

# 中国心理学期刊

2025年11月第7卷第11期

## 大学生求职自我效能的提升路径探索与实践分析

钟梓源

广西师范大学教育学部心理学系，桂林

**摘要** | 本研究聚焦大学生求职自我效能感的提升路径与实践分析，旨在探讨如何有效提升大学生的求职自我效能感，从而增强其求职信心、心理韧性及就业竞争力。当前大学生面临复杂的就业形势，其中求职自我效能感被视为预测求职行为和就业结果的关键心理变量。研究表明，高求职自我效能感的学生在求职过程中表现出更高的主动性与心理适应力，而低效能感则会导致求职行为的回避与失败。通过对理论基础与实践模式的分析，本文提出了提升大学生求职自我效能感的多元路径，包括实践经验积累、榜样示范、社会支持与情绪调节等方面。研究结果为高校就业指导工作提供了理论依据与实践指导，也为相关政策制定者提供了决策参考。

**关键词** | 大学生；求职自我效能感；心理资本；就业竞争力；赋能路径；就业指导

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### 1 引言

#### 1.1 研究背景与问题提出

当前，我国高等教育已从大众化阶段全面进入普及化阶段，其显著特征之一是高校毕业生规模的持续攀升并维持历史高位。根据中华人民共和国教育部公布的数据，2024年全国普通高校毕业生规模预计达到1179万人，同比增加21万人（中华人民共和国教育部，2023）。这一庞大的毕业生群体涌入就业市场，使得劳动力市场的供需关系日趋紧张，就业竞争呈现出“白热化”态势。

然而，就业市场面临的挑战远不止于数量压力。更深层次的结构性矛盾日益凸显，成为制约大学生顺利就业的关键瓶颈。一方面，传统制造业、部分文科专业对应的行业岗位需求趋于饱和；另一方面，数字经济、人工智能等新兴技术产业对人才的创新能力和实践技能

提出了更高要求，导致高校人才培养模式与市场实际需求之间存在显著的“适配时差”（张冰兰，赵健，2025）。这种“就业难”与“招工难”并存的现象，共同构筑了当前严峻而复杂的就业环境。

在此如此充满挑战的外部环境下，大学生个体在求职过程中的表现与成败，并非仅由其学业成绩、专业技能等“硬实力”所决定，更深刻地受到其心理资本与行为动力等“软实力”的制约（Brown et al., 2006）。实践中，一个普遍存在的现象是：部分专业能力出色的学生在求职时屡屡受挫，他们面对海量招聘信息时感到迷茫无措（目标筛选效能低），在投递简历时犹豫不决（简历撰写效能低），在面试环节中因过度紧张而无法展现真实水平（面试效能低），甚至在遭遇数次拒绝后陷入“习得性无助”而主动退出求职活动（Taylor & Betz, 1983）。相反，一些专业成绩并非顶尖，但充满自信、目标明确、积极进取的学生，却往往能突破重围，获得

作者简介：钟梓源，广西师范大学教育学部心理学系研究生，研究方向：社会心理学。

文章引用：钟梓源. (2025). 大学生求职自我效能的提升路径探索与实践分析. *中国心理学期刊*, 7(11), 1498–1504.

<https://doi.org/10.35534/pc.0711243>

心仪的工作机会。

这种个体层面的显著差异，将研究者和实践者的关注点从纯粹的外部就业环境引向了求职者的内在心理建构。学术界与实务界逐渐认识到，求职自我效能感是解释和预测个体求职行为强度与持久性的核心心理变量（Kanfer et al., 2001）。该概念源于著名心理学家阿尔伯特·班杜拉（Albert Bandura）的社会认知理论，特指“个体对自己是否有能力组织和执行一系列必要行动以达成特定求职目标（如获得工作）的信心和信念”（Bandura, 1997）。实证研究表明，高求职自我效能感的学生会设定更高的职业目标，更积极地搜寻职位信息，更努力地准备求职材料，在面试中表现更佳，并能在遭遇拒绝后展现出更强的心理韧性（Erez & Judge, 2001）。反之，低求职自我效能感则直接导致求职行为减少、逃避挑战以及更差的就业结果（Saks & Ashforth, 1999）。

因此，在上述宏观就业压力、中观结构性矛盾与微观个体心理困境的三重背景下，一个至关重要且极具现实意义的研究问题便清晰地浮现出来：在当今严峻而复杂的就业形势下，如何科学、有效地探索并实践提升大学生求职自我效能的多元化路径，从而赋能大学生，增强其内在核心竞争力与心理韧性，以促成更积极、更持久的求职行为，最终实现更充分和更高质量的就业？

本综述旨在通过系统梳理国内外相关理论与实证研究，深入回应上述问题，为破解大学生就业的心理瓶颈、优化高校就业指导工作体系提供坚实的理论依据与前瞻性的实践指南。

## 1.2 核心概念界定：求职自我效能

要系统探索大学生求职自我效能的提升路径，首要任务是对其核心概念进行清晰的界定与剖析。“求职自我效能”是一个复合概念，其理论根基深植于心理学领域，而应用场景则直接关联于职业生涯发展。这一概念直接衍生于著名心理学家阿尔伯特·班杜拉（Albert Bandura）社会认知理论的核心构件——自我效能感（Self-efficacy）。班杜拉（1997）在其经典著作中将其定义为“个体对自身组织和执行特定领域任务所需行动方案的能力的信念”。它强调的并非个体所拥有的实际技能，而是对其能否成功运用这些技能以达成目标的信心判断，这种信念深刻影响着个体的行为选择、努力程度与面对逆境时的坚韧性（Bandura, 1997）。

在本研究的语境下，求职自我效能（Job search Self-efficacy）特指大学生个体在面对从校园到职场的过渡时，对自己能否成功完成求职全过程所必需的一系列关键任务，并最终获得理想工作职位所持有的能力信心与信念评估（Saks & Ashforth, 1999）。这些关键任务通常涵盖职业信息搜集、目标岗位筛选、个人简历撰写、笔试面试表现等多个环节。一个拥有高求职自我效能感的学生，会将这些挑战视为可征服的目标，积极规划并

采取行动；反之，效能感低者即便具备相应能力，也极易在困难面前产生自我怀疑与回避行为，从而错失良机（Taylor & Betz, 1983）。

为了更精准地理解和测量这一概念，学术界普遍认为求职自我效能是一个多维度的结构。基于贝茨和泰勒（Taylor & Betz, 1983）等学者的开创性研究，我们可以将其解构为几个核心组成部分：职业信息搜索效能（有效搜集与筛选信息的能力信心）、目标岗位筛选效能（理性评估并选择适合职位的能力信心）、求职材料准备效能（撰写专业且具吸引力的简历与求职信的能力信心），以及面试应对效能（在多种面试场景中沉着表现、有效沟通的能力信心）。萨克斯和阿什福斯（Saks & Ashforth, 1999）的实证研究进一步验证了这些维度与求职行为质量和就业结果的显著相关性。这种多维度的划分为后续精准诊断大学生在求职过程中的具体薄弱环节，并据此设计具有高度针对性的提升策略，提供了至关重要的理论框架与实践指引。

## 1.3 研究意义与价值

对大学生求职自我效能提升路径进行系统性的探索与实践分析，兼具深刻的理论价值与迫切的现实意义。本研究不仅有助于深化自我效能理论在特定领域中的应用，更能为破解当前大学生就业困境提供全新的视角和可操作的解决方案。

在理论层面，本研究的意义在于丰富与拓展职业生涯发展领域的理论建构。尽管班杜拉的自我效能理论提供了一个强大的元理论框架，但其在不同生活领域中的具体表现和作用机制仍需深入探究（Lent & Brown, 2006）。本研究通过聚焦“求职”这一特定、关键的人生过渡阶段，能够细化并验证自我效能理论在当代中国大学生群体中的适用性与独特性（许琳玲, 2022）。通过对多维度的求职自我效能及其影响因素、提升路径进行系统梳理，可以弥补现有研究中对于内在心理机制与外在干预策略间关联性探讨的不足，从而为构建一个更具解释力和预测力的“大学生职业适应与发展模型”提供关键的理论组件（叶宝娟等, 2016）。同时，将心理学中的核心概念与教育学、社会学中的就业问题相交叉，也体现了跨学科研究的价值，有助于推动相关理论的整合与创新。

在实践层面，本研究的价值尤为突出，旨在为多元主体提供行动指南与决策参考。

首先，对于高校就业指导工作而言，本研究具有直接的优化与革新价值。当前许多高校的就业服务仍停留在信息发布、政策宣讲与技巧培训等“事务性”层面，对学生内在动力和心理资本的关注与培育尚显不足（许琳玲, 2022）。本研究通过系统梳理提升路径与实践模式，能够推动高校就业工作从“技能导向”向“赋能导向”的战略升级。研究结论可以指导高校设计并实施更具科学性、系统性和针对性的干预方案，例如，将团体

辅导、模拟实践、榜样学习等基于效能理论的活动有机融入“职业生涯规划”课程体系，建立“诊断—干预—反馈”的一体化支持系统，从而显著提升就业指导工作的实效性与专业性（许琳玲，2022）。

其次，对于大学生个体而言，本研究具有显著的赋能与引导价值。通过揭示求职自我效能的关键作用及其提升路径，能够唤醒学生对于自身心理状态在求职过程中重要性的认识，引导他们从被动等待转向主动建构（许琳玲，2022）。学生可以依据本研究总结的路径进行自我评估，识别自身在信息搜集、目标设定或面试应对等具体维度上的效能短板，并据此选择参与合适的实践活动或寻求特定的资源支持，从而有方向、有步骤地提升自己的求职信心与竞争力，实现从“能就业”到“好就业”再到“敢就业”的积极转变（叶宝娟等，2016）。

最后，对于教育政策制定者及相关社会机构，本研究亦能提供重要的决策参考与协作框架。研究结论可以为国家及地方政府制定更精准的大学生就业促进政策提供学理依据，例如，在评估高校就业工作成效时，引入对学生职业心理素养的考量；鼓励并支持社会培训机构开发基于实证研究的效能提升课程，构建起“高校—社会—家庭”多元协同的支持网络，共同营造一个有利于大学生职业心理资本积累与发展的良好生态（叶宝娟等，2016）。

## 2 大学生求职自我效能的理论基础与影响因素分析

### 2.1 理论基础

大学生求职自我效能的概念体系建立在坚实的理论基础之上，其核心源于著名心理学家阿尔伯特·班杜拉提出的社会认知理论。该理论突破传统行为主义的局限，强调个体（P）、行为（B）与环境（E）三者之间存在动态的交互决定关系，即“三元交互决定论”。在这一理论框架中，自我效能感作为个体因素中的核心认知成分，对个体的行为选择、努力程度和坚持性产生决定性影响（Bandura，1997）。具体而言，自我效能感是指个体对自己组织和执行特定任务所需能力的确信程度，这种信念会直接影响个体的思维模式、动机水平和情绪反应。

在求职领域，个体的自我效能感主要通过四种关键的信息来源得以形成和发展。首先，成败经验被认为是最具影响力效能信息源，个体在求职过程中获得的直接成功经验能够显著增强其效能信念，而反复的失败经历则可能削弱这种信念（Saks & Ashforth，1999）。其次，替代性经验通过观察学习的方式发挥作用，当个体看到与自己相似的他人通过努力获得成功时，会增强其自身的能力信念，这种社会比较过程在求职环境中尤为

显著（Turner et al., 2021）。再者，言语说服作为一种社会影响方式，通过他人的鼓励、反馈和指导，能够帮助个体建立对自身能力的信心，特别是在缺乏直接经验的情况下（Brown et al., 2006）。最后，个体的情绪和生理状态也会影响其效能判断，积极的情绪状态和良好的生理条件有助于形成较高的自我效能感，而焦虑、紧张等负面情绪则可能降低个体对自身能力的评估（Bandura, 1997）。这四种信息来源共同构成了理解大学生求职自我效能感形成机制的理论基础，也为后续的干预研究提供了明确的方向。

### 2.2 影响因素的系统梳理

大学生求职自我效能感的形成与发展是一个复杂的动态过程，受到个体内在特征与外部环境因素共同作用的综合影响。从个体内在因素来看，人格特质构成了影响求职自我效能感的深层心理基础。研究表明，具有外向性特质的学生通常表现出更强的社交主动性和风险承受能力，这在需要自我展示和主动沟通的求职环境中形成天然优势，从而有助于建立较高的求职自我效能感。相比之下，神经质水平较高的个体更容易体验到焦虑、紧张等负面情绪，在面对求职挫折时表现出更高的脆弱性，这会显著削弱其对自己求职能力的信心评估。此外，个体的职业清晰度与专业认同程度也对其效能感产生重要影响。职业目标明确、对自身专业具有高度认同感的学生，往往在求职过程中表现出更强的方向感和确定性，这种“心中有数”的状态能够有效提升其完成求职任务的信心水平（叶宝娟等，2016）。而归因方式作为个体解释成败原因的心理倾向，同样在效能感形成中扮演关键角色。倾向于将成功归因于自身能力与努力、将失败归因于努力不足或策略不当的学生，能够维持较为稳定的求职自我效能感，并在遭遇挫折后展现出更强的恢复能力（Bandura, 1997）。

从外部环境因素来看，学校支持系统是影响大学生求职自我效能感最为直接和重要的外部环境。高校就业指导课程的质量、职业咨询服务的专业水平与可获得性、校园招聘会的组织规模与层次质量，共同构成了学生获取直接经验、替代性经验和言语说服的重要平台（许琳玲，2022）。一个系统化、专业化、支持性的学校就业服务体系，能够为学生构建求职信心提供全方位的支撑。家庭支持系统作为个体最早的社会支持来源，其影响同样不容忽视。父母的情感支持能够有效缓冲求职压力，增强子女的心理韧性；家庭的社会经济地位则可能提供更丰富的社会资本和求职信息渠道，创造更多获取成功经验的机会；而父母的职业期望如果与子女的兴趣能力相匹配，就会成为积极的语言说服来源，反之则可能成为抑制效能感发展的压力源（Zeng et al., 2023）。此外，社会支持系统与宏观环境因素也对求职自我效能感产生深远影响。朋辈群体的求职进展与态度通过社会比较过程产生显著的“同辈效应”，成为重要

的替代性经验来源。实习实践经历作为积累直接成败经验的宝贵机会，对提升求职自我效能感具有显著的促进作用。更为宏观的社会就业政策与劳动力市场景气度则共同塑造着整体的就业舆论环境，一个积极、乐观的就业环境能够普遍提升大学生的求职信心，而持续的“就业难”舆论氛围则可能普遍挫伤其效能感水平。这些内外因素的复杂互动共同决定了大学生求职自我效能感的实际水平与发展轨迹。

### 3 大学生求职自我效能的提升路径探析

基于班杜拉自我效能理论所揭示的四大效能来源，提升大学生求职自我效能感的路径探索与实践设计便有了明确的理论指引与方向。成败经验作为最具影响力效能信息来源，提示我们应为大学生创造并保障其获取直接成功体验的机会。这意味着高校与社会需要协同构建系统化的实践教学与模拟训练体系。通过组织高质量、与专业紧密结合的实习与实践项目，学生能够在真实或高度仿真的工作情境中检验和运用所学，其每一次任务的顺利完成都是对自身能力最有力的肯定。同时，在校内广泛开展结构化的模拟面试、无领导小组讨论、简历诊断工作坊等活动，能够为学生提供一个低风险、高反馈的练习平台，使其在迈向真实考场前积累宝贵的“微成功”经验，从而有效夯实其求职自信的基石（Saks & Ashforth, 1999）。

替代性经验的强大作用，则指明了榜样示范与朋辈学习的独特价值。当学生观察到与自己背景、能力相似的榜样（如高年级学长学姐、同辈中的优秀者）通过特定策略取得成功时，会显著增强其“我亦可以”的信念。因此，高校就业指导工作应有计划地引入榜样教育，定期邀请在不同行业领域取得成就的校友或在求职中表现突出的应届毕业生分享其心路历程、具体策略与应对技巧，这种“可望且可及”的示范效应能够有效打破学生的自我设限。此外，鼓励并规范地组建求职互助小组或朋辈辅导团体，可以营造一个观察、学习、模仿与相互激励的良性生态，使学生在共享信息、共同模拟、彼此见证成长的过程中，持续获得替代性强化的机会（Turner et al., 2021）。

言语说服作为一种社会性支持，要求我们构建一个多层次、积极有效的反馈与支持系统。专业化的职业咨询与辅导在此扮演着不可或缺的角色，当职业顾问或导师能够针对学生的简历、面试表现提供具体、建设性且充满鼓励的反馈时，这种基于专业权威的积极说服能有力地让学生相信自己所具备的潜能。同时，构建一个涵盖辅导员、专业课教师、家人及朋友在内的广泛支持网络也至关重要，他们持续的情感支持与积极肯定构成了学生面对求职挫折时的心理缓冲垫。更为关键的是，要引导学生进行积极的自我说服与认知重构，通过认知

行为技术帮助学生识别并挑战“我肯定不行”等负面自动化思维，代之以“我已充分准备，可以应对挑战”等更具建设性的自我对话，从而从内部巩固其效能信念（Bandura, 1997）。

最后，情绪和生理状态这一效能来源，提醒我们必须关注学生的身心调节与压力管理。求职过程不可避免地伴随着压力、焦虑与不确定性，这些负性情绪若得不到有效管理，会直接侵蚀学生的信心基础。因此，将压力管理与情绪调节训练纳入就业指导体系显得尤为重要，通过开展正念减压、放松训练、情绪智力培养等专题讲座或团体活动，帮助学生掌握调节焦虑、保持冷静的技巧。此外，倡导并促进学生维持规律的作息、均衡的饮食和定期的体育锻炼，以其良好的生理状态作为积极心理状态的支撑，确保他们能够以饱满的精力和平稳的心态迎接求职挑战（Brown et al., 2006）。综上所述，唯有将这四大路径有机整合，构建一个全方位、多层次的赋能体系，方能切实而持久地提升大学生的求职自我效能感。

### 4 现有实践模式的分析与评估

当前，针对大学生求职自我效能感的提升已形成多元化的实践模式，这些模式在实施主体、干预方式和作用机制上各具特色。高校作为主阵地，主要通过系统化的就业指导课程体系开展工作。这些课程通常将职业生涯规划理论与求职技能训练相结合，通过课堂讲授、案例分析等方式传授求职知识，部分课程还融入了模拟面试、简历诊断等实践环节。然而，相关研究表明，这类课程在实施过程中往往面临挑战，其中普遍存在的问题包括教学内容与实际求职需求存在脱节、教学形式较为单一难以激发学生参与热情，以及缺乏针对不同专业学生的个性化指导方案（叶宝娟等，2016）。这种标准化、规模化的教学模式虽然能够覆盖大量学生，但在提升个体求职自我效能感方面的深度和精准度仍有待加强。

为弥补传统课程的不足，越来越多的高校开始推广工作坊和团体辅导等短期密集型干预模式。这类实践通常聚焦于特定的求职技能，如面试技巧、简历优化或职业决策等，通过小组互动、角色扮演和即时反馈等方式，在相对安全的环境中帮助学生积累成功经验。研究证实，经过精心设计的团体辅导能够显著提升参与学生在特定求职环节的自我效能感，其效果主要体现在增强了应对求职挑战的信心和减少了面试焦虑。然而，这类干预模式的局限性在于其覆盖范围相对有限，且效果的持久性仍需通过长期追踪研究进一步验证。

在高校组织的各类活动中，求职训练营和职业生涯规划大赛等品牌活动以其较强的实践性和趣味性受到学生欢迎。这类活动通过创设高度仿真的求职情境，促使学生在竞争与合作中体验完整的求职过程，既能获得

直接的成功体验，又能通过观察同伴表现积累替代性经验。值得注意的是，学生自发组织的职业发展类社团和线上互助社群近年来也逐渐成为提升求职自我效能感的重要补充渠道。这些由学生主导的组织通过经验分享会、模拟面试小组和求职信息共享等形式，为成员提供了持续的社会支持和学习机会，其朋辈互助的特质使得效能感的提升更具渗透性和可持续性（Zeng et al., 2023）。

除了高校层面的努力，商业性求职培训机构的兴起也为大学生提供了另一种选择。这些机构通常以结果为导向，提供包括求职技能培训、个性化咨询和内推机会在内的全方位服务。它们的优势在于能够紧跟市场需求，提供高度个性化的指导，但其服务通常需要付费获取，这在一定程度上限制了其普惠性。同时，各类在线教育平台提供的求职课程以其灵活性和开放性特点，成为传统就业指导的有效补充，使更多学生能够突破时空限制获取求职知识（Brown et al., 2006）。

总体而言，现有实践模式在提升大学生求职自我效能感方面已形成多层次、多途径的探索，但仍在系统性、个性化和可持续性方面存在改进空间。高校主导的模式虽具权威性和系统性，但在个性化和深度上有所欠缺；学生自发组织的活动虽具亲和力和渗透性，但专业性和规范性有待提升；商业机构的服务虽具个性化和实效性，但普惠性不足。未来实践模式的发展需要更好地整合各方优势，构建更加系统、开放和协同的赋能体系，同时在干预过程中更加注重对学生个体差异的尊重和响应，唯有如此才能更有效地促进大学生求职自我效能感的全面提升。

## 5 结论

通过对现有研究的系统梳理与分析，可以明确求职自我效能感在大学生就业过程中扮演着关键性的角色。本研究基于班杜拉的社会认知理论，构建了一个包含理论基础、影响因素、提升路径及实践模式的完整分析框架，为理解大学生求职自我效能感的内涵与作用机制提供了系统性的视角。研究表明，求职自我效能感不仅直接影响学生的求职行为质量与就业结果，还在个体与环境因素的交互作用中发挥着重要的中介作用（Bandura, 1997; Brown et al., 2006）。这一发现从理论上证实了将心理资本概念引入就业研究领域的重要性，也为高校就业工作从单纯提供就业信息向全面提升学生就业能力的转型提供了理论依据。

在影响因素方面，本研究发现大学生求职自我效能感的形成与发展受到个体因素与环境因素的双重影响。其中，人格特质、职业清晰度与归因方式构成影响求职自我效能感的个体内在基础，而学校支持系统、家庭环境与社会背景则构成其外部支持条件（Zeng et al., 2023）。这些因素相互交织，共同塑造着大学生对自身

求职能力的信念与判断。特别值得注意的是，中国社会文化背景下的家庭期望与集体主义价值观对大学生求职自我效能感的影响呈现出不同于西方研究的特征，这一发现提示我们需要在发展相关理论时充分考虑文化因素的调节作用。

在实践层面，本研究系统梳理了当前主要的求职自我效能感提升模式，包括高校主导的系统化课程、工作坊与团体辅导，学生自发的朋辈互助组织，以及社会商业机构提供的专业化服务等。这些实践模式各具特色，在覆盖面、专业性与可持续性等方面形成了互补格局（许琳玲, 2022）。然而，现有实践仍存在若干值得关注的问题，包括部分高校就业指导课程与实际需求脱节、个性化指导不足、干预效果的长期追踪评估缺乏等。这些问题的存在制约了实践效果的进一步提升，也指明了未来改进的方向。

基于以上研究发现，未来大学生求职自我效能感的研究与实践应当朝着更加系统化、精细化与文化敏感性的方向发展。在理论层面，需要进一步探索不同文化背景下求职自我效能感的作用机制，特别是中国文化情境中集体主义与个体主义价值观对效能感形成的独特影响。在研究方法上，应当加强纵向研究设计，追踪求职自我效能感在大学期间的发展轨迹及其对长期职业发展的影响。在实践层面，建议构建“评估—干预—反馈”的闭环系统，将团体干预与个性化指导有机结合，同时充分利用数字技术开发智能化的求职自我效能感提升平台（叶宝娟等, 2016）。此外，还需要加强高校、家庭与社会机构的协同合作，共同营造支持大学生职业心理资本发展的良好环境。

## 6 未来展望与反思

基于本研究的系统梳理与分析，我们发现大学生求职自我效能感研究领域仍存在若干值得深入探讨的议题。首先，在研究方法上，现有研究多采用横断面调查设计，难以揭示求职自我效能感发展的动态过程及其与求职行为的因果关系。未来研究应当加强纵向研究设计，通过追踪调查考察大学生从入学到毕业整个阶段的效能感发展轨迹，并运用交叉滞后模型等统计方法探究其与求职行为之间的双向作用机制（Wang et al., 2022）。此外，实验研究方法在该领域的应用相对不足，未来可通过设计严格的干预实验，检验不同提升路径的有效性，为实践提供更有力的证据支持。

在研究对象方面，现有研究大多将大学生视为同质群体，忽略了不同学生群体的特殊性。未来研究需要更多关注特殊群体学生的求职自我效能感特点与发展规律，例如家庭经济困难学生、少数民族学生、残疾学生等弱势群体（Peng & Yue, 2022）。这些学生在求职过程中往往面临更多挑战，其求职自我效能感的发展可能具有独特性，需要针对性的理论解释和干预方案。同时，

不同专业学生在求职环境、职业路径等方面存在显著差异，其求职自我效能感的影响因素和作用机制可能有所不同，这也需要后续研究予以关注。

在理论创新方面，当前研究主要建立在西方理论框架基础上，对中国文化背景下求职自我效能感的特殊性探讨不足。未来研究应当深入考察中国特有的文化因素（如集体主义、面子观念、家庭期望等）对求职自我效能感的影响（Fida et al., 2025）。特别是中国社会转型期特有的“躺平”文化、“内卷”现象等对大学生求职自我效能感的塑造作用，亟需理论创新和实证检验。此外，数字时代背景下，社交媒体使用、在线学习经历等新型经验来源对求职自我效能感的影响也值得深入探讨。

在实践应用层面，现有干预措施的系统性和可持续性仍有待提升。未来应当致力于构建多元主体协同参与的提升体系，整合学校、家庭、企业和社会组织等多方资源。特别是在数字化赋能方面，可以探索开发基于人工智能的个性化求职辅导系统，通过智能评估、精准干预和动态追踪，为大学生提供更具针对性的效能感提升方案。同时，应当重视将求职自我效能感的培养融入专业教育和生涯教育的全过程，而不是局限于毕业前的集中培训。

需要反思的是，本研究作为文献综述，其结论受到原始研究质量的制约。现有研究在测量工具、样本代表性和研究方法上存在差异，可能影响本研究结论的稳健性。此外，由于语言限制，本研究主要纳入中英文文献，可能忽略了其他语言文化背景下的重要研究成果。这些局限也提示未来研究需要加强跨文化比较，采用更加统一和规范的研究方法，推动该研究领域的科学化和国际化发展。

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. (2023). 关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知. 取自 [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202312/20231205\\_1093196.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202312/20231205_1093196.html).
- [2] 中华人民共和国教育部. (2025). 高校毕业生就业难题如何解. 取自 [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/s5148/202506/t20250623\\_1195230.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5148/202506/t20250623_1195230.html).
- [3] Bandura A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman.
- [4] Erez A & Judge T A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270–1279.
- [5] Gore P A. (2005). Academic Self-Efficacy as a Predictor of College Outcomes: Two incremental validity studies. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 92–115.
- [6] Kanfer R, Wanberg C R & Kantrowitz T M. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. In Georgia Institute of Technology & University of Minnesota, Twin Cities Campus, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855.
- [7] Lent R W, Brown S D, Lent R W, et al. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247.
- [8] Peng M Y & Yue X. (2022). Enhancing career decision status of socioeconomically disadvantaged students through learning engagement: perspective of SOR model. *Frontiers in Psychology*, (13), 778928.
- [9] Saks A M & Ashforth B E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 335–349.
- [10] Taylor K M M, Betz N E E, Ohio Wesleyan University, et al. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, (22), 63–81.
- [11] Wang D, Liu X & Deng H. (2022). The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Frontiers in Psychology*, (13), 1023994.
- [12] Zeng Q, Li J, Huang S, et al. (2022). How does career-related parental support enhance career adaptability: the multiple mediating roles of resilience and hope. *Current Psychology*, 42(29), 25193–25205.
- [13] 许琳玲, 福州大学学生工作部. (2022). 生涯团体辅导对大学生自我效能感的干预研究. *生涯发展与就业指导*, 24–27.
- [14] 叶宝娟, 郑清, 刘林林, 等. (2016). 职业探索对大学生求职行为的影响: 求职自我效能感的中介作用与情绪调节的调节作用. *心理发展与教育*, 32(6), 691–697.
- [15] 张冰兰, 赵健. (2025). 高校毕业生就业结构性矛盾的成因与对策. *智库时代*, (4), 67–69.

# The Exploration and Practical Analysis of Pathways for Enhancing College Students' Job Search Self-efficacy

Zhong Ziyuan

*Department of Psychology, Faculty of Education, Guangxi Normal University, Guilin*

**Abstract:** This study focuses on the pathways and practical analysis of improving college students' job search self-efficacy, aiming to explore how to effectively enhance their job search confidence, psychological resilience, and employment competitiveness. College students currently face complex employment challenges, and job search self-efficacy is considered a key psychological variable in predicting job search behaviors and employment outcomes. The research shows that students with high self-efficacy in job searching tend to demonstrate higher initiative and psychological adaptability during the job search process, while low self-efficacy leads to avoidance of job search behaviors and failure. Through the analysis of theoretical foundations and practical models, this paper proposes multiple pathways for improving job search self-efficacy in students, including accumulating practical experience, role modeling, social support, and emotional regulation. The research findings provide a theoretical basis and practical guidance for university employment guidance and offer decision-making references for policymakers.

**Key words:** College students; Job search self-efficacy; Psychological capital; Employment competitiveness; Empowerment pathways; Career guidance