

在高校大学生职业规划中运用 P-J-O 理论的探讨

作者：中国药科大学 杨婉

【摘要】P-J-O 理论是目前在国内外企业招聘中广泛应用的理论体系，本文就运用 P-J-O 理论指导大学生职业规划进行初步的探讨，主张高校应深入了解企业的 P-J-O 需求，做到“知彼”，帮助和指导学生根据自己的实际情况选择适合自己的生涯规划；在就业阶段，给予学生科学理性的指导，帮助学生在应聘时更恰当有效的展示自己，提高 P-J-O 匹配率。

【关键词】P-J-O 理论；职业规划；大学生

职业生涯教育由来已久，迄今为有百年历史。19 世纪末、20 世纪初，职业生涯教育出露端倪，最早起源于美国[1]。职业规划是个人根据自己的兴趣、爱好、能力、特长，在对自身客观条件和外部环境条件的综合考察基础上确定适合自己的职业方向、目标，以及制定相应的计划。当前很多大学生对专业缺乏了解，对就业感到迷茫[2]，因此，非常有必要对大学生进行职业规划方面的教育，帮助学生走出迷茫，树立正确的职业愿景，找到自己的人生定位，充分利用和安排自己的大学时间，按照职业目标进行积极有效地自我塑造。目前我国高校大学生职业规划体系正处于起步阶段，在建立职业规划指导体系中寻找一条与时代同步又切实可行的实施思路，是广大高校教育工作者亟待解决的重要课题。

P-J-O 合适度理论在国外企业招聘中得到了广泛的运用，现今，国内成熟企业的招聘系统大多也是围绕 P-J-O 合适度理论来进行设计的。它由两部分组成：P-J 匹配[3] (P-J Fit, Person-Job Fit) 即个人的期望与工作的特征之间的匹配，指个人的知识、技能、能力与工作岗位的要求相称；P-O 匹配[4] (P-O Fit, Person-Organization Fit) 即个人的价值观与组织的规范和价值观之间的匹配，指个人理想与组织理念或文化的相互兼容。企业招聘人才时希望达到 P-J-O 匹配，同样，人才选择企业时也希望达到 P-J-O 匹配：既希望自己能够胜任这份工作，也希望企业能为员工提供良好的发展平台。

高校培养学生的最终目的就是为了满足国家和社会发展的需要，为企事业单位输送专业对口，能力匹配的人才。既然企业可以以 P-J-O 原理来选拔员工，对于高校来说，同样可以用相同的思路来指导和培养学生。通过提高学生对企业的 P-J-O 匹配度来不断建立和完善大学生职业规划的指导体系，从而达到其与市场需求的动态匹配。

将 P-J-O 理论应用于高校大学生职业规划的指导体系，就做到“知己知彼”。

一、深入了解企业的 P-J-O 需求，做到“知彼”

企业在招聘时希望应聘者能够达到两方面的要求：第一，具有空缺职位所需要的知识技能和所要求的工作能力；第二，具有与企业发展理念相一致的个体价值观。只有充分了解企业的需求和文化，才能更好的帮助学生设计自己的职业生涯规划



划。获取这些职业信息的途径有很多，例如：

1、每年一些知名企业都会到各高校进行校园招聘巡回宣讲，而且很多高校和各地大学生就业指导中心都会举办不同专业、不同层次的实体招聘会和网络招聘会。通过这些宣讲会 and 招聘会可以收集大量的职场信息，掌握职位种类、设置比例、职位要求、企业理念等方面的信息。

2、通过对各专业有代表性的不同类型的企业的网络调查和实地考察，可以提早掌握该行业的 P-J-O 需求，预测今后职位设置方面可能出现的变动，更深入的了解不同类型的在企业晋升机制、员工发展空间等方面的详细信息，并且可以从企业的角度了解学生在企业的适应状况，不断改进教学和职业规划指导策略。

3、通过收集毕业生就业后的反馈信息，也可以帮助高校从员工的角度更深层次地了解高校毕业生与企业的实际匹配程度，有助于及时的更新和完善大学生职业规划体系。

二、帮助学生明确自己的人生目标，帮助学生根据自己的实际情况选择适合的生涯规划

一名优秀的人才在选择企业时也希望达到 P-J-O 匹配，希望企业能够满足自己的两方面的希望：第一，希望企业为该职业提供良好的发展平台；第二，希望能与企业志同道合，从而得到个人价值的体现和个人理想的实现。但是现阶段有很大一部分大学生在临近毕业的时候不知道自己想做什么？自己能做什么？究其原因有很多，有些是因为对专业就业前景不了解，有些是对自己的能力不确定等等。因此，在帮助学生建立职业生涯规划的过程中，我们需要让学生学会思考大学生生活我想要得到什么，了解今后我的专业可以做什么，从而决定我究竟想做什么，做到“知己”。

学校可以通过各种人格量表、生涯规划团体心理辅导、职业能力评估、性格测试等方法，帮助学生对自己的性格、兴趣爱好、知识水平、人生观和价值观，有一个全面、客观的认识。通过开设就业指导课，举办职业评估讲座等等一些方式，把最新的企业信息反馈给学生，帮助他们了解当前自己所学专业可以涉足的行业，市场能够提供的工作职位及各工作职位要求具备的知识技能和工作能力；要让他们了解不同类型的工作可能的发展方向 and 不同类型的企业所能提供的发展空间；帮助他们找到自己的人生定位，明确自己对工作及工作环境的要求和期望。

三、指导大学生进行职业生涯规划的具体过程

人生的职业规划就好比一场自己与命运的战斗，要想百战不殆，不单要知己知彼，还要有合理的策略，也就是正确的规划。根据 P-J-O 需求的不断变化，动态调整指导大学生职业生涯规划的具体策略，可以帮助他们更有效地利用和安排自己的大学时间，按照职业目标进行有针对性的知识补充和能力培养，为达到最佳的 P-J-O 匹配做好准备。

个人的职业生涯规划不是一时的，而是一个动态的过程，贯穿于人生每个阶段，并随着社会的发展和市场的变化而不断改变。因此，在对大学生职业生涯规划进行指导的过程中，教育工作者要重视逐步培养学生收集职业信息（企业 P-J-O 需求）的能力，使他们能够跟随时代、地域的变化而掌握不同的职业信息，让学生能够学会用发展的眼光看待自己的职业生涯，学会正确的认识自我、把握自我，思考如何在实践中不断调整和改善自己的人生目标，真正实现自我的理想和价值，从而得到持续的良性发展。

四、在就业阶段，给予学生科学理性的指导，帮助学生在应聘时更恰当有效的展示自己，提高 P-J-O 匹配率

在招聘的过程中常常很难达到 P-J-O 的完全匹配，所以不同的企业往往会有不同的侧重。比如，日资企业，比较注重员工与企业间的 P-O 匹配，所以选择人才时更侧重于员工价值观与企业文化、企业发展理念的相容性；而对于美资企业，则更偏重于 P-J 匹配，所以招聘的时候更注重应聘者自身的知识技能和工作能力能够胜任目标工作[5]。根据这些特点，我们可以指导学生在应聘的时候有选择性、有重点的自我展示，取长补短，提高就业的匹配率。



总之，将 P-J-O 合适度理论运用于高校大学生的职业规划中，借助企业招聘的信息平台，一方面可以帮助学生了解当前社会各类职业的实际要求及发展方向，从而帮助学生更准确的确立自己的职场定位，及早准备；另一方面可以帮助学校更有针对性的开设教学课程，指导学生在应聘时更恰当有效的展示自己，提高高校人才培养体系与市场需求的匹配率，顺应社会的发展。

【注释】

- [1]许玫，张生妹.大学生如何进行生涯规划[M].上海：复旦大学出版社，2006:16-20.
- [2]雷骅宇.全国首届职业生涯规划调查大学生调查报告[J].中国大学生就业,2006,(9):34-35.
- [3]Edwards JR. Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique[J]. International review of industrial and organizational psychology,1991,(6):283-357.
- [4]Chatman J. Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit [J]. Academy of Management Review,1989,14(3):333-349.
- [5] Tomoki S. Person-organization fit and person-job fit in employee selection: a review of the literature. Osaka Keidai Ronshu,2004,54(6):179-196.

【作者简介】

杨婉（1982-）女，山东泰安人，硕士，现从事中国药科大学辅导员工作。

