



张光辉 高耀明 著

GAOXIAO JIUYE ZHIDAO MOSHI YANJIU

高校就业指导模式 研究

学林出版社

全国教育科学“十一五”规划教育部重点课题研究成果

GAOXIAO JIUYE ZHIDAO MOSHI YANJIU

高校就业指导模式 研究

张光辉 高耀明 著

学林出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校就业指导模式研究 / 张光辉, 高耀明著. —上海:
学林出版社, 2009. 7

ISBN 978 - 7 - 80730 - 824 - 9

I. 高... II. ①张... ②高... III. 大学生—就业—研究
IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 068803 号



高校就业指导模式研究

作 者—— 张光辉 高耀明

责任编辑—— 刘 娴

封面设计—— 肖 艳

出 版—— 上海世纪出版股份有限公司

学林出版社(上海钦州南路 81 号 3 楼)

电话: 64515005 传真: 64515005

发 行—— 新华书店上海发行所

学林图书发行部(钦州南路 81 号 1 楼)

电话: 64515012 传真: 64844088

照 排—— 南京展望文化发展有限公司

印 刷—— 上海港东印刷厂

开 本—— 890×1240 1/32

印 张—— 9

字 数—— 23 万

版 次—— 2009 年 7 月第 1 版

2009 年 7 月第 1 次印刷

印 数—— 2300 册

书 号—— ISBN 978 - 7 - 80730 - 824 - 9/G · 254

定 价—— 25.00 元

(如发生印刷、装订质量问题,读者可向工厂调换。)

摘 要

随着高等教育规模的迅速扩张,大学毕业生就业难问题日益突出。如何完善高校就业指导模式,帮助大学生合理规划职业生涯,树立正确的就业价值观,提高成功就业的能力,已成为高校就业指导迫切需要解决的重要课题。

本书研究的问题是:我国现行高校就业指导模式有哪几种?这些模式是怎样运作的?如何建构一个更加完善的高校就业指导模式?作者通过文献探讨和理论研究,从运行机制的角度,概括出了构成高校就业指导模式的八个基本要素:理念与策略、机构与人员、原则与程序、内容与方式,并由此建立了一个研究的思想框架;运用了混合方法研究,借助问卷和访谈,实地调查了我国东部沿海地区5座城市10所综合性大学的就业指导工作的现状;总结出了我国现行高校就业指导的三种不同模式:管理取向模式、指导取向模式和服务取向模式;实证分析了这三种模式的发展现状、基本特征和优势与不足;以实证研究为基础,运用职业生涯发展理论,尝试构建了一个以学生全面发展为中心的高校就业指导理想模式。

研究发现,高校现有的三种就业指导模式都有其优势和不足:管理取向模式有利于对毕业生的统一管理,但是就业指导方式比较单一,对学生的个性特征和职业需要关注不够,也缺乏对就业市场的

了解;指导取向模式重视培养学生的就业能力,但尚未形成一套比较完善的就业指导体系,就业指导内容与方式也需要充实;服务取向模式更为完善,不仅注重对学生的职业生涯规划指导,还特别强调就业市场的开拓,但就业指导机构的设置和人员专业化有待加强。为此,作者在综合这三种模式优势的基础上,以职业生涯规划理论为指导,依据学生不同职业生涯规划阶段的特征和核心任务,按照理念和策略、机构和人员、原则和程序、内容和方式这八个要素,构建了一个就业指导理想模式。这个理想模式的基本特征是:以学生为本的理念为核心,以全程职业生涯规划与服务为主要内容,形成“三层四阶”指导策略,创设“两级管理+专家辅助”领导体制,构建“校一院一系一专业”四级运作模式。作者认为,这一理想模式可以为高校建立有效的就业指导运行机制提供一个理论框架与策略路径,也能为我国高校就业指导的理论建设奠定一个进一步研究的基础。

Abstract

With the scale of higher education extending rapidly, the problem of graduates' unemployment is becoming more and more outstanding. How to improve the model of university graduates' employment guidance in order to help students to plan careers reasonably, establish correct employment values and enhance their ability to find a job appropriate for themselves, has become an important subject which needs to be resolved urgently.

The dissertation focuses on these questions: how many species of current university employment guidance models are there? How do these models work? How to construct a more perfect model of university employment guidance? Through the study of literature and theory, from the perspective of operational mechanism, the author generalizes eight basic elements which form the model of university graduates' employment guidance: ideas and strategies, agencies and personnel, principles and procedures, content and methods which establish a conceptual framework for the research. Using mixed methods research and through questionnaires and interviews, the author surveyed the employment guidance status of

the ten universities in the five east coastal cities and then summed up three different current models of university employment guidance: administration-oriented model, guidance-oriented model and service-oriented model. The research empirically analyses the development status of these models, their basic characteristics, advantages and disadvantages. On the basis of empirical research, using the theories of career development, the author tries to construct an ideal model of university employment guidance which is centered on the students' comprehensive development.

The research finds that the three existing university employment guidance models have their own advantages and disadvantages: administration-oriented model is benefit for the unified management of the graduates, but its simplistic way of guidance can not pay enough attention to students' personality and vocational needs. It's also lack of understanding of the employment market. Guidance-oriented model pays attention to training the ability of students to find jobs, but have not yet formed a relatively complete system of employment guidance. It also needs to enrich the content and methods of employment guidance. Service-oriented model is more consummate. It not only focuses on career guidance for students, but also stressed particularly in the exploit of the job market. However, the setup of the employment guidance agencies and equipment of specialized personnel still need to be strengthened. Therefore, on the basis of generalizing the advantages of the three models above, the author constructs an ideal employment guidance model which based on the theories of

career development, according to students' different career development features and core mission at different stages, and the eight basic elements: ideas and strategies, agencies and personnel, principles and procedures, content and methods. The basic characters of this ideal model is: student-centered philosophy at the core, career guidance services to the entire process as the main content, forming "three-levels, four-stages" as the guiding strategy, creating "two-grade management and expert assistance" as the leadership, and constructing "university-college-department-professional programme" which called four-grade operation model. The author thinks that, the ideal model can provide a theoretical framework and strategy trails for universities to establish a more effective employment guidance mechanism, and also be able to lay a theoretical foundation for the further research of university employment guidance.

目 录

第 1 章 绪论	001
1.1 研究的背景	001
1.2 研究的意义	005
1.3 研究目的和问题阐述	006
1.4 本书的结构	007
第 2 章 文献述评	009
2.1 职业指导理论与实践沿革	009
2.2 就业指导与职业指导	013
2.3 生涯辅导与生涯教育	017
2.4 就业指导体系与就业指导模式	023
2.5 文献述评的总结	028
第 3 章 研究设计	030
3.1 研究的思想框架与技术路线	030
3.2 研究方法——混合方法研究	036
3.3 混合方法研究的具体设计	042
3.4 研究的实施	045

3.5 研究方法总结	056
第4章 管理取向模式	058
4.1 理念与策略	058
4.2 机构与人员	071
4.3 原则与程序	078
4.4 内容与方式	086
4.5 管理取向模式的特征分析	107
4.6 发现与总结	109
第5章 指导取向模式	113
5.1 理念与策略	113
5.2 机构与人员	119
5.3 原则与程序	125
5.4 内容与方式	128
5.5 指导取向模式的特征分析	149
5.6 发现与总结	151
第6章 服务取向模式	153
6.1 理念与策略	153
6.2 机构与人员	156
6.3 原则与程序	162
6.4 内容与方式	164
6.5 服务取向模式的特征分析	175
6.6 发现与总结	177

第7章 综合模式的构建	179
7.1 三种模式的比较	180
7.2 综合模式的理论基础	183
7.3 综合模式的构建	202
7.4 总结	229
第8章 研究结论与建议	230
8.1 发现与总结	230
8.2 思考与建议	234
8.3 回顾与展望	242
附录1 关于大学生就业问题的调查问卷	245
附录2 访谈提纲(一)	254
附录3 访谈提纲(二)	256
附录4 访谈提纲(三)	257
参考文献	258
后 记	268

图 表 目 录

表目录

表 3.1	混合方法研究的优势与不足	040
表 3.2	本研究选取的 10 所大学的简要情况	046
表 3.3	10 所综合性大学参与访谈的就业指导人员情况	051
表 3.4	参与问卷调查的各学校本科毕业生人数统计	052
表 3.5	问卷调查的有效回收率	052
表 4.1	“大学生素质拓展计划”与全程化职业生涯指导相结合的初步方案	084
表 4.2	J 大学学生就业指导内容希望值排名表	096
表 5.1	S 大学学生对就业指导人员的评价统计表	122
表 5.2	S 大学学生感兴趣的就业指导方式统计表	135
表 6.1	F 大学对学生进行职业生涯指导的部分内容	175
表 7.1	三种现行就业指导模式的总体特征比较	182
表 7.2	萨帕的职业生涯发展阶段划分	188
表 7.3	大学毕业生行业流向期望值比较	199
表 7.4	大学生求职中关注信息的选择程度比较	201
表 7.5	“三层四阶”指导策略	208

图目录

图 3.1	研究的思想架构图示	032
图 3.2	本研究的技术路线图	036
图 4.1	J 大学学生对就业指导工作的了解情况统计图示	069
图 4.2	D 大学学生对学校就业指导工作的了解情况统计图示	069
图 4.3	J 大学教学改革重点调查数据图示	070
图 4.4	D 大学教学改革重点调查数据统计	071
图 4.5	J 大学就业指导中心机构设置图	073
图 4.6	J 大学学生对就业指导人员服务态度的评价	076
图 4.7	J 大学学生对就业指导人员专业素养的评价	077
图 4.8	D 大学学生对就业指导人员服务态度和 专业素养的评价	078
图 4.9	J 大学学生对学校提供就业信息及时程度的评价图示	095
图 4.10	J 大学学生对学校提供就业信息齐全性的评价图示	095
图 4.11	J 大学学生就业信息渠道统计图示	095
图 4.12	J 大学学生希望提供的就业指导内容统计图示	097
图 4.13	J 大学对学生提供实际帮助的就业指导内容图示	097
图 4.14	J 大学学生希望加强的就业指导内容统计图示	098
图 4.15	J 大学学生在求职过程中遇到的困难统计图示	098
图 4.16	D 大学学生对学校提供就业信息及时性与 齐全性的评价	100
图 4.17	D 大学学生就业信息渠道统计图示	101
图 4.18	D 大学学生希望提供的就业指导内容统计	102

图 4.19	D 大学对学生实际帮助的就业指导内容统计·····	102
图 4.20	D 大学学生希望加强的就业指导内容统计·····	103
图 4.21	D 大学学生求职过程中遇到的困难统计图示·····	104
图 4.22	D 大学学生认为大学教学改革重点统计图示·····	104
图 4.23	J 大学学生对指导方式的选择统计图示·····	106
图 4.24	D 大学学生对就业指导方式的选择统计图示·····	106
图 5.1	U 大学学生认为大学教学改革的重点统计图示·····	117
图 5.2	S 大学就业指导机构设置结构图·····	120
图 5.3	U 大学学生对就业指导人员服务态度和职业素养的 评价统计·····	124
图 5.4	S 大学学生就业信息渠道统计图示·····	131
图 5.5	S 大学学生希望提供的就业指导内容统计图示·····	132
图 5.6	S 大学对学生有实际帮助的就业指导内容统计图示·····	133
图 5.7	S 大学学生在求职过程中遇到的困难统计图示·····	134
图 5.8	S 大学学生对学校就业指导服务的了解情况统计图示 ·····	135
图 5.9	S 大学学生对学校提供就业信息及时程度的评价统计 ·····	136
图 5.10	S 大学学生对学校提供就业信息齐全性的评价统计 ·····	136
图 5.11	S 大学学生认为大学教学改革的重点统计图示·····	137
图 5.12	U 大学学生就业信息渠道统计图示·····	138
图 5.13	U 大学学生对学校提供就业信息及时性与齐全性的 评价统计·····	139
图 5.14	U 大学学生希望提供的和实际帮助的就业指导内容 统计图示·····	140

图 5.15	U 大学学生应该加强的就业指导内容统计图示	140
图 5.16	U 大学学生对就业指导方式的选择统计图示	141
图 5.17	U 大学学生在求职过程中遇到的困难统计图示	142
图 6.1	T 大学就业指导中心职能部门划分结构图	158
图 6.2	T 大学学生对就业指导人员服务态度的总体评价 图示	160
图 6.3	T 大学学生对就业指导人员专业素养的总体评价 图示	160
图 6.4	T 大学学生获取就业信息的渠道统计图示	169
图 6.5	T 大学学生希望学校提供的就业指导内容统计图示	169
图 6.6	T 大学对学生有帮助的就业指导内容统计图示	170
图 6.7	T 大学学生希望加强的就业指导内容统计图示	171
图 6.8	T 大学学生在求职中遇到的困难统计图示	171
图 6.9	T 大学学生感兴趣的就业指导方式统计图示	172
图 6.10	T 大学学生认为大学教学改革的重点统计图示	173
图 7.1	社会认知职业理论的模型示意图	192
图 7.2	大学毕业生对职业的初步定位统计图示	194
图 7.3	大学生毕业后的打算统计图示	195
图 7.4	大学毕业生就业心态统计图示	196
图 7.5	大学生择业影响因素统计图示	196
图 7.6	大学毕业生就业地域的选择统计图示	197
图 7.7	大学毕业生对工作单位性质的选择统计图示	199
图 7.8	大学毕业生对第一份工作薪酬的最低期望值统计	202
图 7.9	就业指导综合模式框架图示	203
图 7.10	综合模式中的就业指导机构设置结构图示	211
图 7.11	全程生涯指导与服务内容体系	226

第1章 绪 论

1.1 研究的背景

1.1.1 四重“就业困难”给高校就业指导工作带来了新的挑战

随着我国市场经济的快速发展,高等教育规模的日益扩大,大学生就业形势愈加严峻。在这样的社会背景下,高校就业指导部门将面临更多的问题和挑战:

首先,我国劳动力市场尚未完善,高校毕业生就业工作运行机制不健全,使得供需双方信息沟通受阻,造成“供过于求”或“供不应求”的假象,出现了“信息性就业困难”。主要表现在:一是由于经费、人员、机构、设备等各方面条件的限制,目前我国还没有建成一个全国性就业信息网络体系,毕业生和用人单位之间难以实现信息互通;二是很多高校与用人单位的联系和合作不够,还没有形成一个供需双方自由交谈与沟通的平台;三是高校开放性就业工作的力度不强,就业市场开拓渠道较为狭窄,不利于大学毕业生及时全面地了解就业信息。因此,尽快完善就业指导工作体系,搭建供需双方互通、互动的就业平台,将是高校就业指导部门今后一段时间应该考虑的重要课题。

其次,高校招生规模迅速扩大,毕业生“供大于求”,形成了“过剩性就业困难”。我国高校自1998年以来进行了大规模扩招,高校毕业生人数逐年增加:2000—2006年,分别为107万、115万、145万、212万、280万、338万和413万人。^①但是“据教育部统计,‘十五’期间,普通高校毕业生的就业率稳定在70%左右,每年有三成的大学生不能顺利就业。据预测,在这期间,全国将有2700万名以上的普通高校毕业生需要就业,每年净增70万到100万人。同时,中国每年劳动力需求缺口却相对稳定,对毕业生有效需求的增长相对滞后。”^②此外,大幅度的产业结构调整,许多企业开始从追求外部扩张转向强调质量和效益,内部面临转岗分流问题,对毕业生需求的数量减少、层次提高,增员空间不大;高新产业发展创造的适合大多数高校毕业生就业的岗位也不多。由此看出,近年来我国高校大学生人数虽然日益增加,但是就业率有所下降,就业形势严峻。在这种形势下,高校就业指导部门将面临更大的压力。这就要求就业指导人员必须掌握更多的专业知识和技能,运用更加多样化的指导方法,引导毕业生树立正确的就业心态,多方位地指导他们做好就业的准备工作。

再次,产业结构的不断升级和调整,社会所需专业人才的素质要求发生变化。目前我国很多以培养应用型人才为主的高校,在学科建设和专业设置方面往往注重学术标准,缺少对社会需求变化的科学预测,使人才培养与社会需求错位。这又造成了“结构性就业困难”,在一定程度上影响了高校毕业生的顺利就业。为此,高校就业指导部门需要时刻关注就业市场的发展动态,适时调整人才培养模式,以增强毕业生的竞争意识和工作技能。

① 吕红平,李英.大学生如何提升就业能力[N].光明日报,2007-01-01.

② 李莉.京籍考研学生猛增 六成人迫于就业压力[EB/OL]. <http://learning.21cn.com/kaoshi/kaoyan/ynews/2006/05/15/2577821.shtml>.