

高职学生就业过程中的心理问题识别与分级响应机制构建

王文姗

甘肃财贸职业学院, 甘肃 兰州 730000

DOI:10.61369/ECE.2026030024

摘 要 : 为了更好地提升高职毕业生的就业质量与职场适应能力, 应及时关注高职毕业生在求职阶段焦虑、自信心不足等心理活动。本文旨在分析求职阶段容易出现心理问题, 基于专业特点建立一套具有针对性的三级识别指标机制及对应的分级响应体系。将心理干预融入技能实践、实训考核等具体环节, 形成具备实操性的指导路径, 从而为高职毕业生提供更加专业的系统化参考方案。

关 键 词 : 就业; 心理问题; 识别; 分级响应

Identification of Psychological Problems in Higher Vocational Students' Employment Process and Construction of Hierarchical Response Mechanism

Wang Wenshan

Gansu Finance and Trade Professional College, Lanzhou, Gansu 730000

Abstract : To better improve the employment quality and workplace adaptability of higher vocational graduates, timely attention should be paid to their psychological activities such as anxiety and lack of self-confidence during the job-hunting stage. This paper aims to analyze the psychological problems that are prone to occur in the job-hunting period, establish a targeted three-level identification index mechanism and corresponding hierarchical response system based on professional characteristics. By integrating psychological intervention into specific links such as skill practice and training assessment, a practical guidance path is formed, so as to provide a more professional and systematic reference plan for higher vocational graduates.

Keywords : employment; psychological problems; identification; hierarchical response

引言

高职教育核心目标是培养学生的技术技能, 不仅关注求职阶段专业与岗位的契合程度, 同时也考验学生心理适应能力^[1]。与本科生的就业期限不同, 高职毕业生更早进入职场, 提前面对行业竞争、岗位培训考核等多重工作压力。如果不能及时调整心理状态, 这些压力将会使职场小白极易出现焦虑、压抑、自我怀疑等心理问题。但在实际就业指导过程中, 学校的关注重心大多停留在面试技巧, 对心理问题的识别与响应处理的重视程度还不够。本文从高职专业学科特点出发, 构建一套更加贴合实际的就业心理分级响应机制, 以期高职生就业保驾护航^[2]。

一、高职学生就业过程中常见心理问题的专业识别

(一) 技能焦虑与自我效能感偏低的表现

在求职阶段最常见的心理问题就是对自己专业技能缺乏足够的信心。例如数控技术、焊接技术及自动化专业, 学生普遍担心的问题是在企业实际技能考核操作过程中自己操作行为是否规范、操作程序是否达标。焦虑现象背后的根本原因是怀疑自己专业技能的掌握程度。其中有些学生尽管在实训阶段表现良好, 但在实际面试过程中仍然存在恐惧心理。以上现象统称为自我效能

感偏低, 其具体表现为: 没有足够信心展现自己的操作技能、在面试过程中刻意回避一些技术参数, 以及反复训练某项特定基础操作。这种行为现象需要及时纠正, 否则很有可能转化为习得性无助, 使得毕业生产生一种心理暗示, 认为自己永远无法达到招聘岗位的技能水准。这就要求教师在学校实训阶段细心观察学生的操作行为, 是否出现反复训练同一操作行为、是否出现中途退缩现象, 尽早对学生进行心理干预^[3]。

(二) 职业定位模糊带来的迷茫与回避行为

职业定位模糊是高职生的普遍现象。以室内设计专业为例,

学生在室内主题选择、装修色调、硬装软装组合、设计阶段需要关注的技能侧重点有很大差异。一部分学生由于对自己的职业生涯没有清晰地规划,表现出对未来的迷茫无助,这类学生因为没有清晰地定位,他们不愿意刻苦学习专业核心技能,也不愿主动投递简历。在工业设计专业,学生在产品开发、测试、推广等不同岗位选择时,也容易陷入决策困难等表象^[4]。这种迷茫无助的心理表现出来的学习行为主要有:不断更换实习意向、消极面对企业宣讲、对职业规划课程学习提不起兴趣。这种心理因素导致的直接后果就是学生对信息收集没有任何实际行动,以及拒绝与就业指导老师进行有效沟通。

（三）挫折耐受性不足引发的情绪波动

高职生在求职遇到挫折后,首先表现的是因受挫引发的情绪波动。以酒店管理专业为例,学生需要熟练掌握实际岗位要求的礼仪规范能力、英语交流沟通能力、突发事件的应急处理能力等综合岗位能力,但实际却因某个环节表现不佳,就即刻陷入情绪低落状态。值得注意的是这种情绪低落往往会持续数周甚至更长时间,在此期间学生不断自责、刻意回避就业话题讨论,甚至拒绝后续其他企业的岗位投递。在机械设计专业,学生若因在零件制作中被指出加工精度不够,操作不规范,也会让学生产生恐惧心理,无法继续实操。识别学生挫折耐受性不足的关键点是观察学生对一次失误的接纳度,是否因一次技能失误就对自身能力全盘否定。教师应将重心放在特别在意实训阶段评委老师反馈意见的学生身上,这类学生正是需要及时的心理指导的人员^[5]。

二、基于专业实训与求职场景的心理问题分级识别指标

（一）基础级指标：日常实训行为中的异常信号

基础级识别指标的数据支持来自平时专业实训学习课程中的具体行为表现。以机电一体化专业为例,学生在练习电路故障排查原因时,无法正确识别故障原因而表现出来的不敢独自设计线路,也不敢接通电源、对同一操作反复练习却无法做出准确判断,对电路的报警提示表现出明显慌乱无助,这种行为反映其内心对实操掌握的焦虑。烹饪工艺与营养专业实训中,学生因微小失误而对成品不满,甚至拒绝重新制作,反映的是内心追求完美,不愿面对失败的心理特征。由于基础级指标的特点是习以为常的小事,往往被误认为是因为一时的粗心。教师应及时记录这些行为数据,为后期就业提供指导。尤其要特别关注在实训过程中超过三次刻意回避关键操作的学生^[6]。

（二）进阶级指标：求职准备阶段的持续性回避模式

进阶识别指标侧重在求职准备阶段毕业生频频出现的持续性回避现象。例如计算机应用技术专业学生,在求职准备阶段需要设计自己的作品供招聘方了解自己的网站开发及UI设计能力,而在这个设计过程中问题学生会在数周乃至更长时间内反复修改初始设计程序,而且不会主动找老师进行指导。这种表现形式属于明显的回避模式:日常理论学习和实训过程中表现正常,但当真正进入正式求职阶段,在准备简历、设计作品及面试等实战环节

中,就会表现出莫名的奇妙的怯场行为。学前教育专业学生在录制求职视频时,表现出来的回避情景为重复修改已录视频,同时编制理由延迟提交应聘视频长达四周。鉴别进阶指标的具体标准是判断回避行为属于常发还是偶发。这类心理问题的学生虽然外在行为是消极抵触,但内心深处却是全盘否定自我^[7]。

（三）严重级指标：身心反应与社交退缩

严重级指标的具体表现是学生在求职过程中出现了显而易见的身心反应、社交退缩现象。以市场营销专业学生为例,部分学生在接到企业面试通知后,表现出极度的紧张、浑身发抖等症状,甚至整夜失眠等,更为严重的是直接放弃企业的测评活动。部分机械设计专业学生,不愿意和同学、老师讨论任何就业问题,不关注就业信息及退出校内就业信息群,直接拒绝就业指导老师的任何意见。相较于性格内向的表现,这种社交退缩是在社交正常基础上的突然改变^[8]。部分学生还会突然之间对原本专业的活动失去任何兴趣。这类严重级指标的识别则需要专业教师及其他教学管理人员共同关注、分享学生的具体信息。

三、分级响应机制的构建与专业实施路径

（一）基础级响应：融入实训教学的心理支持策略

针对级别不同,建立不同的响应机制。首先在基础级心理方面,响应机制应将心理支持融入实训教学。以建筑工程专业为例,教师在模拟大楼施工安排时,引导学生抓住关键线路,进行专业分解,将大楼施工拆解为不同专业的专项施工,鼓励学生进行专业深化,学生完成相应的专业策划就给予肯定,不以整体结果为导向,这种学习模式能够培养学生的自我成就感与自豪感。互助小组设立专门观察人员,及时关注在学习过程中出现情绪紧张、手部发抖、慌张行为的学生,发现情况后及时给与短暂休息等调整策略。在服装设计与工艺专业的教学过程中,教师可设置容错环节,允许学生出现三次错误且不计入考核成绩。为最大限度地完成心理指导,基础级响应设置在专业场景内。

（二）进阶级响应：定向职业指导与技能心理团辅

进阶级响应则需要有针对性地提出定向职业指导与技能心理团辅,这类响应主要面对的是具有持续性回避行为的学生。以工程造价专业学生为例,学生常担心在算量过程中出现失误而不敢求职预算员岗位,对于此类学生,教师应逐步引导学生克服内心焦虑,例如教师设计项目算量时,将任务分解,首先让每个学生完成一个构件或者一项算量,在完成单项任务后再逐步加大项目算量,直至完成整个项目算量。同时建立职业认知团辅,在团辅内开展本专业真实岗位的就业情景讨论,让学生明确自己的职业定位。在数字媒体艺术设计专业,认知团辅可以鼓励学生大胆写出自己最担心的岗位技能短板,通过企业教师细心讲解技能短板在实际工作场景中的地位和作用,让学生清楚了解其短板的影响范围,克服学生的恐惧型心理。进阶级响应由专业教师与心理辅导教师协同实施,一般控制在六次内完成^[9]。

（三）严重级响应：跨部门协同与绿色转介通道

严重级响应机制的建立则需要跨部门协同与绿色转介通道,

主要参与部门涉及教务处、行政管理部门、心理健康中心与二级学院。以护理专业学生求职为例，当专业教师一旦发现学生在求职阶段出现失眠和社交退缩现象时，立即停止学生的面试，直接由学校心理中心对学生的具体行为进行评估，该毕业生的求职工作相应并入绿色转介通道。同时立即调整实训课的成绩评定，允许学生以理论案例分析成绩替代部分实操考核。同样在旅游管理专业学生，学校与医院建立快速响应机制，及时诊断出现手抖、抽搐、心慌等行为的学生，若非器质性疾病即刻进行心理干预^[10]。严重级响应以低门槛、高效率为基本原则，只要本人或者同伴上报后就可以立即启动严重级响应，无需逐级汇报。

四、结语

高职学生就业过程中的心理问题一般具有高度情景关联性，跨场景通用性心理干预则效果甚微。本文提出的识别与分级响应机制，则将心理观察融合到技能实训、岗位模拟、作品设计等专业培养过程，宗旨是在实景中及时发现问题、及时进行干预。三个级别的指标及响应机制则实现了有效链接，也构建了从日常实训观察直至系统性干预的全面覆盖体系。高职院校可将该机制深度嵌入现有就业指导体系，将其形成更具系统化的就业指导新机制，使得心理支持成为学生职业成长路上的强有力的精神支柱。

参考文献

[1] 梁芷铭, 冯月. 当代大学生就业心理问题研究: 现状、热点及趋势——以 CNKI 核心期刊论文为主要分析样本 [J/OL]. 广西职业师范学院学报, 1-15[2025-11-18].<https://link.cnki.net/urlid/45.1411.G4.20251015.1525.002>.

[2] 常瑞华, 贾文静, 许建国. 高职学生就业心理危机的三段式分阶防控体系设计 [J]. 公关世界, 2025, (19): 28-30.

[3] 蒋璐琳. 高职院校学生就业心理问题的纾解策略研究 [J]. 才智, 2025, (32): 107-110.

[4] 生涯咨询师工作手册: 经典理论与本土化实践 / 北森生涯研究院编著 [M]. 北京: 机械工业出版社, 2025.

[5] 宋平. 新媒体时代高职学生就业心理问题成因及解决途径研究 [J]. 长沙航空职业技术学院学报, 2020(4): 25-28+42.

[6] 张建华. 浅议高职高专学生就业心理问题的成因及对策 [J]. 就业与保障, 2023(10): 139-141.

[7] 杨玲. 高职学生就业心理与心理健康融合研究 [J]. 中国学校卫生, 2023, 44(1): 165-166.

[8] 吴萍娜. 高职学生就业心理状态与对策研究: 基于福州地区高职院校2024届毕业生的调查 [J]. 经济研究导刊, 2024(12): 131-136.

[9] 余丹, 尹明, 庞利容, 等. 异地求学高职院校少数民族学生文化适应和心理健康现状调查 [J]. 心理月刊, 2024, 19(10): 94-96.

[10] 张雨, 刘子超. 高职院校学生就业心理问题及对策分析 [J]. 前卫, 2024(17): 50-52.