

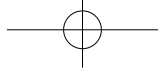
大学生职业发展 与就业指导

主 编 何露丹

副主编 羊海龙 张 荣

吕 菱 张玉东

清华大学出版社
北 京



内容简介

《大学生职业发展与就业指导》是一本贴合大学生就业需求、系统实用的指导教材。本书采用项目任务化设计，共八个教学单元：就业形势与政策、自我认知与职业兴趣探索、职业生涯规划、求职简历、面试、职场转型调适、就业权益维护和创新创业。本书内容全面、结构清晰，从理论到实践，具有较强的实践性、阅读性和指导性。

本书注重数字化资源和信息化平台利用与开发，采用校企合作的方式编写。在编写过程中，本书重视系统的理论构建，同时提供丰富的拓展资源，引导大学生学会思考、分享、总结、提升和应用，对大学生就业创业进行全方位的指导。

本书既可作为大学生就业课程的教材，也可作为社会人士的就业指导参考书。

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

大学生职业发展与就业指导 / 何露丹主编. -- 北京 :

清华大学出版社, 2026. 2. -- ISBN 978-7-302-70723-3

I. G647.38

中国国家版本馆CIP数据核字第2026NN4558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：成凤进

责任印制：刘海龙

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：河北龙大印务有限公司

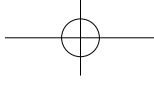
经 销：全国新华书店

开 本：185mm×260mm 印 张：11.75 字 数：272千字

版 次：2026年2月第1版 印 次：2026年2月第1次印刷

定 价：49.80元

产品编号：112747-01



PREFACE

前言

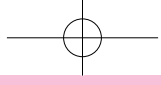
习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调，促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。要坚持以人民为中心的发展思想，全面贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针，持续促进就业质的有效提升和量的合理增长，不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供有力支撑。

就业是最基本的民生，事关人民群众切身利益，事关经济社会健康发展，事关国家长治久安。当前，我国经济社会发展进入新阶段，产业结构不断优化，新兴职业层出不穷，就业市场呈现多元化、专业化的发展趋势。我国高等教育已进入普及化阶段，每年有逾千万名大学生走向社会，就业竞争日益激烈。在这种背景下，大学生不仅需要扎实的专业知识，更需要清晰的职业规划、实用的求职技能和良好的职场适应能力。面对快速变化的经济环境，如何科学规划个人职业发展、提升就业竞争力、顺利完成从校园到职场的过渡，已成为摆在每一位大学生面前的重要课题。《大学生职业发展与就业指导》正是为回应这一需求而编写，旨在为大学生提供系统、实用、全方位的职业发展指南。

在编写体例上，本书采用模块化、任务化的结构展开，涵盖八个教学单元，单元下设教学任务，每个任务从知识、能力、素养三个维度进行细化，并明确各维度的达成标准，形成循序渐进、层层深入的学习体系。

在编写理念上，本书具有以下特色：一是注重系统性，将职业发展理论、政策解读与实践技能有机融合；二是强调实用性，借助真实案例、模拟练习和实操任务提升学生的应用能力；三是体现时代性，重视数字赋能和智慧教学，深入分析数字经济、人工智能和新兴产业带来的职业变革，探讨新时代所需的职业素养；四是突出互动性，设计思考讨论、小组合作、实践体验等多种学习形式，激发学生主动参与的积极性。

在内容设计上，本书注重理实一体，既重视理论基础的构建，也关注实践技能的培养。本书不仅系统阐述职业发展相关理论，而且通过丰富的案例、实训任务和拓展资源，引导学生思考、分享、总结与应用。本书特别强调对教学过程的支撑性，提出师资与实训基地配置建议，并积极融入数字化资源与信息化平台，推动线上线下混合式智慧化教学，包括在线课程、案例库、测评工具等，旨在适应信息化时代的学习特点。



在编写团队上,本书由高校职业指导专家、企业人力资源负责人和行业资深人士共同编写,融合了学校教育视角与职场实际需求。全书生涯规划部分主要由浙江育英职业技术学院校内教师何露丹、张荣、吕菱等主导撰写,就业指导部分主要由羊海龙、张玉东、宋辰颖、程菱、周祺庆、冯明华等企业专家负责。校内督导张伟东、谢厚华、叶卫玲给予了教学理论指导。坚持理实一体、校企合作编写是本书的特色。

总之,本书基于就业现实,立足教学本位,以帮助学生顺利实现从校园到职场的过渡为目标,融合理论与实践,贯穿规划与执行。本书既可作为大学生就业课程的教材,也可作为社会人士的就业指导参考书。大学生的职业发展是一个持续探索、不断调整的过程,我们希望本书能够陪伴大学生走过这段重要旅程,帮助大家认清自我、了解职场、掌握方法、树立信心。无论是寻找实习机会、准备求职面试,还是规划长期发展、思考创业方向,本书都将提供有益的参考和指导。让我们共同开启这段职业探索之旅,在不断的尝试与反思中,发现自己的潜能,规划属于自己的职业道路,自信、从容地走向职场,最终实现个人价值与社会贡献的有机结合,实现个人与社会的协同发展,在新时代的广阔舞台上绽放青春光彩。

本书虽经反复推敲与实践检验,仍难免存在不足之处,恳请广大师生和读者提出宝贵意见,以便我们不断完善。在编写本书的过程中,我们参考了相关文献,在此向这些文献的作者深表感谢。

本书提供教学大纲、教学课件、电子教案、教学视频、练习题参考答案,读者可扫描下方二维码获取。



教学大纲



教学课件



电子教案



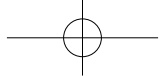
教学视频



练习题参考答案

编者

2026年1月



CONTENTS

目

录

第一单元 就业形势与政策.....001

- 任务一 分析就业形势.....003
 - 一、宏观就业形势.....004
 - 二、微观就业状况.....007
- 任务二 把握就业政策与措施.....009
 - 一、我国大学生就业政策的历史变迁.....009
 - 二、我国就业促进政策.....011
 - 三、我国大学生就业促进政策.....013

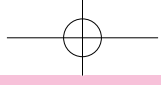
第二单元 自我认知与职业兴趣探索.....018

- 任务一 自我认知.....019
 - 一、胜任力模型的基础理论.....020
 - 二、胜任力模型的具体内容.....021
 - 三、基于胜任力模型理论的自我认知.....023
 - 四、气质与性格.....026
 - 五、能力.....031
 - 六、认识自我的途径.....032
 - 七、认识自我的方法.....034
- 任务二 职业兴趣探索.....037
 - 一、职业兴趣的内涵.....038
 - 二、霍兰德职业兴趣理论概述.....039

- 三、运用霍兰德理论进行职业兴趣探索.....040

第三单元 职业生涯规划.....048

- 任务一 觉知职业生涯.....050
 - 一、职业生涯.....050
 - 二、职业生涯规划.....050
 - 三、职业维度.....051
 - 四、职业发展.....055
- 任务二 探索专业与职业生涯.....056
 - 一、职业生涯规划目标的设定.....056
 - 二、职业生涯规划的要害.....058
- 任务三 撰写职业生涯规划发展报告.....059
 - 一、职业生涯规划发展报告基本内容.....059
 - 二、职业生涯规划发展中的 SWOT 分析.....062
 - 三、职业生涯规划发展报告的特点.....062
 - 四、职业生涯规划发展报告的撰写要领.....063
 - 五、职业生涯规划发展报告的格式.....063
 - 六、职业生涯规划发展报告的误区.....069
 - 七、职业生涯规划发展报告的反馈.....070
 - 八、职业生涯规划评估.....071
 - 九、职业生涯规划调整.....073



第四单元 求职简历 077

- 任务一 信息收集与处理 080
 - 一、就业信息的内涵 080
 - 二、就业信息的收集原则 081
 - 三、就业信息的收集渠道 082
 - 四、就业信息的筛选 084
- 任务二 制作简历 086
 - 一、简历制作的基本原则 087
 - 二、简历制作要点 087
 - 三、简历的基本要素 088
- 任务三 撰写求职信 091
 - 一、求职信的基本内容 092
 - 二、撰写求职信注意事项 093

第五单元 面试 095

- 任务一 面试的基本内容 096
 - 一、面试的分类 096
 - 二、面试礼仪 098
 - 三、面试前的准备 100
- 任务二 面试常见问题与面试技巧 101
 - 一、面试常见问题 101
 - 二、面试技巧 105
 - 三、STAR 法则助力面试 107

第六单元 职场转型调适 113

- 任务一 角色的认知与转换 114
 - 一、职业人角色转换 115
 - 二、角色转换时存在的主要问题及其成因 119
 - 三、职业角色转换的方法与途径 119
- 任务二 适应职业社会 121
 - 一、适应职场态度及举措 121
 - 二、职场人际沟通的技巧 122
 - 三、职场“新鲜人”的规划与管理 123

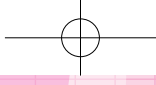
第七单元 就业权益维护 128

- 任务一 认识就业的权利与义务 130
 - 一、就业者所享有的权利 130
 - 二、就业者应履行的义务 131
 - 三、有关就业的法律法规 132
 - 四、档案及户口迁移 133
- 任务二 模拟签订就业协议和劳动合同 134
 - 一、就业协议书与劳动合同的内涵 134
 - 二、关于社会保险、违约金和试用期的规定 136
 - 三、签订劳动合同前应具备的法律常识 140
- 任务三 觉知求职陷阱并掌握应对方法 147
 - 一、求职陷阱 147
 - 二、面对求职陷阱的应对措施 149

第八单元 创新创业 153

- 任务一 认识创新创业的特点和条件 156
 - 一、创新创业的基本内涵 156
 - 二、创新创业的特点 156
 - 三、创新创业需要具备的条件 157
- 任务二 大学生创业概述 157
 - 一、大学生创业的特点 158
 - 二、影响大学生创业的主要因素 158
 - 三、大学生创业者的素质要求 159
 - 四、大学生创业者的准备工作 163
- 任务三 撰写创业计划书 165
 - 一、创业计划书的内涵 165
 - 二、创业计划书的意义 165
 - 三、创业计划书的基本要素 167

参考文献 182



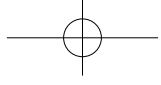
第一单元

就业形势与政策

党的二十大报告剖析当前的全球格局：“世界百年未有之大变局加速演进，新一轮科技革命和产业变革深入发展，国际力量对比深刻调整，我国发展面临新的战略机遇。”21世纪，是一个既充满机遇又充满挑战的时代，更是中华民族迈向伟大复兴的关键时代。

一方面，中国是世界上最大的发展中国家，促进就业一直是中国政府最为关心的经济社会问题之一。“十四五”期间，国家始终把促进就业作为国民经济和社会发展的战略性任务，将增加就业岗位纳入国民经济宏观调控的主要目标体系。国家通过实施积极的财政政策和稳健的货币政策，积极扩大内需，维持一定的经济增长速度，推动经济持续快速健康发展，进而以经济增长带动就业增长。另一方面，结构性就业矛盾已成为我国就业领域的主要矛盾，“招工难”与“就业难”并存，即劳动者对充分就业的需求，与劳动力总量过大、劳动力素质与职业要求不匹配之间的矛盾，将长期存在。此外，每年都有大量农村剩余劳动力向城镇非农产业转移；自本科、高职院校扩招以来，毕业生数量急剧增加，这就使就业问题变得复杂、突出、紧迫。党的“十五五”规划指出：“深入实施就业优先战略，健全就业促进机制，构建就业友好型发展方式。”要实现就业“量”与“质”双重提升，让劳动者不仅“有活干”，更能“干得好”。





【学习目标】

1. 了解国家宏观、微观就业形势。
2. 了解大学生就业政策的历史变迁。
3. 理解大学生就业促进政策的内涵。

【技能目标】

1. 结合本年度全国就业形势和当前人才市场需求状况，学会分析本专业的就业形势，提高对所学专业就业状况的认知。
2. 熟悉收集就业信息的渠道，学会搜索心仪企业的人才招聘要求。

【素养目标】

1. 塑造良好的职业形象、培养优秀的职业品质。
2. 培养爱国奉献、明礼守法、厚德仁爱、正直善良、勤劳勇敢的职业精神。

【思维导图】



案例导学

搭金桥 助扬帆，“职引未来”2025 秋招圆满收官

人力资源社会保障部主办的职引未来——2025 年全国城市联合招聘高校毕业生秋季专场活动已于 11 月 30 日圆满结束。这场历时三个月、覆盖全国的就业服务活动，聚焦高校毕业生高质量充分就业，释放优质岗位超千万个，服务成效显著，为毕业生扬帆职场搭建起坚实“金桥”。

一、加强统筹协调，增强工作合力

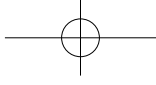
人力资源社会保障部充分发挥就业促进和劳动保护工作领导小组办公室牵头抓总、统筹协调作用，主动对接教育、工信、国资等部门，加强政策协同，健全工作机制，服务合力进一步增强。各省市人社部门按人力资源社会保障部统一部署、协同联动，2400 多家公共就业人才服务机构、头部人力资源服务机构及相关行业协会积极参与，汇聚资源，形成合力，推出一系列综合招聘和专场招聘及就业指导服务。

二、拓展岗位资源，扩大就业供给

各地把岗位拓展作为稳就业的关键环节，主动对接重大工程、重点项目和重点产业，走进企业、园区，动态摸清用工需求，建立岗位信息库，推动岗位数据与毕业生就业意向精准对接。部分地方安排人社专员“一对一”服务重点领域、重点企业，推动服务从“大水漫灌”向“精准滴灌”转变。活动期间，线上线下共举办 2.1 万场招聘会，发动 53.7 万家用人单位，提供岗位信息 1099.4 万个，参与求职毕业生 1204.5 万人次。

三、深化协同联动，拓宽求职渠道

为持续加强区域协作，推动人力资源优化配置和有序流动，在春季活动基础上，进一步拓展活动覆盖范围，联合部分省份举办西北地区、长江经济带、东北三省一区、中部地区等区域性招聘专场，推动信息共享、服务联动和业务协同。区域协作逐步实现“区域一体、产业衔接、人才流动、合作共赢”的良好局面，有力促进高校毕业生就业质量与区域



经济发展能级“双提升”。其间还聚焦服务偏远地区和就业任务重、压力大的院校毕业生，举办就业帮扶招聘会，推动资源精准下沉，助力他们实现就业梦想。

四、创新招聘形式，丰富求职体验

突破传统招聘模式，积极探索“招聘+”融合路径，将求职场景嵌入城市文化和青年生活，打造有温度的沉浸式对接空间。“**招聘+文旅**”深度融合。把招聘会办成展示城市魅力、感知产业活力的窗口。部分地方将非遗技艺、潮玩手办、音乐节等元素融入招聘现场。“**市集+夜市**”激活烟火气。把岗位推介融入城市烟火气与夜间经济。部分地方将招聘活动融入早市、夜市，推动服务进园区、校区和社区。“**游园+探秘**”重构体验感。将求职应聘转化为趣味探索。部分地方打造“AI+游园”式就业生态体验区，设置政策打卡、创业集市等互动板块。

五、强化数智赋能，提升服务效能

以大数据与人工智能为核心，推动就业服务向全链条服务、智能化匹配、精准化对接转变。**广泛应用AI工具**。招聘引入AI简历诊断、AI模拟面试、VR职业测评等工具，为毕业生提供从岗位筛选到面试准备的全链条智能辅助。**创新打造品牌IP**。引入具体形象（真人IP或数智人）和互动场景，使就业服务变得更加生动、直观。**数据驱动精准匹配**。强化信息共享与协同合作，实现招聘信息与求职需求的高效精准推送。部分地方运用数字化手段为求职者“画像”，有效提高招聘效率和质量。

六、健全保障机制，提供全程帮扶

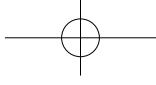
围绕能力提升与后续跟踪，着力构建覆盖求职全过程的就业支持体系。**技能培训紧扣热点产业**。部分地方整合职业院校、培训机构资源开设热门技能培训课程，助力毕业生掌握前沿产业所需技能。**跟踪服务注重闭环管理**。部分地方实施政校企三方联动，建立招聘满意度跟踪反馈机制，对已达成意向者跟进录用签约，对未成功者持续推送岗位，服务不断线。**政策集成增强地区吸引力**。部分地方通过“宣讲+展板+手册+讲解”等形式多维度宣介城市形象、人才政策及就业政策。

“职引未来”2025秋招圆满落幕，是人力资源社会保障部推动高校毕业生等青年高质量充分就业的生动实践，有效搭建供需“金桥”，为毕业生扬帆职场注动力，为高质量发展聚力量。就业是最大的民生，服务永不止步。未来，职引未来系列活动将持续提供更精准、更高效、更贴心的就业服务，助力青年书写精彩职业篇章。

（资料来源：中国就业网 <https://chinajob.mohrss.gov.cn/c/2025-12-19/472815.shtml>）

任务一 分析就业形势

就业问题，特别是大学生就业问题，是当前中国面临的突出问题之一。根据2025年就业形势分析报告，政府将就业问题放在经济社会发展的优先位置，并采取了多项措施稳定就业市场。随着我国社会主义市场经济体制的建立完善及高等教育大众化进程的加快，



当代大学生就业形势发生重大变化，出现诸多新情况。

具体任务：结合本年度的全国就业形势和当前的人才市场需求状况，分析本专业的就业形势。

一、宏观就业形势

近年来，党中央、国务院出台了一系列“稳增长、保就业、惠民生”的措施，包括加强财税、金融等政策对稳就业的支持，加大促就业专项政策力度，以及落实和完善稳岗返还、专项贷款、就业和社保补贴等政策。例如，根据人力资源社会保障部发布的数据，2025年一季度全国城镇新增就业人数达到308万人，同比增加5万人，显示了稳就业政策的积极成效。在这些政策措施的有效发力下，我国就业形势总体良好，城镇新增就业人数持续增长，失业率有所下降。2025年前三季度全国城镇新增就业人数达到1057万人，而9月份的城镇调查失业率为5.2%，较上月下降了0.1个百分点。尽管取得了积极成效，但是当前就业形势依然严峻，特别是对于高校毕业生等青年群体而言。2025年高校毕业生人数达到1222万，该群体面临结构性就业矛盾，如新兴行业人才需求与传统行业岗位缩减的不平衡。

（一）国家总体就业经济环境稳定

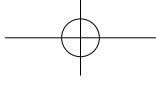
国家统计局2025年2月28日发布的《中华人民共和国2024年国民经济和社会发展统计公报》初步核算结果显示，2024年国内生产总值(GDP)达到1349084亿元，较上年增长5.0%。这一增长反映了我国经济运行总体平稳、稳中有进的态势。从产业来看，第一产业增加值91414亿元，增长3.5%；第二产业增加值492087亿元，增长5.3%；第三产业增加值765583亿元，增长5.0%。从季度数据来看，一季度国内生产总值同比增长5.3%，二季度增长4.7%，三季度增长4.6%，四季度增长5.4%。我国经济顺利实现年初既定增长目标，并且在偏高基数背景下较上年经济增速仅小幅下行0.2个百分点，这表明中国经济总量自2023年开启正常化之路以来，持续表现出稳中有进的运行特征。2025年上半年，中国经济在复杂的国内外环境下，展现出了较强的韧性，实现了稳健增长。国家统计局发布的数据显示，一季度国内生产总值同比增长5.4%，环比增长1.2%；上半年GDP同比增长5.3%，这些数据充分彰显了中国经济稳健增长的态势。一方面，得益于产业结构向服务业转型，新经济业态的不断出现增加了就业机会和岗位；另一方面，近几年适龄劳动人口持续减少，缓解了就业市场上的供求压力。

（二）城镇新增就业人数持续攀升

近几年，我国就业状况持续改善，“十四五”以来，每年城镇新增就业人数稳定在1200万人以上。

2021年，城镇新增就业人数达1269万，其中545万城镇失业人员成功实现再就业，就业困难人员就业人数为183万。

2022年，全国城镇新增就业累计达1206万人；重点群体就业形势基本稳定，脱贫人



口务工规模为 3278 万人，同比增加 133 万人；市场供求持续活跃，100 个城市公共就业服务机构的求人倍率为 1.46。国家统计局数据显示，2022 年末，全国城镇调查失业率为 5.5%，城镇登记失业率为 3.96%，登记失业人员数量达 1040 万。全年，全国共助力 4.4 万户零就业家庭实现每户至少一人就业，并选派 3.8 万名高校毕业生赴基层开展“三支一扶”服务。

2023 年，全国城镇新增就业人数为 1244 万，高校毕业生等青年群体就业形势基本稳定且持续向好，农村劳动力外出务工规模进一步扩大，脱贫人口务工规模达 3397 万人。

2024 年城镇新增就业 1256 万人，城镇失业人员再就业 515 万人，就业困难人员就业 163 万人。全年全国城镇调查失业率平均值 5.1%，年末全国城镇调查失业率 5.1%。选派 4.3 万名高校毕业生到基层从事“三支一扶”服务。

（三）三大产业就业结构不断优化

第一产业、第二产业、第三产业的就业结构正逐步转变。一方面，就业结构从原来第一产业占绝大多数的“金字塔形”向第三产业比重不断上升的“倒金字塔形”转变。另一方面，总就业人口持续从第二产业流向第三产业，同时，制造业就业人口也从劳动密集型产业转向技术和资本密集型产业。

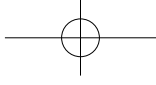
具体而言，近年来我国第二产业创造就业的能力不断下降，而第三产业创造就业的能力大幅提升。根据国家统计局数据，自 2012 年第二产业就业人数达到 2.32 亿人的高点后，就业人数开始连续减少。到 2017 年，第二产业就业人数较 2012 年减少了超过 1400 万，占全国就业人员的比重也有所下降。这一趋势在 2013 年至 2019 年期间继续保持，其间第二产业就业人数总共减少了近 2000 万。这说明随着我国工业部门劳动生产率的提高，尽管工业总产值在不断提升，但工业创造的就业岗位数量呈下行趋势。而在此期间，第三产业的就业人数增加了超过 8000 万。第三产业不仅吸纳了大量新进入劳动力市场的人口，而且吸纳了从农业、工业部门转移来的劳动力。根据国家统计局数据，2023 年末全国就业人员总数为 74 041 万人，其中第一产业就业人员占 22.8%，第二产业就业人员占 29.1%，第三产业就业人员占 48.1%。2024 年末全国就业人员总数为 73 439 万人，其中，第一产业就业人员占 22.2%，第二产业就业人员占 29.0%，第三产业就业人员占 48.8%。



【拓展阅读 1-1】
中华人民共和国
2024 年国民经济和
社会发展统计公报

（四）区域就业格局更加合理

近年来，我国区域经济发展差距经历了一个由扩大到缩小的过程。随着西部大开发、中部崛起等区域发展战略的实施，东中西部区域发展的差距不断缩小。就业结构的变化，反映出我国城镇化进程的推进以及中西部崛起战略所引发的产业区域性转移与增长，正对就业区域性格局产生影响。中西部地区逐渐成为拉动新增就业的主力，就业的梯度发展效应开始显现。主要原因在于，伴随经济社会发展水平的提升以及产业梯度转移，中西部地区本地企业的用工需求不断上升，且持续提高的工资待遇与福利水平，吸引了许多此前前往东部省份务工的农民工回流至当地就业。



人才往往是地区经济活力的直接体现。当前，一个城市的“年轻指数”与其经济活力已呈现显著正相关。不少大学生在就业时重点关注“一带一路”“长江经济带”等，选择到相关地区和行业建功立业。

（五）创新创业成为就业增长的重要源泉

随着人工智能时代的到来，创业带动就业的成效日益显著。近年来，国务院及各级地方政府积极推动“大众创业、万众创新”，搭建创新创业平台，完善相关支持政策，并优化公共服务，从而快速激发了市场主体的潜力与活力。创业已成为带动就业增长的重要引擎，其倍增效应持续显现。创新创业带来的新业态和新动能的成长发展，也对促进就业起到了重要作用。

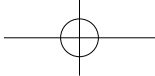
（六）城乡居民就业的结构性矛盾凸显

近年来，随着产业优化升级的推进，劳动者的技能水平与岗位需求不匹配的结构性矛盾越来越突出。根据人力资源社会保障部发布的数据，技术技能人才的求人倍率已超过2，这表明市场对技术技能人才的需求非常旺盛。例如，高级技师的求人倍率甚至达到了3.11，即每3个多岗位中只有1个符合条件的求职者。当前，我国就业市场频繁出现“招工难”与“就业难”并存的矛盾现象，用人单位在招募普工和技术技能人才时，都面临人才短缺的问题。从劳动者的角度来看，部分专业的高校毕业生以及大龄、低技能劳动者找工作相对困难，求职者技能与用人单位需求之间存在显著的不匹配现象。这种矛盾体现为教育与市场需求的错位、科技进步导致的用工需求变化，以及不同行业岗位供需的不平衡。结构性就业矛盾已成为我国就业领域的主要矛盾，一边是“有活没人干”，一边是“有人没活干”，这两个看似矛盾的场景，是结构性就业矛盾的直观体现。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时的重要讲话，针对解决好人力资源供需不匹配这一结构性就业矛盾精准把脉、对症下药，为破解这一难题理清了思路、指明了方向。

中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。随着经济社会发展、人民生活水平不断提高，劳动者对美好生活的向往也不断增强，他们都期望拥有工作条件优越、环境良好、劳动报酬高且成长发展空间大的岗位。总体而言，我国经济发展水平还有提升空间，在此过程中，劳动者需求与经济社会发展不平衡不充分之间的矛盾依然存在，因此还需要进一步提升就业工作的水平与就业质量，不断增强人民的幸福感。

当前我国正处于经济结构转型与高质量发展的攻坚期，就业市场在国家政策的积极引导、科技创新的持续推动及产业结构的深度调整下，呈现出前所未有的复杂态势。

随着人工智能技术的快速发展，创新经济正成为推动就业市场扩容的新引擎。AI技术不仅催生了新的产业和岗位，如内容创作等新兴产业的扩张，也提升了市场对高技能劳动者的需求，同时还对传统就业模式提出了挑战，可能导致中高端岗位被逐步压缩。政策通过财税支持与技能培训的双向驱动，有望在区域协调发展中开拓新的增长空间，缓解青年就业的结构性矛盾。未来就业市场将呈现“总量承压、结构分化、质量提升”的总体特征，亟须通过制度创新破解灵活就业保障缺失、人才供需错配等深层次难题。



二、微观就业状况

21 世纪以来,我国高等教育快速发展,为经济发展和现代化进程提供了充足的人力资源与高素质人才,加速了我国从人口大国向人力资源强国的转变,推动了国家与社会的进步。然而,随着高校扩招,进入劳动力市场的大学生数量持续攀升,企业用人需求却相对有限。在劳动力市场供需失衡的背景下,大学生就业问题日益凸显。

(一) 高校毕业生规模创新高

央视网 2025 年 11 月 20 日教育新闻报道,根据教育部统计数据,2026 届全国普通高校毕业规模预计达到 1270 万人,较 2025 年增加 48 万人。2025 届全国普通高校毕业生规模达到 1222 万人,较 2024 年增加 43 万人,这一增长延续了近十年高校毕业生人数持续攀升的趋势。自 2010 年以来,高校毕业生人数年均增长约 50 万,就业市场竞争逐年加剧。根据教育部的数据,2022 年高校毕业生规模达到 1076 万人,同比增加 167 万人,首次突破 1000 万人。近十年高校毕业生人数如表 1-1 所示。

表 1-1 近十年高校毕业生人数

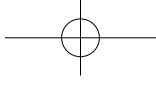
年份	高校毕业生人数	变化
2025	1222 万	+43 万
2024	1179 万	+21 万
2023	1158 万	+82 万
2022	1076 万	+167 万
2021	909 万	+35 万
2020	874 万	+40 万
2019	834 万	+14 万
2018	820 万	+25 万
2017	795 万	+30 万
2016	765 万	+16 万

(二) 大学生就业结构性矛盾突出

劳动力市场上,大学生供给与用人单位需求存在割裂与脱节现象,这是大学生就业市场结构性矛盾凸显的关键因素。一方面,从人才需求结构分析,用人单位对技术型、创新型人才的需求占据主导地位。另一方面,高校的人才培养与用人单位的专业需求失衡,高校侧重于培养学术型人才,相对忽视了对技术技能型人才的培养,导致高等教育布局同质化问题突出,部分专业人才供给过剩。同时,高等教育人才培养的专业结构调整未能及时跟上新兴行业、企业及新兴职业的人才需求变化。此外,部分高校一味追求专业数量的“大而全”,却忽略了专业内涵建设,对师资、课程设置、社会实践及设施设备等重视不足,致使大学生就业能力难以有效提升,在就业市场中缺乏核心竞争力。



【拓展阅读 1-2】
2025 年版就业
蓝皮书发布 绿牌
专业揭晓



（三）大学生就业偏好与市场需求错位

大学毕业生就业预期与市场需求的矛盾主要表现在其对就业地域和单位的选择上。当下主流大学生出生于 2000 年之后，是物联网时代的“原住民”。经济较发达的中东部地区，尤其是北京、上海、广州、深圳等大城市，是毕业生最期望的就业地域，部分城市甚至出现人才过剩现象。而经济发展相对缓慢的西部地区、东北老工业基地，以及农村和基层岗位，对毕业生的吸引力较弱。与此同时，机关、事业单位和大型国企等相对稳定的单位仍是就业热点，出现“考公热”“进编难”现象。资源以某种方式向垄断国企、公务员和外企集中，但是这类岗位对高校大学毕业生的需求在下降，最终绝大多数的大学生毕业生是在民营企业、小微企业就业。

从岗位来看，大学生主要倾向于在办公室或管理岗位从事脑力劳动，如管理、技术和知识型行业。而一线技术工人岗位主要依赖实际技能和经验，如技工、司机、建筑工人等，企业常面临招工难问题。

（四）就业岗位区域分布不均

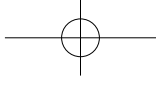
就业岗位区域分布不均，是影响我国大学生就业选择与流向的重要结构性因素。这种不均不仅体现在我国东部、中部、西部及东北部地区之间，也体现在同一省份内部中心城市与非中心城市之间、城市与县域乡村之间。

优质的教育、医疗、文化等公共服务资源，以及更完善的交通、信息基础设施，往往集中于核心城市。对于追求个人发展与生活品质的大学毕业生而言，这些因素与职业机会同等重要，进一步加剧了他们向少数中心城市聚集的趋势。县域、基层及乡村地区虽然存在人才缺口，但往往因综合条件限制，对大学生的吸引力不足。尽管国家出台了多项就业政策，如引导高校毕业生到基层工作、围绕“一带一路”“长江经济带”“京津冀协同发展”等战略向重点领域输送人才、推进大学生自主创业、提升就业指导和服务水平、深化高校人才培养改革等，但劳动力供求矛盾仍难以缓解，就业岗位区域依然分布不均，大学生就业创业形势依然严峻。

（五）求职过程高度数字化与能力要求复合化

大学毕业生的求职过程已全面迈入高度数字化、网络化时代。线上招聘平台（如 BOSS 直聘、前程无忧）、企业官网、社交媒体（如领英、行业社群）、校园就业信息网成为获取信息的主渠道，视频面试、在线测评、远程实习变得普遍。这提高了效率，打破了地域限制，但也使得竞争更加透明和广泛，任何岗位都可能面对来自全国乃至全球候选人的竞争。简历筛选环节，人工智能系统的初步筛选越来越普遍，优化简历关键词、适应算法筛选成为求职新技巧。

与此同时，市场对毕业生能力的要求日趋复合化。企业不仅看重毕业生在校期间的专业成绩（GPA），更在意其解决实际问题的能力、学习能力、沟通协作能力、创新思维和数字素养。然而，许多毕业生在校期间对此准备不足：理论知识掌握与实践应用脱节，实习经历零散或质量不高，对行业、岗位的真实状态了解有限。这使得求职过程充满挑战，也



促使更多学生提早进行职业规划，主动寻求实习、参与项目、考取高含金量证书，并积极利用网络资源进行自我提升。

（六）大学生“慢就业”现象凸显

所谓“慢就业”，是指一些大学生毕业后既不打算马上就业也不打算继续读书深造，而是暂时选择游学、支教、陪伴父母或者创业考察，慢慢规划人生道路的现象。随着经济社会的发展和就业市场的变化，越来越多的“00后”开始选择慢就业，告别了传统的“毕业即就业”模式。高校毕业生选择“慢就业”最主要的原因是“就业形势严峻，找不到满意的工作”；其次，受访者希望能够理性规划发展方向，不愿在明确方向前被具体工作束缚；第三，“准备自己创业”“要专升本”“想从事新形态自由职业”等理由也位居前列。“慢就业”折射出大学生一些新的就业观。随着经济与文化的蓬勃发展，社会的多元性与包容性日益凸显，大学生的就业路径亦愈发多姿多彩。当下，年轻人对自我定位与未来发展怀揣着愈发高远的追求，思想亦如春日之花，愈发绚烂开放。他们对就业的观念已挣脱“朝九晚五”的桎梏，转而拥抱更为多元的就业之路。选择“慢就业”的大学生主要集中在一线城市，其中北京的毕业生“慢就业”比例最高，上海次之，杭州位列第三。“慢就业”已然成为当下就业现状的一个组成部分。

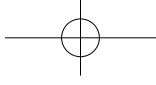
任务二 把握就业政策与措施

在当前复杂多变的国内外经济形势和新常态下，我国将促进就业作为经济社会发展的首要任务。政府实施了一系列前所未有的就业优先政策，这些政策不仅优先发展了吸纳就业能力强的行业和企业，还通过扩大服务业就业、支持中小微企业和个体工商户的稳定发展、促进数字经济领域的就业创业，以及培育新的就业增长极等措施，显著增强了重点群体的就业稳定性，提升了市场主体的稳岗能力，并优化了就业服务与技能培训体系。同时，政府通过财政、货币、投资、消费、产业、区域等政策的协同联动，强化了对就业的支持。从宏观视角来看，政府持续优化营商环境，深化“放管服”改革，加大减税降费力度，全力以赴激发市场主体活力，为就业市场注入了源源不断的活力。另外，着力推动经济高质量发展，培育壮大新兴产业、数字经济，也有助于拓展就业新空间。

具体任务：熟悉就业信息收集的渠道，学会搜索意向企业的人才招聘要求。

一、我国大学生就业政策的历史变迁

大学生就业政策是国家关于大学生就业的指导性文件，它体现了国家对大学毕业生择业的政策导向。新中国成立以来，我国高等学校毕业生就业政策随国情发展不断演变，依据政策内容与特点，其历程大致可分为三个阶段。



（一）计划经济时代的“统包统分”时期（1949—1984 年）

我国大学生就业政策的主要特征是政府编制计划与高校实施计划相结合，这一模式自中华人民共和国成立初期延续至 20 世纪 80 年代中期。计划经济体制下，我国高等教育实行高度集中的计划管理模式，从招生到就业均带有鲜明的“计划”特征。中华人民共和国成立初期百废待兴，各类新建项目急需大量人才。作为国家培养的高级专门人才，大学生属于稀缺资源。为充分发挥这一稀缺资源在国家经济建设中的作用，中央制定了“统一计划、集中使用、重点配备”及“适应国家建设需要、贯彻学用一致原则”等毕业生分配方针，并确立了“地方分配、中央调剂”的分配原则。

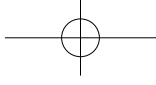
由此可见，毕业生分配制度随计划经济体制产生并发展，与当时的经济体制相适应，在特定历史时期发挥了重要作用。它既满足了国家对各类专业人才的迫切需求，又为边远地区、艰苦行业输送了大量建设人才，还保障了大学生的就业，消除了家长和学生的后顾之忧。但是，在计划经济向市场经济转变的过程中，其弊端也逐渐显露出来。

一是国家实行“统包统分”政策，极大地抑制了大学生个人的积极性和创造性，削弱了其竞争意识和观念；二是过度强调政府意志，忽视了毕业生自我发展的需求，阻碍了企业用人机制的完善；三是高校缺乏就业市场的反馈信息，难以根据社会需求的变化及时、有效地调整人才培养目标和规格，丧失了主动适应经济建设和社会发展的动力与活力。

（二）过渡时代的“双向选择”时期（1985—1992 年）

过渡阶段以通过“供需见面”落实“切块计划”，逐步实现毕业生与用人单位“双向选择”为主要特征。随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，“统包统分”的大学生就业分配制度越来越不适应就业形势的发展，其弊端逐渐显露出来，亟待改革。1977 年 10 月 12 日，国务院正式宣布恢复高考，大学生毕业人数由此开始上升。从 20 世纪 80 年代中期到 90 年代末，我国大学生就业政策开始由“供需见面”逐渐步入“双向选择”的过渡阶段。1985 年，我国政府颁布了《中共中央关于教育体制改革的决定》，指出教育体制改革的根本目的是提高民族素质，多出人才、出好人才。改革的主要内容包括改革教育管理体制、调整教育结构、改革劳动人事制度，以及改革教育思想、内容和方法。其中，对高等学校招生计划和毕业生分配制度的改革，提出了在国家计划指导下，由学生本人选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用的分配制度。1989 年 3 月，国务院正式批准了原国家教委（后更名为中华人民共和国教育部，简称教育部）提出的《高等学校毕业生分配制度改革方案》，核心内容是在过渡阶段实行以学校为主导向社会推荐就业，同时毕业生和用人单位在一定范围内实行自主择业和双向选择。1992 年，党的十四大确立了经济体制改革的目标，即建立社会主义市场经济体制。这一目标的确立，推动了高校毕业生分配制度逐步向适应社会主义市场经济体制的“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的新制度过渡。

“双向选择”的毕业生就业政策，与我国经济体制转型期相适应，它提升了用人单位选才的自主权，实现了人才资源的合理配置；同时，也提升了高等学校的办学自主权和办



学质量,增强了大学生的学习积极性与竞争意识,有利于学生发挥自身优势,进而促进了我国经济发展。

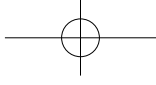
(三) 市场经济时代的“自主择业”新时期(1993年至今)

自20世纪90年代末起,我国大学生就业政策进入以市场为导向的自主择业阶段,以毕业生自主就业为主,政府同步推进促进就业与鼓励创业举措为辅,标志着新就业时期的开启。1993年2月,国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》明确指出:为满足艰苦地区和行业、国家重点单位的人才需求,实行少数毕业生由国家安排就业,多数毕业生“自主择业”的就业制度。1994年,原国家教委(后更名为中华人民共和国教育部,简称教育部)发布《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度的试点意见》,指出高等教育属于非义务教育,应建立收费制度,改变国家包揽大学费用及包就业的做法,逐步建立起“学生上学自己缴纳部分培养费用,毕业后多数人自主择业”的机制。1999年,经国务院批准,教育部颁布《面向21世纪教育振兴行动计划》。按照该文件规定,自2000年起,我国将建立较为完善的毕业生就业制度。同年6月召开的全国教育工作会议也指出,我们建立的毕业生就业制度应当是一个不包分配、竞争上岗、择优录用的用人制度。这标志着我国大学生就业制度告别了“计划、分配、派遣”的时代,转向以市场为导向。

自1999年起,中国高等教育进入跨越式发展阶段,普通高等学校招生规模迅速扩大,“扩招”成为关键词。1999年,全国普通高校招生人数从1998年的108万增加到156万,增长了48万。2000年,大规模扩招后的第一届专科生开始进入劳动力市场。2003年,普通高等学校扩招的本科大学生毕业,我国高等教育大众化进程迎来了一个重要阶段。2002年3月,国务院办公厅发布的《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》指出,由于思想观念、体制等发生变化,高校毕业生就业产生了一些新的问题,一些地方高校毕业生就业出现困难。这些现实问题提出加快调整人才培养结构、加强对高等专科学生的职业技能培训、拓宽高校毕业生到基层就业的渠道、切实解决非公有制单位聘用高校毕业生的有关问题、制定鼓励人才合理流动的政策、完善未就业高校毕业生的有关政策、进一步整顿和规范高校毕业生就业市场秩序、进一步加强对高校毕业生的思想教育和就业指导等要求。该文件还提出:鼓励和支持高校毕业生自主创业,工商和税务部门要简化审批手续,积极提供支持;从事个体经营和自由职业的高校毕业生要按照当地政府的规定,到社会保险经办机构办理社会保险登记,缴纳社会保险费。同时,国家制定了《关于城镇灵活就业人员参加基本医疗保险的指导意见》,确保大学生在选择灵活就业时,能够享有与城镇职工基本医疗保险制度相衔接的医疗保障,从而消除他们的后顾之忧。高校毕业生就业政策的改革进程与我国经济体制改革进程基本一致,经历了从依赖分配到国家、集体、个人三者结合就业,再到市场就业的发展和转变,是逐步市场化并充分发挥劳动力市场配置劳动力资源的基础性作用的过程。

二、我国就业促进政策

促进就业离不开政策的支持。为切实解决劳动力供求总量矛盾及劳动力结构性矛盾



突出的问题，充分发挥国家宏观经济社会政策在促进就业工作中的重要作用，《中华人民共和国就业促进法》对促进就业的政策扶持作出了明确规定，即有利于促进就业的产业政策、财政政策、税收优惠政策、金融支持政策、城乡统筹、区域统筹、群体统筹、灵活就业的劳动和社会保险政策、就业援助政策、失业保障政策等十项基本政策。

（一）有利于促进就业的产业政策

《中华人民共和国就业促进法》关于就业政策有以下条文：

第十一条 县级以上人民政府应当把扩大就业作为重要职责，统筹协调产业政策与就业政策。

第十二条 国家鼓励各类企业在法律、法规规定的范围内，通过兴办产业或者拓展经营，增加就业岗位。

国家鼓励发展劳动密集型产业、服务业，扶持中小企业，多渠道、多方式增加就业岗位。

国家鼓励、支持、引导非公有制经济发展，扩大就业，增加就业岗位。

第十三条 国家发展国内外贸易和国际经济合作，拓宽就业渠道。

（二）有利于促进就业的财政政策

国家推行有利于促进就业的财政政策，县级以上人民政府应依据就业状况与就业工作目标，在财政预算中划拨就业专项资金以促进就业工作开展。就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴，小额贷款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴息，以及扶持公共就业服务等。

（三）有利于促进就业的税收优惠政策

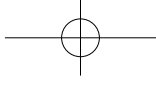
国家鼓励企业增设就业岗位，扶持失业人员与残疾人就业。对吸纳符合国家规定条件的失业人员且达到规定要求的企业、由失业人员创办的中小企业、安置残疾人员达到规定比例或集中使用残疾人的企业，以及从事个体经营且符合国家规定条件的失业人员、从事个体经营的残疾人，还有国务院规定的其他企业人员，依法给予税收优惠。

（四）有利于促进就业的金融支持政策

国家实行有利于促进就业的金融政策，增加中小企业的融资渠道；鼓励金融机构改进金融服务，加大对中小企业的信贷支持，并对自主创业人员在一定期限内给予小额信贷等扶持。

（五）城乡统筹的就业政策

国家实行城乡统筹的就业政策，建立健全城乡劳动者平等就业的制度，引导农业富余劳动力有序转移就业。县级以上地方人民政府推进小城镇建设和加快县域经济发展，引导农业富余劳动力就地就近转移就业；在制定小城镇规划时，将本地区农业富余劳动力转移就业作为重要内容。县级以上地方人民政府引导农业富余劳动力有序向城市异地转移就业；劳动力



输出地和输入地人民政府应当互相配合,改善农村劳动者进城就业的环境和条件。

(六) 区域统筹的就业政策

国家积极支持区域经济发展,尤其重视民族地区经济发展,鼓励开展区域协作,统筹推进不同地区就业的均衡增长。通过推动区域经济发展,创造更多就业岗位,达成区域经济发展与吸引人才的良性互动。

(七) 群体统筹的就业政策

《中华人民共和国就业促进法》第二十二条 各级人民政府统筹做好城镇新增劳动力就业、农业富余劳动力转移就业和失业人员就业工作。

在就业政策中着重强调就业重点群体,有助于进一步明确政府工作职责,以重点群体为对象开展针对性服务。

(八) 有利于灵活就业的劳动和社会保险政策

《中华人民共和国就业促进法》第二十三条 各级人民政府采取措施,逐步完善和实施与非全日制用工等灵活就业相适应的劳动和社会保险政策,为灵活就业人员提供帮助和服务。

灵活就业指的是在劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利、劳动关系等方面,有别于基于工业化和现代工厂制度的传统主流就业方式的各种就业形式的统称。将劳动和社会保险政策覆盖范围扩大,将灵活就业纳入其中,是政府职能充分发挥的表现。



【拓展阅读 1-3】
中华人民共和国
就业促进法

(九) 就业援助政策

《中华人民共和国就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度,采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法,通过公益性岗位安置等途径,对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。

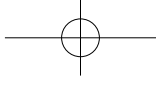
第五十三条 政府投资开发的公益性岗位,应当优先安排符合岗位要求的就业困难人员。被安排在公益性岗位工作的,按照国家规定给予岗位补贴。

(十) 失业保障政策

国家建立健全失业保险制度,依法保障失业人员的基本生活,同时强化对失业人员从事个体经营的指导,提供政策咨询、就业培训及开业指导等服务。

三、我国大学生就业促进政策

面对就业形势出现的新变化与新挑战,我国将就业问题视为重中之重,坚持推行就业优先战略及更为积极的就业政策。国家借助“三支一扶”“西部计划”“特岗计划”等项目,积极引导毕业生前往基层和艰苦地区施展才能,同时配套提供学费补偿、安家补贴等



实实在在的激励措施。对于有志创业者，各地政府与高校联合提供了创业担保贷款、税收减免及孵化平台等全方位支持，力求以创业带动就业。同时，教育部门强力推动高校深化产教融合，与企业共建实习实践基地，以适应市场需求并动态调整专业设置，从而提升毕业生的就业核心竞争力。面对 2025 年高校毕业生规模再创新高的严峻挑战，从校园招聘会到线上“百日冲刺”行动，从精准化职业指导到对困难毕业生的“一对一”帮扶，一系列密集而细致的措施，为莘莘学子从校园到社会的平稳过渡铺设了坚实桥梁。

根据《教育部关于做好 2025 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》，当前促进高校毕业生就业主要有以下措施。

（一）鼓励毕业生服务国家发展战略

（1）引导毕业生到重点领域就业。各地各高校要围绕国家经济社会发展需求，主动对接国家发展战略，向重点地区、重大工程、重大项目、重要领域输送毕业生。结合“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带发展，大力开拓就业岗位。落实区域协调发展战略，引导毕业生到中西部地区、东北地区和艰苦边远地区就业。

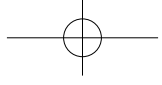
（2）鼓励毕业生到新兴领域就业创业。各地各高校要结合建设科技强国、质量强国、航天强国、网络强国、交通强国、数字中国、智慧社会等要求，鼓励毕业生在高技术产业、战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业等领域就业创业。深入挖掘互联网、大数据、人工智能与实体经济深度融合所创造的就业机会，在共享经济、现代供应链、人力资本服务等领域拓展就业新空间。

（3）开拓视野，鼓励毕业生到国际组织实习任职。各地各高校需加大政策支持力度，在经费资助、教学管理、就业服务等方面制定具体举措。高校要结合人才培养特色和学科优势，加快培养具有参与全球治理能力的高素质人才。加强与国际组织联系，拓宽合作交流渠道。及时收集发布国际组织招聘信息，把国际组织相关内容纳入就业指导教材和课程，通过开展讲座报告、项目推介、组建社团等多种方式，为毕业生到国际组织实习任职提供咨询、指导、培训等服务。

（二）引导毕业生到基层就业

（1）拓宽毕业生基层就业渠道。各地各高校应深入学习贯彻中共中央办公厅、国务院办公厅于 2025 年 4 月印发的《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》（以下简称《意见》）。《意见》提出，通过创新政策措施和完善服务保障机制，引导毕业生到基层就业，以促进基层事业发展。

认真落实政府购买基层公共管理和社会服务岗位优先吸纳高校毕业生的要求，结合城镇化与公共服务均等化进程，充分挖掘基层公共管理和社会服务领域的就业潜力，加大在基层公共教育、医疗卫生、文化体育、农业技术、农村水利、扶贫开发、社会救助、城乡社区建设、社会工作、法律援助、信息化建设与管理等领域的服务购买力度，创造更多适合高校毕业生的就业岗位。立足基层实际需求，精准对接短缺人才，以县域为单位定期梳理本地区急需的岗位信息，依托各级公共就业人才服务机构信息发布平台等渠道，加强信息发布与政策引导力度，鼓励用人单位优先吸纳高校毕业生。



继续组织实施好“教师特岗计划”“三支一扶”“西部计划”等中央基层就业项目，如表 1-2 所示。鼓励高校毕业生到城乡基层从事教育文化、健康养老、扶贫开发等工作或到社会组织就业。

表 1-2 中央基层就业项目

名称	选聘高校毕业生到村任职工作	农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划	高校毕业生“三支一扶”计划	大学生志愿服务西部计划
岗位	村党组织书记助理、村委会主任助理、村团组织书记副书记、村党组织书记副书记	县以下农村初中教师，适当兼顾乡镇中心学校	支农、支教、支医和扶贫	教育、卫生、农技、扶贫以及青年中心建设和管理
期满就业政策 (特指各专门项目实施文件所规定的优惠政策)	聘任期 2~3 年；聘任结束后可继续聘任	聘任期为 3 年；聘任结束后可留在当地任教；可推荐免试攻读教育硕士	服务期 2~3 年；原服务单位有空岗时聘用，事业单位定向招聘	服务期 1~3 年；考中央机关和东、中部地区公务员时，同等条件下优先录取

(2) 参军入伍。适应深化国防和军队改革形势，将大学生参军入伍纳入军民融合发展战略，鼓励和吸引更多优秀高校毕业生到军营建功立业。各相关部门密切配合，切实做好高校毕业生参军入伍工作，提高毕业生参军入伍比例，缓解毕业生就业压力。落实退伍军人“专升本”相关政策，有助于鼓励大学生参军入伍。

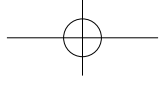
(3) 鼓励毕业生参与就业见习。鼓励高校毕业生到企业进行就业见习，提升其就业技能水平，并落实好见习生活补贴及补助政策。针对连续失业一年以上的建档立卡贫困家庭高校毕业生和南疆四地州家庭困难、就业困难的内地高校新疆籍未就业少数民族毕业生，政府将提供公益性岗位补贴，最长不超过 3 年，以确保这些群体得到托底安置。

(三) 促进以创业带动就业

(1) 深化高校创新创业教育改革。各地各高校应将创新创业教育改革视为高等教育综合改革的重要突破口，在培养方案、课程体系、教学方法及管理制度等方面持续深化改革，推动专业教育与创新创业教育有机融合，贯穿人才培养全过程。强化创新创业实践，举办各级各类创新创业竞赛，着重培养学生的创新精神与创造能力。

(2) 落实创新创业优惠政策。省级教育部门应配合有关部门进一步完善并落实税费减免、创业担保贷款等优惠政策，为毕业生创新创业开辟“绿色通道”。高校要细化完善教学和学籍管理制度，进一步落实创新创业学分积累与转换、弹性学制管理、保留学籍休学创业、支持创新创业学生复学后转入相关专业学习等政策。

(3) 提升创新创业服务保障能力。各地各高校应加快发展众创空间，依托创业园、创业孵化基地等，为毕业生创新创业提供场地支持。多渠道筹措资金，综合运用政府支持、学校自筹，以及信贷、创投、社会公益、无偿许可专利等途径，扶持大学生自主创业。建立健全国家、省级、高校三级大学生创业服务平台，聘请行业专家、创业校友等担任导师，通过举办讲座、论坛、沙龙等活动，为大学生创业提供信息咨询、管理运营、项目对



接、知识产权保护等指导服务。

(四) 提供全方位就业指导服务

(1) 优化就业精准服务。各地各高校应广泛应用“互联网+就业”新模式,借助新职业网、智慧就业等平台,依据毕业生和用人单位需求,开展精准对接服务。推动搭建跨区域、跨行业、跨类别的招聘信息服务平台,鼓励举办分层次、分类别、分行业的中小型校园招聘,更多采用网上初选、线下面试的便捷招聘模式。做好在内地(祖国大陆)高校就读的港澳台毕业生就业服务工作。

(2) 加大对就业困难群体的帮扶力度。各地各高校要重点帮扶建档立卡贫困家庭、少数民族、身体残疾等毕业生就业困难群体,配合有关部门落实好求职创业补贴等政策。要通过个性化辅导、专场招聘、优先推荐岗位和求职补助等创新帮扶措施。

(3) 规范就业工作管理。各地各高校要严格落实就业签约“四不准”要求:不得以任何方式强迫毕业生签订就业协议;不得将毕业证书、学位证书发放与签约挂钩;不得以户档托管为由劝说毕业生签订虚假协议;不得将顶岗实习、见习证明材料作为就业证明材料。要建立健全由毕业生参与的就业状况统计核查机制。严禁发布含歧视性内容的招聘信息,严密防范“培训贷”、求职陷阱、传销等不法行为,切实维护毕业生权益,保障校园招聘活动公平、安全、有序开展。有条件的地区要积极推动建立入职定点体检与结果互认机制,尽力避免手续烦琐、重复体检的情况发生。

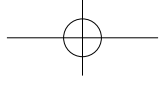
(4) 提高就业指导能力。各地各高校要加强对就业指导教师的培养培训,在专业技术职务评聘中充分考虑就业指导教师的工作性质和工作业绩,推进就业指导教师队伍职业化、专业化、专家化。高校应开设“职业发展与就业指导”“创新创业”等相关课程,将该类课程贯穿于整个人才培养体系,并与学科专业相融合,探索慕课等新型课程形式。高校应为大学生职业发展提供个性化咨询指导服务。

(5) 充分发挥高校对毕业生就业状况的反馈作用。为确保就业数据的真实性和准确性,各地各高校应严格执行毕业生就业情况统计和监测责任制,遵循国家和地方教育部门发布的统计方法和标准。不断完善就业质量评价指标体系,按时向社会发布高校毕业生就业质量年度报告。鼓励开展毕业生就业创业与职业发展状况跟踪调查,推动形成就业与招生计划、人才培养、经费拨款、院校设置、专业调整的联动机制。

思考题

一、单项选择题

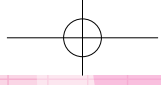
1. 党的二十大报告指出,当前全球格局的核心特征是()。
 - A. 世界百年未有之大变局加速演进
 - B. 新一轮工业革命深入发展
 - C. 发达国家主导地位巩固
 - D. 全球经济一体化停滞



2. 我国就业领域的主要矛盾是()。
 - A. 总量性就业矛盾
 - B. 结构性就业矛盾
 - C. 区域性就业矛盾
 - D. 季节性就业矛盾
3. 高校就业签约“四不准”要求中,不准将毕业证书发放与()挂钩。
 - A. 绩点排名
 - B. 就业签约
 - C. 实习证明
 - D. 志愿服务
4. 各地高校需向社会发布的毕业生年度报告是()。
 - A. 学业成绩报告
 - B. 就业质量报告
 - C. 科研成果报告
 - D. 综合素质报告
5. 中央基层就业项目不包括()。
 - A. 教师特岗计划
 - B. 三支一扶
 - C. 西部计划
 - D. 大学生村官计划
6. 深化创新创业教育改革需促进专业教育与()的有机融合。
 - A. 素质教育
 - B. 创新创业教育
 - C. 职业教育
 - D. 通识教育
7. 对就业困难群体的帮扶措施不包括()。
 - A. 求职创业补贴
 - B. 技能培训补贴
 - C. 住房补贴
 - D. 岗位推荐服务
8. 2024 年信息技术行业大学生就业占比约为()。
 - A. 20%
 - B. 30%
 - C. 40%
 - D. 50%
9. 国家将大学生参军入伍纳入()发展战略。
 - A. 人才强国
 - B. 军民融合
 - C. 乡村振兴
 - D. 创新驱动
10. 实习单位渠道对毕业生的核心优势是()。
 - A. 直接获得高薪岗位
 - B. 积累实践经验提升竞争力
 - C. 免面试直接入职
 - D. 优先获得户口指标

二、简答题

1. 结合当前就业形势,分析我国高校毕业生面临的结构性矛盾主要体现在哪些方面。
2. 我国大学生“慢就业”现象的产生原因有哪些?请结合实际分析其影响。
3. 国家在促进高校毕业生到基层就业方面采取了哪些具体措施?
4. 在促进大学生创新创业方面,国家出台了哪些扶持政策?
5. 如何有效收集和筛选就业信息?请结合实际提出建议。
6. 请列举3个以上专业对口岗位,并写出意向公司最近的专业岗位招聘要求。



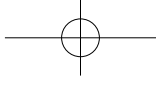
第二单元 ▶▶▶

自我认知与职业兴趣探索

老子《道德经》里讲：“知人者智，自知者明。”这句古训穿越千年依然振聋发聩，它揭示了一个永恒的真理：认识他人固然是一种智慧，而清醒地认识自己，才是人生通透的开端。一切成就和财富，都始于自我认知。对于正处于人生关键抉择期的大学生而言，自我认知更是其安身立命、规划未来的根基。大学生通过深入的自我认知，剖析自身的内在需求、性格特质与能力边界，能更合理地安排学习节奏、规划课余生活，摆脱迷茫内耗。很多关于成长的困惑、专业的疑虑，以及对未来就业的焦虑，也能随之迎刃而解。自我认知不是一蹴而就的顿悟，而是一个持续审视、不断明晰的过程，它是职业探索的坚实基础，更是大学生迈出职业生涯规划的第一步，决定着未来职业道路的方向与高度。

自我认知是内向的烛照，是沉下心来与自己对话的勇气，它要求我们褪去浮躁，审视自己的天赋、内心与核心价值观，厘清“我是谁”“我喜欢什么”“我擅长什么”“我坚守什么”这些根本问题；职业探索则是外向的触角，是带着自我认知的答案，主动走向世界的尝试，它让大学生走出象牙塔的局限，感知社会的需求、行业的趋势、职业的可能性与潜在挑战，明白“路何在”“我能走哪条路”“我该如何走好这条路”。二者相辅相成、辩证统一，唯有先照亮内心，才能坚定地奔赴远方，唯有主动探索世界，才能更清晰地认识自己。





【学习目标】

1. 了解自我认知的理论模型。
2. 掌握认识自我的方法和技巧。
3. 理解霍兰德职业兴趣理论的基本内涵。
4. 掌握自我兴趣、性格特点的分析方法。

【技能目标】

1. 熟练阐述所学专业岗位职业能力的特性和要求。
2. 运用霍兰德职业兴趣理论，分析自我职业兴趣，明晰未来的就业方向。

【素养目标】

1. 培育学生个人化的职业兴趣，实现职业兴趣的延展。
2. 通过学习霍兰德职业兴趣理论，深化对自我的认识与理解，进而构建完整的个人品德体系。

【思维导图】



案例导学

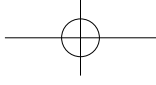
“量体裁衣”

陶行知先生曾讲过一段发人深省的话：“我以为择业时要根据个人的才干和兴趣，作事要有快乐，所以我们要根据个人的兴趣来择业。但是我们若要作事成功，我们必要有那样的才干。”才干，通常指的是个人最为突出的某些知识或技能。通常情况下，才干与兴趣有互相推动的效应，即兴趣产生才干，才干助长兴趣；同时，才干也能产生兴趣，兴趣又会强化才干。初次择业时，应以自己所具有的才干，即擅长的知识和技能去选择职业。这种择业方式，往往更趋向于取得其人、人适其职的最佳状态。在这种最佳状态下，个人的工作才能越做越有兴趣，最后可能使自己成为某一职业领域的骨干。

（资料来源：作者搜集整理）

任务一 自我认知

以就业为导向的自我认知不同于心理学意义上的自我认知，它们在目标和内容上存在差异。心理学意义上的自我认知通常以发现潜在自我、理解自身存在意义为目标，涉及个人兴趣、价值观、气质、性格等方面的探索。职业发展意义上的自我认知则以开发个人潜能、明确职业方向、发现工作机会为目的，更多的是从个体-工作匹配的角度来审视自身的条件，涉及对个人求职需求与动机、职业兴趣、职业价值观、人格特质和专业知识技能储备等方面的考察，并以此确定个体所能胜任的职业和岗位范围。



具体任务：依据自我认知理论，通过测评工具，有效地进行自我认知的评估。

一、胜任力模型的基础理论

为了系统地理解以就业为导向的自我认知，有必要从理论角度了解工作岗位对个体素质有哪些方面的要求。胜任力模型理论起源于 20 世纪 50 年代，已被广泛应用于人力资源管理、职业规划和员工培训等领域，是目前职业发展和生涯管理领域最具代表性和影响力的理论。

（一）胜任力的概念

胜任力 (competence) 是指能够区分某一群体 (或组织、文化、工作) 中表现普通者与表现卓越者的潜在或深层特质。这些特质可以是兴趣爱好、对某领域的学习能力、态度或价值观，且可被量化或测量，并能有效预测和区分个体的绩效水平。胜任力一般从以下三个维度进行研究。

- (1) 个人特质，包括知识与技能，与学习成效密切相关，可以预测学生未来的学习成效。
- (2) 具有可验证性，可与任务情境相关联，呈现动态特征。
- (3) 关注绩效产生的可能性，既着眼当前表现，又注重未来绩效。

（二）胜任力模型的概念

胜任力模型 (competence model) 指承担特定职位角色所需具备的胜任特征要素的总和，其核心原理在于识别优秀员工与普通员工在知识、技能、社会角色、自我认知、特质及动机等方面的差异。胜任力模型可以依据学生所学专业要求的知识、技能，或结合学生的自身兴趣爱好、创新意识来设置。在行为指标方面，胜任力模型从基本合格的行为等级水平到最优秀行为等级水平，都有详尽的描述。通过该模型，我们能清楚地知道在某种职位上表现平平者和表现优异者在行为水平上的差异具体体现在何处。这就为选拔、培训、行为评价和反馈工作，以及后来的职业生涯发展提供了准确的依据。

（三）冰山理论

麦克利兰提出了著名的冰山模型 (图 2-1)，将人员个体素质的不同表现形式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中，“冰山以上部分”涵盖基本知识与基本技能，属于外在表现，是易于了解与测量的部分，且相对容易通过培训来改变和发展；而“冰山以下部分”涵盖社会角色、自我形象、特质和动机，属于人内在的、难以测量的部分，它们不易受外界影响而改变，却对人的行为与表现起着关键作用。

冰山理论主要包括以下六个层次。

- (1) 知识，指个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。
- (2) 技能，指结构化地运用知识完成某项具体工作的能力，即对某一特定领域所需技术与知识的掌握情况。
- (3) 社会角色，指一个人基于态度和价值观的行为方式与风格。

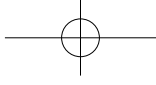
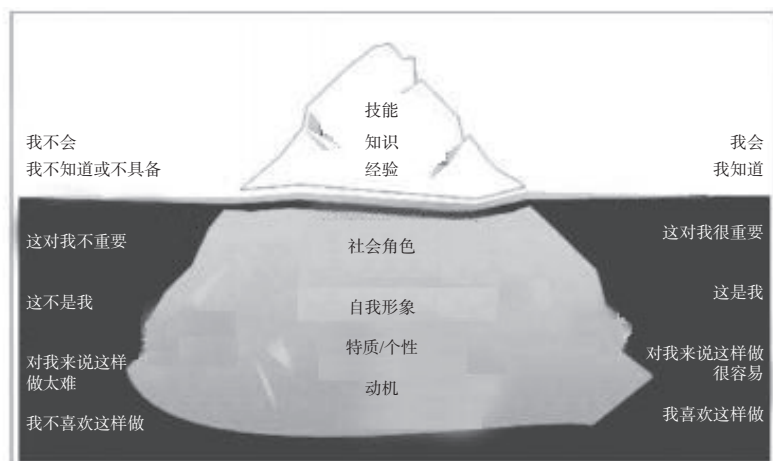


图 2-1 胜任力的冰山模型图

(4) 自我概念, 指一个人的态度、价值观和自我印象。

(5) 人格特质 (性格), 指个性、身体特征对环境和各类信息所表现出的持续反应。品质与动机可预测个人在长期无人监督下的工作状态。

(6) 动机, 指在一个特定领域的自然而持续的想法和偏好 (如兴趣、爱好等), 它们将驱动、引导和决定一个人的外在行动。

其中, 第 1、2 项多与工作所要求的直接资质相关, 我们能在较短时间内运用特定手段进行测量, 既可通过考察资质证书、考试、面谈、简历等具体形式来评估, 也可通过培训、锻炼等方式来提升。

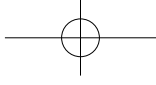
第 3、4、5、6 项通常难以精确度量与准确表述, 且较少与工作内容直接相关。仅当其主观能动性变化对工作产生影响时, 这种影响才会显现出来。在考察这些方面时, 每位管理者都有其独特的思维方式和理念, 但常因个人偏好而受到局限。管理学和心理学领域有一些测量手段, 但往往复杂难用或效果欠佳。

二、胜任力模型的具体内容

根据胜任力理论, 如果要对个体的职业选择和就业方向进行规划, 就应该从胜任力的角度对其自身素质进行判断和评价, 而胜任力的具体内容则涉及表 2-1 所概括的主要心理概念。

表 2-1 胜任力的内容

序号	胜任力名称	内容
1	自我认知	性格特征
2	人格特征	性格特征
3	知识与技能	能力
4	工作动机与需求	个性倾向性
5	价值观	个性倾向性



（一）性格特征

人的性格特征主要分为五种基本类型，包括开放性、尽责性、外向性、宜人性和神经质。这五种类型构成了心理学中常用的大五人格模型，能够较为全面地描述个体差异。开放性反映个体对新事物的接受程度和创造力水平；尽责性与个体的自律和责任感相关；外向性表现为个体的社交能力和活跃程度；宜人性涉及个体的合作和信任程度；神经质则反映个体的情绪稳定性和焦虑水平。性格特征不仅影响个人的行为和决策，还在职业发展和人际关系中起着重要作用。

（二）能力

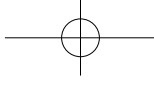
能力是个体在完成任务或达成目标的过程中所展现出的素质。不同个体在同一活动中表现出来的能力有所不同，能力高低直接影响活动效率，决定活动能否顺利完成。一个人所具备的能力类型及各类能力的有机组合就是他的能力结构。能力的类型多种多样，包括记忆能力、理解能力、分析能力、综合能力、口头表达能力、文字表达能力、推理能力、机械工作能力、环境适应能力、应变能力、人际关系能力、组织管理能力、想象能力、创新能力和判断能力等。每个人所具备的能力结构是不同的，即使具有同一种能力，其能力的大小也会有所差别。

（三）个性倾向性

个性倾向性是指一个人对现实的态度和行为倾向。它是个性结构中的动机系统，是个体开展求职活动的基本动力。它决定着每个人对现实的态度，决定着人们对职业目标的趋向和选择。

个性倾向作为个性结构中最为活跃的组成部分，主要涵盖需要、动机、兴趣、理想、信念及价值观等方面。这些成分相互影响、相互制约，共同构成了人脑对生理需求与社会需求的反映。其中，需要作为最基本的个性倾向，是形成其他个性倾向的基石；价值观则居于最高层次，决定着一个人的总体思想倾向，是人们言论与行动的总驱动力。需要是个体在生活中因感到某种欠缺而力求获得满足的内心状态，它反映着有机体对自身或外部生活条件的要求。动机是在需要的基础上产生的。当人的某种需要没有得到满足时，它会推动人去寻找满足需要的对象，从而产生活动的动机。兴趣是个体对环境中喜爱的人、事、物产生的带有积极情绪色彩的认知与活动倾向。在实践活动中，兴趣能使人明确工作目标，变得积极主动，从而自觉克服艰难困苦，取得成就，并在过程中不断体验成功的愉悦。价值观是信念的集合，体现了个体对事物价值的根本看法。价值观作为个性倾向的最高层次，是个人行为的最高调节器，影响着个体发展的整体方向与稳定性。

个性倾向性在职业选择过程中发挥着驱动作用，影响着求职活动的方方面面。因此，要制定科学有效的职业规划，必须准确、全面地把握个体倾向性。



三、基于胜任力模型理论自我认知

(一) 需求与动机

需求与动机,作为个性倾向性的重要组成部分,体现了一个人对现实的态度及行为倾向,在职业选择中起着驱动作用,影响着求职活动的各个环节。它作为人格结构的动力系统,是个性结构中最为活跃的要素,也是个体求职活动的基本驱动力,影响着每个人对现实的态度以及职业目标的趋向与选择。个体的活动,无论是简单的还是复杂的,都要受到动机的调节和支配。科学有效的职业规划必须建立在准确完整地把握个体倾向的基础上。

1. 需求

需求是人脑对生理和社会的需要的反映。马斯洛需求层次理论是行为科学的理论之一,由美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛于1943年在论文《人类动机理论》中提出。文章中,马斯洛将人类需求像阶梯一样从低到高按层次分为五种,分别是:生理需求、安全需求、情感需求、尊重需求和自我实现需求,如图2-2所示。马斯洛认为,人的内心潜藏着五种不同层次的需求,不同时期各需求的迫切程度不同。人的最迫切的需求才是激励人行动的主要原因和动力。人的需求逐渐从外部满足向内在满足转化。低层次需求基本得到满足后,其激励作用降低,优势不再,高层次需求会取代它成为推动行为的主要原因。有的需求一经满足,便不再能驱动人的行为,于是被其他需求取而代之。人的最高需求——自我实现,是指个体以最有效、最完整的方式展现自身潜力,从而获得高峰体验。人的五种基本需求在普通人身上往往是无意识的。对于个体来说,无意识的动机比有意识的动机更重要。有丰富经验的人可以通过适当的技巧,把无意识的需求转变为有意识的需求。

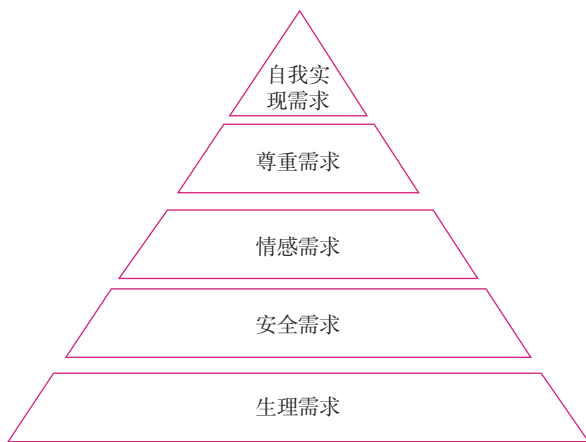
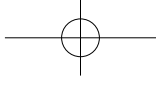


图 2-2 马斯洛需求层次图

各层次需求的基本含义如下。

(1) 生理需求。这是人类维持自身生存的最基本需求,涵盖衣、食、住、行等方面。



如果这些需求得不到满足,人类的生存就成了问题。在这个意义上说,生理需求是推动人们行动的最强大的动力。马斯洛认为,只有当这些最基本的需求满足至维持生存所必需的程度时,其他需求才会成为新的激励因素;而此时,这些已相对满足的需求便不再具有激励作用。

(2) 安全需求。这是人类保障自身安全,摆脱失业、财产丧失的威胁,避免职业病侵袭,免受严酷监督等方面的需求。马斯洛认为,整个有机体本质上是一个追求安全的机制,人的感受器官、效应器官、智能和其他能量是寻求安全的工具,甚至可以将科学和人生观都视为满足安全需求的一部分。当然,这种需求一旦得到相对满足,它也就不再是激励因素了。

(3) 情感需求。这一层次的需求包括两个方面的内容。一是对友爱的需求,即人们期望与伙伴、同事关系融洽,保持友谊与忠诚;同时,也渴望获得爱情,既希望爱别人,也渴望被爱。二是归属的需求,即人皆有一种归属于群体的情感,渴望成为群体中的一员,彼此相互关心与照顾。情感需求相较于生理需求更为细致,它与一个人的生理特性、经历、受教育程度及宗教信仰等均存在关联。

(4) 尊重需求。人人都希望自己有稳定的社会地位,希望个人的能力和成就得到社会的承认。尊重需求又可分为内部尊重和外部尊重。内部尊重是指一个人希望在各种情境中有实力、能胜任、充满信心、能独立自主。简而言之,内部尊重即人的自尊。外部尊重是指一个人希望有地位、有威信,得到别人的尊重、信赖和高度评价。马斯洛认为,当尊重需求得到满足时,人会对自身充满信心,对社会满怀热情,能够体会到自己存在的意义与价值。

(5) 自我实现需求。这是最高层次的需求,它是指实现个人理想、抱负,发挥个人的能力到最大程度,完成与自己的能力相称的一切事情的需求。也就是说,人必须从事与自身能力相匹配的工作,如此方能获得最大的快乐。马斯洛提出,为满足自我实现需求所采取的途径是因人而异的。自我实现的需求是努力实现自己的理想,使自己越来越成为自己所期望的人物。

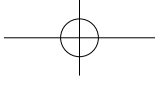
2. 动机

动机是由特定目标或对象所引导、激发并维持的个体内在心理过程或动力,它促使人产生从事某种活动的念头,是人类大部分行为的基础。在组织行为学中,动机主要指激发个体行为的心理过程,即通过激发和鼓励,使个体产生内在驱动力,进而朝着期望的目标前进。动机是引发并维持个体从事某项活动以达成目标的内在动力,也是个体为实现特定目的而行动的原因。从日常举手投足到科学发明创造,无一不是动机驱使下的活动。动机作为一个解释性的概念,用来说明个体为什么有这样或那样的行为。

(二) 兴趣与职业价值观

1. 兴趣

兴趣是人认识某种事物或从事某种活动的心理倾向,它以认识和探索外界事物的需要为基础,是推动人认识事物、探索真理的重要动机。当个体对某事物产生兴趣时,会对其



给予特别关注，表现为感知敏锐、记忆牢固、思维活跃、情感浓厚、意志坚定。兴趣是人们行为的重要动力之一，是获得成功的重要条件，每个人都会对他感兴趣的事物给予优先注意，并进行积极的探索，表现出心驰神往的态度。

2. 职业价值观

职业价值观及其具体表现如表 2-2 所示。

表 2-2 职业价值观及其具体表现

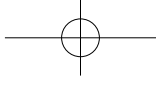
职业价值观	具体表现
利他主义	总是为他人着想，把直接为大众的幸福和利益服务作为自己的追求
审美主义	不断地追求美的东西，得到美感的享受
智力刺激	不断进行智力开发、动脑思考、学习和探索新事物，解决新问题
成就动机	不断创新、不断取得成就、不断得到领导和同事的赞扬或不断实现自己想要做的事
独立自主	能够充分发挥自己的独立性和主动性，按自己的方式、想法去做，不受他人干扰
社会地位	所从事的工作在人们的心目中有较高的社会地位，从而使自己受到他人的重视与尊敬
权力控制	获得对他人或某事的管理权，能指挥和调遣一定范围内的人或事物
经济报酬	获得优厚的报酬，使自己有足够的财力去获得自己想要的东西，使生活过得较为富足
社会交往	能和各种人交往，建立比较广泛的社会关系网，甚至能和知名人物结识
安全稳定	希望不管自己能力怎样，在工作中要有一个安稳的局面，不会因为经济环境、行业更迭、领导调换等而经常提心吊胆、心烦意乱
轻松舒适	希望将工作作为一种消遣、休息或享受的形式，追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作条件和环境
人际关系	希望一起工作的大多数同事和领导为人随和，相处在一起感到愉快、自然
追求新意	希望工作的内容经常变换，不断有新挑战，使工作和生活显得丰富多彩，不单调枯燥

职业价值观理论即职业锚理论，是由职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国学者埃德加·H. 施恩(Edgar H.Schein)教授在麻省理工学院斯隆管理学院的纵向研究中提出的管理学理论。该理论将职业锚定义为个体在职业选择中难以舍弃的核心价值观或定位，反映个人能力、动机与价值观的综合结果。该理论强调职业锚对有经验者的决策具有指导作用，而无经验者需通过实践逐步明确自身定位。其核心自我观包含自省才干、动机需求与态度价值观三要素。

职业锚是个人同工作环境互动作用的产物，在实际工作中是不断调整的，主要包括以下八种类型。

(1) 技术 / 职能型职业锚：技术 / 职能型的人追求技术 / 职能领域的成长，不断提升技能，并寻求应用这些技能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们通常不喜欢从事管理工作，因为这意味着放弃自己在技术 / 职能领域的成就。

(2) 管理型职业锚：管理型的人追求工作晋升，致力于全面管理，独自负责一个部门，能够跨部门整合他人成果，承担部门整体责任，并将公司成功视为己任。具体的技术 / 功



能工作仅仅被其看作通向更高、更全面管理层的必经之路。

(3) 自主 / 独立型职业锚：自主 / 独立型的人期望能随心所欲地安排自身的工作方式、工作习惯及生活方式。他们追求能充分施展个人能力的工作环境，最大程度地摆脱组织的限制与制约。他们宁愿放弃提升或工作扩展机会，也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全 / 稳定型职业锚：安全 / 稳定型的人追求工作上的安全与稳定。他们因能够预见到未来的成功而感到放松。他们关心财务安全，如退休金和退休计划。稳定感涵盖诚信、忠诚及完成老板布置的工作。尽管有时他们可以晋升到一个更高的职位，但他们并不关心具体的职位和工作内容。

(5) 创业型职业锚：创业型的人期望凭借自身能力创建属于自己的公司，或是打造完全属于自己的产品（或服务），并且愿意承担风险，克服所面临的障碍。他们想向世界证明，公司是他们凭借自身努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时他们在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了，便会走出去创建自己的事业。

(6) 服务型职业锚：服务型的人始终追求他们认可的核心价值，比如帮助提升人们的安全水平、借助新产品消除疾病等。他们始终追寻实现这种价值的机会，不会接受不允许他们实现这种价值的工作变动或晋升。

(7) 挑战型职业锚：挑战型的人热衷于解决看似无法解决的问题，战胜强劲的对手，克服难以逾越的困难障碍等。对他们来说，选择工作或职业的原因是工作能让他们去挑战各种不可能。新奇、变化和困难是他们的目标。如果事情非常容易，它马上会变得令人厌烦。

(8) 生活型职业锚：生活型的人喜欢能让他们平衡并兼顾个人、家庭和职业需求的工作环境。他们期望把生活的各个主要方面融合成一个整体。正因如此，他们需要一个能提供足够弹性以实现这一目标的职业环境，甚至可以为此牺牲职业的某些方面，比如因晋升带来的职业变动。他们所定义的成功比单纯的职业成功更宽泛。他们认为自己在如何生活、在哪里居住、如何处理家庭事务，以及在组织中的发展方面的道路是与众不同的。

价值观是人们考量问题时所珍视的原则与标准，在生涯发展中起着至关重要的、决定性的作用，直接影响个人的生涯选择。人们常将精力倾注于自己认为更具价值之事，如金钱、社会地位、个人发展、挑战性、安全稳定等。每个人的价值观是不一样的，但这种价值取向将成为个体工作的内驱力，直接影响个人的工作表现和生涯发展轨迹。

因此，个人在进行职业规划和定位时，可以运用职业锚思考自己所具有的能力，确定自己的发展方向，审视自己的价值观是否与当前的工作相匹配。只有个人的定位和要从事的职业相匹配，才能在工作中发挥自己的长处，实现自己的价值。尝试各种具有挑战性的工作，在不同的专业和领域中进行工作转换，对自己的资质、能力、偏好进行客观地评价，是使个人的职业锚具体化的有效途径。

四、气质与性格

生活中，有人急躁，有人稳重，有人敏感，有人率直，这便是人们常说的不同的人有不同的气质与性格。气质和性格是一种相对稳定又极具个人特色的心理特质。不同的气质