

关于大学生自我认知与职业生涯规划的探索

——以绍兴市 A 高校为例

杨洁雅 吴晓晓 王婷翡

浙江越秀外国语学院，中国·浙江 绍兴 312000

【摘要】21世纪新时代，如何让大学生在认知自身定位的情况下，正视自身并且探索和完善性格缺陷、挖掘潜能，已成为当下的一门必修课。通过在社会实践中，对自己生理、心理以及与周围环境关系的深层次认知体验，使当代大学生认识到职业生涯规划的重要性。我们在大学生自我认知现状的基础上，结合大量的问卷调查反馈，从提升必备本领、认知与合作理念实践应用、实施效用以及价值实现角度展开分析，探索当下大学生自我认知能力培养对其职业生涯规划的发展意义。

【关键词】大学生；自我认知；团队协作；职业生涯规划

【基金项目】2019年浙江省大学生科技创新活动计划暨新苗人才计划项目《大学生职前“自我认知—团队合作”双核训练模式探索—以浙江越秀外国语学院为例》结题成果（项目号：2019R433009）

当前，国内外就业形势严峻，尤其是在疫情的影响之下，大学生对于自我认知的不明确度及职业生涯规划迷茫度更进一步。而大学生作为社会发展的主要推动力量，在当今社会倡导的新时期，大学生更应当制定一个更清晰、更符合自身发展需求的职业生涯规划，并通过提升各项素质，实现自我价值。

1 大学生自我认知现状分析

为更清楚、客观地了解在校大学生自我认知程度，我们采用问卷调查的方式进行研究。在A高校向学生发放并回收有效问卷共计1380份。其中，男生占比30.43%，女生占比69.57%，符合A高校总体男女比例3:7的状况。年级上，大一学生占比20.29%，大二学生占比31.16%，大三学生占比42.75%，大四学生占比5.8%。

调查结果显示，44.92%的学生并不清楚自己的兴趣爱好，52.9%的学生对自身优势没有较好的把握，且有71.01%的学生知道自身缺点所在。此外，在时间管理方面，能够高效利用时间的学生仅仅只有14.49%。同时，令我们震惊的是，绝大部分学生并没有清晰长久的校园学习生活目标，比例高达85.51%。毕业后有清晰规划的学生，占比35.51%。拥有较大就业压力的学生占比43.28%，如下图。

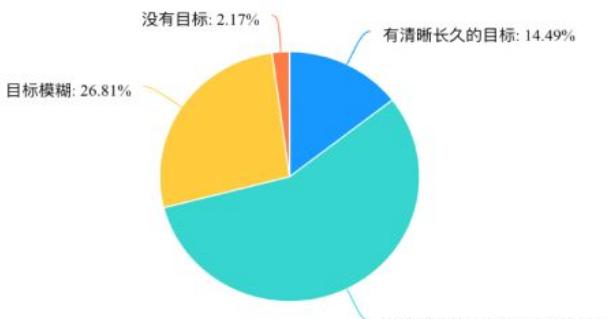


图1 大学生对学习生活目标确立情况统计



图2 大学生职业生涯规划情况统计

该调查表明，A高校大学生存在自我认知不清晰，时间管理能力有待提高，职业生涯规划意识不够强烈。且由于他们大多数对于不清楚自身优势所在，又清楚自身劣势，造成信心不足的情况。当然，也有少部分同学对于大学生活有着清晰明确的规划。

2 大学生能力提升必备本领

创新务实。创新，是企业生存发展的不竭动力，技术创新与商业模式创新都建立在人才创新的基础上。在社会变革的风口浪尖上，企业要发展必须注入社会新鲜血液，而青年作为新时代的希望，应不负历史使命，勇担责任，敢于创新，敢于突破，拥有不被局限的魄力。当代大学生更多的是理论上的学习实践的探索，而创新，务实精神必须在实践中不断提升。

集体荣誉感。集体荣誉感是一个团队的灵魂，团结一心艰苦创业的强大动力来源于集体的力量，每个人都是一个独立的个体，无论是对家庭还是对社会的归属感都来源于人与人之间相互的磨合与共进。就当代大学生而言，在校期间他们身处集体之中，人有一定的集体荣誉感担当，他们步入社会进入职场面临各种压力时，更多的是以自身利益为重，这种现象普遍存在，但是我们深知无论处于什么样的环境，只有充分发挥集体的精神才能。效用最大化。

核心领导力。马克思指出，理论只有说服人，就能掌握群众，而理论只有彻底，就能说服人。领导力。作为一种人际影响力可以激励别人实现具有挑战性的目标，学校有老师的领导，企业有管理者的领导，而具体到每个人来说同样需要有领导别人的能力。大学生领导力教育的核心是价值观教育，大学生领导力的发展过程是其自身实现全面发展的过程领导，其培养大学生的社会责任感，学习力创造力和全球治理的过程以至提升大学生在以后的专业领域社会工作岗位上的影响力，培养全能型发展的高素质人才。

3 认知与合作理念的实践运用

心理学中认为，人类的认知过程是人脑，通过感觉知觉记忆思维想象的形式建立事物与意识的关系，而认知理念与合作理念的实践应用，就是在此基础上形成的。基于大学生现状分析，更多的自我认知内容仍停留在理论基础上，然而在未来的生涯规划生涯中，大学生的集体荣誉、创新务实以及核心领导力将会被越来越多的企业所重视。

搭便车现象较为严重。普遍大学生存在惰性，在面对团队共同问题时，更多的选择寻求自身利益，而忽略了集体荣誉，从而导致团队效率不高。

团队冲突时常发生。由于各成员性格及观念存在差异，尤其是当代大学生，经验不足，处事能力不完善，不能较为全面思考问题。易出现较多争执，导致团队凝聚力不够。同时不可忽略的是，在完成团队协作过程中，不能够换位思考，且缺少冷静沟通，导致团队成员信任度降低，以至于影响工作完成度。

领导能力欠缺。社会是一个大群体，而每个大群体中的小群体，同时也应具备足够的领导能力。目前大学生面对问题时普遍不能够积极主动，尤其是在团队协作过程中，较少部分的人能够主动成为领导者，绝大部分人更愿意做幕后沉默者。而那些主动成为领导者的人，因其对外交往能力和自我构建能力存在不足，导致领导混乱或不受信服情况常有发生。

针对以上种种现实问题和结合现有的实践探索，我们发现具有优秀管理能力的知名公司都具有独特的企业文化建设以及员工培训制度。“好挖百度人，难挖阿里人，易走腾讯人”，阿里如此强的员工凝聚力离不开企业对于团建活动的重视，从新人入职、新任领导到员工生日、周年、转岗、离岗以及员工季度业绩表彰等一系列涉及员工生活和工作事项均以团建的形式展开。

能力的培养是一个长久的过程，为了提前提高自我综合能力更好地适应企业环境，面向大学生 A 市高校进行了实践调查，就大一新生入学前开展中长期的军事化培训，从意识上提高学生的独立自主性，相比于传统的军训模式，该高校加入了特色活动，以团队形式进行防火演练、徒步拉练、拉个比赛以及趣味，演技，大比拼等素拓活动。在各种素拓活动的过程中，各类群体之间建立了基础的友谊，通过这种陌生的素质拓展训练方式，实现突破自我，弥补能力缺陷，完善心理素质及加强团队精神的目标。

4 自我认知能力训练的实施效用

认识自我，优化自我。大学生接受教育的过程是不断认识自我的前期通过形式多样的素拓活动，学会欣赏和接受他人，并从中找到自身定位，正视自己的不足，发挥优势，从而制定一个合理的学习目标及职业规划。

增强信心，勇于交际。通过一系列素质拓展活动，培养了学生克服困难的毅力和健康的心理素质，以及积极的人生态度和敢于挑战自我的勇气。同时建立了相互信任，相互接纳，肯定自己的团队友谊。

(上接 182 页)

有效地激发辅导员职业能力提升的动机。

4 民办高校辅导员职业能力提升策略

在新时代，民办高校辅导员要提升职业能力需要多元化措施，构建民办高校辅导员岗位胜任能力模型，明确民办高校辅导员专业能力培养计划，建立民办高校辅导员职业能力培训体系，加强民办高校辅导员职业生涯有效管理，以全面提升民办高校辅导员职业能力。

4.1 构建民办高校辅导员岗位胜任能力模型

民办高校要根据高校辅导员职业能力要求，以及结合民办高校辅导员的工作需求，建立民办高校辅导员胜任能力模型，确定辅导员职业能力维度和构成，明确辅导员的职业能力指标。

4.2 明确民办高校辅导员专业能力培养计划

当前民办高校辅导员的工作任务繁重，因此，民办高校要明确辅导员专业能力培养计划，建立民办高校辅导员职业能力培训体系^[8]。加强辅导员的专业化能力提升培训，提升民办高校辅导员的职业素养，培养业务能力强、业务素质高的专家型辅导员。

4.3 加强民办高校辅导员职业生涯有效管理

民办高校要加强对辅导员的职业生涯管理，帮助辅导员建立清晰的职业前景，加强辅导员的职业生涯通道涉及，实现民办高校辅导员与学校层面的利益双赢，实现民办高校辅导员专业化、职业化、专家化发展。

5 结论

总而言之，民办高校要提高辅导员的职业能力，既要更好

完善人格，激发潜能。受到传统应试教育的影响，素质拓展训练，更多的将学生从理论课堂，带到实践课堂。脱离教室、脱离课本，从单纯的接受知识，到不断地行动与探索。有效地向学生进行思想品质教育，开发学生智力，促进学生的社会化发展。

团队协作，价值提升。从团队本身出发，以团队精神为核心，引导大学生客服排他情绪和性格孤僻心里，融入集体生活，增强集体荣誉同时，在他人领导力的影响之下，注重自身领导意识的提高。

5 大学生自我价值实现

随着我国高等教育体制的不断革新，大学生素质能力建设及价值实现的要求日益多样化，在深入剖析当代大学生性格、兴趣以及实践能力的前提下，通过对自我认知能力和团队协作创新理念的进一步深化，职业生涯规划更加明确，从而引导大学生培养具有创新性、有实际价值的认知合作理念，致力于从德智体美多方面发展复合型人才。

从大学生自我价值实现角度看，无论是优化自我、完善人格、培养领导还是加强团队协作本领对于当代大学生都意义匪浅。引导大学生快速定位自我，实现自身价值，进而帮助越来越多的大学生发掘自身潜在能力，更好的适应未来求职及职业发展的要求，是我们共同的目标。

参考文献:

- [1] 刘红亮. 后疫情时代大学生就业现状及策略应对研究 [J]. 老字号品牌营销, 2021 (09): 149-150.
- [2] 罗特. 职业生涯规划在高校毕业生就业创业工作中的作用 [J]. 人才资源开发, 2021 (18): 54-55.
- [3] 季小燕. 大学生职业生涯的职业兴趣探索 [J]. 现代职业教育, 2021 (36): 142-143.
- [4] 肖丽. 自我认知主动性在提升大学生就业能力中的作用 [J]. 人才资源开发, 2021 (18): 51-53.

地完成工作，更需要不断提升自我，辅导员的职业能力关系到学生管理工作、大学生思想政治教育工作等方面工作的实效性，未来还需要深化研究，研究民办高校辅导员职业能力提升策略，推进民办高校辅导员专业化发展。

参考文献:

- [1] 李圆圆, 徐兴林, 张宗元. 基于胜任力模型的民办高校辅导员职业能力提升 [J]. 教育与职业, 2018, 000 (012): 82-87.
- [2] 陈中润, 邓瑛. 基于胜任力模型的高校辅导员专业教育体系建设研究 [J]. 山西青年, 2019, 000 (017): 3-4.
- [3] 汪海伟. 基于胜任力模型的高职院校辅导员专业化发展研究 [J]. 职业, 2016, 000 (033): 57-58.
- [4] 张丽玉. 基于胜任力模型的民办高校学生工作队伍专业化发展研究——以泉州地区为例 [J]. 黑河学院学报, 2017 (6): 71-72.
- [5] 张丽楠, 徐轶凡. 浅谈处于就业新形势之下的民办高校辅导员队伍建设 [J]. 中国科教创新导刊, 2007, 000 (011): 10-10.
- [6] 赵扬. 基于胜任力的民办高校辅导员职业生涯规划发展研究 [J]. 科协论坛(下半月), 2013, 000 (012): 380-381.
- [7] 张晓寅. 上海民办高校辅导员胜任力的模型构建策略 [J]. 中国市场, 2012 (27): 126-127.
- [8] 刘汉, 张郡. 基于《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》下的民办高校辅导员职业生涯设计 [J]. 高教学刊, 2015, 000 (007): 46-48.

作者简介: 朱艳 (1993.11—)，女，汉族，陕西省延安市志丹县人，任职于西安培华学院，辅导员，研究方向：大学生思想政治、辅导员职业能力。