

# 大学生

## 职业生涯

# 发展规划

戴建兵 姬振旗 主编



科学出版社  
[www.sciencep.com](http://www.sciencep.com)

# 大学生职业生涯规划

主 编 戴建兵 姬振旗  
副主编 王运敏

科学出版社

北 京

## 内 容 简 介

本书按照教育部颁布的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，结合我国高等院校大学生职业生涯规划教育的现实特点，融汇作者在大学生职业生涯规划教育领域教学与研究的心得和成果，精心编著而成。

本书遵循我国大学生成长成才的规律、身心发展的规律和认知规律，紧密联系大学生的生活实际，以自我导向和认知研究为基础，将自我探索与学习工作环境相结合，为大学生在大学生涯和职业生涯道路上进行有效决策，能够保持在正确的职业发展道路上提供手段支持。本书涵盖探索、评估、决策、技能强化等职业生涯管理的基本技术和方法，包含案例分析、延伸阅读、拓展训练等栏目，以及章节导读、思考与练习等模块，便于读者掌握本课程知识。

本书适用于高等院校所有专业的教师、学生，也可供各领域的工作人员阅读、参考。

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/戴建兵, 姬振旗主编 --北京: 科学出版社, 2010.6

ISBN 978-7-03-028022-0

I. ①大… II. ①戴… ②姬… III. ①大学生—职业选择—大学—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第114356号

责任编辑: 王剑虹 王 芳 / 责任校对: 桂伟利

责任印制: 张克忠 / 封面设计: 鑫联必升

**科学出版社** 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

**北京市安泰印刷厂** 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2010年6月第 一 版 开本: B5(720×1000)

2010年6月第一次印刷 印张: 16 1/4

印数: 1-10 000 字数: 318 000

**定价: 26.00 元**

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

# 前言

职业生涯是人生中最重要的历程，是追求自我实现的重要人生阶段，对人





论、职业认知、自我认知、职业生涯决策、大学生职业生涯规划设计、大学生职业生涯规划实施、职业生涯管理与职业成功。前两章旨在帮助学生树立正确的职业生涯规划意识，了解职业生涯规划的基本理论，形成自我职业生涯规划的概念。第三、四章以拓展训练为主线，重在帮助学生学习掌握职业探索和自我认知的方法和技术，从而对自我及职业环境有一个全面的认识，实现自我定位。第五章介绍职业生涯决策技术，通过学习与训练，帮助学生掌握职业生涯决策的方法，能够在自我与环境评估基础上做出科学的职业生涯决策。第六、七章介绍大学生职业生涯规划的设计与实施策略，使学生掌握规划设计的技术与方法，引导大学生做出个人职业生涯规划书，并就大学生涯发展制定详细实施计划，为开启职业生涯做好准备。第八章介绍职业生涯管理的技术与方法，帮助学生了解职业成功的含义、标准和基本要素，对个人职业生涯规划实施有效管理，使职业生涯规划落到实处，在生涯实践中实现职业理想。

本书由戴建兵和姬振旗策划并担任主编，王运敏负责统稿和主审，参编者通过认真讨论设计出篇章框架。具体分工为：张艳燕负责第一章；马建国负责第二章；黄学兵负责第三章；任国荣负责第四章；高清波负责第五章；闫东利、王运敏负责第六章；孔德强、王运敏负责第七章；郭淑华、高清波负责第八章。

在本书的编写过程中，我们参阅和借鉴了一些相关文献，在此谨向这些文献的作者表示感谢。科学出版社王剑虹编辑为本书的出版付出了辛勤劳动，谨此表示感谢！

限于编者的水平和经验，本书难免存在不足之处，希望各位同仁多多提出宝贵意见，并恳请广大读者批评指正。

编者

2010年5月

# 目 录



## 前 言

### 第一章

#### 大学生职业生涯规划概述/1

- 第一节 职业生涯规划的基本概念/1
- 第二节 国内外职业生涯规划教育概况/5
- 第三节 大学生职业规划的必要性和现实意义/10

### 第二章

#### 职业生涯规划基本理论/15

- 第一节 职业选择理论/15
- 第二节 生涯发展理论/25
- 第三节 生涯决策理论/34

### 第三章


#### 职业认知/44

- 第一节 职业认知概述/44
- 第二节 职业与职业分类/49
- 第三节 职业环境分析/59

### 第四章

#### 自我认知/68

- 第一节 自我认知概述/68
- 第二节 职业兴趣识别/76
- 第三节 性格倾向探索/91
- 第四节 技能评估/104
- 第五节 职业价值观澄清/114



第五章

**职业生涯规划/125**

- 第一节 职业生涯规划概述/125
- 第二节 职业生涯规划模型及在职业生涯规划中的应用/132
- 第三节 大学生职业生涯规划/144

第六章

**大学生职业生涯规划设计/156**

- 第一节 大学生职业生涯规划设计的原则与方法/156
- 第二节 大学生职业生涯规划目标设计/166
- 第三节 大学生职业生涯规划书的设计/179

第七章

**大学生职业生涯规划的实施/190**

- 第一节 职业生涯规划实施概述/190
- 第二节 大学生职业生涯规划实施策略/198
- 第三节 大学期间职业生涯规划的实施/205

第八章

**职业生涯规划管理与职业成功/218**

- 第一节 职业生涯规划概述/218
- 第二节 大学生职业生涯规划管理/222
- 第三节 职业成功/242

**主要参考文献/251**



## 第一章

# 大学生职业生涯规划概述





的历程,一般是指一个人一生经历的所有职业发展的整个历程。它包括就业的形态、工作的经历及与职业相关的活动等,是一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的经历过程。因此,对职业生涯的规划,就是为自己的未来人生绘制理想的蓝图,是根据自己的职业倾向,确定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的过程。

职业生涯是贯穿一生职业历程的漫长过程。将其科学地划分为不同的阶段,明确每个阶段的特征和任务,做好规划,对更好地从事自己的职业,实现所确立的人生目标,非常重要。职业生涯是一个人终生的工作经历,它开始于任职前的职业学习和培训,终止于退休。因此,选择什么职业,对每个人的重要性都是不言而喻的。

### (二)外职业生涯和内职业生涯

许多人认为职业生涯发展就是找到一份好工作、换更好的工作、职位提升,或是增加工资,但这只是职业生涯发展的一部分形式。为了更好地理解职业生涯,需要认识一下外职业生涯和内职业生涯及二者的关系。

#### 1. 外职业生涯

外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境和工资待遇等因素的组合及其变化过程。

外职业生涯的构成因素通常是由别人认可和给予的,也容易被别人否认和收回。外职业生涯因素可能往往与自己的付出不符,尤其是在职业生涯初期。有的人一生疲于追求外职业生涯的成功,但内心极为痛苦,因为他们往往不了解外职业生涯发展是以内职业生涯发展为前提条件的。

#### 2. 内职业生涯

内职业生涯是指从事一项职业时所需具备的知识、观念、心理素质、经验、能力、身体健康、内心感受等因素的组合及其变化过程。

内职业生涯各项因素的取得,可以通过别人的帮助来实现,但主要还是靠自己的努力追求。与外职业生涯不同,内职业生涯的各构成因素一旦具备,别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在,提高内职业生涯而取得的工作成绩,会转化为外职业生涯。

内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提,内职业生涯的发展会带动外职业生涯的发展。内职业生涯在人的职业生涯的成功乃至人生的成功中具有关键性作用。因而在职业生涯的各个阶段,我们都应重视内职业生涯的发展。尤其是在职业生涯早期和中前期,尤其是对于尚未毕业的大学生,或者是刚刚参加工作的新员工,一定要把对内职业生涯各因素的追求看得比外职业生涯更重要。

#### 3. 内外职业生涯的关系

如果用一棵树来比喻内外职业生涯,树干、树冠、树叶、果实等就像外职业生



涯,它一般显而易见。谁都希望自己的职业生涯之树苗壮挺拔、枝繁叶茂、郁郁葱葱、硕果累累,但这样一棵参天大树不是凭空长成的,是地下其庞大根系给予它强有力的支撑,汲取并输送着大树所需的营养。

大树需要先有支持和营养系统——树根,才能形成树干、树冠;而树干和树冠的成长又促使树根向更广泛和纵深处发展,以汲取更多的水分和营养,树冠和树根交替发展,相互成全。内、外职业生涯的关系也正是如此,它们相互促进、相互发展,也相互折射。



### 案例

#### 1-1-1 留美博士的职业生涯晋升

一位留美计算机博士,揣着一摞证书到电脑公司求职,但由于种种原因没有被录取。他在三思后决定采取新的应聘策略,以一名普通打工者的面貌出现,很快被一家公司录用。作为一名电脑程序员,由于成绩突出被老板提升为部门经理,这时他亮出了学士学位证书。经过一段时间,由于研发能力突出,老板又指定他为系统软件开发的负责人,这时他亮出了硕士学位证书。之后,老板吸纳他进入公司决策层。后来,老板又根据他的潜力,再次提拔他为公司副总经理并割让部分股权让他技术参股,他成为这里的老板之一。这时他才亮出了自己的博士学位证书。

**案例分析:**这位留美计算机博士的经历告诉我们,现代职场并不相信绚丽的光环,内职业生涯因素往往对职业生涯的成功,对外职业生涯目标的实现起着至关重要的作用。

## 三、职业生涯规划

### (一)职业生涯规划的定义

职业生涯规划(career planning)简称“生涯规划”,又叫“职业生涯设计”,是指在个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,根据个人的兴趣爱好、能力特点确定最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出有效安排的过程。

进行职业咨询和职业规划时常常采用的是一种有关五个“**What**”的归零思考的模式:① Who are you? “你是谁?”② What do you want? “你想干什么?”③ What can you do? “你能干什么?”④ What can support you? “环境支持或允许你干什么?”⑤ What you can be in the end? “你最终的职业目标是什么?”无论何种思考模式,职业生涯规划都要求个体对决定自身发展的主客观因素进行综合分析,确



定本人的事业奋斗目标,选择实现这一事业目标的职业,并编制相应的工作、教育和培训计划,对每一步骤的时间、顺序和方向做出行之有效的详细合理的安排。合理设计自己的职业生涯是迈向成功的第一步。

实际上,大学生的职业生涯规划在参加高考前就已经开始,报考的大学及专业已经体现出职业的意向。职业生涯规划的目的绝不仅仅是帮助个人依据自己的资历条件找到一份合适的工作,更重要的是帮助个人真正了解自己,筹划未来,根据主客观条件设计出合理且可行的职业发展方向。换言之,职业生涯规划的目的是把传统被动的“无意识找工作”转变为主动利用主客观资源的“有意识找工作”或“有意识创工作”。

大学时期是人生的黄金期,也是最容易错过的时期。因此,大学生必须在大学生活阶段通过对自身和外部环境的了解,制订学习计划和 development 计划,选择职业道路,为实现职业生涯目标确定行动时间和行动方案。最终在大学的几年努力奋斗中,能拥有一个与自己的兴趣、爱好、能力等相匹配的职业岗位,成功实现初次就业。

### (二) 职业生涯规划的特性

#### 1. 可行性

规划要有事实依据,并非是美好幻想或不着边际的梦想,否则将会延误职业生涯发展机遇。

#### 2. 适时性

规划是预测未来的行动,确定将来的目标,因此各项主要活动,何时实施、何时完成,都应有时间和顺序上的详细安排,以作为检查行动的依据。

#### 3. 适应性

规划未来的职业生涯目标,牵涉到多种可变因素,因此规划应有弹性、留有余地,以增加其适应性。

#### 4. 持续性

人生的每个发展阶段应能持续连贯衔接。

### (三) 影响职业生涯规划的因素

#### 1. 个人自身的因素

个人自身因素包括兴趣、意志、所受的教育程度及家庭影响等。

兴趣是职业生涯选择的重要依据,当一个人对某种职业产生兴趣时,他就能发挥整个身心的积极性,就能积极地感知和关注与该职业相关的知识与动态,可以大大提高工作的积极性。多方面的兴趣可以使人善于应付多变的环境,尽快适应新的工作等。

意志是一个人自觉地确定目标,支配与调节自己的行动,克服各种困难,从而

达到预期目标的心理状态。在行动中善于控制自己的情绪、约束自己的言行,干事情有刻苦执著的精神等,这都有助于职业生涯获得成功。意志强弱对于个体职业生涯规划的实施有着重大的影响。

教育是赋予个人才能、塑造个人人格、促进个人发展的社会活动,它奠定了一个人的基本素质,对人生有着巨大的影响。教育是一项工具,能够帮助个体突出于同事之上。专业与职业种类,对个体职业生涯发展有较大影响,往往成为其职业生涯的前半部分以至一生的职业类别,即使人们转换职业,也往往与其所学专业有一定联系。

家庭是人们生活的重要场所,对个人的素质养成乃至职业生涯都有重大影响。父母的期望高对孩子的激励作用就大,父母的工作、言行及处理问题的方法都对孩子留下烙印,并为他们所熟知,这些都会影响人们职业理想的确立、职业选择的方向和种类。

### 2. 所在组织所提供的发展条件

个体职业生涯始终处于适合个人发展的职业环境,就会对其职业生涯规划的实现起到积极的推动作用。所在的组织或单位能够给予其施展才华、快速成长的平台,就可能促进职业发展。反之,就可能影响其职业生涯规划的实现,还很可能对其职业生涯发展造成负面影响。

### 3. 社会环境所给予的支持和制约因素

社会是人才得以活动及发挥才干的舞台,也是影响人们成长与成功的重要条件和因素。社会的政治经济形势、涉及人们职业权利方面的管理体制、社会文化与习俗、职业的社会体系等社会因素决定着社会职业岗位的数量与结构,决定着社会职业岗位出现的随机性与波动性,从而决定了人们对不同职业的认定与步入职业生涯、调整职业生涯的决策。用人单位对员工的培养、自身的交际网、在职业发展过程中所能获得的帮助、提高素质所需的学习机会和图书资料、与职业生涯发展有关的制度与政策等也对社会职业结构的变迁、人的职业生涯变动的规律性产生影响。对在校大学生来讲,无论是在专业学习、升学深造方面,还是在择业方面,均不同程度地受到社会因素的影响。

## 第二节 国内外职业生涯规划教育概况

### 一、国外职业生涯规划教育概况

#### (一)国外职业生涯规划教育的发展历程

就业指导作为一种专门的社会服务工作和研究课题最早起源于美国。早在1894年,就业指导的创始人、美国波士顿大学教授帕森斯(Frank Parsons)首先使





用了就业指导的概念,并于1909年出版了《选择职业》一书,阐述了人与职业相匹配的理论,构建了帮助了解自己、了解职业,并使人的特点(特性)与职业要素(因素)相匹配的职业指导模式。但这种职业指导模式过分重视职业信息的作用,以求求职者了解职业信息资料为主导,忽视了对求职者内在心理的分析研究。于是,罗杰斯(Ransom Rogers)提出了以当事人为中心的职业指导方法。舒伯(Donald E Super)又把职业选择纳入到生涯发展之中,赋予职业指导新的含义,使职业指导演变为职业生涯辅导。

职业生涯理论是由早期的职业辅导运动发展而来的。职业辅导起源于20世纪中叶的美国,著名职业指导专家金斯伯格(Eli Ginzberg)对职业生涯的发展进行过长期的研究,他将职业发展阶段分为幻想期、尝试期和现实期。1953年,舒伯发展了金斯伯格、施恩(Edgar. H. Schein)等人的理论,提出了生涯发展理论,把生涯分为成长、探索、建立、维持和衰退五个时期。1957年,舒伯在他出版的《职业生涯心理学》中使用了“职业生涯”这一概念。生涯发展理论的提出和发展,标志着生涯教育开始形成。

随着职业生涯辅导理论不断发展,20世纪70年代在美国又兴起了职业生涯规划教育,并已成为教育的一部分。许多高校在职业咨询、就业服务等方面,建立了一套完整的理论体系,这一理论体系的核心就是指导大学生进行自我评价,确定择业目标。如今职业生涯规划教育已成为美国、英国、加拿大等国学校教育和就业指导的重要组成部分。

### (二)国外职业生涯规划教育的特点

目前,在国外,职业生涯规划教育已经引起学校的高度重视,并从注重解决学生的职业问题转移到了注重促进学生的成长与发展上,将职业生涯规划辅导引向个体的职业生涯规划发展上,融入个体的自我发展进程和角色发展进程中,直至扩展到终身发展的领域和范围,具体有以下几个特点。

#### 1. 大学生职业生涯发展教育社会化

国外大学生的职业发展教育不仅仅局限在高校,而是由政府、高校、用人单位等部门协同合作,建立了完备的就业指导体系,具有明显的社会性。

德国就业指导的一个显著特点就是充分利用各种社会资源,形成一个高效合理、规范有序的社会化就业指导体系。高校主动参与就业指导,开设相关的课程,帮助大学生进行职业生涯设计和人生规划,并对学生进行就业前的实用职业技能培训。私人咨询介绍所则为毕业生开展性向测评服务,帮助毕业生设计职业发展目标并进行有效的就业决策等。企业则直接承担大学毕业生的实习和培训等。

美国政府并不直接干预和限制学生职业发展教育,而是由劳工部、学校、中介机构 and 用人单位协同进行。劳工部主要负责制定宏观政策和做好就业调查等基础性工作。学校对学生进行就业指导并提供就业信息、就业服务。另外还成立全美

高校和雇主协会,每年为100多万大学生和毕业生提供就业服务等。

## 2. 大学生职业生涯发展教育专业化

在国外,从事大学生职业生涯发展的人员都具有专业化水平。例如,在德国从事就业指导的人员全部要接受专业化的学习和培训,并获得专业文凭。这就决定了其职业指导具有高度专业化的特点,完全能满足大学生对职业指导的要求。

美国高校就业指导人员也呈现出职业化、专业化、高素质的特点。所有的就业指导人员要有培训资格证书,经过考试达标才能上岗,并有明确的岗位分工。就业指导队伍拥有足量的专职和兼职人员。

国外大学的就业指导课程设置也体现出专业化的特点。除了按常规的专业和学科分类外,更多的是按大学生的就业要求、期望、特点、条件等进行分类,并针对不同类型的学生进行不同内容、不同方式、不同程度的指导。在职业指导过程中,通过性向测评、一对一面谈等方式,了解大学生的兴趣、价值观、特长、气质、能力等个性特点,引导他们正确认识和评价自我,纠正认知偏差和心理误区,扬长避短,充分展示个性,实现人职匹配。

## 3. 大学生职业生涯发展教育市场化

国外的职业生涯发展教育主动与市场对接,实现“零距离”,真正做到了市场化。在德国,无论是政府还是学校、企业都非常重视对毕业生进行实用技能培训,德国大学生已成为一个庞大的蓝领中产阶级,成为社会的中坚力量。政府就业指导部门通过设立市场学院等形式,聘请企业的高层主管、工程师、设计师等组成培训师资队伍,根据社会各行各业的需求,科学合理地安排课程,对学生进行各种实用能力培训,这些实用课程的学分,占学生毕业所需学分的19%左右。这种培训方式深化了就业指导的内容,增加了毕业生工作的“附加值”,也缩短了毕业生就业后的适应期,使毕业生在市场上很受欢迎。

## 4. 大学生职业生涯发展教育个性化

国外的大学生职业生涯发展教育注重大学生的个性,会根据学生个人情况制定职业生涯规划。欧美国家早已在各个年龄层次的教学活动中,对学生的就业进行了系统而有针对性的指导。这种根据学生所处的不同年龄阶段、各自素质进行的认真的指导工作,在很大程度上影响了他们的一生。

德国的职业生涯发展指导强调人与职业的和谐发展,谋求人在职场的广阔发展空间,让其创造性、主动性得到充分发挥等。具体指导中注重引导学生把个人的发展前景、发展空间和企业的发展前景、潜力、环境及培训体系等作为择业的原则、条件,重视企业文化和管理理念对人成长发展的作用,并把就业指导贯穿在学生职业生涯和人生规划之中。从入学起,就业指导人员就主动对学生进行性向测评,了解其特长、兴趣、爱好、能力等,建立学生特性档案,帮助他们做好学业发展规划和职业发展规划的设计,并结合学生的职业意向设计科学合理的课程结构,重视培养

终身学习能力、创造能力、适应能力、沟通管理能力、团队精神及各种职业技能等。

## 二、我国职业生涯规划教育的现状

### (一) 我国职业生涯规划教育的发展历程

#### 1. 最早萌芽阶段

我国最早开展职业生涯规划教育是在 20 世纪初,受到美国等西方国家的影响,我国的职业生涯规划开始萌芽。1916 年,清华大学校长周寄梅先生首次将心理测试应用在帮助学生选择职业中,并实施与“生涯规划”相关的课程辅导,这是中国职业生涯规划教育的开山之作。1917 年,老一辈革命家、教育家黄炎培联合蔡元培、梁启超等在上海创立了“中华职业教育社”,大力提倡职业教育,提出了“职业教育应贯彻全教育过程和全部职业生涯,以无业者有业,有业者乐业”为终极目标的职业教育思想体系。他还投入相当多的精力于职业指导和职业心理实验两项工作,并于 1919 年成立职业指导部,在《教育与职业》杂志上刊发职业指导刊号、职业心理专号。1927 年,中华职业教育社在上海创办了我国第一个“职业指导所”,此后,各地又相继建立了一批职业指导所,为发展我国职业指导事业奠定了基础。

这一时期的代表人物还有邹韬奋先生。他研究和编译了《职业教育研究》、《职业智能测验法》、《职业指导》、《职业指导实验》第二辑、《职业心理学》等著作,发表了《中国职业指导现况》等文章。他认为职业指导绝不只是引导如何获得职业,而是涉及教育哲学、心理学、统计学、社会学等众多学科的工作,要以种种方法助人怎样选择职业,怎样预备职业,怎样加入职业,并能在职业上求进步。但是,旧中国经济凋敝、社会动荡,职业指导基本处于停滞状态。

#### 2. 停滞空白阶段

新中国成立后,总体来讲,大学生职业生涯规划教育是与大学生就业制度的变革紧密联系在一起的。在 20 世纪 90 年代以前,由于计划经济和就业的统包统配等多种因素,在相当长的一段时间里,职业生涯规划教育问题一直是高等学校教育的空白。因为社会不存在需求,在教育体系中也就不需要设置与职业生涯规划教育相关的内容。职业生涯规划教育,基本上被那个时代特有的政治教育所取代,“我是革命一块砖,哪里需要哪里搬”是计划经济时代最典型的口号。在绝大多数青年学生的头脑中都没有自由选择职业的概念,更没有对职业发展的设想,人们的职业理想被空洞的政治口号所取代,职业追求往往被禁锢在不能或很难实现的理想中。人不需要思考自身的体质、能力、爱好、兴趣等,需要做的只能是被动地接受着国家计划的安排。

#### 3. 酝酿探索阶段

随着经济、社会的发展和就业形势的变化,党和政府从国情出发,开始就业指导的酝酿工作。1986 年,劳动人事部编写了就业训练教材《就业指导》供各地对求

职人员开展职业培训时使用,并通过职业介绍机构开展了初步的职业指导工作。随着社会主义市场经济体制的建立,高校毕业生由国家统包统配的就业制度终于被改革的利剑击破。1993年,中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》,明确提出了大学生“自主择业”要求,就业指导问题随之开始引起大家注意。1994年,劳动部颁发了《职业指导办法》,明确规定职业介绍机构应开展职业指导工作。国家教委文件指出学校职业生涯辅导的任务是:“帮助学生了解社会、了解职业和专业,了解自己的生理、心理、兴趣、才能和体质等特点,教育学生正确处理国家、社会需要与个人志愿的关系,增强职业意识和对未来职业适应能力,使学生能正确选择符合社会需要及其身心特点的职业或专业”,这些探索为职业生涯规划教育奠定了初步基础。

#### 4. 起步实施阶段

20世纪末,毕业生就业制度改革不断深入,以就业指导为重点的职业指导提上重要日程。1999年,劳动保障部制定颁布了《职业指导人员国家职业标准(试行)》,并编辑出版了相应的培训教材;2000年6月,职业指导人员职业资格鉴定工作在全国范围内展开,标志着我国的职业指导和职业介绍队伍建设进一步走向规范化,是对职业指导工作的一次有力推进。

从21世纪开始,大学生职业生涯规划教育作为职业指导教育的延伸和发展,进入快速发展的新阶段。2001年以来,国内许多高校普遍开始增设就业指导课程或讲座,就业指导教材也相继出版,就业指导服务水平有了不同程度的提高。同时,职业生涯规划培训的交流范围不断扩大,并加大了对师资的培训。2007年11月,首届中国职业生涯规划国际论坛暨GCDF(global career development facilitator的简称,又名全球职业规划师)全球峰会在北京隆重召开。参加这次论坛的共有来自中国、美国、德国、韩国、日本、新西兰等16个国家的专业人士及数十位国内外最具影响力的职业规划专家,这是我国在职业生涯规划领域举办的第一次全球性大会。峰会以“职业生涯规划的国际前沿技术与实践”为主题,围绕职业生涯规划的全局化发展,其他国家职业规划发展体系的现状、职业生涯规划的创新前沿技术、基于组织的生涯发展应用、高校职业规划服务体系的建立、职业测评在生涯发展中的创新等内容开展了讨论。通过学习与交流,将中国的职业生涯规划教育及职业咨询服务行业推向了更高的实践与应用层面。

2007年,国务院办公厅发文(国办发[2007]26号)要求将就业指导课程纳入教学计划;教育部制定了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教高厅[2007]7号)。各高校在开设大学生职业生涯规划教育课程的基础上,还纷纷举办大学生职业生涯规划大赛,全省范围的大赛也相继举行。2009年教育部举办了首届全国大学生职业生涯规划大赛。学生自发组织的职业生涯规划协会也如雨后春笋般在高校成立,学生职业生涯规划教育进入了一个新的发展时期。



### (二)我国职业生涯规划教育的特点

纵观我国大学生职业生涯规划和就业指导发展的历程,其突出特点是:初期起步早,中断时间长,近几年呈现出快速发展的势头。但是,与国外的职业生涯规划教育相比,我们还有漫长的路要走。

我国职业生涯规划教育起步晚,21世纪初才刚刚纳入学校教育体系之中。生涯设计应该从娃娃抓起,职业指导应从小学阶段持续到成年阶段,因为这样的指导能促进知识的学习,加深学生对自我和职业领域的认识,并且给他们带来自信。与国外成熟的职业生涯规划教育经验相比,我们在教育理念、方式、途径等方面均明显落后,还需在高校职业规服务体系的建立、职业生涯规划教育师资培养、个性化辅导等方面下工夫。我们不仅要满足学生和社会的需求,还应跟上就业形势的发展,最大限度地发挥大学生职业生涯规划教育的功能,促进学生的全面发展,使大学生充分就业。

## 第三节 大学生职业生涯规划的必要性和现实意义

### 一、大学生职业生涯规划的重要性

据教育部统计,随着世纪之交的大学扩招,我国大学毕业生人数正以几乎每年近百万的数量高速增长:2006年是413万,2007年为495万,2008年为559万,2009年达到611万,而2010年全国高校毕业生总量继续增加,达630万之多。大学生就业难已成为一个不可忽视的社会问题,整体就业形势不容乐观。在客观的社会结构性就业难的宏观压力下,我国大学毕业生还普遍存在着不能正确认识自我、缺乏指导、社会经验不足等问题,这就更加凸显出从主客观条件出发,科学、合理制定职业生涯规划的重要性。

#### (一)科学、合理制定职业生涯规划能够使大学生正确认识自我

古话说得好,“知己知彼,百战不殆”,大学生要在社会上寻找到适合自己的位置,首先就要正确认识自我。一家企业的人力资源主管曾碰到这样一位大学生求职者,令他哭笑不得。该大学生面对企业的招聘人员,抛出的问题居然是“你看我适合做什么?企业能给我提供什么样的职位?”这种对自我对岗位一无所知的求职者并不是什么特例,它是目前大学生职业生涯规划缺失、自我价值迷失的真实写照。

认识自己的个性特征是职业生涯规划的首要任务。性格是人对现实的态度和行为方式中表现出来的稳定的心理特征的总和。不同的职业有不同的性格要求。