

大学生职业规划与就业指导



电子科技大学出版社

前 言

随着社会的快速发展，怎样才能让大学生在大学时期奠定良好职业素质、怎样才能能在毕业之后迅速顺利就业或创业。基于对这一系列问题的思考，我们结合在高校环境的教学实践与零距离观察，着手编写此书。

大学时代虽只是人生的一个片段，但在这个片段中，我们要建立对人生与自我、社会与环境、职业与生涯的充分认识。为了实现科学的规划，我们在书中谈及职业、人生、职业生涯与职业生涯规划等诸多要素，谈及大学生必须规划职业生涯的重要意义与紧迫程度，以及职业生涯规划的原则、步骤与方法。

显然，大学生要努力提高素质，在大学时代达到相关专业对理念、知识、能力、人际等等素质要求，才有可能顺利实现职业生涯规划。其中，理念素质最为关键，因为人的一切言行与思维，都由头脑中的思想或理念支配；而心无善念、良知无存、职业道德低下的任何个体，除开危害自身与他人，很难积极影响于社会。健康的身体则是承载职业素质的物质基础，没有身体的健康，一切皆无可能；而在纷繁复杂、竞争激烈的当前时代，心理健康或超强情商，于得失成败而言，同样具有决定性意义。

大学时代的知识追求，在不断优化知识结构，强化知识效力，并以最少的时间获取最多的知识；由此，我们尤其强调如何实现高效学习与如何高效管理时间。对于现代人才的能力素质，不仅要求全面，而且要求精通；其中，架构和谐的交际网络，既不可或缺，且日益重要。大学生必须面对就业的现实。那么就业现状如何，我们不能不较早认清大学生的就业市场、就业制度、严峻形势及用人单位录用真相，进而有效避免择业误区，调适择业心理。在此基础上，对职业选择要素、原则及决策过程的认识，对职业信息的把握与实施，以及对求职技巧与职业生涯技巧的磨炼，就极为分明，极其具体，极具实战性质。

编 者
2016 年 4 月

目 录

第一章 职业及职业生涯概述	1
第一节 职业的含义和发展趋势研究	1
第二节 职业生涯概述	9
第二章 职业认知与职业选择	14
第一节 什么是职业	14
第二节 职业的分类和要求	17
第三节 大学生职业选择	25
第三章 大学生职业生涯规划	34
第一节 职业生涯规划	34
第二节 职业定位	38
第三节 大学生职业生涯规划	41
第四章 职业生涯规划 的步骤与方法	48
第一节 确定志向	48
第二节 准确评估	48
第三节 选择职业	50
第四节 确定职业生涯路线	51
第五节 设定职业生涯目标	52
第六节 制订行动计划与措施	54
第七节 评估与回馈	55
第五章 大学生就业准备	56
第一节 知识技能准备	56
第二节 就业的心理问题及调适	59
第三节 就业信息的搜集、分析与运用	67
第四节 求职材料的准备	77

第六章 大学生就业途径与程序	97
第一节 大学生就业途径	97
第二节 大学生就业程序	100
第七章 就业权益与维护	108
第一节 劳动权益保护	108
第二节 就业协议与劳动合同	118
第三节 就 业 派 遣	124
第八章 面试与笔试	127
第一节 面 试	127
第二节 面试礼仪	133
第三节 笔 试	137
第九章 大学生自主创业	145
第一节 创业概述	145
第二节 创业准备	148
第三节 创业实践	155
第四节 自主创业的法律知识	163
参 考 文 献	172

第一章 职业及职业生涯概述

第一节 职业的含义和发展趋势研究

一、职业的含义与特征

（一）职业的含义

职业的英文表示为“vocation”，是由拉丁文衍生出来的，意思是“生命的呼唤”。现代职业的含义，是指从业人员为获取主要生活来源并以此为社会服务和体现自我价值的社会性工作类别。

职业是社会发展到一定阶段的产物，是伴随着社会分工而逐渐产生的。在社会需求的推动下，新的职业不断产生，过时的职业不断消亡。正是巨大的社会需求，给人们提供了一个职业平台。

职业包含四个方面的内容。

1. 与人类的需求以及职业结构相关，强调社会分工。
2. 与职业的内在属性相关，强调利用专门知识和技能来创造物质财富和精神财富。
3. 与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，并以此获取合理报酬。
4. 与个人生活相关，强调通过工作获得物质生活来源，并满足精神生活。

（二）职业的特征

职业作为一种劳动，既有一般劳动形式的特点，同时，在其产生和发展的过程中，又逐渐形成了可以与其他劳动形式相区别的特征，主要表现在以下几个方面。

1. 社会性

职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。社会成员在一定的社会职业岗位上为社会整体做贡献，社会整体也以全体成员的劳动成果作为积累而获得持续的发展与进步。

2. 经济性

对个人而言，职业是个人获取经济收入的来源，是个人维持家庭生活的主要手段；对社会而言，个人从事职业为社会的存在和发展奠定了物质基础。

3. 技术性

任何职业岗位都有对应的知识、技术要求。在进入知识经济时代后，各行各业对知识、技术的要求相对更高了，各种职业的技术含量也不断增加。因此，职业的技术性更加突出。

4. 稳定性

任何一种职业都要经历一个从酝酿到形成、从发展到完善再到消亡的变化过程。一般来说,构成职业生存的社会条件的变化是比较缓慢的,职业的生命周期具有相对的稳定性。但是,这种稳定性是相对的,随着现代社会经济、科技、文化的快速发展,特别是科学技术的日新月异,促使原有的职业活动产生变化。如果这种变化只是在量的层面上,说明这个职业为社会所提供服务的功能仍然存在;如果这种变化达到一定程度,反映在质的层面上,则意味着这个职业已经没有存在的价值,完成了它的历史使命,将被新生职业所取代。

5. 群体性

职业的存在常常和一定的作业人数密切相关。凡是从业人员达不到一定数量的劳动,都不能称其为职业。一般来说,由于从业者处于同一单位、同一部门,他们总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征,从而不断产生群体认同感。个人对相应职业特征的了解和认同,能够促进其更有效地实现就业和职业生涯的进一步发展。

6. 规范性

一是指职业主体所从事的职业活动必须符合国家法律规定和社会伦理道德准则;二是指从业者本身应遵守的法律法规,如职业准入制度、从业证等以及一些职业的作业者在操作过程中须遵守特定的法律法规等。

(三) 职业的不同层次

加拿大教育学家杰拉尔德·科斯基认为,所有职业大体上可以分为6个层次,从事高层次工作的人在选择和监督方面负有更大的责任。6个层次从低到高分别是以下几种。

第1层次:非熟练性工作。这是简单的日常工作,很少需要独立思考和创造能力。

第2层次:半熟练性工作。它要求从业者具有最起码的技能和知识,或在一定的范围内具有较高的技能。

第3层次:熟练性工作。它要求从业者具有专门的技术和知识,并且有一定的判断能力。

第4层次:半专业和管理性工作。它多半是脑力工作,要求从业者具有专门知识和面判断能力。

第5层次:专业性工作。它要求从业者具有较高的专门知识和判断能力。

第6层次:高级专业和管理工作。它要求从业者具有丰富的知识、较强的思考和自主能力。

第5、6层次的工作要求从业者经过大学甚至研究生阶段的学习培训,第3、4层次的工作要求从业者经过高中、大学或其他的专业训练,第1、2层次的工作要求从业者经过简单的职业训练,但从事这些工作的人也可能没有经过任何培训。

二、职业的分类

职业分类,是指按一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业分成并归纳到一定类别系统中去的过程。

职业分类是一个国家形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的前提。对社会各个行业的发展有着非常重要的指导意义。同时也是对劳动者及其劳动进行

分类管理、分级管理以及系统管理的需要。

我国具有权威性的《中华人民共和国职业分类大典》把我国职业由大到小、由粗到细归为四个层次：大类（8个）、中类（66个）、小类（413个）、细类（1838个）。细类为最小类别，亦即职业。8个大类分别是以下几种。

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。

从我国的职业结构看，职业的分布有三个突出特点。

1. 技术型和技能型职业占主导

占实际职业总量的60.88%的职业分布在“生产、运输设备操作人员及有关人员”这一类，分属我国工业生产的各个主要领域。从这类职业工作的内容来分析，其特点是以技术型和技能型操作为主。

2. 第三产业职业比重较小，仅占实际职业总量的8%左右

三大产业中的职业分布中，以第二产业的职业比重最大。

3. 知识型和高新技术型职业较少

现有职业结构中，属于知识型和高新技术型的职业数量不足总量的3%。

三、专业与职业的关系

（一）专业

专业泛指专门学业或专门职业，如生产专业化、分工专业化、专业化经济、专业化制作等。就学业来说，专业是指教育机构培养专门人才的学业门类。大学专业的设置既要使培养的人才具有较宽广的适应性，又要适合培养合格的专业人才。

关于专业设置有以下三点需要说明。

1. 专业设置具有人才培养规格的要求

一个大学生只有完成专业教学计划规定的学习任务，才是一名合格的毕业生。

2. 专业设置兼顾职业群的要求

如：高等职业学校和高等专科学校专业目录的532种专业，兼顾了职业群的要求，建立了专业与职业（职业群）较紧密的联系。大学生除完成专业学习外，还可以跨专业选修课程，以满足自己职业规划的需要。

3. 专业设置受社会需求发展变化的制约

学习专业应明确自己的职业发展方向，合理安排学习计划，选择主修和辅修专业课

程，选择要参加的培训和要取得的证书，才能培养出适应社会需求和个人职业发展需要的专业素质。那种认为“上了大学就有一个好职业”的时代，已经随着“精英”教育年代的结束而结束了。

（二）专业与职业的关系

专业是学科与职业之间的桥梁，其按照学科进行划分，对应着一定的职业群。专业是职业的基础，它为若干相近的职业群提供必要的基础知识与基本技能。不同学校类别、不同学历层次，对学生专业知识与专业技能的培养也有所不同。高等职业学院主要针对较为具体的职业，更多地培养学生的专业技能，要求学生取得相关职业的职业资格证书。

1. 专业包容职业

在此情况下，个人职业发展一直在所学专业的范围内，选择的职业与学习的专业相吻合，能够做到学以致用。

2. 以专业为核心，职业包容专业

它是指以专业为核心发展职业，个人职业发展以所学专业为核心，向外扩展。此情况下，选择的职业与学习的专业虽然方向一致，但职业发展超过所学的专业范围，需要根据自己的职业规划，在学好专业的基础上通过选修课程、自学来提高自己的职业素质。

3. 专业与职业交叉

以专业为基础发展职业，个人职业发展在所学专业的基础上有重点地沿某一方向拓展。所学专业在个人职业发展中仍有重要意义，需要在职业规划的指导下，在学好本专业的基础上，同时辅修或自学自己规划所要从事职业的相关课程。

4. 专业与职业分离

个人职业发展与专业基本无关，所学专业的某些方面在个人职业发展中有一定的重要性，但方向并不一致，此时应尽早调整专业；若时间来不及了，则应辅修其他专业。

进入大学的新生要尽快熟悉并适应所学专业的内容和具体要求。不但要了解所学专业对能力的要求，还要了解需要投入的时间和经济上的要求，了解这个专业往届毕业生的就业去向。了解自己的专业时，既可以询问高年级的同学，也可以跟老师交谈。要从正反两个方面入手，不仅要听那些激动人心的优势宣传，也要了解其劣势。对环境有了进一步的了解之后，接下去要做的就是如何度过大学生活了。喜欢自己专业的便在专业中多投入时间和精力，喜欢其他专业的学生除了“跳槽”之外，还可以选择辅修其他专业。

不过，我们应该清楚地认识到：

- （1）热门专业不等同于自己喜欢的专业；
- （2）热门专业的学生在学习过程中面临着更加激烈的竞争；
- （3）热门专业的学生容易被“热门”的假象所迷惑；
- （4）应该理智地对待专业冷热的动态变化。

一般而言，大学生在择业时首先会考虑自己的专业，再考虑以自己的兴趣爱好、特长等来选择就业单位。反过来，用人单位在招聘时，一般首先考虑的是应聘者的就业素质和所学专业、特长及相关经历。大学生需要了解自己，了解所学专业和未来的工作发展，并在此基础上作出选择。需要明确的是，无论作什么选择，任何人所适合的职业或者专业都是一个大的范围，而不是一个局限的点。因此，很难断定一个人只有在某一个领域才有兴趣和能力。无论专业选择还是职业选择，都是双向的，一旦作出选择的决定，就要在一

段时间内对所作出的决定付诸实践，这是一种负责任的态度和成熟的表现。

四、未来职业发展变化趋势

随着社会经济的发展和现代科学技术的不断进步，特别是经济全球化和信息化特征的日益凸显，职业的数量、种类、结构、要求都在不停地更新，不符合社会发展需要的职业不断衰退直至消失。不同的社会发展阶段出现不同的热门职业和冷门职业，从而导致大学生的择业价值观、择业趋向等方面发生深刻的变化。大学生要了解这些职业的变化趋势，用发展的眼光看待职业环境，了解目标职业的发展趋势，这样可以更好地确定职业方向。

1. 从单一技能向跨专业、复合型转化

从目前就业的总体情况分析，职业岗位的要求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，现在随着职业内涵的扩大，往往需要相关专业的许多知识和技能，更多地需要跨专业、了解某几个领域的复合型人才。

2. 从传统工艺型向信息化、智能化转化

靠传统工艺型在科技含量上相对滞后，在技术更新的速度方面比较缓慢，有时跟不上些时代前进的步伐。生产力发展的关键之一是增加职业岗位的科技含量，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。

3. 从传承型向知识创新型转化

知识经济的到来，要求社会成员必须不断树立创新意识，在自己的职业岗位上进行创造性劳动。当今社会发展变化迅速，国家的知识创新工程，使科技成果能迅速转化为生产力，生产效率迅速提高，这些都改变着现有职业岗位的职业特征。今后，只有创造型人才才能更好地胜任岗位职责。

4. 从封闭型向开放型转化

随着改革开放的深入，职业岗位的工作范围和面向的服务对象越来越广泛，接受信息的渠道也必须加大，人们相互之间的交往和协作大大加强，要求人们具有开放的观念和心态，彻底摆脱封闭的状态。另外，开放型体现在职业岗位的工作性质上，也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。

5. 第三产业、社会服务业发展壮大

社会生产力的提高，解放了劳动力，人们越来越多地需要社会服务行业为他们排忧解难、提供方便。信息传播与管理行业的各种职业，文化教育事业，休闲、娱乐、保健等事业以及提供各种各样服务项目的社区服务业，将迅速发展壮大，大量新职业将不断涌现，成为吸纳社会劳动力的主要渠道。

6. 对劳动者的素质要求越来越高

未来职业的专业性、技术性、创造性的特点越来越强，对劳动者素质能力的要求也越来越高，各种职业中的体力要求将大大降低。随着社会的进步和市场经济的规范化发展，文化素质较低的人将失去职业竞争力，社会需要具备较高文化水平、掌握现代科学技术、熟悉国际惯例和国际竞争形势、具备全球战略视野和创新能力的人才。我们的教育在全面提高劳动者科学素质、人文素质的同时，也要彻底解放思想，积极创造条件，让创造型人才脱颖而出。

随着科学技术的发展和社会产业结构的变化,部分新兴职业的发展前景越来越好,而另一部分职业将逐渐被淘汰,这是社会发展的必然结果。这就使人才在行业间、部门间的流动越来越频繁,也促使劳动者不断接受教育,更新知识,提高适应时代发展的能力,迎接竞争的挑战。另外,由于一部分劳动者不能适应职业发展的需求而转岗、下岗,使得结构性失业问题不断出现。所以,在这一方面,国家当前面临两大任务:一是大力发展继续教育,使劳动者适应职业竞争需要;二是拓展就业渠道,让下岗人员有再就业的机会,以减少社会不安定因素,发挥社会主义制度的优越性。

知识拓展 1

国外的职业分类

一、按脑力劳动和体力劳动的胜质、层次进行分类

例如美国把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类,即通常所说的白领与蓝领阶层。

白领工作人员包括:专业性和技术性的工作人员,农场以外的经理和行政管理人员、销售人员,办公室工作人员。

蓝领工作人员包括:手工艺及类似的工人、运输安装工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法简要概括,明显地表现出职业的等级性。

二、按心理的个别差异进行分类

这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“人格—职业类型匹配”理论进行分类的,它把人格与职业类型二者统一起来,将职业类型划分为六种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相对应的是六种人格类型。

三、依据各个职业的主要活动进行分类

例如加拿大把主要行业的职业划分为 23 个主类,主类下分 81 个子类,489 个细类,7200 多个职业基本名称。

知识拓展 2

21 世纪中国社会的主导职业

我国的人事管理机构根据全国各类专业协会的有关统计资料,对我国未来急需的人才进行了分析和预测。分析结果认为,我国 21 世纪的主导职业包括:会计、计算机、软件开发、环保、健康与保健医药、咨询服务、保险、法律、老年医学、家庭护理和服务、公关与服务、市场营销、生命科学、咨询与社会工作、旅游管理与服务、人力资源管理 16 个行业。这 16 种职业的基本情况及相关专业如下。

(1) 会计类职业

随着社会经济的发展和财务管理的规范化,社会上的各种企事业单位对会计的需求也大大提高,会计也将成为各行业中的一个热门专业,社会地位和收入也较高。该行业的从业者应具有助理会计师、会计师和高级会计师等不同职称或专业资格认证,一般需要具有会计专业、财经专业、统计学专业等专业的学历或学位,并通过国家的各等级的会计师资格考试,拿到会计师上岗的各种资格证书。

(2) 计算机软件开发类

计算机技术的普及,促进了计算机软件业的飞速发展,软件开发成为计算机行业的重要开发领域,软件设计专家成为软件开发业的热门人才。软件开发专家主要从事操作系

统、开发工具、应用软件等计算机软件的开发工作，要求具有计算机软件专业或相关专业的学历或学位，并具有一定的软件开发经验。这项职业在未来相当长的时间里，将成为社会上的高技术和高待遇的职业。

(3) 计算机技术类

随着计算机技术的发展和广泛应用，计算机硬件、软件的开发、应用和维护成为社会各行业工作的重要组成部分，并为之配置部分计算机技术人员从事计算机软硬件方面的安装、调试和维护工作。因此，各行业（如银行、医院、政府部门、企业等）对计算机技术方面的专业人才的需求也越来越大，待遇也比较优厚，这些行业需要的专业人才包括计算机硬件工程师、程序员、网络管理员、系统维护专家以及数据库管理人员等，这些专业人员一般需要获得计算机、信息技术、电子技术或相关专业的学历或学位。

(4) 市场营销类

市场营销是企业产品销售、公关的一个非常重要的环节，在当今和未来社会发展中，产品的独立承销商和销售网络的建立将成为企业运作的主要形式。这些承销商和销售网络同时负责为公司进行广告宣传和相应的技术或销售服务。证券及金融业、通信、医疗器械、计算机与网络设备、一般的商业机构（如商场）等以经营商品或某种产品的企业或公司均需要市场营销方面的人才。从事这方面的人员一般需要具有市场营销学、管理学、经济类专业的学历或学位。

(5) 中医和健康医学类

改革开放以来，我国的人均收入和生活水平有了大幅度的提高，人们对自己的生活状态和健康状况也越来越关注，健康医学也应运而生，医用保健品的市场也越来越大，中医学和健康医学成为一个受大众关注的领域。由于西医对一些疑难病症的疗效不大，而中医在辨证治疗和整体治疗方面具有独到之处，而且与当今的生物制药领域有密切的关系。因此，社会对中医师和健康医学人才的需求量将逐渐增加。通常这方面职业的从业者需要获得生物医学或中医学专业方面的学历或学位。

(6) 咨询服务类

当今社会是一个信息膨胀的社会，信息获取已经成为科学技术发展和商业运作的关键环节。社会分工的精细化和专门化促进了信息咨询和相关咨询行业的发展，并成为社会发展和进步的一个主导职业。目前社会上的咨询行业有企业咨询、心理咨询、信息咨询（包括各种信息服务咨询）、教育咨询等。从事咨询业需要具有教育学、心理学、管理学、信息科学、经济学等方面的学历或学位。

(7) 家庭护理和服务类

社会生活和工作节奏的加快使家庭成员的压力加大，照顾病人、老人和孩子成为年轻人和中年父母的沉重负担，家庭护理的需求量也因此大大提高。相关的热门人才为幼儿教师和家庭服务人员，这类人员通常不需要很高的学历。但是，这个行业的管理者，则需要具备社会服务、管理学等方面的学历或学位的专门人才。

(8) 法律类

随着社会的发展和进步，法律法规也不断健全和完善，国家颁布的各种法律法规将越来越多，越来越详细，一般的老百姓对众多的法律条文不可能了解得很清楚，从事司法工作的政府机构（如法院、检察院）也需要高素质、高学历的法律人才。同时，为了更好地

开展法律咨询和处理各种刑事和民事案件,律师在社会上的需求量将越来越大,律师行业将成为一个高智力、高社会地位和高收入的职业。从事律师行业需要具有法律或其他任何专业领域的学历或学位,并获得国家的律师资格证。

(9) 老年医学类

人口老龄化是全世界面临的一个严峻的问题。随之而来的就是老年人的医疗、社会保障、心理问题等一系列社会问题,如何解决这样一个庞大群体在上述方面的需求,已成为一个重要的、亟待解决的问题。其中老年医疗和保健是最突出的一个问题,从事老年医学方面职业的社会需求也将大大提高。社会将急需医学、老年医学、健康保健和护理等方面的专业人才,从事老年人医疗保健事业。如此大的社会需求也将为这个行业的从业者带来丰厚的经济回报,同时也将为老年人的身心健康做出贡献。

(10) 专业公关类

公关和企业形象设计对一个公司或企业的发展是至关重要的,公关行业因此成为极有发展前景的职业,该职业的从业者一般需要获得公共关系学、社会服务类专业、经济贸易类专业、管理类专业的学位,并具有相关的工作经验。

(11) 保险类

社会经济结构的变化和各种不可预期的因素给人们的工作和生活增添了很多不确定的因素,这就需要有完善的社会保障体系,社会保障体系的不断完善促进了保险业的发展,保险业的发展将人们生活中的不确定因素所造成的损失降低到最小的程度。社会对保险业务员、管理人员、精算师和索赔估价员的需要也不断提高,待遇也高于一般的职业。一般从事保险业的人员需要具有保险专业、金融专业、经济类专业、管理类专业的学历或学位。

(12) 环境保护类

随着环境污染的加重和国家与公众环保意识的增强,社会对环境保护类专业的人才需求将呈直线上升趋势。环境保护具体包括环境监测、环境质量评价、环境治理(环境工程)和环境卫生等方面的工作,需要环境科学、地理学、生物学、环境化学、环境工程学等方面的专业人才。

(13) 生物化学和生物技术类

生物化学和生物技术是近些年科学研究与生物技术开发的一个热门领域,该领域在生物制药、保健品开发、治疗疑难病症药品的研制、人工蛋白质的合成等方面有巨大的发展潜力。目前的新药主要是生物化学家与生物技术专家开发出来的,并对治疗和预防疾病起到了主要的作用。该领域的从业者一般需要具有生物化学、生物技术、生物医学、分子生物学等专业的学位。

(14) 心理学类

我国已经将心理学列为21世纪重点发展的十几个学科之一。1997年起,国家教育部在北京师范大学、浙江大学、华东师范大学等重点院校建立了心理学学科基础研究人才培养基地。此后,国家在心理学领域的投入力度逐年加大,心理科学也逐渐成为一个受国家和社会关注的专业,在社会各行业中的需求量不断提高。如市场研究、人力资源开发、心理咨询与心理治疗、学习障碍的矫正、教育、心理学研究、人机交互作用的研究等行业需要大量的心理学人才。在中国,心理学作为一个新兴的学科,也得到国家政府部门、社会

各行业的广泛关注和重视，并在社会各领域中得到广泛应用。从事心理学方面的职业需要获得心理学专业或应用心理学专业的学位。

(15) 人力资源类

未来社会的竞争是人才的竞争，谁拥有人才，谁就能在激烈的竞争中拥有立足之地。在近几年的发展中，无论是政府机构还是企业，都建立了专门负责招聘人才的人事机构或人力资源部。其职能已不再是传统的人才的档案管理，其主要的职能是招聘和培训员工，使人尽其才，物尽其用，最大限度地开发人力资源的潜力，创造最大的经济效益和社会效益。人力资源管理也因此备受企事业单位的重视，并成为政府机构和企业的重要职能机构。如国家人事部考试中心有专门负责公务员和企业人力资源开发方面的中心，在国内企事业单位的人才选拔和安置方面做了大量的工作，开发了一系列人才选拔方面的工具。在国内新兴的大型企业和国外的大公司中也都设有专门的人力资源部，负责企业和公司的各级人才的选拔和员工培训。如国内的北大方正和联想公司，国外的 IBM 等著名的公司均有专门的人力资源部门和人力资源专家。在未来的社会发展中，对人力资源专家的需求也将不断增大。从事这方面的职业需要具有人力资源管理、心理学、管理学等方面的学历或学位。

(16) 旅游类

人们收入和生活质量的提高，对户外娱乐、休闲和旅游活动在经济和时间上的投入也逐渐增加，并促使旅游业迅速发展。旅游业是投入少、收益高的行业，获取的利润较为丰厚。在 21 世纪，旅游业将迅速发展，人们在旅游方面的消费也将大幅度提高，随之对旅游代理公司的需求也将大幅度增加，同时也将带动相关产业的迅速发展。如航空公司、出租车公司、客轮公司、商业、宾馆和餐饮业等。旅游业的发展将促进社会经济的全面发展，旅游业也将成为国家重点开发的产业之一。该职业的从业者一般需要具有旅游管理或管理学、地理学或相关专业的学位或学历。

第二节 职业生涯概述

一、职业生涯的概念

(一) 职业生涯的含义

职业生涯，又称职业发展，它是一个发展的概念，是指一个人一生中从事职业的全部经历，包含一个人所有的工作、职业、职位的外在变更和对工作的态度、体验的内在变更。一个人从职业学习开始到职业劳动结束的这一人生历程，是追求自我实现的重要人生阶段，对人生价值起着决定性的作用。

职业生涯有狭义与广义之分。狭义的定义主要来自霍尔（Hall），他主张职业生涯只包括一个人一生中与职业相关的活动和经历，按照这个定义，职业生涯起始于工作之前的专门的职业学习和训练，终止于完全结束或退出职业工作的这一段历程。而广义的定义则主要依据美国著名职业问题专家萨帕（Super）的思想，他认为人的一生所经历的职业及非职业活动都应视为职业生涯的内容。从该定义出发，职业生涯的时间范畴与生涯的时间

范畴等同,也就是说人的职业生涯始于个体从出生到完全结束职业工作为止的一段历程。

然而,不论广义的还是狭义的定义,都包含了以下职业生涯的基本含义:

- (1) 职业生涯是个体的行为经历,而非群体或组织的行为经历;
- (2) 职业生涯是一个人一生之中的工作任职经历或历程;
- (3) 职业生涯是个时间概念,意指职业生涯期;
- (4) 职业生涯是个寓意着具体职业内容的发展概念,即职业生涯不仅表示职业工作时间的长短,而且内含着职业发展、变更的经历和过程。

根据上面的定义,我们可以从以下几方面进一步理解职业生涯。

第一,从哲学的角度看,职业生涯是人生的最重要部分。在人的一生当中,时间最长、对自己人生影响最大的莫过于职业生涯。人生的大部分时间或从某种意义上说全部时间都是在职业生涯中度过的。

第二,从生命的角度看,职业生涯规划是我们对生命的探索过程。我们从小就一直在探索:我们要树立什么样的理想和目标?我们要用什么手段来实现这样的理想和目标?我们要形成什么样的职业价值观?我们怎样才能提升生命的品质,让生命有意义?

第三,从心理学角度看,职业生涯是我们认知、情感和社会观念形成和发展的过程。在这个过程中,我们不断解决在认知、情感和社会观念方面面临的问题。

第四,从生理角度看,职业生涯是以生命周期的理念为基础,对我们自己的体力、体能、智力、智能等从发育、成熟到衰退的认识和发展过程。

第五,职业生涯还可以从多维角度来进行认识。可以从财富、地位的角度,也可以从成功和幸福的角度来看待职业生涯。职业生涯还可以与健康、快乐等概念联系起来看待。

(二) 职业生涯的类别

职业生涯又分为内职业生涯和外职业生涯,其区分与联系如表 1-1 所示。

表 1-1 内外职业生涯规划的区别与联系

职业生涯规划	区 别	联 系
内职业生涯规划	从事一项职业时所需具备的知识、观念、经验、能力、心理素质、身体健康等因素的结合及其变化的过程	是外职业生涯的前提,带动外职业生涯的发展
外职业生涯规划	从事职业时的工作单位、工作内容、工作职责与职称、工作地点、工作环境和工资待遇等因素的组合及其变化的过程	通常是由别人认可的和给予的,也容易被他人否定和收回

(三) 职业生涯的特征

1. 独特性

每个人的职业生涯是不同的。职业有一定的种类,“我”与别人可能有相同的职业,也可能有相同的职业发展轨迹。但“职业生涯”只存在于“我”追求它的过程之中,职业生涯的过程就是“我”这个主体发展的过程。

2. 发展性

职业生涯是一个不断发展的过程。工作有完成和终结的时候,但职业生涯却是一个不断发展的过程,你的任何职业生涯经验都会影响到下一步生涯的发展。

3. 终身性

职业生涯的发展贯穿于每个人的一生。尽管职业生活不会占据人的全部生命，但职业生涯的发展却是终身性的。

二、岗位、工作、职业和事业

（一）岗位（Station）

岗位是组织要求个体完成的一项或者多项责任以及为此赋予个体的权利的总和。它是根据生产或服务的实际需要而设置的工作位置，是对职业进行的具体划分，比如策划总监、出版科科长等。

（二）工作（Work 与 Job）

Work 是指经过体能或心智上的努力，以产生某事或某种结果，例如学校工作、家庭作业、志愿服务等。工作占人类生活的大部分，人类通过工作来掌握和维持生活。工作可能获得经济上的报酬，也可能是没有报酬的。

Job 是指在一个组织机构中一群类似的、有薪资的职位（Positions），涵盖为维持机构运作所必须执行的一系列任务（Tasks）。不同职位的工作者执行不同任务，获得的经济报酬也不一样。

（三）职业（Vocation）

职业是指一系列有内在关系的工作（Job）的总称，也可以理解为不同专业领域中一系列相似性的服务或彼此相关工作的集合。职业在经济社会中是客观存在的，与个人无关。例如医生、教师、会计等。

（四）事业（Enterprise）

事业是指人们所从事的具有一定目标、规模和系统的对社会发展产生影响的经常性活动。事业与个人息息相关，只存在于个人追求当中。在一个事业群体中，比如医疗事业、教育事业、科技文化事业等，通常包含较广泛的职业范畴。

岗位、工作、职业与事业之间是一个包含与被包含的关系，其间存在着密切的内在联系。从一定意义上讲，岗位、工作、职业与事业是逐层递进的。

三、职业生涯的发展阶段

人的一生分为婴幼儿、青少年、成年、老年 4 个阶段。职业生涯贯穿人的一生，在发展的不同阶段，有着不同的职业需求和人生追求。正确认识职业生涯发展规律，正确认识自己所处的发展阶段和主要任务，对制定合适、有效的职业生涯规划非常重要。对人的职业生涯，国内外学者各抒己见，以下介绍萨柏的职业生涯发展阶段理论。

（一）萨柏的职业生涯发展五阶段理论

对于职业生涯，在美国最有代表性的是职业指导专家萨帕（Donald E. Super）的职业生涯五阶段理论。他把人生职业生涯从成长到衰退分为 5 个阶段，提出 12 个基本主张，认为可以根据年龄将每个人生阶段与职业发展相配合，且每个阶段各有其发展任务，如表 1-2 所示。

表 1-2 萨帕的职业生涯发展五阶段理论

阶段	年龄	时期	特 征
第一阶段： 成长阶段	0 ~ 10 岁	幻想期	儿童从外界感知到许多职业，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想和进行模仿
	11 ~ 12 岁	兴趣期	以兴趣为中心，理解、评价职业，开始做职业选择
	13 ~ 14 岁	能力期	开始考虑自身条件与喜爱的职业是否相符，有意识地进行能力培养
第二阶段： 探索阶段	15 ~ 17 岁	试验期	综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会，开始择业尝试
	18 ~ 21 岁	过渡期	专业学习或培训，并试图实施自我规划
	22 ~ 24 岁	尝试期	选定工作领域，开始从事某种职业
第三阶段： 建立阶段	25 ~ 30 岁	选择期	为改善工作职位或状态而不断进行调整，以求是日立业
	31 ~ 44 岁	稳定期	最终职业确定，开始致力于稳定工作
第四阶段： 维持阶段	45 ~ 64 岁	维持期	劳动者一般达到常言所说的“功成名就”情景，已不再考虑变换职业工作，只力求维持已取得的成就和社会地位
第五阶段： 衰退阶段	65 岁以上	衰退期	适应退休生活，发展新角色

（二）萨帕的循环发展任务

在上述萨帕的职业生涯发展阶段理论中，每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成，每一阶段需达到一定的发展水准或成就水准，而且前一阶段发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展。萨帕后来认为在人一生的生涯发展中，各个阶段同样要面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题，因而形成“成长—探索—建立—维持—衰退”的循环，如表 1-3 所示。

表 1-3 萨帕循环式发展任务理论表

阶段	年 龄			
	青年 (14 ~ 25 岁)	成年早期 (25 ~ 45 岁)	中年 (45 ~ 65 岁)	老年 (65 岁)
衰退	减少用于嗜好的时间	减少用于运动的时间	集中于主要生活	减少工作时间
维持	验证当前职业选择	设法保持工作的安定	巩固自己面对竞争	保持仍有兴趣的事
建立	开始创业	安于现职	学习新的技能	从事向往已久的事
探索	学习更多的工作机会	寻找机会，做自己喜欢的事	辨识新问题并设法解决	寻找合适的退休后的活动场所
成长	发展适宜的自我观念	学习与他人间的关系	接纳个人的限制	发展非职业性的角色

举例来说，一个大学一年级的新生必须适应新的角色与学习环境，经过“成长”和“探索”，一旦“建立”了较固定的适应模式，同时“维持”了大学学习生活之后，又要开始面对另一阶段——准备求职，原有的已经适应了的习惯会逐渐衰退，继而对新阶段的任务又要进行

“成长”“探索”“建立”“维持”与“衰退”，如此周而复始。

(三) 萨帕一生生涯的彩虹图

1980年萨帕提出了一个更为广阔的新观念——“生活广度、生活空间的生涯发展观”(Life-span, Life-space Career Development)。这个职业生涯发展观除了原有的发展阶段理论之外，萨帕又加入了角色理论，并将生涯发展阶段与角色彼此间交互影响的状况描绘成一个多重角色生涯发展的综合图形。这个生活广度、生活空间的生涯发展图形，萨帕将它命名为“一生生涯的彩虹图”(Life-career Rainbow)，如图1-1所示。

1. 生活广度——横贯一生的彩虹

在一生生涯的彩虹图中，横向层面代表的是横跨一生的生活广度，彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄：成长期（约相当于儿童期）、探索期（约相当于青春前期）、建立期（约相当于成人前期）、维持期（约相当于中年期）以及衰退期（约相当于老年期）。在这五个主要的人生发展阶段中，每个阶段内还有小的阶段，各个时期的年龄划分应依据个体不同的情况而定。

2. 生活空间——纵贯上下的彩虹

在一生生涯的彩虹图中，纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间，由一切职位和角色所组成。萨帕认为人在一生当中扮演着九项主要的角色，依序是：儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者（彩虹图中未将“退休者”列入；夫妻、家长、父母等角色则并入“家长”一类中）。这九项角色也活跃于四种主要的人生舞台：家庭、社区、学校和工作场所。不管愿不愿意，每个人踏入学校之后，其一生必然多数时候同时在不同的舞台上扮演不同的角色。从结婚、谋得第一个职业开始，6种不同角色先后或同时在人生的舞台上层现迭出，直至退休。退休之后，仍有几种角色延续至终。

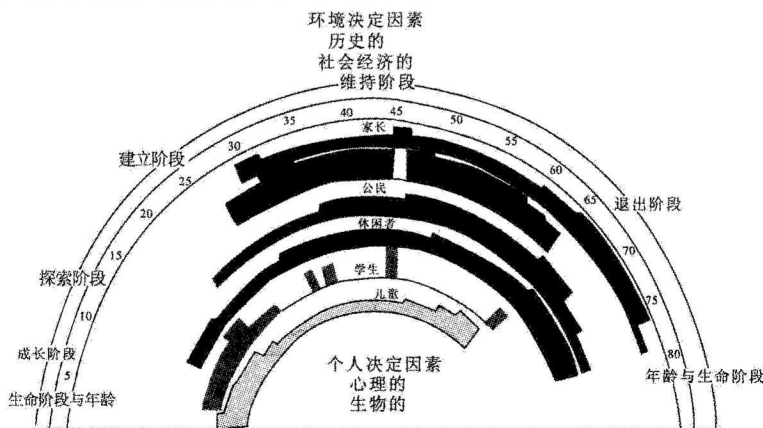


图 1-1 一生生涯的彩虹图 (萨帕, 1980)

角色之间是交互作用的，某一个角色上的成功，可能带动其他角色的成功；反之，某一个角色的失败，也可能导致另一个角色的失败。不过萨帕进一步指出，如果为了某一角色的成功，付出太大的代价，也有可能導致其他角色的失败。彩虹图中的阴影部分表示角色的互相替换、盛衰消长。它除了受到年龄增长和社会对个人发展任务期待的影响外，往往跟个人在各个角色上所花的时间和感情投入的程度有关。