

新时代高等教育创新型精品教材
“互联网+”教育改革立体化教材

新标准教材 

大学生就业指导

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO

主 编◎刘 巍 徐 玲 翟雨来

副主编◎刘金瑞 梁礼慧 邹显林



航空工业出版社
北京

内 容 提 要

本书能够帮助大学生增长求职应聘的相关知识,树立正确的就业观,以实现无业者有业、有业者敬业、敬业者乐业、乐业者创业的最高境界。本书主要包括:就业指导概述、大学生就业心理分析、大学生就业形势和政策、大学生就业能力的提升、大学生就业前信息和材料准备、大学生面试、职场适应、就业权益与法律保障。本书结构简明、内容翔实、贴近实际,具有很强的指导意义和应用价值。

本书可作为普通高等院校、高职高专院校学生作为教材使用,也可供广大青年爱好者阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/刘巍,徐玲,翟雨来主编. --北京:航空工业出版社,2023.7

ISBN 978-7-5165-3440-3

I. ①大… II. ①刘… ②徐… ③翟… III. ①大学生-职业选择 IV. ①G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字(2023)第 140640 号

大学生就业指导

Daxuesheng Jiuye Zhidao

航空工业出版社出版发行

(北京市朝阳区京顺路5号曙光大厦C座四层 100028)

发行部电话:010-85672675 010-85672678

廊坊市鸿焯印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经售

2023年7月第1版

2023年7月第1次印刷

开本:880×1230 1/16

字数:260千字

印张:11

定价:45.00元



前言

“江山就是人民，人民就是江山。中国共产党领导人民打江山、守江山，守的是人民的心。治国有常，利民为本。为民造福是立党为公、执政为民的本质要求。必须坚持在发展中保障和改善民生，鼓励共同奋斗创造美好生活，不断实现人民对美好生活的向往。”这是习近平总书记在二十大报告中的一段话，也是当下中国一个非常明确的民生实事。就业是民生之本，更是安国之策，解决好就业问题，才能实现社会的长治久安，才能实现劳动者的安居乐业。

随着社会的发展以及高等教育大众化进程的加快，越来越多的学生有机会走进大学校园，随之而来的大学毕业生数量也在不断增加，大学生就业问题成为不容忽视的社会焦点问题。据统计，全国 2022 届高校毕业生人数达到 1076 万人，再创历史新高。受新冠肺炎疫情影响，经济下行压力加大，新增就业岗位减少。多重因素叠加下，大学毕业生的就业竞争更加激烈，就业困难指数明显上升。“保居民就业”是“六保”的首要 and 核心内容，而保大学毕业生就业则应该成为“保居民就业”的重中之重。党和政府十分重视高校毕业生就业工作，始终把高校就业工作放在全国就业工作的突出位置。为了缓解大学毕业生就业难的问题，教育部、各高校以及各地方政府从升学扩招、增加岗位、专项招聘、就业服务、加强指导等方面多措并举，采取有效措施积极促进就业。

本书是根据当前大学生就业指导工作的客观需要，紧密结合大学生就业的新形势和大学生们的实际需求，在就业指导实践工作的基础上编写而成的。全书共 8 章，主要内容包括：就业指导概述、大学生就业心理分析、大学生就业形势和政策、大学生就业能力的提升、大学生就业前信息和材料准备、大学生面试、职场适应、就业权益与法律保障等内容。本书结构简明、内容翔实、贴近实际，具有很强的指导意义和应用价值。希望本书能够帮助大学生增长求职应聘的相关知识，树立正确的就业观，以实现无业者有业、有业者敬业、敬业者乐业、乐业者创业的最高境界。

由于编者水平有限，书中难免存在不足之处，敬请广大读者朋友批评指正，以便及时改进。

编者
2023 年 6 月

目 录

第一章

就业指导概述	1
社会之声	1
如何破题大学生就业难	1
第一节 大学生就业指导的特点和作用	3
第二节 大学生就业指导的内容和任务	6
第三节 大学生就业指导的原则和方法	7
第四节 广义个性化就业指导策略	9
新闻视角	12
大学生就业难在哪儿	12
思考与练习	16

第二章

大学生就业心理分析	17
社会之声	17
为大学生就业之惑开“药方”	17
第一节 大学生心理倾向性调适	19
第二节 大学生心理健康水平及心理障碍调适	24
第三节 大学生就业前心理调适	29
新闻视角	35
在心理雾霾中行走的大学生	35
思考与练习	38

第三章

大学生就业形势和政策	39
社会之声	39
宁夏发布“六项计划”力促大学生就业	39
第一节 就业环境	40
第二节 我国大学生就业现状与趋势	44
第三节 大学生就业政策	49
第四节 大学生就业市场	54
新闻视角	56
全力以赴拓岗帮扶 千方百计保障大学生就业	56
思考与练习	56

第四章

大学生就业能力的提升	57
社会之声	57
高校“组合拳”助力大学生就业能力提升	57
第一节 就业的知识与能力准备	59
第二节 目标职业与能力提升	69
新闻视角	74
未来职业教育新前景:引导毕业生从“找工作”到“谋职业”	74
思考与练习	76

第五章

大学生就业前信息和材料准备	77
社会之声	77
全国多地组织多场招聘会 多途径促进大学生求职就业	77
第一节 注重求职信息	79
第二节 简历	85
第三节 求职信	91
新闻视角	93
优惠政策支持+学校帮扶助力,找工作更有信心和底气——大学生小谢求职记	93
思考与练习	95

第六章

大学生面试	97
社会之声	97
求职季, 你被“压力面试”冒犯过吗	97
第一节 面试种类与技巧	99
第二节 大学生面试实战与应试策略	109
第三节 面试礼仪	115
新闻视角	119
面试常见问题	119
思考与练习	120

第七章

职场适应	121
社会之声	121
“学校人”到“职业人”的七个转换	121
第一节 转换职业角色	124
第二节 积极适应职业角色	127
第三节 如何走向成功	130
新闻视角	132
职场新人应注意的 18 个工作细节	132
思考与练习	132

第八章

就业权益与法律保障	133
社会之声	133
大学生灵活就业, 劳动权益如何保障?	133
第一节 大学生就业法律保障	135
第二节 社会保障	143
第三节 就业权益保护与就业安全	145
新闻视角	154
山东建立劳动仲裁与劳动保障监察协调联动工作机制	154
思考与练习	155

附 录

中华人民共和国劳动法(2018 修正)	156
参考文献	167

第一章

就业指导概述

学习目标

- 1.了解大学生就业指导的特点与作用。
- 2.了解大学生就业指导的内容。
- 3.掌握大学生就业指导的方法。

社会之声

如何破题大学生就业难

中国青年报:2023年04月11日

今年大学生就业形势有多难?在4月8日举行的第二届中国高校就业育人大会上,西北农林科技大学党委常务副书记邬小撑用两张图表对这一问题做了直观展现。《2015—2022年国考招录和报名人数》和《2000—2022年考研和录取人数趋势图》的数据显示,2022年国考报名人数为212.3万,招录比低至1/70;2022年全国硕士研究生报考人数达到457万,比上年增长超过20%;2022年教师资格证报考人数为1144.2万人,是6年前的4.5倍。另外,国家统计局公布的数据显示,截至2022年底,全国16~24岁的城镇青年失业率为16.7%。

“我看这个图表的时候,心理压力还是挺大的。”邬小撑站在台上说,“这几张图表说明,就业形势非常严峻,我们要关注新的就业形态。”

当天,第58届、59届中国高等教育博览会在重庆开幕,其间举行以“深化就业育人,促进高质量充分就业”为主题的第二届中国高校就业育人大会。多位专家学者、各级教育部门负

责人和多位高校负责人出席,围绕就业和育人的话题进行讨论和分享。

“就业关乎千家万户民生福祉,关乎国家经济社会发展。”中国高等教育学会副会长、教育部高教司原司长张大良在致辞时说,“要建立一套以学校就业指导中心为主体,由学校领导、职能部门、院系等共同组成的就业指导服务体系,形成一支素质过硬的就业服务工作队伍。”

教育部此前发布的数据显示,2023年全国高校毕业生预计1158万人,同比增加82万人。面对新的就业形势,教育部学生服务与素质发展中心党委书记刘玉光介绍了该中心目前的工作情况,包括升级国家大学生就业服务平台、细化就业指导和加强困难帮扶。国家大学生就业服务平台2022届毕业生注册人数达550万人,共享岗位信息1370万个;面向2022、2023届毕业生举办了112场专项招聘活动,累计提供岗位1100万个。2020年至今,该中心累计推出135期“互联网+就业指导”公益直播课,累计收看4.14亿人次。

在邬小撑看来,高校对新就业形态“认识相对不够到位,关注较少,了解尚不充分”,乃至“无法为学生提供有效指导”,这一点“从高校灵活就业比例可以验证”。据他解释,新就业形态依托网络平台,普遍没有固定的组织、雇主和单位,灵活性较强。高校毕业生趋向于选择稳定性更强的工作,这种普遍求稳的心态使高校毕业生与新就业形态之间产生天然的距离。

北京师范大学心理学部党委书记乔志宏从心理学方面提出了建议,即帮助学生“提高生涯创新力,迎接职场不确定”,具体内容包括“清晰充盈的意义导向、开放包容的心智模式、积极主动的行为方式、勇敢渐进的决策风格”。“在促进大学生就业上,我们应该深刻认识到,传统的、长期的生涯规划思路要适当地调整了。”

对于目前的就业育人形势,教育部高校学生司副司长吴爱华介绍了教育部正在推行的一些行动和举措,包括访企拓岗促就业行动。他说:“要把企业对人才知识能力素质的要求,转化成我们的人才培养方案。”目前,该行动对高校领导提出了“两个100家”任务:新建普通本科高校、高等职业院校书记、校(院)长走访用人单位原则上不少于100家;2022年毕业去向落实率低于当地平均水平的高校校领导班子,新开拓用人单位不少于100家。

据吴爱华介绍,近年来教育部还实行了学科专业的红黄牌提示制度,监测预警高校毕业生就业去向落实率。对自2021年起连续两年去向落实率低于50%的学科专业点实行黄牌提示;对连续3年去向落实率低于50%的学科专业点实行红牌提示,并视情况通报。他还强调,各地各高校要严格落实就业统计监测工作“四不准”要求,严格落实就业统计监测规范要求,包括“不准以任何方式强迫毕业生签订就业协议和劳动合同”。

吴爱华建议,要健全完善分阶段、全覆盖的大学生生涯规划与就业指导体系,进一步完善就业创业指导课程标准,打造一批就业指导名师、优秀就业指导课程和教材。此外,还要充分利用“互联网+就业指导”公益直播课等各类资源,提升就业创业指导课程质量和实效。

“确保有需要的学生,都能获得有效的就业指导。”他说。

大学生就业指导具有针对性、特殊性,是一门独立的、综合的边缘科学,与政治、经济、国防及心理学、社会学等各方面关系密切,要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以对党的教育事业的忠诚踏实,不断拓展思维,进行理论研究和实践探索,形成新时代中国特色的就业指导思想理论体系。

就业指导就是对即将从业人员进行各种培训和教育,包括对即将从业人员进行专业知识、专业技能、社会知识、生存技能、综合素质等各个方面的培训和教育;也包括对即将从业人员进行就业过程中(应聘)的各种技能技巧的培训和教育。大学生的就业指导,主要是对其应聘过程中的各种技能技巧的培训和教育。

就业关系到毕业生未来职业生涯的稳定、事业的发展,也关系到企业人才竞争的成败。在充分分析个性化就业指导的意义、现实基础和存在问题的基础上,积极实施“以人为本”“相进相长”“统一跟进”“立体指导”“靶向追踪”等基本策略,才能满足就业相关利益方的合理需求。

第一节

大学生就业指导的特点和作用

一 就业

就业是指劳动者同生产资料相结合,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。就业是全社会所有具备劳动能力的人所面临的最普遍、最基本,也是最重要的现象。人的基本职责是劳动。人要维持生活,就得工作,同时在工作中实现自己的价值,为社会做出贡献。

就业应该具备3个基本条件:一要从事社会劳动,要把个人的工作融入整个社会之中;二要得到社会认可,工作必须合理合法;三要有一定报酬或经济收入,即要有一定效益。

就业必须是较长时间连续进行某项活动,并通过该项活动稳定地获得经济收入。偶然参加某项活动并不算就业。同时,就业必须是从事社会活动并得到社会承认,否则也不算就业。

因此,短时间的零星工作,或者长时间的劳动但没有获得经济收入的,不能算作就业。

二 就业指导

就业指导也可称为“求职择业指导”“职业指导”或“职业辅导”。一般地讲,就是帮助别人找到职业,找到工作,实现劳动者与职业的结合。人们为了实现自己的价值,为社会做出贡献,必须选择最能发挥自己作用的工作,与生产资料和工作岗位全面、迅速、有效地结合。为这种结合而开展的工作就是就业指导工作。

就业指导有狭义和广义之分。狭义的就业指导是给被指导者传递就业信息,帮助其求职与择业,为其与职业的结合牵线搭桥。广义的就业指导则是以被指导者的自身特点、意愿与社会职业的需要相协调为前提,帮助和指导其树立正确的就业意识,并为其选择职业、准备就业,以及在职业中求发展、求进步等提供知识、经验和技能,组织劳动力市场及推荐介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。就业指导的目的是使无业者有业,有业者敬业,敬业者乐业,乐业者创业。

就业指导是一项内容丰富、系统性和针对性很强的工作,应该从适应未来工作环境,成为对人类有贡献的人才的角度,以积累知识、增长才能、培养良好品德和作风为目的,以教育为手段,以指导为灵魂。

因此,高等学校的毕业生就业指导办公室的功能,应负有一定的职业介绍的作用,也就是要充当职业介绍所的角色;从事就业指导的教师,也相应地负有一定的职业介绍的责任。

三 大学生就业指导

大学生就业指导主要是指对大学生求职就业的指导。它既不同于高职就业指导;也不同于简单社会待业者的就业安置,不单纯是帮助学生求得一份工作;而应该帮助学生进行职业生涯设计,预测社会的需求状况,给学生传递就业信息,让他们掌握正确的择业方法,为他们解决就业过程中的问题,参加和开办就业市场,组织“供需见面”“双向选择”招聘会,从而达到让学生适应环境,成功地走向社会并为社会做贡献的目的。

大学生就业指导,一方面要为全面提高学生的素质和其顺利就业提供多方面的服务;另一方面则要帮助和引导学生根据自身特点和社会职业的需要,选择最能发挥自己才能的职业,全面、迅速、有效地与工作岗位结合,实现其人生价值和社会价值。

1. 大学生就业指导工作的特点

(1)连续性与阶段性。大学生就业指导的连续性是指就业指导工作贯穿于大学生培养和就业的全过程,其内容是渐进和连续的,其目的是全面提高学生素质,为其顺利就业提供多方面的服务,以使大学生这种知识劳动力资源得到合理配置。大学生就业指导的阶段性是指就业指导工作分阶段进行,每个阶段的内容和要求各有侧重,前一阶段是后一阶段的基础。具体地讲,在新生入学后,即要根据对社会需要情况的预测,帮助学生认识和了解所学专业,热爱本专业,稳定专业思想,指导大学生尽快适应学校生活;然后,则应根据社会对专业人才素质的要求,指导学生认清肩负的历史使命,珍惜学校生活,发奋学习,全面提高自身素质,为将来的职业竞争打好基础;在准备就业阶段,就业指导即指为大学生提供多方面、多形式的具体服务,并依据职业岗位的特殊需要,指导大学生弥补思想、知识、能力和心理上的不足,以缩短其走向社会后适应的时间,实现由大学生到职业工作者的转变。

(2)普遍性与特殊性。大学生就业指导的普遍性包含以下三方面:一是不同年级、不同培养方向、不同专业、不同学历层次、不同地区的大学生都需要得到相应的就业指导;二是广大毕业生和用人单位普遍要求学校开展就业指导;三是各种就业指导的内容和目的具有共同之处。大学生就业指导的普遍性要求学校必须充分认识和重视这一工作,并采取多种方式和途径予以实施。由于地区或行业经济发展不平衡,各学校毕业生在就业过程中所面对的主要行业层次和范围不同,所遇到的主要问题和存在的主要矛盾也不尽相同,甚至有很大差异,因而就业指导工作具有特殊性。对于学校来说,解决好特殊问题,是搞好就业指导工作的重点和关键。

(3)政策性与思想性。国家对毕业生资源的宏观管理与调控作用是通过一系列就业方针、政策和法律来实现的。高校作为国家就业政策的具体执行者,必须紧紧围绕国家的就业政策开展就业指导工作,充分实现政策的导向作用。然而,在宣传贯彻国家就业政策的过程中,离不开深入细致的思想工

作。思想工作既是就业指导的内容,也是就业指导的实施途径之一。在就业指导工作中,发挥思想工作的优势,就能及时发现和解决大学生在就业过程中存在的种种思想问题,帮助毕业生树立起正确的人生观、价值观和道德观,处理好个人就业意愿与社会需要之间的矛盾。可以说,思想工作是执行好国家就业政策、做好就业工作的重要保证,思想性也是我国大学生就业指导工作的显著特点。

(4)科学性与实用性。就业指导工作的科学性具体表现:对就业形式的预测要切合实际,有客观依据;要全面积极地理解、宣传和执行国家的就业方针政策,处理好国家需要、学校办学和毕业生就业三者的关系;就业指导的内容应系统完整,有较强的针对性,指导方法灵活多样,为毕业生所乐于接受;搜集就业信息的方法要正确,并对搜集到的信息进行合理必要的筛选等。就业指导的实用性是指就业指导工作要针对大学生在就业准备和就业过程中所遇到的各种实际问题,给予及时的帮助和指导。如帮助大学生树立正确的求职观念和竞争意识,克服依赖心理和盲目攀比心理,为他们提供周到的政策咨询、就业信息、求职技巧等多方面的服务和帮助,帮助大学生了解社会对人才的要求,尽早按社会需要塑造和完善自己等。实用性是大学生就业指导工作的出发点和落脚点,而科学性则是实用性得以实现的前提和保证。

2.大学生就业指导工作的作用

职业指导作为一种正式的社会活动,在社会生活领域有着其独特的作用或功能,概括起来主要有3个方面。

(1)导向作用。帮助毕业生树立正确的就业观。职业指导作为教育的一项重要内容,是以发展人们健全的职业角色形象和增进人们职业决策能力来体现自身的教育功能的。职业成熟是个体社会化过程的一个重要方面,也是个体全面发展的一个重要指标。通过职业指导,增进个人对自身、对职业世界的了解,从而发展起正确的职业价值观,树立健全的职业自我形象,具备良好的职业决策能力,这不仅是个人成功所必备的素养,而且是社会对每一个劳动者的基本要求。

(2)调配作用。有助于国家对人才资源的合理配置。从人力资源开发的角度来看,通过职业指导,可以更有效地开发人力资源,挖掘人才,使用人才,实现人尽其才的目的。从提高劳动效益的角度来看,职业指导可以减少人力浪费,通过帮助劳动者找到合适的工作岗位,为工作岗位找到最合适的人选,实现人才与职业的最佳匹配,使他们为社会创造更多的财富。劳动者只有找到理想的职业,劳动积极性与创造性才能充分发挥出来。工作岗位只有找到合适的劳动者,才能更好地体现其社会功能,从而由于盲目择业带来的盲目职业流动现象,以及由于人的职业错位带来的情绪低落、消极怠工等现象就会大大减少。

(3)促进作用。促进毕业生的发展与成才,有利于教育改革和提高学校声望。职业生活是涉及整个社会利益的重大社会问题,就业问题本身是一个重大的社会问题,也是社会管理的最重要的任务之一。我国是一个拥有14多亿人口的大国,解决如此众多人口的就业问题不仅关系到国民的生计需要,而且关系到国家的稳定与发展。就业指导的重要任务之一,就是协助个人的职业选择和就业。个体选择一种适合于自身特点的职业,就能更好地发挥自己的个性与才能,同时也有助于协调社会职业结构,有助于整个社会的稳定和发展。

第二节

大学生就业指导的内容和任务

大学生的就业指导必须全面、系统、具体,即结合我国国情和毕业生的特点,根据当年全国高校毕业生情况和国家经济建设发展的运行情况,对毕业生实施全面的指导。就业指导工作的任务主要包括就业观念、方针政策、择业心理和择业方法等层面。从现阶段看,大学生的就业指导应该包括以下几个方面的内容。

一 就业观指导

就业观是大学生选择职业的前提,是他们对职业的基本评价和看法,也是其世界观、人生观和价值观在就业问题上的反映。由于政治、经济、文化教育和社会因素的影响,大学生的就业观是不相同的,择业标准也是多样化的。有的把事业放在第一位,有的把地区放在第一位,有的把薪资放在第一位,有的则把出国放在第一位,等等。因此,通过就业观指导,首先要使学生树立远大的理想和抱负,树立较强的事业心和艰苦奋斗的思想,把个人理想与国家需要结合起来,避免和纠正正在择业中的短期行为,抵制眼前功利的诱惑,真正做到以事业为重;其次通过就业观指导,帮助学生确立高尚的求职道德,无论对用人单位或作为竞争对手的其他同学,都应采取诚实正直、实事求是、与人为善的态度,决不能在求职择业中吹嘘自己,贬低别人,更不应该采取拉关系、走后门等不正当行为。

二 就业政策指导

就业政策是国家为完成一定时期的就业任务而制定的行为准则。大学生就业必然受到国家就业方针政策的制约。国家根据经济建设和社会发展需要及各个时期的发展重点,制定总的就业政策和需要重点照顾的地区、行业、部门和单位。这些应是大学生就业指导的依据。在大学生就业过程中,一些毕业生由于对就业政策缺乏了解,择业时往往在思想上带有很大的随意性和盲目性,学校只有通过就业指导,广泛宣传就业政策,才能引导毕业生走出择业“误区”,才能使毕业生根据国家需要并结合个人实际,有针对性地选择职业。

三 就业心理指导

大学生在走向就业市场,参与“双向选择”的过程中,在择业走向及选择职业岗位方面,由于主观上的不稳定性和不成熟性,客观上的诸多制约因素及就业的压力和困惑,容易在择业时产生矛盾心理。例如,患得患失、难以抉择、急躁焦虑、临阵怯场、缺乏自信、自卑自弃等。要通过就业心理指导,帮助学生培养健康的心理,提高心理素质。

四 就业策略指导

求职是一门艺术,有许多技术和技巧。求职择业技巧对于大学生能否成功择业影响极大。一般来说,面临就业的大学生,普遍思想准备不足,有惶恐感,缺乏择业技巧。通过就业技巧指导,首先,要帮助大学生认识自己的个性特点,如专业、爱好、特长、志愿、身体状况、实际能力等,确定最能发挥自己聪明才智和最符合自己心愿的择业目标,以使他们在不同的需求形式下选择适宜或比较适宜的工作;其次,要帮助大学生提高求职择业的能力,掌握自荐、应聘和面试的技巧;最后,帮助大学生在择业时树立竞争意识和把握机遇的意识,以便使其在求职择业中保持主动。

五 社会适应指导

大学生从学校走向社会,是人生道路的一大转折。在他们刚刚走向新的工作岗位之时,由于环境发生了变化,需要一个适应过程。在这个过程中,要完成从学生到职业工作者的角色转变,需要经历社会化和再社会化的过程。如何尽快适应环境,进入新的角色状态,完成工作以后的心理调适,便是就业指导需要解决的问题。要通过就业指导,帮助大学生及时调整自己的心理,尽早进入新的角色状态,尽快适应环境、适应社会;树立信心和责任感,用自己所学知识在实际工作中乐业、敬业,脚踏实地地干一番事业。

第三节

大学生就业指导的原则和方法

一 大学就业指导的原则

原则是人们处理问题时的依据、准绳。大学就业指导的原则是高等学校开展就业指导工作应遵循的标准、法则或规范。大学生就业指导应遵循以下几个原则。

1. 教育性原则

教育性原则是大学生就业指导的首要原则,因为就业指导工作不单纯是帮助大学生求职择业,而且是作为一个教育过程来体现的。它要求就业指导工作必须着眼于大学生综合素质的培养和提高,通过一系列活动,促进学生身心健康发展。同时,大学生就业指导也是大学生教育的一个重要方面,特别是在职业理想教育、择业观教育、职业道德教育等方面体现了很强的教育性。它是思想教育和品德教育的载体,是把思想教育和品德教育落到实处的一个有效途径。

2. 系统性原则

大学生就业指导不同于社会上其他职业申请者进行应试选拔、改行或下岗再就业的指导,也不是

毕业时才有的临时性工作,而是一个发展过程,是一项系统工程。它贯穿于大学生在校生活的始终,并分阶段、有计划地进行,这样才能使大学生较早地做好就业准备。同时,大学生就业指导不仅是就业指导者的事情,学校的教师、干部都有责任,社会、家庭等各方面也要配合学校做好此项工作。

3. 辅助性原则

大学生是就业指导的对象,也是就业指导活动的主体。要使就业指导工作富有成效,就必须发挥大学生的主体作用。就业指导仅仅是一种外因,是一种辅助性因素,指导者不可能把就业意识、就业观念及职业素质简单地转化为大学生个人的内在品质,也不可能决定学生的就业方向。大学生就业指导实际上是在指导者的引导、帮助下,促使大学生自我认识、自我教育、自我提高的一个过程。

4. 实践性原则

大学生就业指导是一门应用性学科,是实践性很强的工作。它以鼓励、引导、检测、训练为手段,以提高大学生综合素质、求职择业及社会适应能力为目标,引导和帮助大学生明确奋斗目标,正确认识社会 and 了解自己,在社会实践中检验和锻炼自己,培养新观念,开拓新视野,并自觉调整自己的行为以适应不断变化的社会要求。

二 大学生就业指导的方法

大学生就业指导的内容十分丰富,其方法也是灵活多样的,归纳起来,主要有以下几种。

1. 开设就业指导课或就业指导讲座

专门开设系统的就业指导课或就业讲座,是许多高校对大学生进行就业指导采用的主要方法。此种方法主要采用教与学、讲与听的形式,从正面进行灌输与引导,帮助大学生解答就业过程中可能遇到的各种问题。其特点是内容正规、系统、全面,所提供的就业信息、就业政策具有权威性。主讲人多是具体从事就业指导工作且经验丰富的教师、干部或就业指导等部门的领导。

2. 开展就业咨询

就业咨询是就业指导工作最常用的方法。该方法采用启发教育、平等协商、共同探讨等形式解决大学生就业中的有关问题,为其选择职业提供意见和建议。这种咨询既可以是面对面的,也可以是书面的;既可以是正式的,也可以是非正式的;既可以是定期的,也可以是非定期的。咨询的内容十分广泛,既包括就业形势、就业政策、就业信息,也包括择业心理、自我评价和求职择业技巧等各个方面。提供咨询者既可以是干部、教师或就业指导工作人员,也可以是家长、亲友、校友或同学。此种行业指导方法的特点是针对性强,不受时间、地点的限制,气氛宽松,形式灵活多样。

3. 进行职业性向测试

大学生在求职择业过程中,最困难的莫过于对自己做出正确认识和评价。通过测试,对学生的性格、志趣、爱好、价值观等方面进行客观评价,可以帮助他们正确认识和评价自己,并依据自身的特点和优势扬长避短地选择职业。

4. 提供就业信息

提供的就业信息包括用人单位的需求信息,社会对学生素质的普遍要求及每种职业对就业者素质的具体要求,就业形式的分析与预测,各专业的供求情况等。提供就业信息既可以帮助大学生认清形

势,审时度势、实事求是地择业,也可以帮助大学生按照社会和职业的要求来塑造和完善自己。

5. 其他方法

(1) 个案分析,即对以往大学生就业过程中正、反两方面最有代表性的若干实例进行分析比较,找出其成功或失败的原因,供大学生在就业活动中借鉴。

(2) 模拟训练,即通过假想求职择业活动中可能出现的各种情况,以及在假想基础上的演示或情景练习,训练大学生灵活应变和运用各种技巧的能力,以克服临场的紧张或恐惧心理,提高成功的概率。

(3) 组织参观访问或参加有关社会实践,使大学生具体了解某些职业或专业,同时也可以使其亲身体验一些社会职业。

(4) 帮助大学生制订个人求职择业的计划,这样可以使大学生求职有目的、有计划,并起到指导、督促、检查的作用。

第四节

广义个性化就业指导策略

就业关系到毕业生未来职业生涯的稳定、事业的发展,也关系到企业人才竞争的成败。因此,只有以马斯洛需求理论为支点,在充分分析个性化就业指导的意义、现实基础和存在问题的基础上,积极实施“以人为本”“相进相长”“统一跟进”“立体指导”“靶向追踪”等基本策略,才能满足就业相关利益方的合理需求。

当前高校开设的就业指导课程多停留在大规模的粗放式、通用化指导层面,对大学生个性化就业指导的研究多停留在具体方法和具体内容的研究上,对于总体策略的分析和讨论不多。因此,加强大学生广义个性化就业指导的策略研究,对于进一步指导和改进这项工作显得非常迫切。

一 个性化就业指导的必要性与可行性

1. 开展大学生个性化就业指导的必要性

(1) 企业构建核心文化的需要。

企业文化是以企业精神为核心的独特的思维方式、行为方式和企业形象,同时它又是企业在长期的生产经营过程中形成的,并为全体人员遵守和奉行的价值观念、行为准则和审美理念的综合反映。因此,企业文化应与本企业的产品一样,具有鲜明的个性和独特的风格。企业精神在内容归纳、升华和凝练中,由于每个企业的情况各不相同,因而表现出来的企业精神也各有千秋。企业要在激烈的市场竞争中生存、成长,必定需要强有力的企业精神,构建独特的企业文化来影响、激励员工。个性化企业文化的构建,需要一专多能、个性鲜明的企业员工。

(2) 多元化的职业需求与改革相对滞后的教育内容的矛盾。

从就业市场分析,社会经济快速发展,就业市场上岗位性质日趋多元化、专业化、职业化,对大学生的指导应更加具有个性与针对性,以适应市场的需求;从大学生成长方面分析,当代大学生的思想多元

化已经是当前的社会共识,大学生对成功、成才、成长有着多元化的理解与需求,多元化的需求需要多元化、个性化的指导;与此同时,教育内容改革的步伐却相对滞后。落后的教育观念和有限的教育资源都使得开展个性化就业指导工作在实际条件下处于落后状态。因此,积极主动地加强个性化就业指导工作显得非常必要。

2.开展大学生个性化就业指导的可行性

马斯洛(Maslow Abraham H.)是西方人本主义心理学的主要创始人和重要代表人物,他在以往研究成果的基础上,提出了具有广泛影响的需要层次理论。人的需要分为生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。这几种基本需要是逐层上升的,较低层次需要获得相对满足后就会隐退,较高层次需要就会上升凸现,并成为优势需要,主导个体的行为。同时,马斯洛需求理论认为人的低层次需要主要通过外部物质获得满足,高层次需要主要通过内部精神获得满足。马斯洛自我实现伦理思想指出人与外部的和谐都有一个支点就是人自身和谐,也就是自我的和谐、心灵的和谐。这要求在家庭教育和学校教育中,重视个体的差异和特性,不能搞一刀切,而要按照统一的模式、统一的标准教授同样的内容。而个性化就业指导则充分满足了大学生自我实现的需求。这是开展个性化就业指导的出发点与指导思想。

高校多年通用化就业指导积累了丰富的经验,与此同时,通用性就业指导工作在很多高校已经取得突破性进展,为不断创造更优质的个性化就业指导提供了现实可能性。

3.开展个性化就业指导面临的主要困难

开展个性化就业指导面临的主要困难:一是大学生个性化就业指导工作尚缺乏体系化、系统化的研究;二是开展大学生个性化就业指导的师资力量薄弱,数量和质量都亟待提高;三是相对通用指导来说,开展大学生个性化就业指导,在思想、理论和实践等各个环节面临的问题更复杂。

二 广义个性化就业指导的五大策略

1.基于满足大学生个性化心理需求的以人为本策略

美国心理学家鲍丁(Bordin)、纳奇曼(Nachmann)、施加(Segai)等以弗洛伊德个性心理分析理论为基础,吸取了特性—因素论和心理咨询理论的一些概念和技术,对职业团体进行了大量研究,于20世纪60年代后期提出了一种强调个人内在动力和需要等动机因素在个人职业选择过程中的重要性的职业选择和职业指导理论——心理动力论。它认为职业选择是个人综合快乐原则与现实原则的结果。个人在人格与冲动的引导下,通过升华作用,选择可以满足其需要与冲动的职业。职业指导的重点应着重“自我功能”的增强。

美国职业指导专家霍兰德(Holland John L.)创立的人格类型论是一种人格—职业类型匹配的理论,其基本原则是认为职业选择是个人人格的延伸,比如影响个人职业决定的职业兴趣、个人对某些职业的刻板印象,实际上就是人格的一种反映;相同职业的从事者,有相似的人格与相似的发展史,他们对于各种情景和问题的反应也大致相似,并且因此塑造出特有的人际环境;个人的职业满意度、职业稳定性与职业成就,取决于个人的人格与环境特性间的适配性。

因此,在开展个性化就业的过程中,坚持以人为本的理念,依据心理动力论和人格类型论的理论和原则,围绕对个体需要及个体困扰(诸如贫困、残疾等因素)的分析,围绕个体人格类型与职业环境类型

的匹配研究,因势利导,引导大学生积极主动地进行自我探索,实现基于大学生个性心理需求的个性化就业指导。

2. 基于全面整合资源参与个性化指导的统一跟进策略

(1) 整合各种资源,构建个性化就业指导工作人力资源体系。

一是在强化现有执行机构的同时,组建强大的咨询机构。建立学生工作者、专业教师、顾问组三位一体的个性化就业指导机构。大学生工作队伍是个性化就业指导工作的策划与实施者,是该项工作的核心,但其对专业的深度了解有所欠缺;专业教师因其在专业领域的经验与影响力,在个性化就业指导工作中能够从专业出发,加深大学生对专业深度的了解,但就业工作的实际经验有所欠缺;顾问组则可以由工作经验丰富的离退休人员组成。学生工作队伍是此项工作的决策人与执行者,专业教师与顾问组共同组成强大的咨询机构。三者各取所长,优化个性化就业指导师资队伍。二是建立个性化的就业指导课程体系。当前高校就业指导课程体系中更多的是通用化指导的内容,个性化指导涉及不多。就业指导课程应当具体化、体系化,有针对性地安排在不同的年级,而不是仅仅安排在毕业年级。应针对不同专业,选择不同性质的企业,建立企业资料库,供学生参考。三是发挥各年级各类学生组织的自我教育、自我管理、自我服务的职能。除了现有各类学生组织要不断提高工作活力之外,还应该结合择业、就业成立专门的学生社团,有条件的要在大学的4个年级,分不同的专业,针对不同时期不同学生群体的个性化需求开展活动。

(2) 搭建学生和社会沟通交流的桥梁,聘请企业界人士担任校外辅导员。

班杜拉(Bandura A.)的社会学习理论划分了两种不同性质的学习过程:一种是通过直接经验获得行为反应模式的过程,也就是直接经验的学习;另一种则是通过观察示范者的行为而习得行为的过程,称之为“通过示范所进行的学习”。Bandura A.学习理论认为,动物只能进行前一种学习,而人类可以进行这两种学习,尤其以后一种为多。建立就业实习基地,组织不同专业、不同年级学生定期到相关企业考察参观或者请企业领导到学校讲学等方式,都属于“示范经验学习”,已经得到学生的普遍认可,需要做的是进一步加强上述工作的深度和广度。Bandura A.认为,观察学习始于学习者对示范者或榜样行为的注意,这是观察学习的起始环节。榜样行为的显著性、普遍性等因素直接影响观察者的速度与水平。因此,聘请企业界人士担任学生校外辅导员或校外就业指导师是一个创新的设想。建立长期、定期、制度化、横跨各学年的交流辅导,让大学生对就业形势、行业前景有清晰而系统的认知。通过此项制度,学校也可以通过分析企业的反馈信息,及时制定出个性化的就业指导课程。

3. 基于处理通用化指导与个性化指导关系的相进相长策略

正确处理通用化指导和个性化指导之间的关系是开展个性化指导的前提。关于通用化指导与个性化指导的关系,必须明确以下几点:一是个性化就业指导策略绝非狭义的面向学生个体的指导策略,而是发展的、变化的,既可面向某个特殊群体,也可面向单个学生个体的广义的个性化指导策略。二是个性化指导既不是通用化指导的高级产物,也不是通用化指导的辅助与补充,通用化指导亦非个性化指导的基础,二者同时出现,相辅相成。三是通用化指导与个性化指导绝非“非此即彼”的二元对立关系。

基于通用化指导与个性化指导的关系,我们提出二者相进相长的策略,即二者并重、相互促进。离开了通用化的个性化指导将成为舍本逐末的“鸡肋”;离开了个性化的通用化指导将成为无的放矢的刻舟求剑。在就业指导过程中,实现二者相进相长要把握以下原则:第一,通用化指导方法和个性化指导方法在不同的情况下是可以互相转化的。对于一个特定专业的就业指导,既体现了通用化指导,又体现了个性化指导;对于不同专业的学生,在不同的时期采取不同指导方法,就体现了个性化指导的特点。第二,通用化指导不能弱化,相反更应当强化、细化。通过汇集整合相关资源,用海量信息应对学

生的个性化需求。

4. 基于构建时、空、人三维模型的立体指导策略

个性化指导是一个动态的过程,要因时、因地、因人多角度考虑。这就要求我们思考如何把时、空和人3种要素集中到一起。沿着时间的轨迹,我们看到在不同的时间,即便是相同的一个群体也会面临不同的就业问题。比如说大一年级的学生关注的是职业规划,大二年级的学生则处在对未来职业人生的迷茫和困惑期,大三年级的学生在摆脱了迷茫之后,是对职业定位的一种深入思考,大四年级的学生则需要具体的就业知识和技巧的指导。追寻空间的线索,我们看到在一个特定的时期里,处在不同专业、不同生长环境里的大学生也有相互各异的具有一定普遍性的需求。比如,文科专业和工科专业的学生的需求就大不相同。把握人生的历程,我们看到一个人在不同的时期有不同的追求,在一段时期不同的境遇也会影响一个人的人生谋划,即便是在一个相对稳定的时空里,哪怕是一个偶然的闪念都可能改变一个人前进的方向。所以,个性化的就业指导,必须全盘考虑时、空、人,构建三维空间模型。大到一个群体,小到一个个体,我们在对其进行指导的时候,必须首先把他定位在这样一个三维空间里,视其在一个个连续的空间坐标上所对应的任务、专业、个人心理、思想特点和能力特长等,针对性地实施指导。

5. 基于满足用人单位对个性化人才需求的靶向追踪策略

社会主义市场经济条件下,企业之间的竞争归根到底是人才的竞争。在追求效益扩大化的过程中,一专多能、极具潜力的人才炙手可热;在营造企业文化,打造核心竞争力的过程中,具有个性化、多样化、层次化的人才同样不可或缺。靶向追踪,就是要以社会,特别是用人单位对人才的需求为基础,有针对性地在大学生择业过程中进行指导。需要强调的是,不能一味地、毫无原则地妥协于社会和企业的要求,而是要把学生个体自然情况、素质能力与社会和企业的多样需求统一起来考量。指导者应成为沟通企业和学生的桥梁,由指导者综合分析二者交集容量有多大,再做出科学的个性化指导。

综上所述,个性化就业指导工作的基点就是以人为本。因此,开展个性化就业指导工作应当始终抓住以人为本这条主轴。同时,上述5种策略彼此关联,在运用这些策略的时候,应该注意两个原则:第一是开放性原则,即任何一种策略运用到指导过程中都不能一成不变。例如,采用“靶向追踪”策略进行个性化指导时要注意企业对人才个性化需求的开放性问题。即现时需求表现在不同领域或不同企业之间的多样性和同一领域甚至同一企业不同时期需求的可变性问题。第二是兼容性原则,即上述各个策略之间不是彼此孤立,互不相干的。它们在不同情况下是你中有我、我中有你的关系。而且在运用这些策略对学生进行个性化指导时,可彼此配合,相互补充。



新闻视角

大学生就业难在哪儿

经济日报:2022年07月13日

又到毕业季。今年,全国高校毕业生规模首次突破千万人,总量和增量均创历史新高。就业是最大的民生,高校毕业生就业是稳就业的重中之重。经济下行压力下,就业压力也在增大。高校毕业生就业能否稳得住?当前就业压力如何破?各项政策措施如何助力毕业生就业?还存在哪些难点?

记者近期采访了来自15所高校的52名应届毕业生,进行就业调查。15所高校分布在北京、天津、上海、福建、湖北、河南、山西等地;52名毕业生包括2名博士、24名硕士和26名本科生,专业涵盖文科、

理科和工科。

眼下,高校应届毕业生开始陆续离校。今年大学生就业形势格外引人关注:一是全国高校毕业生人数为历年来最多,达1076万人;二是新冠肺炎疫情改变了就业方式和岗位需求,给大学生就业带来直接影响。

大学生就业难在提高就业率,更难在满意度。“工作一般都能找到,难在找不到满意的工作”,这是记者采访的50多名毕业生的共同感受。截至记者发稿,这52名毕业生中有30人已落实就业,12人继续攻读硕士和博士学位,有6人没有确定最终岗位,还有3人准备继续复习考研,1人已联系好出国留学。

疫情影响就业方式和岗位需求,但没有动摇大学生就业信心

疫情对大学生就业的影响,直观表现在就业方式变化上。线上招聘成为大学生就业的重要依托。中央民族大学毕业生马筱珂开玩笑说:“线下招聘少了,互联网是我们找工作最大的依靠。”

疫情改变了传统的招聘方式,录用笔试、面试等环节多数都调整到线上展开。首都经贸大学毕业生严秀春说,她参加了20多次招聘考试,全部都是在线笔试。

在疫情防控情况下,线上考试一定程度上方便了毕业生求职,但也会带来一些意想不到的困难。中央民族大学硕士毕业生褚雨桐反映,同学们参加线上考试时曾遇到软件出故障、汉字无法输入等状况,可能影响考试成绩。中国传媒大学高天说,为了保证笔试和面试时周围环境干净整洁,有的同学专门去宾馆订房间,额外增加一笔开销。有些高校不得不为此专门将会议室等场所改造成“直播间”,方便学生参加线上考试。

受疫情影响,有些实习也改为线上。北京理工大学的黄博川被安排到一个县实习3个月。她说,“因为疫情原因没法去当地,在线上实习,主要是帮忙处理一些电子文件等。这样的实习与实地工作有很大不同”。

疫情造成的出行不便,也增加了大学生就业困难。天津师范大学周妮告诉记者,她有同学收到几个天津当地公司的通知,但要求应聘者参加线下笔试和面试。这位同学因为疫情滞留在山东老家,就无法参加这些招聘考试。北京工商大学毕业生车路在一家企业进行入职前实习,但因为学校疫情管控,进出不便,只好在企业附近租房住。她说,“房租就是一笔不小的开支”。

疫情反复导致许多招聘考试时间推迟,尤其是公务员考试,让应届毕业生更加感觉就业难。首都经贸大学硕士毕业生孙嘉旋参加了几个地方的公务员考试,有的进入了面试名单,但迟迟没有组织面试,让她心里没底。进入7月份,各地陆续明确公务员招录考试时间,这份焦虑才有所缓解。

北京理工大学毕业生李畅的毕业论文题目是《疫情影响下的大学生就业意愿》。她通过校园访谈和问卷调查,得出这样的结论:“有72.25%的受访者认为疫情对就业选择产生了影响(64.16%认为有一定影响,8.09%认为影响很大),仅有不到三成的受访者认为没有影响。在认为产生影响的大学生中,80.8%的人更加注重工作稳定性,68%的同学对就业形势产生担忧,但也有22.4%的大学生相信经过疫情,社会更加需要人才,大学生会更有优势。”

李畅说,“这展现了大学生对就业选择认真深入的思考,并一直保有自信”。在调研采访中,记者时常感受到这些年轻人的信心和担当。河南理工大学本科生齐礼磊说:“经济和社会发展总是波浪式前进的,国家经济的强大韧性和光明前景是我们就业最大的信心。有困难,迎着走,才是青年人该有的样子。”

就业信息渠道丰富,但覆盖面有待提高

这些年,许多高校建立了完备的就业信息渠道。记者在采访中了解到,目前大学生获取就业信息的途径很多。高校就业指导部门持续发布就业信息;辅导员老师会及时给学生们转发各类信息,提出

有针对性的建议；学校会组织不同类型的宣讲会和推介会，帮助大学生与就业单位面对面相互了解；许多招聘类网站也会推出直接服务应届生就业的频道等。应届毕业生还会主动关注目标行业或单位的官方网站，获取招录信息，也能通过亲友等得到就业信息和具体帮助。

尽管有如此丰富的信息渠道，但许多毕业生仍感到就业信息有效覆盖面不足。

福建师范大学国际商务专业硕士毕业生贺清想去上海与专业相符的外贸公司就业。她最初遇到的烦恼是学校提供的信息有限，因为学校是师范院校，教育类就业信息更多，而与自己专业相关的就业信息相对不足。这些年，高校学科建设不断扩大，很多高校专业设置越来越综合，但就业信息与专业设置并不同步，无法满足各个专业毕业生的就业需求。

曲文雅是湖北经济学院硕士毕业生。她想回家乡河南就业，在搜集就业信息时遇到的是另一种烦恼：学校提供的就业信息大多在湖北，很少涉及河南。她说：“对我这种想去外地或回家乡就业的学生来说，学校提供的信息中可选择的非常少，我们只能通过网络或企业网站找信息、投简历。”这些年，各地方院校已打破地域限制，大都面向全国招生，但提供就业信息时存在地域覆盖面不足的问题。学校在搜集和推介就业信息时，依然以本地或者周边信息为主。不少学生都遇到过曲文雅的苦恼，记者采访的30名已确定就业岗位的毕业生中，有21人是去学校所在地之外就业，他们大都遇到过在学校获取不到足够有效信息的问题。

网络无边界。每到就业季，许多毕业生会到各个高校网站浏览就业信息，这在某种程度上弥补了学校就业信息不全的欠缺。高天说，不同高校就业信息网发布的信息各有侧重。但他发现，有些高校就业信息网只对本校学生开放，就业信息不出“校门”，不允许外校学生共享。他说，就业信息不存在直接竞争，高校之间的信息如果能共享，会更有利于大学生就业。

就业信息是个性化信息需求，每个人都有所不同。要完全满足这种个性化需求，本身很难做到。高校虽然通过各种途径帮助学生收集就业信息，但是覆盖面不全、专业性不强的问题依然存在。信息多起来、覆盖面广一些，是满足个性化需求的前提。北京理工大学毕业生唐晓仪建议，如果设置地区专场和专业专场的就业双选会，就能提供更多有针对性的就业信息。河南理工大学的王宇航则建议在校企合作基础上，将实习与就业更紧密地结合起来，创造机会让学生到有就业意向的企业实习，增进学生和企业之间的相互了解，实现产学结合。这些举措都能缓解就业信息不够的问题。

职业规划不清晰放大就业困惑，折射出大学生自我认知不足

困惑，是不少毕业生就业过程中的共同感受。福建师范大学硕士毕业生李屹感慨，“困惑才是最大的就业障碍”。

最直接表现是简历“一键海投”。记者采访的52名大学毕业生中，投简历最少的有十多份，最多的则达400份以上。大学生看到相关招聘信息就“海投”，一投就是上百份。

迷茫背后是大学生职业规划的不清晰。李屹说，应届毕业生大都是第一次进入社会，对目标行业认识不清晰，即使选定一个行业，也会面临行业细分、岗位职责不明确等困惑。高天说，很多人在找工作时还不知道究竟想做什么，缺乏明确的职业规划，像无头苍蝇一样到处乱撞。

职业规划不清晰，折射出大学生自我认知错位。不少应届生毕业时，对从学校到社会的转变思想准备不够。华东政法大学本科李响告诉记者，本科生找工作是第一次经历碰壁，心理压力前所未有。她说，能考上大学证明学习成功。当这种成功感碰上求职困难，挫折感会被放大。华东政法大学的董城港在就业过程中体会到，大学生自我认知必须跟上成长的步伐。他说，从毕业到就业是学生单一角色向社会多重角色的转换。如果自我认知还停留在学生阶段，那么遇到困难就会焦虑。

做好职业规划是大学生就业前的重要准备，而这恰恰是一些高校教学所欠缺的内容。河南理工大学毕业生那一丹说，高校教师大都拥有丰富的求学经历和经验，鼓励学生继续深造时轻车熟路，指导学

生就业时却“先天不足”。学校虽然也开设了就业指导课,但作用和效果有待提高。有些同学甚至是通过电视剧情节来认识职场,其中理想化成分太多。高天说,大学职业教育过于理想化,然而现实往往不尽如人意。他希望大学职业教育能告诉同学们,没有一份工作能够让人完全满意,重要的是学会自我调适,在看似不那么完美的工作中找到自己的兴趣并坚持下来。

不少大学生通过实习解决自身职业规划问题。中国传媒大学硕士洪剑儒曾在一家大型新闻网站实习,从事了3个月的舆情分析师工作。这段经历使他了解了舆情分析师这个新岗位,也为就业提供了新思路。福建师大硕士毕业生张文馨本科就读的是农业大学,硕士专业是国际商务。她在一家信息研究中心实习后,发现自己对数据分析感兴趣,更倾向于落地运营,因此求职时关注这个方向,最终在成都一家企业入职数据运营岗位。北京理工大学自动控制专业本科生黄宸睿,曾在苏州一个车企实习1个月。他说:“实习让我认识这个行业,现在要入职的就是客车制造企业。”

实践是最好的老师。许多大学生切身体会到学生时代实习的重要性,建议增加实习时间,尽可能多地参加各种岗位实习,增强对各行业的了解。他们也盼望高校的专业教育能更多地与社会实践结合起来,让学生掌握专业知识的同时,逐步明确就业方向,早日明晰职业规划。

基层就业空间广阔,但大学生下基层途径单一

“究竟是留在大城市,还是回家乡就业,这是像我这样从外地来大城市读书的学生毕业时都会面临的问题。”首都经贸大学毕业生魏子琦说。

基层就业空间广,到基层去是许多大学生的毕业选择。褚雨桐选择到一个中部省份的文旅部门工作。她说,大学生就业最重要的还是要考虑未来发展,适合自身专业且有发展空间的岗位才令人满意。华东政法大学何晨经过一番周折,告别上海回到广西积极寻找就业机会。她说,“到基层就业,反哺家乡,是大学生应该认真思考的一个方向”。

各地人才引进政策对大学生到基层就业有很强吸引力。广西姑娘唐晓仪今年从北京理工大学毕业,一心想去杭州寻找专业对口的工作。经过一番努力后没有如愿,她选择在宁波余姚市一家企业就业。原先想从事研发类岗位,最后签约的却是检测工程师。尽管经历了这么多改变,她还是表示对工作比较满意,“选择浙江,是因为人才引进政策比较吸引我”。

基层就业政策是吸引大学生到基层的重要动力,“三支一扶”计划和选调生等政策为大学毕业生到基层就业创造了有利条件。尽管如此,记者在采访中发现,基层就业渠道单一、大学生对基层认识不足等因素迟滞了毕业生基层就业的脚步。

考试选拔是大学毕业生到基层就业的重要途径。有的同学说,目前去基层就业的渠道还是有些单一,如果能开辟更多途径,还是会有不少毕业生选择去基层的。云南姑娘严秀春从云南大理一个乡镇考入首都经贸大学,完成大学和研究生学业后,一心想要回家乡服务。但是由于考试等原因,她回老家就业的愿望不一定能实现,只好进入了北京一家会计师事务所。她说,如果有机会,还是更想回家乡发展。

最近几年毕业的大学生基本是“90后”甚至“00后”,很多人从小生活在城市,对基层生活缺乏直观认识和亲身体验。华东政法大学刘世娇说:“我们这代大学生成长环境相对优渥,大都没有直接接触过基层生活,尤其是农村生活。有些人对基层存在刻板印象,认为条件差、生活苦,不太想去基层就业。”华东政法大学硕士毕业生陈知闲说,同学们考选调生的不少,但对基层了解的确实不多。大学生往往从媒体宣传中认识基层干部,而许多宣传报道侧重于“艰苦朴素”“无私奉献”这样的关键词,这就让少数同学对基层工作产生畏难、怕苦的情绪。

大学生到基层后,有哪些明确的培养计划,如何得到思想上的关爱,生活条件怎么样,这些都是应届毕业生关心的问题。福建师范大学毕业生李薇说,“西部计划”“三支一扶”等基层就业措施在大学生

中知晓度很高,但是以往通过这些措施到基层就业的学生工作如何,遇到过什么困难,大学生们对此普遍了解很少。持续关注并介绍以往到基层就业的学生的后续情况,对于即将毕业的大学生来说,是很好的就业引导。

基层天地广阔,引导大学生到基层就业,既是拓宽就业渠道的需要,也是社会发展的要求。鼓励大学生到基层就业,还需要营造社会氛围。

思考与练习

1. 大学毕业后,你想从事什么工作?
2. 大学生应如何努力学习,才能更好地就业?
3. 考研的意义和作用有哪些?
4. 就业者的心理素质要求和综合素质要求有哪些?
5. 为了将来更好地工作和为社会做更多的贡献,你将如何学习?

第二章

大学生就业心理分析



学习目标

- 1.理解心理调适的重要作用；指导学生掌握适合自己的心理调适方法，更好地应对求职挫折，纾解负面情绪。
- 2.知道大学生在求职与职场适应过程中常见的心理问题；知道其特征与危害，掌握适合自己的心理调适方法，缓解负面情绪。



社会之声

为大学生就业之惑开“药方”

光明日报：2022年04月26日

作者：薛新龙、苏丽锋

大学生就业状况一直受到社会各界的广泛关注。笔者汇集目前大学生就业过程中常见的几类问题，并作出解答，希望能为大学生实现更加充分更高质量就业起到指导、帮助作用。

就业一定要去大城市和风口行业吗？

挖掘机遇：个人专业+职业发展+国家战略布局

在求职过程中，很多学生都会告诉笔者：“我一定要去大城市，一定要去最火的行业。”

但这样真的好吗？

在就业选择阶段，一些学生没有经过冷静思考，未能确定自己擅长和适合的就业领域，而是在从众心理影响下参照身边同学朋友的就业路径，或简单借鉴某些“成功人士”的励志经历，只关注核心一线城市及热门行业的就业机会，对其他职业方向一概不予考虑。这种被动

跟风式的就业选择,容易导致大学生就业缺乏稳定性,在初次就业后短期内重新择业的情况频发,对毕业生和用人单位双方都造成时间和经济等方面损失。

热门地区和热门行业能够吸引大量就业人员的原因在于,这些地区和行业往往处于快速发展时期,可能存在更多的工作岗位和更优越的薪资条件。但学生们应该认识到:一方面,近年来随着国家全面推进乡村振兴、完善新型城镇化等重大战略的贯彻落实,我国城乡之间、区域之间的经济社会发展差距正在逐步缩小,一些非热门地区在数字经济、智能经济、创意经济等新经济形态的加持下,潜藏着大量的就业机会和发展机遇;另一方面,任何行业发展都存在生命周期,即使是热门行业对于劳动力的吸纳能力也是有限的,当行业生产力过剩,市场趋于饱和,竞争越发激烈,所谓的热门行业就可能进入衰减期,个人职业发展难免会受到限制。

因此,学生们需要以长远眼光谨慎选择就业道路,避免过度追求热门地区和热门行业。要在充分认识个人兴趣爱好、专业和技能特长以及职业发展目标的基础上,综合考虑国家重大战略布局和行业发展规律,认真分析新经济、新业态中可能蕴藏的就业机会,主动选择一条适合自己的就业发展道路,以“咬定青山不放松”的态度持续努力,进而实现自己的职业目标。

找到一份满意工作,要做哪些准备?

基础保障:心理准备+职业竞争力+信息渠道

在做大学生就业调研时,笔者发现很多学生信心满满、冲劲十足,但却没有在“准备”上下足功夫。

可以说,就业准备不足,是大学生求职过程中面临的普遍性问题,主要包括以下三种情况:一是就业心理不够成熟,在招聘面试环节不敢或不擅长表达交流,无法展现自身真实的知识技能水平和职业潜力,容易错失一些竞争性岗位的就业机会;二是职业能力有所欠缺,未能将自己在大学掌握的理论知识充分转化为工作岗位对应的实践技能,没有按时考取自己意向工作岗位必需的职业资格证书,如教师资格证、证券从业资格证等;三是没有掌握全面有效的职业信息,对招聘单位的单位性质、工作内容和发展前景不够了解,无法从众多用人单位中筛选出适合自己的工作岗位,导致就业选择过程效率低下。

有学生问:“找到一份满意工作,我要做好哪些准备?”

在笔者看来,为毕业求职做好各类前期准备,是毕业生实现更高质量就业的基础保障。要注重就业心理准备工作,强化个人心理素质并非一日之功,同学们在校期间应该适当参加感兴趣的学术交流活动和学生团体活动,通过公开展示研究成果、主动与师长交流探讨、参与知识或体育竞赛等方式,逐步提升自己的表达技巧、沟通能力、协作意识和竞争精神,在求职阶段以健康成熟的心理状态积极应对困难挑战。要持续提升个人职业竞争力,一方面要根据自己的就业目标,合理规划时间安排,适时参加意向职业必要的资格证书考试,获得相应岗位的从业资格和实践技能;另一方面要深刻认识到专业知识在求职就业中的关键作用,注重培养自己的科研能力、创新能力和实际问题解决能力,形成扎实的专业知识体系。要持续拓宽职业信息获取渠道,学生们可以主动向就业指导中心老师和已就业的校友请教求职经验、了解就业行情,也可以通过收集归纳意向单位的用人信息,仔细研究行业发展前景等方式增进自己对岗位工作内容的认识理解,提高自己获取和甄别职业信息的能力与决策效率。

怎样发现适合自己的职业?

持久稳定:职业定位+长远规划

“我不知道自己适合从事什么职业,对未来发展感到迷茫。”这是不少学生在求职过程中的心声。事实上,经济发展和技术进步促使社会就业形式更加灵活多元,新职业新岗位层出不穷,职业定位不清的大学生容易在众多未知选择面前陷入焦虑,无法合理规划自己的长期发展路径。

缺乏清晰的职业发展定位和长远规划,会使一些学生在选择职业和岗位时过于关注短期经济利益,忽视了个人应该在工作实践过程中磨砺成长的客观规律,职业发展后劲不足,过早遭遇“瓶颈期”;也可能导致一些学生对自己的就业期望过高,初入职场就想立刻实现理想抱负,或在遭遇挫折后容易产生较大的心理落差。因此,大学生实现更高质量就业,要注意做好职业定位和长期规划。明确个人职业定位是大学生客观评估就业形势、合理设置就业期望的前提;适切的长期职业规划能够帮助大学生尽早围绕就业目标,持续提升自己在相应就业领域的核心竞争力,提高就业稳定性。

学生们一方面要注重提高自己的就业规划能力,合理参加学校设置的以讲座、授课等形式开展的就业指导课程,注意收集分析自己感兴趣的就业动态信息,增进自己对就业环境和职业发展的了解,尽早制定适切的短期、长期职业规划;另一方面,要认真学习专业课程,筑牢自身职业发展的知识技能基础。在经济社会的不同发展时期,虽然就业岗位会跟随产业结构的变动进行调整分化,但即使是新兴产业,其职位工作对应的人才和技能需求也无法完全脱离现有知识体系,具备扎实全面的专业知识,是学生们在多数行业领域深耕并取得长足发展进步的基础。学生们不仅要确保完成本专业培养方案中的教学、科研和社会实践安排,还可以根据职业定位规划,适当选修、辅修一些相关理论课程,提升自己对相应就业领域专业知识和行业规律的认知水平。

第二节

大学生心理倾向性调适

一 大学生保持良好就业心态的重要性

心态即心理活动状态,它具有一定程度的倾向性和稳定性,并可随着周围环境的改变或主观心理的调节而改变,心态对人的行为和活动有很大的影响,大学生在择业期间所产生的心理活动状态(即择业心态)是影响其择业和就业的重要因素之一。大学生的择业心态十分复杂,对此应当进行认真分析并加以积极地引导。

求职择业是人类为了生存而必须从事的正常的社会活动。择业是大学生人生的一次重要选择,也是对大学生综合素质特别是心理素质的一次检验,保证良好的择业心态,除了有利于维护大学生的身

心理健康之外,对择业活动的各个环节也都有十分重要的作用。

1.有利于大学生确定合理的择业目标

求职择业是大学生完成学业、走向社会、服务社会的需要,求职择业中的首要问题是目标的确定,确定的择业目标是否符合实际,对于择业目标的实现起着基础性作用,目标确定合理,有助于择业成功。良好的心态可以促使大学生在择业中客观地分析自我、认识自我,客观地分析现实和社会的需要,从而使自己的理想与现实、抱负与职业有机地结合起来,在择业的坐标中找到自己确切的位置,不至于过于自卑而降低目标或期望值过高而脱离实际。良好的心态有助于大学生及时协调个人志愿与社会需要的关系,理智地调整自己的目标,使自己的主观愿望尽可能地与客观实际相吻合,做到恰到好处的选择。

2.有利于大学生择业目标的正确实施和顺利实现

择业是选择和被选择的过程,也是大学生施展才华敲开职业大门,以及用人单位评判、筛选大学生的过程。良好的心态,有助于大学生在择业目标实施过程中,保持健康良好的情绪——乐观向上、积极进取、面对现实、敢于竞争、不怕挫折、勇于创新。无论成功与否都能及时进行情绪的自我调整,合理支配自己的感情和行动,对外界刺激做出能被社会认可的反应,特别是在失败时,更能有效克制自己,以尽快摆脱消极情绪的影响,避免情绪大起大落,及时总结经验教训。良好的心态,可促使大学生以健全的意志使自己的行动既有自觉性又有果敢性,从而避免盲目草率和优柔寡断,顽强而努力地实现自己的择业目标。

3.有利于大学生顺利地由学校走向社会的转变

就业是大学生人生中的一次重大转变,这一转变,将会引起学生心理上明显的改变。良好的择业心态,可以保证大学生主动自觉地完成这一转变,有准备地应付转变过程中可能遇到的种种事件,防止过度的紧张反应和其他心理异常。

4.有利于大学生就业后的职业适应

大学生就业后的职业活动,并非原来学习的简单迁移,职业适应需要一个过程。这个适应过程的时间有长有短,其中快或慢、顺利或曲折,固然受多方面因素的影响,但是,是否具有良好的择业心态无疑是一个重要的前提。

综上所述,良好的心态对于大学生择业前后的各个环节都起着十分重要的作用,尤其是在面临重大抉择,心理矛盾突出,情绪起伏较大的情况下,其作用更为明显。

二 心理倾向性方面的误区

1.大学生择业心理倾向性

心理倾向性是个性中较为活跃的因素,是人类行为的动力基础,它由需要、动机、兴趣和价值观构成。

大学生择业心理倾向最终指向为侧重面不同的职业目标,如需要目标、动机目标、兴趣目标和价值观目标等。

心理倾向性方面的误区,需要目标方面的误区。大学生确立职业目标时,在自我需要满足方面有以下几个误区:

第一,安全方面考虑过多。把职业的稳定性作为重要考虑因素,有传统的“一次选择、决定终身”的观念。

事实上,现在已经没有工作终身的单位了,即使你在事业单位或国家行政机关工作,也不一定能工作到退休。因为公务员已不是终身制的。不论你在什么单位工作,只要按时交纳养老保险,到了退休年龄,都是可以领取退休金的。

要正确认识到只有终身的工作类,没有终身的工作单位。

第二,虚荣心较强。择业是在客观现实与主观愿望之间的选择,脱离这一基础,盲目攀高,不仅容易迷失方向,还容易受到因虚荣心无法满足而引起的伤害。

万丈高楼从地起,很多企业家都是从小事做起的,也有很多先打工,再做小生意,然后才成为企业家,还有很多是从蓝领到白领的企业管理人员。

第三,自我价值实现方面考虑得过早。职业的发展是由主观努力、客观条件、变化机遇三方面交互影响的结果,过早地考虑自我实现这个问题,不仅影响就业的选择,也不会产生实际的意义。

2. 动机目标方面的误区

大学生择业时,在心理动机方面易走进如下几个误区:

第一,过于急功近利。对所选工作带来的薪酬、福利和实惠等考虑得过多、过急,必然限制较长远的视野。没有奉献,是不会有收获的,有了奉献,有时不一定立即有收获。但长久对社会的奉献总会有回报的。社会的回报,有时是经济的,有时是荣誉,有时是知识和经验,甚至有时是心态上的快乐。

第二,过于趋利避害。凡事有利也有弊,过于趋利必然有害。只有有所牺牲,才能有所作为。

第三,惧怕艰苦的环境。温室里培育不出经受风雨的花朵,小屋里训练不出搏击长空的雄鹰。缺乏艰难困苦的历练,任何人都难以有所成就。

3. 兴趣目标方面的误区

大学生择业时,在兴趣目标方面易陷入如下几个误区:

第一,过于强调专业对口。专业是自己的独特资源,学有所用,无可厚非。但过于强调专业对口,将会减少自己的择业机会。如果抱有“分步到位、试试看看”的想法,还可能会增长自己发展的空间和机遇,增长自己的知识,扩大自己的知识面,积累工作经验,为以后从事专业工作,打好更坚实的基础,也有利于应对招聘单位所要求的“应聘者必须有工作经验”的要求。

第二,过于强调兴趣爱好。兴趣爱好是个人的一种资源,充分利用自己的资源是获取职业成功的捷径。如果仅因职业性质无法与自己的兴趣爱好相协调而游离在职场之外,就是一种失败的人生选择。

生存是人类第一目标,只有满足了生存,才能谈论兴趣爱好,如果因为兴趣爱好与工作性质不同而拒绝工作,兴趣爱好也没有保障。

第三,轻率丢掉专业和兴趣。专业、兴趣和性格是职业成功的资源,如果能与职业相匹配是最佳的职业选择。在有选择专业和兴趣机会的条件下,受其他职业地位和声望的诱惑,轻率丢掉与自己专业、兴趣和性格相一致的职业机会,是人生最大的遗憾。

4. 价值观目标方面的误区

第一,过于追求职业的地位。择业之初便人为地把职业分成三六九等,画地为牢,限制了择业空间。

第二,过于追求职业声望。择业时把热门职业、大城市、大单位放在首位,都属于过于追求职业声

望的表现。由于机遇有限,许多大学生宁愿漂泊在大城市的街头,也不愿屈就在一个小地方做些实事。这样,不仅使人徘徊在潦倒的边缘,其心灵还会受到很大的伤害。

第三,过于从众和依赖。选择职业时的随大流和完全依赖家人和朋友,都属于缺乏自我价值观的表现。只有那些有着正确和清晰价值目标的大学生,才能做出较为理性的职业选择。

三 心理倾向性方面的调整

1. 心理倾向性方面形成误区的原因

心理倾向性是社会的政治、经济、文化在一个人内心的折射。由于我国正处在向完善的社会主义市场经济过渡的时期,每一个大学毕业生在进行择业考虑时,不由自主地反射出的心理活动便可能有充满矛盾的,甚至相悖的想法。

第一,计划经济体制下的怀旧情结。

计划经济以不可逆转的趋势,向着市场经济过渡。面临择业就业时,大学生的内心却都在寻找着以往的模式。像“统招统分”“等、靠、要”“公务员、政府机构、国营单位”“住房、福利、公费医疗”等,都是计划经济体制下的用工模式,这种模式给人一种稳定、安全、安逸的感觉。虽然这块空间已非常狭窄,但一些大学生却仍想在其中占有一席之地。

第二,市场经济体制下的利益趋求。

市场经济体制的优势是倡导一种更自由的经济形式,无论是资本、思想、知识或劳动,谁拥有,谁付出,都会得到较大的回报。市场经济走出了大锅饭的平均主义,有才能的人、多付出的人,往往能得到常人得不到的利益和报酬。

在大学生择业心理中,努力工作,追求高收入、高回报的市场观,也是一种新的潮流。但也有一小部分大学毕业生走进了一个择业的误区,既不想要市场经济的高压力、高付出,又想要市场经济的高收入、高回报,因而陷入了择业的矛盾之中。

2. 心理倾向性方面的调整

第一,鱼与熊掌,二者不可兼得。

一个人无论是追求安全、稳定的职业方式,还是选择坎坷创业的职业生涯,都无可厚非。但鱼与熊掌,不可兼得。我们无法同时满足自己的多元需求,无法在高收入和高稳定、低付出和高回报之间达到统一。

第二,少点依赖,多点自主。

市场化对个人成长的最大意义,就是让个人增加较多的自主,减少过分地依赖。自主使个人更有能力掌握自己的命运,较少依赖使个人更有机会锻炼自己,增强自己适应环境、展现才能的机会。

四 确立远大职业目标

1. 调整职业选择的偏差

职业心理倾向受诸多因素制约,有些偏差和误区是正常的。重要的是能够正视自我职业选择的偏差,并不断予以调整。



经典案例

两个贫苦的樵夫靠上山捡柴糊口。有一天他们在山里发现两大包棉花,两人喜出望外,因为棉花价格高过柴薪数倍。两个人背起棉花便往家赶路。

走着走着,其中一名樵夫看到山路上丢着一大捆布,竟是上等的细麻布,足足有十匹之多。他欣喜之余便和同伴商量:放下棉花,改背麻布。但同伴不想丢掉棉花换麻布,这名樵夫就自己尽力多背些麻布。

又走了一段路后,背麻布的樵夫望见林中闪闪发光,上前一看,地上竟散落着数坛黄金,赶快邀请同伴改背黄金。

他的同伴怀疑黄金是假的,不愿改背黄金,仍旧背着棉花,这个樵夫就尽力挑了两坛黄金。

走到山下时,忽然下起了雨,两人无处躲藏全淋湿了。棉花因为浸水太多,不得已只好丢掉,背棉花的樵夫空着手与挑着黄金的同伴回家去了。

这则故事启发人们:在人生的每一个关键时刻,不仅要运用智慧做出正确的选择,而且要依据变化,不断地调整目标、修正偏差。

人的一生应该有个目标,应该有所坚持。但如果发现目标的方向有问题,必须主动去调整,否则就是刚愎自用。

2. 确立远大的职业目标

一个人能否达成职业成功首先取决于其职业目标的定位。定位的关键是一个人的胸襟和眼光,只有眼光看得远,才能获得较大的职业成就。



经典案例

有个顽童无意间在悬崖鹰巢里发现一枚老鹰蛋,他一时兴起,将这枚鹰蛋带回村里,放在母鸡的窝里。

那枚鹰蛋孵化出了一只小鹰。小鹰在鸡群中渐渐长大。

有一天有位动物训练师和他的朋友路过山村,看见这只小鹰,便萌生了教小鹰飞翔的念头,而他的朋友则认为小鹰的翅膀已经退化无力,劝他放弃这个想法。

训练师却不这么想,他将小鹰带到农舍的屋顶上,由高处将小鹰掷下。不料小鹰只轻拍了几下翅膀,便到鸡群当中,和小鸡们一起四处寻找食物。

训练师带着小鹰爬上山村里最高的树上抛下小鹰。小鹰本能地飞了起来。飞了一阵,它发现地上的小鸡们正忙着追寻米粒,便立刻落了下来,与小鸡们争起了米粒,再也不飞了。

训练师将小鹰带到了高高的悬崖,天空湛蓝,一望无际,大树、山村、农舍、溪流十分渺小地趴在地上,训练师手一放开,小鹰就尖叫着展开宽阔的翅膀,飞向远方。

成功的障碍是短见和盲目,只有那些克服了功利短见,把目光投向更远的人,才能成为一个真正的成功者。

3. 逐段推进职业目标

理想要远大,目标要具体,精力要集中,只有全力以赴去完成现阶段目标,才能实现伟大的职业理想。



经典案例

记者雷因 25 岁的时候,因失业而交不起房租,白天就在马路上乱走,目的就是躲避房东的讨债。

一天,他在 42 号街碰到著名歌唱家夏里宾先生。雷因在失业前曾经采访过他。夏里宾竟然一眼认出了他,“很忙吗?”他问雷因。

雷因含糊地回答了他,估计夏里宾明白了雷因的境遇,他马上转移了话题:“我住的宾馆在第 100 号街,跟我一同走过去好不好?”“走过去?但是,夏里宾先生,60 个路口,可不近呢?”“胡说,”夏里宾笑着说,“只有 5 个街口,那里是一家射击游艺场。”

这些话有些答非所问,但雷因还是糊糊涂涂地跟着夏里宾走了起来。很快他们到达了射击游艺场。很快又走过了“5 个街口”,他们到了卡纳奇剧院。“现在,只有 5 个街口就到动物园了。”夏里宾说。不知不觉,5 个街口又走完了。共 12 个“5 个街口”后,到了夏里宾先生下榻的宾馆,有意思的是雷因并不觉得疲惫。

夏里宾解释说:“疲惫是因为你有负担。今天我们走的路,你可以常记在心里,这是一种生活的艺术,你与你的目标无论有多遥远的距离,别让那遥远的未来令你烦闷。”

雷因的内心受到了震撼,终于又东山再起。

人生失败的原因大多与目标有关。一是没有目标,蹉跎岁月,精力和时间白白流失,最终一无所成。二是目标太大、太笼统,不会把目标具体化、阶段化。这样,要么无从下手,拖拉放弃;要么望而生畏,产生挫败心理。其外在的表现形式就是求快和焦急。许多优秀的人才一事无成、潦倒无为,大多源于这样的心态。这的确令人深思。

第二节

大学生心理健康水平及心理障碍调适

一 大学生心理健康水平的调适

1. 心理健康方面存在的不足

(1) 心理健康的标准。

第一,1929 年在美国举行的第三次儿童健康及保护会议上提出:心理健康是指个人在其适应环境

的过程中,能够发挥最高的智能而获得满足及感觉到愉快的心理状态;同时在社会实践中,能够谨慎其行为,并敢于面对现实人生的能力。

第二,1949年,在第二届国际心理卫生大会上,心理健康被界定为:“所谓心理健康是指在身体、智能以及情感上与他人的心理健康不相矛盾的范围内,将个人的心境发展成最佳的状态。”包括如下标准:

- A.身体、智力、情绪十分调和;
- B.适应环境,人际关系中能彼此谦让;
- C.有幸福感;
- D.在工作和职业中,能发挥自己的能力和过有效率的生活。

第三,美国心理学家坎布斯认为一个心理健康、人格健全的人应该有如下特征。

A.积极的自我观念,能悦纳自己,也能被别人所悦纳;能体验到自己的存在价值,能面对并处理好日常生活中遇到的各种挑战;

- B.恰当地认同他人,并不失去自我;
- C.面对和接受现实;
- D.对自己所处环境有较清楚的知觉,排除迷茫和彷徨。

第四,美国心理学家马斯洛和密特尔曼也曾提出心理健康标准。

- A.是否有充分的安全感;
- B.是否对自己有充分的了解,并能恰当地评价自己的能力;
- C.自己的生活理想和目标能否切合实际;
- D.能否与周围环境保持良好的接触,不脱离现实;
- E.能否保持自身人格的完整与和谐;
- F.能否具备从经验中学习的能力;
- G.能否保持适当和良好的人际关系;
- H.能否适度地宣泄和控制情绪;
- I.能否在不违背集体意志的前提下,有限度地发挥自己的个性;
- J.能否在社会规范的范围内,适度满足个人的基本需求。

以上4种心理健康标准,虽然是从不同角度去衡量,但彼此之间又有较好的兼容性,是目前心理学界关于心理健康标准较为权威的提法,因此可作为大学生自我判断择业心理健康水平的参照标准。这些标准也可用于大学生平时来评价自己是否心理健康。

(2)大学生择业所反映出的心理健康问题。

大学生择业反映出个人心理健康问题,主要表现在自我概念、环境认知、行为适应3个方面。

第一,“自我概念”方面的心理健康问题。

- A.过分追求安全感。潜意识是信心不足。
- B.对自己的面试表现失望,不能悦纳自己。
- C.对较好的工作,轻易放弃机会。怀疑自己的能力。
- D.谈论自己的特长和专业时支支吾吾。体验不到自己存在的价值。
- E.自命不凡。不能恰当地看待自己。
- F.毫无信心。过于否定自己,缺乏自我了解。

第二,“环境认知”方面的心理健康问题。

- A.沉溺幻想。脱离现实。
- B.攀比攀高。目标不符合自身实际。
- C.借助途径,一步登天。依赖他人,不能独立和自主。
- D.对社会或家庭失望。怨天尤人,抱怨生活。
- E.就事论事。缺乏变化的视野。

第三,“行为适应”方面的心理健康问题。

- A.面对拒绝,怀恨在心。不能控制情绪。
- B.每次面试时都发挥不好。不能自然表达情绪。
- C.择业时没有朋友帮助。缺乏良好的人际关系。
- D.面试时,同应聘方因观点认识不同,发生争执。缺乏尊重对方的规则意识。
- E.据理力争。勉强别人接受自己。

2.大学生心理健康的调适

(1)从悦纳的角度善待自己。

每个人不能改变自己的出身、长相与遗传气质,甚至个人的观念、习惯和行为方式。虽然从理论上说可以调整 and 改变,实际上这种改变非常有限。

如何对待自己,是心理健康的基础问题。一般来说对自己产生苛刻、厌恶的念头,都是心理健康有损害的表现。正确的理念是包容自己,善待自己。如果由此上升到广泛的自我满意和自我悦纳,便进入了较好的心理健康水平。

善待自己的主要方法:学会生活,学会娱乐,听取他人意见,多和朋友聊天,交流人生体会和工作体会、生活体会。

(2)从欣赏的角度看待他人。

每个人都有一种根本的需要,就是渴望受到别人的尊重和赏识。恰当地认同他人,从欣赏的角度看待他人,是一个人心理健康状态较佳的标志。

在人际交往中,如果能做到既尊重他人,又赏识和赞美他人,那么就建立了广泛的人缘,同时自身的内心也充满喜悦。

每一个人都有自己的优点,学会赏识和赞美他人,是做人的美德。

(3)从自控的角度适应环境。

自我调控是个重要的心理过程。它是每个人成功地适应社会、完成各种任务、协调与他人联系的必要条件。

一个人成熟的标志之一就是自我调控能力的完成,它是一个人由依赖走向独立的重要环节。

自控有时是情绪的控制,它让人行事规范,合乎礼仪;有时是欲望的控制,它让人充满理智,不失全局;有时是一种举止的控制,它让人言谈得体,举止优雅……

每种完美无不打上修炼的烙印。

3.忘掉失败,不断尝试

心理健康的核心问题,是一个人的自信和自尊水平。择业的最大心理问题是经受不了不断的挫折。一个人最需要的是忘掉失败,增加不断尝试的勇气。



经典案例

一个企业家破产了,他抱着不服输的心情又做了很多事情,但都以失败告终。最后他认准了一个生意,决心坚持下去直至成功。

然而一次次创意的实施,又一一失败。严重的是他已没有任何资源再做新的努力,他已交不起房租、电话费和水电费,甚至饭钱也没有了。他无奈而又沮丧地徘徊在一个儿童活动的场地。秋风令他感到寒意透心,他直觉地体悟到事业已到了尽头。

这时,一个玩单杠的幼儿园小姑娘吸引了他的视线,为了让双脚倒勾在单杠上,小姑娘在不停地努力。一次、两次、三次、四次过去了,小姑娘总是对身边的妈妈说:“这回我准行!”可她最终还是落了下来。因为没有悬念,企业家向别处走去。

一个多小时后,企业家又走了回来,妈妈激动的叫喊声吸引了他的视线,小姑娘双脚倒勾着单杠悬空挂着,妈妈不停地说着:“真伟大!真让人骄傲!”

蓦然间企业家内心升起了一种力量,一个清晰有力的声音回荡着:“这回我准行!”

后来他终于走出困境,重铸辉煌。

对个人来说,不仅要有勇气尝试,而且要能不断地调整失败后的情绪,然后再满怀信心地不断尝试,直至成功!

二 大学生心理障碍的调适

1. 人格心理方面的偏差

(1) 人格障碍形成的原因。

什么是人格?人格一词,源自拉丁文 Persona,原意是面具。面具是用来在戏剧中表明人物身份和性格的,像中国戏剧中的脸谱。

卡特尔说:“人格是一种倾向,可借以预测一个人在给定情境中的行为,它是与个体的外显的和内隐的行为联系在一起。”美国人本主义心理学家罗杰斯在研究精神病患者时发现,患者使用最多的一个术语叫“自我”。对患者来说,“在奇特的意义上,他(患者)的目的在于要成为他那真实的‘自我’。”在此,“自我”已与“人格”成为一个有机的整体,“自我”等于人格。罗杰斯把“自我”分成两个子系统:自我概念与理想自我。“自我概念”是指个体知觉到的自我形象,“理想自我”是指个体所希望自我形象。当“自我概念”与“理想自我”产生差异或不一致时,就形成了轻度的人格障碍。

(2) 大学生择业时的人格心理偏差。

焦虑。当理想的愿望遭遇挫折,或对未来信心不足,或远远低于希望的目标时,焦虑便产生了。大学生择业焦虑的主要表现形式就是破灭感和挫折感。行为上易躁易怒,坐卧不宁,焦虑不安。其危害是:不仅会丧失现有的机会,还会失去新的机会。

畏缩。当环境的平台与他人的形象对自身产生挤压感时,自我形象便抑制在一种较低和无能的状态中,即畏缩。大学生择业畏缩的具体表现:拘谨、木讷、呆板、笨拙、缺乏主动和灵气,缺乏幽默和风采。其危害是:让招聘者忽视自己,而自身的价值和强项、气质和魅力无法展示出来;要么丧失机会,要么得到远低于自身价值的岗位和薪酬。

自负。当自我概念远远脱离和高于自身的实际水平,也远远高于他人对自身的客观评价时,就是一种自负状态。大学生择业自负主要表现:自命不凡,鄙夷对方,对应聘方的成就不以为然;把自己看成救世主,夸夸其谈,从不体会应聘方的情绪和看法;有时还不够礼貌,轻易打断对方的说话,强词争辩;在碰壁时,又表现出心灰意冷、万念俱灰的情绪。其危害是:就业机会越来越少,成功率越来越低;更重要的是心理健康不断受到损伤;如果一直处于失败状态,还会产生悲观厌世情绪。

冷漠。由于对周围环境的恐惧和缺乏信任,产生的一种防御性心理叫冷漠。大学生择业冷漠主要表现:不主动,随大流,应聘是寡言少语,对招聘方的言辞冷淡,毫无热情;对招聘方的示好,反应平静、无动于衷。其危害是:给招聘方没有工作热情和不能同舟共济的感觉,容易失去就业机会。

自卑。自卑往往与某种自认为失败的经历有关。由于当时感情强烈,烙印深刻,很多日子过去了,自己仍记忆犹新,形成了反射性心理萎缩。天长日久这种情绪渗透到自己的心理层面,多方面约束了自己个性的张扬,这叫自卑。也可以说,“一种根深蒂固的自我偏见叫自卑”。大学生择业自卑的主要表现:就业目标低于自身条件,面试应聘时个性压抑或没有个性展示,自我价值“养在深闺人未识”。其危害是:选择工作不理想,工作条件和薪酬远低于应该得到的利益;很多时候失去就业良机。

2.择业心理障碍的调整

大学生择业时表现出的心理障碍整体上来看主要是择业压力所致,不属于心理疾病范畴,只要放平心态,一般来说都能得到有效的调整。

(1)用积极的心态看待生活。

无论是自卑、畏缩、冷漠,还是自负受挫后的悲观失望,归根结底都是悲观消极看待自己和生活的结果。

心态消极的人,对环境、他和自己往往从否定和负面的角度出发,得出的结论也往往是令人失望和失去信心的。

心态积极的人,从乐观的角度看问题,从肯定的角度下结论,往往可以看到希望,进而激起自己的热情和勇气,结果也改变了个人消极的性格,最终改变了生活。

(2)从长远的角度看待人生。

“在任何情境中,都尝试从积极乐观的角度看问题,从长远的利害做决定,把自己感情出口放宽”,这是马斯洛对想成功的人的忠告。

人之所以有时表现出焦虑不安,经常是过于介意每次结果的原因。如果把人生的视野放远一点,就会发现眼下的成功与失败,在人生的长河中仅是“沧海一粟”,对发展不构成太大的影响力。

从长远的角度看人生,就是把现实的境遇看作人生长河的一个点,无论是亮点还是灰点都不重要,重要的是自己尽了力,不留下遗憾,不让生活的成功和失败影响人生的航向。

(3)用果断的行动改变现实。

对生活环境中的一切,多欣赏,少抱怨;有不如意之处,设法改善。坐而论道,不如起而实干;临渊羡鱼,不如退而结网。

心理障碍的实质问题,是自信心的问题。而自信心不是先天就有的,他要由自己做出的成就来支撑。

自暴自弃,悲观失望,妄自菲薄,说到底还是缺乏实证的结果,只有行动、果断的行动,才能给生活带来变化。

3.走出自卑的误区

大学生择业较为重要的心理障碍是自卑心理。自卑不仅影响面试的效果,还使自己处于怀疑、担

心之中,最终阻碍积极主动的努力。走出自卑的误区,既能展示一种从容自信的个性,又能给自己增加了许多机遇,对一个人的职业生涯有着深远的影响。



经典案例

一个营销大师在对一群寿险推销员讲心理健康。一个30岁左右的经理站了起来,问道:“老师,怎样克服自卑?”

大师并没有直接回答,只是答非所问地说:“每个人的心理都有一块自卑的角落,既不愿意触摸它又无能力把它消除掉。我小的时候渴望拥有一个直径不到1米的铁环玩具。因为我家里穷,虽然别的男孩都有铁环,但我一直未拥有。那时我感到很没面子,渐渐就躲离了同学们,变得自闭和寡言,这可能就是我的自卑情结吧!”

然后大师建议每个人都谈一谈自己的自卑经历。

有一个40岁左右的沈女士娓娓谈了起来:“20年前,我准备高考,老师和同学们都认为我一定能考上大学,我也坚信不疑,结果高考时我落榜了。我感到无地自容,不愿见到任何一个熟人,很快从县城远远地嫁到山里。20年过去了,我才回到这个我从小长大的地方,迈进了保险公司的大门。我是天底下最自卑的人。”

大师反问她:“考不上大学,人生是不是就没法活下去了?”沈老师不好意思地说:“我当初想不开。”

最后大师说:“自卑是一种自我的偏见。拿出勇气谈论自卑的经历,既是一个触摸伤疤的过程,也是一个冰释前‘结’的过程。既然我们已说出来了,再天天背着自卑就没理由了,因为自卑本身并没理由!”

后来那位沈女士走出了自卑的阴影,成为一位非常快活自信的经理。

最初提问的经理不明白大师的妙招在何处。大师笑着说:“你一提问我就注意到沈女士的表情了,她满脸绯红,所以我绕着弯子让她走到前台,倾诉自己,结果她就走出了自卑的误区。”

克服自卑的方法,一是需要勇气,面对失败,勇往向前;二是树立自信,分析失败的原因,确定新的目标,争取新的胜利;三是多与朋友交谈,尽快消除失败阴影。

第二节

大学生就业前心理调适

一 大学生就业前心理调适概述

严峻的就业形势给大学生就业带来了心理压力和焦虑。目前,大学毕业生的就业心态和心理问题值得关注。在就业指导的过程中,高校教师及有关部门应采取积极有效的措施帮助大学生进行心理调适,引导他们减轻就业压力,克服心理焦虑,尽快适应社会竞争形势,顺利实现就业。

大学生是社会生活中最敏感、最活跃的群体,大学生的表现最能反映社会的时代特点,因此,大学生的行为表现通常被称为社会的“晴雨表”。随着大学毕业生人数的逐年增多,大学生面临着越来越严峻的就业形势。由于心理上具有不成熟性和不稳定性特点,在严峻的就业形势面前,在激烈的就业竞争中,不少大学生难免会产生如压力过大、焦虑之类的心理问题和心理障碍,从而直接影响了他们的顺利择业和就业。

心理焦虑是指由心理冲突或个人遭受挫折及可能要遭受挫折而产生的一种紧张、恐惧的情绪状态。就像挫折难以避免一样,焦虑也是我们生活的一部分。过度的焦虑会对大学生择业产生消极影响,它不仅会抑制大学生的正常思维,而且使大学生的注意力难以集中,记忆力明显减退,从而影响大学生正常的学习和生活。大学毕业生面临严峻的就业形势,产生焦虑心理在所难免,但要实现顺利就业,就必须认清就业形势,正视就业现状,转变就业观念,调适就业心态,把握就业机会。

第一,引导大学生认清就业形势,正视就业现状。

国际劳工组织的研究报告显示:全世界30亿经济活动人口中,失业人口有1亿~5亿,不充分就业人口有7.5亿~9亿。中国作为发展中国家,同大部分发展中国家一样,就业形势依然严峻。国家发改委官网曾经发布消息说,2017年全国普通高校毕业生达795万人,比上年增加约30万人,就业压力进一步加大,同时,高校毕业生依然面临结构性就业难题。“十三五”期间,我国每年需要在城镇安排就业总量仍然维持在2500万人,就业的总量压力非常大。因此,如何应对就业压力是一个严峻的考验。凡事“预则立,不预则废”,大学生只有认清就业形势,正视就业现状,方能做到心中有数、处惊不乱。

缺少社会经验的大学生,对选择职业这一人生大课题产生焦虑心理属于正常现象。在现实社会中,学生在校期间的表现固然重要,但他们的个人形象、气质、逻辑思维能力、语言表达能力等方面更加受到招聘单位的关注。而考研、恋爱分合、突发事件、经济拮据等不愉快的经历,都会导致大学生产生就业心理焦虑。事实上,部分大学生也存在自我心理调节能力相对滞后的弊端,面对在国家就业方针政策指导下,一改以“统”“包”为特征的分配制度为在一定范围内自主择业的“供需见面”“双向选择”的就业方式,他们表现出不同的心理状态,有的学生不能正视就业形势,产生了恐慌心理,加上一些外在因素的干扰,直接影响了大学生顺利择业和就业。在一些地区,大学生就业存在着明显的不平衡性,人才需求也显出一定的地区差异;另外,在一些地区大学生就业存在着结构性矛盾,买方市场形成,长短线的矛盾一时难以根本解决,不同学科、不同专业的就业乐观度差异明显等,所有这些都是造成大学生产生就业压力和焦虑的因素。

只有正视就业压力,大学生才会迫使自己积极行动起来,产生求胜的心理和行动。适度的心理焦虑能够使大学生产生压力,这种压力可以变成动力,它是对大学生自身惰性的挑战,可增强大学生的进取心。但是,如果心理过度焦躁、不安,自己又不能在一定时间内调整,这些情绪就会成为心理障碍或者心理疾病,严重影响大学生主观能动性的发挥,甚至会埋没大学生的潜能,给就业带来额外的困难。在日常生活中,我们对焦虑心理的评估可以是客观的,也可以是主观的。面临就业,有充分理由让我们相信,自己正处于严峻的形势之中,这时的焦虑心理是一种正常反应,我们可以提醒自己正视就业;如果对就业形势做出不切实际的评估,即不能正视就业形势,则产生的焦虑心理就不是一种适应性的反应,就会使我们自己感到异常紧张,给情绪造成较大困扰,严重时会导致焦虑障碍。

第二,引导大学生转变就业观念,调适就业心态。

大学生群体是个体由青年期到成年期成长过程中一个特殊的群体,他们集多种特殊性于一身,同