冲突、融合与成长

——大学毕业生在职业生涯入口处的发展

谭亚莉 著

清华大学出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

冲突、融合与成长——
大学毕业生在职业生涯入口处的发展

谭亚莉　著

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

职业生涯发展是人生发展中的重中之重。在当今社会中,由于分工越来越细致,人们必须慎重地探索和分析自己的职业倾向,尽早确定自己生涯的稳定贡献区,从而顺利开始长时间的积累过程。当职业超越了满足温饱的基本目的、开始成为衡量个体社会成就的关键指针时,职业的选择就承担了个体展现自我和拓展自我的重要意义,因此,许多年轻人非常审慎地探索职业生涯发展的规律、进行职业生涯的选择和决策、开始最初的职业生涯历程、经历组织社会化和适应过程,完成从学生到社会人的转变。对职业生涯初始者而言,在这个关键的生涯入口处,发生了一系列复杂的改变。在经历变化时,他们或镇定坦然、或忐忑不安、或坎坷、或顺利,在经历过选择与决策、适应与融入、退却与妥协这一系列蜕变过程后,最后真正融入职业生活之中,成为一名合格的工作者。

因此,本书试图针对这一短暂但是关键的过程,对大学毕业生的职业生涯发展中的关键议题进行深入分析。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989　13701121933

图书在版编目(CIP)数据

冲突、融合与成长:大学毕业生在职业生涯入口处的发展/谭亚莉著. --北京:清华大学出版社,2013.1
ISBN 978-7-302-30824-9

Ⅰ. ①冲…　Ⅱ. ①谭…　Ⅲ. ①大学生－职业选择－研究　Ⅳ. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 280261 号

责任编辑:刘向威　李　晔
封面设计:
责任校对:李建庄
责任印制:

出版发行:清华大学出版社
网　　址:http://www.tup.com.cn, http://www.wqbook.com
地　　址:北京清华大学学研大厦 A 座　　**邮　　编**:100084
社 总 机:010-62770175　　**邮　　购**:010-62786544
投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn
质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn
课件下载:http://www.tup.com.cn,010-62795954
印 刷 者:
装 订 者:
经　　销:全国新华书店
开　　本:140mm×210mm　　**印　　张**:9.625　　**字　　数**:267 千字
版　　次:2013 年 1 月第 1 版　　**印　　次**:2013 年 1 月第1 次印刷
印　　数:1 ~　000
定　　价:　.00 元

产品编号:050409-01

前言

FOREWORD

职业生涯发展是个人生涯发展中的重中之重。当职业超越了满足温饱的基本目的、开始成为衡量个体社会成就关键指针的时候，职业的选择就承担了个体展现自我和拓展自我的重要意义。因此，许多年轻人非常审慎地探索职业生涯发展的规律、进行职业生涯的选择和决策、开始最初的职业生涯历程、经历组织社会化和适应过程，完成从学生到社会人的转变。

然而，顺利实现这个转变却并非是轻而易举的事情。

在当今社会中，由于分工越来越细致，人们面临的职业选择越来越多、职业转换也越来越困难。因此，每个人在职业生涯正式开始之前，就必须慎重地探索和分析自己的职业倾向、选择适合的职业，并积累从事这份职业所必需的培训经历、资格和资源。职业生涯是由有意义的、相互关联的系列工作经验组合而成的。在个体毫无准备、毫无规划的情况下，其职业发展肯定会招致诸多问题，比如频繁盲目地更换工作、无法适应工作环境、职业满足感低下、职业生涯发展停滞等。如果一个人曾经从事的所有工作都是零散、毫无关联的，那么他实际上并没有为自己构建一个完整的职业生涯。正确适宜的职业选择、尽早确定生涯的稳定贡献区、顺利开始积累职业生涯发展所必需的资源、能力和人脉，这些都是真正的职业生涯发展所必须解决的问题。

在大学毕业生们将要毕业之前和毕业之后的一段时间内（这段时间将因人而异），他们站在一个关键的职业生涯入口处，正经历着职业生涯正式开端之前的迷茫、焦虑和期待。在这个关键的职业生涯入口处，大学毕业生们经历了一系列复杂的变化，他们或坎坷、或顺利、或镇定坦然、或忐忑不安，在经历过职业选择与决策、职业退却与妥协、工作适应与组织融入等一系列蜕变过程之后，真正接纳和适应“职业人”这样一个新的角色、融入职业生活之中，直到最后成为一名合格的工作者。

他们成长为合格工作者面临的第一个挑战，就是进行合适的职业选择与决策。尽管这个世界上的职业种类很多，可是超过九成的劳动力只集中在其中两三百种职业中，而这两三百种职业中的90%，对一个面临职业选择的大学毕业生来说，是毫无意义的，只有很少一部分是能吸引他们的职业。即使如此，他们仍然要处理这些相关职业的诸多信息，比如教育培训背景、薪酬、发展前景、与工作价值观契合度、工作时间、工作环境和身体要求等。因此，如何选择合适的职业让很多大学毕业生们倍感纠结和焦虑。

本书第一篇将集中讨论大学毕业生站在职业生涯入口处的“成长性”问题：第1章介绍的是职业生涯发展的理论；第2章介绍的是职业生涯入口这个转换期内大学毕业生遇到的挑战；第3章论述了职业生涯选择与决策的基本理论以及大学毕业生在职业生涯选择中表现出来的主要问题，也简要介绍了应对职业生涯选择问题的方法。

大学毕业生进入职场时，职业选择不过是他们顺利开始职业生涯的一个条件，毕竟进入劳动力市场涉及雇佣和被雇佣双方的双向选择。或者说，一个大学毕业生是否具备成为一名胜任的劳动

者所应该具备的技能、能力和态度，在很大程度上决定了他在劳动力就业市场中获得雇佣的可能性。对大学生整体来说，他们所具有的能力、态度和技能与雇主需求的一致性，实际上体现了大学毕业生群体对就业市场的准备程度。

本书第二篇将集中讨论大学毕业生可雇佣能力及其与雇主需求的匹配度：第4章从理论方面讨论了大学毕业生可雇佣能力的因素及其构成；第5章则从实证方面分析验证了大学毕业生可雇佣能力的因素结构，并进一步分析了大学毕业生可雇佣能力与雇主需求的匹配度，指出了大学毕业生群体可雇佣能力中的“短板”。

顺利地进行了双向选择，也不过是大学生们职业生涯仅仅开端而已。有的人认为，职业生涯初始者在他们工作的第一年，并非是真正意义上的工作者，当然也已经不是学生，他们处于一个特殊的转换阶段，需要转换的不仅仅是社会角色，还有生活方式、思维习惯等。可是很多大学毕业生还停留在学生角色中，保留着学生式的简单、直率、意气用事的处事风格，在这个过渡阶段，他们需要开始学习新的角色规范、接受新的任务、内化新的规则、以完成关键的转变。

本书第三篇将聚焦于入职后的毕业生们适应新角色、新任务的过程：第6章详细地介绍了工作适应和组织社会化理论，并在这些理论框架下指出了职业生涯初始者良好适应和适应不良的原因；第7章则采用纵向研究方法对大学毕业生初入职场的最初半年之内的调适过程进行了实证分析，并提出了针对职业生涯初始者的组织管理建议。

在这跨度仅一两年、短暂的职业生涯入口阶段，大学毕业生们要学习面对并解决诸多陌生的难题，而每一道难题都可能对其将来职业生涯的发展产生不可逆转的深刻影响。系统地分析大学毕业生群体在这一阶段中的发展经历非常必要。本书围绕大学毕业生在职业生涯入口处的几个生涯发展关键议题进行深入分析，希望能帮助读者更好地了解大学毕业生们作为新生劳动者的发展全景。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

目录

CONTENTS

第一篇　成长：大学毕业生在职业生涯入口处的选择与决策

第 1 章　共性与个性：职业生涯的发展

1.1　生涯及其发展
　　1.1.1　生涯的含义
　　1.1.2　职业生涯发展的形式
1.2　生涯发展的相关理论
　　1.2.1　生涯发展理论的发展过程
　　1.2.2　舒伯的生涯发展阶段理论
　　1.2.3　施恩的生涯发展周期理论
　　1.2.4　聚焦职业生涯的生涯发展理论
1.3　大学毕业生所处的生涯发展阶段
参考文献

第 2 章　成长与挑战：职业生涯入口处的转换期

2.1　大学阶段的生涯发展任务
　　2.1.1　大学阶段的发展任务
　　2.1.2　大学阶段的生涯发展特点
　　2.1.3　毕业前后转换期的生涯发展特点
2.2　生涯发展准备程度
　　2.2.1　大学阶段的生涯成熟和生涯准备
　　2.2.2　生涯发展准备的内容
　　2.2.3　职业生涯准备的影响因素
2.3　生涯不确定及其辅导
　　2.3.1　生涯不确定
　　2.3.2　生涯不确定的决定因素
　　2.3.3　生涯不确定的类型
　　2.3.4　生涯不确定的生涯辅导方法

2.4 应对职业生涯入口处的成长与挑战
2.4.1 应对就业前的焦虑
2.4.2 应对就业前的生涯抉择
参考文献

第 3 章 胶着与焦灼：职业生涯的选择与决策

3.1 职业生涯选择的参考要素
3.1.1 能力
3.1.2 兴趣
3.1.3 人格
3.1.4 价值观
3.2 职业生涯选择的理论
3.2.1 人格特质论
3.2.2 社会学习理论
3.2.3 心理动力学理论
3.2.4 职业锚理论
3.2.5 职业生涯决策理论
3.3 大学毕业生职业生涯选择与决策中的问题
3.3.1 胶着——职业决策困难
3.3.2 焦灼——生涯选择焦虑
3.3.3 学习放弃——职业妥协
3.4 应对职业生涯选择与决策中的胶着与焦灼
3.4.1 SWOT 分析法
3.4.2 生涯决策平衡单
3.4.3 期望效用计算
参考文献

第二篇 冲突：大学毕业生的可雇佣能力及其与雇主需求的契合分析

第 4 章 适用与实用：可雇佣能力及其培育

4.1 大学毕业生可雇佣能力——就业市场竞争的核心要素
4.2 可雇佣能力的概念及其内涵
4.2.1 可雇佣能力内涵的演化
4.2.2 可雇佣能力的概念界定
4.2.3 可雇佣能力的因素及其构成
4.2.4 可雇佣能力的测量和评估
4.2.5 可雇佣能力的影响因素及结果
4.3 我国大学毕业生的可雇佣能力及其构成

4.3.1 理论上的探索
4.3.2 实证上的探索
4.3.3 我们的观点
4.4 大学毕业生可雇佣能力与雇主需求的契合度
4.5 大学生可雇佣能力的开发策略
参考文献

第 5 章 大学毕业生可雇佣能力因素构成及其适用性的实证研究

5.1 大学毕业生可雇佣能力因素构成的实证分析
5.1.1 研究方法
5.1.2 结果与分析
5.1.3 讨论
5.1.4 结论
5.2 大学毕业生可雇佣能力与雇主需求匹配度的实证分析
5.2.1 大学毕业生可雇佣能力各一阶因素的分布特征
5.2.2 雇主对毕业生可雇佣能力需求的差异分析
5.2.3 岗位提供者雇佣需求与大学毕业生可雇佣能力要素的契合度分析
5.2.4 建议
参考文献

第三篇 融合：大学毕业生在入职后的工作适应历程

第 6 章 融入与逃离：职业生涯入口处的工作适应

6.1 大学毕业生工作适应的理论研究
6.1.1 工作适应的 Hershenson 模型
6.1.2 Minnesota 工作适应理论
6.1.3 其他工作适应理论
6.2 大学毕业生组织社会化的理论研究
6.2.1 组织社会化的含义
6.2.2 被动的组织社会化——组织的社会化策略
6.2.3 主动的组织社会化——新员工的组织社会化行为
6.2.4 组织的社会化策略与员工主动社会化间的交互作用

6.3 融入——职业生涯初始者的工作适应
6.3.1 什么是适应良好的职场新人
6.3.2 职场新人组织社会化历程的三个阶段
6.3.3 促进工作适应的组织社会化经历
6.4 逃离——工作适应不良的大学毕业生
6.4.1 大学毕业生工作适应不良的原因
6.4.2 避免适应不良的主动措施
参考文献

第 7 章 我国大学毕业生工作适应过程及结果的纵向分析

7.1 大学毕业生工作适应过程及结果的研究现状
7.2 研究构想与研究方法
7.2.1 研究变量的甄选与界定
7.2.2 研究变量的测量
7.2.3 总体研究构想
7.2.4 资料的收集与处理
7.2.5 拟解决的问题
7.3 研究方法
7.3.1 研究框架
7.3.2 研究假设
7.3.3 变量分析与测量
7.3.4 主要数据分析方法
7.4 研究过程与预分析
7.4.1 施测过程与问卷分析
7.4.2 预分析
7.4.3 问卷分析与预分析结果
7.5 横断面研究结果及其分析
7.5.1 数据的 K-S 拟合度检验
7.5.2 组织社会化与匹配度对后期工作适应内容影响的预测
7.5.3 后期工作适应内容对后期工作态度的影响分析
7.5.4 工作适应内容的中介效应分析
7.5.5 横断面研究的整合模型及其验证
7.5.6 横断面研究结论与讨论
7.6 纵向研究结果及其分析
7.6.1 测量恒定性分析
7.6.2 大学毕业生工作适应内容的发展模式及影响因素分析
7.6.3 大学毕业生组织承诺发展模式及影响

分析
7.6.4 大学毕业生工作满意感发展模式及影响分析
7.6.5 大学毕业生工作绩效发展模式分析
7.6.6 研究结论与假设验证结果
7.7 针对职业生涯初始者的组织管理建议
7.7.1 大学毕业生的甄选安置策略
7.7.2 组织协助大学毕业生工作适应的管理策略
7.7.3 基于匹配理论的积极工作态度培养策略
参考文献

需要全本请访问 www.ertongbook.com

第一篇

成长：大学毕业生在职业生涯入口处的选择与决策

第1章

共性与个性：职业生涯的发展

职业生涯发展最初源于心理辅导理论，它强调职业生涯在人一生的生涯发展历程中占据的重要地位，在这个毕生发展的过程中，人们逐渐形成了对自我和生涯的认同、发展出个人的工作价值观、并进行职业选择、生涯设计等活动。Ginzberg、Ginsburg 和 Herma 于 1951 年提出了职业生涯发展这一概念，他们认为，年轻个体的职业选择是一个连续的过程，有幻想期、实验期和实践期 3 个阶段，因为个体发展的单一性向度，所以这 3 个阶段的发展顺序是不可逆的，对所有即将开始职业生涯的大学毕业生来说，早期的选择都显得非常重要。然而，大学毕业生职业生涯的发展虽然有一定的共性，但由于个体有特殊的个性、能力和成长环境，因此每个个体也都有特有的生涯发展课题、遭遇不同的职业生涯发展困难。换句话说，职业生涯的发展既具有共性也具有特殊性。

1.1　生涯及其发展

1.1.1　生涯的含义

生涯（career），原意是指两轮马车留下的痕迹，后来引申为人生的发展轨迹。国内外学者对“生涯”的定义有很多，最广为人们

接受的是舒伯(Super)在上个世纪五、六十年代提出的定义。舒伯(Super,1957)最初将生涯定义为个体整个工作生活历程的全部职位发展序列,包含在工作生活中的所有经历。详细地说,是一个人在某种特定的生活环境中,依据自己心中的目标,所形成的一系列工作选择和决策,并据此规划相关的教育与培训、经历职业进路的有计划发展历程。他后来将生涯这个概念从职业领域扩大到整个生活领域,泛指个体在生活中各个方面的发展历程,比如职业、家庭、休闲、教育等,是包含了个体一生中所经历的多种生活角色(如学生、家庭成员、社会公民和职业人等),由此表现出个体独特的自我概念发展变化过程。有的学者认为,生涯概念的扩充在某种程度上应归于女权主义者,正因为他们对家庭与工作复杂关系的关注,生涯的概念才从单纯的职业扩展为一个人一生中工作和生活中所有角色的组合和序列。这种思想集中地在舒伯(Super,1980)所提出的生涯彩虹图中得到体现。我国台湾学者金树人(1997)在扩展后生涯概念的基础上,进一步提出生涯的内涵包含以下几个层面的含义:

第一,生涯发展有方向性。虽然人人生涯发展具体的具体路径各不相同,但是个体一生的生涯发展历程却有共同的发展方向可循。

第二,生涯发展有时间性。生涯发展是一生中持续不断的发展历程,当下的生涯发展阶段既受到既往工作和生活经历的影响,也为将来的生涯发展做好了准备。

第三,生涯发展有空间性。生涯以职业发展为主要线索,包括了其他与职业和工作相关的角色,由于个体生命周期的作用,对不同年龄阶段的个体来说,他们最重要的角色是不同的,比如少年阶段学生角色最重要,而在老年阶段,家庭成员的角色更重要。这些角色虽然不全与职业和工作相关,但是却又对职业和工作有直接或者间接的影响。

第四,生涯发展有独特性。若以经历职位的顺序或角色的变换来考察,人们的生涯发展有共通规律存在,但每个个体的生涯发

展历程都是独一无二的，突出表现在人们在每个职位上或生涯角色上的行为方式和体验都各不相同。从某种意义上来看，个体的生涯发展历程在一定程度上不能被模仿。

第五，生涯发展有主动性。人是自我生涯轨迹的规划者、塑造者和缔造者，人们对于自身生涯发展有不可规避的责任和不可回避的义务。

第六，生涯发展体现了现象性。正因为生涯在一定程度上源于人们对自身发展进路的预设和规划，所以“我思故我在”，有了寻求生涯发展的意愿，生涯发展才能存在。

上述6层含义集中体现了生涯发展的连续、动态、主动的属性，更突出阐明了个体在塑造自身独特生涯形态和发展轨迹的过程中所应该承担的重要角色：每个人都是自己人生的规划师和工程师。所以，个体在既往经历中积累的学习经验和知识体系，会促进生涯的发展和成熟。

生涯概念的拓展，虽然极大地丰富了其研究范畴，但却带来了另一个新问题：生涯概念范围的急速扩张，使得它缺少明确的边界，与心理学其他的研究范畴相互重叠，制约了对生涯议题的深入研究。本书侧重于关注职业行为，将生涯概念限定于职业行为和职业发展领域，包括职业选择与决策、职业进入、职业适应、职业角色、职业发展等内容。此外，本书将突出关注大学毕业生群体，他们正经历从学生到社会人的转换期，处于职业生涯发展的入口阶段，在这个职业发展的关键期，他们的学习、融合、突破、成长都对职业生涯发展历程至关重要。在这个特殊时期，如果毕业生们对自我认知准确、对职业世界了解充分、生涯选择和决策恰当，他们未来的职业进路就将更平坦和顺利。

1.1.2　职业生涯发展的形式

职业生涯发展的形式多种多样，但主要可分为职务变动发展和非职务变动发展两种基本类型。

职务变动发展又包括晋升与平调两种形式。晋升是职业生涯

发展的常见形式，意味着位阶的向上变动，因此晋升是成功的标志，人们对晋升的渴望是推动人们提升绩效的重要动机。平调通常指虽然在职位级别上没有提升，但负责的工作内容或职业形式发生了变化，从某种意义上来说是为未来的晋升做好了准备，因此也是职业生涯目标达成过程中的重要步骤。

非职务变动发展也越来越成为职业生涯发展的重要形式，特别是伴随着组织机构呈现出越来越扁平化的发展趋势、专业分工也越来越细密，从纵向来看，组织机构管理层被压缩，职位向上发展的空间越来越小；从横向来看，组织机构任务变得单一以适应激烈市场竞争的需要，工作扩大的范围也越来越小。因此非职务变动发展，比如工作范围的扩大、内容的变化、方法的改良等，虽不直接导致个体职位的上升，但却提升了个体在就业市场的竞争能力，增强了个体保有现有职位的可能性，从而增加了今后职业成功的机会。现如今，人们对职业成功的观念正不断得到修正，向上流动并不是职业成功的唯一标准，非职务变动发展作为对职务变动发展的一种补充，正越来越成为重要的职业生涯发展形势之一。

1.2 生涯发展的相关理论

国外学者 Arthur 和 Lawrence（1984）认为生涯发展研究分为两个流派：一个是由心理学家倡导的个人层面的生涯发展研究流派；另一个是由社会学家所倡导的生涯发展场所的环境层面的生涯发展研究流派，这两个流派有相互影响和融合的趋势。学者们对生涯的理解也逐渐从仅仅关注狭义的职业发展到关注包括工作在内的其他角色的交叠和互动。

大多数生涯研究者都赞同，伴随着年龄的增长，每个人在不同年龄阶段表现出大致相同的生涯特征和生涯需求及发展任务，因此，一些著名的职业管理专家开始致力于研究生涯发展过程的研究。有关生涯发展的研究始于 20 世纪 50 年代，真正取得长足的进步则是在 20 世纪 70 年代，可以说生涯发展理论仍处在不断成