



全国普通高等教育“十二五”重点建设规划教材  
国家示范性高职院校课程改革项目研究成果

# 大学生职业发展 与就业指导

## ——大学生职业生涯规划

郭训武 主编



 北京理工大学出版社  
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

全国普通高等教育“十二五”重点建设规划教材  
国家示范性高职院校课程改革项目研究成果

# 大学生职业发展与就业指导

## ——大学生职业生涯规划

主 编 郭训武

副主编 简鸿飞 罗晓东

参 编 卢 东 贺小雄 胡孝贵 苏旭霞

## 内 容 简 介

做好职业生涯规划对每个人来说都是非常重要的。职业生规划有无及好坏,直接影响到大学期间的学习和生活质量,更直接影响到求职、就业甚至未来职业生涯的成效。为帮助大学生从进校起就有明确的努力方向,进而做好就业的充分准备编写本教材。

本教材共分6章,讲述和分析了大学生职业生涯、大学生价值观、大学生性格和兴趣、大学生能力和自信心,大学生职业生涯规划基本知识和基本概念、大学生职业生规划制定和实施。

本教材是一本适合高职学生励志教育的特色教材,对其他层次的学生也具有一定的参考价值。

版权专有 侵权必究

---

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导:大学生职业生涯规划 / 郭训武主编. —北京:北京理工大学出版社, 2011. 8

ISBN 978 - 7 - 5640 - 4977 - 5

I. ①大… II. ①郭… III. ①大学生—职业选择—高等职业教育—教材  
IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 163808 号

---

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (办公室) 68944990 (批销中心) 68911084 (读者服务部)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京市通州富达印刷厂

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 10.5

字 数 / 103 千字

版 次 / 2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑 / 徐春英

印 数 / 1 ~ 4000 册

责任校对 / 陈玉梅

定 价 / 23.00 元

责任印制 / 王美丽

---

图书出现印装质量问题,本社负责调换

# 前 言

工作从来没有像今天这样，对每个人来说成为最重要的事。每个人家庭生活的质量如何、心情是否愉快、是否受人尊重，几乎都与工作有千丝万缕的联系。可以说，你的工作决定着你的命运。为此，做好职业生涯规划对每个人来说都是非常重要的。目前不少毕业生就业前迷茫，就业后频繁跳槽，出现这种现象的一个重要原因就是毕业生缺少职业生涯规划。如果能够尽早根据人生目标 and 市场需求找准自己的岗位方向，在校时有针对性地进行相关知识的补充和能力的培养，那么毕业生的就业将更具有针对性。同时，职业生涯规划的有无及好坏，直接影响到大学期间的学习和生活质量，更直接影响到求职、就业，甚至未来职业生涯的成效。对于乐职主义者而言，职业生涯规划是最基本的保障。

为帮助大学生从进校起就有明确的努力方向，进而做好就业的充分准备，我们编写了这本教材，力图奉献给高校负责学生工作的教育工作者和在校大学生实用性的知识和有价值的建议。

本书是一本适合高职学生励志教育的特色教材，对其他层类学生也具有一定的参考价值。

参加本书编写的还有卢东、贺小雄、胡孝贵、苏旭霞等。

# 目 录

第一章 大学生职业生涯概述 .....	1
第一节 职业 .....	1
一、职业概述 .....	1
二、职业特征与社会功能 .....	3
三、职业分类 .....	4
四、职业声望 .....	9
第二节 职业生涯 .....	11
一、生涯特性 .....	11
二、职业生涯 .....	12
三、大学生职业生涯规划的意义 .....	13
第二章 大学生价值观 .....	17
第一节 价值观概述 .....	17
一、价值观定义 .....	17
二、价值观与价值观念 .....	18
第二节 价值观与职业选择 .....	23
一、价值观在职业选择中的地位和作用 .....	23
二、大学生职业选择的特点及影响因素 .....	26
三、大学生职业选择中易犯的错误 .....	37
四、大学生职业价值观的教育 .....	44
第三章 大学生性格和兴趣 .....	55
第一节 性格概述 .....	55
一、什么是性格 .....	55
二、性格特征分类 .....	55

三、性格类型 .....	57
第二节 大学生兴趣与特长 .....	60
一、兴趣、特长与职业选择 .....	60
二、兴趣发展为特长 .....	64
第四章 大学生能力和自信心 .....	69
第一节 能力概述 .....	69
一、什么是能力 .....	69
二、能力、知识和技能 .....	70
第二节 能力与职业的关系 .....	77
一、能力分类 .....	77
二、能力与职业选择 .....	79
第三节 情商能力与事业的关系 .....	83
一、情商与智商的关系 .....	83
二、情商与事业的关系 .....	87
第四节 大学生自信与事业的关系 .....	91
一、自信 .....	91
二、自信与事业的关系 .....	92
三、增强自信 .....	95
第五节 大学生交往能力与事业的关系 .....	103
一、人际交往与人际关系 .....	103
二、人际交往中常见的障碍 .....	105
三、交往能力与事业的关系 .....	108
四、交往能力的提高 .....	120
五、良好人际关系的建立 .....	123
第五章 大学生职业生涯规划基本知识、基本理论 .....	130
第一节 职业生涯规划基本知识 .....	130
一、工作、职业与事业 .....	130
二、职业生涯发展形态 .....	133

第二节 职业生涯的选择理论 .....	136
一、金斯伯格的职业选择阶段理论 .....	136
二、霍兰德职业选择理论 .....	138
三、施恩的职业生涯发展理论 .....	140
四、塞普尔的职业生涯发展理论 .....	143
第六章 大学生职业生涯规划的制定与实施 .....	145
第一节 职业生涯规划 .....	145
一、职业生涯规划的含义、内容、分类 .....	145
二、职业生涯规划中常见问题的分析与对策 .....	147
第二节 职业生涯规划的制定 .....	149
一、职业生涯规划的原则 .....	149
二、职业生涯规划步骤 .....	150
三、职业生涯规划五步法 .....	154
参考文献 .....	157

# 第一章

## 大学生职业生涯概述

大学生职业生涯规划是指学生在大学期间进行系统的职业生涯规划的过程。它包括大学期间的学习规划、职业规划、爱情规划和生活规划。职业生涯规划的有无及好坏直接影响到大学期间的学习和生活质量，更直接影响到求职、就业，甚至未来职业生涯的成效。从狭义职业生涯规划的角度来看，此阶段主要是职业的准备期，主要目的是在于为未来的就业和事业发展作好准备。客观而言，进行系统的学习和实践至关重要，而能够担此教育重任的工作者应该具备丰富的职场经验并接受过系统的职业生涯规划辅导训练。对于乐职主义者而言，职业生涯规划是最基本的保障。

### 第一节 职业

#### 一、职业概述

职业是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作。从社会角



度看，职业是劳动者获得的社会角色，劳动者为社会承担一定的义务和责任，并获得相应的报酬；从国民经济活动所需要的人力资源角度来看，职业是指不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位。

职业是劳动者能够稳定从事的有报酬工作，是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色，是一种社会劳动岗位。这个定义有三层含义：第一，它表明并不是任何工作都能成为职业的，某项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能够成为职业。并且，劳动者从事这项工作时还能够取得一定的经济收入，取得合理的劳动报酬，满足劳动者的物质需求。第二，职业是劳动者获得的劳动角色，这个角色是劳动者获得的一种社会角色，劳动者必须按照社会结构中这一社会角色规定的规范去行事。第三，给劳动者一个体现个人价值的机会，职业使劳动者能进入一个成功的组织。职业无论对于个人还是社会的生存和发展，都具有十分重要的作用。对大学生来说，有三层启示：一是对个人自身来说是一种生存；二是发展个性，或者说是发挥个人才能；三是参与社会劳动，承担社会义务，为他人提供服务。以下是美国职业管理学家施恩教授建立的职业基础模型，该模型清楚地说明了在社会大环境下，作为职业的起源即根据社会组织和企业团体的需要，制定出需求的人事计划，与作为职业选择者的社会个人依靠人事需求计划进行职业选择，两者结合形成有形或无形的人才市场。经过招聘、挑选、分配、培训等过程之后，企业找到了员工，择业者找到了工作岗位，需求相互得以满足。企业根据自身的需要

制定出人力资源的成长和发展计划，员工则在此基础上建立起自己的发展规划，确立贡献区，从而实现职业的基本社会职能。

## 二、职业特征与社会功能

### 1. 职业的特征

对职业范畴进一步分析，可以看出它具有以下特征：

①同一性：某一类别的职业内部，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，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。基于此，才形成了诸如行业工会、行业联合体等社会组织。

②差异性：不同职业间存在着很大的差异，劳动条件、工作对象、工作性质等都不同。随着社会的进步，经济体制的改革，新的职业如经纪人等职业还会不断涌现，各种职业间的差异也会不断变化。

③层次性：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于不同职业体力、脑力劳动的付出，收入的水平，工作任务的轻重，社会声望，权力地位等因素决定的。

④时代性：职业具有时代性，不同时代有不同的热门职业。我国曾出现过“当兵热”“从政热”“高考热”“考研热”，又发展到“下海热”“出国热”“外企热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

## 2. 职业的功能

职业生活在人们的社会生活中居首要地位，解决好职业问题对人的一生发展具有重大意义。

从个人角度来说，职业具有以下功能：职业是个人获得经济收入的来源，是个人维持家庭生活的手段；职业是促进个性发展的手段，当个人从事的职业能使个人的特长、兴趣得到充分发挥时，也就促进了个性的充分发展；职业还是个人在社会劳动中从事具体劳动的体现，是个人贡献社会的途径；职业也是个人获得名誉、权力、地位的来源。

从社会角度来看，职业具有以下功能：职业的存在和职业活动构成了人类社会的存在和社会活动；职业劳动创造出社会财富，从而为社会的存在和发展奠定物质基础；职业的分工是构成社会经济制度运行的主体；职业也是维持社会稳定，实现社会控制的手段；职业的运动如职业结构的变化、职业层次间矛盾的解决也是推动社会进步的一种动力。

## 三、职业分类

所谓职业分类，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。

经济发达国家都非常重视职业分类问题的研究。这不仅是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，同时也是对劳动者及其劳动进行分类管理、分级管理及系统管理的需要。

## 1. 职业分类的意义

①同一性质的工作，往往具有共同的特点和规律。把性质相同的职业归为一类，有助于国家对职工队伍进行分类管理。根据不同的职业特点和工作要求，采取相应的录用、调配、考核、培训、奖惩等管理方法，使管理更具针对性。

②职业分类给各个职业分别确定了工作责任以及履行职责和完成工作所需要的职业素质，这就为岗位责任制提供了依据。

③职业分类有助于建立合理的职业结构和职工配制体系。

④职业分类是对职工进行考核和智力开发的重要依据。考核就是要考查职工能否胜任他所承担的职业工作，考查他是否完成了他应完成的工作任务。这就需要制定出考查标准，并对各个职业岗位工作任务的质量、数量提出要求，而这些都是职业分类的基础上才能加以规定的。职业分类中规定的各个职业岗位的责任和工作人员的从业条件，不仅是考核的基础，同时也是进行培训的重要依据。

## 2. 职业分类的基本特征

### (1) 产业性特征

一个国家，一个社会，就大的方面可以分为三类产业。第一产业包括农业、林业、牧业和渔业等；第二产业是工业和建筑业，工业中包括采掘业、制造业等；第三产业是流通和服务业等。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工业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) 行业性特征

行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的不同而划分的。行业主要是按企业、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来分类的。可以说行业表示了人们所在的工作单位的性质。

## (3) 职位性特征

所谓职位是一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任的统一形成职位的功能。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。在职业分类中的每一种职业都含有职位的特性。比如大学教师这种职业包含有助教、讲师、副教授、教授等职位。再如国家机关公务员包括科级、处级、厅(局)级、省(部)级等职位。

## (4) 组群性特征

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,再如咨询服务行业包括科技咨询、心理咨询、职业咨询等。

## (5) 时代性特征

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发生了变化,所以职业的划分带有明显的时代性。从大的方面来说,在职业数量较少的时期,职业与行业是同义语,但现在职业与行业是既有联系又有区别的两个概念。在职业划分中,行业一般作为职业的门类。在空间上,职业种类分布有区域、城乡、行业之间或者国别上的差别。

### 3. 我国职业分类

参照国际标准和方法,1986年,我国国家统计局和国家标准局首次颁布了中华人民共和国国家标准《职业分类与代码》(GB 6565—1986),并启动了编制国家统一职业分类标准的宏大工程。此次颁布的《职业分类与代码》将全国职业分为8个大类、63个中类、303个小类。1992年,原国家劳动部会同国务院各行业部委组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》,这个目录根据管理工作的需要,按照生产劳动的性质和工艺技术的特点,将当时我国近万个工种归并为分属46个大类的4700多个工种。初步建立起行业齐全、层次分明、内容比较完整、结构比较合理的工种分类体系,为进一步做好职业分类工作奠定了坚实基础。

20世纪90年代中期,随着社会主义市场经济体制的逐步建立和科学技术的迅猛发展,我国的社会经济领域发生了重大变革,这对人力资源管理提出了新的要求。为此,国家提出要制定各种职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度。《中华人民共和国劳动法》中明确规定:“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。”根据社会经济发展的需要,1995年2月,劳动和社会保障部、国家统计局和国家质量技术监督局联合中央各部委共同成立了国家职业分类大典和职业资格工作委员会,组织社会各界上千名专家,经过四年的艰苦努力,于1998年12月编制完成了《中华人民共和国职业分类大典》,并于1999年5月正式颁布实施。

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科

学分类的权威性文献。由于它的编制与国家标准《职业分类与代码》(GB 6565—1986)的修订同步进行,相互完全兼容,因此,它本身也就代表了国家标准。《中华人民共和国职业分类大典》的重要贡献在于,它在广泛借鉴国际先进经验(特别是《国际标准职业分类》ISCO—1988)和深入分析我国社会职业构成的基础上,突破了过去以行业管理机构为主体,以归口部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式,采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则,并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式以及工作活动的范围等做了具体描述,体现了职业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性的特征。《中华人民共和国职业分类大典》科学地、客观地、全面地反映了当前我国社会的职业构成,填补了我国长期以来在国家统一职业分类领域存在的空白,具有深远的意义和广泛的应用领域。

《中华人民共和国职业分类大典》把我国职业划分为由大到小、由粗到细的四个层次: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: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。从职业结构看，职业的分布有三个特点：第一，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”这一大类，它们分属我国工业生产的各个主要领域。从这类职业的工作内容分析，其特点是以技术型和技能型操作为主。第二，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，以第二产业的职业比重最大。第三，知识型与高新技术型职业较少。现有职业结构中，属于知识型与高新技术型的职业数量不超过总量的 3%。

为保证各地劳动力市场使用的职业分类与代码的科学和规范，有利于劳动力市场信息联网，劳动和社会保障部在主持编纂《中华人民共和国职业分类大典》的同时，根据重新修订的职业分类国家标准《职业分类与代码》（GB/T 6565—1999）和《职业分类大典》，制定了《劳动力市场职业分类与代码（LB 501—1999）》，并于 2002 年进行了修改。新标准《劳动力市场职业分类与代码（LB 501—2002）》分为 6 个大类，56 个中类，236 个小类，17 个细类。

#### 四、职业声望

职业声望，即人们对职业的社会评价，它是职业社会学研究的范畴之一。对职业声望的研究，始于 19 世纪末期。1897 年 W·亨特在研究美国职业的社会地位时，将职业分为产业主级、秘书级、



熟练工人级和非熟练工人级 4 个等级。1925 年，G·康茨第一次使用他自己编制的职业声望量表，对美国的职业声望进行调查。第二次世界大战后，对职业声望的经常性调查，在许多国家已成惯例。

### 1. 决定职业声望高低的主要因素

①职业环境。即任职者所能获得的工作条件的便利与社会经济权利的总和。包括职业的自然环境与社会环境，如工作的技术条件、空间环境、劳动强度、工资收入、福利待遇、晋升机会等。

②职业功能。一定的职业对于提高国家的政治、经济、科学、文化水平的意义及其在社会生活中对于人民的共同福利所担负的责任。

③任职者素质。如文化水平、能力、政治态度、道德品质等。职业环境越好，职业功能越大，任职者素质越强，职业声望就越高。人们对职业声望的评价具有相当大的一致性。

职业声望的稳定性是相对的，表现在：①在不同的社会发展阶段，人们对同一种职业的评价往往很不相同。例如，“核物理学家”这一职业，在 1947 年全美国的一次职业声望调查中被评为第 18 位，而在 1963 年的一次调查中上升为第 3 位。②具有不同经济文化背景的群体，对同一职业的评价不同。③不同年龄和性别的群体，对同一职业的评价也有差异。

### 2. 职业声望的调查与评价方法

①自评法，即让被试者评价自己所从事的职业在职业社会地位层级序列中的位置。