

杭州万向职业技术学院图书馆

专题信息

第十二期

大学生角色转变与自我管理

2018 年 12 月

目 录

自我管理与提升就业能力.....	1
如何自我调适，为就业做好心理准备.....	4
高职大学生就业心理问题.....	7

自我管理 with 提升就业能力

就业能力概念最早由 20 世纪 50 年代英国学者提出，90 年代遍及全球并成为欧美劳务市场政策分析和人力资源管理等领域的一个重要研究工具。由于学界对就业能力的理解不同，至今“就业能力”依旧是备受争议的学语。结合我国目前现状笔者认为，**大学生就业能力即为：应往届毕业生在踏入岗位时自身所具备的专业知识，业务技能，职业道德，沟通协调，社会适应程度，身体与心理素质，就业态度等全方位综合展示的能力。**

众所周知，大学生就业难成为当今我国社会不争事实，究其原因固然有方方面面，但说就业难无疑是基于矛盾主体一方即大学生自我管理视域角度看的，现我们仍从该视域角度进一步分析思考大学生就业能力现状（就业难），并针对该现状（就业难）提出相应提升措施：

一，就业现状及成因

（一）相当多大学生专业知识与业务技能不符合招聘单位要求

众所周知，由于多方原因，大学“自主”学习与中学“被迫”学习相比，大学生普遍缺少学习的积极性和主动性，在填鸭式教育下，中国相当多大学生普遍出现“高分低能”甚至“低分低能”现象，缺乏对专业基本知识和业务技能的掌握及运用。在高中阶段紧张学习的反弹下，进入大学阶段后众多学生很自然地认为是该“歇口气”的时候了，再加上大学阶段学习环境，学习方式，学校管理方式等诸多不同，导致相当多大学生对专业基础知识和基本技能掌握不够，以至于不能适应用人单位要求。

（二）大学生社会综合能力与社会适应能力普遍缺乏

大学生在缺乏专业基本知识和业务技能的同时，社会综合能力与社会适应能力也相对不足；在团队协作，开拓创新，技能拓展，学习力，应变力，敬业爱业，职业道德等诸多方面能力明显不足；在中，英文语言表达中听，说，读，写以及计算机运用等方面差强人意；虽然有相当多学生握有英语四，六级甚至八级证书，但是在实际应用中，很多人口语，听力很差，不能熟练运用。而现今企业正基于该原因在招聘过程中不断加大对更高学历要求的同时，对应聘者社会综合实践能力也提出了更宽广要求，例如有些企业会优先录取拥有驾照且车技优秀的人。现如今大学生多为独生子女，依赖性很强，缺乏独立性，没有基本社会实践经验，体现在简历中，特长一栏经常会空白或写得很少。

（三）大学生就业观念落后

所谓大学生就业观念是指已被社会或他人承认或认可的大学生对即将从事的未来职业的认知，体验和评价的一种主观既定的惯常看法。**社会传统就业观念对大学生就业有非常**

重要影响作用：

1.大学生受传统落后就业思想影响较为严重

相当多大学生受传统落后思想影响，就业意识仍停留在计划经济时代，公务员与官本位观念根深蒂固；求稳不求急的“铁饭碗”思想强烈，职业“贵贱”等级意识浓厚，思想深处存在着盲目攀比现象等导致大学生就业时不能准确定位和合理选择。

2. “高不成”与“低不就”两难状况

如今有相当多大学生普遍认为考上大学就等于有一个无忧的前程，心理上很容易产生一种优越感，认为自己很成功。这种优越感使大学生在就业时缺乏清醒认识，对就业地理位置，薪级待遇，工作环境与条件有过高要求，致使“高不成”与“低不就”的两难状况，从而不能顺利就业。

3. “四多四少”的就业结构

由于我国区域经济和社会发展以及三大产业等发展极不平衡，大学生就业时较为普遍存在“人往高处走”趋向，就业结构呈现“四多四少”模式——城市就业多，农村就业少；东南沿海就业多，西部内陆就业少；“高大上”行业就业多，“低小劣”行业就业少；外企国企就业多，私企民营企业就业少。有的大学生区域就业特别强，宁可待业，也不愿意到“四少”部门或区域去工作，这些在客观上都影响大学生在整体上就业率的提升。

（四）大学生普遍缺乏职业生涯规划意识

从客观上讲，我国与西方发达国家相比，在大学生职业规划指导上晚得多且不健全。西方国家甚至从中小学开始就对学生进行职业规划指导或辅导，提供职业与就业咨询服务。我国只在近几年进入高等教育阶段才开始开设职业生涯规划课程并提供指导，并未达到教育部提出的“全程化，全员化，专业化和信息化”要求，这在客观上致使大学生缺乏职业生涯规划意识。主观上，大学生自身在职业生涯规划上也不够重视，不去了解随社会发展不断变化的就业政策，环境等就业形势，在完成学业后，大学生就认为自己的就业准备就绪，已经可以踏入职场，然而毕业后的现状往往让大学生措手不及。现在普遍现象是大学生在毕业后被各种企业“牵着鼻子走”，而不是选择适合自己或自己喜欢的职业。

二，提升对策

基于上述状况及原因，大学生在就业前应努力做到如下几点：

（一）在纵深层面上夯实“专”字，在横向广度上练就“广”字

俗话说得好，“打铁还需自身硬”，大学生应增强自身能力建设，总的来说，应着力于“专”和“广”二字上：在纵深层面上，大学生应加强对专业知识和业务技能的掌握程度，练好专

业和业务本领，成为精通业务的专业性人才。至于如何夯实“专”字，笔者认为，大学生除了认真学习和钻研课堂教师指定的专业教材，还必须多到图书馆，阅览室查看和翻阅相关专业课程知识；多听前沿学者，专家们的学术报告；多浏览有关自己专业知识的网页。勤思，勤想，勤看，勤记，做学习的有心人。

在横向广度上，广泛参加社会生活实践，练就适应岗位需求的多面手，成为复合型优秀人才。首先，大学生应积极参加社会实践课题，将课堂从教室搬到社会，只有增加锻炼机会，才能在学习中获得实战经验并自觉加以运用。比如营销类专业大学生可以自主设置模拟营销环境，甚至是真正踏入社会，走上街头，练习自己的营销技巧。经验从实践中来，这样在求职过程中就不再惧怕“工作经验”这一拦路虎。其次，自觉培养自己的敬业精神，团队协作意识，开拓创新思维，职业道德观念等个人品质。第三，多考一些诸如驾驶证，计算机，普通话，英语等级等证书，丰富自身内涵，扩大业务本领。

（二）熟练掌握应聘技巧，注重面试外包装

大学生应该在应聘前掌握一定的求职技巧，例如着装打扮技巧，应试应答技巧，赴约技巧，询问薪级待遇技巧等，并在面试过程中灵活运用。提前策划自荐材料，注重面试外包装。客观分析自身优劣势，综合评估应聘单位用人机制与人才市场行情，做到“知己知彼”，给自己正确理性定位。调查结果表明，面试前做好充分准备的大学生在面试中成功率会大大提升。

（三）适应时代要求，实现就业观念理性转变

首先，应摒弃传统落后就业观念，确立理性就业思维。打破所谓“铁饭碗”的思想禁锢，树立“社会分工不同，职业无等级贵贱”观念，确立“三百六十行，行行出状元”新观念。在求职中不应盲目攀比，树立理性就业理念。

其次，树立“先就业，后择业，再创业”意识。摒弃“一步到位”就业理念，树立“骑着毛驴找马”思想，摆脱被动，消极就业想法，采取主动，积极出击意识，首先实现就业以解决自己生存问题，待时机成熟后再择业，解决自身发展问题，也可另辟蹊径积极投身于创业行列。

再次，确立理性务实的就业标准。

摆脱固有的就业区域模式，树立理性务实的就业标准，力图全方位，多渠道就业，是一种必然和应当的选择。在大城市就业固然有其优势，但广阔的乡村发展前景和就业空间更为广阔；在东南沿海就业压力较大，西部内陆更有利于施展自己的才华。勿盲目追求外企就业，私营民企也许另有一片天地。就业模式并非“高大上”时髦，而更应侧重于工作单位的

发展前景，个人施展才华的空间大小以及用人机制的切合度，并适时调整自己的就业心理和就业期望值。

（四）分阶段提前做好职业生涯“近，中，远期”规划

职业生涯规划是一个人对自己一生职业选择，发展道路，目标成就等的提前设想和计划。合理设计和规划自己的职业生涯，是迈向成功就业的重要一步。大学生在毕业前对自己将要从事的职业进行“近，中，远期”规划对有效提升自己就业是非常必要的。那么应怎样规划呢？首先要“知己”，正确认识自己的职业取向。“知己”就是了解自己的需要，兴趣，价值观，能力和性格等方面与自己喜欢的未来要从事的职业匹配度与切合度，分析优势与不足，然后有针对性地选择职业发展道路，规划自己未来。其次要“知彼”，正确了解社会就业环境，就业形势与人才市场行情，了解自己将要从事的职业发展状况，给自己恰当定位。第三，要分阶段规划，体现近期，中期和远期规划，注意各阶段之间的衔接与内在联系。要确定适宜的职业生涯发展目标，还根据各个阶段变化，对职业生涯发展作出适度调整，以期完善。

信息来源：《基于大学生自我管理视域看就业能力提升对策》（《南方论刊》2015年第11期）

如何自我调适，为就业做好心理准备

1.由被动的职业意向选择转为积极主动的选择

一般而言，学生在高等院校的专业和学科学习就是在对将来的职业做准备，包括对职业必需的知识准备，能力准备，心理准备和技能准备等。但这对大学生来说却是一种被动的职业准备。因为社会在进步，知识在更新，所学的专业和学科能否适应社会的需要，是否符合社会的期待等等，这是一个发展性的问题。不少学生入学时，专业的选择就带有盲目性，对所学专业将来可能从事的职业更是显得朦胧，模糊，直到临近毕业时，这种朦胧感的职业意识才渐渐清晰和现实，由此造成了大学生就学期间职业选择的被动性。还因为学生在校期间并不完全具备选择职业的权利，只能被动地确立意向，甚至消极等待。正是这种缺乏积极主动的思考和有针对性的职业准备，促使大学生对就业产生了恐惧心理。对此，大学生应该首先意识到就学期间的这种被动性存在的不利面，从入学之日起，就应突破书本的局限，逐渐开始建构自己明确而合理的职业意识，进行有针对行动的职业准备；其次，紧跟社会，积极主动地了解专业的发展趋势，培养目标及使用方向，注意搜集社会各方面

的用人信息，不断调整知识结构，不断修正职业意向。

2.确定合适的抱负水平

抱负水平是一种个性心理倾向，是指个人从事某种实际工作之前，估计自己所能达到的理想目标，也就是人的行为要达到什么程度的心理愿望。这种理想目标和愿望体现为主体对自己的一种期待，它必须与社会期待相适应，相协调。抱负水平的高低在求职中常常起到不可估量的作用。明显恰当的抱负水平，有助于大学生处理好自我期待与社会期待的关系，摆正个人与国家的位置，从而进行正确的职业定向和职业选择。心理学研究表明，过高，过低的自我抱负水平或与社会期待不协调的抱负水平，都是自我认知的不恰当，它将会给大学生带来就业前的压力，失望和不必要的损失，适度的抱负水平是避免挫折和失败，获得自信与成功，使个体得以顺利发展的重要因素。

那么大学生就业前如何确立和调整自己的抱负水平呢?国外的一项研究认为，确立适当的抱负水平主要参考四个因素：

(1)个体对自己能力的了解。个体只有对自己的能力有一个全面的了解，清楚自己的优势之后，再考虑各种具体的职业对不同能力的要求，从而选择能更好发挥自己能力优势的职位。

(2)个体对所学专业要求的知识及技能掌握情况。个体须根据自己的智力特点明确自己能否达到这个学科的要求，是否有可能真正掌握这一学科的知识与技能，掌握到何种程度。

(3)考虑人才密度问题。不同的学科人才分布情况不同，有的学科人才已饱和，有的学科则人才稀少。个体要根据自身的智力水平及知识厚度，并充分考虑人才分布对自己的影响，选定一个适合于自己发展的职业岗位。

(4)个人的兴趣点。在前述三项综合考虑的基础上，还要参考个人的兴趣，爱好，确定最终的奋斗目标。

以上四点可供大学生确定适宜的职业意向进行参考。同时，大学生还应注意不能仅注重某一方面，最好从自己专业的实际出发，量力而行，寻找一个适宜的奋斗方向和目标。

3.扩展自己的知识面，以增强就业的灵活性

一方面，有些大学生入学前，对自己所选专业不甚了解，进入学习阶段后，方知此专业并非自己兴趣所在，自己的优势难以体现，因而仅仅是达到了对所学专业的基本了解，并没有做深入的探讨和钻研，无法与同专业的其他同学竞争或展现不出自己的优势；另一方面，社会发展如此之快，也许上大学前，此专业显得非常火爆，社会需求很大，然而在毕业之时，这一专业的人才需求量可能已趋饱和，因而会带来人才竞争激烈的现象。为此，大学生在就

学期间不应仅限于课本或一门专业的学习，而应挤出时间不断扩展自己的知识面，力求多学，博学，使自己在知识积累方面越雄厚越好，越广博越好，从而增强在就业时的灵活性。事实上，不少事业成功人士所从事的职业也并非都是自己上大学时的本专业，这与他们在就学期间的博学有着直接的关系。现今的不少大学生其实已经认识到了这一问题，他们在学好自己专业的基础上，抓紧一切机会和时间，掌握未来就业所必需的各种技能和知识，如不断提高英语水平，熟练掌握计算机理论和技术，大量选修人文学科方面的课程，锻炼自己的写作能力等，甚至有的学生还学会了开车，获得了驾驶执照。总之，在大学期间，如果认为只要拿到毕业证，就可以获得就业保险的同学最终有可能会使自己陷入就业的困境。

4. 对自我优势有一个充分的认识

每个人都有自己特有的气质，性格和能力，正是这些气质，性格和能力的不同组合，才构成了千差万别的人。由于职业特征和岗位性质的不同，每种职业都有它相应的人格素质要求，也可以称之为职业素质。只有在对自我人格特征充分认识的基础上，发现自己的优势，再结合选择的职业意向，分析自己是否适应和符合该职业的人格素质要求，从而确定目标。由于大学毕竟不是社会，四年的大学生生活在某种程度上延长了大学生的社会化过程，因而，一些大学生的心理相对于同龄人来讲并不成熟，他们的择业意识和就业取向经常受到来自家长，社会舆论和媒体导向的影响，表现出明显的受暗示性，浅近性和不稳定性。工作是生活的重要组成部分，是一个人实现自身价值的主要岗位，不符合自己志趣和特点的职业或工作，犹如不利于肠胃的佳肴，看上去使人垂涎，入口消化却成为苦事，而且不利于个体潜能的发挥。因此，要选择一个适合自己的职业，首先要正确地认识自己，了解自己的个性优势和兴趣所在，进而选择适合自己特点的职业。其次，要对自己专业所倾向的职业素质有所了解，以下人才测评有关职业胜任特征的通用模型可以帮助大学生在职业选择方面作为大学生可以通过上述职业素质所要求的人才特征与自己的个性优势进行对比，做到知己知彼。如果发现自己所选择的职业意向中，还有一些职业素质不够或缺乏，那么大学期间应加紧培养和塑造，为将来能胜任自己所喜欢的职业做好准备。

5. 积极调整心态，保持乐观的就业情绪

事实上，不是所有的大学生都能一次成功地选择到满意的职业，相反有的甚至经历了几十次的选择，面试，再选择，再面试的考验，但他们没有因此而气馁，却认为这是一次人生的挑战和锻炼。正是这种乐观的就业情绪促使他们始终保持着良好的心态，最终实现自己的愿望。再者说来，当今社会发展如此迅速，一个人一生可能从事多种职业的现象也会越来越多，这就提示我们大学生应该具备变通性和适应性，这是一种良性的转换态度与自我调适。

有了这种品质，毕业生就会积极主动地面对现实，正视现实。当个人的职业定向和愿望与社会需求发生冲突时，也可以迅速作出调整，使自己在内在因素和外在因素的渗透，冲突中重新寻求均衡，从而使职业选择向成功的方向趋近。若缺少变通性和适应力，把自我的理想职业目标放在一个不变的位置上，就势必抑制自我调节的可能性，从而陷入一种不利自我发展的境地。

此外，大学生就业前还应做好有关就业的行动准备，如怎样编写和制作“就业自荐书”，如何撰写自我简介，如何在自荐书中突出自己的优势和成绩；以及如何面试，面试中应注意什么问题，怎样在规定的时间内将自己的概况讲解清楚。不妨同学之间可以模拟面试场景，操练演习，以减少对面试应激场面的紧张感。

总之，大学生在校期间，只要积极主动，有针对性地自我调适，根据社会需求和自己的能力优势，不断修正自己的职业意向，就业的压力会转变成择业的动力。

信息来源：《大学生就业前的心理准备与自我调适》（西北大学学报（哲学社会科学版）2002年5月）

高职大学生就业心理问题

当下高职大学生就业的心理困扰

从高职大学生自身来讲，受市场经济的影响，其思维方式，价值取向和行为准则也在不断变化和调整。受经济利益驱动的拜金主义，享乐主义，功利主义，实用主义等社会不良思想的影响，高职大学生在择业过程中出现了就业观念多元化，更加注重经济利益，地域选择，社会地位，事业前途等，不结合社会需求和个人实际，在社会定位和价值取向上呈现出自私，狭隘的思想情绪，世界观，人生观，价值观发生嬗变，造成了高职大学生就业心态多样化，产生一系列就业心理问题，造成许多就业心理困扰。笔者在调查中发现，高职大学生的就业心理困扰主要体现就业准备期，实习期或工作期两个阶段，呈现出不同的心理特点。

（一）就业准备期

高职大学生在就业准备期，往往欠缺对自己的就业目标，就业能力，就业前景等一系列问题的思考，没有做好充分的就业准备，面对激烈的就业竞争和压力，以及各类选择和诱惑，不能冷静地，客观地看待和分析就业形势与局面，一些学生会表现出忧心忡忡，烦躁不

安，紧张焦虑，无所适从的心理；一些学生由于对于职业技术教育和未来所从事的职业缺乏基本的认知，求职目标不明确，表现出迷茫，逃避的心理；一些学生由于学习动力不足，在就业方面欠缺主动性，思想上表现出“做一天和尚撞一天钟”，期望依靠家人或亲戚朋友介绍一份工作，没有形成自我的独立意识，表现出依赖的心理；一些学生由于学历，家庭经济情况，自身的性格特点或生理等方面的不足，悲观，萎靡，内向，偏执，缺乏自信，挫折承受能力差，少与人交流，面对就业竞争时表现出自卑，畏怯的心理；还有部分学生在就业时没有主见，不能把握自己的就业意向，缺乏对自我的分析与定位，没有自己的就业导向，不考虑职业和岗位的特点会因人而异，人云亦云，甚至随波逐流，往往在行动上与他人趋同，产生盲目从众的就业心理。

(二) 实习期或工作期

高职大学生在找到就业单位后，一般来讲，就业单位会安排学生经过一段时期的实习，这对于学生是否能够初次就业成功，是非常关键的时期。在这段时期内，高职大学生初入职场，面临新的工作环境和陌生的同事，一些学生由于没有做好充分的心理准备往往会出现适应障碍，产生恐慌，焦虑，不安，抑郁等诸多复杂和混乱的情绪状态。由于社会资源平均值匮乏等原因，能获得实习经历的高职大学生并不多，造成了一些学生在初入社会工作时动手能力差，不能达到用人单位的标准，失去就业竞争力，产生挫败的心理。很多高职大学生存在一种心理误区，认为自己毕竟是大学生，在校期间掌握了一定的知识和技能，是高知识和高技能的人才，理应获得较高的报酬和职位，实习期或工作期就本着“骑驴找马”的心态，自恃清高，这种自我认知的偏差，容易产生自负的心理，导致在就业期间对于工作的期望值很高，不愿意承担琐碎或艰苦的工作，眼高手低，浮躁虚夸，往往给用人留下不良的印象，影响顺利就业。对于工作环境的认知不确切和业务的不熟悉，难免在工作中会出现失误，这些是正常的现象，然而一些大学生不能全然地，踏实地去了解和尽快熟悉自己所从事的业务，只是凭借一腔热情，具有理想化地坚持自己的观点和想法，不切实际地想要有所表现，早日出人头地，却往往事与愿违，时间长了，一旦理想与现实的落差显现出来，这种急功近利的思想会让大学生对所从事的工作难以理解，无所适从，继而产生迷茫，无聊甚至是懈怠的心理。在实习期或工作期，高职大学生往往会互相比较，有些学生认为别人的薪水高，自己也一定要找一个更高待遇的职业，这样才显得有面子，产生盲目攀比心理，忽视了自己的个体特异性和自我创造性；还有一些学生一旦攀比失败，又会产生心态失衡的情况，开始自怨自艾，甚至变得非常抑郁。

三、影响高职大学生就业的心理因素分析

从心理学上讲，相同的刺激对不同的个体所引发的反应是不同的。也就是说，个体对于应激事件反应的严重程度并不一定与事件的强度成正比，而是有很大的差异的。面临就业问题，有的大学生可能会有应激反应，有的大学生则不发生应激反应；有的大学生只发生轻度的应激反应，有的大学生则会发生严重的应激反应。**影响高职大学生就业反应程度的心理因素包括个体的机体生理特点，以往的生活经验，个性特征，认知评价，应对能力，消极或意外事件的刺激，对事件的控制程度，社会支持状况等。**

(一) 机体生理特点

在机体处于疲惫，消耗等抵抗力下降的过程中，个体对刺激非常敏感，容易导致应激发生。高职大学生在面临就业时，需要耗费大量的时间和精力投入到找工作的准备中，包括制作简历，准备职业装，参加一轮接一轮的招聘会或宣讲会，了解招聘信息，准备笔试和面试等，这是一个艰辛的过程，也是考验个体意志力的过程，有时候过程会循环往复，有时候经过几番周折也不一定有好的结果，所以需要大学生具备过硬的身体素质和心理素质。

(二) 以往的生活经验

一个经历过生活磨难的人，面对微不足道的刺激，不会引起任何反应，当以往经历过的刺激重 现时，可以具备较好的耐受力；但是如果以往经历过并有适应不良或应付失败的应激事件出现时，可能加重反应，甚至无法承受。在高职大学生中，有一部分学生在入学后就积极尝试勤工助学或进 行校园社会服务工作或参与社会实践，在参与过 程中难免会经历失败或挫折，但仍然能坚持下去，这样的学生在找工作遇到瓶颈时，就能够自我调 适。还有一部分学生由于缺少社会实践，动力不 足，仅仅满足于完成学业，那么一旦在就业中遇到 困难，便会出现不良的心理状态。有的学生挫折 承受能力差，仅仅一次面试失败或没找到专业对 口的职位，就害怕面对，悲观失望，郁郁寡欢，自我 否定，最终陷入抑郁的状态无法自拔。

(三) 个性特征

由于个体的个性特征的不同，对同一种刺激的耐受性不同。比如，一个开朗，乐观的外向性格 的大学生，常常追求刺激与挑战，好胜心强，在困 难的处境中能激发斗志，对挫折的耐受力较高。一个懦弱，内向性格的大学生，常常害怕面对各种 刺激，在困难面前表现出无能为力，逃避，甚至可 能产生激烈的情绪变化，心理耐受力低。对于大 学生自身来讲，不同的能力，气质和性格会在一定 程度上影响大学生的就业观念和对待就业困扰时 的态度。能力强，综合素质高的大学生，容易在涉 及自尊，自我实现等需求层次的就业竞争中取胜，挫折应对能力强。而具有焦虑和癔症等个性的人，往往对就业困难产生过大的心理波

动和激烈的情绪反应。

(四) 认知评价

刺激能否造成人的心理困扰，还与个体对刺激的评价有关，如果认为刺激对自己是有意义的，就会对这种变化进行努力适应或应对；如果认为刺激对自己无益，就会放弃适应的努力，影响心理健康。调查显示：大学生在职业选择时，优先考虑的因素依次为薪酬和福利，地理位置，单位性质和父母的决定。其次是自己的理想，是否能发挥自己的才能，家庭的经济条件，社会经济因素，单位软硬件环境，单位发展空间，个人升迁空间，总裁能力等。这样的结果意味着，大部分大学生在选择职业时存在认知偏差 [5]。

(五) 应对能力

如果个体能够对自己的能力有恰当的评估，则会适应良好；如果自己的能力评估过高，对失败没有任何心理准备，则很容易受挫折，导致心理困扰；如果过低地评价自己的应对能力，则会精神紧张，易受消极因素的影响，不能正常发挥应对能力。高职大学生如果不能正确认识和运用自己的专业知识与实践能力，往往会在就业过程中产生自负心理或自卑心理。

(六) 消极或意外的刺激

预料中的事件所致的应激小，因为它已使个体做好了适应的准备，能耐受这一应激性刺激；意外事件所引起的应激刺激很大，是因为个体没有做好足够的心理准备，易导致心理困扰。有些高职大学生只考虑快速就业，盲目从众，遇到就业信息不懂得甄别，也不了解相关法律法规，不懂得签订劳动合同的重要性，因而落入上当受骗等就业陷阱，付出得不到任何收获。这样的刺激对于初入职场的大学生来讲，往往会给个体心理带来很大的负面效应。

(七) 对事件的控制程度

面对引起严重后果的事件，如果个体能进行有效的控制，可大大降低应激程度。由于大学生都属于初次就业，对待就业压力难以及时调整心态，心理承受能力较差，一旦遇到困难和挫折，就会产生各种不健康的心理。如果大学生在就业之前就做好充分的心理准备和能力准备，具备面对突发事件的应急处理能力和强大的自我调适能力，在遇到困难时就能够合理调节自己的认知，继而控制和协调自己的情绪和行为。

(八) 社会支持状况

可利用的社会支持也影响到刺激个体的认知与评价，特别是在困难中有人伸出援助之手后，则刺激带来的应激反应就小。高职大学生中普遍存在的心理问题往往首先表现在人际交往不良方面。因此，许多大学生在面临就业的压力时处于孤独和无助之中，无形中增加了他们的心理压力。同时，高职院校还未能建立起有效的就业支持体系，有关大学生择业的心

理指导和咨询活动还有待于进一步完善。

信息来源：《社会转型期高职大学生就业心理问题》（《继续教育研究》2014 年第 4 期）

图书馆信息咨询部

2018 年 12 月