



21世纪应用型教材

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGYA
GUIHUA YU
JIUYE ZHIDAO

大学生职业生涯 规划与就业指导

张国忠 曲贵海 主编



中国计量出版社

CHINA METROLOGY PUBLISHING HOUSE



21 世纪应用型教材

大学生职业生涯规划与就业指导

张国忠 曲贵海 主编



中国计量出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/张国忠, 曲贵海主编. —北京: 中国计量出版社, 2008. 8

21 世纪应用型教材

ISBN978-7-5026-2880-2

I. 大… II. ①张… ②曲… III. 大学生—职业选择—高等学校: 技术学校—教材
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 122437 号

内 容 提 要

本书针对大学生这一群体的特点和求职择业的需要, 总结了作者多年从事毕业生就业工作的经验, 并参考了国内外就业指导的成熟做法, 融入了就业指导的新理念, 提出了就业指导的新方法, 探讨了就业服务的新途径, 力求对大学毕业生进行科学的理论指导。

本书的内容注重系统性、全面性和实用性, 既有理论的概括, 又有实际的操作, 以及典型案例。从就业制度、就业现状分析、职业生涯规划、就业目标选择、就业心理调试、求职面试技巧, 以及社会角色转换等方面, 进行了深入浅出的叙述, 指导大学生科学地进行择业和规划人生。同时, 对就业形势的发展变化给予足够关注, 力争具有新颖性和前瞻性。

本书可作为本科和高职高专院校就业指导课程的教材, 也可作为从事就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

中国计量出版社 出版

地 址 北京和平里西街甲 2 号 (邮编 100013)

电 话 (010) 64275360

网 址 <http://www.zgjl.com.cn>

发 行 新华书店北京发行所

印 刷 北京市密东印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 14.25

字 数 335 千字

版 次 2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

印 数 1—3 000

定 价 26.00 元

如有印装质量问题, 请与本社联系调换

版权所有 侵权必究

— 本 书 编 委 会 —

主 编 张国忠 曲贵海

副主编 冷旭东 张 辉

参 编 王 颖 范 斌 王海平 任欢庆
杨国强 张海深 张 雷 陈 兴

主 审 刘 强

前言

• FOREWORD •

职业生涯规划不可能做到完全科学和精确,也不能预言将来要发生什么,它是一种用来思考的工具——思考为了取得未来的结果现在该做些什么。我们今天站在哪里并不重要,重要的是下一步要迈向哪里。生涯规划是对个人一生的规划。一个人只有在拥有了一个规划之后,才能判断一个机会是否真的是机会,否则就无法判断自己是在朝预期的方向前进,还是走上了歧途,从而分散了精力和时间。规划的目的是使人在变幻莫测的环境中能够达到希望的结果,使一个人能够果断地把握机会,走好每一个成长环节。对于那些能够在人生道路上设计好自己的人生策略,时刻保持一颗进取之心,同时不断总结经验的人,成功就不再是一件难事。

由于我国传统的教育体系中缺乏生涯规划与发展内容,大学生生涯指导在某种意义上就成了一项从零起步的工作。为了帮助大学生更好地准备职业人生,我们需要尽快补上以学校为主渠道的生涯规划与职业指导课程,力求使大学生们在走上职业岗位之前,从观念、心态、知识、技能等方面做好应用职业挑战的全面准备。

本书分为十三章,包括职业生涯规划,职业生涯规划设计,职业生涯规划管理,职业生涯规划发展,认知职业社会,大学生就业制度、政策及就业市场,择业的准备及心理调试,求职择业的原则,职业选择决策与就业信息,求职择业的渠道与技巧、职业道德、素质培养,毕业生就业程序及就业权益,就业与创业等。本教材具有以下特点。

一是着眼于人生的发展。从幸福的人生观、价值观入手,探讨生命的意义,探讨学生一生的发展蓝图,为学生实现理想、走上成功提供台阶。

二是着眼于社会的发展。从科学的社会观、世界观入手,探讨职业生涯规划的社会意义,帮助学生树立正确的世界观、科学的发展观,奔赴自我的社会使命——人的最终价值应该是服务于社会。

三是着眼于个体的发展。从和谐的发展观、生命观入手,探讨自我发展的途径和内容。遵循以学生为中心的原则,帮助学生正确认识自己,明确自身的生命

价值和心灵追求，了解自我、理解自我、接纳自我、发展自我，培养健康的人格，建立和谐的人际关系，达到心身和谐、健康成长。

四是着眼于职业的发展。从正确的成功观、职业观入手，探讨职业生涯规划的人生意义，做到能规划、会规划、科学规划职业生涯，正确实践并不断完善自己的职业生涯。

五是着眼于学科的发展。从正确的人生观、科学观入手，以学生为本，尊重个体、尊重生命、尊重科学，立足学生实际，立足学科发展的科学规律，突出生涯规划的科学性和实践性，探讨科学的、有效的、做得到的新的生涯规划理论与实践体系，力求学术创新。

本书第一章、第六章、第十三章由佳木斯大学张国忠老师编写；第二章至第五章由佳木斯大学曲贵海老师编写；第七章至第十章由佳木斯大学冷旭东老师编写；第十一章、第十二章及附录由佳木斯大学张辉老师编写，主审工作由佳木斯大学刘强老师完成，同时感谢王颖、范斌、王海平、任欢庆、杨国强、张海深、张雷、陈兴等老师在稿件编校过程中所做的工作。

本书可作为本科和高职高专院校开设就业指导课程的教材，也可作为从事就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

在整个编写过程中，我们参阅了各种版本同类教材及有关资料、技术标准等，在此恕不一一列举，谨致以衷心的感谢。

由于编者水平有限且时间仓促，书中不足之处在所难免，恳请读者批评指正。

编 者

2008年7月

目 录

• CONTENTS •

第一章 职业生涯规划	(1)
第一节 职业生涯规划概述	(1)
第二节 职业生涯规划内容及其意义	(7)
第三节 怎样做职业生涯规划	(9)
第四节 职业生涯规划存在的问题	(10)
第五节 什么时间做职业生涯规划最合适	(12)
第六节 职业生涯规划的基本原则	(13)
案例思考	(15)
第二章 职业生涯规划设计	(17)
第一节 职业生涯规划设计的重要性和紧迫性	(17)
第二节 职业生涯规划设计要点、方法、步骤	(19)
第三节 职业生涯规划设计教育和指导的补充	(29)
案例思考	(30)
第三章 职业生涯管理	(32)
第一节 职业生涯管理与职业锚	(32)
第二节 个人职业生涯管理	(34)
第三节 个人职业生涯管理的步骤、方法	(39)
案例思考	(42)
第四章 职业生涯发展	(44)
第一节 职业生涯发展理论	(44)
第二节 职业生涯的发展	(47)
第三节 大学生职业生涯发展教育存在的问题以及对策	(52)
案例思考	(53)

第五章 认知职业社会	(55)
第一节 职业社会学说	(55)
第二节 社会企业的需求	(60)
第三节 大学生就业前景	(66)
案例思考	(74)
第六章 大学生就业制度、政策及就业市场	(77)
第一节 就业制度、政策	(77)
第二节 毕业生就业市场的形成及作用	(85)
第三节 毕业生就业工作的一般程序	(87)
案例思考	(89)
第七章 择业的准备及心理调试	(91)
第一节 择业的技能准备	(91)
第二节 择业的心理准备	(98)
第三节 影响大学生求职心理的因素	(104)
案例思考	(106)
第八章 求职择业的原则	(107)
第一节 求职的基本原则	(107)
第二节 影响毕业生择业的因素	(113)
第三节 求职的基本方针策略	(115)
案例思考	(119)
第九章 职业选择决策与就业信息	(120)
第一节 职业选择的决策	(120)
第二节 就业信息收集及意义	(124)
案例思考	(130)
第十章 求职择业的渠道与技巧	(131)
第一节 求职渠道	(131)
第二节 求职信及简历	(134)
第三节 自荐、面试的方法技巧	(144)
案例思考	(152)
第十一章 职业道德、素质培养	(154)
第一节 职业道德	(154)

第二节	大学生道德素质	(158)
第三节	职业心理、生理健康	(162)
案例思考		(166)
第十二章	毕业生就业程序及就业权益	(168)
第一节	就业协议及协议书	(169)
第二节	毕业生就业权益的法律保护和自我保护	(173)
第三节	社会保险	(180)
案例思考		(184)
第十三章	就业与创业	(185)
第一节	就业后的角色转换	(185)
第二节	创业的意义	(186)
第三节	创业者的能力与素质	(188)
第四节	创业构想	(191)
案例思考		(194)
附件 1	性格测试题	(195)
附件 2	世界 500 强测试题	(198)

第一章 职业生涯规划

第一节 职业生涯规划概述

大学生中普遍存在的对自身职业规划的盲点，导致了大学生在就业过程中的盲目和挫折。调查显示，有近四成的人对自己目前的职业生涯规划现状还是满意的，但是当把这种规划分解后，他们的选择就没有这么乐观了：仅有 12% 的人了解自己的个性、兴趣和能力；18% 的人清楚自己职业发展面临的优势与劣势；清楚地知道自己喜欢和不喜欢的职业是什么的人只占 16%。专家指出，大学生在对自己职业生涯规划判断上的前后矛盾现象，进一步表明大学生们对什么是职业生涯规划还没有真正的认识，只知道概念，缺少实际的实施。

不管你是刚刚迈进大学校门的新生，抑或是正在奔忙于各种招聘会的毕业生，对自己本身的正确定位，规划自己的职业方向，确定自己的目标，并进而做出相应的努力，都是势在必行的。正是源于此，“大学生职业生涯规划”这个理念是具有积极意义的。

一、职业生涯规划学说的起源与发展

职业生涯规划学说起源于 20 世纪 60 年代，并于 20 世纪 90 年代中期从欧美国家传入中国。作为西方人力资源管理理论的重要内容之一，职业生涯规划已经在各大企业引起了广泛的重视，并逐步被引入高等院校和高等教育中。

职业生涯规划作为一个专业是在美国诞生的，然后又被引进到其他国家，并在加拿大、瑞士、法国、新西兰、澳大利亚、德国等国家得到快速发展。如今，这些国家平均有超过 72% 的工作人群直接受益于职业生涯规划。

越战之后的美国（1960 年～1980 年），正处于大规模化生产时代，大工业及制造业的公司是工作市场的主要来源。工作主要分为两个等级：“蓝领”和“白领”。职业生涯规划只是被限制为文凭及学位的选择，因为大多数人会在同一家公司工作一生。所以选择自己喜欢的专业及将自己的业余爱好变成工作，是当时职业生涯规划最主要的任务。1971 年，职业生涯规划专家 John Holland 出版了第一步“职业兴趣测验”的著作，并提出来“人格—职业匹配”理论，她认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，凡是具有职业兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事工作。

从 1980 年开始，随着社会的不断发展进步，计算机的发明及美国宇航员登月的成功，美国社会由工业制造时代转变成了知识与服务的时代。如今知识与服务方面的公司占据了劳动力的大部分市场，职业市场划分从简单的蓝领、白领到目前的多样化且没有很明显的蓝领、白领界限，从“从一而终”到现今的“跳来跳去”，大多数人是与用人单位签订工作服务合约。人们意识到：只是凭着个人的爱好来选择“蓝领”及“白领”是远远不够的。要想在未来竞争激烈的职业市场中脱颖而出，就要了解自己的优势、兴趣爱好、职业市场的行情及未来发展状况，同时还要在众多的应聘者中“包装”自己，使自己可以“脱颖而出”。职

业生涯规划也从“我将要做什么?”变成“我将要怎么做?”,“我下一个工作将要做什么?”及“当我现在工作时,我将为下一个工作做什么准备?”

因此,职业生涯规划也随着需求者的不断增加而越来越受重视。目前,在西方许多国家,学校在高中阶段为了帮助学生选择专业,就开设有职业生涯规划的课程。在一些大学、社会服务中心及私人咨询公司,你都可以找到职业生涯规划的课程,而学院包括了16岁以上的所有年龄段,由于社会发展的加快,如果不正常“优化”自己,将有被淘汰的可能。20世纪80年代以后,职业生涯规划这个行业如“雨后春笋”般的在西方国家成长了起来。

回顾中国历史与美国有不尽相同的地方。在我国实现大学就业体制改革以前,大学毕业生在职业市场上还是国家分配及工作单位的“铁饭碗”,就连上大学选专业时,也是“服从分配”。随着改革开放的步伐加快和就业体制改革的深入,我国目前的发展状况已经赶上甚至超过了某些发达国家,从就业市场来看,“铁饭碗”已经不复存在,而职业市场上的竞争也越来越激烈。大学毕业生在享受着择业自由、自主的同时,也面临着空前的职业市场竞争压力。

虽然职业生涯规划在我国还是个新兴的名字,但随着职业市场竞争的不断升温,人们越来越意识到,科学的职业生涯规划在自己一生中至关重要的地位。特别是身处改革开放前沿的深圳,职业市场的竞争非常激烈,同时成功的机会也相对较多,给自己制定一个好的职业生涯规划,充分发挥自己的优势,在众多的竞争者中脱颖而出,是所有人的梦想。因此,职业生涯规划在深圳也逐渐受到人们前所未有的关注。目前在北京、上海、深圳等经济蓬勃发展的大城市中,一些专业机构已经开展了职业生涯规划的前期服务。据有关方面的调查数据显示,目前国内做得较好的有上海的可瑞和深圳的展动力公司等。据悉,深圳的“展动力猎头公司”下属的“职业生涯规划中心”是中国第一家全面引进欧美职业生涯规划理论系统并开始此项业务的机构。

可以预见,职业生涯规划这个名词对深圳人而言,不仅已经不再陌生,而且将会让更多人从中受益。

二、职业与职业的类型

社会分工是职业分类的依据,在分工体系的每一个环节上,劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式各有特殊性,这种特殊性决定了一种职业和另一种职业的区别。同时,在职业内部因其任务、责任、权力以及所需资格的不同,又存在着职位分类。大学毕业生只有了解职业分类和职位分类后,才能更好地选择适合自己的职业。

1. 职业分类及其特征

(1) 职业分类

职业分类是形成产业结构、产业组织及产业政策研究的前提,也是择业者了解职业、认识职业特点,并结合自身情况,切合实际地选择职业的基本条件。各国国情不同,划分职业的标准也有所区别。随着科技的发展、产业结构的调整和职业的变化,其分类的标准、内容和方法也在不断地变化。

国外的职业分类一般有以下3种类型。

①按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。白领工作人员包括:专业性和技术性的工作,农场以外的

经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括：手工业及类似的工人，非运输性的技工，运输装置机工，农场以外的工人，服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性，而且随着经济的发展已不很适用。

②按心理的个别差异进行分类。这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰德创立的人格职业类型匹配理论，按照个性特征与职业选择的关系，把人格类型划分为6种，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与人格类型相对应的是6种职业类型。

a. 现实型

职业特点：通常运用手工工具或机器进行的需要一定的技能技巧、能按照一定的程序进行操作的工作。

适合职业：机械、建筑、电工技术、野外工作、实验室技师、工程安装等。

b. 研究、探索型

职业特点：科学研究和实验室工作。

适合职业：工程设计、生物学、社会科学、实验室研究、物理学、化学、气象学等。

c. 艺术型

职业特点：艺术创作方面的工作。

适合职业：音乐、美术、文学、影视等与美感直接或间接有关的职业。

d. 社会型

职业特点：为别人办事的工作。

适合职业：教育、医疗、咨询、社会福利等。

e. 企业型

职业特点：与他人建立和发展各种关系的工作。

适合职业：经理、推销员、电影电视制作人、政治家、社会活动家、房地产经纪人等。

f. 常规型

职业特点：稳定、高度有秩序性的工作。

适合职业：办公室人员、会计、银行审计员、银行出纳、图书管理员、计算机操作员、税务员、统计员、交通管理员等。

③依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍，其一是按国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗到细分为4个层次，即8个大类，83个小类，284个细类，1506个职业项目总共列出1881个职业。其中，8个大类是：a. 专家、技术人员及有关工作者；b. 政府官员和企业经理；c. 事务工作者和有关工作者；d. 销售工作者；e. 服务工作者；f. 农业、牧业和林业工作者、渔民和猎人；g. 生产及有关工作者、运输设备操作者和劳动者；h. 不能按职业分类的工作者。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。其二是按加拿大《职业岗位分类词典》中把分属于国民经济中主要行业的职业划分为23个主类，81个子类，489个细类，共7200多个职业基本名称。主类分别是：a. 行政管理及有关职业；b. 自然科学工程和数学方面的职业；c. 社会科学及有关领域的职业；d. 宗教方面的职业；e. 教学及有关职业；f. 医疗和保健方面的职业；g. 艺术、文学、表演艺术及有关职业；h. 体育及娱乐方面的职业；i. 文书事务性工作及有关职业；j. 销售职业；k. 服务职业；l. 农业、园艺和畜牧职业；m. 渔业、捕捉及有关职业；n. 林业和采伐职业；o. 采矿和采石职业；p. 加工职业；q. 机械加工及有关职业；r. 产品的制

造、组装和修理职业；s. 土建行业的职业；t. 运输设备操作职业；u. 材料搬运及有关职业；v. 其他手工工艺和设备操作职业；w. 未归入上述各类的其他类的职业。这种分类对每种职业都有定义，逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

我国职业分类现已公布的有以下两种类型。

第一种分类标准是国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室于1982年3月公布，供第三次全国人口普查使用的《职业分类标准》。该标准依据在业人口所从事的工作性质的同一性进行分类，将全国范围内的职业划分为大类、中类、小类3层，即大类8个、中类64个、小类301个。其中，8个大类的排列顺序为：第一，各类专业、技术人员；第二，国家机关、党群组织、企事业单位负责人；第三，办事人员和有关人员；第四，商业工作人员；第五，服务性工作人员；第六，农、林、牧、渔劳动者；第七，生产工人、运输工人和部分体力劳动者；第八，不便分类的其他劳动者。在这8个大类中，第一、第二大类是脑力劳动者，第三大类包括部分脑力劳动者和部分体力劳动者，第四、第五、第六、第七大类主要是体力劳动者，第八大类是不便分类的其他劳动者。

第二种分类标准是由国家计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准总局批准，于1984年公布，并于1985年实施的《国民经济行业分类和代码》。这项标准主要按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性分类，即按其所属行业分类，将国民经济行业划分为门类、大类、中类、小类4级。门类共13个：a. 农、林、牧、渔、水利业；b. 工业；c. 地质普查和勘探业；d. 建筑业；e. 交通运输业、邮电通信业；f. 商业、公共饮食业、物资供应和储业；g. 房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业；h. 卫生、体育和社会福利事业；i. 教育、文化艺术和广播电视业；j. 科学研究和综合技术服务业；k. 金融、保险业；l. 国家机关、党政机关和社会团体；m. 其他行业。

这两种分类方法符合我国国情，简明扼要，具有实用性，也符合我国的职业现状。但是在关于职业对人的要求方面还有待于加强研究，在为择业者根据各种职业对人的要求、结合自身特点实际地选择职业提供科学性指导方面尚需完善。

(2) 职业分类的基本特征

职业划分的依据不同，就有不同的分类方法和不同的分类结果，但概括起来具有以下5个基本特征。

①产业性特征。一个国家、一个社会，就大的方面可以分为三类产业：第一产业包括农业、林业、渔业和牧业等；第二产业是工业和建筑业；第三产业是流通和服务业。第一产业和第二产业都是物质生产部门，第三产业虽然并不生产物质财富，但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工业领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科技高度发达和经济发展迅速的社会，第三产业职业数量和就业人口显著增加。

②行业性特征。行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的不同而划分的，主要是按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的同一性来分类的。可以说行业表示了人们所在工作单位的性质。

③职位性特征。在职业分类中的每一种职业都含有职位这一特性。职权和责任的统一形

成职位的功能。只要职权相同,责任一致,就是同一职位。

④组群性特征。无论以何种依据来划分职业都带有组群性特点。科学研究人员中包含有哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等职业群体;咨询服务业中包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

⑤时空性特征。随着社会的发展和进步,职业的变化除了弃旧更新外,还有同一种职业的活动内容和方式也在发生变化,所以职业的划分带有明显的时代性。在空间上,职业种类分布有区域、城乡、行业之间或者国别上的差异。

2. 职位分类及其特征

职位分类不同于职业分类,职业分类只是划分了职业的种类,而职位分类则是在职业内部划分了不同的工作岗位。

(1) 职位分类的产生和发展

职位分类又叫职务分类或职位分级,它起源于工商企业的工作分析。目前职位分类是世界上许多发达国家普遍采用的一种人事分类制度。

早期的人事分类制度,大多数是根据人员的身份、地位和品位进行分类的,故又称人员分类或品位分类。例如,中国古代把官吏分为公、卿、大夫、士、吏卒;旧中国政府把官吏分为特任、简任、荐任、委任4类。

19世纪末,西方国家文官制度建立以后,随着社会经济和科学技术的发展,国家的政府职能发生了很大变化,政府行政管理的范围越来越大,专业化程度越来越高,政府工作人员也迅速增加,其中,专业技术人员的比例越来越大。在这种情况下,用原来的人员分类制度来管理政府工作人员,已越来越不适应需要了。

1895年,被西方称为“科学管理之父”的美国工程师泰勒及其朋友吉尔布雷斯,为了提高工人的劳动生产率,在工业企业中首先推行了“时间和动作研究”、“工作分析”、“工作评价”等科学管理方法,并取得了显著效果。“工作分析”和“工作评价”在企业界获得成功后,很快地扩展到政府部门。1908年,美国芝加哥市文官委员会根据“工作分析”和“工作评价”的原理,首先制定了职位分类方案。该方案于1911年正式施行,并很快引起了联邦政府的高度重视。1923年美国联邦政府通过了《职位分类法》,开始正式采用职位分类制。与此同时,其他一些欧美国家也陆续采用了职位分类制。

在现代社会条件下,随着经济、科学、技术的迅速发展,社会专业分工越来越细,职位分类在现代化管理中的重要性不断增加。职位分类是对各类工作人员进行录用、考试、考核、升降、奖惩、培训、调动以及支付劳动报酬等管理活动的重要根据。一个国家的职位分类是否科学、合理,在一定程度上标志着这个国家人事管理水平的高低。

所谓职位分类,就是首先将用人单位的全部职位按照其业务性质和内容划分为若干职系,然后再按照职位的责任轻重、难易程度、劳动强度、工作环境,以及所要求的知识、技能和经验水平,将其划分为若干等级,并通过职位规范明确而详细地规定每一职位的任务、责任、权力以及所需资格等,最后将各个职位归入适当的职级、职等。

职位分类涉及以下几个主要概念:

①职系。指业务性质相同的所有职位。一般来说,一种专门职业就是一个职系,如建筑工程职系。

②职级。指同一职系内工作的繁简、难易、责任、权力、资格条件等相近的所有职位。

同一职系内的每一个职位，都可以归入适当的职级，如某一职位为三级车工。

③职等。指业务性质不同，但工作的繁简、难易、责任、权力、资格条件等相近的职位。借助于职等，可以比较不同职系间各职位的级别。例如，美国政府将常任工作人员分为十八等，一等最低，十八等最高，三级护士和一级内科医生同属于第五等。

(2) 职位分类的方法

①职位的横向分类。这就是根据各种职位的不同业务性质，把它们划分为若干类别。职位类别目的多少，应与社会专业分工相适应，并适当考虑到学校的专业设置状况，既不宜过多，也不宜过少。在具体分类时，可按照由粗到细的顺序，逐层划分。例如，首先可以把所有的职位划分为行政和专业技术两大类，即两大职门。专业技术这一大类又可划分为工程、医务、研究、教育中类，即各职组。工程这一中类又可划分为电力工程、机械工程、土木工程等小类，即各职系。若干工作性质邻近的职系，可归为一个职组，或称职群。若干性质相近的职组可归为一个职门。

②职位的纵向分类。这就是根据每一职位的业务难易、责任轻重以及所需的学识、技能、经验平等因素，对它们进行评价，并据此对各职系的职位进行职级和职等划分。同一职系中的职位，如果职级相同，或者不同职系的职位，若职等相同，就意味着它们的业务难易、责任轻重以及所需的资格也相近，从而其劳动报酬也应相接近。如大学教师包含有助教、讲师、副教授、教授等职位；国家公务员含有科级、处级、厅（局）级、省（部）级等职位。

划分职位等级，通常采用以下方法：

a. 排列法。即根据上述因素，将职位与职位进行比较，并按以下顺序排列：程度高者排列在上，程度低者排列在下，程度相同者并列，其排列结果的每一序次即为一等级。有的职级可能只有一个职位，有的职级可能有几个职位。为了保证比较的客观性，可以把每两个职位一一加以比较，然后，再按上述方法进行排列。这种方法的优点是简单易行，缺点是分类结果不够准确。

b. 评分法。即选择若干评价因素，根据各因素的重要程度，给它规定适当分数，然后评定各因素的分数，并算出总分，最后，以各职位所得总分的多少来确定其职级的高低。与前一种方法相比，这种方法准确可靠，但工作量较大。

(3) 职位分类的功能

①职位分类使不同职业和不同职位的职业层次清晰显现。因职位分类或职务分类是政府机关、企事业单位以及其他用人单位把本系统、本组织内众多工作岗位划分成若干种类和等级的分类方式，其划分的标准除了要具体工作岗位的任务定量外，还包括具体工作岗位的性质、责任的大小和工作的难易程度等。所以，这种分类能够比较准确地在同种职业中再划分出职责、职权、报酬及待遇等均有差别的具体工作岗位。这显然也是求职者在择业中必然要考虑的因素。

②职位分类给每个职位分别确定了为履行职责，完成任务所需人员的任职资格和条件。

③职位分类是管理科学在劳动人事方面的具体体现。近年来，国内许多企事业单位进行了优化组合、合理调整机构、定编定岗定员、实行岗位责任制等方面的工作。实际上，这也是在进行岗位分析或职责分类。

三、职业生涯概述

1. 什么是职业生涯

人的生命有两个端点：出生与死亡，生涯简单地讲就是过一辈子。美国学者舒伯（Donald Super）认为：生涯就是终其一生，不同时期不同角色的组合。生涯是一个人依据其人生规划与人生目标，为自我实现而开展的独特的生命历程，不同的个体具有不同的生涯历程。

在人的一生中，职业生涯占据了较大比重。职业生涯是指一个人从职业学习开始到职业劳动结束的这一人生历程。从狭义上说，职业生涯始于工作之前的专门的职业学习和训练，终止于完全结束或退出职业工作。从广义上说，职业生涯从出生开始到完全结束职业工作为止。一个人的职业生涯是漫长的，可能一生只从事一种职业，也可能一生中从事很多职业。

2. 职业生涯的类型

在一个人的职业生涯中，他的职业可能是持续稳定的，我们通常把它叫做传统性职业生涯，如，一名工程师的职业生涯最初是助理工程师，随着其专业知识的增长和工作经验的丰富，其职位可能会逐步晋升为顾问工程师、高级工程师。但一个人的职业生涯也可能由其兴趣、能力、价值观及工作环境的变化而发生变化，可能从事多项职业，我们把这种职业生涯叫做易变性职业生涯，如一个人职业最初是一名技术人员，后面从事管理工作等。一个人一旦通过选择或选拔进入职业组织或特定的岗位，他的职业生涯就开始了。一个人一生可能在一个固定的岗位上从事一个职业，也可能经历若干个岗位、若干个职业甚至若干个不同的行业。

如果一个人的个人因素、所在组织因素与社会环境因素相匹配，那么他很容易在职业生涯中取得成功，相反，他在职业生涯中很难有大的作为。而且职业中的成功是一个漫长的过程，在这个漫长的过程中，个人、职业组织、社会环境都在变化，个人进入职业组织之初的“匹配程度或职业适合性”需要随着时间的推移不断与职业组织的成长相适应，需要不断的磨合。

第二节 职业生涯规划内容及其意义

职业生涯规划（career planning）简称生涯规划，又叫职业生涯设计，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、特点进行综合分析与权衡，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。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，拟定一生的发展方向，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

一般来说，职业生涯规划可以从个人角度和企业角度来划分，被分成两个方面的内容。

第一，企业组织中的绝大多数员工，其中包括受过良好教育的员工，都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求，他们不断地追求理想的职业，并希望在自己的职业生涯中得到顺利地成长和发展。他们根据个人的特点、企业发展的需要和社会发展的需要，从而制定了自己成长、发展和不断地追求满



意的职业规划，我们把它称为个人职业生涯规划。

第二，在广大员工希望得到不断成长、发展的强烈要求推动下，企业人力资源管理与开发部门为了了解员工个人的特点，了解他们成长和发展的方向及兴趣，为了不断地增强他们的满意感，并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来，制定协调有关员工个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划，我们把它称为员工职业生涯规划管理。由于本书主要从企业角度来考虑职业生涯规划问题，所以在以后的内容中，职业生涯规划重点指的是企业对员工职业生涯的管理。

大学生首先要认识到生涯规划的重要意义，职业生涯活动将伴随我们的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。因此，职业生涯规划具有特别重要的意义。

一、职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划将会：①引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值；②引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析；③使你树立明确的职业发展目标与职业理想；④引导你评估个人目标与现实之间的差距；⑤引导你前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会；⑥使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

二、职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会

生涯发展要有计划、有目的，不可盲目地“撞大运”，很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲，凡事“预则立，不预则废”就是这个道理。

三、职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

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，尤其是我国加入WTO后。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。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。而不少应届大学毕业生不是首先坐下来做好自己的职业生涯规划，而是拿着简历与求职书到处乱跑，总想会撞到好运气找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来感叹招聘单位是有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，简直是耽误时间，有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念，实际上未雨绸缪，先做好职业生涯规划，磨刀不误砍柴工，有了清晰的认识与明确的目标之后再吧求职活动付诸实践，这样的效果要好得多，也更经济、更科学。

四、规划能评估目前工作成绩

职业生涯规划的一个重要功能是提供了自我评估的重要手段。如果规划是具体的，规划的实施结果是看得见摸得着的，就可以根据规划的进展情况评价目前取得的成绩。失败者面临的共同问题，就是他们极少评估自己所取得的进展。他们大多数人或者不明白自我评估的