

高等院校“十二五”规划教材

大学生职业生涯规划与就业指导

主 编:靳贤胜 李东平 黄天利

东北师范大学出版社

长 春

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/靳贤胜,李东平,
黄天利主编. —长春:东北师范大学出版社,2011.4

ISBN 978 - 7 - 5602 - 6854 - 5

I. 大… II. ①靳… ②李… ③黄… III. ①大学生
—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 061823 号

☐责任编辑:杨占星 ☐封面设计:刘 强

☐责任校对:叶 子 ☐责任印制:张允豪

东北师范大学出版社出版发行
长春净月经济开发区金宝街 118 号(邮政编码:130117)
销售热线电话:0431—85687213
传真:0431—85691969
网址: <http://www.nenup.com>
电子函件: sdcbs@mail.jl.cn
东北师范大学出版社激光照排中心制版
印装

2011 年 4 月第 1 版 2011 年 4 月第 1 次印刷
幅面尺寸:185 mm×260 mm 印张:13 字数:306 千

定价:29.00 元

前 言

我国高等教育已从“精英型”逐步走向“大众化”。2006 年我国在校大学生已达到 1800 万，居世界首位；2007 年全国大学生毕业生达 495 万人，比 2006 年增加 82 万，同比增幅达 19.9%。2010 年之前，我国大学毕业生每年以大约 20% 的速度递增，这是高等教育大众化带来的可喜成果。

据 2007 年 7 月统计，大学毕业生初次就业率仅 60%，与 2006 年的 72.6% 相比，出现了较大的下降。据劳动和社会保障部发言人称：“2007 年，全国的就业形势依然严峻。”到了 2010 年，就业形势更加恶化。因而，我国大学毕业生已经“供过于求”，大学毕业生“就业难”的呼声此起彼伏。

我国高校大学毕业生的就业问题涉及千家万户，已经成为社会关注的热点，同样，这一问题也引起了党中央的高度重视。胡锦涛总书记在中国共产党第十七次代表大会上的报告中，针对大学生的职业发展与就业工作提出了“实施扩大就业的发展战略，促进以创业带动就业。……积极作好高校毕业生就业工作”的战略部署。国务院办公厅 2007 年 26 号文件要求高校“将就业指导课程纳入教学计划”。教育部高教司 2007 年 7 号文件指出，职业发展与就业指导课程建设是高校人才培养工作和毕业生就业工作的重要组成部分，各地主管部门应对此作出明确安排和部署，高校要切实将就业指导课程建设纳入人才培养工作，并列入就业“一把手”工程，要将就业指导课程建设及其效果列入就业工作评估范围。

在这一主旨下，我们编写了本书，力求贴近职业，走近学生，融入社会，切实为大学生的学习和就业提供有效的支持和帮助。本书可供大学本专科院校各年级学生以及大学生就业指导老师学习参考之用，也适用一般读者自学。由于编著者水平有限，书中的错漏在所难免，望同行给予更正，读者提出批评。

编 者

2011.4

目 录

上篇 职业规划篇	1
第一章 职业与人生	3
第一节 职业概述	3
第二节 人生发展与职业生涯	11
第二章 大学生的职业定位	15
第一节 职业兴趣	15
第二节 专业与职业	19
第三节 人格与职业	28
第三章 大学生职业生涯规划	43
第一节 职业生涯规划概述	43
第二节 大学生职业生涯规划	47
中篇 就业指导篇	59
第四章 就业形势与环境	61
第一节 大学生就业形势	61
第二节 就业环境及其影响	70
第五章 就业准备	81
第一节 树立正确的择业观	81
第二节 择业心理的调试	88
第三节 就业信息的收集	93
第四节 就业信息的处理与运用	103
第五节 自荐材料的准备	107
第六章 就业技巧	121
第一节 自荐的方法和技巧	121
第二节 面试的技巧	122
第三节 笔试的技巧	132
第七章 就业政策与权益保护	137
第一节 就业制度	137
第二节 就业协议书	148
第三节 劳动合同制度	154
第四节 求职陷阱	160
第五节 社会保障制度	162
下篇 创业指导篇	166
第八章 大学生自主创业	168
第一节 创业和创业准备	168
第二节 创业者必备的素质	171
第三节 自主创业的运作	186
参考文献	202

上篇 职业规划篇

第一章 职业与人生

每一个人都必须面对职业与人生的课题，都应该了解职业发展的规律。不同的社会发展和个人经历，会有不同的职业发展经历，但一个人的职业生涯从出生时开始，一直到去世终止，可以大致分为几个阶段，每个阶段有着不同的发展规律。大学阶段是大学生职业生涯发展的重要准备阶段。在这个阶段里，一个人为其今后的职业生涯准备得如何，将直接影响到他几年后的就业竞争力和未来的职业发展能力。

了解职业发展各阶段的特点，明确人生奋斗目标，保持强劲、持久的职业发展动力，是取得职业成就、实现人生幸福的基础。

第一节 职业概述

一、职业的定义

职业是人类社会发展到一定阶段的产物。职业是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。职业是人的一种社会活动和生活方式，又是一种经济行为，也是人们从社会中牟取多种利益的资源，它对于每个人都极为重要，是一个人社会地位的一般性表现，也是一个人的权利、义务、职责。

人们从不同的角度出发，对职业的概念有不同的论述。

中国自古就有“职业”一词，从词义的角度解释，“职”有“社会责任”、“权利与义务”的含义，而“业”的含义为以某种特殊的技能“从事某种业务”、“完成某种事业”。

美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为不断地取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

杜威从实用主义哲学观点出发，认为职业是人们可以从中得到利益的一种生存活动。

日本职业专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人，为了生活所得而发挥个人能力，向社会贡献而连续从事的活动。

我国学者姚裕群认为，职业是一个中性的概念。从社会的角度而言，职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类型的社会劳动。就个人的角度而言，职业则是指个人扮演的一系列工作角色。

在现实生活中，人们无不与职业活动发生着紧密的联系，职业活动几乎贯穿每个人的一生。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，是为了将来的职业活动作准备。从青年时期走入职业生涯，到老年最终离开职业岗位，长达几十年，即使退休以后，还仍然参与职业活动。因此，职业活动是每个人社会生活中的重要组成部分。

在社会生活中，每个有劳动能力的人都要从事一定的生产劳动或工作，用以维持生活，承担社会义务，促进社会发展。人的社会生活和工作领域是非常广阔的，职业门类极其繁多，但每个社会成员只能在某个领域做某种具体工作，以其有限的生命在有限的空间内占有一席之地，这就是他的职业。从社会生产的角度来看，职业是社会分工的结果，一定的社会分工或社会角色的持续实现，就形成了职业。

综上所述，职业具有经济性，即从中取得收入；职业具有技术性，即可发挥才能和专长；职业具有社会性，即承担生产任务，履行公民义务。职业具有促进性，即符合社会需

要，为社会提供有用的服务。职业具有连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

正确认识职业的概念是正确制定个人职业生涯规划的基础条件。对大学生来说，深刻理解职业的内涵，结合自己的特点选择职业非常必要。

二、职业的特征

1. 差异性。人类社会作为一个有机整体，由于社会分工不同，职业涉及的领域就会不同，如经济、政治、心理、教育、技术、伦理等许多领域，存在很多种不同的职业。古人说世上有“三百六十行”，而在现代社会，随着社会分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展，新职业不断产生，职业种类有几千种至上万种。各类职业间存在着明显的差异，随着社会的不断进步，职业差异还在继续加大。这种差异导致了不同职业者的不同社会人格，给人们在职业转换过程中带来了种种矛盾和困难。

2. 专业性。专业性是职业本身具有的属性，是由职业的差异性特点决定的，主要反映在劳动内容、劳动方式、劳动手段等方面。任何一个职业岗位，都有相应的专业职责要求，能胜任和承担岗位工作的人，就必须具备这一职业专门的知识、能力和特定的职业道德要求。如饭店服务员必须要有一定的饭店服务知识、能力和“顾客至上”的服务态度。随着社会的发展，科技的进步，劳动专业化程度越来越高，职业的专业性越来越强。很多职业都要求从业者具备一定的知识经验、技能技巧，或者达到一定的技术水准，需要具有学历证书、职业资格证书、专业技术考核证书或上岗培训证书等。每种职业都有具体的规定，只有达到起码的要求才能上岗。

3. 层次性。人们常说职业不分“高低贵贱”。但在现实生活中，人们对不同职业的看法和评价是不同的，普遍认为职业是有层次和差别的。这些差别是客观存在的，产生的主要原因有以下几个方面：不同职业的体力或脑力劳动付出不同，工作的复杂程度不同，在工作单位中的地位不同，工作的收入水平不同，工作环境的舒适程度不同等。正是由于职业存在层次性的特点，才给人们创造了更多自由择业和公平竞争的机会，促使人们在择业、从业方面积极努力。

4. 目的性。人们参加职业活动，通常情况下都以获得现金或实物等报酬为目的，这不仅仅是维持本人及其家庭生活的重要保障，有时也是满足生理和心理要求，促进个人的个性发展的需要。

5. 选择性。职业的层次性使之在内容上表现为多样性。人人都具有选择不同职业的权利，可以根据自身条件和社会需求选择职业类型，追求不同的职业理想。择业具有双向性，即求职者对职业岗位的选择和职业岗位对求职者的选择。各种职业都要求求职者具备一定的条件，如思想道德、年龄、性别、学历、技术、技能和身体状况以及心理素质等方面的要求。

6. 时代性。这有两个含义：一是职业随着时代的变化而变化，既有新职业产生，又有过时的职业被淘汰。二是每一个社会在每个阶段都有自己的“时尚”职业。比如，高新技术产业中的软件业、电子信息业、自动控制业以及咨询服务业等，近几年在我国得到迅速发展，吸引了大批人才。

此外，职业还具有稳定性、规范性和群体性等特征。稳定性，即职业在一定的历史时期内形成，并具有较长生命周期。规范性指职业活动必须符合国家法律和社会道德规范。群体性则要求职业必须具有一定的从业人数。

三、职业的功能

职业是人与社会联系的纽带。不同的职业把劳动者区分在不同的职业岗位上，相互合作，从其功能（价值取向）来看，正如黄炎培先生所概括的：职业是为己某生，为群服务，这是不可分割的两面。

（一）对社会的功能

职业一旦产生就成为社会中的独立存在，成为人们认识、选择、从事和发展的对象。职业具有重大的社会意义，其意义和作用在于：

- （1）职业的存在和职业活动构成了人类社会的存在和社会的基本框架。
- （2）职业劳动创造出社会财富，从而为社会的存在和发展奠定了物质基础。
- （3）职业的分工是构成社会经济制度运行的主体。
- （4）职业也是维持社会稳定，实现社会控制的手段。
- （5）职业的运动，如职业结构的变化、职业层次间矛盾的解决是推动社会进步的一再动力。

（二）职业对个人的作用

职业对于个人的发展也是十分重要的。人作为社会成员其需要是多方面的。

（1）职业是谋生的手段，个人通过职业实现个人和家庭生存的需要。“民以食为天”，解决好就业问题，是个人安身立命之本，是人最根本的需要。

（2）职业使人获得对社会、行业、集体、单位的归属感，提供一个最普遍的社交场所，满足人们对归属和爱的需要。个人的价值不通过社会职业是不可能表现出来的，职业的成功和职业上的成就，能够满足人们实现社会价值的需要，使其成为在社会中有所作为的人，满足其受到社会尊重的愿望。

（3）职业是促进个性发展的手段。世界上没有完全相同的人，这种个体差异有先天的生理和心理上的差异，更主要的是由后天环境、教育、机遇特别是职业所形成的，军人、教师、艺术家各有特质。人们可以通过对职业的选择，发挥自己的特长，满足自己的兴趣，实现自己的理想，满足展示个性的需要。同时人们根据社会发展和职业的需求，不断完善自我，促进自身的全面发展。

四、我国的职业分类

根据不同标准，可有不同的分类方法。如：从行业上划分，可分为一、二、三产业；从工作特点上划分，可分为务实（使用机器、工具和设备的工种）、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学（钱财管理、资料统计）、自然界职业、管理、一般服务性职业等10多种类型的职业。每一种分类方法，对其职业的特定性都有明确的解释，这对我们更好地掌握某一职业的特点，去选择适合自身的职业有一定指导作用。

目前，根据我国不同部门公布的标准分类，主要有两种类型：

（1）第一种：根据国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室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》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8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类职业。

八大类分别是：

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，90 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。

(2) 第二种：国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准，于 1984 年发布，并于 1985 年实施的《国民经济行业分类和代码》。这项标准主要按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性分类，即按其所属行业分类，将国民经济行业划分为门类、大类、中类、小类四级。

门类共 13 个：①农、林、牧、渔、水利业；②工业；③地质普查和勘探业；④建筑业；⑤交通运输业、邮电通信业；⑥商业、公共饮食业、物资供应和仓储业；⑦房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业；⑧卫生、体育和社会福利事业；⑨教育、文化艺术和广播电视业；⑩科学研究和综合技术服务业；⑪金融、保险业；⑫国家机关、党政机关和社会团体；⑬其他行业。这两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。

五、单位简介

根据统计结果，大学毕业生主要就业企业单位，包括私营企业、外资企业、集体企业和国有企业，也有部分在事业单位和各级党和国家机关就职。下面我们有针对性地加以介绍。

(一) 企业单位

企业单位一般是自负盈亏的生产性单位。所谓“自负盈亏”是指：自己承担亏损与盈利的后果，有一定的自主权。企业单位分为国有企业和私营企业。简单地说，国有企业就是属国家所有的企业单位，私营企业就是属个人所有的企业单位。

1. 私营企业：生产资料归个人所有，依法注册、登记的生产经营组织，所有权属于个人企业主。私营企业一般资金规模不大，涉及的行业多为服务、修理、手工、饮食、零售商业等，其作用是国有企业无法代替的，在社会主义市场经济中起到了不可低估的作用。

2. 外资企业：指外国的企业、其他经济组织或个人，依照中国的法律和行政法规，经中国政府批准，设在中国境内，全部资本由外国投资者投资的企业。外企对人才的主要吸引力在于薪酬比较高，良好的工作环境，科学化的管理，较公平的竞争和发展机会，能够较好地实现自身价值。

3. 集体企业：指企业资产归集体所有，并按《中华人民共和国企业法人登记管理条例》规定登记注册的企业法人或经济组织。集体企业中劳动群众共同占有生产资料，所有权归群众集体所有。目前，我国主要分农业中的集体所有制和工商业中的集体所有制。

4. 国有企业：又称全民所有制企业，它是依法自主经营、自负盈亏、独立核算的社会主义商品生产和经营单位。国有企业包括四种形式，国有独资企业、国有控股企业、国有相

对控股企业、国有相对控股权的企业。

（二）事业单位

事业单位是指以谋求社会利益为目的，拥有独立财产或经费，从事社会各项具体事业并受国家机关直接管理的社会组织。事业单位一般是国家设置的带有一定的公益性质的机构，但不属于政府机构。一般情况下国家会对这些事业单位予以财政补助。

1. 事业单位可以从不同角度分为十三类：①科研事业单位；②勘察设计事业单位；③教育事业单位；④文化艺术事业单位；⑤新闻出版事业单位；⑥体育事业单位；⑦卫生事业单位；⑧农、林、水、牧事业单位；⑨社会福利事业单位；⑩城市公用事业单位，包括公园、动物园、市政建设管理；⑪综合服务事业单位，包括气象台、地震台、公路和港航养护站、环境保护检测管理站；⑫机关服务事业单位，包括档案馆、招待所等；⑬学会、协会及其他事业单位。

2. 按事业单位所有制可分为四类：①全民所有制事业单位；②集体所有制事业单位；③个体所有制事业单位；④企业所属事业单位。

3. 按事业单位经费来源可分为三类：①财政全额供给事业单位，如学校等；②财政差额补贴事业单位，如医院等；③经费自收自支事业单位。

（三）各级党和国家机关

包括中国共产党的各级机关、各级人民代表大会机关、各级政府机关、各级政协机关、各级人民法院和检察院机关以及群众团体机关。

六、未来职业的发展趋势

职业是社会分工的结果，是人类社会生产和社会生活进步的标志。随着经济和社会的不断发展，科学技术的突飞猛进，社会职业的数量、种类、结构、要求都在不停地发生着变迁。

1. 经济发展对职业发展的影响：在所有的社会领域中，经济领域是集中职业种类和职位数量最多的，经济的发展要求社会为之提供各个行业需要的人才，人们也为此而获得就业机会。因此，社会经济对职业的变迁、发展有着直接而又特别重要的作用。在自然经济占统治地位的社会里，经济的增长和发展十分缓慢，由此而导致的产业结构、行业结构以及职业结构的变迁也十分缓慢。工业革命后，人类开始重视经济发展的速度，世界上大多数国家把经济的增长和发展放到了中心或优先的位置，其后果是直接促使产业结构、行业结构变迁速度的加快。如工业革命时期，纺织行业是当时的主要工业行业，直到 20 世纪，钢铁和建筑行业才开始超过它。而电子、计算机行业，从 20 世纪 80 年代产生到发展成为当今社会的一个主要行业，仅用了短短十几年时间。产业结构和行业结构的变迁加速后，职业的结构、数量和分布状况的变迁也更加频繁。改革开放以来，由于产业结构的发展，一些新型的行业和职业在我国不断兴起，如租赁业、房地产业，带有服务性质职业的社会地位提高，保险业、广告业、旅游业、娱乐业迅速发展，这些都是经济发展的直接结果。

2. 科技发展对职业发展的影响：科技进步给职业发展带来的冲击是巨大的。现代科技的发展，带来了许多新技术、新产品和新工艺。人们对这些新技术、新工艺的研究、开发、应用必然导致部分职业的新旧更替。比如，电子计算机技术的发展，使电报发报、电话接线、机械打字等传统职业逐渐退出，但随之而来的电子通信、网络服务、电子保安以及计算机制造、维修、调试、设计、培训等新职业纷纷破土而出。科技发展使职业发展越来越呈现

这样的特点：即脑力劳动职业发展速度越来越快，体力劳动职业将越来越少；经济部门和服务性行业的职业越来越多，行政管理等行业的需求越来越少。

（一）未来职业的特点

1. 就业渠道更趋多样化。在市场经济条件下的劳动就业，能够提供多种类型的劳动岗位，劳动力市场要为所有的社会职业的发展输送劳动者。从劳动力市场的宗旨来说，它应为所有进入市场的用人主体提供劳动资源。这些用人主体，既有国有企业、国家行政或事业单位，也有集体企业、外资企业、合资企业、私营企业及个体经营等多种用人单位，这就形成了非常广阔的就业领域，自然就拓展出多种就业渠道。

2. 择业自主性大大提高。在我国从传统的就业体制向市场经济就业体制过渡中，劳动力市场上的就业自主性大大提高。这主要表现为：一方面企业的用工自主权加大，另一方面是劳动者的自由择业权得以实现。市场经济为就业者全面敞开了大门，就业者不仅在初次就业时有广泛选择职业的可能，而且在就业后，仍然可以根据社会需求和个人志趣去进行第二次、第三次，乃至更多次职业变动。在一些发达国家，每个人平均一生要转换职业 5 次之多。可见，市场经济下劳动就业的功能不再是单一地为社会服务。它在为社会服务的同时，个人个性的发展和满足受到了更多的重视、尊重。

3. 职位的竞争更加激烈。我国加入 WTO，意味着未来几年内经济调整、企业调整要向国际化靠拢。涉及个人利益的最直接的反映就是求职难度增加、竞争性强。来自各级学校的毕业生，来自企业下岗的职工，来自农村的流动人口，甚至来自国外的劳动力，汇集成一个强大的就业大军，他们有各自的优势，劳动力市场上开展了一场无形的却是冷酷的竞争。竞争可以使各类人力资源得到合理配置，也可以使人才脱颖而出。市场经济把劳动力推向市场，为每个谋求就业的人提供了平等竞争的机会。在市场化就业机制中，择业者在劳动力市场上求职的同时，也是用人单位在选择劳动者。用人单位选择劳动者的实质是选择劳动力。用人单位需要的是劳动力，看中的是劳动力，是劳动力决定了择业者与用人单位的最终关系。那些信息灵、能力强、机遇好的求职者往往能得到一个比较理想的职业岗位。相反，素质低、能力差的求职者，往往难以如愿，甚至即使具备学历，也往往因为不善推销自己的劳动能力而在择业中名落孙山。

4. 对就业素质要求更高。目前，社会向企业提供的是绝大多数普通劳动力，而企业却需要知识型、技术型的劳动力。加入 WTO 后，随着客观经济结构调整力度加大，预计今后几年劳动力供求结构性矛盾将更趋突出。特别是进入市场经济后，国内企业之间的竞争、国内企业与国外企业之间的竞争更加激烈。在竞争中，谁拥有高素质的人才，谁成功的把握就大，反之则相反。所以在向市场经济过渡时，对劳动者素质的要求会越来越高，尤其是对就业者的创新素质要求更高。

5. 社会保障制度逐步统一。随着经济体制改革的深入，市场体系的完善，我国的社会保障体系也将日益完善。目前已经基本建立起了适应社会主义市场经济体制要求的资金来源多渠道、保障多层次、公平与效率相结合、权利与义务相统一、管理体制集中统一、管理服务社会化的社会保险体系框架。此外，适用于多种经济成分中各类劳动者的统一秩序、统一标准、统一管理、统一调剂使用基金的社会保险制度也正逐步完善。

（二）未来的热门职业

热门职业是人才市场供求双方都非常关心的职业，只要有可能，双方都愿意率先进入热

门职业。因为从事热门职业和录用有热门职业专长的人，都会有助于保证在激烈的市场竞争中获得更多的生存机会和发展机会。

热门职业一般是根据经济发展的情况形成的，21 世纪是知识经济时代，高新技术、电子通讯将是新的经济增长点。所以，一些与信息、生物、高新科技迅速发展相关的职业将逐渐成为热门职业。

据有关专家估计，我国加入 WTO 后，会对我国经济产生重大影响，会引起我国社会职业结构的不同变化。外语类、金融财会类、商贸类、旅游类、法律类以及经济管理等职业需求形势会逐渐走俏，而且，可能会使近年来一直不景气的国际经济贸易类与涉外专业有关的职业重新热起来。随着高新技术企业的飞速发展，与此相关的职业在量的增长方面也将有较大突破。据专家估计，21 世纪我国热门职业和专业将朝着以下几个方向发展：

1. 电子信息类。电子信息产业是一项新兴的高科技产业，被称为朝阳产业。根据信息产业部分析，“十一五”期间是我国电子信息产业发展的关键时期，预计电子信息产业仍将以高于经济增速两倍左右的速度快速发展，产业前景十分广阔。未来的发展重点是电子信息产品制造业、软件产业和集成电路等产业；新兴通信业务，如数据通信、多媒体、因特网、电话信息服务、手机短信等业务也将迅速扩展；值得关注的还有文化科技产业，如网络游戏等。目前，信息技术支持人才需求中排除技术故障、设备和客户服务、硬件和软件安装以及配置更新和系统操作、监视与维修等四类人才最为短缺。此外，电子商务和互动媒体、数据库开发和软件工程方面的需求量也非常大。

相关专业包括：电子信息工程、通信工程、信息对抗技术、信息工程、信息与计算科学等。

2. 生物技术类。21 世纪是生物的世纪，生物科技经济发展起来是必然趋势。据了解，目前在全国年产值过亿元的生物技术企业已蓬勃发展起来，各地均把生物技术作为经济发展的突破口。但生物技术的开发需要具有独立工作能力和良好科学素质，特别是具有创造能力和付诸实践能力的创新型人才。生物科研人才近年来一直是国际人才竞争的焦点之一。我国目前无论是生物技术的研究人员，还是生物技术产品开发的人才，都存在严重不足的问题，未来一段时期我国对生物技术人才有极大需求。有关专家预计，随着基因技术、生物工程等领域的发展和产业升级，这类高技术专业人才的缺口会越来越大。

相关专业包括：生物技术、生物工程、生物科学等。

3. 现代医药类。全球现代医药技术产业继续呈高速增长态势，现代生物技术产业已经成为医药产业新的国际竞争焦点。有关专家指出，面对日趋直接而激烈的国际化市场竞争，我国发展现代中药及生物医药技术产业已是势在必行。特别是现代中药产业不仅在世界发展较快，而且在我国也是增长较快的产业之一，目前已成为我国一项具有较强发展优势和广阔市场前景的潜在的战略性产业。国家科技部已将“创新药物与中药现代化”列为“十五”期间国家 12 个重大科技专项之一。

相关专业包括：药物制剂、制药工程、生物医学工程、中药学等。

4. 汽车类。随着汽车逐渐成为人们生活的必需品，汽车专业也成为社会上十分走俏的专业。汽车类专业人才成为了炙手可热的“抢手货”，汽车行业中的复合型人才将成为竞争焦点，比如精通外语的汽车设计人才、具备汽车技术背景的营销人才、具备汽车销售背景的 IT 类专业人才，以及汽车信贷、保险等金融人才将继续走俏。此外，热能与动力工程、工

业设计等相关专业人才需求也将持续看涨。

相关专业包括：车辆工程专业、汽车服务工程、热能与动力工程、工业设计等。

5. 物流类。加入 WTO 后，随着我国在公路货运、仓储、海上运输、船舶代理等方面进一步开放市场，我国的相关行业和企业与国外物流企业将开展全面合作，这意味着我国的现代物流将进入快速增长、全面发展的新时期。专家预计，今后 10 年乃至更长一段时间，我国物流业将接近或赶上发达国家的物流发展水平。目前，国内需要 600 多万中高级物流专业人才，物流专业人才已被列为我国 12 类紧缺人才之一。到 2010 年，我国大专以上物流人才的需求量为 30—40 万，而目前各类大专院校物流专业年培养规模在 5000 人左右，物流规划咨询、外向型国际物流、物流科研这三种人才在业内最为缺乏。

相关专业包括：物流管理等。

6. 新材料类。新材料的应用范围非常广泛，发展前景十分广阔，其研发水平及产业化规模已成为衡量一个国家经济发展、科技进步和国防实力的重要标志。“十五”计划开始以来，国家产业政策导向明显向以新材料产业为代表的高新技术产业倾斜，这对新材料产业发展无疑将产生重要的推动作用。同时，国内支柱产业及高技术产业发展对新材料的需求不断扩大，机械制造业、电子信息制造业、汽车工业、建筑业等支柱产业的快速发展对原材料在质量、性能与数量等方面都提出了更高的要求；高新技术产业将带动新材料需求的增加，特别是电子信息材料以每年 20%—30% 的速度增长，生物医用材料以约 20% 的速度递增。此外新型能源材料、生态环境材料、航空航天材料等新材料的需求将随着社会经济的发展而迅速增加；复合材料的需求将有较大幅度的增加，特别是树脂基的复合材料。

相关专业包括：高分子材料与工程、复合材料与工程、再生资源科学与技术、稀土工程等。

7. 环境能源类。环境保护产业被称为 21 世纪的朝阳产业，有着巨大的发展潜力。随着环境保护投入的大幅度增加，我国环境保护产业发展较快，已成为国民经济的重要组成部分。环境保护产业的发展之快，效益之显著，无疑是环境保护技术人员的研究与开发的结果。但目前，我国环境保护产业面临严重人才不足，现有的环境保护技术人员难以适应国民经济的发展。如果环境保护技术人员按环境保护从业人员的 5% 计算，将需要 50 万人。而我国现有的环境保护技术人员离实际需求相差甚远，培养环境保护技术人才的任务十分艰巨。同时，开发利用可再生资源也成为世界能源可持续发展战略的重要组成部分，政府的支持、社会的认可以及中国丰富的可再生资源，使我国新能源产业发展前景十分广阔。

相关专业包括：环境科学、环境工程、能源与环境系统工程、资源环境与城市规划管理等。

8. 管理类。因为加入 WTO 和申奥成功将直接带动我国外经外贸的大发展，所以，管理类专业人才社会需求大增指日可待。在现代企业中，一个优秀企业家的作用超过了 100 名优秀工程师、1000 名优秀工人。目前我国越来越多的企业转换产权、机制以及企业法人实行招标制、年薪制，实际上就是将企业的管理大权交到职业企业家手中。而据我国近三年的统计资料显示，外方代理人正以每年 500% 以上的速度递增，目前在不少大城市已形成一个职业阶层。不管是外企还是国企，高层管理人员的价值越来越看涨。所以，尽管企业管理专业的学生刚毕业的时候可能做的并不是管理的工作，但是过几年之后，有管理专业背景的人会成为抢手货，获得 MBA 学位的人才仍将是企业争夺的对象之一。

相关专业包括：工商管理、人力资源管理、工程管理等。

9. 法律类。目前，我国律师人才十分缺乏。据不完全统计，我国目前取得律师资格的专职律师还不到2万人，平均每10万人中只有2名律师，而聘请律师的企业也只占全部企业的千分之几，无论是数量还是质量都远远不能适应社会的需求。由此可见，我国律师人才的供需矛盾十分突出。同时，随着全民法律意识逐渐在增强，企业的法律意识也在增强，合同化的概念深入人心，对法律专业人才的需求将会大大提高。法律专业因此将成为未来热门专业之一。

相关专业包括：法学、国际法、国际经济法、国际商法等。

10. 营销类。由于我国市场经济不断完善，市场营销已经渗入到各种各样的企业，人们对市场营销的观念也将有更深的认识，所以对这方面人才的需求将继续看好，并有继续升温的可能。随着我国住房制度的商品化发展和商品房信贷业务的日益红火，购买商品房已成为绝大多数国人的首选投资，房产商之间的竞争也越来越激烈，其中最有效的促销手段就是聘用房产推销员。随着小轿车的大幅降价及国民收入的逐年增加，小轿车在21世纪进入中国1/3以上家庭已不再是神话，因此，汽车营销人员也将走俏职场。保险推销人员在经历了20世纪90年代的“艰苦创业”之后，也将成为21世纪的热门职业。所以，对市场营销专业人才的整体需求会增大。

相关专业包括：市场营销等。

第二节 人生发展与职业生涯

一、人生发展的阶段

目前，我国人口的平均寿命已经超过70岁。对一个正常人而言，在人生七十余年的时光中，不同的人生阶段具有不同的心理和生理特征，也担负着不同的人生任务。古往今来，国内外的许多学者从不同的角度对人生阶段进行过不同的划分。在一般意义上对人生阶段进行划分者之中，较典型的有我国古代大思想家、教育家孔子和外国学者沃特恩（Watering）。

（一）孔子的人生阶段划分

《论语·为政篇》中记载了中国古代大思想家、教育家孔子的观点：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲不逾矩。”按照孔子的这一思想，人生可划分为七个阶段。

第一阶段：从学前期（0—15岁）。在这段时期，人的心智开始形成，人们已经开始学习生活中的基本知识。这一时期的学习主要靠家长的安排或受外界环境的影响，通常并非主动学习。

第二阶段：立志学习时期，并开始社会实践（15—30岁）。与从学前期相比，这一阶段的学习更为主动积极，并且与个人志向相结合，是有目的的学习阶段。

第三阶段：自立时期（30—40岁）。这一时期人的心智已经完全成熟，懂得许多道理，并且在经济上和人格上都独立了。

第四阶段：不惑时期（40—50岁）。经过多年的学习与实践，已形成完整的个人见解，不被外界事物所迷惑，办事不再犹豫，行为果断。

第五阶段：知天命时期（50—60岁）。丰富的人生经验可以让人认识自然规律，懂得自己的人生使命。

第六阶段：耳顺时期（60—70岁）。总结经验，能够冷静地倾听别人的意见，明真伪，辨是非。

第七阶段：从心所欲不逾矩时期（70岁以上）。处于这个阶段，能够做到言行自由，同时不违背客观规律和道德规范。

（二）沃特恩（Watering）的人生阶段划分

沃特恩按希腊人的观点把人生分为十个阶段，每阶段7年。

第一个7年：0—7岁，是充满幻想的天真时代。此时的孩童虽分不清幻想与实际，但是最敢表达自己心中的想法。

第二个7年：7—14岁，是想象时期，开始谋划未来。

第三个7年：14—21岁，进入青春期与青年时代。在本阶段，个人的身心均得到迅速发展，形成自己的人生观和价值观。

第四个7年：21—28岁，在社会实践中开始发现人生的意义，把握人生的机会。

第五个7年：28—35岁，是积累社会经验、证实和强化已发现的人生真谛的阶段。

第六个7年：35—42岁，进入第二青春期，按照内心召唤重新调整人生方向。许多人在这一时期会重新思考职业定位，争取找到后半生要从事的事业。

第七个7年：42—49岁，许多人进入狂躁抑郁期。人生过半，青春不再，在家里可能上有体弱多病的老人、下有未成年的子女需要照顾，如果事业仍没有成就，甚至还在为基本生活问题操心，则更加表现得忧心如焚。

第八个7年：49—56岁，身体方面出现衰老的征兆，进入更年期，开始与自己的衰老搏斗。

第九个7年：56—63岁，思想成熟，做事稳妥，人生经历沉淀成一杯美酒。

第十个7年：63—70岁，是第二童年期。心理上可能出现“返老还童”现象，如能有意识地接受这一转变，则能把人生引向新的起点。

二、职业生涯

（一）职业生涯的概念

职业生涯专指个体职业发展的历程，一般是指一个人终生经历的所有职位的整个历程。一个人一生中连续从事的职业，它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程，而且包括个人对职业生涯发展的见解和期望。

具体来说，是以个体心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定性和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称职务的变动为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

一个人的职业生涯是一个漫长的过程。也许一生只从事一种职业，也许一生中从事多种职业，但每个人都希望找到一种相对稳固、适合自己的职业。如何选择和规划自己的职业生涯，这往往受学识、爱好、机遇、工作环境等主客观条件的制约，只有根据现行的工作需要，改变原来的职业目标和兴趣，调整心态，培养对所从事的职业的敬业精神，在实践中产生对事业的热爱，才能集中精力、全身心地投入工作，实现个人价值，作出成就。

（二）职业生涯的阶段

在国外，有人将职业生涯发展划分为五个阶段。

一是职业准备阶段。典型年龄为0—18岁，其主要任务是发展职业想象力，评估不同的

职业，选择第一份工作，接受必要的教育。

二是进入组织（学校）阶段。典型年龄为 18—25 岁，其主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作或在学到足够的知识、技能、信息以后，选择一份合适的工作。

三是职业生涯初期阶段。典型年龄为 25—40 岁，其主要任务是学习职业技术、提高工作能力、学习组织规范、学会协作与共处，逐步适应职业与组织，期望未来职业成功。

四是职业生涯中期阶段。典型年龄为 40—55 岁，其主要任务是对早期职业生涯重新评估，强化或转变职业理想，对中年生活作适当选择，在工作中再接再厉。

五是职业生涯后期阶段。典型年龄为 55 岁到退休，主要任务是继续保持职业成就，维持自尊，准备光荣引退。其特点是调整心态，作好退休后的打算。

也有人将生涯规划的阶段划分为五个时期，即成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期，同上述划分大同小异。大学生正处在生涯探索期和生涯建立期的转换阶段，主要的发展任务是通过生涯探索，明确发展方向，完成具体的职业计划和准备。

案例链接

2006 年 2 月，上海市劳动和社会保障局在对 2005 年毕业生的实际工资及就业状况进行抽样调查后，发布了 2006 年毕业生工资指导价位。此次调查涉及研究生、本科、专科（含高职）、高中（含中专、职技校）等各学历层次的毕业生 3 万余名，单位数为 2000 户，发布毕业生工资指导价位 176 个，比上年增加 49 个。此次公布的工资指导价位体现出以下特点：

（1）毕业生月工资中位数为 2014 元，与上年基本持平。数据显示，刚在职场“打拼”半年的毕业生月工资中位数为 2014 元，与上年基本持平（2004 年为 2000 元）。以每 1000 元作为工资划分段，月工资在 1000 元以下的毕业生占调查人数的 41%、1001—2000 元的占 45.5%、2001—3000 元的占 29.1%、3001—4000 元的占 13%、4001 元以上的占 8.3%。

（2）动手能力的强弱与薪资高低普遍成正比。与上年比较，文职类职位的薪资有所下降，而注重动脑、市场需求量大的技术设计类职位普遍上升，如人事助理的月工资中位数为 1750 元，下降 3%；前台接待为 1640 元、下降 9%；而建筑设计工程技术人员为 2110 元，增长 19%；数控机床工为 2532 元，增长 33%。

（3）专科（含高职）月工资增幅相对最大，研究生月工资小幅下降。从毕业生的学历分析来看，2005 年月工资中位数最高的是研究生学历，为 3769 元；其次是本科学历，为 2262 元；第三是专科（含高职），为 1760 元；第四是高中（含中专、职技校），为 1400 元。从增幅看，各学历层次的变动不大，其中，研究生学历小幅下降，比上年下降了 1%；专科（含高职）增幅相对最大，比上年增长 3.5%；本科学历增长 2%；高中（含中专、职技校）学历增长 1%。

（4）现代服务业、先进制造业薪资可观。当前，上海市现代服务业、先进制造业的发展势头强劲，在对毕业生表现出需求热情的同时，为其提供的薪资水平也同样可观。在服务业中，物流业、信息服务业、科学技术服务业、金融业的月工资中位数分别为 2128 元、2200 元、2500 元、2645 元；一些职位增长较快，如进出口业务人员的月工资中位数为 1968 元，增长 20%；计算机硬件技术人员为 2300 元，增长 19%；银行清算员为 3013 元，增长 16%。在制造业中，汽车制造业和精细化工制造业的月工资中位数为 2800 元和 2457 元；从一些职位看，底盘设计人员为 3639 元，增长 6%，化工生产工程技术人员为 2329 元，增长 27%。

(5) 技术性岗位薪资超过普通管理类岗位在 2005 上毕业生从事的各类岗位中, 专业技术岗位的月工资中位数为 2200 元, 普通管理岗位为 1900 元, 专业技术岗位要高于普通管理类岗位, 同时受市场供求关系影响, 在技术性岗位薪资有所上升的同时, 部分普通管理岗位的薪资则出现下降。如机械设计工程技术人员、电子工程技术人员等专业技术岗位的月工资中位数分别为 2387 元和 2437 元, 比上年增长 8.5% 和 3%; 而市场助理、人事专员等普通管理类岗位的月工资中位数为 1800 元和 2017 元, 比上年下降 18% 和 2%。

可见, 对于刚走出校门且管理经验尚不丰富的毕业生来说, 在择业时不要一味盯着管理岗位, 而应努力提高动手能力和技能水平, 选择“灰领”等使你“薪”情更好的专业技术类岗位。

(6) “中心城区”与“非中心城区”薪资相当。据毕业生的就业区域分析, 2005 年毕业生在“中心城区”就业的月工资中位数为 2043 元, 在“非中心城区”就业的月工资中位数为 2000 元, 两者仅相差 43 元, 与上年相比, 差异进一步缩小 (2004 年两者相差 150 元)。

这说明, 伴随着产业结构调整, 上海市的产业布局也在进一步调整, 各区县的重点发展产业各具特色, 在对毕业生释放出较大需求量的同时, 也为其提供了施展才华的舞台。因此, 毕业生在求职时, 应更注重选择适合自身特长、专业特点的区域、行业与岗位。

(7) 私营企业已成为毕业生就业的第二大选择。从 2005 年毕业生在各单位类型的就业分布看, 外资企业吸纳毕业生人数位居第一, 吸纳人数占总人数的 27.2%; 与此同时, 私营企业也表现出求贤若渴的心态, 吸纳人数占总人数的 18.8%; 国有企业吸纳人数位居第三, 比重为 15.4%。与上年比较, 私营企业吸纳毕业生人数继续超过国有企业。

由此可见, 随着非公有制经济的大力发展, 非公有制经济对于应届毕业生的需求日益旺盛。而长期以来, 毕业生在寻求工作时首先考虑单位是否国有、岗位是否稳定的情况已逐步改变, 他们更注重个人才能的发挥和个人能力的培养, 越来越多的毕业生选择到私营企业去施展才华。

(8) 网络招聘继续升温, 传统招聘会比重下降, 毕业生求职手段呈多元化。数据显示表明, 2005 年毕业生在求职时可谓各显神通, 最终通过“招聘会”求职成功的占 43%, 通过“学校推荐”的占 26%, 通过“网络招聘”的占 15%, 通过“熟人介绍”和“中介机构”的分别占 6% 和 3%。其中, 随着网络的普及程度进一步提高, 与上年相比, 通过“网络招聘”求职成功的比重上升了 2 个百分点, 而“招聘会”则下降了 5 个百分点。

这说明, 伴随市场化就业观念的逐步树立, 毕业生的求职手段不断丰富, 特别是新兴的网络招聘, 即时性强、效率高、信息丰富, 深受用人单位和毕业生的欢迎。目前不管是政府部门还是学校就业中心, 都在不断完善网络信息服务, 努力为毕业生和用人单位搭建方便之桥。