

# 大学生职业认同感对就业质量提升的影响研究

温智纯

广西民族大学相思湖学院，广西南宁，530000；

**摘要：**本研究聚焦大学生职业认同感与就业质量的关联机制，探究职业认同感对就业质量的影响路径。研究发现，职业认同感通过优化职业决策、强化求职行为、促进职业适应三个维度正向影响就业质量。基于此，从高校、家庭与社会三个维度制定靶向提升策略，为优化大学生就业质量提供切实可行的实践指引。

**关键词：**大学生；职业认同感；就业质量；影响机制；提升策略

**DOI：**10. 64216/3080-1516. 25. 07. 051

在我国高等教育大众化进程不断加快的背景下，高校毕业生规模持续扩大。据教育部数据统计，2025 年全国高校毕业生人数再创历史新高，总人数达 1222 万，较 2024 年增加 43 万。与此同时，经济结构转型与产业升级对人才需求提出更高要求，就业市场“结构性矛盾”凸显——部分岗位“招工难”与大学生“就业难”并存，就业质量问题愈发突出。调查显示，近 30% 的大学毕业生对首份工作满意度低于预期，45% 的毕业生认为工作与专业匹配度不足，职业发展空间受限成为普遍困扰。

就业质量不仅关乎个体职业发展与生活福祉，更影响高等教育人才培养质量与社会人力资源配置效率。职业认同感作为个体对职业价值、目标及自身角色的认可程度，是连接个人职业发展与就业质量的关键纽带。高职业认同感的大学生往往具有更清晰的职业目标、更强的求职动力与更好的职业适应能力，这对破解当前就业困境具有重要现实意义。因此，深入探究大学生职业认同感对就业质量的影响机制，提出针对性提升策略，对于优化人才培养模式、推动高质量就业而言，具有重要的理论意义与实践价值。

## 1 大学生职业认同现状

### 1.1 总体特征呈中等水平且维度发展不均衡

就整体而言，当代大学生的职业认同感处于中等层，在职业认知、职业情感、职业期望和职业规划四个核心维度上呈现出明显的不均衡性。职业认知方面，学生对职业的整体架构具备一定程度的认知，知道不同行业的大致分类，但对具体职业的工作内容、技能要求、晋升路径等细节认知模糊，多数学生仅能说出 3-5 种与专业相关的职业名称，却无法清晰描述其日常工作流程。职业情感上，呈现出明显的分化，部分学生因对专业的兴趣延伸出对对应职业的热爱和归属感，而另一部分学生则因专业选择的被动性（如调剂专业），对相关职业缺乏情感联结，甚至存在抵触心理。职业期望存在理想化

倾向，多数学生对首份工作的薪资、工作环境、社会地位有较高期待，往往超出就业市场的实际水平，对职业的长期发展价值关注不足。职业规划是最为薄弱的环节，多数学生缺乏系统的规划意识和行动，仅有少数学生能制定包含短期目标、中期计划和长期方向的职业路径，更多的学生呈现出“走一步看一步”的被动应对状态。

### 1.2 群体差异显著且呈现规律性特征

大学生中不同群体的职业认同感存在明显不同，而这种差异表现出一定的规律可循。从年级来看，职业认同感随年级升高呈逐步上升趋势，大一学生因刚进入大学，对职业领域的认知程度有限，导致职业认同感维持在较低水准；大二、大三学生通过专业学习和初步的实习实践，职业认知逐渐清晰，职业认同感有所提升；大四学生因身处直接的就业压力之下，通过求职准备、实习体验等活动，对职业的理解更为深入，职业认同感达到最高。从专业来看，工科专业学生的职业认同感普遍高于文科和理科学生，这与工科专业职业方向明确、行业需求稳定、实践环节丰富等特点密切相关，学生能更直观地感知到所学知识与职业岗位的联系；文科专业因职业边界模糊、就业方向多元，学生易出现职业认知分散的情况；理科专业则因“学术研究”与“应用就业”的双重导向，导致部分学生在职业选择的过程中存在困惑，从而影响其职业认同感的形成。从性别来看，女生在职业情感的投入上表现得更为细腻，对职业的人文关怀、工作氛围等情感因素更为关注，职业情感维度得分略高于男生；男生则在职业规划的行动力和职业发展的野心方面表现更突出，职业规划和职业期望维度得分相对较高。

### 1.3 外部环境影响明显且存在认知偏差

大学生职业认同感的形成深受外部环境影响，同时存在一定的认知偏差。家庭环境方面，家长的职业观念和期望对学生的职业认同影响显著，部分家长仍持有

“唯稳定论”、“唯高薪论”的传统思想，引导学生优先选择公务员、国企等所谓“铁饭碗”职业，忽视学生的个人兴趣，使得学生在职业认同上处于被动状态。社会环境方面，媒体对热门职业的过度宣传（如互联网、金融行业）和对某些职业的刻板印象（如服务行业），使得学生在职业认知上存在偏差，盲目追求热门职业，对其他职业的价值缺乏客观认识。学校教育层面，部分高校的职业指导课程存在形式化问题，内容与实际就业市场脱节，既未能有效助力学生构建清晰的职业认知与规划，也在一定程度上阻碍了学生职业认同感的提升。除此之外，学生自身实习实践经历不足，对职业缺乏亲身体验，这使得职业认知仅停留在表面，难以培育出深刻且稳定的职业认同。

## 2 职业认同感对就业质量的影响机制

### 2.1 职业认同感对职业决策的优化作用

职业决策是就业质量的起点，而职业认同感为决策提供“方向锚”。拥有较高职业认同感的大学生，既清晰认知自身的兴趣、能力，也明确职业目标，因此在职业选择中，能更准确地筛选出适合自己的职业，从而做出合理的职业决策。他们不会盲目跟从热门职业潮流，而是根据自己的职业认同来选择与职业目标相匹配的工作，这样的决策有助于他们在就业后更好地发挥自身优势，为提升就业质量奠定基础。

反之，相较于较高职业认同感的大学生，低职业认同感的大学生，在职业决策时往往缺乏明确的方向，容易受到外界因素的干扰，难以做出不符合自身实际情况的选择，进而影响就业质量。

### 2.2 职业认同感对求职行为的驱动作用

职业认同感通过强化内在动机驱动积极求职行为，是连接职业决策与就业结果的关键环节。高职业认同感的学生在求职中表现出主动性与韧性双重特征。

在主动性方面，高认同感学生主动收集行业信息、参加职业技能培训、拓展职业人脉的比例显著高于低认同感群体。他们更倾向于提前规划求职时间线，平均比低认同感学生早数月启动求职准备，包括制作针对性简历、模拟面试练习等。

在韧性方面，面对求职挫折，高认同感学生更易保持积极心态。调查显示，高认同感学生平均求职周期短于低认同感学生，且经历多次拒绝后仍坚持目标的比例显著更高。“目标导向”的求职行为直接提升了优质岗位获取概率。

### 2.3 职业认同感对职业适应的促进作用

职场适应能力是评估就业质量的关键要素，而从业

者的职业认同感能对这种适应能力起到正向的推动效果。具有较高职业认同感的大学生在进入职场后，能够更快地适应工作环境和工作要求。他们对所从事的职业有较强的归属感和责任感，会主动学习工作所需的技能，积极融入工作团队，与同事和上级建立良好的关系。

在工作中，他们更有动力去提升自己的工作绩效，为职业发展打下坚实的基础。人际融入好的大学生，对职业的归属感促使其主动建立职场关系，团队协作评分高出低认同感群体较多，更易获得同事支持与领导认可。发展动力强的大学生更积极参与培训、争取晋升机会，职业发展前景感知得分显著高于低认同感学生，且主动申请内部培训的比例较高，体现出更强的职业成长意愿。

低职业认同感学生则易出现“职业倦怠早发”现象，入职后较短时间内出现工作热情下降、效率降低的比例显著较高，严重影响就业质量的持续性。

### 2.4 机制综合模型

综上，职业认同感对就业质量的影响是“决策-行为-适应”的链式过程：职业认同感通过明确职业方向优化职业决策，减少选择盲目性；通过强化内在动机驱动积极求职行为，提高优质岗位获取概率；通过提升职业归属感促进职业适应，保障长期职业发展。三者相互关联：精准的决策为求职行为提供明确目标，积极的行为为职业适应奠定岗位基础，良好的适应则进一步强化职业认同感，形成良性循环。这一机制揭示了职业认同感作为“内在驱动力”对就业质量的全流程影响，为提升策略制定提供了逻辑依据。

## 3 大学生就业认同感提升策略

### 3.1 高校层面：构建“认知-实践-反馈”培养体系

#### 3.1.1 分阶段强化职业认知教育

低年级：开设“职业认知导论”必修课程，通过职业测评、行业案例分析帮助学生建立自我认知与职业认知的连接。建立“职业信息库”，整合各专业对应的职业类型、技能要求、发展路径等信息，配备专职教师进行解读指导。

高年级：开设“行业前沿与职业能力”选修课程，邀请企业HR、技术骨干开展模块化讲座，解析岗位需求与能力标准。针对工科学生强化“技术-岗位”映射教学，为文科学生开设“职业边界拓展”专题指导，弥补专业认知差异。

#### 3.1.2 深化实践教学改革

扩大实习实践学分占比，要求理工科学生累计专业实习不少于6个月，文科不少于3个月，将实习考核与职业认知评估挂钩。

建设“校企联合实验室”“产业学院”，推动“项

目式学习”，让学生在真实工作场景中体验职业角色。

定期组织“职业体验日”活动，安排学生走访企业、观摩工作流程，深化职业情感体验。针对低年级学生开展“职业探索营”，通过短期实践激发职业兴趣。

### 3.1.3 精准化职业规划指导

建立“个体-群体”双层指导机制：对全体学生开展标准化职业规划培训，掌握目标设定、路径设计方法；为特殊群体提供个性化辅导，如为女生开展“职业决策力提升”工作坊，为文科学生提供“跨领域职业发展”咨询，为低年级学生强化“长期规划意识”培养。开发“职业规划数字工具”，通过AI算法匹配职业方向，提高规划科学性。

## 3.2 家庭层面：营造“支持-尊重-赋能”互动环境

### 3.2.1 转变职业观念

家长需摒弃“唯稳定论”、“唯高薪论”等传统观念，认识到职业价值的多元性。通过参与高校“家长职业课堂”，了解当代职业发展趋势，理解孩子的职业兴趣与个性选择。调研结果表明，获得家庭高度支持的学生，其职业认同感显著更强，这一现象印证了家庭观念在职业认同形成过程中的关键作用。

### 3.2.2 强化发展支持

在经济上支持学生参加职业培训、购买专业书籍、参与实习实践；在情感上主动倾听职业困惑，避免将个人期望强加于子女；在能力上鼓励孩子独立决策，通过“职业话题家庭讨论”培养规划意识。实际案例显示，家长陪同孩子参加企业开放日、共同分析职业选择利弊，能显著提升学生的职业决策信心。

## 3.3 社会层面：完善“信息-平台-环境”支撑体系

### 3.3.1 构建职业信息共享平台

政府牵头整合行业数据，建立“大学生职业信息公共服务平台”，实时更新各行业人才需求、薪资水平、技能标准、发展前景等信息，提供职业测评、路径规划等工具，降低职业认知成本。平台可按专业、地区分类展示典型职业案例，为不同群体提供精准参考。

### 3.3.2 优化企业参与机制

鼓励企业开放“职业体验日”、“校园宣讲会”，提供更多实习岗位与实践项目；推动校企共建“职业技能认证体系”，将企业标准融入人才培养环节。对接收大学生实习的企业给予政策优惠，激励企业深度参与职业教育。

### 3.3.3 营造包容的就业文化

媒体加大对新兴职业、基层就业典型的宣传，弱化职业“高低贵贱”标签；政府出台政策保障公平就业，严厉打击性别、专业等就业歧视行为，为大学生职业选

择提供制度保障。通过“最美职业人”评选等活动，传递“爱岗敬业”的职业价值观，增强职业认同感的社会基础。

## 4 结语

提升大学生职业认同感是破解就业质量困境的关键路径，当前大学生职业认同感呈中等水平，存在认知模糊、规划薄弱等问题，但能通过优化职业决策、驱动求职行为、促进职业适应的链式机制对就业质量产生显著正向影响，需高校、家庭和社会协同发力，从认知培养、实践强化、环境优化等维度增强大学生职业认同感，以推动就业质量提升，实现个人与社会价值统一，为社会输送符合需求的高素质人才；未来还需深入研究两者关系，探索更有效的提升策略，并随社会发展和就业市场变化关注大学生职业认同感变化趋势，不断调整完善策略，为其职业发展和高质量就业提供更好支持保障。

## 参考文献

- [1]张馨月,王维,孙文倩,等.民办高校大学生职业认同提升策略研究[J].品位·经典,2023,(19):129-131.
- [2]玄铮.何以困于长衫:大学生职业角色冲突的归因分析[J].中国青年研究,2024,(04):105-112.
- [3]陈秉堃,罗川.提高高职大学生就业竞争力的策略探讨[J].中国就业,2025,(07):86-87.
- [4]胡顺顺,姚威.代际价值观转变下大学生社会实践经历对其基层就业意愿的影响研究[J].河南科技学院学报,2025,45(06):67-75.
- [5]朱晓文,李玉磊.高校毕业生就业性别差异研究[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2025,54(03):156-169.
- [6]夏好菽.职业相关父母支持与大学生职业探索关系:有调节的中介作用[J].教育学术月刊,2025,(02):77-82.
- [7]洪文建,陈春梅.大学生就业现实困境及其破解路径研究[J].中国高等教育,2024,(19):60-64.
- [8]姜林,杨连生.高等教育转型背景下大学生职业认同发展研究[J].江苏高教,2017,(08):77-80.
- [9]岳德军,田远.职业认同对大学毕业生就业影响的实证分析[J].国家教育行政学院学报,2015,(06):76-81.

作者简介:温智纯(1996.12-),女,侗族,广西龙胜人,硕士,广西民族大学相思湖学院外国语学院辅导员,中国与东南亚文明。

基金项目:广西民族大学相思湖学院2024年辅导员专项课题“大学生职业认同感对就业质量提升的影响”(2024FDYKT19)