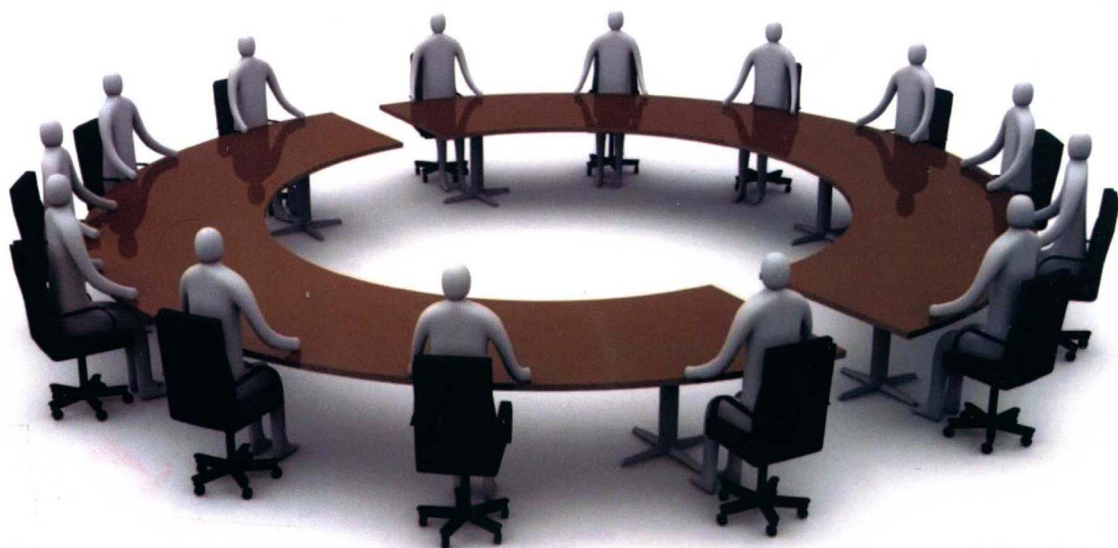


职业生涯导航

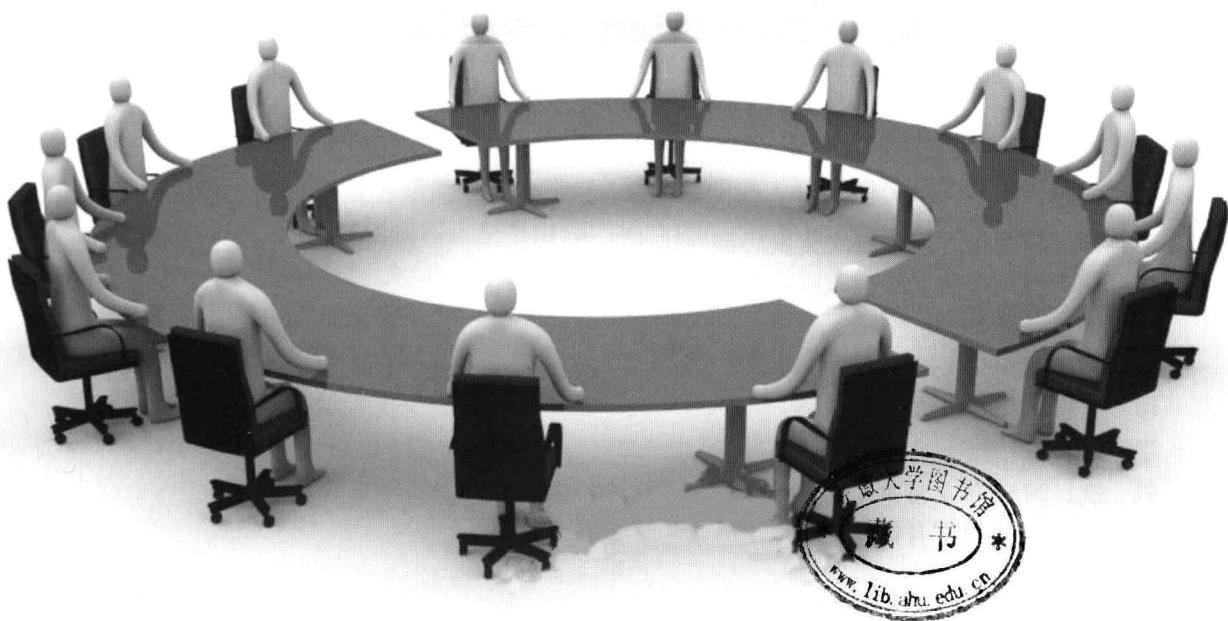
邱广林◎主编



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

职业生涯导航

邱广林◎主编



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯导航 / 邱广林主编. —广州: 暨南大学出版社, 2013. 9
ISBN 978 - 7 - 5668 - 0776 - 2

I. ①职… II. ①邱… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 228403 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 广州市天河星辰文化发展部照排中心

印 刷: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 14.25

字 数: 329 千

版 次: 2013 年 9 月第 1 版

印 次: 2013 年 9 月第 1 次

印 数: 1—3500 册

定 价: 32.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

前言

职业生涯，是一个人的职业行为与活动的经历过程，一个人一生的职业规划不是一蹴而就的，而是动态发展的过程。在这过程中，每个求职者应该都困惑过、迷茫过，因为随着高校毕业生就业大军的日益壮大，社会、高校、家庭与求职者等也都感到压力加大。作为一线指导高职院校学生进行职业规划的教师，每天都在接触不同学生的求职困惑、职业规划困惑与职业选择困惑等，这让我们更坚定信念：要为我们的学生编写适合他们职业规划的指导书。

在生活中，美无处不在，只是缺乏发现美的眼睛。这里我们用善于发掘的眼睛，采撷了适合高职高专院校学生进行职业生涯规划的相关理论与实践范例，希望能为高职院校学生解除职业困惑，为其提供相关的职业生涯规划指导。为此，广东科贸职业学院和广东建设职业技术学院共同组织编写了《职业生涯规划》一书。该书作为大中专院校的公共基础课用书，充分考虑了市场经济和现代企业对学生的要求，适合各类大专、中专、职业学校使用。本书贴近毕业生就业指导实际，具指导意义。作为导航，目的是希望将学生的思维完全置于开放有序的系列之中。本书旨在激发、开拓学生思维，着重培养和提高学生职业规划分析、判断和迁移能力。本书的导向是突破定向、单向的思维模式，多方位调动学生的思维模式和接受多样化的思维方式。作为导航，关键是拓宽学生思路，进而培养其信心，让他们认识到自己潜在的发展空间；在动态指导过程中给予他们动态支持，让他们吸取他人经验，在获得体验的同时认同自己，并对日后的职业规划产生潜移默化的影响。

本书撰写具体分工如下：第一部分“大学生职业生涯规划”，由林素真编写；第二部分“大学生素质拓展”，由李淑红、郑建芸、黄彦婷编写；第三部分“大学生自主创业”，由邱广林编写；第四部分“求职理念与技巧”，由孙丽静、郑建芸、黄彦婷编写；第五部分“权益维护”，由王江锐编写。全书由邱广林统稿。

“师者，所以传道授业解惑也。”或许，在职业生涯规划指导领域，我们并不是佼佼的师者，但是我们更愿意做学生们的益友，为其提供及时的职业规划指导。我们的宗旨是帮助学生在人生职业发展的道路上少走弯路，希望借此也能获得与同行们交流的机会。本书的见解与建议权当抛砖引玉，由于编写者水平有限，不足之处在所难免，恳请各位读者能够提出宝贵的意见。

邱广林
2013年7月

目 录

前 言	1
-----------	---

第一部分 大学生职业生涯规划

第一章 职业生涯规划导言	2
第一节 职业生涯规划概述	2
第二节 职业生涯规划选择的理论	9
第三节 职业生涯规划管理的方法	13
第二章 认识自我 了解职业	16
第一节 认识自我的方法	16
第二节 测评自己的职业方向	27
第三节 职业自我认知中常见的心理障碍与调试	31
第三章 职业生涯决策与管理	35
第一节 职业决策模型理论	35
第二节 职业生涯规划决策方法	37
第三节 职业生涯规划的管理	63
延伸阅读	67

第二部分 大学生素质拓展

第四章 大学生素质拓展概述	76
第一节 素质拓展活动的起源和发展	76
第二节 素质拓展训练	77
第三节 大学生素质拓展的途径和方法	83
第五章 当代社会对大学生的素质要求	86
第一节 社会对大学生的基本素质要求	86
第二节 职业素质	88
第六章 企业对大学生的素质要求	97
第一节 用人单位最看重哪些素质	97
第二节 现代企业的招聘要求和选拔标准	99
延伸阅读	101

第三部分 大学生自主创业

第七章 我国大学生创业现状	110
第一节 当代大学生自主创业的意义	110
第二节 我国大学生创业现状	112
第三节 目前我国大学生创业的优惠政策	113
第八章 创业条件的准备	117
第一节 创业精神	117
第二节 筹集资金	118
第三节 寻找项目	120
第四节 知识储备	121
第五节 人际关系	123
第九章 创业计划书	125
第一节 创业计划书的编制	125
第二节 创业计划书的模板	130
第十章 创办企业的条件与流程	136
第一节 创办企业所需条件	136
第二节 创办企业的程序	139
延伸阅读	140

第四部分 求职理念与技巧

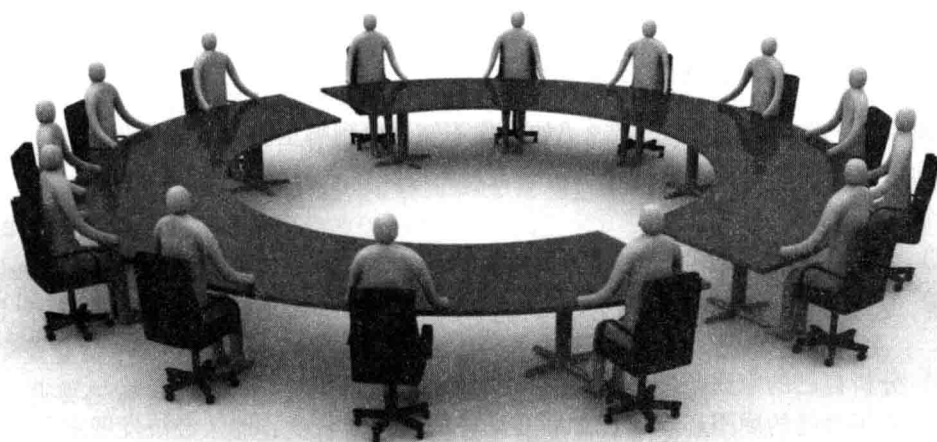
第十一章 正确的求职观念与心态	143
第一节 树立理性的择业观	143
第二节 保持积极健康的就业心态	148
第三节 主动做好心理调试与角色转换	150
第十二章 就业前的准备	154
第一节 思想准备	154
第二节 心理准备	156
第三节 技能准备	159
第四节 信息准备	160
第五节 书面材料准备	161
第十三章 求职面试技巧	173
第一节 面试前的准备	173
第二节 面试过程中的技巧	177
第三节 面试后的总结	181
延伸阅读	182

第五部分 权益维护

第十四章	大学生就业的权利与义务	189
第一节	大学毕业生就业的权利与义务	189
第二节	大学生就业权益的受损形式及保护建议	192
第十五章	用人单位的权利与义务	195
第一节	企业的权利	195
第二节	企业的义务	196
第十六章	就业协议和劳动合同	199
第一节	就业协议书	199
第二节	毕业生就业劳动合同	201
第十七章	劳动保护与报酬	207
第一节	劳动保护	207
第二节	劳动工资	209
第三节	劳动争议的处理	210
延伸阅读		212
后 记		221

第一部分

大学生职业生涯规划



第一章 职业生涯规划导言

第一节 职业生涯规划概述

职业生涯规划是指一个人对一生职业发展道路的设想和计划，其目的是根据自身的兴趣特点，将自己定位在一个最能发挥自身长处的位置上，并最大限度地实现自我价值。

一、什么是职业生涯规划

职场上有句名言：“你今天站在哪里并不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要。”如何来理解这句话的真正含义？

俗话说：“凡事豫则立，不豫则废。”要想干成一件事，仔细、认真的规划是不可或缺的。同样，这样的道理也适用于职场，一个人想要立足职场，那么在这之前的职业生涯规划就是不可缺少的一步。成功的人生需要正确的规划，合理规划自己的职业生涯，是每一名学生迈向成功人生的第一步。

职业生涯规划就是对决定一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定，确定一个人的事业奋斗目标，选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，并对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

大学生的职业生涯规划，即大学生对将来毕业就业进行规划，更重要的是通过这个规划为自己确立一个明确的学习目标，为将来的就业做好充分的准备。

二、职业生涯规划前的必备工作

毕业后是工作，还是继续深造？“如果你不知道要到哪里去，那你哪里也去不了。”大学生必须未雨绸缪，对自己的选择早做准备。不过，在进行职业生涯规划前，要先做好以下四件事：

- (1) 充分认识自己的个性心理特征。
- (2) 基于自己的认同信念，弄清人生价值（包括经济价值、权利价值和审美价值等）。
- (3) 分析自己的家庭条件（包括生活质量、家庭关系和家人健康等）。
- (4) 分析自己的周围环境（比如所在学校的社会知名度、地区经济发展水平等）。

三、职业生涯规划的步骤

职业生涯规划通常分为四个步骤，即确立人生目标、制定发展策略、拟定落实规划、评价完善计划。

（一）确立人生目标

人生目标是指一个人对自己一生预期要达到的结果的整体规划，其中包括人生理念和很多阶段性任务或者短期目标。生涯规划既是一个实现自己主要目标的时间表，也是一个实现日常生活更多、更小目标的时间表。

设定明确的目标对于每一名学生来说都是相当重要的。目标的设定可以按远期（人生奋斗方向）、中期（学业或职业的具体规划）、短期（一两年内的某些阶段性目标）来进行。为了确立自己的人生目标，你可以问自己一些问题，比如，“我是谁”、“我想在一生中成就何种事业”、“我能从哪些成功中产生成就感”等。每次提出问题后，请将答案记下。这样做，开始可能没什么实际意义，但经过多次的积累后肯定会让你茅塞顿开。一个成功人士，他的职业和生活方式与他的生活目标必定是一致的。

爱因斯坦是20世纪最伟大的科学家之一。他之所以能够取得如此令人瞩目的成绩，和他一生具有明确的奋斗目标是分不开的。爱因斯坦出生在德国一个贫苦的犹太家庭，家庭经济条件不好，加上自己小学、中学的学习成绩平平，虽然有志于往科学领域进军，但他有自知之明，知道必须量力而行。于是他进行了自我分析：自己虽然总的成绩平平，但对物理和数学有兴趣，成绩较好，自己只有在物理和数学方面确立目标才能有出路，其他方面是不及别人的。因而他读大学时选读瑞士苏黎世联邦理工学院物理学专业。由于奋斗目标选得准确，爱因斯坦的个人潜能得以充分发挥，他在26岁时就发表了科研论文《分子尺度的新测定》，之后几年他又相继发表了四篇重要科学论文，发展了普朗克的量子概念，提出了光量子除了有波的性状外，还具有粒子的特性，圆满地解释了光电效应，宣告狭义相对论的建立，促进了人类对宇宙认识的重大变革。爱因斯坦取得如此的显著成就，可见确立人生目标的重要性。假如他当年把自己的目标确立在文学上或音乐上（他曾是音乐爱好者），恐怕就难以取得像在物理学上那么辉煌的成就。^①

（二）制定发展策略

理想的职业生涯规划，应该是跨入学校之时就开始了。因为明确了人生目标后，学生就会对那些有助于将来实现目标的专业知识更为重视，学习效果也会更加明显。不过，现在快要毕业的学生也不必灰心，其实只要有了目标，任何时候开始职业生涯规划都不晚。

学生的个人学业和职业发展计划可以是两年计划，也可以是五年计划甚至是十年计划。不管属于何种计划，都应该清楚地回答以下问题：

（1）我要在未来的两年、五年或十年内实现哪些学业和职业的个人具体目标？

（2）我要在未来的两年、五年或十年内获得什么学位或何种程度的谋生能力，甚至要积累多少资金？

（3）我要在未来的两年、五年或十年内拥有怎样的生活方式？

在回答这些目标的过程中，不要纯粹依靠逻辑思维，应发挥你的创造力，把你的情绪、价值等因素调动起来。确定之后，就该开始策划如何达成目标了。在制定具体策略时，建议注意以下几个问题：

（1）为什么这个目标是可行的？

^① 引自 <http://www.yuncheng.com/read/book/30273/6712841/28>，有修改。

- (2) 我将如何达成这一目标？
- (3) 我分别在何时进行上述计划？
- (4) 有哪些人将会或应该帮助我共同进行此项计划？
- (5) 对我而言，还有哪些问题不能解决？

(三) 拟定落实规划

要提醒大家的是，这是四个步骤中最艰难的一步，因为它要求停止梦想，开始切实地行动。要注意避免实际行动中的两个“陷阱”——懒惰和错误。为此，在具体落实规划中，建议学生把握以下原则：

- (1) 设定目标的原则：先有大目标，再补充小目标，反之亦然。
- (2) 执行具体计划的原则：应按人生计划→两年计划→年度计划→每月计划→每周计划→每日计划顺序进行。
- (3) “轻重缓急”原则。
- (4) 适时修改原则。在实现目标的过程中，难免会产生一些失误，这不要紧，关键是要不断总结、修正，这样才能尽快实现目标。这里特别需要指出的是，毕业生应该在规划时尝试“先就业，后择业”，但这里说的“就业”并没有盲目选择的意思。就业和择业的关系，就好比生存和发展。但是，就业不仅仅是为了生存，它也是发展的基础。离开就业，没有积累，没有摸索，何来发展，又谈何择业？因此，能够在就业的同时想到择业的方向，并为此做好相应的准备，在择业的时候顾及就业的实际条件，两者兼顾，那么就一定能游刃有余地应对职场挑战了。

(四) 评价完善计划

人生的目标往往是基于特定的社会环境和条件而制定或实现的，这样的环境和条件总是处于变化中，因此，目标需要不断地修改和更新。对于毕业生来说，在就业环境的变动下，不断修正、更新职业生涯规划是一个必须要做的功课。建议在此过程中注意以下问题：

- (1) 我的人生价值是什么？
- (2) 我还有哪些技能和条件？
- (3) 我最感兴趣的事是什么？
- (4) 我的人格特质是什么？
- (5) 我是否好高骛远？
- (6) 我建立自己的就业信息网络了吗？

以上答案可以作为修正职业生涯规划的参考依据。

职业生涯规划关系到每个人一生事业的成败，设计好自己的职业发展路径，是每个学生都要做的重要课题。希望各位同学都能合理地规划自己的职业生涯，通过努力在职场上找到属于自己的位置。

四、职业生涯规划的环境特征

世界正在迅速地、戏剧性地变化着，这些来自经济、政治、技术和文化的变化，对工作领域有着意义深远的影响。而这些变化带来了相当大的不确定性，打乱了人们的职业生

涯和生活,并已触及了职业生涯规划过程的核心。社会的巨变波及我们每一个人,影响着人们的工作时间、方式、地点和目的,进而又影响着人们对职业生涯的规划和追求。

(一) 职业的基本性质正在发生变化

特别在刚入职的职场新人中出现了“闪辞族”。据《大学生职业适应状况调查报告》显示,职场新人有六成是“闪辞族”,在短短三年内,变动两次以上工作的占57%。“90后”员工常玩闪辞,第一次工作持续时间短、频繁跳槽的现象屡见不鲜。23岁的小袁学的是财会专业,毕业后到一家会计师事务所工作。可是,她发现自己在这里“只是个打杂的”,端茶倒水擦桌子拖地,要不就是帮同事打印些资料什么的。她觉得自己受到轻视,学不到什么东西,入职仅45天就向老板递交辞职报告。其实在踏出校门之前,小袁已经毁约一次,才来到这家会计师事务所的。^①

过去,人们进入一家公司或机构后大都忠于职守直到退休,但这样的日子已一去不复返。各种兼职的、弹性的、临时的和应急的工作,以及新生而灵活的日程安排,使职业生涯构建的复杂性日益增加。职业发展的多样性对工作和职业生涯造成了极大的冲击。并且,人们用来作出职业生涯和工作选择的资料和资源已非常丰富,职业生涯规划师将其称之为职业生涯干预内容(如为人们的职业生涯规划提供帮助的计算机系统、问卷调查表、书籍、视听材料、印刷材料以及专业人士的辅导等)。作为社会经济生活急剧变化的产物,职业生涯规划已成为一项颇具挑战性的任务。

(二) 组织结构的改变使雇主和员工之间最基本的“心理契约”发生改变

心理契约是一种心照不宣的契约,具体是指雇员应该为组织作出哪些贡献,雇主应该相应给予雇员多少酬劳。而在沿用至今的传统“关系型契约”中,员工要有令人满意的绩效并对组织忠诚才能得到回报。

由于高度竞争的环境要求一定的灵活性,很多组织便采用一种期限更短、双方承诺更少的“交易型心理契约”。雇员对这种契约的要求,不再是用绩效以及对组织的忠诚来换取自己的工作保障,而是期望在接受新的工作任务时自己能更为灵活,并且愿意学习新的技术以适应组织的需要。而组织也不必再承诺对员工的未来负责,而只需给员工提供可持续的提高和开发专业能力的机会,即所谓提高“就业能力”(适用于当前的雇主或是其他的组织)即可。这种从“关系型契约”到“交易型心理契约”的转变,即从注重为员工提供就业保障转到为其提升就业能力上,对于员工的职业生涯发展有着重大意义。

(三) 个体和组织关于职业规划管理的观点发生了改变

职业中所发生的变化不是孤立进行的,它是发生在社会尤其是管理领域中的变化之一。企业和公共组织在许多领域经历着巨大的变化,包括政治、经济、科技、文化等,这些内容在动态的职业系统中都有所反映,并对职业规划和管理有着巨大影响。与此同时,整个社会的职业观点及其发展特征都发生了变化。

(四) 职业生涯规划参与主体发生了变化

市场经济条件下,职业生涯规划参与主体(个体和组织)在价格和市场机制的作用

^① <http://wenku.baidu.com/view/51f0976858fafab069dc02f1.html>.

下，主动积极地追求职业生涯的目标及其实现，从而表现为强调实现自己的权力和利益，以使自身的可能权益达到最大化。由于组织和员工个体都开始自觉而主动地开展职业生涯发展的有效规划与管理，两者在利益上的冲突使得双方为了发展而不得不走向初步的融合。但是，组织对员工职业发展的规划基本上是在自己的角度进行的，而较少考虑到员工的接受能力和心理需要。

另外，员工在进行自身职业选择和职业生涯规划的过程中，在就业及生活的压力下，往往不得不主动迎合组织和社会的需要而改变自己的职业生涯规划。在一定程度上，员工个人的发展仍然是不充分的，组织和社会仍然处于职业生涯规划中的强势地位。个人对职业生涯的主动规划和自觉管理，在某种程度上带有很强的被迫性和无奈性。在没有系统安排各方主体利益的情况下，各主体都是从自己的利益角度出发，而没有从如何使个人人力资本、社会人力资本最大化的角度去考虑问题。这就导致社会整体职业生涯决策的效率降低，造成社会整体人力资源的浪费。

五、职业生涯规划中所涉及的因素

对每个人而言，职业生涯将贯穿人的一生，个人或处于职业准备阶段，或处于职业选择阶段，或处于职业工作阶段，或处于职业结束阶段。在这不同的阶段中，每个人的职业生涯受因各种不同因素的影响会产生各种截然不同的结果。

（一）个人因素

个人因素在个人的职业生涯中起着基础作用，决定着人的发展方向和前景。它包含健康、性别、年龄、教育、心理因素等要素。

1. 健康

健康的身体是任何人职业生涯开始的首要条件。几乎所有的职业都需要有健康的身体。不管是在恶劣的战争环境还是和平年代，毛泽东的身体一直都保持着一种良好的状态，即便到了晚年，他仍然容光焕发，神采奕奕，头脑清醒，思维敏捷。毛泽东到了74岁的年纪，还率众泳渡长江，不难想象其身体状况之好。凡是积极追求健康的人，大多满意他们过去的职业经历。他们看重生命，关心健康，执着追求。但是，紧张忙碌的职业会导致压力增加。因此，采取一些技巧，保持适度的压力激励自己但又不伤害身体是十分重要的。

2. 性别

虽然男女平等的观念已普遍被现代社会所接受，但传统或生理的“性别因素”仍然在职业中起着不可忽视的潜在作用。因此，在规划职业生涯和求职时，每个人要做好充分的思想和心理准备，寻找与性别相符合、与理想相统一的职业，以充分发挥性别的特点，并使自己能够成功扮演人生角色，使自己走向事业和生活的成功。同时，由于工作性质的不同，有些工作适合女性，有些工作适合男性，男女具有相等的发展机遇，只要我们努力，每个人都能实现自己的职业理想。

3. 年龄

在大部分正式的事业中，“机运之窗”是在一个人能投入、突破时才存在的，所以这

种“机运之窗”几乎有效地限制了每个人，是与人的年龄密切联系在一起的。事实上，有少数人在一般认定的年龄之后才开始事业的重要阶段，被称为“大器晚成”。但是，不能拿大多数人的事业与这极少数例外者的相提并论。岁月好比金钱投资，所以每个人都必须自问：“我的时间应该怎么投资才能获得最佳报酬？”每一个人都应该把握最佳年龄优势期，拓展自己的事业。

4. 教育

职业进展深受正规教育或专业训练的影响。教育上的成功与社会阶层的晋升有明显的关联，凡是社会阶层高过父母所属阶层的人都觉得，教育是改变社会阶层的主要动力。教育程度虽然是事业成功中不可缺少的因素，但对大多数的职业而言，也未必尽然。现在企业对录用者能做什么较有兴趣，而不是只注重他们的教育资历。一般来说，企业要找的是既受过正规教育，又具备某些没有固定规范的个人发展潜力的人。

5. 心理因素

美国的心理动力论者认为职业选择是个人快乐原则与现实原则相结合的结果。个人在人格与冲动的引导下，通过升华作用，选择可以满足其需要与冲动的职业。职业指导的重点应着重“自我功能”的增强。若心理问题获得解决，则包括职业选择在内的日常生活问题将可顺利解决而不需再加以指导。

社会上所有职业都能归入代表心理分析需要的、分属以下范围的职业群：养育的、操作的、感觉的、探究的、流动的、抑制的、显示的、有节奏的运动等。人们对自我能力及性格的定义，往往也决定了自己的行为。而行为又与职业生涯进行直接的关联，这将对个人的职业生涯产生深远的影响。

（二）社会因素

社会因素对每个人的职业生涯及其发展都有重大影响。通过对社会大环境进行分析，了解所在国家或地区的经济、法制建设发展方向，寻求各种发展机会。影响职业生涯的社会因素包括五个方面。

1. 社会阶层

人类社会存在着严格的层次划分，它像金字塔一样层次分明。每个社会都存在不平等，差别在于划分的原则不同，有的基于宗教信仰，有的则基于经济状况，还有的基于教育状况。社会上所存在的不平等现象都会影响个人的职业生涯。

社会阶层算是相对比较封闭的一种形态，因为人们往往只喜欢和自己所属阶层的人聚合。社交圈为某一类型的人提供机会，“生存机会”多半则由社交圈决定。虽然社会阶层深深地影响着个人的职业生涯，但是阶层界限并非牢不可破。它不但有变动的可能，而且是被人接受的。事实上，很多人为了提升自己的社会地位，有时候要离开原来的阶层，加入到工作及生命旅程中的新阶层，教育和婚姻就是非常重要的因素。

企业只就社会阶层来挑选员工的时代正在逐渐改变，但是，社会阶层在目前仍是影响个人职业生涯的一大因素。

2. 经济发展水平

在经济发展水平高的地区，企业相对集中，优秀企业比较多，个人职业选择的机会也

就比较多,因而有利于个人职业的发展;反之,在经济落后的地区,个人职业选择的机会就比较少,个人职业生涯也会受到限制。

3. 社会文化环境

社会文化环境是影响人们行为、欲望的基本因素。它主要包括教育水平、教育条件和社会文化设施等。在良好的社会文化环境中,个人能力受到良好的教育和熏陶,从而为职业生涯打下了较好的基础。

4. 社会价值观念

一个人生活在社会环境中,必然会受到社会价值观念的影响,大多数人的价值取向,在很大程度上都是为社会主体价值取向所左右的。一个人思想发展、成熟的过程,其实就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会价值观念正是通过影响个人价值观念而影响个人的职业选择。

5. 政治制度和氛围

政治和经济是相互影响的,政治不仅影响到一国的经济体制,而且影响着企业的组织体制,从而直接影响到个人的职业发展。政治制度和氛围还会潜移默化地影响个人的追求,从而对职业生涯产生影响。分析和了解影响职业的社会环境因素,有助于我们个人制定正确的职业生涯规划,使个人在变化的社会环境中不断取得职业生涯的新发展。

(三) 环境因素

环境因素对个人的职业道路有着直接或间接的影响,它左右着人所从事的行业,改变着人生的发展轨迹。而环境因素又有地理环境、行业环境、企业内部环境之分。

1. 地理环境

地理环境对事业的影响常常被大家低估。因住在有利环境而使其才能有发挥之处的人,比住在不利环境中尝试推销其能力的人,相对有比较多的就业机会。居住在贫困落后地区的人,最能理解地理环境对机会的影响,所以,个人应该选择能为其提供更多就业机会的地点居住。

2. 行业环境

行业环境将直接影响着企业的发展状况,进而也影响到个人的职业生涯发展。这有利于个人选择有发展前景的行业和职业,也有助于个人职业目标得以更好地实现。行业环境包含三个方面的内容。

(1) 行业发展现状。对行业发展现状进行分析,首先应了解自己现在从事的是什么行业,这个行业目前是怎样一个发展趋势,是一个逐渐萎缩的行业还是一个朝阳产业。

(2) 国际、国内重大事件对该行业的影响。行业的发展容易受到国际、国内重大事件的影响。如2008年的北京奥运会给建筑业、旅游业和服务业提供了较大的发展空间和较多的发展机会。

(3) 行业发展前景预测。发展前景预测可以从两个方面进行:一方面是行业自身的生命力,是否有技术、资金支持等;另一方面也要考虑和研究国家对相关行业的政策。

3. 企业内部环境

企业内部环境对个人的职业生涯有直接的影响,所有的人都处于企业的小环境之中,

个体的发展与企业的发展息息相关。对企业环境进行分析,可以使个人及时地了解企业的实际发展状况和发展前景,把个体的发展与企业的发展联系在一起,并融入企业之中。这有利于个人作出合适的职业生涯规划。

(1) 企业文化。企业文化决定了一个企业如何看待其员工,故员工的职业生涯是为企业文化所左右的。一个民主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;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。当然,当一个人的价值观与企业文化有冲突,难以适应企业文化,这也决定了他在组织中难以得到发展。所以,企业文化是个人在制定职业生涯规划时要考虑的重要因素。

(2) 企业制度。企业员工的职业发展,归根结底要靠企业管理制度来保障,包含合理的培训制度、晋升制度、绩效考核制度、奖惩制度和薪酬制度等。只有企业价值观、企业经营哲学渗透到制度中,才能使制度得到切实的贯彻执行,没有制度或者制度制定得不合理、不到位的企业,员工的职业发展就难以实现。

(3) 领导人的素质和价值观。企业的文化和管理风格与其领导人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价值观。企业主要领导人的抱负及能力是企业发展的确定因素。

(4) 企业实力。企业在本行业中是具备了很强的竞争力还是处于一个很快就会被吞并的地位?发展前景是什么?在激烈的市场竞争中,不一定是最大、最强的企业就能生存,只有适应环境、适应发展趋势的企业才能生存。

职业生涯与人的一生有着密切联系,是人安身立命之所在。在人的一生中,职业生涯是个人一生的主体,是人生旅途中最关键、最辉煌的阶段。而在这阶段主要受以上三大因素(个人因素、社会因素、环境因素)的影响,它们相互关联、相互制约,共同影响人的一生。

第二节 职业生涯选择和发展的理论

大学生在选择职业的时候会涉及很多心理现象和心理问题,对于如何选择自己的职业,国外产生了很多相关的职业心理理论,这些理论可分为三种价值取向:一是重视从个体发展角度来说明的个人价值取向,如特性—因素理论、人格类型理论和需要理论;二是注重研究作用于个人职业和职业发展的社会环境因素的社会取向,如社会学理论;三是综合取向,把职业选择和职业发展看作是个人因素与家庭和社会环境因素交互作用的结果,如行为论。

一、金斯伯格的职业选择阶段理论

美国著名职业指导专家金斯伯格,对职业生涯的发展进行了长期研究,对实践产生了广泛影响。金斯伯格的职业发展理论分为幻想期、尝试期和实现期。

1. 幻想期(0~11岁)

儿童对于大千世界,特别是对于他们所看到或接触到的各类职业工作者,充满了新奇、好玩的感觉。此时期职业需求的特点是,单纯凭自己的兴趣爱好,不考虑自身的条

件、能力水平和社会需要与机遇，完全处于幻想之中。

2. 尝试期（11~17岁）

这是由少年儿童向青年过渡的时期，具体划分为四个阶段，即兴趣阶段、能力阶段、价值阶段和转移阶段。这一时期，人的心理和生理在迅速成长、发育和变化，有独立的意识，价值观念开始形成，知识和能力显著增长和增强，初步懂得社会生产和生活的经验。在职业需求上呈现出的特点是：有职业兴趣，对职业有更深层次的探索，更为客观地审视自身各方面的条件和能力；开始注意职业角色的社会地位、社会意义以及社会对该职业的需求。

3. 实现期（17岁以后）

这一时期又分为试探、具体化和专门化三个阶段。青年即将步入社会劳动，能够客观地把自己的职业愿望或要求，同自己的客观条件、专业方向、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来，寻找适合自己的职业角色。他们对所希求的职业不再模糊不清，已有具体的、现实的职业目标，表现出的最大特点是客观性、现实性，讲求实际。

金斯伯格的职业发展论，展示了从幼年期到青年期个体职业心理发展的生动图景，表明早期职业心理的发展对人生职业选择有着重大的影响。

二、霍兰德的职业选择理论

约翰·霍兰德是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授、著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的人业互择理论。这一理论首先根据劳动者的心理素质和择业倾向，将劳动者划分为六种基本类型，相应的职业也划分为六种类型。

1. 现实型（R）

喜欢做使用工具、实物、机器或与物有关的工作；动手能力强，动作协调；脚踏实地，实事求是，不善言辞和交际；具有手工、机械、农业、电子方面的技能；爱好与建筑、维修有关的职业。该类型主要职业有：工程师、技术员、机械操作技工、维修安装技工、矿工、木工、电工、鞋匠、司机、测绘员、农民、渔民、牧民等。

2. 探索型/研究型（I）

喜欢独立和富有创造性的工作，如生物科学、物理科学活动；知识渊博，抽象思维能力强，生性好奇，具有极佳的数学和科学研究能力；不善于领导他人；爱好科学或医学领域里的职业。主要职业有：自然科学和社会科学的研究人员、专家，化学、冶金、电子、无线电、电视、飞机等方面的工程师与技术人员，飞机驾驶员，计算机操作人员等。

3. 艺术型（A）

喜欢不受常规约束，以便利用时间从事创造性的活动，天资聪慧，创造力强，不拘小节，自由放任；具有特殊的才能和个性，渴望表现自己的个性；具有语言、美术、音乐、戏剧、写作等方面的技能；爱好能发挥创造才能的职业。主要职业有：音乐、舞蹈、戏剧等方面的演员、编导、艺术家、教师，文学、艺术方面的评论员，广播节目的主持人、编辑、作者，画家、书法家、摄影家，艺术、家具、珠宝、房屋装潢等行业的设计师。

4. 社会型（S）

喜欢参加咨询、培训、教学和各种理解、帮助他人与教育他人的活动；具有与他人相