



高等职业技术学院公共课全国统编教材

大学生 职业生涯规划

主 编 闫继臣

副主编 鄢敦望 傅永泉 赵严伟

DaXueSheng
ZhiYe ShengYa GuiHua



中国劳动社会保障出版社



高等职业技术学院公共课全国统编教材

大学生职业生涯规划

主 编 闫继臣

副主编 酆敦望 傅永泉 赵严伟

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/闫继臣主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007
高等职业技术学院公共课全国统编教材
ISBN 978-7-5045-6415-3

I. 大… II. 闫… III. 大学生-职业选择-高等学校: 技术学校-教材
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 125560 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销
787 毫米×960 毫米 16 开本 15.5 印张 272 千字

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

定价: 20.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

前 言

职业生涯规划的本质是大学生对自己职业生涯开发和对未来职业生涯发展的设计。职业生涯规划是职业生涯管理的主要内容之一，而职业生涯管理是人力资源开发与管理研究的重要内容。有关职业生涯管理的研究，经济学、社会学、管理学、心理学的研究成果多见于探索大学生就业与职业生涯发展的论文、专著和研究报告，其分析方法主要侧重于现行问题的实证分析和政府决策的应对。对于大学生就业后的社会适应，尤其是大学生个人职业生涯发展的方向、过程和就业择业渠道的选择以及劳动法律法规的政策界定研究，尚缺乏较为完整的实证分析和理论探讨。

本书研究的主要对象是广大大学生择业者。在社会主义市场经济体制建立的初级阶段，大学生就业问题和个人职业生涯的设计、规划已经得到劳动者的逐步重视。从就业本身而言，大学生就业已经不仅仅是大学生个体自身的问题。一方面，大学生职业生涯的确定，需要就业者本人在与社会的密切联系中确定自己在社会中的位置；另一方面，大学生就业取向、大学生就业岗位的设置，社会对大学生就业的关心程度和大学生自身人力资源开发已经得到社会的广泛关注。在“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的就业机制建立过程中，大学生就业已经逐步摆脱国家计划安置的就业模式。转轨过程中的大学生，必须面对就业、择业和对未来职业生涯发展的规划。

大量研究结果表明，大学生尤其是在校大学生对就业的态度主要表现为不敢面对日益严重的就业压力和对人力资源竞争加剧的无可奈何；对于个人职业生涯发展，则更多地表现为对前途的一片茫然。基于对大学生就业态度与行为的长期观察研究，本书的体系框架主要依据初次就业的劳动者在人力资源市场中的角色定位；研究内容主要面向处于择业过程中大学生群体；研究方法依据劳动经济学、人力资源管理理论，从经济学和管理学视野探索大学生就业准备、就业后

个人职业生涯规划、人力资本投入产出和心理因素对个人职业生涯发展的影响。

本书较为详尽地论述了大学生个体职业生涯规划理论、个人职业选择理论、职业兴趣测验方法、人力资本投入与产出、时间、压力与危机管理、职业恐惧、职业资格鉴定、职业道德和组织职业生涯管理。基本内容涵盖了心理学、社会学、劳动经济学和人力资源管理学的不同研究领域。在多学科交叉的研究中,力图建立较为完善的研究框架和理论体系。

本书的编写得到了河南工程学院、湖南信息科学职业学院、闽西职业技术学院有关领导的大力支持。全书由河南工程学院闫继臣主编,其中,河南工程学院闫继臣编写了第一、二、四、五、六章;湖南信息科学职业学院鄢敦望编写了第八、九章;河南工程学院赵严伟编写了第三、七章;闽西职业技术学院傅永泉编写了第十章。写作过程中,在强调其理论性、系统性和实用性基础上,编者参考了大量文献,对本书写作具有参考价值的专著和相关资料附后备查。由于联系方法的不便,在此向所有文献资料的作者和出版单位表示衷心感谢。

作为探索大学生就业的职业生涯规划教材,本书可以作为大学生选择职业和就业后个人职业生涯发展方向选择的参考依据。本书对在校学生确立自己的职业方向,选择自己的职业道路和学习就业指导课程具有较为系统的参考价值。本书既可作为大学生职业生涯规划教材,也可作为管理类专业尤其是人力资源管理、工商管理专业工作者和在校学生的参考资料。

闫继臣

2007年5月

目 录

第一章 概论	(1)
第一节 什么是职业生涯规划	(2)
一、职业生涯规划的概念	(2)
二、研究职业生涯规划的意义	(4)
三、职业生涯规划与职业选择	(6)
第二节 为什么要进行职业生涯规划	(8)
一、职业生涯规划是就业的基础	(8)
二、职业生涯规划是贯穿一生的规划	(10)
三、职业生涯规划是终身学习的保障	(11)
第三节 如何进行职业生涯规划	(11)
一、正确处理大学初期出现的问题, 迅速实现角色转换	(12)
二、职业生涯规划步骤	(15)
三、如何进行职业生涯设计	(16)
第二章 职业意识与职业选择	(18)
第一节 职业与职业意识	(19)
一、职业与职位分类	(19)
二、职位分类	(21)
三、职业意识与职业学习	(23)
四、大学生的职业意识	(28)
第二节 职业能力与职业素质	(29)
一、职业能力	(29)

二、职业岗位	(30)
三、职业素质	(31)
四、常见的职业或职位对人员素质的要求	(35)
第三节 职业生涯发展	(39)
一、职业生涯发展理论的创立	(40)
二、霍兰德的人事匹配理论	(46)
三、佛隆的择业动机模型	(48)
四、个人的职业生涯发展	(51)
第三章 职业投资：大学教育的投入产出	(56)
第一节 人才与人力资源	(57)
一、人力资源的内涵及特性	(57)
二、人力资源的数量和质量	(58)
三、人力资源的特点	(59)
四、人力资源与人才资源的关系	(60)
第二节 人力资本	(62)
一、人力资本的概念和特征	(62)
二、早期人力资本理论	(64)
三、现代人力资本理论	(64)
四、人力资本理论的新发展	(66)
第三节 人力资本投入产出	(67)
一、人力资本投资的类型	(67)
二、教育在人力资本的投资中的作用	(67)
三、教育投资的成本	(68)
四、教育投资的收益	(69)
应用案例 上大学合算吗?	(71)
第四章 人员测评方法	(73)
第一节 人格问卷	(74)
一、人格问卷概述	(74)

二、卡特尔人格问卷	(75)
三、艾森克人格问卷	(78)
第二节 投射技术	(80)
一、投射技术简介	(80)
二、罗夏墨迹测验	(81)
三、主题统觉测验	(82)
四、画树测验	(83)
第三节 其他人格测验	(84)
一、一般能力测验	(84)
二、神经类型测验	(90)
三、气质类型测验	(91)
四、性格类型测验	(94)
第五章 时间、压力与危机管理	(96)
第一节 时间管理	(97)
一、时间管理培训游戏	(97)
二、时间管理的步骤	(98)
三、节约时间的方法	(100)
第二节 压力管理	(101)
一、压力的定义	(101)
二、压力的来源	(102)
三、面对压力的个体差异	(103)
四、压力的结果	(105)
五、大学生如何减压	(107)
第三节 危机管理	(109)
一、危机与危机管理	(109)
二、大学生的心理与人际交往危机	(109)
三、大学生危机的调适与预防	(111)

第六章 职业技能鉴定	(113)
第一节 职业技能鉴定概述	(114)
一、职业技能鉴定的内涵	(114)
二、职业技能鉴定的实施与程序	(115)
三、职业资格认证	(116)
第二节 职业资格考试	(117)
一、秘书职业资格考试	(117)
二、会计从业资格(会计证)考试和会计专业技术资格考 试	(118)
三、法律顾问执业资格考试	(118)
四、律师职业资格考试	(118)
五、企业人力资源管理师职业资格考试	(119)
六、物流师职业资格考试	(119)
七、广告设计师职业资格考试	(119)
八、物业管理员职业资格考试	(120)
九、心理咨询师职业资格考试	(120)
十、企业信息管理师职业资格考试	(120)
十一、计算机操作员职业资格考试	(121)
十二、电子商务师职业资格考试	(121)
十三、营销师职业资格考试	(121)
第七章 职业进入：应聘、面试与相关法律	(123)
第一节 进入职场的准备	(124)
一、求职前的心理准备	(124)
二、大学生求职方式	(129)
三、大学生求职材料的准备	(132)
第二节 面试的方法与内容	(139)
一、面试的内容	(140)
二、面试的种类	(142)

三、面试的特点	(145)
四、面试的程序	(146)
五、面试的准备	(149)
六、面试的技巧与禁忌	(152)
七、面试的礼仪	(158)
八、面试中常见的问题	(159)
九、面试后应注意的问题	(164)
第三节 就业政策	(164)
一、高等院校毕业生就业体制	(165)
二、有关就业政策简介	(165)
三、人事代理政策	(169)
第四节 劳动法律法规	(171)
一、劳动合同的订立与内容	(171)
二、劳动标准	(174)
三、工资	(177)
第八章 职业恐惧	(178)
第一节 职业恐惧的种类和原因	(179)
一、职业恐惧的种类	(179)
二、职业恐惧产生的原因	(181)
第二节 职业恐惧的克服	(183)
一、正确认识就业形势	(183)
二、正确认识所学专业	(184)
三、明确学习目的, 努力学习专业知识	(185)
四、正确规划自己的职业生涯	(186)
第九章 职业道德	(188)
第一节 职业理想	(189)
一、职业理想的形成、发展	(189)
二、职业理想的作用	(190)

三、职业理想的树立	(191)
第二节 职业道德	(192)
一、职业道德的作用	(192)
二、职业道德规范	(197)
三、职业道德修养	(205)
第十章 组织职业生涯管理	(208)
第一节 组织职业生涯管理概述	(209)
一、组织职业生涯管理的概念	(210)
二、组织职业生涯管理的指导思想	(210)
三、组织职业生涯管理的特征	(211)
四、组织职业生涯管理的意义	(212)
五、组织职业生涯管理的作用	(213)
六、职业生涯管理与人力资源管理其他环节的关系	(215)
第二节 组织职业生涯管理的内容、方法及过程	(218)
一、职业生涯常规管理	(218)
二、组织职业生涯延伸管理	(222)
三、组织职业生涯管理的方法	(223)
四、组织职业生涯管理的过程	(224)
五、组织职业生涯管理的责任划分	(226)
第三节 组织职业生涯管理的实施	(228)
一、实施组织职业生涯管理的前提条件	(228)
二、组织职业生涯管理的注意事项	(229)
三、组织职业生涯管理的分阶段管理	(229)
四、成功组织职业生涯管理的实施步骤	(231)
应用案例 ××集团帮助员工谋划职业生涯	(234)
参考文献	(236)

第一章 概 论

【本章重点】

职业生涯规划是一个过程，是大学生对自己未来从事职业的可行性分析。正确的职业生涯规划是个人未来事业成功的基础。本章重点在于明确自己学习的方向；了解职业生涯规划的重要性；深刻认识自己的未来职业生涯规划发展方向。

引导案例

经过紧张的高考，怀着对大学生活的憧憬，带着家人的期望，大学生开始了自己的大学生活。但是，在经过了短暂的兴奋和对陌生环境的适应后，学生中的一种情绪在逐步蔓延甚至扩散。一些同学的情绪出现了异常：有的懒散起来了，他们逛街、打牌、睡大觉；有的整天想心事，郁郁寡欢，落落寡合。一眨眼，一个学期、一个学年过去，他们的功课都在 60 分左右，甚至不及格，要补考。有的发出了困惑和迷茫的惊呼：我是谁？我为什么要学习？我的职业会如何发展？大学生小张就发出了这样的困惑：我是学中文的新生，说实话，学中文并不是我的喜好，我的字很差，我的表达力很差，我长得很平凡，我更没有特长，我不知在这个环境下能不能顺利度过大学生活，请帮帮我。

点评

大学新生的困惑已经成为大学的普遍现象。本案例中的现象说明，面对比高中生活轻松得多的大学生活，新生出现了很大程度的不适应。这种不适应，一方面是对大学管理方法的不了解和大学教育的不熟悉；另一方面是在强大的就业压力下，对未来就业的茫然与迷茫。值得注意的是，这种茫然和迷茫如果处理不当，就会伴随一部分人走完整个大学生活。

第一节 什么是职业生涯规划

一、职业生涯规划的概念

大学生个人职业生涯规划是个人职业发展过程的必然选择。在经历了高考的残酷竞争后,进入大学校门的青年学生对未来的职业前景是茫然的。对比高中生活的紧张忙碌和大学生活的多姿多彩,很多人陷入了迷茫和困惑:我要学的专业是什么?我要学的专业能够带给我什么?未来的职业发展道路是什么?大学生活能够改变我的人生轨迹吗?

经历了改革开放二十多年的今天,职业生涯规划已经是每个人不得不面对的重大问题。历史上,尤其是在我国长期个人发展服从组织需要的要求下,个人职业生涯规划常常被忽略。这种忽略,片面地强调干一行爱一行的组织需要,要求个人的发展必须依托于组织的发展。即便是这样,每个人的职业发展也要受到所学专业、毕业学校和个人兴趣的影响。但是,怎样把个人的职业发展规划和组织的发展有机结合,如何将个人的职业兴趣和组织的发展需要有机的结合,如何根据劳动者自身的职业需求促进组织的进一步发展,将是每个人不得不面对的严肃问题。

在长期的个人职业发展过程中,每个人不得不面对的事实是为自己制定一个适合自己的职业生涯规划。事实上,所有行业的从业人员都有自己的职业发展规划。如律师的职业生涯、医生的职业生涯、工程技术人员的职业生涯、科研人员的职业生涯、政府官员的职业生涯和职业经理人的职业生涯等。在人力资源管理研究的发展过程中,个人职业生涯规划已经引起越来越多的专家和组织的日益重视。实际上,个人职业生涯是伴随一个人一生连续从事的职业和工作职务的发展道路。在高等院校,大学生职业生涯规划已经成为大学生的必修课程。

(一) 什么是职业生涯

职业生涯是表示一个人在某种职业、职务岗位上所度过的工作活动的整个经历。从字义上理解,生涯就是有关一个人一生中活动的连续经历,而职业生涯就是一个人一生中工作活动的连续经历。

个人职业生涯发展的成败,主要取决于本人对终身职业生涯的设想与考虑。大学生个人职业生涯的发展,除了个人起决定作用外,受多种因素制约,如父母的支持或反对,自己对职业的认同程度,工作过程中相关人员的支持、帮助和特

殊事件对个人的影响，同事和亲戚朋友的关心等。从心理学意义上讲，大学生个人职业生涯规划与规划的制定，必须符合大学生自己的气质、能力、性格特征和专业特征，适应个人职业生涯的长期发展。

由于个人职业生涯发展是一个连续的过程，大学生对自己职业生涯的规划必须依托自己对社会、专业和个人兴趣的认知。一般来说，个人职业生涯规划的设计是由行为和态度两个方面构成。认识和掌握个人的职业生涯规划，必须从主观和客观两方面着手。个人职业生涯的主观内在特征主要表现在个人价值观、态度、需要、动机、气质、能力、性格等方面；个人职业生涯客观外在特征表现为个人进行各种活动所表现的举止、行为以及所从事的职业和所担负的工作任务等各种表象。心理学研究的实践证明，大学生个人职业兴趣和个人职业生涯发展方向，有很多客观外在特征是可以进行客观测定的。目前的发展主要表现在人员素质测评的研究中。

职业生涯规划是一个过程，是一种与工作有关的连续经历。个人在职业发展过程中，与工作有关的连续经历的范围包括：有薪酬收入的工作、在家里的工作、进入各级各类学校进修、培训或参加政治活动及群众团体活动等。

（二）大学生职业生涯规划的概念

大学生职业生涯规划是指大学生对个人现在学习的职业的认知程度、对自己的兴趣、爱好和未来从事职业的匹配程度、对目前学习的知识和为了工作需要的满足程度、对未来要担负的工作和职业发展道路作出设想、规划的过程。这个过程可以表现为对目前专业学习的满足程度、对个人在校学习的方向与毕业后从事职业的关联程度以及未来从事的行业和职业发展的可行性。与大学生职业生涯规划密切相关的是大学生个人职业生涯开发。这里的大学生，不仅仅是指人们观念中的大学本科生，也包括各类高等职业院校和高等专科学校的学生。大学生职业生涯开发是指为达到职业生涯规划所列各阶段的职业目标而进行的知识、能力和技术的培训、教育活动。

作为大学生职业生涯规划的基本内容，职业生涯规划设计和职业生涯开发是一种个体或组织对前途的共同描绘。大学生个体的职业生涯规划设计与规划，一般要通过挑选职业、挑选组织、挑选工作岗位来实现。从组织的角度看，组织有义务帮助员工，提供必要的途径和机会，培养和开发员工想要达到职业目标所需要的知识、能力和技术。从决策者角度看，各级决策者和主管人员还应该为下级的职业生涯规划 and 规划分担某些责任。有效的职业生涯规划，要求个人需要与组织需要之间的完美结合。这种结合程度集中表现为所设计的职业生涯发展方向对个人和组织的需要和利益的满足程度。

组织对员工职业生涯设计与规划的主要内容包括：建立职业阶梯，针对组织内员工各自的才能制订培养计划以适应各种工作岗位需要，提高组织工作效率和效益。员工个人对职业生涯设计与规划，要求组织对个人职业的成功发展作出有效安排，从而使员工个人感到满意、快乐，而且能够满足员工对本人成长发展、心理激励的各种要求。

二、研究职业生涯规划的意义

研究大学生职业生涯规划，对个人、组织以及整个社会都具有极为重要的意义。对职业生涯规划的研究有利于在对自身主客观条件进行测定、总结、分析的基础上，结合自己的职业倾向进行综合分析，从而达到自己的奋斗目标。其基本意义表现在以下几个方面：

（一）有利于明确大学生个人未来的奋斗目标

大学生个人的职业究竟如何发展，可以通过制订职业生涯规划来明确。这种明确，实质上是对自己未来职业的定位。也就是说，要明确自己未来到底应该定位于社会中的哪个层次，是企业家、科学家、医务工作者，还是国家公务员；是工业劳动者、商业劳动者，还是技术工人或者普通体力劳动者。由于社会职业分工的不同，不同职业的社会地位和社会评价也存在有较大的差异。大学生在大学就给自己制定一个奋斗目标，才有可能对自己有一个比较清晰的认识。只有有了明确的奋斗目标，才会激励自己努力奋斗，积极创造条件，实现目标。

由于中国经济的快速发展，在剧烈变动中的时代，尤其是在高等学校连年扩大招生数量后，大学教育已经从传统的精英教育走向了高等教育大众化时代。在这个转变过程中，接受高等教育已经不意味着成为社会的精英。大学的作用已经转变为一方面是满足人民群众日益增长的就业需求，另一方面是培养合格劳动者的摇篮。作为每年社会新增就业的主要力量，高等学校毕业生对自身职业生涯进行设计成为大学教育对每个大学生的必然要求。实践中，有的人对未来职业的选择常常表现为不顾自身实际，盲目选择就业去向。如果企业收入高，就愿意去企业当一名管理人员和经理人员，获取优厚的经济待遇；如果机关事业单位待遇好，就往机关事业单位挤。事实上，经过一段时间的职业发展证明，不少人由于对自己的职业生涯发展毫无计划，目标不明，个人气质类型、能力、性格、兴趣爱好等并不适合现有的工作，由于缺乏完善的职业生涯规划，导致很多人职业发展失败。究其原因，并不是没有足够的知识和才能，而在于没有设计和取得最适于自身发展成长的职业生涯规划。

（二）有利于个人和组织更好地了解自己

对大学生个人来说,应该对自己有个清醒的认识。不仅要知己所长,还要知己之短。在制订职业生涯设计与开发计划时,扬长避短,选择适合自己的职业和职务。要在工作上取胜,必须制订一个符合自身发展需要的,能够应对环境变化的职业生涯发展计划。

对于个人来说,制订适合自身兴趣、爱好和职业倾向的职业生涯规划,有利于找到自己和社会的最佳结合点。这种结合点主要表现为大学生就业和自我价值实现的过程。合适的职业生涯规划,要求个人在学校学习过程中,结合专业的学习,适当考虑自己未来的职业发展道路,扩大自己未来对职业的适应程度。比如,现在几乎每个学校都有财务管理、会计类专业,但是,从社会需求的角度出发,即使每年的毕业生都是供不应求,也并非每个人都能找到真正适合自己职业兴趣的对口工作岗位。这样,学习此类专业的学生就有必要提升自己的就业能力。如果外语水平较高,可能会在寻找工作的过程中找到那种以外向型经济为主的企业;如果计算机水平较高,可以寻找那种以计算机软件为主要需求的企业;如果性格外向,可以寻找那种需要较强沟通能力的相关工作岗位。

对企业来说,我国目前还缺乏对所有员工的职业生涯规划。但是,大学毕业生初次进入企业的先决条件已经变得需要企业对自己有较为清晰的认识。在学校的知识和能力积累过程中,可以逐步扩大自己的人际交往能力、语言表达能力和沟通能力。企业发展的实践表明,沟通能力欠佳的员工往往在企业中会失去很多晋升的机会。

(三) 有利于制订有针对性的培训开发计划

大学生个人职业生涯规划的制订,必须适合自身的发展要求。这个规划本身,要有适应自身职业生涯发展需要的培训开发计划。有资料显示,美国 65 岁以下的从业工程师中,从事管理工作的占 68%。在对工程技术人员进行职业目标的咨询中,大约有 80% 的人表示在 5 年内成为一名主管人员或经理,他们为实现自己职业生涯发展的目标,往往大学学习了工程技术专业,工作几年后再进入研究生院读管理硕士,最后进入管理领域工作。有的工程技术人员虽然没有机会再脱产学习,但是他们自己也有针对性地确定了通过业余自学以提高管理能力的计划,目的是实现他们成为企业家、经理人员的职业目标。因此,大学生职业生涯规划的目的之一就是要在大学时代就给自己制订明确的职业生涯发展培训计划,更好的适应社会对人才的需求。

(四) 有利于人尽其才,避免人力资源浪费

大学生个人制订职业发展和职业生涯开发计划能否实现,除了本人努力外,还需要组织创造条件。特别是在我国现有体制下,国家机关、事业单位和国