

普通高等教育“十二五”规划教材



大学生

上册

职业生涯规划



就业指导

主
主
副
参

主

审
编
编
编

张金安
高天喜
李长录
李东芳
陈凤菊

张晓欣
陈 怡
迟文君
姚 红

王安琪
唐 云
杨存博

张小雁



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

普通高等教育“十二五”规划教材

上册

大学生 职业生涯规划与就业指导

主	审	张金安			
主	编	高天喜	张晓欣		
副	编	李长录	陈 怡	王安琪	
参	编	李东芳	迟文君	唐 云	
		陈凤菊	姚 红	杨存博	张小雁



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划与就业指导.上册/高天喜, 张晓欣主编. —武汉: 武汉大学出版社,

2011.8

ISBN 978-7-307-09150-4

I. ①大… II. ①高… ②张… 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173017号

大学生职业生涯规划与就业指导 (上册)

高天喜 张晓欣 主编

策 划: 大春文化

执 行: 杭州沃尔德教育信息咨询有限公司

责任编辑: 张歆婕

封面设计: 祁睿一

责任校对: 汪志鸿

版式设计: 黄凤英

出 版: 武汉大学出版社

印 刷: 浙江良渚印刷厂

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 15.25

字 数: 371千字

版 印 次: 2011年8月第1版 2011年8月第1次印刷

I S B N : 978-7-307-09150-4/G·2257

定 价: 29.00元

版权所有, 侵权必究

前言

在大学生就业制度深刻变化的时代背景下,面对激烈的就业竞争环境,面对市场对大学毕业生的综合素质要求,大学生的职业生涯更需要科学规划,就业更需要科学的指导。高校针对社会需求、大学生的成长和学习特点,开设规范化、系统化、专业化的《大学生职业生涯规划与就业指导》课程十分必要。

郑州升达经贸管理学院作为河南省最早举办的民办本科高校之一,非常重视大学生的职业生涯规划教育和就业辅导。在认真总结 18 年来的经验基础上,同时借鉴兄弟高校的做法,我们组织编写了《大学生职业生涯规划与就业指导》一书。

本书创造性地分为上下两册,上册共 7 章,系统阐述了职业生涯规划的基础理论和基本方法;下册共 9 章,详细介绍了求职择业的心理、程序、礼仪和权益保护等相关内容。本书内容包含了教育部颁布的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的核心部分,又有自我探索、工作探索、职业生涯决策、创业之道等理论,并辅之以现实的案例参考,使本书具有较强的时代性、系统性、完整性、实用性和可操作性。

本书由高天喜、张晓欣主编,李长录、陈怡、王安琪副主编,张金安主审。参加各章节编写的人员有:张金安(下册第二章),高天喜(下册第九章),张晓欣(上册第一章、下册第四章),李长录(下册第三章),陈怡(上册第二章、下册第八章 1—4 节),王安琪(上册第四章、下册第八章 5—6 节),李东芳(上册第三章 1—5 节、下册附录Ⅳ—Ⅴ),迟文君(上册第六章、下册第七章、下册附录Ⅱ—Ⅲ),唐云(上册第五章、下册第六章 1—2 节),陈凤菊(上册第七章、下册第一章),姚红(上册第三章 6—8 节、下册第六章 3—4 节),杨存博(下册第五章、下册附录Ⅵ),张小雁(上册附录Ⅰ—Ⅴ、下册附录Ⅰ、Ⅶ)。

本书在编写过程中,借鉴参考了大量国内外有关职业生涯规划与就业指导方面的优秀的论著以及网络文献,谨此一并致以谢意!

由于编者能力水平所限,加之时间仓促,书中难免存在疏漏与不妥,欢迎使用本书的广大师生、同行专家批评指正,不胜感激。

编者

2011 年 6 月

目 录

第一章 职业生涯规划导论·····	1
第一节 什么是职业生涯规划·····	1
第二节 影响职业生涯发展的因素·····	7
第三节 大学生生活与职业生涯发展的关系及其影响·····	10
第四节 职业生涯规划的意义·····	32
第二章 职业生涯规划的方法和步骤·····	36
第一节 职业生涯规划的原则·····	36
第二节 职业生涯规划的方法和步骤·····	40
第三章 自我探索·····	47
第一节 自我探索与大学生涯发展·····	47
第二节 认识自我的维度与方法·····	48
第三节 职业能力探索·····	53
第四节 气质与性格探索·····	65
第五节 职业适应性测量·····	79
第六节 职业兴趣探索·····	81
第七节 职业价值观探索·····	106
第八节 个人特质与职业的关系·····	108
第四章 工作世界探索·····	111
第一节 了解职业·····	111
第二节 认识工作世界·····	122
第三节 探索工作世界的方法与途径·····	130
第五章 确立目标 制订规划·····	133
第一节 确立目标·····	133
第二节 制订大学期间的学业规划·····	145
第三节 制订大学期间的生活成长规划·····	151
第四节 制订大学期间的社会实践规划·····	156
第六章 职业生涯规划的实施、反馈评估与调整·····	163
第一节 大学生职业生涯规划发展目标的调整与评价·····	163

第二节 大学期间学业规划的实施、反馈评估及调整	170
第七章 职业素质与职业生涯决策	176
第一节 职业素质	176
第二节 职业生涯决策的基本理论和方法	188
第三节 职业抉择的策略	201
附录 I 大学生职业生涯拓展训练	206
附录 II 大学生职业生涯规划表	216
附录 III 河南大学本科学子综合素质测评办法	222
附录 IV 李开复给女儿的信	230
附录 V 读后感	233

第一章 职业生涯规划导论

【本章学习要点】

1. 职业生涯规划的基本概念
2. 影响职业生涯发展的因素
3. 大学生活与职业生涯发展的关系
4. 大学生职业生涯规划的重要意义

第一节 什么是职业生涯规划

一、职业生涯

1. 生涯

在日常生活中,我们常听到“生涯”一词,如“艺术生涯”、“教师生涯”、“戎马生涯”、“学术生涯”等说法。中国古人的诗词中也有“生涯”这个词,如南宋诗人陆游在《秋思》中写道:“身似庞翁不出家,一窗自了淡生涯。”《辞海》对“生涯”一词的定义是指从事某种活动或职业的生活。

“生涯”的英文是 career,从字源上看,来自罗马字 Via carraria 及拉丁字 carrus,二者的意义均指古代的战车。在希腊, career 这个字有疯狂竞赛的精神,最早常用于动词,如驾驭赛马(to career a horse)。在西方人的概念中,使用“生涯”一词就如同在马场上驰骋竞技,隐含有未知、冒险等精神。现“生涯”多被引申为人生发展历程。在汉语中, career 也被翻译成职业生涯。因为时代不同、视角相异等因素,国外学者对生涯的定义也有所不同。目前,大多数西方学者所接受的生涯的定义是舒伯(Super, 1976)的论点:生涯是生活里各种事态的演进方向和历程,它综合了人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯也是人生从涉足职场到退休之后,一连串有酬或无酬职位的综合。除了职业之外,还包括任何与工作有关的角色,如学生、退休者,甚至包含家庭和公民的角色。

生涯不是一个静止的点,它是一个动态的历程;不只发生在人生的某个阶段,而是如影随形,相伴人的一生。同时,因为遗传、家庭、经历、性格、兴趣、价值观、能力及所处社会环境等的不同,每个人的生涯也会不同。所以,生涯的发展是个性化的发展,即使处于同一时代或同一文化背景下的人们,因为生涯发展中其他因素的影响,每个人定会有属于自己的生涯。

2. 职业生涯

职业生涯(Career)是指个体职业发展的历程,一般是指一个人终身经历的所有职业发展的整个历程。

西方学者对这一概念有不同的理解。格林豪斯(Greenhouse,2000)对此进行了归纳总结。他总结出两种观点:

第一种观点:将职业生涯理解为一种职业或者一个组织的有结构的属性。例如一个从事法律工作的人的职业生涯为:法律专业的学生、法律专员、律师事务所的初级成员、律师事务所的高级成员、法官直到最终退休。职业生涯也可看成是在一个组织中升迁的路径,如销售代表、产品经理、地区市场经理、市场副总经理。

第二种观点:将职业生涯看成是一种个人而不是一个职位或一个组织的特性。然而,即使是持这种观点的人对职业生涯定义也不尽相同,分别有提升的职业生涯观、专业的职业生涯观和稳定的职业生涯观。

(1)提升的职业生涯观:主张只有当一个人展现在地位、金钱等方面有稳定或者快速的提高时才构成职业生涯。这个定义表明,如果人们没有经历提升或者取得其他实质性的成就不能算是真正具有职业生涯。

(2)专业的职业生涯观:强调职业生涯必须具有专业化的特点,必须获得一个确定的职业或是达到某种社会地位才能构成一个人的职业生涯。例如,医生和律师被认为是具有职业生涯,而一般文员和机械工就没有。

(3)稳定的职业生涯观:强调在某一职业领域或紧密相关的领域从事一种稳定的职业才算得上是职业生涯。例如,我们有职业经理人、职业警察、职业运动员等说法。如果人们从事一系列具有内在联系的工作,如教师、导师、家教等被认为代表一种职业生涯,而从事一系列关联度不大的工作,如记者、公务员、广告策划人等,违反了工作内容的一致性,则不能构成一种职业生涯。以上两种观点强调,职业生涯是一个稳定的、长期的、可预测的和组织驱动的纵向移动系列。这些定义只注意到了职业生涯的客观性和稳定性特点,忽略了主观性和可变性特征,使许多人的工作经历和对职业生涯的主观感受被排除在职业生涯研究领域之外,从而也限制了职业生涯这一概念的概括力和解释力。

格林豪斯认为,职业生涯是“贯穿于个人整个生命周期的、与工作相关的经历组合”他强调职业生涯的定义既包含客观部分,例如工作职位、工作职责、工作活动以及和工作相关的决策,也包括对工作相关事件的主观知觉,例如个人的态度、需要价值观和期望等。一个人的职业生涯通常包括一系列客观事件的变化以及主观知觉的变化。一个人可以通过改变客观的环境,如转换工作或者改变对工作的主观评价如调整期望来管理自己的职业生涯。因此,与工作相关的个人活动及个人对这些活动所做出的主观反应都是其职业生涯的组成部分,必须把两者结合起来,才能充分理解一个人的职业生涯。同时,这个定义也包含着这么一个意思:随着时间的推移,职业生涯是不断向前发展的,并且无论从事何种职业,具有何种晋升水平,工作模式的稳定性如何,所有人都拥有自己的职业生涯。

格林豪斯还强调个人、组织和环境对个人工作生命周期的影响和重要性。个人在职业生涯过程中所做的关于工作和职业方面的选择,在很大程度上取决于个人以及组织内部的力量,当然,其他外部力量(如社会、家庭、教育体系)也起了很重要的作用。一方面,个人受其技能、知识、兴趣、能力、态度、价值观、个性和生活环境等的影响而做出特定的工作选择;

另一方面,组织为个人提供工作及相关信息,以及个人可以在将来谋求其他工作的机会和条件也影响着个人职业选择和职业生涯的发展。

(一) 职业生涯发展

随着科技的快速发展、经济全球化和一体化,组织相应地发生很大变革,缩小规模、减少层级、兼并、裁员等,这些都对个人职业生涯产生了极大影响。一些学者提出了“无边界职业生涯(Boundaryless Career.)”(Michael Arthur, 1994).和“易变性职业生涯(Protean Career)”(Hall& Mirvis, 1994, 1996)的概念。

无边界职业生涯强调打破组织界限和组织内部职位界限的职位转移和职业流动。

易变性职业生涯借助能够随意改变形状的希腊神“Protean”的名字,强调驾驭己职业生涯的是自己而不是组织,个人在需要时可以随时重新谋求职业,一个人可以在不同的产品领域、技术领域、组织和其他工作环境中出入自由。

员工与企业不仅有书面劳动合同,而且还存在心理契约。过去员工与企业的心理契约往往是:员工好好工作,企业负责员工不被解雇、负责员工的升迁与福利。但是随着市场经济的发展,随着视工作任务定人员的虚拟企业的出现,企业为员工提供生活保障的基础开始动摇,企业是员工的“屋顶”的契约难以为继。员工与企业建立了新的心理契约,即员工努力工作,企业提供培训机会,提升员工的就业能力,企业是提高员工综合能力和就业能力的“土壤”。在新的心理契约下,员工的职业生涯往往具有易变性。易变性职业生涯与传统职业生涯的不同见表 1-1。

表 1-1 易变性职业生涯与传统职业生涯的比较

维度	传统职业生涯	易变性职业生涯
目标	晋升	心理成熟感
心理契约	工作安全感	灵活的受聘能力
运动	垂直运动	水平运动
管理责任	公司承担	员工承担
方式	直线性、专家型	短暂性、螺旋型
专业知识	知道怎么做	学习怎么做
发展	很大程度上依赖正式培训	更依赖人际互助和在职培训

易变性职业生涯的目标往往是心理成熟感。心理成熟感是一种自我感受,它不仅仅是企业对员工的认可(如加薪、晋升),还包括个人的价值、幸福感、身体健康等人生目标实现所带来的一种自豪感和满足感,这种追求在新一代的人力资源中表现得更为突出。例如,他们对地位、工作稳定性不是很在意,更在意工作灵活性、挑战性,渴望从工作中获得乐趣和良好的个人感受。可见职业生涯的管理与开发方法要与时俱进。

一个人选择了一种职业也许会终身从事,也许一生中转移几种职业,不论怎样,一旦开始进入角色,他的职业生涯就开始了,并且随着时间的流逝而延续。职业生涯表示这样一个动态过程,它指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,并不包含职业上的成功与失败、进步快与慢,也就是说,不论职位高低,不论成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

职业生涯是一种复杂现象,它由外在行为和内在态度两方面组成。表示一个人职业生

涯的主观内在特征是价值观、态度、需要、动机、气质、能力和性格等;表示一个人职业生涯的客观外在特征是职业活动中的各种工作行为。一个人的职业生涯受各方面的影响,如本人对自己职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解与支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等都会对职业生涯有所影响。

职业生涯是贯穿一生职业历程的漫长过程。科学地将其划分为不同的阶段,明确每个阶段的特点和任务,做好规划,对更好地从事自己的职业,实现确立的人生目标,非常重要。

(二)职业生涯分类

职业生涯可分为内职业生涯与外职业生涯。

内职业生涯是指在职业生涯发展中通过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和,它是别人无法替代和窃取的人生的财富。

外职业生涯是指在职业生涯过程中所经历的职业角色(职位)及获取的物质财富的总和,它是依赖内职业生涯的发展而增长的。

其实,相当数量的职场新人身上都有着诸多类似的情况。很多新人没有意识到,公司不比学校,很多东西是比较抽象的。比如如何和同事融洽相处,如何让上司发现自己的专长等,都是需要潜心体会和实践的艺术。个人如果没有注意到这种巨大的环境差异,没有意识到需要相应地做出生理、心理上的调整,仍旧以在校时的眼光看待问题,以在校时的心态衡量问题,很可能对现实环境产生错位。

因此,从一种生活、工作环境短时间内进入另一种生活、工作环境,如果一时不能调整好自己的心态,也没有采取具体的行动去克服因环境变化给自己带来的各种不适应,很多人因此伴生出诸多心理、生理上的病症。其内在表现是焦虑、惶恐、不知所措,外在表现则是没有精神、心烦气躁、忧郁、自闭。

外职业生涯的构成因素通常是由别人认可的和给予的,也容易被别人否认和收回;而内职业生涯各项因素的取得主要靠自己努力追求得以实现,内职业生涯的构成因素一旦取得,别人便不能收回或剥夺。

总的来讲,内职业生涯的发展是外职业生涯的前提,可以带动外职业生涯的发展;内职业生涯如果匮乏,外职业生涯就会停滞或失败,当外职业生涯遭遇寒流时,内职业生涯发展更应该加紧修炼。

外职业生涯与内职业生涯相比,超前恰当时有动力,超前较多时有压力,超前太多时有毁灭力。例如,当一个人的职务比能力超前恰当时,他会产生提高能力的动力,调动一切积极因素,努力使自己胜任担任的职务工作;当一个人的职务比能力超前较多时,他会感到力不从心,不堪重负,工作难以胜任,自然就产生压力;当一个人的职务比能力超前太多时,犹如让一位普通民众当国家总统,结果只会给这个国家带来灾难。

内职业生涯与外职业生涯相比,超前恰当时很舒服,超前较多时很烦心,超前太多时要变心。例如,当一个人的能力比职务超前恰当时,他会觉得工作起来游刃有余,舒心悦意;当一个人的能力比职务超前较多时,他会觉得大材小用,怀才不遇,整天烦躁不安;当一个人的能力比职务超前太多时,则难免会产生英雄无用武之地的失落感,既然此处不用人,只好另寻用人之处,变心离职之意油然而生。

二、职业生涯规划

通过对生涯概念的了解,我们知道,职业生涯规划不应该简单地等同于找工作,或者仅仅与工作相关。当然,这个概念也是经过几十年的发展,才有了更为广泛的含义。职业生涯规划最早起源于1908年的美国。有“职业指导之父”之称的帕森斯(Frank Parsons)针对大量年轻人失业的情况,成立了波士顿职业局,首次提出职业指导的概念。从此,职业指导开始系统化。在随后的几十年中,心理测验的蓬勃发展促进了职业指导的扩展。第二次世界大战中对大量不同人才快速分类与安置的需要和战后复原人员就业安置的需要,使职业指导成为一种时髦。当时的职业指导主要关注人职匹配,内容以测评和提供职业资讯为主。到20世纪五六十年代,舒伯等人提出“生涯”概念,于是生涯规划不再局限于职业指导的层面。舒伯的生涯发展理论将生涯的过程视为从出生到死亡,包括成长期(0~14岁)、探索期(15~24岁)、建立期(25~44岁)、维持期(45~65岁)和衰退期(65岁以上),大学生的生涯发展阶段属于探索期。这个阶段主要的生涯发展任务是从多种机会中探索自我,逐渐确定职业偏好,并在所选定的领域中开始起步。

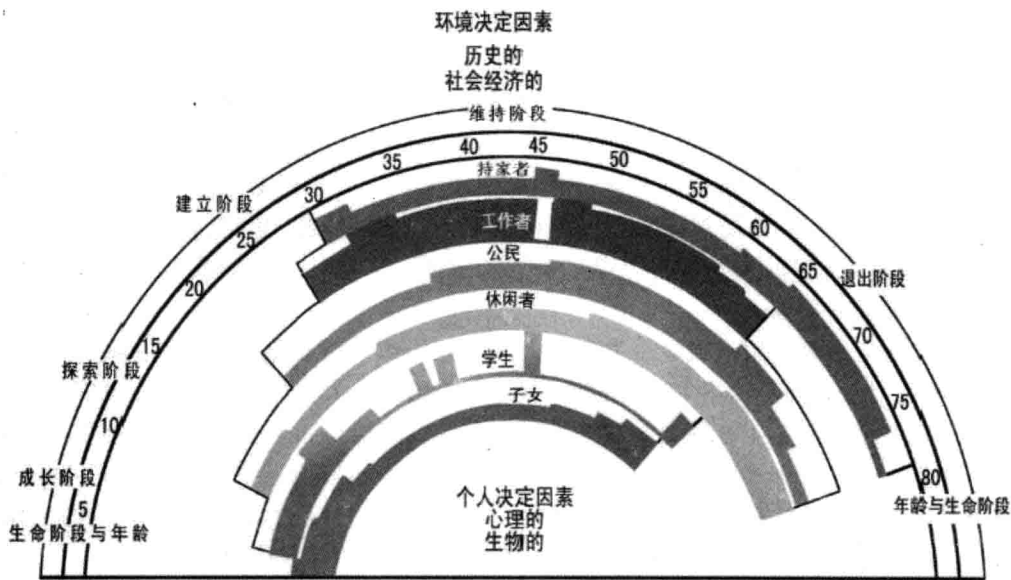


图 1-1 舒伯的生涯彩虹图

从舒伯的生涯彩虹图中(图 1-1),我们可以看到生涯规划立体化了。从长度上,它包括了一个人从生到死的全部生命历程;并不局限于对职业角色的关注,同样重视非职业角色对一个人生涯的影响。舒伯认为,持家者、公民、休闲者、学生、子女、配偶、退休者等的角色和工作者的角色都是一个人自我概念的具体表现。自我概念包括个人对自己在兴趣、能力、价值观以及人格特征等方面的认识,是个人生涯发展历程的核心。工作与生活满意的程度,有赖于个人能否在工作上、职场中以及生活形态上找到展现自我的机会。

在舒伯的理论中,生涯规划更注重职业对人的意义。该理论认为,一个完美的人生,未必仅仅依赖于职业角色的完美与否,更多的非职业角色使人生有更多自我实现的可能性。好像一个学生的兴趣,如果不能从专业学习中得到百分之百的释放,那么就要认真规划一下

自己的休闲角色,从而获得更多的自我实现。关于非职业角色对生涯发展的意义,台湾学者金树人先生的描述很生动、贴切,他说:“生涯辅导是将休闲视为生涯中与教育、职业不可分割的部分:宛如一幅画中,留白的部分也同时构成全幅画的精髓;又似一盆插花,空间的部分也是花道的精华。”

在美国,生涯教育运动开展也很普遍。生涯教育是美国广泛实施的咨询活动和学校心理辅导的重要组成部分。1971年,美国教育总署对生涯教育所下的定义是:一种综合的教育计划,其重点放在人的全部生涯,即从幼儿园到成年,按照生涯认知(career awareness)、生涯探索(career exploration)、生涯定向(career orientation)、生涯准备(career preparation)、生涯熟练(career proficiency)等步骤,逐一实施,使学生获得谋生技能,并建立个人的生活形态。美国职业教育学会1972年在推广教育的工作报告中指出:“生涯教育是针对所有国民,从孩提时代至成年的整个教育过程。它能使学生对学习的目的有清楚的认识,并且对将来所要从事的工作有热忱,这是整个教育事业的重心与目标。”

在美国,从幼儿园开始就有生涯辅导。在中小学,更是有多种多样旨在扩展生涯经验和增进自我了解的职业探索活动和教育活动。生涯辅导不是以“一个萝卜一个坑”的方式进行人与职业的组合,而是融入个体的自我发展、角色的发展进程。

在我国,生涯规划还是一个比较新的概念。至今为止,全国开展大学生职业生涯规划的高校屈指可数。很多大学新生有职业生涯规划离自己还很远这样的想法。其实不然,从大一开始做职业生涯规划,起步已经较晚了。我们必须知道,职业生涯规划越早开始越好。最好从小学开始进行职业生涯规划辅导,并纳入中小学直至大学的必修课。每所中小学至少应配备1~2名职业生涯规划导师。以便根据中小学生的性格、兴趣、特长等特点,有的放矢,针对性地进行科学引导、培养,使其顺利成功成才。大学每个班级或至少每个年级都应配备职业生涯规划导师。

职业生涯规划是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合,对决定职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析,制订有关组织或个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。职业生涯规划一般分为组织职业生涯规划和个人职业生涯规划。个人职业生涯规划首先要对个人特点进行分析,再对所在组织环境和社会环境进行分析,然后根据分析结果制订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、顺序和方向做出合理的安排。

按照时间的长短分类,职业生涯规划可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型。如表1-2所示。

表 1-2 职业生涯规划的类型

类型	定义及任务
人生规划	整个职业生涯的规划,20 年以上,直至生命终结,设定整个人生的发展目标。如规划成为一个有数亿元资产的公司董事等。
长期规划	10~20 年的规划,主要设定较长远的目标。如规划 30 岁成为一所知名中学的骨干教师,规划 40 岁成为特级老师等。
中期规划	一般为 3~10 年内的目标与任务。如规划到某知名中学任教,并成为优秀老师。
短期规划	3 年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期完成的任务。如圆满完成各门功课的学习,英语过六级,计算机过国家二级,利用节假日到某企业打工锻炼,顺利毕业,拿到学士学位证等。

第二节 影响职业生涯发展的因素

人一生的职业经历千差万别,有的人教书,有的人种田;有的人终身从事一种职业,有的人则变换过多种职业;有的人事业有成,有的人却庸庸碌碌……什么原因呢?影响个人职业生涯的因素是多方面的,它们相互关联,互相依赖。对于一些人来说,他们所喜欢的职业或许正好需要一些他们并不具备的能力;对于一些人来说,他们所受的教育,所学的专业并非自己的兴趣爱好所在……因此,在进行职业生涯规划时,要仔细考虑影响职业生涯发展的每一个因素。

一、影响职业生涯发展的自身因素

1. 个人的兴趣爱好

兴趣是指人们喜爱或不喜爱某种特定活动或对象的态度。亦即是说,兴趣就是人们喜爱做某件事的那些表现,兴趣对大学生职业生涯规划的影响主要体现在以下 3 个方面:

其一,兴趣是大学生职业生涯选择的重要依据。趣味性可以使人集中精力去获得自己所喜欢的职业的知识,并创造性地开展工作。当一个人对某种职业发生兴趣时,他就会积极地去感知和关注该职业领域的知识、发展动态,并且积极思考,大胆探索,增强克服困难的兴趣和勇气。反之则不会取得良好效果,当然也就很难在该职业领域发挥个人的优势,做出巨大贡献了。

其二,兴趣可以提高个体的工作效率,充分发挥个体的才能。一个人对某一方面的工作产生兴趣时,枯燥的工作也会变得丰富多彩、趣味无穷。兴趣可以使工作不再是一种负担,而是一种享受。它可以调动人的全部精力,使人以敏锐的洞察力、高度的注意力、深刻的思维力和丰富的想象力投入工作之中,促进个体能力的超水平发挥。

其三,兴趣是保证职业稳定、职场成功的重要因素。对某一职业有浓厚的兴趣,是智力开发的“孵化器”。兴趣是工作动力的主源之一。对于一个人来说,对工作感兴趣,就愿意钻

研,则容易出成果。一般来说,兴趣主要用于预测人们的工作满意度和工作稳定性。工作满意是职业生涯适应的一大标志,在其他条件相似的情况下,从事自己感兴趣的职业不但能让人感到满意,而且能让个人所在的工作单位感到满意,并由此使工作表现出长期性和稳定性。

因此,在规划自己的职业生涯时,大学生不仅需要知道自己有能力从事什么样的工作,更重要的是需要知道自己对哪类工作感兴趣。只有将能力和兴趣结合起来考虑,才更有可能规划好职业生涯并取得职业生涯的成功。

2. 个体的性格气质

近年来,用人单位在选拔人才时提出了一种新的理念,即在注重能力的同时,突出对性格的考察。一个人如果能力不足,可以通过学习和培训进行提高,但其性格如果与职业不匹配,改变起来则相当困难。所以很多用人单位在招聘新人时,将性格测试放在首位,当性格与职业匹配时,才对其能力进行测试检查。

行为决定习惯,习惯决定性格,性格决定成败。“21天理论”认为:一个人无论做什么事情,如果连续不间断持续21天,就会形成一种爱好或者习惯,如果在此基础上再坚持3个月的话,就会形成一种依赖、上瘾或性格。根据心理学的知识,气质是人的心理活动和行为方面的动力特征。气质无所谓好坏、善恶,但气质却会影响我们活动的性质和效率。某些气质往往会给我们从事某一职业活动提供有利的条件,如要求做出迅速、灵活反应的职业,对于胆汁质和多血质的人就较为适合,而黏液质和抑郁质的人就较难适应。如果一个人恰恰从事了与自己气质不相符的职业,那么对个人来说是痛苦的,对工作来说也是一种损失。因此,在进行职业生涯规划时,我们既要分析个体的气质类型,也要分析对气质的要求,尽量做到人职匹配。

3. 个体的能力水平

任何一种职业都要求从业者具备一定的能力。能力是一个人能否从事某种职业、能否在职业生涯旅程中顺利成长和获得成功的条件。

在大学校园里,大部分同学之间的智力并没有太大的差异,只是各自特点不一样,每个人都有自己的特长。因此,在职业选择时,还应注意个人能力与职业类型相匹配。个体的能力一般可分为言语能力、数理能力、表演能力、空间判断能力、察觉细节能力、书写能力、运动能力、动手能力、社会交往能力和组织管理能力等10种能力。从现代多元智能理论来看,个体的能力各有不同,一种能力较弱,并不能说明其他能力不行,一个人总有他的优势智能。在大学这个相对自由、开放的环境中,不同的能力水平在进行职业生涯决策时,就会表现出不同的特色。每个人只要对自己的能力水平有一个清醒的认识,扬己之长,避己之短,就能对自己的职业生涯进行合理的规划。

4. 个体的人生观、价值观

人生观、价值观对个体的职业抉择和职业发展具有十分重要的影响。有什么样的人生观和价值观就会有怎样的生活态度和工作态度,有什么样的态度就会有怎样的行为。如一些拜金主义者在选择职业时就会把个人收入水平放在至高无上的地位,一旦在工作中不能达到其收入目标,往往产生离职之意或消极怠工。而有的人把自己的快乐和幸福建立在他人的快乐和幸福基础上,这样的人往往更在意他人的感受和他人对自己的评价,即使工作累一点,待遇差一点,但只要自己努力能使他人感到满意和快乐,也就心满意足,怡然

自得。

二、影响职业生涯发展的职业因素

影响个人职业生涯发展的因素有许多,但主要有4大因素,即职业理想、职业兴趣、职业能力和职业经历。职业理想是个人职业生涯发展的前提,职业兴趣是个人职业生涯发展的基础,职业能力是实现职业理想的保障,职业经历是个人职业选择的导向。

1. 职业理想

职业理想是人们在职业上依据社会需要和个人条件,借助分析和想象而确立的奋斗目标,即个人渴望达到的职业境界。它是人们实现个人生活理想、道德理想和社会理想的手段,并受社会理想的制约。很多大学生还没有明确的职业理想,他们只有一些生活理想、社会理想。职业理想直接影响你选择一个具体的职业,生活理想、社会理想等理想都只能左右你选择的行业。

2. 职业兴趣

职业兴趣决定的是这个职业你是否喜欢。理想在客观上确定了你要做什么,而兴趣是在主观上确定你喜欢什么,不喜欢什么。兴趣是影响人择业的最主观的因素,也是判别一个职业是否适合自己的关键因素。所以大学生在择业时一定要充分考虑自己的兴趣。职业兴趣共有十种倾向,可以通过职业测评来认知。职业兴趣是转换工作的最大因素,人们往往会因为不喜欢目前从事的职业而跳槽。

3. 职业能力

职业能力影响的是这个职业你是否能够胜任。能力包括职业能力和非职业能力,职业能力特指影响做好一份职业、影响在职业上发展的能力,而非指个人的所有能力。职业能力是由具体的一个个职业所客观要求的,就是说如果要做好这项工作,就必须具备的最起码的职业能力(专项职业能力),如团队协作能力、商务写作能力等。大学生在择业时更多的要考虑自己具备的通用职业能力,只有当要在多个职业中具体选择职业时,专项职业能力才会派上用场。

4. 职业经历

职业经历是这个职业你是否曾经做过、体验过。大学生做过或体验过哪些职业也会在一定程度上影响他选择职业。职业经历是大学生了解职业、验证职业选择的一个很好的途径,很可能因为对做过的工作不喜欢或不符合自己的职业理想,而这时就不会因为做过、熟悉而再继续做那份工作了。

三、影响职业生涯发展的环境因素

外界环境包括很多方面,但是在职业生涯规划中有五个特别重要的方面,即社会环境、职业环境、工作环境、组织环境和家庭环境。在进行职业生涯规划时,必须对环境进行考察,使我们充分了解这些环境因素,从而决定自己应该从事何种职业,走什么样的职业生涯道路。有效的环境考察可以使我们确定最能满足自己价值观、兴趣、才能和性格的职业和组织。

1. 社会环境

社会环境中流行的工作价值观、政治经济形势、国家政策、社会文化环境、社会主流价值观、产业结构的变动等因素,无疑都会对个人职业选择上留下深深的烙印。每个时期的职业地位排序都会给高考志愿的选择和就业选择带来重大影响,不同的社会环境所给予个人的职业信息是不同的。

2. 职业环境

主要包括职业和相关行业目前的情况和发展前景、工作任务和内容、对人才的需求情况及相关要求、安全性、待遇情况、社会地位、社会关系等。

3. 工作环境

主要包括工作任务内容的丰富性、任务的重要性、必需的才能与培训、对员工的待遇、工作场所的物质条件、生活方式(如工作时间、工作压力等)、独立自主程度、与其他工作的关系等。

4. 组织环境

主要包括组织的财务状况、战略经营、职业生涯道路的灵活性、职业生涯管理的做法和政策、薪酬制度、晋升机会、发展空间等。

5. 家庭环境

主要包括家人的职业生涯志向、家人的工作性质和地位、家庭的财务需求、家庭期望的生活方式和社交关系、家人对本人的期望和职业发展的支持、本人受家庭职业观影响的程度等。

第三节 大学生活与职业生涯发展的关系及其影响

一、大学生活与职业生涯发展关系

大学生涯是整个人生的重要阶段,是职业发展的准备期、探索期。在大学选择某一专业进行学习,是为今后做职业准备,因而大学生涯是为职业准备的阶段。这是个人职业生涯的起步阶段和打基础阶段,是决定能否赢在起点的重要阶段。

(一) 专业与职业的关系

关于专业与职业的关系,主要有两种观点,一种认为专业是职业的起点,也就是说,现在学什么专业,将来就可能从事什么职业,甚至作为终身职业;另一种观点则认为专业只是为将来所从事的职业打下良好的基础,拓展出更广阔的发展空间。

通过近年来对毕业生的跟踪调查分析,发现专业和职业主要有以下五种关系:

1. 专业包容职业

(1) 含义

在专业的领域内发展职业,一生的职业发展基本上限制在专业领域内。

(2)特点

个人选择的职业与所修的专业高度一致。

(3)建议

学精专业。集中一点,全力以赴,做到专、精、深。在专业领域内,把自己打造成知名学者、专家、高级技术人员等。

2. 专业为核心

(1)含义

以专业为核心发展职业,一生的职业发展以专业为核心,有较大的扩展。

(2)特点

个人选择的职业与所修的专业一致,但是职业发展不完全局限于专业领域。

(3)建议

在学好专业的基础上选修与职业发展一致的课程,注重学习与所学专业及职业发展相关的知识与技能。

3. 专业与职业的部分重合

(1)含义

以专业为基础发展职业,一生的职业发展是在专业基础上,职业与专业有部分重合,不完全一致,有重点地沿某方向拓展。

(2)特点

个人选择的职业与所修的专业部分一致,在重点掌握某些专业知识与技能的同时,注重其他专业知识与技能的学习。

(3)建议

学好专业的同时辅修其他个人喜欢的专业及相关知识、技能。

4. 专业与职业有关系但没有重合

(1)含义

一生的职业发展与专业基本无关或在专业边缘发展职业。

(2)特点

个人选择的职业与所修的专业基本不一致。

(3)建议

保证专业合格,辅修其他合适的专业或另选专业。

5. 专业与职业分离

(1)含义

一生的职业发展与专业完全无关。

(2)特点

个人选择的职业与所修的专业很不符合,高度不一致。

(3)建议

尽量调整专业,若不能调整则辅修其他专业或通过考研另选专业。

(二)专业学习与职业生涯发展

学习既是未来事业的准备,也是未来事业的开端。社会主义现代化建设需要知识面广、