

当代学术文丛



G 高校大学毕业生 就业指导问题研究

AOXIAODAXUEBIYESHENGJIUYEZHIDAOWENTIYANJIU

姜海花 / 著

江西人民出版社

高校大学毕业生 就业指导问题研究

GAOXIAODAXUEBIYESHENGJIUYEZHIDAO
WENTIYANJIU

姜海花 / 著

江西人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校大学毕业生就业指导问题研究/姜海花著. - 南昌:江西人民出版社, 2010.3

ISBN 978 - 7 - 210 - 04483 - 3

I. ①高… II. ①姜… III. ①大学生 - 就业问题 - 研究 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 099139 号

书名:高校大学毕业生就业指导问题研究

作者:姜海花 著

责任编辑:汪婷

封面设计:蔡二弘、关科

出版:江西人民出版社

发行:各地新华书店

地址:江西省南昌市三经路 47 号附 1 号

编辑部电话:0791 - 6898705

发行部电话:0791 - 6898893

邮编:330006

网址:www.jxp-ph.com

E-mail:jxp-ph@tom.com web@jxp-ph.com

2010 年 3 月第 1 版 2010 年 3 月第 1 次印刷

开本:880 毫米 × 1023 毫米 1/32

印张:6.5

字数:180 千字

ISBN 978 - 7 - 210 - 04483 - 3

赣版权登字—01—2010—2

版权所有 侵权必究

定价:16 元

承印厂:江西省南昌市红星印刷有限公司

赣人版图书凡属印刷、装订错误,请随时向承印厂调换

序言

就业是衡量一个国家和地区经济社会发展的重要标志之一，近年来，我国各级党委和政府非常重视就业和再就业工作，认真贯彻落实中央有关就业和再就业政策。但从我国劳动力发展趋势来看，新生劳动力的快速增长和产业结构调整、企业技术含量的提高所带来的失业问题以及农村劳动力的大规模转移和外来劳动力的大量涌入，使我国的就业问题更严峻。其中，高校大学生就业是我国就业问题中带有战略性的核心问题。

新中国成立以后，由于国家对劳动力就业采取计划安排，政府统一分配的办法，所以就业指导一度被思想教育所取代，我国现行的高校大学生就业指导模式是上世纪 90 年代大学生分配制度改革后逐步形成的。国家及各省市区教育行政部门和各级各类高等学校成立了毕业生就业指导机构，并编辑出版了一系列大学生就业指导教材，发行大学生就业指导刊物，培训大学生就业指导人员。但由于我国高校大学生就业指导起步较晚，多数高校大学生就业指导工作还停留在相对粗放阶段，就业指导体系不够完善，工作队伍建设不能满足现实工作的需要，就业指导的范围、内容、层次、水平还有待进一步提高，就业指导工作本身与大学生的需求存在一定的差距。当前的高校大学生就业指导在理论探索上、机构设置上、指导内容上、师资队伍上、实践工作上都存在着问题和不足，亟待改革。

高校大学生作为重要的人才资源,是我国实施科教兴国战略、实现全面小康社会宏伟蓝图的重要力量。这一资源能否实现合理配置,实现人与职业的最佳匹配,关系到我国政治、经济、科技、文化等诸方面事业能否健康发展,也关系到高校大学生个人价值能否充分体现。如果大学生在求学期间,高校能对之进行有效的就业指导,使其尽早对社会形成准确的认知,对自己未来的职业生涯进行合理的规划设计,进而在知识、技能、思想、观念和心里等各方面做好准备,就能为其在毕业时实现和谐就业、达到人与职业的最佳匹配,为实现大学生人力资源的合理配置提供有力的支持。

为进一步推进和完善我国的高校大学生就业指导理论,更好地为社会主义市场经济输送合格的人才,我们有必要通过分析借鉴西方主要发达国家高校大学生就业指导的成功经验,去探讨建立符合我国国情,具有自己特色、充满活力、行之有效的高校大学生就业指导理论和方法。为此,开展高校大学生就业指导模式的研究是一个有着现实性和前瞻性的重要课题。

本书对目前国内外高校大学生就业指导的情况和特点进行了分析研究,对我国高校大学生就业指导的现状及存在的主要问题作了总结探析,在此基础上提出了构建我国高校大学生全程化生涯规划就业指导模式的总体构思和具体措施。

目录

序言	1
第一章 高校大学生就业指导概述	1
一、高校大学生就业指导的基本概念和基本理论	1
二、高校大学生就业指导的理论基础	23
第二章 我国高校大学生就业指导的现状分析	29
一、我国高校大学生就业指导的历史沿革	30
二、我国高校大学生就业指导存在的主要问题及原因分析	37
第三章 西方主要国家高校大学生就业指导的经验及借鉴	68
一、美国高校大学生就业指导的经验及借鉴	68
二、日本高校大学生就业指导的经验及借鉴	84
三、德国高校大学生就业指导的经验及借鉴	95
第四章 我国高校大学生就业市场的需求及其影响因素分析	101
一、当前我国高校大学生就业市场的需求分析	101
二、影响我国高校大学生就业的自身因素分析	112

第五章 当前我国高校大学生就业指导与社会需求的差异分析

一、高校侧重理论上的指导,社会需要实际应用能力	120
二、学生知识转化能力差,而市场不能提供能力转换空间	125
三、就业指导形式单一,而市场的需求灵活多变	126

第六章 我国高校大学生就业指导新模式的设计

一、构建我国高校大学生全程化生涯规划就业指导模式的目标	131
二、构建我国高校大学生全程化生涯规划就业指导模式的指导思想	136
三、构建我国高校大学生全程化生涯规划就业指导模式的结构体系与组织机构	142
四、构建我国高校大学生全程化生涯规划就业指导模式的基本思路	145
五、构建我国高校大学生全程化生涯规划就业指导模式的配套措施	158

结 语

参考文献

第一章 高校大学生就业指导概述

一、高校大学生就业指导的基本概念及基本理论

在习惯上，我们将高等学校对大学生进行的职业指导称为就业指导。就业指导从名称上来看，不同的国家对它有不同称呼，在英美国家叫职业指导，或“生计指导”，前苏联称之为“职业定向教育”，日本称之为“出路指导”。从字面定义上看，这些概念其实就是就业指导。从就业指导的内涵来看，各国的解释也不尽相同，前苏联的社会学家认为职业指导是一个社会过程，它由职业信息服务、职业咨询服务、人员选择和职业适应四个部分组成。我国台湾的学者认为职业指导“不独使受指导者知业并适于何业，且需设法为之预备，助其入业，使其安于其业、乐于其业”。万一“入业后不适宜，更当设法使之迁业，务得安居乐业之所”；而《中国教育百科全书》中的解释是：职业指导亦称职业咨询或就业指导，指根据社会职业需要针对人们的个人特点以及社会与家庭环境等条件，引导他们较为恰当地确定职业方向、选择劳动岗位或者转到新的职业领域的社会活动，是沟通求职者和用人单位、教育部门和社会的有效途径。美国职业

指导协会将其解释为“帮助学生选择职业的过程，是为就业做准备的过程，也是在任职中求得发展的过程”，这种解释把职业指导看作“过程”，而非一时一地一事的临时性措施。一般说来，大家比较认可的是美国职业指导协会对职业指导所下的定义。

就业指导最早产生于德国，1902年，德国首次出现职业指导活动。随后被称为“职业指导之父”的帕森斯于1908年在美国波士顿设立职业指导局，从而将职业指导发展为具有组织形态的专业性工作。第一次世界大战后，面对资本主义劳动市场的巨大变化，各类学校只有想方设法使自己的毕业生适应劳动力市场的需求才能生存和发展下去，而对学生进行就业指导则是指导学生适应劳动力市场的最好方式。因此，就业指导迅速由美国遍及欧美及日本等许多国家并在学校普遍开展，且日趋科学化、制度化。

（一）高校大学生就业的基本概念

就业是就业指导的前提和基础，因此，有必要先了解就业的具体含义和影响就业的各项因素。对就业概念的理解，从理论上讲，就业是指具有劳动能力的人，按照社会的需求，与职业岗位和生产资料相结合，运用生产资料从事合法的社会活动，并获得相应的劳动报酬或经营收入的经济活动，也就是劳动者择定某项工作并正式从事该工作。就业包括三个内涵：一是从事“社会劳动”，而不是自己的家务劳动；二是得到社会的认可；三是获得劳动报酬或是经济收入。就业具有最基本的三个特点，一是社会性和经济性；二是计划性和合理性；三是变动性和相对合理性。

就业形式按城乡划分,有城镇和乡村就业;按产业划分,可分为第一产业、第二产业和第三产业;按灵活和稳定程度划分,可分为正规就业和灵活就业;按劳动力利用的饱满程度划分,可分为充分就业和不充分就业。

大学生就业与一般人就业有所不同,一是大学生即使找到了一份工作,但如果是临时性的,或是与自己的学历不相应,也不能算作是真正的就业。二是大学生的就业观严重影响着他们的就业,他们对于某些地区、行业 and 职业采取排斥的态度。三是用人单位对大学生的经验、性别等的要求影响着大学生的就业。有些用人单位要求求职者拥有工作经验,或是基于男女生理上的不同特点而只愿招男生、不愿招女生。四是大学生父母及亲戚的社会地位和社会关系、学校就业指导中心也会显著影响着大学生就业。

就业是民生之本,是经济社会持续发展和生活水平提高的关键,就业不仅是劳动者谋生的手段,也是融入社会、给个人和家庭带来希望的重要途径,还是经济发展和社会进步的重要前提,因而,就业指导也就显得尤为重要。

(二) 高校大学生就业指导的发展历程及基本理论

就业指导学是一门新兴边缘交叉学科,有着自己的学科规范和发展规律,它融合了哲学、教育学、社会学、心理学、人才学、思想教育学、医学、信息科学、系统科学等学科的研究成果,形成自己的理论体系。

就业指导也称生计指导,它最早是应西方国家经济发展、职业分化以及解决失业问题等需要而产生于欧美国家的一项重要社会活动。其先驱是美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank

Parsons)。20 世纪初,伴随着美国工业化社会的迅速发展,大量移民和农业人口进入美国城市以寻求生存发展机会。为了促进社会就业,1901 年在波士顿成立了民众服务中心,弗兰克·帕森斯担任领导,指导就业实践。1908 年,他首先使用了“职业指导”的概念,开始实施职业指导。他在 1909 年撰写的《职业的选择》一书的出版标志着就业指导理论的正式产生。

1. 就业指导的发展历程

就业指导历经一个世纪的发展,经过三次思想转折,分为四个发展阶段。

第一阶段(1908—1942):职业指导理论提出和基本模式建立时期。

代表性理论是“特质因素论”,帕森斯是这一理论的创始人,他是美国职业指导实践探索的奠基人,被称为“职业指导之父”。其理论假设是基于个体差异和职业差别基础上的人职匹配。即假定所有的人在其成长和发展方面都存在差异,因此,职业指导就是人的兴趣和能力与社会所提供的工作机会相匹配的问题,职业指导过程就是于自我认知、职业认知前提下的人职匹配过程。

19 世纪末 20 世纪初,美国社会处于自由资本主义向垄断资本主义过渡时期,一方面工业革命以后,产生了许多前所未有的新兴职业,青年人难以准确了解各种职业信息,作出正确的就业选择;另一方面,社会职业的细化对劳动技能的要求不断提高,劳动者就业前如果没有接受一定的职业训练很难找到合适的工作,为了促进社会就业,职业指导就应运而生了。

1901 年在美国波士顿成立了民众服务中心,波士顿大学教授弗兰克·帕森斯担任领导。1908 年,帕森斯创办了波士顿职

业指导所,为没有找到工作的年轻人或在此期间由于快速变化而失业的人提供帮助,安置年轻人找到工作是指导所最初的和最重要的目的。他认为在进行职业选择时有三个主要影响因素:一是对自身的清楚了解;二是各行各业取得成功的知识要求与条件;三是两组事实联系的合理推论。1909年,帕森斯撰写了《职业的选择》一书,在世界范围内首次运用了“职业指导”这一术语,系统阐述了科学的职业选择理论——即特质因素理论,由此也构建了帮助青年学生了解自己、了解职业,并使人的特点与职业要求匹配的职业指导模式。

19世纪末兴起的心理测量为甄别个体差异提供了可操作性的工具,成为此阶段重要的和必不可少的部分。心理测量在美国社会的实施使职业指导获得了一定威望,如果没有科学的程序证明职业指导第一阶段的合理性,职业指导不可能如此广泛地被接受,特质因素论也随着心理测量运动的发展而不断发展。

随着职业指导实践的开展,美国在1913年成立了国家职业指导协会(National Vocational Guidance Association),1915年美国教育办公室出版了第一本就业指导的刊物《职业指导学报》(Vocational Guidance Bulletin),后来更名为《职业——职业指导期刊》(Occupations: The Vocational Guidance Journal),成为职业指导的主要期刊。1921年,美国职业指导协会创办了《职业指导的原则与实践》(Principles and Practices of Vocational Guidance)一书,其内容定期更新。1939年出版了第一本《职业名称词典》(Dictionary of Occupational Titles)。

1939年,在明尼苏达大学从事学生辅导工作的著名职业指导专家威廉姆斯(Williamson)结合测量心理学、工业心理学和工作分析的理论与方法,发展和完善了帕森斯的职业指导模式,

在特质因素论的基础上形成了一套独特的辅导方法，包括分析、综合、诊断、预测、咨询、追踪六个步骤，形成较为完备的特质—因素理论。

威廉姆斯的观点及采用的方法迅速占据了职业指导的主导地位。所谓特质就是人的生理、心理特质，或称为人格特质；因素是指客观工作标准对人的要求。职业指导的过程也就是使这两方面相互匹配的过程。特质因素论强调以测量工具为依托，对职业特征和人的特质另作分析，并进行严格的匹配。特质因素论认为个人的特质和工作的性质是固定不变的，而事实上两者是不断变化的，其测验结果用来预测个人未来职业，会缩小个体选择职业的范围，而不是扩展个人的生涯、促进人的发展。随着社会和经济的发展，特质因素理论受到了质疑。

第二阶段（1942—1951）：重视个人发展时期。

代表性理论是“来访者中心疗法”，代表人物是罗杰斯（Peter Rosegger）。1942年，罗杰斯出版了著名的《心理咨询和心理治疗》一书，标志着人本主义的职业指导流派诞生，并与帕森斯、威廉姆斯的理论相异质。职业指导从其产生就同心理咨询相互影响、相互促进。帕森斯的职业指导商谈法，也同时为心理咨询创立了最初的方法，帕森斯的职业指导模式在北美产生影响并得到推广的同期，在欧洲，弗洛伊德的精神分析理论兴起并扩展，对心理测量也产生了重要影响，并直接运用到职业指导的实践中。罗杰斯基于人本主义的哲学观，把“当事人为中心”的心理治疗方法扩展到“以人为中心”，他不仅质疑威廉姆斯依据心理测量，并直接提出是否符合某种职业客观标准从而抹杀“自我”的判断是非人性化的，而且也反驳弗洛伊德的精神分析过于回溯“潜意识”，注重过去而轻视现在和未来的理论，他的

理论假设是建立在每个人的成长与健全其本身就具有调整适应的能力、重视人的自身情绪比进行理智性理解更为重要、人的现在比过去更重要、尤其是未来更为重要的支点上,他认为咨询对象现在的障碍问题是自我与外界不协调而产生的情绪性不适应,咨询就是援助对方能正确认识自己,使之内外相协调并形成新的自我概念,他认为应当给予来访者自我认识的机会,赋予其自我成长的责任,“咨询的目的是提供一种气氛来解放患者,使他能自由地实现自我。”

1951年,罗杰斯的《来访者中心疗法》问世,推动了职业指导的重点从开发职业素质测试的技术向职业咨询的方法与技术转变,职业指导观念向职业辅导观念转变。这种以来访者为中心,创造一种氛围让来访者自我发现、自我抉择,而不是采用直接提出建议的方法,充分尊重人的个性、尊重个人的选择,尊重人的自由发展的权利。罗杰斯的方法就是助人自助的方法,是非指示性的,其理论对人的职业选择过程产生了深远影响。

第三阶段(1951—1971):生涯辅导的形成时期。

“生涯发展理论”是这一时期的主流,其代表人物是两位职业指导专家金斯伯格(El. Ginzberg)和舒伯(D. E. Super),他们把人格发展与职业发展理论相融合。金斯伯格对不同家庭背景的大学生的研究发现,职业决策不是一个短期的事情,而是贯穿人的一生过程。人的职业选择会受到现实因素、教育因素、人格因素、价值因素等的影响,个体最后的决策是基于自己喜爱的职业与可获得的机会之间的最佳结合。1951年,金斯伯格撰写《职业选择》一书,对青少年职业选择的过程与问题作了深入的研究,将职业发展分为空想阶段、尝试阶段、现实阶段三个时期,指出“职业发展是一个与人的身心发展相一致的过程”。

舒伯通过跨国性的实验研究认为,职业指导是对人的职业发展的援助活动,援助人们在职业选择与适应上的发展,引导人们不断反复职业适应。职业生涯发展理论从动态的角度来看待一个人进行职业生涯选择的历程,认为生涯发展是一个终生的过程,生涯发展及其生涯辅导方案应该依据个人在一生中各阶段的需求来设计。舒伯认为,生涯发展可分为5个阶段:成长期(0—14岁)、探索期(15—24岁)、建立期(25—44岁)、维持期(45—64岁)和衰退期(65岁以上)。生涯发展理论强调职业发展的成熟度和职业自我概念。职业发展成熟度指完成各个发展阶段对应的发展任务,职业成熟度可以通过有效的生涯辅导来提高;职业自我概念是通过选择特定的职业来表达和展现自己,实践自我。它强调职业类型的选择和生涯形态的建立是一个发展的、动态变化的过程。生涯发展论推动了由静态的、一次完成的职业指导向发展的、多次完成的职业选择的转变,受到社会的广泛认可,舒伯也因之成为继帕森斯之后又一位里程碑式的职业指导大师。

在20世纪60年代,就业指导理论流派各异,百花齐放,有罗伊的人格理论、鲍丁的心理动力理论、霍兰德的类型论、克朗伯兹的社会学理论、克内菲尔坎姆和斯列皮兹的认知发展理论等,但都有一个明显的共同点,就是都以注重个体生涯发展历程为中心。一方面不再将职业选择看做面临择业时才有的单一事件,而是将职业发展看做是一个长期、连续的发展过程;另一方面,将职业发展看做如同人的身体和心理发展一样,可以分为几个连续不同的若干阶段,每个阶段又有特定的特征和发展任务,从而实现了单一性向多层次、静止性向动态性发展的飞跃。

第四阶段(1971—现在):生涯辅导成熟、完善和国际化时

期。

进入 20 世纪 70 年代,职业生 涯的内涵进一步扩大到家庭生活,舒伯将生涯定义为“生活中各种事件的演变方向和历程,包括人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展类型;它也是人自青春 期至退休之后一连串的有报酬或无报酬职位的总和,甚至包含了副业、家庭和公民的角色”。这是舒伯采用一种生命全程和生活整体的观点来进行研究和理论概括的。美国创建于 1913 年的国家职业指导学会也于 1983 年更名为美国辅导与发展学会。这一时期是生涯辅导在发展中不断完善、创新,在各国发展中融入民族色彩、不断本土化的过程。

目前西方大多数学者所接受的生涯定义来自于美国舒伯的论点:“生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合了人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。”所以这个“生涯”具有终身性、独特性、发展性和综合性等特点,可以将它理解为介于“生命”与“职业”之间的概念,它没有大到与“生命”等同,但也没有小到与“职业”等义,其内容是比较宽泛的,具有丰富的内涵与特性。

“生涯指导”概念的提出是职业指导历史上一次质的飞跃,从关注职业到更加关注人自身,从强调指导到更强调自我发展,概念的变化反映了指导理论和实践模式的巨大变化。因此,我们重点关注的是生涯指导的相关理论。

2. 生涯指导的相关理论

关于生涯指导,西方有几种代表性的理论。

(1) 舒伯的职业生涯发展理论。

舒伯是美国一位具有代表性的职业管理学家,经过多年的研究,他总结出对生涯的理解:一是生涯发展是一个连续不断、循

序渐进,且不可逆转的过程;二是生涯发展是一个有次序、具有固定形态的过程,因此每阶段的发展都是可预测的;三是生涯发展是一个经过统整的动态过程;四是一个人的自我概念在青春期以前就开始形成,至青春期较明朗,并于成人期由自我概念转化为生涯概念;五是从青少年期至成人期,个体实际的人格特质及社会的现实环境等,都会因年龄、时间的增长而增加对人的影响力;六是父母亲之间的互动关系,以及他们对职业计划结果的解释,会影响到下一代对自己职业角色的选择;七是一个人的否能由某一职业水平跳到另一职业水平,即是否有升迁发展机会,是由他的智慧能力、父母经济社会地位、本人对权势的需求、个人的价值观、兴趣、人际关系技巧以及社会环境、经济的需求状况等共同决定的;八是一个人会踏入某一类型的行业,也是由下列因素来决定的:个人的兴趣、能力,个人的价值观及需求,个人的学历,利用社会资源的程度及社会职业结构、趋势等;九是即使每一种职业对从业者都有特定的能力、人格特质及兴趣的要求,但在某种范围内,仍然允许不同类型的人来从事;同样的,一个人也可从事多种不同类型的行业;十是个人的工作满足感视个人是否能配合自己的人格特质,即是否能将能力、兴趣、价值观适当地发挥出来而定;十一是个人工作满足的程度,常决定于个人是否能将自我概念实现于工作中;十二是对少部分人而言,家庭及社会因素是人格重整的中心;但对大部分的人,工作是人格重整的焦点,即经过工作过程,理想我与现实我之间会逐渐融合。

他把人的职业生涯划分为五个主要阶段:成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和衰退阶段。

①成长阶段:从0—14岁,经历着对职业从好奇、幻想到有