

高等学校“十三五”规划教材

大学生

职业生涯规划

主 编 鞠殿民 张金明 付忠臣

副主编 徐晓影 徐凤利 杨 杰 卢文昊



西安电子科技大学出版社
<http://www.xduph.com>

高等学校“十三五”规划教材

大学生职业生涯规划

主 编 鞠殿民 张金明 付忠臣

副主编 徐晓影 徐凤利 杨 杰 卢文昊

西安电子科技大学出版社

内 容 简 介

本书以传授职业生涯规划理论知识为基础,以锻炼职业生涯规划能力为关键,以培养职业生涯规划精神为核心,既重视基础知识、基础流程、基本方法以及政策和法规的讲解,又密切联系大学生在职业生涯规划过程中存在的问题,提供切实可行的案例分析、阅读材料、量表测试和辅导方法。本书旨在帮助大学生确立正确的职业目标,选择适合的职业通道,并采取行动和措施,实现职业生涯目标,为自己美好的职业前程做好充分的准备。

本书既可作为高校开设职业生涯教育课程的教材,也可作为从事职业生涯规划与就业指导工作人员的相关人员的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/鞠殿民,张金明,付忠臣主编. —西安:西安电子科技大学出版社,2016.5

ISBN 978-7-5606-3948-2

I. ①大… II. ①鞠… ②张… ③付… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 090565 号

策 划 井文峰

责任编辑 马武装 傅艳霞

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路2号)

电 话 (029)88242885 88201467 邮 编 710071

网 址 www.xduph.com 电子邮箱 xdupfxb001@163.com

经 销 新华书店

印刷单位 陕西华沐印刷科技有限责任公司

版 次 2016年5月第1版 2016年5月第1次印刷

开 本 787毫米×1092毫米 1/16 印 张 18.875

字 数 450千字

印 数 1~3500册

定 价 39.00元

ISBN 978-7-5606-3948-2/G

XDUP 4240001-1

*** 如有印装问题可调换 ***

前 言

我们在长期的教学工作中发现,许多大学生在进入大学前唯一的愿望是能够考上大学。但是,他们进入大学后,由于没有确定切合实际的目标,很容易失去学习的内在动力,陷入迷茫。

现实生活中,很多大学生认为订立目标只是一种形式,有没有目标照样可以工作和生活;有些人认为制订目标是很麻烦的事,不愿意为此煞费苦心。

人生百年,如果没有目标,把一生的命运完全交给别人主宰,自己盲目服从,岂不是遗憾终生?研究发现,凡是在一生中称得上“成功”的人士,都有明确的奋斗目标,这也验证了“杰出人士与平庸之辈最根本的差别在于有无人生目标”这一论断。当然在有奋斗目标的人中也有没有成功的,不过他们的不成功都另有原因:有的是由于目标失当,有的是由于行动力不够,半途而废,有的是由于失误或遇到某种意外等。由此得出这样一条规律:有了目标未必一定成功,但若想成功必须有明确的目标。

大学生正处在职业生涯的探索阶段,不但要对自身条件进行正确的评估和把握,更要有专业知识的学习和指导。参加本书编写工作的都是多年从事大学生职业生涯规划教学和管理的人员,具有较强的理论功底和实践经验。在编写过程中,我们确立了以传授职业生涯规划理论知识为基础,以锻炼职业生涯规划能力为关键,以培养职业生涯规划精神为核心的理念,以期帮助大学生确立正确的职业目标,选择适合的职业通道,并采取行动和措施,实现职业生涯目标,为自己美好的职业前程做好充分的准备。

本书的编写工作采用集体讨论、分头执笔、交叉修改的方式,由鞠殿民、张金明负责审稿、统稿、定稿。各章的具体分工如下:第一章、第二章、第三章由长春理工大学光电信息学院鞠殿民撰写;第四章由长春工程学院张金明撰写;第五章、第六章由长春工程学院徐风利撰写;第七章、第八章由长春理工大学光电信息学院付忠臣撰写;第九章、第十章由长春理工大学光电信息学院杨杰撰写;各章的阅读材料由长春理工大学光电信息学院卢文昊撰写;附录由长春理工大学光电信息学院徐晓影撰写。

本书的编写和出版得到了西安电子科技大学出版社的积极支持和帮助,编写中引用了许多学者的著作和研究成果,在此表示衷心的感谢!

编 者

2016年3月

目 录

第一章 职业生涯规划导论	1
第一节 职业概述	1
第二节 职业生涯规划概述	10
第三节 职业生涯规划的理论	18
思考题	27
第二章 职业生涯规划的方法和过程	28
第一节 职业生涯规划的角色与对象	28
第二节 职业生涯规划的基本流程	40
第三节 职业生涯规划方案	45
思考题	55
第三章 大学生生涯规划	56
第一节 大学生涯规划	56
第二节 考研规划	67
第三节 大学生自我成长规划	76
思考题	81
第四章 大学生自我分析与定位	82
第一节 自我认知概述	82
第二节 大学生自我分析方法	86
第三节 职业定位	90
思考题	110
第五章 职业生涯目标设计与实施	111
第一节 职业生涯目标概述	111
第二节 职业生涯目标的确立	117
第三节 职业生涯目标的实现	124
思考题	133
第六章 职业生涯决策	134
第一节 职业生涯决策概述	134
第二节 职业生涯决策的理论	138
第三节 职业生涯决策方法	144
思考题	154

第七章 职业生涯实践与管理	155
第一节 个人潜能与职业发展	155
第二节 选定和开发个人职业锚	163
第三节 职业生涯阶段管理	171
思考题	182
第八章 职业生涯反馈与评估	183
第一节 职业生涯反馈	183
第二节 职业生涯评估	195
第三节 职业生涯开发	204
思考题	215
第九章 大学生职业生涯自我管理	216
第一节 大学生时间管理	216
第二节 大学生情绪管理	222
第三节 大学生压力管理	228
思考题	235
第十章 职业生涯辅导	236
第一节 职业生涯辅导的内涵和意义	236
第二节 职业生涯辅导的过程和技术	243
第三节 职业生涯辅导的内容和途径	250
思考题	252
附录 测试量表	253
参考文献	296

第一章

职业生涯规划导论

知识目标

- 了解职业生涯规划的意义和作用。
- 理解职业生涯规划理论。
- 掌握职业生涯规划的方法。

能力目标

通过本章的学习使大学生掌握职业生涯规划的方法和步骤，针对职业生涯规划过程中容易出现的问题采取有效的措施进行回避。

人人皆有职业生涯。英国哲学家罗素说：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来。铁匠锤打铁砧，铁砧也锤打铁匠；海蛤的壳在棕黑深邃的海洋里形成，人的心灵也受到生涯的染色，只是所受的影响奥妙复杂，不易为人觉察而已。所以说，选择职业，就是选择将来的自己。”若据此理解，选择一种职业就是选择一种活法，进一步说，就是让自己有一个从容淡定和幸福快乐的人生。

通观个体的生涯发展，在每一个关键的人生阶段既能孕育出成功与发展的机会和通道，也会潜藏着失败与停滞甚至倒退的风险和歧路，喜怒哀乐、悲欢离合、生老病死、恩怨情仇构成我们生涯的旋律和主题。如何立足现在，掌握未来发展方向，让人生更有尊严，让生命更有价值和意义，成为每个现代人必须聚焦的命题。如何挖掘自己的潜能，做出理性、满意的生涯规划，并培养出一种可开发、可改善的坚定的决策能力和调适能力，活出自己的精神，掌握自己的未来，去实现人生价值的最大化，这正是生涯规划的使命与价值所在。

第一节 职业概述

随着社会生产和社会需求发展的日趋多样化，经过无数次的分化和组合，形成了现代社会数以千计的职业类别。也正是这些职业，为人们提供了生存的基本条件，也为每个人提供了施展才能的舞台和体现自身价值的途径。职业选择对于我们每个人来说都是非常重要的，尤其对于大学生来说，选择能发挥自己特长、适合自己的职业，是事业成功的关键。正确的择业必须建立在理性的思考和专业的理论指导基础上，对于职业的确切含义，不同人有不同的看法和认识。

一、职业的含义

规划好自己的职业生涯,不仅要有自我认知,还必须深刻把握职业的内涵。职业的概念由来已久,但由于研究目的的不同,学者们从不同的角度对职业的内涵进行了不同的界定,概括起来看主要是从社会学和经济学意义上进行的界定。

从社会学角度界定的职业的概念,主要有日本社会学家尾高邦雄的界定,他认为职业是某种社会分工或社会角色的持续的实现,因此职业包括工作、工作的场所和地位。尾高邦雄指出:“职业是社会与个人,或整体与个体的结节点。通过这一点的动态相关,形成了人类社会共同生活的基本结构。整体靠个体通过职业活动来实现,个体则通过职业活动对整体的存在和发展做出贡献。”

美国学者泰勒则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。这种成为模式的工作关系的结合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。

中国学者陈婴婴则将职业界定为:“个人进入社会的物质生产或非物质生产过程后获得的一种社会地位,个人通过这一社会位置加入社会资源的生产和分配体系,并建立相应的社会关系。”另外,还有中国学者认为职业是人的社会角色的一个极为重要的方面(姚裕群,朱启臻,1991年)。在《社会学小词典》(第196页,1977年版)中,职业被定义为:“在存在社会分工的社会中,人为地作为独立的社会单位存在、谋求自己生计的维持、同时实现社会联系和自我实现而进行的持续的人类活动的方式。”

总结诸多社会学家对职业的界定,可以看出社会学的职业含义包括四个方面的内容:

第一,职业是社会分工体系中的一种社会位置。这种位置是个人进入社会生产过程之后获得的,其取得的途径可能是通过社会资本的继承或社会资本的获取。但职业位置一般不是继承性的,而是获得性的。

第二,职业是已经成为模式并与专门工作相关的人群关系和社会关系,或者说是已成为模式的工作关系的结合,它是从事某种相同工作内容的职业群体。

第三,职业同权力和利益紧密相连。职业拥有两种权利:一种是垄断权,每一种职业(群体)在社会分工中都有自身的位置和作用,使别人依赖于它们,需要它们,这就在一定程度上拥有了对他人的权力,而且总是要维护这种权力,保持自身的垄断领域;另一种是经济收益权,任何一种职业(群体)凭其被他人所需要、所依赖而获得经济收入。

第四,职业是国家确定和认可的。任何一种职业的产生必定为社会所承认,为国家的职业管理部门所认可,并具有相应的职业标准,因此,职业的存在必须有法律效力,为国家授予和认可。

经济学上的职业概念与社会学存在着明显的不同。法国的一个权威词典将职业界定为“为了生活而从事的经常性活动”。

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。

日本职业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得而发挥个人能力,向社会做贡献而连续从事的活动。

职业具有五个特征:

- ① 经济性, 从中取得收入;
- ② 技术性, 可以发挥才能和专长;
- ③ 社会性, 承担社会生产任务, 履行公民义务;
- ④ 伦理性, 符合社会需要, 为社会提供有用的服务;
- ⑤ 连续性, 所从事的劳动相对稳定。

而我国有些学者从“职业”一词的词义上进行了分析, 认为“职”指职业、职责, 包含着权利和义务的意思; “业”指行业、事业, 包含着独立工作、从事事业的意思。这种观点认为职业的内涵即“职责和业务”。职业的外延包括三方面的内容: 有工作, 有收入, 有工作时间限度。

可见, 经济学的职业概念有其特定的内涵, 主要包括四个方面的内容:

第一, 职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色。职业根源于社会分工, 在整个社会生产过程中, 有诸多工种或岗位, 职业是处于最底层、最具体、最精细、最专门的社会分工, 可称为某一种职业的分工。这些不同工种、岗位或特定环节的职业赋予劳动者以不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉、不同的社会地位以及不同的劳动规范和行为模式, 于是劳动者便具有了特定的社会标记和专门的劳动角色, 如农民、工人、医生、教师、企业家、科学家、编辑、邮递员等。

第二, 职业是一种社会性的活动, 具有社会性。职业是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作, 均为他人所必需并为国家所认可, 所以, 职业是社会的职业。

第三, 职业具有连续性和稳定性。劳动者连续、不间断地从事某种社会工作, 这种工作才能成为劳动者的职业, 或者相对稳定地从事某项工作的劳动者, 才成为该职业的劳动者。如果不相对固定地从事某项专门工作, 朝秦暮楚, 离开了工作的稳定性, 就无所谓职业了。

第四, 职业具有经济性。劳动者从事某项职业, 必定要从中取得经济收入。换言之, 劳动者就是为了不断取得个人收入, 才较为长期、稳定地承担某项社会分工, 从事该项社会职业的。没有经济报酬的工作, 即使其劳动活动较为稳固, 也非职业工作。例如家庭主妇, 便不是一种职业。

综上所述, 我们认为, 职业是人们通过专门技术劳动而取得个人收入、履行社会义务并取得社会地位的一种重要的社会现象。

可以说, 职业是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果。从个人的角度讲, 职业活动几乎贯穿于人一生的全过程。人们在生命早期阶段接受教育与培训, 是为将来所从事职业做准备; 从青年时期进入职业世界到老年退离工作岗位, 职业生涯长达几十年。职业不仅是谋生的手段, 也是个人存在意义和价值的证明。选择一个合适的职业, 度过一个成功的职业生涯, 是每一个人的追求和向往。

二、职业的功能

职业的功能是指职业活动与职业角色对人和社会的作用与影响, 概括起来主要有以下几个方面:

- (1) 职业是社会存在的内容。职业分工及其结构, 是社会经济制度与结构的重要组成部分

部分,是社会经济发展水平的反映。人们通过职业劳动,创造社会财富,为社会存在和发展提供物质基础。

(2) 职业是社会发展的动力。职业的社会活动,包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构联系的职业结构变动、不同职业之间的矛盾冲突及解决等,这些构成了推动社会发展与进步的动力。

(3) 职业是社会控制的手段。职业是人的重要生活方式,“安居乐业”是人们的共同愿望。政府为公众创造职业岗位及就业机会,执行促进“充分就业”的政策,从其社会功能角度看,是为了减少社会问题、维护社会安全稳定。

(4) 职业是人们获取利益的手段。职业作为个人经济收入的主要手段,成为个人生存和进行社会生活的物质基础。职业也是获得多种经济利益的重要途径,包括名誉、地位、权力等,从而使个人获得心理上的满足,达到“乐业”的境地;有时候非经济利益也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。

(5) 职业是人生的重要活动。职业是人们参与社会活动、建立社会关系、进行人生实践的重要途径;同时,人的交际活动大多也和职业生活相联系。职业生活使从业者进入一种社会情境,这种情境因职业的不同而不同。所以,职业是人担任特定的社会角色、形成一定行为模式的条件。

三、职业的分类及发展趋势

(一) 职业的分类

所谓职业的分类,是依据一定的分类原则,采用一定的标准和方法,对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

一般来说,职业分类是以工作性质的同一性为基础原则,对社会职业进行的系统划分与归类。职业分类的目的是要将社会上纷繁复杂、数以万计的工作岗位,划分成类、系有别,规格统一,井然有序的层次或类别。职业分类体系主要通过职业代码、职业名称、职业定义、职业所包括的主要工作内容等,描述出每一个职业类别的内涵与外延。通过职业分类,可以了解社会职业领域的总体状况,增强职业意识,提高职业素质。

1. 职业分类的依据

根据国际职业分类的通行做法,职业的分类有大类、中类、小类和细类四个层次。其中,大类层次的职业是依据职业的工作性质的同一性,并考虑相应的能力水平进行划分的;中类层次的职业是在大类范围内,根据工作的任务与分工的同一性进行划分的;小类层次的职业分类是在中类职业的范围,按照工作环境、功能及其相互关系的同一性进行划分的;细类层次的职业分类即为职业的划分与归类,它是在小类的基础上,按照工作分析法,根据工艺技术、对象、操作流程和方法的同一性进行划分的。

2. 我国现行的职业分类

1) 基本分类结构

1999年5月颁布的《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,它将我国目前的职业分为8个大类,共1838个职业(见表1-1)。

表 1-1 中华人民共和国职业分类表

大类序号	大 类 名 称	中类	小类	职业(细类)
1	国家机关、党群组织、企业、事业单位人员	5	16	25
2	专业技术人员	14	115	379
3	办事人员和有关人员	4	12	45
4	商业、服务业人员	8	43	147
5	农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
6	生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
7	军人	1	1	1
8	不便分类的其他从业人员	1	1	1
合计		66	413	1838

2) 社会中的职业

(1) 产业部门与职业。

各种职业岗位，都可以归属于一定的部门行业。我国社会经济中的“部门”，目前分为农、林、牧、渔业，采掘业，制造业，电力煤气及自来水业，建筑业，地质勘查与水利管理业，交通运输仓储及邮电通信业，批发零售贸易与餐饮业，房地产业，社会服务业，卫生体育和社会福利业，教育文化艺术和广播电影电视业，科学研究和技术服务业，国家机关和政党机关，社会团体及其他，共计 16 个部门。

在部门之下是“行业”。例如，制造业下面有重工业、轻工业，重工业中有冶金业、机器制造业等；轻工业中有造纸业、纺织业等。冶金业中还可以分为钢铁冶炼和有色金属冶炼行业。

在部门之上则是“产业”。国民经济的 16 个部门，可以概括为三大产业。

第一产业指的是从自然界取得产品的产业，也叫做“第一次产业”。第一产业具体是指农、林、牧、渔业。

第一产业从事初级产品的生产，它在整个国民经济中居于基础的地位，其产品除了直接为人们所消费外，也是第二产业许多行业进行生产的原材料。由于科学技术的进步和生产管理水平的提高，第一产业逐渐实现机械化、电气化和自动化，在其总产量增加的同时，就业数量下降、对从业者的素质要求提高，从而会分流出一部分人向第二产业、第三产业转移。

中国人口众多，从整个国民经济发展趋势来看，第一产业还有相当大的发展空间，可以向生产的深度、广度进军，因而第一产业有大量的职业岗位尤其是新岗位有待开拓。

第二产业是国民经济中对农业等初级产品进行多种层次的加工，为社会提供各种生产资料与生活资料产品的产业。第二产业因此也叫做“第二次产业”。

第二产业具体指在国民经济中居于核心、骨干地位的制造业、采掘业、建筑业等生产领域。第二产业的发展水平，是一个国家或地区经济实力的反映，即该国家或地区生产技术的机械化、自动化水平和经营管理水平的反映。这种发展水平，也决定了该国或地区人民的富裕程度。

我国的第二产业,具体包括矿山采掘、产品制造、自来水生产、电力工业、蒸汽热水生产、煤气生产、建筑七大行业。这些行业的经济单位通常称为“工矿企业”。第二产业就业岗位的工作内容,概括地说包括:对各种原材料的加工,生产制造各种轻工业、重工业产品;对自来水、电、煤气、液化气、天然气、蒸汽、热水进行生产;从事上述各个行业的工程技术工作;从事上述各个行业单位的组织管理与经营管理工作;从事上述各行业的服务和社会管理职能的工作。第二产业具有吸纳大量劳动力、提供大量职业岗位的功能。

第三产业是一个包括众多部门的庞大领域。第三产业在整个国民经济中担当完成流通、提供服务和社会管理的职能,也叫做“第三次产业”。

第三产业同样具有吸纳大量社会劳动力、提供大量就业岗位的功能。经济越发展、社会越进步,第三产业扩大的速度就越快,并会产生和分化出许多新的领域,使第三产业职业岗位数量大幅增加,劳动力由第一产业、第二产业向第三产业转移。从全世界的发展趋势来看,第三产业的比重增加迅速,在经济发达国家从事第三产业的人员已经占全部就业人员的一半以上,有的国家甚至达到70%~80%的水平。

第三产业职业岗位的数量增加很快,成为社会新增就业的主要场所。我国的第三产业可以分为以下4个类别:

① 为流通服务的部门。该类部门包括交通运输业、邮电通信业、批发和零售贸易业、餐饮业、物流和仓储业等。

② 为生产和生活服务的部门。该类部门包括金融保险业、地质勘察业、房地产业、公用事业、社会服务业和综合技术服务业等。

③ 为提高社会科学文化水平和居民素质服务的部门。该类部门包括教育、文化、广播电视、科学研究、卫生、体育和社会福利事业等。

④ 为社会公共管理服务的部门。该类部门包括国家机关、政党机关、社会团体,以及军队和警察等。

(2) 企业单位。

企业,是从事社会经济活动的单位,从业人员可以分为经营、管理、技术、操作等类别。以生产性企业——工厂为例,企业的员工一般包括以下4类人员:

① 生产人员。生产人员包括直接操作机器的生产第一线工人和为第一线生产进行直接服务的辅助生产工人(如运送产品与原材料的工人、机器设备维修工人等)。

② 工程技术人员。工程技术人员指担负企业的工程技术性工作,并具有一定的专业技术职称或相应水平者,如工程师、技师等。

③ 管理人员。管理人员指在企业的各个职能科室、部门机构担任各层次行政、生产、经营、产品营销、后勤、教育、劳动人事、政工、工青妇等各项管理工作的人员。

④ 服务人员。服务人员指直接为本企业职工生活和间接为生产提供各种服务的人员,主要包括单位的警卫保安人员、勤杂人员、食堂炊事人员、卫生保健人员等。

企业的类型:

① 国有企业。国有企业是指产权属于国家,从事生产、流通、服务等各种经营性活动,以盈利为目的的独立核算单位。在国有企业就业的员工,一般都实行劳动合同制和聘任制。

国有企业在国民经济中占据重要的地位,为社会创造了巨大的物质财富,提供了大量的就业岗位。长期以来,我国实行“低工资、高就业”和计划分配劳动力的体制,在国有

企业中存在着大量富余劳动力。

随着经济改革的深化,大批富余人员正在分流下岗,离开国有企业。近年来,国家实行“鼓励兼并,规范破产,减员增效,下岗分流,实施再就业工程”的政策,采取“抓大放小”的战略,致力于扭亏为盈、振兴国有企业,提高企业的技术水平和现代化管理水平,组建具有强大实力的大集团、大公司,力争使国有企业成为在激烈的国际经济竞争中能够抗风浪的“巨舰”。

② 集体企业。集体企业是产权归劳动者集体所有,从事生产、流通、服务等各种经营性活动的独立核算单位。

集体所有制企业是一种劳动者直接与自己的生产资料结合的经济单位,在我国国民经济体系中占有重要地位。集体所有制的财产,一般由劳动者集资或一些基层经济单位自行筹资兴办,生产经营规模通常比国有企业小,广泛分布于国民经济各个产业部门,可提供大批就业岗位。

③ 私营企业。私营企业是由私人出资创办、在工商行政管理部门登记、雇用人员在8人以上的经济单位。

私营企业可以分为私人独资企业与私人合伙企业。私营企业经营灵活,能够瞄准市场需求和消费者意向进行生产经营。目前,我国的私营企业广泛存在于城乡各种生产、流通、服务领域,用人灵活,为社会提供了大量就业岗位。

④ 乡镇企业。乡镇企业是指在农村兴办的企业,包括乡镇政府办、村委会办、个人办或私人合伙投资办等几种类型。

乡镇企业,一般位于农村或乡镇,劳动力来源为农民,大部分从事轻工业、手工业、农业产品深加工等,生产技术比较简单,资金相对较少,受市场影响大,管理比较简单。乡镇企业的发展,适应我国工业化和整个国民经济现代化的进程,安置了大量从农业转移出来的劳动力。它的存在,既有利于提高农业劳动生产率、增加国民经济总产值,也有利于给广大农民提供一条较好的出路,减轻城市的就业压力。近年来,有数百万下岗工人逆向就业,流向乡镇企业。

⑤ 外资企业。外资企业是指外国公司、团体、私人在我国投资兴办的企业,如IBM公司、松下电器等。

外资企业实际上是我国的人力与国外的资本相结合所创办的企业。外资企业在一定程度上为社会提供了就业岗位。由于外资企业所在国家与公司文化不同、从事的行业不同,中国人在外资企业中的职位与岗位不同,因此,在劳动条件、工资报酬、福利保险等方面有着巨大差别。外资企业一般比国内企业对从业人员的素质要求更高,人员流动性更大。到外资企业就业,要具备相当强的竞争能力。

⑥ 合资企业。合资企业是由两个以上的所有人共同投资组建的企业。“所有人”可以是个人,也可以是公司、企业、事业单位等法人或者政府。在我国,合资企业有政府或法人组织与外国公司或私人共同投资(即“中外合作”)、国内两个以上法人共同投资、私人与法人共同投资、私人合伙共同投资等不同形式。

中外合资企业在合资企业中占有重要地位。改革开放以来,我国的合资企业迅速发展,为社会提供了大量就业岗位。合资企业一般都实行劳动合同制,人员流动较大,到合资企业就业者应当具备较强的竞争能力。

⑦ 股份制企业。股份制企业是企业的全部注册资本由全体股东共同出资并以股份形式投资兴办的经济单位。

我国深化企业改革以来,已经组建或转制形成了大量的股份制企业。股份的所有人包括国家、企业职工、社会公众、法人和外国资本(个人与公司)。新组建的股份制企业为社会提供了大量就业岗位,转制形成的股份制企业一般发展势头较好,也有相当数量的就业岗位。在一些小企业中则实行其企业中的劳动者集资、共同掌握股份的股份合作制。

股份制企业是按照现代企业制度设立的新型经济单位,在运行体制、经济管理方法上“新事新办”,用人制度也比较灵活,在其中就业的人要有较高的素质、较强的竞争实力和敬业精神。

(3) 事业单位。

事业单位一般是指主要由国家财政经费开支、不从事独立经营而从事为社会服务的工作单位。事业单位在整个国民经济体系中占有重要的地位。我国的事业单位包括文化教育、文艺体育、科研、广播电视、新闻出版、医疗卫生保健、社会福利与社会保障、农林水利气象、城市公用事业等。

事业单位作为一个范围庞大的部门,为社会提供了数量巨大的就业岗位,在其中也聚集了大量的人才。

(4) 政府机关。

政府机关是国家和地方各级政府行政管理机构的总称。在政府部门中工作的人员,除去少部分专业技术人员(如医生、计算机操作人员)和工勤人员(如清洁工人、司机、炊事员)外,主要是国家公务员。公务员是社会的精英,获得这一职业岗位一般需要经过公开考试录用,国家对公务员实行经常性的考核等管理。

(5) 社会团体。

社会团体是社会上各种群众性组织的总称,包括工会、团委、妇联、青联、学联、科协、各类学会、各行业协会等。社会团体作为一种群众性组织,由各特定领域的代表所组成。

社会团体种类繁多,拥有一定数量的就业岗位。社会团体的就业岗位,要求从业者有一定的文化水平、政策水平、专业知识和较强的工作能力。

(6) 自主劳动单位。

在社会的现实生活中,有许多人是自主就业的,包括各类自由职业者、灵活就业人员和个体劳动者。

自由职业者,一般是拥有一定的专业技能、不被他人雇佣、通过自行开业和自由为社会提供服务的方式从事职业劳动的人,诸如个人独立开业的医生、律师、自由作家、自由撰稿人等。灵活就业者如社区服务人员、小时工、劳务承包者等。

(二) 职业发展的趋势

自从职业产生以后,就随着社会生产力的进步和社会分工的发展而不断发生变化。职业的发展趋势主要表现在以下几个方面:

(1) 社会职业种类越来越多。随着社会分工的发展和职业的分化,职业种类已远远超过“三百六十行”。据有关资料介绍,大约在 20 世纪 70 年代,全世界职业种类就超过 42 000 种,目前则更多。

(2) 行业变化速度越来越快。工业革命时期,主要是纺织业。直到进入 20 世纪,钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业,但是,电子行业从产生、发展到成为一个主要行业,只用了几十年时间。从农业革命到工业革命经历了数千年,而从工业革命到新的产业革命,才 200 多年。就在这 200 多年里,不断出现新的行业,且行业的主次地位变化得也越来越快。

(3) 由单一基础向跨专业、复合型转化。从目前招工、就业的情况分析,职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂方面转化,过去单一技能就能胜任的工作,其职业内涵发展扩大了,往往需要相关专业的许多知识和技能,更多的需要跨专业和复合型人才。例如,许多职业的从业人员都要求具备一定的英语能力和计算机技能。

(4) 由封闭型向开放型转化。随着改革开放的深入,职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛,接受信息的渠道更加多样化,人们相互之间的交往和协作大大加强。这种开放性体现在职业岗位工作的性质上,即增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。例如,许多职业都需要借助互联网从事职业活动。

(5) 由传统工艺型向信息化、智能型转化。传统工艺型职业在科技含量方面相对滞后,在技术更新速度方面比较缓慢,有时跟不上时代前进的步伐。生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量,改善劳动组织和生产手段,提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。例如,传统的仓库管理工作由于需要及时提供库存信息,而向物流师方向发展。

(6) 由继承型向知识创新型转化。知识经济的到来,要求社会成员不断树立创新意识,在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后只有创造型人才才能更好地胜任岗位职责。例如,舞台灯光设计师、个人形象设计师等都是具有创新性的职业。

(7) 服务性职业向知识技能化发展。劳动力市场预测专家认为,未来的新职业会越来越多地出现在服务部门,特别是与健康、通信和计算机相关的行业。第三产业在劳动者数量增加的同时,对从业人员素质的要求也在不断提高,产生了知识型服务性职业,而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。如传统的职业介绍演变为职业指导或猎头服务,实际上是由原先的简单提供信息或中介活动发展为利用知识提供信息咨询服务。

这就使大学生就业时出现了与过去的大学生毕业分配时完全不同的情况:一是劳动岗位中体脑混合且体力劳动所占的比例越来越少;二是与传统专业绝对对口的岗位越来越少;三是劳动岗位的地域空间越来越小,行业特征不像过去那么鲜明;四是岗位所需的职业知识和技能更新周期加速,复合程度提高。如此特征,将使宽口径复合型通用型专业的大学生择业余地较大,将使用用人单位对大学生的非专业综合素质的要求空前提高。

阅读材料

规划的力量

1984 年,在东京国际马拉松邀请赛中,名不见经传的日本选手山田本一出人意外地夺得了世界冠军。当记者问他凭什么取得如此惊人的成绩时,他说了这么一句话:凭智慧战胜对手。

当时许多人都认为这个偶然跑到前面的矮个子选手是在故弄玄虚。马拉松赛是体力和耐力的运动,只

要身体素质好又有耐力就有望夺冠，爆发力和速度都还在其次，说用智慧取胜确实有点勉强。

两年后，意大利国际马拉松邀请赛在意大利北部城市米兰举行，山田本一代表日本参加比赛。这一次，他又获得了世界冠军。记者又请他谈经验。

山田本一性情木讷，不善言谈，回答的仍是上次那句话：用智慧战胜对手。这回记者在报纸上没再挖苦他，但对他所谓的智慧迷惑不解。

10年后，这个谜终于被解开了，他在他的自传中是这么说的：每次比赛之前，我都要乘车把比赛的线路仔细地看一遍，并把沿途比较醒目的标志画下来，比如第一个标志是银行；第二个标志是一棵大树；第三个标志是一座红房子……这样一直画到赛程的终点。比赛开始后，我就以百米的速度奋力地向第一个目标冲去，等到达第一个目标后，我又以同样的速度向第二个目标冲去。40多公里的赛程，就被我分解成这么几个小目标轻松地跑完了。起初，我并不知道这样的道理，我把我的目标定在40多公里外终点线上的那面旗帜上，结果我跑到十几公里时就疲惫不堪了，我被前面那段遥远的路程给吓倒了。

山田本一说的不是假话，众多心理学实验也证明了山田本一的正确。心理学家得出了这样的结论：当人们的行动有了明确目标，并能把自己的行动与目标不断地加以对照，进而清楚地知道自己的行进速度与目标之间的距离，人们行动的动机就会得到维持和加强，就会自觉地克服一切困难，努力达到目标。确实，要达到目标，就要像上楼梯一样，一步一个台阶，把大目标分解为多个易于达到的小目标，脚踏实地向前迈进。每前进一步，达到一个小目标，就会体验到“成功的喜悦”，这种“感觉”将推动他充分调动自己的潜能去达到下一个目标。

第二节 职业生涯规划概述

在欧美国家，职业生涯规划教育从小学、中学到大学早已普遍开展。我国的职业生涯规划教育起步较晚，整体来说还比较落后，这种状况造成了我国大学生在择业时存在盲目性。

当代大学生必须充分利用大学的青春时光，认识自己、社会与职业之间的关系，做好职业生涯规划。而要做好职业生涯规划，就必须认清职业、专业对大学生职业生涯规划与发展规划的影响和相互关系，掌握职业生涯规划的方法，为制定既科学合理，又符合自身实际的职业生涯规划提供保障。

一、职业生涯规划的含义

职业生涯是一个漫长的过程。无论一生只从事一种职业还是从事多种职业，每个人的职业生涯都将占据人生的大部分时间，直接影响到个人的生活质量和幸福指数，以及整个家庭乃至社会的稳定程度。对职业生涯进行合理的规划，能使个体对自身及其所处环境保持清醒的认识，面对外界变化及人生的转折点时，能做出合理的选择，从而顺利地实现人生目标。

大学阶段是职业生涯的准备期，此阶段职业生涯规划的好坏直接影响到大学期间的学习生活质量，更直接影响到求职就业甚至未来职业生涯的成败。而且随着我国高等教育进入大众化阶段，大学生的就业也日益走向市场化，在面临着更加多元的选择的同时，也需要面对日益激烈的市场竞争和严峻的就业形势。这就要求大学生要尽早掌握职业规划的方法，通过规划找到自己的定位，为就业及职业发展做好充分的准备，从而帮助自己合理地规划人生，实现生命的价值。

（一）生涯、职业生涯及职业生涯规划

1. 什么是生涯

生涯，英文是“career”，在我们的日常翻译过程中，大家习惯上称其为“职业”，往往被理解成个人所从事的工作。实际上，“career”翻译成“生涯”更加贴切，“生”即“活着”，“涯”即为“边界”，“career”应该被理解成为贯穿个人一生的各种活动。

目前，大多数西方学者所接受的生涯的定义是舒伯(Super, 1976)的论点：生涯(career)是生活中各种事件的演进方向与历程，统合了个人一生中各种职业与生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯是人生自青春期以及退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，除了职位之外，还包括任何和工作有关的角色，如副业、家庭和公民的角色等。生涯只存在于人们追求它时，是以个人为中心的。

这样的定义看似深奥复杂，但只要我们细细体会，还是能够把握住生涯的内涵。生涯不仅仅局限于“工作”或“职业”，还包含了个人的“生活风格”，即包含一个人在其一生中所从事的所有活动。工作是指在一个组织机构中，一群类似的、有薪资的职位，且要求工作者具有类似的特性；职业是指在许多工商事业或机构中的一群类似的工作，如工人、商人、教师、医生等。而生涯的定义要比这两者都宽泛很多，除了工作和职业之外，它还涵盖了人一生所从事的各种活动的集合。人的一生，扮演着不同的角色，从孩童、学生、上班族、社会公民直到为人父母，不同社会角色的组合就形成了人的“生活风格”，这样的发展过程就构成了“生涯”。

2. 什么是职业生涯

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。一个人一生中连续从事的职业，它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程，而且还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。职业生涯是人一生中最重要的历程，是追求自我实现的重要人生阶段，对人生价值起着决定性作用。同时，职业生涯又是一个动态的过程，是一个人在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历，并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。不论职位高低、成功与否，每个工作着的人都有自己的职业生涯。

一个人的职业生涯是一个漫长的过程。他可能遵循传统，一生只从事一种职业，持续而稳定地在此职业岗位上普升、增值；也可能由于个人兴趣、能力、价值观以及工作环境的变化而经历不同的岗位、职业甚至行业。

3. 什么是职业生涯规划

职业生涯规划是对个人职业生涯的安排，可以从组织与个人两个层面展开，因此对于职业生涯规划的内涵，也可以从两个层面加以界定。首先从个人层面对职业生涯规划的内涵进行探讨。

从个人的角度而言，职业生涯规划是指个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制订相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要的行动实施职业生涯目标的过程。个人职业生涯规划一般包括自我剖析、目标设定、目标实现策略、反馈与修正四个方面的内容。