

“00 后”大学生职业价值观现状与对策

陈飞, 陈晓婷, 陈钰欣

(福建技术师范学院马克思主义学院, 福建福清 350300)

摘 要: 采用 WVI 职业价值观测验, 调查高校“00 后”大学生职业价值观现状。发现“00 后”大学生的职业价值观呈多元化分布, 具有内外动机并存的特点, 也兼具积极和消极的表现; 在成就动机和功利化倾向上, “00 后”大学生的职业价值观与以往学者观测到的“80 后”“90 后”大学生职业价值观具有一定趋同性; 在性别、生源地、是否学生干部和专业科别上, “00 后”大学生的职业价值观呈现不同程度的显著差异。

关键词: 职业价值观; “00 后”大学生; WVI

中图分类号: G641

文献标志码: A

文章编号: 1008-3421 (2021) 01-0088-07

职业价值观 (Vocational Value) 的概念是 Super (1970 年) 最早提出, 职业价值观是个人追求的与工作有关的目标, 是个人的内在需求及从事活动时所追求的工作特质或属性^[1]。我国对职业价值观的研究起步较晚, 从 20 世纪 80 年代才开始陆续进行^[2], 国内不少学者也提出了符合我国国情的相关定义。笔者认为, 职业价值观是指一个人对职业的基本看法、信念和态度以及他在职业选择和生活过程中所表现出来的一种稳定的价值观念和取向。

大学阶段是青年人职业价值观的定型期, 然而当前大学生, 尤其是“00 后”大学生普遍存在着职业探索意识淡薄、职业价值观认识模糊、职业生涯规划不足, 而且在职业价值观上还呈现出“物质主义”和群体性差异的特征^[3], 与此同时, 大学毕业生在选择工作时普遍感到迷茫、犹豫、盲目从众, 或是就业后因工作与价值观产生冲突而频频跳槽, 给自己和用人单位都带来损失。北森测评网一项调查显示, 在接受过大学教育的人群中有 55% 左右的人感觉自己的职业发展方向出现错误, 有 37% 左右的毕业生对自己的就业

现状感到不满意^[4], 产生这种现象的主要原因是毕业生的职业价值观与自己的工作不匹配, 导致毕业生在面临职业选择时出现偏差, 从而在很大程度上影响了毕业生的就业满意度。可见, 如何引导大学生认识自己的职业价值观, 建立科学的职业价值观, 不仅关系着每一位毕业生的职业发展和就业满意度, 关系着高等教育的培养质量, 也关系着社会的和谐稳定及国家的长治久安。

文章旨在探究“00 后”大学生的职业价值观现状, 从理论意义上看, 有助于进一步丰富大学生群体职业价值观的研究成果。从实践意义上说, 有助于高校教育工作者更加客观地把握“00 后”大学生的职业价值观特点, 力图为高校大学生的职业生涯规划教育提供一定的理论依据, 进而更有针对性地引导“00 后”大学生树立正确的职业价值观, 科学地进行职业生涯规划, 更好地培养能够担当民族复兴大任的时代新人。

一、研究方法

(一) 研究对象

抽取福建技术师范学院 1 400 名“00 后”

收稿日期: 2020-07-24

基金项目: 福建省中青年教师教育科研项目 (JZ170243); 福建师范大学福清分校思想政治教育研究会课题重点项目 (SZ2018002)。

作者简介: 陈飞 (1983—), 男, 福建福清人, 博士, 副教授, 研究方向为大学生思想政治教育及心理健康教育。

大学生, 并进行集中施测, 共发放正式问卷 1 400 份, 收回问卷 1 352 份, 问卷回收率为 96.57%。整理收回的问卷, 剔除含有连续 5 项

以上规律性作答的问卷及错答、漏答 5 项以上的无效问卷, 共得到有效问卷 1 331 份, 有效率为 98.45%。被试信息见表 1。

表 1 正式被试基本情况表

性别		民族		科别			生源地		独生子女		学生干部	
男	女	汉族	少数民族	理工	文史	文体艺术	城镇	农村	是	否	是	否
419	912	1309	22	345	869	117	702	629	385	946	603	728

(二) 研究工具

WVI 职业价值观测验 (Work Values Inventory) 由美国心理学家舒伯于 1970 年编制^[5], 用来衡量工作中和工作以外的价值观以及激励人们工作目标。该量表共包含 52 个题项, 采用五点计分法, 5 分代表“非常重要”, 1 分代表“非常不重要”。该量表将职业价值观分为 13 个因素, 分别是: 利他主义、审美主义、智力刺激、成就动机、独立自主、社会地位、权力控制、经济报酬、社会交往、社会稳定、轻松舒适、人际关系、追求新意。

(三) 研究程序

以班级为单位, 进行为期两周的集中施测, 施测前, 主试宣读统一的指导语及注意事项,

引导被试真实地独立地完成测验。施测后, 主试分析并讲解测试结果, 让同学们了解自己的职业价值观。

(四) 数据处理

采用 SPSS22.0 软件进行数据处理, 包括频数分布分析、描述性分析、独立样本 t 检验和方差分析。

二、研究结果

(一) “00 后” 大学生职业价值观的现状

“00 后” 大学生在十三种职业价值观上的平均得分由高到低依次为成就动机、人际关系、经济报酬、独立自主、轻松舒适、社会交往、社会稳定、利他主义、社会地位、智力刺激、权力控制、审美主义、追求新意 (见表 2)。

表 2 “00 后” 大学生职业价值观的总体情况

项目	利他主义	审美主义	智力刺激	成就动机	独立自主	社会地位	权力控制	经济报酬	社会交往	社会稳定	轻松舒适	人际关系	追求新意
M	14.01	12.80	13.36	16.68	14.94	13.77	13.12	15.10	14.21	14.17	14.81	16.65	12.64
SD	2.48	3.29	2.52	2.03	2.11	2.57	2.45	2.61	2.72	2.40	2.76	2.21	2.53

(二) “00 后” 大学生职业价值观在人口学变量上的差异比较

事先采用多因素方差分析显示, “00 后” 大学生的职业价值观在几个人口学变量上并未呈现出明显的交互作用, 故以单因素分析进行差异检验。其中民族一项, 因汉族与少数民族人数悬殊较大, 影响统计结果, 故不进行差异分析。

1. “00 后” 大学生职业价值观在性别、生源地和学生干部上的差异比较

“00 后” 大学男生在智力刺激、独立自主、

社会地位、权力控制和经济报酬这五个价值观类型上的平均得分显著高于女生, 而在审美主义和追求新意这两个价值观类型上的平均得分则显著低于女生。在是否独生子女上未见显著差异。“00 后” 城镇大学生在审美主义和独立自主这两种价值观类型上的平均得分显著高于农村大学生; 而农村大学生在权力控制这一职业价值观类型上的平均得分显著高于城镇大学生。“00 后” 学生干部在利他主义和社会交往这两种价值观类型上的

平均得分显著高于普通同学,而在经济报酬、社会稳定和轻松舒适这 3 种价值观类型的平

均得分,则是普通同学显著高于学生干部(见表 3)。

表 3 “00 后”大学生职业价值观在性别、生源地和学生干部上的差异检验 ($M \pm SD$)

因素	性别			生源地			学生干部		
	男	女	<i>t</i>	城镇	农村	<i>t</i>	是	否	<i>t</i>
利他主义	14.15 ± 2.54	13.92 ± 2.45	1.74	13.89 ± 2.57	14.12 ± .37	-1.78	14.16 ± 2.44	13.87 ± 2.52	2.21*
审美主义	12.47 ± 3.43	12.99 ± 3.20	-2.98**	13.02 ± .31	12.56 ± 3.26	2.72**	12.97 ± .26	12.65 ± 3.32	1.90
智力刺激	13.78 ± 2.58	13.12 ± 2.45	4.88***	13.27 ± .62	13.46 ± 2.40	-1.53	13.49 ± 2.55	13.25 ± 2.48	1.86
成就动机	16.64 ± 2.09	16.70 ± 2.00	-.54	16.71 ± 2.05	16.64 ± .00	.61	16.78 ± 1.93	16.59 ± 2.11	1.80
独立自主	15.13 ± 2.13	14.82 ± 2.09	2.78**	15.07 ± 2.07	14.79 ± 2.14	2.52*	14.86 ± 2.06	15.00 ± 2.15	-1.34
社会地位	13.97 ± 2.64	13.65 ± 2.52	2.37*	13.75 ± 2.59	13.78 ± 2.55	-.22	13.87 ± 2.52	13.68 ± 2.62	1.45
权力控制	13.32 ± 2.65	13.00 ± 2.32	2.48*	12.98 ± 2.45	13.27 ± 2.44	-2.26*	13.21 ± 2.44	13.04 ± 2.46	1.39
经济报酬	15.30 ± 2.72	14.98 ± 2.54	2.29*	15.12 ± 2.62	15.08 ± 2.60	.32	14.88 ± 2.65	15.29 ± 2.56	-3.06**
社会交往	14.35 ± 2.75	14.14 ± 2.69	1.44	14.20 ± 2.85	14.22 ± 2.56	-.20	14.38 ± 2.74	14.07 ± 2.69	2.25*
社会稳定	14.07 ± 2.55	14.23 ± 2.32	-1.17	14.22 ± 2.34	14.11 ± 2.47	.86	13.97 ± 2.41	14.35 ± 2.38	-3.05**
轻松舒适	14.96 ± 2.88	14.72 ± 2.68	1.66	14.86 ± 2.78	14.75 ± 2.74	.79	14.60 ± 2.71	14.98 ± 2.79	-2.71**
人际关系	16.56 ± 2.40	16.69 ± 2.09	-1.10	16.64 ± 2.24	16.66 ± 2.18	-.18	16.71 ± 2.20	16.59 ± 2.21	1.04
追求新意	12.44 ± 2.55	12.75 ± 2.51	-2.28*	12.65 ± 2.53	12.63 ± 2.53	.12	12.59 ± 2.56	12.68 ± 2.50	-.73

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

2. “00 后”大学生职业价值观在专业科别上的差异比较

采用方差分析比较不同专业科别的“00 后”大学生职业价值观是否存在差异,经过事后检验发现,不同科别的“00 后”大学生审美主义、权力控制、社会交往和轻松舒适这四种价值观类型上的平均得分从高到低依次为文体艺术类、文史类、理工类,且两两

之间差异均显著;文体艺术类“00 后”大学生在利他主义和智力刺激这两种价值观类型上的平均得分显著高于其他两类大学生;在社会地位这一价值观类型上的平均得分显著高于理工类大学生;文史类“00 后”大学生在成就动机、社会地位和追求新意这三种价值观类型上的平均得分显著高于理工类大学生(见表 4)。

表 4 “00 后” 大学生职业价值观在专业科别上的差异检验 (M ± SD)

因素	理工类 ^①	文史类 ^②	文体艺术类 ^③	F	事后检验
利他主义	13.77 ± 2.47	13.99 ± 2.48	14.42 ± 2.47	4.95**	③ > ①; ③ > ②
审美主义	12.06 ± 3.26	12.92 ± 3.25	13.41 ± 3.34	13.73***	③ > ② > ①
智力刺激	13.32 ± 2.53	13.27 ± 2.48	13.79 ± 2.60	4.31*	③ > ①; ③ > ②
成就动机	16.46 ± 2.02	16.75 ± 2.00	16.71 ± 2.12	2.61	② > ①
自主独立	14.98 ± 1.94	14.89 ± 2.16	15.05 ± 2.16	.66	
社会地位	13.19 ± 2.45	13.90 ± 2.56	14.08 ± 2.67	11.74***	② > ①; ③ > ①
权力控制	12.69 ± 2.28	13.17 ± 2.42	13.54 ± 2.71	9.16***	③ > ② > ①
经济报酬	14.90 ± 2.56	15.16 ± 2.57	15.16 ± 2.81	1.25	
社会交往	13.75 ± 2.54	14.21 ± 2.76	14.87 ± 2.65	12.49***	③ > ② > ①
社会稳定	14.15 ± 2.40	14.19 ± 2.39	14.13 ± 2.46	.075	
轻松舒适	14.45 ± 2.72	14.83 ± 2.76	15.24 ± 2.78	5.92**	③ > ② > ①
人际关系	16.72 ± 2.25	16.62 ± 2.15	16.67 ± 2.39	.27	
追求新意	12.32 ± 2.40	12.79 ± 2.54	12.52 ± 2.60	4.70**	② > ①

注: *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

三、分析与讨论

(一) “00 后” 大学生职业价值观现状的原因

“00 后” 大学生的职业价值观呈多元化分布^[2], 得分最高的前 3 种职业价值观类型分别是成就动机、人际关系和经济报酬, 说明“00 后” 大学生择业时第一看重施展自我才干的机会, 第二看重工作的人文环境, 第三在意薪酬福利, 表现出职业价值观主体意识自我化^[6], 注重自我发展和实现自我价值, 同时也表现出功利性的特点, 看重物质回报, 具有内、外在动机并存的特点^[2]。在注重成就动机和功利化倾向上, “00 后” 大学生与以往学者观测到的“80 后” “90 后” 大学生职业价值观差异不大, 由此可见, 不同时代的大学生在大学这个年龄段, 其职业价值观也会具有一定趋同性。

得分紧随其后的是自主独立、轻松舒适和社会稳定, 这反映出“00 后” 大学生的职业价值观过于理想^[6], 缺乏务实精神。他们普遍既向往高成就、高回报的工作, 又希望工作自由、舒适、稳定, 缺乏对自我的客观评价及对社会的客观认识, 脱离了现实, 可能会导致个

人内在期望与今后的实际工作存在较大差距。

排名相对靠后的 4 种价值观分别是社会交往、利他主义、社会地位和智力刺激, 这体现出“00 后” 大学生的职业价值观重个人轻社会^[6]。绝大多数学生未将工作与不断学习、动脑和探索相关联, 不看重工作是否有助于建立广泛的社会联系和关系, 也不太在意所从事的工作是否有较高的社会地位和受人尊敬, “为大众谋幸福” 的社会观念和集体观念淡薄, 这种个人主义的倾向会使其忽视国家和社会的利益。

得分最低的 3 种职业价值观分别是权力控制、审美主义和追求新意。这表现出“00 后” 大学生职业价值观中的美感与创新不足^[6]。这或许和我国的应试教育存在一定关系, 过分强调考试成绩和工作能力, 而忽视了美育和创造力的培养。不认为工作与美的追求和美的享受有关系, 缺乏对美的欣赏, 也缺乏创新能力的开发。

(二) “00 后” 大学生职业价值观在人口学变量上差异的原因

1. “00 后” 大学生职业价值观性别上差异的原因分析

“00 后” 大学男生更看重智力刺激、自

主独立、社会地位、权力控制和经济报酬,而“00后”大学女生更在意审美主义和追求新意。这可能是由于我国传统的文化观念中^[7],社会对男女的性别角色期待不同,也一直存在男主外女主内、男女有别的思想,在工作上、事业上对男性的要求远高于女性。男人应该自立自强、出人头地,因此男生更注重工作的自主性与独立性,按自己的方式和想法去做,不受他人的干扰与限制。同时,男生在职业中更注重社会地位,渴望得到社会的认可,也具有较强的发展主动性,注重个人的成长,渴望在社会上充分发挥个人作用,实现自我价值,认为自己未来将承担着更多的家庭责任,因而看重外在价值,对经济报酬表现出较为强烈的关注。而女性在家庭中承担着“贤妻良母”和“相夫教子”重任,职业上的压力相对较小,更有可能将工作看做一种休息和享受,注重工作环境的艺术性,在工作中发挥创造力,希望在工作中拥有愉悦的心理感受。

2. “00后”大学生职业价值观在生源地上差异的原因

“00后”城镇大学生更看重审美主义和自主独立,而“00后”农村大学生更在意权力控制。这可能与家庭经济收入和家庭教养方式的不同有关^[8]。“00后”城镇大学生的家庭经济条件普遍比乡镇和农村大学生要优越,早期接受良好的教育,在学业上有着优于农村大学生的基础和更高的起点,因此在择业上除了外在价值的考量外,也追求内在精神世界美感的享受。同时,“00后”城镇大学生在家庭中多倍受家人的关注,相应地受到更多的管教与束缚,对于工作中更加注重发挥自己的独立性和主动性。“00后”农村大学生家庭生活条件相对艰苦,早期教育资源不及城市学生丰富,在见识和特长方面处于劣势地位,通过努力学习,考上大学,对于出人头地和事业有成的渴望更加强烈,更容易将获得对他人或某事的管理权、能指挥和调遣一定范围内的人或事物视作成功的标志,因此在权力控制上有更多的追求。

3. “00后”大学生职业价值观在是否担任学生干部上差异的原因

“00后”学生干部更看重利他主义和社会交往,而“00后”普通同学更在意经济报酬、社会稳定和轻松舒适。这一结果与学生干部同普通同学在日常学习、工作和生活中的现实表现和我们对其所持有的内隐评价不谋而合。“00后”学生干部较普通同学的思想觉悟更高,集体观念更强,愿意为他人着想,乐于奉献,愿意为集体的荣誉和利益牺牲小我,贡献自己的一份力量。在学生干部工作中,也不断地在与不同群体的同学和老师打交道,将社会交往看成自己需要培养和锻炼的一种能力。而“00后”普通同学没有了所担任职务赋予其的责任和义务,在职业选择上可以专心关注个人的需求,包括内在需求和外在价值。因而两类学生的职业价值观显出不同。

4. “00后”大学生职业价值观在专业科别上差异的原因

文体艺术类“00后”大学生更看重利他主义、审美主义、智力刺激、权力控制、社会交往、社会地位和轻松舒适,而文史类“00后”大学生更在意成就动机和追求新意。不同专业科别的学生具有不同的认知结构和思维活动方式^[9],学生的职业价值观容易受学科思维的限制。文体艺术类“00后”大学生因其所学专业与文化、艺术、体育等科目相关,在审美主义方面更加关注,他们追求高品位生活方式,注重生活品质的提升,因而对于工作的舒适度、工作条件和环境要求较高。他们普遍社会化程度更高,具有更多的社会性思考,合群、乐于助人、重感情,具有较好的社会交往能力,注重群体的认可,故比较看重社会地位,在工作中渴望探索新事物,不惧怕解决新问题等都是他们的特点。文史类“00后”大学生所学的专业知识主要是人文知识,涵盖面较广,更具有人文素质,相对来说比较感性,择业时情感因素起着相当大的作用,在就业上承受着更大的心理压力,内心体验更深刻、更复杂。他们往往对自己的未来职业有着更高的期望,渴望

成功的欲望更强烈,对自己的要求也更高,不仅将其视为一份工作,更渴望在其中不断创新,不断取得成就,不断得到领导和同事的赞扬,不断实现自己想要做的事情。

四、对策

“00后”大学生的职业价值观呈多元化分布,注重个人发展与自我价值的实现,也关注外在价值的创造,具有内、外在动机并存的特点,具有积极进取、乐观向上的一面。同时也存在着职业价值观过于理想化,重个人轻社会、美感与创新不足等消极表现。“00后”大学生正处在职业价值观形成的探索阶段,职业价值观的思维和选择方式尚未定型,可塑性较强,高校应从3个方面引导“00后”大学生树立科学的、正确的职业价值观。

第一,注重个性化引导,实现个体辅导与课堂引领相促进。职业生涯规划课作为公共必修课,是高校对“00后”大学生进行职业价值观教育的重要载体。高校要充分发挥职业生涯规划课主渠道和主阵地作用,通过课堂价值引领,引导“00后”大学生树立正确的职业价值观。同时,根据“00后”大学生在职业价值观上可能存在的实际问题和困扰,要善于发现个体差异,有针对性地帮助“00后”大学生开展“一对一”的职业价值观个体辅导。高校要依托职业生涯规划课教研室,从党政管理干部、思政课教师、就业指导中心成员和辅导员队伍中遴选一批优秀的职业生涯规划课教师,并对其进行系统化培训,使他们成为专业化、专家化的职业生涯规划师。同时,结合学校实际,大胆探索,建设若干高校职业生涯咨询室。通过搭建咨询室平台,开展职业生涯规划师与“00后”大学生“一对一”个性化的辅导和咨询,帮助他们厘清不合理的职业价值观,引导他们形成适合自己的正确的职业价值观念和取向。可见,只有更加注重个性化引导,才能真正实现个体辅导与课堂引领相互补充、相互促进、形成合力,从而提高职业价值观教育针对性和实效性。

第二,强化价值引领,实现自我价值与社

会价值相统一。高校要坚持与时俱进的教育理念,既要加强“00后”大学生的职业理想和职业道德教育,又要大胆鼓励“00后”大学生通过自身努力实现个人成长与自我价值。同时,高校还要强化价值引领,努力将社会主义核心价值观等主流价值观念融入到学校的职业价值观教育当中,引导“00后”大学生将个人的发展与社会的需求和国家的需要紧密联系起来。通过结合学校实际,制订毕业生面向基层就业扶持政策,鼓励毕业生到基层去,到祖国和人民最需要的地方去建功立业,在为国家和社会服务的过程中实现自我价值。要培养“00后”大学生正确地处理好个人与集体、个人和社会的关系,树立正确的职业价值观,使他们真正懂得只有坚持自我价值与社会价值相统一,鼓励他们在实现自我价值的同时,还要不断增强自我的社会责任感,更多地关注国家和社会的需求,从而实现自我发展与社会发展的协调统一。只有这样才能更好助力个人职业生涯的持续发展,才能使自己真正成为一名对国家、对社会有用的时代新人。

第三,坚持问题导向,实现审美教育与创新教育相结合。“00后”大学生职业价值观现状调查的结果显示:“00后”大学生在审美主义和追求新意这两个方面相对较为薄弱,亟待进行教育和引导。马斯洛的需要层次理论告诉我们:一个人只有当其基本需要得到满足之后,更高层次的需要才能出现。而工作价值标准中的审美主义和追求新意便是职业价值观中的高层次需求。因此,高校要坚持问题导向,从“00后”大学生职业价值观存在的突出问题着手,进一步加强审美教育与创新教育,实现二者有机结合,共同改进,从而真正达到补齐短板的效果。具体来说,要做到以下两个方面:一方面,高校要善于将审美教育融入到“00后”大学生的职业价值观教育当中,要积极探索审美教育与职业价值观教育的内在联系,深挖各类课程中的职业价值观教育元素和美学价值,促进审美教育和价值引领相融合。同时,鼓励大学生职业选择和职业发展过程中要静下

心来感受、沉下心来做事,用心关注职业所蕴含的美的东西,善于在工作中发现美、欣赏美,不断提升自身的审美能力和水平。另一方面,在“大众创新,万众创业”的时代背景下,高校还要引导“00后”大学生树立创新创意的理念,充分发挥自身的创新能力和创造才能,不断增强自身的核心职业竞争力,从而使自己在激烈的职场竞争中脱颖而出。

参考文献:

- [1] Super D E, Kidd J M. Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure[J]. Journal of Vocational Behavior, 1979, 14(3): 255-270.
- [2] 欧阳万如. 大学生职业价值观现状研究: 以南昌市高校为例[D]. 南昌: 江西师范大学, 2010.
- [3] 张文龙, 叶一舵. 新时代中国青年的职业价值观: 基于 CGSS 数据的分析[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2019(5): 69-77.
- [4] 2019 年中国大学生就业报告[EB/OL].[2019-09-23]. https://www.sohu.com/a/342748287_100113598.
- [5] 张爱卿. 人才测评[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005.
- [6] 李艳. 当代大学生职业价值观影响因素分析[D]. 大连: 大连海事大学, 2015.
- [7] 施章清, 牟丽霞. 高师大学生职业价值观研究[J]. 心理科学, 2008(4): 974-977.
- [8] 文艳, 李根强, 张改叶. 医科大学生职业价值观特点研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2010(11): 1364-1367.
- [9] 王晨怡. 上海大学生职业价值观调查研究[D]. 上海: 上海师范大学, 2015.
- [10] 杜拓. 高职新生职业价值观研究[J]. 职业教育研究, 2012(4): 73-75.
- [11] 刘佩铭. 师范专业大学生职业价值观研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2008.
- [12] 王雅静. “90后”大学生职业价值观现状的实证研究: 以西部地区 31 所高校为例[D]. 成都: 西南交通大学, 2016.

Current Situation and Countermeasures of Professional Values for College Students of "Post-2000s Generation"

CHEN Fei, CHEN Xiaoting, CHEN Yuxin

(College of Marxism, Fujian Polytechnic Normal University, Fuqing, Fujian 350300, China)

Abstract: The WVI occupational value observation test is employed to investigate the status quo of the occupational values of the "Post-2000s Generation" college students. The findings are listed as follows. Firstly, the professional values of "Post-2000s Generation" college students are diversified. They have the characteristics of coexisting internal and external motivations, as well as both positive and negative performance. Secondly, in terms of achievement motivation and utilitarian tendency, the professional values of "Post-2000s Generation" college students have a certain convergence with those of "post-80s" and "post-90s" college students observed by previous scholars. Lastly, from the perspective of gender, place of origin, whether or not to be a student leader, and professional disciplines, the professional values of "Post-2000s Generation" college students present significant differences in varying degrees.

Key words: professional values; "Post-2000s Generation" college students; WVI

(责任编辑: 林飞莺)