



马文彬 编著

大学生职业生涯规划 系统研究



清华大学出版社



马文彬 编著

大学生职业生涯规划 系统研究

藏书章

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书将系统理论应用于高校大学生职业生涯规划研究。从系统角度审视大学生职业生涯规划,有助于我们从整体上把握大学生职业生涯规划发展的规律,从而解决大学生职业生涯规划本土化过程中出现的各种问题。本书共分四章:第一章主要探讨大学生职业生涯规划在美国的产生、发展及启示;第二章介绍大学生职业生涯规划的理论基础,分别是马克思主义理论和西方相关科学理论;第三章主要探讨系统论视域下的大学生职业生涯规划;第四章主要探讨大学生职业生涯规划在我国的本土化问题。

本书理论体系完整,涉及面广,可供政府、用人组织、各类高等院校作相关规划时参考。

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

大学生职业生涯规划系统研究/马文彬编著. —北京:清华大学出版社,2016

ISBN 978-7-302-41020-1

I. ①大… II. ①马… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 169498 号

责任编辑:孟毅新

封面设计:傅瑞学

责任校对:袁 芳

责任印制:杨 艳

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>, 010-62770175-4278

印装者:虎彩印艺股份有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:8.75

字 数:198 千字

版 次:2016 年 7 月第 1 版

印 次:2016 年 7 月第 1 次印刷

定 价:38.00 元

产品编号:061156-01

前言

社会主义市场经济的发展催生了社会的综合变革,大学生就业方式也由过去的国家统包统分转向了双向选择、自主择业。在高等教育大众化的背景下,在大学生面临着越来越严峻的就业压力和职场竞争的今天,帮助大学生树立科学的职业观和择业观,合理进行职业生涯规划,实现人生职业理想,促进综合国力的提高,是新形势下整个社会所期待的目标。在社会环境发生了深刻变化的情况下,西方职业生涯发展相关理论在 20 世纪末已然进入我国,并开始逐步引起人们的重视。

西方职业生涯发展相关理论发端于 20 世纪初叶的美国。1909 年,美国波士顿大学教授帕森斯在其出版的《选择职业》一书中第一次系统地阐述了职业选择理论,即特制因素理论。帕森斯认为,在选择职业的过程中,涉及三个主要因素:对工作性质和环境的了解,对自我爱好和能力的认识,以及两者间的协调和匹配,这就是著名的“职业指导的三大原则”。该理论奠定了西方职业生涯发展理论的基石,帕森斯因此被誉为“职业辅导之父”。1942 年,著名的人本主义心理学家罗杰斯发表他的专著《心理咨询和心理疗法》。他认为,应当给予当事人自我认识的机会,赋予他自我成长的责任,咨询者应充当一面镜子不断反射出当事人言语和情绪的反应。这种非直接提出建议、以当事人为中心的方法很快受到广泛的认可。1957 年,萨伯出版了《职业生涯心理学》一书,并在书中首次提出了“职业生涯”的概念。萨伯通过大量、全面的研究,提出 12 项基本命题和成长、探索、建立、维持、衰退五个发展阶段,构成职业生涯发展理论的基本主张和框架基础。之后提出了一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的职业生涯发展观。可以说,职业生涯发展理论综合了心理学、社会学、教育学以及有关职业行为发展方向的长期研究成果,构成了一套完整的职业生涯发展理论。

从职业指导到生涯辅导,由静态到动态,由一次性选择到多次选择完成,经历一个多世纪的发展与完善,美国职业生涯规划已经融入美国学校教育之中,使美国职业生涯教育在 20 世纪 70 年代风起云涌,得到了前所未有的发展,科学、全面、合理的大学生职业生涯规划教育体系在此基础上逐步形成。如今,无论是从个人充分自我认知、综合素质的提升还是高校齐全的硬件设施、专业化高素质的师资队伍,无论是政府制定的法规、政策、财政支持,还是企业、家庭、社会中介机构积极参与其中,职业生涯规划

在美国已成为一项产业,被视为“积极劳动力市场政策”的重要组成部分。

面对全世界范围内人才竞争的日趋激烈,尤其是严峻的就业形势与压力使美国生涯规划成功的方法与经验走向国际化。20 世纪末,市场经济的发展,高等教育大众化的到来使得高校大学生职业生涯规划顺理成章地来到了中国。

西方生涯理论不是放之四海皆准的真理,大学生职业生涯规划进入中国有一个本土化的过程。到目前为止,虽然我们在理论上做了诸多研究与论证,但在现实上还有很长的路要走,这个过程注定复杂而漫长。

大学生职业生涯规划是一项系统工程,大学生职业生涯规划本土化也是一项系统工程。因此,研究大学生职业生涯规划必须用系统论的观点才能揭示其发生、发展的本质。社会以大学生的职业生涯规划为依托,形成政府宏观协调、用人组织支持、学校教育、家庭培养、个人职业生涯规划与发展的一个有机整体,引导不同类型的大学生走向不同的社会角色,完成不同的社会任务,势必有利于组织效率的提高、社会人力资源的合理配置和综合管理的提高。

作 者

2016 年 4 月

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
第一节 职业生涯规划研究综述	1
一、职业生涯规划的相关概念及界定	1
二、国内外大学生职业生涯规划研究概况	4
第二节 职业生涯规划为什么会在美国产生	12
一、谋职——“经济人”的生存需要	12
二、职业满足——“社会人”的心理需求	17
三、职业生涯规划——“自我实现的人”的人生追求	21
四、个体发展与组织的契合——个体与组织的双赢	27
五、职业生涯规划在美国的产生与发展给我们带来的 启示	33
第二章 大学生职业生涯规划的理论基础	38
第一节 马克思主义理论	38
一、马克思社会系统思想	38
二、人的全面发展思想	39
第二节 西方社会科学理论	40
一、有关生涯选择和发展的理论	40
二、组织社会化理论	44
三、政府管理理论	46
第三节 系统科学理论	47
一、系统思想及发展	47
二、系统工程	48
第三章 大学生职业生涯规划的系统建构与运行	50
第一节 高校大学生职业生涯规划系统的动力	51
一、高校大学生职业生涯规划的内源动力	51
二、高校大学生职业生涯规划的外生动力	54
三、高校大学生职业生涯规划系统动力系统	55
第二节 大学生职业生涯规划系统中要素的角色	58

一、大学生在大学生职业生涯规划系统中的角色	58
二、教育在大学生职业生涯规划系统中的角色	59
三、家庭在大学生职业生涯规划系统中的角色	61
四、组织在大学生职业生涯规划系统中的角色	63
五、政府在大学生职业生涯规划系统中的角色	64
六、大学生职业生涯规划的环境因素	67
第三节 高校大学生职业生涯规划系统的运行与功能实现	69
一、大学生个人系统的运行与整合	69
二、组织系统的运行与整合	74
三、高校大学生职业生涯规划是一项社会系统工程	77
四、大学生职业生涯规划系统工程的运转需要良好的社会环境	83
第四章 大学生职业生涯规划本土化是一项系统工程	85
第一节 中西文化的差异与国情	85
一、中国社会的文化土壤	85
二、现实国情下的大学生职业生涯规划的发展进程	88
三、大学生职业生涯规划问题的系统检视	90
四、大学生职业生涯规划系统的运行原则	94
第二节 世界发达国家和地区高校大学生职业生涯规划状况与启示	95
一、世界发达国家和地区高校大学生职业生涯规划状况	95
二、世界发达国家和地区高校大学生职业生涯规划启示	100
第三节 高校大学生职业生涯规划本土化路径思考	101
一、职业生涯规划——让职业照亮人生	102
二、职业生涯管理——组织的效率追求	107
三、学以致用——教育的社会服务功能	111
四、民主型家庭关系——家庭的选择	120
五、善治——政府服务社会的选择	122
六、优化社会环境	125
结束语	129
参考文献	131

第一章 职业生涯规划概述

第一节 职业生涯规划研究综述

一、职业生涯规划的相关概念及界定

职业生涯规划是一门新兴学科,随着社会政治、经济文化的发展,人们越来越重视职业生涯规划,这也引起了国内外学者的广泛的研究兴趣。

(一) 职业的内涵

职业是人类社会分工的产物。随着社会的进步,生产力的发展,社会分工越来越精细,职业的类别和内部构成,外部关系也随之越来越丰富。对职业的含义,不同的学者有着不同的看法和认识。

德国社会学家马克斯·韦伯认为,“职业”一词就它构成个体收入或收益的连续机会而言,是指个体功能专门化、功能细分和结合方式。^①

美国教育家约翰·杜威认为,“职业就是指任何形式的连续不断的活动,这种活动既能为别人服务,又能利用个人能力达到种种结果。”^②

美国学者泰勒则在其《职业社会学》一书中认为,“职业的社会学概念,可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的结合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”

中国人民大学教授姚裕群认为,职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。^③

中国人民大学教授周文霞认为,“人们在社会生活中所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。”^④

华中科技大学学者雷五明认为,“职业是人类参与社会分工,利用专门知识和技能,为社会创造财富,获取合理报酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。”^⑤

通过以上分析可以发现,劳动分工、教育活动、社会流动和宗教改革等因素综合起来构成一个完整的职业概念形成机制,而劳动分工、教育活动、社会流动和宗教改革等因素之间存在着一种非常紧密的关系。综合以上各种观点,笔者认为职业是指具备劳动能力的个体,运用自身的知识、技能与态度,从事社会生产或服务,为社会创造物质财富与精神

① 马克思·韦伯,经济与社会(上卷)[M],北京:商务印书馆,1997:163.

② 约翰·杜威,民主主义与教育[M],王承绪,译,北京:人民教育出版社,1990:338.

③ 姚裕群,职业生涯规划与发展[M],北京:首都经济贸易大学出版社,2003:223.

④ 周文霞,职业生涯管理[M],上海:复旦大学出版社,2004.

⑤ 雷五明,决不迷茫——青年职业心理测评与生涯规划[M],武汉:华中科技大学出版社,2005:100.

财富,并获取合理的个人报酬,以满足自身的物质与精神需求的持续性活动。其中包括以下几种含义:①从事职业的个体必须具备相应的劳动能力,即职业岗位所要求的知识、技能与态度;②职业应具有社会价值,从事的是社会生产或服务,要为社会创造物质与精神财富;③职业要满足个体的需求,是个体持续发展的条件;最后,职业是一项持续性的活动。

(二) 职业生涯的内涵

美国学者萨伯(D. E. Super)认为,“生涯”是生活中各种事件的演进方向与历程,统合了个人一生中各种职业与生活的角色,由此表现出个人独特的自我发展组型。它也是人生自青春期至退休所有有酬或无酬的职位的综合。除了职位之外,还包括与工作有关的各种角色。^①

关于职业生涯的定义,不同的学者从不同的角度对它进行了界定。

美国学者沙因(Edgar H. Schein)则将职业生涯分为内职业生涯和外职业生涯。外职业生涯是指经历一种职业的过程,包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段。内职业生涯则更多地注重于所取得的成功或满足主观感情以及工作事务与家庭义务、个人休闲等其他需求的平衡,也就是内心的自我实现感。^②

美国学者罗斯威尔(William J. Rothwell)将职业生涯界定为人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。^③

美国著名组织心理学家霍尔(E. Herr)认为职业生涯是指一个人终其一生,伴随着工作或职业有关的经验和活动。^④

程社明培训师认为,职业生涯就是指以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。^⑤

中国人民大学周文霞教授认为,职业生涯是“贯穿于个人整个生命周期的、与工作相关的经历的组合”。^⑥

天津大学张再生教授认为,职业生涯是机体,这是因为人的职业生涯既是一个整体,又是由不同要素构成的,只有要素之间和谐平衡,人的职业生涯作为一个整体才能得以健康发展。^⑦

尽管学者们对职业生涯的认识略有不同,但是大家一致认为,职业生涯是个体最重要的人生过程,其中包含着三个维度:①时间维度——终其一生的职业过程,在人生的不同阶段、时期等连续的过程;②范围维度——一生从事的职业,扮演的不同角色;③深度维度——职业角色中投入的程度及个体对某职业、职位的影响程度。因此,职业生涯是一个

① D. E. Super. Work Values Inventory. Boston: Houghton Mifflin, 1970.

② Edgar H. Schein. Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

③ 罗斯威尔. 生涯规划理论述评[M]. 陈璧辉, 译. 北京: 中国商务出版社, 2003: 90.

④ E. Herr & S. Cramer. Career guidance and counseling through the lifespan. New York: Harper Collins, 1996.

⑤ 程社明. 你的职业一生涯开发与管理[M]. 北京: 改革出版社, 1999.

⑥ 周文霞, 等. 职业生涯规划[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2006: 12.

⑦ 张再生. 职业生涯发展理论及中国本土新现象: 隐喻视角分析[J]. 东北大学学报(社科版), 2008(04).

可以从多学科的角度看待的概念。具体说来,从生命的角度可以考虑应该树立什么样的工作生活目标,用什么样的手段来实现这样的目标;从心理学的角度进行研究,职业生涯规划可以帮助人们从认知、情感和社会观念等各个方面来认识人的发展历程以及所面临的问题;从综合来看,职业生涯规划是一个人一生之中的工作任职经历或历程,是个体的行为,而非群体或组织的行为。

(三) 职业生涯规划的概念

职业生涯规划是对个体职业生涯的安排,可以从个体与组织两个层面展开,因此对于职业生涯规划的内涵,也可以从两个层面加以界定。

1. 个体层面的职业生涯规划

从个体层面来讲,职业生涯规划(Career Planning)也称为职业生涯设计。这一概念是由著名管理学家罗斯威尔(William J. Rothwell)最先提出的,他曾指出:职业生涯设计就是个人结合自身情况以及眼前制约因素,为自己实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。^①

中国台湾学者林清文认为,所谓的职业生涯规划即指个人在生涯发展历程中,对个人各种特质以及职业与教育环境资料进行生涯探索,掌握环境资源,以逐步发展个人的生涯认同,并建立生涯目标;在面对各种生涯选择时机时,针对各种生涯资料和机会进行生涯评估,以形成生涯选择或生涯决定,进而可以择其所爱、爱其所择的心情进行生涯选择,承负生涯角色,以达到生涯适应和自我实现。^②

中国人事科学研究院著名学者罗双平认为,职业生涯规划是指一个人对其一生中所有与职业相关的活动与任务的计划或预期性安排,它涉及两方面的内容:①个人对人生理想、职业价值观、兴趣爱好、个性特征、能力状况等主体方面的认识;②个人对其一生中职业发展、职位变迁及工作理想实现过程的设计。^③

从上述学者的定义中可以认识到,职业生涯规划具有明显的个性化特征,并且是一个包含了生涯目标的确定、生涯措施的实施及目标实现的长期的、动态的全过程。职业生涯规划应具备可行性、适时性、灵活性和持续性等特征,其目的就是通过职业生涯的规划和职业道路的选择,实现自己的人生价值。基于以上认识,笔者认为,个体职业生涯规划是指个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析,确立自己的职业生涯规划发展目标,选择实现这一目标的职业,以及制订相应的学习、培训和教育计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排,采取必要的行动来实现自己职业生涯规划目标的综合过程。

2. 组织层面的职业生涯规划

从组织层面讲,组织职业生涯规划也称为组织职业生涯规划管理。组织职业生涯规划是组织人力资源管理规划的一个组成部分,是指由组织结合个人发展与组织发展,对决定个人职业生涯的个人方面、组织方面的因素等进行分析,制定个人的职业发展目标和实现目标的计划,以及组织能够为个人提供的工作、教育和培训等机会和条件的计划。

① 罗斯威尔,生涯规划理论述评[M],陈璧辉,译,北京:中国商务出版社,2003:90.

② 林清文,钟群珍,等.生涯规划[M],台北:大中国图书出版社,1992.

③ 罗双平,职业生涯规划基本步骤[J],中国人才,2000(01).

国外学者注重组织职业生涯管理内容的研究。美国学者霍尔在 1986 年指出,职业生涯管理的实践包括提供个体的自我分析的手册和录音带,职业规划工作坊,员工与经理之间的职业讨论和咨询,评价中心,管理继承人计划及替代计划。Ivancevich & Glueck 则将组织实施的职业生涯管理分为六大类:职业咨询、职业路径、人力资源、管理开发、培训以及特殊团队。

可以看出,职业生涯管理有两个重要的研究领域:一是从个人的角度进行职业生涯选择、教育和咨询等问题研究的自我职业生涯规划;二是受组织行为学、组织心理学和社会学的影响,主要从组织的角度进行职业生涯开发与管理研究的组织职业生涯规划。

3. 大学生职业生涯规划

大学生是知识群体,具有广泛的代表性,因此,人们在研究职业生涯规划时往往以大学生为研究对象。大学生职业生涯规划指大学生从自我个性特质出发,结合社会需要,找准人生坐标,运用科学有效的方法,设计生涯发展目标,确定生涯发展路线,科学制订行动计划,合理安排行动步骤,挖掘自身潜能,优化个人素质,实现未来职业发展目标的实施方案。大学生职业生涯规划实质和核心是大学生通过自我认识,自我管理促进自我成长,最终达到自我实现的目标。职业生涯规划方案并不是学校对大学生的强加,而是学生本人在内心动力的驱使下,结合社会和自身发展需要,依据现实条件和机会所制订的个人化的发展方案。大学生职业生涯能否成功,在很大程度上取决于是否能够制定出一个切合实际的职业生涯规划。

二、国内外大学生职业生涯规划研究概况

国外大学生职业生涯规划从理论到实践已有百余年的历史,其发展经历了若干个发展阶段,形成了众多的流派。

(一) 国外高校职业生涯规划的发展概况

从历史发展的角度来看,职业指导活动以及职业选择活动是职业生涯规划理论最初的实践来源。国外学者对职业生涯规划的研究起步较早,各种职业生涯规划的理论模型绝大多数是由美国学者提出的。当然,研究初期,对于职业生涯规划的相关概念界定并没有如今这样的统一化及标准化,所能查阅到的资料也只是接近于当今职业生涯规划概念的相关资料,在一定程度上还存在着用其他类似概念代替职业生涯规划这一概念的情况。一般公认美国的帕森斯为职业生涯规划的先驱者,他在 1909 年出版的《选择职业》一书中提出了一套较为完备的职业指导理论模式和系统的就业指导。帕森斯的职业一人匹配理论,作为职业选择的经典性原则,至今仍然正确、有效,并对职业生涯管理学、职业心理学的发展具有重要的指导意义。此后,哈佛大学心理学家梅奥 1933 年出版了《工业文明中的人性问题》一书,提出了人际关系的理论,从而揭开了管理科学发展中科学时期的序幕,奠定了人力资源开发管理的基础。1942 年,在罗杰斯的《咨询和心理治疗》出版后,人本主义思想开始影响到职业领域。20 世纪 50 年代起,职业指导逐渐发展为职业辅导,即将教导式的职业指导方式变成更加人性化的、强调被指导者主观能动性的职业辅导。20 世纪 60 年代末 70 年代初,随着生涯发展理论的提出,美国社会的生涯规划逐渐取代职业辅导的地位。“生涯教育”课程普遍在各级学校推展开来,大学院校也纷纷开设了“生涯规

划”的学分制课程供学生选修。课程设置的目的是将学校中所学的学科和探索自我及未来工作相结合,协助学生了解教育的内容和机会,以及和未来的工作选择与工作适应之间的关系。课程内容通常包括:生涯察觉、生涯探索、生涯决定、生涯准备等不同阶段的生涯技巧等。

1978年,美国著名的职业生涯管理学施恩教授在他出版的《职业的有效管理》一书中,率先从职业发展观出发,勾勒出个人与组织相互作用的基本图式,为人们认识个人成长和发展、组织发展与变革、管理角色与管理功能等领域的一系列问题提供了有效的解决工具。20世纪80年代,美国的“国家职业指导协会”改名为“国家生涯发展协会”,标志着生涯规划逐渐被具有更广泛含义的“生涯发展”所取代,这是美国职业指导历史上一次大的飞跃,从关注职业和技能测试转变到关注人自身的发展和需要。其后,道格拉斯·霍尔(Douglas T. Hall)提出了著名的职业生涯规划三阶段论,他详细阐述了个人在职业生涯发展的各个阶段所从事的工作,以及个人在各个阶段发展时期的社会情绪需要、组织需要和个人需要。霍尔认为:职业生涯早期的任务需求是培养行动技能或专业技能、创新能力;中期的任务需求是培养训练和教育他人的能力,以及转换新技能的工作,思考自我;后期的主要任务是角色转变,从实际掌权者转变为提供智慧、指导、咨询、顾问的角色,重新建立自我。1994年,美国联邦政府颁布了《从学校到工作机会法案》,促使学校积极和社会机构建立协同合作关系,为学生提供许多从学校到工作的方案,使教室中的学习内容和真实世界的工作经验相结合。该类方案通常包含三项主要的内涵:以学校为基础的内涵、以工作为基础的内涵、联结活动内涵等。与此同时,美国的生涯教育模式也广泛地被世界许多先进国家所采用,并向全球推广。

(二) 国内高校职业生涯规划的发展概况

西方职业生涯规划传入中国是在最近二十年之内的事情,时间较短,但发展相对较快,取得了一些阶段性的成果。

1. 国内职业生涯规划研究现状

我国职业指导起步于20世纪初,以黄炎培等为领军人物。1917年,黄炎培创立了中华职业教育社,大力提倡职业教育,并于1919年创立职业指导部。同年,由伍廷芳、梁启超等人发起,成立了“中华职业教育社”,以“无业者有业,有业者乐业”为宗旨,针对当时国内学校教育和生活脱节、职业结构改变、人力供需失衡,以及国民职业教育观念较差的现实,大力推动生涯规划教育。1922—1926年,作为《教育与职业》杂志编辑部主任的邹韬奋先生研究和编译了《职业教育研究》《职业智能测验法》《职业指导》等著作。他认为,职业指导是涉及教育哲学、心理学、社会学等众多学科的工作,并提出了比较系统的职业指导思想。

之后一个时期,由于战争、社会等因素,我国在生涯规划领域的发展几乎停滞。直到20世纪80年代以后,相关研究才重新开始。1986年,国家劳动人事部就业培训司编写的《就业指导》一书出版。1987年,国家教委将“职业辅导理论与实验”列为国家“七五”重点课题,比较有代表性的研究成果有闻友信、刘鉴农的《职业指导理论与实验》和朱启臻的《职业指导理论与方法》。1999年10月,“职业指导三元结构”理论在天津召开的“职业指导国际研讨会”上得到国内外专家、学者的一致认同,标志着中国的职业指导理

论体系开始创立起来。在实践上,1990年国家教委要求各校试行开设职业指导课。1992年,国家教委把职业指导列为普通高中必修课,并组织编写了《普通中学职业指导教育实验纲要》。1994年,国家劳动部颁发了《职业指导办法》。

20世纪末,我国逐步引入国外有关职业生涯规划的理论,运用到职业生涯规划教育的研究中。同一时期,国家出台了一系列政策关注大学生就业指导工作。教育部、各省教育主管部门纷纷成立了大学生就业指导机构。教育部教育发展研究中心“职业生涯教育项目组”召开了“职业生涯教育”理论与实践研究座谈会,这次会议极大地推动了职业生涯规划教育的理论与实践研究。2007年,首届“中国职业生涯规划国际论坛暨全国职业生涯规划师全球峰会”标志着我国职业生涯规划的教育培训和合作研究与国际接轨。目前,北京大学、清华大学、上海交通大学、复旦大学等高校已经形成了职业生涯规划教育体系的雏形。在职业生涯规划研究领域中,较为有影响力的代表人物有人事科学研究所研究员罗双平,他编写了《职业生涯规划的含义及其形态》《职业生涯规划理论》《职业生涯规划阶段划分》等著作,对职业生涯规划进行了系统的研究。沈之菲编著的《生涯心理辅导》主要从心理学的角度研究生涯心理辅导系统,介绍了生涯心理辅导的理论基础、生涯心理咨询、各级学校生涯心理辅导的实施,是我国系统介绍生涯教育较早的著作。上海交通大学心理教育研究所雷五明教授致力于心理咨询和大学生职业教育工作,编著了《大学生涯规划与职业发展》,系统阐释了大学生职业生涯规划,提出了许多具有实践价值的理论指导方针。在我国引入职业生涯规划理论以来,受到了我国企业界的高度关注,一些知名教授和学者分别出版和撰写了相关方面的研究专著及论文,如天津大学的张再生教授,华中师范大学龙立荣教授、程社明博士等。

从目前收集的文献来看,国内学者对职业生涯规划相关问题的研究大多停留在借鉴和探索外国研究经验上,大多集中体现在围绕职业生涯规划核心内容职业生涯规划目标进行研究的,主要表现在由论述设定职业生涯规划的意义和必要性到探讨实现职业生涯规划的策略,继而到思考职业生涯规划反馈与调整,而且研究对象大多限于大学生这一群体,因此,研究仍未形成本土化的理论成果。

2. 国内学者关注的热点与成果

现有国内研究的文章主要集中在期刊文章中,最近几年学术论文对有关职业生涯规划的关注越来越多。

(1) 关于大学生职业生涯规划的理论基础

中南大学的陈晚云认为,大学生职业生涯规划教学日益受到重视,而厘清职业生涯规划的理论基础是成功开展职业生涯规划教学工作的首要任务。支撑职业生涯规划的理论涉及哲学、心理学、教育学、管理学、社会学等各个领域;人的全面自由发展、人与社会和谐进步为职业生涯规划提供了哲学理论基础;人的天赋差异、无限潜能以及动机行为学等理论成果为职业生涯规划提供了心理学基础;个人价值与社会价值的统一、合理配置人才资源、构建和谐社会则是职业生涯规划的社会学基础。^①

陕西理工学院的李强认为,职业生涯规划是一门运用哲学、社会学、管理学、心理学、

^① 陈晚云. 职业生涯规划的理论基础[J]. 成人教育, 2014(4).

教育学、经济学、人才学、信息学等多种学科的知识来揭示职业现象、解释人的职业行为的综合性学科。这些学科的思想成果构成了职业生涯规划的理论基础。^①

(2) 大学生职业生涯发展阶段的研究

福建师范大学的廖泉文教授提出的职业生涯发展的“三三三论”是对西方职业生涯发展理论的一种创新。该理论认为,职业生涯发展的第一个“三阶段”包括输入阶段、输出阶段、淡出阶段;职业生涯发展的第二个“三阶段”主要指输出阶段中职业发展的阶段,包括适应阶段、创新阶段、再适应阶段;职业生涯发展的第三个“三阶段”主要指再适应阶段中职业发展的阶段,包括顺利晋升、原地踏步、下降到波谷。廖泉文教授的“三三三理论”不同于西方的职业生涯发展理论将职业生涯阶段按年龄硬性地进行划分,而具有个性化、弹性化、开放化等特点。^②

(3) 组织与大学生职业生涯管理

天津大学的张再生教授认为,职业生涯的成败对人的一生有着决定性的影响,组织能否赢得雇员的献身精神的一个关键因素在于其能否为自己的雇员创造条件,使他们有机会获得一个有成就感和自我实现感的职业生涯,职业生涯管理已成为当前组织发展及人力资源管理中的一项极其重要的和崭新的工作。^③

华中师范大学的龙立荣教授、华中科技大学管理学院的方俐洛教授和中科院的凌文拴研究员在实证研究的基础上提出了我国企业员工的自我职业生涯管理是个五因素的构想,包括职业探索、职业目标和策略制定、继续学习、自我展示和注重关系。

(4) 高等教育与大学生职业生涯规划

江苏大学的王征、陈国祥认为,大学生职业生涯教育是建设人力资源强国的需要,是高等学校提高学生培养质量的需要,是大学生成长成才、实现最优化发展的需要。高等学校应将就业指导提升为系统性、全程性、全员性的职业生涯教育,从提高认识、加强研究、完善课程、建设师资队伍、整合社会资源等方面着手,深入推进大学生职业生涯教育的研究与实践。^④

中国劳动关系学院的学者叶迎认为,随着就业竞争的日益激烈,大学生职业生涯教育已成为高校、用人单位和大学生共同关注的问题。叶迎在讨论大学生职业生涯教育在高等教育体系中的定位的基础上,探讨了构建适合我国高等教育的学生职业生涯教育体系的实施途径。^⑤

西南大学博士研究生孔夏萌在《高校职业生涯教育课程研究》中认为,在严峻的就业形势以及大学生迫切需提高综合素质以适应未来生活的背景下,国内许多高校在职业生涯教育课程这一领域的实践探索还是在“外围作战”,徘徊在开设职业生涯讲座、增设职业生涯教育课程等技术性策略上,因此,他立足本土,努力继承与借鉴,力求深化对高校职业生涯教育课程的认识,在课程目标、内容、实施与评价方面进行了探讨,以期拓宽对该领

① 李强. 职业生涯规划的理论基础[J]. 文教资料, 2008(18).

② 廖泉文. 人力资源管理[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003.

③ 张再生. 职业生涯管理[M]. 北京: 经济管理出版社, 2002.

④ 王征, 陈国祥. 职业生涯教育: 高等教育不可缺少的内容[J]. 黑龙江高教研究, 2007(09): 91-94.

⑤ 叶迎. 大学生职业生涯教育在高等教育体系中的地位[J]. 教育研究与实验, 2009(S1): 48-50.

域研究的范围。

(5) 家庭与大学生职业生涯规划

北京师范大学的侯志瑾教授认为,家庭在青少年职业发展上的重要作用越来越受到职业发展领域研究人员的重视。作者从家庭因素是青少年职业发展的重要环境、父母对青少年职业发展的影响和亲子依恋关系与青少年职业发展三个方面回顾了家庭对青少年职业发展影响的研究。^①

北京师范大学的曲可佳和邹泓认为,职业生涯探索是指个体在探索动机推动下,对于自我和职业发展相关的环境进行探索,形成一定技能、获得相应的认知和情感反馈的过程,其最终目的在于自我的发展和整合。职业生涯探索的影响因素的研究主要集中于家庭和个体因素上。^②

(6) 职业生涯成功

中国人民大学的周文霞教授在介绍了 Nicholson 的客观生涯标准和国外常用的主观生涯成功标准后,指出国外研究忽视了对生涯成功本质的探讨,并认为讨论生涯成功标准就是讨论职业价值观问题,应将其纳入职业价值观领域进行研究。

王鉴忠和宋君卿认为,追求职业生涯成功是职业生涯管理的出发点和归宿。职业生涯成功评价方法应由“主客二分”转向“主客统一”,并做到“外在社会比较”和“内在自我比较”相结合,“结果导向”和“过程导向”相结合。文章提出了职业生涯成功的“成长性”概念和新的“过程成功”标准,弥补了以往职业生涯成功评价标准仅限于“主观成功和客观成功”的不足,并认为职业生涯成功评价新标准应包含“客观、主观和过程”三个方面,三者缺一不可。^③

同济大学的彭贤杰认为,全球化背景下,职业生涯成功是组织和个人进行职业生涯开发与管理所关注的重要议题。文章采用跨层次元分析方法,考察近十年人口统计学变量、人力资本、社会资本因素与职业生涯成功的相关研究。同时,将中国与西方文化背景下的研究成果进行跨文化比较,进一步解释变异程度。文章的研究结论有助于理解职业行为的内在动机,积累职业生涯研究领域的学术成果,做好针对中国情境下的人力资源的管理和开发工作,实现组织和个人的双赢。^④

(7) 中西比较研究

聊城大学的 2002 级研究生徐刘芬在硕士论文《中美日大学生就业促进政策研究》中认为,总结和分析美日两个发达的市场经济国家,政府采取有效的措施促进大学生就业,从中借鉴成功的经验,对促进我国的大学生就业无疑具有重要的实践价值。

西北师范大学的 2005 级研究生秦晓林在硕士论文《中美高校职业指导发展的比较研究》中认为,随着我国的高等教育发展从精英化阶段步入大众化阶段,高校职业指导工作日益凸显其重要性。作者试图研究中美高校职业指导发展的现状,并预测其发展趋势,以

① 侯志瑾. 家庭对青少年职业发展影响的研究综述[J]. 心理发展与教育, 2004, 20(3): 90-95.

② 曲可佳, 邹泓. 职业生涯探索的结构、方法及影响因素[J]. 心理科学进展, 2009, 17(2): 442-450.

③ 王鉴忠, 宋君卿. 职业生涯成功评价新标准探析[J]. 现代管理科学, 2008(06).

④ 彭贤杰. 职业生涯成功影响机制及跨文化的元分析研究[J]. 同济大学学报(社会科学版), 2015(02).

期能够在职业指导发展的共同趋势下把握两国高校职业指导发展的个性,并以此为基础,分析我国高校职业指导在未来发展中应注意的问题。

(8) 本土化研究

龙立荣等学者通过开放式问卷调查和访谈,结合国外的职业生涯管理的做法,编制了适合我国国情的组织生涯管理问卷,在广州、武汉、十堰、襄樊等地的 12 家国有企业、民营企业、股份制企业的管理者、技术人员中进行了调查,从晋升公平、注重培训、组织自我认识的活动、职业发展信息的沟通四个维度对组织职业生涯管理及效果进行实证研究。他们还通过访谈、开放式问卷等方法确立了企业员工自我职业生涯管理的结构:职业探索、职业目标和策略确定、继续学习、自我展示和注重关系,并运用验证性因素分析揭示了它们间没有明确的因果关系,而是并列关系。^①

中国人民大学教授周文霞运用龙立荣开发的组织职业生涯管理量表对多家企业的员工进行了调查,发现组织职业生涯管理的各维度与员工的工作投入度之间均存在显著的正相关关系,其中相关性最大的是“晋升公平”,相关性最小的是“注重培训”。^②

西安交通大学教授席酉民认为,对于管理,不管在何种文化背景和社会制度下,为保证经济社会制度的有效性、公平性和稳定性,使经济社会发展获得巨大的动力,必须建立适合其文化特点和制度而又能使上述三方面激励作用充分发挥的机制。^③

陈德明从人才市场和就业制度、教育理念和社会价值体系等方面对于中西方大学生职业发展教育进行了比较,提出与我国国情制度、价值体系与传统文化相结合,凝练出具有中国特色的职业发展教育理念,与我国教育体制创新相结合,建构高校职业发展教育新体系,与现阶段我国高校实际相结合,探索职业发展教育的新方法。^④

刘献文、李少芬在总结了我国大学生职业生涯规划本土化历程后,指出了我国大学生职业生涯规划教育的本土化现状与存在问题,并提出了完善大学生职业生涯规划教育的若干建议。^⑤

福建师范大学的 2007 级研究生黄炎镔认为,综观国外百年的职业生涯理论发展历程,每一次的职业观念的更新都带来了人才素质培养的巨大飞跃和国民经济的飞速发展,这无疑给处在困境的高等教育改革指明方向;而生搬硬套或依瓢画葫带来的只能是危害,后果是可怕的。因此,摆在高校教育工作者面前亟待解决的是如何对于引进的职业生涯理论结合我国高等教育现实进行本土化构建。他把目光投向高等教育及其就业制度和模式,提出本土化构建必须把握的三大方向。^⑥

(三) 大学生职业生涯规划研究有待深入探讨的几个问题

从总体上看,有关本课题的相关研究仍存在着许多不足,主要体现在以下三个方面。

(1) 从大学生职业生涯规划研究的学科视域上看,主要集中在教育学领域、管理学领

① 龙立荣.组织职业生涯管理及效果的实证研究[J].管理科学学报,2002,5(4).

② 周文霞,李博.组织职业生涯管理与工作卷入关系研究[J].南开商业评论,2006,9(2): 69-77.

③ 席酉民.人的潜能与激励[J].管理工程学报,1994(04).

④ 陈德明.我国高校职业发展教育的本土化与创新[J].中国大学生就业,2007(Z1).

⑤ 刘献文,李少芬.大学生职业生涯规划教育本土化研究[J].辽宁教育研究,2007(05).

⑥ 黄炎镔.大学生职业生涯发展理论本土化构建的研究[D].福建师范大学,2007.

域,学科视角不平衡,领域研究不够全面。大部分文章理论不够深刻,人云亦云,实践性研究少,可操作性程度低,观点新颖,有创意的文献少。文献数量虽逐年递增,但文献质量进步不大。学科视角的局限性,在客观上限制了研究本身的进一步深入和对实践的指导功效。

(2) 从大学生生涯规划的研究方法上看,对职业生涯规划本土化理论的研究零散、不成体系,实践性研究还很缺乏。

(3) 从大学生职业生涯规划的内容上看,主要是对国外职业生涯规划理论的简单介绍与研究,比如萨伯的职业生涯发展的五阶段论、金斯伯格的职业生涯发展三阶段论、埃德加·施恩著名的“职业锚”理论、霍兰德的人格类型理论,只是引进阶段,未能结合中国特色加以改进和创新,所以适应性不强。

国内高等教育理论界和实践界对大学生职业生涯规划进行了多方面探讨,在认真梳理之后,发现以下几个问题有待深入探讨。

(1) 大学生职业生涯规划的理论基础研究尚需进一步深入。目前,有关大学生职业生涯规划的理论还主要局限于概念、特点、影响因素和过程步骤等方面,而对大学生职业生涯规划的理论基础,如教育学理论、心理学理论、社会学理论以及人力资源管理理论等缺乏深入研究。基于对大学生职业生涯规划理论基础的系统研究,应进一步加强在高校开展职业生涯规划教育的建设力度,如加快职业生涯规划教育课程建设、建立全程化与全员化的职业生涯规划教育模式以及创建完善的职业生涯规划教育保障条件等。

(2) 大学生职业生涯规划的理论体系尚未真正建立起来。关于职业生涯规划的研究成果比较丰富,但关乎我国大学生职业生涯规划的研究仅是从高校扩招以来才开始予以重视。当前,大多教学者只是从教育学角度或者就业指导角度对大学生职业生涯规划的不同方面进行探讨,至今很少有学者从当前大学生普遍就业难的大背景出发,研究如何从政府、高校、企业、社会、学生五位一体协同运作的角度建构大学生职业生涯规划的理论体系。

(3) 大学生职业生涯规划与大学生就业之间的相互关系研究尚需进一步深入。职业发展在个人生活中是一个连续的、长期的过程。职业选择不是个人生活中面临择业时的单一事件,而是一个过程。职业发展可以分成几个既相互区别又相互联系的阶段,每一个阶段都有其不同的特点与特定的职业发展任务。大学生处于生涯发展的探索期,这一阶段的个体开始尝试职业角色,认识不同的职业,并不断改变对职业的期望。如何帮助大学生进行职业生涯规划?职业生涯规划与大学生当前就业之间究竟存在什么关系?什么样的职业生涯规划才符合大学生的个人成长与职业发展?这是摆在每个教育工作者乃至人力资源管理者面前的重要课题。

(4) 传统的生涯研究集中在两个领域:从个人角度研究生涯选择、教育与咨询,从组织角度研究组织行为和组织心理,但是这两个角度的研究很少融合。Schein指出,这种现象是一个“奇怪的裂缝”。正如大量的文献研究职业的最初进入和选择,而少有研究关注职业调适一样,大量的生涯管理的研究分别从组织和个体两个方面开展,但是很少有研究将两者融合。要实现组织和个人的生涯管理的协调和统一,必须考虑两者之间的互动和相互影响。组织生涯管理和自我生涯管理并不是完全决