

大学生就业压力分析及调节探究

范嘉欣

(西安石油大学 陕西 西安 710000)

[摘要]大学生毕业面临的首要问题为去向问题,除少部分学生进一步升学之外,多数学生都需要面向求职就业。在经济快速发展、大学生毕业数量逐年递增的今天,就业的竞争压力不断增大,多数大学生未在招聘季之前做好充分的准备,未构建属于自己的职业生涯规划,导致就业压力增大。对此,本文对大学生就业压力的来源进行分析,提出相应的调节措施,提高学生对于就业问题的正确认知,希望为大学生顺利就业打好坚实的基础。

[关键词]大学生;就业压力;调节措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.2144

一、大学生就业现状

大学生就业是高校及社会重点关注的社会问题之一,随着国家教育体制的改革,各高校近年来招生量不断增加,每年的毕业生人数随之增多,教育部的数据显示自2018年全国高校毕业生首次突破了800万人后,每年的毕业生人数都再创新高,到了2021年更是直逼900万人,招聘岗位与毕业生人数不成正比,竞争激烈。另外,新冠肺炎疫情以及经济下行压力等多重因素叠加影响,就业形势愈加严峻,人数的增加以及就业市场的不景气,导致本就迷茫的高校毕业生愈发焦虑,压力水平直线上升。

二、大学生就业压力来源

1. 无明确努力目标

多数大学生在进入求职阶段之前对于职业的定位及其模糊甚至没有^[1],导致大学生在岗位的选择上有着盲目性和从众性,会听取家人或朋友的建议,而不考虑自己的专业、能力、兴趣是否与此岗位匹配。当下多数学生会选择公务员、国企等相对稳定的单位作为求职目标,导致公务员、事业单位等岗位报名比例逐年升高,但很多学生由于求职目标并非自己规划得来,在复习过程中感受到了自己的不足后会更加焦虑,对于现有目标无力达成,进一步打击了学生的自信心,造成就业的压力。

2. 对于职场有着不切实际的幻想

大学生对于进入社会所要面对的环境以及自身在岗的责任义务不明确,抱着高薪闲差的幻想前往单位的招聘,部分大学生苦恼于自己难以通过公司的选拔,产生自卑情绪,恐惧面试选拔等环节,干脆逃避,面对其他同学纷纷入职开始工作,产生极大的焦虑感。部分同学顺利入职,但前期未结合自身专业进行相关规划,也缺乏对岗位的适应能力,对于工作中欠缺的技能不愿主动学习,整日和其他单位比薪资、与其他岗位比付出,导致在当前岗位中没有进步空间,将时间浪费在嫉妒与惆怅当中。

3. 自身定位不准确

部分同学对自己没有准确的认知,不清楚自己的能力及优缺点。对自身定位过高的同学,难以了解自己身上的不足,对于基层工作、发展一般的城市有偏见,想要前往的单位远超出自己的能力,一旦碰壁就业压力骤升;对自身定位过低的同学难以发现自己的长处和优势,过分在意自己的缺点,不做出任何努力之前就一味的否定自己,制定再多的计划也无法开始实行,找各种借口贬低自己,对就业产生紧张、恐慌、逃避,在求职的过程中以及入职之后都会持续性的存在压力。

三、大学生就业压力调节方式

1. 调整情绪,改变认知

就业压力往往使学生长时间沉浸在消极情绪当中,当消极情绪成为主导情绪时,学生难以摆脱消极的思维方式,放大各种可能存在的不良后果,造成恶性循环。

大学生首先应该找到合理宣泄自己情绪的方式,从而进一步进行调整,无论是听放松的音乐、大哭、运动都是有效的宣泄方式,或自己学习情绪管理相关的书籍,以及与有相同经历的同学、师长进行探讨都是有效的调整方式,通过合理的宣泄

以及有效的调整,将自己的消极行为转变为积极,研究表明生理状态与心理状态有显著相关性,当身体处于积极状态时,思考问题的方式等都会相应改变,此时改变自身对就业非理性的认知,换个角度寻找问题解决的方式方法,会对当前局面有新的认识^[2]。

2. 提升自我效能感^[3]

自我效能感是个体能够有效地控制自己生活多方面能力的知觉或信心,这种主观的自我感受能够使学生充分的肯定自己,当学生感知到自己无能为力时,会将各种消极刺激(例如:自己难以找到满意的工作)放大从而产生焦虑,由此具有较强自我效能的学生,会在源头上通过内化的方式一定程度上防止、减弱或终止各种消极刺激对自己的威胁,从而削弱焦虑。提升自我效能需要培养学生对各种事情的结果进行积极的归因,对事情发生的原因进行正确的自我判断,学会积累成功的经验,对学习生活中成功事件进行记录用做激励,最后形成积极的自我暗示,在面对任何刺激先告诉自己“我能行”“我一定成功”,让潜意识学会肯定自身。

3. 提升能力,增强竞争力

拥有浓厚的学习兴趣是大学生习得并发展的重要内在保障机制,当学生已拥有学习兴趣的情况下应该充分保障自身的优越性,保持自己积极向上的学习态度,认真完成学校安排的通识课程及专业课程等学习任务,让自身形成完整系统的知识体系。在此基础上更应该习得良好的自我学习能力,拥有选择学习内容的能力、运用学习技巧的能力、综合使用知识的能力等来充实学习^[4]。仅提升学习能力也不足以应对职场的复杂性,更是需要通过课余时间或者寒暑期实践等方式,进行专业实践,提高自身专业实操能力,从而在各个方面增强自身竞争力。

4. 转变视角,丰富选择

多数学生经常被限制于自身所选专业传统的就业选择中,但如今信息传递速度与以往不同,世界进入“互联网+”时代,在此时代背景下,社会各界不断创新出以往未见、闻所未闻的新兴行业,当代大学生作为网络的“原住民”,更应该学会通过互联网获得信息,拓展自己的知识获取途径,开阔视野,学会发现专业与其他领域的链接,丰富自身的就业选择。另外,在我国“大众创业、万众创新”的理念下,国家给予了众多创业扶持,大学生可以在自己所学专业的基础上学会打破边界,谋求自己专业所能够就业的职业转型,赋予自身专业新活力,利用国家提供的便利及福利,使专业和自身的价值升华,满足时代的多样性。

5. 科学规划,合理定位

培养大学生的职业生涯规划意识,高校的职业生涯规划多半浮于表面,没有就学生的情况进行细致的分析,给予有价值的意见建议,职业生涯规划不是一节课或者一个学期就可以形成正确认知的一门课程,职业生涯规划随着学生年龄的增长、认知的变化需要实时的更改,当学生拥有了动态的职业生涯规划意识,会主动的对自身就业的主、客观因素进行分析,确定

(下转第2221页)

客,达到旅游网络宣传及营销的目的。

3. 统一规范景点名称的翻译。目前,北京,上海,广州,浙江等地也都根据地方特色,发布了《公共场所英文译写的标准》,规范了本土旅游景点名称的翻译。河北省尚未出版官方的译写规范。有些学者已经对河北省旅游翻译做了一定研究,包括外宣资料、标识语、旅游文化等,但河北省的大多数旅游景点名称的翻译,并没有形成规范统一的版本。如果一个景点译名不同或采取不同的翻译方法,或者使用不合适的或不恰当的翻译,导致译名紊乱,让国外游客产生疑惑,不仅无法传递出景点名称的文化内涵,而且还影响旅游宣传介绍的效果。因此,有必要统一规范网站景点名称的翻译,提升旅游景点的形象,吸引更多的游客,促进文化交流。

4. 重视旅游景点名称翻译的原则与策略。景点名称的翻译是两种不同文化意识间的交流与碰撞,与普通文本的翻译存在一定的差异。其翻译目的是引起游客兴趣的同时,还要最大限度地彰显其文化内涵,让外国游客得到同样的认知和文化体验,这才是景点名称翻译的精髓。因此,相关旅游管理部门要确定旅游网站景点名称的翻译目的、原则和策略,注重翻译方法和技巧,聘请外语专家或专业翻译人士担任此工作,并聘请资深专家进行审核,探索准确的翻译方法与策略,严把翻译质

量关,实现景点信息的准确表达。

旅游景点名称翻译是一种跨文化的交际行为,译者在翻译过程中,既要尊重读者的文化,又要达到对外宣传中国文化的目的。因此,河北旅游网站英文版作为对外宣传的窗口,对旅游景点名称相关信息的翻译要准确、规范,在关注信息传递的同时,还要达到文化沟通交流的目的,吸引大量的外国游客前来参观,使旅游网站在旅游业走向世界的过程中发挥越来越大的作用,推动河北文化和世界文化的交流,让外国人更好地了解河北。

参考文献

[1] 赵薇,吴丽萍. 旅游景点名称翻译规范性研究[J]. 英语广场, 2020(11): 28-30.

[2] 沈惠佳. “文化走出去”背景下浙江红色旅游翻译研究[J]. 特区经济, 2020(09): 145-148.

作者简介:

韩淑英(1971—)女,汉族,山东梁山人,邯郸学院外国语学院教授,博士,研究方向为语言学、跨文化交际。

基金项目: 2019年度河北省社会科学发展研究课题(2019020502002); 2021年度邯郸市哲学社会科学规划重点课题(2021039); 2017年度邯郸学院校级项目(2017221)

(上接第2219页)

适合自己且有一定兴趣的就业方向,并为之积极地、不断地努力,在求职时刻也不会盲从家长、朋友的建议,做出符合自身条件、科学合理的决定。

6. 全身心投入自己选择的职业道路之中

时间是最宝贵的财富,当选择了一份职业后都应该全身心的投入,设立职业长期目标及短期目标,进行规划,并为此付出相对应的努力,每个人面对自己的工作,是将其当做“职业”而或是“事业”,不同的选择将会有完全不同的结果,当将一份职业当成职业对待,会为了完成任务而感到满足,但会难以找到自身的价值;当将一份职业当成事业对待,会不断在工作中找寻新的突破点和进步点,不断获得成就感及充实感。同时不要忘记与家人的交流,与家人分享自己的职业收获和职业困境,会获得更多有效的建议来完善自己,创造光明的未来^[5]。

综上,就业压力对于多数学生来说都存在,如何帮助学

生调节压力,建立就业自信,提前建立学生的职业生涯规划意识,在求职就业阶段能够对自己进行精准的定位,在就业实习阶段努力工作、积累经验,为国家真正的培养出有能力、有担当、高素质的人才。

参考文献

[1] 魏鹏程. 大学生就业心理现状及其影响因素探讨[J]. 继续教育研究, 2017(07): 107-109.

[2] 邱鲁欢. 大学生就业心理困境及解决策略研究[J]. 开封文化艺术职业学院学报, 2021, 41(05): 140-141.

[3] 龙家英. 新就业压力下的大学生就业心理分析与自我调控[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(09): 254-255.

[4] 王桂祥. 勒温场理论下大学生英语学习兴趣培养探究[J]. 江苏外语教学研究, 2016(03): 27-29.

[5] 张燕萍,余涛. 新时代背景下大学生消极就业的成因及对策研究[J]. 商讯, 2021(18): 164-168.