

高职院校大数据与会计专业学生就业心理问题及应对策略研究

黄鹏

深圳信息职业技术大学，广东 深圳 518172

DOI: 10.61369/VDE.2026080031

摘 要： 受国家整体经济形势及人工智能技术迅猛发展的双重影响，高职院校大数据与会计专业学生的就业形势日趋严峻，因此与此相伴而生的就业心理问题也愈加突出。故本文首先系统地分析了高职大数据与会计专业学生求职过程中常见的焦虑、自卑、依赖、迷茫诸种心理问题，继而引出加强就业心理疏导对提高学生就业竞争力、切实做好学院就业工作的重大意义，最后提出构建全过程心理育人体系等具体对策。

关 键 词： 高职院校；大数据与会计专业；就业心理问题；应对策略

Research on Employment Psychological Problems and Coping Strategies of Students Majoring in Big Data and Accounting in Higher Vocational Colleges

Huang Peng

Shenzhen Institute of Information Technology, Shenzhen, Guangdong 518172

Abstract： Affected by the dual impacts of the national overall economic situation and the rapid development of artificial intelligence (AI) technology, the employment situation for students majoring in Big Data and Accounting in higher vocational colleges has become increasingly severe, and the accompanying employment psychological problems have become more prominent. Therefore, this paper first systematically analyzes the common psychological problems such as anxiety, inferiority, dependence, and confusion among higher vocational students majoring in Big Data and Accounting during the job-hunting process. Then it elaborates on the great significance of strengthening employment psychological counseling for improving students' employment competitiveness and effectively promoting the college's employment work. Finally, it puts forward specific countermeasures such as constructing a full-process psychological education system.

Keywords： higher vocational colleges; big data and accounting major; employment psychological problems; coping strategies

由于近年来宏观经济中供给强、需求弱的结构性问题日趋突出，故中小微企业（高职院校大数据与会计专业毕业生的主要就业去向）中会计业务外包给代理记账公司或使用财务软件的现象十分普遍，因此传统核算岗位数量持续下降。与此同时，人工智能、财务机器人、云会计等技术又在快速替代传统凭证录入、报表生成、发票处理等基础性工作。更严峻的是，高职院校毕业生在学历层面上并不占有明显优势，部分学生专业技能不够扎实，职业定位模糊，故求职过程中必然承受更大的心理压力。焦虑、自卑、迷茫、从众诸种负面情绪既影响求职效率，也极易引发更严重的心理危机。因此，对高职院校大数据与会计专业学生就业心理问题展开系统、扎实的研究，并据此提出切实有效的疏导策略，有极其重要的现实意义。

一、研究背景与研究现状

（一）研究背景

高职教育作为现代职业教育体系的重要支点，有十分明确、重大的使命：培养高素质技术技能人才。会计专业是高职院校开设最普遍、招生规模最大的专业，长期以来为国家经济建设输送了大量的核算型人才。从2025年金平果排行榜数据中可以十分清楚地看到，全国高职院校“大数据与会计”专业布点数量已达

1014个，居所有专业之首，年均毕业生约25万—30万。但近年来，该传统优势专业也遭遇了诸多内外部重大冲击。

1. 宏观环境之变：就业市场的供需结构性矛盾加剧

受经济下行压力增大、产业结构调整升级等因素影响，企业对会计人才的需求已从简单的“记账、算账”向“管理、分析、决策”转型。与此同时，人工智能、财务机器人、财务共享中心等新技术的广泛应用，正在快速替代重复性、标准化的基础核算岗位。这使得以培养操作型人才为主的高职会计专业毕业生，在

求职时面临“基础岗位被替代、高端岗位门槛高”的尴尬局面，就业竞争压力陡增。

2. 学历层次之困：关于高职毕业生所面临的“夹心层”困境的分析。

由于学历通胀，用人单位普遍抬高用人门槛，故本科及以上学历已经成为许多优质岗位的“隐形门槛”，高职院校毕业生在与本科生、研究生同台竞争时，因学历不占优势而容易被边缘化，因此形成“高不成低不就”的就业困境。而此种客观存在的就业差异自然极易导致学生群体产生自卑、焦虑、无助等负面情绪。

3. 个体心态之惑：心理素质与职业期待的错位

由于目前就业形势比较严峻，高校毕业生普遍缺乏充分的心理准备及抗挫折能力，故而一部分学生对职业前景过分悲观，有“毕业即失业”的恐慌，另一部分学生有“眼高手低”的浮躁心态，不愿从基层岗位做起。因此这两种消极、迷茫的就业心态既不利于求职效率，也极有可能直接导致各种心理危机事件的发生。

因此，就高职院校大数据与会计专业学生特有的就业心理问题加以系统研究，找出切实有效的心理疏导、干预对策，乃是提升学生就业竞争力、做好学院就业工作的有力手段。

（二）研究现状

近年来，学术界对大学生就业心理问题的关注度持续升温，相关研究主要集中在就业心理现状调查、影响因素分析及对策构建等方面，但针对高职院校特定专业（尤其是大数据与会计专业）的精细化研究覆盖面略显不足。

1. 关于大学生就业心理问题的类型研究

由于大学生求职时普遍带有焦虑、迷茫、自卑、依赖、从众等心理倾向，故现有文献对就业心理问题的成因已有十分明确、成熟的分析：即就业心理问题是内因与外因共同作用的结果，内因包括学生的人格特质、认知偏差、自身能力，外因包括经济环境、社会舆论、家庭期望、学校就业指导等。

2. 关于高职学生就业心理的特殊性研究

部分学者对高职学生群体已有十分扎实、清晰的研究，明确提出相比于普通本科生，高职学生有更突出、更强烈的“学历自卑感”和“技能焦虑感”，因而高职生就业心理问题有十分明确的“两极化”特征：一部分学生因技能过硬而盲目自信，另一部分因学历偏低而比较自卑。但目前对大数据与会计专业群体的研究仍相对薄弱，现有文献一般将其归类于财经类或管理类专业，未充分挖掘会计职业本身的特性（严谨性、保密性、受替代风险高）对学生心理的具体影响。

3. 关于就业心理疏导策略的研究

目前学界对应策略已有十分清晰、有层次的讨论，可自然、妥帖地归纳为三个方面：第一是宏观层面，即政府要完善就业市场环境以缓解就业结构性矛盾，第二是中观层面，即学校宜建构“全过程、全方位”的就业指导体系，把职业生涯规划、心理健康教育、思想政治教育三者有机融合，第三是微观层面，即用个体咨询、团体辅导、朋辈互助诸种方式帮助学生调适心态、提升求职技能。

4. 现有研究的空白

虽然目前学界对本课题已有相当好的基础，但是毋庸讳言，其尚有两个十分明确、彼此关联的不足：第一是针对性不够，没有就高职院校大数据与会计专业学生“职业替代焦虑”做系统、扎实的实证分析，第二是对策落地性不强，没有结合大数据与会计专业“岗课赛证”融通的人才培养模式来设计专业教育与心理疏导相融合的具体路径。

综上所述，本研究拟在前人成果基础上，聚焦高职院校大数据与会计专业这一特定群体，针对这一群体就业心理困扰及成因，尝试构建一套与专业人才培养方案相衔接、贯穿“入学—在校—毕业”全周期的就业心理支持体系，为高职院校大数据与会计专业的就业心理辅导工作提供参考。

二、高职院校大数据与会计专业学生的就业心理问题

（一）焦虑心理：对就业前景过度担忧

高职院校大数据与会计专业学生普遍对就业形势缺乏客观认识，容易受到“会计将被 AI 取代”“学历歧视严重”“行业发展没前景”等言论影响，产生强烈的危机感和不安全感。表现为失眠、注意力不集中、反复刷招聘信息却不敢投递简历等。部分学生因担心找不到工作而盲目报考各种与职业匹配度不高的证书，陷入“考证—焦虑—再考证”的恶性循环。

（二）自卑心理：学历与能力双重否定

由于高职学历在社会认可度上没有明显优势，故不少学生在与本科生、研究生同台竞争时就缺乏自信，因而自然地认为自己“低人一等”。又正因不少学生在校期间实操训练不够扎实，面试时遇到企业的专业问题时底气不足，故自卑感由此强化，也直接导致其不敢应聘优质岗位，最终错失良机。

（三）依赖心理：求职主动性严重缺失

一由于一部分学生过分依赖学校、家庭，故对就业有明确的错误认识：即就业是辅导员、家长的责任，因此他们不主动搜集招聘信息，不参加宣讲会，不修改简历，不练习面试技巧，而是等待“安排工作”。另有相当多学生以“准备专升本”为借口回避求职，实际上并没有采取任何实质性行动。两者都直接损害就业落实率。

（四）迷茫心理：职业规划模糊不清

不少高职大数据与会计专业学生对自身的职业定位缺乏清晰认知，不知道自己是适合做企业财务、会计师事务所审计，还是代理记账、金融后台等。加之会计行业细分领域众多，学生容易被信息淹没，产生“什么都想试、什么都不敢试”的迷茫状态。

三、加强高职院校大数据与会计专业学生就业心理疏导的意义

（一）有利于提升学生就业竞争力与就业质量

由于健康的就业心理是成功求职的基础，因此用心理疏导的方法帮助学生缓解焦虑、树立自信、明确方向，有利于学生在面

试时自然、从容地展示专业素养,由此直接提高简历通过率和录用率。更重要的是,理性的就业观有利于学生做出更切合自身特点的职业选择,也更利于人岗匹配。

(二) 有利于维护校园安全稳定与学生身心健康

由于就业压力如不及时疏导就会发展为抑郁、厌世等严重心理障碍,甚至导致极端事件,因此加强心理疏导有利于早期发现学生的心理危机信号,进而主动、及时地予以干预,避免悲剧发生。更重要的是,心理疏导本身也是给学生一个恰当的情绪宣泄出口,有利于维持正常的教育教学秩序。

(三) 有利于促进会计行业人才结构的优化

高职大数据与会计专业毕业生是中小微企业财会人才的重要来源。通过心理疏导引导学生形成“先就业后择业”“基础岗位同样创造价值”的正确观念,有助于缓解中小微企业“招工难”问题。同时,心理素质过硬的毕业生进入职场后能更快适应工作环境,减少频繁跳槽现象,促进会计人才队伍的稳定健康发展。

四、高职院校大数据与会计专业学生就业心理问题的应对策略

(一) 构建“全过程”就业心理育人体系

搭建“全过程”递进式就业指导模式,把就业心理育人切实、有机地融入人才培养全过程:大一阶段重在“启航”,以“职业生涯规划”“学长学姐朋辈就业指导”、职业认知诸种讲座为载体,邀请企业财务负责人、优秀校友就行业前景、成长路径作具体分享,由此自然、妥帖地帮助学生树立职业意识,认清就业形势,形成职业认同。大二阶段重在“赋能”,在专业课教学中系统、有层次地融入心理韧性训练,用模拟面试、案例分析的方式让学生提前体验求职压力,训练求职应对技巧,又以“会计信息化实训”“ERP 沙盘模拟”等实践环节为平台,让学生在团队协作中直接锻炼沟通能力、心理抗压能力。大三阶段重在“实战”,以简历制作、面试技巧、劳动权益保障等专题讲座为抓手,直接给学生求职所需的核心技能,护航毕业生迈好职场第一步。更难得的是,在此阶段开展精准心理帮扶:对就业困难群体建立“一对一”咨询档案,由辅导员、学业导师共同组成帮扶小组,对焦

虑型学生做放松训练、认知重构,对自卑型学生以技能强化方式增强其自信心,对拖延型学生采用任务打卡机制予以正向激励,主动行动。

(二) 强化专业认同与职业规划指导

深化校企协同,组织学生进入校企合作企业特色班学习,通过“真账实操”让学生直观感知会计工作的内容。分层次开展职业生涯规划教育。针对不同心理状态的学生设计差异化方案:对焦虑型学生,引导其关注岗位的长期发展空间而非起薪;对迷茫型学生,提供职业测评工具并辅以一对一解读,帮助学生锁定1—2个重点方向。对自卑型学生,发挥榜样引领作用。选拔就业岗位出色的往届毕业生返校开展“我的求职心路”分享会,用真实故事传递正能量。

(三) 提升学生综合素质,以能力增强心理底气

开展“技能+心理”双强化训练。针对面试中常见的专业提问,组织举办模拟面试大赛、“职场形象设计”沙龙、“连心专业·规划未来”大学生职业规划大赛、简历风采大赛等,以活动为载体,提升毕业生求职实战能力。定期举办“模拟招聘会”,邀请企业HR、会计行业资深从业人员担任面试官,还原真实面试场景。通过反复演练,帮助学生脱敏,每次模拟后均安排复盘,指导学生改进话术和肢体语言,最终在真实求职中保持突出竞争力。

五、结语

高职院校大数据与会计专业学生的就业心理问题既是就业工作的难点,也理所当然地是心理育人的重要切入点。因此,在智能财务时代变革、就业竞争日趋激烈的大背景下,高校就业工作者绝不可只着眼于技能培养,而应将心理疏导自然、妥帖地融入人才培养全过程,由此系统、有层次地构建全过程育人体系,加强专业认同教育,明确职业规划,切实缓解学生的焦虑、迷茫、依赖诸种负面情绪,也让其以更健康、更积极的心态面对职场。更重要的是,今后要充分利用大数据分析学生心理动态,寻找更精准、更高效的心理干预模式,真正做到“技能成才”与“心理成人”的双轨并行、彼此促进。

参考文献

- [1] 张仰维. 高等职业院校毕业生就业现状及职业能力的培养[J]. 产业与科技论坛. 2021,20(02):106-107
- [2] 王丽迎. 高职学生“慢就业”心理探析及对策研究[J]. 辽宁高职学报. 2025, 27(11): 81-85
- [3] 杨新华. 高职院校会计专业毕业生“慢就业”的原因和对策研究[J]. 知识经济. 2025(30):160-163
- [4] 陈敏蓉. 广东省民办高职院校大学生就业政策执行中的问题与对策研究[D]. 华南理工大学, 2022.DOI:10.27151/d.cnki.ghnlu.2022.001803.
- [5] 聂萌. 高职院校质量型扩招:政策变迁与改革路径[D]. 三峡大学, 2022.DOI:10.27270/d.cnki.gsxau.2022.000439.
- [6] 王海蕴. 高职院校学生就业现状与就业服务体系优化研究——以上海C校为例[D]. 华东师范大学
- [7] 干红芳. 高职院校大数据与会计专业“岗课赛证”综合育人模式研究[J]. 中国农业会计. 2025,35(21):115-117