

企业女性青年员工职业生涯教育研究

代梦强

郑州大学教育学院, 河南 郑州

收稿日期: 2022年2月17日; 录用日期: 2022年3月17日; 发布日期: 2022年3月23日

摘要

本文以企业女性青年员工为研究对象, 依据职业生涯选择与发展阶段理论, 运用问卷调查法, 对河南、北京、天津、江苏等地的企业进行了调查, 调查结果发现企业女性青年员工职业生涯规划总体水平不高, 企业提供的职业生涯指导服务欠缺, 学校职业生涯教育课程不足。针对这些问题, 依据原因分析和理论指导, 应从个人、企业、学校、家庭和政府五个方面着手积极改善, 以有效地促进女性青年员工职业生涯成功发展。

关键词

女性青年员工, 职业规划, 职业生涯教育

Research on Career Education of Female Young Employees in Enterprises

Mengqiang Dai

School of Education Zhengzhou University, Zhengzhou Henan

Received: Feb. 17th, 2022; accepted: Mar. 17th, 2022; published: Mar. 23rd, 2022

Abstract

This article takes female young employees of enterprises as the research object, based on the theory of career choice and development stage, and uses the questionnaire survey method to survey enterprises in Henan, Beijing, Tianjin, Jiangsu and other places. The results of the survey found that the overall level of career planning for young female employees in enterprises is not high, the career guidance services provided by enterprises are inadequate, and the school's career education courses are inadequate. In response to these problems, based on cause analysis and theoretical guidance, it is necessary to actively improve from the five aspects of individuals, enterprises, schools, families and the government in order to effectively promote the successful de-

velopment of the careers of young female employees.

Keywords

Young Female Employees, Career Planning, Career Education

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

女性作为人力资源的重要组成部分,不仅是社会财富的创造者,而且是劳动力再生产的物质承担者,女性的发展影响到劳动力资源的数量和质量。目前已有研究主要是将企业女性与男性相对比,结合企业女性的生理和心理特点,从女性独立自主、性别平等、生育周期等角度来研究企业女性总体职业生涯特点与规划[1]。关于人生阶段的划分,目前国际上主流观点是将人的一生划分为婴儿、幼儿、儿童、少年、青年、成年、老年七个阶段。其中关于青年阶段划分通过查阅资料发现,国内主要有以下几种:1、共青团:14~28周岁;2、全国人口普查,关于青年人口的统计:15~34岁;3、机关、学校、企事业等单位:一般将青年定义为30周岁以下的成年人,出于职业生涯规划与教育问题,以及该群体的身心发展特点,将青年的年龄范围界定为18~30岁的法定意义上的成年人。本文所研究对象“企业女性青年员工”主要是指位于营利性组织中的年龄段在18~30岁的女性成年工作人员[2]。基于职业生涯规划与教育问题,以及该群体的身心发展特点,通过对企业女性青年员工职业生涯发展的深入探讨,以期帮助女性青年员工在工作初期尽可能做好个人职业生涯规划,促进女性青年员工和企业共同发展。

2. 研究调查与原因分析

2.1. 研究对象与工具介绍

本研究在全国范围内进行调查,样本选取了河南省、北京市、天津市、江苏省等地的企业女性青年员工,采用网络调查方式(问卷星)共发放调查问卷250份,有效问卷192份,问卷有效率为77%。

此次《企业女性青年员工职业生涯教育现状问卷》共分为两大部分,第一部分为个人基本信息,第二部分为个人职业生涯教育、规划状况的陈述。本调查采用克隆巴赫 α 系数(Cronbach's Alpha)进行可靠性检验($\alpha = 0.913$)。根据 Kaiser (1974)提出的适合度检验判断标准,本问卷的 KMO 为 0.767,可以进行因素分析,问卷具有良好的信效度。运用 SPSS21.0 描述性分析、单因素方差分析和相关性分析对数据进行处理,通过企业女性青年员工的职业生涯教育现状的平均分和标准差来说明其职业生涯发展情况。本调查运用 Likert 量表五点式计分法避免趋中效应,其中“很不符合”计1分、“不符合”计2分、“一般(不确定)”计3分、“比较符合”计4分、“非常符合”计5分。

2.2. 研究结果与原因分析

结合问卷编制情况,依据五点式计分法划定当个人职业生涯规划认知水平平均值得分 ≥ 32 时说明认知水平高;在学校所接受的职业生涯教育情况平均值得分 ≥ 24 时说明学校职业生涯教育开展良好;企业职业生涯指导服务情况平均值得分 ≥ 24 时说明企业提供良好的职业生涯指导服务;家庭职业生涯教育指导状况平均值得分 ≥ 12 时说明家庭职业生涯教育良好;政府职业生涯指导服务状况平均值得分 ≥ 16 时

说明政府职业生涯指导服务良好。

由表 1 可知企业女性青年员工的职业生涯规划认识平均值得分 26.3229, 在学校所接受的职业生涯规划教育情况平均值得分 18.8229, 企业职业生涯指导服务情况平均值得分 17.7188, 家庭职业生涯规划指导状况平均值得分 10.1458, 政府职业生涯规划指导服务状况平均值得分 10.8125。企业女性青年员工的职业生涯规划总体水平一般, 各维度平均值得分都处于较差或一般, 说明企业女性青年员工职业生涯规划教育非常欠缺。

Table 1. Descriptive analysis of the current situation of career education for female young employees in enterprises

表 1. 企业女性青年员工职业生涯规划现状描述性分析

维度	N	极小值	极大值	平均值	标准差
个人对职业生涯规划的认识	192	15.00	36.00	26.3229	4.89789
在学校时所接受的职业生涯规划教育	192	8.00	30.00	18.8229	4.59289
企业提供的职业生涯规划指导服务	192	6.00	30.00	17.7188	4.74997
家庭的职业生涯规划教育指导	192	3.00	15.00	10.1458	2.66746
政府和社会的职业生涯规划指导服务	192	4.00	16.00	10.8125	2.38995

2.2.1. 企业女性青年员工职业生涯规划总体水平不高, 素养欠缺

由表 1 可知, 企业女性青年员工对职业生涯规划的认识平均值得分为 26.3229, 低于职业生涯规划认知水平良好范围 32~40。结合表 2 得知个人职业生涯规划意识平均值得分 7.4792, 介于职业生涯规划意识良好与一般水平之间; 个人职业生涯规划能力平均值得分 15.6458, 介于职业生涯规划能力一般与较差水平之间; 个人工作价值观平均值得分 3.20, 低于个人工作价值观良好水平。总体来说女性青年员工职业生涯规划水平偏低, 其中个人职业生涯规划意识略高于职业生涯规划能力, 相比未来发展空间, 有超过一半的人更在意目前的工作待遇。

Table 2. Descriptive analysis of the current situation of career planning for female young employees in enterprises

表 2. 企业女性青年员工职业生涯规划现状的描述性分析

维度	N	极小值	极大值	平均值	标准差
个人职业生涯规划意识	192	4.00	10.00	7.4792	1.58266
个人职业生涯规划能力	192	7.00	24.00	15.6458	3.79190
个人工作价值观	192	1	5	3.20	0.925

依据表 3~5 得知个人职业生涯规划意识与能力的 P 值分别为 0.001 和 0.01, 说明女性青年员工年龄与职业生涯规划意识、能力差异性显著, 即随着年龄的增加, 女性青年员工的职业生涯规划意识和能力随之增强; 学历与个人职业生涯规划现状差异性显著, 学历越高, 个人职业生涯规划意识和能力越强, 个人越在意未来发展空间; 个人职业生涯规划认知与更换工作频率 r 值为-0.226, 在 0.05 水平(双侧)上显著负相关。说明个人职业生涯规划认知越高, 更换工作频率越低, 职业生涯规划认知越低, 更换工作频率越高。

由数据分析可知企业女性青年员工的职业生涯规划认识平均值得分 26.3229 ± 4.89789 , 得知企业女性青年员工的职业生涯规划总体水平一般, 各维度平均值得分都处于较差或一般, 有超过一半的人更在意目前的工作待遇, 说明企业女性青年员工职业生涯规划教育非常欠缺, 相比未来发展空间。

Table 3. One-way analysis of variance on the age and career planning status of female young employees in enterprises
表 3. 企业女性青年员工年龄与职业生涯规划现状的单因素方差分析

维度	年龄	N	均值	标准差	F	P
个人职业生涯规划意识	20 岁	18	5.7778	1.7873	8.160	0.001
	20~24 岁	56	7.2500	1.75594		
	25~29 岁	118	7.8475	1.27054		
	总数	192	7.4792	1.58266		
个人职业生涯规划能力	20 岁	18	12.6667	4.58258	4.832	0.01
	20~24 岁	56	14.9643	4.00446		
	25~29 岁	118	16.4237	3.31248		
	总数	192	15.6458	3.79190		

Table 4. One-way analysis of variance on the status of education and career planning of female young employees in enterprises
表 4. 企业女性青年员工学历与职业生涯规划现状的单因素方差分析

维度	学历	N	均值	标准差	F	P
个人职业生涯规划意识	初中及以下	6	7.6667	1.52753	5.856	0.001
	高中或中专	22	5.7273	1.61808		
	大学专科或本科	120	7.7167	1.56326		
	硕士及以上	44	7.6818	1.08612		
	总数	192	7.4792	1.58266		
个人职业生涯规划能力	初中及以下	6	17.3333	2.08167	6.917	0.000
	高中或中专	22	11.1818	3.45885		
	大学专科或本科	120	16.1833	3.76195		
	硕士及以上	44	16.1818	2.68393		
	总数	192	15.6458	3.79190		

*. 均值差的显著性水平为 0.05。

Table 5. Correlation analysis of personal job change frequency and career planning cognition
表 5. 个人换工作频率与职业生涯规划认知的相关性分析

	您换过几次工作	女性青年员工对职业生涯规划的认识
您换过几次工作	Pearson 相关性	1
	显著性(双侧)	-0.226*
	N	0.027
女性青年员工对职业生涯规划的认识	Pearson 相关性	192
	显著性(双侧)	192
	N	192

*. 在 0.05 水平(双侧)上显著相关。

根本上还是由于其职业生涯规划素养欠缺，职业生涯规划意识与能力不强，有相当一部分人对自己的未来未做出任何规划，忽视个人价值的实现，缺乏自我认知和职业认知的能力。

2.2.2. 企业提供的职业生涯指导服务不足，职业生涯管理不系统

由表 6~8 得知，有 54.1%的人认为企业未针对女性青年员工开展职业生涯规划相关培训，仅有 21.9% 女性青年员工接受过职业生涯规划培训；仅有 34.4%员工认为企业有方便了解最新职位空缺信息平台；有 66.7%认为企业没有提供工作轮换的机会；有 60.4%员工认为企业不能根据各自能力优势安排合适的岗位。综上可知企业缺乏针对女性青年员工的职业生涯规划培训，职业生涯规划咨询与辅导不足，企业内部信息流动不畅，员工不能及时了解最新职位空缺信息，也不能根据员工的能力优势安排适合的岗位和晋升方向，为员工提供合适的职业发展路径。

Table 6. Descriptive analysis of the career planning-related training carried out by the company for female employees

表 6. 企业针对女性员工开展过职业生涯规划相关培训描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	6	3.1	3.1	3.1
不符合	98	51.0	51.0	54.2
一般(不确定)	46	24.0	24.0	78.1
比较符合	32	16.7	16.7	94.8
非常符合	10	5.2	5.2	100.0
合计	192	100	100	

Table 7. Descriptive analysis of companies offering jobrotation opportunities

表 7. 企业提供工作轮换机会描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	10	5.2	5.2	5.2
不符合	82	42.7	42.7	47.9
一般(不确定)	36	18.8	18.8	66.7
比较符合	58	30.2	30.2	96.9
非常符合	6	3.1	3.1	100.0
合计	192	100.0	100.0	

Table 8. Descriptive analysis of the company's arrangement of suitable positions and promotion directions according to the ability and advantages of employees

表 8. 企业按员工能力优势安排合适岗位和晋升方向描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	14	7.3	7.3	7.3
不符合	38	19.8	19.8	27.1
一般(不确定)	64	33.3	33.3	60.4
比较符合	52	27.1	27.1	87.5
非常符合	24	12.5	12.5	100.0
合计	192	100.0	100.0	

依据表 9 得知,企业提供的职业生涯指导服务与员工工作更换频率 P 值为 0.037,小于 0.05,二者差异性显著。当企业针对员工开展职业生涯规划培训,提供工作轮换机会,提供完善的职业生涯指导服务,员工工作更换的频率越少,流动性越低;企业提供的职业生涯指导服务越差,员工的流动性越高,工作更换越频繁。

Table 9. One-way analysis of variance on the career guidance service provided by the enterprise and the frequency of employee job change

表 9. 企业提供职业生涯指导服务与员工工作更换频率单因素方差分析

	平方和	df	均方	F	显著性
组间	20.735	36	1.152	1.825	0.037
组内	48.598	154	0.631		
总数	69.333	190			

一方面与企业女性青年员工的职业生涯规划与组织的重视程度不够有很大关系,另一方面是女性青年员工缺乏良好的上升渠道,企业职业生涯管理不系统,女性担负的潜在的生育职能以及其可能的消极影响,是许多用人单位排斥女性的首要原因[3]。

2.2.3. 学校职业生涯教育课程较少,教学体系不完善

由表 10、表 11 得知,只有 50%女性青年员工在学校时接受过职业生涯教育;有 81.3%的女性青年员工认为学校有必要开设职业生涯教育课程,但仅有 22.9%的学校提供职业生涯规划个体咨询服务;有 75%的员工在面临学业或职业选择困惑时老师未给予过职业指导。综上得出学校职业生涯课程开展不足,不能满足学生的职业生涯规划需要,学校老师也不能在学生职业选择困惑时提供有效帮助。

Table 10. Descriptive analysis of career education courses offered by schools for young female employees

表 10. 学校为女性青年员工开设过职业生涯教育课程描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	8	4.2	4.2	4.2
不符合	52	27.1	27.1	31.3
一般(不确定)	36	18.8	18.8	50.0
比较符合	68	35.4	35.4	85.4
非常符合	28	14.6	14.6	100.0
合计	192	100.0	100.0	

Table 11. Descriptive analysis of individual career counseling services provided by schools for young female employees

表 11. 学校为女性青年员工提供职业生涯个体咨询服务描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	42	21.9	21.9	21.9
不符合	66	34.4	34.4	56.3
一般(不确定)	40	20.8	20.8	77.1
比较符合	38	19.8	19.8	96.9
非常符合	6	3.1	3.1	100.0
合计	192	100.0	100.0	

由表 12 可知, 企业女性青年员工学历与在学校时所接受的职业生涯教育状况 r 值为 0.377, 在 0.01 水平(双侧)上显著正相关。说明企业女性青年员工学历越高, 在学校时接受的职业生涯教育状况越好, 个人的职业生涯规划意识和能力越高。

Table 12. Correlation analysis between the educational background of female young employees and the career education they received in school

表 12. 企业女性青年员工学历与在学校时所接受的职业生涯教育状况相关性分析

		您的最高学历	女性青年员工在学校所接受的职业生涯教育状况
您的最高学历	Pearson 相关性	1	0.377**
	显著性(双侧)		0.000
	N	192	192
女性青年员工在学校所接受的职业生涯教育状况	Pearson 相关性	0.377**	1
	显著性(双侧)	0.000	
	N	192	192

在 0.01 水平(双侧)上显著相关。

我国历来有应试教育的传统, 高考犹如一个指挥棒, 引导着我们的学校教育一直盯着最后的考试分数, 目前学校教育在课程安排上更多的精力放在与考试有关的课程上, 职业生涯教育则处于无足轻重的地位。目前我国各级各类学校普遍缺少职业生涯教育课程, 就算有职业生涯教育课程, 也没有专门的职业生涯规划指导老师, 课程不完善, 不能给学生提供有效的职业生涯规划咨询服务。

2.2.4. 家庭职业生涯教育指导不足, 职业生涯教育观念淡薄

由表 13、表 14 可知, 有 46.9%的员工主动与家人探讨和沟通职业规划; 有 53.1%的员工不确定或不与家人主动探讨和沟通; 有 60.4%的家人关心孩子的职业发展, 但只有 38.5%的员工认为家人提供的职业生涯发展信息有用, 综上可得大部分家人非常关心孩子的职业生涯发展状况, 但有超过一半的员工不主动与家人沟通, 员工与家人沟通不足, 且家人提供的职业生涯发展信息实用性不强, 与员工的职业生涯发展需求不匹配。

Table 13. Descriptive analysis of work discussion and communication between family members and young female employees

表 13. 家人与女性青年员工的工作探讨与沟通描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	8	4.2	4.2	4.2
不符合	34	17.7	17.7	21.9
一般(不确定)	60	31.3	31.3	53.1
比较符合	62	32.3	32.3	85.4
非常符合	28	14.6	14.6	100.0
合计	192	100.0	100.0	

Table 14. Descriptive analysis of the usefulness of career development information provided by family members
表 14. 家人提供的职业生涯发展信息有用性描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	12	6.3	6.3	6.3
不符合	44	22.9	22.9	29.2
一般(不确定)	62	32.3	32.3	61.5
比较符合	60	31.3	31.3	92.7
非常符合	14	7.3	7.3	100.0
合计	192	100.0	100.0	

由表 15 可知, 父母学历与家庭的职业生涯教育指导状况 P 值为 0.000, 小于 0.05, 二者差异性显著。说明父母的受教育程度越高, 家庭提供的职业生涯教育指导越多, 给孩子提供的职业发展信息越匹配; 父母的受教育程度越低, 对孩子的职业生涯指导越少。

Table 15. One-way analysis of variance on parents' educational background and family's career education guidance
表 15. 父母学历与家庭的职业生涯教育指导状况单因素方差分析

	平方和	df	均方	F	显著性
组间	146.307	6	48.769	8.471	0.000
组内	529.651	184	5.757		
总数	675.958	190			

父受传统文化影响, 父母更多关注孩子的生活和学习成绩情况, 不重视孩子的职业生涯指导。一部分父母受自身教育程度的限制, 不能给孩子提供太多职业发展指导。

2.2.5. 政府宏观指导不足, 社区职业生涯指导服务欠缺

由表 16 可以得知, 仅有 11.4%的员工了解国家在职业生涯教育方面出台的相关法律法规; 有 88.5%的员工不知道国家相关法律法规; 仅有 22.9%的员工参加过社会团体举办的职业生涯认知活动, 有 77.1%的员工没有参加过社会团体举办的职业生涯认知活动; 仅有 17.7%的社区针对女性提供过专门的职业生涯指导服务, 超 80%的社区缺乏针对女性的职业生涯指导服务。目前女性青年员工对政策了解不足, 国家有关职业生涯教育的法律法规不完善, 社会团体或社区针对女性提供的职业生涯指导服务欠缺, 不能有效地帮助女性青年员工做好职业生涯规划指导。

Table 16. Descriptive analysis of female young employees' understanding of relevant national laws and regulations
表 16. 女性青年员工对国家相关法律法规的了解程度描述性分析

	频率	百分比(%)	有效百分比(%)	累积百分比(%)
很不符合	16	8.3	8.3	8.3
不符合	80	41.7	41.7	50.0
一般(不确定)	74	38.5	38.5	88.5
比较符合	20	10.4	10.4	99.0
非常符合	2	1.0	1.0	100.0
合计	192	100.0	100.0	

3. 对策与建议

3.1. 女性青年员工要提高职业生涯规划素养

1) 重视职业生涯规划教育, 提高职业生涯规划意识, 树立正确的三观。女性青年员工要给予职业生涯规划教育与规划足够的重视和精力投入, 在入职前有意识的收集有关就业岗位信息, 有目的的了解社会对于职业需求的现状和自身的就业倾向。此外要树立正确的价值观, 即进入社会工作目的不仅仅是获取劳动报酬, 要将个人的价值实现、企业发展和社会需要相结合。

2) 主动学习职业生涯规划相关知识, 掌握职业规划的科学与方法。女性青年员工要正确认识到男女性在生理和心理的差异, 主动学习, 扩充自我, 从知识技能、心理素质和意志力等方面努力提升自我, 一方面要主动接受企业所提供的职业生涯规划指导服务, 包括讲座、宣讲会、个人职业生涯规划咨询服务等; 另一方面要多与家人、朋友、同事多沟通职业生涯规划的相关经验, 吸取他们宝贵的经验和教训, 从他人的职业生涯发展经验中思考自己的职业方向。

3.2. 企业要重视女性青年员工的职业生涯规划指导服务

1) 企业应该健全激励制度, 企业要建立专门针对女性青年员工的人文关怀激励体制, 其有利于企业工作的开展与人员的管理, 例如每月多半天休假可以激发女性青年员工的工作热情和激情, 更能在工作时全身心投入工作, 也能体现企业对女性员工的重视程度。

2) 建立职业生涯规划管理制度, 完善沟通与反馈系统。首先企业要针对女性青年员工的管理建立和完善相关制度, 建立良好的资源投入保障制度, 在女性青年员工的发展上投入足够的人力和物力[4]; 其次要完善女性员工的培训体系, 设计系统的培训课程, 可以每月进行一次培训, 在培训后通过考评的方式追踪女性员工的学习情况; 最后要加强信息的流动, 完善沟通与反馈系统, 企业要建立信息服务平台, 将企业的职业空缺情况、晋升条件等信息公布在平台上, 让每位员工能及时了解到最新信息。

3.3. 学校要加强职业生涯规划教育

1) 学校要正确认识到职业生涯规划与教育的重要性。学校要认识到职业生涯规划对学生成长的重要性, 对人口资源有效开发的意义, 要重视对学生职业生涯规划教育知识的传递, 让学生能对自己未来的发展进行思考和探索。

2) 学校要完善职业生涯规划教育课程体系。目前我国尚未形成完整衔接的学校职业生涯规划教育体系, 我们可以借鉴国外发达国家已有的职业生涯规划教育课程体系, 结合我国初等教育、中等教育、高等教育实际教学情况, 在初等教育阶段侧重于生涯认知培养, 让孩子对我们周围的世界有所了解; 中等教育初中阶段侧重于职业定向与探索, 学生在全面了解企业的基础上选择几种职业进一步详细了解, 为以后择业做准备; 中等教育高中阶段侧重于职业生涯规划准备, 学生选择某几个职业倾向后有针对性的进行职业兴趣和能力的培养, 进行就业的准备。

3) 学校要有专门的职业生涯规划老师, 设立专门的职业生涯规划咨询处。学校邀请专业的职业生涯规划师对学生进行理论知识的讲解, 职业兴趣、能力测试与分析, 要在学校内设置一个职业生涯规划咨询处, 采取一对一的咨询方式, 有针对性的帮助学生解答职业生涯规划疑惑。

3.4. 家庭要增强职业生涯规划关注与指导

首先家人要正确认识到孩子职业生涯规划的重要性, 从思想上给予孩子职业生涯规划足够的重视; 其次是父母结合自身的受教育程度以及对社会的认知, 注重言传身教, 在学习和掌握职业生涯规划教育与规划相关理论和知识的基础上, 有意识的引导孩子在职业生涯规划意识、职业兴趣和能力等方面的培养,

为孩子未来的职业生涯规划与选择打下良好的基础；最后家人要及时与孩子进行沟通，了解孩子每个阶段的动态，给予孩子足够的关心，形成一种相互尊重和相互沟通的习惯，让孩子有疑惑和困难时能及时向家人寻求帮助，家人也能在孩子入职前的职业选择与规划上给予孩子理解与支持，帮助孩子更好的进入社会。

3.5. 政府要制定相关政策予以保障

1) 出台促进女性员工职业发展的专门政策，从法律上规范职业生涯服务。目前国内针对女性职业生涯规划与发展的相关法律政策尚未完善，我国可以借鉴西方国家尽快出台专门政策，一方面通过法律保障女性青年员工的职业生涯教育权益；另一方面要制定严格的职业规划行业规范，建立职业生涯咨询专业人员的认证体系，规范职业生涯教育服务市场[5]。

2) 政府部门主导，校企合作，共同帮助女性做好职业生涯规划。政府相关部门牵线，将学校和企业联系起来，一方面学校培养的学生可以去企业实习，体验认知职业世界，另一方面企业可以到学校通过讲座、课堂教学等方式将企业的人才需要标准和具体工作介绍给学生，让学生切身详细的了解自己感兴趣的职业和岗位。

参考文献

- [1] 何建华. 国外女性职业生涯开发研究现状综述[J]. 外国经济与管理, 2006, 28(1): 23-29.
- [2] 莫晓春. 关于“青少年”年龄界定问题的思考[J]. 广西青年干部学院学报, 2009, 19(2): 38-40.
- [3] 刘薇. 组织中女性职业生涯规划研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 西南财经大学, 2007.
- [4] 周妃. 湖南中小企业基层员工职业生涯规划现状与对策研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 湖南农业大学, 2010.
- [5] 王艳霞. 企业青少年流动人口职业生涯发展现状探析[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 郑州大学, 2018.