

大学生职业生涯教育的目标与体系探析

马德林,施平,于南

(南京审计学院 会计学院, 江苏 南京 210029)

摘要:如何引导学生开展职业生涯规划、提高学生就业竞争力,已成为高校职业生涯教育重要课题,但目前也存在着目标不清、定位不准等问题。通过调查发现,要提高职业生涯教育功效,需要明辨大学生职业生涯教育目标,构建以专业思想辨析、学习目标定位、成才目标指导和就业目标选择为主体的职业生涯教育体系。

关键词:职业生涯教育;就业;竞争力

中图分类号:G641 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-8750(2010)02-0099-06 **收稿日期:**2009-12-11

作者简介:马德林(1967—),男,浙江金华人,南京审计学院会计学院职业生涯规划工作室主任,副教授,博士,江苏省教育厅“青蓝工程”培养对象,主要研究方向为财务管理、职业生涯规划;施平(1962—),男,江苏南通人,南京审计学院会计学院党总支副书记,副教授,主要研究方向为财务管理;于南(1975—),女,黑龙江哈尔滨人,南京审计学院会计学院党总支副书记,主要研究方向为学生管理。

基金项目:南京审计学院“十一五”教育科学研究项目(J2006B)

随着世界各国劳动力市场竞争的加剧和人力资源理论的发展,传统的职业指导逐渐发展为职业生涯教育并登上历史舞台,1971年美国联邦教育署署长马伦(Marland)首次提出了“职业生涯教育”观念,拉开了美国现代职业生涯教育运动的序幕^[1]。从此,美、英、日等西方发达国家纷纷将职业生涯教育与规划列为必修课,而且贯穿于大学教育的全过程。而在我国,高校扩招、民工进城、就业期望的演变增加了大学生就业的压力,也给他们带来了就业的迷惘。如何引导学生开展职业生涯规划,提高学生就业准备,已经成为高校学生工作重要课题。但职业指导中存在的诸多误区,又促使我们不得不反思职业生涯教育。本文依据有关职业生涯理论,指出大学生职业生涯教育具有与企业职业生涯教育不同的特征;同时,结合我们的调查实践^①,深入剖析大学生对职业生涯客观需求,提出了相对完整的大学生职业生涯教育目标与体系。

一、大学生职业生涯教育目标定位

(一) 职业生涯教育内涵

美国组织行为专家道格拉斯·霍尔(Douglas T. Hall)认为,职业生涯是一个人一生工作经历中所包括的一系列活动和行为^[2]。职业生涯规划(career planning)简称生涯规划,就是指个人与组织相结合,在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析 with 权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。因此,生涯设计的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作,达到与实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己定下事业大计,筹划未来,拟定一生的发展方

^①对学生的调查问卷,笔者连续做了四年(2005至2008年)。由于本文重点在于从学生毕业就业需求角度来反馈大学生职业生涯开展的重要性,而非从纵向进行对比,因此仅使用了2005年时的调查结果。

向,根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯规划发展方向^[3]。

职业生涯规划就是通过职业生涯规划理论学习,培养良好劳动观和职业观,使学生学习相应的职业知识和技能的同时,了解自己,积极主动地设计自己的职业发展目标、路径与计划。

在国外,职业生涯规划已经广泛应用于企业员工的职业生涯规划与培训中,也已深入到各级学校中。如从1962年制定实施的《职业教育法》到2006年的《美国竞争力计划——在创新中领导世界》和《生涯和技术教育改进法》,美国一直以立法的方式促进该国各阶层、各年龄段人的职业生涯规划与技术教育^[4]。而日本推行了“职业生涯规划综合计划”,以此促进国民职业生涯规划与规划。该计划包含了以小学至高中教育阶段的学生为对象的“新体验计划”;以大学生、研究生为对象,培养有高度专业能力的人才的“高度职业生涯规划计划”和以谋求自由职业者能力提高的“自由职业者再教育计划”^[5]。

(二) 大学生职业生涯规划与企业职业生涯规划差异分析

在中国,职业生涯规划主要是以企业为主体所开展的、针对本企业员工的职业生涯规划培训、辅导与设计。近年来,由于高校就业压力的增加、毕业生就业的迷惘,职业生涯规划逐步引入到高校教育之中,但这两种职业生涯规划存在诸多不同。

首先,对象与背景存在差异。相比较而言,大学生正在接受相关专业知识训练,但他们是否真正认可该专业并使之成为其未来的职业,还存在着许多不确定的因素。而企业员工在进入企业之时,基本已经接受完某一方面的专业训练,准备或已经从事具体的专业工作。其中多数人可能一生都从事这一职业。

其次,职业生涯规划价值取向不同。大学生的职业生涯规划主要目的是引导学生形成良好的职业观、就业观和人生观,从而更好地指导学生的专业学习和毕业就业。而企业对员工的职业生涯规划主要目的是为企业发展培养坚实的、优秀的、因人而异的后备人才。

第三,方式和手段不同。企业对员工的职业生涯规划教育专业化程度高、规范化和针对性程度强、可资利用的资源广。而大学生职业生涯规划教育刚刚起步,培训者以从事学工工作的辅导员为主,且基

本不是人力资源方面的专家,职业生涯规划与规划指导经验缺乏,可资利用的资源少。

第四,内容不同。大学生的职业生涯规划,主要接合大学四年的专业学习,培养学生对职业的认知、认同,以便设计规划自己的职业发展方向;而企业对员工的职业生涯规划,主要根据企业发展需要和员工个人特点,量身定做,尽可能提供给员工一个良好的发展空间。

鉴于以上差异的存在,大学生职业生涯规划的目标应有别于企业员工职业生涯规划的目标。

(三) 大学生职业生涯规划目标

企业员工职业生涯规划的目标就是通过职业生涯规划教育,培养适应企业各业务领域、各技能岗位职责和能力要求的职业人员。高校则不同。作为从事高等教育的基本单位,大学生职业生涯规划应成为沟通社会需求(职业需求)—学生学习(专业学习)—学校教育(专业教育)的桥梁。

因此,我们认为,大学生职业生涯规划的目标是以职业发展需求为导向,结合大学四年学制安排,开展全过程职业生涯规划设计与定位辅导,引导学生对自己的未来有较准确的把握与定位,同时促进学校专业教育的教学改革和完善。具体而言:

1. 帮助学生自进入大学起就能够明确自己的人生方向和专业定位;
2. 帮助学生树立正确的人生观、人才观、学习观、就业观和职业观;
3. 帮助学生确立大学各个阶段成长、成才的目标和任务;
4. 使学生在正确的人生观指导下,能够稳固专业思想,提高专业知识学习兴趣,促进学风建设;
5. 帮助学生在未来的成长道路上有更好的起点与追求;
6. 追踪职业发展变化,动态了解社会对各专业的需求变化,尤其是专业知识的更新变化,从而促进教学改革,提升教育质量和教学水平,以进一步提高学生的竞争力。

二、大学生职业生涯规划教育的现实需求比较

为达到职业生涯规划教育的目标,构建职业生涯规划教育的体系,提高职业生涯规划教育工作的有效性和针对性,我们从2005年起每年都对毕业生和新生

两类人员的职业生涯教育需求状况进行调查分析^①。

(一) 就业成功的因素比较

哪些因素有利于学生顺利就业,哪些因素有

利于学生在就业中占据有利地位或竞争优势,是同学们十分关心的问题,也是在大学生职业生涯教育中应当重点引导的问题。表1列示了问卷设定的若干选项以及学生答卷的统计结果。

表1 影响成功就业的因素比较

序号	已就业同学选择		未就业同学选择	
	选择项	比例	选择项	比例
A	有关系	10.75%	没有关系帮助	11.9%
B	专业好	38.79%	自己条件不行(指学习成绩方面)	10.71%
C	综合素质强	66.36%	目标定位不准	42.86%
D	外貌佳	7.48%	准备太晚,如由于考研。	23.31%
E	性别优势	8.41%	专业不好	3.57%
F	社团生活经历(含担任有关学生干部)丰富	25.7%	运气太差	11.9%
G	获取过奖学金	30.37%	性别原因	9.52%
H	有关职业资格证书	17.76%	身体原因	1.19%
I	其他	7.94%	不知如何找工作	27.38%
J			其他	20.24%

1. 已就业同学认为,促使其就业成功的关键因素依次为:(1)综合素质,占66.36%;(2)专业背景与奖学金获得的多寡,占38.79%;(3)社团工作经历,比例为25.7%。这些数据表明,专业知识优良只是满足就业需要的一个方面,更重要的是大学生应当注重培养各方面的能力,增强社团或学生工作的经验,提高自身的综合素质。

2. 从未就业同学的数据反馈中可以看到,截至调查日依然无法落实工作单位的最主要原因是目标定位不准(比例达42.82%)。这说明,毕业之际,相当一部分同学对自己适合什么样的工作、应当到怎样的地方工作、喜欢在怎样的行业或性质的单位工作等问题还不清楚,因此当用人单位招聘时就心神不定、毫无主见,不知选择,从而错失良机。另外一部分同学(比例为27.38%)则认为“不知如何找工作”是造成未就业的重要原因。他们认为在诸如如何获得就业信息、如何与用人单位沟通、如何面试、如何做简历等就业技巧方面准备不足,难以独立适应激烈的竞争环境。还有相当一部分同学认为其他一些原因耽搁了找工作,如准备考研、出国等。以上这些数据提示我们,在就业高峰来临之际,应当对同学的就业与择业意识、就业技巧、就业目标定位、如何协调考研与就业等方面进行充分指导和教育。

3. “关系”是否为就业成功的关键因素?人们通常以为,找工作首先是找关系,“关系”是成

功就业的关键因素。然而统计数据表明,不论是已就业的学生还是未就业的学生,均没有过度认可“关系”在就业中的作用。他们相信,在一个竞争的社会里,就业的关键应当而且必须是依靠自己的综合素质,而不是靠关系。

(二) 单位性质价值取向的比较

在目前的转轨经济中,单位性质差异会影响大学生就业取向。例如,国有企业的工作一般相对稳定,员工流动性小,但用人机制可能缺少灵活性和竞争性,薪酬也可能较低;而民营企业则可能正好相反。那么调查问卷如何反映了同学们这种期望与差距呢?表2列示了已就业同学的实际工作单位性质、未就业同学对单位性质的期望和新生入学时对单位性质的期望比较。

表2 单位性质的期望与选择比较

	已就业同学	未就业同学	新生期望选择
A 国有企业	30.37%	国有企业 26.19%	国有企业 13.43%
B 民营企业	32.71%	民营企业 13.1%	民营企业 7.96%
C 外资企业	18.22%	外资企业 51.19%	外资企业 43.79%
D 国家机关	7.94%	国家机关 20.24%	机关、事业单位 47.76%
E 事业单位	11.21%	事业单位 42.86%	

^①本文侧重点并不在于比较职业生涯需求的差异,因此,文中仅比较分析了两者可比的部分选项。

表中数据反映了对单位性质的希望和现实之间的期望差距:

1. 对进入机关与事业单位的期望比较。有47.76%的新生希望毕业时能进入机关和事业单位工作;未就业同学中希望进入国家机关或事业单位的,分别有42.86%、20.24%。但实际上,已就业的同学中,只有11.21%和7.94%的学生分别进入了事业单位或机关工作。这显然与机关和事业单位相比企业用人需求量少、考试选拔严格有关,因此教育者应提醒学生不应当将所有的希望寄托于此类单位。

2. 对进入外资企业的期望比较。有43.79%的新生、51.19%未就业的同学希望进入外资企业工作,但只有18.22%已落实单位的同学进入了外资企业。这既真实地反映了学生的期望和现实之间的差距,也反映出学校的培养目标、方式上与学生的期望值存在着差距,即教学计划能否适应学生进入外资企业这一需求的问题(如外语表达

能力是否应当加强)。

3. 对进入国有企业与民营企业的期望比较。对民营企业 and 国有企业,新生选择的比例仅分别为7.96%、13.43%,未就业的同学也分别只有13.1%、26.19%的比例,但实际上毕业生中有32.71%、30.37%的同学分别进入了民营企业和国有企业。

期望与现实间差异的存在,为我们职业生涯教育提供了方向与指引,在单位性质选择上,不应当盲目与跟从,而应当实事求是地从自己的职业生涯角度选择单位。

(三) 就业地点选择的比较

就业地也是影响学生就业时一个重要因素。有些学生甚至以就业地为标准选择单位,非其理想就业地的单位根本不纳入其求职的范围,这实际上大大缩小了自己的就业选择面。表3列示了已就业同学、未就业同学和新生对就业地期望的选择。

表3 就业地选择比较分析

	已就业同学		未就业同学		新生期望选择	
A	长三角地区	81.13%	长三角地区	83.33%	北京、上海	25.37%
B	京津唐地区	3.27%	京津唐地区	15.48%	广东、江苏、浙江等沿海较发达地区	53.73%
C	珠三角地区	5.14%	珠三角地区	9.52%	中部地区	9.45%
D	中西部	2.80%	中西部	0%	西部地区	3.98%
E	东北地区	6.07%	东北地区	0%	其他	2.49%
F	其他		其他	3.57%		

从表中可以发现,无论哪一类同学,首选就业地都是经济发达地区,尤其是长三角地区。形成这种状况的原因可能是多方面的,例如长三角地区本身是重要的生源地,也是被调查高校所在地等。但笔者认为该地区工作机会多、收入高是令学生向往的重要原因。无论来自我们的工作实践经验还是以上的调查数据,均显示有意到中西部地区工作的同学少之又少,甚至没有人选择(未就业同学选择比例为0)。因此,作为职业生涯教育,如何理解与运用国家就业政策导向,如何鼓励同学能够服务于西部大开发、服务于农村、支持国家经济发展,值得我们思考。

(四) 职业生涯教育需求的比较

学生到底需要怎样的职业生涯教育?从学生对职业生涯教育的建议反馈,我们可以分析出他们对职业生涯教育的需求情况。表4列示了已就业同学和未就业同学对职业生涯教育的总结建议,反映了学生对职业生涯教育的现实需求一面,也反映了他们对职业生涯本身认识局限的一面。那么,如何通过职业生涯教育构建大学生职业生涯教育体系,引导学生理解职业生涯规划的内涵、目标与步骤,合理开展职业生涯设计,提高学生就业竞争力,已经成为当代大学生工作中需要认真思考的课题。

表4 对职业生涯教育的建议比较

已就业同学的建议(不分先后)	未就业同学的建议(不分先后)
1. 明确自己成长的方向,培养特长与爱好	1. 定位不要太高
2. 多参加面试,积累经验;增加面试技巧培训	2. 提高综合素质
3. 提高综合素质,包括英语、专业课	3. 注意专业方面以外的素质培训与提高
4. 多拿证书(如英语证书、CPA)	4. 多跑多问
5. 增加社会实践	5. 自信
6. 增加人际交往能力	6. 增加社会实践,认真进行社会实践
7. 放宽眼界,注重心理素质培养,提高心理承受能力	7. 多积累承受挫折能力、应变能力和人际能力
8. 提高简历制作水平	8. 多提供就业信息,开招聘会
9. 提高教师教学水平、教材质量	9. 多联系一些单位,推荐本校毕业生
10. 组织丰富社会实践,且实实在在	10. 新生入学时开展职业生涯设计
11. 多提供就业信息,渠道多元化,开招聘会	11. 信息发布应当及时
12. 模拟招聘	
13. 多联系一些单位	
14. 提高学院知名度	
15. 课程设置应当更合理、实用	
16. 多介绍就业政策	

三、构建大学生职业生涯教育体系

著名的职业生涯理论家 Super 认为,一个人的生涯发展阶段可分为:成长—兴趣、能力阶段;探索—明确、实施阶段;建立—稳定、进步阶段;维持—更新、改革阶段;衰退—减速、退出阶段^[6]。这一划分为正处于成长阶段的大学生职业生涯教育提供了理论支持。

首先,开展大学生职业生涯教育,应当嵌入到大学四年学习之中。其次,开展大学生职业生涯教育应当体现针对性、务实性和前瞻性。所谓针对性,就是根据不同学生的需要进行有区别、分类别的针对性服务和指导,使职业生涯教育有的放矢。另外,由于职业生涯教育首先是引导学生形成良好的就业观,服务于学生即将面临的就业问题,因此,在对学生进行有针对性指导时,要求体现务实的要求,避免职业生涯教育陷入一种“水中月、镜中花”的境况。前瞻性是指从新生入学开始,以四年后的毕业就业、职业启蒙为导向开始生涯教育。第三,职业生涯教育是一个不断调整改进过程,它应当是贯穿学生整个大学成长过程、学习过程,采取全程、动态、跟踪式的职业生涯设计辅导。

具体而言,结合大学四年教育和职业生涯教育的目标,大学生职业生涯教育体系可以如下设计:

(一) 专业思想辨析教育

专业思想辨析教育主要是针对大学新生而言。影响新生选择专业的因素多种多样,大部分新生对专业的认知并不深刻,甚至一穷二白,这往往造成他们专业思想不牢,加之学习生活又不像高中时代那样紧张,因而部分学生出现学习松懈、专业学习情趣不高等现象。如果该阶段不抓紧对其进行专业思想辨析教育,很可能导致学生虚度四年光阴。因此,本阶段的教育目标一是帮助学生认知、认可专业内涵、巩固专业思想,以期摆脱浮躁的情绪,提高专业学习的兴趣;二是帮助学生适应大学生活,学会大学学习的方法与技巧;三是帮助那些确实不喜欢本专业的同学尽快找到适应自己的专业方向或目标,做好准备,争取在一定的机会下改变专业(如转系、转专业、转校或通过考研究生改变专业)。本阶段职业生涯教育的主要任务是使每一位同学都能清楚自己的专业方向、专业前途和职业远景,为以后的努力奠定良好的心理基础。

(二) 学习目标定位教育

一般而言,四年的学制,有一个层次递增的教学计划和教学目标。通过学习目标定位教育,帮助学生理清大学四年每一阶段的学习目标与任务,并根据自己的实际,制订自己的学习计划,以确保每一阶段完成学习任务、最后取得相应的学位。笔者认为这一阶段的教育在大学二年级较合

适。主要内容包括:第一,本专业的培养方案与课程设置,使学生能够了解本专业培养目标、培养方案、各年级的课程体系与设置、实践环节等;第二,规划大学英语四六级通过的目标与时间、计算机等级考试目标与时间、考试的技巧等;第三,除以上必备证书外,还需要规划哪些证书以及如何准备等;第四,开始规划自己的职业生涯,做到实用、实际和实践。

(三) 成长目标指导教育

一般来说,经过两年的学习,学生已经对专业有了清晰的认识,也完成了一些基本层次的目标,如英语四六级考试、计算机等级考试等。对大学三年级的学生而言,除关注专业核心课程学习外,另一个非常重要的问题是思考两年后的出路。从前文调查分析可知,学生毕业去向可能有考研究生(无论本专业还是其他专业)、考公务员、考注册会计师或律师等资格证书、出国、直接就业、灵活就业或自主创业等。所有同学均有可能面临这样或那样不同的、两难的选择。成长目标指导教育的目的就是通过对介绍、分析不同就业去向的形势,帮助学生尽早按照自己的兴趣、特点、偏好选择未来的方向,为毕业做好准备。

(四) 就业目标选择教育

就业目标选择教育,主要是针对已经进入大学四年级的学生进行。尽管理论上大四学生仍然

有专业学习任务,但现实状况是多数同学不得不将巨大的精力放在考研、考公务员、各种毕业生招聘会、面试问题上。因此,这一阶段教育的目标就是帮助学生树立良好正确的就业观、择业观、创业观,引导学生就业,提高就业率。职业生涯教育的主要内部包括就业政策的解读、本专业就业形势分析、就业信息的选择、考研的准备与选择、面试技巧、公务员考试的准备、创业教育等等。

参考文献:

- [1] 里尔登. 职业生涯发展与规划[M]. 教育部高校学生司, 编译. 北京: 高等教育出版社, 2005: 58-75.
- [2] 甄进明, 严响. 技术员工的职业发展之路[J]. 人力资源, 2006(18): 48-53.
- [3] 侯德琴. 以职业生涯规划指导提升大学生就业力[J]. 凯里学院学报, 2008(2): 118-120.
- [4] 杨心, 吴剑丽. 从立法看美国生涯与技术教育的开放性[J]. 广东技术师范学院学报: 职业教育, 2009(2): 104-106.
- [5] 李英, 史景轩, 宋晓平. 日本职业生涯教育及其启示[J]. 成人教育, 2007(12): 93-94.
- [6] Super D E. A life-span, life-space approach to career development [J]. Journal of Vocational Behavior, 1980 (13): 282-298.

(责任编辑:许成安 黄燕)

Research on the Objective and System of Career Education

MA De-lin, SHI Ping, YU Nan

(School of Accounting, Nanjing Audit University, Nanjing 210029, China)

Abstract: It is important to direct the students to plan their career so as to enhance their competitiveness in employment. However, such problems as unclear objective and inaccurate positioning still exist. To improve the efficiency of career education, we should identify the objective and establish the appropriate system of career education.

Key words: career education; employment; competitiveness