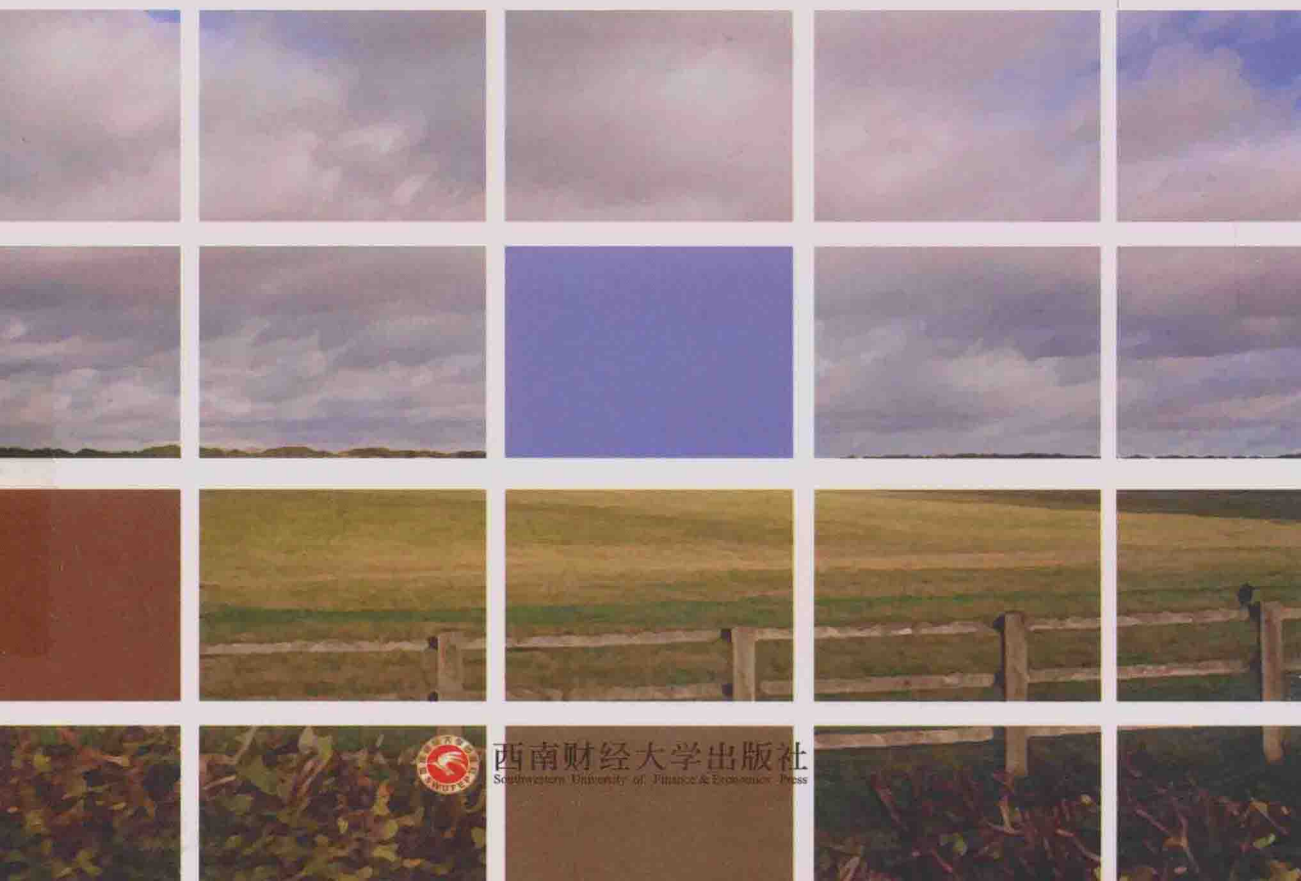


主 编 ● 沈登学 陈 静 赵 敏 姚建成

大学生职业生涯 设计教程

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA SHEJI

JIAOCHENG



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

大学生职业生涯规划 设计教程

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA SHEJI

JIAOCHENG

主 编 ○ 沈登学 陈 静 赵 敏 姚建成



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯设计教程/沈登学主编. —成都:西南财经大学出版社, 2014. 10

ISBN 978 - 7 - 5504 - 1615 - 4

I. ①大… II. ①沈… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材
IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 235893 号

大学生职业生涯设计教程

主 编:沈登学 陈 静 赵 敏 姚建成

责任编辑:汪涌波

助理编辑:江 石

封面设计:何东琳设计工作室

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www.bookcj.com
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
印 刷	四川森林印务有限责任公司
成品尺寸	185mm × 260mm
印 张	20
字 数	470 千字
版 次	2014 年 10 月第 1 版
印 次	2014 年 10 月第 1 次印刷
印 数	1—3000 册
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 1615 - 4
定 价	39.80 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。
3. 本书封底无本社数码防伪标志,不得销售。

前言

本书由成都信息工程学院沈登学教授、成都信息工程学院陈静副教授、成都信息工程学院图书馆赵敏编辑、四川师范大学姚建成副研究员任主编，多所高等院校教师担任副主编以及成都信息工程学院多名研究生（刘杨、赵志通、王敏霞、胡禹贤、杨兰）参与编写而成。

人一生都在寻求自己的最佳位置。从个人的角度看，“漫漫人生路”的核心正是职业生涯。人在一生中，奔波辛劳，奋斗拼搏，垂暮之年最感欣慰的往往就是自己的事业有所成就。这就是说，职业的成功升华为人生的追求，职业活动本身体现了生命的意义。随着我国社会主义市场经济的推进，个人有了越来越多的职业选择机会和越来越大的发展空间，但同时也面对着更多、更复杂的社会风险。当今时代，人们在多变的社会大环境中探索着自己的职业道路，尝试着新生活，寻找着更好的发展机会，确定自己最合适的人生角色。因此，搞好职业生涯的规划与发展对大学生而言，是极为重要的。

多年来，由于教学的实践，笔者一直思考如何把大学生的职业选择发展作为一门学问，因此，为表示其严肃性，取名为：大学生职业生涯设计教程。对于许多人来说，人一生有许多时光都在寻找适合自己的那份工作。很多伟人在青年时代便已有独到的人生见解，甚至拥有一些不为人知的个人生涯设计。求职择业是人生必经的一个门槛。门槛之内是“象牙塔”内的莘莘学子，门槛之外的世界是一个旋转的万花筒，发出五颜六色的绚丽光彩，美丽而陌生。每一个大学生都渴望有一个好的职业，能够充分发挥自己的聪明才智，成就一番事业，这是每一个有进取心的人梦寐以求的事情。对当代大学生来说，这就需要对自己的未来职业生涯做出设计，并沿着目标努力前行，才能获得事业的成功。

职业生涯设计是一种人生设计，是命运选择。现代职业生涯的设计不仅能帮助个人实现目标，更重要的是有助于真正了解自己，从而设计出合理、可行的职业生涯发展方向。尤其是在市场竞争激烈和人才济济的时代，只有利用个人的竞争优势，才能把握职场上稍纵即逝的机会，发挥个人的潜能，实现预定的目标。“历史不能假设，过去不能重来”。在人生路上回头的代价是很高的，除了时间不再之外，日趋专业的职业分工，也使得职业生涯的设计和复杂程度越来越高。因此大学生亟须通过具有前瞻性的职业生涯设计，减少在人生路上的徘徊和犹豫，以免浪费大好的时光。

至今，国内关于职业生涯设计领域的研究才刚刚起步，相关的研究和著作虽已有一

些,但缺乏一定的系统性和深度,且还没有一本比较系统地专门论述职业生涯设计与管理的教材。鉴于此,本书进行了一些有益的尝试,对职业生涯设计与管理的理论与体系进行了归纳与探讨,但其理论还比较粗浅,敬请读者、同行、专家和实际工作者,提出宝贵的修改意见。在本书的写作过程中,参阅了国内外大量的文献,以及许多前人的研究成果,在此对他们表示深深的感谢。本书的特点是突出理论性和操作性的统一,以职业生涯管理理论为基础,大量涉猎职业生涯管理的技术,为希望进行职业生涯管理的单位和个人职业生涯设计提供思路和方法。职业生涯设计涉及经济学、管理学、社会学、心理学和教育学,是一个内容相当广泛又颇为复杂的领域。笔者长期以来从事就业和职业生涯问题的教学和研究工作,本书在以往研究与总结的基础上,对职业生涯的理论、职业生涯规划方法、职业分类、社会职业制度、个人成才目标与道路、个人职业心理与素质测试、组织职业生涯管理等内容进行了全面分析和阐述,具有系统性、理论性和应用性的特点,既可作为高等院校教材,也可作为人力资源管理的业内人士的参考书籍。

衷心希望这本自编教材能为老师和同学们带来一些启迪,从而领悟职业生涯管理的真谛。

沈登学

2014年8月于成都信息工程学院

目 录

Contents

1	第一章 职业生涯设计概论	14
1	第一节 职业生涯设计概述	14
1	一、职业生涯设计的含义	14
3	二、影响职业生涯设计的因素	14
5	三、职业与热门职业的理解	15
8	四、职业的特点和功能	15
11	五、职业种类	15
16	第二节 职业生涯设计与热门职业	15
16	一、热门职业概述	15
17	二、我国的热门职业	16
22	三、国外热门职业扫描	17
23	第三节 发展前景好的职业	18
23	一、21世纪职业发展的趋势	18
24	二、21世纪最具发展前景的职业	18
28	第四节 失业与再就业的研究	18
28	一、影响再就业的因素分析	19
29	二、市场经济体制下的就业途径分析	19
31	案例思考：热门职业是不是合适的职业？	19
32	思考题	19
33	第二章 职业生涯设计的相关理论	20
33	第一节 职业选择理论	20
33	一、职业选择的非心理学理论	20
34	二、职业选择的心理学理论	20
35	三、职业选择的心理动力学理论	20
36	四、职业选择的社会学习理论	20
36	五、霍兰德的职业选择个性理论	20
38	六、费隆的择业动机理论	20
40	第二节 职业发展理论	20
40	一、金兹伯格职业发展理论	20
41	二、施恩的职业发展阶段理论	21

目 录

Contents

44	三、萨柏的职业生涯发展理论	10
46	四、职业成熟理论	11
46	第三节 职业锚理论	11
46	一、职业锚问卷	11
50	二、了解职业锚的方式	12
50	三、发展内容	12
50	四、类型介绍	13
52	五、功能介绍	13
52	六、应用的意义	13
54	案例思考：去还是留？职业生涯的艰难抉择	14
57	思考题	15
58	第三章 职业生涯设计方法	15
58	第一节 职业生涯设计的基本侧重点	15
58	一、了解职业的外部环境	15
59	二、认识自己，分析潜能	16
60	三、判断自己的职业能力	16
60	四、确定自己的职业性向	16
61	第二节 潜能的自我分析	16
61	一、认识潜能	16
62	二、潜能开发的途径	17
64	三、学校潜能开发的目标体系	17
65	四、因势利导，科学管理	17
65	第三节 环境分析	17
65	一、影响职业生涯的因素	17
66	二、职业生涯应考虑的环境因素	18
67	第四节 职业选择与个性	18
67	一、职业个性	18
68	二、职业选择与个性	19
70	三、职业生涯设计新规则	19
71	四、职业选择的含义	19

目 录

Contents

71	五、职业选择的作用	401
72	六、职业选择的类型	401
72	七、职业选择要素	401
76	八、职业选择原则	401
77	九、职业选择决策过程	401
79	第五节 职业生涯规划目标与路线的设定	411
79	一、职业生涯规划目标的决策步骤	411
80	二、职业生涯规划路线的选择	411
81	案例思考：自主择业能力差——择业障碍分析	411
82	思考题	411
83	第四章 职业生涯的自我发展	411
83	第一节 职业生涯规划目标设计	411
83	一、明确目标	411
85	二、树立信心	411
86	三、目标与信心	411
86	第二节 自我潜能开发	411
86	一、自我认知	411
88	二、确认自我的工作价值观	411
89	三、发展自身潜能	411
90	第三节 情商管理	411
90	一、拥有健康心态	411
91	二、学会管理情绪	411
92	三、学习面对挫折	411
93	四、维持心理平衡	411
93	五、开发情商	411
94	第四节 机遇管理	411
94	一、转变观念，认识机遇	411
97	二、练好内功，迎接机遇	411
102	三、关注信息，发现机遇	411
103	四、立即行动，抓住机遇	411

目 录

Contents

104	五、全力以赴，用好机遇	17
105	第五节 行动管理	27
105	一、设计职业生涯规划	27
106	二、大学时期职业生涯规划行动	37
108	案例思考：您的抉择在哪里——看成功人士如何择业	37
110	思考题	37
111	第五章 职业生涯的策划	37
111	第一节 科学策划，讲求方法	38
111	一、人生目标图形策划法	38
113	二、工作项目图形策划法	38
113	三、时间安排图形策划法	38
114	第二节 规划职业生涯的要素	38
115	一、规划职业生涯的要素	38
116	二、规划职业生涯的原则	38
117	三、职业生涯选择策略	38
118	第三节 职业生涯设计流程	38
118	一、确定志向	38
118	二、自我评估	38
118	三、职业生涯机会评估	38
119	四、职业选择	38
119	五、确定职业生涯路线	38
119	六、设定职业生涯目标	38
119	七、制订行动计划与措施	38
120	八、评估与回馈	38
120	第四节 职业生涯管理	38
120	一、职业生涯管理的含义	38
121	二、职业生涯管理的因素	38
122	三、职业生涯管理的特点	38
123	四、职业生涯管理的任务	38
123	五、职业生涯管理的角色	38

目 录

Contents

124	六、职业生涯管理的基本内容	124
125	案例思考：李开复：没有人比你更在乎你的未来	125
128	思考题	128
129	第六章 职业生涯设计的理论依据	129
129	第一节 个性倾向性与职业	129
129	一、需要与职业	129
130	二、兴趣与职业	130
132	三、价值观与职业	132
133	四、动机与职业	133
133	第二节 个性心理特征与职业	133
133	一、气质与职业	133
134	二、能力与职业	134
136	第三节 人格与职业模型	136
136	一、霍兰德的类型论	136
138	二、设计策略	138
139	案例思考：乔布斯个人职业生涯七大处事原则	139
140	思考题	140
141	第七章 职业生涯设计的测量工具	141
141	第一节 职业能力倾向及测量	141
141	一、知识、技能和能力三者的区别	141
141	二、职业能力倾向的内涵及其特点	141
142	三、一般能力倾向及其测量工具	142
156	四、特殊能力倾向及其测量工具	156
164	第二节 职业个性及其测量工具	164
164	一、职业个性特征分类	164
165	二、个性测验工具	165
191	第三节 气质类型与职业匹配及其测量工具	191
191	一、气质类型分类	191
192	二、气质类型特征	192
193	三、气质类型与职业选择	193

目 录

Contents

193	四、气质差异应用原则	193
193	五、斯特里劳气质类型测量工具 (STI)	193
198	第四节 职业适应性及其测量	198
198	一、霍兰德的职业适应性测评 (SDS) 量表	198
199	二、霍兰德职业适应性测验 (SDS) 量表	199
207	三、霍兰德 (SDS) 职业索引	207
211	四、霍兰德职业适应性测量工具 (SDS) 对于职业选择和职业成功的价值分析	211
211	五、霍兰德职业适应性测量工具 (SDS) 对于企业招募人才的价值分析	211
212	案例思考: 如何探索职业兴趣?	212
212	思考题	212
213	第八章 职业生涯规划	213
213	第一节 职业生涯规划书的编写	213
214	一、自我评估	214
214	二、环境评估	214
215	三、理想的职业目标选择	215
216	四、职业生涯规划路线选择	216
221	五、制订详细的实施方案	221
222	六、实施行动方案	222
223	七、评估与反馈	223
223	第二节 职业生涯规划书编写的方法	223
223	一、“五 W 法”	223
224	二、SWOT 方法	224
226	三、PPDF 方法	226
228	第三节 职业生涯规划书的结构	228
228	一、封面	228
228	二、目录	228
229	三、正文内容及其格式	229
235	案例思考: 一份获奖的职业生涯规划书	235
253	思考题	253

目 录

Contents

254	第九章 职业生涯发展危机与对策	254
254	第一节 人生失败的主要原因	254
254	一、信心不足	254
257	二、无正确的目标	257
258	三、选错职业	258
258	四、自满自足，故步自封	258
258	五、行动不够	258
258	六、应变能力差	258
259	七、不能正确对待他人的评价	259
259	八、目中无人，不善合作	259
259	九、人际关系不佳	259
259	十、心胸狭窄，强求公平	259
260	十一、身体不佳	260
260	十二、想失败就失败	260
260	第二节 组织环境的危机	260
260	一、组织风气不正	260
260	二、组织机构不合理	260
261	三、升迁渠道受阻	261
262	四、专横的领导	262
263	第三节 社会、经济环境危机与对策	263
263	一、环境变迁的危机与对策	263
264	二、外界环境的压力危机与对策	264
267	第四节 感情危机的对策	267
267	一、衡量爱情质量的十大试题	267
267	二、治疗感情伤痛的对策	267
268	案例思考：职业规划：且听马云的五点建议	268
269	思考题	269
270	第十章 求职中的人际关系	270
270	第一节 积极转换求职中的人际关系形态	270
271	第二节 善用人际交往的心理效应	271
271	一、首因效应	271
271	二、近因效应	271

目 录

Contents

271	三、晕轮效应	1425
272	四、社会刻板印象	1425
272	五、“威信”效应	1425
272	六、“自己人”效应	1425
273	第三节 初来乍到协调人际关系	1425
273	一、增进友谊的原则	1425
275	二、克服心理障碍	1425
278	案例思考：电话交流的艺术	1425
278	思考题	1425
279	第十一章 求职的基本技术	1425
279	第一节 求职准备工作	1425
279	一、了解当前就业的主要政策	1425
279	二、做好当前就业形势分析	1425
283	三、求职择业意向的确定	1425
288	四、求职心理调节	1425
291	第二节 就业信息的搜集	1425
291	一、专门机构	1425
292	二、媒体广告	1425
293	三、个人关系	1425
293	第三节 求职材料的写作	1425
293	一、求职信的写作要点	1425
297	二、简历的写作要点	1425
300	三、推荐表（信）和证明材料	1425
300	第四节 面试技巧	1425
300	一、面试前	1425
302	二、面试	1425
303	三、面试后	1425
303	四、几个特殊问题的处理	1425
304	五、面试八忌	1425
305	案例思考：很多人面试会犯的 14 种错误	1425
307	思考题	1425
308	参考文献	1425

第一章

职业生涯规划概论

第一节 职业生涯规划概述

一、职业生涯规划的含义

(一) 什么是职业生涯

广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。因此，其上限从出生开始，狭义的职业生涯是指从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始直到职业劳动最终结束、离开工作岗位为止。

狭义的或广义的职业生涯各自考察的角度不同，自然各有各的道理，但是，职业生涯有其基本的含义：

①职业生涯是个体的行为经历，而非群体或组织的行为经历。②职业生涯实质是指一个人一生之中的工作任职经历或历程。就此意义讲，狭义的职业生涯始于工作之前的专门的职业学习和训练，终止于完全结束或退出职业工作；就广义而言，由出生之始到完全结束职业工作为止。实际的职业生涯期在不同的个人之间有长有短，不会完全一样。③职业生涯是个包含着具体职业内容的发展概念、动态概念。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短，而且内含职业发展、变更的经历和过程，包括从事何种职业工作，职业发展的阶段，由一种职业向另一种职业的转换等具体内容。

美国生涯理论专家萨柏（D. E. Super）说，“生涯”是生活里各种事件的方向；它统合了个人一生中各种职业和生涯的角色，由此表现出个人独特的自我发展形态；它也是人生自青春期至退休之间所有有酬或无酬职位的综合，除了职位以外，还包括与工作有关的各种角色。因此，一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的这一人生旅程就是

职业生涯。

（二）职业生涯规划的含义及其作用

在人生的各个阶段，每位当事人多多少少得掂量一下自己的“斤两”，并分析自己所追求的目标及价值，人们称这一行为为“职业生涯规划”。职业生涯规划帮你规划好漫漫人生路。所有人都应当审时度势，为自己安排好未来。有目标，生活才不盲目；有追求，生活才有动力。设计自己的职业生涯，就是将理想的人生化为现实的人生。一个人的事业究竟应向哪个方向发展，可以通过制订职业生涯规划来加以明确，也就是说，个人对今后所要从事的职业、要去的工作组织、担负的工作职务和工作职位等一系列发展道路做出设想和计划。

职业生涯规划有利于明确人生未来的奋斗目标。美国的戴维·坎贝尔说过：目标之所以有用，仅仅是因为它能帮助我们从现在走向未来。卢梭也说过：选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来。只有有了明确的目标，才会激励人们努力奋斗，并积极去创造条件实现目标，这样就可以避免无目标地随波逐流，浪费大好时光。事实也证明，有不少人由于对自己的职业生涯毫无计划，目标不明，从而造成事业失败，这并不是他们不具备足够的知识和才能，失败主要在于他们没有设计和取得最适合于他们成长与发展的职业生涯。

职业生涯规划有利于本人和组织更好地了解个人的实力和专业技术。《水浒传》中描述，在陆地上斗，张顺是李逵手下败将，可在水中打，张顺却把黑旋风李逵淹得直翻白眼。职业生涯的设计与开发也是如此，对个人来说，应有自知之明，不仅要知己所长，还要知己所短。要在工作中取胜，必须制订出一个知己之长短、知环境之利弊、扬长避短的职业生涯规划，只有这样才能选择合适的职业和职务。

职业生涯规划有利于组织和本人制订出有针对性的培训开发计划，鼓励自我控制前途和命运。美国的 M. K. 巴达维在《开发科技人员的管理才能》一书中根据调查指出，在 65 岁以下的工程师中，从事管理工作的就占 68%。在对工程技术人员进行职业目标的咨询中，大约有 80% 的人表示在 5 年内成为一名主管人员或经理。他们为实现个人职业生涯的目标，往往在大学期间学习了工程技术专业，工作几年后又进入研究生院读管理硕士，最后进入管理领域工作。有的工程技术人员虽然没有机会再脱产学习，但也有针对性地制订了业余自学计划来提高管理和知识能力，以实现他们成为企业家、经理人才的事业目标。

职业生涯规划有利于人尽其才，避免人力资源的浪费。个人所制订的事业发展的目标和职业生涯的开发的计划能否实现，除了个人的努力外，还需要组织创造条件。特别是在我国，目前条件下许多人的工作还是由组织上安排的。有许多懂专业的技术人员被组织安排到管理岗位上，他们从专业之塔的顶端一下子掉到管理之塔的底部，本是一颗专业技术上的明星，却陨落为一名初出茅庐的管理人员。由于缺乏管理方面的知识和技能，尤其不善于处理人际关系，在工作中往往被碰得焦头烂额，不得不请求重操旧业。当然，也有许多科技人员被组织和群众推上了管理岗位，也取得了卓越的成就。因此，作为组织，应该了解每个人的气质、性格、能力、兴趣、价值观和理想等，特别要了解每个人的职业发展计划和设想，从而为他们创造实现事业目标的环境和条件。这样才能为社会和组织做出更大的贡献。

因此,职业生涯规划的目的不只是协助个人达到和实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,并且进一步详细评估内外环境的优势、限制,在“衡外情,量己力”的情形下,设计出合理且可行的生涯发展计划。

二、影响职业生涯规划的因素

人的职业生涯,首先是选择哪些道路以及会不会顺利发展的问题;进而是能否获得成功、成就有多大的问题。人们的职业道路选择、职业发展和事业成功,受到个人、家庭、社会多方面的影响。总的来看,影响职业生涯规划成功的因素包括以下几方面:

(一) 教育背景

教育是赋予个人才能、塑造个人人格、促进个人发展的社会活动。它奠定了一个人的基本素质,对人的生涯有着巨大的影响。

首先,获得不同教育程度的人,在个人职业选择与被选择时,具有不同的能量,这关系着职业生涯的开端与适应期是否良好,还关系着他(她)以后的发展、晋升方面是否顺利。从一般规律看,一个人所接受的教育水平越高,其职业生涯就越成功。有较高教育水平的人,在就业以后一般都有较大的发展;即使他们当前的工作不尽如人意,但其流动的能力与机动性较强,从而能够“人挪活”。

其次,人们的专业、职业种类,对于其职业生涯有着决定性的影响,往往成为其职业生涯的前半部分以至一生的职业类别。即使人们转换职业,也往往与其所学的专业有一定的联系;或者以所学的专业理论、知识、技能为基础,流动到更高层次的职业岗位上。例如,从机械专业的技术员、工程师、晋升为机械厂的总工程师,而后又成为该单位的经理(厂长)。因此,一专多能者、专业水平和应用技能(如外语、计算机)俱佳者,往往能够得到较多的机会,在职业生涯发展中居于主动。一个人学习的是属于朝阳行业的专业,目前与未来的机遇都会更多。

(二) 家庭影响

家庭是人的生活的重要场所,一个人的家庭也是造就其素质以至影响其生涯的主要因素之一。人的社会化,实际上从出生的一瞬间就已开始。一个人在幼年时期,就开始到家庭的深刻影响,长期潜移默化的结果,会使人形成一定的价值观和行为模式。许多人还会受到家庭中父兄的教诲和各种影响,自觉不自觉地习得某些职业知识和技能。因此,有的教育专家认为,家长是孩子做人的第一任老师,家庭是孩子第一所学校。

这种价值观、行为模式、职业知识和技能的习得,必然从根本上影响一个人的职业理想和职业目标,影响其职业选择的方向、种类,决定选择中的冒险与妥协程度,对职业岗位的态度,工作中的种种行为和表现等。“子承父业”正说明了家庭对于个人生涯的多方面的影响。邓亚萍打乒乓球、陈佩斯演电影、侯跃文说相声,都是这种影响的反映。

此外,一个人的家庭成员,尤其是父辈兄长,在其择业和就业后的流动上,往往会给予一定的帮助。这也会对人的职业生涯产生巨大影响。

(三) 个人的需求与心理动机

同样的工作、同样的职业对于不同的人有着不同的价值,同一个人对不同的职业有着不同的态度和抉择。人们在就业时出于对不同职业的评价和价值取向,要从社会众多

的职业中选择其一；就业后也要从若干种个人发展机会中进一步做出职业生涯的调整，从业时使自身获得最好的归宿，取得他人与社会的承认，取得自己的成功。为了达到自己的目标，为了取得成功，人们就要付出各种努力，包括做出一定的牺牲。

人们出于自己的主客观条件，在不同的年龄阶段、不同的阅历特别是职业经历状况下在生涯的选择和调整方面，都会有不同的心理需求与动机，这正是人的成功素质的体现。就一般情况而言，人在年轻时意气风发，成功的目标和择业的标准都较高。人到成年，特别是人过中年，就越来越现实。因为不论是一般的劳动者，还是事业上有成就的人，在有了相当多的职业实践和各种阅历以后，都更容易看到社会环境的约束，其成功的目标和择业、转业的标准，会变得非常实际。尽管如此，个人需求与动机，以及由此导致的职业行为，仍然是影响个人生涯发展的极其重要的动力因素。

（四）机会

机会，是一种随机出现的、具有偶然性的事物。这种机会，既包括社会各种就业岗位对于一个人展示的随机性岗位的可能性（它成为一个人能够就业和流动的职业目标），也包括能够给一个人提供个人发展、向上流动的职业环境。例如，某专业的博士生，正好遇到某知名企业高薪招聘对口的高端人才。机遇好，职业生涯一起步就可能走上正轨，成功的概率很大，相应的，波折、挫折就很小。

机会虽然具有偶然性，但如果因此就认为，机会对于个人是“可遇而不可求”的，只能等待、只能“碰”，这种想法太消极，因而是错误的。素质与机会有着一定的联系。天地之间，人是主人，大千世界中机会本身是客观存在的，个人的高素质、个人能动性可能导致寻求到新的发展机会，自己也可能开拓和创造许多机会。许多事业上的成功者，不是依赖社会“碰巧”给予他的机会或者家庭、亲友、师长给予的帮助，而是在社会中探索，在社会留给个人的广阔空间中创业，主动寻求自己的位置、按照自己的意愿成就了事业。从这个意义上可以说，机会约等于个人的努力，正所谓“有志者事竟成”。而且，同样的机会对于不同的人来说，也是青睐于素质高、有准备的人，谁素质高、谁有准备，谁就能够把握机会、获得机会。此外，机会也经常寻找符合条件、具备高素质的人。例如，一个人学有专长、取得特殊成就、有了名声以后，猎头公司自己就会将机会送上门来。

（五）社会环境

社会环境，首先是指社会的政治经济形势，涉及人们职业权利方面的管理体制、社会文化与习俗、职业的社会评价与其时尚等大环境。这些大环境因素决定着社会职业岗位的数量与结构，决定着其出现的随机性与波动性，从而决定了人们对不同职业的认定和步入职业生涯、调整职业生涯的决策。进而言之，社会环境决定着社会职业结构的变迁，从而也决定了人的生涯不可抗拒、不可逆转的变动规律性。

其次，社会环境还指个人所在学校、社区、工作单位、家族关系、个人交际圈子等小环境。这些小环境因素决定着一个人具体活动的范围、内容和限制，从而也决定了人的职业生涯的具体机遇好坏。诸如职业选择得合理不合理、该职业有没有发展前途、自己所在的工作单位是不是有利于自身的发展等。

但是，这里讲环境，不是讲环境对于人的单向影响、绝对作用，而是要讲辩证法。就一般意义而言，不仅要运用好现有的环境和注意发掘环境中的有利因素，而且在善于