

基于心理资本培育的大学生就业能力提升策略

张 铮

(安庆职业技术学院 思政部,安徽 安庆 246000)*

摘要: 在就业竞争日趋激烈的情况下,大学毕业生就业状况的个体差异变得显著,而这种个体差异性与其就业能力的高低密切相关。高校可根据心理资本的构成情况,从提升自我效能和希望、开发乐观、增强韧性几方面入手,形成就业能力提升策略,构建集个人、学校、企业、政府多方力量于一体的大学生心理资本培育体系,开发大学生心理潜能,有效提升就业能力。

关键词: 心理资本;就业能力;大学生

doi: 10.3969/j.issn.2095-5642.2018.08.006

中图分类号: G647

文献标志码: A

文章编号: 2095-5642(2018)08-0006-05

随着高等教育规模的不断扩大,2017年全国普通高校毕业生达799万人,2018年全国普通高校毕业生预计820万人^[1]。大学生就业难已成为一个迫切且现实的社会问题。大学生作为国家的栋梁之材,他们就业状况的好坏,不仅与个人的前途命运有关,更关系到高等教育的成败,国家、社会的稳定与发展。当前高校毕业生就业制度已突破“统包统分”的观念与体制,实施“市场导向、政府调控、学校推荐、学生和用人单位双向选择”的就业政策。虽然总体就业趋势良好,但大学生就业竞争日趋激烈,就业难度逐步加大,大学生就业状况的个体差异变得非常显著,即有的大学生可以从多个工作机会中选择就业,而有的大学生却始终找不到工作,有的能不断获得职业发展机会,有的则始终升迁无望。理想与现实的巨大落差,自己与他人的巨大差异,使就业问题成为影响大学生心理健康的重要因素。恐惧、抑郁、焦虑、情绪低落等不良情绪使不少大学生没法以积极健康的心理状态去适应当前的学习生活、未来的工作环境以及经济社会高速发展的社会环境。大学生就业状况的个体差异与其就业能力的高低不同密切相关,因此,培育大学生心理资本,激发心理潜能,提高心理健康水平,有效提升其就业能力,这已成了各高校教育迫在眉睫之事。

一、心理资本与就业能力国内外研究现状

(一)关于就业能力的研究现状

“就业能力”这一概念最早由英国Beveridge(1909)提出。国际劳工组织ILO(2004)指出,就业能力是个体为获得和保持工作,在工作中进步和应对工作中出现之变化的能力^[2]。为了进一步构建就业能力不同要素之间的结构和动态关系,西方学者提出就业能力构成的模型。其中,比较有代表性的模型是英国普尔和斯韦尔(Pool&Sewell)提出的就业能力模型(Career EDGE模型)。该模型包括三个层次,底层包括职业发展学习、工作和生活经验、专业知识技能、通用技能和情绪智力,中层是反思和评价,上层是由自我效能感、自尊、自信组成的等边三角形^[3]。Career EDGE模型立体全面地反映了就业能力的组成,显示就业能力与自

* 收稿日期:2018-03-19

基金项目: 2016年度安徽省高校人文社会科学研究重点项目“基于心理资本培育的大学生就业能力提升策略研究”(SK2016A0578);安庆职业技术学院质量工程精品资源共享课程项目“形象塑造与自我展示”(2013JPGX008)

作者简介: 张铮(1971—),女,上海人,副教授,硕士,研究方向:大学生就业指导与心理健康教育。

我效能、自信、自尊密切相关,它们之间的因果关系和互动是提升就业能力的关键。

国内大多数研究者认为就业能力是学生发现、获得并保持工作机会的一种综合能力。如孔洁璐、王颖(2014)认为,大学生就业能力是应聘能力和职业发展能力的组合^[4]。就业能力的高低不仅与个人环境、个人应对劳动力市场的策略以及外部的结构因素有关,还取决于个人的自我效能、自信、自尊等心理因素,提升大学生就业能力既是个人的责任,也是高校、政府和社会的责任。

(二)关于心理资本的研究现状

心理资本概念最早是在经济学领域提出的。经济学家戈德史密斯(Goldsmith)等认为心理资本是指影响个人绩效的反映个人自我观点或自尊感,支配个人动机和工作态度的特征^[5]。在此基础上,一些管理学家和心理学家对心理资本概念做了进一步的分析研究。研究影响最广的是美国学者路桑斯(Luthans,F),其观点是,心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,具体表现为:在面对充满挑战性的工作时,有信心并能付出必要的努力来获得成功(自我效能);对现在和未来的成功有积极的归因(乐观);对目标锲而不舍,为取得成功在必要时能调整实现目标的途径(希望);当身处逆境和被问题困扰时,能够持之以恒,迅速复原并超越(韧性),以取得成功^[6]。简单地说,心理资本的构成要素,主要包括自我效能、希望、乐观和韧性,未来心理资本还应包括:感恩和宽恕、情绪智力等。这些能力不仅以累加的方式,而且会以协同的方式发挥作用。

阿沃利奥(Avolio)等研究者提出,心理资本同时具有状态性和特质性,状态性说明心理资本可通过干预措施进行开发,特质性说明心理资本可以比较稳定^[5]。与积极组织行为学、积极心理学的大多数构念不同,心理资本是建立在丰富的理论、有效的测量和研究发现的基础之上的,它是可以改变和开发的,它超越了人力资本和社会资本,是无法替代和复制的核心资源。

(三)关于心理资本与就业能力关系的研究现状

大学生就业能力作为能力的一种,它本身就具备高度的概括性和广泛的迁移性,心理资本主要关注的是个体在成长和发展过程中呈现出的一种心理能力或积极心理状态。提升大学生就业能力,要在加强人力资本如“知识、技能”等的开发的同时,更要注重心理资本的开发与培育。励骅、曹杏田等人的研究显示,大学生的就业能力与心理资本之间存在显著正相关,心理资本对就业能力有很好的正向预测的作用^[7]。通过特定的方式对心理资本进行开发,可以将大学生心理潜力挖掘出来,使其获得职场竞争优势。心理资本的开发对于个体的职业生涯发展来说,属于自我认知、设计、管理与提升并由此达成职业目标的内职业生涯过程,它是个体自我开发的过程,是可以确定的,是可以把握的。而外职业生涯所关注的诸如职位和薪酬等要素,主要取决于组织的认同,对于个体来说,这是不确定的,非永恒的^[8]。内职业生涯所表现的个体心理资本是一个人的职业生涯发展的原动力,是确保外职业生涯成功的根本保障,是个人职场竞争优势来源的根本所在。传统的竞争优势是建立在体力、财力、技术等资源基础之上的,从资本投资和开发的视角来看,职业生涯发展的演化趋势就意味着从人力资本到心理资本,可以通过提升“人”的心理资本,来提升可持续发展的职业竞争优势。

从心理资本培养角度探寻提升大学生就业能力的有效策略,要研究的是在一定程度上能超越专业和相关技能的制约而在更高层面上呈现出的一种共性,具有更高的研究价值和实际意义,通过一些相对简单、高度聚焦的干预措施提升大学生未来求职与职业发展中的心理资本,从而提升就业能力。

二、高校基于心理资本培育的大学生就业能力提升策略

高校应在调查研究的基础上,结合当前就业政策、高校人才培养改革和学生实际情况,对大学生就业所需要的关键能力进行系统梳理,制定能客观评估的量表。在大学生入学时和毕业时对其心理资本与就业能力进行测量,对比数据,发现问题,从提升自我效能感、提升希望感、开发乐观和增强韧性四个方面入手,有效开发大学生自身优势,培养积极的心理力量,有针对性地制定提升大学生就业能力的方案。在学生毕业后,采用多源信息,如毕业学校的指导老师、实习或工作的企业、本人自我评价等,再次对个人心理资本和就业能

力进行评估,并在交流评估结果时采取积极反馈,以进一步促进后期心理资本的培育和就业能力的提升。

(一)开展广泛而丰富的课内课外活动,促进自我效能的提升

高校课堂教学活动,要带领学生离开舒适区,摆脱应试教育单纯听讲和服从课堂灌输的学习习惯,让学生真正成为大学课堂的主人。采用任务驱动等教学方式,教学做合一,理论学习与实习实训紧密结合,在学习理论的同时,不仅提升动手操作能力,也提升自我学习能力、创新能力、与人合作能力,这样学生将来走上工作岗位,能快速适应工作,找到职业成就感。课堂教学活动在提升学生职业能力的过程中,增强其自我效能感。

高校一般都有丰富的校园文化活动,如何从课外丰富的校园文化活动中汲取力量,提升大学生的自我效能,应从两个方面入手。一是活动前期,要通过多种校园媒体、多种传播渠道宣传活动,不仅扩大活动的影响力,吸引更多的大学生参与,也让学生对活动有预先的思考和充分的准备,组织者还应有适当的活动前的培训,既提升参与活动的的能力,也教给学生活动中的自我调节、自我反思方法,这样无论成败,学生都会在活动中有明显的收获,有效提升自我效能感。二是活动中注意发挥榜样的作用。榜样是多元化的,可以是该领域社会成功人士,可以是知名校友,可以是前几届活动的参与者,也可以是共同参与此次活动的同学。活动中可以通过采访、培训、讲座、网络搜索、小组合作等多种方式了解榜样、思考榜样、学习榜样,提升能力的同时增强自我效能。

(二)指导做好职业生涯规划,促进希望感的提升

充满希望的职业人,是拥有以职业目标为导向的意志力和路径力的人。从大学生职业测评结果来看,大学生往往具有较强的自我意识,但其自我认知大多来自于自我评价和他人评价比较主观,也不够全面,缺乏从未来职业发展角度的自我认知,职业规划模糊,职业目标不确定,对未来职业生涯也缺乏信心。

从教育部统计数据看,绝大多数高校已开设大学生职业规划与职业发展的课程。高校应在课程学习的同时,切实引导每个学生做好自己的职业生涯规划。通过科学的职业测评,了解自己的职业价值观、职业能力、职业性格、职业兴趣,结合对所专业的了解、对社会环境、职业环境的分析,合理确定职业目标。从开发培养希望的角度来说,还应学会设定职业发展路径,确定每个职业发展阶段的目标和实施措施,分步前进,设定弹性目标和评估调整方案,尤其是大学阶段和职业初期,对社会和职业的认知还处于初级阶段,要合理设置目标,制定为应对就业变化而提升就业能力的个性化的职业生涯规划。要激励大学生在制定职业生涯规划时,除去课程学习、职业资格考证之外,还要注重人力资源开发、战略协同能力培养等等,在自我确认、同辈认同、社会支持中激发对自我提高的进一步渴望,不能因为目标的高尚,而使整个过程了无生趣,学会享受开发希望的过程,在和伙伴在真实的关系中相互激励,共同成长,促进希望感的不断提升。

(三)指导参与社会实践,确定职业目标,开发乐观

乐观是一种人格特质,是一种归因模式,是一种期望有利的事情和积极的结果会比消极结果更频繁出现的普遍倾向。乐观往往取决于个体对所发生事件的解释与归因,一般会用个体的、永久性的和普遍性原因来解释积极事件,用外部的、临时性的、与情境相关联的原因来解释消极事件^[5]。这样乐观的大学生是现实而又灵活的。开发乐观有三种策略:包容过去、珍惜现在、寻找未来的机会。

大学生在经历多年的中小学教育和竞争激烈的高考后进入高校,对于过去的学习经历,很多人还有着不安、焦虑、悔恨、抑郁、自卑等不良情绪情感,高校可在新生入学教育中植入乐观归因教育,引导学生以积极乐观心态包容过去的教育经历,珍惜大学生活,寻找未来职业发展机会。指导学生在大学期间积极参与多种社会实践活动,引导新生了解社会,了解职业环境,了解就业形势,了解自己的职业愿望,运用多样化的工具对希望进行评估,确定清晰、可控的职业目标,制定权变计划,并在专业教师的指导下逐年依据实际发展情况调整。在不断实践,不断积极归因,不断提升综合素质与职业能力的过程中,形成乐观的品质和心态。

(四)加强就业指导与心理健康教育,增强韧性

韧性是一种可开发的能力,是个体在不同的年龄阶段与任何心理条件下,都可以被发现、被测量、能维持与能培育的日常技能及心理优势。它不仅可以使从冲突与失败、消极事件、逆境中迅速回弹恢复,还可从

使人从成功、进步、积极事件以及与日俱增的责任之中快速回弹恢复过来。推动或阻碍韧性发展的因素包括韧性资产、危害因素、价值观等。

高校提供覆盖全程、面向全体的就业指导与心理健康教育,提供心理支持、角色模仿、强化和反馈等韧性培育机制。对于大学生来说,认知能力、积极的自我知觉和生活观念、自我调节、情绪稳定性、幽默感、吸引力、洞察力、独立性、主动性、创新性、幽默感、忠诚、品德,以人际关系为基础,发现和挖掘自身潜能,找到优秀的导师作为其支持者,这些都属于韧性资产范畴,高校可通过多种多样的课程学习和课外团体活动、个人咨询活动,推动韧性发展。

韧性危害因素主要表现为会导致不良后果发生可能性提高的脆弱因素,包括明显具有破坏性或功能失调的经历,如酗酒、吸毒、身体伤害、暴力事件等,也包括起初不明显,随后逐步显现,最终会有害的因素,如不良的健康状况和生活习惯、学习倦怠、就业压力、网络依赖、人际交往失调等。对于普通大学生来说,后面这些韧性危害因素更为普遍,更为隐蔽不易察觉,会在不知不觉中消磨人的意志力、激情与干劲。高校可通过就业实习实训活动,心理辅导、同辈帮扶活动,引导大学生有效识别和管理,克服韧性危害,战胜不切实际的自满,开拓专业发展领域,充分发挥自己的才能和优势,提升就业能力,提升在未来求职和职业发展中的抗挫能力。

此外,正确的价值观、合理的理想信念、高尚的道德品质,在大学生面对未来职场心理和生理上的严峻挑战时,能起到保持韧性的重要作用。将就业指导、心理健康教育与社会主义核心价值观教育、品德教育相结合,能增强大学生的心理韧性,进而有效提升在快速发展、复杂多变社会环境中的职业发展能力。

三、多方合作构建提升就业能力的心理资本培育体系

从长远发展考虑,需多方合作,从提升自我效能感、提升希望感、开发乐观和增强韧性多方面入手,构建集个人、学校、企业和政府多方力量于一体的心理资本培育体系,形成大学生就业能力提升的多种策略。

一是高校、企业、政府形成合力,通过多种媒体、多种形式大面积推广、宣传心理资本对大学生心理成长和职业发展的作用,让更多的人,特别是大学生群体意识到心理资本对于提升其就业能力的重要意义,进而能够主动自我培养与提升。如由当地人社部门或高校统筹、规划,牵头组建就业指导专家讲师团,遴选来自政府相关部门、企业和高校的就业指导和人力资源管理专业人士以及各行业精英担任讲师,在大学新生入校、实习实训、毕业生离校等几个关键期,针对新生、毕业生、家庭贫困生、就业困难生等不同群体,开展就业指导讲座、个人就业帮扶计划等,同时配合多种媒体宣传、推广,扩大就业指导专家讲师团及其活动的影响力。

二是高校、企业、政府协作,为大学生搭建多种多样、线上线下的职业实践平台,让各个专业都有自己的职业训练营、工作室或项目组,如为电子商务专业设立电商平台,为旅游管理专业创设校园旅游项目,为模具设计与制造专业创办3D打印工作室,等等,合力为每一位在校大学生提供多次职业训练机会,让大学生在真实且丰富的职业实践活动之中正确地认识自己,认识现实的社会环境,特别是职业环境,设置科学合理、有调整空间的职业目标,从而促进大学生自我效能的提升,能充满希望地主动学习,提升职业生涯所需的就业能力。

三是高校、企业、政府在大学生职业学习、择业、就业的过程中,通过乐观归因等多种形式的训练,从小事、日常生活事件入手,积极引导大学生进行对其合理归因,形成积极乐观的思维模式和归因方式;通过多种多样的团体活动辅导与培训,提高大学生的韧性,帮助他们以更积极的态度面对未来职业领域的挑战。政府和企业要积极配合高校的教育活动,让每个行业的职业榜样都有机会走进大学校园,与大学生进行面对面的深度沟通与职业引领,通过媒体宣传、舆论导向、榜样引领等多种方式使活动达到良好的教育效果。

四是高校积极与企业寻求合作,通过企业参与的大学生职业生涯规划教育等专项活动以及相关课程、讲座、实习实训,让大学生面对真实的职业榜样和职业环境,进而对未来职业发展产生积极的预期,以此充分调动大学生的积极主动性,提升其对未来职业生活的希望水平,有效地提升其职业规划与就业能力。政府应积

极出台相关政策,鼓励企业主动提供实践平台和职业锻炼机会,与高校合作,将就业政策宣传到位,将职业生涯教育活动落到实处,通过外职业生涯的激励促进内职业生涯的发展。

五是高校、企业、政府应营造良好社会氛围,在高校、企业内部以及社会公共场合,注重对大学生进行中华优秀传统文化与现代文明礼仪教育,通过校内校外的职业礼仪培训,公共设施建设与公共活动中职业文化与职业道德的融入,提升其文化道德与礼仪素养,提升其人际心理资本,培养其尊敬礼让、谦虚诚恳、感恩奉献、包容宽恕等美好品行,三方合力帮助大学生形成良好的人际关系,为有效提升就业能力奠定重要的基础。

心理资本本身是一个更高层次的构念,希望、乐观、信心、韧性等各个心理资本之间具有协同效应,其协同作用大于它们之间简单相加的总和。它能从认知、情感和行为等不同层面提供提升大学生就业能力的实用策略。结合当前就业政策、高校人才培养改革和学生实际情况,多方合作,构建集个人、学校、企业和政府多方力量于一体的心理资本培育体系,能有效开发大学生的自身优势和培养积极的心理力量,提升大学生就业能力,提高高校就业质量,有利于高等教育的整体发展,对解决就业市场供需关系的结构化矛盾起到一定作用,也有助于企业获得高素质人才,从而具备新的竞争能力与优势,为国家经济持续增长提供新动力。

参考文献:

- [1] 教育部:2018届普通高校毕业生预计820万人[EB/OL].人民网.(2017-12-06)[2018-03-24].<http://edu.people.com.cn/n1/2017/1206/c1006-29690218.html>.
- [2] 王尧骏.心理资本对大学生就业能力的影响[J].应用心理学,2013(1):65-71.
- [3] 马永霞,薛晗.英国大学生就业能力 Career EDGE 模型解析:内容体系与实践应用[J].外国教育研究,2016(11):109-119.
- [4] 孔洁璐,王颖.大学生就业能力提升的 SUE 策略模型研究[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2014(6):212-216.
- [5] 何威风,张兆国,杨怡.国外心理资本研究述评[J].国外社会科学,2011(4):122-126.
- [6] 路桑斯,等.心理资本——打造人的竞争优势[M].李超平,译.北京:中国轻工业出版社,2008:1-2.
- [7] 励骅,曹杏田.大学生心理资本与就业能力关系研究[J].中国高教研究,2011(3):54-56.
- [8] 王鉴忠,宋君卿.心理资本对大学生职业生涯发展的作用机理[J].辽宁大学学报(哲学社会科学版),2011(2):116-121.

On Promotion Strategy of Undergraduates' Employability Based on Psychological Capital Cultivation

ZHANG Zheng

(Department of Ideology and Politics, Anqing Vocational & Technical College, Anqing, Anhui 246000, China)

Abstract: Under the intense competition of employment, the individual difference of graduates' employment which is closely related to their employability becomes obvious. The promotion strategy of undergraduates' employability can be formed from the aspects of improving self-efficacy and hope, developing optimism and enhancing resilience according to the formation of psychological capital. Meanwhile, the cultivating system of undergraduates' psychological capital can be constructed with the power of the individual, the school, the enterprise and the government, aiming to develop undergraduates' psychological potential and effectively improve their employability.

Key words: psychological capital; employability; undergraduates

(责任编辑:赵华 责任校对:罗布)