



普通高等院校“十三五”规划教材
“互联网+”大学生素质教育立体化教材

大学生

就业 | 指导

主编◎董保利

(含微课)



DAXUESHENG
JIUYE ZHIDAO

航空工业出版社

普通高等院校“十三五”规划教材
“互联网+”大学生素质教育立体化教材

大学生就业指导

主编 董保利

航空工业出版社

北京

内 容 提 要

本书主要介绍了大学生就业的相关知识,全书共分8章,具体内容包括:职业素养教育,职业生涯规划目标,职业的自我认知,职业要素的认知,就业政策与就业信息,求职准备与求职技巧,就业程序与权益保护,适应就业环境。

本书既可作为普通高等院校就业指导课程的教材,也可作为就业指导人员的参考书和从业人员的学习材料。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导 / 董保利主编. — 北京: 航空工业出版社, 2018.7

ISBN 978-7-5165-1642-3

I. ①大… II. ①董… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第152418号

大学生就业指导

Daxuesheng Jiuye Zhidao

航空工业出版社出版发行

(北京市朝阳区北苑2号院 100012)

发行部电话: 010-84936597 010-84936343

北京谊兴印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经售

2018年7月第1版

2018年7月第1次印刷

开本: 787×1092

1/16

印张: 12.75

字数: 295千字

印数: 1—4000

定价: 39.80元

编者的话

随着我国高等教育步入大众化阶段，大学毕业生的就业形式日益严峻，就业难成了全社会关注的热点问题。对于在校大学生而言，就业是关乎其切身利益和前途命运的大事、难事。在就业形势十分严峻、就业方式多样化的背景下，大学生就业的行为选择存在诸多的盲目性和误区，大学生就业指导工作的重要性也就逐渐显现出来。因此，各高校应积极开展就业指导课程，帮助大学生正确认识自己、形成正确的就业观念、提高就业能力，从而找出适合自己的职业。

基于此，我们组织国内具有丰富的高校就业指导与实践经验的专家老师共同编写了本书。本书从实用角度出发，系统地阐述了就业指导的相关知识。

本书具有以下特点：

- ① 内容实用：本书从实用角度出发，介绍了大学生就业过程中的基本知识，旨在提高大学生的职业素质，促使他们形成良好的事业心、进取心和对事业的探索精神。
- ② 体例丰富：本书设有“本章导读”“内容提要”“案例导入”“资料链接”“案例”等模块，既增强了教材的趣味性，吸引学生阅读；又突出了知识的丰富性，使理论联系实际，加深学生的理解。
- ③ 通俗易懂：本书结构编排合理，内容深入浅出，语言通俗易懂，且配有丰富的案例和阅读材料，集实用性、指导性、操作性于一体。
- ④ 微课辅助：将“互联网+”思维融入教材，学生可随时通过扫描二维码观看微视频。

本书由董保利担任主编。在编写过程中，我们参考了大量的文献资料。在此，我们向参考过的文献的作者表示诚挚的谢意。

由于编写时间仓促，编者水平有限，书中疏漏与不当之处在所难免，敬请广大读者批评指正。

编者

2018年6月

目 录

第一章 职业素养教育	1
案例导入	2
第一节 自我管理	2
一、自我效能	2
二、情绪管理	6
三、时间管理	14
第二节 有效沟通	23
一、沟通概述	23
二、大学生沟通障碍的表现	24
三、提升大学生有效沟通能力的途径	25
第三节 职业礼仪	30
一、礼仪概述	30
二、个人形象礼仪	30
三、见面礼仪（日常办公礼仪）	38
实践活动	45
第二章 职业生涯规划	47
案例导入	48
第一节 职业生涯概况	48
一、职业生涯的相关概念	48
二、影响职业生涯发展的因素	49
三、职业生涯发展理论	51
四、职业生涯规划的意义	53
第二节 职业目标	54
一、确定目标	54
二、制定规划	56
三、SWOT 分析法	57
实践活动	58

第三章 职业的自我认知	61
案例导入	62
第一节 兴趣	62
一、兴趣概述	62
二、霍兰德职业兴趣	64
第二节 人格	65
一、性格	65
二、能力	67
三、人格测评	71
第三节 价值观	77
一、价值观概述	77
二、职业锚理论	78
三、价值观评定	79
实践活动	80
第四章 职业要素的认知	83
案例导入	84
第一节 职业认知	84
一、职业分类	84
二、特质因素理论	86
三、职业定位	91
第二节 环境认知	94
一、家庭环境	94
二、工作环境	95
三、社会环境	96
实践活动	98
第五章 就业政策与就业信息	101
案例导入	102
第一节 大学生就业形势与政策	102
一、大学生就业形势	102
二、大学生就业政策	107
第二节 就业信息	114
一、就业信息的搜集	114
二、就业信息的处理	116
三、就业信息的科学利用	117

实践活动·····	118
第六章 求职准备与求职技巧·····	119
案例导入·····	120
第一节 求职材料准备·····	122
一、求职信·····	122
二、简历·····	125
三、其他材料·····	132
第二节 求职技巧·····	134
一、面试·····	134
二、笔试·····	143
实践活动·····	146
第七章 就业程序与权益保护·····	147
案例导入·····	148
第一节 毕业生就业程序·····	149
一、派遣与改派·····	149
二、离校·····	150
三、报到·····	151
四、人事代理·····	154
第二节 就业协议书与劳动合同·····	157
一、就业协议书·····	157
二、劳动合同·····	162
三、劳动合同与就业协议书的区别·····	169
第三节 就业权益保护·····	172
一、毕业生就业的基本权益·····	172
二、毕业生就业权益的自我维护·····	174
三、毕业生维权求助的途径·····	175
实践活动·····	176
第八章 适应就业环境·····	177
案例导入·····	178
第一节 择业心理问题调适·····	178
一、常见的择业心理问题·····	178
二、毕业生产生心理问题的原因分析·····	180
三、自我调适的方法·····	182

第二节 转换角色	184
一、学生角色与职业角色的区别	184
二、大学生尽快完成角色转换的途径	185
三、初入职场应注意的几个问题	187
四、建立和谐的人际关系	189
实践活动	192

第一章

职业素养教育

本章导读

高校毕业生是当今社会的重要人才资源，在人才市场上已经成为主力军。在大学生人数日益增多的同时，大学生就业问题也越来越受到人们关注，用人单位对人才的选择日趋严格，超越学历之外的劳动力职业素养问题也逐渐为用人单位关注。

内容提要

- ① 了解自我效能的相关知识
- ② 掌握培养自我效能的方法
- ③ 了解情绪管理的相关知识
- ④ 掌握培养情绪管理能力的方法
- ⑤ 了解时间管理的相关知识
- ⑥ 掌握培养时间管理能力的方法
- ⑦ 了解有效沟通的相关知识
- ⑧ 掌握培养沟通能力的方法
- ⑨ 了解职业礼仪的内容

案例导入

上海市一家民企的员工基本上都是王先生亲自招聘的。他给刚出校门的学生月薪一般为 4 000 元。但他表示,这一工资数目并不代表对应届大学生现有能力的评价,更不代表对其今后能力的评价,而仅仅代表企业提供的这个岗位的“价码”。王先生曾面试过的不少大学生,对于“愿在基层工作几年”的提问,很多人回答“干几个月”,有些人甚至答“几个星期”。王先生说,这些大学生没有专业经历,却想一来就干主管以上的岗位。“其实我的初衷是将他们当主管、部门经理等中层干部来培养的,可他们不愿从基层起步。”王先生表示。这一方面说明大学生对自己缺乏正确的定位,尚未意识到自身的差距,另一方面也说明他们缺乏自信,生怕被一直安排在基层岗位上。事实上,许多民企老板或中高层管理人员自己就是从最基层的岗位干出来的。

讨论:你认为应届大学生在求职过程中应该怎样做?

第一节 自我管理

一、自我效能

(一) 自我效能概述

自我效能的概念由美国心理学家班杜拉提出,是指个体在执行某一行为操作之前对自己能够在什么水平完成该行为活动所具有的信念、判断或主体自我把握与感受。对大学生就业而言,自我效能则指大学毕业生对自身求职能力的心理感知,或对自己能否找到理想的工作的信心或信念。

和传统心理学的能力概念不同,自我效能关注的不是就业能力本身,而是个体对自己所拥有的能力能否找到理想工作的自信。从某种意义上讲,大学生就业自我效能比其实际就业能力更为重要,在获得了相应的知识、技能和经验之后,自我效能就成了大学生就业的决定因素。自我效能影响着大学生的就业主动性、就业质量、就业坚持性和身心健康。



正确地认识自我

（二）自我效能对大学生求职行为的影响

1. 影响大学生就业行为的选择

班杜拉认为，当个体面临不同的环境条件时，选择什么环境主要取决于其自我效能感。在择业过程中，自我效能感较高的大学生能正确客观地评价自我，积极搜集就业信息，选择适合自己的职业。自我效能感较低的大学生则不能准确评价自我，容易受外界因素的干扰，择业易冲动，缺乏理性。



【案例】

小王来自云南罗平，直到毕业当年3月份他还未落实工作单位。父母托人联系专业对口单位，刚好他的专业跟一家机械加工厂对口，又是在罗平的家乡，是个很好的就业机会。然而他本人却不喜欢这份工作，他的择业意向是：单位地点必须在昆明市，至于到昆明的什么单位、具体做什么工作都无关紧要，除此以外，什么单位都不考虑。在这种心态下，就业自然难以如愿。

点评：小王的思想在当前毕业生的择业过程中具有一定的代表性。不少毕业生过于向往经济发达地区，尤其是沿海地区的中心城市，最低的期望也是回自己家乡所在地的中心城市。他们只注重经济文化发达、工作环境优越的一面，而忽视了人才济济、相对过剩的一面，择业期望值居高不下，甚至还有逐年上升的趋势，从而导致主观愿望与现实需求之间的巨大落差。

2. 影响大学生求职过程中的坚持性及在困难面前的表现

在求职过程中，从寻求就业信息到投简历、笔试、面试以及试用期的考核到最终录取需要经历很长时间，自我效能感高的大学生有足够的耐心和信心，努力克服找工作过程中的困难，将挑战看作机遇，表现出较强的意志力。自我效能感低的大学生缺乏耐心和意志力，遇到困难就逃避，容易半途而废，从而影响自身职业的发展。



【案例】

毕业生小刘学习成绩和其他方面条件都不错，在就业的初期满怀信心。但由于专业冷门等原因，找过几家单位都碰了壁，结果产生了自卑感，在后来的择业过程中表现越来越差，陷入恶性循环，以至于在面试新的工作岗位时，被动地问面试人员：“学某某专业的要不要？”其他什么话都不敢讲，最终也未能落实就业单位。

点评：小刘的失败是由于自卑心理在作怪。在择业遭受挫折后一蹶不振，对自己评价过低，丧失了应有的自信心，择业时缺乏主动争取和利用机遇的心理准备，不敢主动、大胆地与用人单位交谈，也就不能很好地表达自己。越是躲躲闪闪、胆小、畏缩，越不容易获得用人单位的好感。这种心理严重妨碍了一部分毕业生正常的就业竞争，使得那些原本在某些方面比较出色的毕业生也陷入“不战自败”的处境。

（三）培养自我效能感的意义

1. 自我效能感是新形势下高校就业指导的创新理念

当前，绝大多数高校就业指导工作还处于自发摸索阶段，在就业指导的理念上追求“授之以鱼”，即单纯地把就业指导当成职业介绍，其目的是为高校毕业生找到就业工作岗位，过分地追求就业率，应付上级就业部门的考核和评估，而忽视了毕业生的就业层次、就业质量和人职匹配。

自我效能感理论在高校就业指导应用上应追求“授之以渔”的理念，强调要发挥人的自身主体性，重视人的职业价值观和职业决策能力等，摒弃了“授之以鱼”理念上以就业指导者为中心，忽视大学生情感、行为、动机、认识、职业信念等，通过引导大学生的主动性和创造性，完善了高校就业指导工作理念，为高校教育工作者提供了就业指导的逆向思维，创新了高校就业指导工作的理念。

2. 有利于提升大学生的就业软实力

自我效能感是对未来状态的一种预测，是个体完成某项假定任务所具有的自信程度，影响着大学生的择业动机和职业决策。大学生在就业择业过程中往往优先考虑的是自己热衷的工作和能够发挥个人价值和能力的岗位。

教育工作者应该帮助大学生正确地分析自身的知识技能、兴趣爱好、性格特征和气质能力等因素，全面、综合地认识自身条件和社会环境，进而建构符合客观实际的职业自我效能感判断，并在此基础上选择适合自己的职业岗位和发展目标。教育工作者在就业指导过程中要有意识地培养大学生良好的职业效能感，引导他们正确归因，从而提升大学生的就业软实力。

3. 是实现人职和谐的重要前提

人职和谐是一种愿景，它主张人们应该从事自己热衷并且能够胜任的职业，使自己的努力付出能够满足自己生存的各种需要，实现自己的人生价值。人职和谐必须基于人们对自己和职业正确认识的基础上，人职和谐是对人的尊重，是把人从职业对人的奴役中解放出来，是以人为本，将人的发展与职业的发展有机统一，以达到人与职业之间的合理匹配，实现人与职业的双赢发展。

在高校就业指导工作中导入自我效能感理论，有利于引导大学生形成正确的职业观和价值观，找准自己人生的职业定位，明确自己人生的价值取向，符合高等教育“以人为本”

的教育理念，同时也促进了大学生的全面可持续发展。

（四）自我效能的培养方法

1. 通过熟练掌握与成功体验来提高自我效能

俗话说“熟能生巧”，信心是建立在成功的基础上的，提高自我效能最可靠的方法，就是在完成某项任务的过程中反复体验成功。

有许多方法可以让员工有熟练掌握的能力体验，并让他们的信心随时间增强。例如，一个培训师可以把一个复杂的任务分解成若干部分，并且一次一小部分地教授给员工这些简单的子技能，这使员工能更频繁地体验“小成功”，从而帮助他们增强自我效能。这些简单的任务和技能会被逐步整合成为更大、更复杂的整体，而且员工在每一步都有练习和掌握的机会。另一种方法，是为员工创造“能够熟练掌握”的经历，有意把他们放在成功可能性很大的情境中，这样他们就会有更多机会来体验成功。组织还应该给员工创造机会，让他们每天去做自己最擅长做的事情，通过不断成功来提高他们的自我效能。

2. 通过替代学习和模仿来提高自我效能

在许多工作情境中，熟练掌握和成功体验的机会是难以获得的。但幸运的是，熟练掌握和成功的直接经验并不是增强自我效能的唯一方法。通过认知过程，即通过观察他人成功和失败的经历，也可以增强人们的信心。虽然直接体验比替代学习和模仿更有效，但是，观察性的体验可以让个体认识他人的成功和失误，并从中学习，进而有选择地模仿他们的成功行为。这种学习增加了观察者未来获得个人熟练掌握体验和成功的机会。然而，要使模仿过程能有效增强自我效能，榜样和情境之间必须有相似之处。

员工与角色榜样之间的相似性越高，他们的自我效能就越可能受到角色榜样成功的影响。这意味着，同事传授的个人经验和秘诀，可能比专业培训师和著名的外部顾问进行的正式培训更能提高自我效能。因为同事往往被认为在背景、能力和职业目标上与员工本人更相似。

除了与榜样相似之外，被观察的情境与实际工作越相似，观察体验越可能增强自我效能，因为自我效能是与具体情境相联系的。因此，对自我效能的培训应该在与实际工作相似的环境中进行，培养与真实工作直接相关的技能，那些在过于简单化和理想化的模拟环境中进行的信心培训，对实际工作中的自我效能影响不大。

3. 通过社会说服和积极反馈来提高自我效能

听到别人对你的赞同和对你进步的积极反馈，你就会把自我怀疑转变为自我效能。换句话说，当你听到别人鼓励说“你能够做到”“在完成……的第一步中，你做得非常好”时，你内心的想法和信念就开始转向相信“我能够做到”。事实上，科学研究已经证明，运用积极反馈和社会认可能够提高员工的绩效，有时这种作用甚至超过了金钱奖励和其他激励技巧所带来的影响。

这些非金钱的积极强化物（比如关注、认可和积极反馈）对绩效的影响最近才得到了

重视。在现实生活中，大多数组织在技术培训和经济报酬体系上投以重资，却往往忽视了一项重要资源——一项数量无限又没有成本的资源。这一资源包括感谢、赏识、向员工提供反馈和认可等一系列强有力的绩效影响因素，它不仅对期望员工表现出来的行为有强化作用，同时还能帮助员工增强自我效能。

4. 通过改善身心健康状况来提高自我效能

大学生的身心健康状况与自我效能的关系虽然没有以上三个方面那么紧密，但同样会对自我效能产生影响。例如，积极的心理状态能激发观察、自我调节、自我反思等认知加工过程，这些加工能增强他们的个人控制感和信心；相反，消极的心理状态往往让人感到绝望、无助和悲观，进而导致自我怀疑和效能降低。

身体健康与自我效能的关系也同样如此。良好的健康状况对一个人的认知和情绪状态，包括对自我效能的信念与期望都有积极影响；相反，疾病、疲劳和身体不适则会带来消极影响，当一个人有严重的生理疾病时，他的自我效能甚至会降低为零。

尽管组织确实很难控制员工的心理和身体健康，但至少在某些方面，组织还是可以起到一定积极作用的。从现场锻炼和健康项目，到家庭友好福利（如儿童看护服务），到全面的员工帮助计划，乃至非正式的社会活动和聚会……组织可以通过很多方法，帮助员工在充满压力的工作环境中避免身体和心理的损耗，从而间接提高其自我效能。

二、情绪管理

（一）情绪管理概述

1. 情绪管理的概念

情绪管理是研究人们对自身情绪和他人情绪的认识、协调、引导、互动和控制，是对情绪智力的挖掘和培植，是培养和驾驭情绪的能力，是建立和维护良好情绪状态的一系列过程和方法。

在我国，由于工作节奏的加快、生活压力的增大，许多职场人士频频出现情绪障碍，因此，很多学者提出情绪管理的概念，并就情绪管理问题作了一些理论研究。而将情绪管理理论引入高校教育管理领域是适应“以学生全面发展为本”教育理念的一次探索，它主要研究大学生的情绪特征，旨在为大学生建立科学的情绪宣泄和调控机制，培养大学生驾驭情绪的能力，使大学生能够保持和发展积极的情绪，克服和消除消极的情绪，它是我国高校教育管理发展到现代化阶段的一种新的管理理念和管理方式。

2. 大学生情绪的特点

（1）不稳定性

随着社会生活节奏的日益加快，竞争也越来越激烈，大学生在不断完善自我的过程中承受的压力也越来越多，当压力超过他们自身的承受能力时，大部分大学生都会出现不稳

定的情绪表现,时而兴高采烈、手舞足蹈,时而郁郁寡欢、静如死水,在积极与消极,冷静与冲动之间不断变化。这与大学生阶段身心发展程度有关,也离不开社会、家庭、学校三者的共同影响。

(2) 层次性

层次性也是大学生的情绪特点之一。在校四年中,大学生情绪的发展从不稳定和不成熟逐渐过渡到稳定和成熟。大一初入大学,新生对大学校园充满新鲜和热情,兴趣广泛。但从大二开始,随着对校园环境的熟悉和适应,他们渐渐地失去了新奇感,也由于对大学生活的错误认识和不良习惯的养成,以往的热情淡去,变得不喜社交,形只影单,直至大学毕业。

(3) 丰富性

大学生的生理日渐成熟,自我意识也不断增强,对自身性格、能力素质、道德文化等方面他们有了更深入的认识和了解,同时对知识积累、社会交往以及自我发展等提出了更高的要求,理所当然地,专业兴趣、人际交往、就业等问题随之呈现在大学生的面前,于是,各种各样的情绪体验,使大学生的情绪变得更加丰富。

(4) 冲动性

处于青年时期的大学生单纯、理想、敏感,具有较强的自尊心。在面对和处理事情时其情绪表现明显,尤其当遇到自己无法接受和处理的紧急或者突发事件时表现得更为明显,容易莽撞行事。

资料链接

大学生负面情绪的归因

导致大学生产生负面情绪的原因有很多,排在前三位的分别是考试成绩不理想、对未来很迷茫、与周围同学关系不和谐。各年级大学生情绪困扰的原因也有所区别。

① 大一阶段。刚刚经历过高考的大学生依旧保持着对分数的信仰,对考试成绩格外关注,因此,考试成绩的好坏是一年级大学生情绪变化的主要诱因。同时,由于刚结识新同学,与同学的相处是否和谐、愉快也是一年级大学生情绪变化的一个重要原因。另外,离开父母后的不适应也会引发他们孤独、寂寞的感觉。

② 大二阶段。一方面,大学生依旧比较关注考试成绩;另一方面,此时的大学生已经开始规划自身的职业发展,对未来就业的关注超过对分数的关注。

③ 大三阶段。大学生的情绪较为复杂,是比较容易引发情绪困扰的时期。他们既为求职劳心费神,又为毕业论文费尽心思,同时面对即将与同学分别,伤感的情绪难以抑制。

(二) 大学生常见的情绪困扰

1. 自卑

自卑是指个体因为存在某种生理、心理问题或其他原因而对自己某些方面,如个人学识、品质、能力等过分否定、自我轻视的一种情绪体验。进入大学后,学习和生活环境发生了改变,身边的同学都是各地的优秀分子,相比之下,部分大学生容易产生较大的落差感,还有一些学生由于家庭出身较差或自身存在某些缺陷而产生自卑感。这些学生往往自尊心较强、过度敏感,并且容易多愁善感,做事畏首畏尾、瞻前顾后,这种消极的心理很大程度上影响着大学生正常的校园学习生活。



【案例】

吴某,男,大学二年级,高考失利后进入高职院校学习,自进入大学后,一直很自卑,父母都是农民,家境贫寒。以前因为在中学时成绩拔尖,深受老师和同学的器重,自己也因此似乎忽视了家庭的贫困和普通。家里为了供他上大学,已经负债累累。进入大学后,自己又借了不少钱以掩饰自己的贫困和普通。原以为到了省会城市,会有很多机会,但吴某却发觉自己想通过打工补贴生活的预期过于理想化。他也曾想到许多办法来提升自己的素质(比如参加社团、看书、看展览会、考证书等),但实施之后,往往都是半途而废,从而感到自己脱离不了贫穷,走不出社会底层的地位,自己没有好的前途,不可能光宗耀祖,甚至找女朋友都很困难。

分析:吴某的问题属于适应障碍伴随的自卑。大学之前由于其成绩拔尖,一直受到老师和同学的关注和重视,使其心理得到了充分的满足,从而忽视了家境本身的贫困和普通。而进入大学后,他不再如过去那样受关注,失去了原来心理满足的基础。导致其第一次认识到了因为家庭贫穷与周围其他人之间的差距,而他又过分夸大地看待了这种落差,妄图以借钱的方式来掩饰自己的贫困。同时,其之前对于在省会城市的生存带有错误的估计,换了一个新环境后,发觉并不如自己预期的通过打工补贴生活那么理想化,造成适应障碍,导致了一种挫折感。另外,对于贫穷和成功的关系亦不能做到正确的认知,导致吴某以偏概全地看待自己的未来,意志力下降,形成自卑心理。

2. 易怒

大学生由于自身的生理和心理相对不成熟,自我情绪调控能力较弱,容易情绪起伏,易怒暴躁,甚至出现鲁莽的攻击行为。有研究表明青春期的个体大脑神经过程的抑制和兴奋发展不平衡,内分泌系统处于空前活跃时期,此时大学生的情绪自我控制力和调节能力较差、容易冲动,易怒是大学生中普遍存在的消极情绪。

3. 抑郁

抑郁是情绪障碍的一种，主要原因在于个体自身某方面的需求得不到满足而产生的一种持续稳定的消极情绪体验，当个体对外界压力感到无法面对和承受的时候往往容易产生抑郁心理。



【案例】

小林的高考成绩是当地的第一名，按照父母的要求报考了师范定向专业，与她自己的报考意愿相距甚远。第一学期期末，本来踌躇满志准备获取奖学金的她未能如愿。她的情绪从此一落千丈，变得郁郁寡欢，无心学习，也无法处理好与同学的人际关系，还整夜失眠。最后不得不去医院精神科检查，结果诊断她是患了抑郁症。

据日前一项对大学生抑郁症的抽样调查显示，大学生抑郁障碍疾患率为23.66%，据此推算，北京患有抑郁症的大学生不少于10万人。

分析：在大学生中有抑郁现象的比较多，究其主要原因，是由于自我价值没有得到很好的体现，对自己进行了一些否定。一般这样的学生情绪都比较低落、不稳定，不爱搭理人，做事情没有兴致，时间长了，容易造成心理情绪积聚，对学习、生活肯定会造成影响，严重的则会患上抑郁症。如果没有找到发泄渠道，可能会沉迷于一些自己认为是正确的事物上面，如网络。这就需要周围的人们关注他们，给他们温暖，生活中有这种情绪的大学生也要多和身边的朋友谈心、交流，释放自己的压力，以缓解这些症状，从而恢复到正常状态。

4. 焦虑

焦虑是指由于个体无法采取有效的措施预防和解决即将发生的某种事件或情境时产生的一种不安或担忧的情绪体验。甚至有个体过分担心即将发生威胁自身安全，或者过分忧虑发生其他不良严重后果而形成过度焦虑的情绪反应，如健康焦虑、考试焦虑等。这些个体常常因缺乏安全感，使自己长期处在一种坐立不安、精力不集中的状态，甚至导致恐惧、头痛、失眠、过度警觉等不良反应。

5. 人际交往障碍

在人际交往中，部分大学生常常表现出说话结巴，没有条理，思维混乱，躁动不安，有时甚至手足无措等情况，这便是人际交往障碍的表现。人际交往障碍的人对人群和社会环境不适应，长此以往就会产生心理问题，甚至可能诱发身体器官功能失常、病变。