

科学职业发展 职业生涯 Career

主 编 欧阳星辉 高 军

湖南人民出版社

科学发展 职业生涯 Career

主 编 欧阳星辉 高 军

副主编 莫明琪 曾 婕 刘招军
肖波涛 雷惠雄

湖南人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

科学发展职业生涯 / 欧阳星辉, 高军主著. —长沙: 湖南人民出版社, 2008. 7

ISBN 978 - 7 - 5438 - 5288 - 4

I. 科... II. ①欧... ②高... III. 职业选择 - 研究
IV. C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 089175 号

科学发展职业生涯

主 编: 欧阳星辉 高 军

出 版 人: 李建国

责任编辑: 戴 军 黎红霞

装帧设计: 黄 敏

出版、发行: 湖南人民出版社

网 址: <http://www.hnppp.com>

地 址: 长沙市营盘东路 3 号

邮 编: 410005

经 销: 湖南省新华书店

印 刷: 湖南印刷一厂

印 次: 2008 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 730 × 960 1 / 16

印 张: 11.25

字 数: 205000

印 数: 1 - 5000

书 号: ISBN 978 - 7 - 5438 - 5288 - 4

定 价: 25.00 元

营销电话: 0731 - 2226732

(如发现印装质量问题请与承印厂调换)

如果我们选择了力不胜任的职业，那么我们决不能把它做好，我们很快就会对自己说，我们是无用的人，是不能完成社会使命的社会成员。由此产生的必然结果就是妄自菲薄。因此，我们在选择职业的时候应该遵循的主要方针是人类的幸福和我们自身的完美统一。

马克思——《青年在选择职业时的考虑》

序

我国高等教育已进入了国际公认的大众化发展阶段。与此相伴随的一个问题就是大学生面临着越来越激烈的就业竞争。国家教育部的统计数据显示,在2001年,全国普通高校毕业生人数只有115万。短短几年过去,全国普通高校毕业生人数2006年为413万,2007年为495万,2008年达到559万,预计今后三年内还将以每年50万的速度增长。这对社会是一个巨大的冲击。在中国毕业生网最近发布的2007年和2008年大学生就业形势分析与预测报告中,使用了“就业寒流”来形容大学生就业形势。国家劳动和社会保障部等部门也认为,“十一五”期间,我国高校毕业生就业形势依然比较严峻。

分析大学毕业生就业难的原因,国家发改委曾明确指出,“高校毕业生依然面临结构性就业难题”。此外就是绝大部分大学生缺乏规范的职业指导与清晰的职业生涯规划。前不久,劳动和社会保障部劳动科学研究所等单位联合进行了题为《当代大学生第一份工作现状调查》,调查结果显示,有45%的大学生在职业生涯规划方面的投资为零。在职业生涯规划方面投资超过500元的仅占总人数的15%,而500元仅仅是一双鞋子的价格。“许多人宁愿为买一双鞋子,花上一天的时间选购,花费几百元的费用,却不愿意为占去我们一生8万个小时的职业生涯投资8个小时或者几百元钱。因此在职业发展遇到危机时感到手足无措。”北京一家从事职业咨询方面的企业负责人曾这样向采访他的记者感叹说。

中国毕业生网全球职业规划师及高级职业咨询顾问等职业咨询专家均认为,大学生在找工作前应进行明确的职业生涯规划与定位。个人职业生涯规划十分重要,它是人的职业生涯发展的真正动力和加速器,其实质是追求最佳职业生涯发展道路的过程。职业生涯规划就是在了解自我的基础上确定自己的职业方向与目标,并制订相应的计划,避免就业的盲目性,降低就业失败的可能性,为个人走向职业成功提供最有效的途径和方法。职业生涯设计的目的,决不只是帮助个人按照自己的资质条件找到一份工作,达到和实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,学会科学地认识自己的优势与劣势,正确面对成功和失败,坦然接受顺境与逆境,以积极的、健康的心态去看待整个职业世界和自己追求的职业目标,

为自己订下事业大计，筹划未来，进一步详尽估量主客观条件和内外环境的优势和限制，在“衡外情、量己力”的情形下，设计出符合自己特点的合理而又可行的职业生涯发展方向。

近年来，就业指导工作在我国各大高校越来越被重视，但对于大学生职业生涯规划的教育辅导工作开展得还远远不够深入，可谓任重而道远。大学阶段是学生从求学到工作的一个重要转折期，高校除了传授学生知识和技能，还有任务帮助学生确定职业生涯规划和目标，协助学生就业。当前高校做得较好的就是就业形势分析和就业信息发布，属于事务性就业指导，但是随着就业形势的严峻，需要深化的则是如何针对客观形势，引导大学生以发展的眼光、全面的视野去看待职业世界，调整就业期望值，避免职业定位不科学而走入误区。大学生职业定位是寻求个人最佳职业匹配的前提，非常重要。

本书汲取了中外职业规划、设计管理的思想，阐明了职业生涯规划的基本理论，围绕大学生在校期间如何规划职业生涯、明了当前就业形势、做好择业心理准备、掌握求职材料编写规范、提高面试技巧、了解就业法规政策和自主创业途径等作了较全面的阐述，具有体系完整、内容新颖、现实感强的特点，对于指导学生进行科学的职业生涯规划、提升大学生在就业过程中的预见力、应变力及创造力能给予较好的帮助。

职业，这个现在大多数年轻人都需面对的事物，它不仅是我们生存的基础，更是我们展现自我价值的平台。它在我们的一生中占据着重要的位置，可以说生命的价值就在于此，因为职业决定着一个人一生的成败得失。所以，对职业的选择一定要慎重，在选择职业之前一定要好好地规划一番，那么怎样才能好好地规划自己的职业生涯呢？相信你在读完这本书的时候，答案已经了然于胸。

是为序。

刘佑生

2008年7月于长沙

目 录

第一章 概论	(1)
第一节 职业生涯理论的产生、形成与发展	(2)
历史背景	(2)
帕森斯理论	(2)
生涯发展的相关概念	(3)
罗伊和霍兰德的特质—因素理论	(4)
舒伯的彩虹理论	(5)
施恩理论	(7)
信息加工金字塔	(8)
第二节 当代大学生的就业现状分析	(10)
就业现状	(10)
现状分析	(11)
对策	(13)
第三节 科学职业规划及其意义	(14)
职业规划的概念	(14)
职业生涯规划步骤及流程图	(14)
科学规划职业生涯的意义	(18)
第二章 自我认知	(20)
第一节 价值观与工作价值观	(20)
价值观	(20)
马丁·凯茨和舒伯的工作价值观	(21)
SIGI 系统关于与工作和职业相关的价值观	(22)
价值观拍卖会	(24)
价值观矩阵排序	(26)
第二节 兴趣与职业兴趣	(27)
兴趣	(27)
职业兴趣类型及描述	(27)
霍兰德六角模型	(28)

第三节 技能与职业·····	(32)
能力·····	(32)
三种技能·····	(32)
职业能力倾向·····	(35)
职业能力排序·····	(36)
第四节 人格与职业·····	(37)
卡特尔的 16 种人格特质理论 ·····	(37)
塔佩斯五因素理论·····	(38)
马斯洛五层次需要理论·····	(39)
第五节 如何改善自我认知·····	(39)
第三章 职业与职业分类·····	(42)
第一节 什么是职业和职业分类·····	(42)
职业的特征·····	(42)
职业分类的原则·····	(43)
职业分类的目的和意义·····	(44)
我国职业分类体系目录·····	(45)
第二节 产业结构与工作群组·····	(47)
我国产业结构的划分·····	(47)
我国工作群组的划分·····	(47)
第三节 热门职位和最具潜力的职业·····	(50)
未来热门高薪职业·····	(50)
最具潜力的职业·····	(52)
第四节 我国职业资格考试·····	(57)
国家职业资格证书制度·····	(57)
申报职业技能鉴定的要求·····	(59)
当前热门职业资格认证·····	(60)
第四章 影响生涯发展的因素·····	(64)
第一节 全球经济与科技进步·····	(64)
第二节 全球化对我国劳动力就业的影响·····	(67)
加入 WTO 对我国劳动力就业的影响 ·····	(67)
我国劳动力就业的新趋势·····	(68)
当前形势下就业危机的解决·····	(69)
第三节 我国劳动力市场的发展趋势·····	(69)

第四节 性别与生涯发展	(72)
影响女性职业生涯的因素	(72)
影响男性职业生涯的因素	(74)
第五章 学会选择	(76)
第一节 选择的智慧	(78)
用中庸拒绝极端	(78)
用理智分析情景	(79)
用务实发挥影响	(80)
用冷静掌控抉择	(81)
用勇气放弃包袱	(82)
用真心追逐智慧	(83)
第二节 选择正确的方向和“参照物”	(84)
第三节 来自“惯性”的思考	(87)
“鲶鱼效应”	(87)
超越马斯洛	(88)
第四节 选择适合	(89)
第五节 SWOT 分析	(91)
你的优势	(91)
你的弱势	(92)
第六章 征服你的第一份工作	(94)
第一节 信息访谈	(94)
第二节 求职中的书面沟通	(96)
求职信	(96)
简历	(99)
面试感谢信	(102)
第三节 面试	(103)
面试形式	(103)
面试前的准备工作	(105)
自我介绍	(107)
面试时应注意的细节	(107)
求职面试中经常提及的问题	(108)
组织需要了解你什么	(109)
回答问题的应对技巧	(110)

如何应对面试考官提及的棘手问题·····	(111)
第四节 协商·····	(111)
第五节 适应我的第一份工作·····	(113)
新工作现实·····	(113)
实现角色转换需要调整的领域·····	(115)
成功没有秘诀·····	(116)

附录:

公务员公共科目考试大纲·····	(122)
中华人民共和国公务员法·····	(129)
中华人民共和国劳动法·····	(144)
中华人民共和国劳动合同法·····	(155)

第一章 概论

钥匙在哪里？

深山之中，住着一位幸运的农民，他无意中发现了一处金矿。暴富的他买了一辆汽车。每天他都要让他心爱的马儿拖着他的汽车去镇上逛逛。坐在汽车里的他还不时地与路边人群打招呼，炫耀他的新车。唉，可怜的农夫，他竟然不知道，只要将车钥匙轻轻一转，汽车就可以发挥它巨大无穷的力量。

就像现实生活一样，每个人都有尚未挖掘的潜能，关键是人们没有找到那片钥匙。金钥匙！你在哪里？！

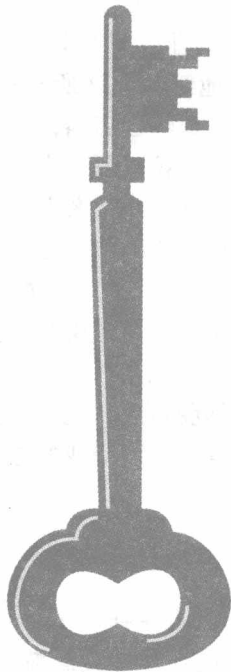


图 1-0-1 寻找职业生涯的金钥匙

职业生涯理论产生于 19 世纪末 20 世纪初,其发端于美国的帕森斯(Parsons)开展的“了解自我,了解社会,人职匹配”的研究。在我国,20 世纪 80 年代以前,职业生涯还是个很模糊的概念。随着经济体制的改革、市场经济的迅速崛起和产业结构的变化,用人和用工制度也发生了相应的变化(打破大锅饭和铁饭碗),尤其是高校毕业生分配制度的变革(由“统招统分”变为“自主择业”),职业生涯理论得到了迅速的引进和发展,职业指导也越来越得到人们的重视。

第一节 职业生涯理论的产生、形成与发展

历史背景

大多数人认为,拥有一份理想的职业是天经地义的事情。父母、老师和亲戚朋友们都希望我们事业有成。我们的人生是否成功以及我们的社会地位的确定都是通过我们的职业来衡量的。我们知道,上大学、选择学习的专业都是在为我们未来的职业生涯做准备。

然而,在 20 世纪以前,职业生涯对世人来说是一个多么陌生的字眼。在这之前,人们都是不自觉地继承父辈所从事的工作,假如你是一个男孩,你的父亲或是一位农民,或经营店铺,或从事木工,那么你将继承父业,养家糊口;假如你是一个女孩,那么你会在家中做和你母亲一样的事情(料理家务或照看老人和小孩等)。你根本不必考虑你的职业生涯规划,只需沿着你家庭为你铺设的道路走下去。

工业革命极大地解放了社会生产力,同时也引发了一系列的社会变革。大工业如铁路运输、汽车制造、建筑业、公用事业等等给人们创造了大量可供选择的各种各样的工作机会,全新的岗位吸引了来自农村的大批富余的劳动力。人们期待着摆脱贫困,期待着获得财富与成功。当然,这一过程也存在着风险,所有这些都与职业的选择和进行良好的生涯规划密切相关。

帕森斯理论

1908 年,一位叫弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)的美国人为了帮助年轻人梳理日渐复杂的择业过程,在美国波士顿创建了第一个职业指导局。他的工作就是指导每一个求职者如何去审视他们的个性特点,调查当地的就业状况,然后再帮助他们选择可能的最佳机会。这就是职业生涯咨

询过程的肇始。

帕森斯理论在一段时间内极为盛行，他的著作《选择一份职业》(Choosing a Vocation) 为那些立志在城市中发展的人们提供了行动的指南。他认为，明智的生涯选择分为三个步骤：

1. 对自身的兴趣、技能、价值观、目标、背景和资源进行认真的自我评估。

2. 针对学校、业余培训、就业和各种职业，考察所有可供选择的机会。

3. 根据前两个阶段所发掘的信息，仔细推断何为最佳选择。

迄今为止帕森斯理论的影响依然存在，他使人们对有关职业生​​涯的选择在思维方式上有了重大的突破。当今的生涯规划与过去有什么不同呢？首先，社会的飞速发展影响着我们每一个人的生活，进而影响到我们对职业生​​涯的规划与追求。公司的跨国经营和劳动力市场的日益国际化使得工作和组织机构在范围上日趋国际化。劳动力就像石油和电力一样被视为一种资源，像商品一样可以买卖，可以流通。

各种兼职的、弹性的、临时的和应急的等灵活多样的工作安排使得生涯构建的复杂性日益增加。工作场所的多样性对生涯造成了很大的冲击。越来越多的女性走出家门外出求职，使得性别与工作之间的平衡发生了变化，这一趋势迫使人们以平等的眼光来看待男女两性的家庭角色。既然母亲也要在家庭外忙事业，那就要求父亲也要像母亲一样分担做饭、抚养小孩等家庭事务。

生涯发展的相关概念

作为社会经济发​​展的产物，生涯规划已成为一项颇具挑战性的任务。生涯理论家认为，生涯 (Career) 不仅仅是选择和寻找一份工作 (Job)，它是人们通过工作创造出的一种有意义和价值的、持续的生活模式。

所谓生涯发展就是指那些综合起来塑造我们生涯的经济、社会、心理、教育、生理与机遇等因素的总和。

生涯发展是一个广泛的概念，它受资金、社会阶层、团队关系、心理健康、教育水平、个性、社会经历、生理能力和各种机遇的影响。所有这些内在的和外在的因素结合起来以复杂的方式影响着每一个人的职业生​​涯的展开。所有这些因素中的任何一个都无法单独决定一个人的生涯，但这些因素以复杂的方式结合起来就可以塑造一个人的整个生涯。随后，我们将细致的考察一位名叫安妮·罗伊 (Anne Roe) 的专家是如何思考这些因素对个人生涯的影响的。

那些面临生涯问题解决和生涯决策制定的人们常常混淆生涯 (Career)、职业 (Occupation)、职位 (Position)、工作 (Job) 这几个概念。简单地说,生涯是从人的角度被界定和赋予意义的,它对每个个体而言都是独特的。而职业、职位和工作存在于机构和行业中,我们能够通过研究去发现它们,去了解它们,因为信息就存在那里。

所谓职业就是不同行业和组织中一组相类似的职位。一种职业,无论是普通的还是专业的,都是独立于个人而存在于行业或组织中的。比如,会计是一种职业,它可能存在于医药行业或残联(一个组织)。一个组织中可能会有有一些不同的会计职位,鉴于它们的相似性,可以看做是一种职业。近来,一些专家认为,平均一个人在他一生的就业过程中可能会有几种不同的职业,也就是说,我们的职业生涯可能不止包含一个职业。

所谓职位就是一个组织中所从事的一组任务,是由一系列重复出现或持续进行的任务相伴随的一个工作单元。职位的划分使员工分工明确,使组织运作得更好。当人们在寻找工作时,往往会申请一个空缺的职位,但职位不论空缺与否都是存在的。一个人在他一生的就业过程中可能会在许多不同的职位上工作,即使这些职位在同一组织中或同一职业中。

所谓工作,就是在一个特定的组织中,由一个或多个具有一些相似特征的人所从事的带薪职位。一份工作也许包含人们所从事的一个或一组相似的带薪职位,传统上实行每周 40 小时工作制。一个人也许一生中从事许多不同的工作。针对特定的组织,工作有特殊意义。工作由人来完成,可分为以任务解决为中心的工作和以组织为中心的工作两种。要比较职位和工作的不同,我们可以这样理解:人们失去或得到工作,组织失去或得到职位。

总之,我们要牢牢记住,生涯对每个人而言都是独一无二的。在现实生活中,没有两个人拥有完全相同的“生涯”,因为生涯基于个人特定的历史和情境。

罗伊和霍兰德的特质—因素理论

心理学家安妮·罗伊的“特质—因素”理论认为,有这样 12 种因素影响人们的职业选择过程,它们分别是:

S 性别

E 一般经济状态

B 家庭背景和种族

C 机遇

F 朋友和同伴

M 婚姻状况

L 一般的学习和教育

A 后天习得的特殊技能

P 生理特征

G 认知和特殊的天赋能力

T 气质和个性

I 兴趣和价值观

她对这 12 个因素进行了归类分组，形成了一个字母公式：

$$\text{职业选择} = S [(eE + bB + cC) + (fF, mM) + (lL + aA) + (pP * gG * tT * iI)]$$

罗伊用小写的字母来表示校正系数，即每个因素（用大写字母表示的）在特定的时间和独特的环境中是如何受到个人独特品质的影响的。每个人的公式都是独特的。罗伊将这些因素（S 因素除外）分成四组。第一组因素几乎是人们无法控制的，而后面三组因素是以后天经验为基础的，在一定程度上可以人为地控制。罗伊公式体现了她对满足人们生理和情绪需要的所有可能因素的归类和确认，反过来也可以解释一个特定的职业选择。一个人如果没有考虑所有的 12 个因素，或者不能考虑不同因素的相对重要性，他就可能作出一个令人不满意的职业选择。罗伊理论使得依据兴趣和需要的满足来源划分和分析职业的方法应运而生。迄今，心理学家也一直致力于发展各种测验、量表和其他手段来测量人们的人格特征。最突出的有结构取向理论的代表约翰·霍兰德（Holland）。霍兰德发展了一种他称之为“类型学”的理论（RIASEC 理论），这种关于人格类型和与之匹配的环境类型的理论，已成为在生涯领域被广泛使用的工具和资料。他编制的兴趣量表“职业自我探索量表”（Self - Directed Search）迄今已发行了两千多万册。霍兰德的方法还能用于研究各种社会和工作环境，包括各种职业、职位、组织、学校和人际关系。

舒伯的彩虹理论

在过程取向理论家当中，最重要的一位是生涯理论家是唐纳德·舒伯（Donald Super）。舒伯提出了一种关于生涯发展的新的思考方式，如个人通过职业选择来寻求自我概念的实现。舒伯提出的生活/生涯彩虹理论认为，有九种角色是我们理解生涯的良好途径。每个人在不同时期除了职业角色外还担当一个或多个其他的生活角色。另外，对每个人来说，每一个生活角色的强度随时间而发生变化。各种生活角色的强度是个人生涯的基础。一些角色是从生物学和遗传学的角度来定义的，还有一些角色可以被

个人选择。从图 1-1-1 中可见,这九种角色分别是:1. 孩子,2. 学生,3. 休闲者,4. 公民,5. 工作者,6. 退休者,7. 配偶,8. 持家者,9. 父母/祖父母。你预期在你的生活或生涯中将扮演哪些角色?你即将转入的角色的强度如何?这些角色在什么年龄阶段是积极主动的?你对这些角色的参与是如何被决定的?哪些力量是内部的,哪些力量是外部的?

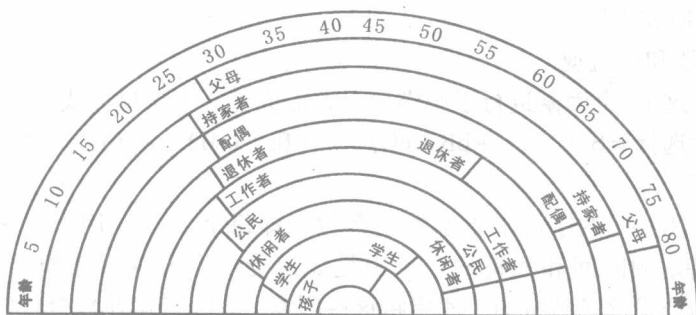


图 1-1-1 舒伯生涯彩虹图

舒伯从个人的自我概念、年龄和生活角色来强调生涯的发展,帮助我们更清楚地理解生涯发展和决策制定所涉及的内容。显然,生涯发展不仅仅是选择一个大学专业、一份职业或一个工作地点,它包括彻底分析我们自身和我们在生活中所扮演的所有角色。舒伯将职业发展分为五个阶段:

1. 成长阶段。这是一个心理和生理的发展时期,在这个阶段你形成了塑造自我概念的态度和行为。(自我概念是指“你怎么看待自己”)

A. 幻想期。此时对职业的想法主要是幻想。

B. 兴趣期。对职业的考虑主要是喜好。

C. 能力期。开始考虑能力和职业要求。

2. 探索阶段。此时你逐渐意识到职业将成为你生活的主要组成部分,你开始进行初步的职业尝试。

A. 尝试期。个人的需求、兴趣、能力和价值观成为你职业选择的基础。

B. 过渡期。你进入人才市场或寻求深造的机会时,会对工作世界的机会做现实的考虑。

C. 实验期。你找到并实验某种工作,你相信它有可能是毕生从事的职业,但没有做最终的决定。

3. 确立阶段。你相信你已找到合适的工作领域,并希望确立自己长期的定位。

- A. 稳定期。职业选择的决心更加坚定。
- B. 前进期。职业模式越来越清晰，你将极力在自己的工作世界中谋求一个稳定的职位。
- 4. 维持阶段。
- 5. 衰退阶段。

施恩理论

美国著名的职业生涯之父施恩把人的职业生涯发展划分为九个阶段：

1. 成长、幻想、探索阶段（0至21岁）。处于这一职业发展阶段的主要任务是：发现和发展自己的需要、兴趣、能力和才干，为进行实际的职业选择打好基础；学习相关的职业知识，寻找现实的角色模式，获取或丰富信息，发现和发展自己的价值观、动机和抱负，作出决策。这时，将幼年的职业幻想变为可操作的现实，接受教育和培训，获得未来工作中需要的基本技能。在这一阶段充当的角色基本上是学生、职业候选人和申请者。

2. 进入工作阶段（16至25岁）。作为求职者和应聘者开始进入劳动力市场，谋取作为职业基础的第一项工作，个人和招聘单位之间达成正式可行的契约，个人成为某组织或某种职业的新成员。

3. 基础培训（16至25岁）。与上面正在进入职业工作或组织阶段不同，这是担任实习生和新手的角色。此时主要是不断了解、熟悉组织，接受组织文化，融入工作群体，尽快取得组织的成员资格，成为有效的组织成员，并逐渐适应日常的操作程序，应对职责范围内的各项工作。

4. 组织的正式成员阶段（17至30岁）。通过承担责任，成功地履行与第一次工作分配有关的任务，发展和展示自己的技能和专长，取得了组织正式成员的资格，为提升或进入其他领域的横向职业成长打下基础。在这一阶段，会根据自身才干和价值观判断组织中的机会和发展利弊，重新估价自己曾追求的职业，决定是否留在某个组织或某职业中，或者在自己的需要和组织的发展环境之间寻求一种更好的平衡。

5. 职业中期（25岁以上）。处于职业中期的成员已经选定了一项专业并保持着较强的竞争力，或进入了管理岗位，在组织内承担着较大责任。在组织中的地位开始确立，着手考虑自己的长期职业发展计划。

6. 职业中期的危险阶段（35至45岁）。处于这一阶段的人们职业技能娴熟，有了相当的生活阅历和人际交往经验，能现实地估价自己的进步、职业抱负及个人前途。他们或是接受现实，或是在事业上作进一步的努力，开始确定自己的职业地位。