

宋志海 刘献文 编著

辽宁大学出版社

● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● 宋志海 刘献文 编著

辽宁大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展与规划/宋志海, 刘献文编著. —沈阳:
辽宁大学出版社, 2009. 8

ISBN 978-7-5610-5773-5

I. 大… II. ①宋…②刘… III. 大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 131412 号

责任编辑: 董晋骞
责任校对: 合力

封面设计: 邹本忠
徐澄玥

辽 宁 大 学 出 版 社

地址: 沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码: 110036

联系电话: 024-86864613 网址: <http://press.lnu.edu.cn>

电子邮件: lnupress@vip.163.com

丹东日报社印刷厂印刷

辽宁大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm

印张: 11.625

字数: 310 千字

2009 年 8 月第 1 版

2009 年 8 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5610-5773-5

定价: 29.80 元

前 言

2007 年底，教育部印发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》（以下简称《教学要求》）。要求高等学校开设职业发展与就业指导课程，并贯穿整个学生培养过程；要求建立专业化、职业化师资队伍，改进教学内容和方法；要求加强课程体系建设，特别是教材建设。同时，《教学要求》明确规定通过课程教学在大学生们的态度层面、知识层面和技能层面所要达到的目标，并对课程结构安排、课程实施模式和课程评估方法提出具体的要求。教育部的《教学要求》，推动了职业发展和生涯规划教育在大学生中的普及和深入。

开展大学生职业发展与就业指导教育，既是高等教育教学改革的需要，也是提高生涯教育和就业指导实效性的时代要求。对大学生开展有效的职业发展和生涯规划教育，不仅有利于大学生树立正确的职业发展观，合理确立就业预期，缓冲就业带来的压力，而且有利于大学生树立正确的职业价值观、人生观，健康成长成才。同时，也有利于高等学校深化教育改革，改进和加强人才培养工作，更加适应经济和社会发展的要求。

职业发展是通过个人和社会相互作用而实现的，职业生涯规划既是一个职业选择问题，也是一个人生战略规划问题，大学生的成长成才离不开其自身的主观努力。科学合理地进行职业生涯规划，有利于激发和培养大学生积极向上、奋发有为的人生态度，帮助大学生完善对自我认知和职业社会、工作世界的认识，明确职业目标，制定有效的学习规划和实践规划，提高自己的职业素质和就业竞争力，顺利完成学业并实现成功就业。

本书作者从 80 年代中期开始从事高校毕业生就业管理与指导工作至今,深感在当今市场化配置大学毕业生人才资源的大环境下,高校开设大学生职业发展与就业指导课程的必要性和重要性。近年来,相继参加主编了《大学生就业指导与政策咨询》、《大学生就业指导教程》、《大学生就业与创业指导》、《高职生就业与创业指导》、《大学生就业与创业概论》、《研究生就业与创业指导》等省统编教材,供全省高校使用。实践证明,在毕业年级才开设职业生涯规划教育课程已为时太晚。迫切要把临近毕业年级才进行的就业指导扩展成为贯穿大学学习全过程的生涯发展教育、创业教育与指导、就业指导三门课程是一个必然的发展方向,而职业发展与规划课程应在大学一年级开设为宜。

在本书编写中,作者注意涵盖了《教学要求》有关内容,以职业与职业生涯规划的基本理念和相关理论介绍作为导入部分,主体内容按照生涯规划的一般过程展开:职业社会认知——自我认知与决策——生涯规划步骤与方法——生涯规划的制订与实施——大学期间生涯规划与管理,以及毕业后职业生涯的适应与发展。本书较为全面而且有重点地给读者提供了职业发展与规划学习的资源。本书强调以大学生为主线来介绍职业发展与规划的内容,注重应用性。重点讲述大学生在校期间的学业规划、生活成长规划、社会实践规划,强调了学业规划与专业学习目标的相关性。

目前,我国高等教育职业发展与规划课程的开展仍处于起步阶段。虽然近些年出版了一些这方面的教材,但没有形成一套完整的教材体系,本书的编著也还是一次探索性的尝试。在编写过程中,作者参考了许多专家、教授和研究人员的著述和研究成果,在此一并表示诚挚谢意。

由于作者理论水平与实践经验有限,书中定存在不妥和疏漏之处,敬请读者批评指正。

宋志海 刘献文

2009 年 6 月于沈阳

目 录

前 言

第一章 职业与职业生涯规划概论·····	1
第一节 职业基础知识·····	1
一、职业的特征和功能·····	1
二、职业和职位分类·····	5
三、职业与行业·····	11
四、职业与专业·····	14
五、职业发展趋势·····	19
第二节 职业生涯发展与规划·····	22
一、职业生涯的含义·····	23
二、职业生涯规划概述·····	25
三、影响职业生涯规划的主要因素·····	30
四、大学生职业生涯发展与规划教育的目的、意义·····	33
第三节 职业生涯发展的主要理论·····	38
一、职业选择理论·····	38
二、工作适应理论·····	42
三、职业生涯发展阶段理论·····	43
四、职业锚理论·····	56
第二章 职业社会认知与职业素质的培养·····	62
第一节 职场概况与大学生就业趋势·····	62
一、我国的总体就业形势与人力资源市场现状·····	62
二、我国高等教育快速发展,毕业生就业形势 更加严峻·····	66

三、目前我国大学生就业趋势	69
四、个人职业生涯的发展趋势	72
第二节 职业环境评估与职业要素分析	77
一、职业环境评估	78
二、职业要素分析	81
三、职业信息的分析与评价	85
四、正确择业观的树立	88
第三节 影响大学生职业发展的小环境	94
一、家庭对大学生职业发展的影响	94
二、学校教育对大学生职业发展的影响	96
三、朋友对大学生职业发展的影响	97
四、组织环境对大学毕业生职业发展的影响	98
第四节 职业素质	100
一、职业的专业素质	101
二、职业的非专业素质	103
三、大学生应具备的知识结构和基本能力	105
第三章 自我认知与职业选择	116
第一节 自我认知的维度与方法	116
一、自我认知的维度	116
二、认知自我的方法	124
第二节 个性特征评定	130
一、职业兴趣测评	130
二、职业人格测评	135
三、职业价值观测量	138
四、能力倾向测验	140
五、其他测验	141
第三节 个性特征与职业选择	144
一、气质与职业选择	144
二、性格与职业选择	146
三、能力与职业选择	148

目 录

四、兴趣与职业选择·····	151
五、职业价值观与职业选择·····	156
第四节 职业选择决策·····	159
一、职业决策的基本理论·····	159
二、职业决策的过程·····	163
三、克服职业生涯决策障碍·····	165
第四章 大学生涯规划的原则、步骤与方法·····	170
第一节 大学生涯规划的主要原则·····	170
一、全程性与阶段性相结合原则·····	170
二、目标导向原则·····	171
三、可操作性原则·····	172
四、其他原则·····	172
五、大学生涯规划的类型·····	174
第二节 职业生涯规划的模式与基本步骤·····	176
一、职业生涯规划的模式·····	176
二、职业生涯规划的基本步骤·····	179
第三节 大学生涯规划的基本方法·····	193
一、职业生涯自我规划“五步法”·····	193
二、SWOT 生涯发展机会分析法·····	194
三、生涯愿景模型法·····	196
四、SMART 目标确定法·····	198
五、个人职业生涯的 PPDF 法·····	200
第五章 大学生涯发展规划的制订与实施·····	205
第一节 制定大学生涯发展规划的原则及常见的问题·····	205
一、大学生涯发展规划的含义·····	205
二、制定大学生涯发展规划的主要原则·····	205
三、制订大学生涯发展规划时应注意的问题·····	207
第二节 大学生涯发展规划的内容与目标设定·····	211
一、职业理想规划·····	211
二、职业选择规划·····	212

三、学习目标规划·····	212
四、大学生涯发展的目标设定·····	214
第三节 大学生涯发展规划的制定与实施评价·····	217
一、大学生涯规划书的结构与类型·····	217
二、个人职业生涯规划的具体内容·····	226
三、个人生涯发展规划的论证·····	227
四、大学生涯发展规划的实施评价·····	228
第四节 特殊大学生群体的职业发展与规划·····	233
一、女大学生的职业发展与规划·····	233
二、家庭经济困难大学生的职业发展与规划·····	238
三、准备出国和考研的大学生的生涯规划·····	242
第六章 大学期间生涯规划与管理·····	254
第一节 大学阶段的主要任务和学习方式·····	254
一、大学阶段的主要任务·····	254
二、大学学习方式·····	262
三、目标职业对技能的要求·····	263
第二节 大学阶段学业规划与发展·····	276
一、大学期间生涯阶段划分及生涯发展任务·····	276
二、大学阶段生涯规划特征与任务·····	278
第三节 大学生涯规划管理·····	283
一、目标管理·····	284
二、时间管理·····	288
三、学业管理·····	289
四、健康管理·····	291
五、实践管理·····	292
第四节 大学生职业素质拓展·····	293
一、素质拓展培训的起源·····	293
二、素质拓展的作用·····	294
三、素质拓展的途径与方法·····	295

第七章 职业生涯的适应与发展	297
第一节 职业生涯的适应	297
一、社会角色与角色转换	297
二、职业角色的适应	300
三、社会环境的适应	303
第二节 职业生涯发展	309
一、职业生涯发展目标的制定	310
二、入职后职业生涯发展阶段	313
三、工作能力提升	316
四、克服职业挫折	322
五、职业生涯的管理	325
第三节 职业流动与职业再选择	329
一、职业流动与再择业观	329
二、职业再选择的基本原则	331
三、职业再选择应注意的问题	333
四、职业生涯成功的基本要素和标准	336
附：霍兰德职业倾向测验量表	341
参考文献	359

第一章 职业与职业生涯规划概论

高等教育是培养“四化”所需要的高级人才的战略基地。在社会主义市场经济和对外开放的大环境下，大学生从进入大学开始，就应有方向、有目标地按照市场经济的人才需求，规划自己的职业生涯，特别是大学生涯。做好职业生涯规划，就需要了解社会职业的基础知识，了解职业生涯规划，明确大学生职业生涯规划教育的目的和意义，从而恰当地选择与个人素质和专业优势相匹配的理想职业，在职业生涯的人生舞台上大展宏图，实现个人的职业理想和人生价值。

第一节 职业基础知识

什么是职业？职业的特征和功能是什么？职业与职位、职业与行业、职业与专业之间是什么关系？职业的发展趋势如何？这些市场经济条件下的生活知识，每个大学生必须了解。

一、职业的特征和功能

所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。它是人们的生活方式、经济状况、水平、行为模式、思想情操的综合反映，也是一个人的权利、义务、责任的一般性表征。从词义学的角度来说，“职业”一词，由“职”和“业”构成。“职”，即职责、天职、权利和义务；“业”，即事业、行业。职业，意即一种承担了某种责任、义务的行业性、专门化的活动。从社会劳动学的角度来说，职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作，是劳动者能够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。

（一）职业的特征

与其他社会活动相比，职业活动具有如下特征：

1. 社会性和时代性。职业是生产发展和社会分工的产物。它的形式和内容都离不开社会的存在，受到社会政治、经济、文化等因素的影响，还与社会制度和社会政策相关。随着时代的发展和社会的进步，职业在不断地发生变化。旧的职业不断被淘汰，新的职业不断产生。相同的职业在不同时期会有不同的内容和形式。从不同时期出现不同的热门职业就可以看出来，职业具有鲜明的时代特色。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”、“上大学热”、“经商热”、“出国热”等等，都反映出特定时期人们对某种职业活动的热衷程度。

2. 专业性和规范性。职业是人们从事的专门业务。一个人要从事某一种职业，就必须具备这一职业专门的知识、能力和遵从特定的职业道德要求，如医生必须要有一定的医疗专业知识、技能和救死扶伤的服务态度。随着社会的发展、科技的进步，劳动的专业化程度越来越高，职业的专业性越来越强。职业主体所从事的职业活动必须符合国家的法律规定和社会伦理道德准则，并不是所有社会群体活动都可成为正当的职业，例如，有组织的走私、贩毒、贩黄，是不符合国家的法律规定的，或有悖于社会伦理道德的准则要求，因而这些社会群体活动并不属于正当的职业范畴。

3. 经济性和稳定性。人们从事职业活动，在创造价值的同时也要求参与利益分配，获得一定的经济收入和报酬，从而维持自己和家庭的生存和发展。因此职业是能给劳动者带来经济回报的。劳动者正是为了持续不断地得到收入才长期在社会分工体系中承担某一职能，从事特定职业。作为从事专门生产劳动活动的职业，它的形式和内容在一定时期内是相对固定的，这也保证了劳动者能通过连续从事这一职业获得稳定的收入。经济性和稳定性是不可分割的。只有稳定性没有经济性的工作不是职业，如家庭妇女；只有经济性没有稳定性的工作也不是职业，如彩票中

奖。

4. 知识性和技能性。每一种职业都需要劳动者具有一定的知识和技能，不同的职业要求不同的知识和技能。有的知识和技能比较简单和容易，不需要专门的学习和培训，可以在社会生活中通过经验的总结和常识的积累来获得。原始农耕文明的最初出现就离不开先民们在天文、气象、水利等方面的知识和耕作、播种、收获等方面的技巧。现代社会各种新职业层出不穷，职业的知识含量越来越高，技术性能越来越复杂，需要从业者经过专业的学习和培训，具备专门的知识和技能，才能胜任特定工作。

5. 多样性和层次性。职业的多样性体现在职业领域和范围十分广泛，涉及人类社会生产和生活的方方面面。而且职业的分化还在继续，职业的种类还在不断增加。同时这些不同的职业岗位对劳动者素质和条件有着多样的要求。职业的层次性包括各类职业间的层次和各个职业类型内部的层次。从社会需要角度来看，职业并没有高低贵贱之分，但是现实生活中由于对从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论评价的不同，职业便有了层次之分。职业层次往往是由不同职业中体力、脑力劳动付出的多少，收入水平的高低，工作任务的轻重，社会声望和权力地位的高低等因素决定的。

6. 同一性和差异性。在同一类别的职业内部，由于劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近，人们往往形成同一的行为模式、语言习惯和道德规范。正是基于职业的同一性，才分别产生了医生、教师、工程师等各自不同的职业群体。由于劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同，不同职业之间存在着很大的差异，各自具有不同的行为模式，有不同的道德规范，因而具有差异性。随着科学技术的进步，经济体制的改革，新的职业还会不断产生，各种职业间的差异也会不断变化。但不同的职业间也不是完全不同的，也具有特定的同一性，如岗位基本固定、工作时间固定、按劳取酬等方面基本上是一一的，这有利于不同职业的人们相互之间的交流和沟通。

（二）职业的功能

所谓职业的功能，是指职业活动与职业角色对人、对社会的作用和影响。它包括职业的个人功能和职业的社会功能两个方面。

1. 职业的个人功能

（1）职业是人生的主要活动。职业作为人们参与社会生活、从事社会劳动、进行人生实践的最主要场所，从多方面决定了个人的特征和境遇。无职业者在此方面则大受影响。人生职业生活，使从业者进入一种社会情境，这种社会情境因职业的不同而不同。由此，职业就成为使人担任特定的社会角色，形成一定行为模式的条件。

（2）职业是人们获取利益的手段。首先，职业是人的主要经济来源。职业是个人获得经济收入的主要手段，是个人生存和维持家庭的物质基础。职业活动区别于其他活动的重要标志就是，职业是以获取经济收入、取得报酬为目的的。人一般都追求高收入的职业，这是人们选择职业的主要标准。其次，职业可以获得多种非经济利益。这种非经济利益包括名誉、地位、权力、各种便利等，从而使个人获得心理满足，达到“乐业”的境地。这种非经济利益也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。追求较高的社会地位，是许多人的重要人生目标。职业类别、职业环境和职业中的个人等级（如局长、厂长或办事员、工人），就是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋争，构成人们在社会地位“阶梯”中的向上流动。

（3）职业是个人发挥才能的手段。在人们按照一定的社会规范从事特定的职业时，由于每种职业都有不同于其他职业的活动内容和形式，必然对从业者的生理和心理产生重大影响。当这种工作能够使个人的才能得到发挥、个性得到不断发展与完善时，就成为促进个性健康发展的途径。而随着个性和才能的逐步提高，人们自我实现的需要得到满足。

（4）职业是个人为社会作贡献的途径。一个人从事某种职

业，就是进入一个社会劳动分工体系之中参与其活动。个人在这个体系中的活动结果，就是他为社会作出的贡献。

2. 职业的社会功能

(1) 职业是社会存在的内容。职业作为一种社会存在，不仅是人的社会身份、等级的体现，其本身也构成了人类社会存在的一个内容。职业分工及其结构，是社会经济制度与社会经济结构的重要部分，是社会经济发展水平的反映。通过人的职业劳动，生产出社会财富，这也为社会的存在与发展提供了物质基础。

(2) 职业是社会发展的动力。职业的社会运动，包括个人改善职业的向上流动，与社会经济结构相联系的职业结构变动，不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等等，构成了社会发展与社会进步的动力。此外，人们为了追求未来的“好职业”而进行人力投资，不断学习，更成为推动社会发展的巨大动力。

(3) 职业是社会控制的手段。职业是人的重要生活方式，“安居乐业”是人们的共同愿望。衣食足而知荣辱，饥寒生则起盗心。政府为公众创造职业岗位，执行促进“充分就业”的政策，从其功能或意义的角度看，就是为了减少社会问题，达到社会控制，维护社会稳定的目的。

二、职业和职位分类

(一) 职业分类及其特征

世界上经济发达的国家，对职业分类问题都比较重视，因为这是形成产业结构、产业组织及产业政策的前提，也是择业者了解职业、认识职业特点及其对人的要求，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，划分职业的标准有所区别。随着新兴科学技术的发展、产业结构的调整和职业的变化，其分类的标准、内容、方法也在不断地变化。现就一般情况进行介绍。

国外的职业分类一般有三种类型：

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：手工业及类似的工作，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。

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，把人格类型划分为六种，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六种职业类型。现实型的职业主要指通常运用手工工具或机器进行的熟练的手工工作和技术工作，如木匠、铁匠、机械工人等；研究型职业主要指科学研究和实验室工作，如自然科学家、计算机编程人员、电子技术工作人员等；艺术型的职业是指艺术创作方面的职业，包括音乐、文学等方面；社会型的职业，主要指为别人办事的工作，包括教育和社会福利方面的工作；企业型的职业主要指那种劝说、指派他人去做某事的工作，包括管理、销售等方面的职业；常规型的职业通常指各部门主管日常事务的办公室工作。

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，以两种代表示例。其一是国际标准职业分类。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1881个职业。其中8个大类是：（1）专家、技术人员及有关工作者；（2）政府官员和企业经理；（3）事务工作者和有关工作者；（4）销售工作者；（5）服务工作者；（6）农业、牧业和林业工作者、渔民和猎人；（7）生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者；（8）不能按职业分类的劳动者。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，即：（1）管理行政及有关职业；（2）自然科学工程和数学方面的职业；（3）社会科学及有关领域的职业；（4）宗教方面的

职业；(5) 教学及有关职业；(6) 医疗和保健方面的职业；(7) 艺术、文学、表演艺术及有关职业；(8) 体育及娱乐方面职业；(9) 文书事务性工作及有关职业；(10) 销售职业；(11) 服务职业；(12) 农业、园艺和畜牧职业；(13) 渔业、捕捉及有关职业；(14) 林业和采伐职业；(15) 采矿和采石职业；(16) 加工职业；(17) 机械加工及有关职业；(18) 产品的制造组装和修理职业；(19) 土建行业的职业；(20) 运输设备操作职业；(21) 材料搬运及有关职业；(22) 其他手工工艺和设备操作职业；(23) 未归他类的职业。主类下分 81 个子类，489 个细类，7200 多个职业基本名称。此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。

我国职业分类是根据国家统计局、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、小类三层，即大类 8 个、中类 64 个、小类 301 个。其中，八个大类的排列顺序是：(1) 各类专业、技术人员；(2) 国家机关、党群组织、企事业单位负责人；(3) 办事人员和有关人员；(4) 商业工作人员；(5) 服务性工作人员；(6) 农林牧渔劳动者；(7) 生产工人、运输工人和部分体力劳动者；(8) 不便分类的其他劳动者。在八大类中，第一、二大类主要是脑力劳动者，第三大类包括部分脑力劳动者和部分体力劳动者，第四、五、六、七大类主要是体力劳动者，第八类是不便分类的其他劳动者。

这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加强研究，在为择业者根据各种职业对人的要求、结合其自身特点选择职业提供科学性指导方面尚需完善。

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