

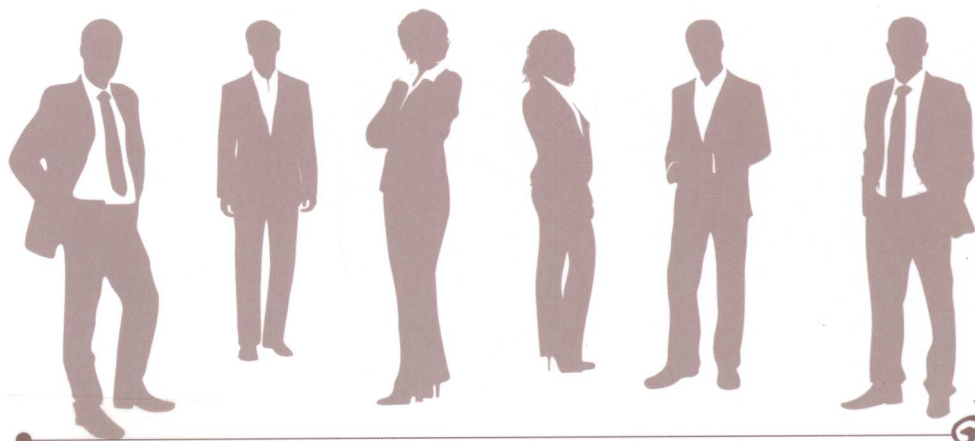
❖❖ 全国大学生公共素质教育精品系列教材

职业生涯规划与 就业指导

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU
JIUYE ZHIDAO

主 编◎杨 岩

副主编◎刘春兰 武 静 张 越



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

❖❖ 全国大学生公共素质教育精品系列教材

职业生涯规划与就业指导

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

主 编◎杨 岩

副主编◎刘春兰 武 静 张 越



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与就业指导 / 杨岩主编. —北京: 北京师范大学出版社, 2013.9 (2015.7 重印)

(全国大学生公共素质教育精品系列教材)

ISBN 978-7-303-17007-4

I. ①职… II. ①杨… III. ①职业选择—高等职业教育—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 201474 号

营销中心电话 010-58802755 58800035

北师大出版社职业教育分社网 <http://zjfs.bnup.com>

电子信箱 zhijiao@bnupg.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 大厂回族自治县正兴印务有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 184 mm × 260 mm

印张: 17

字数: 380 千字

版次: 2013 年 9 月第 1 版

印次: 2015 年 7 月第 3 次印刷

定价: 35.00 元

策划编辑: 易 新 责任编辑: 易 新

美术编辑: 高 霞 装帧设计: 李 尘

责任校对: 李 菡 责任印制: 陈 涛

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

前 言

在信息化和全球化的时代背景下,我国高等教育进入了快速发展阶段。这相应地带来了大学生就业难的现实问题。就业是民生之本,而大学生就业是当前全社会就业问题的重中之重,它关系到大学生个人的生存和发展,关系到大学生个人价值和社会价值的实现,关系到和谐社会建设的有序推进,关系到改革发展稳定的大局,也关系到人才强国战略的实施,更关系到科学发展观的落实。

本书依据《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅〔2007〕7号),结合本校2012年教学改革的要求,以学生职业规划及就业能力的培养为导向,突出以学生为中心的体验参与特点,以鼓励、促使学生主动思考、亲身体验为主旨,帮助大学生把全面发展与个性发展的理念贯穿于学生生涯认知、生涯规划、生涯探索的过程之中,加深其对自我和职业的认知,使其明确职业目标,理性地规划自身未来的发展,并努力在学习过程中自觉地提高职业素养、职业生涯规划能力和就业核心竞争力,从而顺利完成大学学业并成功就业,在职业生涯规划道路上进行有效的职业决策,以获取未来的职业成功和更好的人生发展。

本书由杨岩担任主编,刘春兰、武静、张越担任副主编。全书共分3个项目,各项目撰写分工如下:项目一,杨岩、武静;项目二,杨岩;项目三、附录,刘春兰;张越负责收集资料。

本书在编写过程中参考了一些专家、学者的相关教材和研究成果,在此,我们深表感谢!

由于编者水平有限,时间仓促,书中难免存在不妥和错误之处,敬请读者批评指正。

编 者

目 录

项目一 职业生涯规划启蒙	(1)
任务一 职业生涯规划概述	(1)
任务二 职业生涯规划理论	(10)
任务三 职业生涯规划的要害与阶段划分	(22)
任务四 职业生涯规划的方法与步骤	(24)
任务五 开展大学生职业生涯规划教育的意义	(37)
项目二 职业生涯规划	(40)
任务一 自我认知	(40)
任务二 环境认知	(101)
任务三 设定职业生涯目标	(123)
任务四 职业决策	(135)
任务五 制订职业生涯规划及评估修正	(143)
项目三 就业指导	(166)
任务一 大学生就业认知	(166)
任务二 就业信息的运用	(175)
任务三 就业信息的整理和利用	(183)
任务四 求职技巧与礼仪	(188)
任务五 就业程序	(205)
任务六 大学生就业基本权益保护	(218)
附录	(226)
附录1 霍兰德自我探索量表	(226)
附录2 性格类型的特征与职业倾向	(239)
附录3 职业能力自测量表	(242)
附录4 职业价值量表	(249)
附录5 职业锚测评问卷	(251)
附录6 职业生涯规划书	(254)
附录7 就业协议书范本表格版	(256)
附录8 中央有关部门和地方部门高校毕业生就业主要网站	(262)
参考文献	(265)

项目一 职业生涯规划启蒙

任务一 职业生涯规划概述



杨澜：人生需要规划

提起杨澜，很多人都说她太幸运了。从著名节目主持人到制片人，从传媒界到商界，她一次次成功实现了人生的转型。杨澜是幸运的，但这种幸运，并非人人都有，也不是人人都能驾驭的。它需要睿智的眼光、独到的操控能力，是职业经历累积到一定程度厚积薄发而来的。就像杨澜自己说的那样：“一次幸运并不可能带给一个人一辈子好运，人生还需要你自己来规划。”

第一次转型：央视节目主持人

在成为央视节目主持人以前，杨澜是北京外国语学院的一名大学生。1990年2月，中央电视台《正大综艺》节目在全国范围内招聘主持人，杨澜脱颖而出。四年央视主持人的职业生涯，不仅开阔了杨澜的眼界，更确立了她未来的发展方向：做一名真正的传媒人。

第二次转型：美国留学生

1994年，杨澜辞去央视的工作，远赴美国哥伦比亚大学，就读国际传媒专业。业余时间，她与上海东方电视台联合制作了《杨澜视线》。她同时担当策划、制片、撰稿和主持的角色，实现了自己从最底层“垒砖头”的想法。40集的《杨澜视线》发行到国内52个省市电视台，杨澜借此实现了从一个娱乐节目主持人向复合型传媒人才的过渡。

第三次转型：凤凰卫视主持人

1997年回国后，杨澜加盟凤凰卫视中文台，并于1998年1月推出访谈节目《杨澜工作室》。凤凰卫视的两年，在杨澜的职业发展上起了重要作用。她不仅积累了各方面的经验和资本，也同时预留了未来的发展空间。

第四次转型：阳光卫视的当家人

1999年10月，杨澜辞去了凤凰卫视的工作。2000年3月，她收购了良记集团，并成功借壳上市。但不久，就遇到了全球经济不景气。由于市场竞争的压力，杨澜将公司的成本缩减了差不多一半，并逐渐剥离了亏损严重的卫星电视与香港报纸出版业务，同时她还将自己的工资减少了40%。

2001年夏，杨澜的“阳光文化”接手了某网站，开创了网络和电视相结合的时代，又与四通合作成立“阳光四通”，开始进军网络业和IT业。

阳光文化在经历了两年亏损后开始盈利。之后，阳光文化正式更名为阳光体育，杨澜同时宣布辞去董事局主席的职务，全身心地投入到了文化电视节目的制作中。

第五次转型：重回文化圈

2006年年底，杨澜正式宣布放弃从商，重回文化圈。回归之后，她相继主持了多档节目。从体制内到体制外，从主持人转变为独立电视制片人，从娱乐节目到高端访谈，再到探讨女性成长的大型脱口秀节目。这一次转型，又令人耳目一新。

2007年7月，杨澜不算完满的5年商业之旅画上了句号，开始了职业环境和职业路径的转变。杨澜辞去了所有的管理职务。从商场全身而退，重回她所熟悉而又擅长的文化传播和社会公益事业。这是杨澜结合自身的职场优势和职业环境分析进行的一个职业角色的转变。商战显然不是她的强项，这是与她自身的职业性格相关的，性格适应职业环境就有利于职业路径的发展，反之，则对职业路径有负面作用。所以找准一个人的职业路径，要结合自身的职业性格和职业环境进行综合分析，得到的结论才是符合职业发展方向的。

体验分享

1. 杨澜的职业生涯规划的基础是什么？
2. 杨澜的成功说明了什么问题？
3. 杨澜成功的经历告诉我们什么道理？

理论解读

杨澜的职业生涯规划是建立在她自身所处的职业环境基础上的、针对未来职业方向作出的职业生涯规划，在职业发展二维图形中，存在飞多高和飞多远两个维度，飞多远是基础，是个人的强项和兴趣，飞多高往往是个人努力和客观环境的综合结果，尤其是外界环境影响的结果。

杨澜的故事告诉我们，职业发展必须要先认识自己，认识自己的能力、兴趣和外界环境作用的关系，力争主导环境，而不是被环境所主导。

乔治·萧伯纳有过这样一句名言：“征服世界的将是这样一些人：开始的时候，他们试图找到梦想中的乐园，最终，当他们无法找到时，就亲自创造了它。”职业对我们大多数人来说，都是生活的重要组成部分。但是，职业既不像家庭那样成为我们出生后固有的独特社会结构，也不像货架上的商品可以供我们随意选择，它更像一位朋友或一位合作伙伴，既存在，又不一定在眼前，与其结识不乏机缘，但更需要自我设计和自我奋斗。

一、职业生涯规划的含义和内容

（一）职业生涯规划的含义

“生”意味着活着，“涯”是边际，“生涯”就是人的一生的意思，职业生涯是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。它既统合了人一生中各种职业和生活角色的演变，也表现出了个人独特的自我发展形态。

职业生涯规划是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制订有关个人一生中事业发展的战略设想与计划安排。根据定义，职业生涯规划首先要对个人特点尤其是兴趣、爱好、能力、价值观、特长、经历以及存在的不足等各方面进行分析，再对其所在组织环境和社会环境进行分析，然后根据分析结果制订个人的事业奋斗目标，选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。简单地说，就是考虑大学毕业后希望干什么，希望向什么方面努力。

职业生涯规划贯穿、涵盖了整个人生的发展期，它要解决的是个人将在怎样的职业领域以及如何在其间得到发展、打算取得怎样的成就等问题。职业生涯规划的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作，更重要的是帮助个人了解自己，发现自己的竞争优势，帮助自己实现目标，并为能获得自己理想的职业去做好各种准备。

在职业生涯规划中，有四件事要做：第一，要进行职业匹配，找到适合自己的职业。第二，要了解自己所处的职业生涯阶段，把握人生的发展方向。第三，要进行职业定位，坚持向既定的目标迈进。第四，在需要做出重大决策的时候，要运用科学的决策方法。

（二）职业与职业的重要性

1. 职业的概念：职业是参与社会分工，利用专门知识和技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。是一个人的权利、义务、权力、职责的集中表现，也是一个人社会地位的一般表征。

职业定义中包含四种关系：

其一是个人与社会的关系。从事了某种职业就意味着参与了社会分工。而对不同需求的职业分工，体现了个人与社会的关系，也是职业结构的关系。

其二是知识技能与创造的关系。人们利用专门的知识技能创造物质财富和精神财富，由此引入职业化的概念。

其三是创造财富和获得报酬的关系。只有为社会创造了物质财富和精神财富，才有资格获得报酬，而且是获得合理报酬。

其四是工作和生活的关系。人们通过工作获得合理报酬，满足其物质生活和精神生活的需求。

职业是人类社会发展到一定阶段，出现了社会分工后的产物。在社会需求的推动下，新的职业不断产生；而社会不再需求时，过时的职业就会消亡。可以说，职业随科学技术和经济的发展而变化。随着现代科学技术的运用，职业分化越来越细，越来越多。在知识经济条件下，有关知识、信息、科学技术含量高的现代职业也将迅速发展，同时，现代职业对从业者的任职要求也越来越高。我们要善于把握知识经济时代的就业机会。职业产生和消亡的客观规律要求我们在选择职业类型时，不仅要考虑个人职业发展意愿，更要考虑时代前进的步伐所引起的社会需求趋势的变化。

我们一生中最宝贵的时光、最珍贵的年华都处在职业阶段。不同的职业，通常意味着不同的发展机会与空间，也决定了不同的生活方式。了解社会职业，合理规划自己的职业生涯，是大学生顺利就业的关键。

2. 职业的重要性：职业是个人满足自身需求的媒介。个人需求的满足，特别是高层次需求的满足与个人通过从事一定的职业对社会的贡献紧密相连。由于每个人都有自己的特性，并在需求上存在差异性，因此每个人的职业倾向是不一样的，从事某个特定职业的潜力也是不一样的。职业对人生具有重要意义，它影响着人们的生活质量、收益、发展前途及社会地位，也影响着家庭生活。

美国著名人本主义心理学家马斯洛(Maslow)提出需求层次理论(见图 1-1-1)，指出人的需求由低级层次依次向高级层次推进，即生理需求→安全需求→友爱和归属的需求→受尊重的需求→自我实现的需求。

马斯洛经过几十年的研究，发现人的需求是有规律的，是分层次的。而且，这个层次一般在低级需求满足之后，就会自动上升到新的更高级需求。

职业的重要性体现在马斯洛需求层次的五个方面：

一是提供生活保障。工作能够获得报酬，可以换来我们生活的各种必需品：衣服、食物、住房、交通工具等，从而满足人们维持生活的需要。

二是建立安全感。稳定的工作能为我们提供收入以及医疗保险、失业保险和退休福利等。包括对人身安全、生活稳定以及免遭痛苦、威胁或疾病等的需求。和生理需



图 1-1-1 马斯洛的需求层次理论

求一样, 在安全需求没有得到满足之前, 人们唯一关心的就是这种需求。

三是促进人际关系和社会交往。工作能够扩大个人的生活圈子, 建立更为广泛的人际交往关系。每个人都不想也不可能一个人孤零零地生活, 都需要亲情、温暖、理解和支持。工作环境是人们在家庭以外最重要的人际交往环境, 也是人们发展友谊、情感最重要的场所。所谓“志同道合”, 就是指人们选择相同的职业, 在共同的追求中发展出稳定、坚固的友谊。那些共同经历挑战、挫折、成功、失败, 患难与共的同事, 一定是人生中最为宝贵的财富。

四是赢得他人尊重。工作是赢得他人尊重和自尊的最好途径。无论是受人尊重还是自尊, 都源于个人的成就。获得社会认可的成就, 就能赢得社会的尊重; 做出了自己满意的成就, 就能体验到自尊。成就从哪里来呢? 当然是从自己专心、认真从事的工作中来。

五是实践人生意义, 实现自我价值。人投入工作, 才会感到最大的快乐。这是最高层次的需要, 是指实现个人理想、抱负, 发挥个人能力到最大程度, 达到自我实现境界的人, 接受自己也接受他人, 解决问题能力增强, 自觉性提高, 善于独立处事, 要求不受打扰地独处, 完成与自己的能力相称的一切事情的需要。自我实现的需要是在努力实现自己的潜力, 使自己越来越成为自己所期望的人物。只要用心投入, 平凡的工作一样能够使从事者绽放出让人景仰的光彩, 创造出闪光夺目的业绩。

(三) 职业生涯规划

职业生涯规划可以定义为这样一个过程: 先觉知、有意愿、量己力、衡外情、订目标、找策略、重实践、善反省、再调整、重出发的生涯规划循环历程。即: ①意识到自己需要制订职业目标; ②进行自我探索, 重点探索自己的职业兴趣、能力、性格和价值观; ③进行职业世界探索, 收集并排列备选职业; ④综合分析与权衡, 结合时代特点, 根据自己的职业倾向, 确定最佳的职业奋斗目标, ⑤按计划实施行动; ⑥做评估调整, 为实现目标做行之有效的安排。

美国职业心理学家施恩(Schein)教授提出外职业生涯与内职业生涯理论。外职业

生涯是指从事一种职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职务与职称、工资待遇等因素的组合及其变化过程；内职业生涯是指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。大学生职业生涯准备的核心是内职业生涯的发展，是职业知识、观念、经验、能力、心理素质等培养与提高。内职业生涯各项因素的取得，可以通过别人的帮助而实现，但主要的还是靠自己努力追求而得以实现。内职业生涯的各构成因素内容一旦取得，别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在，提高内职业生涯而取得的工作成绩，会转化为外职业生涯因素。

职业生涯首先要关注的是自己，自己拥有什么？自己想要什么？人是职业生涯的主动塑造者，个人在不同的生命阶段中，会有不同的期望，这些期望会不断地变化与发展，个体也会不断地成长。每个人的职业生涯，都是一种发展、演进的动态过程。

案例故事：

从餐厅侍应生到流行乐坛巨星

——周杰伦的职业发展之路

周杰伦是个有点沉默、家世平平的歌手，他的音乐席卷了整个华语地区，成为流行乐坛巨星。他的音乐风格灵动，开拓了流行音乐新领域，他在流行乐坛引领了“中国风”，甚至在某种程度上带动了中国古典文学的复兴。

音乐对他而言，与其说是一种兴趣，不如说是另一个世界。在这个世界里，音乐帮助他抵挡父母离异、成绩不好等所有的青春期的常见烦恼，让他自信健康地成长。

在当餐厅侍应生的日子，周杰伦坚持音乐梦想。在餐厅的工作其实很简单，把厨师做出来的饭菜送给女侍应生，再由女侍应生送给客人。即使是这样，周杰伦也没有离开自己的音乐世界，他带着一个随身听，一边工作一边听歌。在餐厅里打工和弹琴让周杰伦慢慢开始有公开表演的机会，也慢慢开始积累起自己的听众。1997年9月，周杰伦参加了当时台湾著名娱乐主持人吴宗宪的娱乐节目《超猛新人王》。当时的周杰伦非常害羞，他甚至不敢上台唱自己的歌，只好找了一个朋友来唱，自己用钢琴伴奏。两个人的演出“惨不忍睹”。但主持人吴宗宪路过钢琴的时候，惊奇地发现这个一直连头也没敢抬的小伙子谱着一曲非常复杂的谱子，而且抄写得工工整整！他意识到这是一个对音乐很认真的人。

节目结束以后，他问周杰伦：你有没有兴趣参加我的唱片公司，任音乐制作助理？真正让吴宗宪感动的是这个年轻人对自己乐谱的认真程度。打动吴宗宪的，与其说是才气，不如说是认真。很多时候，不管能力有多大，机会往往只选择那些认真对待自己工作的人，这本身是一种最重要的能力。

周杰伦加入唱片公司头半年里，写出来的歌不少，但曲风奇怪，没有一个歌手愿

意接受。其中包括拒绝演唱《眼泪不哭》的刘德华和《双截棍》的张惠妹。吴宗宪有些着急，他决定给这个年轻人一些打击。他让周杰伦来到自己的办公室，告诉他写的歌曲很烂，当面把乐谱揉成一团，丢进废纸篓里。这是周杰伦在音乐道路上遭受的重大打击。然而，吴宗宪第二天早上走进办公室的时候，惊奇地看到这个年轻人的新谱子又放在了桌上，第三天、第四天……每一天吴宗宪都能在办公桌上看到周杰伦的新歌，他彻底被这个沉默木讷的年轻人打动了。

1999年12月的一天，吴宗宪把周杰伦叫到房间说，如果你可以在10天之内拿出50首新歌。我就从里面挑出10首，做成专辑——既然没有人喜欢唱你的歌，你自己唱吧。10天之后，周杰伦安安静静地拿出50首歌，于是就有了周杰伦一举成名的专辑《JAY》。从这张专辑开始，周杰伦的演艺事业一发而不可收。

周杰伦的职业经历说来富有传奇色彩，其实也普通。一直执著于自己的梦想，找一份自己能做的工作，让自己先生存，培养自己适应社会的心态。同时，注意培养自己拥有理想工作的能力，把完美工作作为长期目标来努力。

职业生涯规划不是简单地让我们获得一份工作，而是能使我们更好地发现自我、挖掘潜能、开发自我、实现自我。帮助我们客观分析内在素质和外在环境的优劣，帮助我们科学地规划人生，从而激发学习的主动性和目的性，能有效掌控自己的生活，使人生有目标、有方向，从而充满意义。

21世纪我们所面临的挑战不是做好准备，去迎接一个工作、一次面试或一条特定的职业道路，而是提升可持续职业生涯所需的认知能力。我们必须能够开发和扩展自己的能力，创造机会并且建立专业联系，要成功地获得满意的职业生涯，就需要个体在整个生命活动的全过程当中不断进行思索。

（四）职业生涯规划的内容

职业生涯规划的内容应该是全方位的，应使个人事务、职业生涯和家庭均衡发展，相互促进。主要考虑以下几个方面。

（1）职业生涯。包括有自豪感和成就感的职业；有趣、喜爱的工作环境，满意的工作环境；很强的责任心，良好的个人发展；良好的同事关系等。

（2）社会尊重和社会权利。包括自由，成为命运的主宰；与他人建立关系；自身价值得到承认、受尊重；慷慨，帮助他人，有良好的声誉等。

（3）感情生活和家庭生活。包括有好朋友；遇到生命中的伴侣；生活在稳定的亲情中；有可爱的孩子；协调职业生活与家庭生活的要求；家庭幸福等。

（4）物质成功。包括有足够的收入，花费不必苦心计算；成为一定物质财富的所有者，如汽车、住房，有满意的物质生活条件等。

（5）个人事务。包括继续受教育，不断学习；具有个人生活计划；保留思考时间；掌握生活常识和技能；旅游；继续锻炼；保证有空闲时间休息和娱乐；欣赏音乐、美

术作品和文学作品；发展个人爱好等。

二、职业生涯规划的特点

掌握职业生涯规划的特点，对做好规划是有帮助的。职业生涯规划的特点是独特性、终身性、发展性和综合性。下面分别予以阐述。

（一）独特性

每个人都有自己的特点，有与众不同的成长背景及机遇，因此必须从自己的特点、特长出发来进行职业生涯规划。职业生涯规划因人而异。比如从哈佛大学退学的比尔·盖茨，投身于软件事业并成为世界首富，这是职业生涯规划成功的一个典型事例。人们将盖茨的成功作为理想与追求是可以的，但创业的过程和结果绝不可能和他完全相同，因为背景、文化、机遇已经不同，还存在着潜在的、看不见的各种因素的影响。人们可以学习他、超越他，但不能盲目地模仿他。

（二）终身性

不仅是大学生，每个人人生发展的全过程——从小孩到老人，都涉及职业生涯规划这一课题。只是有的人是自觉做的，有的人是在无意识间完成的。小时候孩子们玩过家家时，有人爱扮医生，有人爱扮妈妈，有人爱扮解放军……这就是职业规划的萌芽。五六十岁的人一样有自己的生涯规划。有一位 60 岁的老人参加了生涯规划课程的学习，意识到虽然自己已经退休，但自己的生涯可能还有二十多年甚至更长一些，他感慨地说：“我如果学习三年，还可以工作十五六年……”像这样退休后发挥余热或办学或兼职或上老年大学学习新专业、新技能的人比比皆是，甚至有人退休后学画画，竟然还办成了画展，成了画家。

（三）发展性

随着认知不断成熟、能力不断提高以及世界不断变化，生涯可以、也需要多次进行规划。例如，现今在中国 IT 界很红火的 MySee 的总裁高燃，2003 年从清华大学新闻系毕业时，选择了记者职业，但 9 个月后他辞去工作，开始自己创业，并且是跨行业性的创业。

（四）综合性

如果把生命看作一个横截面，每个人在某一时间段内同时有多重身份。如一位五十岁左右的某高校系主任，他在单位主持工作时是领导，在与同事共同研究问题时是伙伴，在学生面前是老师，在“充电”时他是学生，在孩子面前他是长者，在他父母面前是晚辈……所以，在做职业生涯规划时要涉及工作、学习和生活的多个方面，具有很强的综合性。

三、职业生涯规划的类型

职业生涯规划的类型，一般是按照规划的时间维度进行划分的，包括短期规划、

中期规划、长期规划和人生规划四种。

短期规划：2年以内的职业生涯规划，主要目的是确定近期目标，制订近期应完成的任务计划。

中期规划：2~5年的职业生涯规划，这是最常用的一种职业生涯规划。

长期规划：5~10年的职业生涯规划，目的主要是设定比较长远的目标。

人生规划：对整个职业生涯的规划，时间跨度可达40年左右，目的是确定整个人生的发展目标。

四、职业生涯规划的意义

通过职业生涯规划，可以把“我想做的事情”与“我能做的事情”有机结合起来，在客观分析自身和外界环境之后，制定出科学可行的、个性化的方案。严格实施这个方案，将会使自己的优势得到最大程度的发挥，需求得到最大程度的满足。认清自己，就迈出了职业生涯规划的第一步。以此为起点，第二步就需要我们针对职业领域进行探索。最后一步则是将各方面的静态与动态信息进行整合，确定行动计划，付诸实践，解开就业的困惑，为个人一生的成功与幸福奠定坚实的基础。

职业生涯规划有突破障碍、开发潜能和自我实现三个积极目的。一个人最大的幸福，是能以自己选择的方式生活。择其所爱、爱其所择的结果，会使一个人以己为荣，并呈现出圆融、丰足、喜悦、智慧和充满创造力的气质。

（一）掌握自己的命运

一般说来，人的一生中有四大领域需要规划：工作、学习、休闲、家庭。各个环节相互关联，每个环节都需要花费心思、科学规划。当一个人拥有明确的规划时，面对重要选择才不会受他人左右。什么是自己想要的，哪个方向才离目标更近，心中有数，不会走弯路。清楚地认识到自己的人生目标和每个阶段的重心，才能成为一个真正掌握自己命运的人。借助职业生涯规划，能把握每一个可能成功的机遇，认识自我、发展自我、完善自我，培养个人的素质和修养，设计一生职业发展的最优路径。

（二）有利于自我觉醒

职业生涯规划是一个意识问题，唤醒大学生主动的自我探索意识，让大学生掌握和搜索更多的信息。大学生在高中阶段将“上大学”视为人生阶段性的最大目标。进入大学之后，有些人就暂时失去了生活的目标，也失去了学习的动力。这是很可怕的。因为上大学是一个为今后从事某一职业的积累和准备阶段，这要求大学生了解和掌握将来成为一名职业人所需的能力和素质，有目的地去汲取知识、加大学习动力。

（三）有利于自我定位

你今天站在哪里并不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要。职业生涯规划的重要前提是认识自我。只有认识自我、了解自我，才能有针对性地明确职业方向。认识自我是对自我深层次的解剖，了解自己能力的大小，明确自己的优势和劣势，根据过

去的经验、经历,选择未来可能的工作方向,从而彻底解决“我想干什么”和“我能干什么”的问题。在此基础上,通过了解行业的特性、所需的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、行业的薪资待遇等外部环境,理性地确定自己所具备的资本。这是人生所有规划和行动得以成功的基本依据,正所谓“知己知彼,百战不殆”。

(四)找到实现理想的通道

职业生涯规划让我们拥有明确的目标,会围绕目标去学习和提升,即使目标不够明确,也会沿着既定的方向前行,这就是实现理想的通道。实现目标的强烈意愿对于个人而言是非常重要的,意愿越大,成功的机会也就越大。意愿能变成超强的行动力,行动力的根源来自于意愿,意愿强烈才可以实现目标。

只有在发现和确定了人生奋斗的大目标之后,围绕这个中心,我们平常的行为才会更有效率和价值,进而职业生涯规划成为实现理想的通道。职业生涯规划为我们的人生之旅设定了导航仪,指引我们走向成功。

(五)实现人与职业的和谐发展

职业生涯规划有助于实现人职和谐,以促进自身的持续、健康、协调和全面的发展进步为根本目标,在人职匹配的基础之上,将人的发展与职业的发展有机结合,使职业成为实现自我人生价值、自我人生幸福的工具和内容,让个人的发展成为推动促进职业发展和进步的助力,达到自我与职业的双赢,实现人与职业的和谐发展。

任务二 职业生涯规划理论

在20世纪初美国兴起职业辅导运动以来,职业生涯辅导建立起了一系列理论模型,为个人作出有关职业和生活的正确决定提供了支持。各种理论试图通过不同的途径来揭示个人在社会角色和生涯方面的问题。在这里,主要介绍对我们的探索和实践具有较大影响的五个理论。

一、职业选择理论

职业人常常需要对职业做出选择,也就是人与职业的匹配。其中最有代表性的就是帕森斯的“职业——人”匹配理论、佛隆的择业动机理论和霍兰德的人业互择理论。下面就介绍这三种理论的要点。

(一)帕森斯的人职匹配理论

特质因素论是最早的职业指导理论,也是用于职业选择与职业指导的经典性理论,1909年,美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)在其《选择一个职业》中提出了人与职业相匹配是职业选择焦点的观点。这一理论的基本假设是:个人和职业都有稳定的特征,而适当的职业选择就是要在二者之间进行匹配。帕森斯明

确阐述了职业选择的三大要素：①特质，即应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征；②因素，即应清楚地了解职业选择成功的条件、所需知识和在不同职业工作岗位上所占有的优势、劣势、机会和前途；③上述两者的平衡。

根据这个理论，帕森斯提出了“职业选择中的三大原则”：

原则一：了解自我。即对自我进行探索，包括了解个人的兴趣、能力、资源、优势、劣势等。

原则二：了解工作。了解职业的能力素质要求、知识经验、工作环境、薪酬、晋升机会及发展前途等。

原则三：匹配。将上述两类资料进行综合并找出与个人特质匹配的职业。帕森斯认为个人选择职业的关键就在于个人的特质要与特定职业的要求相匹配，只有这样，个人才能更加适应职业，并使个人和用人单位同时受益。

人职匹配理论的内涵即是在清楚认识、了解个人的主客观条件和社会职业岗位的需求条件的基础上，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匹配的职业。

职业与人匹配可分为两种类型。

(1)条件匹配。例如，需要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；又如脏、累、险等劳动条件很差的职业，需要与吃苦耐劳、体格健壮的劳动者相匹配。

(2)特长匹配。例如，具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人，宜于从事审美性的、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

帕森斯的“职业——人”匹配理论是用于职业选择、职业指导的经典理论之一。这一经典原则，至今仍然正确、有效，并对职业生涯管理、职业心理学的发展具有重要的指导意义。

(二)佛隆的择业动机理论

美国心理学家佛隆在1964年出版的《工作和激励》一书中，提出了解释员工行为激发程度的期望值。期望理论的基本公式为：

$$F = V \times E$$

• F为动机强度，是指积极性的激发程度，表明个体为达到一定目标而努力的程度；

• V为效价，是指个体对一定目标重要性的主观评价；

• E为期望值，是指个体对实现目标可能性大小的评估，即目标实现概率。

员工个体行为动机的强度取决于效价大小和期望值的高低。效价越大，期望值越高，员工动机行为越强烈，就是说为达到一定目标，将付出更大努力。如果效价为零乃至负值，表明目标实现对个人毫无意义，甚至给个人带来负担。这种情况下，目标

实现的可能性再大，个人也不会产生追逐目标的动机，不会对此有任何积极性，付出任何的努力。如果目标实现的概率为零，那么无论实现目标意义多么重大，个人同样不会产生追求目标的动机。

佛隆将这一期望理论用于个人的职业选择行为，具体化为职业动机理论。该理论的应用，即个人如何进行职业选择，分为两个步骤。

第一步，确定择业动机。用公式表示为：

$$\text{择业动机} = \text{职业效价} \times \text{职业概率}$$

在公式中，择业动机表明择业者对目标职业的追求程度，或者对某项职业选择意向的大小。职业效价指职业者对某项职业价值的评价。职业概率是指择业者获得某项职业可能性的大小。

职业效价取决于：(1)择业者的职业价值观。(2)择业者对某项具体职业的要素，如兴趣、劳动条件、工资、职业声望等的评估。即职业效价 = 职业价值观 × 职业要素评估。

职业概率的大小通常取决于四个因素：(1)某项职业的社会需求量。在其他条件一定的情况下，职业概率同职业需求量成正相关关系。(2)择业者的竞争能力，即择业者自身的工作能力和求职就业能力。竞争能力越强，获得职业的可能性越大。(3)竞争系数，指谋求同一种职业的劳动者人数的多少。在其他条件一定的情况下，竞争系数越大，职业概率越小。(4)其他随机因素。因此，职业概率 = 职业需求量 × 竞争能力 × 竞争系数 × 随机性。

择业动机公式表明，对择业者来说，某项职业的效价越高，获取该项职业的可能性越大，那么，择业者选择该项职业的意向或者倾向越大；反之，某项职业对择业者而言，其效价越低，获取此项职业的可能性越小，择业者选择这项职业的倾向也越小。

第二步，比较择业动机，确定选择的职业。

择业者对其视野内的几种目标职业进行价值评估和获取该项职业可能性的评估，在测定对几种职业的择业动机时，横向进行择业动机比较。择业动机是对职业的全面评估，已经对多种择业影响因素进行了全面考虑与利弊得失的权衡。一般来讲，多以择业动机分值高的职业作为自己的选定结果。

例如，在劳动者面前有 A 与 B 两项职业，对两项职业的效价和职业概率做了如下评估，参见表 1-2-1。