

拟剧理论视角下大学毕业生求职过程中的自我呈现

文君茹

安徽大学高等教育研究所, 安徽 合肥

收稿日期: 2024年9月5日; 录用日期: 2024年10月15日; 发布日期: 2024年10月28日

摘要

大学毕业生就业问题是关于社会稳定和国家发展的重要议题。在宏观调节措施与就业环境既定的前提下, 学生就业结果与其求职表现密不可分。拟剧理论关于社会互动的解释十分切合大学毕业生在求职过程中的自我呈现, 首先探讨了毕业生求职过程中扮演的角色类型; 其次划分了求职现场前台、求职网络前台和求职过程后台三个区域, 展现了不同区域下求职者个体的自我呈现形式; 最后在“求职剧班—招聘剧班”的图景下明确了求职者在群体中的角色定位。关注微观就业方法论能够丰富和创新就业指导的理论和视角, 不仅为毕业生职业性表现的实践提供指导, 还有助于提高高质量就业的可能性。

关键词

拟剧理论, 大学毕业生, 高质量就业, 就业指导, 自我呈现

Self-Presentation of College Graduates in the Process of Job-Hunting from the Perspective of Drama Theory

Junru Wen

Research Institute of Higher Education, Anhui University, Hefei Anhui

Received: Sep. 5th, 2024; accepted: Oct. 15th, 2024; published: Oct. 28th, 2024

Abstract

The employment issue of college graduates is an important issue about social stability and national development. Under the premise of the macro-adjustment measures and the established employment

environment, the students' employment results are inseparable from their job-hunting performance. The explanation of social interaction suits the self-presentation of college graduates in the process of job hunting. Firstly, it discusses the roles of the graduates and the stage of the stage of the job-seeking network and the stage. Focusing on the micro-employment methodology can enrich and innovate the theory and perspective of employment guidance, which not only provides guidance for the practice of graduates' professional performance, but also helps to improve the possibility of high-quality employment.

Keywords

Drama Theory, College Graduates, High Quality Employment, Employment Guidance, Self-Presentation

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

大学生就业问题是国家面临的重要社会问题之一。长期待业产生的挫败感和不满情绪可能会导致极端行为。有研究表明就业压力则是学生自杀的重要风险因素之一[1]。大规模的不满态度和行为易造成社会不稳定,长期的就业压力更会抑制创新力。然而随着高等教育的普及,大学毕业生的人数不断攀升。据教育部统计,2024届全国普通高校毕业生规模预计达1179万,同比增加21万,就业市场竞争异常激烈。面对日渐增多的大学毕业生,国家展现出了高度的重视,在党的二十大报告中提出“实施就业优先战略”,并提供了一系列就业政策并采取了促进就业的措施。如吸纳就业补贴、扩岗补助政策、就业服务项目、落实灵活就业社保补贴政策、对毕业生创业项目给予补贴等。

学术界对大学生就业问题进行了持续的研究,目前在中国知网数据库以“大学生就业”为主题词进行检索,可获得的核心期刊及C刊的论文数量已超过六千条。研究发现,学历[2]、学业成绩[3]、家庭资本[4]等影响着大学生就业情况。在就业意愿上,近十年大学生总体呈现多元化选择趋势,同时也在“升学”和进入“体制”两个方向上存在“内卷”的特征[5]。但从就业后的收入来看,大学生月均收入低于全国城镇居民的平均水平,就业回报不符合学生及其家庭的期待[6]。在就业形势日益严峻的背景下,大学生“慢就业”现象变得愈发突出[7]。为此高校作为大学生的培养单位,在立足毕业生就业的角度也明确了大学的培养模式须适应社会需要的理念,并不断改革专业、课程和教学,以提高学生的就业能力。然而即使就业能力提升,如果毕业生不能良好地呈现出来,也就无法实现高质量就业。从微观的具体事件看就业问题,就业准备是促进大学生实现高质量就业的必要条件[8],大学生的求职结果很大程度上与学生个体的求职表现相关。在拟剧理论的基础上构建毕业生求职过程中自我呈现的概念框架,不仅可以为学校就业指导提供理论支持,还有助于毕业生在求职的过程中更好地呈现自我,一定程度上丰富就业理念。

2. 拟剧理论视角下阐释自我呈现的概念框架

2.1. 拟剧理论及其核心概念与主张

1959年,社会学家欧文·戈夫曼延续符号互动论的观点,在《日常生活中的自我呈现》一书中将日常的生活情境比作一个大舞台,将人们的行为活动视为表演,构建出“自我呈现”的概念和拟剧理论。戈

夫曼认为，人们扮演的角色是复杂多样的，为此人们戴上各种“面具”，目的是让“观众”相信自己呈现的表演。然而舞台表演有时并不会只由个人呈现，一场演出需要多个角色互动完成，为此“剧班”的概念被提出，用以表示为了表演同一常规程序而相互配合的一组人，如果说“表演者剧班”是相互配合表演的一组人，那么进行“回应性表演”的观看者也会形成一个相对的“观众剧班”。为了演出的成功进行，不同的个体和剧班都需要运用“印象管理的艺术”扮演好各自的角色，维持表演情境。表演舞台中，戈夫曼还发现人们在不同的区域会表现出不同的区域行为，例如在“前台”区域，人们会表现得礼貌得体，符合他们给人的印象，而在“后台”区域，往往表现出不符合他们惯有品质的言行[9]。戈夫曼提出的一系列概念和主张，给人们提供了戏剧表演的视角看待和解释日常生活中的社会互动和自我呈现，投射到新的社会现象中仍能提供启发和思考。

2.2. 毕业生求职的自我呈现概念框架

“自我呈现”又称为印象管理，指通过一定的方式影响别人对自己印象的行为和心理过程。它是社会互动的本质成分，也是自我调节的重要方面。自我呈现不仅仅是简单地传达信息，更是一种复杂的社交策略，旨在塑造和控制他人对自己的看法和印象。毕业生求职的自我呈现即要扮演“求职者”的角色，通过对自我相关信息的呈现，塑造和控制“招聘者”对自我的看法和印象。在拟剧理论的视角下，毕业生求职时的自我呈现可以从角色类型 - 区域及呈现方法 - 置于剧班中的呈现三个维度探讨。首先，由于毕业生在求职过程中传递信息的方式不同，扮演角色和呈现的实际效果也各不相同，因此毕业生在自我呈现时会形成多种角色类型。其次，毕业生求职过程中存在“前台”及“后台”区域，在不同的区域展现的景观和呈现方式也大为不同。最后，毕业生的个体求职表演还需要置于“求职剧班”和“招聘剧班”的整体中具体分析。

3. 拟剧理论视角下毕业生求职的自我呈现

3.1. 毕业生求职自我呈现的角色类型

毕业生在求职的过程中虽然都以“求职者”的身份存在，但并不是所有毕业生在求职时都能够扮演和呈现好“求职者”的角色。按照毕业生对自我真实情况的信任程度、对表演的信任程度以及是否具备表演技巧，可以将毕业生求职时自我呈现的角色分为理想型角色、隐匿型角色、真实型角色及悖反型角色，如图1所示。

3.1.1. 理想型角色：呈现出期望中的自我

理想型角色是毕业生在求职过程中呈现出符合招聘者和自身期望的角色。在招聘期间，毕业生呈现出一种理想化的景观，表现出具备符合岗位要求或招聘要求的言行。呈现理想型角色是毕业生相信表演效果的表现，为了达到理想化的状态，毕业生在招聘过程中通常会根据招聘要求适当隐藏自己的缺点，放大自己优点。想要呈现出理想型角色，毕业生就需要美化自己，比如将简历上实习过程的工作内容罗列得更详细、突出自我在团队工作中起到的作用、精化自己的实用技能等。值得注意的是，打造和呈现理想型角色并不是完全编造虚假的信息，而是需要求职者本身就具备一定的能力和条件，并在此基础上进行优化和粉饰。部分求职者在扮演理想型角色的过程中也会以理想型角色所具备的条件为目标，不断地补足短板和发挥优势，最终成为理想化的自我。

3.1.2. 隐匿型角色：呈现出不充分和不准确的自我

隐匿型角色是指毕业生在求职过程中对自身的优势展现不足或者向招聘者误传了信息，从而呈现出不充分和不准确的自我角色。隐匿型角色的问题在于表演技巧的缺乏，具体表现在两个方面。其一，尽

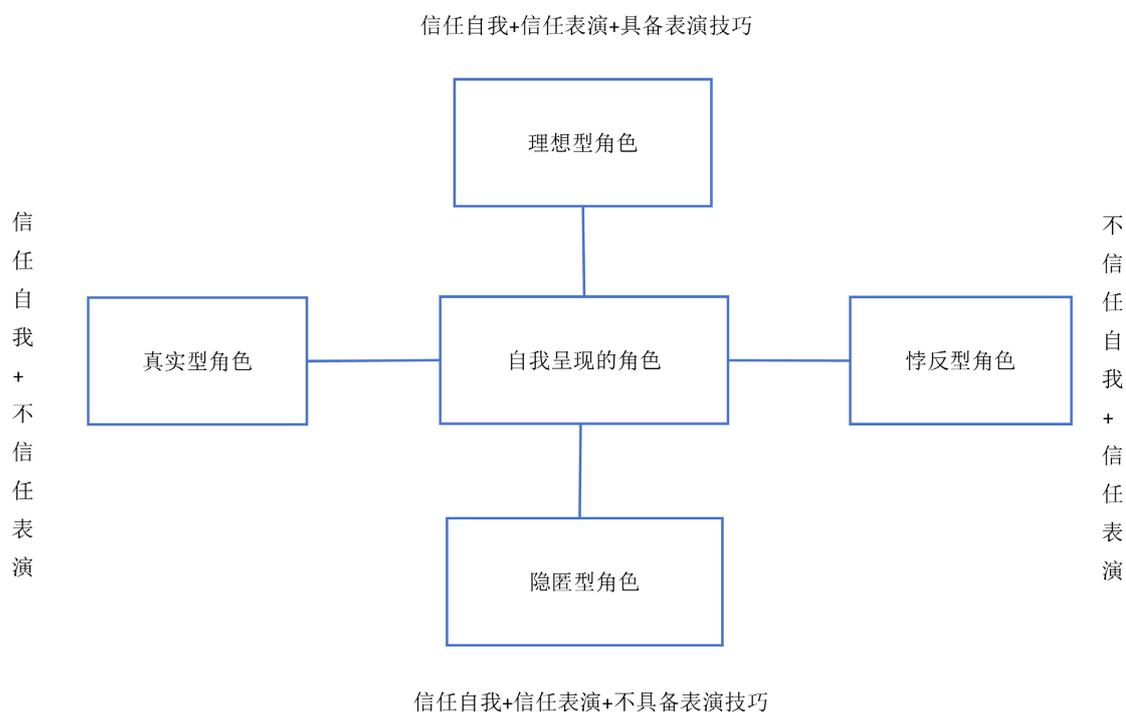


Figure 1. Types of roles presented by the graduates
图 1. 毕业生求职自我呈现的角色类型

管隐匿型角色具备足够的能力和素质却不能很好地呈现和表达，由此招聘者认为毕业生不能够胜任岗位。戈夫曼也曾提到这种“表达与行为的对峙”，认为表演者如果想要把他所扮演的角色戏剧化，就必须使用足够的精力转向“看得见”的地方。其二，求职者在表演的过程中由于心态不稳、没做好准备等原因在不经意间误传了信息。招聘者如果接收到求职者不当的表演符号，就会让求职者处于被误解的境地，招聘者也就不再信任当前呈现的表演了。因此，隐匿型角色如果想向理想型转变，就必须克服表演中的障碍，花费一定的精力和时间学习表演的技巧，充分展现自己的优点以及准确表达自己的表演信息。

3.1.3. 真实型角色：呈现出真实的自我

真实型角色是指毕业生在求职的过程中不信任表演带来的效果，在招聘舞台上展现出自己最真实状态的一种角色。真实型角色追求本真的自我，对扮演“求职者”角色采取“玩世不恭”的态度。他们往往对自己的能力足够自信又或是害怕扮演的角色被戳穿，于是将自己的优点和缺点原原本本地展现在招聘者面前。因此当毕业生本身真实的自我能够满足招聘条件或者获得招聘者青睐时，真实型角色便能求职成功。但当毕业生的真实自我并不具备足够的能力和品质胜任工作时，真实型角色也很容易在职场中被淘汰。此外，真实型角色的自我呈现往往都能够体现出真诚的品质，其优势和劣势信息能够帮助招聘者作出正确的决定，从而为毕业生匹配到相对适宜的工作岗位。

3.1.4. 悖反型角色：呈现出完全虚假的自我

悖反型角色是毕业生在求职过程中呈现出完全虚假自我的角色，与日常生活中的自我大相径庭。选择扮演悖反型角色源于毕业生对真实自我的不信任，认为自己的能力不能胜任岗位，想完全通过捏造事实和表演的方式得到招聘者的认可。例如在求职时进行学历和证书造假、谎称自己会编程和剪辑技能等。悖反型角色可能表现得非常符合招聘者的期待，但是他所呈现的一切品质与自身的实际状况完全不同，

也就无法胜任工作。即使在短期内作出努力,也很难弥补能力的不足,在实际的工作中很容易被揭露表演的外衣。最重要的是,扮演悖反型角色不仅可能会违背道德,严重的甚至会触及法律底线,所有求职者都应当注意避免。

3.2. 毕业生求职过程中的区域及其自我呈现形式

3.2.1. 求职现场的前台及其表演呈现

“前台”是指个体在表演时使用的表达性装备,包括“舞台设置”和“个人前台”[9]。“舞台设置”一般指场景部分,在求职表演中就是求职场,在现实生活中一般由招聘方选定和布置,因此需要毕业生布置的求职前台仅包括“个人前台”。“个人前台”的组成包括性别、年龄、种族、身材、外貌、面部表情、言语方式、举止等。部分前台如性别、年龄、种族等是固定不变的,但如身材、外貌等在短期内相对可变,而面部表情、言语方式、举止等可随时改变。不同行业的职员总是呈现出不同的外表和举止符号。例如国企员工或者事业单位的员工常常身穿衬衣;学校要求教师穿着朴素等。想要进入一个行业和领域就需要具备相应的职业符号。表演者在“前台”会将与表演无关的特质隐藏,将符合表演需要的特质放大。

毕业生个人前台的呈现一般从易变的言语和表情、动作及举止、面容和着装入手,而简历、作品等资料是其外在装备。求职现场的前台设置,除了需要求职者维系表演基本的“礼貌”和“体面”标准外,还要求展现出“职业”标准以符合招聘需求。面容和着装等“外表”对于“体面”标准相当重要,行为和动作等“举止”对于“礼貌”标准非常重要,涉及招聘者的视觉感受。前台的表演不仅要求展现求职态度,更要体现其对职业的能力和理解。

在求职面试时招聘者或面试官总是会根据简历、专业提问,以测试求职者的“职业”能力。根据面试者的回答情况,其一可以得到回答的内容信息,用以确认面试者对问题的认知和解决能力;其二可以听出言语方式,“普通话”是否标准或者“外语”是否合格;其三可以根据语言的语音音色、语速、清晰度等表达判断求职者是否符合具体职业要求;其四可以根据表情和肢体语言观察求职者是否紧张、自信、积极等状态。前台呈现的关键在于观众(即招聘者)“想看什么”,表演者(求职者)就表演什么,具体职业对能力素质的要求就是求职者需要自己揣摩和附加在自己身上的“角色符号”。

3.2.2. 求职网络前台及其网络人设呈现

当今时代互联网技术广泛运用,毕业生早已不拘泥于传统的方式求职,而是充分利用网络媒体寻找求职机会、与招聘方沟通交流。虚拟的网络媒体空间是毕业生求职的线上舞台,个人所在的现实场景和门面全被隐藏起来,此空间内表演者的演出和观众的观看具有时空异步的特性[10],并且“删除”和“撤销”的功能带来的容错性极强。但非面对面式的交流也需要求职者从侧面体现“礼貌”“体面”和“职业”标准,给招聘者留下良好的“前印象”。(例如即使回复消息、使用尊称等)网络空间的“自我”具有图片、文字、视频等多种表达形式。数字化时代各行各业发生变革,职业发展与网络媒体息息相关,维护网络上的良好形象已经成为了部分职业的重要要求。如需要借助网络直播的销售、进行家校沟通的教师以及负责宣传工作的文职人员等,打造“网络人设”本身也成为了一种职业技能。网络人设是符号化建构的存在,具有伪饰性和逐利性[11],求职者经营网络空间和打造人设的目的便在于粉饰自我以及获得求职的成功。然而人设既区别于现实身份又来源于现实身份,当网络人设与自身形象严重不符时,极易引发“人设”崩塌[12]。因此,网络媒体呈现的前台与求职现场呈现的前台必须保持一致性,以备招聘者的相互佐证。如果两个前台呈现的差异太大就容易招致招聘者的怀疑,从而对求职者呈现的角色产生不信任感。

3.2.3. 求职过程后台及其真实呈现

不同于前台区域,后台区域呈现出毕业生求职时更多的真实自我形象。比起恭敬谦卑的态度,后台

更容易出现对招聘方吐槽或贬低的现象，也一定会出现毕业生为求职所做的一切准备活动。求职场上的“后台”区域总是不被关注，但其间的社会互动有时会成为前台表现的关键。在“后台”，毕业生总是会与不同的角色互动，如向学长学姐借鉴求职经验，向家长和老师寻求就业上的帮助，向同为求职者的他人刺探“情报”等，也会依托招聘求职软件、微信、小红书、微博等网络平台搜集就业信息。此外，简历是招聘者筛选人才的重要资料，是求职现场提问的信息源。前台呈现的简历、作品等资料离不开求职者在后台对简历的编辑。而对网络人设的呈现，也要求求职者在后台操纵修图、剪辑、排版软件以呈现出更好的视听效果。如图2所示。

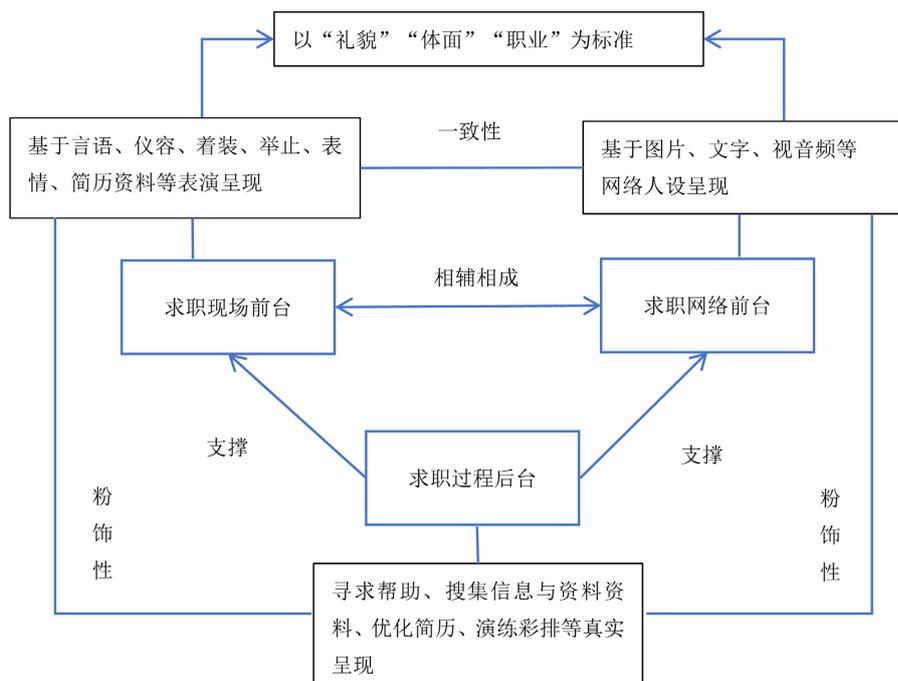


Figure 2. Areas during the job search process and the form of self-presentation
图2. 求职过程中的区域及其自我呈现形式

3.3. 毕业生在招聘剧班与求职剧班中的角色定位

大学毕业生求职的过程实际上也是一个社会互动的过程，毕业求职者不仅需要与他人交流经验和了解就业状况，还需要与各种各样的招聘方取得联系。求职过程中毕业生所扮演的角色从“学生”转变为“求职者”，期望获得“招聘者”或“面试官”的认可；表演的舞台从学校和课堂转移到求职现场和工作场域；所在的“剧班”相对地从课堂上的“观众剧班”调至求职时的“表演者剧班”（即求职剧班），而求职表演的观众即由招聘人员，他们与其后台的公司等共同构成了招聘剧班。由此在拟剧理论的视角下，毕业生求职具体呈现出“求职剧班-招聘剧班”的图景，如图3所示。

在就业难的大背景下，岗位竞争成为了常态，一个岗位通常能够吸引多名求职者报名，而招聘形式也不止有单人面试，小组面试等多人形式也并不少见。这种情况下，求职者们需要相互配合地进行表演，由此形成了一个求职剧班。但是求职剧班与日常生活中其他的表演剧班不同。它不但具有临时性还具备竞争性，求职者无法提前与其他求职者进行彩排和沟通，还需要在竞争背景下进行合作，且求职者展现的机会并不均等。这要求求职个体在呈现时与剧班成员积极沟通，快速合理地表达自己的观点，凸显出积极优秀的一面。

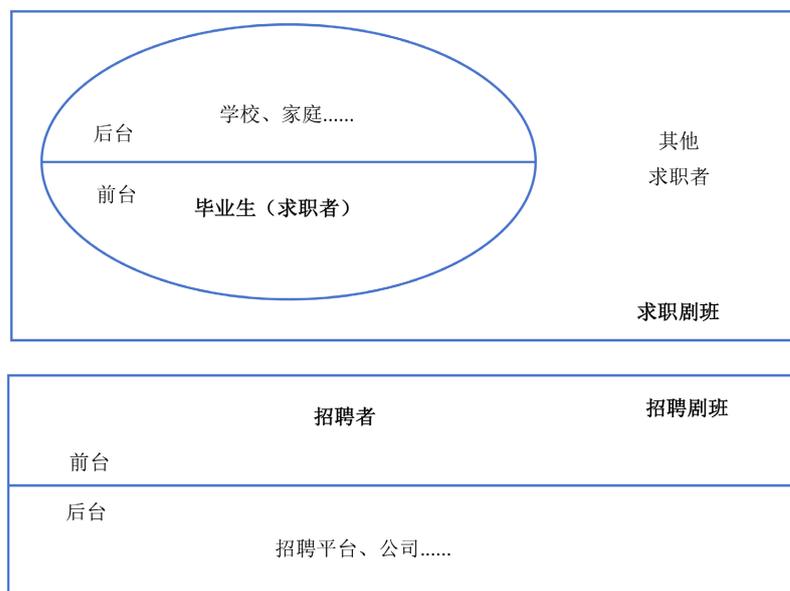


Figure 3. Picture of “Job-hunting drama class-Recruitment drama class”

图 3. “求职剧班 - 招聘剧班” 图景

招聘者是求职表演舞台的组织者，招聘者的目的在于找到合适的职员，也就是从求职者中挑选一名成员加入自己的剧班。那么在招聘过程中，招聘者之间也会相互配合，将自己和背后公司的形象呈现给求职者，如此便形成了一个招聘剧班。在招聘剧班视角下的求职者才是“观众”。招聘剧班的表演通常展现着其公司或单位对员工的需要，也能够体现在职员工的情况。如招聘者提问是否接受加班，是否接受晚班等。求职者需要根据招聘剧班的情况决定自己如何继续自我呈现，如果能够接受求职剧班呈现的形象，则适时表现出“乖巧”的一面，原谅招聘者在表演中的失误。值得一提的是，招聘剧班的表演也具备饰伪性，求职者也需要根据表演的具体情况决定是否要继续求职。

4. 结语

毕业生求职就业的自我呈现直接影响着求职结果。因此在求职过程中毕业生首先需要根据职业要求进行角色定位、打造角色 IP。其次，结合自身实际情况做好网络前台的呈现和后台准备，争取在求职的现场前台呈现出理想型角色。此外，招聘剧班的呈现状况也在一定程度上映射出职业单位的情况，毕业生应当对照自身的求职意愿进行鉴别。值得一提的是，人职不匹配意味着资源和时间的浪费，高质量就业的关键在于加强毕业生与职位的匹配程度，而求职剧班和招聘剧班相互呈现的目的在于筛选出最适合的人才和岗位。固执地存真去伪或者虚心地饰伪丢真都是不可取的，因此无论是招聘单位还是毕业生都应该具备一定的自我呈现技巧。

参考文献

- [1] 文艺, 何美娜, 吴海霞, 等. 就业压力与毕业生自杀风险的关系: 有调节的中介模型[J]. 中国临床心理学杂志, 2024, 32(2): 441-445.
- [2] 管雨婷, 蔡瑞澜, 郑伊欣, 等. 学校“层次”对高校毕业生就业质量的影响研究——基于 2019 年全国高校毕业生就业状况调查的实证分析[J]. 教育经济评论, 2024, 9(2): 39-61.
- [3] 杨素红, 郭秋月, 操太圣. 就业匹配能带来更好的劳动力市场表现吗?——基于高校毕业生就业数据的实证分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2022(11): 71-83.

-
- [4] 张杨. 家庭资本与研究生就业认知——基于“211”高校的实证研究[J]. 高教探索, 2018(1): 88-92.
- [5] 刘保中, 臧小森. 多元化与内卷化: 大学生就业意愿变化的趋势分析(2015-2023年)[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2024, 24(5): 21-33.
- [6] 徐蓉, 田启明. 大学生就业市场的现状、问题与对策[J]. 山西财经大学学报, 2024, 46(S1): 269-271.
- [7] 王以梁. 大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略[J]. 思想理论教育, 2023(11): 106-111.
- [8] 王琼, 李抗, 沙颖洁. 组态视角下促进大学生实现高质量就业的影响因素研究[J]. 中国高校科技, 2023(12): 65-71.
- [9] (美)欧文·戈夫曼. 日常生活中的自我呈现[M]. 冯钢, 译. 北京: 北京大学出版社, 2008.
- [10] 周源源. 拟剧理论视域下大学生微信自我呈现研究[J]. 思想理论教育, 2016(9): 84-88.
- [11] 苏宏元. 网络人设的符号化建构、表演及反思[J]. 人民论坛, 2022(10): 88-91.
- [12] 周湘鄂. 网络“人设”的传播特征、动因探析[J]. 编辑学刊, 2023(1): 116-120.