

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 (09JZD0034-1)

大学生职业发展 与就业创业指导

主 编：杨克欣

副主编：刘月波 张毕勇 朱 红

南开大学出版社

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目（09JZD0034-1）

大学生职业发展与就业创业指导

主 编：杨克欣

副主编：刘月波 张毕勇 朱 红

编 委：蒋建荣 丁 践 赵都敏

李剑力 齐嘉林 张建勇

南开大学出版社

天 津

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业创业指导 / 杨克欣主编. 一天
津:南开大学出版社, 2013. 1
ISBN 978-7-310-04088-9

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 297792 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人:孙克强

地址:天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码:300071

营销部电话:(022)23508339 23500755

营销部传真:(022)23508542 邮购部电话:(022)23502200

*

天津市蓟县宏图印务有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

260×185 毫米 16 开本 17.875 印张 456 千字

定价:38.00 元

如遇图书印装质量问题,请与本社营销部联系调换,电话:(022)23507125

前言

大学，是莘莘学子圆梦的地方，也是大学生人生梦想开始的地方。

大海藏着梦想，才有了波涛汹涌和宁静深邃；高山藏着梦想，才有了雄伟奇峻和跌宕起伏；花蕾藏着梦想，才有了芬芳斑斓和争奇斗妍；种子藏着梦想，才有了破土绽绿和抽枝拔节。人生有了梦想，才能够激情飞扬和精彩无限。

经过了十几年学海拼搏，大学生们终于进入自己梦寐以求的大学校园，开始崭新的大学生活。但当入校之初的新鲜感淡去之后，很多同学都在反思中开始问自己：

1. 我为什么要上大学？
2. 我的大学和我的专业能够给我什么？
3. 我的职业理想和人生梦想是什么？
4. 在走出校园的时候，我希望自己成为什么样子？
5. 我要如何度过大学生活？

.....

面对一个个人生课题，大学生们在不断思考着、探索着、追寻着……

作为大学生职业发展与就业创业指导的老师，面对一双双探寻、渴望的眼睛，深感肩负的责任之重，也正是这份责任，促使我们不断学习、博采众长、探究思考，以期能够给学生们的更多的支持和帮助。

“找到一份好的工作”是大学生的职业理想，然而，当被问到“对你而言，什么样的工作是好的工作”时，很多同学却显得很茫然，“挣钱多的工作”、“适合我的工作”、“有发展前途的工作”。对于学生而言，到底什么样的工作是“好”工作？这不但是大学生们普遍关注的问题，也同样是“大学生职业发展与就业指导”课程需要解决的问题。

目前大学生毕业后自主创业的只占少数，但从社会发展需要和国际高等教育发展趋势来看，毕业生将不再仅仅是求职者，而是要成为就业岗位的创造者，高等教育应该更加注重学生的创业品质和创业能力的培养。因此，我们把大学生职业发展和就业创业教育作为一个系统工程来开展研究。

《大学生职业发展与就业创业指导》是以大学生职业发展及就业创业中常见的问题为研究课题，结合当代大学生成长的规律，运用现代职业生涯规划与就业创业理念和技术，综合写作组老师多年教学经验开发出来的一本适合当代大学生成长需要的教材。本书由基础篇、规划篇、就业篇、创业篇四部分组成。

基础篇：从认识职业、理解大学、唤醒生涯与梦想、把握成功与幸福四个角度启发大学生了解和理解大学生活与人生发展、事业发展及幸福之间的关系，通过职业、职业发展、职业生涯规划等相关理论的学习，使学生了解大学与职业社会的互动、生涯目标与梦想的实现、职业成功与人生幸福等各种要素的重要性，激发大学生投入大学生活的热情和持久动力。

规划篇：从发现职业潜能、洞察职业世界、规划职业生涯、修炼职业素质四个角度支持大学生发现自己的职业潜能、全面了解职业社会，在知己知彼的基础上设定自己的职业发展目标，制订适合自己发展的大学成长计划，并根据计划积极行动，全面修炼自己的职业素质。其包含了大学生职业生涯规划的知己、知彼、目标、抉择和行动的全过程，大学生在老师的指导下实现每一个部分的训练目标，有针对性地为就业和创业做好准备。

就业篇：从完善就业准备、提升就业能力、维护就业权益、开启职场生涯四个角度帮助大学生发现自己的支持系统，学习并掌握信息搜集与整合、求职简历、求职申请书、面试等就业相关技术，提高大学生在求职过程中有效地运用法律保护自己的合法权益，顺利找到满意工作的能力，同时训练学生职业生涯管理的能力，全面提升学生就业和发展能力。

创业篇：从打造创业品质、构思创业想法、完善创业计划、实施创业项目四个角度支持大学生了解创业与创业精神，掌握创业选择方法，学习撰写创业计划，熟悉创业流程和新创企业生存之道，为创业打下良好的基础，提高大学生创新与创业能力。

本教材在开发的过程中注重专业性和实效性的有机结合，在给予足够理论知识的同时，注重案例分析、反思能力的拓展，以期达到支持学生提升就业、创业能力的目标。

本教材适合各类大学“大学生职业发展与就业指导”、“大学生创业指导”等课程使用，也是相关课程教师教学的有益参考。

本教材由南开大学副校长杨克欣教授担任主编并确定编写大纲和编写思路。张毕勇老师承担第一章、第八章和第十二章的编写工作，蒋建荣老师承担第二章和第三章的编写工作，朱红老师承担第四章的编写工作，刘月波老师承担第五章、第六章、第十章的编写工作，张建勇老师承担第七章的编写工作，丁践和齐嘉林老师承担第九章和第十一章的编写工作，李剑力老师承担第十三章和第十四章的编写工作，赵都敏老师承担第十五章和第十六章的编写工作，最后由杨克欣、张毕勇老师负责全书的统稿工作。

在这里，感谢所有参与书稿撰写的老师们，同时感谢南开大学创业管理研究中心以及锦程教育集团在本书编写过程中提供的指导和帮助。最后感谢南开大学出版社领导对本书出版的支持，以及编辑为本书出版付出的辛勤汗水！

编 者

2012年6月27日

目 录

前 言	1
-----------	---

基础篇

第一章 认识职业	3
第一节 什么是职业	4
第二节 认识飞速变化中的职业环境	5
第三节 未来职业发展趋势及人才需求特点	9
第二章 理解大学	14
第一节 大学是什么	15
第二节 大学能够给我什么	18
第三节 放眼未来 快速成长	22
第三章 唤醒生涯与梦想	27
第一节 生涯是什么	28
第二节 生涯目标与理想	35
第三节 职业生涯规划与职业发展	38
第四章 把握成功与幸福	44
第一节 幸福是什么	45
第二节 职业成功与生涯幸福	50
第三节 开启幸福生涯之旅	54

规划篇

第五章 发展职业潜能	65
第一节 我喜欢做什么	66
第二节 我能做什么	73
第三节 我适合做什么	75
第四节 我的职业价值观是什么	83
第六章 洞察职业世界	89
第一节 行业探索	89
第二节 职业探索	91
第三节 雇主探索	94
第四节 岗位探索	98

第七章 规划职业生涯	101
第一节 确定职业生涯目标	101
第二节 理性职业决策	107
第三节 评估与反思	112
第四节 制订职业生涯规划书	115
第八章 修炼职业素质	120
第一节 多元化的胜任素质要求	121
第二节 如何修炼胜任素质	126
第三节 自我管理能力的提升	131

就业篇

第九章 完善就业准备	139
第一节 就业策略与渠道	140
第二节 就业调研	147
第三节 开发就业资源	151
第十章 提升就业能力	155
第一节 招聘信息的收集和处理	155
第二节 求职文书的准备	159
第三节 应对选拔竞争	167
第十一章 维护就业权益	171
第一节 就业协议书与劳动合同	172
第二节 维权途径	175
第三节 聘用方式	181
第十二章 开启职场生涯	187
第一节 入职前的准备	187
第二节 入职后的适应	191
第三节 职业生涯管理与发展	195

创业篇

第十三章 打造创业品质	203
第一节 创业与创业精神	204
第二节 创业者与创业素质	210
第三节 开拓你的事业机会	215
第十四章 构思创业想法	220
第一节 创业成功要素分析	221
第二节 挖掘创业构想	224
第三节 选择创业模式	230
第十五章 完善创业计划	237
第一节 组建创业团队	238
第二节 评估创业项目	242

第三节 撰写创业计划书.....	248
第十六章 实施创业项目.....	257
第一节 创业实务流程.....	257
第二节 新创企业生存之道.....	264
第三节 新创企业成长.....	269
参考文献.....	276

基 础 篇

第一章 认识职业

名言

我们并不总是能够选择我们自认为适合的职业，我们在社会上的关系，还在我们有能力对它们起决定性影响以前就已经在某种程度上开始确立了。
——马克思

核心问题

1. 什么是职业？
2. 飞速变化中的职业世界是什么样的？
3. 未来职业发展变化的趋势和人才需求有哪些特点？

开篇案例

小敏本是一个不善表达、性格有些绵软、内向，外形较中性，并一心一意想去救死扶伤的女孩子，无论从哪方面她都和能言善辩、活泼开朗、外形甜美的幼儿教师挂不上钩。可就是在地父亲的引导下，小敏进入了师范大学。在学校学习的过程中，小敏由不喜欢到喜欢，再由喜欢到热爱，完成了由量到质的飞跃，或者可以说是从丑小鸭到白天鹅的蜕变。俗语说得好：干一行，爱一行。既然选择了，就要尝试接受。

初入职的第一天，满怀憧憬的小敏就被分配到了保育岗，她内心充满的是失落与悲伤。保育工作辛苦繁琐，对于从小在父母宠爱中长大的她来说，无疑是一次考验。但在身体与心理双重压力下，小敏没有被困难击倒，她决定迎着风浪前进，为真正成为一名教师努力奋斗！天将降大任与斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，这是只属于小敏的基层学习，这将是为其日后成为教养老师储备知识和经验的最佳时机！

.....

对于个体来说，从事某一种职业是其社会生存的必要前提。什么是职业呢？职业都有哪些种类？当今职业环境的特点是什么样的？这些问题不仅影响着个体各方面特质的发挥，如兴趣导向、性格特征等，还会影响其具体的行为和决策，如某一种职业的市场需求量毫无疑问会影响到个体的职业决策。因此，要想谋求个体职业生涯的发展和成功，必须考虑整体社会环境的需求和变化趋势，考虑职业环境对人的影响。了解职业环境，是个人职业发展中基础性的一步，是知己、知彼中的“知彼”环节。

第一节 什么是职业

《现代汉语词典》将“职业”解释为：“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。”

从社会学的角度界定职业的概念，日本社会学家尾高邦雄认为，职业是某种社会分工或社会角色的实现，因此职业包括工作、工作的场所和地位。美国学者泰勒认为，职业是一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系，这种成为模式的工作关系的结合，促进职业结构的发展和职业意识的形成。我国学者姚裕群认为，职业指的是人们从事相对稳定的有收入的专门类别的工作。这些界定强调了职业满足个人物质需求、维持个体生命与生活的功能，突出了活动与报酬的交互性。

从经济学的角度界定职业的概念，美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动。美国著名哲学家、教育学家杜威认为，职业是人们从中可以得到利益的一种“生活活动”。日本劳动问题专家保谷六郎拓展了职业的内涵，认为职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人的能力，向社会作贡献的连续活动。法国一个权威字典将职业定义为：为了生活而从事的经常性活动。

综上所述，职业的合理界定应包括：从事职业的主体、职业的客体、职业的社会功能、职业的时限以及职业的性质等要素。由此可以定义，职业是指具备劳动能力的个体，运用自身的知识、技能、能力素质与特质，从事社会生产服务，为社会创造物质财富与精神财富，并获取合理的个人报酬，以满足自身的物质与精神需求的持续性活动。

职业分类，是采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

一般来说，职业的分类是以工作性质的同一性为基础原则，对社会职业进行的系统划分与归类。职业分类的目的是要将社会上纷繁复杂、数以万计的现行工作岗位，划分成类系有别、规格统一、井然有序的层次或类别。职业分类体系主要通过职业代码、职业名称、职业定义、职业所包括的主要工作内容等，描述出每一个职业类别的内涵与外延。

通过职业分类，可以了解社会职业领域的总体状况，增强职业意识，有意识地不断提高职业素质。

1999年5月颁布并出版的《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。在深入分析我国社会职业构成的基础上，突破了过去以行业管理机构为主体，以归口部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式，采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则，并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式，以及工作活动的范围等作了具体描述，体现了职业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性的特征。

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）（自《大典》出版以后，每年都要出增补版本，增补新增加的职业类型）。8个大类分别是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括5个中类，16个小

类, 25 个细类;

第二大类: 专业技术人员, 其中包括 14 个中类, 115 个小类, 379 个细类;

第三大类: 办事人员和有关人员, 其中包括 4 个中类, 12 个小类, 45 个细类;

第四大类: 商业、服务业人员, 其中包括 8 个中类, 43 个小类, 147 个细类;

第五大类: 农、林、牧、渔、水利业生产人员, 其中包括 6 个中类, 30 个小类, 121 个细类;

第六大类: 生产、运输设备操作人员及有关人员, 其中包括 27 个中类, 195 个小类, 1119 个细类;

第七大类: 军人, 其中包括 1 个中类, 1 个小类, 1 个细类;

第八大类: 不便分类的其他从业人员, 其中包括 1 个中类, 1 个小类, 1 个细类。

第二节 认识飞速变化中的职业环境

职业生涯发展的外部环境主要是指市场与用人单位等因素。近年来随着经济高速发展, 科技日新月异, 市场竞争加剧, 用人单位的要求越来越高, 这些因素对个人的发展产生了很大的影响。因此, 在考虑个人的职业生涯发展时, 要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在环境中的地位、环境对自己提出的要求, 以及环境对自己的有利条件和不利条件等。

一、影响职业发展的宏观环境

社会环境中流行的工作价值观、政治经济形势、产业结构的变动等因素, 无疑都会影响个人的职业选择, 不同的社会环境所给予个人的职业信息是不同的。

(一) 社会文化环境

社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施等。

在良好的社会文化环境中, 个人能受到良好的教育和熏陶, 从而为职业发展打下较好的基础。社会文化是影响人们行为、欲望的基本因素。社会文化反映着个人的基本信念、价值观的变动。

如果一个地区的人们崇尚职业的新奇性和变换性, 那么这个地区的人在各企业之间的流动频度就高, 例如美国公民普遍喜欢市场的契约制度; 如果人们追求工作的安全感和稳定性, 那么人力资源在各企业之间的流动就相对较少, 例如日本公民喜欢终身雇佣制。

我国是一个大国, 社会文化的复杂性, 决定了个人职业选择与职业发展要考虑所选择企业所在地的文化因素, 例如我国沿海地带的公民可能喜欢与员工保持契约关系的企业, 而内地公民可能喜欢传统的稳定的雇佣制度。

(二) 人口环境

人口环境, 尤其是个人所在地区的人文因素对职业选择与职业发展也有重要影响, 其影响主要包括以下几个方面:

1. 人口规模

社会总人口的多少会影响整个社会人力资源的供给,从而影响个人职业选择和职业发展机会。总人口越多,个人的职业选择与职业发展机会就越少;相反,个人的职业选择与职业发展机会就越多。

2. 年龄结构

人在不同的年龄段有不同的追求,在收入期望、生理需要、价值观念、生活方式、社会活动等方面都存在差异,因此职业价值观也有所不同。另外,不同年龄段人口的多少也影响着个体的职业选择和职业发展机会。

3. 劳动力质量和专业结构

社会劳动力的质量和专业结构也会影响个体的职业选择和职业发展机会。例如在某些地区,未经培训的普通劳动力可能很充裕,但受过高级培训的劳动力则有所不足;某些地区可能某一方面的人才比较充裕,但其他方面的人才资源相对欠缺,这些因素都会影响个体的职业选择和职业发展机会。

4. 人口的城市化

我国现在的城市化进程在加快,劳动力正在由农业转移到非农业就业。加之,随着户籍制度的改革,其他就业的限制已有所放宽,这势必会对就业市场产生重大的影响。

5. 人口流动

大量的统计数据表明,我国人口正在由内陆地区流向沿海地区,由经济不发达地区流向发达地区。这种人口的流动将导致沿海大城市的不断扩张。当然,中央开发中西部地区的战略会对中西部地区的发展起一定的推动作用,不过中西部地区的发展还需要一段时间。就业和职业发展的机会在近期来说主要还是集中于沿海地区。

（三）政治与法律环境

我们生活在一个有政治制度和法律制度的社会里,这种政治法律环境对个体的职业选择和职业发展有着重要影响。

1. 政治环境

政治环境宏观上指国家的方针、政策,具体影响个体职业选择和发展机会的政治因素则包含:教育制度、政治体制、经济管理体制、人才流动的政策,等等。如我国现代教育体制的改革,使更多的年轻人有了接受高等教育的机会,高学历人才迅速增多,高素质人才的竞争也日趋激烈。但另一方面,教育体制改革却忽略了职业技术教育,出现了技术工人匮乏的问题。总之,政治和经济是相互影响的,政治环境不仅影响一国的经济体制,而且会影响企业的组织体制,进而影响到个体的职业发展。

2. 法律环境

法律因素是指中央和地方的有关法规和有关规定,如政府有关人才招聘、工时制、最低工资的强制性规定,现行的户籍制度、住房制度、人事制度和社会保障制度,这些因素都会对职业的选择和发展产生重要的影响。

（四）经济环境

经济环境是影响个体职业选择和职业发展的重要因素,具体包括:

1. 经济形势

经济形势的变化对个体职业的影响是最为明显也最为复杂的。当经济处于萧条时期,企业的效益就会降低,对人力资源的需求也会减少,个体的职业选择和职业发展机会亦会随之

减少；当经济处于高速发展时期，企业为了发展扩张，对人力资源的需求就会增加，个体的职业选择和职业发展机会也会随之增多。

2. 劳动力市场供求状况

劳动力市场的供求状况会对个体的职业选择和职业发展产生重要影响。如某类人才供不应求时，其职业选择和职业发展的机会就会增多；反之，若其供过于求，则其职业选择和职业发展的机会就会减少。

3. 收入水平

社会对人力资源的需求是一种派生的需求，当人们的收入水平提高时，对商品消费的需求就会增加，企业随之扩大生产，从而增加对人力资源的需求，个体的职业选择和职业发展的机会便会增多；反之，则机会减少。

4. 经济发展水平

在经济发展水平高的地区，企业相对集中，优秀企业也比较多，个体职业选择的机会就比较多，因而有利于个体的职业发展；反之，在经济落后地区，个体职业发展也会受到限制。

（五）技术环境

技术环境包括产业结构的调整、高新技术的影响、现代化技术与管理的发展等方面。尤其是以下两点会对个体的职业发展影响较大。

1. 自动化程度

工业自动化的普及与提高，对工业科学化、技术化的发展起到了促进作用，给就业市场也带来了一定的影响。一方面，自动化增加了新的工作岗位；另一方面，自动化又淘汰了一些旧的工作岗位。从长远看，自动化程度的提高，有利于增加就业岗位；但短期内，由其带来的新增工作岗位数目往往小于被淘汰的旧的工作岗位。自动化程度的提高既为个体带来了机遇，同时也使就业竞争加剧，带来危机。

2. 产业结构调整

在这个科学技术迅猛发展的时代里，产业结构在不断地调整。从劳动密集型产业转化到资本密集型再转化到知识密集型，这给每个人的发展都提出了新的挑战。我们必须根据环境的变化不断地更新自己的知识结构，顺应产业结构的调整和社会的发展。如果不及时学习新的技能，就会落后于社会的发展，表现为难以胜任工作，从而导致自己的人生、事业失败。产业结构的调整给每个人都带来了危机感，但同时提供了更多的机遇，尤其对创新型人才来说，其发展的空间更大了。

二、影响职业发展的微观环境

（一）组织环境

个体所在的组织环境对个体的职业发展有着重要的影响，当组织环境适宜个体发展时，其职业生涯更容易获得成功。但组织环境同社会环境一样，也在不断地变化，这些变化同样对个体提出了不同的要求。因此，个体在制订职业生涯规划时，其所在的组织环境也是应考虑的重要因素。从组织内部环境看，影响个体职业发展的因素是多方面的，主要包括组织状况、人力资源管理现状、管理人员的支持和组织文化等。

1. 组织状况

组织结构直接决定组织所属岗位的分布情况，并反映了组织运行时的状态。如组织结构制定合理，那么组织促进职业管理的力度就越强。

组织特征不同的企业对人力资源有不同的要求。该企业的行业属性、产品的组合结构、生产的自动化程度、产品销售方式等,决定了所属员工的发展空间。例如,对于传统产业部门的企业,生产技术和生产手段都接近规范化和程序化,对员工的要求主要是能掌握熟练的生产技术,这类企业对创新型的高科技人才的发展不利;而一些从事新产品开发的高科技企业,需要从事技术创新的开发人员,那么创新型人才的发展空间就比较大,职业生涯也易获得成功。

每个企业都有自己的发展目标,企业的所有生产经营活动都是围绕企业发展目标展开的,同样在人员的安排上也要体现企业的总体发展目标。如企业的发展目标定为进军新的产品行业,那么企业对新的行业产品的人才需求就会增加,适应新行业要求的员工就容易在事业上取得较好的发展。

企业生产规模扩大、产品结构调整或升级、采用新生产工艺等,会导致人力资源层次、结构及数量的调整,而这些因素往往会为某类员工的发展提供机会,但同样也会使某类员工失去发展机会。因此,个体在制订职业生涯规划时应考虑所在组织的发展目标,把个体的发展与所在组织的发展结合起来考虑。

2. 人力资源管理现状

企业人力资源管理现状包括:人力资源规则、供给与需求的预测、招聘方式、晋升管理、工资报酬、福利措施、员工关系、发展政策等。

现在,大型的比较正规的企业一般都制订人力资源规划。通过人力资源规划,企业可预测组织未来的人力资源需求总量和人力资源供给总量,从而确定组织未来的人力资源净需求量,如企业未来需要什么类型的人才和各种类型人才需要多少等。如果了解企业的人力资源规划,了解企业未来对人力资源的需求,员工就会知道自己职业发展是否有机会和有什么样的机会,进而把企业的人力资源需求与自己的职业发展目标结合,制订比较恰当的职业发展计划。

员工的职业发展,归根结底要靠人力资源管理政策来保障,如合理的培训制度、晋升制度、考核制度、奖惩制度等。企业价值观、企业经营哲学也只有渗透到制度中,才能得到切实的贯彻执行。没有制度或者制度制定得不合理、执行不到位,员工的职业发展就难以实现,甚至可能流于空谈。

企业自身的人力资源结构对个体职业的发展也有重要的影响。例如,如果一个企业年老的管理人员比较多,往往意味着青年员工晋升的可能性比较大,发展的机会比较多。

3. 管理人员的支持

一个企业的文化和管理风格,与其领导者的素质和价值观有直接的关系,企业经营哲学往往就是企业家的经营哲学。如果企业领导者不重视员工的职业发展,那么员工在这个企业内的职业发展就很可能受挫。反之,如果企业的领导者非常重视员工的职业发展,关心员工的生活,注重与员工的情感沟通,能及时帮助员工分析职业发展过程中所遇到的困惑,那么其所属员工在获得职业发展满意的同时,能为企业创造更大的价值和财富。

4. 组织文化

组织文化决定了一个企业如何看待它的员工,员工的职业生涯也在很大程度上被企业文化所左右。一个主张员工参与管理的企业,显然比一个独裁的企业能为员工提供更多的发展机会;同样,一个渴望发展、追求挑战的员工也很难在论资排辈的企业中受到重用。企业文化是影响企业经营效益的重要因素。如果员工个人的价值观与企业文化有冲突,难以适应企

业文化,那么他在组织中就难以发展。因此,企业文化是个体在制订职业生涯规划时应当考虑的一个重要因素。尽量避免与组织的文化发生冲突,是员工在职业发展过程中应遵循的原则。

(二) 家庭环境

每个人孩提时代的生长环境,对他们今后的职业目标、职业选择有很大影响:

首先,教育方式的不同,会造成他们认知世界的方法不同。

其次,父母是孩子最早观察和模仿的对象,孩子必然会受到父母的职业技能熏陶。

再次,父母的受教育状况、社会地位、价值观、态度、行为、人际关系及对个体的期望等,也会对个体的职业选择和职业发展起到直接或间接的影响。因而,我们常常能看到艺术世家、教育世家、商贾世家等。

✉ 小贴士

有人曾对大连市五所高校毕业生的职业选择进行调查,分析家庭因素对高校毕业生择业、就业的影响。研究发现:

家庭经济状况不同的毕业生对待职业风险的态度不同,父亲收入偏低的毕业生倾向于收入一般、风险较小的职业选择,如党政机关、学校、科研部门等。而父亲月收入较高的毕业生在择业中更倾向于外企、高新技术企业等相对收入较高、风险较大的职业。这种递减的绝对风险规避的心态更接近毕业生的择业实际,即证明大学生择业时随着家庭财富的增多,可能选择更具风险性的职业。

绝大部分来自农村和县镇的毕业生都不希望回到家庭居住地工作,他们往往选择离家较近的大城市。而大多数在城市居住的毕业生则希望回到居住地所在城市工作。

(三) 朋友和同龄群体环境

俗话说:“近朱者赤,近墨者黑”。朋友、同龄群体的工作价值观、工作态度、行为特点等不可避免地会影响个体对职业的选择及其所做出的变换职业的决定。

第三节 未来职业发展趋势及人才需求特点

一、职业的发展趋势

随着我国经济社会的快速发展,人民收入水平日益提高,人们不再仅仅关注吃饱穿暖,而是对生活质量提出了更高的要求,对生活服务需求日益增多。为满足广大人民群众的需要,大批提供相关服务的从业人员自然而然形成一个个稳定的群体,新兴职业应运而生。

我国的人事管理机构根据全国各类专业协会的有关统计资料,对我国未来急需人才进行了分析和预测。分析结果认为,我国未来世纪的主导职业将包括:会计、计算机及软件开发、环境保护、健康与保健医药、咨询服务、法律、老年医学、家庭护理和服务、公关、市场营销、生物化学和生物技术、咨询与社会工作、旅游管理与服务、人力资源管理等十四个行业,基本情况及相关专业如下: