



高等职业教育“十二五”规划教材

大学生 职业生涯规划

◎胡祥卫 邹广安 滕文祥 主编

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

大学生职业生涯规划

胡祥卫 邹广安 滕文祥 主 编
王金芳 副主编



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/胡祥卫,邹广安,滕文祥主编. —北京:北京理工大学出版社,2014.8

ISBN 978 -7 -5640 -9540 -6

I. ①大… II. ①胡…②邹…③滕… 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 179028 号

出版发行/北京理工大学出版社有限责任公司

社 址/北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编/100081

电 话/(010)68914775(总编室)

82562903(教材售后服务热线)

68948351(其他图书服务热线)

网 址/http://www.bitpress.com.cn

经 销/全国各地新华书店

印 刷/北京高岭印刷有限公司

开 本/710毫米×1000毫米 1/16

印 张/7.5

字 数/127千字

版 次/2014年8月第1版 2014年8月第1次印刷

定 价/20.00元

责任编辑/申玉琴

文案编辑/申玉琴

责任校对/周瑞红

责任印制/马振武

图书出现印装质量问题,请拨打售后服务热线,本社负责调换

序 言

人生如同一本书，一本自传。对于不同的人，其人生之书也有着不同的内容。书中可能有彩色的、黑白的图片，有繁华的、纯朴的文章，有快乐的、痛苦的情绪，等等。

在书中，我们的经历就是那书中的书页，辞去了旧的一天，页码就会相应地增加一页；迎来了新一天的同时，一张空白的纸也在等着我们去填写。在不同的时期，我们可以根据自己的计划去完成预定的目标。

古语曰：“凡事预则立，不预则废。”一个人如果没有规划好自己的人生，且不清晰自己的目标，即使他的学历很高，知识面很广，那么也只能是一个碌碌无为的平庸之人，又或者只能一辈子做别人的跟班，做一个等着时间来把自己生命耗尽的人。

想要自己人生之书内容变得丰富多彩，就得先把人生规划写好。青年朋友们，就从这本《大学生职业生涯规划》开始，策划自己的人生，正确对待自我，成功地发现自我，客观地分析自我，圆满地超越自我吧。

目 录

第一章 职业与人生	1
第一节 职业的含义	1
一、职业的产生	1
二、职业的定义	2
三、职业的特点	3
四、职业的分类	4
五、职业的发展趋势	5
第二节 职业的发展	10
一、职业生涯发展理论	10
二、职业发展阶段	13
三、职业发展途径	14
四、职业发展与专业学习	14
第三节 职业资格与职业技能鉴定	19
一、职业资格	19
二、职业资格证书	20
三、职业技能鉴定	21
第二章 职业生涯规划概述	25
第一节 职业生涯规划的含义	26
一、职业生涯规划的定义	26
二、职业生涯规划的特点	26
三、职业生涯规划的类型	27
四、职业生涯规划的意义	27
第二节 如何开展职业生涯规划	29
一、职业生涯规划的基本步骤	29
二、职业生涯规划的原则	34

三、职业生涯规划误区	36
第三章 职业生涯的自我认知	41
第一节 自我认知	41
一、自我认知的定义与方法	41
二、性格探索	42
三、兴趣探索	43
四、能力探索	46
五、价值观探索	47
第二节 霍兰德职业测评	51
第四章 职业生涯规划制定与实施	64
第一节 大学生职业生涯规划的制定	64
一、大学生职业生涯规划的特点	65
二、大学生个人阶段性职业生涯规划	66
三、制定自己大学阶段整体职业生涯规划	69
第二节 职业生涯规划的实施	69
一、个人阶段性职业生涯规划	69
二、其他方面的规划	94
第三节 职业生涯规划调整	97
一、调整职业生涯规划必要性	97
二、调整职业生涯规划时机	98
三、调整职业规划的注意事项	100
第四章 职业生涯规划书的撰写	105
一、写作程序	107
二、写作要求	108
三、格式与写法	108

第一章 职业与人生

案例导航：

跳槽是一个人在职业发展过程中必经的阶段。但是，目前不少的职场人士在就业发展过程中并没有真正明确职业阶段性发展和跳槽之间的关系，而是将现有待遇、安全感等因素作为跳槽的重要指标。

以下3种人的态度都是不可取的：

第一种，为了目前还算满意的福利待遇而拒绝跳槽的人。

第二种，明知事业发展空间将失去，可还在患得患失的人。

第三种，死守在一家并不重视其市场价值的公司里面的人。

其实职业生涯具有螺旋上升性和连续性。如果你的职业生涯出现断层，或者发展良好的职业道路突然改变方向，那么你的职业发展就是一种“倒退”。所以，职业规划首先强调“职业方向定位”，认清个人资源所在，只有确定职业方向后，才可以规划“职业发展阶段”并付诸实施。在职业生涯的发展过程中，能否达到职业目标，积累职业含金量和核心竞争力，关键要看公司的决策和自己的想法是否契合。

在不违反职业道德的前提下，可以勇敢地选择自己的职业道路。其实，职业道路是否顺畅，关键取决于个人价值能否体现。在如今的职场中，更高体现个人价值的并不仅指你的薪水有多少，更多的是市场公认价值感的问题。

案例思考：

- (1) 怎样看待职业生涯的螺旋上升性？
- (2) 怎样正确看待跳槽现象？

第一节 职业的含义

一、职业的产生

作为一种社会现象，职业既不是从来就有的，也不是永恒不变的。它是人类社会生产力发展到一定阶段的产物，是随着社会分工的产生而出现的。随着生产力的提高和生产需要的不断发展，职业形态和职业模式都在发生着

巨大的改变。职业的变化是生产、建设、管理和服务等社会生活领域中所发生变化的具体体现。不同的职业往往意味着不同的发展机会和发展形式，决定着从业者不同的生活方式、经济利益和社会地位。因此，人们对于职业的关注程度越来越高。

原始社会初期，由于社会生产力水平极其低下，生产手段和过程都十分简单，除了男子狩猎捕鱼，女子采集、养育等自然分工以外，没有明显的社会分工。既然生产劳动中没有形成明确的社会职能的区别，也就无所谓职业可言。到了旧石器时代晚期，在氏族社会开始形成了按性别和年龄的分工，就有了职业的萌芽。在原始社会末期出现了畜牧业和种植业、手工业和农业之间的两次社会大分工，真正意义上的职业随之产生，出现了农夫、牧人、渔民以及各类工匠、商人等。随着科学技术的进步，生产力水平不断提高，生产工具不断改进，生产社会化和专业化程度越来越高，社会分工越来越细，涉及人类社会生产、生活方方面面的各行各业也随之出现，一些职业也随之消失。例如，汽车的生产使社会有了汽车制造业、运输业和汽车修理业，同时出现了司机、汽车修理工、汽车工程师等多种职业；相反，马车、人力车逐渐被淘汰，相应的职业也逐渐消失。又如，计算机的研制和激光技术的开发，使印刷业中原有的铅字铸造业和排版业消失，取而代之的是文字录入、激光照排等职业。因此，职业的产生和发展与人们的生产劳动紧密相连。在现代社会里，由于新的科技和新的生产领域不断涌现，许多新的职业也应运而生。

二、职业的定义

职业是劳动者所从事的相对稳定的有报酬的社会劳动，是劳动者通过自身的能力所获得的社会角色。既有人把职业看成“跨越个人一生的相关工作经历”，也有人将其看成“一个人的工作经历进展过程”，还有人将其看成“一系列与雇佣相关的职位、任务、活动和经验”。一般来看，职业可被看成一个人的生命历程、工作任务和发展经历。对职业的认识不仅应当从个人心理的角度来分析，还应该把它放在社会组织当中进行认识，如医生、教师、律师、公务员等；职业既体现了一个人的权利、义务和职责，也是一个人社会地位的最一般表现。

对职业的理解包括以下几方面内容：

第一，职业是社会分工的产物，只有当某项社会劳动具有足够的重要性，能够吸引劳动者长期稳定地投入其中，才能成为职业。

第二，职业是劳动者获取现金或实物报酬的重要形式，是谋生和发展的重要基础。

第三，职业是在一定社会历史条件下形成的，在一定时期内具有相当的稳定性和连续性。

第四，职业是劳动者在劳动中获得的社会角色，并为社会承担一定的义务和责任，同时获得相应的收入。劳动者必须要按这一社会角色的行为规范去行事。

第五，职业为劳动者发挥知识和技能提供了机会，为实现自我价值和社会价值提供可能。

因此，职业是个人与社会、个体与整体的连接点。每个个体通过自身的职业活动来推动和实现社会整体的发展目标，并索取一定的回报来维持生活。在职业活动中，谋生是基础，发展是目标。

三、职业的特点

1. 经济性和稳定性

人们从事职业活动，在创造价值的同时也要求参与利益分配，获得一定的经济收入和报酬，从而维持自己和家庭的生存和发展。因此，职业是能给劳动者带来经济回报的工作。劳动者正是为了持续不断地得到收入，才长期在社会分工体系中承担某一职能，从事特定职业。作为从事专门生产劳动活动的职业，它的形式和内容在一定时期内是相对固定的。这也保证了劳动者能通过连续从事这一职业获得稳定的收入。经济性和稳定性是不可分割的。只有稳定性而没有经济性的工作不是职业，如家庭妇女；只有经济性而没有稳定性的工作也不是职业，如彩票中奖。

2. 知识性和技能性

每一种职业都需要劳动者具有一定的知识和技能，不同的职业要求不同的知识和技能。有的知识和技能比较简单和容易，不需要专门的学习和培训，可以在社会生活中通过经验的总结和常识的积累来获得。原始农耕文明的最初出现就离不开先民们在天文、气象、水利等方面的知识和耕作、播种、收获等方面的技巧。现代社会各种新职业层出不穷，职业的知识含量越来越高，技术性能也越来越复杂。对此，从业者只有经过专业的学习和培训，具备专门的知识和技能，才能胜任特定工作。

3. 多样性和层次性

随着社会的发展，社会分工越来越细，职业种类越来越多。职业的多样性体现的职业领域和范围十分广泛，涉及人类社会生产和生活的方方面面。此外，职业的分化还在继续，职业的门类还在不断增加，同时这些不同的职

业岗位对劳动者的素质和条件有着多样的要求。从社会需要角度来看,职业并没有高低贵贱之分,但是,现实生活中由于对从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论评价的不同,职业便有了层次之分。职业层次往往是由不同职业体力和脑力劳动付出的多少、收入水平的高低、工作任务的轻重、社会声望和权力地位的高低等因素决定的。如工程技术人员有高级工程师、工程师、助理工程师、技术员,而高校教师有教授、副教授、讲师、助教之分。

4. 同一性和差异性

在同一类别的职业内部,由于劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近,人们往往形成同一的行为模式、语言习惯和道德规范。正是基于职业的同一性,才分别产生了医生、教师、工程师等各自不同的职业群体。

由于劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同,不同职业之间存在着很大的差异,各自具有不同的行为模式,有不同的道德规范,因而职业具有差异性。随着科学技术的进步,经济体制的改革,新的职业还会不断产生,各种职业间的差异也会不断变化,但不同的职业间也不是完全不同的,也具有特定的同一性,如岗位基本固定、工作时间固定、按劳取酬等方面基本上是相同的。这有利于不同职业的人们相互之间的交流和沟通。

5. 社会性和时代性

职业是生产发展和社会分工的产物。它的形式和内容都离不开社会的存在,受到社会政治、经济、文化等因素的影响,还与社会制度和社会政策相关。随着时代的发展和社会的进步,职业在不断地发生变化。旧的职业被不断淘汰,新的职业不断产生。例如,电话、传真和网络的出现使得电报以及与之相关的职业都逐渐消失。相同的职业在不同时期会有不同的内容和方式。从不同时期出现不同的热门职业就可以看出来,职业具有鲜明的时代特色。我国曾出现过的“当兵热”“从政热”“上大学热”“经商热”“出国热”等等,都反映出特定时期人们对某种职业活动的热衷程度。

四、职业的分类

职业分类,是指采用统一的标准和方法,按照统一的分类原则,对社会从业者所从事的工作进行全面和系统的划分。职业分类广泛应用于社会统计、信息服务等方面,也对就业选择和职业培训有着重要影响。通过职业分类,择业者可以更好地认识职业的特点和属性,把握不同职业的本质差别,并结合自身实际选择合适的职业。科学的职业分类体系可以实现人力资源的优化配置,充分发挥劳动者的积极性,促进经济增长。

现代社会存在着许许多多的职业、行业和工种。这些职业既相互区别，又相互联系、相互渗透。因此，职业的分类也比较复杂，分类的形式很多，既可以按行业、专业划分，也可以按工作特点划分。

按照工作职责进行划分，国际标准把职业分为8个大类，83个小类，284个细类，1506个职业项目。对应职业的8个大类的工作者分别是：专家、技术人员及相关工作者，政府官员及企业经理，事务工作者及相关工作者，销售工作者，服务工作者，农业、牧业、渔业、林业工作者，运输设备操作者、生产及相关工作者，以及不能按职业分类的工作者。

按照劳动者的人格类型和心理差异，可以将职业划分为6类：

- (1) 社会型：主要从事社会公共服务事务。
- (2) 现实型：主要运用手工或机械进行熟练劳动。
- (3) 企业型：主要支配他人完成某项任务。
- (4) 常规型：主要从事日常事务处理。
- (5) 艺术型：主要从事艺术创作。
- (6) 研究型：主要从事科学研究和科学实验。

按照行业划分，通常可分为第一、第二、第三类产业。第一产业指农业、林业、渔业、畜牧业等国民经济的基础行业；第二产业是指工业、交通业、建筑业等国民经济发展的主导行业；第三产业是指商业、金融业、保险业、旅游业、信息咨询服务业等行业。

按照工作性质和层次划分，可分为白领和蓝领。

五、职业的发展趋势

随着我国改革开放的日益深化，在向着现代化不断迈进的过程当中，社会职业在变迁中出现了前所未有的动荡、分化、重组的格局，新的职业种类层出不穷，而传统的职业种类则在消亡和迁移，而且这种发展变迁的态势还将持续相当一段时间。

当今，由于农业社会、工业社会和后工业社会的多元特征并存，社会分工比较显著的一个宏观特征是，第一、第二产业的社会职业以消亡和重组为主，第三产业正迅猛发展，如交通运输业、邮电通信业、商业服务业、金融保险业、信息咨询业、租赁广告业、教育培训业和文化艺术传播业等。这些蕴涵着巨大发展潜力的新兴行业的出现和兴起，将为社会提供更多的就业岗位，但同时第一、第二产业由于新技术和新成果的不断推广应用，又给传统行业提供了新的发展机遇。比如农业，由于新技术的应用和传统观念的更新，新的生产方法和发展思路，给农业带来了前所未有的职业选择机会。

1. 目前职业变迁呈现的特点

社会职业种类越来越多。在我国，周朝时职业不过 6 大类，40 种左右；到隋朝才不过一百来种；明朝时增加到 300 多种，形成“360 行”之说。随着社会分工的发展和职业的分化，职业已远远超过“360 行”。目前，我国的各种岗位总数达到 10 000 种左右。美国 1850 年普查也只有 232 种职业，到 1980 年则增加到 25 000 种。就全世界而言，在 20 世纪 70 年代就已超过 42 000 种，而目前则更多。

社会职业结构变迁的速度越来越快。从农业革命到工业革命经历了数千年，而从工业革命到新的产业革命才 200 多年。就在这 200 多年里，不断出现新的行业，且行业的主次地位的变化也越来越快。工业革命时期，主要是纺织业。一直到 20 世纪，钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业。但是，电子行业从产生发展到成为一个主要行业，只用了几十年时间。尤其突出的是，在第一产业、第二产业和第三产业之间也发生了巨大变化。在发达国家，第三产业占从业者的比例已经超过了 50%。而在我国，1990 年第三产业从业人员比重是 18.5%；到 2003 年，第三产业就业的比例为 29.3%。第三产业已成为扩大就业的主渠道。

脑力劳动者职位在社会职位总额中所占比例越来越大。体力劳动与脑力劳动的比例，在机械化初级阶段是 9 : 1，在中等机械化阶段是 6 : 4，在自动化条件下是 1 : 9。因此，科技越发达，脑力劳动在社会职业中的重要地位越明显。据有关资料介绍，1960 年美国的脑力劳动者占就业总数的 43.3%，而 1997 年上升到 51.4%。

2. 未来的职业发展模式

就业自主化。我国在 1998 年提出“劳动者自主就业，市场调节就业，政府促进就业”的就业方针。劳动者依靠自己的努力来提高能力，谋求合适的岗位；同时，政府和社会通过制定法律法规，提供就业服务，实行失业救济和失业保险对人们自主择业的权利提供保障。

(1) 知识资本化。随着知识经济时代的来临，职业劳动中的知识含量大幅度增加，对劳动者素质的要求越来越高，拥有新知识和新技术的人会成为新的“知本家”。

(2) 工作多元化。社会经济组织数量不断增加，形式日益多样，劳动内容和劳动关系也随之多元化。既有长期固定的“铁饭碗”，也有临时工和工作契约等形式；既有在各类企事业单位就业，也有自主创业、合作经营的劳动形式；既有在线工作“SOHU 一族”，也有四海为家的流动劳动者。

(3) 资源流动化。在高度竞争条件下，人力资源配置得到不断优化，个

人寻求自身发展和自我实现的动机和行为进一步加强，从而加速人才和职业的流动。

(4) 工作国际化。经济全球化成为不可阻挡的潮流，各国之间的经济竞争越来越表现为激烈的人才争夺战，国际人才流动成为必然的趋势。国际贸易、投资和合作，经营跨国公司，劳务输出，访问和定居等都是人才流动的方式。在这个过程中，国际的职业种类、劳动技能和管理模式都会发生相互影响。

3. 热门职业预测

所谓热门职业，是人才市场供求双方都非常关心的职业。一方面，该职业的人力资源呈现供不应求的状况；另一方面，与该职业相关的行业呈现快速增长的态势。对就业者和用人单位来说，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。

随着我国的经济形势不断好转，国有工业企业的经济运行质量和效益不断回升，高新技术企业飞速发展，而与此相关的职业在量的增长方面也将有较大突破。加入 WTO 也会对我国经济产生重大影响，不仅增加大量就业机会，而且引起我国社会职业结构不断变化。很多专家学者对未来热门职业进行了预测，总体来看，将朝着以下方向发展：

软件开发、硬件维护、网络集成与应用类职业，邮电通信类职业，现代制造业，金融、证券、投资、保险业，广告、房地产、建筑装潢业，医疗、保健类职业，环境保护类职业，法律类职业，信息咨询与服务类，商务策划、市场营销类职业，经纪、代理类职业，文化休闲与旅游业。

因此，今天的大学生在规划未来、选择职业时，遇到了过去的大学生毕业时不曾遇到过的新情况：劳动岗位中体脑混合且体力劳动所占的比例越来越少；与传统专业绝对对口的岗位越来越少；劳动岗位的地域空间越来越小，行业特征不像过去那么鲜明；岗位所需的职业知识和技能更新周期加速，复合程度提高。这些状况将使用用人单位对大学生的综合素质的要求空前提高。

阅读材料：

专家剖析未来十大热门职业

未来几年乃至十几年之内，什么样的职业最受追捧？近日，业内知名人力资源专家从职业的薪酬指数、社会地位指数、压力指数等几方面，对未来

热门职业进行了综合评价。

1. 理财规划师

理由：资料显示，2006年中国个人理财市场将增长到570亿美元，并且以每年10%~20%的速度增长。目前，一方面社会对金融理财的需求非常紧迫，市场需求潜力巨大；另一方面，理财产品明显捉襟见肘。理财师，尤其是能够为客户提供全方位的专业理财建议，通过不断调整存款、股票、债券、基金、保险、动产、不动产等各种金融产品组成的投资组合，设计合理的税务规划，满足居民长期的生活目标和财务目标的人才，更是难求。

专家预计，我国理财规划师的缺口为20万人。未来5~10年，理财规划师将成为国内最具有吸引力的职业。有专家认为，国内理财规划师的年薪应该在10万~100万元人民币。

2. 系统集成工程师

理由：“十五”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。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4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。从总体上看，IT人才的需求每年将增加100万名。

专家估计，国内系统集成工程师年收入将在10万~20万元人民币。未来网络专才，尤其是网络游戏业人员的薪酬将会达到10万~12万元人民币。

3. 律师

理由：律师一直是我国近年来比较热门的职业，而未来几年仍将是受追捧的热门职业之一。据不完全统计，目前我国取得律师资格的专职律师还不到2万人，平均每10万人口只有两名律师，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。目前，我国律师队伍中高层次、高技能、复合型人才短缺，从事国际性律师业务的专门知识和服务经验不足，涉外法律服务市场的竞争力较弱。律师的年收入在10万~80万元人民币。

4. 物流师

理由：物流业是当代经济发展的热点，涵盖了国民经济中的海、陆、空交通、运输、仓储、采购、供应、配送、流通加工、信息、第三方物流、连锁销售、制造业以及与物流相关的众多行业。目前，我国物流人才供不应求。物流从业人员当中拥有大学学历以上的仅占21%。许多物流部门的管理人员

是半路出家，很少受过专业的培训。据初步估算，我国物流人才的需求量为600余万人。结合国外的情况看，未来几年我国物流师中、高层管理人员的年薪将达到15万~40万元人民币。

5. 注册会计师

理由：目前，我国共有注册会计师7万多名。根据中国经济高速发展的需要，至少急需35万名注册会计师。就是在已具备从业资格的7万多名注册会计师中，被国际认可的不足15%。巨大的需求缺口，使注册会计师成为未来几年我国炙手可热的人才。有关人士称，每年进入包括德勤、毕博在内的四大会计师事务所的应届毕业生月薪大都在五六千元，再加上每年丰厚的奖金，年收入会超过10万元人民币；而中高层管理人员的年薪则在20万~50万元人民币。

6. 营销师

理由：营销师是指从事市场分析与开发研究，为企业生产经营决策提供咨询，并进行产品宣传促销的人员。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被继续看好，并有继续升温的可能。目前，最为人们所知的是房地产营销师、汽车营销师和保险营销师。薪酬因行业等外在因素的不同而不同。

7. 环境工程师

理由：城市的快速扩张，市政建设的更高要求，以及房地产建设的飞速发展，使得我国对环境工程师的需求大大增加。有关资料显示，目前我国环保产业的从业人员仅有13万余人，其中技术人员8万余人。按照国际通行的惯例计算，我国对环境工程师需求方面的缺口在42万人。随着国内房地产业的发展，目前国内园林设计师和景观设计师的月薪都在七八千元。据预测，年收入应在8万~10万元人民币。

8. 精算师

理由：精算师是经过金融保险监管部门认可其从业资格的个人。凡是需要处理风险的领域，精算师都能发挥作用。与会计师、律师和医生等职业相比，精算师是一种人数不多而专业性很强的职业。据预测，到2010年，中国将会至少有60家国内保险公司和20家含外资的保险公司，而目前精算师的数量还远不能满足中国保险业的发展需要。业内人士称，我国被世界保险界认可的精算师不足10人，“准精算师”40多人，在目前国内人才市场上，精算师可谓凤毛麟角。目前，精算师在国外的平均年薪达10万美元，而国内目

前月薪也在1万元人民币以上。据预测,几年后其收入应在12万~15万元人民币。

9. 医药销售中西医师

理由:全球现代医药技术产业继续呈高速增长态势,而现代生物技术产业已经成为医药产业新的国际竞争焦点。同时,人口的老龄化和人们生活的日益富裕,使医疗卫生成为21世纪初最赚钱的职业之一。有专家指出,不仅是医生和护士,营养学家、家庭护士、维生素制造商、按摩师和针灸师也将成为热门职业。目前的医药行业从业人员的月薪水平平均在3千~5千元人民币,预计4年之后会有一个更好的薪金水平。据预测,年收入至少应在6万元人民币左右。

10. 管理咨询师

理由:管理咨询师针对企业运用管理学的原理,进行从战略策划到战术运用的系列顾问活动,包括对企业CIS、人力资源、流程再造、组织结构的设计、营销等方面进行策划并指导实施。专家指出,我国目前管理咨询专业人才严重短缺。在未来10年里,我国管理咨询业的需求将以每年10倍的速度增加,到2010年中国管理咨询行业的有效需求总额将达到100亿美元。管理咨询师年薪在10万~60万元人民币不等。

第二节 职业的发展

每个人的职业发展都必须经历不同的发展阶段,且在每一个阶段都有其特定的任务。因此,分清阶段对于明确任务并确定目标具有重要意义。

一、职业生涯发展理论

职业生涯发展理论是研究人的职业心理与职业行为成熟过程的理论。职业生涯发展在个人生活中是一个连续的、长期的发展的过程。职业选择不是个人生活中面临择业时的单一事件,而是一个过程。人们的职业态度和要求并不是面临就业时才有的,而是在童年时期就开始孕育职业选择的萌芽。随着年龄、经历和教育等因素的变化,人们的职业心理也会发生变化。职业发展如同人的身心发展一样,可以分成几个既相区别又相联系的阶段,每个阶段都有其不同的特点和特定的职业发展任务。如果前一阶段的职业发展任务尚未很好完成,就会影响后一阶段的职业意识与行为的成熟,最后导致职业选择障碍。

舒伯根据自己“生涯发展型态研究”的结果，将生涯发展阶段划分为成长、探索、建立、保持与衰退5个阶段。

(1) 成长阶段：由出生至14岁。该阶段孩童开始发展自我概念，开始以各种不同的方式来表达自己的需要，且经过对现实世界不断地尝试，修饰自己的角色。这个阶段发展的任务是：发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。这个阶段共包括3个时期：一是幻想期（4~10岁），以“需要”为主要考虑因素，在这个时期幻想中的角色扮演很重要，二是兴趣期（11~12岁），以“喜好”为主要考虑因素。喜好是个体抱负与活动的主要决定因素。三是能力期（13~14岁），以“能力”为主要考虑因素。能力逐渐具有重要作用。

(2) 探索阶段：15~24岁。该阶段的青少年，通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会，对自我能力及角色、职业做了一番探索，因此选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这阶段共包括3个时期：一是试探期（15~17岁），考虑需要、兴趣、能力及机会，做暂时的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试；二是过渡期（18~21岁），进入就业市场或专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的选择转为特定的选择；三是试验并稍做承诺期（22~24岁），初步确定职业生涯并试验其成为长期职业生活的可能性。若不适合，则可能再经历上述各时期，以确定方向。

(3) 建立阶段：25~44岁。由于经过上一阶段的尝试，合适者会谋求变迁或做其他探索。因此，该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的“位子”，并在31~40岁，开始考虑如何保住这个“位子”，并固定下来。这个阶段发展的任务是调整、稳固并求上进。这个阶段又可被细分为两个时期：一是试验—承诺稳定期（25~30岁）。个体寻求安定，也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意。二是建立期（31~44岁）。个体致力于工作上的稳固。大部分人处于最具创意时期，由于资深，往往业绩优良。

(4) 保持阶段：45~64岁。个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”，同时会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

(5) 衰退阶段：65岁以上。由于生理及心理机能日渐衰退，个体不得不面对现实，从积极参与到隐退。这一阶段往往注重发展新的角色，寻求不同方式，以替代和满足需求。

在上述舒伯的生涯发展阶段中，每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成，都需达到一定的发展水准或成就水准，而且前一阶段发展任务的达成