



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



职业规划解码

倪坚/主编

Interpretion On Career Design

光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



职业规划解码

Interpretion On Career Design

倪坚/主编

光明日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业规划解码/倪坚主编. —北京:光明日报出版社,
2009.9

(高校社科文库)

ISBN 978-7-5112-0360-1

I. 职… II. 倪… III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第152552号

职业规划解码

著 者: 倪 坚 主 编

出 版 人: 朱 庆

封面设计: 贺庆芳

责任编辑: 刘 彬

责任印制: 胡 骑 宋云鹏

责任校对: 王家瑛 陆 舟

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市崇文区珠市口东大街5号,100062

电 话: 010-67078241(咨询),67078945(发行),67078235(邮购)

传 真: 010-67078227,67078233,67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E-mail: gmcbs@gmw.cn

法律顾问: 北京昆仑律师事务所陶雷律师

印 刷: 北京大运河印刷有限责任公司

装 订: 北京大运河印刷有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社发行部联系调换

开本: 690×975毫米 1/16

字数: 289千字

印张: 16.25

版次: 2009年9月第1版

印次: 2009年9月第1次印刷

书号: ISBN 978-7-5112-0360-1

定价: 36.00元

版权所有 翻印必究

本书编委会

主 编：倪 坚

副主编：梁英平 陆连国 张 氢 林瑞青

编 委：李丽芳 蒋 波 李建奇
吴忠健 冯云川 李美贞
赵世辉 吴春梅 杨清滢



序

大学生就业压力大，原因既有市场容量的问题，更有竞争主体的问题。

竞争之激烈，可用一片红海来形容，让太多人自然去重视研究环境。做“知彼”文章，殊不知“知己”是灯下黑的问题，是人们从小到大最容易忽略同时今天已是一代人必须面对的“严重”问题。循着进入、成长、成熟、成功的人生职业轨迹，人人都应该从零做起，从一点一滴起步，先进入后成长，要吃苦耐劳、脚踏实地。在今天这个特殊的社会转型时代、经济危机时期，社会教育和家庭教育都存有缺失的状态下，高等学校必须有所承担，即在专业教育的同时，必须复加职业生涯规划与指导。广东省教育厅基于珠三角地区早已来临的就业竞争压力，率先在全国开展大学生职业规划大赛，从第一届是应者众、参与者寡，到第四届参加人数已超过30万，可说是应者众、参与者众。2009年5月广东省第五届大学生职业规划大赛开赛，我们广东省的几位知名专家基于历届大赛的收获与体会，写出了第一部既有理论前沿水平，又有实战指南的教练手册。这是一部总结昨天的工作收获之作，也是展现今天的魅力之作，更是奠基明天的功德之作，当然是一件非常有意义的事情。

这本书选用了两届广东省大学生职业规划大赛冠军选手及全国首届大学生职业规划大赛“十佳职业规划之星”的作品，以及冠军教练的作品分析。本书还专访和整理了香港、上海、广东等地知名企业家对大学生职业规划的 Understanding 和建议。本书还借鉴了国外大学生职业规划的经验和做法。

这可说是一部贴近目前大学生实际，也贴近社会需求实际的职业规划导



引、导读、导向之作，我们希望通过抛砖引玉，社会上能有更多的有识之士为大学生就业指导与职业规划服务，也为提高职业规划的学术研究水平出谋划策。国家发展有“五年”规划，企业有长、短期规划，大学生职业成长当然也需要规划。规划是“寻宝”图，规划是指南针，职业应该规划，职业也可以规划，这已经成为共识，关键是规划要有“道”，更要有“术”。

广东省第五届大学生职业规划大赛首席顾问

广东省第五届大学生职业规划大赛组委会办公室副主任

陆连国

2009. 5. 8



CONTENTS 目 录

序 / 1

第一章 职业规划发展状况 / 1

第一节 职业规划理论 / 1

- 一、职业规划的科学内涵 / 1
- 二、职业规划的主要理论 / 5
- 三、职业规划的核心要领 / 9
- 四、职业规划的基本效用 / 10

第二节 国外职业规划综述 / 12

- 一、国外职业规划实践的进程 / 12
- 二、国外职业规划理论的沿革 / 13
- 三、国外的大学生职业规划辅导 / 16
- 四、以美国为典型的职业规划概况 / 18

第三节 国内职业规划现状 / 23

- 一、我国职业规划教育的发展沿革 / 23
- 二、我国职业规划教育的现状 / 24
- 三、我国大学生的职业规划现状 / 25
- 四、我国职业规划的发展趋势 / 26



第二章 如何进行职业规划	/ 29
第一节 自我评估——向内看	/ 32
一、兴趣——你喜欢干什么?	/ 32
二、能力——你擅长干什么?	/ 38
三、气质——你适合干什么?	/ 42
四、性格——你可以干什么?	/ 46
五、价值观——你想干什么?	/ 51
六、自我评估的方法	/ 58
第二节 环境分析——向外看	/ 60
一、行业分析	/ 61
二、职业分析	/ 66
三、岗位分析	/ 75
四、企业分析	/ 79
五、环境分析的方法	/ 82
第三节 目标确立——向前看	/ 83
一、确定方向	/ 84
二、生涯决策模式	/ 88
三、选择职业目标的原则	/ 90
四、目标选择的策略	/ 91
五、职业目标的确立	/ 93
第四节 策略实施——向下看	/ 95
一、职业生涯路径	/ 95
二、分析与目标的距离	/ 98
三、将目标分解为小目标	/ 101
四、不同目标的组合	/ 105
第五节 评估调整——综合看	/ 106
一、评估调整的原因	/ 107
二、评估调整的内容	/ 108
三、评估调整的作用	/ 109



第三章 职业规划作品与分析 / 112

第一节 广东省 2005 年职业规划大赛冠军作品与分析 / 113

一、个人职业生涯路线探索历程 / 115

二、客观认识自我 / 124

三、职业机会评估 / 128

四、职业目标设定及实现途径 / 133

五、详细的行动计划 / 137

六、评估与调整 / 141

七、结语 / 143

指导教师点评 / 149

第二节 广东省 2007 年职业规划大赛冠军作品与分析 / 156

一、自我认识 / 158

二、职业认知 / 168

三、职业生涯规划设计 / 174

四、职业发展路径 / 176

五、备选方案 / 184

六、个人简历 / 185

七、参考资料 / 186

指导教师点评 / 187

第三节 2007 年全国首届职业规划大赛“十佳职业规划之星”作品 / 192

一、认识自我 / 193

二、职业机会评估 / 197

三、职业目标与路径 / 212

四、职业发展策略 / 216

五、反馈与修正 / 220

六、结束语 / 224



第四章 职业规划实战启示	/ 227
第一节 基于经济危机的内职业生涯与外职业生涯	/ 227
一、内职业生涯与外职业生涯	/ 227
二、不同员工在面对裁员时的态度	/ 227
三、内、外职业生涯的关系	/ 228
第二节 企业家畅谈职业规划	/ 229
一、职业规划之必要性问题	/ 229
二、职业规划之机会问题	/ 229
三、职业规划之价值问题	/ 230
四、职业规划之人才标准问题	/ 230
五、职业规划之方向问题	/ 231
六、职业规划之责任问题	/ 231
七、职业规划之成败问题	/ 231
八、职业规划之持久性问题	/ 232
九、职业规划之战略问题	/ 232
十、职业规划之战术问题	/ 232
十一、职业规划之生存问题	/ 232
十二、职业规划之集中力量问题	/ 233
第三节 大学生感悟职业规划	/ 233
一、职业规划伴我成长	/ 233
二、那是花开	/ 239
三、职业规划对我的影响	/ 240
四、关于职业规划的一些总结和感想	/ 241
参考文献	/ 243

后 记	/ 245
------------	--------------



第一章

职业规划发展状况

职业规划，事关大学生能否在社会环境中找到自己的正确位置，充分发挥个人潜能，从而在职业生涯中逐步迈向成功。然而，当前大多数大学生不仅缺乏对个人职业的合理定位，对自我也缺乏正确认识，更缺乏自我职业规划意识和自主规划能力，对未来职业目标认知不足。以致许多毕业生在选择职业时，往往具有很大的主观性和盲目性，甚至茫然不知所措，不能及时有效地就业，从而导致人才资源的积压浪费。

毫无疑问，作为人力资源的生力军，大学生如果希望在毕业时能够顺利择业与就业，并在未来职业生涯中充分实现自我价值，就要充分认识当前越来越严峻的就业形势，尽早了解就业市场的人才需求，更要尽早认识自我、规划自我，并根据社会需要不断调整个人发展目标及发展路径，及时确定职业发展方向，并以规划中的职业目标和职业素质要求，制定具体的素质提升实施方案，不断完善自我、发展自我，为自己的职业生涯打一场有准备的胜仗。

第一节 职业规划理论

一、职业规划的科学内涵

（一）职业

所谓职业（Occupation），是指人们从事的相对稳定的、有收入的专门化社会劳动，是个人在一生中所扮演的一系列工作角色。职业显然是人类社会所特有的现象，是人类社会分工的结果，是社会经济状况、生产力水平及人们生活方式、行为模式、思想情操的综合反映。而且，随着社会的进步和生产力的发展，社会分工必然越来越细，于是职业的类别、内部构成和外部关系也将变得越来越丰富。



职业具有四个明显的特征：一是目的性。职业活动以获取现金或实物等报酬为目的；二是社会性。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；三是稳定性。职业是在社会需要将一部分劳动者相对稳定地安置在社会分工体系的工作岗位之上，使之固定地从事某项专门工作的时候产生的，职业在一定时期不能离开工作的稳定性；四是发展性。职业的内容、要求和形式是随着社会、经济、文化、技术的发展而发展变化的，因此，职业类型也是在发展变化着的。^①

职业活动是人们维持个人生计和实现人生价值的手段。在人的一生中，个人的职业往往会根据经济社会的变迁、行业的嬗变或个人尝试不同工作的愿望而改变。显然，个人的职业选择与发展，需要个人与职业相适应，做到个人能力特质与职业要求相匹配。

（二）职业生涯

从发展的角度看，职业体现为个人一生的职业道路或职业发展路径，是个人一生中所扮演的系列角色与职位的总和。我们称之为“生涯”或“职业生涯”（Career）。职业生涯可分为广义和狭义两种：广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。狭义的职业生涯则是指从职业学习开始，踏入社会、从事工作直到职业劳动的最后结束、离开工作岗位为止的这段人生职业工作历程。^②

职业生涯作为一个发展的概念，将个人的职业生活看作一个动态的过程，具有浓厚的个体色彩，是个体的职业经历，而非群体和组织的职业经历；职业生涯还是一个时间的概念，是个人从初始从事某种职业工作到退出社会职业工作的职业生涯期，不同的个人有其长短之分。因此，职业生涯包括个人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展类型；它也是人自青春期至退休之后一连串的有报酬或无报酬职位的总和，甚至包含了副业、公民和家庭的角色^③；它是人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。施恩（Edgar H. Schein）则将职业生涯细分为内职业生涯和外职业生涯。外职业生涯是指经历一种职业的过程，包括招聘、培训、晋升、

① 王晓平、张浩、陈祝林主编：《职业发展概述》，同济大学出版社2004年版，第23页。

② 吴国存等：“组织职业生涯开发理论及其启示”，载《外国经济与管理》2002年第3期。

③ 龙立荣、李晔：“职业辅导思想的历史嬗变”，载《华中师范大学学报（人文社会科学版）》2001年第11期。



解雇、退休等各个阶段；内职业生涯则更多地注重于所取得的成功或满足主观感情以及工作事务与家庭义务、个人休闲等其他需求的平衡，也就是内心的自我实现感。^①综上所述，简而言之，职业生涯就是一个人的终生职业经历。

（三）职业规划

好的职业生涯需要好的规划，而且要早规划，不断完善规划。规划之实质在于，选择所追求的目标和实现目标的最佳方案。正如美国著名管理学家哈罗德孔茨（Harold Koontz）和西里尔奥唐奈（Cyril O. Donnell）所言：“规划是为实施既定方针所必须的目标、政策、程序、规则、任务委派所采取的步骤，使用的资源以及其他要素的复合体，他们通常要有必要的安全和经营预算的支持。”^②

职业规划（Career Planning）又叫职业生涯规划或职业生涯设计，是指根据个人对自身的主观因素与客观环境进行分析，明确自我职业生涯发展目标，选择实现该目标的职业，并制定相应的工作训练和自我教育计划，以合理有序的时间安排，采取积极有效的行动实施职业生涯目标的过程。可见，职业规划是指一个人对其一生中所有与职业相关的活动与任务的计划或预期性安排。它涉及两方面内容：一是个人对人生理想、职业价值观、兴趣爱好、个性特征、能力状况等主体方面的认识；二是个人对其一生中职业发展、职位变迁及工作理想实现过程的设计。^③

诚然，职业规划首先要对自我特质（包括性格、素质、兴趣等）予以正确认知，再对所处的社会环境、组织环境和职业环境进行深入考量，然后根据分析结果设定个人的人生价值实现目标，选择实现该目标的职业，并按步骤、时间、方向，编制一个与目标职业对个人的素质要求相协调的实践、培训和教育的行动计划，最后必须坚持将预设的方案付诸有效践行。对大学生而言，则要注意结合自己的专业特长和知识结构，并在方案设计上，强化对大学期间的学习与实践作出具体合理的安排。

可见，一个合理有效的职业规划应包括五大环节，即职业规划 = 知己 + 知彼 + 抉择 + 行动 + 修正。

^① 袁开国：《大学生职业生涯规划能才的结构及现状研究》，南京师范大学2008年硕士学位论文，第5页。

^② 转引自董泽芳：《人力资源开发与管理》，华中师范大学出版社2000年版，第197页。

^③ 罗双平：“职业生涯规划基本步骤”，载《中国人才》2000年第1期。



(四) 职业规划的特点

1. 前瞻性

职业规划是大学生对自我未来职业发展的一种预期，它以现实为基础，但又高于现实，是未来的人生目标和职业理想。因此，这种预期依赖于自我条件和社会需求者两个现实，并在准确地评估自我和职业环境的基础上，进行合理的自我职业定位。

2. 发展性

职业规划贯穿于人的一生，在大学生走上工作岗位之前的所有时光均为职业生准准备期。因此，职业规划不仅是大学阶段的工作与任务，贯穿于大学四年时间，更延伸至大学生走上工作岗位后，在生涯实践中对职业规划的不断完善与修正。而这一系列阶段，是有机结合、循序渐进，分阶段、分任务逐级践行职业规划的发展过程。

3. 目标性

职业规划以职业目标的设定为先导，在确定目标的前提下，明确路径、制定措施，从而有计划、分阶段地实现人生目标。职业规划以职业目标的设定为核心，职业目标一旦确立，将成为大学生追求目标的原动力和鞭策力。

4. 针对性

每个大学生的成长环境、个性类型、兴趣爱好、能力特长都不尽相同，同一个人随着环境、学习、观念等的变化，上述条件也可能发生较大变化。因此，大学生在进行职业规划时，应认真分析外部环境，并依据自身条件来预制个性化的职业规划。而且，随着个人条件和社会环境的变化，应及时调整修正职业生涯方案。

5. 综合性

职业规划目标的实现，不是某种能力素质就能促成的，它必须全面整合个人包括内部和外部的各方面素质与条件，甚至要综合利用社会、学校和亲友的资源条件，从而确定切合实际的生涯路线，充分开发个人潜能，最终实现职业生涯的发展。

6. 实践性

职业目标的实现不能停留在口头上，它需要付诸有效的实践。对大学生而言，职业规划的实践，主要体现在以职业目标为指引，分步骤循序渐进地提升综合素质，并创造机会进行职业体验和实践锻炼。



二、职业规划的主要理论

(一) 职业选择理论^①

1. 人职匹配理论

人职匹配理论 (Trait - Factor Theory) 最早由美国波士顿大学教授帕森斯 (Frank Parsons) 提出, 这是用于职业选择与职业指导最为经典的理论之一。早在 20 世纪初, 帕森斯就已确立职业指导理论, 并影响至今。1909 年, 帕森斯就阐明职业选择的三大要素: 一是应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征; 二是应清楚地了解职业选择成功的条件, 所需知识, 在不同工作岗位上所占有的优势、不利和补偿、机会和前途; 三是前两者之平衡。

人职匹配理论强调, 任何职业选择, 均应在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位需求的基础上, 将主客观条件与社会职业岗位相对照、相匹配, 最后选择一种职业需求与个人特长相当的职业。当然, 人职匹配理论需具备四个前提: 一是每个人均有一系列特性并可测量; 二是不同职业需要不同特性的人员; 三是人职匹配具有可能性; 四是个人特性与工作要求之间越匹配, 职业成功的可能性越大。

2. 职业性向理论

职业性向理论 (Career Orientation) 由美国心理学家、职业指导专家霍兰德 (John L. Holland) 于 1971 年提出, 是帕森斯人职匹配理论的进一步完善。基于这种理论, 霍兰德先后编制了职业偏好量表 (Vocational Preference Inventory, VPI) 和自我导向搜寻表 (Self - Directed Search, SDS) 两种职业兴趣量表。

职业性向理论成就于人格心理学的概念和大量职业咨询的实践研究, 它从整个人格角度考察职业的选择问题。该理论提出了人存在的六大核心假设, 即现实型、研究型、社会型、传统型、企业型、艺术型, 且职业环境亦可划分为相应同名的六大类, 而人格与职业环境的匹配则是形成职业满意度、成就感的基础。

霍兰德认为, 劳动者个性与职业匹配还存在三种基本情况: 一是人职协调, 即劳动者个体找到与其个性类型重合的职业类型, 充分发挥自己的才能且获得较高的工作满意度; 二是人职次协调, 即劳动者个体找到与其个性类型相

^① 参见谭敏:《大学生职业生涯规划及管理体系的研究》,西南财经大学2007年硕士学位论文,第6~9页。



邻的职业类型，需经过个人的努力和自我调整来适应职业情境；三是人职不协调，即劳动者个体找到与其个性类型相斥的职业类型。在此情境下，劳动者个体很难充分发挥自身才能，工作满意度和成熟感较低。

3. 职业锚理论

所谓职业锚 (Career Anchor)，是指当一个人不得不作出选择的时候，其无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。其实质是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。当一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。

职业锚理论最早由美国的施恩教授提出。他认为，职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。而随着个人对自己越来越了解，就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。但是，一个人要想对自己的职业锚予以预测却相当困难。原因在于一个人的职业锚不断地发生变化，其实际上是在一个不断的职业探索过程中所产生的动态结果。

(二) 职业生涯发展阶段理论^①

职业规划作为一个动态的过程，除了个性应与职业匹配因素之外，不同职业生涯发展阶段对职业选择也存在着较大的影响。基于人自身的心理发展规律和社会活动变化的影响，人的职业心理始终处于动态的发展过程中，以致个性与职业的匹配难以一次性完成。发展理论正是从动态角度深入研究人的职业行为、职业发展阶段。以下重点介绍萨珀 (Donald. E. Super) 的五阶段论。

1. 萨珀的生涯发展阶段理论

萨珀是职业生涯发展研究的权威学者。1953年，他根据自己“生涯发展形态研究”的结果，将人生职业生涯发展划分为成长 (Growth)、探索 (Exploration)、建立 (Establishment)、维持 (Maintenance) 和衰退 (Decline) 共五个阶段。

第一阶段为成长期 (0 ~ 14 岁)

这是一个认知阶段，孩童开始辨识周遭的事物，并渐渐意识到自己的兴趣所在以及与职业相关的最为基础的技能。这一阶段的主要任务是发展自我形

^① 张敏强主编：《大学生职业规划与就业指导》，广东高等教育出版社2007年版，第10~14页。



象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。

这一阶段可分为三个时期：首先是幻想期（0~10岁），它以“需要”为主要考虑因素，该时期孩童幻想中的职业角色扮演极为重要；二是兴趣期（11~12岁），它以“喜好”为主要考虑因素，喜好是个体抱负与活动的主要决定因素；三是能力期（13~14岁），它以“能力”为主要考虑因素，能力逐渐具有重要作用。

第二阶段为探索期（15~24岁）

这是一个学习打基础的阶段，青少年通过在学校的学习活动、社团休闲活动、兼职打工、社会实践等机会，对自我能力及角色、职业展开探索，尝试对自我职业的一些设想。此时，职业偏好已出现，有几个相对清晰的职业选择。该阶段的发展任务是使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。

此阶段亦可分为三个时期：一是试探期（15~17岁）。考虑需要、兴趣、能力及机会，作出暂时性的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中予以尝试；二是过渡期（18~21岁）。进入就业市场或专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的职业选择转为特定性选择；三是试验或稍作承诺期（22~24岁）。个人职业生涯初步确定，并试验其为长期职业的可能性，若不适则可能再经历上述各时期以确定方向。

第三阶段为建立期（25~44岁）

在这个阶段，个人开始尝试选择适合自己的职业领域。不适合者将谋求变迁或作其他探索，故能较好地确定在整个职业生涯中属于自己的职位，并在31~40岁，开始考虑如何保住职位并得以长期固定下来。该阶段的发展任务是统筹、稳固并求上进。

该阶段可分为两个时期：一是尝试期（25~30岁）。个人寻求安定，但可能因生活或工作上的若干变动而未感到满意；二是建立期（31~44岁）。个人致力于工作上的稳固，大部分人处于最具创意时期。由于资深，往往业绩优秀。

第四阶段为维持期（45~65岁）

在这个阶段，个人不断付出努力，以求获得职业生涯的发展与成就，避免产生停滞感，并逐渐能在自己的领域占有一席之地。这一阶段的发展任务是维持既有的地位与成就。

第五阶段为衰退期（65岁以上）

这是一个退休阶段。由于胜利及心理机能的衰退，个人已有意退出工作岗