



大学生 就业指导 理论与实践

ISBN 978-7-5612-9778-0



9 787561 297780 >

定价: 49.80元



大学生就业指导理论与实践

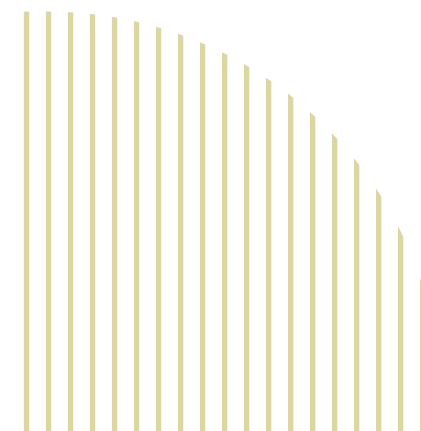
主编 郭光亮 王 辉
主审 刘幼昕

西北工业大学出版社

高等院校公共基础课精品教材

大学生 就业指导 理论与实践

主编 郭光亮 王 辉
主审 刘幼昕



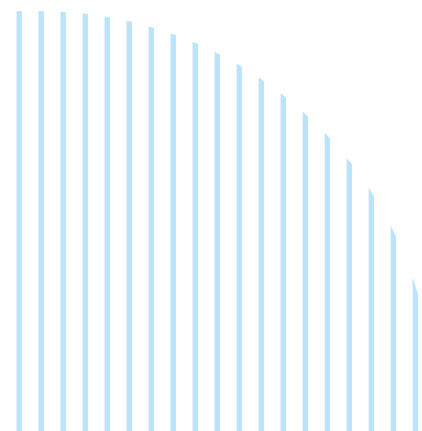
西北工业大学出版社



高等院校公共基础课精品教材

大学生 就业指导 理论与实践

主 编 郭光亮 王 辉
副主编 王国泰 徐 颖 牟艳红
向玉娇 颜冀军
主 审 刘幼昕



西北工业大学出版社

西 安



【内容简介】 本书从大学生成长全过程的角度关注就业问题,按照大学生认知规律,对其就业进行理论与实践双重指导,帮助高校毕业生迅速掌握求职、任职等各项实务知识和基本技能,以使大学生在求职过程中少走弯路,在激烈的社会竞争中脱颖而出,成为符合企业需要的实用型人才。

本书共分为九个项目,具体包括就业形势和就业政策、职业选择、求职准备、求职过程、应试技巧、就业手续、就业心理、就业权益、创业教育。

本书可作为高等院校公共基础课教材,也可作为从事就业指导工作相关人士的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导理论与实践 / 郭光亮, 王辉主编.

西安: 西北工业大学出版社, 2025. 1. — ISBN 978-7-5612-9778-0

I. G717.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2025R6E858 号

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO LILUN YU SHIJIAN

大学生就业指导理论与实践

郭光亮 王辉 主编

责任编辑: 隋秀娟

装帧设计: 黄燕美

责任校对: 马婷婷

出版发行: 西北工业大学出版社

通信地址: 西安市友谊西路 127 号

邮编: 710072

电 话: (029)88491757, 88493844

网 址: www.nwpup.com

印 刷 者: 三河市骏杰印刷有限公司

开 本: 850 mm×1 168 mm

1/16

印 张: 14

字 数: 306 千字

版 次: 2025 年 1 月第 1 版

2025 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5612-9778-0

定 价: 49.80 元

如有印装问题请与出版社联系调换

前言

习近平总书记在党的二十大报告中指出：“实施就业优先战略。就业是最基本的民生。强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。”大学生就业事关经济发展和民生改善大局。采取有效措施帮助高校毕业生顺利实现高质量就业是实现毕业生个人发展、家庭幸福和社会和谐的基础。

2022年《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》（国办发〔2022〕13号）强调：“健全高校学生生涯规划与就业指导体系，开展就业育人主题教育活动，引导高校毕业生树立正确的职业观、就业观和择业观。”《教育部关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》（教就业〔2024〕5号）提出要求：“各地各高校要将职业生涯教育融入高校人才培养全过程，完善生涯教育与就业指导课程体系，推动把相关课程作为必修课列入人才培养方案，给予学时学分保障。”

为了解决大学生在求职就业过程中的突出问题，帮助大学生快速掌握求职时应具备的实务知识和基本技能，完成由校园人到社会人的角色转变，笔者编写了本书。

笔者从大学生目前的就业形势和就业政策出发，借鉴国内外关于就业指导的新理念、新知识编写了本书。全书共九个项目，包括就业形势和就业政策、职业选择、求职准备、求职过程、应试技巧、就业手续、就业心理、就业权益、创业教育。这些内容有利于大学生快速掌握求职、任职等各项实务知识和基本技能，提升综合素质，从而在激烈的竞争中脱颖而出。

本书具有以下特色。

1. 内容针对性强，就业导向明确

本书充分体现党和国家关于大学生就业指导工作的意见精神，结合大学生的成长实际，从大学生成长全过程的角度关注就业问题，按照大学生认知和经历的顺序对其进行就业指导，内容覆盖了在求职中可能遇到的问题，突出大学生目前非常需要、对他们非常有用的内容，并针对在求职实践中会遇到的具体问题提供建议和处理方法，提高大学生在求职实践中处理问题的能力。

2. 理论与实践相结合

本书以有利于应用型人才培养为标准，对就业的相关理论进行精选，在厘清基本概念及意义的基础上，结合案例和实践活动，既满足了学生对于趣味性的需求，又对理论知识进行了必要的补充。

3. 融合线上线下多种教学资源

本书对数字化教育进行了积极的探索，以二维码的形式为学生提供图文和视频资源，以帮助学生摆脱纸质教材的束缚，实现随时随地学习。

本书由重庆建筑工程职业学院郭光亮、重庆交通大学王辉任主编并参与编写工作，四川传媒学院王国泰、重庆城市管理职业学院徐颖和牟艳红、重庆建筑工程职业学院向玉娇、重庆青年职业技术学院颜冀军任副主编并参与编写工作，重庆建筑工程职业学院樊人竞、重庆城市管理职业学院莫璐萍和杨梯、重庆青年职业技术学院文智勇一并参与了本书的编写工作。本书由重庆城市管理职业学院刘幼昕主审。本书具体编写分工如下：郭光亮编写了项目一和项目二第一节，并对全书进行了统筹；王辉编写了项目三；王国泰编写了项目四；徐颖编写了项目五；牟艳红编写了项目六；向玉娇编写了项目七；颜冀军编写了项目八第一节和第二节；樊人竞编写了项目八第三节；莫璐萍编写了项目九第一节；杨梯编写了项目九第二节和本书附录；文智勇编写了项目二第二节。

在编写本书的过程中，笔者借鉴和引用了相关资料，在此向有关的作者致以深深的谢意。

由于笔者水平有限，书中难免存在不足之处，敬请广大读者批评指正。

编 者

2024 年 9 月

目录

项目一 就业形势和就业政策 1

第一节 大学生就业形势概述 2

第二节 就业市场对大学生的要求 11

第三节 大学生就业政策 14

▶ 项目实训 20

项目二 职业选择 25

第一节 认识职业 26

第二节 职业选择策略 33

▶ 项目实训 43

项目三 求职准备 47

第一节 提高职业素质 48

第二节 培养职业道德 57

第三节 树立正确的就业观 62

▶ 项目实训 64

项目四 求职过程 67

第一节 就业信息概述 68

第二节 制作求职材料 75

第三节 整理和投递求职材料 87

▶ 项目实训 88

项目五 应试技巧 91

第一节 笔试 92

第二节 面试 101

▶ 项目实训 106

项目六 就业手续 109

第一节 签订就业协议书 110

第二节 签订劳动合同 116

▶ 项目实训 127

项目七 就业心理 129

第一节 大学生就业心理概述 130

第二节 大学生常见的不良就业心理 135

第三节 大学生就业心理调适的途径和方法 139

▶ 项目实训 143

项目八 就业权益 147

第一节 就业权益的内容 148

第二节 识别就业陷阱 154

第三节 维护自身合法权益 159

▶ 项目实训 162

项目九 创业教育 163

第一节 大学生创业准备 164

第二节 大学生创业实施 184

▶ 项目实训 199

附录201

附录一	高校毕业生基层就业政策公告	201
附录二	高校毕业生就业服务公告	204
附录三	普通高校学生应征入伍政策公告	206
▶ 附录四	面向高校毕业生的就业创业政策	208

参考文献215



项目一

就业形势和就业政策

课前互动

关于什么是“好工作”，有以下几个问题需要思考。

- (1) 热门的工作就是“好工作”吗？
- (2) 别人认为“好”的工作就是“好工作”吗？
- (3) 薪酬高的工作就是“好工作”吗？

你认为“好工作”的标准是什么？谈谈你所认为的“好工作”并与同学交流。

项目目标

知识目标

- ① 认识当前大学生的就业形势。
- ② 了解就业市场对大学生素质的要求。
- ③ 了解就业政策，把握就业趋势。

能力目标

- ① 学会利用就业政策提升对不确定环境的适应能力。
- ② 培养就业行动力，掌握求职压力的管理方法。

素养目标

- ① 拓宽人生发展视野，扩大人生发展格局。
- ② 树立积极的人生价值观和科学的就业观。



第一节 大学生就业形势概述

一、新形势下大学生的就业环境

就业环境是一种社会存在，包括与大学生择业相关的政治、经济、文化等环境。大学生在择业前要学会正确认识与分析自己所处的就业环境，权衡利弊，确定自己的就业方向和目标，只有这样，才能在求职时做到有的放矢。

1. 高等教育迈向大众化和普及化

美国教育社会学家马丁·特罗（Martin Trow）提出了高等教育发展三阶段论。该理论认为，毛入学率小于 15% 的阶段为精英化高等教育阶段，毛入学率为 15% ~ 50% 的阶段为大众化高等教育阶段，毛入学率大于 50% 的阶段为普及化高等教育阶段。我国的高等教育正在从精英化迈向大众化、普及化。

改革开放以来，我国高等教育在多个方面发生了翻天覆地的变化。1995 年，我国开始重点建设 100 所左右的高等学校，建设了一批重点学科、专业，即“211 工程”。1998 年，我国正式启动“985 工程”，这是我国为建设若干所世界一流大学和一批国际知名的高水平研究型大学而实施的教育计划。2010 年，中共中央、国务院印发了《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》。该纲要指出，到 2020 年，基本实现教育现代化，基本形成学习型社会，进入人力资源强国行列。2015 年，中央全面深化改革领导小组会议审议通过了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，对新时期高等教育重点建设作出了新的部署，将“211 工程”“985 工程”“优势学科创新平台”等重点建设项目统一纳入世界一流大学和一流学科建设。2019 年 2 月，中共中央、国务院印发《中国教育现代化 2035》，这是我国第一个以教育现代化为主题的中长期战略规划，是新时代推进教育现代化、建设教育强国的纲领性文件。其系统勾画了我国教育现代化的战略愿景，明确了教育现代化的战略目标、战略任务和实施路径。2023 年，我国高等教育毛入学率为 60.2%。

2. 大学生就业处于“买方市场”

随着高等教育的迅速发展，大学生供给紧缺的时代已经过去，大学生的就业已由计划分配转变为市场分配，即由“卖方市场”转变为“买方市场”。“卖方市场”是指供给小于需求，卖方在交易上处于有利地位的市场趋势；“买方市场”是指供给大于需求，买方在交易上处于有利地位的市场趋势。

在精英高等教育阶段，大学生的供给小于社会需求，大学生很受欢迎，不存在就业上的压力。

高等教育进入大众化阶段后，大学生和用人单位逐渐形成了“双向选择、自主择业”的新机制，大



学生与市场需求的关系从逐渐平衡发展到了供给大于需求的局面，大学生就业形势日益严峻。

面对日益严峻的就业形势，同层次、同专业的大学生之间的竞争变得格外激烈：一部分大学生通过努力赢得了竞争，成为社会精英；另一部分大学生转而从事与大众化相适应的一般性工作。此外，我国存在经济发展不平衡的问题，经济发展速度快的地区极易成为大学生择业的首选，经济发展相对落后的地区则面临人才匮乏、无人可用的困境。这势必导致就业热点地区人才过剩，进一步拉大地区间的经济差距，由此引发的失业现象及相关社会问题也日益增多。

大学生就业问题的解决除了与经济因素密切相关外，还离不开个人就业观念的转变。大学生在求职过程中应客观地分析自身的条件，找准自己的定位，准确评价自己的能力，切勿好高骛远。大学生在就业时最重要的是找到一个适合自己发展的平台。

3. 用人单位更看重大学生的综合素质

在传统观念中，求职者学历越高就越容易就业，求职者文化程度的高低也一度成为用人单位遴选人才的重要参考因素。但是，随着用人单位人才观念的进步，学历在就业市场上的优势越来越小，用人单位更看重大学生实际的工作能力和综合素质，注重对大学生实际操作能力、情商、智商等方面的考查。高学历并不是衡量大学毕业生是否优秀的唯一标准，而只能作为一个参考条件。

综合素质是指一个人具备的学识、才气、能力及专业技术特长等综合条件，可从思想品德、学业水平、身心健康、艺术素养、社会实践等方面进行评价。

(1) 思想品德方面主要是指学生在爱党爱国、理想信念、诚实守信、仁爱友善、责任义务、遵纪守法等方面的表现。

(2) 学业水平方面主要是指学生对各门课程基础知识、基本技能的掌握情况及运用知识解决问题的能力等，重点是课程（必修课和选修课）的修习情况、学业水平考试成绩、校本课程内容和学习成绩、研究性学习与创新成果等，特别是具有优势的学科学习情况。

(3) 身心健康方面主要是指学生健康的生活方式、体育锻炼的习惯、身体机能、运动技能和心理素质等，重点是体育与健康课程的完成情况、体质健康标准测试主要结果、体育运动特长项目、参加体育运动的效果、应对困难和挫折的表现等。

(4) 艺术素养方面主要是指学生对艺术的审美感受、理解、鉴赏和表现的能力，重点是学生在音乐、美术、舞蹈、戏剧、影视、书法等方面表现出来的艺术素养和兴趣特长。

(5) 社会实践方面主要是指学生和社会生活中的动手操作、体验经历等情况，重点是学生参加实践活动的次数和持续时间、完成的作品和调查报告等。

综合素质高的学生具有较强的适应性和创新意识，深受用人单位的青睐，就业面宽，选择机会多，常常供不应求。对大学生而言，在同等学力水平的基础上，提升个人综合素质与能力尤为重要。大学生要想保证自己在就业市场中拥有较强的竞争力，就必须做好充分的准备。知识要靠日积

月累,实践机会要靠自己争取,个人品格要在生活、学习中不断塑造与培养。大学生只有平时积极努力,才能在求职时从容不迫。

4. 战略性新兴产业成为经济增长新引擎

战略性新兴产业是指以重大技术突破和重大发展需求为基础,对经济社会全局和长远发展具有重大引领带动作用,知识技术密集、物质资源消耗少、成长潜力大、综合效益好的产业。战略性新兴产业包括新一代信息技术、生物技术、新能源、新材料、高端装备、新能源汽车、绿色环保及航空航天、海洋装备等产业,囊括了先进制造业和现代服务业的绝大部分行业。

我国战略性新兴产业发展总体呈现出产业规模增长加快、创新创业更趋活跃、产业水平迈向中高端、整体效益持续优化等特点。经济转型升级和供给侧结构性改革提供了将经济产业政策与促进大学生就业紧密结合的机会,“互联网+”使现代生产性服务业、生活性服务业的发展速度加快,再加上传统产业转型升级的增速,不仅能够稳定和提升现有岗位,更提供了创造新岗位的机会。在创新驱动发展战略的引领下,网约车、基因诊断、无人机、机器人、电子医疗设备、生物芯片、能源互联网等创新形式引发了生产、生活方式的深刻变革。人工智能、物联网、智能装备、新材料、新能源汽车等产业对毕业生的需求呈上升趋势,软件、计算机、通信、网络等专业的就业优势明显。国家“一带一路”建设、京津冀一体化、粤港澳大湾区等相关项目行业对人才的吸引力巨大。随着“一带一路”建设的实施,参与国家之间不断加强的国际合作为大学生提供了更多的就业机会。中小微企业、自主创业等对大学生就业的吸纳能力也将进一步增强。

知识拓展

战略性新兴产业成大学生就业“新宠”

“我们公司属于新兴行业,未来发展很好。”“我们企业不仅发展好,福利也好,可为员工提供单人宿舍。”……2024年4月12日下午,“百校千企万岗”2024年江苏省大学生就业帮扶行动南京财经大学专场招聘会在该校体育馆举行,80余家人单位携1600多个岗位需求前来招贤纳士。

抢抓“金三银四”春招窗口期,河海大学、南京农业大学、南京工业大学等高校近日举行了各类招聘会。调查发现,战略性新兴产业成大学生就业“新宠”。

2024年4月12日下午,在南京财经大学体育馆,招聘会刚开始不久,极石汽车招聘摊位前就排起了长龙。招聘专员说:“作为中国智能化新能源汽车品牌,公司目前正在积极布局海外市场,岗位需求很大。我们招聘的对象不仅是应届生,往届生也在招聘范围内。公司有两至三年的系统化培训,将优秀毕业生培养成店长,店长每年会有近40万元的提成。”在

南京工业大学“长三角一体化暨南京都市圈校园招聘活动”现场，自动化工程师、数据分析师等机械行业信息化相关岗位备受毕业生关注。“我们看好这样的产业和行业，待遇好，发展更好。”应聘学生表示。

从各大招聘会现场了解到，2024年，多家新能源等热门企业的招聘要求有所变化，从往年较常规的科研型人才和实践型人才分开专项招聘，转为更加青睐“科研+实践”复合型人才。

南京工业大学学生工作处副处长齐鹏说，当前战略性新兴产业是新质生产力的一个主要载体，备受毕业生青睐，也是未来毕业生的一个主要去向。

（资料来源：<http://www.njdaily.cn/news/2024/0415/5565517028587691517.html>，有改动。）

二、大学生的就业趋势

近年来，我国大学生的就业趋势主要表现在以下五个方面。

1. 短期、多次就业

短期就业和多次就业将成为大学生就业的主流。一方面，一些用人企业会优中选优，从而加快对人员的淘汰速度；另一方面，一些大学生因为找不到理想的工作而不得不暂时性地选择就业，待一有机会就立刻转职。先就业再择业成为许多大学生现实的想法，而与之相伴随的问题是员工的流动性强，这将成为企业不确定的风险。

2. 自主创业热情持续高涨

自主创业是新时期高校毕业生就业的一种新选择，是高校毕业生流向社会的一个全新的、更高层次的就业方式。我国有越来越多的高校毕业生投入创业的浪潮中。

3. 劳动力就业的质量将得到提升

未来，我国劳动力就业的质量将会逐步得到提升。一方面，我国劳动力整体的受教育水平在不断提高，具有更高学历的就业人群将进入就业市场，整体的劳动力质量势必会提高。另一方面，《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国民法典》等相关法律法规的深入落实、政府对民生的重视及就业保障的增强都将促使劳动力就业质量得到提升。

4. 互联网数字经济成了吸纳劳动力的生力军

在互联网数字经济下，新职业、新业态蓬勃发展，不仅提供了大量的就业岗位，还为更多大学生就业提供了新的选择。新职业、新业态工作的环境与氛围十分契合新一代大学生的追求。他们成长在智能时代，接受新事物较快，能够紧跟互联网技术发展步伐，很自然地就融入了新行业。

5. 新职业不断涌现

近年来,以人工智能、大数据、物联网为基础的技术创新不断加快,一大批新兴行业涌出,这些行业从无到有、从小到大,细分出了很多新职业,而且这些行业领域的人才需求旺盛。大学生应抓住就业新机遇,改变传统就业观念,拓宽就业思路,敢于挑战自我,不断提高自身的综合素质,成为适应时代要求的人才。

三、大学生就业存在的问题

1. 供求矛盾突出

尽管近年来我国社会经济发展保持良好、高速增长的态势,每年有大量的就业岗位需求,但大学毕业生数量逐年增长,市场很难有效吸收。目前,我国处于人口高峰期,人口基数大,大量的新增劳动力需要就业,劳动力供大于求的格局并未改变。

随着我国高等教育的不断发展和国民对文化教育的重视程度不断提高,高等教育进入大众化时代。但一些问题随之产生,教育大众化要求普通高校进行大规模扩招,导致高校毕业生数量快速增长。

与此对应,作为人力的需求方,国有大型企业的转型打破了传统的分配供给制,大学毕业生没有了就业保障,不再是“上了大学等于有了工作”。中小型企业对于人才要求也逐步进入精细化状态,大学毕业生慢慢失去了高学历的优势。

2. 就业渠道不够畅通

目前,人事管理制度仍然有一定的计划体制色彩,使不少虚位以待的用人单位受到限制。一些中小型私营企业急需高学历的管理人员,却因解决不了大学生的户口、档案等问题而招不到人。教育体制和劳动力市场之间缺乏有效的连接,使得需求和供给之间的渠道不够畅通,导致一方面企业招不到合适的人才,另一方面很多大学毕业生为了谋求一份工作而四处碰壁。

3. 就业结构不平衡

多年来社会经济的累积发展导致各区域发展不平衡。东部发达地区、省会城市、北上广热点区域等为大学毕业生提供了良好的生存环境和较好的发展前景,从而成为人才输入地,也是大多数大学毕业生首要考虑的工作地点。由于就业区域选择上存在个人偏好,这些地区人才竞争激烈,很多大学毕业生未能有效就业。与此相反,在西部地区、与省会城市相对较远的三线城市却存在大量岗位招不到大学毕业生的情况。这种就业结构总体上的不平衡突出表现为大学毕业生求职时

出现的“三多三少”现象,即东部多、西部少,城市多、农村少,外企多、国企少的现象。大学毕



视频

大学生回农村创业,书就白读了吗



业生即便在大城市中没工作，也不愿离开大城市，不愿到西部、农村去，因而表现出地域上的不平衡。

另外，随着“买方市场”的逐步形成，长短线专业之间的矛盾一时难以从根本上消除。不同学科专业、不同学历层次，甚至不同性别之间的就业都存在明显的差异，表现为结构性失衡：男性、重点高校、本科以上学历和理工科毕业生比其他毕业生更容易找到工作，研究生的就业率明显高于本科生就业率，管理类、纯文科、纯理科专业的就业状况不理想，工科专业就业普遍较好。

4. 大学毕业生求职心态失衡

大学毕业生的求职观念和心态对就业具有很大的影响。当前，不少大学毕业生的思想还停留在计划经济和精英化教育的时代，没有认清形势，过高地估计了自己的优势，缺乏对自我客观、科学的认识，对工作地点、经济待遇、环境条件等方面的期望值过高，择业目标与社会需求和自身能力形成巨大的反差，出现“高不成、低不就”的尴尬局面，对他们的顺利就业产生了极大的阻碍。

有的大学毕业生一味追求热门行业，如IT行业、金融机构、政府机关等；有的大学毕业生在求职时只选择一个行业，对相关行业根本不考虑；有的大学毕业生不愿意到基层、落后地区、待遇差和规模小的企业，特别是乡镇和私营企业工作，长期“驻扎”北京、上海、深圳、广州等大城市，在各种招聘会上奔波，毫无目标地等待；有的大学毕业生则一味追求高工资和高待遇，不惜浪费大量的时间和金钱在全国范围内的招聘会上寻找目标。

值得注意的是，同一专业的毕业生因职业流向和行业流向不同，就业质量差异还是比较大的。

5. 大学毕业生素质不尽如人意

目前，就业“买方市场”已经形成，就业竞争日益激烈，用人单位招聘人才的标准日趋完善，对大学毕业生的要求越来越高。一些大学毕业生的能力素质与用人单位的要求存在较大的差距，这加大了大学毕业生就业的难度。现在用人单位对大学毕业生的敬业精神、职业道德、学习能力、应变能力等方面都提出了很高的要求，不仅要求他们诚实守信、勤奋敬业，还要求他们具有开拓创新意识、团队精神、良好的心理素质、沟通协调能力和社会适应能力。用人单位重视人品和综合素质，对专业的要求反而有所淡化。因此，综合素质好、学习适应能力强、具有创新意识和“一专多能”的大学毕业生越来越受欢迎。

调查数据显示，用人单位对大学毕业生的基本能力要求由主到次依次为环境适应能力、人际交往能力、自我表达能力、专业能力、外语能力。能力成为影响大学毕业生成功就业最基本、最直接的因素。除了专业能力外，用人单位还提出了明确的非专业能力要求，主要集中在表达能力、沟通协调、人际交往能力、组织管理能力、适应能力和实践能力等方面。总之，用人单位招聘大学

毕业生已经从“数量型”转向“质量型”，它们挑选人才更注重业务能力和综合素质。

6. 人才高消费现象普遍存在

随着高校的不断扩招，每年大学毕业生数量不断增多，呈现出供大于求的局面，人才市场上出现“人才高消费”现象，同一家公司、同一个职位对于学历的要求可能每年都会有所提高。虽然学历不代表一切，但在相同的条件下，学历还是用人单位考虑的重要因素之一。从近几年各地专门针对大学毕业生举办的双选会来看，各用人单位纷纷提出需要高层次人才的要求，形成了“研究生多多益善，本科生等等再看，专科生请靠边站”的怪圈。虽然随着社会的进步和高新技术的发展，一些行业、岗位需要具有一定专业水平、素质较高的人才，但是对于大多数需要实际操作技能的岗位，本科生、专科生是完全可以胜任的。从近几年的就业趋势来看，这种“盲目求高”的风气可能还会持续一段时间，这在客观上对许多专科生甚至部分本科生的就业造成了不利影响。这种“人才高消费”的现象其实是对人才的一种极大浪费，它还向社会发出“中低级人才需求已饱和”的错误信号，导致许多人把本科生教育和研究生教育作为接受教育唯一的选择，还导致人才与职位错位，降低了劳动生产率。不少大学毕业生迫于生计而屈才低就，采取“先就业再择业”的方式，一旦找到好单位就立即跳槽，这不利于企业的稳定和发展。另外，高学历者低就，造成低学历者失去合理竞争工作岗位的权利，使适合他们的工作岗位大量丧失，加剧了就业市场的压力。

四、大学生就业问题的应对措施

面对严峻的就业形势，可采取以下应对措施。

(1) 鼓励大学毕业生到基层和中西部地区就业。

1) 对到农村基层和城市社区公益性岗位就业的大学毕业生给予社会保险补贴和公益性岗位补贴，对到农村基层和城市社区其他社会管理与公共服务岗位就业的大学毕业生给予薪酬奖励或生活补贴。

2) 对到中西部地区和艰苦边远地区县以下农村基层单位就业并履行一定服务期限的大学毕业生，由政府补偿学费，代偿助学贷款。

3) 对有基层工作经历的大学毕业生，在研究生招录和事业单位选聘时优先录取。

4) 对参加“选聘高校毕业生到村任职工作”、“三支一扶”（支教、支农、支医和扶贫）、“大学生志愿服务西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”（简称“特岗计划”）等项目的大学毕业生给予生活补贴，按规定参加社会保险；项目服务期满并考核合格的，报考硕士研究生初试总分加10分，高职高专学生可免试入读成人本科；今后相应的自然减员空岗全部聘用参加项目服务期满的高校毕业生。

“特岗计划”

“特岗计划”始于2006年，每年公开招考选聘数万名高校毕业生到中西部贫困县农村学校任教。

自启动以来，“特岗计划”为中西部农村学校补充教师约115万人，覆盖中西部地区22个省份1000多个县、3万多所乡村学校（含村小、教学点），成为历时最长、投入最多、力度最大、辐射最广的农村教师补充政策之一。“特岗计划”积极配合国家促进大学生就业相关政策，引导和鼓励高校毕业生到基层建功立业，缓解就业压力。

1. “特岗计划”的报考要点

（1）实施范围。2024年“特岗计划”的实施范围为原集中连片特殊困难地区、中西部国家扶贫开发工作重点县和省级扶贫开发工作重点县，西部地区原“两基”（基本普及九年义务教育、基本扫除青壮年文盲）攻坚县（含新疆生产建设兵团的部分团场），纳入国家西部开发计划的部分中部省份的少数民族自治州以及西部地区一些有特殊困难的边境县、少数民族自治县等。

（2）报考条件。2024年“特岗计划”的报考条件为：符合招聘岗位要求，具有相应的教师资格证书，应符合《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》等法律法规规定的普通话水平、身体条件和心理条件；符合新时代中小学教师职业行为十项准则要求，无刑事犯罪记录和其他不得聘用的违法记录；要求本科及以上学历，以师范类专业为主，小学阶段可适当招聘师范高等专科学校毕业生；符合以上条件的人员年龄不超过30周岁。

（3）报考时的政策优惠。参加过“大学生志愿服务西部计划”、有从教经历的志愿者和参加过半年以上实习支教的师范院校毕业生同等条件下优先录取。

支持鼓励符合条件的退役军人到中小学任教，可综合考虑服役年限等因素对退役军人相应放宽年龄限制。

2. 特岗教师享受的政策及补贴

（1）待遇提升。中央财政对特岗教师给予工资性补助。从2024年1月1日起，提高特岗教师工资性补助标准，中部地区由年人均3.52万元提高到3.88万元，西部地区由3.82万元提高到4.18万元。各地要确保特岗教师工资按时足额发放，按规定参加社会保险，同等条件下在薪酬待遇、职称评聘、评先评优、年度考核等方面享受与当地公办学校在编教师同等待遇。

（2）服务期间享受学费补偿和国家助学贷款代偿。根据《学生资助资金管理办法》，对到中西部地区和艰苦边远地区基层单位就业的中央部属高校应届毕业生实行学费补偿或国家



助学贷款代偿。

毕业生在校学习期间每年实际缴纳的学费或用于学费的国家助学贷款低于补偿代偿标准的，按照实际缴纳的学费或用于学费的国家助学贷款金额实行补偿代偿。毕业生在校学习期间每年实际缴纳的学费或用于学费的国家助学贷款高于补偿代偿标准的，按照标准实行补偿代偿。

(3) 服务期满后可入编。特岗教师服务期为3年。国家鼓励特岗教师聘期结束后继续扎根基层从事农村教育事业。对于三年服务期满、考核合格且愿意留任的特岗教师，各地要保证及时入编并落实工作岗位，做好相关人事、工资关系等接转工作，连续计算工龄、教龄，不再实行试用期。

(4) 服务期满后考学升学有优惠政策。对特岗教师服务期满、考核合格的考生，3年内参加全国硕士研究生招生考试的，初试总分加10分，同等条件下优先录取。

(5) 服务期满后享受优惠政策。参加基层服务项目前无工作经历的人员服务期满且考核合格后2年内，在参加机关事业单位考录（招聘）、各类企业吸纳就业、自主创业、落户、升学等方面可同等享受应届高校毕业生的相关政策。

（资料来源：<https://job.ncss.cn/ncss/zt/2024tgjh.shtml>，有改动。）

(2) 主动向重点地区、重大工程、重大项目、重要领域输送大学毕业生，引导大学毕业生到高新技术产业、战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业等新兴领域就业创业，鼓励大学毕业生到国际组织实习任职。

(3) 鼓励和支持大学毕业生到中小企业就业与自主创业。

1) 对企业招用非本地户籍的普通高校专科以上毕业生，各地城市应取消落户限制（直辖市按有关规定执行）。

2) 为到中小企业就业的大学毕业生提供档案管理、人事代理、社会保险办理和接续等方面的服务。

3) 对于从事个体经营的大学毕业生，符合条件的，免收行政事业性费用并享受国家相关扶持政策。

4) 大学毕业生登记失业并自主创业的，若自筹资金不足，可申请5万元小额担保贷款；对合伙经营和组织起来就业的大学毕业生，可按规定适当提高贷款额度。

5) 大学毕业生参加创业培训的，按规定给予职业培训补贴。

6) 大学毕业生灵活就业并符合规定的，可享受社会保险补贴政策。

(4) 下好统筹联动“一盘棋”。建立健全高校区域布局、学科专业、层次类型动态调整机制，

统筹推进各类型层次的人才培养模式改革,运用社会资源开展协同育人。建立健全高校毕业生就业质量年度报告制度,推动形成就业与招生计划、人才培养联动机制。

(5) 广泛应用“互联网+就业”新模式,开展精准的就业对接,加强困难群体帮扶,加快建设一支职业化、专业化的就业指导队伍,严格落实就业签约“四不准”要求,坚决反对任何形式的就业歧视,严密防范“培训贷”、求职陷阱、传销等不法行为,切实维护大学毕业生的合法权益。

第二节 就业市场对大学生的要求

任何事物的发展都是相辅相成的。从大学毕业生的角度来看,找一份适合自己的工作实属不易;从用人单位的角度来看,为了社会经济的发展,聘用高素质的员工是当务之急。用人单位对大学毕业生的素质要求成了大学毕业生就业前自我完善的风向标。

一、不同职业对大学毕业生知识结构的共性要求

1. 宽厚扎实的基础知识

基础知识是知识大树的躯干,是知识结构的根基。大学毕业生无论选择何种职业,不管要向哪个专业方向发展,都少不了宽厚扎实的基础知识,就如万丈高楼平地起,全靠基础来支撑。特别是随着科技和经济的高速发展,社会的产业、行业、职业结构调整的速度必然加快,大学毕业生在择业、就业上已不可能再从一而终,职业岗位随时变动的状况不可避免。要适应这种变化,必须依靠扎实宽厚的基础知识。

2. 广博精深的专业知识

大学毕业生是将来从事专业性较强工作的高级专门人才,专业知识是知识结构的核心部分,也是科技人才知识结构的特色所在。大学毕业生无专业特色,也就不被称为科技人才。所谓广博精深,是指大学毕业生对自己所要从事专业的知识和技术具有一定的深度、一定的范围,有质和量的要求,对概念体系、理论体系、研究方法、学科历史和现状、国内外最新信息等都要了解和把握;同时,对其专业邻近领域的知识要有所了解和熟悉,善于将其所专的领域与其他相关知识领域紧密联系起来。专博相济、专深博广已成为当前人才素质的重要要求。

3. 大容量的新知识储备

现代各类职业都要求从业者的知识程度高、内容新、实用性强。程度高是指知识层次高,知识

面广；内容新是指从业者的知识结构中应以反映当今科学技术发展状况的新知识、新信息为主；实用性强是指从业者的知识在生产、工作中有很高的实用价值。反映上述要求的一个很明显的例子是目前用人单位普遍要求毕业生具有高学历，能够熟练地运用一门外语和使用计算机。此外，大学毕业生若能掌握一技之长（如书法、绘画、驾驶、公关等），也将提高其就业的成功率。

4. 不断调整和完善的知识结构

一个人的知识结构并不是一成不变的。随着形势的发展，知识需要不断地得到补充和更新。为保持知识的最佳状态，将依据某种信息自动进行调整和控制，即紧紧围绕选定的目标不断积累并更新自己的知识，以调整和完善自己的知识结构。大量事实证明，一个人在大学阶段所获取的知识仅仅是一生中所需知识的一小部分，而大部分知识都要靠在日后的工作中根据需要自学而获得，书到用时方恨少，到了实际工作中才感到自己知识匮乏。例如，爱因斯坦（Einstein）上大学时数学成绩不理想，后来在发现自己因数学基础差而影响研究工作后，便下苦功夫学了7年数学，调整了自己的知识结构。这就是科技人才所具有的一种内在的调节能力，这种能力就是根据变化了的客观形势和实际需要，从一个目标转向另一个目标，从而自动地补充、更新知识。

二、不同职业对大学毕业生的素质要求

不同类型的职业对人才的职业素质要求是不同的。大学毕业生在进行职业选择之前，除了要认清自我之外，还要了解职业对从业者的素质要求，只有这样才能最大限度地发挥自己的潜能，实现“人职匹配”。以下介绍几种职业对大学毕业生的素质要求。

1. 医药卫生类

- （1）具备优良的职业道德和职业素质，具有全心全意为人民服务的意识。
- （2）具有扎实的专业理论知识和娴熟的实践操作能力。
- （3）富有爱心和同情心，能关心、爱护和帮助他人，乐于奉献。
- （4）具有较强的沟通、协调、组织和合作能力。
- （5）具有健康的体魄、良好的心理素质和健全的人格。
- （6）具有医学人文科学知识、严谨的学术态度和终身学习的理念。

2. 教育类

（1）具有良好的政治思想素质和道德品质；有坚定的理想信念，忠于党，忠于人民，忠诚党的教育事业。

（2）具备精湛的学科专业知识、广博的科学文化知识和必备的教育科学知识，以及娴熟的教学能力。

（3）富有仁爱之心，具有强烈的责任意识和无私奉献的精神；能以育人为本，以身作则，为人

师表。

- (4) 有良好的语言表达能力,较强的沟通、协调和组织能力。
- (5) 具有健康的体魄、良好的心理素质和健全的人格。
- (6) 具有刻苦钻研、不断学习,进取创新的精神。

3. 装备制造类

- (1) 动手操作能力强;能将理论知识转化为生产力,广泛应用于生产和生活实践中。
- (2) 具有良好的职业道德和创新意识;不拘泥于书本,独立思考,大胆探索。
- (3) 具有较强的团队协作能力。
- (4) 具有良好的抗挫折能力。
- (5) 具有较好的敬业精神和创新意识。

4. 电子信息类

- (1) 具有良好的职业道德、职业素质和创新意识。
- (2) 具有较强的团结协作精神和沟通协调能力。
- (3) 熟悉计算机操作,了解计算机网络知识,能够解决其常见的故障,熟练安装操作系统、各种应用软件和使用办公软件等。
- (4) 掌握基本编程、软件操作、电路分析、器件识别等技能,可编程;能够读懂并分析常见的电路,掌握其基本的使用和分析方法。
- (5) 实践能力强;能够对电子产品的生产、检测和分析等方面进行全面的掌握,并通过实践提出改进意见。

知识拓展

大学生必备的职业素质

- (1) 身体素质:体质和健康(主要指生理方面)。
- (2) 心理素质:认知、感知、记忆、想象、情感、意志、个性特征(兴趣、能力、气质、性格、习惯)。
- (3) 政治素质:政治立场、政治观点、政治信念和信仰等。
- (4) 思想素质:思想认识、思想觉悟、思想方法、价值观念等。
- (5) 道德素质:道德认识、道德情感、道德意志、道德行为、道德修养、组织纪律观念。
- (6) 科技文化素质:科学知识、技术知识、文化知识、文化修养。



(7) 审美素质：美感、审美意识、审美观、审美情趣、审美能力。

(8) 专业素质：专业知识、专业理论、专业技能、组织管理能力。

(9) 社会交往和适应素质：语言表达能力、社交活动能力、社会适应能力。

(10) 学习和创新素质：学习能力、信息能力、创新意识、创新能力、创新精神、创业意识与创业能力等。

(资料来源：作者整理。)

第三节 大学生就业政策

就业政策是国家在一定的历史条件和阶段下，为促进经济发展与社会进步、创造劳动者就业条件、扩大就业机会所制定的行为准则，包括就业指导思想、管理体制、指导原则、就业范围和渠道及相关具体规定等。大学生只有全面了解国家就业政策，增强自主择业意识，主动地面向社会主义经济人才需求的市场，遵循供需见面、双向选择 and 市场竞争的原则，才有利于顺利就业。

一、到中西部、艰苦边远地区基层单位就业享受的政策

我国出台了一系列优惠政策，组织实施了一系列专门项目（如“大学生志愿服务西部计划”“三支一扶”“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”“选聘高校毕业生到村任职工作”“农业技术推广服务特设岗位计划”等），鼓励大学生到中西部、艰苦边远地区基层单位工作。一般来说，基层既包括广大农村，也包括城市街道社区；既涵盖县级以上党政机关、企事业单位，也包括社会团体、非公有制组织和中小企业。

(1) 中央部属高校应届毕业生到中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位就业，服务期在3年及以上的，实行学费补偿、国家助学贷款代偿。高校应届毕业生在校学习期间的国家助学贷款本金及其全部偿还之前产生的利息，由国家财政代为偿还。地方高校毕业生赴基层就业学费补偿贷款代偿政策由各省份确定。

(2) 结合政府购买服务工作的推进，在基层特别是街道（乡镇）、社区（村）购买一批公共管理和公共服务岗位，优先用于吸纳高校毕业生就业。

(3) 完善工资待遇进一步向基层倾斜的办法，健全高校毕业生到基层工作的服务保障机制，鼓励毕业生到乡镇特别是困难乡镇机关事业单位工作。

(4) 将求职补贴调整为求职创业补贴，适用范围扩展到已获得国家助学贷款的毕业年度高校毕

业生，以及贫困残疾人家庭、建档立卡贫困家庭高校毕业生和特困人员中的高校毕业生。

（5）艰苦边远地区基层机关招录高校毕业生可适当放宽学历、专业等条件，降低开考比例，可设置一定数量的职位面向具有本市、县户籍或在本市、县长期生活的高校毕业生。

（6）高校毕业生在中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位从事专业技术工作，申报相应职称时，可不参加职称外语考试或放宽外语成绩要求。对到省会及省会以下城市的社会团体、基金会、民办非企业单位就业的高校毕业生，所在地的公共就业人才服务机构要协助办理落户手续，在专业技术职称评定方面享受与国有企事业单位同类人员同等待遇。

（7）对到农村基层和城市社区从事社会管理和公共服务工作的高校毕业生，符合公益性岗位就业条件并在公益性岗位就业的，按照国家现行促进就业政策的规定，给予社会保险补贴和公益性岗位补贴。对具有基层工作经历的高校毕业生，在研究生招录和事业单位选聘时实行优先原则。

（8）自 2012 年起，省级以上机关录用公务员，除特殊职位外，按照有关规定，一律从具有 2 年以上基层工作经历的人员中考录。市地级以上机关应拿出一定数量的职位面向具有基层工作经历的公务员进行公开遴选。

二、应征入伍享受的就业政策

全日制大学生应征入伍服义务兵役，除享有优先报名应征、优先体检政考、优先审批定兵、优先安排使用政策，家庭按规定享受军属待遇外，还享受优先选拔使用、学费补偿和国家助学贷款代偿、退役后考学升学优惠和就业服务等政策。

（一）“四个优先”政策

1. 优先报名应征

报名由县级兵役机关直接办理。在征兵开始前，县级兵役机关通知毕业生报名的时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生可持应届毕业生预征对象登记表直接到学校所在地或户籍所在地县级兵役机关报名应征。

2. 优先体检政考

体检由县级兵役机关直接办理。在征兵体检前，县级兵役机关通知参加体检人员体检的时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生未能在规定时间内在学校参加体检的，可持应届毕业生预征对象登记表在征兵体检时间内报名直接参加体检。

3. 优先审批定兵

审批定兵时，应当优先批准体检政审合格的高校毕业生入伍。高职（专科）以上文化程度的合

格青年被批准入伍前，不得批准高中文化程度的青年入伍。

4. 优先安排使用

在安排兵员去向时，县级兵役机关要根据应届毕业生的学历、专业和个人特长充分考虑教育部门、学校和本人的意愿，优先安排到军兵种或专业技术要求高的部队服役。

部队对征集入伍的应届毕业生应当充分考虑其学历和专业水平，优先安排其到适合的岗位，充分发挥其专长。在同等条件下，高校毕业生士兵在选取士官、考军校、安排技术岗位等方面优先；具有普通本科学历、取得相应学位的高校毕业生士兵表现优秀、符合有关规定的，可按计划直接将其选拔为基层干部。

（二）服役期间的选用培养政策

1. 选取士官

普通高等学校毕业生士兵首次被选取为士官并确定军衔等级和工资起点标准时，其在普通高等学校按规定学制就读的年数视同服役时间。全日制大学生服义务兵役期满首次授予士官军衔级别，普通高等学校大专毕业生授予中士第1年，普通高等学校本科毕业生授予中士第2年。

2. 士兵提干

对表现优秀，在现实表现、政治要求、军事素质、年龄及身体、心理等方面符合部队有关规定，具有普通高校本科以上学历，取得相应学位的高校毕业生，可选拔为军官，具体按照《从大学毕业生士兵中选拔军官暂行办法》等有关规定执行。

3. 报考军校

参加全国普通高等学校招生统一考试，经省招生办公室专科统一录取且取得全日制专科学历的毕业生士兵可以参加全军统一组织的本科层次招生考试，被录取的，进入有关军队院校学习，学制两年，毕业合格的被列入年度生长干部毕业学员分配计划。

4. 保送军校

大学毕业生士兵参加优秀士兵保送入学对象选拔，年龄放宽1岁，同等条件下优先被列为推荐对象。选拔按照优秀士兵保送入学有关规定执行。

（三）对应征入伍服兵役大学生给予国家资助

国家对应征入伍服兵役的高校学生在校期间缴纳的学费实行一次性补偿或对获得的国家助学贷款实行代偿；应征入伍服兵役前正在高等学校就读的学生（含按国家招生规定录取的高等学校新生），服役期间按国家有关规定保留学籍或入学资格，退役后自愿复学或入学的，国家实行学费减免。

学费补偿或国家助学贷款代偿金额按学生实际缴纳的学费或获得的国家助学贷款（包括本金及其全部偿还之前产生的利息）两者金额较高者执行，据实补偿或代偿。退役复学后学费减免金额按学校实际收取学费金额执行，超出标准部分不予补偿、代偿或减免。从 2015 年起，国家对直接招收为士官的高等学校学生施行国家资助，入伍时对其在校期间缴纳的学费实行一次性补偿或对其获得的国家助学贷款实行代偿。

（四）退役后享受升学考试优惠政策

（1）高职（专科）学生入伍经历可作为毕业实习经历。

（2）退役大学生士兵入学或复学后免修军事技能训练，直接获得学分。

（3）设立“退役大学生士兵”专项硕士研究生招生计划。根据实际需求，每年安排一定数量的专项计划，专门面向退役大学生士兵招生。在全国研究生招生总规模内单列下达，不得挪用。自 2021 年硕士研究生招生起，“退役大学生士兵”专项硕士研究生招生计划由之前的每年 5 000 人扩大到 8 000 人，并重点向“双一流”建设高校倾斜。

（4）在部队荣立二等功及以上的退役人员，符合研究生报名条件的，可免试（指初试）攻读硕士研究生。高校学生应征入伍服现役退役，达到报考条件后，对 3 年内参加全国硕士研究生招生考试的考生，初试总分加 10 分，同等条件下优先录取。具有高职（高专）学历的，退役后免试入读成人本科，或经过一定考核入读普通本科；荣立三等功以上奖励的，在完成高职（专科）学业后免试入读普通本科。

（5）大学生士兵退役后复学，经学校同意并履行相关程序后可转入本校其他专业学习。

（6）高校毕业生退役后参加政法干警招录培养体制改革试点考试的，教育考试笔试成绩总分加 10 分。

（五）退役后享受就业服务优惠政策

（1）高校毕业生士兵退役后 1 年内可视同当年的应届毕业生，凭用人单位录（聘）用手续向原就读高校再次申请办理就业报到手续，户档随迁（直辖市按照有关规定执行）。

（2）按照国家规定发给退役金；根据当地实际情况发给经济补助；安置地的县级以上地方人民政府组织其免费参加职业教育、技能培训，经考试考核合格的，发给相应的学历证书、职业资格证书并推荐就业。

（3）退役士兵报考公务员、应聘事业单位职位的，在军队服现役经历视为基层工作经历，服现役年限计算为工龄。定向乡村教师、农村订单定向医学生免费培养应届毕业生可入伍服役后继续履约，其服役年限计算为工龄。

（4）乡镇补充干部、基层专职武装干部配备时，注重从退役大学生士兵中招录；对返乡务农的

退役大学生士兵，鼓励通过法定程序积极参与村居“两委”班子的选举；在军队服役5年（含）以上的高校毕业生士兵可以报考面向服务基层项目人员定向考录的职位，同服务基层项目人员共享定向考录计划，优先录用建档立卡贫困户家庭高校毕业生退役士兵；退役高校毕业生士兵可参加户籍所在地省级毕业生就业指导机构、原毕业高校就业招聘会，享受就业信息、重点推荐、就业指导等就业服务。鼓励地方政府整合资源，为退役大学生士兵创业提供场地、资金、服务等支持，帮扶其实现更高质量就业创业。

（5）教育部在“24365”（24小时365天“全时化、智能化”）校园招聘服务活动中开辟了退役大学生士兵岗位专区，畅通求职就业渠道。自主创业的退役大学生士兵享受免费培训、经营场地、金融税收、创业担保贷款等方面的支持。

三、国家和地方重大科研项目选聘大学生的政策

《科技部 教育部 人力资源社会保障部 财政部 中科院 自然科学基金委关于鼓励科研项目开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的通知》（国科发资〔2020〕132号）指出，高校毕业生是国家科技创新的一支重要生力军。鼓励项目承担单位开发科研助理岗位吸纳高校毕业生，构建与国家科技计划实施相匹配的专业科技支撑队伍。项目承担单位应按照公开、自愿、双向选择的原则，在所承担的各类国家科技计划（专项、基金等）项目中积极吸纳高校毕业生参与科研相关工作。

项目承担单位可结合自身情况，按规定从科研项目经费等渠道开支科研助理的相关经费支出。项目承担单位统筹现有经费渠道，配套专门资金为科研助理岗位提供长期、稳定的支持。项目承担单位应按照岗位职责和工作任务的具体要求，参照本单位同级同类岗位确定科研助理的薪酬标准，薪酬标准不得低于当地最低工资标准。

项目承担单位依规定为科研助理办理社会保险及住房公积金等。高校毕业生在担任科研助理期间，其户口可被存放在项目单位所在地或入学前户籍所在地；其档案可被存放在项目单位，项目单位不具备人事档案管理条件的，档案可参照流动人员人事档案管理有关规定转递至项目单位所在地或户籍所在地的公共就业和人才服务机构。

不同于项目承担单位的正式在编职工，被吸纳高校毕业生需与项目承担单位签订服务协议，明确双方的权利、责任和义务。服务协议期限最多可签订3年，3年以下的服务协议期限已满而项目执行期未届满的，根据工作需要可以协商续签至3年。服务协议期满，根据工作需要可以续签协议，对户口和档案按照有关规定办理手续。担任过研究助理的人员被正式聘用（招用）后，按照有关规定，凭用人单位录（聘）用手续、劳动合同和普通高等学校毕业证书办理落户手续；工龄与参与项目研究期间的工作时间合并计算，社会保险缴费年限合并计算。

四、自主创业享受的优惠政策

近年来,为了进一步支持大学生自主创业,国家出台了许多优惠政策,涉及税收、创业担保贷款和贴息、行政事业性收费、培训、创业服务等方面。

1. 税收优惠

毕业年度内高校毕业生、登记失业半年以上的高校毕业生持“就业创业证”(注明“自主创业税收政策”或“毕业年度内自主创业税收政策”)或“就业失业登记证”(注明“自主创业税收政策”)从事个体经营的,自办理个体工商户登记当月起,在3年内按每户每年20000元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。限额标准最高可上浮20%,各省、自治区、直辖市人民政府可根据本地区实际情况在此幅度内确定具体限额标准。



图文

职业资格

2. 一次性创业补贴

对首次创办小微企业或从事个体经营,且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营1年以上的离校2年内的高校毕业生,给予一次性创业补贴。

3. 创业担保贷款及贴息

符合条件的高校毕业生可申请最高20万元的个人创业担保贷款,由财政给予贴息。对合伙创业的,可根据符合贷款条件的合伙创业人数适当提高贷款额度。

对10万元及以下的个人创业担保贷款,免除反担保要求。

4. 享受培训补贴

对参加就业技能培训和创业培训的毕业年度高校毕业生,培训后取得证书(包括职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书)的,给予一定标准的职业培训补贴。

5. 免费获得创业服务指导

高校毕业生可在公共创业服务机构享受政策咨询、创业指导、资源对接等创业服务;政府投资开发的孵化基地等创业载体还会安排一定比例的场地,免费向高校毕业生提供。

五、到非公有制单位就业享受的政策

为了鼓励大学毕业生到非公有制企业就业,我国特别制定了一些优惠政策。

(1) 对到非公有制单位就业的高校毕业生,公安机关将积极放宽建立集体户口的审批条件,及时、便捷地为其办理落户手续。

(2) 用人单位将按照国家有关规定与所聘高校毕业生签订劳动合同,为其办理社会保险手续,

缴纳社会保险费，保障其合法权益。

(3) 人力资源和社会保障部门所属人才服务机构将为到非公有制企业就业的高校毕业生提供集体户口、人事代理、存放人事档案等服务；同时，为毕业生提供人事关系接转、人事档案管理、转正定级、党团关系、专业技术职务任职资格申报评审、社会保险费缴纳等服务，实行全方位的人事代理服务，消除到非公有制企业就业的高校毕业生的后顾之忧。

(4) 对以非全日制、临时性和弹性工作等灵活形式就业及到个体、私营等非公有制经济组织中就业的高校毕业生，将按照有关规定，在工资支付、社会保险、劳动争议处理等方面维护其合法权益。

(5) 高校毕业生到中小企业就业的，在专业技术职称评定、科研项目经费申请、科研成果或荣誉称号申报等方面享受与国有企事业单位同类人员同等的待遇。

项目实训

就业认知调查

通过调查，了解大学生对待就业形势的态度和认识，从而从大学生、学校课程设置及政府政策等方面探究大学生就业过程中存在的问题以及应对方法。

步骤 1：填写调查表。

1. 你在大学中主修的专业是（ ）。
2. 你的性别是什么？
☐男
☐女
3. 你对大学所学专业的态度是什么？
☐喜欢
☐不喜欢
☐无所谓
4. 在校期间，你对个人的职业生涯有无规划？
☐很认真地规划
☐有一些简单的规划
☐不知如何规划



☐没有规划

☐无所谓

5. 你心目中理想的就业地点是哪里?

☐大城市或东部发达地区

☐中小城市或西部地区

☐不限地域

6. 你希望的月薪是多少?

☐2 000 ~ 3 000 (含) 元

☐3 000 ~ 5 000 (含) 元

☐5 000 ~ 10 000 (含) 元

☐10 000 元以上

7. 你就业的目的是什么?

☐为社会做贡献

☐实现理想

☐适应社会竞争

☐让父母满意

☐其他

8. 你认为未来就业是否应与所学专业对口?

☐应该专业对口, 在工作中发展自己的专业知识

☐尽量专业对口, 但不必强求

☐只要工作合适就行

9. 你选择就业单位最看重的因素是什么?

☐收入及福利

☐工作地区

☐工作稳定

☐单位发展前景

☐个人发展机会

☐专业对口

☐兴趣爱好

10. 你认为目前大学生就业难的主要原因是什么?

☐高校扩招使高知识人才相对过剩

- ☐ 海外归国就业人员增加
- ☐ 经济发展形势欠佳
- ☐ 就业市场总体供大于求
- ☐ 大学生就业观念不适应
- ☐ 缺乏社会实践、实习等机会和平台
- ☐ 高校专业结构及课程设置与社会需求不适应

11. 你认为解决当前大学生就业难最直接有效的方法是什么？

- ☐ 提高技能
- ☐ 调整择业期望值
- ☐ 提高职业素质，进行职业培训
- ☐ 相关部门发展经济，广开就业渠道
- ☐ 提高求职技巧
- ☐ 丰富实践经历
- ☐ 相关部门加强政策引导，鼓励大学生到基层、中西部、中小企业就业

12. 求职之初，你认为学校哪些方面的就业指导和服务最有必要？

- ☐ 职业生涯规划与职后发展指导
- ☐ 简历撰写、求职礼仪和面试技巧指导
- ☐ 国家有关毕业生就业的政策解读
- ☐ 个性化的就业心理辅导
- ☐ 社会上有关人才需求信息收集和整理
- ☐ 毕业生有关情况和信息发布
- ☐ 学校往年毕业生就业状况（数量和去向）的统计及就业市场分析

13. 你认为学历与就业的关系是怎样的？

- ☐ 学历越高越有利于就业
- ☐ 学历与就业没有直接的关系
- ☐ 学历高有助于就业，但不是决定性因素

14. 你的择业观念是什么？

- ☐ 一步到位，有固定的收入
- ☐ 先就业后择业
- ☐ 继续深造
- ☐ 自主创业

15. 你比较倾向于到何种单位就业?

☐ 国有企业

☐ 民营企业

☐ 外资企业

☐ 政府部门

☐ 自主创业

16. 你认为最有效的求职途径是什么?

☐ 通过家庭和个人社会关系、托熟人

☐ 通过学校提供信息和推荐

☐ 人才招聘会和人才市场

☐ 人才招聘网络

☐ 其他

17. 你认为,在未来的两年内,我国经济发展与大学生就业的趋势如何?

☐ 均处于低迷的状态

☐ 均处于稳定的状态

☐ 均处于缓慢回升的状态

☐ 均处于较快回升的状态

☐ 均处于下降的状态

☐ 经济增长加快而大学生就业率下降

☐ 经济增长减慢而大学生就业率上升

步骤 2: 分组交流。

相互交流有关就业的认知,总结有用的信息。

就业形势与态度分析

即将大学毕业,辅导员组织经济学专业的学生召开了毕业座谈会。会上,王明、赵腾、刘明浩 3 名同学表达了自己的看法。

王明说:“从地区看,北京、上海等东部发达地区人才需求量大,需求总量大于当地的生源数;中西部不少地区虽然有较大的用人需求,但面临的问题是工作条件和生活条件艰苦,往往招不到合格的人才,出现了‘有地方没人去,有人没地方去’的现象;在一些西部经济不发达的地区,当前就业岗位相当有限,难以吸纳本地毕业生。我想去大城市,可是担心竞争太激烈;去西部吧,又觉

得太吃苦了。想想我的未来，真是发愁啊！”

赵腾说：“从院校类别看，教育部直属高校毕业生的就业情况较好，初次就业率较高，部属高校次之，地方院校较差。我们学院只是普通的本科院校，找工作肯定难。”

刘明浩说：“从专业看，一些紧缺专业（如通信、电子、医药等专业）的毕业生需求旺盛，毕业生供不应求；而一些长线专业（如哲学、社会学、经济学等专业）的毕业生需求较少。我学的是经济学，想想未来就觉得头疼。”

根据上述情景，思考下列问题。

（1）王明、赵腾、刘明浩 3 名同学对就业形势的分析是否有道理？就你所知，还可以补充哪些？

（2）王明、赵腾、刘明浩 3 名同学针对就业的态度是怎样的？是否可取？请结合当前的就业形势和自身实际，客观分析自身的处境。

项目二

职业选择

课前互动

A 认为，事业是人一生追求的目标，但现在太早，还不是确定目标的时候，还是干点儿其他的事比较好。

B 认为，只要工作做得好，在岗位上得到认同，就可以称为事业有成，设定的其他目标就不去想了。

C 认为，事业目标与我现在的工作没关系，现在的工作是工作，目标是目标，完全是两码事。

D 认为，工作就是我的事业，我要在工作中总结和积累经验，为中西方饮食文化交流贡献力量。

请分别对他们的职业价值观做出评价。

项目目标

知识目标

- 1 了解职业对个人与社会的作用。
- 2 掌握职业的特性和职业发展的新趋势。
- 3 掌握不同的因素对职业选择的影响。

能力目标

- 1 能够利用所学的知识，主动调适就业心理，避免不良就业心理的影响。
- 2 能够结合个人职业理想与社会发展需要科学地择业。



素养目标

- ① 树立正确的择业观，积极到基层就业，开辟新天地。
- ② 做好个人发展规划，做好职业定位，从容面对就业。

第一节 认识职业

一、职业的含义

对于职业的含义，不同的人有不同的看法。美国著名的教育学家、哲学家杜威（Dewey）认为，职业是可以从中得到利益的一种生活活动；而美国著名社会学家阿瑟·萨尔斯认为，职业是指人们为了获取经常性的收入而从事的连续性的特殊活动，这种活动具有市场价值，并决定着人们的社会地位；日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，为社会作贡献的连续活动；我国的一些学者从“职业”一词的词义上进行了分析，认为“职”指职位、职责，包含着权利和义务的含义；“业”指行业、事业，包含着独立工作、从事事业的含义。

综上所述，职业是指参与社会分工，利用专门的知识与技能为社会创造物质财富和精神财富，使劳动者获取合理报酬并满足其精神需求的工作。职业从本质上反映了人和社会的关系，既是对人们的生活方式、经济状况、行为方式、文化水平、思维情操的综合反映，也是权利、义务、职责的象征。由此可见，职业是人的社会角色极为重要的一个方面。

事实上，在社会劳动中人们都有自己特定的职业，如会计、医生、律师、教师、建筑师等。离开了职业，也就离开了社会劳动。因此，职业就是人们从事劳动的形式，并且随着劳动分工的产生而产生，随着社会分工的发展变化而变化，可以说，社会上有多少种劳动分工，就有多少种职业划分。如果劳动分工不存在了，职业也就消失了。当劳动分工决定劳动者经济利益的差别时，职业就决定和影响劳动者的劳动收入；在物价一定的条件下，正是劳动收入决定着劳动者生活水平的差别。



视频

未来，我们如何与机器人抢饭碗？



知识拓展

2022年版《职业分类大典》正式发布

职业是随着生产力发展和社会劳动分工的出现逐步产生和变化的。《中华人民共和国职业

分类大典》(简称《职业分类大典》)则是职业分类的成果形式和载体,在开展劳动力需求预测和规划、统计分析就业人口结构和趋势、开展职业教育培训和就业指导等工作中发挥着基础性和导向性作用。

1995年原劳动部、原国家质量技术监督局、国家统计局牵头启动《职业分类大典》的编制工作,于1999年颁布了我国第一部《职业分类大典》,填补了我国职业分类工作的空白,标志着适应我国国情的国家职业分类体系基本建立。随着经济社会发展、科学技术进步和产业结构调整,社会职业构成和内涵发生较大的变化。2010年年底,我国启动《职业分类大典》的第一次修订工作,历时5年,颁布了2015年版《职业分类大典》。



图文
国家职业分类大典
(二〇二二年版)
公示

为了适应当前职业领域的新变化,更好满足优化人力资源开发管理、促进就业创业、推动国民经济结构调整和产业转型升级等需要,2021年4月,人力资源社会保障部启动了第二次修订工作,并于2022年9月28日正式公布2022年版《职业分类大典》。

与2015年版《职业分类大典》相比,2022年版《职业分类大典》的变化体现在以下三个方面。

(1)对分类体系进行了修订。近几年来,我国陆续颁布了74个新职业,新颁布的74个职业已被纳入2022年版《职业分类大典》中。同时,我国围绕制造强国、数字中国、绿色经济、依法治国、乡村振兴等国家重点战略将相关的职业纳入2022年版《职业分类大典》中。例如,围绕制造强国将工业机器人操作员和运维人员纳入2022年版《职业分类大典》中;根据乡村振兴的需要,将农业数字化技术员和农业经理人纳入2022年版《职业分类大典》中。经过上述调整之后,与2015年版《职业分类大典》相比,在保持八大类不变的情况下,2022年版《职业分类大典》净增了158个新的职业,职业数达到了1639个。

(2)对相关职业信息的描述进行了一些修订。与2015年版《职业分类大典》相比,2022年版《职业分类大典》对两个大类职业的名称和定义进行了调整,对30个中类、100余个的小类名称、定义进行了调整,对700多个职业的信息描述进行了调整。

(3)对数字职业和绿色职业进行了标注。2022年版《职业分类大典》共标注了97个数字职业,占职业总数的6%;同时,延续2015年版《职业分类大典》对绿色职业标注的做法,标注了134个绿色职业,占职业总数的8%。其中,既是数字职业也是绿色职业的,共有23个。这也反映出数字经济和绿色产业带来的职业变化。

(资料来源: <https://www.miiteec.org.cn/plus/view.php?aid=1998>, 有改动。)



二、职业的作用

无论是对于个人的生存还是对于社会的发展，职业都具有十分重要的作用。职业对大学生来说有三个作用：对个人来说是一种生存手段；可以使大学生发展个性，或者说可以使大学生发挥个人才能；可以使大学生参与社会劳动，承担社会义务，为他人提供服务。

1. 职业对个人的作用

从个人角度来看，职业具有以下作用。

(1) 职业是个人获得经济收入的来源，是个人维持家庭生活的手段。衣、食、住、行是人在社会中最基本的物质需求，而社会的发展同样是建立在物质产品不断丰富和扩大的基础上的。这些物质条件的创造和获取都需要人们通过一定方式的社会劳动、从事某种职业实现。因此，物质利益、物质报酬动机是人们从事各种职业活动的基础动机之一。人的物质需求与社交需求、心理需求、自我实现需求和精神需求相比属于较低层次的需求，但它是人们生活中必不可少的一部分。在正常情况下，如果这一低层次的需求没有得到满足，要实现高层次的需求是很困难的。在社会发展水平不是很高、物质资料相对匮乏时，人们对职业的物质报酬动机是非常强烈的。

(2) 职业是促进个人多方面发展的手段。职业活动是按照一定的社会规范和内在规律运行的，每种职业都有其独特的活动结构，对从业者有着特定的要求。例如，当歌手起码要有好的嗓子；当运动员必须具备运动特长；而当一名企业家，除了必须具有应有的思想道德素质以外，还必须熟悉管理方面的知识，擅长协调人际关系，有指挥、领导的才华和精准的判断能力。个人从事的职业能使个人的特长、兴趣得到充分发挥时，也就促进了个性的充分发展。择业的成功和职业上的成就能够满足人们实现社会价值的需要，使人们产生成就感，满足人们受到社会尊重的愿望和自我实现的需求。职业为促进个人多方面的发展提供了机会和场所。

(3) 职业是实现个人理想的阶梯。理想作为人类所特有的精神现象，表达了人们对未来事物的美好想象和希望。不管人们的理想目标远近、具体内容如何、差异有多大，都毫无例外地需要人们通过职业的方式、踏着职业的阶梯实现。之所以这样，是因为职业活动占据了人们一生的主要时间和精力，成为人生的主要内容和体现人生社会价值的载体。正因为如此，人们在职业活动上寄予了人生的许多向往、愿望和理想。每个愿望、理想在人们以职业的形式做出努力而实现后，都会给人们带来精神上的满足。

(4) 职业是个人贡献社会的途径，是劳动者实现人生价值的舞台。由于职业分工不同，从事不同职业的人对社会所承担的责任也就不同，这对于一个人的人生道路的选择及生活目标的确立有着直接的影响。人们往往在自己长期从事的某一特定职业的实践中，通过付出艰辛的劳动为社会贡献自己的力量，实现自己的人生价值。



在现实生活中,各种职业都是人们的成才、用武之地,也都是人们向社会展示个人能力和才华的途径。只有充分利用自己的职业勤奋工作、努力学习,才能越来越接近成功。古往今来,许多有杰出成就的人都在自己的职业领域中展示出了自己的风采,并为社会做出了许多巨大的贡献。他们在人生道路上获得杰出成就的历史,就是他们在职业社会实践中不断摸索前进、努力奋斗的历史。

(5) 职业对个体的生活方式有直接的影响。在现实生活中,经常可以看到职业对人们的消费方式、言谈举止和其他日常生活方式的影响。一般情况下,可以从一个人的言谈、行为举止判断出他属于哪一种具体的职业。一个人长期从事某种职业就会形成一种特殊的职业标准模式,这种职业标准模式将会长期影响其以后的生活方式,甚至可能影响其终生。此外,大学生就业以后,劳动工资使得他们有了属于自己的经济收入。经济上的独立使得他们在生活上开始了全面的独立,开始自行选择适合自己的发展途径和生活方式。自主的经济为他们的恋爱、婚姻提供了可靠的物质基础,使他们走上独立的生活道路成为可能。

2. 职业对社会的作用

职业对社会的作用有以下几个方面。

(1) 职业劳动创造出的社会财富为社会的存在和发展奠定了物质基础。任何人生活在世界上都要从事一定类别的职业劳动。职业劳动在创造物质财富的基础上也在创造精神财富,从而构成人类的一切社会活动。一个社会如果没有专职的科技工作者,就不会有科学技术的日益发展;如果没有专职的医务工作者,就不会有医疗技术的进步。

(2) 职业的存在和职业活动构成了人类社会与社会活动。在现代社会,职业的存在与职业活动更是渗透到社会活动的每一个维度。从物质生产领域看,农民的耕种、工人的制造、工程师的研发,构成了社会物质资料再生产的链条,为教育、医疗、文化等非物质社会活动提供了物质基础;从公共服务领域看,教师的授课、医生的诊疗、警察的巡逻,直接维系着社会成员的基本权益与社会秩序的稳定;从精神文化领域看,作家的创作、艺术家的演绎、学者的研究,丰富着社会的精神内涵,推动着文化的传承与创新。这些不同领域的职业活动相互关联、相互支撑,共同编织成了复杂而有序的社会活动网络。

(3) 职业是维持社会稳定、实现社会控制的手段。职业的发展是推动社会进步的动力。人类社会是由政治、经济、文化、教育、科学技术、军事等诸因素构成的,人类社会的发展是以上诸因素共同发展的结果,这些因素的发展与相应的职业是分不开的。职业活动、各行各业间的相互关系与合作形式反映了社会的运作方式。职业的载体是人,没有职业活动,现代社会就不能维持和运转,更谈不上发展。所以,职业活动是保障社会运作、保持现代文明及经济和社会发展的先决条件。

此外,大学生顺利就业有利于社会的安定。当就业问题得不到解决时,人就会产生各种消极心理,容易被社会上的一些消极因素所影响。强烈的自尊心容易令人产生压抑感,甚至使人成为“啃老族”,在别人面前抬不起头来,总觉得低人一等,产生苦闷和焦虑的情绪。人会为得不到一个较为理想的职业而日夜烦恼。待业时间过长会使人丧失最佳劳动力的时效,原有的潜在创造能力便会消失;待业时间过长,人的思想便会处于自流状态,行为活动会呈现涣散状态,只要稍不注意,社会上的一些不良因素便会“乘虚而入”,导致思想堤坝崩溃,以致陷入失足的境地。

三、职业的特性

职业在人类社会生产劳动中体现出经济性、社会性、差异性、技术性、专业性、同一性、层次性、时代性和稳定性等特性。

1. 经济性

职业对个人和社会而言都具有经济性。对个人而言,职业是个人获取生活资料的主要途径;对社会而言,职业是促进社会经济发展的重要环节。人们从事职业活动会从中取得劳动收入。该收入必须是相对稳定的,而不是断断续续的;该收入必须是其生活的主要来源,而不是其生活的次要来源。

2. 社会性

职业是人类在劳动过程中的分工现象,体现的既是劳动力与生产资料之间的结合关系,也是劳动者之间的关系。劳动产品的交换体现的是不同职业之间的劳动交换关系。

从职业产生的过程来看,职业是社会发展到一定阶段后随着社会分工而逐渐产生的,没有社会分工就没有职业;从职业的组织结构来看,任何一个职业都不是孤立的,职业是社会整体中的一个子系统;从职业的服务方向来看,职业是社会所必需的、服务社会的专门工作。可见,职业的社会性非常明显地存在于各个环节中。

3. 差异性

不同职业间存在着很大的差异,如劳动条件、工作对象、工作性质等都有所不同。这种差异性特别表现为根据社会实际需求量的不同,各种职业的规模与容量都是不同的。随着社会的进步、经济体制的改革,新的职业会不断出现,各种职业间的差异也会不断变化。

4. 技术性

每种职业都有一定的技术含量和技术规范要求。某些职业对专业知识和专业技术的要求非常严格;而另外一些职业除了知识、技能的要求外,还会对个人的性格、气质等提出特殊的要求。例如,从事航空服务工作的人必须善于沟通、性格随和、言谈举止大方得体,而从事财务、会计工作的人必须心细稳重、一丝不苟。此外,各种职业所需的知识和技能的复杂及难易程度都是不同的,



对有的职业所需的知识和技能只要通过一段时间的学习与培训就能掌握，而对有的职业所需的知识和技能则需要在特定的学校或专门机构经过较长时间的系统学习后才能掌握。例如：在销售行业，只要对员工进行一段时间的培训，再加上一段时间的实践，员工很快就能投身销售行业，并很快就能展示个人实力；而在一些技术含量较高的行业（如航天、航空及 IT 等行业），需要长时间的知识、经验的积累。

尽管各种职业所需要的知识、技术差别较大，但绝对不存在不需要知识、技术的职业。进入知识经济时代后，各行各业对知识、技术的要求相对更高，各种职业的技术含量也不断增加。因此，职业的技术性更加突出。

5. 专业性

例如，公认的专业化程度高的职业是医生、设计师、律师、工程师及教师等。社会对这些职业的要求越来越高，它们都具有其他职业不可替代的特点。一些传统职业看似专业性不强，但随着社会的发展，社会对其要求也不断提高。例如，环卫工作不仅是打扫卫生，更主要的是垃圾分类、处理及计算机操作等，其专业性要求越来越高。

6. 同一性

职业的同一性主要是指某一类别的职业内部劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境同一，人们就会形成统一的行为模式，有共同的语言习惯和道德规范。基于此，形成了诸如职工工会、行业工会、行业联合体等社会组织。

7. 层次性

职业没有高低贵贱之分，但是在现实生活中，由于人们对从业者的素质要求不同及人们对职业的看法或评价不同，职业便有了层次之分。这种职业的不同层次往往是由不同职业的体力、脑力劳动的付出，收入水平，工作任务的轻重，社会声望及权力地位等因素决定的。

8. 时代性

科学技术的变化，人们的生活方式、生活习惯等因素的变化导致职业打上了某个时代的“烙印”。不同的时代有不同的热门职业，我国曾出现过的“下海热”“当兵热”“从政热”“高考热”“考研热”到后来的“出国热”“外企热”“海归热”“创业热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

9. 稳定性

职业的产生、发展和消亡是一个较长的过程，受多种因素的综合影响。职业具有在一定时期内的相对稳定性，临时性的活动不能被称为职业。但在今天，职业的稳定性有所减弱，一些职业随着技术更新速度的加快，其消亡周期在缩短。一些旧的职业慢慢被淘汰，新的职业悄然兴起。

四、职业发展的影响因素

古往今来,行业的更替、职业的变迁在社会发展中从来就没有中断过,这是产业结构调整的结果。随着我国社会的逐步转型、经济体制的日益转轨、宏观经济的快速发展、产业结构的升级换代、科技发展的日新月异、就业压力的不断增大及对社会分工欠缺的必要补充和个人需求的多元化,五花八门的新职业应运而生。

职业的发展演变有一定的规律性,把握引起职业变化的因素就可以把握其变化发展的基本趋势。从总体上来看,影响职业发展的主要因素有以下四个。

(1) 生产力发展水平是决定和推动职业发展的根本原因。生产力的构成要素包括生产资料、生产工具和掌握生产技术的劳动者。人们通过不断改进生产工具、开发新的生产资料、提高生产技术和生产组织管理水平,推动了生产力的发展,也推动了社会分工的变化。由于社会分工是产生职业的基础,因此每次新的产业革命必然导致大批新的职业产生。

(2) 科学技术的发明和广泛应用是影响职业发展与演变的重要原因。科学技术是第一生产力,当一个新的科技发明直接应用于生产或为人们的生活服务时,必然与新材料、新工艺、新的经营理念相联系,同时必然出现相关的新职业。

(3) 社会制度和管理制度的变革对职业发展有一定的影响。社会制度和管理制度的每次变化都会引起职业的变化:有的职业消失,有的职业出现;有的职业由盛转衰,有的职业由衰转盛。例如,第一次工业革命推动了煤炭业的发展,煤炭工人成为当时兴起的职业,但随着新能源的出现,煤炭工人渐渐减少。

(4) 人们物质文化水平的提高会促进社会职业的产生、发展和变革。随着物质生活水平的提高,人们的物质需求不会停留在生产什么买什么的阶段,他们希望得到更好的产品和服务,因而有关职业就应运而生并竞相发展,如我国发展迅速的服饰业、保健品行业等的各种职业需求数量大增。

五、职业发展的新趋势

未来职业发展将呈现以下三大特点。

(1) 面向第三产业类的职业、与高新技术有关的职业更加发达。随着社会的不断发展,现代服务业将成为职业发展的重点领域。在国家产业发展政策的指导和调控下,将呈现出以市场服务、科技服务、公共服务等现代服务业为重点的发展趋势。科学技术突飞猛进,高新技术产业、高效益产业、轻型产业、洁净型产业所占的比重越来越大,大量新技术、新工艺、新设备运用到各产业领域,必将带动相关职业突飞猛进地发展。具体来说,得到大力发展的第三方物流、物联网、信息服务、电子政务、科技服务等技术服务行业的职业活动领域更为宽广,分工更为细化,职业种类更为

丰富；在市场体系成熟和完善过程中需要规范发展的法律咨询、会计审计、工程咨询、广告会展等市场服务行业将根据市场规范化进程的需要进一步梳理、分化职业种类，形成与市场服务需求相适应的职业体系。

（2）职业结构变迁的速度越来越快，职业要求不断更新。纵观人类经济史，产业结构和行业结构变迁速度逐渐加快。从农业革命到工业革命经历了数千年，而自工业革命到产业革命才经历了200多年。在这200多年的时间中，不但经常出现新行业，而且各行业的主次地位的变化越来越快。工业革命时期的主要行业是纺织业，一直到20世纪，钢铁、汽车和建筑业的规模才先后超过纺织业。但是，电子行业从产生、发展到成为一个主要行业只用了几十年的时间。

一些职业因新的工作设备和条件的变化，对从业者有了新的要求。例如，对于行政工作人员，在以前只要求其具备较好的组织协调能力、分析问题的能力、解决问题的能力、文字能力、口头表达能力等，但现在除要求他们具备上述能力以外，还要求他们具备社会交往及计算机辅助管理能力、办公自动化操作能力及网络社交媒体处理能力等。

（3）脑力劳动者占比增大，职业的教育含量不断增加。如今，人类已经步入知识经济和全球贸易时代，科学技术和社会经济的紧密结合将主导人类社会进步与发展的方向及潮流。各种职业需要更多的受过良好教育、掌握最新技术的技术工人，单纯的需要体力劳动或机械操作技能的职业明显减少。历史和现实都说明，科技越发达，职业对人们受教育程度的要求就越高；脑力劳动在社会职业中的重要地位越明显，脑力劳动职业在社会职业总数中所占的比例就越大。

第二节 职业选择策略

一、气质与职业选择

气质与职业心理学家认为，气质是人的高级神经活动的特点在行为方式上的表现，与人们平常所说的脾气、秉性等意思相近。它主要表现在人的情绪体验的快慢、强弱、深浅，以及情绪体验表露得明显与隐蔽、动作的灵敏与迟钝等方面。气质使人的全部活动都具有某种独特的色彩。具有某种气质特征的人常常会在不同的活动中表现出自己的心理活动特点。因此，择业时有必要正确地认识自己的气质类型。

1. 气质的概念

这里所说的气质与人们在日常生活中所指的“某人很有气质”中的“气质”的含义是不同的，后者所指的气质是一个人的风格、风度及职业特点等，而前者所指的是人生来就具有的稳定的心理

特征。人的气质差异是先天形成的，受神经系统活动过程的特性制约。例如，刚出生的孩子有的爱哭好动，有的平稳安静，这种差异就是气质差异。

2. 不同的气质类型及其对职业选择的影响

公元2世纪，古罗马名医盖伦（Galenus）提出了关于人类气质类型的理论。他继承和发展了古希腊名医希波克拉底（Hippocrates）的体液说，认为人类有四种气质类型，即胆汁质型、多血质型、黏液质型和抑郁质型。

（1）胆汁质型。胆汁质型的人精力旺盛、直率热情、果断勇敢，但脾气急躁、情绪冲动、缺乏自制力，容易因细节疏忽犯错。这类个体具有强烈的目标导向，擅长快速决策与推动执行，面对挑战时富有斗志。胆汁质型的人适合需要魄力决断、抗压能力强、行动导向的职业，如企业管理者、运动员、应急救援人员、律师等。

（2）多血质型。多血质型的人反应迅速、活泼好动、善于交际、适应性强，但注意力易分散、情绪稳定性较差，缺乏耐心与持久性。这类个体对新鲜事物充满兴趣，能快速融入新环境，擅长灵活应对突发状况。多血质型的人适合需要高频社交、灵活应变、创意输出的职业，如销售顾问、公关专员、主持人、市场策划等。

（3）黏液质型。黏液质型的人安静沉稳、耐心细致、情绪稳定、忠诚度高，但反应迟缓、灵活性不足，不擅长应对突发变化。这类个体注重流程规范，能长期专注于重复性工作，做事严谨可靠。黏液质型的人适合需要耐心细致、流程规范、长期专注的职业，如会计、档案管理员、工程师、教师等。

（4）抑郁质型。抑郁质型的人观察力敏锐、情感细腻、思维深刻、责任感强，但性格内向、情绪敏感、抗压能力较弱，容易过度思虑。这类个体擅长捕捉细节与深层情感，能进行深度思考与创造性表达。抑郁质型的人适合需要精细观察、深度思考、独立创作的职业，如作家、心理咨询师、设计师、科研人员等。

气质并非职业选择的唯一标准，却能为职业方向提供重要参考。理想的职业选择应充分发挥气质优势，同时通过后天训练弥补潜在局限。更重要的是，职业实践也会反向塑造气质的灵活性。例如，黏液质个体在管理岗位上可逐渐提升应变能力，多血质个体在科研工作中能培养专注力。最终，气质与职业的适配是“个体特质”与“职业需求”的动态平衡，而非一成不变的标签化匹配。

二、性格与职业选择

性格是一个人在对待客观事物的态度和行为方式中所表现出来的比较稳定的个性心理特征。

1. 性格的基本特征

一个人对某些事物的态度在其生活经验中巩固起来，形成习惯性的反应和习惯了的行为方式，

就构成了他的性格特征。例如，有的人懦弱，有的人刚强；有的人咄咄逼人，有的人深藏不露。

人的习惯化的行为方式取决于人的认识、情绪和意志等心理的不同特点。在认识方面，有的人易于接受抽象的事物，有的人则易于接受形象的事物；有的人注重事物的某个部分，有的人则注重事物的整体关系。在情绪方面，有的人易冲动，有的人控制力强；有的人较平稳，有的人易波动。在意志方面，有的人勇敢、果断，有的人胆怯、优柔寡断；有的人独立性强，有的人依赖性强。

要想认识自己的性格，就必须把握性格的基本特征。

（1）性格的态度特征。性格的态度特征是指个体在对现实生活各个方面的态度中表现出来的一般特征，主要包括对社会、对他人、对自己及对工作的态度。例如，热爱集体、诚实、正直、见义勇为、亲切、富有同情心、有礼貌、勤奋、认真、俭朴、谦虚等，以及虚伪、自私、孤僻、冷淡、阿谀奉承、唯利是图、粗心、懒惰、自满、墨守成规等。

（2）性格的理智特征。性格的理智特征是指个体在认知活动中表现出来的心理特征，主要体现在以下几个方面：在感知方面，有主动观察型（能按照一定的目的、任务主动地进行观察）与被动观察型（明显地受环境刺激的影响进行观察）之分，有分析型（倾向于观察对象的细节）与综合型（倾向于观察对象的整体和轮廓）之分，有快速感知型（倾向于快速感知）和精确感知型（倾向于精确地感知）之分；在想象方面，有广泛想象与狭隘想象之分；在记忆方面，有善于形象记忆与善于抽象记忆之分；在思维方面，有独立思考与依赖他人之分，有深刻与肤浅之分；等等。

（3）性格的情绪特征。性格的情绪特征是指个体在情绪表现方面的心理特征，主要体现在以下几个方面：在情绪的强度方面，有的人情绪强烈，不易于控制，有的人情绪微弱，易于控制；在情绪的稳定性方面，有的人情绪波动性大，有的人情绪稳定，心平气和；在情绪的持久性方面，有的人情绪持续时间长，对工作、学习的影响大，有的人情绪持续时间短，对工作、学习的影响小；在主导心境方面，有的人经常情绪饱满，处于愉快的情绪状态，有的人经常郁郁寡欢。

（4）性格的意志特征。性格的意志特征是指个体在调节自己的心理活动时所表现出来的心理特征，如自觉性、坚定性、果断性、自制性等。自觉性是指在行动之前有明确的目的，事先确定了行动的步骤、方法，并且在行动的过程中能克服困难、始终如一地坚持。坚定性是指能采取一定的方法克服困难，以实现自己的目标。与坚定性相反的是执拗性和动摇性。执拗性指不会采取有效的方法，一味地我行我素；动摇性则是指轻易改变或放弃自己的计划。果断性是指善于在复杂的情境中辨别是非，迅速做出正确的决定，与果断性相反的是优柔寡断或武断、冒失。自制性是指善于控制自己的行为和情绪，与自制性相反的是任性。



职业性格的种类

近年来,一些教育学、心理学研究人员根据我国的实际情况将职业性格分为四种,即敏感型、感情型、思考型和想象型。

1. 敏感型

敏感型的人一般精神饱满,好动不好静,办事喜欢速战速决,但是行为常有盲目性。他们在与人交往中往往会拿出全部的热情,但遭受挫折时容易消沉失望。这类人在运动员、行政人员及其他职业中较多见。

2. 感情型

感情型的人感情丰富,喜怒哀乐溢于言表,别人很容易了解其经历和困难;不喜欢单调的生活,爱追求刺激,爱感情用事;讲话热情洋溢;在生活中喜欢鲜明的色彩,对新事物很有兴趣;在与他人交往过程中容易冲动,有时易反复无常、傲慢无礼,所以与其他类型的人不易相处。这类人在演员、活动家和护理人员中较多见。

3. 思考型

思考型的人善于思考,逻辑思维发达,有较成熟的观点,一切以事实为依据,一旦做出决定,能持之以恒;生活、工作有规律,爱整洁,时间观念强;重视调查研究和精确性。但这类人有时思想僵化、教条、纠缠细节、缺乏灵活性。这类人在工程师、教师、财务人员和数据处理人员中较多见。

4. 想象型

想象型的人想象力丰富,憧憬未来,喜欢思考问题;在生活中不太注意细节,对不能立即了解自己想法、价值的人往往很不耐烦;有时行为刻板,不合群。这类人在科学家、发明家、研究人员、艺术家和作家中较多见。

一个人可能同时具有上述几种职业性格类型的特点。在实际生活中,应根据个人的性格与职业的要求具体情况具体处理,不能一概而论。

当发现自己的性格与工作不合时,通过改变性格适应工作是人们一个美好意愿的表达,反映了职业人积极进取的工作态度。如果经过深入的分析发现自己的性格与职业的要求确实不匹配,就需要及时调整职业的选择和方向。必须及时寻找到长足的发展方向并逐步培养职业竞争力。

(资料来源:作者整理。)

2. 性格对职业选择的影响

性格与职业的关系是彼此制约又互相促进的。大学生要尽量选择适合自己性格特点的工作。因为每种工作都对从业者的性格品质有特定的要求，要适应某一职业就必须具备这一职业要求的性格特征。研究表明，不同的职业有不同的性格要求。对企业而言，员工的不同性格特征决定了其工作岗位和工作业绩；对个人而言，自己的性格特征决定了自己的事业能否成功。

例如，一名教师除了应具有丰富的知识以外，还应具备热爱教育事业、正直、谦逊、以身作则和对学生认真负责的良好品质；一名医生要具有救死扶伤的人道主义品质，同情心和高度的责任感，以及精益求精、一丝不苟的工作态度；一名工程技术人员要实事求是、严谨认真、坚持真理，有合作精神；一名管理干部要有宽广的胸怀，关心集体荣誉和利益，公而忘私，用人之长、容人之过，具备密切联系人民群众的民主作风；等等。

与气质相比，性格更具有后天可塑性。虽然一个人的性格不能百分之百地适配某种职业，但是人可以根据自己的职业倾向培养、发展相应的职业性格。

在同一环境工作或生活在同一环境中的人的性格往往有某些共同的特点，这就是所谓的职业性格。也就是说，职业性格是职业活动本身所要求的，人的职业性格是可以在职业活动中造就的。特殊的职业会造就特殊的性格，如服务人员热情、周到、耐心、和气的性格，文艺工作者活泼、开朗、情感丰富的性格，科学工作者实事求是的性格，等等，都是在职业活动中形成的。这说明性格并不是一成不变的，具有较大的可塑性，在长期的职业实践中经过磨炼会发生适应性的变化。



知识拓展

内倾型、外倾型性格测试

1. 测试目的

了解自己的性格类型；了解自己较适合从事何种工作；在工作和生活中扬长避短，改善人际关系，使自己工作和生活得更加愉快；了解自己的性格特征与工作的适应性。

2. 测试说明

对于下列 40 个测试题目，凡是符合自己情况的计 2 分，不符合自己情况的计 0 分，模棱两可的计 1 分。

3. 测试题目

- (1) 能立即适应新环境。()
- (2) 喜欢兴奋而紧张的劳动。()
- (3) 能与观点不同的人和睦相处。()
- (4) 经常与朋友借出、借入东西。()

- (5) 喜欢别出心裁地做一些别人未做或不愿做的事。()
- (6) 认为人的幸福应自然流露出来。()
- (7) 在大庭广众下工作显得更富生气。()
- (8) 宁愿把问题挑明, 而不愿一个人生闷气。()
- (9) 不经常分析自己的思想和动机。()
- (10) 盼望生活有变动, 不要死水一潭。()
- (11) 与其事先考虑能否成功, 倒不如先干干试试。()
- (12) 马上可以领会新工作的要领。()
- (13) 发生事故不惊慌, 能想办法摆脱困境。()
- (14) 对社会上发生的事情很关心。()
- (15) 对实际生活无用的知识不感兴趣。()
- (16) 一旦知道行不通, 立刻改变主意。()
- (17) 看到别人做错事, 马上提醒他。()
- (18) 有许多要做的事, 不知从何处下手。()
- (19) 对任何说话的活动都愿意参加。()
- (20) 喜欢研究别人而不喜欢研究自己。()
- (21) 不愿回想自己的过去。()
- (22) 对别人十分信任。()
- (23) 交往的朋友很广泛。()
- (24) 尽量注意不伤害别人的感情。()
- (25) 今日事情今日做, 能做的事情马上做, 用不着左思右想。()
- (26) 别人说三道四, 我并不太介意。()
- (27) 不论理由如何, 我认为自杀的人都很不明智。()
- (28) 喜欢体育活动, 也爱看电视中的体育节目。()
- (29) 写信不打草稿。()
- (30) 心里有事存不住。()
- (31) 过十字路口时, 红灯亮了却没来车时就横穿过去。()
- (32) 听别人说话, 脑子中会不断涌出新主意。()
- (33) 与朋友聊天时, 不顾忌别人在场。()
- (34) 只要是我信服的人, 我愿意听从其调遣。()

- (35) 我好读书而不求甚解。()
- (36) 很受孩子们的欢迎。()
- (37) 空闲时不知如何打发时间。()
- (38) 有想法时常愿意告诉别人。()
- (39) 对任何问题都好发表议论。()
- (40) 听到别人的意见很快就改变自己的看法。()

4. 测试结果分析

得分在 60 分(含)以上者是外倾型性格,得分在 31 ~ 59 分者是平衡型性格(性格的倾向不明显),得分在 30 分(含)以下者为内倾型性格。

内倾型性格的人喜欢安静,善于内省;不好交际,除了亲密朋友之外,对一般人保持距离;不喜欢刺激;做事有计划,生活有规律;很少有攻击性;情绪容易控制。内倾型性格的人适合从事有计划的、稳定的、不需要与人过多交往的职业,如自然科学研究人员、技术人员、艺术家、会计师、速记员、打字员等。

外倾型性格的人喜欢交际,有许多朋友;渴望刺激和冒险;容易冲动;乐观、随和、好动;粗心大意;富于攻击性;情绪不易控制。外倾型性格的人适合从事与外界广泛接触的职业,如推销员、售货员、新闻记者、公关者、社团工作者、导游、保险工作人员等。

(资料来源: <https://www.doc88.com/p-7307010312833.html?r=1>, 有改动。)

三、能力与职业选择

能力是用人单位选拔人才最关心的因素之一,也是最需要大学毕业生自己证明的。发现、培养和表现自己的能力及提升自己的竞争力,在职业选择的过程中都是非常重要的。

1. 能力的概念

能力是指顺利完成某一活动所必需的主观条件,是直接影响活动效率并使活动顺利完成的个性心理特征。能力是与活动紧密相连的,离开了具体的活动,能力就无法形成和表现。例如:一个有绘画能力的人只有在绘画活动中才能施展自己的绘画能力,一位教师的组织能力只有在教育教学活动中才能显示出来。能力是顺利完成某种活动直接有效的心理特征,而不是顺利完成某种活动的全部心理条件。例如:开展绘画活动,其具体活动方式是素描、运笔、调色、着色等,但其所需要的心理特征是空间感、线条感、形象感、色调感和浓度感;开展音乐活动,其具体活动方式是发音、演唱、奏乐,但其需要曲调感、节奏感、音乐听觉等心理条件和特征。能力是一个人能否胜任某一工作的主观条件,无论从事什么职业都要有一定的能力作为保证。



从应聘中看一个人的能力

有三个人到一家公司应聘采购员的岗位。经过一番测试后，三个人在专业知识与经验方面各有千秋，难分伯仲。随后公司总经理亲自面试，他提出了一道测试题：每个信封8分钱，假定公司派你到某知名工厂采购4999个信封，你需要从公司带去多少钱？

几分钟后，三人都提交了答卷。第一个人的答案是430元。

总经理问：“你是怎么计算的？”

“按采购5000个信封计算，需要400元，其他杂费需要30元。”第一个人对答如流，但总经理未置可否。

第二个人的答案是415元。对此他解释道：“按5000个信封计算，需要400元，另外的杂费可能需要15元。”

总经理对此答案同样没表态。但他拿起第三个人的答卷看到上面写的答案是418.42元时不禁有些惊讶，立即问：“能解释一下你的答案吗？”

“当然可以。”他自信地回答道，“信封每个8分钱，4999个是399.92元。从公司到该工厂，乘汽车来回的票价是10元；午餐费需要5元；从工厂到汽车站有1.5千米，请一辆三轮车搬信封需要3.5元。因此，最后的总费用为418.42元。”

总经理会心一笑，收起他们的试卷，说：“好吧，今天到此为止，明天你们等通知。”

结果第三个人被录用了。

（资料来源：作者整理。）

2. 能力的类型及其对职业选择的影响

能力是一个人完成任务的前提条件，是影响工作效果的基本因素。了解自己的能力类型及不同职业的能力要求，对合理地进行职业选择具有重要的意义。各种能力与职业都有一定的对应关系，主要表现在以下几个方面。

（1）语言能力。语言能力是指人对词语及其含义的理解和使用能力，对句子、段落、篇章的理解能力，以及善于清楚且正确地表达自己的观点和向别人介绍信息的能力，包括语言文字的理解能力和口头表达能力。对于语言能力较强的人来说，从事与文字有关的工作（如律师、播音员、节目主持人、记者等）较有优势。

（2）数理能力。数理能力是指迅速且准确地运算、推理、解决问题的能力。大部分职业都要求人们有一定的数理能力，但不同职业对人的数理能力的要求不同。例如，对于会计、出纳、建筑师等职业来说，必须具有较强的数理能力；对于法官、律师、历史研究者、护士、X光技师等职业来说，应具备中等水平的数理能力。

(3) 空间判断能力。空间判断能力是指能看懂几何图形、识别物体在空间运动中的联系,从而解决几何问题的能力。一般来说,与图纸、工程及建筑等打交道的人应该具备很强的空间判断能力,而对于裁缝、电工、木工、无线电修理工和机床工来说必须有一定的空间判断能力。

(4) 察觉细节能力。察觉细节能力是指对物体和图形的有关细节具有正确的知觉能力。对于察觉细节能力强的人来说,适合的职业有生物学家、建筑师、测量员、制图员、农业技术员、动植物技术员、画家等。

(5) 运动协调能力。运动协调能力是指在运动过程中,调节与综合身体各个部位动作的能力,是一种综合性的能力,集灵敏度、速度、平衡能力、柔韧性等多种身体素质于一体,充分反映了中枢神经系统对肌肉活动的支配和调节功能。运动协调能力强的人适合的职业有舞蹈演员、驾驶员、飞行员、牙科医生、外科医生、雕刻家等。

(6) 动手能力。动手能力是指手能够迅速且准确地操作小的物体的能力。对于动手能力强的人来说,适合的职业有技术工人、检修人员、模型制造人员、手工艺者等。

(7) 书写能力。书写能力是指对词、印刷物、账目、表格等的细微部分具有准确的知觉能力。对于书写能力强的人来说,适合的职业有校对人员、录入人员、记账人员、编辑等。

(8) 社会交往能力。社会交往能力是指善于进行人与人之间的交往联系,能够与他人协同工作并建立良好的人际关系的能力。社会交往能力强的人适合的职业有公共关系人员、对外联络人员、政府新闻发言人、物业管理人員等。

(9) 组织管理能力。组织管理能力是指擅长组织和安排各种活动,以及协调参加活动的人的关系的能力。组织管理能力强的人适合的职业有管理人员,如企业经理、基金管理人等。

四、兴趣与职业选择

因为每个人的喜好不同,所以每个人会有不同的职业选择。兴趣是决定人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感的重要因素,因此在进行职业选择时需要考虑兴趣这一因素的影响。

1. 兴趣的概念

兴趣是指个体积极探究某种事物及爱好某种活动的心理倾向。兴趣是人认识需要的情绪表现,反映了个体对客观事物的选择性态度。兴趣是一种无形的动力,每个人都会对自己感兴趣的事物优先注意和进行积极的探索,并表现出心驰神往的样子。

兴趣是成功的重要推动力之一,能将个人的潜能最大限度地发挥出来,使人长期专注于某一方向,取得令人瞩目的成绩。兴趣直接指向与职业有关的活动时就可被称为职业兴趣。

在影响职业选择的众多因素中,兴趣的作用是不容忽视的。一个人如果对某种职业感兴趣,就会对该职业活动表现出肯定的态度,并积极思考、探索、追求。例如,我国昆虫分类专家李传隆为研究蝴蝶跋山涉水,跑遍祖国的大江南北,不畏艰辛,历经数十年精心采集,所得珍稀蝴蝶标本近

千盒，完成巨著《中国蝶类图谱》。由此可见，兴趣是人们选择职业的重要因素之一。

2. 兴趣的分类

兴趣有不同的分类方法，常见的有以下两种。

(1) 兴趣按内容可分为物质兴趣和精神兴趣。物质兴趣与个体的需要相关，表现为对物质的迷恋与追求，如衣、食、住、行方面的兴趣；精神兴趣主要是指个体对文化、科学和艺术的迷恋与追求，如旅游、写作、绘画、书法、摄影、发明创造等兴趣。

(2) 兴趣按指向的目标可分为直接兴趣和间接兴趣。直接兴趣是指个体对活动过程的兴趣。例如，一个人喜欢跳舞、打球，可能是因为这些活动对他有吸引力，他在这些活动中会获得愉快和满足，这就是直接兴趣。间接兴趣主要是指个体对活动过程所产生的的结果的兴趣。例如，一个人可能感到学外语是一件很无趣的事情，但仍然兴致很浓，这并不是因为学外语会给他带来轻松愉快的感觉，而是因为学外语可以直接了解国外的最新信息，可以找到满意的工作，可以出国学习或交流等，是这些结果在吸引着他学习外语，这就是间接兴趣。直接兴趣与间接兴趣是相互联系、相互促进的，只有把直接兴趣和间接兴趣有机地结合起来，才能充分发挥一个人的积极性和创造性，才能持之以恒、目标明确，从而取得成功。

3. 兴趣的产生和发展过程

兴趣的产生和发展一般要经历有趣—乐趣—志趣的过程。

(1) 有趣。有趣是兴趣产生和发展过程中的第一个阶段，也是兴趣发展的低级阶段，往往很短暂，非常不稳定。处于这一阶段的兴趣常常与一个人对某一事物的新奇感相联系，随着这种新奇感的消失，兴趣也会自然地逝去。

(2) 乐趣。乐趣是兴趣产生和发展过程中的第二个阶段，是在有趣定向发展的基础上形成的，是兴趣发展的中级阶段。在这一阶段中，一个人的兴趣变得专一、深入，如喜爱弹钢琴的人很可能会整天陶醉于钢琴的弹奏中。

(3) 志趣。志趣是兴趣产生和发展过程中的第三个阶段，当乐趣同一个人的社会责任感、理想、奋斗目标结合起来时，乐趣便变成了志趣。志趣具有社会性、自觉性和方向性，是一个人取得成就的根本动力，是成功的重要保证。

4. 兴趣对职业选择的影响

大学生在将来的求职过程中可能会遇到这样的情况：一份职业工资待遇高，但与自己的兴趣并不吻合；另一份职业工资待遇相对较低，却是自己喜欢的。相信大部分人会选择自己喜欢的职业。拥有职业兴趣将提高个人的工作满意度，增强职业稳定性和职业成就感。选择自己感兴趣的职业，将有利于调动自己的积极性，使智力与体能进入最佳状态，从而最大限度地施展自己的才华，使自己充分发挥主动性和创造性。

兴趣探索练习

1. 实训目的

通过兴趣探索练习，寻找自己的兴趣，进一步了解自我，为今后的职业选择提供参考。

2. 实训步骤

下面是一个自我兴趣探索的练习，请仔细阅读练习的引导语并按要求进行操作，这将有助于确定今后选择职业时的一些重要考虑因素和评价标准。

请详细回答下列问题。回答问题时特别注意问题的第二部分，即“为什么”感兴趣的部分。也可以邀请一位同伴共同完成此项练习，并互相讲述自己对问题的回答和思考，可以互相提问并帮助讲述的人发掘细节和原因。该练习的目的是回忆并梳理日常生活中有关个人兴趣的一些代表性事件，增强自我觉察能力。因此，仔细思考和讲述的过程非常重要。

(1) 请列举出三种你非常感兴趣的职业（摒除所有现实的限制）。这些工作中的哪些特质吸引着你？

(2) 请回忆三个做某件事情时令你感到快乐 / 满足的经历。请详细描述这三个画面，指出什么令你感到如此快乐 / 满足。

(3) 你从小到大担任过哪些职务？你喜欢的是哪些职务？不喜欢的是哪些职务？请具体说明原因。



(4) 你最崇拜（敬佩）的人是谁？他对你产生了怎样的影响？你和他最相似的方面是什么？你最不像他的方面是什么？

(5) 你最喜欢看哪种杂志？这种杂志中的哪些内容吸引着你？或者，如果你来到书店，你通常会停留在哪类书架前（不是仅仅因为学习需要的情况下）？

(6) 除了单纯的娱乐放松外，你最喜欢看哪几类电视节目？这些电视节目中的什么内容吸引着你？

(7) 你喜欢浏览哪类网站？你喜欢浏览这类网站的哪些内容？它们属于哪个专业或领域？

(8) 休闲时，如果只是出于兴趣的考虑，你最想做什么或学什么？是什么吸引着你？

(9) 你最喜欢的科目是什么? 你为什么喜欢它?

(10) 人们生活中都有过由于全神贯注于做某件事情而忘了时间的经历。什么样的事情会让你如此专注?

(11) 回头查看前 10 题的答案。你的答案中有什么共同点? 是否可以将其归纳为一些主题或关键词? 这些主题或关键词是否可能与霍兰德人格类型对应?

(12) 你如何能够让上述主题或关键词在今后的生活中得到更充分的彰显?



