

基于自我成长视角的大学生成功就业 路径探索

苏星赫¹, 焦松明², 时 勘^{2*}

¹河南理工大学工商管理学院, 河南 焦作

²温州大学温州模式发展研究院、教育学院, 浙江 温州

收稿日期: 2023年8月8日; 录用日期: 2023年9月7日; 发布日期: 2023年9月14日

摘 要

就业是重要的民生, 大学生作为中国式现代化建设的重要人才和支撑力量, 其就业问题日益引发社会各界关注。对于学生个人而言, 其本身的竞争力是影响其能否成功就业的重要因素。本文基于自我成长的视角, 分析了影响大学生成功就业的成因, 并从自我导航、自我教育、自我实现、心理自助四个方面, 对大学生的成长发展做出建议, 以期为大学生成功就业提供路径指导。

关键词

大学生, 就业现状, 自我成长, 路径建议

Exploration of Successful Employment Paths for College Students from the Perspective of Self Growth

Xinghe Su¹, Songming Jiao², Kan Shi^{2*}

¹School of Business Administration, Henan Polytechnic University, Jiaozuo Henan

²Academy of Wenzhou Model Research, College of Education, Wenzhou University, Wenzhou Zhejiang

Received: Aug. 8th, 2023; accepted: Sep. 7th, 2023; published: Sep. 14th, 2023

Abstract

Employment is an important part of people's livelihood. As an important talent and support force

*通讯作者。

for Chinese path to modernization, college students' employment has increasingly attracted the attention of all sectors of society. For individual students, their own competitiveness is an important factor that affects their success in employment. This article analyzes the reasons that affect the successful employment of college students from the perspective of self growth, and provides suggestions for the growth and development of college students from four aspects: self navigation, self-education, self realization, and psychological self-help, in order to provide path guidance for the successful employment of college students.

Keywords

College Students, Employment Status, Self Growth, Path Suggestions

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

党的二十大报告指出，就业是最基本的民生，要促进高质量充分就业[1]。大学生作为中国式现代化建设的重要人才和支撑力量，其成长发展承载着万千家庭的希望，由此可见，就业问题关系重大。新时期的高校大学生就业指导工作，需要构建一个系统、完善的育人体系；需要学校、家庭和社会的全员参与，贯穿到学生成长成才的全过程；需要深入到就业理论和实践的全方位服务[2]。在现代教育活动中，要围绕着学生的社会实践兴趣与对岗位的相关要求展开教育研究工作，建立符合学生基本素质与专业发展需求的教育指导体系，对高校学生实施全方位的教育引导，在帮助学生求职、就业的同时，助其树立正确的择业观与价值观[3]。当前，以深化教育指导、完善就业服务框架为核心的就业指导体系已基本成型，“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的大学生就业市场机制获得发展。为促进2023届高校毕业生高质量充分就业，教育部牵头在全国范围内持续推出专场招聘会、访企拓岗促就业专项行动、就业育人主题教育、供需对接就业育人项目等系列活动，搭建招聘对接平台，促进供需双方精准对接[4]。来自《吉林日报》的报道称，截至2023年5月底毕业生就业去向落实率仅49.68% [5]。这说明，大学生就业现状不容乐观。

大学毕业生作为新生劳动力资源和就业群体，能否顺利就业，归根结底取决于自身就业竞争力的高低。在高等院校、专业教育等条件类同的情况下，“临渊羡鱼不如退而结网”，哪位大学生能够激发内生动力，主动出击促进自身成长发展尤其重要。“自我成长”一词最早产生于心理学，指超越挫折与失败后，实现自我突破与自我提升，最终达到自我发展与成长的过程。从哲学角度看，自我成长是自我意识的觉醒，与自我教育、自我服务、自我管理紧密相连，相互影响[6]。对于大学生这一群体而言，自我成长是指在自身发展过程中，积极主动地确定个人发展目标 and 方向，综合利用多种技能和环境中的有利因素，为获取更高层次的生存与发展条件而采取的行动[7]。有研究者对大学生自我成长过程展开跟踪调查，提出通过搭建大学生求知增能平台、心理滋养平台、个性发展平台、思想引领平台，促进大学生充分、顺利地成长[8]。

以往学界对大学生就业路径的探索，更多的是基于“外部力量”帮扶的视角，对于大学生通过自我成长以实现成功就业的相关研究尚且稀少。基于上述背景，本文立足大学生自我成长的视角，展开成功就业的相关路径探索，以期促进大学生唤醒自我实现的内在渴望，为大学生们的成长发展提供有益思路。

2. 大学生就业难成因分析

对于大学生就业难的成因,学界也展开了探索。有研究者提出,大学生自身素质和就业观念的变化、高校专业设置与市场人才的需求不相适应,导致当前大学生就业难[9]。也有研究者聚焦专业问题,以农科财经类毕业生遭遇就业连年遇冷为例,提出专业与应聘职位的匹配度要求下学生求职匹配度不符合比率高,专业就业不平衡、就业选择区域狭窄等方面的问题[10]。上述大学生就业难的成因的解读,存在认识相对片面、分析不够透彻等问题,对“难就业”的主客观因素均应进行深入剖析。

2.1. 宏观层面:国内外形势压力

2.1.1. 以美国为首的西方国家对我国发展的“卡脖子”

2021年以来,美国开始限制中国制造最先进计算机芯片的能力,紧接着美国政府以安全为名对中国实施关键领域的供应链脱钩,之后美国又把中国单列为科技竞赛和产业竞争的对手。与此同时,美国竭力吸引制造业回流,并在国内重新建立自己的产业链,以摆脱对中国的依赖[11]。如果“卡脖子”技术清单中的限制内容转变为现实,大部分中国相关产业将在以美国为首的西方国家围剿下退出国际市场,成为仅供国内市场的内循环产业,必将对我国经济社会发展极为不利。总之,上述问题不仅会对中国的技术进步和产业安全会造成重大影响,而且会加剧我国就业形势的严峻态势。

2.1.2. 新时期下我国经济增速放缓

近年来,全国总体就业压力严峻,就业形势严峻的不仅仅是增量压力,而是下行的经济环境和疫情三年带来的存量就业群体结构性矛盾,再加上我国当前经济发展正处于转型时期,多者叠加,形成了2023年复杂的就业环境。首先,高校毕业生人数持续增加,2023年将达到1158万人,市场需求却不足以吸纳这么多毕业生,导致供需失衡。其次,疫情和经济下行对就业造成了双重冲击,既影响了部分行业和企业生产经营,导致裁员或降薪;又影响了就业者的心理状态和消费信心,导致消费需求不旺。值得关注的是,存量就业群体结构性矛盾加剧,一些传统行业和低技能岗位面临淘汰或转型压力,而新兴行业和高技能岗位又缺乏合适的人才匹配,导致就业结构性失衡[12],对大学生就业形成了阻碍和新的挑战。

2.2. 中观层面:高校育人体制机制

2.2.1. 高校教育体系建设缓慢

基于新常态背景下精准就业指导机制的建设任务,应通过积极推动现代化教育改革,建立完善的人才教育体系,从学校管理、人才引导、岗位教育模式设计、实践体验等多元视角入手,挖掘高校的就业指导价值,坚持学校、企业、学生的多元联动,帮助高校学生结合自身的综合素养更好确定相应的职业发展目标。但实际情况是,大部分高校当前所推行的精准就业指导体系极为单一,与企业的联动不足,有关就业指导活动单纯从讲解岗位要求、岗位知识的角度发力,忽视了人才技能与其职业素养的综合提升。教育体系建设力度不足,导致高校教育活动无法发挥出应有的功能,使得人才成长速度缓慢。

2.2.2. 人才培养模式有待改革

就业指导实际上也属于人才培养方案中的一种,其以高校学生的成长需求和学习兴趣为出发点,基于就业指导的视角对学生进行教育活动。通过深度挖掘学生的潜能与学习素养,促使高校学生主动接纳就业指导活动与相关教育任务,提升人才的岗位竞争力;另一方面,就业指导活动包含岗位技能实训、职业素养教育等关键性教育模块,使人才培养体系趋于完善,从而使得高校学生的成长与发展得到有效保障。但是,从教学现状分析来看,“从学校教育到企业用人要求”的人才教育模式尚不成熟,导致人才培养模式单一;在对学生素质进行评估的过程中,相关教学多是以教师对学生的单一评价、教育指导

为主，职业指导教师“单打独斗”的教育现状，使得人才成长速度缓慢。

2.2.3. 就业指导方式需要优化

高校要实现高校就业指导活动的精准化改革，要深度优化就业指导方案，以期有效围绕高校学生的发展需求和社会宏观用人需求来开展就业指导工作。为此，要基于学生素质评估、学生职业生涯规划、岗位发展等多元化要求，创新高校就业指导方案，保障高校就业指导活动的精准性、服务性特点，在指导高校学生择业就业的同时，帮助其建立完善的职业发展目标。但是，高校所设计的就业指导活动多是围绕着职业岗位宣传发力，关注点在提升学生的就业热情，而不是学生能力与职业指导教育活动之间的差异性。此外，以往的高校就业指导机制坚持学生就业的引导，忽视了学生职业兴趣、职业学习热情的培养，导致人才就业指导体系过于单一。上述种种，也导致人才成长速度缓慢。

2.3. 微观层面：大学生自身问题

2.3.1. 大学生岗位趋向存在偏差

在岗位趋向方面，《2023 大学生就业力调研报告》指出，白领岗位在招聘时更青睐高学历人才，而蓝领岗位则偏好技术型毕业生，但是大多本科毕业生不愿意接受实用技术型岗位，只能与更高学历毕业生竞争，导致 offer 获得率较低[13]。而且，工学专业毕业生对于技术、研发类岗位的偏好近三年呈持续上升态势[14]，在众多赛道中互联网/计算机依然是最受欢迎的领域[15]。这样也就造成这类岗位的竞争日益呈现白热化趋势，造成了先有报考热、后有人才“过剩”的状况。而“00 后”的大学生考公考编比率攀升，使得民企在 2023 年也成为就业的重点[16]。高校学生存在偏听偏信、以点概全等问题，依靠对岗位的单一了解来评价岗位的实际价值，不愿从基层干起，也缺乏创新意识，从而很难顺利就业[17]。

2.3.2. 学生就业观念有待改进

从教育经验来看，高校学生的职业价值观与择业观发展不一致，对高校职业教育活动的认识存在误区[18]。受传统就业观念的影响，部分高校生希望一劳永逸，端上“铁饭碗”[19]。此外，“慢就业”现象在大学生群体中显现[20]，部分大学生缺乏就业紧迫感，求职态度不积极，需要学校负责就业的老师反复督促，也不重视企业在校园开展的就业宣讲会。受应试教育模式的影响，大学生更多关注各类资格证书，只满足于完成课程学习，对社会实践和高校组织的实训活动选择消极对待，缺乏对工作和专业技能的掌握[21]。与此同时，毕业生单纯关注职业岗位的薪资待遇与稳定性，对职业岗位的发展潜能与未来的就业面重视程度低，这也使得人才成长速度缓慢。

2.3.3. 学生自身素养亟需培育

面对竞争压力，二八定律中那些为单位贡献 80% 业绩的金字塔尖人才在就业市场深受欢迎。一些单位格外青睐曾经参加过社会实践、具有一定组织管理能力的毕业生，主因是应届大学生角色转换慢，适应过程长。开放、多元的大学教育环境要求高层次的学习素养与之匹配，很多大学生未能从以往被动式学习模式中走出，无法涵养出应有的综合能力素质。不少大学生满足于“象牙塔”内闭门造车，漠视实践能力是满足自我成长和社会发展的需要这一重要事实，未能有效将知识转化为技能、升华为才干，由大学校园向社会集体融入转变缓慢。还有不少大学生不敢主动打破自身知识体系障碍或限制，未能形成创新意识与创新精神，难以丰富和发展个人能力素养，也就难以满足成功就业的现实需求。

3. 大学生成功就业的路径建议

不可否认，外部环境因素是整体影响毕业生就业去向的主要原因，但是，对于大学生个人来说，能改变的只有自己，今后才能拥有更多改变世界的力量。大学生要站在“如何培养自己”的角度，积极探

索自身成长与发展的本质规律，构建自我主导、内涵式发展的成长路径，进行优质的人力资源开发，达成自身的“人力资源供给”与实际就业需求的优质匹配，更好助力未来的成功就业。

3.1. 自我导航：做好职业生涯规划，树立个性化成长目标

3.1.1. 明确个人发展方向

严格说来，职业生涯规划应该在报考院校和专业前进行，正确进行自我分析和职业分析。大学生在入学伊始可以从人才素质测评、社会岗位要求、人才技能评价等多角度入手，认识到自身的优势与不足，激发自身学习动机，形成较强的成长发展动力。若意向为行政管理类工作，要积极参加团组织、学生会、学生社团等各级组织，学会协调平衡各方关系，并广泛学习有关管理学、心理学、社会学知识，熟悉了解国家的大政方针与国民情况。若意向为科学研究工作，则要早日考虑学业深造，尽力参与老师的科研课题项目，积极参与课外科技学术作品竞赛、数学建模比赛等学科竞赛，提升创新能力。若意向为经济商业活动，应积极参加大学生创业赛事，通过社会实践活动熟悉了解企业的日常运作和管理，增加感性认识。

3.1.2. 制定全周期的生涯规划

大学生要依据自己的职业目标规划、学习和实践，为获得理想的职业积极准备相关事宜。从具体实施方面来看，大学生应根据目标设定，在不同阶段采取不同的行动。一年级要初步了解自己未来希望从事的职业或与所学专业对口的职业，重视专业学习，努力培养从事本行业岗位的基本能力和专业能力；二年级要建构合理的知识结构，课余积极寻求与自己未来职业或本专业有关的工作进行社会实践，以检验自己的知识和技能，并根据个人兴趣与能力修订和调整职业生涯规划设计；三年级要根据职业和社会发展的具体要求，最大限度地提升成功就业所需知识与技能的整体效能，也要积极关注与目标达成相关的信息；四年级可检验已确立的职业目标是否明确，准备是否充分，对出现的偏差及时调整。

3.2. 自我教育：积极求知增能，涵养高层次人才素质

3.2.1. 以学增智，提升学习能力

大学生学习能力培养要从学习思维的训练入手，基于自身定位合理设置目标，调动学习积极性，增强学习能力培养的针对性。首先，强化学习意识，要打牢专业基础，还要学会触类旁通。其次，优化学习方法，形成以自我需求为中心的学习目标体系。再次，要在注重参与正常教学计划、社会实践的同时，利用业余时间进行学习，以主动适应社会需要。还有，要注重紧盯知识前沿，全要素地学习本学科以及相关或相近学科领域知识，着力打造适合自身的知识体系。大学生可通过综合实习、课程实习和实验教学获得成长，更好地满足和适应行业需求。

3.2.2. 以学促干，提高实践能力

学习的最终目的是增长才干，以求更好地指导实践。因此，要将自己置身于整个年级之中，通过与众多同学的学术交流，获得新思路，指导学习与实践，拓宽专业视界；要将自己置身于整个大学之中，通过参加多元化的教学活动、学术活动、课外实践活动等，进一步提高自省能力、好奇心和容错能力，为适应社会做好铺砖垫石的准备；要将自己置身于整个社会之中，具备较强的分辨能力，从庞杂的信息和繁多的内容中抉择，确定符合自身发展的目标、具有良好前景的长远奋斗目标，从而实现自我发展。总之，大学生应自觉接受实践教育、落实实践要求、参加实践活动，将实践与理论结合起来，充分掌握所学知识，培养自己的实践能力和分析能力。

3.2.3. 以学除陈，构建创新能力

二十大报告提出：“人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动”。首先，大学生应积极关注

专业领域前沿,合理运用非智力因素,提升创新思维能力,在实践摸索中逐步攀登研究领域的制高点。其次,形成知识结构交叉互补、知识体系相互融合,进而增大知识碰撞、产生新的思想。还有,大胆地提出解决问题的思路和方法,并在学习与实践积极践行,持续培养创新精神。也要通过校企、校地、校院合作的产教融合、科教融合等学习模式,更多地参与到企业、科研院所的创新工作与研究中,依托各类平台和资源,积极将自己的灵感、思维火花付诸实践,提升创新实践能力。此外,要积极申报大学生创新创业训练计划项目,参加创新创业技能大赛,通过第二课堂教育,培养自己的创新意识,提升创新能力。

3.3. 自我实现:善用职业指导资源,拓宽成长发展渠道

3.3.1. 利用大数据平台

当前,得益于网络的发达,各种资讯在数字媒体上呈现爆发之势,但复杂的信息结构导致不少大学生眼花缭乱,反而难以选择契合自身特点的职业岗位,权威可靠的信息平台对于精准就业很重要。大学生要充分借助现代技术创新精准就业指导与服务路径的便利,提升个人的综合竞争力与成长速度。比如,通过本校的大数据调研平台,深度解析自己的学习兴趣与职业技能。其次,通过学校相关大数据平台了解本专业的人才培养方案,以认真学习的态度面对所在院系结合新常态下的产业建设与经济发展特点的教育活动。主动借助于大数据平台熟悉现代产业的发展特点、产业用人要求,通过积极解读传统经济结构与新经济态势,掌握岗位用人要求,努力成长为经济社会发展所需的高层次人才。

3.3.2. 采用高校就业宣传平台

了解高校的就业指导与服务路径,认真解读高校就业指导宣传中的关键职业信息、职业岗位要求,了解就业环境、政策和形势等,为参与就业活动做好教育准备。要建立职业目标,掌握自身的长处与不足,基于自己关注的职业参加现代教育交流活动。从技术型人才、管理型人才、文化型人才等多元角度入手,找准自身的能力定位,确保所接受的人才教育活动的实效性;针对基于用人要求的信息宣传活动,从职业素养、专业技能、学生能力等角度不断探究,补足个人短板。

3.3.3. 运用学生社团服务平台

大学生要关注高校学生特色就业服务社团,充分利用社团组织的企业岗位调研活动,这些活动会整合一线岗位招聘信息,从福利待遇、岗位发展前景、岗位建设要求等多元视角来展开信息处理工作。大学生通过分析“就业岗位陷阱”“就业盲区”等问题,可避免无用职业信息对从业择业的干扰,从而利于正确择业、精准就业。此外,基于从业就业的角度,组织学生以社团为单位开展一线职业调研活动,如对有关岗位社会价值的调研、对岗位未来发展前景的调研、对自身能力与岗位要求之间差距的调研等,可帮助学生树立正确的职业价值观,大学生通过自身的切实体验来掌握关键核心知识,得以更加熟悉高校精准就业指导与服务路径。

3.3.4. 关注校企合作育人平台

校企合作以“理论教育+岗位实训”为途径,为大学生就业创业锻炼提供了广阔的舞台。比如校企合作实训活动以企业岗位、企业人才应用要求为参考,学生能够提前掌握岗位技能,了解企业实训教育目标与岗位建设的核心目标,从而构建出更为精准、全面的就业方案。此外,通过校企合作育人模式与机制,大学生能更好了解企业的人才选拔要求,通过人职匹配等测评方式,扬长补短,有利于消除自身存在的就业盲区,极大提升成长速度,为成长为中国式现代化建设所需人才奠定良好基础。

3.4. 心理自助:提升自我反省意识,做好“成人”心理建设

3.4.1. 形成自我反思能力

自我反思是个体自我成长的重要标志。首先,大学生要正确进行自我评价,扬长避短或者扬长补短,

实现自我成长,提升成功就业几率。其次,要形成“我”与“他人”、“世界”关系的正确认知,通过主客体角色的转换进行自我反思和批判,提高个人视野。再次,要持续提升自我管理能力和自我学习能力,将自身学习动机、成长动机融入阶段目标之中,学有所得、学有所乐。最后,注意“以人为镜”,正视朋辈团体在自我成长中的促进作用,使其在自身人际交往、问题解决能力以及幸福感提升等方面发挥促进作用,以问题为导向积极求助于朋辈,并主动为他人提供支持协助,形成积极的互动型人际关系,促进自我成长。

3.4.2. 提升社会适应能力

社会适应能力是监测个体综合素质能力的重要指标,久居“象牙塔”与传统教育观念的影响,不少大学生表现为与社会脱节,因此,更要充分利用各种路径提升社会适应能力。大学生要重视环境因素的熏陶,融入宿舍,提升个人生活自理能力、社会交往能力与道德规范意识,充分地理解和包容他人,促进自我成长。此外,大学生要在课余大胆走向社会,也可利用校招等途径从事与自己的知识水平、性格特征和能力素质等相匹配的兼职,提高组织所需的管理能力、抗逆力、应变能力和责任意识等,提升自身就业能力。

3.4.3. 涵养良好的心理素质

心理资本由自我效能感、希望、乐观和韧性四个部分组成[22],大学生要正确对待自己的“不足”与“不能为”,破除心灵的迷障,构建坚实的心理资本,助力自身在竞争中脱颖而出。首先,大学生要培育乐观品质,摒弃好高骛远心态,正视人生面对的各种困难,用日常生活磨砺淬炼坚韧的性格,并通过逐步实现目标获得希望,提升自信心。其次,大学生要努力打破习得性无助,勇于寻求学校、家庭等多方社会支持力量,积极构建韧性心理形成的环境。还有,大学生应通过实践活动不断地总结成功经验,提高自我效能感。此外,大学生要多倾听求职成功的年轻校友的演讲交流,强化信心和意志力。而在求职中,大学生也要沉着冷静应对挑战,以积极的心态扫除成功路上的障碍。

4. 结语

当前,不少学生在大学四年中通过自我成长,扩大了视野,完善了知识与技能,增进了解决问题的能力,从而有效提升了就业竞争力。但是,人工智能和大数据等技术未来将会在更多行业中得到应用,机遇与挑战并存已经成为新常态,这对大学生的成长发展提出了新的要求。党的二十大报告中“全面提高人才自主培养质量,着力造就拔尖创新人才”的阐释,启示大学生要秉持主动态度,深入剖析影响自身成功就业的因素,进行自身就业能力现状的研判分析,通过启发自我导航,推动自我教育,践行自我实现,敢于心理自助,从多方面积极探索自我成长的有效策略,形成自身核心竞争力,成为中国式现代化建设所需的支撑性人才。在这个过程中,大学生特别要开阔视野,重构自我认知系统,从“职业驱动”转向“价值驱动”,从“找到工作”转变为“自我价值实现”,把个人成长发展嵌入国家经济社会发展,实现个人效益与社会效益的有机统一。家庭、学校、社会,无法替代成长,要通过多元协同构建好的生态环境,为大学生激发自身内生动力创造良好的外部条件。此外,我国把生态文明建设融入经济社会发展大局,“生态优先,绿色、低碳、循环发展”也形成我国经济社会发展的新态势,对大学生未来择业、就业也产生新的影响,这一趋势也应引起大学生群体及学界重视关注。

基金项目

本文为2019年度国家社科基金后期资助重点项目《核心胜任特征的成长评估模型研究》(项目批准号:19FGLA002),2021年度浙江省哲学社会科学规划新兴交叉学科重大支持项目《重大突发公共卫生事

件下公众风险感知、行为规律及对策研究》(项目批准号: 21XXC04ZD), 温州大学标志性成果培育“社会心理建设与社会治理研究”项目(项目号: K2022PY101-7)的研究成果。

参考文献

- [1] 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第 20 次全国代表大会上的报告[N]. 人民日报, 2022-10-26(001).
- [2] 陈梦涵. “三全育人”视角下高校大学生就业指导工作探究[J]. 就业与保障, 2023(3): 169-171.
- [3] 明望舒. 新常态下高校精准就业指导与服务路径探究[J]. 就业与保障, 2023(4): 166-168.
- [4] 2023 届高校毕业生预计达 1158 万人(转自人民日报) [EB/OL]. 中国大学生在线. https://dxs.moe.gov.cn/zx/a/jobs_jyzc/221121/1821922.shtml, 2022-11-21.
- [5] 工作好找吗? 部分地区公布近期 2023 届高校毕业生去向落实率[EB/OL]. 澎湃新闻. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1767864083938219189&wfr=spider&for=pc>, 2023-06-05.
- [6] 周伟婷. 主体间性视角下大学生自我成长路径探析[J]. 北京教育(德育), 2016(12): 36-38.
- [7] 王红艳, 王凯, 刘志宏, 焦桓. 大学生自我成长路径优化研究[J]. 大学教育, 2021(10): 143-145.
- [8] 郝秀娟, 马海鹰. 大数据技术在大学生自我成长中的应用探究[J]. 学园, 2017(17): 107-108.
- [9] 李昱桦. 当前中国大学生就业难的成因及对策[C]//2023 年课程教育探索学术论坛论文集(三). 北京: 2023 课程教育探索学术论坛, 2023.
- [10] 桑碧桃. 农科财经类大学生就业难的成因与对策[J]. 产业与科技论坛, 2018, 17(21): 114-115.
- [11] 殷思源. 中美贸易战四年了, “卡脖子”造成了哪些影响? [EB/OL]. 商业新知. <https://www.shangyexinzi.com/article/5207473.html>, 2022-09-21.
- [12] 华晶晶. 我国大学生就业难成因及对策研究[J]. 文学教育(下), 2018(4): 120-121.
- [13] 2023 大学生就业力调研报告发布: 应届生单位就业比例上升、本科生求职进展不佳[EB/OL]. 中国网科技. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1765030317763113166&wfr=spider&for=pc>, 2023-05-05.
- [14] 郑伟. 2023 大学生就业力调研报告发布: 春季毕业生求职行为活跃, 单位就业比例上升[EB/OL]. 荔枝网. <http://news.jstv.com/a/20230505/7c2f6e86da6e4ad0896ff464422c7550.shtml>, 2023-05-05.
- [15] 2023 应届毕业生求职洞察: 校招市场存量供给增加, 科技新兴行业最受毕业生青睐[EB/OL]. 新浪网. http://k.sina.com.cn/article_1496814565_593793e502001ee06.html, 2023-06-08.
- [16] 2022 届高校毕业生人数突破 1076 万! 数据解读毕业生就业现状[EB/OL]. 人民资讯. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1718743066479206076&wfr=spider&for=pc>, 2021-12-10.
- [17] 谢洪浪. 新时期大学生就业创业能力的提升策略[J]. 产业创新研究, 2022(21): 196-198.
- [18] 师丹丹. 经济新常态下高校就业指导教育模式研究[J]. 就业与保障, 2021(9): 62-63.
- [19] 黄宇琛. 高校市域下毕业生“慢就业”的成因及对策分析[J]. 市场周刊, 2020. 33(11): 170-172.
- [20] 关小燕. “95 后”高职毕业生“慢就业”现象分析及对策研究[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2020(1): 124-125.
- [21] 王奇. 地方本科院校大学生就业问题探讨[J]. 合作经济与科, 2023(5): 110-111.
- [22] Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B.J. 心理资本——打造人的竞争优势[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2007: 1.