

职业
发展
规划

大学生就业指导与职业发展系列丛书

DAXUESHENG

ZHIYE SHENGYA FAZHAN YU GUIHUA

大学生**职业**生涯

发展**与**规划

主 编 谢守成

执行主编 曾 浩 杨 军

规 发 生
划 展 涯



华中师范大学出版社

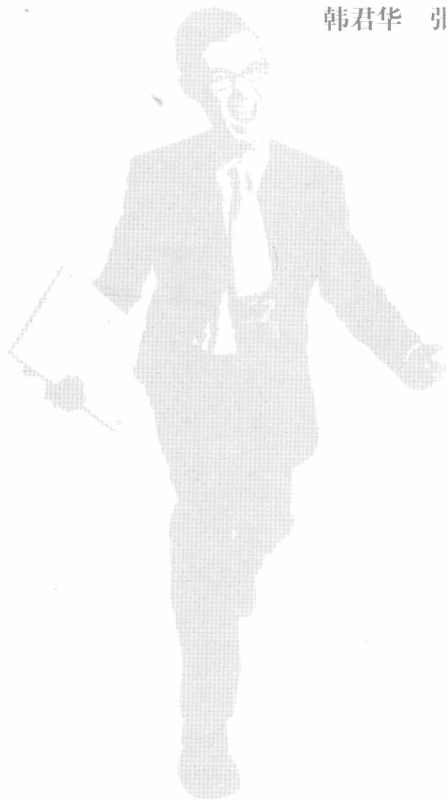
大学生就业指导与职业发展系列丛书

大学生
就业指导
与职业
发展

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGUYA FAZHANYU GUIHUA

大学生职业生涯 发展与规划

主 编 谢守成
执行主编 曾 浩 杨 军
副 主 编 郎东鹏 郭春娥 陈迪明
韩君华 张晓骏



華中石油大學出版社

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯发展与规划/谢守成主编. —武汉:华中师范大学出版社,2009. 1

(大学生就业指导与职业发展系列丛书)

ISBN 978-7-5622-3846-1

I. 大… II. 谢… III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 199859 号

大学生职业生涯发展与规划

主编:谢守成 ©

责任编辑:高东军

责任校对:罗 艺

封面设计:甘 英

编辑室:第二编辑室

电话:027-67867362

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

电话:027-67863426、67863040(发行部) 027-67861321(邮购)

传真:027-67863291

网址:<http://www.ccnupress.com>

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

印刷:武汉理工大印刷厂

督印:章光琼

字数:180千字

开本:880mm×1230mm 1/32

印张:7

版次:2009年1月第1版

印次:2009年1月第1次印刷

印数:1-3500

定价:14.00元

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请拨打举报电话 027-67861321

《大学生职业生涯规划与发展与规划》编委会

主 编：谢守成

执行主编：曾 浩 杨 军

副 主 编：郎东鹏 郭春娥 陈迪明

韩君华 张晓骏

编 委：(以姓氏笔画为序)

丁玉斌 马海波 王 中 王东爽

邓 虹 冯圣兵 孙永祥 陈迪明

李方红 沈 娟 汪昌海 杨 军

杨万文 张晓骏 张 翔 范重庆

郎东鹏 易吉林 钟文锐 郭春娥

郭 庆 秦 伟 秦玉琴 黄志华

寇富安 韩君华 谢守成 曾 浩

谭冬霞

序

大学生就业问题早已成为全社会关注的热点问题。自从高校扩招以来，全国每年有数百万大学毕业生走上社会。大学生在大学的四年，是极为重要的四年。他们不但需要学习专业知识，掌握在社会上谋生的本领，而且还要逐渐确定自己的人生职业生涯规划，确定个人的奋斗目标。因此，对大学生进行全方位的职业生涯发展与就业指导，就显得尤为重要，而这也是很多高校正在努力的方向。

近年来，党和国家高度重视大学生就业工作，并将其作为一项民心工程来抓。胡锦涛总书记在十七大报告中提出“积极做好高校毕业生就业工作”，2008年的政府工作报告明确提出要“加强高校毕业生就业指导和服务”。华中师范大学积极贯彻党和国家关于促进高校毕业生就业的有关精神，实施大学生就业指导“三进工程”（进课堂、进教材、进大学生头脑），分别在大学一、二年级和三、四年级开设了“大学生职业生涯发展与规划”、“大学生求职策略与技巧”公共课程，推进大学生就业指导与职业生涯辅导的全程化、系统化、前移化建设。

华中师范大学一批就业指导任课教师在教学实践中，注重理论与实践相结合，努力探索指导大学生求职就业、职业规划的经验与方法，总结教学科研成果，编写了“大学生就业指导与职业发展”系列丛书。本丛书共分三册，分别为《大学生职业生涯发展与规划》、《大学生求职策略与技巧》、《大学生就业案例分

析》。本丛书具有理论联系实际、理论阐释与实战分析互相结合的特点，其中第一册可作为面向低年级学生开设的职业生涯发展与规划课程配套教材使用，第二册可作为面向高年级学生开设的求职策略与技巧课程配套教材使用，第三册则可作为每一名求职者的读本，以吸取经验教训，避免走弯路。

本丛书特色鲜明，针对性、实用性、系统性强。《大学生职业生涯发展与规划》主要介绍了职业生涯发展与规划的概况、基本理论、影响因素，大学生职业生涯规划的内容与要素、步骤与方法以及实施过程等，刚入学的新生一书在手，就像把握了航向，故谓之“启航”。

《大学生求职策略与技巧》从大学生就业“全程”出发，阐述了就业形势、就业政策、择业心理、就业信息获取途径、求职笔试准备、面试方式方法、面试礼仪、就业权益保障等方面的内容，并辅以职业生涯规划、大学生创业等方面内容的介绍。高年级的同学细细阅读，想必会对如何求职及创业有充分的认识，从而能够打好“有准备之仗”。

《大学生就业案例分析》以“忠诚、博雅、朴实、刚毅”的华师精神谋篇布局，汇集了69位毕业生成功或失败的求职案例，推演出大学生成功就业的一些主要法则：良好的素质是大学生成功就业的基石，熟悉就业政策是毕业生顺利择业的前提，把握有效的就业信息是择业的起点，大学生就业期望与现实的协调是择业的重要环节，大学毕业生要当好自己的推销员，慎重签约是毕业生择业维权的依据，积极进取与坚韧抗挫是适应社会的关键，等等。案例中的求职故事，或许会令读者茅塞顿开。

在市场经济条件下，高素质的毕业生同样要学会“自我推销”。如果把人生看做一段历史，那么，毕业生求职就业的过程，

也是一段自我磨练史、自我成长史。这一套丛书，涵盖了大学生从入学到毕业个人成长的全过程，如同大学生身边的“职业规划指引”、“求职应聘宝典”。相信这是一套对大学生求职就业和事业发展大有帮助的指导读本，亦能为高校就业指导教师和社会其他在职人员提供有益的参考。



2008年10月

目 录

第一章 职业生涯发展与规划概述·····	(1)
第一节 职业·····	(2)
第二节 职业生涯发展·····	(17)
第三节 职业生涯规划·····	(25)
第二章 职业生涯发展与规划的基本理论·····	(34)
第一节 职业选择理论·····	(34)
第二节 职业生涯决策理论·····	(45)
第三节 职业发展基本理论·····	(53)
第三章 职业生涯发展与规划的影响因素·····	(63)
第一节 影响大学生职业生涯发展与规划的内在因素 ·····	(64)
第二节 影响大学生职业生涯发展与规划的外在因素 ·····	(80)
第三节 协调影响因素,做好职业生涯规划·····	(86)
第四章 大学生职业生涯规划的内容与要素·····	(88)
第一节 大学生职业生涯规划的内容·····	(88)
第二节 大学生职业生涯规划的要害·····	(114)
第五章 大学生职业生涯规划的基本步骤与方法·····	(130)
第一节 大学生职业生涯规划的基本步骤·····	(130)
第二节 大学生职业生涯规划的基本方法·····	(141)
第六章 大学生职业生涯规划制定与实施·····	(162)
第一节 大学生职业生涯发展目标的确定·····	(162)
第二节 大学生职业生涯规划制定·····	(167)

第三节 大学生职业生涯规划的实施策略·····	(174)
附录 常用测量工具·····	(187)
主要参考文献·····	(213)
后记·····	(216)

第一章 职业生涯规划与发展概述

生涯即人生，生涯即竞争，生涯规划就是规划人生的远景，彩绘个人一生的职业策略。职业生涯规划，更要经营，起点是自己，终点也是自己，没有人能代劳。人的一生中，经常要面临人生转型的问题。你想成为什么样的人？面对众多的职业选择，你如何作出自己的职业选择？这些都是我们无法回避的问题。职业生涯规划教会我们如何成长、学习、谋生及生活，它是一连串思考、选择、计划、打拼、发展的终身历程。其目的在于促进自我了解、自我定位、自我发展、自我实现。掌握现在，展现未来，实现理想，现在就为自己的人生做好规划，为人生点亮一盏明灯，赢在人生的起跑线上。

然而，新中国成立后很长一段时间里，我国实行的是计划经济体制，大学实行的是统招统分的政策，大学毕业生由国家负责安排工作，去哪里工作、做什么工作都是国家计划部门的事，大学毕业生很难自己做主；用人单位的用人制度也带有很强的刚性，即使你觉得自己并不适合所从事的工作，想调动工作也是十分困难的事，所以，职业生涯也就无法规划，只能是“革命干部一块砖，哪里需要哪里搬”。随着我国经济体制的改革，社会主义市场经济体制逐步建立与完善，我国高等教育招生就业体制的改革也逐步深化，大学毕业生实行双向选择，自主就业。毕业生就业后一段时间，如果觉得工作不能满足自己的发展需要，想转换工作，也是比较容易的事。就业制度的改革为大学毕业生提供了更加广阔的职业选择和发展空间，大学生进行职业规划，积极促进职业的发展也就成为必要。

第一节 职业

一、何谓“职业”

在社会生活中，人们与职业活动有着紧密的联系，职业活动几乎贯穿每个人的一生。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，是为将来的职业活动做准备。从青年时期进入职业生涯，到老年最终离开职业岗位，长达几十年，即使退休以后，很多人仍然参与职业活动。因此，职业活动是每个人社会生活中的重要组成部分。为了促进社会的发展，每一个有劳动能力的人都要从事一定的生产劳动或工作，用以维持生活，承担社会义务。人的工作领域是非常广阔的，职业门类繁多，但每个社会成员却只能在某个领域做某种具体工作，以其有限的生命在有限的空间内占有一席之地，这就是他的职业。

职业（occupation）是人类社会发展到一定阶段的产物。职业是人的一种社会活动和生活方式，又是一种经济行为，也是人们从社会中获取多种利益的资源，对于每个人都极为重要。

人们对于职业的研究由来已久，并从不同的角度出发，对职业概念进行了不同的论述。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。教育家、哲学家杜威把它概括为：职业不是别的，是可以从中得到利益的一种活动。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的、有收入的、专门类型的社会劳动。从个人的角度而言，职业则是指个人扮演的一系列工作角色。简单地说，职业就是个人为了生存和发

展而从事的相对稳定、有收入、专门类型的社会劳动和工作种类。例如教师、医生、记者、警察等都是职业的名称。

我们认为，职业是指人们在社会生活中，为了生存和发展，为了推动社会的进步，通过人们自身的劳动和技能的发挥，获取一定的经济收入，创造一定的物质财富和精神财富的一种社会劳动。

当然，职业还有着极其丰富的内涵，职业各要素之间也有着密切的逻辑关系。程社明在《你的船 你的海——职业生涯规划》一书中概述了职业五个内涵及其相对应的五组关系。

1. 社会分工

这是个人与他人的一种社会关系。马克思指出，每一种职业都是社会分工中的一部分。职业随着社会分工的产生而出现，随着社会分工的发展而变迁。

2. 必备技能

这是职业与专门知识和技能的关系。职业领域非常宽广，数量巨大，种类繁多。我国古代就有“三百六十行”之说，现代职业更是成千上万，并且不断分化出新的职业，每一种职业都需要特定的知识和技能，必须经过较长时间的专门的知识学习和技术培训才能胜任所从事的职业。

3. 创造财富

这是知识技能与财富的关系。利用专门的知识技能去做什么？去创造财富。比如农民种粮食、蔬菜，服装设计师设计出漂亮的衣服，建筑工人建造高楼大厦，作家著书，舞蹈家跳舞，这些都属于创造财富。

有的人创造物质财富，有的人创造精神财富。有的人是直接创造，如生产产品；有的人是间接创造，如做保安是在保护别人的财富。

4. 合理报酬

这是创造财富与报酬的关系。通过创造财富，获得合理报

酬。什么叫合理报酬？你创造出来的财富，一部分上缴给国家，一部分留在企业，一部分由你自己消费，各部分比例用法律规定，或者由利益各方商定。这叫合理。每个人一定要通过创造财富来获得合理报酬。合理报酬的一个重要特征是当事人可以相互协商。员工和老板可以协商、买方和卖方可以协商。

5. 满足需求

这是获得报酬与需求的关系。一个人通过获得报酬而满足在物质生活和精神生活上的需求。物质生活需求的满足是指通过资金去购买生活上的必需品，包括吃、穿、住、行的用品；精神上的需求，包括喜悦感、团队认同感、实现自我价值以后的满足感等。如果不能满足需求，在职场上就会“跳”，或称“跳槽”、“跳高”、“改行”。

把握职业的内涵，还需把握职业的特征，即职业的社会性、经济性、连续性、时代性、差异性和层次性。

1. 社会性

职业并不是人类一经出现就形成的，而是社会分工的产物。随着生产力的不断提高，农耕、畜牧分离，产生了原始的农业和畜牧业；随后，手工业逐渐从农业中分离出来，专门经营交换的商业也随之出现。生产力越是高度发展，社会分工也就越复杂、越细致。因此，职业是劳动者所获取的、社会需要的一种分工角色，具有社会性特征。从某种意义上说，社会就是各种职业和职业活动的统一体。

2. 经济性

劳动者要从职业活动中获取经济收入，作为个人生存和维持家庭物质生活的来源，因此它具有经济性特征。从另一个角度讲，经济领域也是集中职业种类和职位数量最多的社会生活领域。所以，一个社会的经济状况就成为决定人们就业机会多寡的主要因素。经济繁荣，人们就有了更多的就业机会，经济不景气，情形则相反。

3. 连续性

劳动者利用个人的知识、技能，连续并相对稳定地从事某种职业活动，因此它具有连续性特征。这表明，不是任何工作都能成为职业，只有那些足够丰富、足够重要，能吸引劳动者长期稳定地投入其中的工作，才能称为职业。

4. 时代性

职业随时代的需求而产生，随时代的变迁而变化。某些职业脱离了社会需求，便逐步退出历史舞台；而顺应社会需求的发展，某些职业又会应运而生。科技进步和经济发展使得社会职业的种类和数量，以及职业的社会地位发生着较大的变化。据统计，现在平均每年有 600 多种新的职业产生；同时，又有 500 多种传统的职业被淘汰。不仅如此，在每个社会的每个历史阶段都会有一些“时尚”职业为人们所热衷。当下，公务员、科研人员等就是大学生所热衷的职业。

5. 差异性

俗话说“隔行如隔山”，说明了在不同职业之间，可能存在着巨大的差异。这些差异体现在职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等方面。职业的差异，会造成不同职业者的不同社会人格以及人在职业转换中的矛盾与困难。不负责任的任意转换将花费巨大成本并造成浪费。随着生产力的发展，社会分工不断细化，职业的差异还会继续加大。

6. 层次性

现实生活中，人们对不同职业的社会评价存在着差别。例如，我们常说的“金领”、“白领”和“蓝领”，就反映了职业的层次。对职业层次性的评价主要受在工作中付出体力劳动、脑力劳动的比重、工作的复杂程度、教育资格条件、在工作组织权力结构中的地位、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面差别的影响。这些差别本身是一种客观存在，人们对此达成了共同的认识而形成了职业的层次性。承认职业的差异性和层次性是非常

重要的。在以人为本的社会中，人们有了更多的平等竞争、自由选择业的机会，就会促进人的向上流动，进而促进社会的健康发展。

二、职业的分类

职业分类是依据从业人员本人所从事的工作性质的同一性来进行的。这种分类不问其所有制形式、用工形式及分属行业。过去人们常说的“三百六十行”早已无法涵盖现代职业门类。有资料显示，目前世界上职业的种类已达5位数。由于经济条件和社会条件不同，管理不同，各国职业分类标准也有所不同。在此，仅介绍国际标准职业分类和我国的职业分类。

1. 国际标准职业分类

1958年，国际劳工组织（ILO）编制了第一部《国际标准职业分类》，它是各国编制职业分类的依据和进行国际交流的标准。国际标准职业分类把职业由粗到细分为4个层次，即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目（共1881个职业）。在这一分类体系中，每一个职业都有自己的名称、定义和一个5位数的职业编码。职业定义又说明了职业工作者的一般职权、主要职责和任务。

《国际标准职业分类》中，8个职业大类是：专家、技术人员及相关工作者；政府官员及企业经理；事务工作者和相关工作者；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、生产者及其相关工作者；不能按职业分类的劳动者。

2. 我国的职业分类

我国的职业分类编制工作按照《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》于1995年初启动，历时4年，1999年初通过审定，1999年5月正式颁布）将我国的职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职

业)。8个大类分别是：

第一大类，国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括5个中类，16个小类，25个细类；

第二大类，专业技术人员，其中包括14个中类，115个小类，379个细类；

第三大类，办事人员和有关人员，其中包括4个中类，12个小类，45个细类；

第四大类，商业、服务业人员，其中包括8个中类，43个小类，147个细类；

第五大类，农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括6个中类，30个小类，121个细类；

第六大类，生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括27个中类，195个小类，1119个细类；

第七大类，军人，其中包括1个中类，1个小类，1个细类；

第八大类，不便分类的其他从业人员，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

三、“热门行业”和“最受追捧的职业”

我们面对着一个快速变化的社会，你还没回过神来，一个全新的行业就会像风暴一样席卷你的生活。在每一次变革中，总有那么一群人，幸运地掘得了第一桶金。很多高校也增设了许多热门专业，为满足社会发展的需要培养多方面的人才。因此，社会上的新行业、新职业像雨后春笋一样涌现。同样的，很多的学生都热衷于热门专业和极力追捧热门的职业，寻求那些“高薪酬、高地位、高稳定”的职业。那么，什么行业最热门？什么职业最吃香？什么职业最好就业？业内知名人力资源专家从职业指数、社会地位指数、压力指数等几方面，对未来热门行业和最受追捧的职业进行了综合评估。以下是他们对21世纪的热门行业和最受追捧的职业进行的评估：

（一）热门行业

所谓热门行业，是指在社会发展的过程中，随着社会的需求变化，在一段时期内人们的择业热衷于某些行业，而这些行业能提供较多的就业岗位、优越的工作条件、较高的工资待遇和较好的发展前景。当然，热门行业竞争性更强，要求更高。21 世纪的热门行业主要有以下几个：

1. 贸易

21 世纪初期，电子贸易和网络贸易将成为全球贸易的主流，全球从事贸易工作的人员将达到 4 亿人，中国也将达到 3600 万人。

从事贸易业务的人员可以分为经理、高级经营人员、中级经营人员和一般工作人员几个层次。目前，在中国，高级的贸易人员和民营企业的贸易人员收入较高，一般工作人员的收入则视经济情况而定。

2. 教育

为了更好地实施教育目标，我国在近几年制定了科教兴国的发展战略，重点抓教师的培养和教师队伍的建设。据调查，这几年一些特殊专业的教师一直被人看好，如音乐、美术、信息技术等学科的教师，究其原因，一是因为以前从事这方面教学的教师人数少，二是音乐、美术、信息技术等正逐渐成为现代社会的热点，这些方面的人才需求量越来越大。随着中国教育事业的发展，在今后的 20 年中，中国教育行业这部分人员的数量将增加 1 倍，整个教师队伍将达到 1700 万~2100 万人。而且在教育产业化后，教师的薪金将大幅度提升，真正成为热门职业。

3. 经纪人

未来的经纪人行业的发展也将十分迅速。据统计，在我国 1998 年经过考试由工商部门批准具有经纪人经营资格的人员已达 120 多万人，而具有经济性质的公司、经纪人事务所和经纪公司则达到 80 多万家，经营额约 1.2 万亿元。经纪行业已成为中