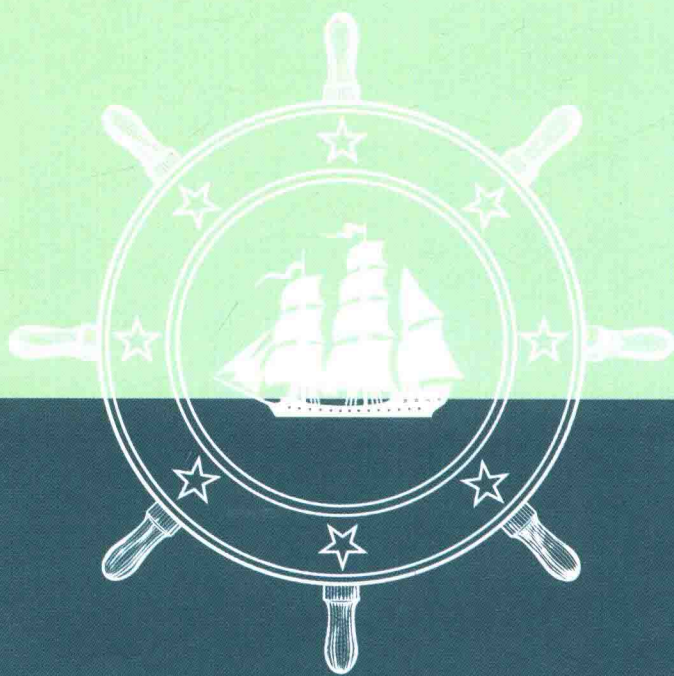


主审 / 刘更新 彭丽红 段广河

大学生 职业生涯规划

主编 陈兰云 胡继兰 王芳倩



科学出版社

大学生职业生涯规划

主 审 刘更新 彭丽红 段广河

主 编 陈兰云 胡继兰 王芳倩

副主编 杨会菊 王 艳 许连颖 霍 群

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书共九章, 主要内容包括职业生涯规划概述、自我职业认知、职业生涯的自我管理、护理职业认知和能力培养、医师职业认知和能力培养、医技职业认知和能力培养、特色医学职业认知和能力培养、大学生应征入伍等。另外, 本书把卫生高职院校的护理、临床医学、口腔医学、药学等专业的培养目标、职业能力和毕业生的就业前景及大学生服兵役的内容纳入到本书中, 突出了实用性和针对性。为保证学生学习的效果和兴趣, 本书特设置了学习目标、知识拓展和目标检测板块, 还加入了书目推荐内容, 以期陶冶学生的情操, 开启学生奋发向上的动力。

本书可作为高职高专医药卫生专业及相关专业学生的教材用书, 也可为其他相关人员提供参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划 / 陈兰云, 胡继兰, 王芳倩主编. —北京: 科学出版社, 2016

ISBN 978-7-03-050130-1

I. ①大… II. ①陈… ②胡… ③王… 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 238336 号

责任编辑: 李淑丽 纪四穗 / 责任校对: 郭瑞芝
责任印制: 赵 博 / 封面设计: 华路天然工作室

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

三河市骏杰印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 9 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2016 年 9 月第一次印刷 印张: 14

字数: 332 000

定价: 29.80 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

本书编委会

主 审 刘更新 彭丽红 段广河

主 编 陈兰云 胡继兰 王芳倩

副主编 杨会菊 王 艳 许连颖

霍 群

编 委 (以姓氏笔画为序)

王 艳 王芳倩 向 彦

刘 纯 许连颖 杨会菊

沙冰杰 陈兰云 胡继兰

曹建芝 温俊轶 满 帅

霍 群

前 言

职业生涯规划是大学生开始大学生活，认识自身职业的课程，也是激越生命腾飞的课程。大多数学生从迈入高职院校的那刻起，就认为自己只剩下了“苟且”，而失去了“诗和远方”。殊不知随着我国社会经济的发展，高职院校的学生因其职业特色也越来越多地获得社会的认可，“诗和远方”从未远离，关键取决于在即将开始的大学生活中学生的态度。职业生涯规划就是帮助学生如何去正确认识自己、认知职业、勇对人生，在未来去体验诗的惬意，欣赏远方美景的课程。为此，在本书的编写中，坚持从卫生高职学生的实际出发，从对职业认知的基本知识入手，紧扣医疗卫生各专业的培养目标、职业能力要求和就业前景的重点，通过学习使学生知晓在日常学习生活中为什么做、怎样做、做到何种程度、对自己未来职业产生什么影响，从而有效地规范自己的行为，脚踏实地地落实自己的职业生涯规划。

本书共九章：第一章职业生涯规划概述；第二章自我职业认知；第三章职业生涯的自我管理；第四章护理职业认知和能力培养；第五章医师职业认知和能力培养；第六章医技职业认知和能力培养；第七章特色医学职业认知和能力培养；第八章大学生应征入伍；第九章树立终身学习的理念。在本书中为保证学生学习的效果和兴趣，特设置了学习目标、知识拓展和目标检测板块，还加入了书目推荐内容，以期陶冶学生的情操，开启学生奋发向上的动力。

本书的特色是第一次把卫生高职院校的护理、临床医学、口腔医学、药学、影像、检验等专业的培养目标、职业能力和毕业生的就业前景内容纳入职业生涯规划教材中，突出了本书的实用性和针对性，同时首次把大学生服兵役内容写入教材，既解决了学生对如何服兵役许多问题的困惑，又有助于学生献身国防、承担社会责任意识的培养。另外，把学生终身继续教育的内容写在职业生涯规划教材中，目的是帮助学生更好地规划自己，使其意识到不但要做好现在的自己，更要明确自己将来的奋斗方向，保持自己职业生涯规划的完整性和持续性，从而有计划地实现自己的人生目标。

本书由陈兰云、胡继兰、王芳倩担任主编，具体分工为：第一章由陈兰云负责；第二章由胡继兰负责；第三章由温俊轶、曹建芝负责；第四章由王艳负责；第五章由许连颖、向彦负责；第六章由王芳倩负责；第七章由沙冰杰、满帅负责；第八章由霍群、刘纯负责；第九章由杨会菊负责。

在编写过程中参考了有关教材、著作和文献资料，由于字数有限，未能一一列出，在此谨向原作者表示深深的歉意和诚挚的谢意。

在编写过程中，本书作者得到了学院各级领导的鼓励和积极支持，同时从事临床医学教学的教师也无私地伸出了援手，保证了相关医学知识的准确性和编写工作的顺利完成，在此向支持此工作的领导和老师表示最诚挚的谢意。

由于能力、水平和时间有限，书中难免有不足之处，敬请广大读者批评指正。

编 者

2016年7月

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
第一节 职业生涯规划简介	1
第二节 职业理想	9
第三节 职业生涯规划与职业理想实现	14
第二章 自我职业认知	18
第一节 职业与职业的分类	18
第二节 职业兴趣	28
第三节 职业性格	34
第四节 树立正确的职业观	37
第三章 职业生涯的自我管理	40
第一节 职业生涯规划	40
第二节 职业生涯规划目标	43
第三节 职业生涯规划目标的实现	49
第四章 护理职业认知和能力培养	60
第一节 护理学的产生	60
第二节 护理职业认知	66
第三节 护理职业能力	74
第四节 护理职业能力培养	90
第五章 医师职业认知和能力培养	102
第一节 医师职业认知	102
第二节 医师职业能力	111
第三节 医师执业资格制度	119
第六章 医技职业认知和能力培养	140
第一节 医学影像技师职业认知和能力培养	140
第二节 医学检验技师职业认知与能力培养	146
第三节 执业药师职业认知与能力培养	152
第七章 特色医学职业认知和能力培养	164
第一节 医学营养师职业认知和能力培养	164

第二节 医学美容师职业认知和能力培养	169
第三节 康复治疗师职业认知和能力培养	175
第四节 口腔医学技师职业认知和能力培养	179
第八章 大学生应征入伍	185
第一节 大学生应征入伍政策	185
第二节 大学生应征入伍基本条件	192
第三节 大学生征兵入伍基本流程	197
第九章 树立终身学习的理念	202
第一节 终身学习与职业人生	202
第二节 我国继续教育制度的概况	204
第三节 我国有关职业教育继续教育的政策	207
第四节 继续教育与学历提高	209
参考文献	216

第一章 职业生涯规划概述



学习目标

1. 了解职业生涯规划的内涵、相关理论和意义。
2. 掌握卫生高职学生职业生涯规划的特点。
3. 了解职业理想对人生和社会的作用。
4. 掌握卫生高职学生的职业理想和实现。

第一节 职业生涯规划简介

对于步入高等学府的大学生，不管是否愿意，都已经踏上自己职业生涯的探求之路。人的一生，大部分时间都与职业紧密相关，包括职业的选择、就业的状况等。从职业学习到职业劳动，人的职业发展都有其自身的发展规律，对大学生而言，尽早学习和掌握一定的职业生涯规划知识，对将来的职业发展和职业理想的实现有着重要的意义。

一、职业生涯规划的含义

要设计好自己的职业生涯，给自己的人生一份满意的答卷，有必要先学习一下职业生涯规划的有关知识。

（一）职业生涯规划的含义

职业生涯是指人的一生中和职业相关的经历，它是一个动态发展的过程，包括职业理想、职业选择和职业能力等内容。职业生涯规划是指个人通过对主客观条件进行测定、分析、总结，完成对自我和职业认知的活动，它的最终目的是在职业选择时实现人职匹配，并最终实现自己的职业理想和职业发展。具体来说，职业生涯规划是在职业经历中对自身的兴趣、爱好、个性、能力、价值观、特长、经历和不足进行综合分析，完成自我探索；在对目标职业进行全面认识后实现合理的职业选择，最终实现职业理想。

（二）职业生涯规划的分类

一个人的职业生涯是一个长期的过程，按照规划期限长短，可以将其分为长期规划、中期规划、短期规划三种类型。

1. 长期规划

长期规划是职业生涯当中 5~10 年的规划，主要设定比较长远的目标。长期规划的特

点是长期目标是个人自己认真选择的,是和社会的发展需求相适应的;长期的目标规划比较符合自己的兴趣、价值观,而且能用明确的语言定性说明;长期的目标实现有一定的挑战性,必须通过坚定的意志去实现,最终与人生目标相融为一。

2. 中期规划

中期规划一般为 2~5 年内的目标和任务。中期规划要结合自己的志愿、组织环境,而且要与长期目标保持一致。与长期目标相同,中期目标也要基本符合自己的兴趣和价值观。中期目标的实现,能使人充满信心,而且愿意公之于众,有比较明确的执行时间,并且可以根据外部环境变化进行适当的调整。

3. 短期规划

短期规划是 2 年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期需要完成的任务。短期目标的表达更加清晰和明确,对于个人来说具有重要意义,与自我的价值观和中长期目标保持一致,有可能暂时不能完全满足自己的兴趣和要求。短期目标比较切合实际,有明确的努力方向,实现起来比较有把握,有具体的完成时间。

(三) 职业生涯规划的相关理论

个人的职业发展是一个连续发展的过程,职业发展理论就是研究人们在这个连续发展的动态过程中的职业心理和职业行为的一种理论。在职业发展过程中,首先要面对的重要问题就是职业选择,而职业的选择又与个人的职业态度和要求紧密相关。职业态度和要求出现也不是偶然的,而是随着个人年龄、经历和教育等因素的变化而不断变化的。所以,职业发展如同人的身心发展一样,可以分成几个既相互联系又相互区别的重要阶段,在职业发展的不同阶段有不同的职业发展任务。国内外关于职业发展的相关理论研究非常丰富,包括著名的萨帕、金兹伯格和施恩等心理学家的职业发展理论。

1. 萨帕的职业发展理论

职业发展理论的重要代表人物之一是美国的心理学家萨帕(D.E.Super),他提出的关于人的职业心理与职业行为成熟过程理论的主要思想包括以下几个方面:第一,人的才能兴趣和人格各不相同,因而适合从事不同的职业;第二,人们的职业偏好心理与从业资格、生活和工作的境况及其自我认识,都随着时间、经历和经验的变化而变化,从而使职业选择行为和心理调适成为一个不断变化的过程;第三,人的职业行为可以分为不同的阶段,包括成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和下降阶段;第四,个人的职业生活受其父母的社会经济地位、个人智力、人格及其机遇的影响;第五,通过指导有利于人生发展的更好进行;第六,个人的职业发展过程是“自我概念”(对自己的认识)的形成发展和完成的过程,也是主客观的一种折中调和过程;第七,工作与生活的满意感与个人的才能、兴趣、人格特质和职业价值观密切相关。

萨帕的职业发展理论认为,职业发展分为五个阶段,其特点如下。

(1) 成长阶段(1~14岁)。这个时期的个体是通过在家与学校中的游戏、想象和模仿来发展自我概念,认识社会的。其中 4~10 岁为幻想期,常常扮演幻想中的角色。11、12 岁为兴趣期,兴趣期成为影响儿童活动的主要因素。13、14 岁为能力期,这时更多地

考虑任职条件和自身的基本能力训练。

(2) 探索阶段(15~24岁)。这一阶段的个体开始尝试职业角色,认识不同的职业,并不断改变对职业的期望。其中,15~17岁为试验期,个人对自身的需要、能力、价值、就业机会都有考虑,并据此进行试验性的尝试。18~21岁为过渡期,是个体进入劳动力市场或专门训练机构进一步完善自己的时期。22~24岁为尝试期,个体选择一种自己认为合适自己特点的职业,并试图把它作为终身职业。

(3) 确立阶段(25~44岁)。这一阶段个体已找到一个适合的工作领域,并努力在其中确立永久的地位。这一阶段早期(25~30岁),有时会对自己从事的职业不满意,也可能变换一两次工作岗位。直到31~44岁才完成职业选择的探索,进入稳定期。

(4) 维持阶段(45~60岁)。这时人们在工作中已取得一定地位,一般不再寻求新的工作领域,而是朝着既定的目标前进。

(5) 衰退阶段(60岁以上)。这一阶段的特点是个体生理与心理能力逐渐衰退,职业活动范围开始缩小,活动兴趣开始发生变化,并由此引起职业转换,直至最后退出职业岗位。不同的人,由于个人条件和外界环境不同,其职业阶段可能呈现出不同的特点,从事不同职业的个体其职业阶段也往往不同。

2. 金兹伯格的职业发展理论

金兹伯格提出了关于人的职业选择心理与行为发展变化的理论,这一理论认为:职业选择不是某一时刻完成的一次性决定,而是从幼儿期就开始的包括一系列决定的长期过程。职业选择的初期和中期在青年期,青年期的每一个决定都与本人的经验有关,并且这些决定是连续的、演进的。为了进行职业选择,应充分理解兴趣、能力、价值观等一系列个人因素,以及这些个人因素与社会需要、职业空缺之间的关系。人的职业选择可分为三个时期,第一为空想期,此期间发生在儿童期,职业愿望还停留在空想阶段,职业意向随生随灭,漂浮不定,极易受外界的影响。第二为暂定期,此时期为11~18岁,个人兴趣、能力、价值观都反映到职业意向上。第三为实现期,这是面对现实进行选择职业的时期,这一时期一般从18岁以后就业或进入具有职业限定性的教育机构中学习直到最后确定职业。

3. 施恩的职业生涯发展理论

美国的施恩教授立足于人生不同年龄阶段面临的问题和职业工作主要任务,将职业生涯分为以下九个阶段。

(1) 成长、幻想、探索阶段,一般0~21岁处于这一职业发展阶段。这一阶段的主要任务是:发展和发现自己的需要和兴趣,发展和发现自己的能力和才干,为进行实际的职业选择打好基础;学习职业方面的知识,寻找实现的角色模式,获取丰富的信息,发展和发现自己的价值观、动机和抱负,做出合理的受教育决策,将幼年的职业幻想变为可操作的现实;接受教育和培训,开发工作世界中所需要的基本习惯和技能。在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

(2) 进入工作世界,16~25岁的人步入该阶段。首先,进入劳动力市场,谋取可能成为一种职业基础的第一项工作;其次,个人和雇主之间达成正式可行的契约,个人成为一个组织或一种职业的成员,充当的角色是应聘者、新学员。

(3) 基础培训,处于该阶段的年龄段为 16~25 岁。与上一正在进入职业工作或组织阶段不同,要担当实习生、新手的角色。也就是说,已经迈进职业或组织的大门。此时的主要任务:一是了解、熟悉组织,接受组织文化,融入工作群体,尽快取得组织成员资格,成为一名有效的成员;二是适应日常的操作程序,应对工作。

(4) 早期职业的正式成员资格,此阶段的年龄为 17~30 岁,取得组织新的正式成员资格。这一阶段的主要任务:第一,承担责任,成功地履行第一次工作分配的有关任务;第二,发展和展示自己的技能和专长,为提升或进入其他领域的横向职业成长打下基础;第三,根据自身才干和价值观,根据组织中的机会和约束,重估当初追求的职业,决定是否留在这个组织或职业中,或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的配合。

(5) 职业中期,处于职业中期的正式成员,年龄一般在 25 岁以上。这一阶段的主要任务是选定一项专业或进入管理部门;保持技术竞争力,在自己选择的专业或管理领域内继续学习,力争成为一名专家或职业能手;承担较大责任,确立自己的地位;开发个人的长期职业计划。

(6) 职业中期危险阶段,处于这一阶段的年龄是 35~45 岁。这一阶段的主要任务:现实地估计自己的进步、职业抱负及个人前途;就接受现状或争取看得见的前途做出具体选择;建立与他人的良师关系。

(7) 职业后期,从 40 岁以后直到退休。这一阶段处于职业后期阶段,此时的职业状况或任务:成为一名良师,学会发挥影响,指导、指挥别人,对他人承担责任;扩大、发展、深化技能,或提高才干,以担负更大范围、更重大的责任;如果求安稳,就此停滞,则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

(8) 衰退和离职阶段,一般在 40 岁之后到退休期间,不同的人在不同的年龄会衰退或离职。此间主要的职业任务:一是学会接受权力、责任、地位的下降;二是基于竞争力和进取心下降,要学会接受和发展新的角色;三是评估自己的职业生涯,着手退休。

(9) 离开组织或职业——退休,在失去工作或组织角色之后,面临两大问题或任务:保持一种认同感,适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化;保持一种自我价值观,运用自己积累的经验和智慧,以各种资源角色,对他人起到传帮带的作用。

需要指出的是,施恩虽然基本依照年龄增大顺序划分职业发展阶段,但并未局限于此,其阶段划分更多地是根据职业状态、任务、职业行为的重要性。正如施恩划分职业周期阶段是依据职业状态和职业行为和发展过程的重要性,又因为每个人经历某一职业阶段的年龄有别,所以,他只给出了大致的年龄跨度,并表现在职业阶段上所示的年龄有所交叉。

4. 霍兰德的人业互择理论

约翰·霍兰德是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授,美国著名的职业指导专家。他于 1959 年提出了具有广泛影响力的人业互择理论。这一理论首先根据劳动者的心理素质和择业倾向,将劳动者划分为六种基本类型,相应的职业也划分为六种类型。

霍兰德的职业选择理论,实质在于劳动者与职业的相互适应。他认为,同一类型的劳动者与职业相互结合,便是达到适应状态的结果,劳动者找到适宜的职业岗位,其才能与积极性会得以很好地发挥。

5. 帕金森的职业-人职匹配理论

这是用于职业选择、职业指导的经典理论。最早由美国波士顿大学帕金森教授提出。1909年,帕金森在其《选择一个职业》著述中,明确阐明了职业选择的三大要素或条件:第一,应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征;第二,应清楚地了解职业选择成功的条件、所需的知识,在不同职业工作岗位上所占有的优势、不利和补偿、机会和前途;第三,上述两个条件的平衡。帕金森的理论内涵是在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位需求条件的基础上,将主客观条件与社会职业岗位(对自己有一定可能性的)相对照、相匹配,最后选择一个与个人相当的职业。

职业-人职匹配分为两种类型:一是因素匹配。例如,所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配,或者脏、累、苦劳动条件很差的职业,需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配;二是特性匹配。例如,具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格的人,宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

6. 格林豪斯的职业生涯发展理论

格林豪斯研究人生不同年龄段职业发展的主要任务,并以此将职业生涯划分为五个阶段。

(1) 职业准备典型年龄段为1~18岁。主要任务:发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

(2) 18~25岁为进入组织阶段。主要任务:在一个理想的组织中获得一份工作,在获得足量信息的基础上,尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

(3) 职业生涯初期的典型年龄段为25~40岁。主要任务:学习职业技术、提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,适应和融入组织;为未来的职业成功做好准备是该期的主要任务。

(4) 40~55岁是职业生涯中期阶段。主要任务:需要对早期职业生涯重新评估,强化或改变自己的职业理想;选定职业,努力工作,有所成就。

(5) 从55岁直至退休为职业生涯的后期。继续保持自己已有的成就、维护尊严、准备隐退是这一阶段的主要任务。

各种职业生涯发展的阶段理论对职业发展阶段的划分并不完全一致,但是,它们的出发点和基本思路是相同的:它们都假设生命的发展阶段和职业的发展阶段是高度相关的,所以,它们都以年龄作为划分职业生涯发展阶段的一个重要依据。它们都认为,个人的职业心理在童年时代就开始逐步产生,随着年龄的增长、受教育程度的提高、经验的积累和社会环境的变化,人们的职业心理也会发生变化。职业发展常常伴随着年龄的增长而变化,尽管每个人从事的具体职业各不相同,但在相同的年龄阶段往往表现出大致相同的职业特征、职业需求和职业发展任务,据此,可以将一个人的职业生涯发展分为不同的阶段。

认识职业发展的不同阶段有哪些任务和发展趋势,可以帮助个人更有效地管理自己的职业生涯,也可以帮助组织管理和开发他们的人力资源工作。

职业发展理论弥补了人职匹配理论的许多不足。特别是这种理论提出了职业的阶段性和人的职业意识、职业选择、职业适应看成一个连续不断的长期的过程,职业咨询也

应是一个长期的、系统的工作，并贯穿在人生的各个阶段。这些观点对职业咨询产生了重要的影响，特别是对学校职业咨询具有特殊的意义。职业发展理论强调职业咨询工作的重点是培养人，许多研究者都根据大量的实验材料勾画了职业意识、自我认识以及职业决策能力在人的一生中的发展历程，阐述了各个阶段的相互联系以及各阶段之间质的差别性，要求将职业渗透于学校教育的各个阶段，促进了学校教育改革，为学校职业指导提供了理论依据。

职业发展理论也有自身的缺陷，主要表现在两个方面：一是在研究人的职业行为发展时，对社会分工、职业分化、职业结构的变迁等职业自身发展规律研究不够；二是对如何提高个体的职业适应性研究不够。当然，职业发展的阶段划分，只是一个大概的区间，而不是一个绝对的标准。目标不仅仅是把某一个人划分到某一个阶段中去，更重要的是要了解他们的职业生涯是如何发展的。

人生的丰富和变化无常使每个人的职业发展都会遇到许多十分独特的问题，特别是现代职场环境，变化大、流动频繁、职业发展模式更加复杂多样，因此，就不能简单地套用理论。

了解职业发展的各个阶段，有助于人们清楚地认识自身在不同阶段存在的普遍性问题、产生的原因以及应对的方法。通过了解职业发展的不同阶段，可以在不同的阶段展开以前，做好功课，充分地做好心理上和技能上的准备，把握好角色转换的关键，在职业发展的不同阶段，做出前瞻性的规划。

二、职业生涯规划的意义

职业生涯规划不仅仅是对职业的规划，更是对人生的规划、对自我的发展规划，它有利于自身的发展和创造。在自我职业发展规划之前，也许你是一个即将走上社会的大学生，也许只是一个默默无闻、兢兢业业、脚踏实地的工作者，但在认真地规划之后，你就是一个主宰者，至少是自己的主宰。人生的进步少不了动力和目标，而这个目标就从规划开始。

（一）职业生涯规划有助于自我认知

自我认知是职业生涯规划的重要内容。通过科学地自我分析，认识自己，了解自己，估计自己的能力、性格和价值观；找出自己的特点，明确自己的优势，正确设定自己的职业发展目标，并制订行动计划，使自己的才能得到充分发挥，以实现职业发展目标。因此职业目标的实现离不开科学的自我认知，而完整的职业生涯规划有助于自我认知的实现。

（二）职业生涯规划有助于自我鞭策

对于许多人，制定和实现生涯规划就像一场比赛。随着时间的推移，一步一步地实现规划，这时你的思维方式和工作方式又会渐渐改变。需要强调的是，你的生涯规划必须是具体的、可以实现的，有目标的人才会感觉充实。每个人只有找准自己的角色定位才能取得最大的成功，做自己喜欢的事情，做到极致，最容易成功。很多时候失败的人不代表没有能力，而是角色定位失败。个人职业发展规划正是对个人角色的有效定位的方式。

（三）职业生涯规划有助于自我管理

制定职业生涯规划的一个最大的好处，是有助于人们安排日常工作的轻重缓急。通过职业生涯规划，能使人们紧紧抓住工作的重点，增加成功的可能性。当有了明确的职业生涯规划以及清晰的职业目标时，就会知道为什么在这里工作，是为了积累经验还是为了提升技能，或是为了历练。对于一个希望职业有所发展的人，明确知道自己所要的，为工作赋予意义，这时哪怕再忙再累，也会觉得非常有价值；反之，则会觉得在瞎忙，甚至是在受罪。

（四）职业生涯规划有助于自我挖掘

职业生涯规划能助人集中精力，全神贯注于自己有优势并且会有高回报的方面，这样有助于人们发挥尽可能大的潜力，最终实现成功的目标。做好职业规划后，定位就会清晰，目标就会明确，随后的任务就是如何有效地一步步靠近目标，直至实现。同时，努力寻找如何才能提高工作效率的方法，对于自己，哪些是需要提升的，哪些是需要锻炼的，哪些是自己比较有竞争力的东西，都会一目了然。每一天的忙碌都是直奔目标主题，正确并高效的，减少了因盲目而走弯路。有目标的忙不是负担，更是一种动力。

（五）职业生涯规划有助于自我反省

职业生涯规划的一个重要功能是提供了自我评估的重要手段，可以根据规划的进展情况评价自己目前取得的成绩。职业生涯规划的好坏必将影响整个生命历程。人们常常提到的成功与失败，不过是所设定目标的实现与否，目标是决定成败的关键。个体的人生目标是多样的，有生活质量目标、职业发展目标、对外界影响力目标、人际环境等社会目标，整个目标体系中的各因子之间相互交织影响，而职业发展目标在整个目标体系中居于中心位置，这个目标的实现与否，直接引起成功与挫折、愉快与不愉快的不同感受，影响着生命的质量。

三、卫生高职学生职业生涯规划的特点

（一）缺乏对职业生涯规划的全面认识

职业生涯规划涵盖确立职业理想、正确认识自我、设立职业目标、评估职业环境、制订行动计划、付诸实际行动等内容。在实际生活中，卫生高职学生能够正确和全面地理解职业生涯规划流程的只占少数。大部分学生能够认同职业生涯规划中的职业理想和职业目标，但容易忽视对职业环境和自我情况的评估。对于大部分卫生高职学生，职业生涯规划等同于就业指导，缺乏对职业生涯规划全面的正确认识。更有部分学生认为职业生涯规划相当于纸上谈兵，没有实际意义，认为书面的规划对实际情况缺乏指导意义。因此，只有少数学生能够对自己的职业生涯进行中长期的规划，或是即使有所规划，也缺乏目标的执行力。

（二）缺乏对自身专业的全面认识

卫生高职学生的专业选择,是将来个人职业生涯的起点和关键。高考之后的专业选择实质上是自我职业方向和就业领域的确定。通过调查发现,卫生高职学生对专业志愿的选择缺乏主动的屈从性,多数都是由于父母的期望,或者是老师、亲朋好友的推荐。近年来,随着一些特色医学专业如医学营养、医学康复治疗技术等热门专业的出现,也有越来越多的学生为了就业前景而选择卫生高职院校。不难看出,学生在选择专业时对父母有严重的依赖心理,对所学专业及其发展前景认知落后,相当一部分学生入校前对所学专业的关注较少,因而对所学专业今后对应的工作了解不够,大部分学生对职业世界的认识来自父母或者亲戚朋友,对职业世界的认知途径单一,对职业的发展前景的认知不全面,只有少数学生清楚自己将来要从事什么样的具体工作。同时,卫生高职学生对所学专业的满意程度较低,多数学生对当前医患关系紧张和医疗环境存在担忧。总体来看,大多数的卫生高职学生缺乏对自己所学专业和就业前景的认识,不能清醒地认识自己的专业教育区别于一般的高职专业教育,也区别于一般的本科医学教育。

（三）缺乏对自我的认知

职业生涯规划的关键一步就是对自我的认知,自我认知是进行职业选择的依据和出发点。自我认知是指结合自身的性格特点、气质类型、能力特长、职业兴趣和职业价值观,对自身进行细致、全面、深刻的分析,找出自身的优势和劣势,这是真正实现人职匹配的前提和关键。通过调查发现,卫生高职学生中能够全面认识自己性格特点、气质类型、能力特长、职业兴趣、优势劣势的同学少之又少,大多数学生缺少自我剖析和深刻的自我反思。

（四）缺乏正确的职业价值取向

职业价值观是职业选择的前提,更是职业生涯规划中自我认知的一项重要内容。卫生高职专业不同于一般的高职专业,卫生高职院校学生承担的是“健康所系,性命相托”的使命,其本身应该有更高的道德水准和价值取向。而当前的市场经济条件和紧张的医疗环境,使越来越多的卫生高职学生过于崇尚物质报酬和个人享受,功利主义思想愈发严重。他们在对职业世界的认知上,更多地是受家庭环境、父母职业的影响,部分学生普遍欠缺吃苦耐劳、为人服务的奉献精神,职业责任感和职业道德意识滑坡现象令人担忧。例如,有的学生在就业选择时,只重视主观感受,择业时比较看重收入、稳定性和社会地位,希望进入知名度高、稳定、收入可观的大型三甲医院工作,还有一些学生比较看重单位是否能为自己提供较好的发展平台,而对于富有挑战性的基层工作,普遍存在畏难和排斥情绪。而没有意识到就业选择是双向的,对未来职业的期待过于理想化和功利化,只能导致将来在就业选择中遭受挫折。

（五）缺乏对职业生涯成功的归因认识

每个职业人都渴望职业生涯的成功。职业生涯成功是指个人在职业生涯的奋斗过程中,随着职业生涯目标的实现,而产生自我实现的成就感,从而使个人的素质全面提高,

潜能得到全面发挥。个人职业生涯的成功是社会和他人的赞誉和肯定，每个人的标准不尽相同，既包括社会地位、收入等客观成分在里面，同时也含有对工作满意度、精神是否感到愉快等主观成分。无论是主观成分，还是客观成分都会随着时间的变迁而发生一定的变化。在当前市场经济的冲击下，毕业生对物质生活的要求越来越高，自恃为社会的精英分子，一心渴望位高权重责任轻的工作，个人定位不准确，对自身资历浅薄和工作经验缺乏正确的认识，脱离实际，带有浓厚的理想主义色彩。大多数的高校毕业生，包括卫生高职毕业的准医务工作者，都把拥有大量的物质财富、专业领域职务、职位高低来作为衡量职业生涯成功的重要标准。这样的评判标准趋于现实主义和功利主义。但卫生高职专业不同于一般专业毕业的学生，他们今后将从事救死扶伤、为病人服务的相关工作，如果缺乏服务他人、服务社会的无私奉献精神，将很难取得社会和他人的认可。总体来看，卫生高职学生在职业生涯成功的归因上，更多地是侧重于主观条件，而忽视了社会发展、职业变迁、国家政策对个人职业生涯成功的影响。各位同学要注意职业生涯的成功要归因于个人的知识技能和持之以恒的目标执行力，而不仅仅是人际关系、家庭背景等。

（六）缺乏对就业形势的理性思考

大部分的卫生高职学生，对就业前景和就业形势有悲观的认识，这种悲观认识基于在就业选择上把医院规模和收入待遇、就业地点是否是大中城市和沿海经济发达地区看得太重，大多数学生不愿意到乡镇和基层医院工作。基于卫生高职学生的学历和能力，自身的职业目标定位于大中城市的三甲医院缺乏理性。所以在卫生高职学生遭遇求职失败后，容易把原因归因于缺乏良好的社会关系和机遇，出现情绪低落的情况。在医学院校毕业生更多地涌入市场，卫生高职毕业生缺乏竞争优势的情况下，就业信息的来源渠道也非常单一，主要依靠学校就业指导部门和父母的社会关系资源。理性认识就业求职压力的学生能够做到先就业再择业，但是只考虑主观意愿，在未找到理想单位时绝不就业，不愿委屈自己的学生依然有很多。

第二节 职业理想

一、职业理想对人生的作用

职业理想是人们在职业上依据社会要求和个人条件，凭借想象而确立的奋斗目标，即个人渴望达到的职业境界。它是人们实现个人生活理想、道德理想和社会理想的手段，并受社会理想的制约。职业理想是人们对职业活动和职业成就的超前反映，与人的价值观、职业期待、职业目标密切相关，与世界观、人生观密切相关。当完成高中学业参加高考填报志愿时，填报哪一类高校和什么专业，实际上就开始了自己职业方向的选择。职业方向与一个人的职业理想有着密切的联系，是一个人的价值观、职业期待、职业目标的初步反映。这一时期的职业理想还比较模糊，处于自发阶段。进入大学以后，开始了专业学习，