

# 大学生就业与创业 教育理论研究

◎ 王 海 著



 吉林大学出版社

# 大学生就业与创业 教育理论研究

◎ 王海 著



## 图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业与创业教育理论研究 / 王海著. —长春:

吉林大学出版社, 2018. 12

ISBN 978-7-5692-4383-3

I. ①大… II. ①王… III. ①大学生—职业选择—研究 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 040206 号

书 名 大学生就业与创业教育理论研究

作 者 王海 著

策划编辑 魏丹丹

责任编辑 魏丹丹

责任校对 邹燕妮

装帧设计 凯祥文化

出版发行 吉林大学出版社

社 址 长春市人民大街 4059 号

邮政编码 130021

发行电话 0431-89580028/29/21

网 址 <http://www.jlup.com.cn>

电子邮箱 [jdcbs@jlu.edu.cn](mailto:jdcbs@jlu.edu.cn)

印 刷 河北纪元数字印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 13.5

字 数 249 千字

版 次 2018 年 12 月 第 1 版

印 次 2018 年 12 月 第 1 次

书 号 ISBN 978-7-5692-4383-3

定 价 55.00 元

---

版权所有 翻印必究

## »»前言

随着我国高等教育从“精英教育”向“大众教育”方向迈进，高校毕业生人数出现井喷式增长，从2001年的114万人到2018年的820万人，16年间毕业生人数净增长706万人。与此同时，我国宏观经济已进入换挡提质、转型升级的新常态，社会总体就业岗位趋于减少，而对高素质、创新型人才需求见长。对大学毕业生而言，这不仅是巨大的机遇，还是挑战。

一般而言，大学生就业形势与社会整体环境休戚相关，就业观念和形式随着社会的发展而不断变化。自20世纪90年代以来，我国大学生就业方式经历了计划分配阶段、双向选择阶段和现在的多元化就业选择阶段，发生了巨大的变迁。面对严峻的就业形势，大学生的就业压力与日俱增，它不仅牵系着一个家庭的幸福，还关乎着整个社会的和谐稳定与长治久安，可以说大学生就业是一个非常重要的民生问题。如今如火如荼的“互联网+”创业浪潮催生了一大批明星创客和企业。政府针对大学生就业、创业工作也出台了一系列的相关扶持政策。在这种社会大环境下，创业已成为解决大学生就业问题的新方向。

近年来，随着我国政府对大学生就业、创业重视程度的提高，很多高校已经开始重视大学生的就业指导和创业教育。目前，已有学者投入大量精力来分析和研究相关问题，也确实获得了可喜的成果。然而，社会经济形势在不断变化，加之当今大学生的就业、创业意识淡薄，就业、创业能力不足，主动性差，因此在这方面还有很大的研究空间。为了帮助大学生合理规划未来的职业发展道路，笔者特撰写此书，希望能为即将面对就业与创业问题的大学生提供

一些建议与参考。

本书共分为三个部分，分别对就业与创业教育两方面内容进行了研究。第一部分对就业、创业的概念与意义进行了阐述，以便使读者更好地理解下文所要论述及研究的内容。第二部分主要针对就业问题进行了探讨，这一部分系统地分析了目前的就业形势、就业政策、就业方向，并对大学生就业所需要掌握的基本技能以及面对就业应该保持什么样的心态作出了论述。第三部分主要就创业教育问题进行了研究：首先，详细地论述了创业教育所面对的社会环境、大学生创业所需具备的能力、国家和政府对大学生创业政策的扶持以及大学生创业所要面对的问题，为下文的研究与分析打下基础；其次，通过对大学生创业教育的现状及其价值的探究，强调了创业教育的重要性；最后，结合我国新时期的社会环境，对大学生创业教育的未来进行了分析与研究，以期探索出其未来的发展方向及发展趋势，以供后人进一步研究。

本书在撰写过程中参考并借鉴了一些专家和学者的相关理论，笔者在此深表感谢。虽已尽己所能，但因本人的研究水平有限以及各种实际条件的限制，书中难免会存在疏漏或不足之处，敬请各位专家和读者批评、指正。

王 海

2018年11月

# »» 目 录

<b>第一章 研究导论</b> .....	1
第一节 大学生就业与就业指导 .....	1
第二节 大学生创业与创业教育 .....	15
<b>第二章 大学生就业形势和政策透视</b> .....	31
第一节 大学毕业生就业形势分析 .....	31
第二节 国家关于大学生就业的政策解读 .....	38
第三节 当代大学生就业工作趋势探究 .....	43
第四节 大学生就业的扶持政策 .....	47
<b>第三章 大学生专业技能和综合素质</b> .....	66
第一节 培养职业能力, 夯实就业“硬基础” .....	66
第二节 拓展综合素质, 提升就业“软实力” .....	79
<b>第四章 大学生就业心理调适</b> .....	94
第一节 健康就业心理概述 .....	94
第二节 大学生就业心理误区解析 .....	100
第三节 就业心理误区的调适方法 .....	107

<b>第五章 大学生创业教育环境研究</b> .....	111
第一节 需要根植的经济环境 .....	111
第二节 得以依赖的政策环境 .....	120
第三节 基于传统的文化环境 .....	134
<b>第六章 大学生创业依据、问题及对策</b> .....	151
第一节 大学生创业的概述 .....	151
第二节 撰写创业计划 .....	154
第三节 创业的扶持做法 .....	160
第四节 创业的常见问题及对策 .....	164
<b>第七章 大学生创业教育的现状和价值</b> .....	170
第一节 大学生创业教育的成果与缺陷 .....	170
第二节 大学生创业教育开展的价值 .....	182
<b>第八章 新时期大学生创业教育的发展趋势</b> .....	190
第一节 大学生创业教育的发展方向 .....	190
第二节 高等教育要厚植于创新创业的文化基础 .....	196
第三节 中国大学生创业教育的未来 .....	199
<b>参考文献</b> .....	205
<b>后记</b> .....	210

## 第一章

# 研究导论

大学生毕业后的首份工作对其人生的重要意义毋庸置疑：第一，由于首因效应及对比效应的存在，第一份工作会成为一个标杆、一个标准，从而影响个人对新工作的判断；第二，第一份工作形成的工作经验，特别是工作方法、工作习惯、工作态度、思维方式，可能会使个人形成思维定式；第三，顺利地开展工作，有利于挖掘自身的潜能，帮助个人逐渐明确自己的价值观取向和人生规划方向，为今后的职业发展打下坚实的基础；第四，由第一份工作培养的实操能力和社会情商，会影响个人以后的发展机遇和活动范围。因此，大学生对于第一份工作的选择要慎之又慎。不过，也有人认为，在人一生数十年的职业生涯中，更换工作是很正常的事情，第一份工作不会干一辈子，在年轻的时候多进行不同的尝试，才能在以后找到适合自己的工作。这种观点当然有一定的道理，但不可否认的是，第一份工作决定了个人实现人生价值的起点。

随着我国高校毕业生人数的逐年增加，大学生面临的就业压力也越来越大，严峻的就业形势也逐渐成为社会关注的焦点。经过十余年寒窗苦读的大学生在毕业后能否找到理想的工作，开启人生中最重要的职业生涯，是他们及其家庭和社会共同关注的问题。

## 第一节 大学生就业与就业指导

就业是每个大学生必须面对和经历的一个环节。大学生要想在未来职业生涯中一帆风顺，就必须加强就业相关知识理论的学习。

## 一、就业的含义及基本特征

### （一）就业的含义

就业有多种不同的含义。一般来说，它是指在法定劳动年龄内的有劳动能力和劳动愿望的人们所从事的为获取报酬或经营收入而进行的活动。再具体分析，就业应当具备三个基本条件：一是主体条件，指在法定劳动年龄内、有劳动能力和劳动愿望的人；二是收入条件，指获得一定的劳动报酬或经营收入；三是时间条件，即每周工作时间达到一定的长度。<sup>①</sup>

就业人口，在我国是指在 16 周岁及以上（特殊职业需要 18 周岁以上），从事一定社会劳动并获取劳动报酬或有经营收入的人员。其中，城镇就业人口是指在城镇地区从事非农业活动的就业人口，包括在国有单位、城镇集体单位、股份合作单位、联营单位、有限责任公司、股份有限公司、私营企业、外商投资单位和个体工商户从业的人员。

### （二）就业的基本特征

就业是一个十分复杂的社会经济问题，随着时代的发展，就业呈现出不同的特征。笔者通过对大学生成功就业的影响因素模型（如图 1-1 所示）的研究，对大学生就业的五个基本特征进行分析。

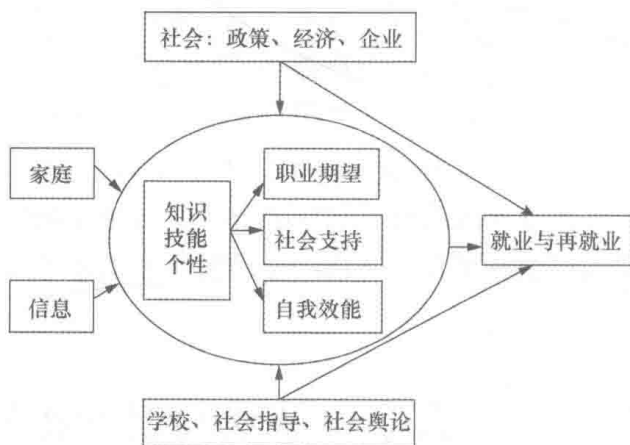


图 1-1 大学生成功就业的影响因素模型

<sup>①</sup> 谭净，大学生就业能力概念发展和特征分析 [J]. 教育与考试，2012（6）：40-42.

### 1. 社会性

劳动者和生产资料是构成就业的基本要素，劳动者与生产资料的关系就是一种生产关系，而生产关系本质上是一种社会关系。因此，就业关系实质上也是一种社会关系，具有利他性、协作性、依赖性及自觉性等特征。社会的发展为大学生就业提供了广阔的空间，大学毕业生为社会创造财富的同时，个体价值也得到了充分的体现。

### 2. 经济性

对劳动者而言，就业活动是其获得生活必需物质资料的主要手段。劳动者在劳动关系中的主体地位，决定了经营者为获取和行使必要的劳动力统一支配权，需要与劳动者个人或集体签订合同来实现劳动者对自身劳动力的让渡；劳动力的获取和行使也受供求规律和竞争规律的影响，致使劳动力具有商品性质。因此，可以说就业具有经济性的特征。<sup>①</sup>

### 3. 动态性

随着社会的发展及人们对就业观念的转变，劳动者变换就业岗位越来越频繁，特别是技术的飞速发展以及产业结构的升级换代更加速了这种现象，这种社会现实对劳动者的综合素质提出了更高要求。这就需要大学生在注重专业能力的同时，更要注重综合素养和学习能力的提升，以不断提高岗位胜任力。因此，形成了就业的动态性。

### 4. 稳定性

频繁跳槽对劳动者和用人单位都是非常不利的。劳动者需要重新适应新的工作环境、工作伙伴以及工作形式和内容；用人单位需要重新培养人才来填补岗位空缺。现在不少大学生由于缺乏正确的职业规划，不了解自己到底喜欢做什么、擅长做什么、未来想做什么，还有少数人怕吃苦、意志力薄弱，做事易半途而废、随波逐流，导致其工作不稳定，影响自身职业的发展。频繁跳槽是职场人的大忌，会被 HR 划入诚信“黑名单”，导致自身成就感降低，危机感增加。因此，从大学生的长远发展来看，就业同样具有相对的稳定性。

<sup>①</sup> 曾凡华. 隐形就业的形态、运行特征及其功能 [J]. 经济学情报, 1996 (5): 8-14.

## 5. 规范性

规范性主要是指无论选择什么样的工作，工作性质都要符合操作的规范性、道德的规范性和法律的规范性。

### (三) 劳动关系

#### 1. 劳动关系

如今，劳动的社会形式的趋同性使得劳动关系成为经济社会最普遍、最基本的社会关系。这种关系是劳动者与劳动力的使用者之间因劳动给付与工资支付而产生的关系。一般而言，劳动关系通常是指用人单位（雇主）与劳动者（雇员）之间在发挥劳动者的劳动能力，实现劳动过程中所发生的关系。在劳动关系中，雇员作为劳动力的所有者，按照一定的价格——工资，将劳动力的使用权让渡给劳动力的使用者——雇主；雇主在支付工资后，获得劳动给付。<sup>①</sup>

劳动关系具有以下三点特征：第一，劳动关系的内容是劳动；第二，劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合的特点；第三，劳动关系具有平等性和隶属性的特点。

#### 2. 劳动法律关系

劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系，即雇员与雇主在实现劳动过程中发生的权利义务关系。在现代社会中，劳动关系是基于劳动合同而建立的，而合同本身就是一种法律关系。因此，劳动关系离不开法律制度。

劳动法律关系具有以下四项特征：第一，劳动法律关系是劳动关系的现实形态；第二，劳动法律关系的内容是权利与义务；第三，劳动法律关系是双务关系（雇主、雇员既是权利主体又是义务主体，互为等价关系）；第四，劳动法律关系具有国家强制性。

#### 3. 事实劳动关系

事实劳动关系是指用人单位除了非全日制用工形式外，无书面劳动合同或

<sup>①</sup> 常凯. 劳动关系学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005.

无有效书面劳动合同形成的劳动法律关系。劳动者为用人单位提供劳动，接受用人单位的管理，遵守用人单位的劳动规则，获得用人单位支付的劳动报酬等是构成事实劳动关系的基本要素。引起劳动关系产生的基本法律事实是用工而不是签订劳动合同。事实劳动关系与劳动关系相比较只是缺少了一个形式要件——书面劳动合同。<sup>①</sup>

事实劳动关系具有以下四点特征：第一，劳动者为用人单位提供劳动；第二，接受用人单位的管理；第三，遵守用人单位的内部劳动规则；第四，获得用人单位支付的劳动报酬。

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）中，第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”第十条规定：“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”也就是说，引起劳动关系产生的基本事实是用工而不是订立劳动合同。事实劳动关系的形式主要有不订立书面劳动合同而形成的事实劳动关系，因无效劳动合同而形成的事实劳动关系，因双重劳动关系而形成的事实劳动关系，以其他合同形式替代劳动合同而形成的事实劳动关系。

下面列举几个例子，判断下列哪些属于劳动关系。

(1) 张某退休后被原单位返聘，在返聘期间双方形成的是不是劳动关系？

(2) 按照学校培养计划，大四学生毕业前的一个学期需要进入用工单位实习，实习期间双方形成的是不是劳动关系？

(3) 小李在入职 A 公司后，当天就被派往 B 公司工作，工作期间发生了工伤，要进行工伤认定需要明确劳动关系的双方，那么，劳动关系的双方是 A 公司与小李还是 B 公司与小李？还是 A、B 公司与小李？

(4) 某造船厂的厂房漏雨，请来两名瓦工修补屋顶，修好后支付报酬。双方形成的是不是劳动关系？

(5) 小王是某公司的班车司机，每天只需上下班时间（约 3 个小时）到岗工作，他和公司形成的是不是劳动关系？能和公司签订劳动合同吗？

根据以上问题，进行具体分析。

(1) 张某与原单位没有劳动关系。根据《劳动合同法》第四十四条第二项规定，“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的”，属于劳动合同终止，所以双方不形成劳动关系。

<sup>①</sup> 董保华. 论事实劳动关系 [J]. 中国劳动, 2004 (7): 20-24.

(2) 学生与实习单位没有劳动关系。根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中第 12 条规定：“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”所以双方不形成劳动关系。

(3) 小李仅与 A 公司存在劳动关系，工伤认定应由 A 公司申请办理，但 B 公司应承担连带赔偿责任。

(4) 瓦工与造船厂没有劳动关系。虽然双方在形式上都具有劳动关系的主体资格，但瓦工修补屋顶这种劳动并不是造船厂的生产劳动过程，且瓦工不属于造船厂的雇员，二者之间不是劳动关系，是劳务关系。

(5) 小王和公司形成的是劳动关系，应当签订劳动合同。非全日制用工是一种特殊形式的用工，二者之间存在劳动关系，所以应该签订劳动合同。

## 二、就业指导的含义及基本内容

### (一) 就业指导的含义

就业指导，也可以称为求职择业指导、职业指导或职业辅导等。早在 1894 年，美国加州工艺学校就已推行就业指导。后来，德国、苏格兰等国家（地区）也相继开展了专门的职业指导活动。1909 年，美国的帕金斯出版了《选择职业》一书，在书中他首次使用了就业指导一词，因此，帕金斯被称为就业指导的创始人。1911 年，哈佛大学首开先河，开设了就业指导课。在我国，清华大学早在 1916 年就开始着手筹备这项工作，1923 年正式成立了职业指导委员会，就此拉开了我国高校就业指导工作的序幕。1925 年，清华大学的庄泽宣教授编写并出版了《职业指导实施》一书，记录了我国开展就业指导工作的历史。

苏联一学者认为，就业指导是一个社会咨询服务活动，它由职业信息、职业咨询服务、人员选择和职业适应四个方面组成。美国职业指导协会将就业指导解释为帮助学生求职与择业的过程，为就业做准备的过程，在任职中求发展的过程。我国有学者认为，就业指导是指导学生如何就业，其终极目标是让学生顺利就业，找到合适的工作岗位。就业指导有广义和狭义之分。广义的就业指导是指为劳动者选择职业、准备就业以及职业发展等提供知识、经验、技能和指导，包括预测要求就业的劳动力资源，掌握社会需求量，汇集、传递就业

信息,培养劳动技能,组织劳动力市场以及推荐、介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。狭义的就业指导是指给要就业的劳动者传递就业信息,帮助其求职和择业,做劳动者和用人单位之间沟通的桥梁。

总之,大学生就业指导工作需要帮助大学生充分了解自己的个性特点,如个人的爱好、性格、知识、能力等,从而使大学生对自己有更全面、更理性的认识;帮助大学生了解不同职业的岗位要求,如职业的分类、岗位职责、岗位的知识与能力要求等;帮助大学生根据自身的个性特点选择适合自身的职业,也就是通常所说的实现个人与职业相匹配,从而实现其人生价值和社会价值。

## (二) 就业指导的基本内容

就业指导一般包括以下五大基本内容。

### 1. 思想指导

思想指导是就业指导的中心任务。它是指将世界观、人生观、价值观、职业观的教育渗透到就业指导的具体工作中,并落实到择业标准、职业理想、职业道德等方面。它的主要任务包括帮助毕业生树立正确的择业观念,建立正确的择业标准,确立高尚的求职道德,选择正确的成才道路。<sup>①</sup>思想指导主要是从思想方面对大学毕业生进行指导,防止大学生思想“走歪”。

### 2. 政策指导

政策指导是就业指导的基础。学校通过多种途径和形式,对毕业生进行广泛的政策宣讲,帮助他们了解国家的就业方针、政策及法规,有关部门和地方政府制定的行业性和区域性就业政策、法规,学校制定的具体制度等。通过政策指导帮助毕业生避免进入择业“误区”,帮助他们消除择业困惑,纠正他们的错误认识,使其摒弃不切实际的想法,从而增强择业的有效性,提高就业的成功率。政治指导主要是从政治方面对大学毕业生进行引领,让大学生少走弯路。

### 3. 信息指导

就业信息是就业之源。随着各种信息媒介的发展,信息量迅猛增长,面对海量的就业信息,毕业生往往无所适从。一方面,学校和就业部门只有搜集和

<sup>①</sup> 咸宁. 大学生就业指导的基本策略 [J]. 湖南第一师范学院学报, 2009, 9 (1): 74-75.

掌握了广泛的社会需求信息，才能为毕业生创造尽可能多的就业机会，提高大学毕业生的就业率；另一方面，学校和就业部门需要在毕业生获取各种各样的就业信息后，指导他们对就业信息进行筛选，去伪存真、去粗取精，提高大学毕业生的就业质量。实际上，就业信息的筛选就是一个求职决策的过程。需要提醒毕业生的是，在筛选就业信息时，要尽可能地避免出现急于求成、一味盲从、瞻前顾后等情况。

### 4. 心理指导

心理指导是就业指导的重要内容。面对巨大的就业压力，再加上大学生对自身及社会认识的不足，容易出现好高骛远、唯利是图、脱离现实、胆小自卑、害怕失败等现象。同时，大学生择业心理也极其复杂，经常出现择业心理冲突，导致出现自卑、自负、焦虑、抑郁等负面情绪。因此，正视现实和正视自身是毕业生保持良好择业心态的前提，提高毕业生的心理调控能力，加大对毕业生的心理辅导无疑是十分必要的。

### 5. 技能指导

技能指导是就业指导的关键环节。一般来讲，面临就业选择的毕业生，普遍存在思想准备不足的情况，有惶恐感，在供需见面时比较拘谨，甚至手足无措，常因此而错失良机。还有一些毕业生不清楚相关的政策规定，不了解自己有哪些权利和义务，更不知道应该如何行使自己应有的权利和义务。至于具体的招聘应聘程序、个人表格的填写、资料的整理和使用、面对用人单位如何介绍自己以及面试时应有的礼仪和言谈举止，也都需要进行必要的指导。进行指导后，可以避免由于不按时到会、介绍不着边际、材料不得要领、礼貌不周、言语不当、衣冠不整、手续不全等原因造成的大学毕业生求职障碍。目前，不少高校和职业咨询机构都通过就业指导培训、专题讲座和个体咨询等形式，对求职者进行求职技能指导。

## （三）就业指导的基本方式

### 1. 理论教学

为大学生开发比较系统的就业指导课程，通过教学把知识和经验传授给大学生，让他们了解当前的就业标准和就业政策，形成自己的价值观、人生观等，使其

学会求职的技巧和方法以及处理一些日常工作矛盾的基本手段。

## 2. 专题讲座

邀请一些专家、企业家和创业成功人士等,结合社会发展和建设实际,与学生面对面地对话、交流。这样的讲座十分实用,具有很强的说服力、感召力和影响力,<sup>①</sup>可以使大学生明白企业想招什么样的人及自己的努力方向。

## 3. 专题讨论

教师组织学生就就业中的关键环节或经常遇到的共性问题设置讨论题,让学生在过程中收集资料,在案例教学过程中进行分组讨论、集中讲评,并对重点、难点、共性点着重讲解,使每一个学生都有所收获。

## 4. 就业咨询

就业咨询是指采用启发教育、平等协商、共同探讨等形式解决大学生就业中的有关问题,为其就业提供个性化的意见和建议。就业咨询可以是正式的,也可以是非正式的;既可以是定期的,也可以是不定期的。咨询师在接受咨询前要做好充分准备,进行必要的摸底和调研,了解学生就业中经常碰到的一些问题,尽可能准确地解答学生提出的每一个问题,以提高咨询的效率和针对性。

## 5. 模拟招聘

在学校人为地创设企业招聘的仿真环境,使学生在接近真实的情形下进行应聘训练,亲身体验应聘的实际流程,从而在实践中巩固知识,提高应变能力。对于学生而言,可以在模拟的环境中检验理论知识的水平并进行运用,从而增强自身实际的应聘能力;对于招聘方而言,可以在学生毫不知情的情况下了解学生,更能检验一个人的能力。实践证明,模拟招聘对提高大学生的就业应聘能力、提高学校就业指导的效果,都有极大的帮助。

## 6. 教学参观

有组织地安排学生到未来可能就业的企业及单位进行参观、学习,了解目

<sup>①</sup> 姬海峰,陈亚萍,王松峰等. 发展式指导:高校就业指导的新方式 [J]. 出国与就业:就业版, 2010 (6): 48-49.

标岗位的素质要求,熟悉目标岗位工作者工作的基本流程,让学生确立努力的方向,不断积累经验、完善自我,提高岗位胜任能力。

### 7. 经验交流会

组织一场交流会,交流会的人员可以是已经签约的大学生或上一级优秀大学生等,主要从就业、治学等方面进行讨论、交流,介绍一些投递简历、面试答辩等方面的注意事项,引导学生向正确方向努力,提高学生的面试技巧和能力。<sup>①</sup>

大学毕业生无论是从自身的实际情况出发,还是从用人单位的现实需求出发,都应当把自身的优点讲够、缺点讲准,注意不同岗位对个人能力的不同要求,优点应该是做好目标岗位的关键要素,缺点则是对于目标岗位无关紧要的,决不能反其道而行之。

## 三、职场与职业适应

有人说,职场如战场,职场是一本深邃的书,是一门博大精深的学问。把职场比作战场,有点残酷,但是不把职场当回事儿,那就会吃大亏。心态决定命运,心态决定成败。如果心态不对,自然会在职场中遭遇滑铁卢。因此,初入职场的大学毕业生一定要端正心态,不要自命不凡、好高骛远、恃才傲物,更不要过于情绪化、得陇望蜀、工作散漫、频繁跳槽,而应该加快自身角色转变,提高自身的职业适应能力。

### (一) 工作环境

初入职场的大学毕业生所面临的社会环境、工作环境与大学环境有较大区别。工作后,生活节奏明显加快、工作和学习压力显著增加、人际关系相对复杂。美国佛罗里达大学的管理学教授丹利尔·费德曼对大学环境与工作环境做过细致的比较研究,如表 1-1 所示。

<sup>①</sup> 万辉君.谈《就业指导》课的基本教学方法[J].职业技术,2003(6):55.