

生涯规划

与职业发展

SHENGYA GUIHUA YU ZHIYE FAZHAN

陈梦薇 刘俊芳 李晓萍◎主编



东南大学出版社
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS

高职高专“十二五”规划教材

生涯规划与职业发展

主 编 陈梦薇 刘俊芳 李晓萍
副主编 刘 跃 刘志芬 汤 艳 张余进
主 审 张 格 吴兴富 高尚荣

东南大学出版社

· 南京 ·

内 容 提 要

《生涯规划与职业发展》一书以大学生确立职业方向、规划职业发展的进程为线索,主要分为生涯规划篇和职业发展篇两个部分。生涯规划篇从职业规划概述入手,揭示了职业、职业生涯等基本概念以及生涯规划领域的基本理论,介绍了生涯规划的主要方法和影响因素,在此理论上详细论述了生涯规划操作实践的具体步骤和要求。职业发展篇着眼于择业、就业、创业的具体操作,首先帮助大学生树立科学的择业观,进而介绍了就业环节中的心理调节、就业技巧、就业权益保护等具体实务。在全面推进创新创业教育的大背景下,对创业理论、创业方法和创业计划书的编制进行了详尽而实用的介绍。另外,为了增加更多的实践指导作用,本书在附录部分结合大学生职业生涯规划竞赛的要求收录了江苏省、安徽省大学生职业生涯规划竞赛的相关文件和获奖作品范例。

全书理论翔实,实务具体,既可以作为《职业生涯规划》、《职业发展与就业指导》等课程的教材,还可以作为参加各级职业生涯规划竞赛的学生的辅导用书。

图书在版编目(CIP)数据

生涯规划与职业发展/陈梦薇,刘俊芳,李晓萍主
编.—南京:东南大学出版社,2015.2
ISBN 978-7-5641-5443-1

I. ①生… II. ①陈… ②刘… ③李… III. ①职业选
择—高等学校—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 313386 号

生涯规划与职业发展

出版发行 东南大学出版社
社 址 南京市四牌楼 2 号 邮 编 210096
出 版 人 江建中
网 址 <http://www.seupress.com>
电子邮箱 press@seupress.com
经 销 全国各地新华书店
印 刷 南京雄州印刷有限公司
开 本 787 mm×1 092 mm 1/16
印 张 16.25
字 数 399 千字
版 次 2015 年 2 月第 1 版
印 次 2015 年 2 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5641-5443-1
定 价 28.00 元



本社图书若有印装质量问题,请直接与营销部联系。电话(传真):025-83791830。

前言

2013年,全国高校毕业生达到699万,被称为“史上最难就业季”;2014年,这个数字上升至727万,被称为“史上更难就业季”;2015年高校毕业生将达749万。面对这样的形势,各高校何去何从?在校大学生何去何从?

2007年教育部办公厅印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》后,全国各高校根据各自实际情况开设了《职业生涯规划》、《就业指导》等课程,“职业生涯”“生涯规划”的概念逐渐深入人心,大学生开始以科学的观念关注自身职业生涯的发展,教育主管部门、高校、大学生都开始意识到做好生涯规划、推进职业发展已经成为破解目前就业困境的重要手段。

本书的编者均为多年从事《职业生涯规划》课程教学的一线教师,深刻地了解当代大学生在职业发展方面的困惑和难题,结合多年的教学和学生思想政治工作经验,本书的编写具有理论和实践并举的特点,有着极强的针对性和实用性。本书将发源于西方的职业生涯规划理论以适应当代中国国情和大学生实际的方式介绍给大家,将生涯规划和就业择业有机结合,理论实际并用,实务操作简洁明确,为大学生树立生涯意识,规划职业发展提供了切实的指导。

本书分为生涯规划和职业发展上、下两篇。上篇生涯规划部分以生涯规划为主线,介绍了职业生涯规划领域的基本理论、生涯规划的主要方法和影响因素,详细论述了规划操作实践的具体步骤,即便没有接触过生涯规划理论的学生学习完本书后也能进行简单的生涯规划设计。生涯规划是描绘未来职业发展的蓝图,实现职业理想还是要落实到职业发展的行动中去,因此,本书在下篇职业发展部分对择业、就业、创业进行了详尽的介绍,从择业就业观念的确立,到求职就业的准备和技巧,以及创业方法和创业计划书的编制均有详述,内容翔实,资料丰富。

另外,为了增加更多的实践指导作用,本书还结合了大学生职业生涯规划竞赛来编写,不仅附有职业生涯规划书的评分标准,更附录了江苏省、安徽省大学生职业生涯规划竞赛的相关文件和获奖作品。因此,本书不仅可以作为《职业生涯规划》、《职业发展与就业指导》等课程的教材,还可以作为参加各级职业生涯竞赛的学生的辅导用书。

本书由陈梦薇、刘俊芳、李晓萍主编并负责创意策划、框架制定、统稿和定稿工作及部分章节的编写。各章的写作分工如下：第一章、第十一章，李晓萍；第二章，汤艳；第三章，张余进；第四章，刘跃；第五章、第六章、第七章、附录，陈梦薇；第八章、第九章，刘俊芳；第十章，刘志芬。

本书承蒙张格、吴兴富、高尚荣审定，提出了许多宝贵的意见和建议；在编写工作中我们参考和借鉴了有关报刊、著作和网站的研究成果；本书的出版得到了东南大学出版社的大力支持，在此表示深深的感谢。由于编者水平有限，本书中难免有疏漏和不足之处，敬请广大读者和专家指正！

编 者

2015 年 1 月

目 录

前 言

上篇 生涯规划

第一模块 生涯理论认识

第一章 职业规划概述	4
第一节 职业与职业规划	4
一、职业的涵义	4
二、职业生涯的含义	9
三、生涯规划概述	10
第二节 职业性向理论	12
一、职业性向理论的提出	12
二、职业性向理论的内容	13
三、职业性向理论的应用	16
第三节 职业发展理论	16
一、舒伯生涯发展理论的提出	17
二、舒伯的生涯彩虹图	19
三、舒伯职业生涯五阶段理论	20
第四节 其他职业理论	23
一、帕森斯特质因素理论	23
二、择业动机理论	24
三、认知信息加工理论	26
四、克朗伯茨的职业生涯决策社会学习理论	28
第二章 生涯规划方法	29
第一节 平衡单分析法	29

一、平衡单分析方法	29
二、平衡单分析法示例	31
第二节 SWOT 分析法	32
一、SWOT 分析	33
二、SWOT 分析矩阵	33
第三节 其他方法	36
一、360 度评估分析法	36
二、五“what”分析法	37
三、PLACE 分析法	39
四、PPDF 分析法	40
第三章 生涯规划因素	42
第一节 个体因素	42
一、兴趣与职业	42
二、气质与职业	43
三、能力与职业	44
第二节 环境因素	46
一、社会环境	46
二、家庭环境	49
三、组织环境	50
第四章 职业锚开发	52
第一节 职业定位与职业锚	52
一、职业定位与职业锚的提出	52
二、职业锚的内涵	54
第二节 职业锚的类型	56
一、技术/职能型职业锚	56
二、管理型职业锚	58
三、自主/独立型职业锚	59
四、安全/稳定型职业锚	60
五、创造/创业型职业锚	61
六、服务型职业锚	62
七、挑战型职业锚	62

八、生活型职业锚	63
第三节 制作职业计划表	64
一、什么是职业计划表	64
二、职业计划表实例	64
三、大学生职业计划表制作	66
第二模块 规划操作实践	
第五章 自我认知	72
第一节 自我认知的基本内容	72
一、自我认知的涵义	72
二、自我认知的过程和内容	72
三、自我认知的方法	72
第二节 职业兴趣测评	73
一、标准化评估:霍兰德(Holland)自我职业选择指导问卷(Self-Directed Search, SDS)	73
二、非标准化评估:职业兴趣自我探索(兴趣岛游戏)	83
第三节 职业能力测评	90
一、标准化评估:职业能力倾向测试	90
二、非标准化评估:职业能力自我探索	96
第四节 职业价值观测试	97
一、标准化评估:职业价值观测试	97
二、非标准化评估:职业价值观大拍卖	100
第五节 个性特征测试	102
一、标准化评估:MBTI人格测评	102
二、非标准化评估:个性特征自我探索	115
三、自我认知总结	116
第六章 职业认知	118
第一节 社会环境调查	118
第二节 职业环境分析	119
一、确定访谈对象	119
二、结合目标职业信息设计访谈问题	120
三、预约生涯人物	120
四、采访生涯人物	120

五、用职业信息加工的观点来分析	121
第三节 学校环境分析	122
一、了解学校组织机构	122
二、探索学习资源	123
三、分析活动资源	125
第四节 家庭环境分析	126
一、梳理家庭基本情况	126
二、绘制家庭职业树	127
三、完成家庭环境分析	127
第七章 生涯决策	128
第一节 职业选择	128
一、使用平衡单法进行决策	128
二、运用 SWOT 分析法分析职业目标	129
三、目标分解	130
第二节 行动规划	131
一、行动规划制定流程	131
二、制定行动规划	132
第三节 评估调整	132
第四节 撰写职业生涯规划书	133
一、职业生涯规划书的基本内容	133
二、职业生涯规划书的评分标准	137
三、撰写职业生涯规划书注意要点	138

下篇 职业发展

第三模块 择业与就业

第八章 高职生择业观	142
第一节 高职生就业形势与政策	142
一、我国就业形势分析	142
二、我国就业形势资讯	143
三、我国就业政策分析	144
第二节 树立理性的择业观	147

一、择业观概述	147
二、树立理性的择业观	147
三、高职生就业竞争的比较优势	148
第九章 就业技巧指导	150
第一节 就业心理准备	150
一、大学生常见就业心理问题	150
二、大学生就业应有的心理准备	152
三、几种常见就业心理问题调适方法	152
第二节 求职技巧	155
一、就业信息搜集	155
二、就业信息的整理	158
三、就业工作基本流程	161
四、就业计划分配表	163
五、求职简历的制作	166
六、面试的准备和技巧	169
第三节 就业权益保护	172
一、就业协议书与劳动合同	172
二、常见的就业陷阱	178
三、违约责任与争议解决	180

第四模块 创业教育

第十章 创业理论	185
第一节 创业者与创业精神	185
一、创业	185
二、创业者	186
三、创业精神	188
第二节 TRIZ 理论	191
一、TRIZ 理论的由来及其基本思想	191
二、TRIZ 理论的主要观点	191
三、TRIZ 理论的应用步骤	192
四、TRIZ 理论在高校创业教育中的应用	196

第十一章 创业指导	200
第一节 选择商业模式	200
一、商业模式概述	200
二、商业模式的类型	201
三、商业模式的构成要素	202
四、选择和设计商业模式	204
第二节 创业机会与创业项目	207
一、创业机会	207
二、创业项目	208
第三节 学会编写创业计划书	209
一、创业计划书概述	210
二、创业计划书格式	210
三、创业计划书的编写步骤	213
附录一 江苏省大学生职业规划大赛文件	214
附录二 安徽省大学生职业规划大赛文件	218
附录三 获奖作品示范一	221
附录四 获奖作品示范二	234
参考文献	248

上篇

生涯规划

7

[illegible]

生涯理论认识

陳永發

第一章

职业规划概述

著名哲学家伯特兰·罗素(Bertrand Russell)说:“选择职业是人生大事,因为职业决定了一个人的未来。铁匠锤打铁砧,铁砧也锤打铁匠;海蛤的壳在棕黑深邃的海洋里变成黑色,人的心灵也受到重合的染色,只是所受的影响奥妙复杂,不易为人觉察而已。所以说,选择职业,就是选择将来的自己。”是的,科学地进行职业规划显得尤为重要!那么,大学生又如何选择自己的职业呢?本章就是从职业与职业规划的涵义、职业性向理论、职业发展理论及其他职业选择理论等四个方面帮助大学生学习和了解职业规划的相关基础理论知识,从而帮助他们明确自己的职业发展方向,并不断朝着这个方向奋进努力。

第一节 职业与职业规划

大学生只有对自身的职业优劣势、职业环境以及职业才能进行实质的了解,才会充满自信地走向职业生涯的每一个发展阶段。通过职业规划,大学生才能知道如何不断地进行有效的职业决策,确保自己行走在正确的职业发展道路上,最终实现自己的职业梦想。

一、职业的涵义

职业是随着社会分工的出现而出现的,没有社会分工就不会有各种各样的职业。什么是职业?目前,对职业的定义莫衷一是,各有特色。有的学者认为,职业是指人们为了满足社会生产和生活需要,参与社会分工,利用专门知识和技能从事的、具有一定社会职责的专门性业务和工作。有的人认为,职业是人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动,是人们生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合反映,也是人们的权利、义务、权力和职责的指向,是人们社会地位的一般表征。也有的专家认为,职业是个人在社会中所从事的、有稳定收入的工作,是人们实现人生价值、为社会作贡献的舞台,也是人们谋生的手段。综合起来看,职业是人们维持生计,承担社会分工角色,发挥个性才能的持续进行的社会活动。

(一) 职业的产生及其意义

职业是社会分工的产物,而社会分工是社会发展到一定阶段后产生的,它经历了一个由简单到复杂,由低级到高级的发展过程。在人类历史上,最初只有氏族内部根据性别、年龄的差别产生的自然分工,在这种自然分工的条件下,妇女采集果实、生儿育女、制备食品和衣

物;成年男子外出狩猎、捕鱼、作战,并制作相应的工具;老人指导或参与制作劳动工具和武器;小孩帮助老人与妇女劳动。那时并没有出现职业,因为当时没有固定从事专门工作的人群。随着生产力的发展,人类历史上出现了三次大分工,形成了三大产业,才有了真正意义上的社会分工。即有了专门从事一定类型的生产活动的人群,人类社会出现了具有专门职能的社会劳动职业。从而,人们在从事职业活动的过程中,也与社会、他人形成了广泛的关系,社会职业分工越来越多,越来越细,使得人与人之间、人与社会之间的联系越来越大,越来越广泛。

随着社会的发展、科技的进步、生产工具的改进和生产社会化程度的提高,现代社会的分工越来越细致,专业化程度也越来越高。因此,职业也越来越多,越来越细。

职业的产生在人类社会文明发展史上具有里程碑的重要意义。

第一,职业的产生推动了人类社会由野蛮时代向文明时代的过渡。人类社会的发展,经历了漫长的蒙昧时代和野蛮时代后,最终进入了文明时代。在这一历史发展进程中,职业的产生发挥了其不可替代的推动作用。伴随着社会分工的出现与发展而产生的职业,使得人类社会出现了具有专门职能,固定从事某项专门工作的人群,由此推动了商品生产与商品交换,推动了商品经济的产生与发展,从而推动了人类社会由野蛮时代向文明时代的过渡。正如恩格斯所说:“文明时代是社会发展的一个阶段,在这个阶段上,分工、由分工而产生的个人之间的交换,以及把这两个过程结合起来的商品生产,得到了充分的发展。完全改变了先前的整个社会。”“这样,我们就走到了文明时代的门槛了。”

第二,社会职业的发展程度是生产力发展水平的最明显标志。一般地说,社会职业的发展程度与社会生产力的发展水平总是相适应的。一个社会,其职业分工部门的多少和分工的发达程度能客观地显示出社会生产力发展的水平和状况。社会职业的不断发展和职业分工的不断扩大标志着人类改造自然、征服自然的活动与能力在不断地向前进步。譬如,在自然经济条件下,职业种类不多、职业关系简单、不发达的职业分工就是生产力落后的标志。而在社会化大生产条件下,职业种类繁多,各种职业关系错综复杂,这种高度发达的职业分工,则是生产力高度发达的标志。

第三,社会的分工、职业的产生与发展必然导致社会生产的专业化和社会化。生产社会化是生产过程专业化的结果,而生产的专业化和社会化的发展,正是社会职业分工发展的必然。在职业产生的初期,各种职业虽有各自专门的业务,但是并没有明确的专业划分,每一个职业劳动者都必须完成该职业要求的所有专业劳动。

(二) 职业的特点

职业是社会分工的产物,包含了以下几方面的特点:

1. 职业的经济性

社会分工使从事职业活动的个人或集团都有着其相对独立的利益,而且处在与社会的某种利益联系之中。人们进行职业活动,就是在满足社会一定需要的同时,又与社会进行劳动交换,以获取一定的报酬来满足其自身的需要和利益。因此,职业关系归根到底是一种经济利益关系。从这个意义上看,职业的经济性即指劳动者从事某项工作必定要从中取得经济收入,并且保持相对的稳定性和持续性。

2. 职业的技术性

职业的技术性是指不同的职业具有不同的技术要求,从事不同职业的劳动者需要具备相应的知识和技术。随着社会的进步和发展,当今许多职业对劳动者所具备的知识和技术水平的要求也越来越高。

3. 职业的社会性

职业首先是一项社会活动,它是人们为了获得生活经济来源,在特定的社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关系、相互服务的社会活动。因此,职业有着一定的社会地位及性质,即社会责任和社会权利,每一种职业都体现和处理着一定的利益关系。职业的社会性是指职业是为社会所需要的,是劳动者进行社会生产的劳动。人们的职业劳动,不仅为个人谋生,同时也是尽社会义务。人和人之间是相互依存的,需要用自己的劳动成果与别人的劳动成果相交换,通过交换,在满足自己需要的同时,也满足其他社会成员的需要,从而起到为他人服务的作用,对国家和社会也作出贡献。

4. 职业的连续性

从职业角度看,一种职业常被看作是归属于某一个“行业”,而一个行业的形成需要经过长期的历史形成过程,并且具有较长的重合周期。所以,从这个意义上看,归属于某一个行业的职业连续性(即稳定性)是劳动者连续地从事某项社会工作,或者从事该项工作相对稳定。职业活动的劳动者所从事的劳动是稳定的、螺旋式上升的,具有明显的连续性。

5. 职业的规范性

俗话说,没有规矩不成方圆,职业也一样。为了让职业更加有秩序地在社会中起作用,就必须有一系列的法律及道德条例来制约。所以,从事某一职业的劳动者都有其特定的职业规范,都有其应遵守的各种操作规则、章程和道德规范。

(三) 职业分类

人类社会进入 21 世纪以来,由于经济和科学技术的快速发展,许多新兴职业相继出现,社会分工越来越细化,职业的种类也越来越多、越来越细。

职业分类就是指按一定的规则、标准及方法,按照职业的性质和特点,把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业分成并统一归纳到同一类别的系统中。不同国家、不同社会,由于国情的不尽相同,职业的分类划分也不同。

1. 国际标准职业分类

国际标准职业分类(International Standard Classification of Occupations,简称 ISCO)是国际劳工组织(ILO)为给各国提供统一准则而制定的职业分类标准。早在 1923 年的第一届国际劳工统计学家会议上人们就讨论了制定职业分类国际标准的需要。1949 年,这一项目正式启动。1958 年《国际标准职业分类》初版发行,之后又经 1968 年、1988 年、2008 年三次修订,形成目前的最新版本《国际标准职业分类(2008)》(简称 ISCO-08)。

《国际标准职业分类》将职业区分为大类(major group)、小类(minor group)和细类(unit group),自 ISCO-88 起,又在大类和小类之间增加了中类(sub-major group),使分类更加细致完整。

2. 美国的职业分类

美国是较早建立职业分类系统的国家之一,早在 1850 年,美国就模仿标准行业分类系