

■ 高校人文素质教育丛书 / 主编 蓝 天

大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编◎李海燕

副主编◎文展红 蓝 天 韩 刚 杨翠友

中山大学出版社

■ 高校人文素质教育丛书 / 主编 蓝 天

大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编◎李海燕

副主编◎文展红 蓝 天 韩 刚 杨翠友

中山大学出版社

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划/李海燕主编;文展红,蓝天,韩刚,杨翠友副主编. —广州:中山大学出版社, 2012. 8

(高校人文素质教育丛书/蓝天主编)

ISBN 978 - 7 - 306 - 04179 - 1

I. ①大… II. ①李… ②文… ③蓝… ④韩… ⑤杨… III. ①大学生—职业选择—高等院校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 10768 号

出 版 人: 祁 军

策划编辑: 张海昕

责任编辑: 赵丽华

封面设计: 林绵华

责任校对: 张礼凤

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84111996, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275 传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 佛山市南海印刷厂有限公司

规 格: 787mm × 1092mm 1/16 18 印张 480 千字

版次印次: 2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

印 数: 1 ~ 2000 册 定 价: 30.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

前言

很多人将职业规划简单地称为“找工作”，但实际上，职业规划的意义要更为深远。一份成功的规划将为求职者带来不尽的就业机会和良好的职业发展前景。大部分求职者都对自己未来理想的职业有着美好的憧憬：一个良好的职业应该充满创造性，激励、尊重个人能力的发挥，并为个人发展提供良好的机遇，将事业的最终成功与个人创造性、想象力和愿意成功的意志紧密联系在一起。个人在了解自我的基础上确定适合自己的职业方向、目标并制定相应的计划，以避免就业的盲目性，降低从业失败的可能性，为走向职业成功描画最有效率的路径。

职业生涯规划对于大学生来说尤为重要。美国著名心理学家萨珀在他的职业生涯发展理论中，认为大学生正处于职业生涯的探索阶段，且正好跨越了该阶段的过渡期（18~22岁）和试验承诺期（22~24岁）的两个时期。在这两个时期，大学生的个体能力迅速提高，职业兴趣趋于稳定，逐步形成了对未来职业生涯的预期；而完成了职业学习和职业准备，大学生毕业后则会走上初次就业岗位，正式开始职业生涯。故此，在实验承诺期内，许多大学生往往需要就自己的未来职业生涯作出关键性的决策。所以，大学期间是职业生涯规划的黄金阶段，对大学生个人的未来职业走向和职业发展具有十分深远的影响。

通过对自己职业生涯的规划，大学生可以解决好职业生涯中的“四定”——定向、定点、定位、定心，尽早确定自己的职业目标，选择自己职业发展的地域范围，把握自己的职业定位，保持平稳和正常的心态，按照自己的目标和理想有条不紊、循序渐进地努力。

职业生涯规划的训练有助于全面提高大学生的综合素质，避免学习的盲目性和被动性；规划个人的职业生涯，可以使职业目标和实施策略了然于心中，并便于从宏观上予以调整和掌控，能让大学生在职业探索和发展中少走弯路，节省时间和精力；同时，职业生涯规划还能对大学生起到内在的激励作用，使大学生产生学习、实践的动力，激发自己不断为实现各阶段目标和终极目标而进取。大学生首先要认识到职业生涯规划的重要意义，职业生涯活动将伴随我们的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。

职业规划一般建议越早制定越好，对于在校大学生来说，进入大学后就应尽可能制定自己的职业规划，以便能充分利用大学时期好好准备。职业规划的作用在于帮助你树立明确的职业目标与管理，运用科学的方法，采取切实可行的措施，发挥个人的专长，开发自己的潜能，克服职业发展困难，不断修正前进的方向，最后获得事业的成功。职业规划的目的绝不只是帮助你按照自己的资历找到一份工作，达到和实现你个人的目标，更重要的是帮助你真正了解自己，为自己订下事业大计，筹划未来，进一步分析主、客观条件和内、外部环境优势和限制，在“衡外情、量己力”的情况下设计适合

自己特点的、合理而又可行的职业生涯发展方向。它可以帮助我们实现正常情况下难以达到的理想。

本教材编写的主要目的就是要增强在校大学生的职业规划意识，通过对职业规划的认识和理解，结合自己的专业、兴趣及个人能力，科学地规划自己的未来，为今后走出校园，找到合适自己的职业和创造美好的前景打好基础。参加本书编写的人员都是长期从事大学招生和就业工作的同志，他们结合自己多年的工作经验，将职业规划理论与真实案例分析结合起来，体现了职业规划的科学性，为大学生的职业规划提供了依据。

由于作者水平有限，编写工作较为仓促，书中不当之处在所难免，希望广大读者予以指正，我们将在修订时加以改正。

编者

2012年8月于广州

目 录

第一章 职业与职业生涯规划	(1)
第一节 职业概述	(1)
一、职业的含义与分类	(1)
二、当代职业发展的趋势	(5)
第二节 职业生涯规划概述	(6)
一、职业生涯规划的内涵与意义	(6)
二、职业规划的步骤与主要内容	(12)
三、职业锚理论	(18)
第三节 国家职业资格证书制度	(22)
一、职业资格证书制度概述	(22)
二、职业资格证书的取得	(25)
三、职业资格证书的作用	(25)
四、常见职业资格证书介绍	(26)
第二章 自我认识与职业选择	(30)
第一节 自我认识概述	(30)
一、自我认识的含义	(30)
二、自我认识的方法	(31)
第二节 自我认识与职业选择	(32)
一、气质与职业选择	(33)
二、性格与职业选择	(35)
三、兴趣与职业选择	(37)
四、能力与职业选择	(41)
五、价值观与职业选择	(43)
第三节 职业生涯路径设计	(46)
一、传统职业路径	(46)
二、双重职业路径	(46)
三、横向职业路径	(47)
四、网状职业路径	(48)
第三章 职业道德与职业素质	(50)
第一节 职业道德	(50)

一、职业道德的内涵	(50)
二、职业道德的树立与培养	(53)
第二节 职业素质的培养	(56)
一、素质和职业素质	(56)
二、责任意识的培养	(58)
三、沟通意识的培养	(59)
四、团队意识的培养	(61)
五、创新意识的培养	(63)
第四章 职业生涯决策	(66)
第一节 职业生涯决策的原则	(67)
一、确立职业目标	(67)
二、黄金原则	(69)
三、CASVE 决策模型	(70)
四、PIC 模型概述	(78)
第二节 职业信息的收集与处理	(80)
一、职业信息的收集途径	(80)
二、职业信息的收集方法	(80)
第三节 SWOT 分析	(81)
一、SWOT 的内涵	(81)
二、个人优劣势的分析	(83)
三、机会因素与威胁因素分析	(83)
四、个人发展定位与发展计划	(83)
第四节 影响职业生涯决策的因素	(84)
一、个人因素	(84)
二、家庭因素	(85)
三、朋友、同龄群体因素	(87)
四、社会环境因素	(87)
第五章 不同时期的职业生涯管理	(88)
第一节 职业生涯管理概述	(88)
一、职业生涯管理的概念	(88)
二、个人职业生涯管理	(88)
三、组织职业生涯管理	(89)
四、职业生涯管理有效性标准	(89)
第二节 职业生涯早期的管理	(90)
一、职业生涯早期的特点	(90)
二、职业生涯早期的个人管理	(90)
三、职业生涯早期的组织管理	(92)

第三节 职业生涯中期的管理	(93)
一、职业生涯中期的特点	(94)
二、职业生涯中期的个人管理	(94)
三、职业生涯中期的组织管理	(96)
第四节 职业生涯后期的管理	(96)
一、职业生涯后期的特点	(97)
二、职业生涯后期的个人管理	(98)
三、职业生涯后期的组织管理	(98)
第六章 就业观念与就业实务	(100)
第一节 树立新的就业观念	(100)
一、就业形势概述	(100)
二、树立务实正确的就业观	(101)
三、我国现行的就业方针与政策	(103)
第二节 做好就业前的各项准备	(105)
一、正确认识自我	(105)
二、适应角色的转变	(106)
三、正确认识就业过程中出现的问题	(106)
四、确立积极的择业心态	(107)
五、做好就业前的知识与能力准备	(107)
第三节 就业实务	(109)
一、收集处理就业信息	(110)
二、掌握求职技巧	(114)
三、求职应聘礼仪	(129)
四、劳动法和劳动合同	(132)
第四节 试用期的应对	(137)
一、诚心对待试用期	(137)
二、互相考察,双向选择	(138)
三、尽快进入角色赢得用人单位的信任	(139)
第七章 自主创业	(141)
第一节 大学生创业的意义与准备	(141)
一、自主创业的意义	(141)
二、自主创业的心理准备	(143)
三、自主创业的模式	(145)
四、创业前的市场调查	(147)
第二节 自主创业的实践	(150)
一、自主创业的基本条件	(150)
二、创业者自身的创业素质	(152)

三、自主创业的选型	(157)
四、创业实务知识	(158)
第三节 自主创业的政策与法规	(162)
一、大学生自主创业的优惠政策	(162)
二、大学生自主创业的法规	(164)
三、创业过程涉及的相关法律问题	(166)
第八章 初涉职场的工作要点	(168)
第一节 毕业生角色转换	(168)
一、学生角色与职业角色	(169)
二、学生到职业人的转换	(169)
三、角色转换过程中的问题	(171)
第二节 适应职场的策略与技巧	(172)
一、尽快适应职业需要	(172)
二、树立良好的个人形象	(173)
三、掌握职业技能，学会开展工作	(173)
四、建立和谐的人际关系	(174)
五、疏导初入职场的压力	(176)
六、把握职场的黄金法则	(177)
第三节 正确对待跳槽	(180)
一、导致跳槽的一般情形	(180)
二、跳槽的四个阶段	(182)
三、职业转换的技巧	(185)
参考文献	(188)
附 录	(190)
附录一 职业分类	(190)
附录二 行业分类标准	(221)
附录三 职业锚测试	(235)
附录四 MBTI 测试	(237)
附录五 霍兰德人格类型的自我测试	(268)
附录六 职业能力自测	(281)

第一章 职业与职业生涯规划

走出了辗转难眠的黑色六月，同学们怀揣一份激动，伴着一份好奇，步入了向往已久的大学殿堂，接受高等教育。伴随着高考硝烟的远去，同样优秀的你们又站在了同一起跑线上，适应社会、增强职场竞争力成为同学们面临的新的挑战。要想顺利地完成未来作好职业准备这一重要任务，首先要树立“职业生涯规划”意识，认识到职业对人生的重要意义，才会有学习的动力。在这一章里，将从分析职业、职业生涯规划概念入手，着重介绍职业的特点和发展趋势、职业生涯的内涵、职业规划的流程与主要内容。本章的目的就是引导同学们认识到职业生涯规划的重要性，建立起职业生涯规划的意识，主动承担起职业生涯规划的责任。

第一节 职业概述

一、职业的含义与分类

（一）职业的概念

什么是职业？职业在《现代汉语词典》中的解释是“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作”。按照这种解释，职业就是“工作+收入”，它强调的是职业作为一种谋生手段来满足人的基本需求。但这仅是职业的狭义概念。

国内外学者从不同的角度出发对职业的概念进行了论述。

美国教育家、哲学家杜威把职业概括为：职业不是别的，是可以从中得到利益的一种活动。

美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断地取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

日本职业专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会作贡献而连续从事的活动。

我国学者姚裕群认为，职业是一个中性的概念。从社会学的角度而言，职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动。就个人的角度而言，职业则是指个人扮演的一系列工作角色。

综上所述，职业是参与社会分工，利用专门知识和技能，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。

通过职业，每个人得以发挥潜能、扮演社会角色、实现生活理想、享受工作的快乐，甚至实现自我。职业活动让人们拥有了远比经济价值更加丰富的内容，如才能的发

挥、权力、地位、名誉等。

（二）职业的特点

职业具有社会性、经济性、技术性、时代性、内部一致性、差异性、层次性和规范性八大特点。

1. 职业具有社会性

职业是社会分工的充分体现，职业的多样性是社会分工不断细化的结果。它对社会的发展进步有着重要影响。各种岗位上的劳动者通过自己的努力为整个社会的物质财富和精神财富的增加贡献力量，而社会也凭借劳动成果的增加而不断演进。

职业的社会性，是指职业由人来承担，人从事了某种职业，也就参与了某种社会劳动，同时，不同的职业在社会中扮演着不同的角色，也承担着相应的社会责任，因此，每种职业都要尽社会义务。比如，法官既是一种职业，也是一个社会角色，就要承担起维护法律尊严、维护社会秩序的社会义务。对于社会而言，职业具有实现社会控制、维持社会运转、为社会创造财富的功能。

2. 职业具有经济性

职业是获取经济来源的手段，人通过从事各种各样的职业获得报酬，用以维持生存，进而使整个社会的安定得到保证。职业是获得个人收入的主要来源，是个人赖以生存以及维持家庭生活的手段。这是职业活动区别于其他劳动，如义务劳动、勤工俭学等的一个重要标志。获得报酬是人们从事职业活动的目的之一，也是支撑其完成其他活动的条件和基础，一个没有任何经济来源的人无法在社会上从事其他活动。

3. 职业具有技术性

职业的技术性，包括职业本身的技术要求与个人可在职业岗位上发挥个人才能和专长两个方面。由于不同职业之间存在着差异，再加上随着技术的进步，以及经济结构的变动，每一种职业本身对于技术的要求也有所不同，因此，对从业者的知识和技能的要求也各有不同。对于个人而言，要想最大限度地发挥自己的个性和才能，需要通过某种职业在劳动岗位上来完成，这样，才能使自己不断增长知识和才能，使自己不断成长。

4. 职业具有时代性

职业是时代的产物。职业本质上是人与社会之间的关系在社会分工上的表现。在社会发展的不同时期，会出现一些新的职业，新职业与当代生产力发展水平相适应，除受社会需求的影响外，还受个人志趣、社会观念和时代风尚等因素的影响。因此，不同时代有不同的热门职业。这部分职业与社会的时代特征密切地联系在一起，比如 IT 工程师只有在计算机技术发展到一定程度后才能够成为一种职业。同样，随着社会的发展，一部分职业将被淘汰出历史舞台。

5. 职业具有内部一致性

不同种类的职业在生产工具、工作流程、劳动条件、人际关系等方面都会有所不同,而同一种职业内部,在这些方面具有相似性或一致性。表现在同一的行业规范、行业语言、行业组织和服务对象等。中国古代职业与行业往往是混用的,“三百六十行”行行都有同一的行为模式和共同的职业道德规范。职业的同一体性还表现在岗位基本固定、工作时间固定、劳动报酬等方面基本同一。因此,从事同一类职业的人们往往会在习惯、语言、目标、思维方式、行为风格等方面形成共同特征。例如,教师这一职业,多数人会认为教师很有学问;而对于酒店经理,人们可能会称赞其干练有魄力。不论是有学问还是干练,都是人们对这两种职业的总休印象。

6. 职业具有差异性

首先,不同职业之间的劳动强度、工作条件、工作对象、工作性质等都不相同,因而就形成了不同的行为模式和道德规范。其次是空间性差异,自然环境的差异会造成职业分布的差异,草原地区畜牧业类职业十分密集,而渔业多集中于沿江、沿海地区。职业还因国家差别、民族性格、地缘区别的不同而不同。

7. 职业具有层次性

一方面,职业在社会生产中的地位和作用不同,所以有第一产业、第二产业、第三产业和其他产业之分。另一方面,在产业和行业内部对人员的素质要求不同,便有了层次之分。例如,因体力、脑力劳动的支付程度、收入水平、工作任务的轻重、权力大小等因素的差异演化出职位,形成了上下隶属关系和技术含量上的分工。

8. 职业具有规范性

每一种职业都有其特定的职业活动规范作为约束。这主要包括人们在职业活动中应遵守的各种操作规则及办事章程。这些职业规范或者以法律、法规、组织章程和有关公约、守则的方式体现出来,或者以一些约定俗成的非正式的规范来体现。

(三) 职业的分类

了解职业的分类,了解不同职业对劳动者素质的要求,对未来的求职作出正确的决策及合理规划自己的职业生涯是非常必要的。

职业分类就是采用一定的标准和方法,根据一定的分类原则,对劳动者所从事的各种工作所进行的全面、系统的划分与归类。职业分类的目的就是将社会上纷繁复杂、数以万计的现行工作类型,划分为类系有别、规范统一、井然有序的层次或类别。

联合国劳动领域的专业性组织——国际劳工组织(ILO)在20世纪40年代末开始联合许多国家的专家和国际组织,共同编制职业分类的工具书。1958年国际劳工局颁布了第一部《国际标准职业分类》,它成为各国编制职业分类工具书的依据和各国间交流的标准。此后,世界各国根据自己国家的经济发展状况和社会结构制定了一些符合本国国情的职业分类标准。一般划分的标准是按从事社会劳动的不同内容、手段、劳动方

法、环境、劳动消耗量等方面进行的；也可以依据劳动者主要付出的劳动的性质，划分为脑力劳动和体力劳动职业；也可以依据对专门知识和技术所需要的程度来分类，划分为专门职业和非专门职业或一般职业。

我国有关部门根据我国国情，开展了大量的职业分类调查研究工作，按照工作性质相同性原则，参照《国际标准职业分类》制定了有关职业分类的标准与政策。改革开放以来，先后制定了国家标准《职业分类与代码》（1986）、《中华人民共和国工种分类目录》（1992），此后根据社会经济发展的需要，修订了《职业分类与代码》，1999年，国家劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局颁布了《中华人民共和国职业分类大典》。《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献，将我国的职业分为8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类（职业）。每一大类包含中类、小类和细类（职业）。大类划分的主要依据是工作性质的同一性，并考虑我国的管理体制、产业结构的现状与发展的因素，将我国职业大致分为管理型、技术型、事务型、技能型等；中类划分的主要依据是职业活动所涉及的知识领域、使用的工具和设备、采用的技术和方法，以及所提供的产品和服务种类等的同一性；细类即职业，主要的划分依据是工作对象、工艺技术、操作方法等的同一性。一个职业包含一组性质相同、具有通用的职业知识和职业技能的工作。

我国职业的8个大类是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人。

第二大类：专业技术人员、室内装饰设计师、企业人力资源管理人员。

第三大类：办事人员及有关人员。

第四大类：商业、服务业人员。

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员。

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员。

第七大类：军人。

第八大类：不便分类的其他从业人员。

其中，除“军人”以及“不便分类的其他从业人员”外，职业数量最多的是“生产、运输设备操作人员及有关人员”，共计1119个职业，占实际职业总量的74.8%，职业数量最少的是“国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人”，共计25个职业，占实际职业总量的1.67%。

（四）职业的意义

职业对于每个人究竟意味着什么？很多同学只是简单地认为职业意味着一份收入，其实职业为人们参与社会活动、进行生产生活实践提供了基本条件，从多方面决定了个人的特征和境遇，职业使人进入到一种社会情境之中，这种社会情境因职业的不同而不同，由此，职业就成为使人担当特定的社会角色，形成特定的行为模式的条件，因而，职业对个体生活具有重要的意义。

1. 职业对个体的物质生活具有重要意义

一方面，职业满足个体需要的物质保障。需要是人类活动的内在动机和力量源泉，

是人的本质的外在表现。不论是低层次的生存需要还是高层次的发展需要，它的满足都依靠一定的物质保障。职业是个体获得物质资料的主要方式，是个体获得经济收入的主要手段。人们从事职业活动，获得合理报酬以满足不同层次的需要。

另一方面，职业是创造物质财富的生产劳动。生产劳动是人类社会发展中最重要形式，包括体力劳动和脑力劳动。而职业和生产劳动是密切相连的，人们总是通过某种形式的合理合法的职业来进行劳动，创造社会物质财富，以获得生存和发展的生活资料。

2. 职业对个体的精神生活具有重要意义

第一，职业促使个体获得心理满足。职业能够使人获得诸如名誉、地位、友谊、交往等非经济利益，促使个体获得心理满足，达到“乐业”的境界。通过职业，你可以知道自己有多重要，能体会别人对你的需要，而这些决定了你的自尊水平，同时也体现了你的社会价值。同时，人们在职业上的努力与奋争，促成人们在社会分层中向上流动。

第二，职业是个人发挥才能的手段。职业不仅要求人具有一定的素质，还要能使人的才能得到充分发挥，并成为促进人的才能和个性发展的手段。由于每种职业都有不同于其他职业的要求，这就必然对从业者的心理产生影响，当个体在工作中能够施展才能、个性得到发展与完善时，给个体带来的是身心的健康和愉悦。随着个人才能的充分发挥，自我实现的需要也得到了满足。

第三，职业是幸福感的重要来源。职业期望能否达到将影响到对生活幸福与否的判断，职业满意或不满意直接影响到家庭生活是否和谐。职业是人生的核心部分，在生活中，能否保持积极的心态和快乐的情绪，达到一定的满足，体会到生活的意义，很大程度上取决于职业。

二、当代职业发展的趋势

职业是一种社会现象，是人类社会发展到一定阶段的产物。职业的变化和发展主要受到社会变革、技术变革、经济变革、产业及行业的演变等因素的影响。各种因素间相互影响、相互作用，从而形成了明显的职业变迁和发展，表现为新的职业层出不穷，而一些传统的职业则面临消亡。从总体来看，未来职业的发展趋势呈现出三个重要特点。

（一）新职业层出不穷，传统职业消亡或迁移

在我国，职业分布一般以三大产业为主，第一产业是农业，第二产业是工业，第三产业是除第一、第二产业以外的所有产业。目前，第一、第二产业的职业以消亡变动和重组为主，第三产业正迅猛发展，如交通运输业、邮电通讯业、商业、服务业、金融保险业、信息咨询业、租赁广告业、卫生、体育、教育、培训和文化艺术等。这些行业的发展，将为社会提供更多的就业机会。同时，第一、第二产业由于新技术、新成果的不断推广应用，传统行业又获得了新的发展机遇。比如，新技术的应用、观念的更新、新的生产方法和发展思路给传统农业带来了前所未有的职业选择机会。

（二）固定职业不断削弱，自由职业不断产生

终身依附于一个组织的固定职业不断削弱，独立的、不依赖于任何组织的自由职业不断产生。在日新月异的高科技信息时代，固定职业的模式再也不能保证最有效地完成各种任务。固定职业的出现是因为它们是那个时代下完成各种生产活动最有效的方式。而今，许多成功的组织在实现其目标的过程中，对固定职业的依赖性已大大减少。传统的固定职业中有相当的一部分正在被临时性、项目分包、专家咨询、交叉领域的合作团队或者自我管理的自由职业所代替。

什么是自由职业者？根据《韦氏大辞典》，自由职业者是指独立工作、不隶属于任何组织、不向任何雇主做长期承诺而从事某种职业的人。具体来说，他们自己制订工作计划、灵活安排时间，与客户之间不是雇佣与被雇佣的关系而是合作与服务的关系，经常但不是一律在家里工作。

（三）脑力劳动者和专业技术人员比重不断增大

职业的知识含量增大、职业要求不断更新。随着新科技革命的兴起，出现了科技劳动、现代服务劳动、管理劳动等新型劳动形态。体力劳动所占比重逐年下降，脑力劳动所占比重逐年上升。21世纪初，美国“蓝领”工人比例由20世纪50年代的50%下降到了10%，其他发达国家“蓝领”工人的比例也保持在14%左右。世界开始进入了一个以脑力劳动为代表的知识经济时代。在中国，脑力劳动者和专业技术人员的比重也在不断增大。

第二节 职业生涯规划概述

一、职业生涯规划的内涵与意义

莎士比亚曾经说，“人的一生是短暂的，但如果卑劣地过这一生，那就太漫长了。”人生蕴涵着两层含义：一是生理时间，即生命的长短；二是生活质量的高低以及价值的大小。生命的长短难以掌控，但我们可以在很大的程度上掌握生命质量的高低和自我价值的大小。通过生涯规划，我们可以更有效地发挥主动性，尽可能地提升生命质量和自我价值，使短暂的人生充实而富有意义。

（一）生涯

“生涯”一词由来已久，古代中国人把“生涯”看做人生的极限。《庄子·养生主》中有云：“吾生也有涯，而知也无涯，以有涯随无涯，殆已！”道出了生命的极限，有生即有涯，强调“生涯”时间性的内涵。生涯的英文是 career，意思是指古代的战车，在西方人的概念里，使用“生涯”一词就如同赛场竞技，含有未知、冒险、克服困难的精神，后来引申为道路，也就是人生的发展道路。

目前大多数学者所接受的“生涯”定义来自于美国心理学家唐纳德·舒伯（Donald Super）：生涯是生活中各种事件的演进方向和历程，它统合了人的一生中各种职业

和生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展形式。

一个人在一生中要扮演许许多多的角色，就如同一条彩虹同时具有许多色带，如同图 1-1 所示的生涯彩虹图。舒伯认为在个人发展历程中，随着年龄的增长而扮演不同的角色，彩虹的最外层代表横跨一生的“生活广度”，又称为“大周期”，显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄，包括：成长阶段（约相当于儿童期），探索阶段（约相当于青春期），建立阶段（约相当于成人期），维持阶段（约相当于中年期），退出阶段（约相当于老年期）。彩虹里面的各层面代表纵贯上下的“生活空间”，由一组角色组成，每个弧形代表一种角色，包括子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者等主要角色。这些角色主要在四个主要场所中扮演：家庭、社区、学校及工作场所。不同角色之间交互影响，塑造出个人独特的生涯模式。一个角色的成功，特别是早期角色的成功，将会为其他角色提供良好的基础；反之，某一个角色的失败，也可能导致另一个角色的失败。舒伯进一步指出，为了某一角色的成功付出太大的代价，也有可能导导致其他角色的失败。

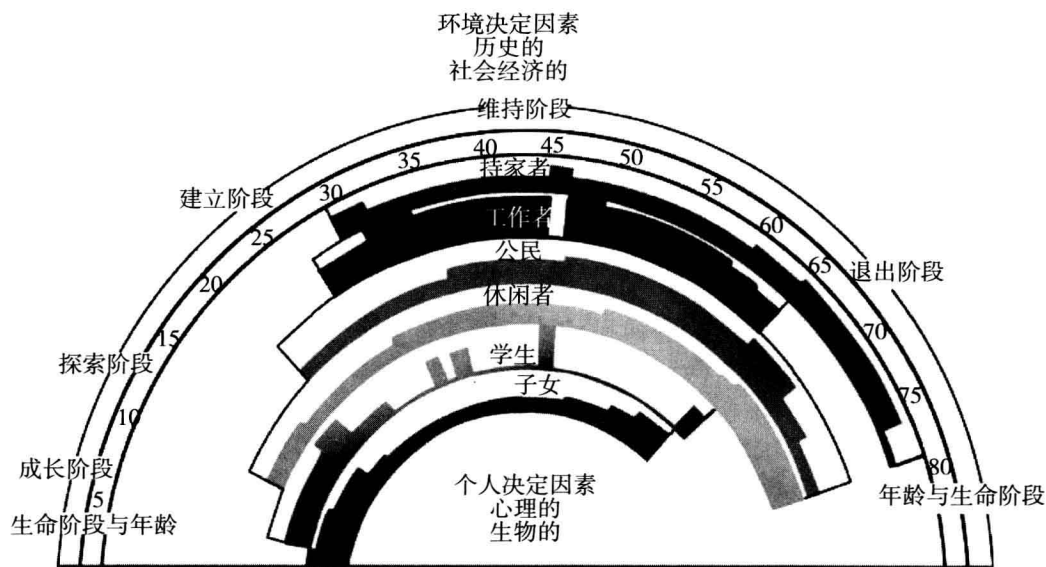


图 1-1 生涯彩虹图

舒伯将显著角色的概念引入了生涯彩虹图，角色的消长盛衰在图 1-1 中以弧形阴影的部分表示。除了受到年龄及社会期望等影响外，角色的消长盛衰还与个人在各个角色上所花的时间和情绪投入的程度有关，因此每一阶段都有显著角色。弧形中的阴影越多，表示投入这一角色的精力越多，这个角色也就越重要。从图 1-1 的阴影比例中可以看出，成长阶段（0～14 岁）最显著的角色是子女；探索阶段（15～20 岁）是学生；建立阶段（30 岁左右），先是家长，紧接着是工作者；维持阶段（45 岁左右），学生角色分量突然增加，工作者的角色中断，同时公民与休闲者的角色逐渐增加，这正是—般所说的“中年危机”的出现，同时暗示这时必须再学习、再调适才有可能处理好职业角色与家庭角色的冲突。

（二）职业生涯

1. 职业生涯的含义

“职业生涯”是指个体从正式进入职场开始直到退出职场这段时间内的与工作有关的经历、态度、需求、行为等过程，是一个人的终身职业经历，包括就业的形态、工作的经历以及与职业相关的活动等。在职业心理学领域，“职业生涯”这一概念有两种经典性定义：舒伯认为，人的一生所经历的职业及非职业活动都应视为职业生涯的内容，职业生涯除了职业角色外还包括各种生活角色；美国组织行为专家道格拉斯·霍尔（Douglas T. Hall）主张，职业生涯只包括一个人一生中与其职业相关的活动与经验。前一种是广义的定义，在时间范围上与生涯的概念等同；后一种是狭义的定义，认为职业生涯仅从任职前的职业学习和培训开始直至退休结束。但无论哪种定义，都淡化了职业作为谋生的作用，而指向个体的生命意义。在这里，职业成为个体实现个人价值、追求理想生活的重要途径。

与职业不同，职业生涯是一个发展的概念，是一个动态的过程。它不仅包括一个人的过去、现在和未来那些可以实际观察到的、连续从事的职业发展过程，还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地讲，职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定和变化，工作业绩的评价，工资待遇，职称、职务的变动为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

职业生涯是多方面相互作用的结果，每个人的职业生涯发展轨迹都不尽相同，但是就其内在特性而言，具有如下几个特点：

（1）发展性。职业生涯是生活中各种事态发展演进的动态过程，具有一定的逻辑性。

（2）阶段性。职业生涯有着不同的发展阶段，在不同的阶段有着不同的任务和目标，各个阶段之间具有递进性。

（3）独特性。每个人都拥有自己的职业理想、职业抱负、职业选择和职业条件，因而有着区别于他人、独特的生涯历程。

（4）整合性。职业生涯除了职业角色外，还包括任何与工作有关的经验和活动，而不仅仅局限于工作或职位。

（5）互动性。职业生涯是个人与他人、个人与环境、个人与社会互动的结果。个体自我认识的深化、个体的主观能动性、个体所掌握的技能，对于生涯发展有着重要影响。

2. 外职业生涯与内职业生涯

美国著名职业指导专家施恩（Edgar H. Schein）教授最早把职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。他指出，外职业生涯是指经历一种职业（由教育开始，经工作期，直到退休）的道路，包括职业的各个阶段：招聘、培训、提拔、奖惩、解雇、退休等。内职业生涯更多地注重于所取得的成功或满足的主观感情，以及工作事务与家庭义务、