

文/葛海燕

从“校园人”向“职业人”的角色转变



本文作者 葛海燕, 北京联合大学招生就业处, 副教授。

栏目主持人 任占忠, 北京高校毕业生就业促进会会长, 北京市高等教育学会毕业生就业研究会副理事长。电子信箱: zzrenzz@126.com。

一、学校与职场的区别

告别校园, 踏上新的工作岗位, 意味着学习、工作、生活环境的转换, 意味着一个正式社会成员的产生, 意味着大学生拥有了一个全新的角色。学校生活与职场环境有很大差别, 正是这些差别使得学生难以进入职业人状态。总结学校与职场环境, 主要差别见表 1。

二、把握学生与职业人的角色差别

社会是一个大舞台, 每个人都有自己的角色位置。校园人思考问题的角度和方法、承担责任、探讨问题的途径均不同于职业人。只有明确这两种角色的差别, 才能顺利实现从校园人到社会人的角色转换。表 2 描述了学生与职业人的角色。

三、角色转换过程中容易出现的问题

1. 依恋和畏惧并存

经过十多年的读书生涯, 对学生角色的体验非常深刻, 在学习、生活和思维方式上都养成一种相对固定的习惯。因此在职业生涯初始, 许多人常自觉或者不自觉地置身于学生角色, 以习惯方式待人接物、观察分析事物。而面对新环境, 不知工作该从何入手, 如何应对, 因此工作中缩手缩脚、怕担责任、怕出事故、怕闹笑话, 缺乏年轻人的朝气和锐气。

2. 自傲与浮躁同在

有些毕业生认为自己接受了高等教育, 是高层次人才, 看不起基层工作人员, 认为做一些琐碎工作是大材小用, 有失身份, 表现为做事不踏实的浮躁, 一会儿想

表 1 学校与职场环境对比

项目	学校	职场
人际环境	“熟人型”环境, 同学、老师相互较了解, 人际关系简单	“陌生型”社会, 除同事外, 还有客户及其他相关社会人
存在基础	学生间、师生间无直接利益关系, 是互助互利的短期结合	以利益往来和利益交换为存在基础, 共同实现组织目标
核心目标	培养和输送人才的非营利性机构, 以教育为主要目标	开展商业等经济活动, 以创造经济价值为主要目标
工作要求	个体学习为主, 要求个人成长, 取得良好成绩	团队协作为主, 要求个人奉献, 获得组织业绩增长

表 2 学生与职业人的对比

项目	学生	职业人
思维角度	一般只关注是什么	主要关注做什么
思维方法	他人出问题, 被动思考和回答	自己发现, 主动思考问题
解决问题	强调独立思考并解决问题	团队沟通, 协作解决问题
地位立场	主体地位, 学校为学生服务, 获取主体; 依赖家长和学校	客体地位, 为职场和团队服务, 是奉献主体; 工作生活独立, 参与竞争, 独立承担责任
行事规则	处世交往和待人接物比较简单直接, 不牵涉过多的利益纠纷	高效做事, 以结果为导向, 绩效为王
合作习惯	松散的、情感导向	义务性的、利益导向
承担责任	以学习、探索为主要任务; 校园内接受校纪校规约束	必须服从领导和管理, 适应职场; 犯错误要承担相应的成本、风险和责任
社会权利	接受教育权	依法行使职权, 开展工作, 获得报酬
社会规范	学生规范, 学校规章制度	职业规范, 不同职业有不同的行为规范
生活环境	简单的生活方式, 寝室-教室-图书馆-食堂四点一线, 单纯的校园文化	快速生活节奏, 紧张的工作; 没有寒暑假, 自由支配时间少; 必须适应不同环境和组织文化
人际关系	单纯, 民主平等, 自由	复杂, 明确等级关系, 服从管理
活动方式	学习知识和培养能力, 接受给予	运用自己的知识和能力, 提供劳动

干这, 一会儿又想干那儿。这就导致一些毕业生情绪不稳定, 认为单位有问题, 没有适合自己的职位, 频繁盲目“跳槽”。

四、顺利实现角色转换的对策

1. 调整职业心态, 做好心理准备

角色转换的基础。毕业生要有抗挫折的心理准备。事业不会一帆风顺, 心理准备不足就会产生过激情绪, 导致能力低下。顺利时不沾沾自喜, 失意时不自暴自弃, 这才是事业成功者的必备素质。

2. 热爱本职工作, 培养职业兴趣

角色转换的前提。刚步入工作岗位的学生, 应尽快从学习生活模式中解脱出来, 全身心地投入工作岗位。如果“身在曹营心在汉”, 不仅对角色转换不利, 而且会影响职业兴趣的培养和工作成绩的取得。

3. 勤于观察思考, 善于发现问题

角色转换的有力保障。只有善于观察

问题, 才能发现问题; 只有运用掌握的知识努力解决问题, 才能掌握第一手资料, 分析研究职业对象的内部规律, 才能培养独立见解, 逐步具备独立工作能力。

4. 正确对待评价, 注意做好调整

跨入新的工作单位的大门起, 必然会受到新群体对你的评论, 这是在新环境中以新角色的要求对你做出的新估价。一个毕业生, 在单位承担产品设计工作。当他把一张精心描绘、自感相当满意的图纸交给领导时, 心里期待着领导夸奖。谁知领导只是点点头就叫他拿走, 似乎还有些不满意, 对此他感到委屈、不满。实际上, 领导认为他的设计并没有改进和突破。因此, 一个人仅凭自我感觉认识自己是不行的。只有通过别人的评价与比较, 取得大多数人的肯定评价, 才是重要的。

(责任编辑 朱宇)