

北京市属高等学校人才强教计划资助项目

大学生职业发展教育 实证研究

葛海燕 等 著

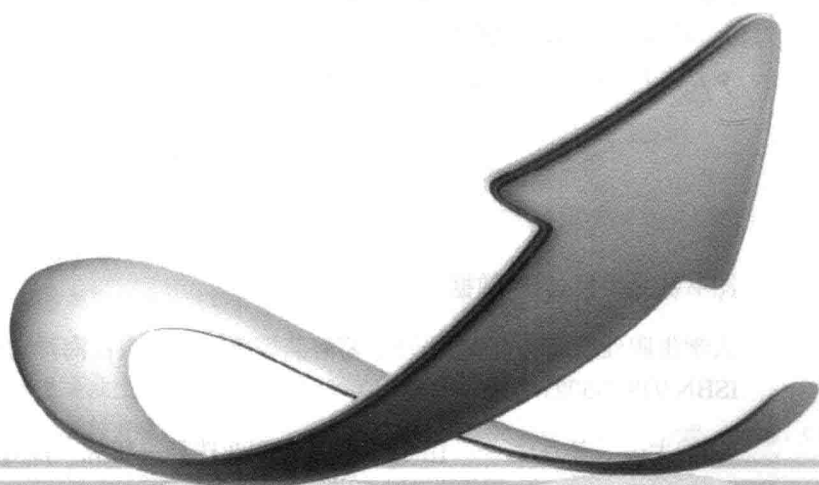


海军出版社

北京市属高等学校人才强教计划资助项目

大学生职业发展教育 实证研究

葛海燕 等 著



海洋出版社

2013年·北京

内 容 简 介

大学生职业发展教育是指在市场化背景下高校面向大学生开展的关于职业生涯规划、就业创业能力培养和择业咨询指导为一体的教育活动。我国关于大学生职业发展教育的理论研究和实践探索尚处于起步阶段。本书是北京联合大学的老师们近年来在该领域开展相关课题研究成果的归纳和总结。

全书共 4 篇。第一篇为大学生涯与职业规划,将职业生涯规划理论应用于大学生学习生活实际,为大学生的大学生涯设计和未来的职业发展规划提供一种参考;第二篇为大学生就业关系的实证分析,对北京地区 15 所不同层次高校大学生的高校属性、社会属性、学历属性和学生就业水平的相关性进行了切片分析;第三篇为北京地区高校大学生职业发展教育与毕业生就业能力对接的实证研究;第四篇为大学生就业指导课程体系建设的实践与思考。

本书献给:

- 高等院校职业发展教育教学人员
- 广大关心大学生职业发展教育的社会人士

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展教育实证研究/葛海燕等著. —北京:海洋出版社, 2013.3
ISBN 978-7-5027-8496-6

I. ①大… II. ①葛… 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(2013)第 031076 号

总 策 划: 吕允英

责任编辑: 吕允英

责任校对: 肖新民

责任印制: 赵麟苏

排 版: 海洋计算机图书输出中心 晓阳

出版发行: 海洋出版社

地 址: 北京市海淀区大慧寺路 8 号(716 房间) 印
100081

经 销: 新华书店

技术支持: (010) 62100059

发 行 部: (010) 62174379 (传真) (010) 62132549
(010) 68038093 (邮购) (010) 62100077

网 址: www.oceanpress.com.cn

承 印: 北京京华虎彩印刷有限公司

版 次: 2013 年 3 月第 1 版

2013 年 3 月第 1 次印刷

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 19

字 数: 430 千字

印 数: 1~600 册

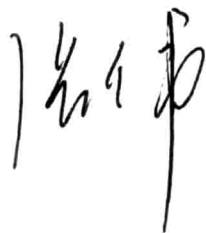
定 价: 88.00 元

本书如有印、装质量问题可与发行部调换

序 言

大学毕业生就业问题是重要的民生问题之一，是关系到经济发展、政治稳定、社会和谐和实现好人民群众根本利益的重大全局性问题。对高等学校来讲，解决大学生所面对就业的社会问题和自身问题最基本的措施和手段是开展相应的教育教学工作。当前的大学生就业工作由以就业市场的拓展和维护为主转向以职业发展教育为重心，引导学生树立正确的择业观、职业生涯规划意识和创新创业思想，全面提升大学生多方面的素质和能力，为大学生毕业后的职业与事业发展奠定基础，为中国特色社会主义事业培养合格的建设者和可靠的接班人。

加强大学生职业发展教育研究，将对高校大学生就业工作的顺利开展起到积极的促进作用。面对日益严峻的大学生就业形势，北京联合大学在大学生职业发展教育方面进行了不懈的实践和探索，开展了一系列大学生就业创业领域的实证课题研究，本书即为近年来几项课题研究成果的汇集。有了这些宝贵的经验，相信会对当今高校的大学生职业发展教育活动，提供一定有益的指导和切实的帮助。

A handwritten signature in black ink, appearing to read '张一峰' (Zhang Yifeng), written in a cursive style.

2013 年 1 月

前 言

大学生职业发展教育是大学生职业生涯发展教育的简称,属于素质教育范畴。它是指在市场化背景下高校面向大学生开展的关于职业生涯规划、就业创业能力培养和择业咨询指导为一体的教育活动。我国关于大学生职业发展教育的理论研究和实践探索尚处于起步阶段。

北京联合大学的教师们近年来在大学生职业发展教育方面进行了一系列积极的尝试与探索,本书正是大家相关课题研究成果的归纳和总结,主要包括四部分内容:第一篇大学生涯与职业规划,将职业生涯规划理论应用于大学生学习生活实际,为大学生的大学生涯设计和未来的职业发展规划提供一种参考。此篇由葛海燕、荣芳倩、尹福斌等撰写。第二篇大学生就业关系的实证分析,对北京地区 15 所不同层次高校大学生的高校属性、社会属性、学历属性和学生就业水平的相关性进行了切片分析,此篇由韩晨光撰写。第三篇为大学生职业发展教育与毕业生就业能力对接的实证研究,此篇由葛海燕、张伟、韩晨光、刘晶等撰写。第四篇为大学生就业指导课程体系建设的实践与思考,此篇由葛海燕撰写。

本书为北京市属高等学校人才强教计划资助项目,主要供高校职业发展教育教学人员阅读,也可供广大关心大学生职业发展教育的社会人士参考。

由于作者水平有限,书中难免存在不足之处,恳请广大读者和专家学者批评指正。

作 者

于北京联合大学

2013 年 1 月

目 录

第一篇 大学生涯与职业规划

第一章 职业生涯规划的基本理论.....	2
第一节 职业生涯规划概述.....	2
一、职业生涯的含义.....	2
二、职业生涯规划的概念.....	3
三、职业生涯规划历史沿革.....	4
第二节 职业生涯规划的基本理论.....	6
一、结构取向理论.....	6
二、过程取向理论.....	9
三、其他理论.....	12
第二章 我的大学.....	16
第一节 客观认识大学生涯.....	16
一、大学新生容易出现心理“落差”.....	16
二、正确认识大学.....	17
第二节 好好读书.....	20
一、学会学习.....	20
二、关于学习的几种认识偏差.....	28
三、学习还需要什么.....	30
第三节 素质拓展.....	31
一、素质拓展计划概述.....	32
二、素质拓展计划的6个模块.....	32
三、素质拓展计划的内容体系.....	33
四、素质拓展计划的5项原则.....	34

五、素质拓展计划的评价体系	34
第四节 参加社团	35
一、关于大学社团	35
二、社团的选择要扬长避短	36
三、真情投入，方有收获	38
四、理性选择，做一个明智的校园人	39
 第三章 大学生涯与职业规划	 41
第一节 大学是职业规划的起点	41
一、大学是人生的转折点	41
二、尽早开始职业规划	41
三、职业规划是一种生活态度	42
第二节 未雨绸缪	42
一、客观地自我定位	42
二、全面地了解职业	46
第三节 现实与未来	50
一、大学生活要有明确的方向	51
二、大学生生活规划应立足未来职业发展	52

第二篇 大学生就业关系的实证分析

第四章 高校属性与大学生就业关系分析	72
第一节 高校属性与大学生就业观的关系	72
一、高校属性与毕业去向	72
二、高校属性与深造原因	74
三、高校属性与期望月薪	74
四、高校属性与就业信心	76
五、高校属性与期望岗位	77
六、高校属性与求职弱点	79
七、高校属性与期望单位	81

八、高校属性与择业标准	82
九、高校属性与择业缺陷	84
第二节 高校属性与大学生就业情况的关系	87
一、高校属性与实际月薪	87
二、高校属性与目前岗位	89
三、高校属性与工作满意度	91
四、高校属性与工作了解度	92
第三节 高校属性与大学生就业关系总结	93
一、择业前对择业形势的认识	93
二、对“就业难”的认识更加客观	93
三、考研深造依然是大学毕业生缓解就业问题的重要途径	93
四、价值取向——个人发展与福利待遇兼得	93
五、就业意向——个人期望较高，而现实未必如此	94
第五章 社会属性与大学生就业关系分析	95
第一节 个体层面与大学生就业观、就业情况的关系	95
一、就读中学水平与大学生就业观、就业情况的关系	95
二、政治面貌对学生就业观、就业情况的影响	105
第二节 家庭层面与大学生就业观、就业情况的关系	117
第三节 地域层面与大学生就业观、就业情况的关系	129
第六章 学历专业与大学生就业关系分析	140
第一节 专业分类对就业观、就业情况的影响	140
第二节 专业对口率分析	156

第三篇 大学生职业发展教育与毕业生就业 能力对接实证研究

第七章 问题的提出	164
第一节 研究背景	164

第二节 研究意义	164
第八章 主要概念及范围界定	165
第一节 核心概念辨析	165
第二节 研究现状及趋势	165
第三节 研究范围界定	166
第九章 设计思路	167
第一节 目标定位与建设思路	167
第二节 研究途径与方法	167
第十章 研究内容	169
第一节 职业发展教育的相关研究	169
一、职业发展教育的相关研究	169
二、职业发展教育在高校中的开展情况	170
第二节 就业能力评价体系建设	172
一、就业能力的相关研究	172
二、选定就业能力构成因素	173
三、评价就业能力构成因素的相互关系	174
四、对就业能力构成因素赋值	175
第三节 职业发展教育与就业能力关系的宏观分析	176
一、北京市各级各类高校就业能力和就业情况数据调研	176
二、基于调研结果的高校就业能力和就业情况分析评价	200
三、高校职业发展教育与就业能力关系辨析	203
第四节 职业发展教育与就业能力关系的微观实例研究	205
一、开展学校、企业、学生三方参与的问卷调查	205
二、微观考察职业发展教育与就业能力关系	229
三、对比宏观情况分析现状并提出问题所在	233
第五节 研究结论	235

一、职业发展教育与大学生就业能力之间对接性的内在机理	235
二、北京高校职业发展教育与高校毕业生就业能力的对接性特点	236
第六节 进一步的研究方向	237
第十一章 对策建议	238
一、正确定位,促使职业发展教育制度化和规范化	238
二、加大投入,构建层级化职业生涯规划指导体系	238
三、引导大学生树立职业生涯规划主体意识	239
四、求真务实,促进大学生就业能力提升	239
五、积极推进“职业发展与就业指导”课程建设	240
六、拓宽职业生涯规划教育工作途径	241
七、开展大学生创业教育活动	241
八、培养毕业生良好的心理素质	242
九、加强对高校毕业生就业后情况的调查与追踪	243

第四篇 大学生就业指导课程体系建设的实践与思考

第十二章 以北京联合大学为例的高校就业指导课程体系建设	246
第一节 研究背景及意义	246
第二节 研究的主要内容	246
一、丰富教育内容,系统化构建课程体系	247
二、借鉴先进理念,优化教学模式	248
三、改进教学方法,整合教学团队	249
四、注重教材开发,科研提升教学	249
第三节 研究价值及社会效益	251
一、研究价值	251
二、应用价值	251
三、研究效益	252
第四节 尚需深入研究的问题	253

第十三章 大学生生涯规划与工业文化对接研究	255
第一节 研究背景和问题	255
第二节 研究目的与意义	256
第三节 调查分析	256
第四节 实践案例	261
第五节 分析与建议	284
一、高职大学生职业生涯规划误区	285
二、高职院校职业生涯规划教育中存在的问题	285
三、加强高职大学生职业生涯规划建设，提高工业文化培育的有效性	286
参考文献	291

第一篇

大学生涯与职业规划

第一章 职业生涯规划的基本理论

第二章 我的大学

第三章 大学生涯与职业规划

职业生涯规划理论自产生以来，很快进入了蓬勃发展时期。各种理论观点特色鲜明、各有所长，有的简单，有的复杂。对于大学生而言，就业市场的现实压力使得职业生涯规划的重要意义不言而喻，但是如何做到理论联系实际：如何把职业生涯规划应用于自身实际情况？如何实现大学生涯与职业发展的顺利过渡？本部分内容试图将大学生涯与职业发展规划紧密结合起来，为大学生的大学生涯和未来的职业发展提供一种参考。

职业生涯规划的基本理论

职业生涯规划是一项理论性很强的活动，尤其涉及到自我认知方面，更需要具有一定的专业知识才能更为客观、准确地找到自我定位，进而确定职业发展的起点。职业生涯规划理论成果非常丰富，每一个观点都有自身独特的关注点和切入点，最终自成系统。因此，全面了解和掌握职业生涯规划基本理论是非常必要的，这样才能进行多角度、多层次的自我认知。

第一节 职业生涯规划概述

一、职业生涯的含义

职业生涯(career): 个人通过从事工作所创造出的一个有目的、延续一定时间的生活模式。这个定义由美国职业发展协会(National Career Development Association)提出，是职业生涯领域中被最广泛使用的一个定义。职业生涯的这个定义中包含了一些重要的概念，它们对所有进行职业生涯规划的人都有着重要的意义。

“延续一定时间”是指职业生涯不是作为一个事件或选择的结果而发生的事情。职业生涯不是局限于或束缚于某一特定的工作或职责的时间段。更确切地说，职业生涯在本质上是持续一生的过程，它受到个人内在和外在力量的影响。该领域的一些专家甚至使用“生命/生涯”(life/career)这个词作为联结生命过程和生涯观念的桥梁。

“创造出”在这里指职业生涯是一个人的愿望和可能性之间、理想和现实之间妥协和权衡的产物。职业生涯发展是一系列选择连续进行的结果。人们作出选择时，需要权衡这些选择的收益以及代价和风险。对一个人来说，没有“十全十美”的职业生涯道路，但也许会有最适宜的职业生道路。

“有目的”指职业生涯对个人来说是有意义和有价值的。职业生涯不是偶然发生或应运出现的，它需要规划、思考、制定和执行。职业生涯因个人的动机、抱负和目标而形成与发展，它反映了个人的价值观和信念。

“生活模式”在这里意味着职业生涯不仅是一个人的职业或工作。职业生涯与成人所有的生活角色交互作用：家长、配偶、持家者、学生，以及人们整合与安排这些角色的方式。

“工作”可能是职业生涯领域最易被误解的词语之一。我们每个人对它的含义都有一定的认识。但对职业生涯专家而言，工作是一种活动，可以为自己或他人创造价值。

“个人所从事的”强调了职业生涯对个人而言是独特的。现实中,没有两个人从事完全相同的“职业生涯”,因为职业生涯基于个人特定的历史和情境。人们可能有相似的兴趣或技能,从事相同的职业,为相同的机构工作,但他们的职业生涯仍然可能不同。

综上所述,对职业生涯的定义,可以分为两个方面:广义的职业生涯是从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程进行考察,因此,其上限从0岁人生起点开始。狭义的或广义的职业生涯考察角度不同,自然各有各的道理。但是,职业生涯有其基本的含义。

第一,职业生涯是个体的行为经历,而非群体或组织的行为经历。

第二,职业生涯实质是指一个人一生之中的工作任职经历或历程。就此意义讲,狭义的职业生涯更适宜。

第三,职业生涯是个时间概念,意指职业生涯期。狭义的职业生涯期始于工作之前的专门的职业学习和训练,终止于完全结束或退出职业工作;就广义而言,由出生之始到完全结束职业工作为止。实际的职业生涯期在不同个人之间有长有短,不是一样的。

第四,职业生涯是个寓意着具体职业内容的发展概念、动态概念。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短,而且内含着职业发展、变更的经历和过程,包括从事何种职业工作,职业发展的阶段,由一种职业向另一种职业的转换等等具体内容。

职业生涯可以分为外职业生涯和内职业生涯。

外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。如,职务目标,销售部经理、经营总监;经济目标,30岁之前赚取二十万,40岁之前赚取一百万。外职业生涯的构成因素通常是由别人给予的,也容易被别人收回。外职业生涯因素的取得往往与自己的付出不符,尤其是职业生涯初期,个人付出很多努力,但似乎收获很少,孰不知职业生涯初期,是新入职的个体适应环境、积累经验的时期,个人的职业生涯所得不应只把眼睛盯在薪金、职位等外职业生涯待遇。有的人一生疲于追求外职业生涯的成功,其内心中往往因为没能实现自己期待的外职业生涯目标而痛苦,这是因为他们往往不了解,外职业生涯发展是以内职业生涯发展为基础的。

内职业生涯是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。比如,工作成果目标,销售经理用一年时间建立公司的营销网络管理体制;心理素质目标,经受得住挫折,能做到临危不惧、宠辱不惊。内职业生涯各项因素的取得,可以通过别人的帮助而实现,但主要还是由自己努力追求而得以实现。与外职业生涯构成因素不同,内职业生涯的各构成因素内容一旦取得,别人便不能收回或剥夺。从校园走向社会的大学生应首先放长远目光,以追求自己的内职业生涯为目标,艰苦奋斗、努力拼搏、辛勤积累,不拘泥于一时得失,在增长才干中实现自己的职业生涯目标。

二、职业生涯规划的概念

职业生涯规划,是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析,制定有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。具体来说,职业生涯规划是指客观认知自己的能力、兴趣、个性和价值观,发展

完整而适当的职业自我观念,个人发展与组织发展相结合,在对个人和外部环境因素进行分析的基础上,深入了解各种职业的需求趋势以及关键成功因素,确定自己的事业发展目标,并选择实现这一事业目标的职业或岗位,编制相应的工作、教育和培训行动计划,制定出基本措施,高效行动,灵活调整,有效提升职业发展所需的执行、决策和应变技能,使自己的事业得到顺利发展,并获取最大限度的事业成功。简而言之,职业生涯规划是指一个人对其一生中所承担职务相继历程的预期和计划。对大学生而言,职业生涯规划就是指大学生在校期间,根据自己的特点,结合社会要求,为自己设计最适合的职业和职业发展道路。

根据定义,职业生涯规划首先要对个人特点进行分析,再对所在组织环境和社会环境进行分析,然后根据分析结果制定一个人的事业奋斗目标,选择实现这一事业目标的职业,编制相应的工作、教育和培训的行动计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

三、职业生涯规划历史沿革

(一) 西方职业生涯规划的历史沿革

职业生涯教育由来已久,迄今为止,已有百年历史。19世纪末20世纪初,职业生涯教育(亦可称作职业指导)起源于美国和英国,特别是美国最为典型。是经济发展、技术进步、职业分化、经济剧烈变化而产生的失业问题等一系列社会矛盾后,社会为解决就业问题而作出努力的产物。当时以美国为代表的西方国家经济发展、职业分化迅速,经济周期波动加剧,失业与就业问题成为全社会关注的焦点问题。其发展过程分为以下4个阶段。

1894—1917年为第一阶段,职业咨询服务的产生。1894年,梅内尔在旧金山加利福尼亚工艺学校开始了最早的职业辅导实践。1898年,美国底特律中央中学校长杰西·戴维斯开始在学校教育中探索实施教育咨询和职业咨询,强调职业信息的重要性并为学生提供就业信息。1908年美国波士顿大学教授帕森斯(被后人尊称为“职业辅导之父”)倡导创立了世界第一个职业指导机构——波士顿地方职业局,其功能类似于今天的职业介绍所。引导人们接受教育与培训,沟通学校与用人单位,帮助人们选择职业,可以说是职业指导诞生的标志。1909年,帕森斯等人出版了职业指导专著《职业选择》,提出帮助人们正确选择职业的三因素理论以及“人与职”合理匹配的思想,帕森斯指出:“选择一种职业的时候,有三个明显的因素:准确地了解自己;懂得在不同的领域获得成功所需要的条件和环境;对于这两部分事实相互关系的准确认识”。由此确立了职业指导在现代社会中的地位,标志着职业指导理论的创立。1913年美国正式成立了“全国职业辅导协会”,其章程中正式把教育、职业、生活和社会等内容作为工作范围,具体负责规划、组织全国的职业指导活动。1915年,出版发行《职业辅导学刊》,此举进一步推动了职业辅导的发展。与此同时,在职业辅导协会的积极参与下,1917年,心理测试开始应用于职业辅导并在美国社会获得了良好的声誉,职业辅导逐渐为人们所接受。当然,最初的职业指导偏重于就业指导,重点是帮助被指导者收集职业信息,获取职业岗位;其最重要的目的是为年轻人谋求新的工作。该阶段指导模式几乎没有任何理论基础,主要是建立在简单逻辑和常识的基础之上,并依赖于观察技能及资料收集技能。后来逐渐关注人的职业选择与职业发展。

1918—1938年为第二阶段,心理测试在职业指导中开始应用。20世纪20~30年代,随着心理学的发展,职业生涯规划越来越多地应用心理测试。心理测试在职业指导的初期成了一个

重要而又必要的部分。1927年,斯坦福大学的斯特朗发表了第一个标准化职业兴趣测量表。1928年,豪尔发表特殊性测验,专为职业辅导的应用而设计,强调个人特质与工作需要相结合。这样,在这一阶段的职业辅导过程中,教育、社会工作和心理测试三者的结合逐步完善。将心理辅导融入职业辅导的范围,提升了职业辅导的地位和作用。

1939—1957年为第三阶段,职业辅导系统化理论开始形成,辅导重点转向大学及对咨询人员的培训。1939年,威廉逊与明尼苏达大学的同事一起,在帕森斯理论的基础上发展了特质因素理论。他们总结了职业辅导的过程和模式,形成了一套独特的辅导方式,被称为“明尼苏达学派”。1942年,卡尔·罗杰斯《心理咨询和心理疗法》一书的出版,为将心理辅导完全纳入职业辅导提供了更加完整和科学的依据,职业辅导系统化理论基本形成。1952年,美国“全球职业辅导协会”与其他人事方面的学术组织合并,组成了“美国人事与辅导协会。”

1958年至今为第四阶段,职业辅导发展走向成熟,从学校到择业的过渡成为焦点,这一阶段,美国相继通过了《国防教育法案》、《职业教育法》等一系列涉及职业辅导的法案。在政府立法的支持下,全美形成了学校系统、政府系统和社会系统相互补充、协调的完整体系。学校系统中,各学校设有职业指导业务机构。政府系统中,联邦设有国家职业情报协调委员会,向社会提供就业信息,建立职业供求的数据库。社会系统中,除了前述职业指导行业组织和学术组织外,有关社会科学的学者与职业组织合作,在职业问题研究领域推出了许多在世界范围内产生重大影响的成果。20世纪50年代以后,职业指导被赋予了新的含义,成为充分利用人力资源、发挥人的才能、挖掘人的潜力的重要手段。此时,职业指导出现了两大转变:一是由静态的、一次完成的职业指导向发展的、多次完成的职业指导转变,导致这一转变的核心人物是萨伯;二是由指导向辅导的转变,即将教导式的职业指导方式变成更加人性化的、强调发挥被指导者作用的职业辅导,导致这种转变的核心人物是人本主义心理学家罗杰斯。20世纪60年代以后,美国学者霍兰德建立了系统的职业指导理论与方法模式,包括个性类型鉴定、职业分类、分类匹配和职业选择等。20世纪70年代,职业指导引起世界各国关注,如英国、德国、日本、加拿大和前苏联等国家的职业指导制度也相继建立,并迅速发展。20世纪80年代,美国的《职业及应用技术教育修订法案》、《高等教育法》等法律的颁布和实施,以及国家生涯发展协会的成立,使美国的职业辅导发展趋向成熟。同时期,在美国的企业管理中十分重视对员工的职业指导。“职业指导”一词被一更有广泛含义的词“生涯咨询”所代替,“国家职业指导协会”也被更名为“国家生涯发展协会”,“生涯”一词也被正式在制度中确立下来,一直沿用至今。

(二) 我国职业生涯规划教育的历史沿革

我国的职业指导可追溯到20世纪20年代初期。1916年,清华大学校长周治春首次将心理测试的手段应用在学生选择职业中,这标志着职业指导在我国开始建立。1919年,黄炎培等老一辈革命家、教育家在中华职业教育社的社刊《教育与职业》杂志上发行了《职业指导号》,从介绍西方国家职业指导的理论与经验入手,结合当时的经济与社会状况,提出了在我国开展职业指导的必要性。1920年,中华职教社成立了职业指导部,组织力量对社会职业状况进行调查,对职业选择方法进行演讲。开展了一系列职业指导活动,如,1924年在上海、南京、武汉举办对中学生的升学与就业指导。1925年清华学校庄泽宣老师编写了《职业指导实践》一书。1927年中华职业教育社创办了我国第一个为社会服务的组织“上海职业指导所”。此后,

各地又建立了一批职业所，为发展我国职业指导事业奠定了基础。1929 年当时的南京政府全国教育会议通过了《设立职业指导所及厉行职业指导方案》，规定了一些实施职业指导的办法。1931 年，南京国民政府成立了全国职业指导机构联合会。但旧中国，经济凋敝，职业指导基本处于停滞状态。

新中国成立后，总体来讲，大学生职业生涯教育是与大学生就业制度紧密联系在一起的，从新中国成立初期的 1950 年中央人民政府政务院发布的《关于分配全国公私高等学校本年暑假大学生工作的通令》，1959 年由国家计委制定的《关于高等学校大学生分配暂行办法》到 1981 年国务院批转的国家计委、教育部和国家人事局《关于改进 1981 年普通高等学校大学生分配工作的报告》，高校大学生就业实行的都是“统包统分”的就业制度。在这一时期，国家同时实行了劳动预备制度，它带有职业辅导的性质，但由于实行计划经济和就业的统包统分等多种原因，职业指导没有得到足够重视。所以，在相当长的一段时间里，职业生涯教育问题一直是学校教育的空白。社会不存在需求，在教育体系中也谈不上设置与职业生涯教育相关的内容。职业生涯教育，基本上被那个时代特有的政治教育所取代，“我是革命一块砖，哪里需要哪里搬”是计划经济时代最典型的口号。在绝大多数青年学生的头脑中都没有自己自由选择职业的概念，更没有对职业发展的设想，人们的职业理想被空洞的政治口号所取代，职业追求往往被禁锢在不能或很难实现的理想中。人不是作为自由的人的存在，只是整个社会计划经济数据中的一个编号，人不需要思考自身的体质、能力、爱好、兴趣等等，只需要等待，然后被动地接受着国家计划的安排。

改革开放以后，党和政府从国情出发，开辟多种就业渠道，创建和发展劳动服务公司，并通过这一机构组织、培训、协调劳动力的供求，职业指导也随之发展起来。1983 年国家颁布了《关于教育体制改革的决定》，为大学生就业制度的改革奠定了基础。随着国民经济迅速发展和劳动用工制度改革不断深化，就业制度发生了根本变化，逐渐形成用人单位和劳动者双向选择、合理流动的就业机制，为职业指导提供了良好的发展机遇。

到目前为止，我国高校大学生就业指导已经进入了一个蓬勃发展的新阶段，国家出台了一系列关于大学生就业指导的新政策，教育部、各省教育主管部门成立了大学生就业指导机构；各地人事部门采取了相应的措施，定期或不定期地举行区域性的大学生双向选择活动，积极为大学生服务；媒体专门开设了大学生就业指导专栏；各级各类大学生就业指导网站，除了为毕业生提供大量的政策和就业知识外，还为大学生择业提供了双选服务平台；各高校均设立了就业指导机构，建立了自己的就业指导网站，普遍开设了大学生就业指导课，通过对大学生全程的、系统的就业指导，普遍提高了大学生在市场经济条件下的就业能力和未来的职业发展能力。

第二节 职业生涯规划的基本理论

一、结构取向理论

（一）帕森斯——特质因素理论

帕森斯的特质因素理论又称帕森斯的人职匹配理论，特质因素论是最早的职业辅导理论，