

高等院校公共基础课系列教材
2023 年重庆市一流本科课程配套教材
2022 年重庆市教委人文社会科学类研究项目成果

大学生就业指导与实务

(第2版)

田 力 黄泓嘉 主 编
牟 萍 钟 华 孙柳艳 副主编

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书围绕大学生求职就业的基本思路,全面系统地介绍了求职前的理论准备、信息准备和心态准备,求职过程中的简历设计、笔试备战、面试攻略,求职成功后的手续办理等内容,并结合重庆师范大学综合性师范院校特点,既强化了师范生求职中需要的说课、试讲等内容,又丰富了非师范生常面临的结构化面试和无领导小组讨论等面试技术的介绍。

本书共分8章,每章包括核心目标、思维导图、理论知识、拓展阅读、模拟实训、本章小结、课后练习等板块,并通过二维码链接扩展和丰富了相关内容,部分章节包含课堂活动板块。本书既注重理论阐释,又强化实训提升,将新时期社会大环境、职业大环境的变化,人工智能、数字化技术等对“产业—行业—学科专业—职业—岗位”的影响等融入其中,力求让大学生在就业前对相关内容有一个全面的了解和掌握,并积极主动为求职做好准备。

本书可作为普通高校尤其是师范类院校学生就业指导相关通识课程的教材,也可供初入职场的普通高校毕业生自学参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。举报:010-62782989, beiqinquan@tup.tsinghua.edu.cn。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导与实务 / 田力, 黄泓嘉主编.

2版. -- 北京:清华大学出版社, 2025.8. -- (高等院校公共基础课系列教材). -- ISBN 978-7-302-70114-9

I. G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 20252GH351 号

责任编辑:王 定

封面设计:周晓亮

版式设计:思创景点

责任校对:马遥遥

责任印制:丛怀宇

出版发行:清华大学出版社

网 址: <https://www.tup.com.cn>, <https://www.wqxuetang.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座 邮 编:100084

社 总 机:010-83470000 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:三河市龙大印装有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:10.5 字 数:249千字

版 次:2022年8月第1版 2025年8月第2版 印 次:2025年8月第1次印刷

定 价:49.80元

编委会

主 审 黄永宜

委 员 党亚莲 冉久飞 田 力

董 薇 伍崇利 黄泓嘉

主 编 田 力 黄泓嘉

副主编 牟 萍 钟 华 孙柳艳

编 委 孙柳艳 钟 华 黄泓嘉

董 薇 湛 欣 田 力

陈洪伟 张天意



PREFACE

前

言

开展大学生职业生涯规划与就业教育，是贯彻落实以人为本的教育的具体体现，是新时期社会主义核心价值观教育的重要内容，是建立完善高校毕业生就业服务体系的重要举措，是全面落实《深化新时代教育评价改革总体方案》的必然要求。2021年8月，国务院印发的《“十四五”就业促进规划》中明确指出要“加强职业生涯规划教育和就业创业指导……提高高校毕业生就业能力”。党的二十大报告明确提出“实施就业优先战略”和“强化现代化建设人才支撑”的战略要求，党的二十届三中全会进一步强调“健全高质量充分就业促进机制”。为贯彻落实党中央关于教育、科技、人才“三位一体”协同发展的战略部署，高等院校应立足新时代职业发展变革趋势，强化学生的职业生涯规划与就业指导教育，帮助青年学子在百年未有之大变局中找准人生坐标，在民族复兴伟业中实现个人价值。

本书由重庆师范大学组织编写。2010年，重庆师范大学开始在全体学生中开设“职业生涯规划与就业指导”课程，针对大一和大三学生，分别进行“职业生涯规划与就业指导Ⅰ（职业生涯规划部分）”和“职业生涯规划与就业指导Ⅱ（就业指导部分）”的教学。2014年7月，学校成功申报了全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心的特色教材课题，并于2015年8月出版了《大学生职业发展与就业指导（重庆师范大学）》。自该教材出版以来，大学生职业生涯规划教育和就业形势发生了较大的变化，学校也在不断地梳理和完善职业发展教育过程中的得失，逐步构建完善了“121N”全程生涯教育体系。作为该体系核心内容的“职业生涯规划与就业指导”课程，也成功获评重庆市一流本科课程、学校教学成果一等奖和社会实践类一流课程。为更好地服务于课程教学，全面反映学校近年来的教学反思与新兴的成果，学校决定对2015年出版的教材进行改版升级，2022年新版教材正式出版，2025年修订再版。

2022年的新版教材在原教材内容基础上扩充完善并一分为二，形成两本独立的教材，即《大学生职业生涯规划》和《大学生就业指导与实务》，分别应用于大一和大三的相应课程教学。教材内容与课程教学高度贴合，设计上也更方便学生学习。二维码链接的引入，不但增加了相关知识的容量，也为课堂互动和教师的教学设计提供了方便。教材中使

用的大部分案例均为校本案例，且根据教材内容有机融入“时代楷模”、全国就业创业先进个人等学生身边的典型人物和事迹，凸显了榜样塑造和价值引领的作用。本次再版对新版教材的以下部分进行了优化：一是调整了内容结构。每章前增加了“知识图谱”，对本章知识点进行了全景呈现，便于读者了解章节知识的全貌；将“课后思考”改为“思考练习”，增加了题目数量，丰富了题目形式，便于读者巩固知识、掌握重难点，也更有利于教师进行教学设计与效果检验。二是对正文内容进行了修订和优化。将新时期社会大环境、职业大环境的变化，如人工智能(AI)、数字化技术等对“产业—行业—学科专业—职业—岗位”的影响等融入各章内容。比如，就业信息收集渠道部分新增了“短视频+直播”形式，简历部分增加了AI简历制作，笔试部分更新了公务员考试的最新变革内容，等等。三是优化扩充了教学资源。对部分“典型案例”或正文中列举的案例进行了替换，体现多学科、多行业、多区域的特点，将叙事聚焦职业发展现象或问题本身；使榜样人物或事件更具识别度；对部分“拓展阅读”内容进行了补充和更新，确保二维码链接的适宜性和准确性。

本书编写组成员是重庆师范大学“职业生涯规划与就业指导”教研室核心骨干和课程教学与就业指导工作的一线人员，具有丰富的教学经验和深厚的理论基础。

本书由田力、黄泓嘉任主编，由牟萍、钟华、孙柳艳任副主编。各章编写分工如下：第一章由孙柳艳编写，第二章由钟华编写，第三章由黄泓嘉编写，第四章由董薇编写，第五章由湛欣、田力编写，第六章由田力编写，第七章由陈洪伟编写，第八章由张天意编写。全书由田力统稿，由黄永宜审定。

本书具有较强针对性和可读性，可以作为普通高等院校就业指导课程的教材。在教材编写过程中，我们参阅和借鉴了一些相关文献和网络资料，在此谨向这些文献和网络资料的作者表示感谢。

由于编者的水平及时间所限，本书难免存在疏漏与不足之处，恳请读者予以批评指正。

本书提供教学大纲、教学课件、电子教案、模拟试卷，读者可扫下列二维码获取。另外，本书还通过拓展阅读来丰富教学内容，读者可扫相应章节二维码进行学习。



教学大纲



教学课件



电子教案



模拟试卷

编者

2025年6月



CONTENTS

目

录

第一章 职业生涯回顾与展望.....001

第一节 生涯回顾.....002

一、职业生涯规划重温.....002

二、自我评价.....004

三、就业过程中的心理问题.....006

第二节 求职定向.....009

一、就业影响因素.....009

二、求职目标确认.....013

第三节 决策行动.....015

一、影响就业的不良心态.....015

二、从大学生到职业人的角色转变.....016

三、角色转变的行动路径.....018

四、角色转变过程中容易出现的问题.....020

第二章 就业形势与信息收集.....025

第一节 就业形势.....026

一、就业形势概述.....026

二、宏观就业形势.....027

三、行业与职业形势.....031

四、个体就业情况.....033

第二节 就业信息收集.....034

一、就业信息的种类.....034

二、就业信息的特性.....037

三、就业信息收集的原则及步骤	037
四、就业信息收集的渠道	039
第三节 求职渠道	043
一、公招考试	043
二、校园招聘	045
三、企业招聘	045
四、社会网络求职	046
五、自主创业	046
第三章 简历制作与优化	048
第一节 简历的概述	049
一、求职定位	049
二、简历的筛选	050
三、简历与求职信和履历的区别与联系	051
第二节 简历的内容	052
一、简历的要素	052
二、简历的亮点	056
第三节 简历的优化技巧	060
一、简历撰写的原则	061
二、优秀简历的特征	063
三、与简历相关的其他材料	064
四、前沿技术对简历撰写模式的重构	066
第四章 笔试准备	069
第一节 笔试概述	070
一、笔试的概念和类型	070
二、笔试的一般应试技巧	072
第二节 专业测试	073
一、什么是专业测试	074
二、专业测试的类型	074
三、专业测试的应对策略	078
第三节 能力和心理测试	078
一、能力测试	079
二、心理测试	086

第五章 面试基础与求职礼仪.....091

第一节 面试	092
一、面试的标准化程度	092
二、面试人数区分	093
三、面试的场域	093
第二节 面试前后的工作	094
一、面试前需要明确的事项	094
二、面试前该了解的信息	095
三、面试时间安排	095
四、面试之后的注意事项	096
第三节 面试的典型问题	098
一、正面问题	098
二、诱导问题	098
三、无差别问题	099
四、消极假设问题	099
五、负面问题	100
六、用人单位或行业情况	100
第四节 求职礼仪	101
一、求职礼仪概述	101
二、职业化形象塑造	101
三、着装礼仪	101
四、姿态礼仪	104
五、面部表情	105

第六章 结构化面试与无领导小组讨论108

第一节 结构化面试	109
一、结构化面试的特点	109
二、结构化面试的实施流程	109
三、结构化面试的命题逻辑	110
四、结构化面试的典型题目和应对策略	111
第二节 无领导小组讨论	113
一、什么是无领导小组讨论	113
二、无领导小组讨论的实施流程	113
三、无领导小组讨论的题型与应答策略	115
四、无领导小组讨论的备战技巧	120

第七章 说课与试讲	125
第一节 说课.....	126
一、基本概念	126
二、评价标准	126
三、说课内容	127
四、说课案例	130
第二节 试讲.....	131
一、试讲的特点与流程.....	131
二、试讲准备与教学设计.....	132
三、试讲技巧	132
四、教学设计案例	139
第八章 就业政策与流程	141
第一节 基层项目.....	142
一、大学生志愿服务西部计划	142
二、“三支一扶”	144
三、农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划.....	146
四、选调生计划	147
五、大学生应征入伍	148
第二节 就业与创业帮扶.....	149
一、困难家庭高校毕业生就业帮扶.....	149
二、离校未就业高校毕业生帮扶.....	150
三、高校毕业生自主创业帮扶	152
第三节 就业手续办理	153
一、毕业生去向信息登记.....	153
二、毕业生档案、党组织关系转递.....	154
三、毕业生学历、学位查询	155
第四节 毕业生就业常见问题.....	155
一、就业报到证及改派.....	155
二、就业类型划分	155
三、实习协议与就业协议的区别	156
四、就业协议中的补充条款	156
五、就业相关法律法规.....	156
参考文献	158

第一章



职业生涯回顾与展望

核心目标

1. 重温职业生涯规划相关知识，理解第一份工作的意义。
2. 了解就业前自我评价的内容与原则。
3. 深刻认识影响就业的关键要素。
4. 确认大学毕业后的选择与目标。
5. 正确认知影响就业的内外因素，设定合理的就业期望值。
6. 在设定求职目标时，把服从国家和社会需要放在首位。

思维导图



第一节 生涯回顾

在学习就业知识之前，先来对生涯内容进行回顾，梳理成长脉络、认知自我特质与发展需求，为职业选择锚定方向，为人生规划积蓄力量，让过往经验成为应对就业挑战、实现自我价值的导航坐标。

一、职业生涯规划重温

(一) 舒伯职业生涯理论

1957年，美国职业管理学家唐纳德·E. 舒伯 (Donald E. Super) 出版了《职业生涯心理学》一书，“职业生涯”这一概念在这本书中首次被使用，在此以前他使用“职业发展”一词来表达类似的意思。舒伯通过大量且全面的研究，将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和退出五个阶段，这一观点构成职业生涯理论的基本主张和框架基础。舒伯职业生涯彩虹图如图 1-1 所示。

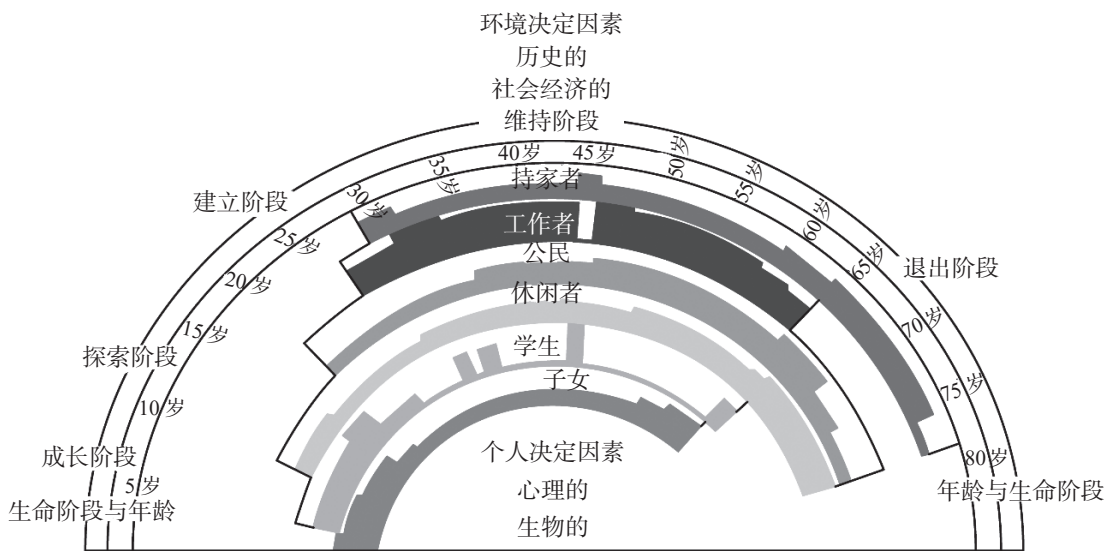


图 1-1 舒伯职业生涯彩虹图

舒伯职业生涯理论给出的职业生涯规划定义中的三个关键词为：发展、历程、动态。发展强调个人在职业生涯中的成长和变化，历程突出职业生涯是一个连续的过程，动态则体现其不断变化和调整的特点。这让我们认识到生涯发展是一个连续的、长期的过程，不同阶段有不同的特点和任务；也提醒我们在每个阶段都要专注该阶段的重点，如成长阶段注重自我探索和能力培养，建立阶段专注于职业发展和稳定，等等；更提醒我们在目前的职业环境下，要树立终身学习的理念，不断提升自己的能力和素质，以适应不同阶段生涯

发展的需求和应对各种变化。

（二）马斯洛需求层次理论

马斯洛需求层次理论由美国心理学家亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛 (Abraham Harold Maslow) 于 1943 年提出,其基本内容是将人的需求从低到高依次分为生理需求、安全需求、情感和归属(社交)需求、尊重需求和自我实现需求五种。他认为,人类具有一些先天需求,越是低级的需求就越基本,越与动物的需求相似,越是高级的需求就越为人类所特有。同时,这些需求都是按照先后顺序出现的,当一个人较低级的需求得到一定满足之后,他才会追求较高级的需求,形成需求层次。马斯洛需求层次理论主要探讨的是人在需求方面的交集,是人本主义科学的理论之一。其不仅是动机理论,也是一种人性论和价值论。马斯洛需求层次图如图 1-2 所示。

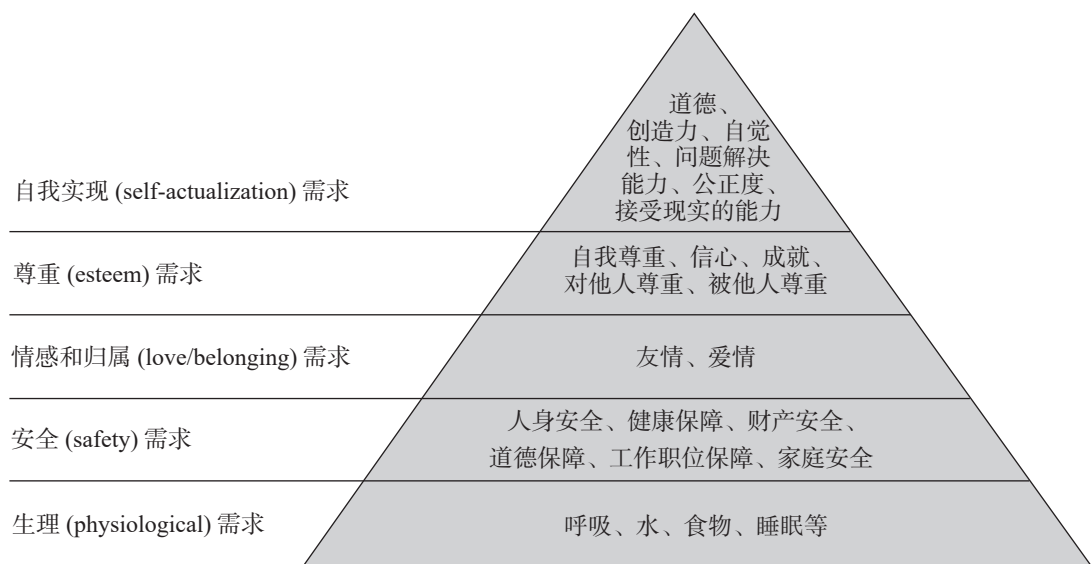


图 1-2 马斯洛需求层次图

需求层次理论揭示了职业满足个人需求具有阶段性和层次性。对于应届毕业生而言,明确自身需求与价值观至关重要,能使求职路径更清晰。

首要阶段: 满足生存需求(找到工作)。这是职业发展的起点,核心目标是获得经济独立。在此阶段,应秉持“职业无贵贱”的务实心态,认识到任何工作都能提供生存保障和经验积累。避免就业初期就追求“高薪轻松”,这会大幅增加求职难度。任何能解决基本生存的工作都是平等且有价值的起点。

进阶阶段: 寻求适配与发展(专业、兴趣、性格)。在基本生存需求满足后,求职者会自然追求专业对口、符合个人兴趣的工作。此时,了解自身性格特点(如外向型可能适合销售,独立型可能适合管理)有助于选择更契合、更能带来职业满足感的岗位。

更高层次: 实现社会价值与自我实现。职业发展的深层目标是个人价值与社会价值的统一。将个人工作方向与国家发展重点(如新兴战略产业、基层建设等)相结合,“到国家最需要的地方去”,不仅是响应时代召唤,也是满足个人最高层次需求——自我实现需求

的有效途径。在确定方向时,可优先考虑国家引导和重点需求的领域,再结合个人兴趣做出选择。

总的来说,应届生的求职应遵循“生存优先→适配优化→价值升华”的递进逻辑。清晰认识当前所处阶段的核心需求,以务实态度开启职业生涯,再逐步向更符合个人特质与社会价值的方向发展,是实现顺利就业和长远职业满足的关键。

(三) 明尼苏达工作适应论

明尼苏达工作适应论是戴维斯(Dawis)与罗圭斯特(Lofquist)等人在20世纪60年代提出的。该理论认为:选择职业或生涯发展固然重要,但就业后的适应问题更值得注意,尤其对障碍者而言,在工作上能否持续稳定,对其生活、信心与未来发展而言都是重要的课题。基于此种考虑,他们从工作适应的角度,分析相关决定因素。他们认为每个人都会努力寻求个人与工作之间的符合性,当工作环境能满足个人的需求,个人又能顺利完成工作上的要求时,二者相符度随之增强。不过个人与工作之间存在互动的关系,二者相符与否会受到互动过程的影响,个人的需求会变,工作的要求也会随时间或经济形势而调整,个人越努力维持其与工作环境间相一致的关系,则个人工作满意度越高,其在工作领域也越能持久。与其他理论相比,明尼苏达工作适应论不再强调选择,而是开始强调适应。

二、自我评价

(一) 自我评价的内容

选择职业,不只是单纯找一个单位了事,选择职业的过程本身就是一个发现自己、认识自己的过程。在整个就业过程开始之前,对自己的大学生生活作一个总结,认清自己的优点、缺点,对于迈入社会第一步的高校毕业生来说,是有百利而无一害的。大学生生活是大学生自身与环境相互作用的结果,就业活动对大多数高校毕业生来说都是第一次尝试。因为缺少经验,高校毕业生可能不时地被周围的环境左右而忘掉自己的特质和初衷,所以我们在就业活动中,一定不要忘记自己是什么人、能干什么、想干什么。

1. 总结过往经验

各种各样经验的积累,包括教训的积累,造就了现在的我们。所以,深入了解自己的第一步,就是总结过去在接触人和事当中所得到的经验,回顾所向往过的人和职业,从中了解自己的深层性格和价值取向。

一个人的成长,往往受到一些较重要的人或事的影响,这些人或事就叫作关键人或关键事,关键人或关键事往往对一个人的世界观、人生观和价值观的形成起到很大的作用,这种作用会在其面临关键选择的时刻产生影响。毫无疑问,关键人或关键事对一个人的影响可能是积极的,也可能是消极的。如果是后者,那么就on应该适时调整,并在就业单位的选择、工作角色的选择等方面考虑这些因素。比如,个别学生小时候经历了家庭变故或者本人受过挫折,形成了内向,不善于与人打交道,甚至自我封闭、自卑等特征,单纯从性

格匹配的层面来讲，这类学生可能不适合从事一些需要经常与人交涉的工作，或者在从事这些工作时会产生很强的内心冲突和不适应。

2. 满意度测试

能在千万同龄人中“过五关斩六将”成为大学生，应该是很幸运的事。但由于每个人的经历都有所不同，有的人对大学生活很满意，有的人对大学生活可能不满意，不妨根据以下内容对自己对大学生活的满意程度进行一个简单的自我测试。

- (1) 对自己就读的大学的形象和气氛是否满意。
- (2) 对自己的专业和专业成绩是否满意。
- (3) 对自己在大学里的交友圈子和生活方式是否满意。
- (4) 对自我能力是否满意。
- (5) 对整个大学生活是否满意。

针对以上五项内容，如果你认为不满意者占多数，请换一个角度来看问题：是否自己对大学的期望太高？是否自己没有准确地进行自我定位？然后对自己最不满意的的地方进行分析，了解自己觉得不满意原因。比如，有一些同学，在应聘时看到名牌院校或热门专业的毕业生与自己竞争同一个岗位，自信心就大打折扣，有时甚至不战而退，这种心理会影响整个求职过程。究其原因，是其对自己的学校、所学专业等方面不满意或者说是自卑感在作祟，这时须及时进行心态调整。如果对这些不满意的方面没有一个正确的态度，带着这些不满意踏上就业之路，必然会对求职产生不利的影响。

（二）自我评价的原则

自我评价是建立在自我观察、自我分析基础上的对自我素质的全面评估。正确的自我评价应当注意以下原则。

1. 客观性原则

对自己进行观察、分析、评价要以客观事实为基础和依据。不客观的评价就是过高或过低的评价。过高评价会使自己脱离现实；过低评价往往会令人忽视自己的长处，使自己缺乏自信，过于自卑。

2. 全面性原则

自我评价应当全面，既要看到自己的优点和长处，又要看到自己的缺点和不足；既要看到自己某一方面的特殊素质，又要看到自己的整体特征。任何一种片面、孤立、不分主次的自我评价都是不全面的。

3. 发展性原则

自我评价时应以发展变化的眼光看待自己的现实素质，作出客观、全面的评价，而且应当着眼于未来发展变化，预见自己的发展潜力和前景。

三、就业过程中的心理问题

(一) 认清就业过程中的心理问题

1. 情绪问题

(1) 焦虑情绪。焦虑情绪是指个体预料将会有某种不良后果产生或因模糊的威胁、危险出现而自觉难以应付时,由紧张、忧虑、烦恼、恐惧、焦急等感受交织而成的复杂的情绪状态。焦虑常不由自主地影响一个人的精神状态、认知、行为和身体状况。被焦虑所困扰的大学生常出现烦躁不安、思维受阻、行动不灵活、身体不舒服、失眠等现象。在这个发展变化极快的社会,大多数人都可能有过焦虑体验,而大学生在学习、就业、人际交往、社会适应等方面遇到的问题很多,这使得焦虑在大学生中的发生率偏高。适度的焦虑是促进个体人格整合与社会化的内在动力,是个体面对安于现状与不求进取的对抗剂。只有当焦虑十分严重,并表现为焦虑性神经症时,才可视为疾病。

(2) 紧张情绪。紧张情绪是指个体精神处于高度准备、兴奋不安的状态。高校毕业生在就业过程中过度紧张的现象经常发生。比如,有些同学在参加面试过程中,进行自我介绍时支支吾吾、语无伦次,把原本准备好的内容全部忘光,大脑一片空白,汗如雨下,面红耳赤,用人单位代表向他提问时,他精神恍惚,答非所问。

(3) 抑郁情绪。抑郁情绪是指一个人悲哀、不幸福和烦躁的心境与情绪反应。它一般在认识上表现为自我评价较低,常常自责愧疚,并时常产生罪恶感、无望和无力感,对将来比较悲观等;情绪上表现为沮丧、悲伤、闷闷不乐,甚至绝望;行为上表现为萎靡不振、寡言少语、兴趣减少、行动迟缓、不想活动、浑身无力等。如果说适当的焦虑有助于个体的学习和工作,那么抑郁基本上没有什么积极的作用。抑郁产生的主要原因包括两点:一是外部环境的负面事件和压力,如就业或升学压力、人际关系冲突、家庭环境不和谐等;二是个体内部的人格特点和心理过程。

(4) 愤怒情绪。愤怒情绪是指个体受到威胁、外在攻击、限制、失望或挫折等任何一种刺激情境而激发的情绪。其特性是自主神经系统被激起强烈的反应,并且可能引起语言上内隐或行为上外显的攻击反应。从个体适应的角度来说,愤怒有某些积极的作用,如它可以激发动机、精力和能力,作为自我防卫的资源,并提供持续的动力;它可以提供一种机会帮助个体表达负面的感受;它可以帮助个体创造一种主宰和控制情绪的感受,同时引起别人的注意或重新调整不平衡的关系。但愤怒也容易影响身心健康,限制理性思考,阻碍有效的行动,引发过分的自我防卫,严重的可能引发攻击或暴力行为,对人际关系具有很大的破坏作用。

(5) 恐惧情绪。恐惧情绪是最有害的负性情绪,它诱发极大的紧张度和激动性,对知觉、思维和行动均有显著的影响。在全部基本情绪中,恐惧具有最强的压抑作用。个体在强烈恐惧的情况下,知觉通道强烈收缩,导致视野狭窄、思维缓慢、活动刻板、肌肉紧张、行动僵化,影响操作活动的效果。恐惧情绪还会带来不确定感、不安全感和危机感,使人的自信度大大降低。这里讲的恐惧是指有病理性特点的恐惧,即对常人一般不害怕的

事物感到恐惧,或者恐惧体验的强度和持续时间远远超出正常人的反应范围。它是对某一类特定的物体、活动或情境产生持续紧张的、难以克服的恐惧情绪,并伴随着各种焦虑反应,如担忧、紧张和不安,以及逃避行为。

2. 认知问题

认知是指个体认识和理解事物的心理过程,是个体对环境、他人及自身行为的看法、信念、知识和态度的总和。大学生在就业过程中,常常会出现一些认知偏差。其主要表现包括以下两个方面:

(1) 灾难化。灾难化就是对消极事件的潜在后果详加描述或过分强调。灾难化不仅会直接干扰认知活动,而且会由于所引发的强烈负面情绪和生理唤醒而增强总的压力反应。

(2) 自我评价偏差。

① 自大。在就业中,有些学生觉得在学校自己的成绩比别人好,获得的荣誉比别人多,理所当然工作要比别人好。这些学生大都好高骛远,期望值过高,在内心深处产生一种目空一切、高人一等的心理,反映在行为上往往是固执己见或自命不凡,求职时对客观条件的估量不够准确,不能正确评价自己的素质和条件,过高估计自己的知识和能力水平。由于眼高手低,他们容易给用人单位留下浮躁、不踏实的印象,造成求职困难。

② 自卑。自卑是自我情绪体验的一种形式,是个体由于某种生理或心理上的缺陷或其他原因所产生的对自我认识的态度体验,表现为对自己的能力或品质评价过低,轻视自己或看不起自己,担心失去他人尊重的心理状态。例如,在对自己的生理条件如外貌、身高等,以及对学习、交往等各方面能力的评价上,认为自己明显不如他人。

3. 行为问题

最常见的行为问题是人际沟通问题。高校毕业生求职择业需要进行人际沟通,人与人在沟通的过程中,有时可能产生许多障碍,如性格障碍、情绪障碍、理解性障碍、心理定式障碍等。这些障碍破坏了人际沟通的正常途径,就如同道路上的陷阱,如果不加以调整和排除,人际沟通就会深受其害。因此,高校毕业生要善于自我控制,使自己始终保持在稳定、理智、清醒的状态,对人对事要大度为怀,不斤斤计较,这样才能把自己的魅力和优势显示出来,赢得更多的朋友,获得用人单位的欣赏和接纳。

(二) 就业心理问题的预防与应对

1. 设定合理的就业期望值

良好的心理很可能来源于遗传神经类型或长期的积极行为模式,因此需要长时间的训练和学习才能获得。大学生要调节好情绪,培养出良好的调节心理状态的能力。心理调节能力水平对个体活动量和活动强度有直接影响,因此,它将关系到一个人在工作中所能承担的责任程度和类型、所能承受的压力,以及一个人能投入到工作和娱乐中的体力和精力。

通过双向选择、自主择业,多数毕业生能找到较为满意的工作,但也有不少毕业生

的工作难遂其愿：也许专业对口，但单位地处偏僻或工作在基层；也许单位在繁华的大都市，但专业所学无用；也许单位很大，但人才济济难有出头之日；也许单位、专业合乎心愿，但收入不高；等等。可以这样说，没有哪个工作单位或职业是绝对优越的。对于这些问题，毕业生应该有充分的预期，从长计议，放眼未来。

基层和边远地区是锻炼人成才的好地方。我国的现状是大城市、大机关、科研单位、高等院校竞争比较激烈，从业者可能因此产生心理落差。而基层人才匮乏，特别是边远地区人才奇缺，这些地方为大学生提供了施展才华的有利机会。大学生就业时如果急功近利，只顾眼前利益，抛弃对事业的追求，荒废了青春，将得不偿失。

2. 正视挫折，树立自信

人们在求职择业中遇到挫折是正常的，切不可因此而自卑。一个心理健康的人对人生总是保持着自信心；如果丧失了自信心，就失去了开拓新生活的勇气。自信心如果只是在工作生活的顺境中才有，那么很难说这种自信心是坚定的。挫折对人既有消极作用，又有积极意义。就积极方面而言，挫折能引导一个人产生创造性的变化，即挫折能够增强人的韧性和解决问题的能力。许多创业者的经历告诉我们，正是创业路上的挫折，激发了他们不甘现状的创业热情，他们在挫折中获得了在过去安稳状态下难以获得的成就。不遭遇挫折和困难的人，或一直想逃避挫折或困难的人，是难以体验到成功的快乐的。宇树科技股份有限公司创始人王兴兴说：我相信，时代不会辜负长期主义者，要坚持做难而正确的事。挫折和困难不是某个人的专属，每一个人都可能遭遇它。是被挫折击倒，还是从逆境中站起来奋力拼搏，全凭个人的选择。面临同样的挫折情境，有的人视它为不幸，有的人却视它为珍贵的财富。后者能够在挫折中看到机遇，并以此为契机，通过坚持不懈的顽强拼搏，最终获得令人瞩目的成就。

3. 积极调整情绪

大学生在就业时，常会流露出一些消极情绪，如愤怒、焦虑、厌烦、灰心、内疚、失望、孤独无助、不满、倦怠、脆弱、刻板等。情绪的产生与人的身体状况及认知等因素有关。消极的情绪往往是在身体不适、对自身认知消极，尤其是在处事中受挫的情况下产生的。当一个人认为自己无能时，他就会产生无能的情感体验。这些消极的情感体验不但对我们的身体健康不利，而且会影响人们作出决策。积极主动地克服消极的情绪，培养积极的情绪体验，能够获得自信，并能增强决策能力。快乐、轻松、幸福、无内疚感、可靠、耐心、胜任、满意这些积极有益的情绪会给大学生带来更多的希望和更理智的抉择。

大学生应学习运用心理学方法保持心态平衡，如自我静思法、自我转化法、自我慰藉法、自我适度宣泄法、自我暗示法、幽默疗法等。高校毕业生在就业过程中，如果心态失去平衡，可以根据实际情况选择使用这些现代心理学方法，定会收到较好效果。

4. 获得社会支持

社会支持是一种以个体或群体为中心，由人际交往与社会互动关系构成的资源节点。它可以表现为情感、物质、信息、行为等多种手段。社会支持既可以是个体或群体从各种

互动过程中获得或感知的亲密关系，也可以是其外部可利用的主客观资源。

从社会实践的角度来看，社会支持往往被看作人们对社会扶持帮助与支撑的一种需要。社会支持理论的应用价值在于通过社会支持系统的补充优化与构建，帮助个体或群体调适自身需求与社会现实之间的不平衡状态，提高个体的身心健康度与社会的资源统筹度。

对于求职者来说，有形的支持（如钱或物的使用）、亲朋好友情感的支持（如爱和关心）、求职信息的支持（如事实或建议）、评估支持（在自我评估时提供支持信息）等，都可以帮助求职者缓解就业不良情绪，更好地找到适合自己的职业。求职者可以通过家人、朋友、同学、学校、社会咨询机构等支持渠道找到合适的支持资源。

第二节 求职定向

对每一个应届毕业生来说，求职都是一项系统工程，其中包含对个人性格、兴趣爱好、职业发展规划等的定位和思考，又考验个人信心、耐心及对细节的把握能力等综合素质。求职者对求职过程中的每一个环节都需要认真、仔细对待，只有这样才能把握住可能到来的机遇。俗话说“好的开始是成功的一半”，求职准备在求职之旅上可以说是非常关键的一步。在充分了解职场环境和自己的前提下，找到自己和工作的契合点，对于大学生认清自我、找到合适的工作而言是十分必要的。

一、就业影响因素

（一）职业特征

1. 稳定性

正式工享受单位完善的福利待遇，拥有正常的晋升渠道，职业发展相对比较稳定；非正式工福利待遇较差，无晋升渠道可言，稳定性较弱。对于工作内容，表面上看非正式工从事辅助类工作，实际上从事的工作和正式工差别不大，而且更琐碎、更繁重。这种用工方式是为了降低用人成本，广泛存在于国家机关、事业单位、国有企业以及大型股份制企业中。但是，随着社会的发展，人们的基本保障得到进一步改善和增强，“编制”的稳定性作用将进一步弱化，职业稳定性的决定因素将主要转移到个体自身对职业的体验上来。智联招聘发布的《2024 大学生就业力调研报告》显示，在就业偏好方面，国企成为大多数毕业生的首选，48% 的应届毕业生希望进入国企工作，这体现了毕业生对工作稳定性的高度重视。

2. 声望

对大多数人来说，职业不仅是一个“饭碗”，也体现出自己的社会地位。职业地位、职业声望对处于特定社会中的成员具有非常重要的意义，谋求地位较高、声望较好的职业

表 1-3 学历分层固化加剧

学历	2023 年期望月薪	2024 年期望月薪	差额扩大幅度
博士	18600 元	21984 元	↑ 18.2%
硕士	13850 元	15132 元	↑ 9.3%
本科	9920 元	10975 元	↑ 10.6%

分层现象：

硕博薪资差从 4750 元→6852 元（扩大 44.3%）。

博本薪资差从 8680 元→11009 元（扩大 26.8%）。

表 1-4 行业分化新特征

行业领域	2023 硕士起薪	2024 硕士起薪	增幅
人工智能	18592 元	21300 元	↑ 14.6%
新能源	14300 元	16280 元	↑ 13.8%
传统制造业	8950 元	9210 元	↑ 2.9%
消费品零售	7880 元	8050 元	↑ 2.2%

结构性矛盾：战略性新兴产业薪资增幅是传统行业的 5 倍以上。

（二）外在价值

1. 薪资福利

企业提供的薪资水平，往往代表了企业的实力，体现了岗位的重要程度。名企提供的薪资往往达到行业内较高水平。近几年，互联网、电子通信、金融行业招聘的高校毕业生平均薪资较高。在 2023 年本科毕业生毕业半年后十大高薪专业排名中，与 IT（信息技术）紧密相关的计算机类专业占 5 个、电子信息类专业占 4 个。

福利指企业为了留住和激励员工，采用的非现金形式的报酬。福利的形式包括保险、实物、股票期权、培训、带薪假等。高校毕业生在就业时，除关注薪资之外，也要选择一些能够提供培训机会的公司。

2. 舒适性

很多单位在招聘公告中强调工作环境的优越，是因为工作环境也是单位实力的表现。工作环境包括硬环境和软环境，硬环境为办公环境，软环境为企业文化。现在，很多大公司非常注重员工的个性化需求，会为员工提供健身房、阅览室、球场等设施；并通过定期举办集体生日舞会、文体比赛等活动丰富员工业余生活，营造独特的企业文化。

3. 地域

目前，就业地域选择不得不和经济发展的聚积效用相结合。选择工作地域需要按一定的原则进行重要性分析，大致包括以下几个要点：

（1）产业结构差异导致就业地域分化。传统产业与新兴产业的区域分布：劳动密集型

产业(如制造业)集中在沿海经济大省和人口大省,如广东、浙江;而新兴产业(如数字经济、绿色经济)则更多布局于科技创新资源丰富的地区,如苏州(民营经济活跃)和武汉(科技研发优势)。

(2) 地方经济结构影响就业质量。市场化程度高的城市(如苏州、福州)因民营经济发达,能够提供更多灵活和创新型岗位;而体制内强度高的城市(如烟台、郑州)就业机会集中在政府、国企领域,就业市场活力相对受限。

(3) 地理环境。一是气候。南方人可能适应不了北方的严寒,北方人也不一定能适应南方沿海城市的潮湿,所以就业地域选择还要考虑气候因素。例如,被称为“三大火炉”的重庆、武汉、南京,夏天炎热,潮湿,这种气候对人的耐受能力是一种考验。二是交通便利性。就业城市有码头、火车站、机场当然最好。假如工作地点是小城市,但离大城市非常近,也可以考虑,在不能一步到位的情况下可先到小城市就业。沿海地区的优势是交通方便、人口密集,可优先考虑。此外,很多沿海城市是侨乡,外资企业比较多,经济比较发达,就业与职业转换的机会大。

(三) 内在价值

1. 兴趣

各种职业的工作条件、工作方式、工作强度、工作性质,以及工作的社会和经济价值都不相同。如果你做的工作是自己喜欢的,就容易做出成绩,自己也会有成就感。如果工作不符合个人兴趣,又不能轻易更换工作,可以选择在业余时间增强自己的技能,为下一阶段寻找适合自己感兴趣的工作做准备。特别是“Z世代”(出生于1995—2009年)青年,在选择职业时,更是将兴趣作为重要因素。我们要正确看待这一因素的影响,职业满足兴趣固然很好,但当职业不满足兴趣时,我们也要学会平衡和调适;可以在业余时间提升自己的兴趣,直到兴趣可以发展为自己的职业技能。

2. 能力

能力是指完成一定活动的本领,包括完成一定活动的具体方式以及所必需的心理特征。具备不同能力优势的人适合学习的专业和从事的职业是不一样的。比如,空间想象能力强的人适合于学习机械制造、工程设计、建筑和艺术等相关专业,从事与这些专业相对应的职业。每个人都有自己的能力优势和个性特征,有自己的长项、弱项,高校毕业生只有在充分认识自己的前提下,才能恰当地选择适合自己的专业方向和职业。明尼苏达工作适应论告诉我们,如果个人技能能够满足工作要求,则工作的满意度会比较高,工作的稳定性就比较强。应届毕业生应在工作中锤炼工作技能以满足工作要求,这也是知识时代对工作者提出的终身学习要求。大学生应当尽量在自己能力允许的职业群中寻找合适的岗位,这样职业成功的可能性才会大大增加。

3. 个性

性格、气质是个性当中的稳定因素。性格如何、气质怎样,对大学生的就业选择发

挥着重要作用。要想做好工作,除了需要专业的知识、良好的技能,也需要职业和自己的个性相匹配。大学生借助科学手段了解自己的个性类型,有利于进行准确的职业定位,有利于职业发展。当个体从事的职业与其个性相吻合时,个体更能够发挥出潜力,更容易成功;反之可能导致才能无法施展,或者必须付出更大的努力才能成功。现今职场中,很多著名企业在招聘员工时,将性格的测试放在首位,当性格与职业相匹配时,才对其能力进行测试考查。他们认为性格比能力重要,如果一个人能力不足,可通过培训提高,但一个人的性格若与职业不匹配,要改变就困难得多。

(四) 其他

1. 人际关系

第一,好的人际关系能够让我们获取有价值的就业信息。比如,如果你在某个城市有亲戚、同学、朋友或他们的人脉资源,可以让你比其他人了解更多的就业信息。第二,好的人际关系能够提升我们就业成功的概率。每个人要想获得成功,几乎都需要得到他人的支持和帮助,必要时获得的重要支持可以帮助我们实现目标和追求。第三,好的人际关系能够拓展我们做事的广度。有时候我们的成功需要来自更多人的支持和帮助,这就需要我们具有影响力。

2. 晋升机会

行业是否具有广阔的发展前景,直接决定你在今后是否具有晋升的可能。如果处于一个不断壮大的朝阳行业,行业发展将会给个人提供更多机会;如果处于一个衰落行业,机会空间会被挤占,个人甚至会因大环境不好而被淘汰。当然,行业的兴盛和衰落不是绝对的,与经济发展趋势和国家政策高度相关。

二、求职目标确认

(一) 毕业生目标选择

大学生毕业后,会面临直接就业、继续学习深造与创业等选择。

直接就业包括担任公务员、到不同类型的企业工作及从事自由职业等方向。其中公务员和国有企业、事业单位的员工有相对稳定的收入和良好的福利保障;民营企业发展空间较大,自由度高,升职、积累经验相对更快,但工作环境稳定性较低;外资企业收入较高,但竞争激烈,对外语水平要求较高;从事自由职业能充分发挥个体的才能爱好,时间相对自由、充裕,但对自控力、计划性、理财观念要求较高,收入相对不稳定。

继续学习深造包括在国内攻读研究生或者出国留学,适合对某个专业、某种学问非常热爱并具有相应的研究能力、潜力的大学生。继续学习深造有助于进一步提高学历,增强职场竞争力。出国留学不仅能增长见闻、开阔视野、磨练能力、培养吃苦精神,而且可以学习国外的先进知识与理念。但出国留学对资金要求较高,且工作收入与教育投资不一定

成正比。如果在国外没有学到真正的知识,则会浪费宝贵的青春。

创业可以全方位锻炼人的综合能力,最大限度激发人的潜质,也可以培养个体系统性的思维能力。目前我国创业环境在逐渐改善,当前的政策为大学生创业提供了良好的条件。与此同时,大学生应认识到,成功的创业者不只需要拥有远大的理想和激情,还需要具备长远的目光和进行周密的规划,而且需要具备较强的领导能力、行动力和适应性,以及较高的商业信用。

(二) 毕业生目标确认的原则

1. 服从社会需要的原则

社会是由人构成的,社会需要本质上就是人的需要。人们通过参与不同的职业活动,既满足社会需要,也满足自身的需要。因此在选择职业时,首先要理智地分析社会的客观需要,明确每个职业岗位上的工作都有它特殊的社会意义和存在价值,是整个社会不可缺少的组成部分。其次,在择业时要将兴趣、爱好、专长与社会实际需要有机统一起来。我国高校毕业生就业实行双向选择制度,需要对人才流动与配置进行必要的调控。大学生在择业时要综合考虑个人兴趣爱好与社会需要。

2. 发挥素质优势原则

高校毕业生在择业时,要综合考虑个人素质,侧重某一特长或某一优势来选择职业岗位,以利于今后在职业岗位上出色地完成本职工作。这才能体现人尽其才、才尽其用的要求,也有利于大学生增强个人自尊心、自信心,在走向工作岗位时,迅速转换角色,适应工作,发挥个人素质优势。

3. 有利于发展成才的原则

高校毕业生在择业过程中要遵循以事业为重、实现人职匹配这一科学原则。这是高校毕业生走向社会、走向成功的第一步。而现实生活中,高校毕业生在择业时不能完全摆脱职业幻想的干扰,择业意向往往以十全十美为追求目标,期望过高。事实上,职业所提供的各种条件是很难满足择业者的所有要求的。因此,高校毕业生在考虑择业因素时要分析利弊、分清主次、合理取舍。而合理取舍的标准,就是要把那些有利于发展成才的条件作为择业时的主要考虑因素。这是择业定位中最重要的基本原则。

4. 可行性原则

可行性原则用来衡量决策是否可行,即从人力、物力、财力、能力诸方面来看决策是否可以执行和达成目标。对于大学生来说,求职目标应在考虑现实环境基础之上确定,既要探究自我求职需求,又要学会把动态的外部环境和自我探索进行整合和交互,通过对外部环境的观察来反思求职目标是否可行。大学生要培养随时调整与适应的能力,调整自己的求职目标,确保求职目标是是可以实现的。

第三节 决策行动

决策行动是连接“理想自我”与“现实路径”的核心纽带，它通过理性选择明确方向，以主动实践破除空想，让规划从静态蓝图转化为动态成长。它不仅能在试错与调整中积累经验、校准目标，更能在持续行动中强化自我效能感，使个体在应对复杂环境时保持主动性，最终将生涯规划的愿景落地为可触摸的职业发展与人生价值的实现。

一、影响就业的不良心态

（一）心态的重要性

世界上的事，总有好、坏两面。当你只看到事物消极的一面时，你会自我设限，怀疑退缩，最终丧失机会；当你换个角度，用积极的心态来看待时，事情就会立刻转向积极的那面。有什么样的心态，就有什么样的思维和行为，就有什么样的环境和世界，就有什么样的未来和人生。

心态不同，人的一切感觉都不一样。所以，人和人的根本区别就在于心态不同。伟人之所以伟大，很重要的一点是他们在关键时刻的心态更积极。多少人因为消极的心态而与成功失之交臂，多少人因消极的心态而一失足成千古恨。简言之，你现在处于什么样的处境完全取决于你的心态。不明白这个道理，就容易抱怨社会、抱怨领导、抱怨他人。心理学上有个名词，叫自我设限，意思是行动的欲望和潜能被自己的心态惯性扼杀。这也提醒我们：当处于消极心态时千万不要作出人生重大决定。

（二）影响就业的不良心态

1. 价值观影响下的急功近利

急功近利是指部分大学生在求职时仅将薪酬高低和待遇好坏作为评价标准。主要表现为：对环境优越、福利待遇高的大公司、机关事业单位，毕业生蜂拥而至；环境艰苦、物质待遇差的基层单位却经常受到毕业生的冷落。有的大学生宁愿在大城市失业、“漂着”，也不愿到能发挥自己专长的边远地区和中小企业就业。虽然这种就业心理是受到社会大环境的浸染和现实因素的诱惑所致，从个人选择的角度看，有其合理的一面，但这种急功近利的就业观如果不加以正视，势必会造成大学生就业面越来越狭窄，加剧大学生就业的结构性矛盾。

2. 习惯性依赖下的被动心态

部分应届高校毕业生自立意识不强，在很多事情上缺乏应有的分析问题和解决问题的能力。在择业时，对一个单位是否适合自己，往往不是凭自己的思考来决断，而是依靠

父母之意、师长之意进行取舍,表现出较强的依赖心理。依赖心理是一种依赖大多数人或权威的从众心理,在求职择业中具体表现为自己缺乏独立的见解,人云亦云,常为家长、同学所影响,不能根据自己的实际情况作出切合实际的选择,从而丧失了最能发挥自己特长的机会。

3. 信任感缺失下的凑合心态

在求职过程中,有些大学生由于家庭或性格等因素常常低估自己的能力、缺乏勇气。在就业压力下,他们忽略自己的爱好、理想、特长、所学专业,想着只要有岗位接收自己就可以。面试时在用人单位面前表现得过分紧张、畏首畏尾,个人才华无法得到展示,给用人单位留下了不好的印象。一些大学生在求职时不考虑自己的兴趣、专业等特点,而是依着别人说什么工作好、什么行业的前景广阔,就盲目跟风选择。

4. 目标感丧失下的迷茫心态

大学生在毕业时面临着不同的选择,如考研或是就业,加上就业形势严峻,担心择业失误或找不到工作。各种担心会造成心理负担、精神紧张。求职中,绝大多数毕业生都会担心能否恰当地表现自己的能力、能否找到一个理想的工作岗位等。尤其是一些冷门专业毕业生、就业困难毕业生往往表现得更为迷茫。这种迷茫,使大学生精神负担沉重,表现为紧张烦躁、心神不宁甚至恐惧。在这种迷茫情绪的支配下,大学生不能理性分析用人单位的真实情况,一旦发现未能如愿,又后悔莫及;未落实就业单位的大学生急得像热锅上的蚂蚁,忧心忡忡,烦躁不安。因此,在就业过程中合理确定不同阶段的目标与任务十分重要。

二、从大学生到职业人的角色转变

(一) 大学生与职业人的根本区别

(1) 大学生以学习、探索为主要任务。一方面,在校园学习中无须怕犯错误,什么事情都可以去尝试,为了学习的尝试哪怕是错了,也能够得到谅解。另一方面,大学生在学习上可以依靠导师,有什么问题都可以向导师请教;在生活上可以依靠父母。总之,大学生在学校里基本没有什么负担。而成为职业人以后,他们应尽快地适应社会,学会服从领导和管理,迅速适应上级的管理风格;职业人如果在工作中犯了错误,要承担成本和风险责任及相应的社会责任。

(2) 大学生在校园中遵循寝室—教室—图书馆—食堂“四点一线”的简单而安静的生活方式,享受单纯而简单的校园文化气氛。但成为职业人后,他们面临的是快节奏的职场生活、紧张的工作;没有了寒暑假,自由支配的时间少,还要适应不同地域的生活环境和习惯;由于缺乏实际工作经验,开始工作时往往不能得心应手,压力显著增加。

(3) 大学生在校园生活中,可弹性安排学习时间,有教学大纲提供清晰的学习任务;被鼓励在学术上进行探究;以知识为导向,以抽象性与理论性学习为主要原则。但职业人

在单位里，要按时上下班，不能迟到早退；工作任务往往急而重；以结果为导向，要完成领导交代的一件件具体实在的工作任务。

(4) 社会规范指人们社会行为需遵循的规矩、社会活动的准则。它是人类为了满足社会共同生活的需要，在社会互动过程中制定并明确施行的；其本质是对社会关系的反映，也是社会关系的具体化。比如，处理好人际关系就是每一个高校毕业生走上社会后必须学会的本领。社会上的人际关系相对于学校中的同学关系要复杂得多，会让初出茅庐的大学生毕业生一时不适应，而事实上，不同的环境对人的影响和要求也不同，需要高校毕业生尽快适应。

（二）角色转变的重要性

(1) 角色转变有利于大学生根据职业素质要求完善自身知识结构，确立择业目标。大学生进入大学后，学习的主动性和目标性减弱，容易忽略职业生涯设计与规划。大部分大学生在临近择业时，奔波于多个企业之间求职，寻求理想的就业单位，过多注重择业的结果，而忽视平时的就业准备。通过角色认知，大学生能够强化“学业是择业的基础和前提”的意识，提高竞争的實力。如今，校园中出现的“驾照热”“计算机热”“辅修课热”“英语考级热”等，都是大学生为适应角色转变、实现人生理想所作出的积极努力。

(2) 角色转变有助于大学生尽快适应职业生活。完成大学学业，走上工作岗位，依靠自身的职业劳动维持生存，实现人生价值，这是高校毕业生人生征途上的一个重大转折。在这个人生转折过程中，谁能够尽快地、主动地从大学生角色进入职业人角色，实现角色转变，谁就能够在事业之初掌握优先发展权。目前，大学生在大学的最后一个学期要参加实习，实习过程中要合理规划，争取在这个阶段尽快进入职业适应期，提前完成角色转变。

(3) 角色转变有利于大学生在激烈的人才竞争中脱颖而出。21 世纪经济领域的竞争归根结底是科技的竞争、人才的竞争，谁拥有高科技和高级人才，谁就将在激烈的竞争中立于不败之地。高校毕业生作为高校培养的高级人才是用人单位争夺的焦点，与此同时，大学生之间同样面临着竞争。竞争是无情的，适者生存、优胜劣汰是不以人的意志为转移的客观规律。高校毕业生初次进入职场必然面临着来自各方面的挑战和竞争，只有尽快进入职业角色，熟悉业务，才能在激烈的人才竞争中稳操胜券，脱颖而出。

(4) 角色转变可以为大学生将来的成才和创业夯实基础。从大学生到职业人的角色转变，实质上是从继承知识、储备知识向创造性地运用知识、创造知识转变的过程。一个企业发展的关键在于技术创新，而人才的本质特征就是创造性或创新性。能否主动、快速、顺利地实现角色转变，通过创新性劳动创造最大的经济效益和社会效益，反映了毕业生素质和能力的高低。大学生应以积极的态度，主动适应岗位需要，投身于职业实践之中，不断积累知识和经验，调整和完善自身的知识和能力结构，为自己将来成才打下扎实的基础。

三、角色转变的行动路径

(一) 毕业前夕的角色转变

目前,我国高校毕业生在每年7月初离校,奔赴工作岗位,但是求职行动一般从前一年的10月份就开始了,前后共有大半年的时间。可以说,这一时期是毕业生转变角色的重要阶段,主要体现在以下两个方面:

一是毕业前夕是择业的黄金季节。毕业生通过与用人单位双向选择的过程,可以对用人单位加强了解,对自己的职业进行合理定位,进而通过落实就业单位来确定自己的职业角色。毕业生在与用人单位接触的过程中,能够比较全面地了解用人单位的基本情况,切身体会到社会对自己的认可程度,并依据自身感受调整职业期望值,实事求是地定位自己的职业。这是从学生角色向职业人角色转变的第一步,对角色转变将产生深远的影响。

二是提前奠定良好的心理基础和知识技能基础。一般来说,在校学习期间的学习环境、学习条件、时间和精力对于知识的学习和技能的训练都是最为理想的。因此,从达成就业意向到毕业离校这段时间,是有针对性地学习知识、培养能力进而转变角色的最佳时期。在这段时间内,大学生除了按照学校正常教学计划完成课程学习、实习实践和毕业论文撰写外,还应该结合未来的职业和岗位进行有针对性的学习和训练。



【拓展阅读 1-2】
毕业离校前可结合
职业和岗位进行的
针对性学习训练

(二) 从宏大的“人生理想”向现实的“职业理想”转变

第一份工作对大学生的影响是巨大的,从“高高的象牙塔”走出来的大学生有着理想化的思维方式。然而就业压力大,选择余地小,大学生就业能够专业对口就已经很不容易了,这让大学生感到理想与现实之间的落差太大,一时难以接受。先前怀抱宏大理想的大学生,在现实面前容易失去目标,失去动力,只感到实现理想是遥遥无期的事情。对大学生来说,当务之急是把理想转化为职业目标,并制订出切实可行的计划,搭起一座让自己从理想走入现实的桥梁,去实现职业目标。实现职业目标有很多途径,要结合自己的优势特长去选择一条最适合自己的途径,更快地实现职业目标,从而实现职业理想。从实现职业理想的角度看,我们所做的工作一定要与职业目标有密切的相关性,否则,所做的工作将不会为职业理想提供支持,那么实现职业理想就会成为空想。

(三) 从“沧海一粟的学习者”到“独立工作承担者”的转变

国内高校大多采用班级制对学生进行管理与教学。大学生作为班级群体中的一员,在大多数时候并不会作为一个单独的授课对象来接受教育,检验学习成果的考试也是批量进行的,并且考试远没有验收工作任务那样严格。而大学生即将进入的社会,对个体的衡量则是单独进行的。社会个体以自己的工作换取社会的价值回报,报酬的取得与个体的工作业绩密切相关。社会评价也注重个体角度,而不再主要从群体的角度对个体进行评价。与

高校的评价标准相比，社会的优胜劣汰规则使得个体之间的差距更加凸显，这种差距体现在工种、环境、报酬等方面。

（四）从单纯的处理问题方式向处理复杂的人际关系转变

新到一个单位，崭新的生活方式、陌生的社会环境、复杂的人际关系，都让职场新人感到不习惯，他们没有耐心去思考一些细节上的问题，因此难以适应且四处碰壁。为了尽快适应新角色，他们要揭掉自我标签，低调做事。现代大学生的特点是张扬个性，彰显自我风格，追求与众不同。但工作岗位不是上演个人秀的舞台，因此刚刚迈上工作岗位的大学生一定要注意自我形象，做事一定要低调，少说多看，尽快熟悉人际关系，融入环境；锐气藏于胸，和气浮于脸，才气见于事，义气施于人；对上司先尊重后磨合，对同事多理解慎支持，对朋友善交际勤联络。复杂的人际关系是社会构成的一部分，如果亲和力太小、摩擦力太大，一不小心，天时、地利、人和都将离你而去。融入环境的手段之一是学习基本的礼仪知识。职场有职场的规则，单纯地讲礼貌是不够的。身处其中，一言一行、一举一动都要符合职场规范。

（五）从系统的理论学习向多方位的实际应用转变

大学生在学校里学习的都是系统的理论，一课连接一课，课课有现成的教科书，有教授讲解，有助教辅导。到了工作岗位上，需要具备实际动手能力，而且实际应用是多角度、全方位的。没有人告诉你哪个该学、该怎么学，知识积累全靠自己探索，从而导致做事可能没有实现目标，甚至偏离目标。在应届毕业生进入企业的时候，企业会进行入职培训，职场新人要多学、多看、多虚心请教，才能积累工作经验。大学生若缺乏实践经验又不虚心学习就很难得到发展。以谦逊的态度去向别人虚心请教，你会发现别人身上值得你学习的地方有很多，当然，你的身上也有别人值得学习的优点。

（六）从悠闲的校园生活向紧张的职场打拼转变

大学生从悠闲的校园生活步入紧张的职场环境，往往面临诸多挑战。校园生活节奏相对自由，学习任务可自主安排，而职场则强调效率、纪律和团队协作。为顺利适应这一转变大学生需做好心理调适，培养职业素养。

首先，要调整心态，树立责任意识。职场不同于课堂，工作任务有明确的考核标准，需按时保质完成。其次，提高时间管理能力，合理规划工作节奏，避免拖延。此外，主动学习职场规则，如沟通礼仪、汇报方式等，以更快融入团队。最后，保持积极学习的态度，职场技能需在实践中不断提升。

通过调整心态、优化习惯、主动适应，大学生能更快完成从校园到职场的角色转换，在职场中稳步成长。

（七）从浮躁的心态向逐步理性化转变

转变需要时间，与单位的磨合需要时间，积累经验也需要时间，竞争力的培养同样需要时间。单位会给大学生融入职场的时间，哪怕时间很短，这个过渡过程也必须经历。在

过渡期间,大学生不能轻视怠慢,要积极努力,从浮躁的心态中走出来,尽快进入符合单位要求的状态,这是理性化的成熟表现。单位看重大学生,主要就是看到了年轻人身上的发展潜力。实习是一个大学生走向社会的阶梯,如果在实习期间表现得好,机遇就会光顾,机遇或是拿到实习单位的录用通知,或是把实习经验转变为竞争优势。不管什么用人单位,都需要谦虚谨慎、好学上进的员工;都需要员工勤奋刻苦,把远大志向落到实处,树立责任感,执着追求事业。

(八) 从家长呵护向自我保护转变

许多大学生在进入就业大军时,往往对就业的相关期限、实习权益一知半解。他们以前依赖家长,现在需要自立,需要自己判断、自己选择。选择去一个根本不了解的单位是一种冒险,因此不要轻易确定第一份工作。一般来说,新人对职场的第一次体验是刻骨铭心的,它会使新人对职场产生一种固定印象,形成一种固定的心理状态,从而影响今后的职业心态和职业规划。对于自己向往的单位,实习生应该全力以赴地做好自己的工作,争取最终能被该单位录用。但是要警惕,一些用人单位由于制度不完善,有可能侵犯实习生的权益,实习生要懂得维护自己的权益,以防被一些单位违法当作廉价劳动力使用。大学生要学会在社会上独立,学会保护自己,学会应对各种状况,学会维权。

(九) 从衡量成绩向衡量报酬转变

大学生群体以学习知识技能为主要目的,而不以获得物质报酬为主要目的,是一个不以利益为导向的社会群体,大学生的价值衡量标准主要是学习成绩和在校表现;就业后,社会对个体的价值衡量标准主要以报酬来体现。在大学时期,有的大学生已经开始接触诸如实习、打工等以报酬为价值衡量标准的谋利行为。成绩好的学生毕业所找的工作不一定有成绩稍差的学生理想,这种个别现象说明学校和社会对人的价值衡量标准是不同的,一个学生在学校和社会不同的价值标准衡量之下,会得到不同的评价结果。所以,大学生应该对学校和社会的不同衡量标准有理性的认识,在心理上做好应对价值衡量标准从成绩到报酬转变的准备。

四、角色转变过程中容易出现的问题

大学生在向职业人角色转变的过程中,往往会面临着新旧角色的冲突。有些大学生由于受到社会因素、家庭因素,尤其是自身认知能力、人格心理发展、意志品质以及情绪情感等因素的影响,不能正确认识角色转变的实质,或者在角色转变中不能持之以恒,于是在角色转变过程中容易出现以下问题。

(一) 对大学生角色的依恋

一些高校毕业生在角色转变过程中容易依恋大学生角色,出现怀旧心理。大学生活使得每一名大学生在学习、生活和思维方式上都养成了一种相对固定的习惯。因此,在职业生涯开始之初,许多高校毕业生常常会自觉或者不自觉地把自己置身于大学生角色之中,

以大学生角色的社会义务和社会规范来要求自己、对待工作，以大学生角色的习惯方式来待人接物、观察和分析事物。

（二）对职业人角色的畏惧

一些大学生在刚走进新的工作环境时，不知道工作应该从何入手、如何应对，在工作中怕担责任、怕出事故、怕闹笑话、怕造成不良影响，于是在工作中放不开手脚，畏首畏尾，缺乏年轻人应有的朝气和锐气。

（三）主观思想上的自傲

有一些毕业生对“人才”概念的理解不够全面和准确，认为自己接受了比较系统、正规的高等教育，拿到了学历证书，学到了知识，已经是比较高层次的人才了，因而往往看不起基层工作和基层工作人员，甚至认为作为一个堂堂的大学生干一些琐碎得不起眼的工作是大材小用，有失身份，于是就轻视实践，眼高手低，态度傲慢。

（四）客观作风上的浮躁

一些毕业生在角色转换的过程中受社会环境的影响，表现出浮躁作风和不稳定的情绪，如一阵子想干这项工作，一阵子想干那项工作，不能深入工作内部了解工作性质、工作职责以及工作技巧。近年来，毕业生频繁跳槽的人数增多，就是因为一些大学生初次就职后还不能情绪稳定地进入职业人角色，反而认为单位有问题，单位不适合自己。事实上，如果不能静下心来踏踏实实地学习，适应工作，不管什么样的单位都不会适合。

模拟实训

绘制属于你的职业梦想地图

现在，请按如下步骤操作。

（1）首先准备好以下素材：一张 A3 或是 A2 大小的纸张，10 本以上你喜欢的杂志（图片较多的）或画报，一把剪刀，一瓶胶水，一张书桌。

（2）安排个宽松的时间（约 2 个小时），找个安静的无人打扰的环境，准备开始。

（3）可以安静地坐着或躺着，让自己先放松下来。回顾一下，你的职业定位是如何产生的；它以什么样的景象呈现在你面前；你的 20 年、10 年、5 年目标分别是什么，它们是如何相互促进的；你的核心目标是什么，它们在你的大脑中呈现什么样的景象，把这些景象深深地印在脑海中。

（4）现在，你可以集中精力想象一下 1 至 2 个阶段目标达成的景象，如 5 年后的景象，或是 10 年后的景象和 20 年后的景象。这些景象可以是你将要呈现的职业形象、你的办公环境、你所拥有的物质财富等任何你期待的东西。根据你脑海中呈现的景象，从你准备的

杂志或海报上查找对应的图片，然后把它们剪下来备用。当然，你也可以直接在互联网上搜索图片，存储在计算机中。

(5) 在找到的图片中选择最能代表你想要表达的内容的图片，并找出每张图片（目标达成的景象）之间的内在联系，然后把它们摆放在你准备的纸张上。确定位置后用胶水粘在纸张上，并用彩笔把它们之间的关系用连线或箭头标出。你还可以在各个部分的图片上标注信息。

(6) 找个合适的位置，用醒目的字体写上整个拼图的主题、你的姓名和日期。这就是你的职业梦想地图。选择一个你平时生活中经常看到的地方，把你的职业梦想地图贴上去。现在，它就是你生活的一部分了。

一切处理完毕，一幅栩栩如生的职业梦想地图就呈现在你的面前。体会一下你的心情，是不是很向往，很激动？

现在，全力以赴地追求你的梦想吧！美好的生活从现在开始！加油！

本章小结

本章帮助高校毕业生用全面的思维方式来思考职业规划的问题，引导他们知己知彼，从就业市场的需求出发，思考“现在是什么环境，我如何决定自己的新角色？”“这个环境需要什么，我如何体现自己的价值？”“这个环境会怎么发展，我如何准备以适应发展？”等问题，注重从现实的就业环境出发，从被动转为主动，主动地探索外部世界，发现并抓住机会。

课后练习

1. 自己可以选择的职业有哪些？
2. 用全面的思维方式思考职业规划的问题，从目前就业市场的角度出发，对自己可以选择的职业进行职业价值澄清。
 - (1) 请在“我的职业选择”表格中找出的职业价值因素，按你认为的重要程度进行排序，写在表格的第一列。
 - (2) 请从物质和精神角度分析，是否需要补充职业价值因子？请写在第二列。
 - (3) 请从父母的角度分析，他们希望你在职业选择中考虑哪些因素？请写在第三列。
 - (4) 国家、社会希望你在职业选择中考虑哪些因素？请写在第四列。
 - (5) 从未来的角度分析，五年后的你希望现在的你在职业选择中考虑哪些因素？请写在第五列。

我的职业选择

职业价值因素	物质和精神角度	父母的角度	国家、社会的角度	未来的角度
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

3. 利用决策平衡单，选出自己得分比较高的职业。

(1) 请在第一列写下你重视的职业价值因素。

(2) 请按重要程度为每个职业价值因素赋予权重，以数值（如 1~5）来表示，写在第二列。

(3) 请对各职业选择满足职业价值因素的程度进行评分，满足为“+”，不满足为“-”，用 -10~10 分表示满足的程度。

(4) 请将各职业选择满足程度的得分与各价值因素的权重对应相乘记分，将结果记录在相应的空格内。

(5) 请并将每一个职业选择下所有的正负积分相加，得出总分。

决策平衡单

职业价值因素	权重 (1~5)	职业 1		职业 2		职业 3		职业 4		职业 5		职业 6	
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
合计													
总分													



4. 确定自己的职业选择，利用职业定向九宫格，再次澄清自己的职业选择是否合理。

职业定向九宫格

城市:	行业:	岗位:
代表性单位:	代表性单位:	代表性单位:
兴趣结合情况:	能力结合情况:	价值结合情况:

5. 确定自己选择的目标，并思考为了实现自己的目标应做好哪些准备。

