



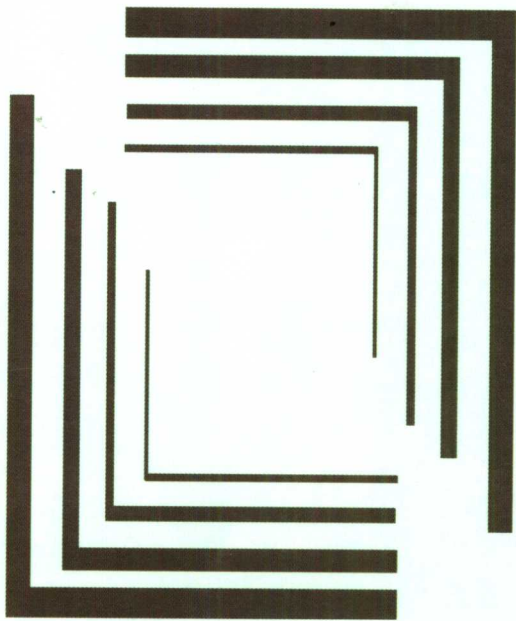
新编21世纪高等院校公共课系列规划教材

大学生职业规划 与就业指导教程

北京希望电子出版社 总策划

于祥成 周学毛 顾问

彭文军 丁三伏 编 著



 科学出版社
www.sciencep.com



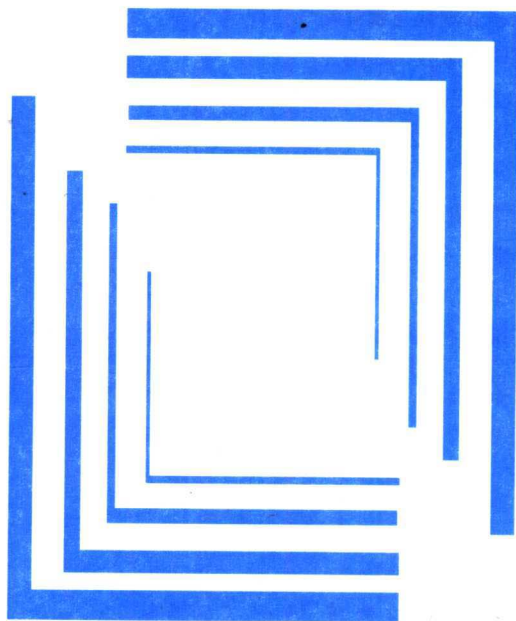
新编21世纪高等院校公共课系列规划教材

大学生职业规划 与就业指导教程

北京希望电子出版社 总策划

于祥成 周学毛 顾问

彭文军 丁三伏 编 著



 科学出版社
www.sciencep.com

内 容 简 介

本书从奠定大学生人生基础的角度出发,紧紧围绕大学生职业生涯规划的内在线逻辑主线,以大学生为特定研究对象,通过7章的内容对职业生涯规划、职业生涯设计、职业生涯发展、职业生涯自我管理、职业生涯心理辅导、职业生涯规划选择、职业生涯规划成功策略等内容的阐述、设计和论证,将大学生的理想信念、价值取向、学习生活、素质拓展、就业创业等关系大学生全面发展的问題,全方位地纳入到他们的职业生涯规划中,为大学生实现成功的职业生涯奠定基础。本书有一大特点,即第6章中给出了大量测评表格,第7章给出了许多实战技巧。

本书适合各类高等院校学生作为教材,也可作为各类求职者的参考书。

需要本书或技术支持的读者,请与北京中关村083信箱(邮编:100080)发行部联系,电话:010-82702660 010-82702658 010-62978181 转103,传真:010-82702698, E-mail: tbd@bhp.com.cn。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业规划与就业指导教程/彭文军,丁三伏编著. —
北京:科学出版社,2005.5
新编21世纪高等院校公共课系列规划教材
ISBN 7-03-015425-8

I. 大... II. ①彭...②丁... III. 大学生—职业选择—教材
IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第038710号

责任编辑:王超辉 / 责任校对:肖寒
责任印刷:双青 / 封面设计:刘孝琼

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>

双青印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2005年5月第 版 开本:787×1092 1/16
2005年5月第一次印刷 印张:12 3/4
印数:1-3000册 字数:286 500

定价:19.00元

总 序

一本好书，是人生前进的阶梯；一套好教材，就是教学成功的保证。为满足培养应用型人才的需要，我们成立了本编委会。在明确高等院校应用型人才培养模式、培养目标、教学内容和课程体系的框架下，我们组织编写了本套规划教材。

为了使本套教材能够达成目标，编委会做了大量的前期调研工作，在广泛了解各高等院校的教学现状、学生水平、培养目标的情况下，认真探讨了课程设置，研究了课程体系。为了编写出符合教学需求的好教材，我们除了聘请一批经济管理方面的知名专家、教授作为本套教材的主审和编委外，还组织了一批具备较高的学术水平、丰富的教学经验、较强的管理实践能力的学术带头人和骨干教师来承担具体编写工作，从而编写出特色鲜明、适用性强的教材，以真正满足目前高等院校应用型人才培养的需要。教材编写采用整体规划、分步实施、在实践中检验提高的方式，分期分批地启动编写计划。编写大纲以及教材编写方式的确定均经过编委会多次认真讨论，以确保该套教材的高质量和实用性。

本套规划教材的主要特点是：

（1）以服务教学为最高宗旨，认真做好教学内容的取舍、教学方法的选取、教学成果的检验工作。本套教材在教学过程中的有益反馈，都将及时体现在后续版本。

（2）面向应用型高等院校，充分吸取已有教材的优点，并注意有所创新。在阐述好基本理论的基础上，突出务实；努力做到内容新颖，科学规范，结构严谨，理论联系实际。

（3）教材中注意结合当前的具体问题做出分析，使学生能比较熟练地应用所学知识解决实际问题；从而努力做到既注重培养学生分析问题的能力，更注重培养学生解决问题的能力。

（4）教材在内容编排上，力求由浅入深，循序渐进；举一反三，突出重点；语言简练，通俗易懂。采用模块化结构，兼顾不同层次的需求，在具体授课时可根据具体教学计划适当取舍内容。

（5）大部分教材配有电子教案，从而更好地服务教学。

为编写本套教材，作者们付出了艰辛的劳动，编委会的各位专家进行了悉心的指导和认真的审定。丛书中参考、借鉴了国内外同类的优秀教材和专著，在此一并表示感谢。

我们衷心希望更多的优秀教师参与到教材建设中来，真诚希望广大教师、学生与读者朋友在使用本丛书过程中提出宝贵意见和建议。

若有投稿或建议，请发电子邮件到 textbook@bhp.com.cn。谢谢！

序

大学生职业生涯规划是高等教育领域一项新的重要研究课题，目前在国内一些高校中正在加以推展实施。就目前研究的动态而言，由于此项研究兴起不久，因此在理论的成熟、体系的完善以及实践的操作性等方面还比较薄弱。本书以职业生涯规划的西方理论作为静态参照坐标系，借鉴现代人力资源开发与管理中的前沿动态操作，立足中国高等院校和在校大学生的实际，全面研究大学生职业生涯规划的理论基础、内涵界定、模式策略等基本性的概念，初步构建了一个有深度、有梯度的理论体系，为高校大学生、高校教育管理工作提供了有价值的理论参考与实践操作模式，对进一步提高大学生的能力与素质，切实改革创新高校教育管理工作有着重要的意义。

对大学生来说，本书的研究力求将大学生的人生道路与他们的职业生涯规划相结合，因此可以比较有效地解决在当代大学生中存在的一些有如“空洞的眼神”、“焦灼的灵魂”、精神家园荒芜以及对未来茫然无助等问题。对学校来说，随着高等教育大众化的转轨和招生规模的逐年扩大，缘起而生的就业压力直接将一所高校的就业率，推向了作为衡量它的办学质量与综合实力的重要指标的竞争舞台。本书通过为学生提供辅助支持、后援支撑、前沿支点来提高就业率，这对打造一所高校的品牌，提高知名度、增强美誉度无疑具有重大意义。

从长远来看，职业生涯规划是人生成功的发展趋势且日趋重要。从中期来看，大学生职业生涯规划是奠定大学生生涯战略与打造高校品牌，全面实施素质教育的重要途径。从短期来看，大学生职业生涯规划可以极大提高大学生就业、创业、立业的能力与素质，对增强高校的综合实力与竞争力有着重要意义。正是基于此种认识，本书着力凸显“以人为本”、“以学生为本”的人文关怀理念，从深层次挖掘“衡外力、量己力”的内外相系因素，从新的角度统筹整合学生、学校和社会三方资源，以大学生职业生涯规划为切入点，全面推进“大学生素质拓展计划”，进一步创新教育管理模式，积极探索高校素质教育新路子。

纵观全书，它具有以下几个特点：一是理论性与实践性相统一。全书采取理论与实践均衡并重的写作方法，用理论来指导实践，用实践来论证理论，二者相辅相成。二是学术性与应用性相统一。通过理论介绍，搭建了一个比较系统的理论学术平台，而测评体系的引入、实践技巧的推介又搭建了一个应用平台。三是准确性与易行性相统一。通过本书所引入的测评系统与自行组排的测

量组合，能比较有效的测量出大学生职业生涯的性向与能向、取向与趋向、问题与症结。四是承前性与创新性相结合。本书汲取与继承了相关的西方理论、现代人力资源开发与管理理论及实践操作技法。但又不固如此，而是立足于中国高等院校与高校学生的客观实际，努力摸索，大胆创新。

就实际情况而言，我国高校目前的大学生职业生涯规划教育与辅导工作还处于摸索阶段，由于是新事物，缺乏现成的经验和模式可以套用，在实际工作中形成一个薄弱环节，因此还需要我们积极探索。就下一步的研究与实践工作而言，就是要转变观念，强化高校生涯辅导和大学生职业生涯规划意识；要积极学习西方成熟的生涯辅导理论和模式，加快推进适合我国高校实际情况的大学生生涯规划与辅导理论的本土化建设进程；要从高校的机构建设、队伍建设、课程设置等方面入手建立长效机制，推进大学生职业生涯规划教育与辅导的专业化进程；要深入探索高校生涯辅导的活动载体、方式方法、内容内涵，建立科学合理完善的生涯辅导体系与模式，全面推进高校生涯辅导的实践化进程。

作为一项新事物，大学生职业生涯规划的研究还处于起步阶段。本书的作者也还只是在实践中探索，在探索中实践，因此本书不可避免的还存在一些不逮之处，比如说理论的本土化建设、生涯辅导的实践化进程等方面都还有待于进一步深化，许多具体的做法也有待于在今后的实践中加以修正、充实和完善。衷心地希望作者能以此为起点，继续探索，深化研究，在此领域做出新的更大的成绩。

是为序。

湖南大学常务副校长：谢炳炎

于岳麓山下

前 言

我国关于大学生职业生涯规划的研究起步较晚,目前还基本处于探索阶段。通过研究从1994~2003年关于大学生职业生涯规划的资料文献,我们发现十年间虽然国内各种学术期刊、杂志上发表有相关文章近百篇,但绝大多数局限于大学生就业指导策略方面的探讨,而在理论和实践上针对大学生的职业生涯规划指导方面甚少。

关于本书编著的构思和准备由来已久。2001年我们在参加由中国心理卫生协会主办的“大学生生涯辅导与职业咨询培训班”的学习期间,就同主讲的职业生涯规划 and 辅导专家——台湾师范大学金树人教授就大学生职业生涯规划问题进行过专门的请教。2004年我们在参加由上海高校心理咨询协会举办的“后现代思潮与心理咨询高级研习班”学习时,又同金树人、萧文二位教授进行了专门的交流。在此期间,我们还多次以电话、电子邮件、书籍资料交流等多种方式,就大学生职业生涯规划中的一些理论与实践问题进行过多次的探讨。作为湖南大学学生工作重点研究课题,我们的“大学生生涯辅导研究”工作得到了学校社科基金的立项资助,并与长沙市人才交流中心合作,开展了“大学生职业心理测评体系”和“大学生职业生涯规划理论与实践”两项课题的研究。

从2001年至今,我们在湖南大学计算机与通信学院开展了近四年的“大学生职业生涯规划与辅导”的探索与实践工作。在理论研究、工作机制、操作模式和实践效果等方面都取得了阶段性的成果,得到了《中国青年报》、《光明日报》、新华网等多家媒体的报道。2003年12月,在湖南省“大学生素质拓展计划”现场推进会议上,我们的做法和经验在大会上向团中央、团省委的领导和与会的70多所兄弟高校进行了交流发言,得到了一致肯定。

在整合前期的理论研究与实践成果并借鉴相关人力资源开发与管理理论的基础上,我们编著了此书。全书共分7章。第1章通过对相关职业、生涯、职业生涯规划、职业生涯规划等内容进行阐述,重点从背景、内涵、原则、方法、意义等方面对大学生职业生涯规划的概念体系进行廓清和界定。结合我们工作的实践和效果,对高校开展大学生职业生涯规划教育提出了意见和建议。第2章以大学生职业生涯设计为主线,结合共青团中央提出的“大学生素质拓展计划”,对大学生职业生涯设计的意义依据、方法步骤、实现模式进行了分析、论证和设计。第3章针对大学生的发展特点以及相应的职业生涯发展任务,对大学生

职业生涯的知识、能力和素质的任务发展结构以及实现的途径进行建构，并根据现代社会职业对大学生提出的职业要求，对大学生职业生涯任务发展程度进行测评。第4章通过引入西方职业生涯辅导理论，对大学生的职业生涯心理辅导概念体系进行了尝试性的界定。通过对大学生职业生涯问题的原因分析、技术解决的深入分析，全面促进大学生良好职业生涯心理素质的形成。第5章以现代人力资源开发与管理理论为参照，通过对大学生职业生涯自我管理的运作过程体系的建构，搭建大学生价值观、时间、学习、心理、行为、人际关系的职业生涯自我管理任务平台。第6章以职业生涯选择理论为基础，通过对大学生职业生涯选择的形势、特点、模式等内容的分析，从兴趣、职业价值观、能力、气质类型、人格特征等方面构建起大学生职业生涯选择匹配策略体系，以此为依据对大学生职业生涯选择的匹配效度以及适宜性进行测评。第7章以高新技术及现代社会行业发展趋势为背景，对大学生的职业生涯前景进行预测和描述。通过处理信息、求职面试、角色转变等实战技巧的介绍，为大学生实现成功的职业生涯奠定基础。

就编写而言，本书从奠定大学生人生基础的角度出发，紧紧围绕大学生职业生涯规划的内逻辑主线，以大学生为特定研究对象，深入他们的内心深处，触及他们的实际需要，将大学生的理想信念、价值取向、学习生活、素质拓展、就业创业等关系大学生全面发展的问題，全方位地纳入到他们职业生涯规划之中，力求有效地解决他们的人生道路问题。

诚然，作为涵盖教育学、心理学、社会学、经济学、人力资源开发与管理学等诸多学科的崭新课题，大学生职业生涯规划的研究是一项复杂的系统工程。对我们来说，许多问题都还有待于进一步深化，许多具体的做法也有待于在今后的实践中加以修正、充实和完善。但就发展的趋势来看，我们认为大学生职业生涯规划已经并一定将会在更多的高校中得以实施推广，也将会有越来越多的大学生从中受益。

正是基于这种认识，尽管本书在一些理论和操作层面上还有诸多不足和缺陷，我们还是愿意把这些探索与实践的初步成果，奉献给广大的专家学者、高校同仁以及大学生们，抛砖引玉，以期请教、切磋与交流。

编 者

目 录

第1章 大学生职业生涯规划	1
第一节 职业生涯规划概述	1
第二节 大学生职业生涯规划的内容	9
第三节 大学生职业生涯规划研究的原则与方法	19
第2章 大学生职业生涯设计	25
第一节 大学生职业生涯设计概述	25
第二节 大学生职业生涯设计的方法与步骤	37
第三节 大学生职业生涯设计的模式与实现	46
第3章 大学生职业生涯发展	51
第一节 职业生涯发展阶段理论	51
第二节 大学生职业生涯的发展	57
第三节 大学生职业生涯发展测评	66
第4章 大学生职业生涯心理辅导	74
第一节 大学生职业生涯心理辅导概述	74
第二节 大学生职业生涯的心理问题与解除	80
第三节 大学生职业生涯心理素质的形成	88
第5章 大学生职业生涯的自我管理	94
第一节 大学生职业生涯自我管理概述	94
第二节 大学生职业生涯自我管理的步骤	99
第三节 大学生职业生涯自我管理的任务和方法	103
第6章 大学生职业生涯选择	124
第一节 大学生职业生涯选择理论	124
第二节 大学生职业生涯选择的内容和模式	133
第三节 大学生职业生涯选择的匹配策略	140
第四节 大学生职业生涯选择的适宜性测评	144
第7章 大学生职业生涯的成功策略	163
第一节 大学生职业生涯的前景预测	163
第二节 大学生职业生涯的实战技巧	174
第三节 大学生职业生涯的适应与创造	184
主要参考书目	190

第1章 大学生职业生涯规划

每位大学生都会有梦想，常常憧憬着光辉灿烂的未来，向往着如花似锦的前程。时代为每一位大学生提供了实现人生理想与人生价值的空间和机遇，但对于每一个大学生来说，未来总是充满了不确定的因素。要实现自己的梦想，关键在于我们自己能否把握机遇，对自己的职业生涯有进行科学的规划。只有这样，才能给自己的梦想插上翅膀，在未来的天空中展翅翱翔。

第一节 职业生涯规划概述

职业生涯规划学说起始于20世纪60年代，并于20世纪90年代中期从欧美国家传入中国。作为西方人力资源管理理论的重要内容之一，职业生涯规划已经在各大企业引起了广泛的重视，并逐步被引入高等院校和高等教育中。

一、职业生涯规划的国内外发展演变简介

职业生涯规划作为一个专业是在美国诞生的，随后又被引进到其他各国家，并在加拿大、瑞士、法国、新西兰、澳大利亚、德国等国家得到快速发展。如今，这些国家平均有超过72%的工作人群直接受益于职业生涯规划。

越战之后的美国（1960~1980），正处于大规模化生产时代，大工业及制造业的公司是工作市场的主要来源。工作主要分为两个等级：“蓝领”和“白领”。职业生涯规划只是被限制为文凭及学位的选择，因为大多数人会在同一家公司工作一生。所以选择自己喜欢的专业及将自己的业余爱好变成工作，是当时职业生涯规划最主要的任务。1971年，职业生涯专家 John Holland 出版了第一部“职业兴趣测验”的著作，并提出了“人格-职业匹配”理论，他认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，凡是具有职业兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事该职业。

从1980年开始，随着社会的不断发展进步，计算机的发明及美国宇航员登月的成功，美国社会由工业制造时代转变成了知识与服务的时代。如今知识及服务方面的公司占据了劳动力的大部分市场，职业市场划分从简单的蓝领、白领到目前的多样化且没有很明显的蓝领、白领界限，从“从一而终”到现今的“跳来跳去”，大多数人是与用人单位签订工作服务合约。人们意识到：只是凭着个人爱好来选择“蓝领”及“白领”是远远不够的。要想在竞争激烈的职业市场中脱颖而出，就要了解自己的优势、兴趣爱好、职业市场的行情及未来发展状况，同时还要在众多的应聘者中“包装”自己，使自己可以“脱颖而出”。而职业生涯规划也从“我将要做什么？”变成“我将要怎么做？”，“我下一个工作将要做什么？”及“当我做现在的工作时，我将为我的下一个工作做什么准备？”

因此，职业生涯规划也随着需求者的不断增加而越来越受重视。目前，在西方许多国家，学校在高中阶段为了帮助学生选择专业，就开设有职业生涯规划的课程。在一些大学、社会服务中心及私人咨询公司，你都可以找到职业生涯规划的课程，而学员包括了16岁以

上的所有年龄段。人们意识到, 由于社会发展的加快, 如果不经常“优化”自己, 将有被淘汰的可能。20 世纪 80 年代以后, 职业生涯规划这个行业如“雨后春笋”般的在西方国家成长了起来。

回顾我国的历史与美国有不尽相同的地方。在我国实现大学就业体制改革以前, 大学毕业生在职业市场上还是国家分配及工作单位的“铁饭碗”, 就连上大学选专业时, 也是“服从分配”。随着改革开放的步伐逐渐加快和就业体制改革的深入, 我国目前的发展状况已经赶上甚至超过了某些发达国家, 从就业市场来看, “铁饭碗”已不复存在, 而职业市场上的竞争也越来越激烈。大学毕业生在享受着择业自由、自主的同时, 也面临着空前的职场竞争压力。

虽然职业生涯规划在我国目前还是一个新兴的名字, 但随着职业市场竞争的不断升温, 人们越来越意识到, 科学的职业生涯规划在自己一生中至关重要的地位。特别是身处改革开放前沿的深圳, 职业市场的竞争非常激烈, 同时成功的机会也相对较多, 给自己制定一个好的职业生涯规划, 充分发挥自己的优势, 在众多的竞争者中脱颖而出, 是所有人的梦想。因此, 职业生涯规划在深圳也逐渐受到人们前所未有的关注。目前在北京、上海、深圳等经济蓬勃发展的大城市中, 一些专业机构已经开展了职业生涯规划的前期服务。据有关方面的调查数据显示, 目前国内做得较好的有上海的可瑞和深圳的展动力公司等。据悉, 深圳的“展动力猎头公司”下属的“职业生涯规划中心”是我国第一家全面引进欧美职业生涯规划理论系统并已开始此项业务的机构。

可以预见, 职业生涯规划这个名词对深圳人而言, 不仅已经不再陌生, 而且将会让更多人从中受益。

二、职业生涯

职业生涯是一个人投入时间、精力最多的人生组成部分。人生发展中的物质需求和精神需求是一个逐步提高的过程, 这些需求通过社会活动且主要是通过职业生涯才能得以充分的满足。职业生涯与人的全面发展有着密切的关系, 人的全面发展必须建立在职业生涯发展的基础之上, 职业生涯是人的全面发展的重要手段, 人的全面发展是成功职业生涯的最终目的。

(一) 职业

职业的产生与发展是人类文明的标志之一, 是人类社会发展与进步的客观反映。职业的产生虽然不是伴随着人类社会的形成而出现, 但却是人类社会劳动分工的必然结果, 产业分工是职业产生和划分的基础和根据。随着人类社会生产力水平的提高和社会分工的精细化, 在多种社会因素的共同作用下, 职业也不断变化与发展。首先, 社会生产力的发展导致的社会分工的变化, 决定和制约着职业的发展和变化。历史上三次社会大分工的出现都引起了职业分工的变化。其次, 社会经济因素是制约和影响职业变化的重要因素。社会政治制度、宗教、文化、经济发展等诸多因素都会引起许多职业的兴衰。总之, 职业的产生和发展变化根源于生产力水平和社会分工的发展, 同时, 社会因素对职业的影响也不可忽视。关于职业的界说, 学者们从不同的角度、不同的侧面对职业的内涵进行了不同的界定。概括起来主要是从社会学和经济学意义上进行的界定。

1. 社会学的职业界说

从社会学角度界定职业的概念,主要有日本社会学家尾高邦雄,他认为职业是某种社会分工或社会角色的实现,因此职业包括工作、工作的场所和地位。美国学者泰勒则认为职业的社会学概念,是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。”在《社会学词典》中,职业则被定义为“在存在社会分工的社会中,人为了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”。由美国学者迈克尔·曼主编的《国际社会学百科全书》则认为:职业这一术语最初本是表示从事法律、教会、医疗和军事服务的传统意义上的“自由的职业”,现在被认为具有职业的或声称有职业身份的职业群体,即“职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具”。

2. 经济学的职业界说

经济学的职业概念与社会学存在着明显的不同。美国学者阿瑟·萨尔兹撰写的《社会科学百科全书》将职业定义为:人们为了获取经常性的收入而从事连续性的特殊活动。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得而发挥个人能力,向社会做贡献而连续从事的活动。中国学者则认为:职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。经济学意义上的职业,同劳动的精细社会分工是紧密相联的。劳动者相对稳定地担当某项具体的社会劳动分工,或者比较稳定地从事某类专门的社会工作,并从中获取收入,那么这种社会工作便是劳动者的职业。

综合以上两种界定,我们认为:职业是指人们为维持在经济上的生计,而在社会中承担某一分工角色,同时,实现社会联系和自我价值而发挥个性才能的一种持续性的活动方式。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映,也是一个人的权利、义务、职责,还是一个人社会地位的一般性表征。具体来说,职业具有以下几个特征。

(1) 经济性。职业的经济性是指人们从事某项职业,必定要从中获取一定的、能维持生计的经济收入。在现代社会中,经济收入直接反映为工资、货币。人们有各种各样的需求,其中对货币的需求在现代社会是相当强烈的。在商品社会中,货币就代表物质享受。人们只有通过某种职业的劳动而获得收入,以满足更加富裕的生活需求。因此,维持生计的经济功能对于职业而言是不可缺少的方面。

(2) 社会性。职业的社会性指职业是为社会所需的,是劳动者承担某一社会角色而进行的社会生产劳动。职业必须要担当某种社会角色,因为职业是因社会需要而产生的,在原始社会的自给自足状态,职业就没有存在的必要。•为了人类生活的维持与发展,人们的能力和经历所产生的专业化就是职业。

(3) 连续性。职业的连续性是指劳动者持续地从事某一社会工作,或者从事该项工作相对稳定,比如像大学生的义务活动、勤工俭学等这种短期、临时性的工作,不能称为职业。只有是在一定期间持续地从事一项工作,而且能够维持生计的社会实践活动,才能被视为职业。

(4) 发挥个性。能最大限度发挥自己的个性和才能的职业是必要的,只有这样才能

满足自己的职业需求,使自己能够成长,进而才能充分地扮演社会角色,从而获得心理上的满足。只有具备了以上四大特性的活动方式,我们才能称之为职业。

(二) 生涯

“生涯”是我们在日常生活中运用得较广泛的一个词眼。比如:学习生涯、革命生涯、军旅生涯、教书生涯等等。在《现代汉语词典》中,“生”是指活着的意思,“涯”泛指边际。一般认为,生涯就是指人的一生。在西方,“生涯”的本义是指战车,引申为人生发展道路,还蕴含着竞争、竞赛的意思。在人的一生中,其生物特性、心理特性、社会特性都要经历无数的发展变化,这些变化的背景又牵涉许多相关因素。因此对于“生涯”这个词也有许多不同的界说。

比如沙特尔认为,“生涯”是指一个人在工作、生活中所经历的职业或职位的总称。麦克弗兰德认为,“生涯”是指一个人依据心中的长期目标所形成的一系列工作选择以及相关的教育或训练活动,是有计划的职业发展历程。霍德和班那兹认为,“生涯”包括个人对工作世界职业的选择与发展,对非职业性或休闲活动的选择与追求,以及在社交活动中参与的满足感。韦伯斯特则认为,“生涯”指一个人一生职业、社会与人际关系的总称,即个人终身发展的历程。

虽然上述学者关于“生涯”定义的内涵与外延有一定的差异性,但基本上都包含了与个人终身所从事的工作或职业活动的过程。目前,国际上大多数学者较为接受的“生涯”定义,是美国生涯理论研究专家萨柏的观点。萨柏认为,“生涯”是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合了个人一生中各种职业的生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。“生涯”也是人自青春期以至退休后,一连串有酬或无酬职位的综合和工作有关的各种角色。“生涯”的发展是以人为中心的,只有个人在寻求它的时候,它才存在。萨柏还认为,生涯作为一个人终其一生所扮演角色的整个过程,它由三个层面构成:①时间。即个人的年龄或生命的过程;②经历。即每个人一生所扮演各种不同的角色;③为个人所扮演的各种角度投入的程度。从“生涯”的定义中,我们可以抽象出生涯的四个特征:

1. 终身性。生涯是人一生中的一个连续不断的发展过程,并概括了一个人一生中所拥有的各种职位、角色。

2. 独特性。生涯是个人依据他的人生理想,为实现自我而逐渐展开的一种独特的生命历程,且不同个体有不同的生涯,虽然许多人在生涯的形态上有相似的地方,但实质完全一致则是不可能的。

3. 发展性。生涯是一个活跃和动态的发展历程,个体在不同的生命或工作阶段中会有不同的追求,而且这些追求也会不断地调整、变化与发展,这就促进了个体不断地成长。

4. 综合性。生涯是以个体事业角色发展为主轴,并包含了他一生中拥有的所有职位的角色,既包含了个人的职业角色,也包括了学生、子女、父母、公民等涵盖人生整体发展的各个层面的各种角色。

(三) 职业生涯

职业生涯是一个复杂的概义,由时间、范围和深度构成。时间指的是人的一生不同阶段,如职业初期、职业中期、职业后期等等;范围指的是一生扮演不同的角色的数量;深度指的是一种角色投入的程度。

以萨柏为代表的广义论认为,职业生涯包括个人一生中的各种职业和生活角色。按萨

柏的定义, 职业生涯包括人生自青春期至退休所有有酬或无酬职位的综合, 除了职位之外还包括与工作有关的各种角色。以霍尔为代表的狭义论认为, 职业生涯是指一个人终其一生, 伴随与工作或职业有关的经验和活动。霍尔的定义更强调一般意义上的职业。

尽管关于职业生涯的界说众说纷纭, 但我们倾向于认为, 职业生涯是指一个人一生中的所有与工作相关联的行为与活动, 以及相关的态度、价值观和愿望等连续性经历的过程。具体来说包含以下四个意思。

1. 职业生涯只是表示一个人一生中在各种职业岗位上所渡过的整个经历, 并不包含成功与失败的含义, 也没有进步快慢的含义。

2. 职业生涯由行为活动与态度、价值两方面组成。要充分了解一个人的职业生涯必须从主观和客观两方面理解: 表示职业生涯客观特征的概念是“外在职业生涯”, 指一个人在工作时期进行的各种活动和表现的各种举止行为的连续性; “内在职业生涯”则表示职业生涯的主观特征, 涉及到一个人的价值观、态度、需要、动机、气质、能力、发展取向等。

3. 职业生涯是一种过程, 是一生中所有的与工作相关的连续经历, 而不仅仅是指某一个工作阶段。

4. 职业生涯受各方面因素的影响。如本人对终生职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解和支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等都会对职业生涯有所影响。因此, 职业生涯在一定程度上可以认为是多方面相互作用的结果。

具体而言, 职业生涯分两种类型: 一种是传统性职业生涯, 指一个人的职业生涯中, 他们的职业可能是稳定的。比如一位大学教师, 他的职业生涯初期是助教, 然后是讲师, 随着专业知识的深厚和教学经验的丰富, 又晋升为副教授, 由于科研学问的深入和研究成果的突出, 再晋升为教授; 另一种是易变性的职业生涯。又比如一位大学教师, 他首先从事的是教学工作, 后又改做行政管理工作, 再后来又可能因某些原因而辞职转行做其他工作等等。

在一个有限的生命中, 职业生涯往往占有绝对重要的位置。据调查统计, 大部分人平均职业生涯用的时间占可利用社会活动时间的 71%~92%。职业生涯活动伴随了我们的大半生, 甚至更长远, 因此, 职业生涯对我们来说意义重大。

1. 职业生涯是满足人生需求的重要手段。我们的大部分人生需求都要通过职业生涯来满足, 现代人大部分时间是在社会组织中度过的。作为个人生命投入的时间、精力最多的人生组成部分, 职业生涯使我们体验到爱与被爱的幸福、享受尊敬、享受美和成就的快乐。素质愈高, 精神需求愈高, 对职业生涯的期望也就愈大。

2. 职业生涯有利于促进人的全面发展。现代人追求全面发展。随着生活水平和受教育程度的提高, 人们的自我意识逐渐增强。年轻人更是渴望拥有健康、丰富的知识能力、良好的人际关系, 渴望在事业上有所建树的同时, 享有幸福和谐的家庭生活和丰富多彩的休闲时光。职业与人的全面发展有着密不可分的关系。职业生涯是人的全面发展的重要手段, 而我们追求成功的职业生涯, 最终是要获得个人的全面发展。

三、职业生涯规划

社会主义市场经济体制的建立和发展, 尤其是高等教育的改革, 使得原来的统招统分模式被打破。就目前情况而言, 大学毕业生拥有越来越多的择业自由, 而企业选择员工的

自由度也越来越高。因此,怎样利用职业的机会来取得事业上的成功,以及怎样利用现有的社会资源和员工情况来促进企业的发展,这是现代社会中个人和企业都不得不思考的两个问题。

(一) 职业生涯规划的概念

职业生涯规划包括个人的职业生涯规划 and 组织的职业生涯规划与管理两个方面。个人的职业生涯规划主要体现在个人制定职业生计划、职业生涯规划发展计划和对实现这些目标的时间、步骤的合理安排。因此它要求本人满意,而且还需对本人的发展及成功有潜在的帮助。组织的职业生涯规划主要体现在建立职业阶梯,并针对组织成员各自的才能与个性制定定向培养计划,以适应各工作岗位的需要。

无论是个人的职业设计还是组织的职业设计,两者既有联系又有区别,只有两者的统一,才有个人的最合适的职业生涯的实现。就一个人初次就业而言,需要组织和个人都具有长远的眼光,致力自身的长期发展和满足对方的合理要求。就一个人进行职业的转换和发展而言,需要自身的理性的分析和详细的计划。因此,职业生涯规划就相应的有两个方面的内容:

1. 从企业角度而言。在广大员工希望得到不断成长、发展的强烈要求推动下,企业人力资源管理与开发部门为了了解员工的特点,了解他们成长和发展的方向及兴趣,不断地增强他们的满意感,并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来,制定有关员工个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划。

2. 从个人角度而言。企业组织中的绝大多数员工,其中包括受过良好教育的员工,都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求,他们不断地追求理想的职业,根据个人的特点、企业发展的需要和社会发展的需要,制定自己的职业规划。

这二者的关系是将个人的职业需要和组织的劳动需要在商业与战略方面达成一致,互利互惠,双向共赢。如图 1-1 所示。

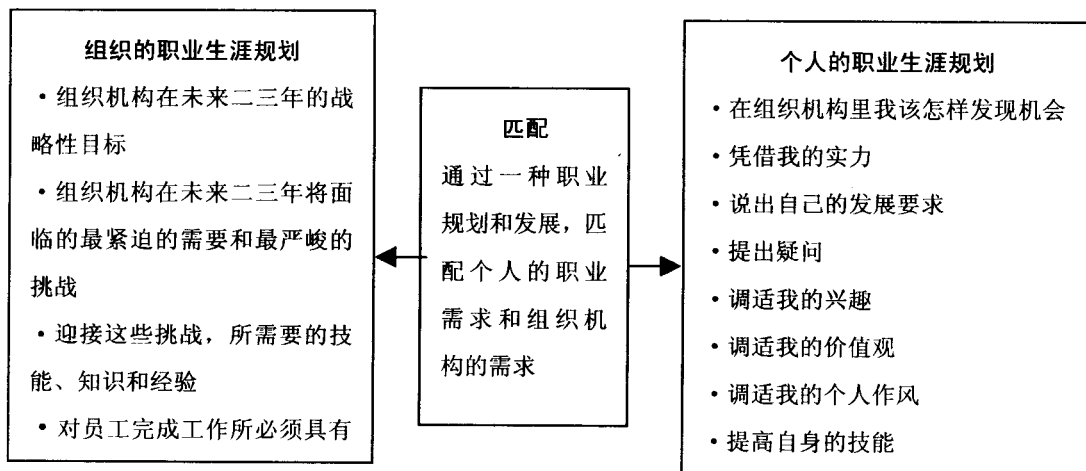


图 1-1 组织与个人职业生涯规划的匹配

无论是作为个人还是组织的职业生涯规划,一般而言,一个成功的职业生涯规划应该具备下面四个方面的因素。

1. 可行性因素。计划要以客观的事实为依据,职业目标的确定一定要建立在对人的职业生涯主客观因素分析的基础上,切忌不着边际的空想、幻想,以免延误生涯发展良机。
2. 时效性因素。计划要具有时效性并可预测,对已确定的未来目标,要有具体实施的步骤和计划的完成时间顺序,以作为检查行动计划的依据。
3. 适应性因素。要考虑到各种可变的、发展的因素,并注意调整,以增加其适应性。
4. 持续性因素。计划要保证职业生涯的各个不同发展阶段,有持续、连贯的衔接。

(二) 职业生涯规划的分类

按照规划的时间维度,职业生涯规划可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划四种类型。

1. 短期规划。一般是2年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期应完成的任务。如计划2年内熟悉公司规则,融和到企业文化中,为此要花较多的时间与同事、领导沟通,向同事学习。
2. 中期规划。一般涉及2~5年内的职业目标和任务,是最常用的一种职业生涯规划。例如3年后要成为部门经理,创造相应的业绩以及为实现此目标而参加的教育、培训。
3. 长期规划:一般是5~10年的规划,主要是设定较长远的目标。如规划35岁成为分公司的副总经理,掌握更大的权力,以及为实现此目标应采取的具体措施。
4. 人生规划。整个职业生涯的规划,时间长至40年左右,设定整个人生的目标和阶梯。

从字面上看,个人职业生涯规划从短期到中期,再到长期乃至整个人生规划,如同将要拾级而上的台阶,一步步发展。但在实际操作中,跨及时间太长的规划由于环境、个人的变化性而难以把握;而时间跨度太短的规划又没有多大意义,所以,一般我们提倡个人职业生涯规划掌握在2~5年内比较好。这样既便于根据实际情况设定可行目标,又便于随时根据现实的反馈进行修正和调整。

(三) 职业生涯规划的特征

理解个人职业生涯规划时,还要注意职业生涯规划的两大大特性:个性化和开放性。

1. 个性化特征。个人职业生涯规划必须由我们自己来主导。为什么呢?从马斯洛的人生需求理论中,我们已经认识到发展的动力源泉在于自身。由于每个人的成长环境、文化背景、个性类型、文化资本构成、价值观、能力、职业生涯目标以及对成功评价的标准等等不尽相同,所以不同人对自己的职业生涯规划也必不相同。因此说,个人职业生涯规划是个性化的发展蓝图。组织和企业不能把既定的职业生涯规划强加在个人身上,因为无论是单位的领导还是父母朋友,都无法替我们做规划。从这个意义上来说,个人职业生涯规划没有一套固定的模式,只能由我们根据自己的实际情况细加斟酌。

2. 开放性特征。个人职业生涯规划不是空想大荟萃。虽然说“走自己的路,让别人说去吧”,可也不能无视社会、企业环境和他人的影响,毕竟人是社会的人,如果制定自己的职业生涯规划时,只从个人愿望出发,而不考虑社会和企业环境的需求与发展趋势,也不考虑过来人的忠告,只是一味闭门造车,别说规划目标无法实现,单就执行规划时可能遇到的那种强烈挫折感都会让你沮丧不已。一份有效的职业生涯规划必须是在对主客观环

境审时度势的基础上,广泛听取领导、同事、家人以及职业顾问的意见之后才制定出来的。而且,在这个开放的社会里,有效的个人职业生涯规划更要经历数次的修正和调整,绝非一成不变。因此,一份好的个人职业生涯规划应该是切实可行、适时严谨、弹性适应和可持续的

(四) 职业生涯规划的任务

职业生涯规划是把个人发展与组织发展相结合,对决定职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析,制定个人一生事业发展上的有关战略设想与计划安排,主要有以下六项任务。

1. 学会主动学习。不再被动接受学校所制定的统一学习计划,而是根据自己的职业生涯规划以及学校与社会所提供的学习条件为自己制定个人学习计划,达到自己所希望的学习目标。

2. 学会独立思考。不再满足接受现成的知识或结论,而是培养创新思维,形成自己对世界、社会和人生的思考。为此,要善于总结适合自己的学习方法,培养自学能力,养成独立学习和思考问题的习惯,并学会掌握和利用现代信息技术,积极参与有关的学术活动,扩大职业生涯视野。

3. 学会独立生活。培养自己独立安排生活、解决日常生活问题的能力,学会以成人生活智慧和责任感处理家庭、社会和个人生活的事务。

4. 学会心理调节。正确认识自我心理矛盾的产生和心理平衡的过程,学习心理自我高矮和求助的方法,保持自信、自主、自重、自控、自强的情绪状态。

5. 学会关心他人。能够摆脱以自我为中心的桎梏,懂得“人的本质是一切社会关系的总和”的含义,通过积极参加社会活动,履行公民权利与义务,了解社会生活中的人际关系,学会关心他人,善于帮助他人,并能正确判断“朋友”间的关系和行为;能尊重并且接纳不同文化背景、年龄、生活方式以及面貌的人;能以坦诚开放的态度去接纳不同的意见,解决人际冲突。

6. 促进全面发展。学会合理安排休息时间,有效利用课余闲暇,积极参加健康的文体体育活动,培养广泛的生活情趣和文化修养,形成正确的生活价值观念,促进自己在德智体美诸方面的全面发展。

(五) 职业生涯规划的意义

我们生活在一个变革的时代,不仅社会在变革,每个人也在不断地进行自我变革。对个人来说,这种自我变革的重要手段就是职业生涯规划。只有善于对自己的职业生涯进行自我规划的人,才能有正确的前进方向和有效的行动措施,才能充分发挥自我管理的主动性,开发自身的潜能,保证在事业上取得更大的成功。

1. 职业生涯规划可以帮助自己确定职业发展目标。职业生涯规划的重要内容之一,是对个人进行分析,通过分析,认识自己了解自己,找出自己的特点,发现自己的兴趣;估计自己的能力,评价自己的智慧;确认自己的性格,判断自己的情绪;明确自己的优势,衡量自己的差距。通过分析,确定符合自己的兴趣与特长的生涯路线,正确设定自己的职业发展目标,并制定行动计划,使自己的才能得到充分发挥,以实现职业发展目标。

2. 职业生涯规划可以鞭策自己努力工作。制定职业生涯规划,将为我们指明奋斗的方向,通过实施规划,鞭策自己努力工作。同时,随着职业生涯规划一步一步实现,自己