑情绪，选择通过“慢就业”的方式来缓解压力。

## 二、大学生就业心理问题的影响因素

### （一）社会因素

新时期，多种原因导致经济增长速度放缓，某些行业陷入不景气，企业的招聘需求随之减少，毕业生的就业机会也相应缩减<sup>[3]</sup>。例如：受新冠疫情等因素影响，一些企业为降低企业成本，减少了新员工的招聘数量，进而使大学生的就业机会相应减少。特别是中小企业，受市场不确定性和融资难等问题的制约，招聘计划大幅缩减。在产业结构调整过程中，部分传统企业在转型升级中，人员需求结构发生变化，可能会减少对某些专业毕业生的招聘；而新兴行业对人才的需求尚未完全释放，导致就业岗位供需不匹配。尤其是人工智能、大数据等新兴领域，需要的是具备特定专业技能的人才，大学生短期内难以适应这种转变，达不到企业招聘的能力要求。同时，我国高校毕业生人数连年攀升，2024年中国高校毕业生人数达到1179万人。大量毕业生涌入就业市场，促使就业竞争愈发激烈，形成了供过于求的局面，导致许多毕业生面临就业困难的境况<sup>[4]</sup>，进而产生挫折感和焦虑情绪，选择逃避就业，通过“慢就业”的方式来缓解压力。

### （二）学校因素

学校教育虽然注重理论知识的传授，但实践教学环节相对薄弱，导致学生在毕业后缺乏实际工作经验和操作技能，难以满足企业的实际需求<sup>[5]</sup>。例如：部分学生的实习经历仅限于观摩和参观，缺乏实际操作的机会，因而对企业的工作流程和业务需求了解有限。同时，一些大学生在学习过程中缺乏主动性和钻研精神，对专业知识掌握不够深入和全面，进而在面试和实际工作中容易暴露出专业能力不足的问题。除了专业技能外，沟通能力、团队协作能力、问题解决能力等通用技能也非常重要。然而，一些大学生在这些方面的培养存在不足，影响了他们的就业竞争力。例如：部分学生由于紧张或缺乏准备，无法准确回答面试官的问题；在团队项目中，缺乏团队合作和沟通表达能力；面对压力时，容易产生焦虑、抑郁等负面情绪。

### （三）家庭因素

许多家庭对子女的期望过高，这种过高的期望会给大学生带来巨大的心理压力，使他们在就业过程中感到焦虑不安。

例如：有些家长认为子女应该进入大型国企、事业单位或考取公务员等所谓的“铁饭碗”。部分家庭经济条件较好的学生，由于家庭的溺爱，对就业并不积极，毕业后往往选择到国内外各地游学或旅行。而对家庭经济状况较差的大学生而言，就业不仅仅是实现个人价值的途径，更是改善家庭经济状况的重要手段，因此他们在就业时往往忽略了个人兴趣和职业发展的考量。

### （四）个人因素

部分大学生在大学期间缺乏明确的职业规划，对自己的兴趣、能力和职业目标认识不足，这导致他们在求职时可能会盲目跟风，选择一些热门但并不适合自己的职业，如因高薪而倾向于一线城市或新一线城市的工作；或是在求职过程中频繁更换目标和求职方向，浪费了大量时间和机会。许多大学生希望进入大型企业、国企、事业单位等，对薪资待遇、工作环境、职业发展等有较高的期望。然而，现实中这些优质岗位竞争激烈，数量有限。部分大学生在关注薪资待遇的同时，忽视了企业的综合福利和职业的可持续发展。另外，部分大学生在选择职业时，过于注重个人利益，如高薪资、高福利、舒适的工作环境等，容易忽视职业对社会的贡献和价值。或是在进行职业选择时，仅关注医生、教师等社会地位较高的职业，而忽视了技术工人、服务人员等社会地位相对较低但同样重要的职业。

## 三、大学生就业心理问题的解决措施

### （一）重塑就业观念，端正就业态度

1. 加强学生思想引领。目前，大学生就业心理问题的原因复杂多样，但归根结底在于学生在思想上不重视就业，这直接导致了大学生就业困难现象的出现。为了有效改善大学生就业的心理问题，学校应将思想引领作为首要任务，转变学生观念，端正其就业态度。为此，需构建大思政格局，将课程思政融入教学体系之中。具体而言，可以尝试将思想政治教育融入大学生生涯规划与就业指导、大学生创新创业基础等课程体系。同时，根据重要阶段，利用开学第一课、优秀校友、名师进讲堂、梦想公开课、信仰公开课、素养公开课等形式对学生进行思想引导。此外，要引导学生时刻关注国家对高校毕业生就业方针政策的实施情况，及时进行解读。要引导学生端正就业态度，避免过度集中于考研、考公、考编等单一路径，而是应根据自身条件进行自我评估，给自己一个准确的定位，从而做出更合适的职业选择。通过上述方法，在引导学生注重就业能力培养的同时，也能帮助他们树立正确的就业、择业观念。

2. 优化家校联系互动。除了高校需要对毕业生就业、择业进行干预指导外，学生的成长成才同样离不开家长的支持与帮助。因此，家长对子女就业的选择也产生着深远的影响。高校要保持与家长的高度联系，实现有效的家校互动。家校互动不仅能够更好地促进学生成长成才，而且有助于家长全面了解学生在校期间的表现情况。高校应充分利用家校

互动的机会，如开学典礼、新生家长见面会等，向家长详细介绍所学专业的培养方案、就业方向及薪资待遇等，让家长能够更好地了解子女所学专业未来的发展前景，改变他们对传统就业的看法。同时，高校应向家长宣传目前的就业大趋势，让他们了解到就业整体状况。此外，还应引导家长更新育人管理方式，培养他们积极培养孩子独立自主的健全人格意识，防止因过度溺爱而剥夺孩子自由选择职业的权利。作为家长，应支持孩子的想法，给予他们选择就业的机会，不应局限于他们的就业选择。家长应帮助孩子树立积极进取的态度，鼓励他们个人理想与国家发展相结合，树立正确的职业观、择业观，以积极乐观的心态面对就业压力，勇于尝试、勇于挑战，选择适合自身发展的岗位。

## （二）理论实践并重，提升综合素质

1. 强化就业创业能力。目前，众多企业在招聘的过程中更加注重实践能力，针对这一趋势，许多高校已作出相应调整和应对。为更好地培养大学生的就业创业能力，高校应鼓励在校大学生参加“互联网+”大学生创新创业大赛、挑战杯等赛事，以此锻炼他们的能力。与此同时，还需引导大学生深化专业知识与技能的学习，无论是就业还是创业，扎实的专业知识与技能都是不可或缺的基础。要鼓励大学生在校期间持续学习，参加相关专业培训并考取资格证书，不断深化所学专业知识和技能，紧跟行业最前端的发展动态，注重实践经验的积累，将理论知识转化为实际操作能力。另外，注重实践与反思相结合。将所学知识应用于实践中，通过反思不断改进和提升自己，定期评估和反思自身表现，总结经验教训，明确下一步的努力方向。强化就业创业能力是一个综合性的过程，大学生只有不断提升理论学习与实践技能，才能切实增强自身的核心竞争力，为未来的就业创业之路奠定坚实基础。

2. 开设相关就业课程。当前，许多高校已将生涯规划和就业指导课程在一大一阶段就设置为必修课程，旨在消除学生认为“就业是大四的事情”这一偏见和错误认知，提高他们的学习积极性和主动性，使他们不再因觉得距离毕业遥远而忽视这些课程。不仅如此，众多高校还将就业创业教育与“第二课堂”相融合，举办就业创业相关讲座、开展创新创业技能大赛等活动，以此拓宽学生的视野。同时，结合社会实践，引导大学生参加岗位实习和见习，使他们提前熟悉职场与职业，不断提高求职技能和职业素养，紧跟行业发展前沿。此外，职业素养课程也是现阶段有必要开设的课程之一，许多学生在面试时并不懂得如何表达、赢得面试官的认可，而开设此课程可以有效提高学生的口头表达、书面表达、倾听技巧、简历制作等技巧，进而提高学生的就业竞争力，提升他们的就业信心和求职成功率。

## （三）拓展创新思维，丰富就业方式

1. 拓展求职就业渠道。大学生要积极参与本校及周边

高校的校园招聘会，除了关注大型综合招聘会外，还应参加针对特定专业或行业的专场招聘会，与学校的就业指导中心保持密切联系，及时了解最新的招聘信息和企业动态；利用学校的职业咨询服务，提升自己的求职技巧和职业规划能力。要充分利用招聘网站，如智联招聘、前程无忧、BOSS直聘等，定期更新简历并搜索适合自己的职位，可以设置职位提醒功能，确保及时了解新发布的岗位信息。还应定期参加当地的人才市场招聘会，与企业招聘人员面对面交流，以获取更多招聘需求和行业趋势的信息。同时，应积极向学生宣传“三支一扶”“西部计划”等国家招募计划，详细解读相关政策，拓宽学生的就业渠道。

2. 建立就业帮扶体系。高校应针对不同专业、不同层次的大学生，提供个性化的就业指导服务。通过“一对一”咨询、职业测评等方式，深入了解大学生的职业兴趣、能力特长和就业需求，为他们制定个性化的职业发展规划。例如：针对有创业意向的大学生，提供创业指导和咨询服务，帮助他们了解创业政策、制定创业计划、寻找创业资源。同时，应建立困难学生帮扶机制。针对家庭经济困难、身体残疾、少数民族等特殊群体的大学生，建立专门的帮扶机制，提供重点帮扶和精准服务。例如：为家庭经济困难的大学生提供求职补贴、免费培训等支持；为身体残疾的大学生创造无障碍就业环境和特殊岗位推荐；为少数民族大学生提供语言培训、文化适应等服务。

## 四、结语

大学生就业心理问题是一个复杂且严峻的社会课题。通过研究发现，大学生在就业过程中存在焦虑与压力、自卑与自负、从众及逃避等心理问题，这些问题亟须引起重视。要想解决新时期大学生就业问题，需要各方共同努力，形成合力。只有这样，才能有效促进大学生更加充分更高质量就业，进而为国家的经济发展和社会稳定作出积极贡献。

（作者单位：江苏海洋大学）

## 参考文献

- [1] 刘慧思. 经济新常态下大学生就业问题的新思考[J]. 中国就业, 2023(12):46-48.
- [2] 高文. 大学生“慢就业”问题分析与破解对策——基于山东某高校在校大学生未来就业意愿的访谈调研[J]. 高校辅导员, 2024(2):69-73.
- [3] 刘言君, 杨奇, 邵梁. 新形势下大学生就业问题及对策分析[J]. 品位·经典, 2024(8):115-117+132.
- [4] 熊艳英. 乡村振兴人才视野下大学生基层就业问题的探讨[J]. 市场瞭望, 2024(17):184-186.
- [5] 陈泰康. 基于新媒体背景的大学生就业问题新探讨[J]. 国际公关, 2023(23):185-187.