

# 职业生涯 规划

李春雷 樊良 詹全友 杨明东 吴吉喜 编著

武汉出版社

WUHAN  
PUBLISHING  
HOUSE

# 大学生职业生涯规划

李春雷 樊 良 詹全友 编著  
杨明东 吴吉喜

武汉出版社

(鄂)新登字 08 号

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/李春雷、樊良、詹全友、杨明东、吴吉喜  
编著. —武汉:武汉出版社,2007.9

ISBN 978-7-5430-3737-3

I. 大… II. ①李…②樊…③詹…④杨…⑤吴… III. 大学  
生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 137170 号

**书 名:大学生职业生涯规划**

---

编 著:李春雷 樊 良 詹全友 杨明东 吴吉喜

责任编辑:李 俊

封面设计:郝 利

出 版:武汉出版社

社 址:武汉市江汉区新华下路 103 号 邮 编:430015

电 话:(027)85606403 85600625

http://www.whcbs.com E-mail:wuhanpress@126.com

印 刷:中南民族大学印刷厂 经 销:新华书店

开 本:850mm×1168mm 1/32

印 张:12.625 字 数:316 千字

版 次:2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷

印 数:0001-1000 册

定 价:22.00 元

---

版权所有·翻印必究

如有质量问题,由承印厂负责调换。

## 内 容 提 要

本书就大学生在职业生涯规划过程中非常关注的一些问题进行了探讨:职业和职业生涯规划概述,大学生职业生涯规划步骤,公务员制度与考试,“打造”个人品牌,大学生就业目标,大学生职业选择,大学生就业过程中的维权与签约技巧,劳动争议处理技巧,职业适应与职业发展。

本书不仅在许多内容上有所创新,而且本书写作的最大目的就是想帮助大学生朋友“打造”出比较好的就业竞争力,顺利找到好工作,并迅速度过职业适应期,圆满取得职业的发展,成为“职业明星”。同时,本书所举案例生动,感染力强,技巧易于操作,是大学生朋友不可多得的一本参考书。

## 序

我们先看一组调查数据：

《中国青年报》与新浪网联合推出了“大学生，你是否对自己进行了职业生涯规划”的网上调查，截至2005年7月17日16时40分，共有3528人参与调查，并有多人留言。

调查显示，80.98%的大学生从未接受过系统的职业生涯规划服务，大学期间接受过职业生涯规划服务的不到16%。调查发现，对自己的职业生涯规划现状表示满意的不到17%；78.8%的大学生表示需要职业生涯规划的服务，只是苦于很难找到这种服务。一位网友的留言说：“有没有专家咨询啊？我有好多问题要问！”<sup>①</sup>可见，大学生非常渴望获得这方面的知识和咨询。

虽然这次调查的人数并不多，反映的观点也不一定有代表性，但就在我们部分高校调查结果显示，绝大多数大学生还是非常希望得到职业生涯规划方面的系统指导。

我们知道，大学生毕业时，最好的去向一般有三个选择：就业，深造（升学），创业。就我们分析和调查结果发现，最后能够实现深造（升学）、创业这两个梦想的大学生毕竟是少数。就我们的估计，能深造和创业的毕业生，今年也没有超过50万大学生，而今年毕业的大学生就有495万。也就是说，至少有445万大学生要“挤”上就业之路。我们按照70%的大学生就业率计算，在445万

---

<sup>①</sup> 梁国胜：《80.98%的大学生从未接受过职业生涯规划服务》，《中国青年报》2005年7月19日。

大学生中,至少有 130 万人不能如期找到工作。

我们再把这个分析结果与上面《中国青年报》与新浪网联合调查得到的数据相比较来看,虽然影响大学生找到工作的因素比较多,但是,是否进行职业生涯规划应该是制约他们就业成功与否的一个重要因素。

由于上面这些原因和理由,我们写作了这本小书,希望对大学生有所帮助。这里,我们要特别强调的是,这本书特别适合即将毕业的大学生。

最后说明一点,本书是这样分工的:第一章、第二章、第四章、第七章和第八章由李春雷(中南民族大学讲师职业指导师)写作,第三章由詹全友(中南民族大学教授、硕士生导师、高级职业指导师、湖北省就业创业导师)写作,第五章由樊良(军事经济学院教务部长)写作,第六章由吴吉喜(武汉科技学院副教授、艺术系党总支书记)写作,第九章由杨明东(西安工程大学副教授)写作。另外,全书的大纲和修改工作由詹全友负责。

作 者  
2007 年 8 月

## 目 录

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 序 .....                   | (1)   |
| 第一章 职业和职业生涯概述 .....       | (1)   |
| 一、职业 .....                | (1)   |
| 二、生涯概述 .....              | (13)  |
| 三、职业生涯规划 .....            | (25)  |
| 附:案例分析与思考 .....           | (31)  |
| 第二章 大学生职业生涯规划的步骤 .....    | (44)  |
| 一、确立职业生涯目标 .....          | (44)  |
| 二、制定计划 .....              | (54)  |
| 三、持久的行动 .....             | (70)  |
| 四、评估与反馈 .....             | (76)  |
| 五、大学生职业生涯规划中常见问题及对策 ..... | (77)  |
| 附:案例分析与思考 .....           | (80)  |
| 第三章 公务员制度与考试 .....        | (91)  |
| 一、“公务员热”的原因和报考情况 .....    | (91)  |
| 二、考公务员的五类人 .....          | (95)  |
| 三、2007 年公务员报考有关事项 .....   | (97)  |
| 四、公共科目笔试一般技巧 .....        | (104) |
| 五、《行政职业能力测验》考试技巧 .....    | (106) |
| 六、成功通过《申论》 .....          | (111) |

---

---

|                                       |       |
|---------------------------------------|-------|
| 七、公务员面试技巧 .....                       | (122) |
| 附:案例分析与思考 .....                       | (129) |
| <br><b>第四章 打造个人品牌</b> .....           | (147) |
| 一、不可或缺的观念 .....                       | (147) |
| 二、知识结构 .....                          | (158) |
| 三、能力结构 .....                          | (170) |
| 四、强健身体和积极心态 .....                     | (185) |
| 附:案例分析与思考 .....                       | (191) |
| <br><b>第五章 大学生就业目标</b> .....          | (197) |
| 一、大学生就业目标概述 .....                     | (197) |
| 二、影响大学生就业目标确定的因素 .....                | (204) |
| 三、大学生就业目标确定的注意事项和原则 .....             | (212) |
| 附:案例分析与思考 .....                       | (219) |
| <br><b>第六章 大学生职业选择</b> .....          | (228) |
| 一、职业选择理论和原则 .....                     | (228) |
| 二、选择职业的方法 .....                       | (234) |
| 三、“先就业后择业” .....                      | (237) |
| 四、“自由职业” .....                        | (245) |
| 附:案例分析与思考 .....                       | (250) |
| <br><b>第七章 大学生就业过程中的维权与签约技巧</b> ..... | (255) |
| 一、就业过程中的维权问题 .....                    | (255) |
| 二、《就业协议书》签订技巧 .....                   | (268) |
| 三、劳动合同签订技巧 .....                      | (273) |
| 四、保密合同签订技巧 .....                      | (280) |

---

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| 附:政策分析与思考 .....            | (283)        |
| <b>第八章 劳动争议处理技巧 .....</b>  | <b>(299)</b> |
| 一、劳动争议解决的途径 .....          | (299)        |
| 二、试用期之维权技巧 .....           | (303)        |
| 三、事实劳动关系的认定及解决技巧 .....     | (308)        |
| 四、特殊情况的处理 .....            | (309)        |
| 附:政策分析与思考 .....            | (321)        |
| <b>第九章 职业适应与职业发展 .....</b> | <b>(341)</b> |
| 一、适应、社会适应和大学毕业生社会适应 .....  | (341)        |
| 二、职业适应和职业适应期 .....         | (348)        |
| 三、职业适应的不良心态和职业不适应的表现 ..... | (350)        |
| 四、影响大学毕业生职业适应的因素 .....     | (352)        |
| 五、从学校到社会 .....             | (358)        |
| 六、大学毕业生成功度过适应期 .....       | (362)        |
| 七、职业发展 .....               | (372)        |
| 附:案例分析与思考 .....            | (383)        |
| <b>后记 .....</b>            | <b>(392)</b> |

## 第一章 职业和职业生涯概述

对于如何规划大学生活,大学生并不陌生,即使是新生也可以说出几点,但对于职业生涯规划,许多大学生却并不知道。为此,我们在这一章主要对职业、生涯、职业生涯规划将给予比较全面的介绍,以便大学生在规划职业生涯时做到心中有数。

### 一、职业

#### (一) 职业概述

1. 职业的含义。职业的含义,不同的人有不同的说法。英文表达为“Occupation”,可译为生涯、经历、事业。

从词义学角度看,“职业”一词,由“职”和“业”组成。“职”即职责、权利、义务;“业”即业务、事业、行业。它揭示了个人与社会的关系。从社会学的角度看,职业是认识个人的社会身份、社会地位、个人才能的重要标尺。因此,职业是参与社会分工,利用专门的知识 and 技能,为社会创造物质财富和精神财富,以获取合理报酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

根据以上内容,职业的含义表现为:

(1) 从社会理论角度来看,强调创造社会价值或经济价值,并从中获得合理报酬,不创造价值的活动不能成为职业活动。

(2) 从职业的内在属性来看,强调利用专门的知识 and 技能,比如工业、医学、教育、机械制造、电子、化学等,是随着社会分工的产生而出现的,社会分工越细,职业种类越多。

(3)从人类的需求和职业角色来看,如农民、教师、医生、记者、公务员等表示了不同的职业从事者所担当的角色。

(4)职业活动具有长期性、连续稳定性、知识性、技术性和规范性。

2. 职业、职位、工作、职业生涯的关系。有关“职位”、“工作”、“职业”和“职业生涯”这几个词的含义在理论上有不同的说法,从各自的含义可以理解为:

职业:是指人们在社会生活中,所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源,并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。例如,教师是一种职业。

职位是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此,职位和参与工作的个人相对应,有多少参与工作的个人,就有多少个职位。例如,小李是某大学教师。

工作是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域,是职位的特定领域的概括。例如,教师。

职业生涯:这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在20世纪70年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入“职业生涯”的概念中,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的各个方面。

职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色;它和个人的职业发展过程相联系,是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。

## (二)职业的基本特征

根据职业产生的发展历史及其对人类社会发展的影响,职业具有以下特征:

1. 职业具有产业性。一个国家,一个社会,就大的方面可以分为三类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门,第三产业

虽然并不生产物质财富,但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会,农业人口比重最大;在工业化社会,工作领域中的职业数量和就业人口显著增加;在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会,第三产业职业数量和就业人口显著增加。

2. 职业具有行业性。行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的人不同而划分,它是按企事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动性质的同一性来分类。某行业的职业内部,其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一性,人们就会形成同一的行为模式,有共同的语言习惯和道德规范。不同职业间存在着很大的差异,劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同。随着社会的进步和发展,新的职业(如经纪人等)将会不断涌现,各种职业间的差异也会不断变化。

3. 职业具有职位性。所谓职位是一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职位的两个基本要素。职权相同,责任一致,就是同一职位。在职业分类中每一种职业都含有职位的特性。从社会需要角度来看,职业并没有高低贵贱之分,但是,现实生活中由于对从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论的评价不同,职业便有了层次之分,这种职业的不同层次往往是由不同职业体力、脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力地位等因素决定的。

4. 职业具有组群性。无论以何种依据来划分职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等,再如咨询服务事业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

5. 职业具有时空性。随着社会的发展和进步,职业变化迅速,除了弃旧更新外,同一种职业的活动内容和方式也会发生变化,所

以职业的划分带有明显的时代性,不同时代有不同的热门职业。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”,后又发展到“下海热”、“外企热”等,都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

### (三) 职业的社会功能

1. 职业是个性发展的途径。每种职业都有其独特的活动结构,对从业者在生理和心理等方面都有特定的要求。人们通过参加职业活动,逐步形成并不断发展与完善自我的个性。随着从业时间的增加,从业者的经验阅历、智力体力、知识结构与技能水平都有长足的发展与提高,从而满足了其自我实现的需要,体现了自我价值。

2. 职业是服务社会的舞台。职业的本质是劳动力与生产资料的结合,它体现着人与人之间的社会关系。职业劳动在为个人获得谋生的生活资料的同时,也为社会创造了财富。现代社会的劳动者有着十分明显的分工,一个人只能从事某种具体的劳动,不可能同时从事直接生产其所需的全部生活资料的各种劳动。劳动者只有通过各自劳动成果的交换,才能满足各自的需要。在这种平等的相互交换劳动成果的过程中,既体现了劳动者为他人服务的程度,又可衡量出劳动者对社会和国家所作贡献的大小。

3. 职业是人们谋生的手段。职业生活是构成人生的重要部分,职业生活首先表现在人们必须通过参加社会劳动来获取生存必需的生活资料。人类社会的生存与发展都是基于劳动创造实现的,没有每个人的劳动创造,个人会失去生活来源,也就没有人类社会今日的进步与发展。在现实社会中,劳动的目的是为了取得一定的报酬作为生活资料的来源。人们通过参加一定职业岗位的劳动,换取劳动报酬,满足谋生的需要,并积累个人的财富。

### (四) 职业的分类

1. 职业分类的概念。职业分类是指按照一定的规则 and 标准,把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业进行归纳和区分,

从而揭示各类职业间的区别和联系。

2. 职业分类的意义。主要有三点:

(1)科学的职业分类可以真实反映国民经济各行业的结构及社会有关部门的设置和发展情况,揭示职业间的相互关系,为择业者了解职业和选择职业提供科学依据。

(2)科学的职业分类可以为职业指导人员及求职者提供各种职业及其对从业人员的素质要求的信息,使职业指导及其教育活动更具针对性,也可以为大学生在学习期间为将来的求职择业积累职业知识和技能提供依据和指导。

(3)科学的职业分类可以为职业指导部门开展职业指导、进行职业咨询提供依据。只有了解和掌握科学的职业分类,才能把握各类职业的特点和要求,这是进行职业指导和提供职业咨询的前提,是职业指导的基础工作。

3. 职业分类标准及特征。社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上,劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式都各有特殊性,这种特殊性决定了各种职业之间的区别。世界各国国情不同,其划分职业的标准有所区别。随着新兴科学技术的发展、产业结构的调整,新兴职业不断涌现,职业分类的标准、内容、方法也在不断变化。

根据西方国家的一些学者提出的理论,在国外一般将职业分为三种类型:

(1)按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为“白领”工作人员和“蓝领”工作人员两大类。“白领”工作人员包括:专业性和技术性的工作,农场以外的经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。“蓝领”工作人员包括:手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。

(2)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德创立的“人格—职业”类型匹配理论,把人格类型划分为六种,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职业类型。

(3)依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍,其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为四个层次,即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目,总共列出职业1881个。其中8个大类是:①专家、技术人员及有关工作者;②政府官员和企业经理;③事务工作者和有关工作者;④销售工作者;⑤服务工作者;⑥农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人;⑦生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者;⑧不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。它把分属于国民经济中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。此种分类对每种职业都有定义,逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求,有较大的参考价值。

4. 我国的职业分类。我国职业分类,根据我国不同部门公布的标准分类,主要有以下几种类型:

(1)根据国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室1982年3月公布,供第三次全国人口普查使用的《职业分类标准》。该《标准》依据从业人口所从事的工作性质的同一性进行分类,将全国范围内的职业划分为大类、中类、小类三层,即8大类、64中类、301小类。其8个大类的排列顺序是:第一,各类专业、技术人员;第二,国家机关、党群组织、企事业单位的负责人;第三,办事人员和有关人员;第四,商业工作人员;第五,服务性工作人员,第六,农林牧渔劳动者;第七,生产工作、运输工作和部分体力劳动

者;第八,不便分类的其他劳动者。在八大类中,第一、二大类主要是脑力劳动者,第三大类包括部分脑力劳动者和部分体力劳动者,第四、五、六、七大类主要是体力劳动者,第八类是不便分类的其他劳动者。

(2)国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准,于1984年发布,并于1985年实施的《国民经济行业分类和代码》。这项标准主要按企事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性分类,即按其所属行业分类,将国民经济行业划分为门类、大类、中类、小类四级。门类共13个:①农、林、牧、渔、水利业;②工业;③地质普查和勘探业;④建筑业;⑤交通运输业、邮电通信业;⑥商业、公共饮食业、物资供应和仓储业;⑦房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业;⑧卫生、体育和社会福利事业;⑨教育、文化艺术和广播电视业;⑩科学研究和综合技术服务业;⑪金融、保险业;⑫国家机关、党政机关和社会团体;⑬其他行业。

以上两种分类方法符合我国国情,简明扼要,具有实用性,也符合我国的职业现状。

(3)《中华人民共和国劳动法》规定:国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度。为此,1995年初,由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局联合组织启动《中华人民共和国职业分类大典》的编制工作,历时4年,1999年初通过审定,1999年5月正式颁布。

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为8个大类,66个中类,413个小类,1838个细类(职业)。8个大类分别是:

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,1 119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。

根据不同标准的职业,可有不同的分类方法。从行业上划分,可分为第一、第二、第三产业;从工作特点上划分,可分为务实(使用机器、工具和设备的工种)、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学(钱财管理、资料统计)、自然界职业、管理、一般服务性职业等10多种类型的职业。每一种分类方法,对其职业的特定性都有明确的解释,这对我们更好的掌握某一职业的特点,去选择适合自身职业有指导作用。

### (五) 职业声望

1. 职业声望的含义。职业是社会分工的结果,由于社会的需求越来越多,职业的种类和要求也随之发展。每一种职业被赋予了不同的功能,使得职业之间在劳动强度、智力水平、收入状况、工作条件等方面形成了差别。如有的职业风险小,有的需要消耗体力,有的需要消耗脑力,有的需要在户外风吹日晒,有的终年可以在温暖的办公室等等。这种差别就形成了人们对职业地位的不同看法和态度,这是客观存在的。

职业地位是某种职业在社会分工体系中所处的位置。它通常以职业声望的形式表现出来。实际上,从社会作用来考虑,职业是