

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

2007年第2期“精彩推荐”：大学生职业生涯规划的困境与出路

作者：王泽兵、孙加秀 | 最后更新：2007-9-22

【摘要】高校扩招与大学生就业难，已经成为一个社会热点问题。高等教育体制改革的深化和毕业生就业方式的转变，使得职业生涯规划的重要性日益突出。本文在对比国内外大学生职业生涯规划的基础上，分析当前中国大学生职业生涯规划面临的主体、方法、人才和个性化等困境，并提出了具有可操作性解决对策和建议。

【关键词】职业生涯；规划；困境；出路

2003年全国大学本科毕业生约52万人待业；2004年约69万人待业；2005年约79万人待业；2006年约90万人待业……大学毕业生待业人数呈逐年递增趋势。大学生就业难已成为一个社会问题；大学生可领低保已成为一项实施政策。在国家、社会努力的同时，大学生的职业生涯规划也被提上空前的高度，得到国家、高校、学生个人等不同主体的特别重视。在对大学生进行职业生涯规划教育方面，国外一些发达国家像美国、英国、加拿大、日本、前苏联等，在升学与就业指导（含职业生涯规划教育）方面已有几十年的发展历史，而且已经形成较完整的职业生涯规划教育指导体系；而中国刚刚处于起步和摸索阶段，在模仿中创新。

一、中外大学生职业生涯规划的差异

“生涯”（Career）一词是由“职业”（Vocation）一词拓展而来的，主要指个人一生的道路或发展途径。职业生涯规划指的是一个人对其一生中承担职务相继历程的预期和计划，包括一个人的学习，对一项职业或组织的生产性贡献和最终退休。也就是说个人在生涯发展历程中，对个人的个性特点或职业与教育环境资料进行探索，掌握环境资源，在此基础上确立生涯目标；在面对各种生涯选择事件时，针对各种资料和机会进行评估，形成生涯决定，进而承担生涯角色，以达到生涯适应和自我实现。个体职业生涯规划并不是一个单纯的概念，它和个体所处的家庭社会存在密切的关系。它是当事人在内心动力的驱使下，结合社会职业的要求和社会发展利益，依据现实条件和机会所制定的个人化的实施方案，其过程包括自我评估、生涯机会评估、职业选择、设定职业生涯规划目标、制定行动计划、评估与反馈等步骤。

职业生涯规划在20世纪初叶起源于美国，60年代末70年代初，随着生涯发展理论的提出，生涯规划逐渐取代职业辅导的地位。70年代，生涯规划教育在美国得到了推广和实施；80年代，生涯规划理论有了新的发展，生涯规划已成为现代学校教育 with 心理辅导的一个重要部分。在这数十年的发展过程中，

主要出现了以下几种理论：强调发展历程论（将人生历程视为一个阶段转换至另一个阶段），强调个人特质论（着重于心理需求与特质对职业选择的影响），强调决策历程论（分析职业抉择历程中的元素与步骤），强调社会学习论（社会环境和 Learning 经验对职业生涯行为的影响），职业发展论（探讨自我概念的发展、职业印象、结构考虑、性别角色、社会地位与个人特质等因素），社会认知职业生涯理论（职业生涯选择是自我概念和环境中学业经验交互作用的结果）。社会认知职业生涯发展理论将职业选择与职业发展看作一个系统工程，不仅仅考虑到心理问题，同时考虑到社会、经济等方面的影响，并且将职业选择看作一个相对开放的系统，认为职业选择应随着时代的变化而变化。目前，它已经成为世界职业生涯指导的主流理论体系。

国外大学生职业生涯规划指导，具有早期性、专业性、连续性、系统性、实用性、个性化等特点。以美国伊利诺伊州立大学为例，职业生涯中心的在线测评“SIGI3”系统为学生提供一个从自我评估、信息分析、技能分析、总报告的全过程交互导航型职业指导。SIGI (System of Interactive Guidance Information) 意为“交互式导航信息系统”（伊利诺伊州立大学职业生涯中心，<http://www.careercenter.ilstu.edu/>）。“SIGI3”在线测评系统由“我的 SIGI 计划”、“职业动机、职业价值观、职业爱好评估”、“专业、职业评估”、“技能评价与比较”、“职业决策”等部分构成，每一个学生获得一个专有的测评账号和密码，进入“SIGI3”系统进行职业生涯分析与规划。

职业生涯规划在国外已有数十年的发展历史，但在我国尚处于初级阶段，还没有引起足够重视，许多高校对学生职业规划指导的重要性缺乏清醒的认识，对大学生职业生涯规划的方法、途径缺乏系统的了解，职业生涯规划在我国有待于进一步拓展和实践。目前国内绝大多数高校都设有为学生提供服务和实施必要管理的常设职能机构，在就业指导中承认人的个性结构存在客观差异，强调心理因素在职业选择中的匹配作用，重视心理测量技术的运用和问题的诊断。以四川师范大学为例，2005年引进了“智尊大学生职业倾向在线测评系统”（四川师范大学就业指导中心，<http://www.powerhr.com/co/sicnu/index.html>），为在校学生进行职业价值观、职业定位、专业能力、性格特征等评估，在职业指导中为每个学生提供了第三方评价报告，帮助大学生技能型准确的职业定位。目前，包括北京大学、清华大学、四川大学等国家“211工程”大学90%以上都为学生提供了免费的在线测评，可是，无论在大学生测评领域中独领风骚的智尊测评还是北森测评，抑或风起云涌的其他各个测评供应商，都感受到了大学生职业倾向测评叫好不叫座，就业指导中心“热脸贴在冷屁股上”的尴尬。

二、中国大学生职业生涯规划面临的困境分析

虽然从形式上看，国内大学生职业生涯规划机构——无论是招生就业处、就业指导中心、职业生涯中心抑或其他名称——已经成为高校的一个必备职业生涯规划机构，可是大学生职业生涯规划却陷入了更深的、更复杂的困境：

1. 职业生涯规划主体困境

大学生职业生涯规划的主体是谁？是大学生，还是对大学生就业承担辅导工作的职能部门如就业指导中心？其实答案只有一个，就是大学生自己。原因很简单，就如三岁孩童开始接受的教育：自己的事情自己做。为什么3岁时候就接受并欣然行动的观念，在23岁的时候却倒了个，变成大学就业指导中心、父母长辈保姆式服务的一项重要内容呢？大学生的职业生涯规划，无论规划分析、规划设计、规划实施，主体必然是大学生自己，高校的就业指导中心或职业生涯中心，不过是提供一种方法、思路、工具、课程而已，时间上至少应该贯穿大学生涯；并不是在大学生毕业的时候，作一个免费的测评，找一

个工作这么简单的形式，也不是高校的就业率这个考核指标是否过关这个结果。主体错位造成就业指导部门或职业生涯规划部门以就业率为导向（而不是以职业生涯成功为导向），以提供形式上的服务（职业测评、双选会等）为己任（而不管事实上的结果），而真正的主体却站在圈外看热闹，等着备好的大餐。

2. 职业生涯规划方法困境

高校就业指导中心提供的职业指导方法，综合起来可以包括：职业测评、就业信息提供、就业政策咨询、就业手续办理等。短期内客观上满足了（大四）毕业生的需求——找工作，办手续。可是当大学生走上工作岗位，开始职业生涯第一步的时候，没有更好的方法去设定目标。怎么计划中长期目标？怎么面对短期就业压力？怎么调整职业心态？再怎么设计职业路线？哪些关键因素会影响职业生涯等等。通常的职业生涯规划教材，也无非照搬国外的职业生涯规划理论；在职业生涯规划咨询领域，也缺乏具备理论深度和实践应用的实用方法。职业生涯规划方法的匮乏让大学生束手无策；也让就业指导部门在台上费心表演，台下的观众却不认同。

3. 职业生涯规划专业人才困境

高校千名以上大学生的职业生涯规划指导是个浩大的工程，需要大批具有心理咨询、职业发展、人才测评、良好沟通能力的专业人才。目前，许多高校就业指导中心还没有专门的职业规划师，一般是由做学生工作的老师或者思想政治辅导员来指导，而这些指导者往往缺乏相应的专业知识和技能。一项在成都5所普通高校学生中调查表明，有69.8%的学生希望在大学期间获得有关职业生涯规划的服务，而有83.3%的学生对学校开展的职业生涯规划教育感到不满意或仅仅是一般。

4. 个性化困境

人上一百，形形色色。每个大学生都是独立的个体，具有独立的成长背景、经历、认知、情感和风格。标准化的职业生涯规划服务，不能也不可能满足大学生的职业生涯规划需求。在彰显个性的时代，如何把自己个性变成优势，把劣势变成优势，需要具有丰富测评技能、丰富咨询经验、丰富职业研究的“导师”领航。在中央电视台“赢在中国”创业电视活动中，上海选手浦滨凭借张扬的个性在12万人的参赛选手中获得“人气王”，为个性在职业生涯中的成功树立了一个典范。如何发挥个性，变成在职业生涯规划中一个个性化的问题。鉴于海量的大学生，疲于考核的就业指导部门只能采用标准化的手段，采用一个模子、一个流程培养出标准化产品。

三、我国大学生职业生涯规划的对策与展望

引导大学生做好职业生涯规划，对社会、大学生本人和高等学校都具有十分重要的意义。不仅可以有效地控制人才在市场上高流动状况及流动的无序性，使学生理性地评价自己，在社会生活中给自己一个相对准确的定位，使得目前高校毕业生就业市场上出现的“抢业”、“盲目择业”、“高违约率”、“高就业成本”等现象得到有效的控制，进而克服用人单位缺少“想聘之才”、学生“有业不就”和“无业可就”的现象，促进大学生充分就业，使社会更加稳定和谐。

1. 标准化与个性化的和谐

虽然素质教育实行了多年，但中学和高等院校真正重视的还是学历教育和应试教育（标准化教育），而职业生涯规划教育则被看作是不得已的一项措施，这种传统教育思想的沿袭导致了学生在整个求学阶段中很少接触到职业世界的有关信息，为大学生的职业选择困惑埋下了伏笔。大学生职业生涯规划面临一个用标准化的流程，创造个性化产品的两难问题。在标准化与个性化的矛盾中，通过培养大规

为各自树立自己的生涯目标和实现路径，同样可以做到“百花齐放、百鸟争鸣”，创造一种多样化人才的和谐。

2. 学生自助与就业指导、咨询机构相结合

职业生涯主体错位，导致大学生缺乏内在动力进行生涯规划；职业生涯方法匮乏，导致大学生不知道如何进行职业生涯规划；专业人才困境，导致大学生无从进行生涯规划；个性化困境，导致大学生怀疑有没有必要进行生涯规划。采用学生自助与就业指导相结合的模式，不仅能降低就业指导部门的庞大压力，更加能够发挥大学生的主观能动性和创造力。大学生通过就业指导机构获得职业生涯规划的平台和工具；通过职业生涯课程获得理论与方法；通过专业结构、专业人士的辅导获得具体的目标和行动策略。

3. 普及职业生涯教育

在美国，生涯教育从小学阶段就已开始，而在我国，则是由于近年来出现的所谓大学生就业难问题人们才开始关注大学生的就业与职业发展问题。时代在变，职业世界已与先前有很大的不同，当前需要讨论的不是要不要开展大学生职业生涯规划的问题，而是如何引导和支持大学生进行职业生涯规划的问题。大学生职业生涯规划教育应当作为高校就业指导部门的中心工作常抓不懈，要根据高校和学生的实际情况，推陈出新，勇于实践，不断探索职业生涯规划教育的新路子。当前特别要教育和引导大学生树立以下三个重要观念：一是自我负责的观念，职业生涯规划关系到大学生个人的发展前途，不要指望别人（包括自己的父母、恋人）来对你负责；二是切合实际的观念，职业生涯规划既是理想的，又是现实的，是理想和现实妥协的产物，不要追求所谓的“最佳规划”，在自己的兴趣爱好不能马上实现时，要学会采取变通的方法；三是终身探索的观念，职业生涯规划是过程，不是结果，需要大学生在职业生涯中适应变化，并根据职业发展的实际情况不断修正自己的职业生涯设计。

4. 引进职业测评体系，提高大学生自我认知的能力和水平

职业测评是心理测量技术在职业管理领域的应用，它以心理测量为基础，对人的素质进行科学、客观、标准的系统评价，从而为组织和个体两个层面的职业管理提供参考依据。在国外，职业测评是作为高校就业中心必备的指导手段来使用的，而在我国，目前只有10%左右的高校使用了这一手段。职业测评具有预测、诊断、探测和评估等功能，不仅可以帮助学生了解其职业兴趣、职业能力、职业倾向性，还可以评定其个性特征和动机需求水平，并提供其潜力、不足及发展建议的指导。应该说，职业测评对帮助大学生客观认识自我、合理调整择业观有较大的现实意义。目前我国有些专业测评研发机构开发出来的测评产品信度、效度都比较高，也积累了足够多的常模，从使用反馈情况看还是相当不错的，受到广大学生和就业指导老师的认可。高校应充分认识到职业测评在大学生就业选择和职业发展中的作用，挑选和引进合适的测评工具，尽快让大学生在一年级时就接受职业测评服务，不断增强他们的自我认知能力和水平，从而形成自己正确的职业价值观。

5. 建立高素质的专业指导队伍，积极开展职业咨询辅导

职业测评可以提供相对客观的评定和发展建议，对一般大学生来说可以起到参考作用，但由于测评产品开发的特点，它只具有普遍意义，并不能完全反映每一个学生的具体情况，同时由于测评本身限制和施测过程中的干扰，结果也会出现一定的误差。这就需要职业咨询专业教师通过配合使用其它一些非正式评估手段，包括面谈等来帮助学生澄清疑惑，然后结合学生的实际情况和外部环境协助其明确发展方向。在职业咨询辅导过程中，职业测评是基本依据，但不是唯一依据，还需要凭借咨询教师丰富的理

论基础和实践经验，两者相结合才能取得较好的评估效果。从目前我国高校的实际情况来看，应该说大部分高校还不具备开展职业咨询的条件，因此，高校当务之急就是加快对就业指导人员的职业测评和职业咨询实际操作培训，逐步建立一支高素质的职业生涯规划师资队伍，以满足大学生日益增长的职业规划咨询需要。当前，高校也可加强与专业的职业生涯规划机构合作，借助他们的职业测评产品、职业素质与职业技能训练资源和良好的职业培训师资，共同做好大学生职业生涯规划教育。

王泽兵：四川师范大学招生就业处副处长，副研究员

孙加秀：西华师范大学副教授

责任编辑：方奕

（原载《中国青年研究》2007年第2期）

[\[返回页首\]](#)[\[关闭窗口\]](#)



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

