

根据教育部最新要求编写

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU FUDAO

大学生职业生涯 规划与辅导

曾美英 窦秀明◎编著

38



北京航空航天大学出版社

根据教育部最新要求编写

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU FUDAO

大学生职业生涯 规划与辅导

曾美英 窦秀明◎编著

G647.38/39



北京航空航天大学出版社

内 容 简 介

本书以学生中心、能力本位、就业导向等理念为指引,全面介绍了大学生职业生涯规划、求职就业以及创业的基本理论、基本方法与操作技术。全书共分15章,基本按照“基础—规划—求职—适应—创业—咨询—测评”的逻辑顺序展开。

本书注重理论与实践的有机结合,行文深入浅出,通俗易懂。全书内容齐备,结构合理,逻辑清晰,既可作为大学生职业生涯规划 and 就业指导方面的教材,也可作为大学生增长阅历、丰富知识的自学读物。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与辅导/曾美英,窦秀明编著.

北京:北京航空航天大学出版社,2008.7

ISBN 978-7-81124-354-3

I. 大… II. ①曾…②窦… 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083626号

大学生职业生涯规划与辅导

曾美英 窦秀明 编著

责任编辑 吉瑾 王雁威

*

北京航空航天大学出版社出版发行

北京市海淀区学院路37号(100083) 发行部电话:010-82317024 传真:010-82328026

<http://www.buaapress.com.cn> E-mail:bhpress@263.net

涿州市新华印刷有限公司印装 各地书店经销

*

开本:787×960 1/16 印张:17 字数:381千字

2008年7月第1版 2008年7月第1次印刷 印数:1~5 000册

ISBN 978-7-81124-354-3 定价:28.00元

序 言

党的十七大报告明确指出要“积极做好高校毕业生就业工作”。国务院办公厅2007年12月下发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》则进一步明确了做好高校毕业生就业工作的重要途径——大学生职业发展与就业指导课程的教学目标、内容、方式、管理与评估手段。本书正是全面贯彻十七大精神,并全面落实《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》之作。

《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》将大学生职业发展与就业指导课程的教学目标分为三个层面,即态度层面、知识层面和技能层面。期望通过激发大学生职业生涯发展的自主意识,树立正确的就业观,促使大学生理性地规划自身未来的发展,并努力在学习过程中自觉地提高就业能力和职业生涯规划能力。

态度是行为的动力。本书的各章安排都注意了教学的态度目标。例如“绪论”中“不同思维的两种人生”的延展知识,就以故事的形式说明了自主意识和思维的价值;“自我认知”中则通过“自我认知对大学生择业的影响”内容,向大学生指明了自我探索的重要性。同时,在本书各章安排中,每章均以一句名人名言开始,这既起到了提纲挈领的作用,又起到了激励和促使大学生内省,合理规划自己未来的作用,从而自觉地树立正确的就业观。如“有所作为是生活中的最高境界”,“职业是天然的医生,对人为幸福来说是本质的”,“选择一个目标并坚持下去——这一步路,就将改变一切”,等等。

知识是行为的基础。本书就职业、职业生涯发展、职业生涯规划以及求职、就业、创业等各方面的知识都做了系统的梳理与介绍,章节大体上按照“基础—规划—求职—适应—创业”的顺序安排。另外,为了进一步扩展大学生的职业规划和辅导知识,在最后又增加了和职业规划与辅导密切相关的“职业咨询”与“职业测评”内容,从而使全书内容齐备,结构合理,逻辑清晰。

能力是行为的条件。本书极其重视大学生职业生涯规划与就业能力的培养。具体地说,在有关职业生涯规划的各个章节,均提供了相关的职业规划技术,如自我认知的橱窗分析法、环境分析的SWOT技术和职业决策的平衡单技术等。在

“就业能力的提升”章节中,指明了就业能力提升的策略;在“求职策略”章节中,详细介绍了面试、简历撰写以及心理调适的方法和策略;而在“职业咨询”和“职业测评”章节中,也以一定的篇幅重点介绍了相关的方法和技术。

本书由北京联合大学师范学院曾美英和窦秀明两位老师共同编写。具体分工如下:曾美英编写第一章至第八章、第十二章、第十四章和第十五章;窦秀明编写第九章、第十章、第十一章和第十三章。最后由曾美英老师对全书进行审定和统稿。

本书是在借鉴、参考和引用国内外大量文献资料的基础上完成的。限于篇幅,只列出了主要参考文献,对相关的论文和著作未能一一列出,谨此向有关作者表示衷心感谢!

本书既可作为高等院校大学生职业生涯规划以及就业辅导、职业辅导相关课程的教材,也可作为从事大学生职业生涯规划与辅导的工作者以及大学生的参考读物。

由于水平有限,不当和错误之处,恳请专家、同行及广大读者批评指正。

编者

2008年5月

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 职业与就业	1
第二节 职业生涯及其影响因素	6
第三节 职业生涯规划与职业辅导	10
第二章 职业生涯规划与职业辅导的基本理论	16
第一节 职业生涯发展阶段理论	16
第二节 职业选择理论	23
第三节 职业锚理论	29
第三章 大学生职业生涯规划	34
第一节 大学生职业生涯规划概述	34
第二节 大学生职业生涯规划的方法	42
第三节 大学生职业生涯规划的主要问题与应对策略	47
第四章 自我认知	53
第一节 自我认知概述	53
第二节 自我认知的主要内容	57
第三节 大学生自我认知的主要技术	65
第五章 职业认知	73
第一节 社会职业	73
第二节 劳动力市场	79
第六章 环境分析	86
第一节 宏观与微观环境分析	86
第二节 组织(企业)环境分析	89
第三节 环境分析技术	99
第七章 职业决策	102
第一节 职业决策概述	102
第二节 大学生职业决策心理障碍	107
第三节 大学生职业决策的方法与技术	115

第八章 职业生涯目标的确立与实现	120
第一节 职业生涯目标概述	120
第二节 职业生涯目标的确立	124
第三节 职业生涯目标的实现	130
第九章 就业能力的提升	138
第一节 大学生就业能力概述	138
第二节 大学生就业能力的现状与提升	143
第十章 求职准备与策略	151
第一节 就业信息的获得	151
第二节 简历与求职信的书写	156
第三节 面试技巧	162
第十一章 求职心理调适与就业权益	169
第一节 求职心理调适	169
第二节 就业权益保护	176
第十二章 职业适应与发展	184
第一节 角色认知与角色转换	184
第二节 尽快成为职业人	192
第三节 树立职业心	197
第十三章 创业指导	201
第一节 创业知识的获得	201
第二节 创业素质的准备	206
第三节 创业计划书的制定	212
第十四章 职业咨询	221
第一节 职业咨询概述	221
第二节 大学生职业咨询的主要内容	225
第三节 大学生职业咨询的过程和技术	232
第十五章 职业测评	238
第一节 职业测评概述	238
第二节 职业测评的原理与内容	241
第三节 大学生职业测评的实施	258
参考文献	263

第一章 绪 论

有所作为是生活中的最高境界。

——弗里德里希·恩格斯[德]

随着高等教育大众化的发展和知识经济时代的来临,就业问题成为全世界都面临的一个严重问题,大学生的整体就业形势也日趋严峻。职业生涯规划与职业辅导是大学生得以顺利就业的重要保障,也是促进大学生了解自我、探索自我,提高职业生涯规划能力和求职技巧,促使潜能和个性得到充分发展的重要途径。

第一节 职业与就业

一、职 业

(一)涵 义

现代社会被称为职业社会,职场中的人则被称为“职业人”,这无不表明“职业”对于生存和生活当下社会的人类个体,有着多么重要的意义。

其中,国外学者主要是从社会学和心理学两个角度来界定。例如,美国社会学家塞尔兹认为:“职业是一个人为了不断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。只有具备了技术性、经济性与社会性三要素的社会活动方可列入职业范畴。”美国学者泰勒认为:“职业的社会学概念,可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系”,“职业是用以组成一个社会的一种地位范畴。”日本学者尾高邦雄认为:“所谓职业,是个性的发挥,任务的实现和维持生活的连续性的人类活动。”日本劳动问题专家保谷六郎认为:“职业是有劳动能力的人为了生活所需而发挥个人能力,向社会作贡献而连续从事的活动。”

我国学者对职业内涵的描述则非常注重职业主体或者客体两个方面。例如,职业“是个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作,是专业的、非业余的。”职业“指从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。”职业“是个人所从事的具有特定内容和方式的,并作为主要生活来源的具体工作。”职业是“人们在社会生活中所从事的,并作为自我主要生活来源的,在社会分工中具有专门职能的工作。职业具有社会性、目的性、技术性、稳定性和群体性五个特性。”职业“指社会人员按照社会分工所从事的相对稳定、合法、有报酬的工作。如教师、警察、会计、医生、营业

员、厨师、秘书、驾驶员、保安、理发师、法官、公务员、军人、清洁工、记者、咨询师、演员、作家等,都是职业的名称。职业具有社会性、有偿性、稳定性、规范性等基本特征。”职业是“在业人员所从事有偿工作的种类。”

现在一般认为,职业是参与社会分工,利用专门的知识 and 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。这一定义包含了四层意义:

首先,与人类的需求和职业结构相关,强调社会分工;

其次,与职业的内在属性相关,强调利用专门的知识 and 技能;

再次,与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,获得合理报酬;

最后,与个人生活相关,强调物质生活来源,并设计满足精神生活。

职业由三个基本要素构成:一是劳动,这是职业的具体行为表现;二是有固定的报酬收入,这是职业对个体的现实意义;三是承担一定职责并得到社会的承认,这是职业的社会意义。这些要素充分体现了职业是社会与个人、整体与个体的结合点,社会整体依靠每一个个体通过职业活动来推动和实现发展目标,个体则通过职业活动对整体作出贡献并索取一定的回报以维持生活。整个社会因众多的职业分工和从业者的工作构成了人类共同生活的基本结构。简而言之,作为职业,谋生是基础,个人发展是追求,推动社会发展是终极意义。

(二) 特征

1. 职业的社会属性

职业是人类在劳动过程中的分工现象,它体现的是劳动力与劳动资料之间的结合关系,其实也体现出劳动者之间的关系,劳动产品的交换体现的是不同职业之间的劳动交换关系。这种在劳动过程中结成的人与人的关系无疑是社会性的,他们之间的劳动交换反映的是不同职业之间的等价关系,这反映了职业活动和职业劳动成果的社会属性。

2. 职业的规范性

职业的规范性应该包含两层含义:一是职业内部的规范操作要求性,二是职业道德的规范性。不同职业在其劳动过程中都有一定的操作规范性,这是保证职业活动的专业性要求。当不同职业在对外展现其服务时,还存在一个伦理范畴的规范性,即职业道德。这两种规范性构成了职业规范的内涵与外延。

3. 职业的功利性

职业的功利性也叫职业的经济性,指职业作为人们赖以谋生的在劳动过程中所具有的逐利性的一面。职业活动中既要满足职业者自己的需要,同时也要满足社会的需要,只有把职业的个人功利性与社会功利性结合起来,个人的职业活动及职业生涯才具有生命力和意义。

4. 职业的技术性和时代性

职业的技术性指不同的职业具有不同的技术要求,特定的职业有特定的技术要求。职业的时代性则指由于科学技术的变化以及人们生活方式、生活习惯等因素的变化使职业不可避免地都打上了那个时代的“烙印”。

二、就 业

(一) 涵 义

就业的涵义通常有广义和狭义之分。

从广义上讲,就业指具有劳动能力的公民在法定的劳动年龄内,依法从事某种有报酬或有劳动收入的社会职业。它一般有四层含义:一是劳动者具有劳动能力,包括劳动权利和劳动行为;二是达到法定年龄,即必须年满 16 周岁;三是从事的劳动是有报酬或劳动收入的职业;四是这种劳动得到社会承认并且是合法的。

按照我国就业政策的规定,只要是劳动者通过一定途径,实现同生产资料相结合,从事一种合法的社会劳动取得一定的报酬或劳动收入,就是就业。因此,无论是在国家机关、事业单位、国有企业、集体企业、三资企业、私营企业、个体企业谋求职业,还是自主创业,都应视为就业。

从狭义上讲,就业通常特指毕业生通过“双向选择”而就业的形式,即以毕业生和用人单位为双主体的市场就业方式。学校向毕业生出具推荐表(函、信),毕业生通过人才市场或各种形式的供需见面活动等途径与用人单位直接见面洽谈,进行双向沟通,双方达成统一,签订“双选合同”或“就业协议书”,经学校和地方毕业生就业主管部门签章同意后,走上工作岗位,即可形成就业。

(二) 就业岗位

毕业生的就业岗位可以概括为六种类型:

1. 科研型

指从事科研和科学实验等职业,范围包括各种科学调查与实验、开发新产品及一切疑难问题的探讨等。

2. 设计型

指主要从事规划设计等职业,范围包括城市、矿山、资源、人口、城市绿化、供水、供电、道路、居民小区等规划设计。

3. 管理型

指主要从事工程组织管理工作、人员管理工作等职业,从人才市场需求来看,有相当多的毕业生可能从事这类职业。

4. 社会型

指主要从事人的工作职业,即教育人、医治人、帮助人的工作,如教师、医生、政工干部、社团工作者等。

5. 企业型

指那些在企业第一线从事某项技术的职业,如企业技术岗位的骨干、车间主任助理、项目经理助理和营销主管等。

6. 艺术型

指艺术创造等职业,即用语言、音响、动作、色彩等创造艺术作品的工作。

【延伸阅读】

中国职业 TOP10 排行榜

1. 销售(顾问型销售)

提名理由:在每一个发展正常的公司,销售人员开的车都比老总的好。千万别因为各个行业销售人才缺口的百万量级就一脚踏进来,专家们说,做到了顾问型销售的才是一流,并非人人都能练就九阳神功第十重。

2. IT 工程师

提名理由:无论是熬夜干活的软件工人还是闲着数辆保时捷跑车没时间开的金领新贵,这个行业给了每个从业者均等的朝阳曙光,不信?看看那些跟刀抗母(.com)有关的公司股票吧。

3. 建筑设计师

提名理由:房地产有多热,建筑设计师就有多热。更何况,他们的衡量标准不是工作量,而是创意。国内高级建筑设计师的年薪在30万~100万人民币之间,那些因为一项设计而改变城市的设计师的年薪则不可估计。

4. 高级技师

提名理由:哪所大学能培养出高水平的汽车修理工?培养出一个高技术的蓝领会比写字楼里案头工作的白领更有价值,因为他们并非理想中工作的主流,高级技师已经成为稀缺资源。

5. 公务员

提名理由:100万人争考公务员的场面已经很能说明问题了,一个来自清华大学的应届生说:前几年,几乎所有同学都一窝蜂考托福出国,现在大家都忙着备战公务员考试。公务员的工资可能不吸引人,但相对稳定,而且地位和待遇正在逐年提高。

6. 职业经理人

提名理由:职业经理人,这个游戏只适合有才能有野心的人玩。从事这个职业,你有权调配手中资源和千军万马;有可观的收入,有受人尊重的理由,有实现价值的平台。

7. 人力资源总监

提名理由:二十一世纪最贵的是什么?人才?非也!找人才的人。千里马易得,千里马伯乐难求。人力资源部门的位置正在上升成为组织管理者的重要战略合作伙伴。

8. 投资经理

提名理由:首先,只有极少一部分人才能成为投资经理;其次,优秀的投资经理永远是被钱追着跑;最后,生产工具只有一副头脑而已。投资经理目前的人才缺口为3万~5万,未来3年的需求量将成倍增长。

9. 咨询业项目经理

提名理由:未来几年的咨询行业必然会以高于两位数的速度高速增长,需求无可估量。而他们本身的要求非常高,集专业能力和管理能力于一身。资深的咨询顾问年薪可达10万以上,高级项目经理的年薪则在30万~50万以上。

10. 律师

提名理由:随着我国法治建设进程的不断推进,律师这个行当的社会需求越来越多,而律师的收入也高居职业排行前列。这类职业年薪收入在10万~100万之间浮动。一句话,供给多,需求更多。

来源 [2007-07-17]. 世界经理人数据.

三、就业和择业的关系

就业是使个体在社会分工中处于某种职业角色的行为,这种行为状态,可能是连续的,也可能是间断的。择业(选择职业)则是个体进入就业状态的必要环节。一个人处于失业(自愿或不自愿)状态时,其后也意味着再次择业。广义的就业是由择业、失业、再择业构成的,即择业是就业的基础,就业是建立在科学择业的基础上,两者紧密联系,不可分离。

关于就业与择业的关系,目前比较流行一种“先就业再择业”的提法。这主要是针对盲目择业现象提出的。盲目择业就是只考虑自身因素,而忽视职位和社会需求的现象;盲目就业则走向另一极端,只看岗位,而忽视自身需要。盲目就业意味着盲目择业,这就潜伏了较大失业概率的危机,所以先就业再择业只是特定时期的权宜之计。其实,“先”与“后”是一个求职的策略问题,毕业生应根据当前就业形势和自身情况的比较而决定,只有科学择业才能科学就业。

四、当前高校毕业生的就业形势

当前,高校毕业生的就业总体情况是:大学生大众化就业与社会总体就业形势严峻相互叠加,高校毕业生“就业难”问题凸显。大学生就业形势严峻。

“十五”期间,随着我国高等教育规模的扩大,我国高校毕业生数量进入一个急剧增加的阶段,毕业生总量逐年以几十万人的数量持续增长,2003年(扩招后毕业生全面毕业的第一年)我国高校毕业生人数为212万,2004年280万,2005年380万,2006年413万,4年内增加了201万。预计到2008年全国高校毕业生人数将达到540万左右,是首届扩招后的2003年毕业生人数的两倍多。

同时,大学生就业已进入大众化就业阶段。从整体上看,我国目前已处在劳动年龄人口增长高峰期,“十五”时期(2001—2005年)劳动年龄人口增长最为迅速,年均增长1360万人。据有关部门统计,今后几年全国城镇每年还将新增劳动力1000万人。未来几年,中国16岁以上人口将以年均550万人的规模增长,到2020年劳动年龄人口总规模将达到9.4亿人。在劳动年龄人口持续增长的同时,目前尚有1.5亿农村富余劳动力需要转移,有1100万以上的下岗失业人员需要再就业。这些都使得社会总体就业形势比较严峻,大学生就业难问题更加凸显。另据教育部统计,大学生待业人数年年增长:2001年有34万大学生待业,2002年37万,2003年52万,2004年69万,2005年则达到了79万。预计这个数字今后还将保持一定程度的增长。

第二节 职业生涯及其影响因素

一、职业生涯的涵义

职业生涯(career)从字源看,来源于罗马字“viacarraria”及拉丁字“carrus”,二者均指古代的战车。在希腊,“career”这个字是疯狂竞赛精神的意思。因此西方概念中,使用职业生涯一词就如同在马上奔驰竞技,隐含有未知及冒险的精神。

目前对“职业生涯”的涵义还没有统一的界定,不同的学者则从不同的角度进行论述。法国的权威词典将职业生涯界定为“表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历”。美国学者雷蒙德·伊诺认为“职业生涯是指一个人一生经历的与工作相关的经验方式,这种工作经历包括职位、职务经验和工作任务”。罗斯威尔和思莱德将职业生涯界定为“人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体”。我国则有学者认为,“职业生涯是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动,以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程,也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程”。

尽管不同的学者对职业生涯有不同的认识,但作为一种客观存在,职业生涯的基本涵义应主要包括以下内容:

- ①职业生涯是个体的概念,是个体的行为经历,而非群体或组织的行为经历;
- ②职业生涯是职业的概念,实质是一个人一生中的职业经历或历程;
- ③职业生涯是时间的概念,指职业生涯期。这种职业生涯期起始于最初工作之前的专门职业学习和训练,终止于完全结束或退出职业工作。实际的职业生涯期在不同个体之间的差别很大,有长有短;
- ④职业生涯是发展和动态的概念,寓意着个人的具体职业内容和职位的发展和变化。职业生涯不仅表示职业工作的时间长短,而且内含着职业变更与发展的经历和过程,包括从事何种职业,职业发展的阶段,职业的转换、晋升等具体内容。

二、职业生涯形态

职业心理学家舒伯指出,每个人都有独特的职业生涯形态,而这种形态的不同,会对人的发展产生重要的影响。良好的职业生涯形态,能使事业获得成功,不良的职业生涯形态,将使事业一事无成。

日本职业生涯专家高桥宪行则进一步将人的职业生涯形态做了归纳与概述,共总结出18种职业生涯形态。

1. 超级巨星型

知名度极高,一举一动常常在无形之中牵动许多人的利益,是众所周知的知名人士。

2. 卓越精英型

品行端正,知识丰富,具有敏锐的观察力,常常适时化险为夷,扭转乾坤。

3. 劳碌型

安分守己,过着朝九晚五的安定生活。

4. 得过且过型

缺乏理想、抱负,很少为工作奋斗和拼搏,凡事只求生活过得去即可。

5. 捉襟见肘型

机会来了不知把握,机会走了又怨天尤人,自暴自弃。

6. 祸从口出型

喜欢批评,常在言中将过错推卸给别人,喜欢标新立异,又常常提出一些根本无法实现的计划。

7. 中兴二代型

继承可观家产,又能兢兢业业发扬光大。

8. 出外磨练型

将第二代接班人送到外部公司去工作,从基层做起,靠自身的能力、才能发展自己,磨练成长。

9. 家道中落型

面对困境时,常常束手无策,欲振乏力。

10. 游龙翻身型

能充分运用人生的蛰伏期,深刻思考自己的未来,并重新规划自己,终至飞跃。

11. 转业成功型

面对生涯困境,能迈开步伐,解脱束缚,另谋出路,闯出一番天地。

12. 一飞冲天型

智能与经营才华出众,又有冲劲,遇有赏识者提供必要的资源,就能一跃而起。

13. 强力搭档型

在人生中幸遇知音,志趣相投,并在能力互补的强力搭档配合下,开创成功的生涯。

14. 福星高照型

相当幸运,往往随着时势的推移,在风云际会中成就美好的事业前程。

15. 暴起暴落型

人生多舛,起浮不定,崛起、衰败往往均在朝夕之间。

16. 随波逐流型

目标不够明确,策略不够坚定,行动也常三心二意,因此只有随波逐流,难有创进。

17. 强者落日型

能够呼风唤雨,才能出众,但常因人生的际遇,虎落平阳,以至了度残生。

18. 一技在身型

专精于某一领域,脚踏实地,专心钻研,始终不懈,终获得事业的成功。

【延伸阅读】

不同思维的两种人生

有一个小村庄,村庄里除了雨水没有任何水源,为了解决这个问题,村里的长者决定签订一份

送水合同,以便每天都能有人把水送到村子里,有两个人愿意接受这份工作,于是村里的长者把这份合同同时给了这两个人。

得到合同的两个人中有一个叫艾德,立刻行动了起来,每日奔波于1公里以外的湖泊和村庄之间,用他的两只桶从湖中打水并运回村庄,再把打来的水倒在由村民们修建的一个结实的大蓄水池中。尽管这是一项相当艰苦的工作,但是艾德很高兴,因为他能不断地挣钱。

另外一个获得合同的人叫比尔,令人奇怪的是自从签订合同后比尔就消失了,几个月来,人们一直没有看见过比尔。这点更令艾德兴奋不已,由于没人与他竞争,他挣到了所有的水钱。

比尔干什么去了呢?他做了一份详细的商业计划,并凭借这份计划书找到了4位投资者,他们一起开了一家公司,6个月后,比尔带着一个施工队和一笔投资回到了村庄。花了整整一年的时间,比尔的施工队修建了一条从村庄通往湖泊大容量的不锈钢管道,并向周围村庄推销他的快速、低成本并且卫生的送水系统。每送出一桶水他只赚1便士,但是每天他能送几十万桶水。所挣的钱便都流入了比尔的银行账户。

艾德在他的余生里仍拼命地工作,最终还是陷入了“永久”的财务问题。

来源 (2005-11-09). <http://www.cnrencai.com>.

三、职业生涯的影响因素

影响职业生涯的因素是多方面的,有个人素质、心理等主观方面的因素,也有社会环境、机遇等客观方面的因素,他们相互联系、相互影响,好比房子周围支撑篱笆的桩柱,假如你移动其中的一根,整道篱笆就会改变形状。

(一) 个体主观因素

1. 健康

健康是最具影响力的一项,几乎所有的职业都需要健康的身体。试想一下,如果一位舞蹈学生,不慎摔伤造成身残后,还怎么能够走她所喜爱的舞蹈这条职业道路呢?当然,也有人因为克服残疾的噩运而变得更加坚强,如霍金、张海迪等。

2. 个性特征

不同气质、性格、能力的人适合不同类别的工作。如多血质的人较适合做管理、记者、外交等,不适合做过细的、单调的机械工作。如果做与自己个性特征不相吻合的工作,那么,就容易觉得自己的活力被束缚,思想被禁锢。

3. 兴趣爱好

与职业有关的兴趣称之为职业兴趣,不同的职业兴趣要求对应的职业不同。如喜欢具体工作的,相应的职业有室内装饰、园林、美容、机械维修等;而喜欢抽象和创造性工作的,相应的职业有经济分析师、新产品开发、社会调查各类科研工作等。

4. 负担

负担是对别人(多为家人和朋友)、对社会及对财务状况所承担的义务。成人必定会受各种义务的束缚,选择职业也绝不可能毫不考虑个人的生活状态。所以,最初选职业考虑薪金,是非常正常的一个现象。

5. 性 别

虽然男女平等是基本国策,但“性别因素”仍然在职业发展中扮演着重要的角色。职业性别隔离严重存在,很少人能漠视性别问题。当然,如果你坚信男女两性在智慧和能力上基本相同,那么你的性别应该不会影响你的事业选择和事业成功。

6. 年 龄

对工作的看法和态度、尝试新事物的勇气、对胜任任务的能力和经历,不同的年龄表现都会有所不同。例如,年轻人充满朝气、锐意进取、有魄力,所以可能就比较适合 IT 行业;但是中年以后,追求稳定,就愿意从事稳定的工作,不太适合再从事 IT 这方面的工作。

7. 受教育程度

一个人所受到的教育程度和水平,直接影响他的职业选择方向和获取他喜欢的职业的机率。例如,目前应聘高校教师一般需要博士学位,而中小学教师本科学历就可以了。

(二) 社会环境因素

1. 家 庭

每个个体所成长的环境,对他们的职业生涯都会大有影响。首先,教育方式的不同,造成他们认知世界的方法不同;其次,父母职业是孩子最早观察模仿的角色,孩子必然会得到父母职业技能的熏陶;再次,父母的价值观、态度、行为、人际关系等对孩子的职业选择也会起到直接和间接的影响作用。因而,我们常常看到艺术世家、教育世家、商贾世家等。

2. 朋友、同龄群体

朋友、同龄群体的工作价值观、工作态度、行为特点等不可避免地会影响到个人对职业的偏好、选择从事某一类职业的机会和变换职业的可能性等方面。张璐是美国一位拥有亿万资产的年轻女总裁,当年在找工作时,就是同学引领她走向商界,走向电脑业。

3. 社会环境

社会环境中流行的工作价值观、政治经济形势、产业结构的变动等因素,无疑都在个人职业选择上留下深深的烙印。“五十年代的兵,七十年代的工人,九十年代的个体户,二十一世纪的 IT 业商人”,每年的职业地位排序都对高考志愿的选择和就业选择起到不可忽视的影响。不同的社会环境所给予个人的职业信息是不同的。

(三) 机 遇

机遇是影响职业生涯的偶然因素,但是对个人的职业生涯而言,有时又具有决定性的作用。机遇是随机出现的、具有偶然性因素的事物,它包括社会各种职业对一个人展示的随机性的岗位,或者说是一个人能够就业和流动的各种职业岗位,也包括能够给个人提供发展的职业境遇。机遇本身是客观存在的,但机遇只垂青于那些有准备的人。个人的能动性会导致寻求到新的发展机会,或者自己创造机会,许多事业上成功的人,不是靠家庭、亲友的帮助,也不依赖社会给予的现成机会,而是靠自己的努力奋斗和开拓进取。

第三节 职业生涯规划与职业辅导

一、职业生涯规划与职业辅导的内涵

(一) 职业生涯规划的含义

职业生涯规划也称生涯规划、职业生设计,简单说就是针对职业生涯所做的设计。这一概念是由著名管理学家诺斯威尔最先提出的,诺斯威尔指出:“职业生涯设计就是个人结合自身情况以及眼前制约因素,为自己实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。”换句话说,职业生涯规划或规划就是个体为未来职业发展所作的策划和准备。

职业生涯规划的主要内容包括:确立阶段性和长期性的职业目标;确定适合自己发展道路的方式、方法;明确将要进行的调整和各项准备等等。

职业生涯规划的目的就是让你考虑自己一生的生计,做一个个人的选择,以便使自己的潜力、精力得以充分发挥,拥有一个满意的、富有挑战性的和自我实现的事业,为社会也为自己创造最大的价值。简单地说,也就是通过职业生涯的规划和职业道路的选择,实现自己的人生价值。

(二) 职业辅导的涵义

职业辅导,也称为“职业指导”或“就业指导”,它是为需要获得职业的人提供如何获得适合自己职业的服务,换句话说,辅导各类求职者就业。广义上的职业辅导不仅为求职者传递就业信息,帮助劳动者求职和择业,促进求职者与职业的结合,还包括对择业的准备阶段和选择阶段进行指导,即它是“一个系列性的综合咨询服务活动,以被指导者的自身特点、意愿与社会职业的需要相协调为前提,帮助指导其树立正确的就业意识,并为其选择职业、准备就业,以及在职业中求发展、求进步等方面提供知识、经验和技能,组织劳动力市场以及推荐介绍、组织招聘等与就业有关的活动。”

(三) 职业生涯规划理念应纳入大学生职业辅导中

对于在校的大学生来说,只有及早了解自身的性格特点与素质优势,设计自己的职业生涯,明确自己的职业目标,尽可能多地接触和学习职场规则,才有可能在将来激烈的就业竞争中把握住机会从而成功就业。因此,将职业生涯规划理念融入大学生的职业辅导工作中,对于大学生的人生发展来说具有非常重要的战略意义和现实意义。

【延伸阅读】

大学生职业指导的历史回顾

自从人类社会开始职业分工,职业指导也就开始出现了。但作为一种专门的社会服务工作和研究课题,现代意义上的职业指导肇始于19世纪末,发展于20世纪初。我国的职业指导则出现于五四以后,最早是由教育部门在国内提倡的。

1916年,清华大学校长周诒春首次将心理测试的手段应用在学生选择职业中,同时清华大学