

高职高专规划教材

职业规划 与就业指导

《职业规划与就业指导》编委会 编



首都师范大学出版社
CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

职业规划与就业指导 / 《职业规划与就业指导》编委会编.

—北京: 首都师范大学出版社, 2007.7(2008.6 重印)

ISBN 978-7-81119-112-7

I. 职… II. 职… III. ①大学生—职业选择②大学生—就业 IV:G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 096532 号

ZHIYE GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

职业规划与就业指导

《职业规划与就业指导》编委会

策 划 聚才融智

责任编辑 俞 斌 刘庆忠

美术编辑 路 丹

首都师范大学出版社出版发行

地 址 北京西三环北路 105 号

邮 编 100037

北京正道印刷厂印刷

全国新华书店发行

版 次 2007 年 7 月第 1 版

印 次 2008 年 6 月第 2 次印刷

开 本 787 × 960 毫米 1/16

印 张 16

字 数 256 千

定 价 18.00 元

版权所有 违者必究

如有质量问题 请与出版社联系退换

购书电话:010-62878588,62876477

《职业规划与就业指导》 编委会

主 任 李书友
委 员 (依姓氏笔画为序)

于长湖	王立静	王全英	王学东
王学滨	牛五强	尹 萍	朱凤琴
任保奎	刘 祥	刘凤元	孙 红
孙卫敏	李 丁	李大泳	李卫东
李书友	李国忠	李鹏林	张红媛
张敏肖	张新国	陈永富	赵永良
赵晓艳	侯莹莹	祝 周	闫振华
贺继伟	顾 巍	黄海燕	韩小军
韩育明	冀洪革	魏茂峰	魏晓东

主 编 李书友

副主编 王学东 赵永良 魏晓东

出版说明

为了深入贯彻落实《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》精神，我们根据教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，在职业教育专家的指导下，邀请并组织北京农业职业学院、首钢工学院、北京电子科技职业学院、北京劳动保障职业学院、北京财贸职业学院、北京经济管理职业学院、北京工业职业技术学院、北京信息职业技术学院、北京政法职业学院、北京京北职业技术学院、北京交通职业技术学院、北京青年政治学院、首都经贸大学密云分校、北京工业大学通州分校、北京科技大学延庆分校、北京戏曲职业学院、河北建材职业技术学院、中国环境管理干部学院、秦皇岛职业技术学院招生与就业部门的同志和教学一线的教师，编写了《职业规划与就业指导》一书。

该教程努力实现如下特点：一是理念新颖。充分体现以学生为中心的教学观和课程整合观，把大学生的长远职业教育与眼前就业教育、职业素质教育与求职技巧教育、职业政策教育与职业维权教育紧密结合起来。二是结构合理。根据教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，紧紧围绕职业规划、就业和创业三个主要版块，设置了基础知识篇、人职匹配篇、职业测评篇、职业决策篇、就业准备篇、就业方式篇、政策制度篇、就业技巧篇、自主创业篇、权益保护篇和职场适应篇十一个部分，既体现了知识的整体性，又突出了重点内容。三是实用性强。该教程本着简明、适用、够用的要求，设置框架，编写内容，使读者从中既能学到职业教育和就业指导的理论知识，又能掌握求职就业技能，是在校大学生的一部不可多得的职业生涯教科书。

《职业规划与就业指导》编委会将每年召开一次会议，听取广大师生及读者对本书的反馈意见，讨论大学生职业生涯设计与就业创业指导中出现的问题和最新发展动态，并据此对本教程进行修订，使之更适合教学和学生学习的要求。

在该教程的编写过程中，我们得到了北京市教委领导和相关业务部门的关心与支持。北京市教委副主任郭广生为该书作序，教委学生处杨文茹处长、张宪国老师对书稿提出许多宝贵意见。我们还得到了各参编院校和首都师范大学出版社领导的指导与帮助。同时，该书还借鉴、参考了一些已出版的专

著和教材的相关研究成果。在此，对上述给予我们帮助的领导及相关人员一并表示衷心感谢！

由于水平所限和时间仓促，本书难免有错失和疏漏，请广大读者批评指正。

《职业规划与就业指导》编委会

二〇〇八年五月

序

北京市教育委员会副主任 郭广生

高校毕业生是宝贵的人才资源。做好大学生的就业创业工作，不仅关系着广大青年学生的切身利益，更关系实施人才强国战略和全面建设小康社会的全局，关系到建设社会主义和谐社会目标的实现和国家的长治久安。当前和今后一个时期，伴随着社会转型、经济结构调整和深化教育体制改革，大学生的就业形势比较严峻，就业压力普遍增大。因此，帮助和指导大学生解决就业难，顺利实现就业，就成为全社会共同关心和解决的热点问题。

出现就业难问题的原因是多方面的，其中一个重要原因就是大学生的就业观念、创新意识和适应就业变化的能力，还不能适应变化了的新形势、新情况。随着市场经济的改革与发展，我国高校毕业生的资源配置机制实现了从计划配置向市场配置的转变；而我们一些大学生的就业观仍然停留在计划的求职运行模式上，习惯于靠“关系”就业，独钟于“铁饭碗”谋生。随着整个国家和社会的发展，我国的高等教育正在从精英化向大众化过渡，知识优势在与其他劳动人口的就业竞争中已非从前；而我们一些大学生仍然存在着某种优越感，对激烈的就业岗位竞争缺乏应有的思想准备。随着人才的市场化的不断推进，求职、就业越来越成为一门专门的学问，需要进行深入地学习与探讨，以掌握其内在的规律性，取得就业的主动性；而我们一些大学生对此却缺乏学习的自觉性，存在着很大的盲目性；对自身的定位和未来的就业方向并没有清晰的目标和计划，学什么、将来干什么从进大学校门那天起就处在混沌的状态之中，等等。

社会上严峻的就业形势和大学生就业观念的缺失，对高校就业指导部门提出了更高的要求。近几年，北京的高职高专院校有针对性地开设了以就业指导为主体、形式多样的职业教育课程，这对帮助大学生树立正确的职业观、实现顺利就业起到了积极的作用。然而，也存在着过分强调应聘技巧的传授而忽视职业生涯的长远规划指导的问题，因而不能满足新形势下大学生就业工作的需要。有鉴于此，对职业指导工作进行深层次的理性思维和功能

的再次开发，就显得极为迫切。在首都师范大学出版社有关职业教育专家的大力指导下，组织北京农业职业学院等十多所高职院校的就业指导部门的同志和教学第一线的教师，合力攻关，充分发挥各自所具有的教学实践、专业研究和编辑出版的优势，编写的《职业规划和就业指导》一书，较好地解决了这一问题。这对于大学生的职业教育、素质教育，乃至对社会的和谐发展，都是一件有重要意义的事情。

这本教材的最大亮点，就是没有重蹈某些同类教材中对就业指导缺乏深入的理论分析和整体设计的覆辙，而是把治标与治本、当前与长远、职业规划与就业指导有机地结合起来；没有重复某些同类教材本科、专科就业教育“一锅煮”的做法，而是从高职高专的特点出发，确定知识点，选择案例，从而使该书不仅有理论性和系统性，而且具有针对性和可操作性，是一本不可多得的、更具高职高专特色的好教材。

随着就业市场的发展变化，职业指导工作将面临更多的挑战，还有大量的工作要做。其中，不断加大职业教育改革的力度，构建科学、适用的教材体系是一个重要的方面。《职业规划与就业指导》的出版，为做好这方面的工作迈出了可喜的一步，但愿有更多的人加入到这项工作中来。让我们以党的十七大胜利召开为动力，紧跟时代步伐，开拓进取，务实创新，共同推进职业教育和职业指导工作跃上一个新台阶。

目录 CONTENTS

第一章 基础知识篇

- 第一节 职业 (1)
- 第二节 职业生涯 (7)
- 第三节 职业生涯规划 (14)

第二章 人职匹配篇

- 第一节 性格与职业生涯规划 (19)
- 第二节 气质与职业生涯规划 (22)
- 第三节 兴趣与职业生涯规划 (25)
- 第四节 能力与职业生涯规划 (28)
- 第五节 价值观与职业生涯规划 (32)

第三章 职业测评篇

- 第一节 职业测评概述 (35)
- 第二节 职业测评的操作方法 (36)

第四章 职业决策篇

- 第一节 职业决策概述 (75)
- 第二节 职业决策的过程 (78)
- 第三节 职业决策的方法和策略 (85)

第五章 就业准备篇

- 第一节 思想准备 (91)
- 第二节 心理准备 (95)
- 第三节 知识准备 (97)
- 第四节 能力准备 (101)

第五节 信息准备	(106)
----------------	-------

第六章 就业方式篇

第一节 进入企业	(110)
第二节 到基层就业	(128)
第三节 到部队从军	(134)

第七章 制度政策篇

第一节 我国现行的就业制度	(138)
第二节 我国现行的就业政策及规定	(142)
第三节 大学毕业生就业的基本程序	(148)

第八章 求职技巧篇

第一节 简历的制作与投递	(151)
第二节 如何应对笔试	(156)
第三节 如何应对面试	(158)
第四节 如何谈薪酬	(169)

第九章 自主创业篇

第一节 创业者必备的自身素质	(179)
第二节 创业必备的外在条件	(188)
第三节 创业的项目选择	(194)
第四节 创办企业的类型和程序	(198)
第五节 给大学生创业者的忠告	(203)

第十章 权益保护篇

第一节 求职过程中的权益保护	(206)
第二节 劳动过程中的权益保护	(214)

第十一章 职场适应篇

第一节 尽快适应新环境、新角色	(229)
第二节 建立良好的人际关系	(235)
第三节 培养良好的职业道德素养	(239)

第一章

基础知识篇

学习目标

了解职业、职业生涯、职业生涯规划的科学内涵及特征；了解现代职业的发展趋势及对求职的素质要求；了解制定职业生涯规划的一般原则和步骤，为就业创业和实现自己的职业理想奠定知识和理论基础。

第一节 职业

一、职业含义和特征

(一) 职业的科学含义

对于职业（occupation）的含义，不同学派的学者们有着不同的看法。美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断取得个人收入而从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从业者的社会地位。美国著名哲学家、教育家杜威认为，职业是人们从中可以得到利益的一种“生活活动”。美国社会学家泰勒指出：“职业的社会学概念，可以解释为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整合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”我国管理专家程社明认为，职业可定义为“是参与社会分工，利用专门知识、技能为社会创造物质财富、精神财富，索取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。”

从词义学角度来看，“职业”一词是由“职”即职责、权利、义务与“业”即业务、事业、行业二字的含义构成。因此，可以将职业理解为承担了某种责任和义务的行业和专门化的活动。从社会学的视角审视职业的含义，职业是一个人的社会角色之一，是认识一个人的社会身份、社会地位、个人才能的重要参照系。所以，职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动，它要求劳动者具备一定的生活素质和专业技能，它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操等方面的综合反映；也是一个人的权利、义务、职责的具体表现，从而是一个人的社会地位的一般性表征。

(二) 职业的特征

职业的特征包括技术性、经济性、社会性、同一性、差异性和时代性等。

1. 技术性

职业的技术性指职业本身的技术要求与个人可在职业岗位上发挥个人才能和专长两个方面。由于不同职业之间存在着差异，再加上随着技术的进步和经济结构的变动，每一种职业本身对于技术的要求也有所不同。因此，对从业者的知识和技能的要求也各有不同；而对于个人而言，要想最大限度地发挥自己的个性和才能，需要通过某种职业在劳动岗位上来完成，这样才能使自己的知识和才能不断增长，使自己不断地成长。

2. 经济性

职业的经济性即指维持生存，从中取得收入。职业是个人获得收入的主要来源，是个人赖以生存以及维持家庭生活的手段。这是职业活动区别于其他劳动，如义务劳动、勤工俭学等的一个重要标志。获得报酬是人们从事职业活动的目的之一，也是支撑其完成其他活动的条件和基础。

3. 社会性

职业的社会性即指职业的社会角色。职业需要人来承担，人从事了某种职业，也就参与了某种社会劳动，同时，也承担起了某种社会角色，因此，要尽义务。比如，法官既是一种职业，又是一个社会角色，就要承担起维护法律尊严，维护社会秩序的社会义务。对于社会而言，职责具有实现社会控制、维持社会运转、为社会创造财富的功能。

4. 同一性

某一类别的职业内部，其劳动条件、劳动对象、生产工具、操作内容、人际关系等都是相同的或相近的。由于情境相同，人们就会形成同一的行为模式，有共同语言，很容易被认同。同行、同事，就是有一定类似之处的人群。正是基于职业的同一性，才构成工会、行会、同业公会等社会组织，才有从业者的利益共同体。例如，工会就是保障会员们的工资收入、就业机会、福利保险等共同利益的团体。

5. 差异性

职业的差异性即指不同职业之间存在的差别。这些差别首先是劳动分工的差别，同时也包括职业劳动者的社会心理、从业者个人的行为模式等。一般来说，人类社会作为一个有机体，必然存在分工，存在着多种多样的职业。无论称“三百六十行”，还是现代社会成千上万种职业，各类职业大相径庭，隔行如隔山。职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格以及人在职业转换中的矛盾与困难。随着劳动分工的深化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展，新的职业不断产生，职业差异还在继续加大。

6. 时代性

职业的时代性有两个含义：一是职业随着时代的变化而变化，一部分新职业产生，替代一部分过时的职业；二是每一个社会都有自己的“时尚”，它表现为该社会中人们所热衷的职

业。

二、职业分类

职业分类是由产业和行业的分类决定的。要了解职业的分类,就必须了解产业和行业的分类。

(一) 我国的产业分类

我国的产业是国家经济部门按照国民经济的产业结构进行划分的,通常分为三大产业部门,即第一产业、第二产业和第三产业。

第一产业包括农业、林业、牧业、渔业和水利业。广义上讲,农业包括采集、种植、狩猎、捕鱼、畜牧在内。

第二产业包括工业和建筑业。按照产品的经济用途,可以将整个工业分为两大类:生产生产资料的工业和生产消费资料的工业。前者称为重工业,包括机械、冶金、电力、煤炭、石油、燃料、化工等工业;后者称为轻工业,包括纺织、造纸、食品、皮革等工业。

第三产业是指第一、第二产业以外的流通和服务两大产业。它包括以下四个部分:①流通部门,如商业、饮食业、交通运输业、邮政电信通信业、物资供销和仓储业等;②服务部门,如金融、保险、房地产业、公用事业、居民服务业、旅游业和咨询服务业等;③科教文卫体育部门,如教育、文化、广播电视事业、科学研究事业、卫生、体育和社会福利事业等;④机关团体,如国家机关、党群组织和社会团体等。

(二) 我国的行业分类

行业是指从事相同性质的经济活动的职业及其所有单位的集合。行业是采用经济活动的同质性原则划分的,即每一个行业类别都按照同一种经济活动的性质划分。国民经济行业分类是对全社会经济活动进行的标准分类,它为国民经济核算和各项专业统计按照经济活动观察事物提供了详细、科学的分类依据。

我国于1984年颁布了《国民经济行业分类和代码》,把我国国民经济分为13个门类。1994年进行了修订,分类有所调整和增加。随着我国市场经济建设的不断发展和产业结构的调整以及我国对外开放的扩大和国际交往的日益增多,国民经济出现了许多新兴行业。特别是第三产业发展速度加快,如信息传输、商务经济、资源与环境保护、知识产权等活动迅速发展,而现行的国民经济行业却难以对这些活动进行准确的反映。同时,随着我国经济与世界经济逐步融为一体,我国面临加入WTO后经济全球化的挑战,更需要一部既能准确反映我国现阶段经济活动的状况,又能与国际分类相衔接的国民经济行业分类标准。为此,国家统计局于2002年对旧《国民经济行业分类与代码》国家标准(GB/T4754-94)进行了发布以来的第二次修订,并将标准名称改为《国民经济行业分类》(GB/T4754-2002)。

新标准将国民经济行业划分为门类、大类、中类和小类四级，共有20个行业门类，95个大类，396个中类，913个小类。

20个门类的名称是：①农林牧渔业；②采矿业；③制造业；④电力、燃气及水的生产和供应业；⑤建筑业；⑥交通运输、仓储和邮政业；⑦信息传输、计算机服务和软件业；⑧批发和零售业；⑨住宿和餐饮业；⑩金融业；⑪房地产业；⑫租赁和商务服务业；⑬科学研究、技术服务和地质勘察业；⑭水利环境和公共设施管理业；⑮环境管理业；⑯居民服务和其他服务业；⑰教育；⑱卫生、社会保障和社会福利业；⑲文化、体育和娱乐业；⑳公共管理和社会组织。

（三）我国的职业分类

所谓职业分类，是指采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

职业分类是国家经济工作、劳动工作和职业教育培训工作的基础。科学的职业分类不但将使人们有效掌握和监控国家经济结构和就业结构的变动发展，而且将为国家职业教育培训事业确定目标与方向。我国近年来相继通过的《劳动法》和《职业教育法》等都从立法高度明确规定了国家确定职业分类，并以此指导职业教育培训工作和职业资格证书制度建设。这充分表明，职业分类在国家人力资源开发体系中具有重要的基础性地位。

改革开放以后，我国先后制定了国家标准《职业分类和代码》和《中华人民共和国工种分类目录》，并根据社会经济发展的需要，修订了国家标准《职业分类和代码》。20世纪90年代以后，社会主义市场经济的建立促使我国的社会经济和科学技术迅猛发展，经济领域发生的重大变革对人力资源的管理提出了新的要求。对此，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。为了适应我国社会发展的需要，1995年国家劳动部、国家统计局、国家技术监督局联合成立了“国家职业分类大典和职业资格工作委员会”，组织编制新中国第一部国家职业分类大典——《中华人民共和国职业分类大典》，于1999年5月正式颁布，以此作为劳动力管理的社会化、科学化和规范化的重要依据。

国家职业分类大典的基本内容是通过8个大类简明、统一的格式来表述的，每一大类的内容包括大类编码、大类名称、大类描述、所含中类的编码和名称；每一中类的内容包括中类编码、中类名称、中类描述、所含小类的编码和名称；每一小类的内容包括小类编码、小类名称、小类描述和所含细类编码和名称；每一细类（职业）的内容包括职业编码、职业名称、职业定义、职业描述及归入本职业的工种名称与编码等。细类是国家职业分类最基本的类别，即职业。一个职业包含一组性质相同、具有通用的职业知识和职业技能的工作。

《中华人民共和国职业分类大典》中的八大类是：①国家机关、党群组织、企事业单位负责人；②各类专业技术人员；③办事员及有关人员；④商业及服务业人员；⑤农林牧渔水利业生产人员；⑥生产、运输人员及有关人员；⑦军人；⑧不便分类的其他人员。

国家职业分类大典所确定的8个大类中包含66个中类、413个小类和1838个细类。从2004

年起,国家根据社会经济发展需要,建立了新职业定期发布制度,并不断补充与修订国家职业分类体系。职业分类大典2005增补本又收录了77个新职业,这些新职业涉及第一、二、三产业,主要集中在现代制造业和现代服务业,以管理、策划、创意、设计、分析、制作和健康、环境管理居多。这些新职业共同的特点是,多属于高技能人才中的知识技能型,对从业人员的理论知识和实际职业能力都有较高的要求。

三、职业的发展趋势

(一) 全球职业变化发展态势

1. 新职业的不断产生

(1) 在生产领域

典型的有第一产业中的基因和转基因工程师、遗传工程师、细胞工程师、生态农业技师和技工、节水灌溉技师和技工。第二产业中的加工中心工程师和技师、环境监测工和技师、计算机辅助设计(CAD)工程师和技师、计算机辅助制造(CAM)技师和技工等。

(2) 在服务领域

信息服务业。信息和通讯技术的急剧扩张,导致了对计算机工程师、计算机系统分析师和计算机基础科学和各个领域的应用专家和操作技术人员的大量需求。

管理咨询业。由于管理和咨询活动对于经济、生产、社会生活甚至个人的影响越来越大,它们已成为第三产业领域另一个发展最快的职业群组。金融分析师、投资咨询师、心理咨询师、人力资源管理师、保险评估师、保险精算师、税务代理师、理财代理师等现在都已成为最新的职业。

社会服务业。在第三产业领域,为提高居民生活质量、满足居民消费需求的服务性职业也有了突破性的发展。家政服务助理、养老护理师、育婴师、形象设计师、健身教练、室内装饰设计师等职业也开始出现。

2. 老职业的衰落和消退

衰落和消退的职业主要集中在第一、第二产业。在结构调整中,第三产业也有部分职业消退。像铅字排字工、票证管理员等职业正逐步消失。这种职业的衰落和消退往往与技术或产品的更新有关。有时也是由于制度和政策的限制,禁止使用某种材料或工艺,致使某些职业难以为继。例如,农业的高度集约化也会使千百万农民改变职业。

3. 职业的调整和变化

在三个产业部门中,都有许多传统职业在新的条件下发生了较大的调整 and 变化。在第一产业中,传统的农民转化成为农机师、农艺师或者专业性更强的从事无土无害栽培工作的现代农艺师;传统的海洋捕捞人员也在向海水产品种养和深度加工工程师、技师转化。在第二产业,传统的手工绘图员正转化为使用计算机的电子绘图员;采煤、采油等技术向高科技化

的转变,产生了新型的煤炭液化气化职业,以及海洋石油开采等职业。在第三产业中,变化发展更迅速。过去的理发员转化为形象设计师;销售库管人员转化为物流配送师等。事实上几乎所有的职业都会随着生产技术的进步而发生一些调整 and 变化。

(二) 我国职业变化发展态势

从发展态势看,我国未来职业变迁会出现以下的趋势:

1. 由单一基础向跨专业、复合型转化

从目前招工、就业的情况来看,职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂方面转化,过去单一技能就能胜任的工作,现在职业内涵发展扩大了,往往需要相关专业的许多知识和技能,更多的需要跨专业和复合型人才。例如,许多职业的从业人员都要求具备一定的英语能力和计算机技能。

2. 由封闭型向开放型转化

随着改革开放的深入,职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛,接受信息的渠道也在加大,人们相互之间的交往和协作大大加强,这就要求人们具有开放的观念和心态,彻底摆脱封闭的状态。另外,开放型体现在职业岗位工作的性质上,也增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。例如,许多职业都需要借助互联网从事活动。

3. 由传统工艺型向信息化、智能型转化

传统工艺型职业在科技含量上相对滞后,在技术更新速度方面比较缓慢,有时跟不上时代前进的步伐,生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量,改善劳动组织和生产手段,提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员,是在今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。例如,传统的仓库管理工作由于需要及时提供库存信息而向物流师方向发展。

4. 由继承型向知识创新型转化

知识经济的到来,要求社会成员不断树立创新意识,在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后,只有创造型人才才能更好地胜任岗位职责。例如,舞蹈灯光设计师、个人形象设计师等职业,如今这些工作中大部分都具有创造性。

5. 服务性职业向知识技能化发展

社会生产力的提高,解放了劳动力,人们越来越多地需要社会服务行业为他们排忧解难、提供方便。第三产业在劳动者数量增加的同时,对从业人员质量的要求也在不断提高,产生了知识型服务性职业,而且还是吸纳社会劳动力的主要渠道。如传统的职业介绍演变为职业指导或猎头服务,实际上是由原先的简单提供信息或中介活动,发展成利用知识提供信息咨询服

务。劳动力市场预测专家认为,未来的新职业会越来越多地出现在服务部门,特别是与健康、通信和计算机相关的行业。

第二节 职业生涯

一、职业生涯的含义和特征

（一）职业生涯的含义

与职业不同，职业生涯（career）是个发展的概念，即将个人的职业生活看作是一个动态的过程，具有浓厚的个人色彩。简单地说，职业生涯是一个人终生职业发展的历程。具体地讲，职业生涯就是指以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定和变化，工作业绩的评价，工资待遇、职称、职务的变动为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。人一生中最重要的历程，是追求自我和实现社会价值的人生阶段。

（二）职业生涯的特征

1. 独特性

每个人作为社会的个体都是独特的，具有不同的特点，在职业条件、职业理想、职业选择等方面有所不同，加上每个人为实现自己的职业理想所作的种种努力的不同，就构成了人与人相互差别、各自独特的职业生涯历程。

2. 终生性

职业生涯是一种动态发展的历程，每个人在不同阶段有着不同的追求，在每个阶段都不断地做出职业生涯规划并积极去实现，这是一个终生的活动。即使是在晚年，个人也会不同程度地扮演好自己的角色，发挥余热，“老骥伏枥，志在千里”正是人生晚年对职业生涯的追求。

3. 阶段性

职业生涯的发展过程有着不同的发展阶段，可以划分为不同的时期。国内外许多职业生涯规划理论家对人的职业生涯从不同角度作了各种分期，每个阶段都有不同的目标和任务，并且各个阶段之间具有递进性，各个阶段彼此有着各种关联。

4. 发展性

职业生涯是一种发展、演进的动态过程，从整体来看，每个人的职业生涯具有一定的逻辑性。在个人与他人、个人与环境、个人与社会的互动中，每个人根据自己不断充实的社会职业信息、职业决策技术，做出与该阶段相符的职业生涯规划。这个发展的过程涵盖了一个人一生的各个层面。

二、影响职业生涯的因素

职业生涯是个人发展的基础，又是个人发展的历程体现。在这个重要而又漫长的过程

中，每个人的职业生涯都会受到教育、家庭、性格、价值观、性别、健康状况、社会环境、机遇等主观和客观因素的影响。教育是赋予个人才能，塑造个人人格，促进个人发展的社会活动，它奠定了一个人的基本素质。一个人通过接受教育或培训，形成了自己特有的知识结构、能力和才干，对人的职业生涯有着巨大的影响。

1 教育的影响

首先，获得不同的教育程度的人在职业选择与被选择时，具有不同的能量。这关系到一个人职业生涯开端与适应期是否良好，还关系到以后的发展、晋升是否顺利。从一般规律看，有较高教育水平的人，在就业以后会有较大的发展，即使工作不尽如人意，其流动能力与动机也较强。

其次，人们所学专业及职业种类，对其职业生涯有着决定性影响。一专多能者、专业水平和应用技术俱佳者，往往得到更多的机会，在职业生涯发展中居于主动。

此外，人们所接受的不同等级的教育，所学的不同学科门类，所在的不同院校及其不同的教育思想，会使受教育者形成不同的思维模式，从而采用不同的态度来对待自己，对待社会，对待职业生涯的发展。

2. 家庭的影响

家庭是人的第一学校。一个人的家庭也是造就其素质以至影响职业生涯的主要因素之一。人从幼年起，就会受到家庭的深刻和潜移默化的影响，导致形成一定的价值观和行为模式。有的人还从家庭中自觉或不自觉地得到某些职业知识或技能。此外，一个人的家庭成员在其择业或就业后的流动中，往往给予一定的干预或影响，也会对人的职业生涯产生较大的影响。

3. 个人因素的影响

个人的性格与一个人的职业生涯密切相关。职业生涯设计大师霍兰德将人的性格分成6种类型。一般人具备的性格可能是其中一种或两种以上的混合类型。从事与自己性格相适合的工作，才能让人充分施展自己的才华，全身心地投入工作，取得好的绩效。如果性格与工作不合，再好的能力也难以发挥。

另外，个人的需求与动机和一个人的追求、价值观、行为方式等都会直接影响到职业生涯的进展。同样的工作对不同的人有着不同的价值，而同一个人对不同的职业会有不同的态度与抉择。美国教育测试服务中心的学者归纳出有物质报酬、名望、权利、安定性、自主性、专精、亲和、多样性、创意、休闲、追寻意义等11种职业价值观。在就业时，人们会根据对不同的职业的评价和价值取向来选择自己的职业。人们在不同的年龄阶段、不同的阅历、特别是不同的职业经历状况下，都会针对自己的主观和客观条件，在对职业的选择和调整方面有不同的动机和需求。

4 社会环境和组织因素的影响

社会环境及组织也是影响职业生涯的重要因素。首先，社会的政治经济形势、社会文化