



十五 高职高专公共基础课系列规划教材

# 大学生职业发展 与就业指导

主编/李耀辉 王克权 宋小冰

DAXUESHENG ZHIYEFAZHAN  
YU JIUYEZHIDAO



中国出版集团现代教育出版社

# 大学生职业发展与 就业指导

主 编 李耀辉 王克权 宋小冰  
副主编 刘克非 郭金柱



中国出版集团现代教育出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展与就业指导/李耀辉, 王克权, 宋小冰  
主编. —北京: 现代教育出版社, 2011. 8  
ISBN 978-7-5106-0756-1

I. ①大… II. ①李… ②王… ③宋… III. ①大学生  
—职业选择 IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 155356 号

## 大学生职业发展与就业指导

---

作 者 李耀辉 王克权 宋小冰 主编  
出版发行 现代教育出版社  
地 址 北京市朝阳区安华里 504 号 E 座  
邮 编 100011  
电 话 (010) 64244927  
传 真 (010) 64251256

---

责任编辑 李 颖  
装帧设计 谢盛华  
正文排版 睿恒盛彩排版工作室  
印 刷 北京市彩虹印刷有限责任公司  
开 本 787×1092 1/16  
印 张 13.75  
字 数 300 千字  
版 次 2011 年 8 月第 1 版  
印 次 2011 年 8 月第 1 次印刷

---

书 号 ISBN 978-7-5106-0756-1  
定 价 28.00 元

# 前言

从上世纪 90 年代初起,我国大学生就业制度的改革逐步走向深化,特别是高校“扩招”带来的毕业生数量的大幅度增加,导致在激烈的市场竞争中,就业成为了政府、高校和社会等各方面都不可忽视的重大问题。新形势下,大学生如何给自己一个准确的定位,如何在社会就业中实现自我的价值,成为每个大学生都不可回避的话题。

一项针对大学应届毕业生的调查报告显示,在回答“你觉得自己最大的就业困惑和担心在哪儿”时,41%的应届毕业生认为“缺乏明确的求职目标和职业发展规划”。不少用人单位也反映,现在许多毕业生对用人单位缺乏了解,不清楚招聘职位的岗位职责与任职条件。调查还显示,70%以上的大学生急切期望能得到专业化的就业指导和生涯辅导,但目前高校很难满足大学生的这种需求。

目前国内多数高校就业指导中心主要从事派遣、签约、组织招聘会等行政性方面的工作,很多高校虽然开设了就业指导课程,但课程的内容只包括就业政策、求职技巧等,很少涉及生涯教育方面。可见,当前我国高校的职业生涯教育还十分薄弱,虽然很多高校都举办了“大学生职业生涯规划大赛”、“大学生职业生涯规划活动月”等活动,而这些活动也确实对大学生职业生涯规划意识的启蒙起到了一定的积极作用,但很难取得更为深入和实质性的效果,究其原因主要是从事职业生涯教育的师资严重匮乏。

在解决大学生就业问题的过程中,我们积累了相当多关于大学生就业指导与职业发展的宝贵经验。总结这些经验,对探索大学生就业的规律,解决面临的现实问题,普遍提升高校的就业指导水平,具有现实指导意义。为此,编者将这些宝贵的经验结合实际就业指导工作的特点,编写了《大学生职业发展与就业指导》这本书,深入剖析了大学生就业的心理、社会就业的现状以及职业生涯的辅导过程。本书第一章,第二章由李耀辉编写;第三章由王克权编写,第四章由宋小冰编写,第五章由刘克非编写;第六章,第七章由郭金柱编写;第八章,第九章由王艳华编写;第十章由袁荣丽编写。

教材凝聚了编者等高校就业指导工作者的智慧和研究成果,他们在吸收国内外研究成果和认真总结自己工作的基础上,以独特的体例和结构编写了这部教材,为此使教材具有一定的创新性、前瞻性。

由于编者受水平和时间的限制,书中不足之处在所难免,敬请专家、同仁和广大读者向我们提出宝贵意见。

编者

# 目 录

|                           |      |
|---------------------------|------|
| 序 言 .....                 | (1)  |
| 第一章 职业发展与人生规划 .....       | (1)  |
| 第一节 国内外职业指导简介 .....       | (1)  |
| 一、职业指导的定义 .....           | (1)  |
| 二、国外职业指导简介 .....          | (2)  |
| 三、国内职业指导发展情况 .....        | (3)  |
| 第二节 职业生涯规划的概念与意义 .....    | (4)  |
| 一、职业生涯规划的概念 .....         | (4)  |
| 二、职业生涯规划的意义 .....         | (6)  |
| 第三节 职业生涯规划的基本理论 .....     | (7)  |
| 一、职业选择理论 .....            | (7)  |
| 二、职业生涯发展理论 .....          | (8)  |
| 三、职业锚理论 .....             | (11) |
| 第四节 大学生职业生涯规划的要素和作用 ..... | (16) |
| 一、大学生职业生涯规化的要素 .....      | (16) |
| 二、大学生职业知涯规化的作用 .....      | (17) |
| 第五节 大学生职业生涯规划的过程与要求 ..... | (18) |
| 一、大学生职业生涯规划的过程 .....      | (18) |
| 二、大学生职业生涯规划的要求 .....      | (22) |
| 第二章 职业规划与自我管理 .....       | (27) |
| 第一节 职业生涯规划设计步骤及方法 .....   | (27) |
| 一、职业生涯规划的分类 .....         | (27) |
| 二、职业生涯规划的基本方法 .....       | (28) |
| 第二节 职业决策质量的评估及改进方式 .....  | (31) |
| 一、职业决策质量 .....            | (31) |
| 二、职业决策质量的评估 .....         | (32) |
| 三、职业决策质量的改进方式 .....       | (35) |
| 第三节 大学生时间管理与自我发展 .....    | (36) |
| 一、时间管理 .....              | (36) |

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| 二、大学生时间管理 .....                 | (37) |
| 三、时间管理与大学生自我发展 .....            | (40) |
| <b>第四节 大学生情商修炼与职场成功</b> .....   | (42) |
| 一、情商概述 .....                    | (42) |
| 二、大学生情商修炼 .....                 | (44) |
| 三、情商对职场成功的意义 .....              | (46) |
| <b>第三章 大学生择业心理问题调适</b> .....    | (51) |
| <b>第一节 择业浮躁心理问题调适</b> .....     | (51) |
| 一、引起择业浮躁心理问题的原因 .....           | (51) |
| 二、平息择业浮躁心理问题的方法 .....           | (52) |
| <b>第二节 择业焦虑心理问题调适</b> .....     | (53) |
| 一、引起择业焦虑心理问题的因素 .....           | (53) |
| 二、消除择业焦虑心理问题的方法 .....           | (54) |
| <b>第三节 择业恐惧心理问题调适</b> .....     | (55) |
| 一、引起择业恐惧心理问题的因素 .....           | (56) |
| 二、消除择业恐惧心理问题的方法 .....           | (56) |
| <b>第四节 女大学生择业时要发挥自身优势</b> ..... | (58) |
| 一、女大学生的自然优势 .....               | (58) |
| 二、女大学生的职业能力优势 .....             | (58) |
| 三、女大学生消除择业心理问题的基本方法 .....       | (58) |
| <b>第四章 大学生就业市场与就业程序</b> .....   | (61) |
| <b>第一节 大学生就业市场</b> .....        | (61) |
| 一、大学生就业市场的内涵 .....              | (61) |
| 二、大学生就业市场的分类 .....              | (61) |
| 三、大学生就业市场的特点 .....              | (62) |
| 四、大学生要增强市场的新变化 .....            | (63) |
| 五、大学生要增强市场就业意识 .....            | (64) |
| <b>第二节 大学生就业程序</b> .....        | (66) |
| 一、各级就业管理部门的职能 .....             | (66) |
| 二、大学毕业生就业程序 .....               | (67) |
| 三、用人单位的招聘程序 .....               | (69) |
| <b>第五章 大学生求职材料准备</b> .....      | (72) |
| <b>第一节 就业信息的收集与应用</b> .....     | (72) |
| 一、就业信息的概念及作用 .....              | (72) |
| 二、就业信息的内容与获取渠道 .....            | (72) |
| 三、就业信息的筛选和使用 .....              | (75) |

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| 第二节 求职自荐材料的准备 .....     | (76)  |
| 一、求职自荐材料的组成及基本要求 .....  | (76)  |
| 二、毕业生就业推荐表 .....        | (77)  |
| 三、求职申请表 .....           | (78)  |
| 四、求职信 .....             | (80)  |
| 第三节 求职简历的制作与投送 .....    | (82)  |
| 一、个人简历 .....            | (82)  |
| 二、撰写简历注意事项 .....        | (83)  |
| 三、简历的投送方式 .....         | (84)  |
| 四、个人简历样例及分析 .....       | (84)  |
| 第六章 大学生求职面试与笔试 .....    | (88)  |
| 第一节 面试概述 .....          | (88)  |
| 一、面试的含义 .....           | (88)  |
| 二、面试测评的内容 .....         | (88)  |
| 三、面试的种类 .....           | (89)  |
| 四、面试的特点 .....           | (89)  |
| 第二节 面试准备 .....          | (90)  |
| 一、深入了解用人单位 .....        | (90)  |
| 二、充分准备材料 .....          | (90)  |
| 三、面试训练准备 .....          | (91)  |
| 四、面试状态调整 .....          | (91)  |
| 五、对可能谈论到的问题的准备 .....    | (91)  |
| 第三节 面试礼仪 .....          | (93)  |
| 一、面试仪表 .....            | (94)  |
| 二、面试举止 .....            | (94)  |
| 三、面试禁忌 .....            | (96)  |
| 四、面试后续礼仪 .....          | (96)  |
| 第四节 面试中的难点与应对方法 .....   | (97)  |
| 一、精神紧张及克服的办法 .....      | (97)  |
| 二、遇到不清楚的问题及解决办法 .....   | (98)  |
| 三、讲错了话及改正的办法 .....      | (98)  |
| 四、几位主试人同时提问时的回答方法 ..... | (98)  |
| 第五节 笔试的种类、方法与准备 .....   | (99)  |
| 一、笔试的种类 .....           | (99)  |
| 二、笔试的方法与技巧 .....        | (100) |
| 三、笔试的准备 .....           | (103) |

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| <b>第七章 大学生自主创业</b>        | (109) |
| <b>第一节 自主创业概述</b>         | (109) |
| 一、自主创业的意义和时代背景            | (109) |
| 二、创业道路的选择                 | (111) |
| 三、影响大学生创业的因素              | (111) |
| <b>第二节 自主创业准备和程序</b>      | (112) |
| 一、做好创业准备                  | (113) |
| 二、把握创业机遇                  | (115) |
| 三、分析创业环境                  | (115) |
| 四、一般创业程序                  | (116) |
| 五、大学生创业应具备的素质             | (117) |
| <b>第三节 有关大学生创业的政策法规</b>   | (119) |
| 一、我国创办企业的法律规定             | (119) |
| 二、国家关于大学生创业的优惠政策          | (120) |
| <b>第八章 大学生就业权益与法律保障</b>   | (125) |
| <b>第一节 大学生就业权益概述</b>      | (125) |
| 一、就业权益的主要内容               | (125) |
| 二、求职就业过程中个人权益的自我保护        | (126) |
| <b>第二节 大学生就业的法律保障</b>     | (127) |
| 一、《毕业生就业协议书》概述            | (127) |
| 二、《毕业生就业协议书》的法律性质         | (129) |
| 三、劳动合同                    | (130) |
| <b>第三节 防范求职陷阱反对就业歧视</b>   | (134) |
| 一、求职陷阱的种类                 | (134) |
| 二、求职陷阱的防范                 | (136) |
| 三、反对就业歧视,捍卫平等就业权          | (138) |
| <b>第九章 职业适应与职业发展</b>      | (141) |
| <b>第一节 从校园人到职业人的角色转换</b>  | (141) |
| 一、用人单位对招聘应届毕业生的顾虑         | (141) |
| 二、从大学生到职业人是一种社会角色的重要转换    | (142) |
| 三、大学生与职业人的根本区别            | (143) |
| 四、大学毕业生尽快完成角色转换           | (144) |
| 五、完成角色的转换应注意的几个问题         | (147) |
| <b>第二节 影响职业适应的因素及应对策略</b> | (148) |
| 一、职业适应的影响因素               | (148) |
| 二、大学毕业生职业适应中不良心态的表现       | (150) |
| 三、把握正确的职业观                | (151) |

|                                                   |       |
|---------------------------------------------------|-------|
| 四、尽快适应新的职业生活 .....                                | (151) |
| 第三节 职业适应必备素质 .....                                | (152) |
| 一、职业素质的含义 .....                                   | (152) |
| 二、职业意识 .....                                      | (153) |
| 三、职业道德 .....                                      | (155) |
| 四、职业形象 .....                                      | (157) |
| 五、职业化人才必备的素质 .....                                | (160) |
| 第四节 如何走向成功 .....                                  | (161) |
| 一、脚踏实地，实现职业生涯目标 .....                             | (161) |
| 二、善于沟通，让领导和同事看到你的成绩 .....                         | (162) |
| 三、要不断进取，在适应变化中成长 .....                            | (163) |
| 附录一 简易心理测验量表 .....                                | (167) |
| 附录二 中华人民共和国劳动法 .....                              | (178) |
| 附录三 中华人民共和国企业劳动争议处理条例 .....                       | (188) |
| 附录四 普通高等学校毕业生就业工作暂行规定 .....                       | (193) |
| 附录五 关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见 .....           | (200) |
| 附录六 教育部 公安部 人事部 劳动保障部关于切实做好普通高等学校毕业生就业工作的通知 ..... | (203) |
| 主要参考文献 .....                                      | (206) |

## 第一章 职业发展与人生规划

大学生从进入大学报到开始,就进入了全新的求学生涯。如果把高中的学习比喻成独木桥的话,那么大学的学习则是名副其实的立交桥。走独木桥时你不必辨认方向,只需要脚踏实地往前冲就能到达终点;走立交桥则不然,如果方向不明确或者选择了错误的方向,即使到达了终点也可能无奈地发现结果并非你所期待。《中庸》中有云:“凡事预则立,不预则废。”如果大学生希望在毕业时能有一个好的选择,在未来职业生涯中充分体现自我价值,就应该尽早进行个人的职业生涯规划。职业生涯规划,是大学生就业最先行、最基础的一项准备工作,也是大学生实现职业理想和职业目标的关键一环。

### 第一节 国内外职业指导简介

#### 一、职业指导的定义

职业指导,是指一定社会组织帮助人们走上职业道路的各种措施体系的总称。

广义的“职业指导”是指就业服务机构,运用职业生涯规划管理学、应用心理学、组织管理学、社会学等学科知识及原理,通过一定的技术、手段与方法,对求职者(或学生)和用人单位提供指导、咨询、信息支持和服务,帮助求职者选择职业、帮助用人单位招聘员工,合理用人的过程。

狭义的“职业指导”是指对将要就业的学生和已经就业而职业岗位上不适应的就业者的学力、智力、体力、个人性格、经历、志向以及家庭与社会环境等各种条件全面进行分析与了解,然后根据社会职业需要情况作出职业方面的建议,使其能够选择合适的职业和胜任工作,从而较好地完成个人职业定向和职业发展的过程。

狭义的“职业指导”的定义表达四个方面的内涵。第一,强调指导对象是求职者 and 已就业者两个主体,而不仅仅是求职者一个方面;第二,强调指导的最终目标是个人的职业发展,而不仅仅以就业为目的;第三,强调职业指导是一个过程,伴随人的整个职业生涯,而不仅仅是某一个阶段和时期;第四,强调职业指导的更深层次的教育和帮助的功能作用,而不仅仅是提供职业信息。

根据上面的两个定义交叉分析,可以得出职业指导的关键是:第一,职业指导要运用知识或技能,并在此基础创造;第二,职业指导要强化求职者的素质,更好地落

实科学的人才观,要有长远眼光;第三,职业指导要促进求职者、企业、社会、国家的多赢,促进社会和谐,推动社会发展;第四,职业指导的最终目的是推进社会主义物质和精神的高度文明。

职业指导起源于西方,随着生产力的不断发展,社会分工越来越细,职业工种不断增多,如何帮助人们适应经济和社会发展的需要,在劳动生产活动中进行职业定向;帮助新成长劳动力和失业人员尽快找到职业并适应新的工作要求,已成为世界各国普遍关注的问题,职业指导在此情况下应运而生。

职业指导在国外有些国家已经历了一个较长的历史阶段,在我国,职业指导起步较晚,缺乏相应的理论基础。随着我国工业化进程的加快,市场经济体制的确立,学校教育与学生就业之间、学生学习与职业选择之间的关系日益密切,大学的扩招与大学生就业形势日益严峻,系统的职业知识教育和指导越来越得到人们重视。

## 二、国外职业指导简介

一百年前,在世界上一些发达国家,职业规划指导已在学生中深入人心。1906年,美国波士顿大学的帕森斯教授,为帮助大学生有效地选择职业,他率先在学校把就业指导纳入教学计划,并著有《职业选择》一书,他在书中强调个人特质与职业选择的匹配关系。1908年,帕森斯教授成立了世界上第一个职业咨询机构,因此被誉为“职业咨询之父”。1918年职业指导进入美国学校教育领域,确认为美国教育的组成部分,学校普遍设有职业指导机构,并配备专职咨询工作者和职业指导老师。

目前,美国的职业生涯规划教育已形成一个完整的体系,甚至有专门的法案来保障实施。美国的职业指导从小学就开始,小学里有“职业日”(Career day),由社区里各行各业的职员为孩子们介绍各自的工作,让他们对各种职业形成初步的印象。孩子长大一些后,学校又会组织职业实践活动。如办模拟公司,让每个学生担当不同的角色,进一步加强对各种岗位的认知。进入中学、大学后,学校会帮助学生进行多次职业测评,帮助学生了解自己的兴趣、技能、个性、价值观、优劣势等,并进行一些社会实践。参加工作后,人力资源部会对员工进行职业生涯规划的指导,引导员工不断地对自己的职业发展进行动态调整。

法国的职业指导于1936年被提上学校工作日程。学校职业指导则称为“方向指导”,它具有一定的权威性。主要内涵是按照学生的学习兴趣、学业成绩和能力,指导他们选择学业方向或继续接受教育的类型。

英国学校的职业指导开始于1944年,60年代萨帕的职业生涯发展理论的传入,引起了英国普通学校职业指导的热潮。80年代以后,英国政府颁布了一系列的文件,是世界上较早对学生职业指导活动提供法律依据的国家之一,确认学生从14岁开始有职业选择的可能性,要求普通中学开展职业指导,强调职业指导应是学校课程的一部分。

日本自20世纪中后期,职业指导被正式列入日本学校的教学计划,所有中学都开设了“进学指导”课,即职业指导课,职业生涯教育开始进入“课程化”时期。

加拿大视职业指导为学校教育的重要组成部分,其职业指导课程相当发达,得到了系统的、富有成效的开发。小学阶段,课程目标主要是让小學生初步了解社会上的各行各业,中学阶段,课程目标主要是帮助学生选择适合自己的职业,进行职业定向、

职业探索,并使学生掌握基本的职业技能。

瑞士的职业指导教育目的是让学生认识自己的能力、兴趣和个性,明确适合自己的职业,尽可能保证学生在校期间为具体的职业作好准备,最终与雇主签订合适的学徒合同。战后澳大利亚和亚洲“四小龙”等国家和地区都认识到了在学生中开设职业指导的重要性,并根据国情而制定相应的措施。

纵观国外近一个世纪的发展,职业指导的理论与实践模式日臻完善和成熟,形成了系统的指导方法。虽然各国的国情不同,但是各国都是在社会经济发展和改革中把职业指导作为提高国民素质、促进劳动就业的重要手段。

### 三、国内职业指导发展情况

我国对学生进行职业指导的试验已有 80 多年的历史。早在 1923 年,中华职业教育社开始在职业学校中开展职业指导的试验。1946 年,中华职业教育社在普通中学进行职业指导及职业咨询的实验,对初中学生进行升学准备与职业训练同时兼顾的教育。这一实验取得了一定的成果。

新中国成立后,由于种种原因,国家停止了对职业指导的研究与实施,直到 1989 年才恢复。1995 年,国家教委正式下发了《普通中学职业指导纲要(试行)》的通知,对中学职业指导的原则、目标、内容、途径和方法及管理都做了系统规范。1996 年,正式将职业指导写入《职业教育法》。2001 年 10 月 25 日由教育部考试中心和北京师范大学心理系联合研制开发的《升学与就业指导测验》(升学版)在北京通过了专家鉴定。

今天,在中国,对大学生的职业生涯规划教育已经悄然兴起。然而,由于我国大学生职业规划的普及教育工作起步较晚,大学生对职业生涯规划还比较陌生,致使一些大学生在职业选择的十字路口徘徊。这种情况无论是对他们的大学生活和学习质量,还是对他们的成才和就业都有不良的影响。据中华英才网的跟踪调查显示:我国目前有 47% 的大学生在职业规划方面还处于“零投资”的状态,这都是因为他们对职业生涯规划没有足够的认识。近几年来,高校对大学生职业生涯规划指导得到了重视。专家们呼吁要尽快建立职业生涯规划教育体系,职业生涯规划从大一开始的呼声在各高校此起彼伏。2004 年开始一些省份的高校举办大学生职业生涯规划大赛。2006 年全国第一届大学生职业生涯规划大赛隆重推出。2007 年 5 月 11 日全国首个高校大学生职业生涯规划研究所成立。我国职业指导(职业辅导)网站和职业辅导杂志相继出现。2007 年 12 月 28 日教育部办公厅发出《关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》明确从 2008 年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程,并作为公共课纳入教学计划,贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。

虽然我国大学生职业生涯规划指导的起步与普及工作较晚,但不少大学跟上了时代步伐,相继开设职业指导师资培训班;编写大学生职业规划教材;设计大学生职业生涯规划课程;举办校内、省内以及全国大学生职业规划设计大赛。大学生开始对职业生涯规划有所认识,开始意识到个人的职业生涯规划的重要意义。

## ●●●● 第二节 职业生涯规划的概念与意义 ●●●●

### 一、职业生涯规划的概念

#### (一) 什么是职业生涯

职业生涯是指一个人一生中从事职业的全部历程。职业生涯是个发展的概念,即将个人的职业生活看作是一个动态的过程,它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,而且还包括个人对职业生涯发展的见解和期望,具有浓厚的个人色彩。

职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人们潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化,工作业绩的评价,工资待遇、职称、职务变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。职业生涯是人生中最重要的人生历程,是追求自我实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。

一个人的职业生涯是一个漫长的过程。他可能遵循传统,一生只从事一种职业,持续而稳定地在此职业岗位上晋升、增值;也可能由于个人兴趣、能力、价值观以及工作环境的变化而经历不同的岗位、职业甚至行业。大多数人希望找到一种相对稳固、适合自己的职业。

职业生涯相对于其他生涯而言,表现出独特性、发展性、阶段性、整合性以及互动性等特点。每个人从事某种职业的愿望、条件与态度不一样,使每个人的职业生涯与他人职业生涯有区别;每个人的职业生涯都是一个发展和演进的动态过程,是一个个体逐步实现其职业生涯目标,并不断判定和实施新目标的过程;每个人的职业生涯发展过程都有着若干个不同的阶段,各个阶段紧密相连具有递进性;每个人的职业生涯涵盖了人生整体发展的各个方面,并且与他人、环境、社会相互依存与促进。

#### (二) 外职业生涯和内职业生涯

职业生涯又可以分为外职业生涯与内职业生涯。

外职业生涯是指从事一种职业的工作时间、地点、工作单位、工作内容、工作职责与职称、工资待遇等因素的组合及其变化过程。外职业生涯通常可以通过名片、工资单体现出来。名片上表明工作的地点、企业的类型、担任的职务、职称等内容;工资单里写明基本工资、岗位津贴、福利待遇、奖金等,这些因素构成了外职业生涯。

外职业生涯是在职业生涯过程中所经历的职业角色(职位)及获取的物质财富的总和,它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。

内职业生涯是指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。内职业生涯中所讲到的这些因素,并不是通过名片、工资单可以体现出来的,而是通过从事职业时的表现、工作结果、言谈举止表现出来的。

内职业生涯是在职业生涯发展中透过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合

能力、社会地位及荣誉的总和，它是别人无法替代和窃取的人生财富。

外职业生涯的发展通常是由别人决定、给予、认可，也容易被别人否定、收回、剥夺。而内职业生涯的发展主要依靠自己的不断探索而获得，不随外职业生涯的发展而自动具备，也不由于外职业生涯的失去而自动丧失。在我们的职业生涯发展进程中，起重要作用的是内职业生涯。

### （三）职业生涯规划

职业生涯规划是指组织或个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制定有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。职业生涯规划分为组织职业生涯规划和个人职业生涯规划。组织职业生涯规划是由组织（企业）的人力资源管理部门根据组织发展需要而采取的一种现代管理工具，用以了解员工，激励员工，从而发掘、留用优秀人才，其根本的目的是为了组织（企业）的发展。个人职业生涯规划是指个人根据自身的主观因素和客观条件，通过分析、总结研究并综合分析权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确立自己的职业发展目标，选择实现这一目标的职业，制定和安排相应的教育、培训、工作计划，并付诸行动，实施职业发展目标的过程。这是个人职业生涯走向成功的战略指南，是人的职业发展的真正动力和加速器，其实质是追求最佳职业发展道路的过程。

大学生进行职业生涯规划的目的和任务有以下四个方面：

第一，正确认识自我。大学生要在社会上寻找自己合适的位置，首先就要正确认识自我。正确认识自我包括以下几个内容：认识自己的个性特征、认识自己的职业兴趣、认识自己的职业知识和技能等。

第二，明确职业定位。在正确认识自我的基础上，初步确定自己的职业目标，明确自己的职业定位。职业目标在职业规划中有很重要的地位。如果目标不确定，经常忽左忽右地摇摆不定，就必然会导致职业生涯之路不规则，出现很多的重合和交叉。典型的表现就是频繁跳槽，频繁更换工作，而且各种工作之间缺乏紧密联系，使自己的职业始终在低层次徘徊。

第三，择业培训。在正确认识自我，明确职业目标的基础上，大学生职业规划的重要任务就是进行择业的培训。培训内容包括择业动机分析、择业心理准备、择业技巧、行业分析等方面。

第四，培育职业素养，进行角色转换。大学生长期生活在校园里，缺乏对社会职业的全面接触与了解，到临近毕业时，才感到主动融入社会职业的必要性。主要有两种不良的倾向：一种是毕业生缺乏必要的职业素养，如职业道德观、职业礼仪、职业规范等，降低就业诚信度。另一种是固守学生角色，难以适应社会职业的需要，降低了就业概率。因此，积极参加各种形式的、规范的职业素养培训，尽早地实现角色转换是大学生进行职业规划的一项重要任务。

### （四）当前大学生职业生涯规划的特点

1. 多数大学生对所学专业的满意度较低；
2. 大学生对职业生涯规划还比较模糊，自我认识不够，绝大多数没有明确目标；

3. 大学生对社会人才的需求了解甚少,学校的就业指导功能不足,学生了解就业相关信息的渠道较少;

4. 大学生的职业期望更注重发展空间和兴趣爱好。

根据上述特点,学校应该加强对学生的职业生涯规划指导,大学生应该及早进行职业生涯的规划,为就业作好充分准备。

## 二、职业生涯规划的意义

职业生涯规划的目的,决不只是帮助个人按照自己的资力条件找到一份工作,达到和实现个人目标,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,进一步详细估量主、客观条件和内、外环境的优势和限制,在“衡外情、量己力”的情形下,设计出符合自己特点的合理而又可行的职业生涯发展方向。其意义可以归纳为以下几点:

### (一) 职业生涯规划有利于适应社会发展

当今社会处在变革的时代,到处充满着激烈的竞争。物竞天择,适者生存。职业活动的竞争非常突出,要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地,必须设计好自己的职业生涯规划。

职业生涯规划,是从未来和发展的角度来看待人的一生,重视和强调大学生对未来发展的适应性,要求大学生能够通过职业生涯规划,来适应社会的快速变迁,适应社会职业的变化,职业生涯规划可以提升应对竞争的能力,增添大学生们接受社会挑战的勇气,促使他们更快成长。

### (二) 职业生涯规划有利于确定职业发展的目标和方向

对职业规划而言,最重要的就是方向,也就是目标。无数事实证明,一个人能否成就一番事业,很大程度上取决于有无一个正确而适当的人生目标。一份行之有效的职业生涯规划可以帮助个人进行自我全面的分析,从而认识自己的个性特质、自己的综合优势与劣势、准确评估个人目标与现实之间的差距,通过分析树立明确的职业发展目标与职业理想。

职业生涯规划,可以帮助大学生充分认识自我,客观分析社会环境,及早进行职业发展定位,并朝着目标努力,有意识地进行自我积累,创造条件,使自己的行为和态度观念符合目标要求。

### (三) 职业生涯规划有利于实现终身发展

职业生涯规划,即是要实现未来社会所需要的人的发展目标。要使职业生涯获得成功,就必须充分重视发掘个体的发展潜能,强调和尊重人的个性,在提高人的各项能力和素质的基础上,使人能够把握各种有利于个体发展的机会,随着规划的逐步实现,就会有不断的成就感,也就能更加激发人们努力工作,时刻准备着得到更进一步的发展。

### ●●●● 第三节 职业生涯规划的基本理论 ●●●●

职业生涯规划理论经过西方社会学家、心理学家和职业指导工作者的潜心研究逐渐形成了众多的学派和理论。其中比较有代表性的是帕森斯和霍兰德的职业选择理论、金斯伯格、格森豪斯和萨帕的职业生涯发展理论、职业锚理论等。

#### 一、职业选择理论

职业选择是指人们对职业的评价、意向、态度出发，依照自己的职业期望、兴趣、爱好、能力等，从社会现有的职业中挑选其一的过程。职业选择的目的在于使自身能力性质和职业需求特征相结合。

##### （一）帕森斯的三阶段过程理论

帕森斯的三阶段过程理论是最早出现的职业选择理论，该理论所提出的职业选择方法至今仍为人们广泛接受和采用。1909年帕森斯在其著作《选择一个职业》中提出了职业生涯规划的三步骤模式，并在其后的几十年中得到更加充分的发展。他提出把自我分析、工作分析和通过科学咨询进行匹配，作为一个人进行职业选择决策的基础。三阶段过程理论的核心是人与职业的匹配，其理论前提是：（1）每个人都有一系列独特的特性，它们是可以客观而有效地进行测量的；（2）为了取得成功，不同职业需要具备不同特性的人员；（3）个人特性与工作要求之间配合的愈紧密，职业成功的可能性就愈大。

据此理论可以把职业选择与职业生涯规划过程分为三个步骤：首先要进行人员分析，评价个体的生理与心理特性。第二步是分析职业对人的要求，研究有关职业所要求的人员条件，职业和环境各种特征，尤其注重人员条件的分析，了解社会上各种不同的职业对人员在能力、技能及兴趣等方面的要求。最后一步则是人员匹配，个人在了解自己的特点和职业要求的基础上来选择一项既适合自己特点又有可能获得的职业。

三阶段过程理论存在的问题是：人们所获得的工作要求的信息往往是不完全的，而且该理论所依赖的技术基础——心理测验也不可能保证绝对的效度。由于在职业信息和人员评估中存在误差，因而有可能做出不恰当的职业选择决策。这种人职匹配的过于静态的观点与现代社会的职业变动也是相违背的。此外，三阶段过程理论只把职业选择看作是一个单向的选择过程，忽视了社会因素对它的影响和制约作用。

##### （二）霍兰德的职业性向理论

美国霍普金斯大学心理学教授约翰·霍兰德（John Holland）是美国著名的职业指导专家。他于1971年提出具有广泛社会影响的个性——工作适应性理论，并编制了霍兰德职业人格能力测验，该测验能帮助个体发现和确定自己的职业兴趣与能力专长，进而作为个体在求职择业时进行决策的依据。

霍兰德认为，生涯选择是个人人格在工作世界中的表露和延伸，某一类型的职业

通常会吸引具有相同人格特质的人,而具有相同人格特质的人对许多生活事件的反应模式也是基本相似的,他们创造了具有某一特色的生活环境(也包括工作环境)。霍兰德认为,在同等条件下,人和环境的适配性或一致性将会增加个体的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

霍兰德生涯理论的基础主要由四个基本假设组成:第一,大多数人的性格特质都可以归纳为六种类型,即现实型、研究型、艺术型、社会型、管理型和常规型;第二,工作环境也有六种类型,其名称、性质与人格类型的分类一致;第三,人们都尽量寻找那些能突出自己特长、体现自己价值和能令自己愉快的职业,例如,一个现实型的人会尽力去寻找现实型的职业,其他几种人格类型和职业类型的匹配亦然;第四,一个人的行为表现是职业环境类型和人格类型相互作用的结果。如果知道自己的人格类型和职业类型,我们就可以预测自己的职业选择、工作变换、职业成就、教育及社会行为。

霍兰德的职业性向理论,实质在于劳动者的职业性向与职业类型的适应。最为理想的职业选择就是个体能找到与其个性类型重合的职业类型,即人职协调。这时,个人最可能发挥自己的才能并具有较高的工作满意度。如果个人不能获得与其个性相重合的职业,则寻找与其个性相近的职业。由于两种类型之间有较高的相关系数,个人经过努力和调整也能适应职业环境,达到人职次协调。最差的职业选择是个人在与其个性类型相斥的职业环境中工作。在这种情况下,个人很难适应工作,也不太能感到工作的乐趣,甚至无法胜任工作,是人职不协调的匹配方式。总之,个性类型与职业类型的相关程度越高,个体的适应性就越好;相关程度越低,个体的职业适应性就越差。

## 二、职业生涯发展理论

金斯伯格是职业生涯发展理论的缔造者,该理论核心内容由以下两部分构成:

### (一) 金斯伯格的职业意识发展阶段理论

美国著名的职业生涯发展理论先驱、职业心理学家金斯伯格(Eli Ginzberg),通过对人的童年到青少年阶段职业心理发展过程的研究,将个体职业心理的发展,划分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

#### 1. 幻想期(4~11岁)

这一时期儿童,已逐渐地获得了社会角色的直接印象,他们对自己经常看到或接触到的各类职业都感兴趣,并充满了新奇、好玩之感,幻想着长大要当什么。特别是他们在早期的游戏中,常常充分地运用各自的职业想象力,扮演他们各自所喜爱的角色。随着年龄的增长,游戏中所喜爱的角色,得到初步强化,他们开始在日常服饰搭配、语言行动上对这些角色进行模仿。如果这种模仿得到了成人和伙伴的赞许、肯定,那么他们的这种开始萌芽的职业意识会得到强化。

这一时期儿童职业心理发展总的特点是:①属于单纯的兴趣爱好与模仿;②不考虑自身的条件和能力水平;③不能形成与社会需要相适应的职业动机,完全处于幻想之中。