



21世纪高职高专系列规划教材

主编 王豫 孙爽

# 大学生职业生涯规划和 就业指导

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA  
GUIHUA HE JIUYE ZHIDAO



西南师范大学出版社

21世纪高职高专系列规划教材

# 大学生职业生涯规划 和就业指导

主 编 王 豫 孙 爽  
副主编 李 卉 赵海瑞  
参 编 孙 昊 许长玲 韩玉彬

西南师范大学出版社

## 内容提要

本书针对高等职业院校大学生的学习特点和未来职业发展、就业特点,系统地介绍了大学生职业生涯规划 and 就业、创业指导过程中的基本理论,列举了这个过程中的若干问题,并有针对性地提出了解决途径和方法,有利于大学生顺利制定职业生涯规划,成功就业和创业。本教材针对性强、内容全面、深入浅出。

---

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划 and 就业指导/王豫等主编. —重庆:  
西南师范大学出版社, 2008. 5

(21世纪高职高专系列规划教材)

ISBN 978-7-5621-4113-6

I. 大… II. ①王… ②孙… 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 060065 号

## 21世纪高职高专系列规划教材

### 大学生职业生涯规划 and 就业指导

---

主 编: 王 豫 孙 爽

副 主 编: 李 卉 赵海瑞

策 划: 周安平 卢 旭

责任编辑: 郑持军

特约编辑: 刘俊杰

封面设计: 辉煌时代

出版发行: 西南师范大学出版社

地址: 重庆市北碚区天生路1号

邮编: 400715 市场营销部电话: 023-68868624

网址: <http://www.xscbs.com>

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京市彩虹印刷有限责任公司

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 12.75

字 数: 268千

版 次: 2008年5月 第1版

印 次: 2008年5月 第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5621-4113-6

---

定 价: 21.50元

# 编写说明

作为高等教育的重要组成部分，高等职业教育是以培养具有一定理论知识和较强实践能力，面向生产、面向服务和管理第一线职业岗位的实用型、技能型专门人才为目的的职业技术教育，是职业技术教育的高等阶段。目前，高等职业教育教学改革已经从专业建设、课程建设延伸到了教材建设层面。根据国家教育部关于要求发展高等职业技术教育，培养职业技术人才的大纲要求，我们组织编写了这套《21世纪高职高专系列规划教材》。本系列教材坚持以就业为导向，以能力为本位，以服务学生职业生涯发展为目标的思想，以与专业建设、课程建设、人才培养模式同步配套作为编写原则。

从专业建设角度，相对于普通高等教育的“学科性专业”，高等职业教育属于“技术性专业”。技术性专业的知识往往由与高新技术工作相关联的那些学科中的有关知识所构成，这种知识必须具有职业技术岗位的有效性、综合性和发展性。本套教材不但追求学科上的完整性、系统性和逻辑性，而且突出知识的实用性、综合性，把职业岗位所需要的知识和实践能力的培养融会于教材之中。

从课程建设角度，现有的高等职业教育教材从教育内容上需要改变“重理论轻实践”、“重原理轻案例”，教学方法上则需要改变“重传授轻参与”、“重课堂轻现场”，考核评价上则需改变“重知识的记忆轻能力的掌握”、“重终结性的考试轻形成性考核”的倾向。针对这些情况，本套教材力求在整体教材内容体系以及具体教学方法指导、练习与思考等栏目中融入足够的实训内容，加强实践性教学环节，注重案例教学，注重能力的培养，使职业能力的培养贯穿于教学的全过程。同时，使公共基础类教材突出职业化，强调通用能力、关键能力的培养，以推动学生综合素质的提高。

从人才培养模式角度，高等职业教育人才的培养模式的主要形式是产学结合、工学交替。因此，本教材为了满足有学就有练、学完就能练、边学边练的实际要求，纳入新技术引用、生产案例介绍等来满足师生教学需要。同时，为了适应学生将来因为岗位或职业的变动而需要不断学习的情况，教材的编写注重采用新知识、新工艺、新方法、新标准，同时注重对学生创造能力和自我学习能力的培养，力争实现学生毕业与就业上岗的零距离。

为了更好地落实指导思想和编写原则，本套教材的编写者既有一定的教学经验、懂得教学规律，又有较强的实践技能。同时，我们还聘请生产一线的技术专家来审稿，保证教材的实用性、先进性、技术性。总之，该套教材是所有参与编写者辛勤劳作和不懈努力的成果，希望本套教材能为职业教育的提高和发展做出贡献。

这就是我们编写这套教材的初衷。

# 前 言

国家教育部和劳动与社会保障部近年来要求高校和职业院校大力开展求职指导和就业服务，努力提高学生的就业能力和创业能力，提高毕业生就业率。

当前，大学毕业生就业困难的问题越来越突出。毕业生就业难在职业技术学院也是一个普遍存在的问题。但不同的是，一方面，我国对职业技术人才有大量需求；另一方面，职业技术学院毕业生很难找到合适的单位和岗位。造成职业技术学院毕业生就业难的问题是多方面的，从而解决这个难题需要多方面的努力。从学生主体角度来说，由于对自身定位的不准确和对现实认识的不客观导致的盲目性，是造成就业难的主要原因。它表现为毕业生知识结构、实际能力方面不适应市场需要，在就业观念教育和就业能力方面还存在不足等等。因此，高职院校学生迫切需要职业生涯规划 and 就业指导。且随着高等教育改革的不断深入，学生选择专业、课程的自主权加大，学习范围越来越宽广，为了明确今后的发展方向，学生也迫切需要职业生涯规划指导贯穿学习过程始终。

可见，在学生中系统扎实地开展前瞻性的职业规划，帮助学生规划职业生涯，有目的地构建知识、能力、素质结构；开展系统性的就业指导，指导学生自主创业，提高职业技术学院就业质量，是必需和非常必要的。

本书的主要内容是职业生涯规划。因为职业生涯规划无论对学生的在校学习阶段，还是对学生今后职业发展阶段都有重要的指导意义，所以，职业生涯指导篇在全书中占据主要部分。围绕大学生在校期间如何规划职业生涯规划的核心内容，在介绍了大学生职业生涯规划相关理论的时候，重点介绍了职业生涯规划制定和实施的宏观过程，包括了解社会、了解专业和职业、了解自己等职业生涯规划前提，也包括具体的大学生职业生涯规划制定的细则，又包括大学生职业生涯规划实施过程的论述。

本书在体例上，结合高等职业院校大学生的学习特点和未来职业发展、就业特点，分为职业生涯规划、就业指导、创业指导。大学生就业指导部分，重点介绍了目前就业制度、就业形势，以及具体求职过程中择业心理准备、求职过程准备等方面进行了全面阐述。大学生创业指导部分，针对大学生阶段创业的基本问题进行了论述。适应高等院校对大学生进行全程化指导的需要。

本书坚持教材的权威性与通俗性结合的原则，除了理论阐述外，各种与内容相关的案例和相应的测评资料贯穿教材始终。力求做到融理论知识的系统性阐述与实战应用和科学测评于一体，真正提高教师的实际教学应用能力，提高大学生的学习能力、求职能力、职业发展能力。而且，本教材每章后面均设有若干思考题和活动建议，便于教学中教师把握实际操作和知识运用，便于学生学以致用。

本书除了可以作为高职院校大学生职业生涯规划 and 就业指导教材之用外，还可以作为从事职业指导和就业服务，以及学生工作的重要参考。同时，本书以“职业生涯规划”为核心的特点，还适合学生今后从业过程中作为指导自己职业发展的重要依据。总之，无论作为教学研究，还是实际指导，本书都是一个对口的选择。

编 者

2008年1月

# 目 录

绪论 .....	1
[复习思考题] .....	6
[活动建议] .....	6
[视野拓展] .....	6
第一章 职业生涯规划理论 .....	7
第一节 三种职业生涯规划理论 .....	7
第二节 影响职业选择的因素 .....	12
第三节 职业生涯规划的原则和评价 .....	16
[复习思考题] .....	17
[活动建议] .....	17
[视野拓展] .....	17
第二章 了解社会 .....	18
第一节 了解世界：经济全球化与知识经济兴起 .....	18
第二节 了解中国：中国的发展战略 .....	23
第三节 新形势下要有新观念 .....	27
[复习思考题] .....	29
[活动建议] .....	29
[视野拓展] .....	29
第三章 了解专业和职业 .....	30
第一节 专业分类 .....	30
第二节 专业发展及就业趋势 .....	34
第三节 职业分类及新职业 .....	37
[复习思考题] .....	53
[活动建议] .....	54
[视野拓展] .....	54
第四章 了解自己 .....	55
第一节 了解自己需要什么 .....	55
第二节 了解自己适合什么 .....	62
第三节 我们为什么要工作 .....	75
[复习思考题] .....	79
[活动建议] .....	79
[视野拓展] .....	79

<b>第五章 职业生涯规划实战</b> .....	80
第一节 大学生职业生涯规划概述 .....	80
第二节 大学生职业生涯规划的具体步骤 .....	85
第三节 大学生职业生涯规划的实施 .....	94
[复习思考题] .....	99
[活动建议] .....	99
[视野拓展] .....	99
<b>第六章 大学生就业指导</b> .....	100
第一节 了解就业制度和就业形势 .....	100
第二节 做好就业前的思想准备 .....	102
第三节 做好就业材料准备 .....	105
第四节 谨慎应对求职过程 .....	115
第五节 毕业生求职其他事项 .....	122
[复习思考题] .....	126
[活动建议] .....	126
[视野拓展] .....	126
<b>第七章 大学生创业指导</b> .....	127
第一节 创业时代 .....	127
第二节 创业准备 .....	128
第三节 创业程序 .....	135
[复习思考题] .....	144
[活动建议] .....	144
[视野拓展] .....	144
<b>附录</b> .....	145
中华人民共和国职业教育法 .....	145
关于印发 2003 年高职院校毕业生职业资格培训工程的通知 .....	148
职业资格证书规定 .....	152
高等学校毕业生见习暂行办法 .....	153
普通高等学校毕业生就业工作暂行规定 .....	154
高等学校毕业生就业后调整办法 .....	160
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 .....	161
关于切实做好 2007 年普通高等学校毕业生就业工作的通知 .....	163
中华人民共和国劳动法 .....	168
中华人民共和国就业促进法 .....	177
劳动合同法 .....	183
进一步加强创业培训推进创业促就业工作的通知 .....	194
<b>参考文献</b> .....	196

# 绪 论

你打算选择什么样的行业，什么样的职业；想达到什么样的目标；想过一种什么样的生活；如何通过你的学习与工作达到你的目标？所有这些，你可能在某个时刻想过，问过自己。这些问题确实是每个人都要面对的大问题，它不仅关系着我们今后工作和生活的定位，也影响着我们当前的作为。

所以，这些问题不应该简单地在头脑中想一想就过去了，而是应该静下心来，认真地作一番规划。

那么，作什么样的规划才是科学、合理、可行的呢？

职业生涯规划就是一门关于如何进行生涯规划的学科。

## 一、什么是职业生涯规划

### （一）什么是职业

职业（Career）一词，不同于工作（Job），它更多的是指一种事业。因此，职业问题不是简单的工作问题。职业体现了专业的分工，职业化意味着要专门从事某项事务，但职业发展的过程更意味着是个人价值不断实现的过程。

### （二）什么是职业生涯

职业生涯是一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。人生有不同的职业发展阶段，处在不同职业发展阶段的人，考虑的条件不同，侧重的方面不同，所以职业生涯规划是经常地、不断地进行着的。可以说，它贯穿了我们的一生。

从横向来讲，职业生涯可分为内职业生涯与外职业生涯。内职业生涯是指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。外职业生涯是指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。

从纵向发展来说，职业生涯分为多个阶段。

#### 1. 职业准备

典型年龄段为0~18岁。主要任务是发展职业想象力，对职业进行评估和选择，接受必须的职业教育。

#### 2. 进入组织

18~25岁为进入组织阶段。主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作，在获取足量信息的基础上，尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

#### 3. 职业生涯初期

处于此期的典型年龄段为25~40岁。主要任务是学习职业技术，提高工作能力；了



解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,适应和融入组织;为未来的职业成功做好准备。

#### 4. 职业生涯中期

40~55岁是职业生涯中期阶段。主要任务是需要对早期职业生涯重新评估,强化或改变自己的职业理想;选定职业,努力工作,有所成就。

#### 5. 职业生涯后期

从55岁直至退休为职业生涯的后期。主要任务是继续保持已有职业成就,维护尊严,准备引退。

可见,我们的一生离不开职业、工作。我们的物质需求、衣食住行等都需要我们通过工作来获得;我们的精神需求,很大程度上也要通过我们的工作来满足。同时,组织化的工作本身已经成为现代人生活的一个组成部分和一种生存状态。职业生涯就是一个人终生的工作经历。从这个意义上说,规划职业就是规划我们的人生。

### (三) 什么是职业生涯规划

职业生涯规划,是指个人或者组织把个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析,制定有关事业发展上的战略设想与计划安排。

职业生涯规划按照时间的长短来分类,可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型。人生规划,是指整个职业生涯的规划,时间长至40年左右,设定整个人生的发展目标,如规划成为一个有数亿资产的公司董事;长期规划,是指5~10年的规划,主要设定较远的目标,如规划30岁时成为一家中型公司的部门经理,40岁时成为一家大型公司副总经理等等;中期规划,一般是指2~5年内的目标与任务,如规划到不同业务部门做经理,规划从大型公司部门经理到小公司做总经理等等;短期规划,是指2年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期完成的任务,如2年内要掌握哪些业务知识等等。

职业生涯规划按照其包含的内容来分,可以分为工作、训练、教育规划,提高效率的规划,提高业务能力的规划,开发潜能的规划,等等。

职业生涯规划按照不同的职业来分类内容就更多了。目前,成型研究的有教师职业生涯规划、大学生职业生涯规划、会计职业生涯规划、保险职业生涯规划、销售职业生涯规划、管理职业生涯规划等等。

职业生涯规划既包括个人对自己进行的个体生涯规划,也包括企业对员工进行的职业生涯规划管理体系。

我们这本教材侧重于个人职业生涯规划的介绍。

个人职业生涯规划即是指个人在组织中的发展计划,是指一个人一生的工作经历,特别是职业、职位的变动及工作理想实现的整个过程。个体职业生涯规划不仅可以在个人职业起步阶段,也可以在职业发展阶段进行。

## 二、职业生涯规划的到来和发展

职业生涯规划是针对个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测定,以确定个人的奋斗目标和职业目标,并对自己的职业生涯进行合理规划的过程。职业生涯规划实质上是

追求最佳职业生涯的过程。

职业生涯规划起源于 20 世纪初的美国，是伴随着市场经济的迅速发展应运而生的。职业生涯规划发展的早期就是简单“协助人择业”的职业指导，是作为解决失业和就业问题的一项社会工作而存在的。随着经济、社会的发展，职业指导慢慢变成了有着更丰富内涵的“职业生涯规划”，即从个体发展和整体生活的高度来考察个人与职业、个人与社会的关系。20 世纪 50 年代后，职业生涯规划走上了国际化的舞台，国际间的探讨和交流不断加深。

美国是较早在学校中进行职业生涯规划教育的国家，曾两次专门以政府法案的形式进行了职业生涯教育改革，对美国的教育产生了重大影响，它们分别是 20 世纪 70 年代的《生计教育法案》以及 90 年代的《学校一就业法案》。

在 20 世纪中后期，职业生指导被正式地列入日本学校的教育计划。1958 年和 1960 年，文部省分别对初中和高中的学习指导大纲进行了全面修订。在这两个大纲中，正式把职业指导更名为“出路指导”，目的在于使学校的职业指导与社会上的职业指导有所区别。学校进行的职业指导，实际上既包含着就业指导又包含着升学指导。进入 70 年代以后，根据日本社会产业结构和就业结构的变化，文部省又多次提出加强、改善和充实学校出路指导的意见，强调要有计划、有组织地进行职业指导，着重培养学生的职业观和价值观以及自主选择决定将来出路的能力。

### 三、怎样进行职业生涯规划

这里我们先简单地介绍职业生涯规划制定的步骤，让你对职业生涯规划有一个初步认识。

#### 第一步：客观认识自我

在客观认识自我方面，我们至少需要了解以下五个方面：

- (1) 我自己喜欢干什么——职业兴趣；
- (2) 我自己能够干什么——职业技能；
- (3) 我自己适合干什么——个人特质；
- (4) 我自己最看重什么——职业价值观。

#### 第二步：评估职业机会

了解各种职业机会，尤其是一些热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求。深入了解这些行业与职位的需求状况，结合自身特点评估外部事业机会，选择可以终生从事的理想职业。

#### 第三步：选择职业目标和路径

这是职业生涯规划的核心。通过前面两个步骤，对自己的优势劣势有了清晰的判断，对外部环境和各行各业的发展趋势和人才素质要求有了客观的了解，在此基础上制定出符合实际的短期目标、中期目标与长期目标。

职业目标确定后，还要确定发展路线，既要向行政管理路线发展，又要向专业技术路线发展；或是先走技术路线，再转向行政主管路线。发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。因此，在职业生涯规划中，必须作出最适合自己的抉择，以便使自己的学习、工作以及各种行动措施沿着自己的职业生涯路线或预定的方向前进。

#### 第四步：高效行动

在确定职业生涯目标后，行动便成了关键的环节。这里的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育等方面。例如，为达成职业目标，在工作方面，你计划采取什么措施，提高你的工作效率；你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，来提高你的业务能力；你计划采取什么措施开发你的潜能；等等。这些计划要特别具体，以便于定时检查。

#### 第五步：灵活调整

影响职业生涯规划与发展的变化因素诸多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素却是难以预测的。要使职业生涯规划行之有效，就需不断地对职业生涯规划进行评估与调整。其调整的内容包括：职业的重新选择、职业生涯规划路线的选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等等。

可见，要作好科学、合理的职业生涯规划就必须结合教育学、心理学、组织行为学、管理学、职业生涯规划与职业发展理论、具体企业管理实践经验以及每个个体的个性特征等来分析。这些是与职业生涯规划这门学问关联密切的学科，也是一个合格职业生涯规划咨询人员知识储备的学科体系要求。

### 四、规划是必要和可能的

计划没有变化快，规划是美好的，现实是残酷的。规划有必要吗？规划可能吗？

从根本上说，哲学的可能性与现实性范畴向我们解释了规划的必要和可能。哲学意义上的可能性是指包含在事物中的，并预示事物发展前途的种种趋势，是潜在的、尚未实现的东西。现实性是包含内在根据的、合乎必然性的存在，是客观事物和现象种种联系的综合。可能性和现实性在实践的基础上是相互依存与相互转化的。（1）相互依存。可能性存在于现实性中，离开现实性，就谈不上可能性；现实性也离不开可能性，现实都是由可能转化而来的。（2）相互转化。可能性在一定条件下转化为现实性；现实性又产生新的可能性，即现实性转化为可能性。事物的发展过程是一个不断地由可能向现实转化的过程。这种转化需要一定的条件。在人类社会实践中，可能向现实转化需要客观条件，也需要主观条件。

可能性与现实性辩证统一的原理是我们理解规划的重要理论基础。

第一，可能性和现实性的相互依赖和转化表明，事物都是从可能走向现实的。人们在实践中，要力求把握事物发展的各种可能性以及事物由可能向现实转化的种种条件，把事物推向好的可能，使好的可能转化为现实。

第二，可能性和现实性的相互依赖和转化表明，可能向现实转化除了客观条件，还需要主观条件，即我们要发挥主观能动性，创造各种条件，争取好的可能性转化为现实，避免坏的可能性转化为现实。可见，我们的主观努力和构想在“从可能走向现实的道路上”是必要的。

第三，可能性与现实性辩证统一的原理表明，事物的发展存在各种可能性，可能性的存在为我们提供了规划广泛的对象和空间。可能和不可能、现实可能和非现实（抽象）可能、好的可能和坏的可能、可能性在量上的大小等等，为我们发挥主观能动性提供了广阔的认识空间。

第四，可能性与现实性辩证统一的原理表明，由于现实性与可能性的对立，使人们在

制定方针、政策时，必须以现实的东西，而不是以可能的东西为依据，要把基点放在现实的基础上，从现实出发制定我们的方针、方案、计划。只有从现实出发，才能正确分析种种可能性，正确预见未来，使主观能动性的发挥建立在可靠的基础之上。

人的发展同其他任何事物的发展一样，也是一个过程，也是由可能到现实的转化与展开过程。人发展的可能性的基础在于遗传素质、心理结构和社会条件以及主观努力。遗传素质是指人从上代继承下来的生理解剖上的特点，如机体的结构、形态、感官和神经系统的特点等。遗传素质是人身心发展的生理前提。但是，遗传素质只是人的发展在生理方面的可能性，不是现成的知识、才能、思想、观点、性格、爱好、道德品质等，它并不决定人的发展。人的知识、才能、思想、观点、性格、爱好、道德品质等都是在环境和教育的影响下后天形成的。离开了环境和教育的影响，遗传素质所给予人的发展的可能性便不能变成现实。个性心理结构，狭义上包括个性倾向性，指人对社会环境的态度和行为的积极特征，即需要、动机、理想、信念和世界观等；个性心理特征，指人的多种心理特点的一种独特结合，其中包括完成某种活动的潜在可能性的特征，即兴趣和能力；心理活动的动力特征，即气质；对现实环境和完成活动的态度上的特征，即性格。正是人的个性倾向性中所包含的需要、动机、理想、信念、世界观，指引着人生的方向、目标和道路。从广义方面来讲，除了上述两种比较稳定的带有一贯性的狭义的结构成分外，个性心理结构还应包括心理过程（如认知、情感、意志等过程）和心理状态。个性心理结构的存在为人的发展提供了某种不可避免的可能性。社会条件是指包括一定生产力水平的社会物质生活条件，以及社会制度条件和精神文化条件，是人发展的现实基础。主观努力，即在已有的社会条件基础上，充分调动自己的主观方面因素，以实现全面发展。

人发展的可能性转化为现实性的基础是实践。社会生活的实践是多种多样、丰富多彩的。人类社会生活的一切，都是实践活动的表现。它或表现为动态的实践活动，或表现为静态的实践活动。实践是人类社会生活的根本保证，它包括劳动的实践、交往的实践、教育的实践等。劳动创造了人类，劳动改变着世界。劳动在推动社会进步、创造美好生活的同时，也展现着劳动的价值、塑造着劳动者的美好形象；通过交往的实践，人的发展更进一步地得到实现；通过教育的实践，使人的先天遗传素质的某些优势得以更好地发挥，某些患有先天性缺陷的学生以教育补偿或抑制某些缺陷的发展。人的发展，就是在劳动、交往和教育的实践基础上，把多种可能性转化为现实性的过程。

人的发展的可能性转化为现实性的过程，也就是从幻想到梦想，从梦想到理想，从理想到现实的过程。幻想，一般指不切实际，不具有可能性的想象。虽然如此，我们几乎都有过幻想，比如小的时候幻想成为超人、神仙。慢慢地，我们意识到这些想法不切实际。之后，一些新的形象逐渐代替了以往不切实际的形象，比如要成为英雄、勇士，这就是梦想。再后来，又有了更具体的想法，比如想成为警察、解放军，这就是理想。幻想、梦想很美，仅仅属于个人，它是满足自我的一己追求，而理想却是一种责任，一种事业，一种以献身精神为动力的人类的共同追求。从幻想到梦想到理想，其实就是自我不断协调、不断规划、设计的过程。虽然这个过程没有被我们意识到，但这个过程却使我们的人生不断从不可能走向可能，从无法捕捉到可以操作，从想一看到做成功。

今天，我们就是要把这个规划的过程展现出来，让我们清楚地意识到自己的目标在前方，并指引自己向着目标前进。

人生需要规划，经过规划的人生未必成功，但是成功的人生必然是科学规划的结果。

### 〔复习思考题〕

1. 什么是职业生涯规划？
2. 你是如何认识职业规划的？

### 〔活动建议〕

组织课堂讨论：谈谈各种规划的意义。

### 〔视野拓展〕

哈佛大学有一个非常著名的关于目标对人生影响的跟踪调查。调查的对象是一群智力、学历、环境等条件都差不多的大学毕业生。

结果是这样的：27%的人，没有目标；60%的人，目标模糊；10%的人，有清晰但比较短期的目标；3%的人，有清晰且长远的目标。

以后的25年，他们开始了自己的职业生涯。25年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。结果是这样的：3%的人，25年间朝着一个方向不懈努力，几乎都成为社会各界的成功人士，其中不乏行业领袖、社会精英；10%的人，他们的短期目标不断地实现，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；60%的人，他们安稳的生活与工作，但都没有什么特别的成绩，几乎都生活在社会的中下层；剩下27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常抱怨他人，抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于：25年前，他们中的一些人知道自己到底要什么，而另一些人则不清楚或不很清楚。

# 第一章 职业生涯规划理论

## 第一节 三种职业生涯规划理论

目前，在职业生涯规划领域的理论比较多。但比较成熟、应用比较广泛的职业生涯规划理论主要有以下三种：

### 一、职业兴趣理论

职业兴趣理论主要是由美国著名的职业指导专家霍兰德提出和发展的。

1959年，霍兰德在长期职业指导和咨询实践的基础上首次提出了自己的职业兴趣理论。他将人们的职业兴趣划分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种。在此基础上，霍兰德先是编制了一个职业偏好量表（Vocational preference inventory，简称VPI），后来又将其修订完善成“自我导向搜索测验量表”（Self Directed Search，简称SDS）。1991年，中国学者龙立荣对SDS的现状及其发展趋势进行了介绍，并对霍兰德1985年版的自我职业选择量表（SDS）进行了修订，且在中学生中进行了适用性的验证。之后，中国学者结合我国国情和职业分类体系特点，对霍氏职业兴趣量表进行过多次修订。教材后部分对这个量表作了介绍和说明。

职业兴趣的六种基本类型：

#### 1. 社会型（S）

共同特点：喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人；关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用；寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德。

典型职业：喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应的能力。如：教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员）。

#### 2. 企业型（E）

共同特点：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。

典型职业：喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。

#### 3. 常规型（C）

共同特点：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

典型职业：喜欢要求注意细节、精确度、有系统、有条理，具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业。如：秘书、办公室人员、记事员、会计、行政管理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员。

#### 4. 实际型 (R)

共同特点：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞、做事保守、较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如：技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民等）。

#### 5. 调研型 (I)

共同特点：思想家而非实干家，抽象思维能力强、求知欲强、肯动脑、善思考、不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员。

#### 6. 艺术型 (A)

共同特点：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值，做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性，善于表达、怀旧、心态较为复杂。

典型职业：喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受，又具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人）、音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥）和文学方面（小说家、诗人、剧作家）。

职业兴趣与从事职业相吻合是最理想的情况。一个人如果能根据自己的爱好去选择职业生涯，他的主动性将会得到充分发挥。即使十分辛劳、困难重重，也不灰心丧气，而是想尽各种办法去克服它，而且是心情愉快的。因此，在选择长期、稳定的职业生涯时，要知道自己对哪类工作感兴趣。只有将能力和兴趣结合起来考虑，才更有可能规划好职业生涯并取得成功。

上述六种兴趣类型之间并不完全独立，而是存在一定的关系。相邻关系，如 RI, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE, RC 及 CR。属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多，现实型 R、研究型 I 的人就都不太偏好人际交往，这两种职业环境中也都较少有机会与人接触；相隔关系，如 RA, RE, IC, IS, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CI 及 CS，属于这种关系的两种类型个体之间共同点较相邻关系少；相对关系，如 RS, IE, AC, SR, EI 及 CA。相对关系的人格类型共同点少。因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

人们通常倾向选择与自我兴趣类型匹配的职业环境，如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作，这样可以最好地发挥个人的潜能。但职业选择中，个体并非一定

要选择与自己兴趣完全对应的职业环境。一是因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体，单一类型显著突出的情况不多，因此评价个体的兴趣类型时也时常以其在六大类型中分居前三位的类型组合而成，组合时根据分数的高低依次排列字母，构成其兴趣组型，如RCA，AIS等；二是因为影响职业选择的因素是多方面的，不完全依据兴趣类型，还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。因此，职业选择时会不断妥协，寻求与相邻职业环境、甚至相隔职业环境，在这种环境中，个体需要逐渐适应工作环境。但如果个体寻找的是相对的职业环境，就意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境，则我们工作起来可能难以适应。

## 二、MBTI 理论

MBTI 源自瑞士著名心理学家 Carl G. Jung（卡尔·荣格）的心理类型理论，MBTI 的全称为“*Myers-Briggs Type Indicator*”，它以 Jung 的心理类型理论为基础，由美国的 Briggs 和 Myers 母女共同研制开发。MBTI 被广泛地应用于职业发展、职业咨询、团队建议、婚姻教育等方面。在美国每年有 300 多万人参加基于 MBTI 的测评和培训。

MBTI 的理论基础是心理类型理论。心理类型理论最早在 Jung 的《心理类型》一书中，它旨在揭示、描述和解释个体行为表现的差异。书中阐述了个体行为差异的三个维度：精神能量指向：外向（*Extraversion*）—内向（*Introversion*）；信息获取方式：感觉（*Sensing*）—直觉（*Intuition*）；决策方式：思考（*Thinking*）—情感（*Feeling*）。MBTI 的理论在这个基础上又补充了一个新维度即：生活态度取向：判断（*Judging*）—知觉（*Perceiving*），从而用四个维度描述个体的行为差异，用字母代表如下：

驱动力的来源：外向 E——内向 I

接受信息的方式：感觉 S——直觉 N

决策的方式：思维 T——情感 F

对待不确定性的态度：判断 J——知觉 P

每个人格维度都有两种不同的功能表现形式，其中两两组合，可以组合成 16 种人格类型。Sample 研究发现 16 种人格类型中有四种在典型组织中占统治地位，分别是 ISTJ，ESTJ，INTJ，ENTJ，这四种人格类型在组织中所占百分比明显高于基础人群。

### 1. SJ 型——忠诚的监护人

具有 SJ 偏爱的人的共性是有很强的责任心与事业心，他们忠诚、按时完成任务，推崇安全、礼仪、规则和服从，他们被一种服务于社会需要的强烈动机所驱使。他们坚定，尊重权威、等级制度，持保守的价值观。他们充当着保护者、管理员、稳压器、监护人的角色。大约有 50% 左右 SJ 偏爱的人为政府部门及军事部门的职务所吸引，并且显现出卓越成就。其中在美国执政过的 41 位总统中有 20 位是 SJ 偏爱的人。

### 2. SP 型——天才的艺术家

有 SP 偏好的人有冒险精神，反应灵敏，在任何要求技巧性强的领域中游刃有余，他们常常被认为是喜欢活在危险边缘寻找刺激的人。他们为行动、冲动和享受现在而活着，约有 60% 左右 SP 偏好的人喜欢艺术、娱乐、体育和文学，他们被称赞为天才的艺术家。我们熟悉的歌星麦当娜、篮球魔术师约翰逊、音乐大师莫扎特等都是具有 SP 性格特点的例子。



### 3. NT 型——科学家、思想家的摇篮

NT 偏爱的人有着天生的好奇心，喜欢梦想，有独创性、创造力、洞察力，有兴趣获得新知识，有极强的分析问题、解决问题的能力。他们是独立的、理性的、有能力的人。人们称 NT 是思想家、科学家的摇篮，大多数 NT 类型的人喜欢物理、研究、管理、电脑、法律、金融、工程等理论性和技术性强的工作。

### 4. NF 型——理想主义者

精神领袖 NF 偏爱的人在精神上有极强的哲理性，他们善于言辩、充满活力、有感染力、能影响他人的价值观并鼓舞其激情。他们帮助别人成长和进步，被称为传播者和催化剂。约有一半的人在教育界、文学界、宗教界、咨询界以及心理学、文学、美术和音乐等行业显示着他们的非凡成就。

大部分人在二十岁以后会形成稳定的 MBTI 类型，此后基本固定。当然，MBTI 的类型会随着年龄的增加、经验的丰富而发展完善。根据 MBTI 理论，每种个性类型虽然均有相应的优点和缺点，但都有适合某种工作和岗位的特质。使用 MBTI 进行职业生涯开发的关键在于如何将个人的人格特点与职业特点进行结合。所以，在进行职业生涯设计时，除了要了解自己的职业兴趣之外，还要了解自己的 MBTI 类型。

自 1994 年以来，以我国学者苗丹民为首的学术团队与美国东卡罗莱纳大学合作，翻译 MBTI—G 量表，并探讨中文版 MBTI 人格类型量表的相关技术指标，为其在中国的应用提供了操作性技术。之后，MBTI 人格类型量表被逐步引入中国并进行实际应用。

MBTI 是一个理论根基扎实、实用性强的人格量表，与传统人格类型量表相比，它是基于心理类型理论的。MBTI 抓住了个体行为差异背后隐藏的稳定的、连续的、一贯的支配因素，如个体获知信息的方式、作出判断的方式。MBTI 测查题项相对较少，比较精炼，使用效率高，实用性强，所以被广泛使用于不同领域。MBTI 的使用必须严格遵守使用资格要求，严格执行规范的施测程序，通过全方位的评估确定个体的人格类型，作出准确的解释。

MBTI 与霍兰德的职业类型理论联系紧密，即不同人格类型的人其职业类型偏好也不同。MBTI 量表的内容结构与霍兰德职业兴趣量表等相关职业咨询的量表具有一致性。

## 三、职业锚理论

职业锚 (Career Anchor) 的概念是美国施恩教授在对麻省理工学院斯隆管理研究院毕业生的一项纵向研究基础上形成的。所谓“职业锚”，是指当一个人不得不做出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。施恩教授认为职业生涯规划实际上是一个持续不断的探索过程。在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念：自我感觉到的才能与能力（基于成败）；自我感觉到的动机与需要（基于经验）；自我感觉到的态度与价值观（基于个人价值观与工作场合价值观之间的碰撞）。随着一个人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。这个职业锚不是显现的，许多人不知道自己的职业锚是什么。但是，一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么了。施恩指出，要想对职业锚提前进行预测是很困难的，这是因为一个人的职业锚是在不断发