

浅析大学生就业压力及其影响因素

王书会

郑州大学教育学院, 河南 郑州

收稿日期: 2023年2月17日; 录用日期: 2023年3月17日; 发布日期: 2023年3月27日

摘要

就业压力既影响大学生的身心健康, 还会影响就业质量的提升。通过对大学生就业现状的分析, 找出影响大学生就业压力的因素。研究发现, 就业压力的影响因素主要包括人力资本、社会资本和自我效能感。为缓解就业压力, 应主要从社会层面、学校层面、家庭层面和个人层面入手, 统筹各方形成合力来解决大学生的就业问题, 进而提升大学生的就业质量。

关键词

就业压力, 人力资本, 社会资本, 自我效能感

Analysis on the Employment Pressure of College Students and Its Influencing Factors

Shuhui Wang

School of Education, Zhengzhou University, Zhengzhou Henan

Received: Feb. 17th, 2023; accepted: Mar. 17th, 2023; published: Mar. 27th, 2023

Abstract

Employment pressure not only affects the physical and mental health of college students, but also affects the improvement of employment quality. Through the analysis of the current employment situation of college students, the factors that affect the employment pressure of college students are found out. The study finds that the main influencing factors of employment pressure include human capital, social capital and self-efficacy. In order to alleviate the employment pressure, we should start from the social level, school level, family level and personal level, coordinate all parties to form a joint force to solve the employment problem of college students, and then improve the employment quality of college students.

Keywords

Employment Pressure, Human Capital, Social Capital, Self-Efficacy

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

就业是指个体从事一定的社会劳动并取得相应的劳动报酬的活动状态。就业是职业生涯发展的前提,不能就业就不会有职业生涯,所以健康的社会成员都要面临就业的抉择。但就业并非唾手可得,个体由学子而为职业人士,由家庭、学校而入职场,在人生角色这一重大转折中往往有很多的不适应性,由此便会产生或大或小的就业压力,而就业压力会对个体的身心健康产生重要影响。近年来,随着大学生就业形势的日益严峻,大学生在就业过程中承受着巨大的身心压力,学界对大学生就业压力的研究也日益增多。2020年,智联研究院的一项就业报告显示,近6成的学生感到就业压力较大,且愿意将薪资预期调低。基于此,本研究通过分析大学生就业压力的影响因素,找出缓解大学生就业压力的策略,以期为促进大学生就业提出可行性建议。

2. 大学生就业现状

大学生是整个就业大军中庞大的就业主体,是国家重要的人才资源,是建设中国特色社会主义的栋梁。近几年来,为培养高素质人才以适应社会需求与发展,我国高等教育扩大了招生规模,毕业生人数逐渐增加,造成了我国当代大学生就业“难”的局面。教育部数据显示,从1999年的高校扩招开始,我国高等教育进入了新的发展阶段,2020年高校毕业生人数为874万,2021年高校毕业生人数为909万,而2022年则突破千万大关,高达1076万。毕业生人数的逐年增加使得大学生面临着越来越严峻的就业形势,造成了大学生的就业压力,影响着大学生的身心健康和就业市场的平衡发展。

目前高校毕业生呈现出数量大幅增加、就业城市分布失衡导致结构性失业、学校教育与市场脱节等特点。自21世纪以来,我国高等教育逐渐转变为大众化教育,应届毕业生大量增加,就业竞争压力越来越大。随着我国工业化、城市化进程的加快推进,城镇新增劳动力(每年平均新增劳动力300万人)、农村富余劳动力(大约有1.5亿)、下岗失业人员、中学毕业生、农民工等对一些低端岗位的占领,使得高校毕业生“重心”下移受阻,数量日益增多的大学毕业生面临竞争激烈的劳动力市场,原来的一个岗位,现在有多人来竞争,造成毕业生就业困难、不能顺利就业,大大加剧了中国劳动力市场的紧张状况。目前,虽然我国的经济增长率能够在20年内维持在8%左右的水平,但从近期来看,就业需求的增长极其缓慢,无法满足上述巨大的就业供给数量。我国劳动力市场供大于求的局面还将持续很长时间。且受世界性经济放缓等形势的影响,近期我国劳动力市场出现了相应的紧缩现象,部分企业对未来预期不甚乐观,选择相对保守的人事政策,减少了新员工的招聘数量。

近几年,就业市场呈现出企业“招工难”和劳动者“就业难”并存的现象。首先,劳动力供求不平衡依然持续,就业总量较大造成供需结构性矛盾。其次,就业结构性矛盾的加剧,使得行业和地区发展的不平衡现象难以缓解。譬如发展较早且优势较大的行业出现人才过剩的情况,而新兴行业则人才短缺。同时,各地区之间发展失衡,沿海地区和重要城市优于内陆,对人才的吸引力度较大,造成内陆城市人才流失。

高校扩招政策的实施使得每年的待就业人数大量增加，就业压力持续增长。相对于发达国家30%~60%的高等教育普及率而言，虽然我国高等教育人数占比仅有6.6%，但就业压力依然沉重。综观我国大学生的就业市场状况，目前的供需矛盾依然突出，主要表现为毕业生与用人单位难以各取所需，学校教育与市场的需求脱节造成大学生的能力与用工需求难以匹配，学校重知识教育而忽略了实践技能的培养，导致企业招工难的同时大学生却找不到工作。

3. 大学生就业压力分析

在对压力进行概念界定时，有学者指出：压力是一种刺激事件，主要指影响个体的生活事件或者变化，不管这些事件是否是正向的[1]。也有学者认为压力是一种主观反应，是个体面对具有威胁性刺激情境时，伴有躯体机能以及心理活动改变的一种身心紧张状态[2]。拉扎鲁和弗克曼也将压力定义为一种刺激和反应作用[3]。就业压力是个体在就业过程中产生的压力，结合压力的概念界定，本研究将就业压力定义为：就业压力是指大学生在就业情境中，对影响就业的客观事件或者刺激进行评估而产生的心理紧张现象。

3.1. 大学生就业压力的产生

大学生就业压力的产生绝非偶然，目前大学生就业压力产生的原因主要包括以下4个方面。

3.1.1. 就业环境严峻

社会大环境是影响人才的重要因素，对职业生涯乃至人生发展都有重大影响。大学生通过对社会大环境包括国际、国内与所在地区三个层次的分析，来了解和认清国际、国内和自己所在地区的政治、经济、科技、文化、法制建设、政策要求及发展方向，以便更好地寻求各种发展机会。目前来说，大学生的就业环境是非常严峻的，就业人数多但就业岗位少导致就业竞争压力较大。虽然大学生经过本科阶段的学习，但是因为缺乏实践工作经验，在大部分企业中大学生在开始就业的阶段并不能创造直接价值，所以对于能力要求较高的岗位招收应届毕业生的意愿不强，而大部分招收大学生的岗位对于技术要求较低，所以薪资待遇较低，大学生选择这些岗位的意愿偏低，这就形成一个恶性循环，是许多大学生所面临的首要就业问题。当前就业市场还存在恶意压低大学生薪资、社会保障不够完善等问题，都造成了就业环境的严峻，影响大学生就业[4]。

3.1.2. 就业区域失衡

相对于内陆地区，越来越多的毕业生选择去沿海地区和重要城市就业，内陆城市人才流失，区域发展严重失衡，就业区域过于集中。一些大学生在面临西部和基层的就业服务与东部沿海发达城市求职中倾向选择后者，有关报告显示，长三角地区是2019届毕业生最为青睐的就业地区，其中有25.8%的毕业生选择此地区，其次是珠三角地区(21%)，与之相比的东北地区、中原地区对人才的吸引力则相对较弱。从区域范围上看，大部分高校毕业生会选择留在省会城市、中心城市或区域内相对发达的城市进行求职和工作，希望到直辖市、省会城市以及计划单列市工作的人数比例高达69.4%，愿意在地级城市工作的人数比重为23.1%，愿意去县城和乡镇工作的人数占比仅为6.7% [5]。在经济发展形势较好的城市中，大学生就业选择更多，生活条件更加便利，能够得到的发展机会也就更多，但是如果大学生过于集中在一定区域内，竞争激烈的问题会逐渐加剧，大学生人才资源逐渐趋于饱和，优势也将无限降低，这对于大学生就业产生很大的不利影响。就业区域集中的问题不仅影响大学生就业率，同时会在一定程度上影响城市发展，导致高素质大学生人才高度集中，不利于其他城市的发展建设，同时会增加集中区域大学生的就业压力。

3.1.3. 就业心理不成熟

就业心理不成熟是大学生就业压力产生的重要原因，目前大学生常见的非理性就业观主要表现为：就业期望过高、盲目自负；盲目攀比、爱慕虚荣、急功近利；自卑怯懦、恐惧焦虑；消极依赖、观望徘徊。

当前在大学生群体中存在一些自命不凡、优越感十足的毕业生，他们在就业时对工作单位的薪金、环境、地理位置、发展前途等期望值过高，求全责备，过于挑剔，好高骛远，导致其找不到理想的工作，难以顺利就业。还有部分学生在选择就业单位时，往往不顾现实，始终紧盯大城市、大企业、大机关，追求高福利、高待遇的单位，急功近利思想严重，爱与身边同学进行比较，爱慕虚荣，攀比心理严重，导致与现实的社会需求发生错位，造成“无业可就”和“有业不就”的结果。自卑怯懦的心理也严重影响着学生的就业，部分学生存在就业信心不足的现象，否定自己的专业和个人优势，妨碍自身的就业选择，在就业时逐渐陷入“不战自败”的境地。还存在部分学生在就业时过于依赖家长或亲朋等关系网络，缺乏自主性和计划性，缺乏就业的积极性，就业主动性差，瞻前顾后，患得患失，在摇摆不定重贻误就业良机。

3.1.4. 就业满意度低

当前大学生的就业满意度受很多因素的影响，比如工作稳定性、薪资待遇、发展前景等。在就业过程中，大学生倾向于选择自己满意的工作，但往往事与愿违。目前就业市场存在严重的加班问题、薪资不合理问题、社会保障不够完善等问题，这些对大学生就业满意度产生很大影响，直接影响大学生的就业意愿和工作效率，部分学生因满意度较低选择重新择业或辞职。就业满意度的高低不仅是衡量大学生就业质量的标准之一，也是稳定就业市场的一把杠杆。改善就业环境、引导大学生树立科学的就业心理、提升大学生的就业满意度不仅有利于促进就业，还对大学生的职业发展产生有利影响。

3.2. 影响大学生就业压力的主要因素

3.2.1. 人力资本对就业压力的影响

舒尔茨是首次提出人力资本理论的美国经济学家。人力资本(Human Capital)，亦称“非物质资本”，与“物质资本”相对，是体现在劳动者身上的资本。如劳动者的知识技能、文化技术水平与健康状况等。其主要特点在于它与人身自由联系在一起，不随产品的出卖而转移。通过人力投资形成。主要包括：(1) 用于教育的支出；(2) 用于卫生保健的支出；(3) 用于劳动力国内流动的支出；(4) 用于移民入境的支出。其中最重要的是教育支出，教育支出形成教育资本。通过教育可以提高劳动力的质量、劳动者的工作能力和技术水平，从而提高劳动生产率。其增长，特别是教育支出的增长是经济增长的源泉之一[6]。个体人力资本的获得主要通过对学校教育、职业培训、保健护理等方面进行投资，其中主要途径是对教育的投资。大学生群体在高等教育时期拥有较多的自主性，是其积累并优化人力资本的重要阶段。大学生的人力资本可以具体阐释为大学生在高等教育阶段通过学校教育、职业培训和保健护理等途径获得的知识技能、经验能力和身体力量等价值之和，能使大学生通过就业获得未来收益。

多项实证研究表明，大学生的学历层次、专业知识、学业表现、获奖情况、政治面貌、实习经历、学生干部经历及技能证书等人力资本因素对大学生就业有着重要的正向影响，是影响就业压力的重要因素。有学者通过结合苏丽锋和孟大虎、乔志宏、王峰的研究，主要采用的指标包括 10 个方面：大学生毕业院校的层次，大学生英语等级证书层级，大学生计算机等级证书层级，office 办公软件掌握情况等 10 个方面来测量人力资本对大学生就业压力的影响。最终得出结论：人力资本负向影响自身压力，学习好、证书多、获奖多、实习多的大学生，自身就业压力会更小[7]。还有学者通过研究指出：大学生就业压力主要受专业发展前景、个人社会实践、学校名气等因素的影响[8]。

3.2.2. 社会资本对就业压力的影响

社会资本是相对于私人资本概念提出的,是指那些在社会经济层面用于获取社会财富的手段和产品[9]。20世纪70年代,法国学者布尔迪厄(Pierre Bourdieu, 1930~2002)首次提出社会资本这一概念,但学界对社会资本的看法并不一致,目前最具代表性的有“资源说”和“能力说”。其中,以科尔曼为代表的“资源说”认为社会资本是一种资源,它与人们之间相互认知或认可的持续社会关系网络相联系,能够给拥有这种关系的人带来好处或便利,并且在特定条件下能够转化为经济资本。“能力说”则认为社会资本指的是个人通过社会联系摄取稀缺资源并由此获益的能力,其中提到的稀缺资源包括权力、地位、财富、资金、学识、机会和信息等[10]。结合以上两种学说可以将社会资本定义为有助于获取稀缺资源的各种社会联系及运用这些联系的能力。而大学生就业的社会资本则是指有助于大学生获取就业机会,并帮助其就业的各种社会联系的总和及运用这些联系的能力。大学生面临着强大的就业压力,而就业资本对于解决大学生就业问题具有重要作用,充分合理地利用社会资本有利于缓解当前大学生的就业压力。

大学生就业的社会资本主要来源于三个方面,即高校、家庭和自身。高校方面主要指高校自身所拥有的能够帮助大学生就业的各种社会关系的总和;家庭则主要指家庭地位(父母的收入、职业地位、受教育程度等)、家庭认知(交往氛围、价值观和习俗等)、家庭关系(亲友数量、行政级别等);自身方面主要指建立在高校网络之上的校友关系、同学关系、师生关系、老乡关系等关系网络。有学者通过研究指出,社会资本对大学生就业的作用主要包括三个方面:提供更多的就业机会、缩短就业信息的获取时间、有效减少就业成本。在大学生培养过程中对其就业的社会资本进行有效开发和培养,有利于缓解大学生的就业压力,提升就业率[11]。有学者从社会资本的角度分析大学生的就业问题,提出社会资本对大学生就业的作用主要有:降低就业信息的不对称、获取更多的就业机会、降低就业成本。调查数据也显示绝大多数大学生能感知到社会资本对就业的影响作用,但大学生就业的社会资本范围小、数量少,且在资本利用时存在着不平衡现象,这对大学生的就业产生重要影响[12]。

3.2.3. 自我效能感对就业压力的影响

“自我效能感”这一概念是美国著名心理学家班杜拉于20世纪70年代在其著作《思想和行为的社会基础》中提出的,是从认知心理学的角度,在人性及其因果决定模式(三元交互决定论——个体、环境与行动三者之间的交互决定论)的基础上提出的。从20世纪80年代中期开始,自我效能感理论得到了丰富和发展,也得到了大量实证研究的支持[13]。自我效能感是指个体对自己是否有能力完成某一行为所进行的推测与判断。班杜拉对自我效能感的定义是“人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度”。自我效能感对个体在执行某项活动的动力心理过程中的功能发挥起到直接的影响作用,且这种影响作用主要体现在行为选择、动机性努力、认知过程和情感过程中[14]。当个体面对应激源时,自我效能感决定了个体的应激状态、焦虑抑郁的程度等身心反应。大学生就业的自我效能感是指大学生对自身就业能力的认知,评估自己是否有信心和信念理想就业。自我效能感关注的是学生对自身就业能力的评估和就业的信心。

就业压力影响大学生的身心健康,造成大学生就业焦虑的产生。有学者通过分析大学生就业压力、自我效能感与焦虑之间的关系指出,自我效能感在就业压力与就业焦虑之间有调节作用,即大学生的自我效能感越高,就业压力与就业焦虑之间的关系越弱,就业压力对就业焦虑的影响越小。大学生在面对就业压力时的自我效能感可以缓解大学生的就业焦虑,给予大学生就业信心,减少就业的焦虑和恐惧心理,即自我效能感越高的学生感受到的就业压力就越小。

4. 对策与建议

大学生的就业问题一直是党和国家高度重视的民生工程,而就业竞争的日趋激烈使得大学生面临的

就业压力越来越大。为解决大学生的就业问题，缓解大学生的就业压力，帮助大学生走出就业困境从而提升就业率，并进一步提高大学生就业质量，应主要从以下几个方面入手。

4.1. 社会层面：营造良好的舆论环境，鼓励大学生积极就业

当前高校毕业生对沿海城市和重要城市趋之若鹜，导致就业区域过于集中，大学生就业竞争激烈，就业压力越来越大。应鼓励和引导大学生到城乡基层、中小企业、非公有制企业就业，鼓励大学生自主创业，拓宽就业渠道。对于骨干企业和科研项目单位，应鼓励其积极吸纳和稳定高校毕业生就业，鼓励国有大中型企业特别是创新型企业创造条件，更多地吸纳高校毕业生就业。充分发挥高新技术开发区、经济技术开发区和高科技企业集中吸纳高校毕业生就业的作用，加强人才培养和储备。要加强舆论引导，鼓励大学生积极就业，在全社会形成良好的就业环境，提高大学生的就业信心。

4.2. 学校层面：健全人才培养体系，加强就业指导，提升就业能力

高校应加强与人力资源和社会保障、教育等部门的协作，充分发挥人力资源市场配置资源的作用，将人才的培养方案应与市场的用工需求相匹配，合理设置专业课程，重视知识教育的同时培养大学生的专业技能。大力开展面向高校毕业生的就业服务系列活动，采取网络招聘、专场招聘、供求洽谈会和用人单位进校园等多种方式，为应届高校毕业生提供更完善的就业服务。同时要强化对大学生的就业指导，开设就业指导课程，重点帮助毕业生了解就业政策，提高求职技巧，调整就业预期，提升就业能力。

4.3. 家庭层面：做好家庭关怀工作，降低未来职业预期

家庭关怀是缓解大学生就业压力的重要手段。首先，家长应帮助子女提升职业生涯规划、创新创业的意识和能力，结合实际引导孩子对职业生涯的感知，提高其就业的积极主动性。其次，应避免对子女的就业预期过高，引导子女树立健康的就业心理。在日常生活中要善于观察孩子的情绪变化，及时引导从而化解各种心理障碍。最后，要结合励志教育和挫折教育，既要激发和唤醒孩子就业的内在动力，养成积极上进的健康人格，也要重视挫折教育，培养孩子的坚强精神和毅力，引导孩子自立自强。

4.4. 个人层面：做好职业生涯规划，树立正确的就业观念

职业生涯规划是个体明确人生方向、实现自我发展的重要方式，大学生应在自我认知和职业认知的基础之上做好职业生涯规划。清晰的职业生涯规划有助于大学生在就业过程中明确自己的目标，通过对“职-我”的双向认知合理设置自身的就业目标，既有利于缓解就业压力，还能促进其自身价值的最大实现。在就业过程中，大学生应学会自我调适，培养积极的心理素质，既要有良好的就业认知、健康的情绪，还应具备良好的意志品质、完善和谐的人格，提高自身的环境适应能力。

总之，大学生就业压力的缓解既依赖于社会和学校的支持，还受家庭和个人的影响，应充分调动各方的积极性，统筹各方并发挥其功能，形成合力解决大学生的就业问题，提高就业质量。

参考文献

- [1] Holmes, T.H. and Rahe, R.H. (1967) The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, **11**, 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- [2] 张厚粲. 大学心理学[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2002: 338-339.
- [3] Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer, New York.
- [4] 李珊莹. 新时代大学生就业现状及工作思路[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(1): 127-129.
- [5] 曾可欣, 吴心妍, 黄志鹏. 基于 SWOT 分析的大学生就业现状及影响因素研究——以商科、物流、经管类专业为例[J]. 中国储运, 2022(2): 94-95.

-
- [6] 顾明远. 教育大辞典[M]. 上海: 上海教育出版社, 1998.
- [7] 杨仕元, 岳龙华, 高蓉. 大学生就业压力及影响因素分析[J]. 中国大学生就业(理论版), 2022(14): 55-64. <https://doi.org/10.20017/j.cnki.1009-0576.2022.14.008>
- [8] 魏晨. 互联网经济下大学生就业压力影响因素分析[J]. 黑龙江科学, 2022, 13(22): 151-153.
- [9] 边燕杰, 丘海雄. 企业的社会资本及其功效[J]. 中国社会科学, 2000(2): 87-99+207.
- [10] 胡书伟. 社会资本与大学生就业关系的实证研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 中南大学, 2010.
- [11] 付丽和. 大学生就业社会资本提升策略[J]. 内蒙古电大学刊, 2018(2): 89-92. <https://doi.org/10.16162/j.issn.1672-3473.2018.02.026>
- [12] 姚凯. 自我效能感研究综述——组织行为学发展的新趋势[J]. 管理学报, 2008(3): 463-468.
- [13] Wood, R. and Bandura, A. (1989) Social Cognitive Theory of Organizational Management. *The Academy of Management Review*, **14**, 361-384. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279067>
- [14] 高峰, 张琳琳. 大学生就业压力、自我效能感与焦虑之间的关系[J]. 牡丹江师范学院学报: 社会科学版, 2019(1): 125-132.