

# 00后大学生求职心理变化和就业价值观教育

## ——以雅和人居工程学院为例

任 倩 吉翠雪 钟贵智

(海口经济学院 海南海口 571127)

**【摘要】**就业是民生之本，关乎着社会的稳定和谐。近两年国家也非常重视大学生的就业问题，每逢毕业季教育部都会组织各高校召开就业创业工作网络视频会议，汇报和分享各高校的就业经验，通过探究00后大学生的求职心理变化，有针对性地指导学生树立正确的就业价值观。

**【关键词】**大学生；求职心理；就业价值观

随着中国经济的快速发展，00后大学生所处的社会环境以及受到的家庭教育都有了很大的变化，在多元文化的影响下，逐渐呈现出个性鲜明、思维前卫的特点，但也变得更加自我和随性。丰富的物质条件、便利的成长环境以及父母的宠爱使得他们太过于依赖，没有机会接受挫折和失败的磨练，因此，当他们遇到挫折和困难的时候，就容易出现各种心理问题，导致就业困难，如果继续用传统的教育思维和方法，已经难以适用于00后大学生的成长。

大学生就业价值取向是个人价值观在职业认知、评价与选择上的具体心理和行为趋向，对他们的择业和就业起着指导性作用，从00后大学生的求职心理变化入手，有助于指导就业困难的学生找到解决问题的方法，帮助他们树立正确的就业价值观，有助于学生沉着冷静地应对社会竞争压力下的各种困难和挑战，缓解我国当前严峻的就业形势。本文采用了文献研究法、访谈法、调查问卷法和观察法等。

### 1 调查问卷设计

本问卷共设置了20道题，对海口经济学院雅和人居工程学院173名00后大学生就业观进行了调查，要求被

试者根据实际情况来回答每个题目对自身就业时的影响，由此提取影响大学生就业观的主要因素。

大学生的求职关注点如图1所示。根据问卷调查显示，有71.1%的学生认为薪酬福利最重要，其次是社会就业政策。

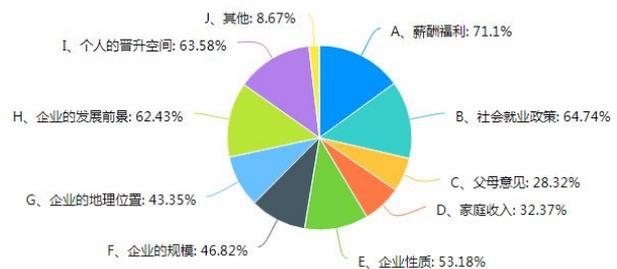


图1 大学生的求职关注点

大学生最希望的就业单位类型如图2所示。调查数据显示，45.09%的同学选择想去国有企业就业，16.76%的同学选择去政府/事业单位。

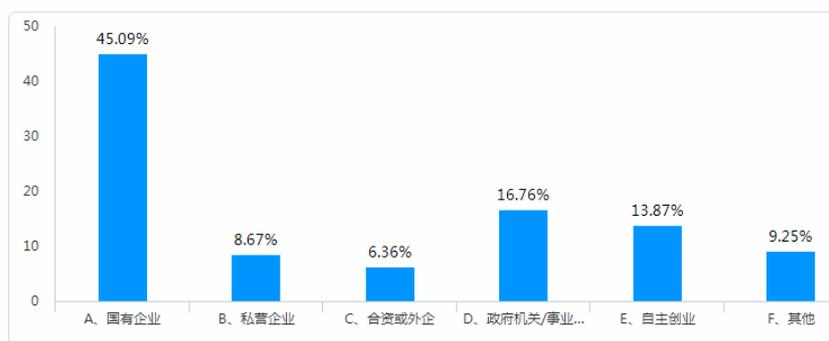


图2 大学生最希望的就业单位类型

### 2 分析00后大学生就业价值取向存在的问题及原因

(1) 择业前焦虑不安的心理状态，反映了大学生择业价值观的不确定性。受到年龄和阅历的限制，许多大学生在面对竞争激烈的就业形势，会对找工作产生一种焦虑恐惧的心理。如今很多学生在校的时候，没有把充实自己能力作为首要目标，而是贪图享乐，导致知识水平不够硬，

成绩平平，产生自我否定的心理。

(2) 有些专业受性别的影响，让部分学生产生忧虑。比如雅和人居工程学院土木工程专业的学生，因为心理、生理、身体等条件上的区别，施工单位的工作流动性大、强度高，从业男性工人多，施工工作内容上男生比女生更占优势，学生担心用人单位会因为自己是女生而不被录用。

(3) 排斥省外就业、基层就业,对就业期望值过高,也是学生就业出现的普遍问题。比如:受从众心理的影响,认为热门的工作一定是好工作,一定要在家乡就业或者一二线城市就业,不能到偏远的地区就业,在大中型企业发展会有更好的就业前景。

### 3 研究00后求职心理特征及变化

#### 3.1 针对00后几种类型的求职学生所表现出的心理问题进行解读

##### 3.1.1 以自我为中心

由于00后处于一个物质、精神、文化丰富的时代,从小就受到了家人的精心呵护和陪伴,容易自我膨胀,当理想自我与现实自我差距过大时,会缺乏自知、自信,形成一种矛盾的心理状态。

##### 3.1.2 攀比心理普遍存在

从小优越的生活,让很多同学有一种傲娇心理,想要样样都比别人好,对自己未来职业的期望值过高,缺乏对就业形势以及就业政策的正确解读,一旦有同学比自己好,就会产生一种嫉妒心和挫败感。

##### 3.1.3 利己的心理比重较大

00后的大学生在职业的选择上更多地关注自身的利益,能够获得理想的个人收入,并没有从长远的发展来思考问题,缺乏社会责任感,甚至有些同学为了眼前的利益放弃到知名企业实习的机会,放弃所学专业。

##### 3.1.4 疫情爆发后应届毕业生的就业压力和经济风险意识明显上升

疫情期间很多行业所遭受的挑战和危机让其不会在当年选择招聘大学生,这就使得很多原本有志于从事这个行业的应届生不得不重新考虑自己的职业选择;选择职业时也会更多地考虑这个职业可能会面临的一些不可控制的风险因素。

#### 3.2 通过职业规划分类卡,以游戏的方式来测试学生对职业的兴趣、性格以及价值观

通过职业规划分类,有助于让学生更好的了解自我,唤醒自己的兴趣爱好,改变自己的就业价值观。了解高收入与工作稳定性、工作中的竞争性与协作性、利他性(服务社会)、时间自由与工作进展速度等,从而促进职业探索。

现在的大学生往往会掉入“我没有能力”的陷阱,在面临就业竞争的形势下,常常会想:想去工作,可是没有单位需要的技能,通过职业分类卡,就是为了让学生跳出对自己的怀疑,正确认识技能的本质。技能不单单是指专业技能,其实还有很多被我们忽视了的技能,比如情绪管理、危机处理、善于沟通、制定战略、归纳总结等等。

### 4 案例分析

近三年,我院毕业生的就业覆盖了多个行业,去向广泛。但建筑业仍是我校毕业生的主要流向。由于我院专业性的特点,学生大部分还是期望能够从事对口专业,土木专业、工程造价专业的学生倾向于技术类的工作,工程管理、房地产经营与管理专业的学生倾向于管理类的工作,

城乡规划专业的学生倾向于设计类的工作。

通过以上问卷、个别交流等形式发现大多数同学都认为工作后的工资待遇是选择就业岗位最重要的因素,其次工作强度不能太大,而且环境还得好,可见很多学生对将来就业的期望值很高,但是没有考虑到自身素质条件与期望是否匹配,造成理想和现实有很大的差距。因此,加强对毕业生的教育引导,转变毕业生的陈旧就业观念,树立“先就业、后择业、再创业”的先进就业理念就显得尤为重要。

### 5 就业价值观培养策略

针对00后就业价值观存在的一些问题,我们要多措并举,强化服务,不断提升就业工作质量和水平。

(1) 注重细节,用心用情做好服务。在就业工作中,学院一直秉承“耐心、服务”四字,在做好各项基础性服务的工作外,提前对学生的就业意向进行全面摸底,掌握就业的第一手材料,积极宣传国家就业政策,精准提供个性化指导服务。对有考研意向的学生,我们提供了专门的自习室;对有应征入伍的学生,我们宣传国家的征兵政策;对有“专升本”意向的学生,我们提供专业课考前辅导;对有就业能力提升的学生,我们专门举行简历制作和就业技巧专题讲座。总之,只要学生在就业上有需求,我们就想方设法尽量满足学生的要求。

(2) 学院主动拓宽就业渠道,积极发动一切可利用的资源,积极为毕业生寻求高质量的就业岗位;建立校企合作微信工作群扩大就业工作的“朋友圈”。

(3) 面对新形势、新任务,站在新的起点,我们既要审时度势,更要与时俱进,从单一追求高就业率到保证高就业率基础上切实提高就业满意度的转变,努力打造我校毕业生就业品牌。

(4) 加强各专业理论与实践的密切联系,提高学生的实际操作能力。行业认知课程学习、工作坊的设立,“1.5”实践项目的开展,让技术型的学生在校就能运用所学理论知识,为毕业后的就业奠定基础及心理准备,大大降低了择业的茫然无措。

(5) 引导大学生跟随时代转变调整职业价值观。目前,高校招生人数越来越多,大学生对市场需求了解不够,对自身定位不精准,形成了毕业生找不到工作,企业招不到人的尴尬境地。所以,这就需要大学生适当扭转职业价值观念,根据岗位要求,评估自身能力,从实际情况出发,调整好择业的期望值,树立正确的职业价值观。正确的职业价值观不但要符合用人单位的岗位要求,还要适合求职者的个性以及胜任岗位的能力。实现大学生在就职就业时不仅能完成为社会服务的任务,还能充分发挥个人潜能、优势,实现自我价值和社会价值。

**作者简介:**任倩(1986.7—),女,硕士,讲师,研究方向:学生管理,思想教育,对外汉语。

**基金项目:**00后大学生求职心理变化和就业价值观教育——以雅和人居工程学院为例。

### 【参考文献】

- [1] 曹俊娜,赵鹏,乔石.浅谈90后大学生求职择业心理变化及应对策略[J].东方企业文化,2013(2):249.
- [2] 万浩,潘刚峰.新形势下大学生就业价值观教育路径探析[J].北京青年研究,2021,30(1):37-42.