

解析大学生“就业集体无意识”^{***}

□吕守涛 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 大学生的就业问题一直受到社会的广泛关注和重视,双选机制日渐成熟、就业市场不断开放的今天,越来越多的毕业生却表现出了更多的无所适从。他们不清楚自己到底适合什么样的职业,不明白应当怎样规划自己的人生。面对就业,面对压力,他们中的大多数选择了一味地盲从,“就业集体无意识”,“考研集体无意识”,“出国集体无意识”日益流行。如何摆脱“就业集体无意识”的束缚,帮助毕业生认识自己、做好规划,正确面对就业、面对人生,成为我们现阶段研究的重要课题。

[关键词] 大学生; 就业; 集体无意识

[中图分类号] C913.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-8105(2005)04-0104-03

“大学生就业市场供大于求”、“2006年全国普通高校毕业生人数将从2005年的338万达到400万左右,是2001年104万的近4倍”……在各种各样“就业难”的舆论声中,大学生们对自己未来的掌控也显得相当乏力:他们不清楚自己到底适合什么职业,不明白怎样规划自己的人生,不知道自己该如何面对选择。面对就业,他们中的一部分选择了逃避、自我封闭,成为“不就业”;一部分选择了规避、另辟渠道,成为“考研无意识”、“出国无意识”;还有一部分虽出入各种招聘场所,看似忙碌,但却是在盲从,成为“就业无意识”。“就业无意识”的群体有着从众的心理,忙着制作简历、忙着参加面试,可是却不知道自己想要什么:小公司不愿去,国有企业不愿去;不愿意下基层,不愿意去西部;一味地“孔雀东南飞”,一味地寻求“最好”的工作。在一种“集体无意识”的观念中把“找工作”本身当作奋斗的目标,一味地跟着舆论走,一味地盲目着。他们所体现出的这一普遍现象我们称之为“就业集体无意识”,这种现象已经成为当今大学生就业的一大凸显问题,成为国家培养出的“栋梁之材”是否能发挥才干的重要隐患。

如何摆脱“就业集体无意识”的束缚,真正让毕业生做到从容不迫地面对就业,面对自己的人生,正是本文所要探讨的内容。

一、无意识与集体无意识

无意识出自心理学家弗洛伊德早期的“二部人格结构”说,即无意识和意识的结构说。按弗洛伊德的看法,人格是一个整体,在这个整体之内包含着彼此关联且相互作用的部分。弗洛伊德认为:“人的精神生活包含两个主要部分:意识的部

分和无意识的部分。”他有一个比喻:“人的精神结构恰如一座冰山,其露出的是意识部分,而淹没在水面以下的是无意识部分。”无意识属于人的心理结构中更深的层次,是人的心理结构中最真实最本质的部分。

集体无意识最早的出处来源于荣格的心灵结构理论。他认为人格结构由三个层次组成:意识(自我)、个人无意识(情节)和集体无意识(原型),即把无意识分成“个人无意识和集体无意识”两个层次。他在自己的文集《荣格文集》第9卷第3-4页中说:“或多或少属于表层的无意识无疑含有个人特性,作者愿称其为‘个人无意识’,但这种个人无意识有赖于更深的一层,它并非来源于个人经验,并非从后天中获得,而是先天就存在的。作者将这更深的一层定名为集体无意识。选择‘集体’一词是因为这部分无意识不是个别的,而是普遍的。它与个性心理相反,具备了所有地方和所有个人皆有的大体相似的内容和行为方式。换言之,由于它在所有人身上都是相同的,因此它组成了一种超个性的共同心理基础,并且普遍地存在于我们每一个人的身上。”^[1]在荣格看来,集体无意识是无意识的深层结构,是先天的,普遍一致的。对此,他也有一个形象的比喻:“高出水面的一些小岛代表一些人的个体意识的觉醒部分;由于潮汐运动才露出来的水面下的陆地部分代表个体的个人无意识,所有的岛最终以为基地的海床就是集体无意识。”^[1]所谓集体无意识,简单地说,就是一种代代相传的无数同类经验在某一种族全体成员心理上的沉淀物,而之所以能代代相传,正因为有着相应的社会结构作为这种集体无意识的支柱。

二、“就业集体无意识”及其成因

• [收稿日期] 2005-04-26

•• [作者简介] 吕守涛(1971—)男,电子科技大学学生处就业指导中心主任。

(一)关于“就业集体无意识”

我们都知道,教育的终极目的就是就业^[2],是要将我们积累了多年的知识转变为有益于社会的财富。但实际上,大多数学生面对就业都很迷惘,几乎每一位学生都会问同样的几个问题,“哪些工作最好?”“竞争怎么这么大?就业怎么这么难?”……果真就业很难吗?其实不然,就业难,很大程度上是难在人心上,难在固有的观念上,难在思维方式上。学生们普遍不知该如何选择适合自己的职业,如何规划自己的人生,甚至不去想要规划自己的人生,只是为了找工作而找工作,把“就业”本身当作奋斗的目标,盲目、从众,这就是大学生的“就业集体无意识”。

(二)集体无意识的形成

这主要是因为学生在就业过程中的认知与现实情况存在偏差。就业过程中的认知是指大学生在就业过程中对自己、对职业及其周围社会环境等的认识、了解和在就业中对事物的推理与判断^[3]。正确的认知要求主体在认识客体时,达到主观和客观的一致。但真正在认识过程中,由于种种原因,主观在反映认识对象时总会出现某种偏差,具体表现在:

1. 自我认知度的偏差

社会心理学认为,一个人的自我认识和自我评价既是客观的,也是主观的。自我认识和自我评价,取决于自己的心理结构、自我理想、自我要求等主观因素,这些决定了自己对自己的感情与态度,决定了自己对自己的判断与估计,因此产生自尊、自信、自大、自卑等自我意识,也就是说个人对自身的认识和评价最终是操纵在自己手里的^[2]。

现实中,一些大学生的自我认知度有偏差:认知不充分,不知道自己想要什么,很难把自我理想同社会现实结合起来;对自我评价过高,在择业过程中,盲目追求大城市、好职位、高薪水,对来选才的小单位或来自小城市的企业不屑一顾;抑或在认识自己时,又走向了另一个极端,觉得自己什么都不会,找不到一份理想的工作,处于盲目或左右徘徊的状态,没有主见;还有的一味从众,不是考虑自己能干什么,想干什么,而是考虑大家在求什么职,社会最热门的职业是什么,陷入“就业集体无意识”的深渊。

2. 社会认知度的偏差

随着大学毕业生就业制度改革的不深入和毕业生就业市场体制的逐步确立,在扩招的压力下很多学生在找不到工作时总会归因于社会大环境不好:“大学毕业生多,就业岗位少,企业要求高”、“教育、分配、人事制度僵化”、“学校培养制度不适合社会发展需要”……但真正的原因,并不在于这些。翻开报纸杂志,打开电视网站,各种招聘信息迎面扑来,还有一场接一场的人才招聘会,求贤若渴的用人单位,这些都表明了我国人力资源需求有着一个非常大的市场空间。但是在现实中,一方面是企业找不到合适的人才,而另一方面却是大学生找不到合适的工作,为什么会如此大的偏差呢?其实,大学生们是被一道无形的门槛给挡住了,这道门槛就是他们自身的盲目与从众、自卑与自负。随着经济的快速发展,社会需求出现了多样化,新行业的出现、西部的大开发、中小城市

的快速发展,这些都存在很多人才缺口,而大多数同学都无视这些市场需求的存在,一味地“好高骛远”并将就业难归咎于社会的大环境差。

3. 职业认知度的偏差

学生对职业信息的不了解,也使得他们很难恰当地找到自己的职业定位,有的同学只好盲目地追求当下时髦的职业造成许多不必要的心理困惑和迷惘。当前,我们的职业指导工作还相当薄弱,还不能给大学生提供系统的职业信息,学生无法根据琐碎的材料判断出由于行业结构、职业结构、劳动力结构的变化所带来的人才市场对人才基本要求的变化^[4]。这些使学生无法确定自己的努力方向,在职前不知具体的学习目标,不充分地准备就会使学生在双向选择中处于劣势,处于被动地位,感到迷惘,没有信心,最终在就业过程中陷入集体无意识。

除了以上学生在认知方面的偏差外,人们传统的思维方式也是形成这种集体无意识现象的原因之一。长期以来,在我国教育制度的模式下,很多大学生对就业的理解,还是应试教育下的心态,表现为依赖性强及自大心理。首先应试教育的模式,使得大学生在学校期间,只知道学习书本上的知识,很少关注书本以外的世界。传统的思维模式造就了他们“两耳不闻窗外事,一心只读圣贤书”,他们不屑于认识自己,认识社会,认为只要自己愿意什么样的工作都能找到。其次中国长期以来较为保守的思想也隐匿于他们中的大多数,在面对选择,对待自己的人生时,常常处于被动的地位。他们懒得想,不敢想,在引诱与恐惧的双重作用下,超我和自我把那些想了也自觉没用的复杂意念压抑进了潜意识,逐渐形成巨大的阻抗,无法进行理性的处理,并逐渐积淀到意识的深层——无意识,形成近似本能的习惯性反应机制。

三、如何摆脱就业“集体无意识”的束缚

在就业集体无意识的形成原因中,学生的观念和思维方式是一个重要的因素,因而要摆脱就业“集体无意识”的束缚,就要求我们从学生自身入手,让他们在了解自我,了解社会,了解职业的基础上,不断提高自己的就业力,在就业过程中做到时刻心中有数,从容面对自己的未来。

(一)了解自己

良好的自我认识,是指人们应该对自己有一个全面恰当的认识,即了解自己的理想、自己的价值,同时也了解自己的特质:个人的气质类型、兴趣爱好、能力倾向等。拥有良好的自我概念,就可以在择业时,选择那些符合自己的价值观需要,与自己的个性品质及能力相适应的工作,在工作中更有效地发挥个人潜能,实现自我价值。因此,对于即将走上工作岗位的大学生,对自己要有一个正确的认识,要了解自身的气质、性格、兴趣、能力等个性心理特征,对自己有一个实事求是,恰如其分的评价。对于提高自我认知度,我们可以借助各种测试手段(比如人格测试,职业倾向测试,职业能力测试)以及朋友和家人对自己的看法和建议来综合评价自我,认识自

我,从而对自己做出一个正确的估价,以便做出适合自己价值观、个性和自我发展需求的职业选择。只有如此,才能在择业的过程中,将良好的主观愿望与客观的实际情况结合起来,避免就业过程中的盲目跟风,最终影响择业的顺利成功。

(二)了解社会

要了解社会,首要的是认识社会需要。社会需要是大学生择业的直接现实,在一定时期,社会对大学生的期望具有确定的内容。如在目前,社会对大学生的期望是:具有较强的改革意识和业务能力,具有敬业精神和创新能力,社交能力强、知识面宽、一专多能、德智体全面发展等。大学生应顺应时代趋势,努力塑造自身形象,应了解社会对职业需求的总趋势,不要光听别人说,要走出校门到社会中、到人才大市场去亲身体验,以获得真正的择业信息。

(三)了解职业

每一种职业,并不需要一个人具备所有的素质,但每一种职业都有其特殊的要求,这就要求从事这一工作的人应具有一些相关的个性特征,如:敏感性、可塑性、诚实性、责任感、利他主义、沉着性、协作性等等。了解了职业的要求,有目的地求职,在求职时就能做到心中有数,有备无患。在国外,职业教育从小学就开始,在孩子们成长的过程中,老师和家长就有意识地培养他们的职业意识。而在我国,特别是针对中学生、大学生的职业教育还处在起步阶段,教育程度和教育方式还很不完善,到目前为止,还没有建立起一套适合我国高校学生的职业教育方案。因此,学生应该发挥自身的主观能动性,有意识的通过各种渠道去了解各种职业,在平日的生活中培养自己的职业意识,这样在面临就业时才不至于陷入困惑,才能做到知己知彼,百战百胜。

(四)提升就业力

就业力是一种持续保持职业生涯常青的能力。提升就业力,要求我们要尽早明确自己的目标,接受职业、就业教育,进

行职业生涯规划,根据自己的兴趣爱好、工作取向,设计一个长远的职业发展目标,并为这个目标设计必经的途径和不同的成长阶段,不断完善自己的工作能力和适应能力,从而让自己有足够的力量来适应这个竞争多变的社会,并在自己的职业道路上获得更好的发展。要保持就业力的常青,需要注意四个方面的能力更新:知识、技能、经验及职业素养,绝不能进行一些突击性的职业训练和技巧学习,这些治标不治本的突击结果,使得很多人入职后,依然会处于茫然和游移的状态。

综上所述,“就业集体无意识”主要是因为当事人在传统思维模式的引导下,自我的认知过程中与现实情况存在偏差,并且缺乏必要的职业规划意识、能力和技巧而造成的。当前,社会在这些方面的支援仅处在一个启蒙阶段,摆脱就业集体无意识,就需要真正地开展对学生的职业人生规划设计,帮助和鼓励他们提升自我认知度,了解社会、了解职业,让大学生们明白:自己作为社会的一个个体,是有局限的,要主动去选择,主动去锻炼。人只有选择适合自己的事业,找到合适自己的位置,才能有所成就!

参考文献

- [1]荣格.集体无意识的原型[A]荣格文集[M].北京:改革出版社,1997.
- [2]石运吉.大学毕业生在择业中自卑心理的产生及教育对策[J].广西高教研究,2000.(1)
- [3]姚铁蓝.大学生就业心理机制及其偏差归因分析[J].绍兴文理学院学报,2004.(2)
- [4]田中良.大学毕业生求职择业常见心理误区、问题分析[J].广西青年干部学院学报,2003.(2)

Analysis of “Collective Unconsciousness Concerning Employment”

LV Shou - tao

(UEST of China Chengdu 610054 China)

Abstract The issue of college students' employment has always been a major concern of the society. Though the function of bilateral selection grows mature and the employment market is becoming open, more and more graduates appear to be confusing. They have no idea what job they fit most and how to plan their life and future. So most of them surrender to herd mentality when facing job hunting and career pressure, and the collective unconsciousness concerning employment, graduate studies and furthering education abroad has been a common phenomena. Regarding this situation, we should concern on how to free them from the restriction of collective unconscious in employment and help them know themselves, plan their future and take a right way to face employment and life.

Key Words graduates; employment; collective unconsciousness

解析大学生“就业集体无意识”

作者: [吕守涛, LV Shou-tao](#)
作者单位: [电子科技大学, 成都, 610054](#)
刊名: [电子科技大学学报\(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA\(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): 2005, 7(4)

参考文献(4条)

1. 荣格 [集体无意识的原型荣格文集](#) 1997
2. 石远吉 [大学毕业生在择业中自卑心理的产生及教育对策](#) 2000(01)
3. 姚轶蓝 [大学生就业心理机制及其偏差归因分析](#)[期刊论文]-[绍兴文理学院学报](#) 2004(02)
4. 田中良 [大学毕业生求职择业常见心理误区、问题分析](#)[期刊论文]-[广西青年干部学院学报](#) 2003(02)

本文读者也读过(7条)

1. [刘超](#) [迷失“自我”的羔羊——以心理分析理论探析《飞越疯人院》中的人物形象比利·毕比特](#)[期刊论文]-[北方文学: 下半月](#)2011(6)
2. [杜龙涛](#) [手机移动通信技术对大学生生活方式的影响](#)[学位论文]2011
3. [徐卫方](#) [就业OR读研, 向左走还是向右走?](#)[期刊论文]-[中国大学生就业](#)2011(4)
4. [张楠, ZHANG Nan](#) [西部地方院校提高考研率的教学对策——以工科类专业高等数学教学为例](#)[期刊论文]-[高教论坛](#)2010(12)
5. [符名培, 朱宁](#) [研究生入学数学考试探讨](#)[期刊论文]-[桂林电子工业学院学报](#)2003, 23(4)
6. [沈丽娟](#) [福建省大学生出国留学现象探讨](#)[学位论文]2009
7. [龚荻涵](#) [出国人员留学意向的调查分析目前外语国家留学现状及心态——以甘肃省目前出国人员现状为例](#)[期刊论文]-[消费导刊](#)2011(5)

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200504030.aspx