

高等院校公共课规划教材



# 未雨绸缪

## ——大学生职业生涯规划

李 明 常素芳 陈学雷 张红艳 马惠萍 编著

清华大学出版社





# 未雨绸缪

——大学生职业生涯规划

李 明 常素芳 陈学雷 张红艳 马惠萍 编著

清华大学出版社  
北 京

## 内 容 简 介

本书遵循“以学生为本”的原则,着眼于社会的发展,立足学生的现状,从大学生的自我认知开始,进行个性特征、兴趣爱好、价值观和能力特征等方面的分析,有利于当代大学生正确了解社会,进行职业探索,明确人生的终极目的,明确阶段的目标,做出人生规划的决策;帮助大学生树立正确的职业理想和职业观、择业观、创业观以及成才观,形成职业生涯规划的能力,增强提高职业素质和职业能力的自觉性,做好适应社会、融入社会和就业、创业的准备。

本书既可作为在校大学生的职业生涯规划教材,也可作为已经工作的人员工作中的参考书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

### 图书在版编目(CIP)数据

未雨绸缪:大学生职业生涯规划/李明等编著. —北京:清华大学出版社,2014

ISBN 978-7-302-36079-7

I. ①未… II. ①李… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 069656 号

责任编辑:孟毅新

封面设计:傅瑞学

责任校对:袁 芳

责任印制:沈 露

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, [c-service@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:c-service@tup.tsinghua.edu.cn)

质量反馈:010-62772015, [zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn)

课件下载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62795764

印 刷 者:清华大学印刷厂

装 订 者:三河市金元印装有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:13.5 字 数:341 千字

版 次:2014 年 9 月第 1 版 印 次:2014 年 9 月第 1 次印刷

印 数:1~2500

定 价:30.00 元

---

产品编号:059122-01



# 前言

当前,社会竞争激烈,大学生就业难题凸显。那些在进入大学之初就有职业规划的学生竞争力更强,职业生涯规划让他们对自己未来的勾勒越来越清晰。通过职业生涯规划课,他们将学会如何做决策,知道如何制订计划,如何向着目标努力,一步步走向成功。但是,也有很多的毕业生或者缺乏明确的求职目标和规划、不清楚岗位的需求和自身优势、不懂得做好职业生涯规划,或者无法得到有关职业生涯规划方面的系统指导。为了引导学生树立正确的职业观念和职业理想,学会根据社会需要和自身特点进行职业生涯规划,并以此规范和调整自己的行为,为顺利就业、创业创造条件。基于这个任务和目标,我们编写了此书。

本书是集体智慧的结晶,由开封大学李明、常素芳、陈学雷、张红艳、马惠萍共同编写。具体分工为:李明负责全书总指导与框架设计,并编写第1章;常素芳编写第5~7章;陈学雷编写第2章、第3章和第9章;张红艳编写第4章和第8章。另外,李明和马惠萍对全书进行了统稿。

由于编写者水平有限,书中不免有不足之处,敬请专家、同人和广大读者提出宝贵意见。

编 者

2014年8月



# 目录

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 第1章 职业概述 .....             | 1  |
| 1.1 职业 .....               | 1  |
| 1.1.1 职业的内涵 .....          | 1  |
| 1.1.2 职业的特点 .....          | 2  |
| 1.1.3 职业的种类 .....          | 3  |
| 1.2 职业与专业 .....            | 4  |
| 1.2.1 专业 .....             | 4  |
| 1.2.2 职业与专业的联系 .....       | 5  |
| 1.2.3 专业与职业选择 .....        | 6  |
| 1.3 职业的发展趋势 .....          | 8  |
| 1.3.1 人才需求趋势 .....         | 8  |
| 1.3.2 职业发展趋势 .....         | 10 |
| 1.3.3 专业与职业趋势 .....        | 11 |
| 1.3.4 15个专业类别的职业发展趋势 ..... | 13 |
| 问题与讨论 .....                | 16 |
| 实训练习 .....                 | 16 |
| 拓展阅读 .....                 | 17 |
| 第2章 职业生涯规划概述 .....         | 20 |
| 2.1 职业生涯规划的基本概念 .....      | 20 |
| 2.1.1 职业生涯的含义与分类 .....     | 21 |
| 2.1.2 职业生涯规划的含义与类型 .....   | 22 |
| 2.1.3 职业生涯规划的特点与原则 .....   | 24 |
| 2.1.4 职业生涯规划的意义 .....      | 27 |
| 2.2 职业生涯规划的基本理论 .....      | 27 |
| 2.2.1 职业生涯选择的理论 .....      | 27 |
| 2.2.2 职业生涯发展理论 .....       | 33 |
| 2.2.3 我国职业发展阶段理论 .....     | 35 |
| 2.3 职业生涯规划的制订 .....        | 38 |
| 2.3.1 职业生涯规划的影响因素 .....    | 38 |
| 2.3.2 职业生涯规划的基本步骤 .....    | 40 |
| 2.3.3 职业生涯规划的注意要点 .....    | 41 |
| 问题与讨论 .....                | 42 |

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| 实训练习 .....                    | 42        |
| 拓展阅读 .....                    | 45        |
| <b>第3章 职业生涯规划中的自我认知 .....</b> | <b>48</b> |
| 3.1 自我认知 .....                | 48        |
| 3.1.1 自我认知的含义 .....           | 48        |
| 3.1.2 自我认知的类型 .....           | 49        |
| 3.1.3 自我认知对大学生人生规划的重要意义 ..... | 50        |
| 3.1.4 自我认知的方法 .....           | 50        |
| 3.2 职业价值观的认知——什么对我最重要 .....   | 51        |
| 3.2.1 职业价值观概述 .....           | 51        |
| 3.2.2 职业价值观的选择与确定 .....       | 53        |
| 3.3 职业兴趣的认知——我喜欢做什么 .....     | 55        |
| 3.3.1 兴趣的含义与分类 .....          | 55        |
| 3.3.2 兴趣在职业活动中的作用 .....       | 56        |
| 3.3.3 了解自己的职业兴趣 .....         | 56        |
| 3.4 职业个性的认知——我适合做什么 .....     | 62        |
| 3.4.1 气质与职业 .....             | 62        |
| 3.4.2 性格与职业 .....             | 67        |
| 3.5 职业能力的认知——我能做什么 .....      | 68        |
| 3.5.1 能力与职业能力 .....           | 68        |
| 3.5.2 职业能力对职业的影响 .....        | 69        |
| 3.5.3 如何进行职业选择 .....          | 69        |
| 问题与讨论 .....                   | 71        |
| 实训练习 .....                    | 71        |
| 拓展阅读 .....                    | 75        |
| <b>第4章 职业生涯规划中的环境认知 .....</b> | <b>78</b> |
| 4.1 环境认知概述 .....              | 78        |
| 4.1.1 环境认知的含义及作用 .....        | 79        |
| 4.1.2 环境认知的内容及获取环境信息的途径 ..... | 79        |
| 4.2 社会文化环境认知 .....            | 79        |
| 4.2.1 社会政策环境 .....            | 80        |
| 4.2.2 社会经济环境 .....            | 80        |
| 4.2.3 社会心理环境 .....            | 81        |
| 4.2.4 社会文化环境 .....            | 82        |
| 4.3 行业环境认知 .....              | 82        |
| 4.3.1 行业环境认知概念 .....          | 83        |
| 4.3.2 行业的生命发展周期 .....         | 83        |
| 4.3.3 行业环境认知的主要方面 .....       | 83        |

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| 4.4 组织环境分析                   | 85         |
| 4.4.1 组织环境认知概念               | 86         |
| 4.4.2 组织环境认知的内容              | 86         |
| 4.5 职业环境认知                   | 87         |
| 4.5.1 职业环境和职业环境认知的概念         | 87         |
| 4.5.2 职业环境认知的方法              | 87         |
| 4.5.3 社会转型背景下的职业环境特点         | 88         |
| 问题与讨论                        | 89         |
| 实训练习                         | 89         |
| 拓展阅读                         | 90         |
| <b>第5章 职业生涯规划目标制订与实施</b>     | <b>92</b>  |
| 5.1 大学生的职业生涯规划目标的内涵与功能       | 93         |
| 5.1.1 大学生的职业生涯规划目标的内涵        | 93         |
| 5.1.2 大学生的职业生涯规划目标的功能        | 93         |
| 5.2 大学生的职业生涯规划目标制订           | 96         |
| 5.2.1 大学生制订职业生涯规划目标的原则       | 96         |
| 5.2.2 大学生制订职业生涯规划目标的认知       | 98         |
| 5.3 大学生的职业生涯规划目标的设计          | 104        |
| 5.3.1 目标的分解                  | 104        |
| 5.3.2 职业生涯规划目标的组合            | 106        |
| 5.4 大学生的职业生涯规划目标路线的选择        | 108        |
| 5.4.1 职业生涯规划路线               | 108        |
| 5.4.2 职业生涯规划路线的选择            | 108        |
| 问题与讨论                        | 109        |
| 实训练习                         | 109        |
| 拓展阅读                         | 112        |
| <b>第6章 职业生涯规划中职业能力的培养与提升</b> | <b>115</b> |
| 6.1 职业能力                     | 116        |
| 6.1.1 职业能力的内涵                | 116        |
| 6.1.2 职业能力的意义                | 116        |
| 6.2 大学生提高职业能力的必要性            | 116        |
| 6.2.1 大学生提高学习能力的必然要求         | 116        |
| 6.2.2 大学生提高实践能力的必然要求         | 117        |
| 6.2.3 大学生提高专业能力的必然要求         | 117        |
| 6.2.4 大学生提高自理、自立和解决问题能力的必然要求 | 117        |
| 6.2.5 大学生解放思想、改变观念的必然要求      | 118        |
| 6.3 大学生职业能力的培养               | 118        |
| 6.3.1 “就业恐慌症”与职业能力的培养        | 118        |

|                       |            |
|-----------------------|------------|
| 6.3.2 职业能力的培养         | 120        |
| 问题与讨论                 | 132        |
| 实训练习                  | 132        |
| 拓展阅读                  | 136        |
| <b>第7章 就业准备与就业应聘</b>  | <b>139</b> |
| 7.1 就业准备              | 139        |
| 7.1.1 大学生就业前的心理准备     | 139        |
| 7.1.2 大学生就业前的信息准备     | 144        |
| 7.1.3 大学生就业前的思想准备     | 145        |
| 7.1.4 大学生就业前的面试准备     | 146        |
| 7.1.5 大学生就业前的求职资料准备   | 150        |
| 7.2 就业应聘              | 159        |
| 7.2.1 招聘信息的收集         | 159        |
| 7.2.2 招聘信息的整理         | 161        |
| 7.3 应聘技巧              | 161        |
| 7.3.1 求职面试的基本原则       | 161        |
| 7.3.2 求职面试的礼仪         | 163        |
| 问题与讨论                 | 166        |
| 实训练习                  | 167        |
| 拓展阅读                  | 169        |
| <b>第8章 就业市场与信息采集</b>  | <b>170</b> |
| 8.1 就业市场              | 171        |
| 8.1.1 就业市场和大学生就业市场    | 171        |
| 8.1.2 大学生就业市场的类别      | 171        |
| 8.1.3 大学生就业市场的特点      | 173        |
| 8.1.4 大学生就业市场的运行原则    | 174        |
| 8.1.5 毕业生就业市场的职能和作用   | 175        |
| 8.2 就业信息的收集           | 176        |
| 8.2.1 就业信息的含义和内容      | 176        |
| 8.2.2 毕业生就业信息采集工作的重要性 | 178        |
| 8.2.3 大学生就业信息收集的基本原则  | 179        |
| 8.2.4 大学生就业信息收集的途径    | 180        |
| 8.3 就业信息的整理和使用        | 183        |
| 8.3.1 整理和使用就业信息的原则    | 183        |
| 8.3.2 就业信息的整理         | 186        |
| 8.3.3 就业信息的应用         | 186        |
| 问题与讨论                 | 188        |
| 实训练习                  | 188        |

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| 拓展阅读 .....                     | 188        |
| <b>第 9 章 就业程序与权益保护 .....</b>   | <b>190</b> |
| 9.1 大学毕业生就业程序 .....            | 191        |
| 9.1.1 大学毕业生就业管理部门的一般工作程序 ..... | 191        |
| 9.1.2 高校毕业生自身的择业程序 .....       | 192        |
| 9.1.3 有关问题说明 .....             | 194        |
| 9.2 大学毕业生就业权益保护 .....          | 196        |
| 9.2.1 毕业生就业权益 .....            | 196        |
| 9.2.2 毕业生权益保护 .....            | 198        |
| 9.2.3 大学生应履行的就业义务 .....        | 198        |
| 9.2.4 提高警惕,谨防就业陷阱 .....        | 198        |
| 问题与讨论 .....                    | 202        |
| 实训练习 .....                     | 202        |
| 拓展阅读 .....                     | 202        |
| <b>参考文献 .....</b>              | <b>206</b> |

# 第1章 职业概述

我毕生都热爱脑力劳动和体力劳动,也许甚至说,我更热爱体力劳动。当在体力劳动内加入任何优异的悟性,即手、脑结合在一起的时候,我就感觉更满意了。

——巴甫洛夫

## 任务目标

- (1) 认识职业和职业的种类与特点。
- (2) 了解职业与专业的异同。
- (3) 把握职业的发展趋势。

## 案例导入

张超同学大学就读国际贸易专业,毕业后理所当然地寻找专业对口的工作。张超同学英语并不好,上大学时也没认真努力过,所以毕业后就只拿到了CET-3。这对外贸业务这个行业来说是最低的要求了。虽然在大学期间张超也想过毕业后不找本专业的工作,但就业形势和现实让张超不得不妥协,找了一家很小的外贸公司做业务员。

业务员这种和销售有关的工作底薪都是很低的,如果没提成,那工资只能维持个人温饱,别说挣大钱了。

在两年的外贸生涯里,张超不但在业绩上毫无起色,性格也从乐观变得消沉,开始变得烦躁。由于做业务压力大,晚上也开始失眠。总之,工作是痛苦的,生活也免不了受工作的情绪影响。最初,他还计划在这家企业逐步提升自己的职位,可是两年下来,却发现困难重重。他对自己越来越没有信心,对工作也越来越没有热情。于是,他选择了辞职。张超在家待了整整一个月,希望冷静思考一下未来的发展方向。他静下心来想了想,发现自己一直做着自己并不喜欢的事情。那么,自己到底喜欢什么样的工作?他始终找不到方向。一方面,他觉得自己大学所学知识在自己从事过的工作中用处不大;另一方面,他又觉得自己可以胜任与自己专业更契合的工作。辞职后,他又向很多专业对口的大公司投了简历,可是都杳无音讯。渐渐地,他开始对自己未来的职场发展充满疑惑与迷茫。

## 1.1 职业

### 1.1.1 职业的内涵

职业作为一种社会现象,是社会分工的产物。人类要生存、社会要发展,首先要解决衣食住行的问题,需要有人从事各种社会劳动,有的做工、有的务农、有的

经商、有的从医，还有的执教……于是就形成了不同的职业。

从词义的角度看，“职业”一词由“职”和“业”构成，“职”是指职位、职责，“业”是指行业、事业。“职业”一词包括三层意思：一是有工作，既有事可做，又有事可为；二是有收入，即获得工资或其他形式的经济报酬；三是有时间上的连续性。

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、专门业务的社会劳动。这种社会劳动是对人们的社会方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操等方面的综合反映，也是一个人的权利、义务、职责的具体体现。

职业是参与社会分工，利用专门的知识 and 技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。

职业的定义中包含了以下 4 种关系。

(1) 个人与社会的关系。从事了某种职业就意味着参与了社会分工。而对不同需求的职业分工，体现了个人与社会的关系，也是职业结构的关系。

(2) 知识技能与创造的关系。人们利用专门的知识技能创造物质财富和精神财富，由此引入职业化的概念。

(3) 创造财富和获得报酬的关系。只有为社会创造了物质财富和精神财富，才有资格获得报酬，而且是获得合理报酬。

(4) 工作和生活的关系。人们通过工作获得合理报酬，满足其物质生活和精神生活的需求。

### 相关链接 1-1

#### 职业的延伸

职业道德：职业道德就是同人们的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和，它既是对本职人员在职业活动中行为的要求，同时又是职业对社会所负的道德责任与义务。它是社会上占主导地位的道德或阶级道德在职业生活中的具体体现，是人们在履行本职工作中所遵循的行为准则和规范的总和。职业道德的含义包括以下 8 个方面。

- (1) 职业道德是一种职业规范，受社会普遍的认可。
- (2) 职业道德是长期以来自然形成的。
- (3) 职业道德没有确定形式，通常体现为观念、习惯、信念等。
- (4) 职业道德依靠文化、内心信念和习惯，通过员工的自律实现。
- (5) 职业道德大多没有实质的约束力和强制力。
- (6) 职业道德的主要内容是对员工义务的要求。
- (7) 职业道德标准多元化，代表了不同企业可能具有不同的价值观。
- (8) 职业道德承载着企业文化和凝聚力，影响深远。

### 1.1.2 职业的特点

由职业的内涵我们可以知道，职业含有以下 4 种关系。

- (1) 与人类的需求和职业结构相关，强调社会分工。
- (2) 与职业的内在属性相关，强调利用专门的知识 and 技能。
- (3) 与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，获得合理报酬。

(4) 与个人生活相关,强调物质生活来源,并涉及满足精神生活。

由此产生职业的以下几种特性。

(1) 目的性,即职业以获得现金或实物等报酬为目的。

(2) 社会性,即职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。

(3) 稳定性,即在一定时期长期存在,大的形式变化不是很频繁。

(4) 规范性,即职业必须符合国家法律和社会道德规范。

(5) 群体性,即职业必须具有一定的从业人数。

### 1.1.3 职业的种类

社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上,劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式都各有特殊性,这种特殊性决定了各种职业之间的区别。

世界各国国情不同,其划分职业的标准有所区别。

#### 1. 西方职业分类

根据西方国家的一些学者提出的理论,在国外一般将职业分为以下3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、办公室使用 PPMEET 开会者等。蓝领工作人员包括:手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、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6种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型,与其相对应的是6种职业类型。

(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至细分为4个层次,即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目,总共列出职业1881种。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、林业工作者及渔民、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》的分类。它把分属于国民经济中主要行业的职业划分为23个主类,主类下分81个子类,489个细类,7200多种职业。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对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。

#### 2. 中国职业分类

根据中国不同部门公布的标准分类,主要有以下两种类型。

(1) 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》。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8大类、64中类、301小类。其8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、企事业单位的负责人;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

工作、运输工作和部分体力劳动者；⑧不便分类的其他劳动者。在8个大类中，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。

(2) 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。

### 3. 其他分类方法

根据不同标准的职业，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，选择适合自身职业有指导作用。

#### 相关链接 1-2

《中华人民共和国职业分类大典》将中国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业），8个大类分别如下。

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。

## 1.2 职业与专业

### 1.2.1 专业

在进入大学时，绝大多数同学的专业方向都是确定的。因此，大学生能否尽早认识职业，有目的地选择并学好专业，明确个人职业发展方向，是决定其能否顺利就业，实现人职和谐的

关键。

其实“专业”一词最早是从拉丁语演化而来,原始的意思是公开地表达自己的观点或信仰。德语中“专业”一词的含义是指具备学术的、自由的、文明的特征的社会职业。

而美国学者凯尔·桑德斯认为,专业是指一群人在从事的一种需要专门技术的职业,这种职业需要特殊的智力来培养和完成,其目的在于提供专门性的社会服务。根据这个定义,凯尔·桑德斯指出传统上最古老而典型的三大专业是牧师、医生和律师。

日本学者石村善助则认为,所谓专门职业,是指“通过特殊的教育或训练掌握了已经证实的认识(科学的或高深的知识),具有一定的基础理论的特殊技能,从而按照来自特定的大多数公民自发表达出的具体要求,从事具体的服务、工作,借以为全社会利益效力的职业”。

人们一般把专业理解为“一群人在从事一种需要专门技术之职业,这种职业需要特殊的智力来培养和完成,其目的在于提供专门性的社会服务”。而仅就学业来说,专业是指教育机构专门培养专门人才的学业门类。大学设置专业是大学培养人才的重要特征。

### 相关链接 1-3

#### 专业的发展

##### (1) 以工具为代表的先进技术的开创

人类的石器时代、铜器时代、铁器时代,直到中国古代著名的四大发明,原始的石匠、铜匠、铁匠、木匠等家庭作坊,作为原始的专业雏形,至今仍然流行着。

##### (2) 以蒸汽机为代表的工业革命开创了人类的现代专业

这一时期出现了以工厂、作坊等为单元的工业原始结构。在这些地方,长期从事不同的产品加工和服务分工,出现的是现代工业专业化分工的原型。

##### (3) 以教育、工业等现代科学技术迅猛发展为代表的现代专业的出现

大量的社会化分工不断地催生教育实践和工业、商业实践,以及为某一特定的人群的工作的名称和工作内容的规划、设计、研究,促进了新职业的专业化理念传播。

##### (4) 以专业化的培训、教育、人才培养为代表的现代化专业模式

由于规模化的工业发展,需要对于某种特定的技能、技术的科学理论、科学研究、科学试验、科学检测、科学评测熟悉的人才群体,进行大规模的人才人力输出,满足社会和企业的巨量需求,这奠定了现代的、信息化条件下的专业的基本概念。

## 1.2.2 职业与专业的联系

专业是学业门类,职业是工作门类,专业与职业之间大体有4种关系。

### 1. 专业包容职业

在这种情况下,个人的职业发展一直在所学的专业领域内,选择的职业与学习的专业相吻合,能够做到学以致用。

### 2. 专业为核心,职业包容专业

专业为核心,职业包容专业是指以专业为核心发展职业,个人的职业发展以所学专业为核心,向外扩展。在这种情况下,选择的职业虽然与学习的专业方向一致,但职业发展超出所学专业范围,需要根据自己的职业规划,在学好本专业的基础上,通过选修、辅修、自学等方式来获得提高。

### 3. 专业与职业交叉

以专业为基础发展职业,个人的职业发展在专业内有重点地沿某一方向拓展。

### 4. 专业与职业分离

个人规划的职业与所学专业基本无关,这在目前大学生就业中是一种普遍的现象。

大学生在进行个人职业规划时,一定要处理好职业与所学专业之间的关系。一般来讲,专业是职业发展的基础,在学好专业的基础上,可以根据个人兴趣,并结合社会实际需要,拓展自己的知识领域。只有这样,才能在就业时找到一份自己满意的工作。

## 1.2.3 专业与职业选择

从上述观点可以知道,专业与职业之间存在4种关系。那我们又如何专业与职业之间做出取舍呢?这就涉及专业与职业选择的问题。

作为一个即将走上社会的人,大学毕业生正面临着人生中最大或最重要的选择之一——职业选择。就业不仅仅是对职业的选择,也是个人对将来人生道路和生存方式的选择。随着大学生就业制度的改革,大学生自主择业已是大势所趋。如何给自己设计一个合理的职业发展计划,并在此基础上给自己定好位,如何进行职业选择,这些问题都是大学毕业生必须思考的问题。

### 1. 自我的评价与定位: 职业选择前的准备

职业是劳动者能够稳定从事的有报酬的工作,是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色,是一种社会劳动岗位。社会职业对第一次求职择业者来说,是一个五光十色、带有一点神秘色彩的未知领域。因此,应在尽可能充分了解社会职业的基本知识的基础上,给自己一个正确的评价和明确的定位。

职业选择不只是找一个单位了事,选择职业的过程本身就是一个发现自己、认识自己的过程。对于刚刚迈出人生第一步的大学毕业生来说,在整个就业过程开始之前,对自己的大学生活做一个总结,认清自己的优点、缺点,长处、短处,是很有必要的。大学生生活是自身与环境相互作用的结果,就业活动对大多数毕业生来说都是第一回,因为缺少经验,可能不时地被周围的环境所左右而忘掉自己的特性和初衷,所以在就业活动中,一定要经常提醒自己,不要忘记自己是什么人,能干什么,想干什么。

自我总结、评价和定位可以分为以下几方面:①为什么上大学;②为什么选择现在的大学;③为什么选择现在的专业(或双学位);④对大学的老师、同学、朋友的印象如何;⑤在大学期间通过各种方法所学到的知识和所拥有的经验(特别是专业以外的);⑥自己的优缺点、兴趣爱好;⑦自己的人生观、价值观和未来的抱负;⑧周围人包括父母亲属、老师同学对自己的评价、看法和期望;⑨大学生生活对自己将来的影响。通过这几方面的总结与思考,对自己的大学生活有了一个很清晰的印象,建议用文字把上述内容整理出来,在应聘时用在自己的简历和自荐信当中,有时稍稍加工也可用在面试中,做到胸有成竹。

### 2. 职业选择的过程

#### (1) 全面理解职业内涵

首先列出你所希望的3种工作,从工作内容、工作方式、工作角色和工作要求4个方面,看看自己对想干的工作能理解多少,如果有许多内容自己都不甚了解,那就应该回过头去对工作内容进行深入的探究,免得将来走弯路。上面列出的4个方面对某些工作而言其联系是非常紧密的,相关性比较大。拿现在比较热门的咨询行业来讲,通过与人接触、交涉、谈话,甚至辩

论这种工作方式,给人提供意见、建议作为决策的参考,这一工作内容需要一种在与人交往的过程中给人提供帮助的工作角色,要求咨询者本身具备广博的知识储备、不断更新的知识结构、掌握并能提炼最新科学知识的能力、与人沟通协调的技巧、分析问题解决问题的能力等,对综合素质的要求非常高。再如金融证券行业,它的工作内容是整天与数值打交道并进行分析判断,观察、分析、思考、判断与决策是它的工作方式,工作角色体现在经常要独立操作,有时需要与人配合和联络,甚至对他人进行考察、监督或监管,这样的内容和工作角色、工作方式要求金融从业人员需要较高的自律精神、高度的金融敏感性、果断的决策作风、准确的判断能力等。工作内容、方式、角色、要求有时是交叉的、多重的,它们是互不相同又互相联系的,即使在某些相同的工作岗位有的工作角色分配和要求也各不相同,如同样是软件编程员,有的地方需要细节的处理能力,有的地方需要宏观的控制能力,有的是单独工作角色,有的是与他人配合的工作角色。这就有赖于对工作的全面理解。

### (2) 理想职业与现实职业的选择

明确了你所希望的工作,下一步就是看哪些工作真的适合你了。那份工作你能胜任吗?现实可能性如何?你的愿望与社会现实是否有距离?等等。为了分析你所希望的工作的现实可能性,下面列出了几个方面,你可以据此评价你最希望从事的两种工作。能力可能性和价值观可能性:自己有能力干吗?仅仅靠自己的能力完全能干好吗?自己的能力能充分发挥吗?能让你负起所希望的责任或挑战吗?与你的价值观矛盾吗?你的价值观能被该企业接受吗?目标可能性和匹配可能性:能实现所希望的生活方式吗?是你爱好的工作内容吗?能得到希望的报酬吗?与你的教育、资格等条件相符吗?能实现你的长期目标吗?劳动条件等可以接受吗?理想职业与现实职业是有一定的距离的。如果你对最希望的工作评价体现在以上的4种可能性当中,可能者占据多数,那证明你的选择是有一定的现实基础的;反之,如果不可能占多数,那你不得不重新考虑你的现实职业了。

### (3) 志愿单位的具体化

对工作有了全面理解之后,就可以进行志愿单位的排序,主要考虑条件有:地理条件、单位性质、单位规模、行业、收入、提升机会、专业对口度、工作环境、福利、调动工作的可能性、稳定性等。列出3个志愿单位之后,针对以上所列出的内容进行适合度的衡量。看看这3个单位对自己的适合程度如何,比如对单位的了解、对从事岗位的了解、现实的可行性如何等。

### (4) 制约条件的权衡与取舍

任何一个就业单位,都有其有利条件和不利因素,十全十美的就业单位毕竟是少数。在选择时,对一些条件可能能够妥协,而对其他条件则可能无法妥协,这些条件就是制约条件。因此,必须对这些制约条件进行全盘考虑,并决定最终的单位取舍。起作用的制约条件有:工资水平、单位性质、工作地点、工作时间、工作内容、业余时间分配、专业对口程度、福利以及对单位的总体印象(如形象、风气和文化)等。评价有两种标准,即不能妥协的和能妥协的。毕业生可以针对具体单位进行评估(在这里假设所有的制约条件的重要性是相同的),如果不能妥协的条件占大多数,也许你就应该重新考虑你的志愿单位了。俗话说:“货比三家不吃亏。”结合对前面所列出的职业兴趣、价值观等进行的比较,去除这些制约条件,从中找出最符合你的职业兴趣、角色兴趣、价值观等因素的就业单位。

## 3. 职业选择的策略

### (1) 从客观现实出发

职业选择必须从客观现实出发。首先要将个人的职业意愿、自身素质与能力结合起来,加

以充分考虑,估计一下自己能否胜任某项职业的要求,认真评价个人职业意愿的可能性,即进行准确的自我评价和定位。其次对职业岗位空缺与需求做出客观分析。

### (2) 比较鉴别

对职业和就业者进行比较,将职业对人的要求具体化,比如教师职业要求有较强的语言表达能力,艺术工作者要求有丰富的创作力等。其次对选出的多种职业目标进行比较。自己的条件可能适合好几种职业,应当选出那些更符合条件的,更符合自己特长和专业发展的,经过努力能很快胜任的职业。再次将职业提出的各种条件进行比较。因为从事某种职业所需要的各种条件是有主次的,每个人进行职业定向时也是考虑多方面的,所以当个人的素质符合胜任某种职业的主要条件时,职业选择就比较容易成功。

### (3) 扬长避短

在选择职业时,要清楚地知道自己的长处是什么,短处是什么。一般来讲,当职业与个人的理想、爱好、个性特点、专业特长最接近时,个人的主观能动性容易激发出来。因此,在选择职业时如果充分考虑到最大限度地发挥自己的专长、有利于个人全面发展等因素,走上工作岗位后,才有可能热爱自己的工作,才能把工作当作一件愉快的事情去做,才能卓有成效地开创未来。

### (4) 适时调整

是否依据以上3个策略做出的选择就不需要变化了呢?有的人可能当时的选择是对的,后来情况发生变化,还有的人在选择时考虑不够全面,在实践中行不通,这就要依据新的情况,适时调整,慎重地进行新的选择,以实现自己的职业生涯设计方案。适时调整的引申含义是:对自己心目中的理想单位和职业,如果不能一步到位,可以采取打好基础、抓住机会、分步跃进、逐渐逼近的策略,为了理想而甘愿追求终生的例子不胜枚举,作为大学毕业生,应该树立有所作为的思想,如果客观现实条件不具备,就应该适时调整,创造时机使条件成熟。

## 1.3 职业的发展趋势

社会的发展直接推动着职业的发展,职业的发展对人们的就业观念产生较大的影响。因此我们有必要探讨一下职业的发展趋势。

### 1.3.1 人才需求趋势

上海教育科学研究院的权威预测表明,随着我国经济与社会的发展、科学技术的进步,今后几年对人才的需求将有较大变化。急需的人才主要有以下9类。

#### 1. 高新技术人才

以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源、新材料为代表的高新技术兴起,是一批高科技人才研究、开发的结果。因此,多数国家均在制订跨世纪人才培养工程规划、兴建科技园、创办高科技产业,招揽高科技人才,使高科技人才的竞争达到白热化的程度。高科技人才竞争的焦点是年轻科学家。因为,根据韦伯尔分布规律,重大科学发现的最佳年龄峰值为37岁,最佳年龄区为25~45岁。这是科学中的一个明显规律。据韦伯尔分布规律,20世纪末,我国一些主要的科研单位有80%的高级科研人员退出科研一线。此数据表明:一是我国杰出的中青年科学家数量较少,还未形成科研的主力,不能承担起科研的重任;二是中青年科