

学校编码：10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学 号：X2009290016

UDC\_\_\_\_\_

# 厦 门 大 学

## 硕 士 学 位 论 文

### 论自我职业生涯管理对高职学生 就业行为的影响

### Research on the influence of individual career management on the employment behaviors of higher vocational college students

叶佩婷

指导教师姓名：张 灵 聪 教 授

专业名称：高 等 教 育 学

论文提交日期：2014 年 10 月

论文答辩日期：2014 年 12 月

学位授予日期：2014 年 月

答辩委员会主席：\_\_\_\_\_

评 阅 人：\_\_\_\_\_

2014 年 12 月 日

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为( )课题(组)的研究成果，获得( )课题(组)经费或实验室的资助，在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日



## 摘要

随着高校毕业生人数的增加,高职生就业形势越发严峻,通过职业生涯管理能提高毕业生就业竞争力,提高就业成功率。而要职业生涯管理发挥其最广泛作用,必须激发个人管理与自我管理的欲望,探讨自我职业生涯管理对高职生就业行为的影响作用,对改善学生消极就业行为,提高高职生就业率有深远的意义。本文通过了解学生在接受自我职业生涯管理团体干预后就业行为改变情况,并针对此提出相应的对策与建议。

目前,高职生自我职业生涯管理已成为当今社会研究的热点问题。但从目前已发表的现有文献来看,大部分对高职生自我职业生涯管理的研究都只涉及到理论层面,而在自我职业生涯管理对就业行为的影响方面的研究相对较少,并且大多没有进行实证研究。

本研究在对国内外自我职业管理研究的基础上,编制自我职业生涯管理对高职生就业行为的影响调查问卷,对 500 名高职学生进行了广泛的问卷与访谈调查,通过统计软件 SPSS18.0 对相关的问卷调查信效度进行检验,其信度指为 0.757,具有实际的代表作用。通过调查结果分析得出高职学生是否进行职业生涯管理与就业行为的相关系数为 0.981,相关显著。

本研究对部分就业行为消极的高职生进行了团体干预,通过对照组、干预组干预前后的学习成绩、就业行为、签约率改变情况进行分析比较,研究表明:

(一)自我职业生涯管理能够提高学生的成绩。表现在被干预人群平均成绩与同专业平均成绩相比较具有较大的提高;

(二)自我职业生涯管理能够改变学生就业行为。未被进行自我职业生涯管理干预的学生,就业行为消极、就业方向不明确、就业渠道狭窄等,而被干预的学生就业行为积极、就业方向明确,就业渠道广泛;

(三)自我职业生涯管理能够影响学生就业结果。由于被干预学生均为应届生,因此就业的签约率可以作为评价就业结果变化的基础数据。在对被干预和未被干预学生的就业结果分析时发现,未被干预的学生的就业率普遍偏低。同样,由于就业率的影响因素的多方面的,此种关系仅能够从宏观的角度说明自我职业生涯管理对学生就业行为具有积极影响,具体的影响效果不能进行简单的量化。

**关键词:** 自我职业生涯管理; 高职学生; 就业行为

## Abstract

With the increase in the number of graduate from higher institution, the employment situation of higher vocational college students is increasingly severe. Individual career management can improve the employment competence of graduates. In order to fulfill the most extensive function of career management, the desire of individual management and self management must be stimulated. Exploring the effect of Individual career management on the employment behaviors of higher vocational college students and is also meaningful to improving students' negative employment behaviors and elevating the employment rate of higher vocational college students. Through the understanding of students' changing employment behaviors after accepting the intervention of individual career management, some corresponding advices are proposed.

Currently, increasingly more scholars set eyes on the research of individual career management of higher vocational college students. But in the current documents, the researches on the combination of individual career management effect and employment behavior are less and scattered, most of them lack empirical study and just focus on the level of theoretical exploration.

Based on the research of individual career management home and abroad, this essay devises questionnaires of the influence of individual career management on the employment behaviors of higher vocational college students, which extensively surveyed and interviewed 500 higher vocational college students, the examination on the validity of relevant questionnaires through statistical software SPSS18.0 indicates an index of 0.757, which means it is a practical representative. Trough analyzing the result of survey, we conclude that the coefficient of association of whether higher vocational college students manage their careers and employment behaviors is 0.981, The correlation is significant.

In this study, parts of higher vocational college students with negative

employment behaviors were intervened massively. Through the comparison and analysis on the academic score, employment behaviors and the changing condition of signing rate before and after intervention, this study indicates:

I. Individual career management can improve students' score, which is showed by the fact that the average scores of students intervened are much higher than those without intervention.

II. Individual career management can change students' employment behaviors. Those students without intervention of individual career management are negative in employment behaviors and unclear in the employment direction and difficult to broaden employment channels while those intervened are positive in employment behaviors and clear in the employment direction and easy to broaden employment channels.

III. Individual career management can affect students' employment result. Because students intervened are fresh graduates, the signing rate of employment can serve as the basic data to evaluate the change in employment results. It is discovered in the analysis on the employment results of students intervened and not intervened that the employment rate of students not intervened is commonly lower. Likewise, since the influence factors on the job rates are multiple, this correlation can merely indicate that individual career management has positive influence on the students' employment behaviors on a macro basis, simple quantization cannot be exerted on the specific consequences.

**Keywords:** Individual career management; higher vocational college students; employment behaviors

## 目 录

<b>第一章 绪 论</b> .....	1
第一节 问题的提出.....	1
第二节 国内外研究综述.....	2
一、高职学生就业现状研究.....	2
二、自我职业生涯规划研究.....	3
三、学生就业选择影响因素研究.....	8
第三节 研究总体设计.....	9
一、研究内容.....	9
二、研究方法.....	10
三、研究框架.....	10
<b>第二章 职业生涯管理量表编制</b> .....	11
第一节 职业生涯管理的内涵结构.....	11
一、自我职业生涯管理结构.....	11
二、自我职业生涯管理内涵.....	13
第二节 职业生涯管理的个别访谈.....	15
一、个人层面.....	16
二、学校层面.....	17
三、企业层面.....	18
四、家庭成面.....	19
五、访谈分析.....	19
第三节 修订职业自我管理问卷与分析.....	20
一、问卷设计原则.....	20
二、问卷的整理和分析.....	20
三、信效度检验.....	26
<b>第三章 职业生涯管理与高职学生就业行为相关性研究</b> .....	27
第一节 高职学生就业行为分析.....	27



一、积极行为.....	27
二、消极行为.....	28
第二节 职业生涯管理情况与就业行为相关性研究.....	29
第三节 结 论.....	31
<b>第四章 自我职业生涯管理团体辅导对改善消极就业行为的干预研究.....</b>	<b>32</b>
第一节 干预人群的确定.....	32
第二节 干预方法的实现.....	33
第三节 干预效果分析.....	33
一、学习成绩变化.....	34
二、就业行为变化.....	36
三、就业结果变化.....	37
第四节 结 论.....	39
<b>第五章 建议及对策.....</b>	<b>40</b>
第一节 自我管理体系的建立.....	40
第二节 学校扮演的角色.....	40
第三节 培养积极就业行为的对策.....	41
一、充分发挥自我职业生涯管理对学生就业行为的作用.....	41
二、充分发挥以学校为核心的周边环境优势.....	43
<b>结 语.....</b>	<b>45</b>
<b>参考文献.....</b>	<b>46</b>
<b>附 录 1.....</b>	<b>49</b>
<b>附 录 2.....</b>	<b>52</b>
<b>后 记.....</b>	<b>54</b>

## Content

<b>I . Introduction</b> .....	<b>1</b>
i . Question .....	1
ii . Review of domestic and foreign .....	2
(i) Vocational Student Research Employment Situation .....	2
(ii) Individual Career Planning .....	3
(iii) Factors affecting student employment options .....	8
iii. The overall study design .....	9
(i) Researchpart .....	9
(ii) Research Framework .....	10
(iii) Research Framework .....	10
<b>II.Career Management Scale</b> .....	<b>11</b>
i. Connotation of career management structure .....	11
(i) Individual career management structure .....	11
(ii) Individual career management content .....	13
ii. Individual interviews of career management.....	15
(i) Personal part .....	16
(ii) School part.....	17
(iii) Enterprises part.....	18
(iv) Family part .....	19
(v) Analyze conversation.....	19
iii. Modify the questionnaire and analysis of career self-management .....	20
(i) Questionnaire design principles .....	20
(ii) Collation and analysis of questionnaires .....	20
(iii) Reliability and Validity.....	26
<b>III. Correlation of career management behavior and student employment vocational</b> .....	<b>27</b>
i . Vocational student employment behavior analysis .....	27
( i ) Positive behavior .....	27

(ii) Negative behavior .....	28
ii. Career Management case studies and employment related behaviors ..	29
iii. Ccompletion.....	31
<b>IV. Culture of self-career management capacity, improve negative employment behavior .....</b>	<b>32</b>
i . Determine the intervention groups.....	32
ii. Intervention methods to achieve.....	33
iii. Analyze Intervention.....	33
(i ) Academic changes .....	34
(ii) Employment behavior change .....	36
(iii) Changes in employment outcomes .....	37
iv. Ccompletion.....	39
<b>V. Suggestions and countermeasures.....</b>	<b>40</b>
i . Establish self-management system .....	40
ii. The role of the school .....	40
iii. Develop a positive behavior strategies employed.....	41
(i ) Give full play to the individual career management behavior on the role of student employment.....	41
(ii) Give full play to the school as the core of the surrounding environmental advantages.....	43
<b>Epilogue.....</b>	<b>45</b>
<b>References .....</b>	<b>46</b>
<b>Appendix 1 .....</b>	<b>49</b>
<b>Appendix 2.....</b>	<b>52</b>
<b>Thanks.....</b>	<b>54</b>



## 第一章 绪论

### 第一节 问题的提出

随着我国社会的发展，教育体系不断的完善，现阶段我国已经基本建成以义务教育为核心，职业教育与高等教育为主要途径的综合教育体系，每年为我国培养符合社会要求的人才超过一千万，在如此庞大的人才团体中就业成为了其最为核心的问题。2013 年我国本科应届毕业生达到了 699 万人，加之往届学生中的非就业人数，总体的就业压力十分巨大，而高职学生从就业起点方面与本科生相比具有一定的劣势。根据 2012 年 12 月中旬至 2013 年 1 月中旬的跟踪调查研究发现，在 2013 年应届毕业生中，无论是高职毕业生，还是本科、硕士毕业生，其就业签约率与上届同期相比都有明显的下降。其中，硕士毕业生签约率为百分之二十九，本科为百分之三十八，高职毕业生签约率介于两者之间，为百分之三十五。一方面企业由于受宏观经济的影响，导致其用人规模减小；另一方面由于高校扩招导致毕业生人数增加，这两方面都在客观程度上加大了 2013 届毕业生求职的难度，从而使得 2013 届毕业生的签约率明显低于 2012 届毕业生同期签约率。

随着近些年我国高校的扩招，大量的毕业生完成了高等教育，但是，在扩招的过程中尤其是高职教育存在一定的问题。从学校的角度来讲，自身的发展建设，尤其是学科建设无法跟上学校扩招的发展速度，在这样的情况下，势必造成一定的师资力量紧张，在这样的情况下，没有对应的学科积淀而盲目扩招造成教学质量下滑最终影响学生水平。从学生的角度来分析，一部分学生并没有从自身做好学习以及工作的准备，而且在培养的过程中，学校层面无法帮助学生顺利完成自我角色的转变，在此种环境下，容易造成学生学习动力的缺乏，继而无法适应社会的需求。各方面问题的累积下，导致学生理论知识不够扎实、实践能力不足及缺乏专业的就业指导等问题层层爆发，那紧接着就造成了学生就业难，就业起点低等问题。

为了解决现阶段学生就业难的问题，同时为后续的高职教育体系完善提供理论依据。本文以高职生自我职业生涯管理为基本视角，对其可能对学生就业行为

产生的影响进行调查与分析,希望通过本文的研究能够为今后引导高职生自我职业生涯管理,改善消极的就业行为,提升学生就业竞争力提供理论基础与实践指导。

## 第二节 国内外研究综述

高职学生就业问题一直受到社会的广泛关注,尤其是近几年,随着我国高校的扩招,就业问题更加的凸显。针对这个问题广大学者进行了广泛而深入的研究,在研究的过程中主要集中在高职学生就业现状、自我职业规划理论与作用以及学生就业选择影响因素等方面。本节对此方面的研究现状与结论进行总结与分析,希望同本文后续的研究提供必要的理论基础。

### 一、高职学生就业现状研究

我国的就业形势,尤其是高职生就业形势不容乐观这已经成为了社会各界与专家学者的共识,在这样的背景下,对就业形势恶化的原因分析以及其中可能的对策分析成为了近些年的研究热点。在众多的研究过程中主要的观点集中在如下几个方面:

第一,传统行业人才饱和是高职学生就业困难的根本原因。根据现有的研究现状我们可以发现,就业形式严峻的行业岗位往往是入门门槛相对角度的岗位领域,如文秘、管理、人力资源、旅游管理等。这些专业有着一些共同的特点,职业入门门槛相对较低、同时岗位培训以及上岗需求相对容易。在这样的情况下,导致了此类岗位的竞争十分激烈。而其他对专业技术要求相对较高的岗位,如软件编程、工业设计、车、钳、铆、电、焊等技术岗位就业则相对轻松,相关专业的学生往往能够找到满意的工作。

第二,学生就业观念的偏差是高职学生就业困难的重要原因。从学生就业现状来分析,一部分学生对于未来的就业形势过于乐观,并自身具有一定的能力,此种学生往往倾向于技术创业或者对大型的、国际的企业表现出显著的就业倾向。另一部分则是对于未来就业的形势估计过于保守,这样的学生在就业的过程中往往选择稳定性的工作,如国企,事业编制等,或者直接进行学术深造,选择

更高学历的学习<sup>①</sup>。还有一部分学生就业观念与社会脱节，这直接导致了在找工作的过程中形成一种不切合实际的高水平期望，且此种期望往往是无法得到社会认可的。在这样的背景下，现实的就业环境与学生对工作的心理期望产生巨大的反差，这种反差也是导致就业难问题。

第三，应届生被接纳度相对较低是高职学生就业困难的主要原因。从企业层面来考虑，绝大多数企业对应届生的接纳程度相对较低，此种现象的主要原因有如下几个方面：首先，应届生缺乏必要的工作经验，企业对于应届生的引入需要投入大量的培训成本；其次，应届生往往企业忠实度不高，离职率相对较高，且往往离职时期在企业培训结束后，这样就造成了企业大量的人力成本的浪费与人才的流失；第三，应届生由于缺乏必要的社会阅历，在工作水平以及工作能力等方面存在一定的不足，且由于对工作岗位的认知程度不同对薪金以及其他待遇的要求存在偏离实际的情况，这样的情况一方面容易造成企业对于应届生的不信任，另一方面也容易造成应届生对企业的不满意<sup>②</sup>。根据上述的观点我们可以发现企业对于应届生的接纳热情不足。

## 二、自我职业生涯规划研究

在自我职业生涯规划研究方面国内外学者展开了相对完善的研究。在现有的研究结果与现状分析中我们认为其主要观点与结论集中在如下几个方面：

### （一）自我职业生涯规划的作用

在此方面的研究主要针对不同人群进行了自我职业生涯规划作用的研究。在具体的研究过程中主要形成了如下的观点：李明燕在其文章《成教大学生自我职业规划能力培养研究》中认为：“自我职业规划是个人给予自身的条件与需求对未来社会工作环境以及适应性的一种预判。在这种预判条件下能够帮助学生进一步了解社会、提前步入社会，并能够对未来自我社会化角色内的自我调配起到很好的作用与效果。”<sup>③</sup>邓艳慧在其文章《高中生自我、职业探索与职业成熟度的关系及干预技术设计》中认为：“自我职业规划是人们从学生向职员的社会角色转变过程，并且应该尽可能早的将学生自我职业规划从不同方面渗透到其生活、学

① 徐东彬,段万春. 知识经济背景下的员工自我职业生涯规划[J]. 商场现代化,2006,32:306.

② 陈始棠. 知识型人才的职业延迟满足、自我职业生涯管理和职业成功关系研究[D].浙江工商大学,2012.

③ 李明燕. 成教大学生自我职业规划能力培养研究[D].四川师范大学,2011.

习当中去。学生通过进行自我职业规划,不仅能帮助自己提前建立职业思维,更对自身的行为准则、道德建设以及知识体系的构建做出了明确的要求。”<sup>①</sup>杜武军在其文章《职场新手职业生涯发展规划与咨询方案开发研究》中提出:对于大部分刚入职的新手来说,他们对职场的工作思维和工作模式的认识存在一定的误区。此种误区不仅容易造成工作层面的错误,还容易对自身定位、企业满意度等职场关键因素造成影响。在这样的情况下自我职业规划应该作为企业人力资源招聘与培养中的必要环节。通过对此环节的建立能够充分的对入职人员尤其是初入职场的工作人员的心理、能力等综合状态进行综合的把握,以此为基础的入职选择是对双方尊重与负责的表现。”<sup>②</sup>王昕在其文章《中职教师职业生涯规划指导研究》中认为:“职业规划作为人生规划的一部分,在开展的过程中与规划人的心理年龄、职业与学习经历、专业设置、就业区域等问题息息相关。过早的职业规划不仅不利于职业态度的形成,反而由于心理素质与年龄的不到位而造成对职业的恐惧与无所适从的感觉。在这样的条件下不利于学生综合素质的养成与综合能力的培养。”<sup>③</sup>

根据上述的研究我们不难看出在自我职业生涯规划的作用方面研究相对完善,在研究的过程中对不同人群以及不同的视角进行了展开。其中绝大部分观点认为自我职业生涯规划可以作为一种就职前的准备工作,除了帮助人们了解自身需求、了解职场要求之外,更重要的是学生进行自我职业生涯规划可以帮助其明确学习的重点。同时,有部分学者认为,自我职业生涯规划不宜进行的过早,因为职业生涯规划与专业息息相关,而学生在入学初期,对自己所学专业并不是特别了解,若过早的进行个人职业生涯规划,往往会适得其反。因此个人职业生涯规划应由专业的人员在学生毕业的过程中进行辅导与培训,或者将其划分到企业招聘模块当中进行。

## (二) 自我职业生涯规划的执行

在针对自我职业生涯规划的执行研究中主要分为:将职业生涯规划交由社会、将职业生涯规划交由学校、将职业生涯规划交由企业等三方面观点,具体如下:

①邓艳慧. 高中生自我、职业探索与职业成熟度的关系及干预技术设计[D].天津师范大学,2012.

②杜武军. 职场新手职业生涯发展规划与咨询方案开发研究[D].华东师范大学,2012.

③王昕. 中职教师职业生涯规划指导研究[D].天津大学,2012.



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫