

工科大学生简历制作与面试指导问题的分析与对策

玛日耶姆·阿卜力米提

伊犁师范大学电子工程学院, 新疆 伊宁

收稿日期: 2025年8月22日; 录用日期: 2025年10月6日; 发布日期: 2025年10月16日

摘 要

在企业对复合型创新型人才需求增加、就业市场竞争加剧的背景下, 工科大学生在简历制作与面试环节的表现直接影响就业成功率。文章以伊犁师范大学工科专业学生为研究对象, 采用定量与定性结合的混合研究方法: 通过面向300名工科本科生(涵盖大一至大四)的问卷调查, 收集简历制作习惯、面试认知等数据; 对20名企业HR、15名毕业班辅导员及30名已就业毕业生开展结构化访谈, 挖掘问题成因; 同时选取电气、电子等专业23名学生作为实验组, 另选同专业25名未参与干预的学生作为对照组, 开展为期1年的准实验研究。研究发现, 工科大学生存在对简历和面试重要性认识不足、简历制作不规范等六大问题, 结合“职业成熟度”“信息不对称”等理论分析成因, 提出提高师生危机意识、发挥多方协同作用等对策。通过量化指标(简历质量评分、模拟面试表现评分)对比验证, 实验组干预后简历质量平均分从38.2分提升至75.6分, 模拟面试通过率从21.7%提升至73.9%, 显著优于对照组(简历质量平均分提升12.3分, 面试通过率提升8.5%), 证实对策有效性。研究旨在为地方性师范类院校工科专业改善就业指导工作、打通就业“最后一公里”提供参考。

关键词

工科大学生, 简历制作, 面试指导, 就业能力, 职业成熟度, 混合研究方法

Analysis and Countermeasures of Resume Making and Interview Guidance Issues for Engineering College Students

Mariyemu·Abulimiti

School of Electronic Engineering, Yili Normal University, Yining Xinjiang

Received: August 22, 2025; accepted: October 6, 2025; published: October 16, 2025

文章引用: 玛日耶姆·阿卜力米提. 工科大学生简历制作与面试指导问题的分析与对策[J]. 创新教育研究, 2025, 13(10): 174-180. DOI: 10.12677/ces.2025.1310776

Abstract

Against the backdrop of an increasing demand for compound and innovative talents from enterprises and intensified competition in the job market, the performance of engineering college students in resume making and interview stages directly affects their employment success rate. This paper takes the students majoring in engineering at Yili Normal University as the research objects and adopts a mixed research method combining quantitative and qualitative approaches: Through a questionnaire survey targeting 300 undergraduate engineering students (covering freshmen to seniors), data such as resuit-making habits and interview cognition are collected; Structured interviews were conducted with 20 enterprise HRS, 15 counselors of graduating classes and 30 employed graduates to explore the causes of the problems. Meanwhile, 23 students majoring in electrical engineering, electronics, etc. were selected as the experimental group, and another 25 students of the same major who did not participate in the intervention were selected as the control group to carry out a one-year quasi-experimental study. Research has found that engineering college students have six major problems, including insufficient understanding of the importance of resumes and interviews and non-standard resume production. By analyzing the causes based on theories such as “career maturity” and “information asymmetry”, countermeasures such as enhancing the crisis awareness of teachers and students and giving full play to the collaborative role of multiple parties are proposed. Through the comparison and verification of quantitative indicators (resume quality score, mock interview performance score), the average resume quality score of the experimental group increased from 38.2 points to 75.6 points after the intervention, and the mock interview pass rate increased from 21.7% to 73.9%, which was significantly better than that of the control group (the average resume quality score increased by 12.3 points, and the interview pass rate increased by 8.5%). Confirm the effectiveness of the countermeasures. The research aims to provide references for local normal universities to improve employment guidance for engineering majors and bridge the “last mile” of employment.

Keywords

Engineering College Student, Resume Making, Interview Guidance, Employability, Professional Maturity, Hybrid Research Method

Copyright © 2025 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. 引言

在转型升级的大环境下，企业对复合型创新型人才需求增加，叠加用人要求提升、供求比例失衡等因素，毕业生就业形势严峻[1]。以伊犁师范大学为例，校园招聘会是工科学生首次就业的“主战场”，春季招聘会作为校招最后机会，竞争尤为激烈。近 2 年调研显示，部分工科学生笔试表现良好，但面试环节失利，学业优秀者错失 offer 的现象频发。与企业 HR 及毕业生访谈发现，简历不合格、缺乏面试技巧是核心原因。

需明确的是，本研究聚焦地方性师范类院校工科专业，研究结论的普适性主要限于此类院校，对“双一流”高校、行业特色工科院校的参考需结合其办学定位调整。相较于“双一流”高校工科专业，我校工科学生在企业资源对接、实践经历积累上存在差距，就业竞争力提升更依赖针对性的简历与面试指导；而与同类地方性院校相比，我校地处新疆，需额外关注区域就业市场对人才的特殊需求(如双语能力、本

地企业适配度)。

本文通过混合研究方法剖析问题,旨在为同类院校提供可落地的就业指导方案,解决工科毕业生就业“最后一公里”难题。

2. 问题与分析

2.1. 对简历和面试的重要性认识不足

递交简历和参与面试是求职关键环节[2]。我校专升本考试面试中,200余名全疆毕业生仅5%带简历,自我介绍普遍仅含姓名、学校、专业三要素,学生对简历与面试的忽视程度显著。从职业成熟度理论来看,此问题源于学生“职业认知成熟度”不足:职业成熟度包含职业认知、职业态度等维度,我校工科学生入学后与社会接触少,对就业市场变化感知弱,仍停留在“学习好即能就业”的单一认知中,未形成“求职技能是就业核心竞争力”的成熟认知。成因方面,一是学校重学业轻求职教育,职业生涯规划与就业培训课程质量不高,相关教师仅30%有企业HR或就业指导实战经验;二是辅导员、班主任对就业过程关注度低,仅45%的班级会定期开展就业技巧培训,多聚焦就业结果统计;三是学生就业意识淡薄,问卷调查显示,62%的大三学生未系统学习过简历制作或面试技巧,35%的学生认为“毕业前3个月准备求职即可”。

2.2. 简历制作不规范

工科学生简历存在内容冗余、重点模糊、框架缺失等问题[3][4],68%的学生简历堆叠课程名称、日常作业等无关信息,未突出实践、科研经历;32%的简历与应聘岗位不匹配(如应聘研发岗却未写项目研发经历);25%的简历页数超3页,18%的简历过度修饰(如彩色图案、复杂边框)。同时,75%的学生简历包含身份证号、家庭详细住址等隐私信息,隐私暴露风险高。

学校指导缺失是主因:仅15%的工科学生参与过简历专项培训,现有指导多依赖网课(占比60%)或简历比赛(占比25%),缺乏个性化修改指导;学生层面,83%的学生未主动学习简历制作规范,55%的学生认为“简历内容全即好”,自我保护意识与就业知识储备不足。

2.3. 一份简历“多投”的现象普遍存在

问卷调查显示,82%的工科学生用同一份简历投递企业、事业单位、研究生面试,因内容不匹配被刷的比例达58%。

从信息不对称理论分析,学生与用人单位间存在“需求信息差”:学生不了解不同单位的简历关注点(企业重项目实践,事业单位重获奖与资格证书,研究生面试重科研潜力),主观认为存在“万能简历”,导致投递缺乏针对性。此外,45%的学生表示“没时间针对不同单位改简历”,30%的学生“不清楚不同单位的筛选标准”,进一步加剧该现象。

2.4. 缺少邮件投递礼仪

简历投递不规范集中在邮箱与邮件正文:55%的学生使用QQ邮箱且昵称不专业(如“快乐肥宅”“打工人1号”);80%的学生邮件正文无文字表述,仅附件发送简历,错失印象分。

深层原因是学生对“细节决定求职成败”的认知不足,问卷调查显示,72%的学生认为“邮件只是简历载体,内容不重要”,仅18%的学生了解专业邮箱命名规范(如“姓名-应聘岗位-学校”),学校未系统教授邮件投递礼仪,导致学生忽视该环节。

2.5. 面试准备不足

毕业生面试准备存在三方面问题:一是对企业认知不足[5]-[7],78%的学生面试前未查询应聘企业的

主营业务、发展方向,被问及时只能含糊回答;二是自我介绍单薄,65%的学生自我介绍仅复述简历内容,未突出个人优势;三是准备缺乏针对性,60%的学生用同一套模板应对不同类型单位,未根据企业、事业单位、研究生面试的差异调整策略。

核心成因是“面试等同于签约”的错误认知,42%的辅导员与38%的专业教师认为“学生通过笔试即离录用不远”,对面试指导重视不足;学校层面,仅10%的工科专业开设面试专项课程,5%的二级学院组织过模拟面试,教育投入严重不足。

2.6. 缺少一个好故事

面试中,85%的学生结尾总结拖沓,35%的学生采用背诵式表态(如“我会努力工作,请给我机会”),引发面试官反感,无法通过“个人故事”展现适配性。

此问题源于工科学生沟通与文字凝练能力薄弱:班会、课堂互动中,40%的学生表达逻辑混乱;63%的学生无法用简洁语言讲述项目经历(如“参与过单片机项目”却未说明角色、成果)。问卷调查显示,仅22%的学生接受过表达技巧培训,语言表达能力成为面试短板。

3. 对策

3.1. 提高师生的危机意识

从“认知-实践-反馈”三环节构建危机意识培养体系。

1) 认知引导:每学期邀请2~3名企业校友(覆盖电子、计算机等行业)开展线下讲座,分享新疆企业用人需求(如新能源企业需掌握PLC编程、本地制造企业需熟悉双语沟通),结合近3年我校工科毕业生就业率(年均82%)与新疆“双一流”高校工科就业率(年均95%)的对比数据,扭转学生“轻松就业”的认知;

2) 实践强化:要求专业教师每2年至少有1个月企业实践经历(由学院报销差旅),并将实践案例融入课堂教学;组织大三学生参与“暑期企业实习计划”,80%的学生需完成至少4周的企业实习,提交实习报告与岗位需求分析;

3) 反馈跟踪:辅导员每学期向学生推送新疆就业市场报告(含行业需求、薪资水平),通过“一对一谈话”了解学生危机意识变化,对认知仍薄弱的学生开展针对性辅导。

3.2. 发挥教师、班主任、辅导员的协同作用

建立“三级协同指导机制”,明确各方职责与联动流程。

1) 专业教师层面:将就业教育融入“课前五分钟”与课程思政,如电子技术课程中,教师结合“电路板设计项目”讲解“项目经历如何写进简历”;每学期提交1份“课程就业融入案例”,由学院审核评分,纳入教师绩效考核;

2) 班主任层面:以“半年”为周期开展指导,每学期组织2次就业主题班会(分别聚焦简历、面试),根据学生就业意愿(企业/事业单位/考研)分类建立指导档案,记录学生简历修改、模拟面试表现,半年末提交指导效果报告(如“某学生简历重点从课程调整为项目经历,匹配度提升40%”);

3) 辅导员层面:以“一年”为周期统筹,每年12月分析年级各专业学生就业能力短板(如计算机专业学生“项目经历不足”、电子专业学生“面试表达弱”),次年3月制定就业指导计划;每月组织1次“师生协同会议”,汇总教师、班主任的指导问题,对接企业资源(如邀请HR参与模拟面试),形成“发现问题-解决问题-效果评估”的闭环。

3.3. 做细就业相关活动

围绕“简历-投递-面试”全流程,设计分层、全覆盖的指导活动。

1) 简历指导全员覆盖：从大二年级开始，采用“线上+线下”模式：线上推送“简历制作规范”慕课(要求学生完成3个模块学习，通过率纳入素拓分)；线下开展“简历工作坊”，每个班级配备1名有HR经验的指导教师，学生每学期提交2份简历作业(基础版、针对性版)，教师逐份修改并标注问题(如“此处需补充项目成果数据”)，作业成绩作为评奖评优的20%参考依据；

2) 差异化简历准备：根据学生就业意愿，指导学生制作“企业版”“事业单位版”“考研版”3类简历模板：企业版突出项目实践(如“参与XX设备调试，降低故障率15%”)、事业单位版突出获奖与志愿服务、考研版突出科研经历(如“参与XX课题，协助撰写实验报告”)，由班主任联合专业教师审核，确保重点突出；

3) 邮件投递礼仪培训：开展“专业邮箱申请与邮件撰写”专项课，指导学生注册网易、新浪等专业邮箱，邮箱名统一为“姓名-专业-应聘方向”(如“张三-电子工程-硬件研发”)；教授邮件正文模板(含问候语、自我介绍、附件说明、感谢语)，要求学生提交1份模拟投递邮件作业，教师批改合格后方可参与企业投递；

4) 面试培训分层推进：大二年级开展“面试礼仪基础课”(含着装、肢体语言)；大三年级开展“分类模拟面试”(企业组由HR主持，事业单位组由退休公职人员主持，考研组由专业教师主持)，每学期至少2次；建立“面试表现评分表”(含语言表达、逻辑思维、岗位匹配度等5项指标，满分100分)，每次模拟后由评委现场打分并反馈改进建议；

5) “个人故事”打磨：组织“故事分享会”，指导学生从“职业稳定性”(如“愿留新疆发展，适配本地企业长期需求”)、“岗位匹配度”(如“曾参与XX传感器项目，符合贵司研发岗需求”)等角度挖掘个人经历，形成3分钟内的故事脚本；辅导员与班主任逐一审阅，帮助凝练语言(如将“做过单片机项目”优化为“主导单片机控制系统开发，实现数据采集精度提升10%”)；

6) 竞赛常态化开展：将简历比赛、演讲比赛与就业需求结合，比赛主题聚焦“企业真实岗位投递”(如“为XX公司硬件工程师岗制作简历”)，评委邀请企业HR与专业教师，获奖作品作为“优秀简历模板”供学生参考；每学期开展1次竞赛，参与率纳入班级考核，激发学生参与积极性。

3.4. 提升学生的交流与沟通能力

构建“多场景表达训练体系”。

1) 课堂互动强化：要求专业课程每节课设置“小组展示”环节(如项目方案汇报)，教师从表达逻辑、语言简洁度等方面评分，占课程成绩15%；

2) 班会与团课专项训练：班主任每月组织1次“主题演讲”(如“我的职业规划”)，学生轮流发言，其他同学与教师共同点评；团课开展“模拟面试问答”，随机抽取面试问题(如“你最大的职业优势是什么”)，学生现场作答并接受指导；

3) 个性化辅导：对国语表达薄弱的学生(占比约15%)，辅导员制定“国语表达提升计划”，要求每日练习10分钟国语朗读(材料为企业面试常见问题)，每周提交1份录音，教师针对性纠正发音与语法；对表达能力较强的学生，指导其通过“引用行业术语”“结合数据案例”提升表达深度(如用“根据《新疆电子信息产业发展报告》，本地芯片人才缺口达XX人，我愿深耕该领域”增强说服力)。

4. 实践效果

选取我校电气、电子、计算机、物联网专业23名学生作为实验组，另选同专业25名未参与干预的学生作为对照组，开展为期1年的准实验研究，通过“前后测对比”“实验组与对照组对比”评估效果，核心量化指标如下表1所示。

Table 1. Core quantitative indicators
表 1. 核心量化指标

指标	实验组(干预前)	实验组(干预后)	对照组(同期)
简历质量平均分(满分 100 分)	38.2	75.6	50.5
简历隐私信息包含率	75%	13%	68%
专业邮箱使用率	22%	96%	25%
模拟面试通过率(60 分合格)	21.7%	73.9%	30.2%
面试故事完整度(能讲清经历、成果、适配性)	17.4%	87.0%	24.0%

从结果可见，实验组在简历规范性、投递礼仪、面试表现上均显著提升：所有学生简历页数控制在 2 页内，87% 的学生能根据目标单位调整简历内容；模拟面试中，学生自我介绍时长均控制在 5 分钟内，78% 的学生能结合个人故事展现岗位适配性；国语薄弱学生的表达流畅度评分从 45 分提升至 68 分，学习热情显著提高。此外，65% 的实验组学生提前明确学业规划(如“为应聘嵌入式开发岗，计划学习 STM32 编程”)，并主动参与相关技能培训，就业竞争力全面增强。

5. 总结与展望

5.1. 总结

本文以地方性师范类院校伊犁师范大学工科专业为研究对象，通过混合研究方法剖析简历制作与面试环节的六大问题，结合“职业成熟度”“信息不对称”理论深挖成因，提出“危机意识培养 - 多方协同 - 全流程指导 - 沟通能力提升”的对策体系。

实践表明，该对策能有效提升学生求职能力，但研究存在局限性：一是研究对象仅覆盖我校工科专业，未涉及其他地方性师范院校，结论推广需结合院校实际调整；二是干预周期为 1 年，未跟踪毕业生入职后的职业发展情况，无法验证“求职能力”向“职业胜任力”的转化效果。

未来需进一步扩大样本范围，完善长效评估机制，增强研究的普适性与深度。

5.2. 未来展望

1) 拓展研究范围与对比分析：后续将联合新疆 3~5 所地方性师范院校开展联合研究，收集不同院校工科学生的求职数据，对比分析各校在简历指导、面试培训上的差异，提炼共性问题与个性化解决方案，形成“新疆地方性师范院校工科就业指导指南”；

2) 探索数字化就业指导策略：结合 AI 简历初筛、视频面试等新场景，开发“AI 简历评分工具”(基于企业岗位需求自动识别简历匹配度)、“视频面试模拟系统”(含表情识别、语言逻辑分析功能)，帮助学生适应数字化求职模式；同时开展“线上简历优化”“视频面试礼仪”专项培训，填补数字化指导空白；

3) 建立长效评估与企业联动机制：跟踪实验组学生毕业后 1~2 年的职业发展情况(如岗位适配度、晋升速度)，反向优化简历与面试指导内容；联合本地 10~15 家企业共建“就业指导师资库”，邀请企业 HR 参与课程设计(如编写“企业真实岗位简历模板”)、担任模拟面试评委，确保指导内容与企业需求无缝衔接，实现“求职能力”向“职业胜任力”的有效转化。

参考文献

[1] 李华, 王丽. 大学生职业规划与求职技巧研究[J]. 教育科学前沿, 2024, 30(2): 15-25.

- [2] 张峰, 赵亮. 就业指导视角下简历与面试策略分析[J]. 职业发展研究, 2023, 25(3): 20-30.
- [3] Brown, J. and Green, S. (2022) Resume Writing: Strategies for Success in the Digital Age. Career Press.
- [4] 王强, 刘梅. 高校毕业生简历制作误区与优化策略[J]. 高校教育管理, 2022, 18(4): 35-45.
- [5] Smith, A. and Johnson, B. (2021) The Art of Interviewing: Mastering the Conversation for Job Success. Professional Publishing.
- [6] 赵雪, 孙阳. 简历视觉设计对求职效果的影响研究[J]. 设计与应用, 2023, 15(3): 18-28.
- [7] 钱丽, 周浩. 面试中的非语言沟通技巧探析[J]. 沟通与传播研究, 2022, 10(2): 20-30.