

职业生涯规划论稿

张 文 / 著

江西教育出版社

职业生涯规划论稿

张 文 / 著

江苏工业学院图书馆
藏书章

江 西 教 育 出 版 社

内 容 简 介

职业生涯规划,已成为人生的重要课题。然而,人们,甚至是到了谈“职”论“业”阶段的大学生,却对此还茫无头绪。因此,《职业生涯规划论稿》应运而生。其旨在培育人们生涯设计理念,帮助他们充分认识自我,客观分析环境,合理建立职业理想,科学规划人生。

该书共六章,十二万余字。全书围绕职业生涯规划这一中心,系统阐述了职业生涯的前沿理论,重点论述了职业生涯规划的制作、实施与指导,并结合大学生实际,着重介绍了职业测评技术与技巧。

立足实用,突出操作性;立足个体,注重普遍性;立足实践,突出可读性,是该书的三大特色。全书注重理论联系实际,熔理论性与实践性于一炉,把生涯理论与规划实践揉为一体,融会贯通,论述周密,条分缕析,富含哲理,可供一切职业人士阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划论稿/张文 著.—南昌:江西教育出版社,2008.8

ISBN 978-7-5392-5036-6

I.职… II.张… III.职业选择 IV.C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 123695 号

职业生涯规划论稿

ZHIYE SHENGYA GUIHUA LUNGAO

张 文/著

责任编辑 王晓文

江西教育出版社出版、发行

(南昌市抚河北路 291 号 邮编:330008)

各地新华书店经销

赣南教育发展中心印刷厂印刷

2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

850 毫米×1168 毫米 32 开本 5.375 印张

字数:125 千字

ISBN 978-7-5392-5036-6 定价:15.00 元

赣教版图书如有印装质量问题,可向我社产品制作部调换

目 录

引 论	(1)
第 1 章 职业生涯规划基础论	(5)
1.1 职业生涯规划的简略概述	(5)
1.1.1 职业的概念	(5)
1.1.2 职业生涯的概念	(11)
1.1.3 职业生涯规划的概念	(13)
1.2 职业生涯理论的发展演变	(16)
1.2.1 职业生涯理论发展的三个阶段	(16)
1.2.2 几种有代表性的职业生涯规划理论	(18)
1.2.3 职业生涯规划的前瞻性展望	(24)
1.3 职业生涯规划的理论基础	(25)
1.3.1 职业生涯规划为职业生涯规划奠基	(25)
1.3.2 职业生涯规划为职业生涯规划提供依据	(26)
1.3.3 职业生涯规划以职业生涯规划理论为基础	(27)
第 2 章 职业生涯规划功能论	(28)
2.1 顺应时代潮流	(28)
2.1.1 应对社会激烈竞争	(28)
2.1.2 适应职业发展变化	(30)
2.1.3 满足职业主体需求	(31)
2.2 有助人生成功	(32)
2.2.1 指导生涯发展	(32)

2.2.2 发展职业素质	(33)
2.2.3 提高人生驾驭力	(34)
2.3 促进社会发展	(35)
2.3.1 维护国家安定	(35)
2.3.2 加速经济发展	(36)
2.3.3 实现人职和谐	(36)
2.4 推进社会改革	(37)
2.4.1 完善毕业生就业制度改革	(37)
2.4.2 促进我国高等教育改革	(39)
2.4.3 深化劳动人事制度改革	(40)
第3章 职业生涯规划制定论	(41)
3.1 遵循职业生涯规划制定的原则	(41)
3.1.1 全程性原则	(41)
3.1.2 现实性原则	(42)
3.1.3 可行性原则	(44)
3.1.4 挑战性原则	(45)
3.1.5 预见性原则	(46)
3.1.6 完整性原则	(47)
3.2 执行职业生涯规划制定的程序	(48)
3.2.1 认识自我	(49)
3.2.2 分析环境	(53)
3.2.3 确立目标	(55)
3.2.4 制定策略	(58)
3.2.5 反馈调整	(60)
3.3 掌握职业生涯规划制定的要诀	(62)
3.3.1 重点抓住规划中的一个关键	(62)
3.3.2 切实把握规划中的三大要素	(65)

3.3.3 正确处理规划中的七个关系	(66)
第4章 职业生涯规划实施论	(69)
4.1 建立科学的职业理想	(69)
4.1.1 职业理想要以造福人类为最高追求	(71)
4.1.2 职业理想要以社会发展为价值取向	(73)
4.1.3 职业理想要以人职和谐为前提条件	(75)
4.1.4 职业理想要以现实高远为基本原则	(77)
4.2 树立正确的人生态度	(79)
4.2.1 树立科学健康的人生态度	(80)
4.2.2 树立积极向上的人生态度	(82)
4.2.3 树立乐观自信的人生态度	(84)
4.2.4 树立求真务实的人生态度	(86)
4.3 强化生涯的阶段管理	(88)
4.3.1 准备阶段的管理	(89)
4.3.2 早期阶段的管理	(91)
4.3.3 中期阶段的管理	(94)
4.3.4 后期阶段的管理	(96)
第5章 职业生涯规划指导论	(98)
5.1 认识职业生涯规划指导的现实意义	(98)
5.1.1 教育和引领的作用	(99)
5.1.2 促进和传播的作用	(102)
5.1.3 桥梁和服务的作用	(104)
5.2 坚持职业生涯规划指导的基本原则	(106)
5.2.1 主体性原则	(106)
5.2.2 早期性原则	(107)
5.2.3 全程性原则	(108)
5.2.4 系统性原则	(109)

5.2.5 发展性原则	(110)
5.2.6 专业性原则	(111)
5.2.7 个别性原则	(112)
5.3 建设职业生涯规划指导的若干体系	(113)
5.3.1 管理体系建设	(113)
5.3.2 教育体系建设	(116)
5.3.3 咨询体系建设	(119)
5.3.4 测评体系建设	(121)
5.4 构建职业生涯规划指导的长效机制	(122)
5.4.1 创建理念	(122)
5.4.2 建立制度	(123)
5.4.3 创新方法	(124)
5.4.4 强化激励	(126)
第6章 职业生涯规划测评论	(128)
6.1 职业测评概说	(128)
6.1.1 职业测评的概念	(128)
6.1.2 职业测评的种类	(129)
6.1.3 职业测评的作用	(129)
6.2 职业指导测评	(131)
6.2.1 职业兴趣测评	(131)
6.2.2 职业性格测评	(136)
6.2.3 职业能力测评	(141)
6.3 职业素质测评	(147)
6.3.1 笔试	(147)
6.3.2 面试	(152)
6.3.3 情境模拟测试	(158)
主要参考文献	(164)

引 论

人生如棋,黑白之间蕴藏着无限的玄机,成功隐含着精妙的布局。下棋,需要统筹谋划,否则,“一着不慎,全盘皆输”;人生,也是如此,更需精心设计,认真规划。无数事实也证明,只有善于规划自己职业生涯的人,才能有正确的前进方向和强大的奋斗动力,才能有自我管理的主动性和有效的行动措施,才能充分开发自身潜能,坚持不懈地拼搏,取得人生的成功!古今中外的事业成功者,已为我们作出了光辉的榜样。他们个个善于规划自己的生活,规范自己的行为,设计自己的职业之路,制定科学的职业生涯规划。

何为职业生涯规划?它既是个体一生在事业发展上的战略构想,又是个体实现生涯目标的计划安排,也可简称为生涯规划。可以说,职业生涯规划是帮助个体合理谋划未来,使人生之旅少走弯路的重要人生课程,长期以来一直受到有识之士的高度重视与关注。

早在1916年,时任清华学校(清华大学前身)校长的周寄梅先生就开始指导学生择业。1920年,著名的进步教育团体“中华职业教育社”也设立了职业指导部,开展职业指导活动,以帮助“无业者有业,有业者乐业”。毫不夸张地说,这是我国早期职业生涯规划思想的萌芽。尽管如此,但当时未能得到正常的成长与发展。

新中国成立之后,为满足社会主义建设的需要,我国采取的

是计划调配式就业制度。当时那种“统包统配”的就业制度及伴随而来的“铁饭碗”、“劳动力单位所有制”，使得劳动者难以择业，也难以转换职业，职业生涯规划也就似乎没有存在的必要。因此，一个时期以来也没能很好地培育与发展职业生涯规划。

而在国外，职业指导起步较早，发展也很迅速。早在 19 世纪末 20 世纪初，美国社会随着工业革命的深入，产生了许多前所未有的新兴职业，青年人难以准确掌握各种职业的信息，做出正确的就业选择；另一方面，社会职业专门化对劳动者也提出了更高的要求，人们就业前如未能接受一定的职业教育或训练就难以找到适当的职业，因此，职业指导就应运而生了。1901 年美国就创办了以帕森斯（Parsons）为领导的波士顿职业指导所（Boston Vocational Bureau），开世界职业指导之先河。之后的半个世纪以来，职业指导的重点不断从开发职业素质测试的技术向职业咨询的方法技术转变，职业指导观念向职业辅导观念转变。到上世纪 50 年代，职业生涯辅导已被人们广泛接受。而作为其核心内容的职业生涯规划也紧接着在西方一些国家盛行。60 年代初，美国学校就开设并实验 3 年制的职业指导课程，让人们从青少年时代就开始接受职业生涯教育。目前美国大部分州都实施了覆盖初中和高中整个阶段 6 年制的系统职业生涯教育。当一个人还是中学生的时候，就开始郑重地规划自己的未来，认真地设计自己的职业之路。

相比之下，在我国，职业生涯规划目前还是个新鲜事物。不少人还以为它只是一个时髦的名词。就“天之骄子”的大学生而言，其中的大部分还没有职业生涯的概念，不懂得如何评估自己，不知道自己的优势和劣势，不了解自己适合做什么而不适合做什么，对自己的潜能有多大也一概不知，更谈不上合理规划自己的未来，直到大学即将毕业才“临时抱佛脚”。这就难免在职业

定位和职业选择上往往带有很大的盲目性。不会正确和恰当地处理个人理想、特长与社会需求的关系;不能审时度势,抓住机遇,果断抉择。往往跟着感觉走,或者随大流,成了大学生中的一种普遍现象,显然不利于其自身生涯的发展。

生涯是一片沃土,需要人们投入精力和智慧去经营。古人云:“凡事预则立,不预则废。”这里的“预”就是准备、计划之意。此话告诉我们,凡事只有先做好准备和筹划,才能更好地达到目标。职业生涯也不例外,必须事先规划,才能经营好。特别是随着我国劳动人事制度的改革和社会现代化的进程,当今的人们越来越自觉地在人生道路上积极探索,力图在当前社会大背景下自主地规划自己的现在和未来——其中的青年人往往根据自身条件与市场需求设计自己的未来;中年人则力图在适宜的条件下另谋高就;就是年过半百的职业者,也不乏最后冲刺之人。由此可见,各个职业阶段的人都有一个生涯设计、调整和完善的问题。或者换句话说,漫漫人生路,无不需要生涯规划。因此,进行科学的职业生涯规划,是每一个有志于搏击职海、渴望成功的求职者,特别是当代大学生所面临的重要课题。

职业生涯规划,美国学者帕森斯曾于1909年将其分为三个部分:个人分析、职业分析与人职匹配。50年代,霍兰德提出了人格与环境匹配的类型理论,将人格和职业两个方面概括为六个基本类型并编制出相应的测试表。到了70年代,施恩的职业锚理论又使得个性测量更具职业针对性。我国人事科学研究者罗双平提出“职业生涯规划=知己+知彼+抉择”的公式,精辟地概括了职业生涯规划的要害。随着职业生涯理论的发展,职业生涯规划已形成较为成熟的理论体系和科学的规划方法与步骤。与此同时,许多发达国家的高等学校已把职业生涯规划纳入教学内容,并制定出非常具体的课程要求,面向全体大学生开

展卓有成效的全程式职业生涯规划教育。

职业生涯规划教育,是培育学生自我职业生涯设计理念,并不断进行生涯认知、生涯规划和生涯调整的过程,旨在使学生树立正确的世界观、人生观、价值观和择业观,实现与自身发展相适应的职业生涯目标。然而,在我国,职业生涯规划教育还只是刚刚起步,未能全面展开,人们对职业生涯规划还很陌生。为有助于大学生乃至一切搏击职海的人们规划未来,作者试从职业生涯规划的理论基础、功能、制定、实施以及指导等多个侧面,采用共性与个性相结合,以共性为主的研究方法,进行全方位、多视角的理论探讨和实践构架,而撰写成此册。

第 1 章 职业生涯规划基础论

职业生涯规划,简言之,就是个体对自己一生事业发展的战略构想与计划安排。它是一项建立在职业生涯规划理论上的实践性活动。因此,人们只有掌握职业生涯规划理论,才能更好地认识以至开展职业生涯规划。所以,我们有必要先行认识和探讨职业生涯规划、职业生涯规划及其相关理论。

1.1 职业生涯规划的简略概述

认识职业生涯规划的概念,是科学制定乃至成功实现职业生涯规划的前提。要认识职业生涯规划的概念,还需先认识职业与职业生涯。

1.1.1 职业的概念

(1)职业的涵义

职业的概念由来已久,但由于人们研究的目的或角度的不同,对职业内涵的界定也就不尽相同。美国社会学家赛尔兹认为,职业是一个人为了不断取得个人收入而从事的具有市场价值的特殊活动。日本劳动问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为了生活需要而发挥个人能力,向社会做贡献的连续活动。

其实,所谓的职业就是人们在社会中从事的相对稳定的、有收入的并以其为主要生活来源的工作的种类。或者说,职业

是人们从事各种工作时的职位与角色的统称。对于一种职业而言,它可以包含着具有相似性同类别的工作内容,也包含着一系列的高低层级的职位。如,教师职业意味着从事教书育人的工作,可以教基础课,也可以教专业课;在职位上也有不同,有的是助教,有的是讲师,也有的是教授。

由职业的涵义可知,个人、社会和经济是职业的三要素。一个人有了职业,就可以通过提供劳动,发挥才能,履行社会角色,为社会做贡献,并获得经济报酬。因此,一个理想的职业,应该能提供一个发挥自己才能的机会,应该使一个人能够恰当地履行某种社会角色,而且可以获得合理的经济报酬。所以说,职业不仅是个人获得劳动报酬、谋求生存的手段,而且是履行社会职责、为社会做贡献的岗位,也还是发挥个人才能、实现人生价值的舞台。

职业铸就人生。人生的追求和理想需要通过职业来实现,一个人只有尽早把个人的理想与职业的发展结合起来,才能创造一个快乐、成功的人生,才能最大程度地实现自我。

(2)职业的特性

①职业的社会性。职业充分体现了社会分工,是社会生产力发展的产物;体现了对社会生产和社会进步的积极作用。它是个体在社会劳动体系中从事的一种活动,因此,职业活动的过程也是为社会提供服务的过程。

②职业的经济性。人从事职业活动而由此获得经济收入,这个收入是其生活的主要来源而不是可有可无的,且是稳定的而不是断断续续的。

③职业的连续性。只有连续、不间断地从事的某种社会工作,才称其为职业。

④职业的规范性。每种职业都有其特定的职业规范,这主要

包括人们在就业活动中应遵守的各种操作规范及办事章程。这些职业规范要么以法律、法规,或组织章程和有关公约、守则的方式体现出来,要么就是一些约定俗成的非正式的规范。总之,社会上任何一种职业活动都要受一定职业规范的约束。

⑤职业的同一性和差异性。同一类别的职业,其劳动条件、工作对象、操作内容等都相近或相同,这称之为职业的同一性;同时,不同职业类别之间却存在较大的差异,正如俗话说:“隔行如隔山”,这就是职业的差异性。

⑥职业的时代性。一是职业随着时代的进步而变化,一些新职业出现了,一些过时的旧职业淘汰了;二是每个时代都有自己的“时尚”职业,也就是当时社会所热衷的职业。

(3)职业的形成

职业不是从来就有,而是人类社会发展到一定阶段才产生的。职业也不只是一个静态的名词,而是一个动态的形成过程。它的产生与发展是人类文明的标志,是社会发展与进化的反映,并随着社会劳动分工的深化而发展变化。

在原始社会初期,由于人类活动的目标简单,生存手段落后,大致无职业可言。虽然在氏族成员中存在着自然分工,但那仅是家族内部活动的分工,不能称其为职业分工。随着社会的进步,大约在旧石器时代,即我国的山顶文化时期,在氏族公社里,出现了按性别和年龄进行的相对稳定的分工,这可视为职业的萌芽。

社会发展到新石器时代,人类的生活已进入了畜牧兼农耕的阶段,这才有了原始的职业。随着社会生产力的向前发展,人类征服自然的能力有了明显的提高,农耕、畜牧开始分工,诞生了原始的畜牧业。随后,手工业又从农业中分离出来,并出现了专门经营交换的商业。再后,私有制产生,阶级出现,又导致体力

劳动和脑力劳动的分工与对立。职业就这样开始产生,并慢慢地分化扩展起来。经过漫长的历史演变之后,今天的社会职业已经形成一个五彩缤纷的大家族。

职业的产生与发展是社会进化的反映。社会的经济、政治、科技、文化等因素对其有着重大影响。①社会分工是职业产生的基础。原始社会谈不上职业。随着生产力的发展,人类出现了三次具有重大意义的社会分工,这就是游牧业同农业的分离,手工业同农业的分离,商业和商人的出现。由于这些分工,便出现了最初的职业,像牧人、农夫、工匠、商人等等。②社会分工是职业划分的依据。在社会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都各有其特殊性,这种特殊性决定了各职业之间的区别。这也就为职业分类提供了依据。③社会分工的发展决定和制约着职业的发展。科学技术的进步,生产工具的改进和生产的社会化,使分工愈益发达,专业化程度越来越高,职业也就越来越多。④社会分工的变化决定和制约着职业的变化。随着科学技术与生产力的发展,全社会劳动分工的模式或职业结构也发生着变化。这就导致一些行业扩大了,一些行业缩小了,新的职业产生了,旧的职业淘汰了。⑤政治因素、文化因素等与职业的发展也有一定关系。这主要表现在,由政治、文化的差异而带来各国的职业不尽一致。比如,在许多资本主义国家就有赌博业、娼妓业等。

(4)职业的分类

大千世界,工作千姿百态,职业五花八门。如今它已经成为一个庞大的“家族”,人们常说的“三百六十行”早已无法涵盖现代职业门类。有资料表明,目前世界上职业的种类已达5位数。职业分类是一个国家形成产业结构、产业组织及产业政策的前提,它对社会各行各业的发展有着重要意义。

所谓职业分类,就是采用一定的标准和方法,依据一定的原则,对各种专门化的社会职业进行全面、系统的划分与归类。然而,世界各国国情不同,其划分职业的标准也自然有所区别,因而,各国的职业分类可谓千差万别。

①国外的职业分类。根据西方国家一些学者提出的理论,国外对职业分类一般采取以下三种分法:第一,按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类,把从业人员划为白领和蓝领两大类;第二,按心理的个别差异进行分类,即依据美国职业指导专家霍兰德(John Holland)的“人格—职业”类型匹配理论,将职业按人格类型划分为相对应的实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型与常规型这六种基本类型;第三,按各职业的重要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类法较为普遍,其中以1958年国际劳工组织(ILO)编制的第一部《国际标准职业分类》为代表。它把职业由粗至细分为四个层次,即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目,总共列出职业1881个。它是各国编制本国职业分类的依据。

②我国的职业分类。我国对职业类别的划分已有过数次,其中2000年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》是最近的一次。它比照国际标准将我国职业划分为四个层次,包括8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类(职业)。每个大类的名称,所含中类、小类和细类的数量见表1-1。

表1-1 我国现行职业类别划分

类 别	中类	小类	(细类)职业
第一大类 国家机关、党群组织、企事业单位负责人	5	16	25
第二大类 专业技术人员	14	115	379
第三大类 办事人员和有关人员	4	12	45
第四大类 商业、服务业人员	8	43	147

续表 1-1

第五大类 农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
第六大类 生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
第七大类 军人	1	1	1
第八大类 不便分类的其他从业人员	1	1	1

(5)职业的发展趋势

科技进步给职业带来巨大的冲击。随着新技术、新工艺、新产品的涌现,职业不断地分化、重组,新的职业层出不穷,传统职业面临着消亡,并且在不同的社会发展阶段出现相应的所谓热门职业与冷门职业。总体来说,未来职业发展呈现出职业结构变迁速率加快,脑力劳动职位所占比例加大,社会服务性职业增多,职业的专业化程度提高,并向综合化和多元化方向发展的趋势。

据有关人士预测,我国未来一个时期比较有发展前景的职业主要集中在以下行业:

①IT(通讯)业,包含软件高级开发工程师、销售经理、横跨IT与新媒体行业的双栖人等职业;

②建筑、房地产业,包含建筑模型设计制作师、环境规划师、房产职业经理人等职业;

③服务业,包含心理咨询师、职业规划师、城市规划师、会展策划师、保健师等职业;

④社会保险业;

⑤智能机械业;

⑥生物工程与生物医药业;

⑦新材料开发与制造业;

⑧新能源开发业,等等。