

大学生职业生涯 规划与管理

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA
GUIHUA YU GUANLI ▲

何昆蓉 / 编著



西南交通大学出版社

大学生职业生涯规划与管理

何昆蓉 编著

西南交通大学出版社
成都

ISBN 7-313-02500-0

定价：25.00元

（CIP）

01

西南交通大学出版社

成都

图书在版编目 (C I P) 数据

大学生职业生涯规划与管理 / 何昆蓉编著. —成都:
西南交通大学出版社, 2014.8
ISBN 978-7-5643-3250-1

I. ①大… II. ①何… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 176949 号

大学生职业生涯规划与管理

何昆蓉 编著

责任编辑	万 方
特邀编辑	张宝珠 徐前卫
封面设计	墨创文化
出版发行	西南交通大学出版社 (四川省成都市金牛区交大路 146 号)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮政编码	610031
网 址	http://www.xnjdcbs.com
印 刷	四川川印印刷有限公司
成品尺寸	148 mm × 210 mm
印 张	7.5
字 数	208 千字
版 次	2014 年 8 月第 1 版
印 次	2014 年 8 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-3250-1
定 价	28.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

前 言

中国有“男怕入错行，女怕嫁错郎”的古话，在一定程度上反映了职业对于我们每个人的重要性。对于个人而言，在有限的职业生命过程中，一直都在寻求自己的最佳位置，为此我们可能需要在多变的社会环境下不断摸索职业道路，尝试各种职业角色，这往往也会让我们付出时间成本和机会成本的代价。但是，历史不能假设，过去不能重来，人生需要一种设计，职业需要一种规划。

职业生涯规划是职业发展的关键。在高等教育已进入普及阶段的今天，大学生面临着空前的就业压力，因此如何提高大学毕业生的就业竞争力，实现大学教育规律与市场规律的统一，已成为社会关注的焦点。正是在这一背景下，如何开展大学生职业生涯规划工作的问题也逐步得到大家的重视。大学生职业生涯规划是一种以职业要求为目标的管理方式，也是一个让大学生明确其职业目标，自觉按职业目标的要求开发潜能、全面发展的指导过程。目前，我国大学生职业生涯规划在个人素质、就业观念和学校教育指导等方面还存在许多的问题，亟待相关的理论研究和探讨。

本书第一章首先为读者阐释了职业、职业生涯、职业生涯规划的概念和特征；紧接着，结合社会及个体的实际特性，分析了影响职业生涯规划的各类因素；然后根据上述理论提出了职业生涯规划的原则及方法步骤，并跟附了案例。第二章则图文结合，详细地介绍了职业生涯规划与管理的主要理论与技术及其发展的相关内容。第三章则着重分析了我国大学生职业生涯规划的现状及大学生在此过程中出现的问题及原因。第四章则结合我国大学生职业生涯规划过程中产生的问题，重点介绍了英、美、日、韩等国开展职业生涯规划教育的经验及启示。第五章则进一步提升理论高度，针对大学生这一特定社会身份，阐述了大学生职业生涯规划与管理的若干模型及其实施情况。

本书在系统深入地介绍职业生涯规划理论的基础上，提供了丰富的贴近生活和社会实际的各类案例及国内外的实践经验和方法；同时，通过量表测试与分析、案例分析与讨论相结合，构建起一个结构完整、清晰，内容规范、严谨的职业生涯规划模型，为职场人士，尤其是大学生群体在如何正确地树立职业生涯规划观的问题上提供了丰富的参考。

在本书的编写过程中，编者参阅了许多学者的有关著作和论述，并从中受到启发，在此表示由衷感谢，希望专家、学者和广大读者不吝赐教，以使本书能够更加完善。

编者

2013.12

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
第一节 职业与职业生涯规划的概念.....	1
第二节 影响职业生涯规划的因素.....	11
第三节 职业生涯规划的原则与路线.....	15
第四节 职业生涯规划的方法与步骤.....	19
第二章 职业生涯规划与管理的主要理论和技术及其发展	43
第一节 职业选择理论及其启示.....	43
第二节 职业生涯发展理论及其启示.....	65
第三节 职业生涯规划与管理的要素及过程研究.....	80
第三章 我国大学生职业生规划的现状分析	113
第一节 我国大学毕业生的就业现状.....	113
第二节 当前大学毕业生就业意向和现状分析.....	115
第三节 我国大学生职业生涯规划教育所取得的成绩.....	117
第四节 我国大学生职业生涯规划中存在的问题及其原因.....	126
第四章 国际经验研究及启示	141
第一节 发达国家的职业生涯指导.....	141
第二节 国外职业生涯指导比较与启示.....	164
第五章 大学生职业生涯规划与管理模型	189
第一节 大学生职业生涯规划认知模型.....	189
第二节 大学生职业生涯规划决策模型.....	206
第三节 大学生职业生涯规划的实施.....	218

第一章 职业生涯规划概述

第一节 职业与职业生涯规划的概念

一、职业的概念

在孩提时代，我们心中就充满着对将来所要从事职业的幻想。有的人想成为科学家，有的人想成为医生，有的人想成为歌唱家，而有的人想成为工程师，等等。所有这些“幻想”，都是我们对职业的感性认识。那么到底什么是职业呢？不同的人有不同的看法。有的人认为职业就是一种工作，有的人认为职业就是一种谋生的手段，等等。要进行个人职业生涯规划，首先必须明确职业这个基本概念。

（一）职业的概念

职业的概念由来已久，学者们从社会学、经济学、心理学、教育学等不同的角度、不同的侧面对职业的内涵进行了不同的界定。目前，多数著作和教科书主要是从社会学和经济学意义上对职业进行的界定。

1. 社会学对职业的界定

从社会学的角度对职业进行界定，具代表性的有日本学者尾高邦雄、美国学者泰勒、中国学者陈婴婴等人。尾高邦雄指出：“职业是社会与个人、或整体与个体的结点，通过这一点的动态相关，形成了人类社会共同生活的基本结构；整体靠个体通过职业活动来实现，个体则通过职业活动对整体的存在和发展做贡献。”泰勒则认为：职业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结合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。陈婴婴则认为：职业是“个人进入社会的物质生产或非物质生产过程

后获得的一种社会地位，个人通过这一社会位置加入社会资源的生产 and 分配体系，并建立相应的社会关系。

从社会学对职业的界定，可以看出职业的涵义应包括以下内容：

(1) 职业是社会分工体系中的一种社会位置。

(2) 职业是已经成为模式并与特定工作相关的人群关系和社会关系，或者说已成为模式的工作关系的结合，是从事某种相同工作内容的职业群体。

(3) 职业同权利和利益紧密相连。

(4) 职业是国家确定和认可的。

2. 经济学对职业的界定

经济学的职业概念与社会学明显不同。法国的一个权威词典中将职业界定为：“为了生活而从事的经常性活动。”美国学者阿瑟·萨尔兹的《社会科学百科全书》中将职业定义为：人们为了获取经常性的收入而从事连续性的特殊活动。中国学者则认为，职业是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门性的工作。经济学意义上的职业：同劳动的精细社会分工紧密相连。

从经济学对职业的界定，可以看出职业的涵义应该包括以下内容：

(1) 分工角色，即职业是社会分工体系中劳动者获得的一种劳动角色。

(2) 社会性，即职业是一种社会性的活动，是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作，均为他人所必需并为国家所认可。

(3) 连续性和稳定性，即劳动者连续、不间断地从事某种社会工作，或者相对稳定地从事某项工作，该工作就成为该劳动者的职业。

(4) 经济性，即劳动者从事某项职业，必定要从中取得经济收入。没有经济报酬的工作，即使其劳动活动较为稳定，也非职业工作。例如，家庭主妇就不能构成职业。

3. 职业概念的其他界定

在英文中，occupation 和 vocation 都叫职业。前者在社会分工上使用，如职业分类等，应用范围较广；而后者则侧重个人意义，如职业

能力等。

现阶段人们一般这样来理解职业：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、专门类别的社会活动，它要求劳动者具有一定的生活素质和专业技能。职业是对人们的社会方式、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、职责的具体体现，从而是一个人社会地位的一种表现。

（二）职业的特征

职业具有技术性、经济性和社会性三大特征。

1. 职业具有技术性

职业的技术性，包括职业本身的技术要求和个人可在职业岗位上发挥个人才能或专长两个方面。由于不同职业之间存在着差异，再加上随着技术的进步、经济结构的变动，每一种职业本身对技术的要求也不相同。因此，对从业者的知识和技能的要求也各不相同。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实现，这样才能使自己不断增长知识和才能，从而不断成长。

2. 职业具有经济性

职业的经济性，即维持生存，从中获取收入。职业活动是个人收入的主要来源，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活动，如义务劳动、勤工俭学等的一个显著标志。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物质基础和条件。

3. 职业具有社会性

职业的社会性是指职业要人来承担。人从事了某种职业，也就参与了某种社会劳动，同时也承担了某种社会角色，因而要尽社会义务。比如，教师既是一种职业，又是一种社会角色，因而就要承担起教书育人的社会义务。对于社会而言，职业具有实现社会控制、维持社会运转，为社会创造财富的功能。

（三）社会劳动分工体系

社会劳动分工体系是职业分类的依据。因此，在认识职业类别之前，应先认识社会劳动分工体系。一般来说，社会劳动分工体系表现在两个方面：一是因社会产品种类不同而引起的分工，由此形成不同产业、行业，它们各有自己的分工体系；二是劳动者所从事的工作具体内容不同而引起的分工，即个别分工。

1. 产业分工

所谓产业，是指同一属性的企业集合，是企业与区域经济整体之间的一种中观经济层次单位。产业的分类，各国都根据自己区域经济发展特点、理论认识以及经济发展要求来进行分类或划分的。最常见的是三大产业分类法。这种分类法是按照经济活动性质来分类，即把区域全部经济划分为第一产业、第二产业和第三产业。由于种种原因，各国的经济学家对三大产业划分的界限并不完全一致，而且各国的统计口径也有所不同。但是，大体上是按以下方式界定的。

第一产业：以自然资源为劳动对象的产业。主要是农业（包括农、林、牧、渔业）、狩猎业、捕捞业和原始森林采伐业）、矿业以及采矿业。我国的第一产业泛指农业（包括农、林、牧、渔业）。

第二产业：以第一产业的产品为劳动对象的加工和再加工（包括制造业），主要是农副和土畜产品加工、矿产品原料加工、工农业半成品再加工以及建筑业。

第三产业：即为第一、第二产业生产服务和为人民生活服务的产业。该产业所涉门类广、行业庞杂。我国又将第三产业划分为社会生产和生活服务部门、为提高科技文化水平和居民素质服务部门和为管理国家、管理社会服务部门。

2. 个别分工

个别分工是指由劳动者从事工作的内容不同而引起的分工。比如，农业主要从事农产品的生产，而食品业是对农产品进行加工，由于不同行业对劳动者的需求不同，因而把具有不同素质的人分到不同的行业中去就是个别分工的一种。此外，在同一企业内，由于工作内容的

不同,也要对企业的从业人员进行分工,以便从不同方面共同完成企业的目标。例如,在一个化工厂里,需要有设计、管理(技术和行政)、后勤服务、会计、生产、营销、电工、仪表工、机械维修等各种工种(职业),而不同的工种(职业)需要不同的人,只有把人员进行合理的分工才有助于企业效益的提高。

在现实社会经济活动中,产业分工和个别分工往往既有垂直关系,又有横向关系。有一些职业在各产业都是需要的,如会计、文秘人员等,有的则属于行业性的,如金属切削,在服务业中则不需要。在产业结构调整时期,越是行业性的职业,其流动性越差,从事这部分职业的人则更需要在社会帮助下改变自身的素质和知识结构,从而才能更快地适应新岗位的需要。培训行业的兴起就是为了更好地满足人们的职业发展需要应运而生的。

(四) 职业的分类

职业分类是指在职业分析的基础上按照一定的标准对职业进行归纳和区分,以揭示各类职业之间的区别和联系。

不同的国家和地区对职业有不同的分类。我国参照国际标准,在区分物质资料生产与非物质资料生产的基础上,按从业人员所从事的社会经济活动的同一性或工作性质的同一性进行了职业分类。1999年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》将我国的职业分为8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类(职业)(见表1-1)。在现实经济生活中,一批新职业如点菜师、调酒师等纷纷涌现。为了顺应职业随着经济变化快速变化的趋势,将来还会有更多的职业补充到《中华人民共和国职业分类大典》中去。

表 1-1 职业分类表

类 别	中 类	小 类	细 类
第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	4	16	25
第二大类:专业技术人员	14	115	379
第三大类:办事人员和有关人员	4	12	45

续表 1-1

类别	中类	小类	细类
第四大类：商业、服务业人员	8	43	147
第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
第七大类：军人	1	1	1
第八大类：不便分类的其他从业人员	1	1	1

二、职业生涯的内涵及特征

职业生涯又称职业计划或职业发展。对其研究始于 20 世纪 60 年代，20 世纪 90 年代中国才有人开始研究。目前，对职业生涯的涵义还没有统一的认识，不同国家的学者从不同的角度对职业生涯的内涵有不同的界定。

（一）职业生涯的内涵

法国的权威词典中将职业生涯界定为：“表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历”。

美国学者罗斯威尔 (Willian. J · Rothwell) 和思莱德 (Henry. J · Sredl) 将职业生涯界定为：人的一生与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。

中国学者吴国存将职业生涯分为狭义职业生涯和广义职业生涯。前者是指一个人从职业学习伊始至职业劳动最后结束的整个人生职业工作历程；后者是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、职业的选择及就职，直到最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。

目前，较为通行的观点是美国生涯理论专家萨柏的观点：职业生涯综合了个人一生中各种职业和生涯的角色，由此表现个人独特的自我发展形态；也是自人生青春期至退休所有有报酬或无报酬职位的综合；除了职位以外还包括与工作有关的各种角色。

综合不同学者对职业生涯内涵的不同认识，可以看出传统的职业生涯概念应该包括以下这些要素：

- (1) 职业生涯是个个体的概念，是指个体的行为经历。
- (2) 职业生涯是个职业的概念，其实质是指一个人一生中的职业经历。
- (3) 职业生涯是个时间概念，即个人的年龄或生命的过程。
- (4) 职业生涯是个发展和动态的概念，即每个人一生中所扮演的不同的角色。

(二) 职业生涯的特征

从总体上看，职业生涯具有以下特征。

(1) 职业生涯具有独特性。每个个体都是独特的，并具有不同的特点，由于在职业条件、职业理想、职业选择等方面的不同，加上每个人为实现自己的职业理想所作的努力也不同，因而构成了人与人不同的职业生涯。

(2) 职业生涯具有终生性。职业生涯是一种动态的发展历程，每个人在不同的阶段有着不同的追求，而且在每个阶段都作出不同的职业生涯规划并积极地实施，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，即所谓“老骥伏枥，志在千里”，正是人生晚年对职业生涯的追求。

(3) 职业生涯具有阶段性。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。国外的许多职业生涯规划理论家对人的职业生涯从不同的角度作了各种阶段划分，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，各个阶段之间彼此存在着关联。

(4) 职业生涯具有发展性。职业生涯是一种发展的动态过程。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，每个人会根据自己不断完善充实的社会职业信息、职业决策技术，做出与该阶段相符合的职业生涯规划。

(三) 职业生涯的分类

职业生涯又可分为外职业生涯和内职业生涯。

1. 外职业生涯

外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作时间、工作内容、工作职责、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。

外职业生涯的构成因素通常是由别人给予的，也容易被别人收回。有的人一生疲于追求外职业生涯的成功，但内心极为痛苦，因为他们往往不了解外职业生涯的发展是以内职业生涯的发展为基础的。

2. 内职业生涯

内职业生涯是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、经验、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。

内职业生涯的各项因素的取得，虽然可以通过别人的帮助而实现，但主要还是要通过自己的努力追求而得以实现。内职业生涯的各构成因素既不会因外职业生涯的构成因素不同而不同，即内职业生涯因素一旦获得，别人便不能收回或剥夺；也不会因外职业生涯因素的改变而丧失。内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯发展带动外职业生涯的发展，它在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性的作用。

职业生涯是人一生中最重要的历程，是追求自我实现的重要的人生阶段，因而对人生价值起着决定性的作用。

三、职业生涯规划

(一) 职业生涯规划的含义

那么，什么又叫职业生涯规划呢？职业生涯规划是指个人与组织相结合，在对一个人的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的行动计划。根据定义，职业生涯规划首先要对个人特点进行分析，再对所在组织环境和社会环境进行分析，然后根据分析结果制定一个人的事业奋斗目标，选择实现这一目标的职业，编制相应的工作、教育和培训计划，并对每一步骤的时间顺序和方向做出合理的安排。

职业生涯规划的目的绝不只是协助个人按照自己的资历条件找一份工作，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下事业大计，筹划未来，拟定一生的发展方向，进一步估量内外环境的优势和限制，并在此基础上设计出各自合理可行的职业生涯规划发展方向。

正确理解职业生涯规划的含义，要从以下四个方面入手。

1. 职业生涯规划具有明显的个人化特征

职业生涯规划一般是就个人而言的，因而制定和执行职业生涯规划的主体不是某个组织，而是组织中的每个个体。组织可能对每个个体的职业生涯规划产生重要的影响，但这是通过影响员工对自身、环境、目标的认知间接产生的。

2. 职业生涯规划是一个包含了生涯目标、确定生涯措施的实施及目标实现的长期的全过程

职业生涯规划是个体在充分分析与认知内外条件的基础上，有意识地确立职业生涯目标并通过职业活动不断地追求目标的实现过程。随着内外环境的变化和职业活动成果的出现，不断地对其目标和实现过程进行调整。

3. 职业生涯规划中的职业目标不同于日常工作目标

工作目标是个人在当前工作岗位所要完成的目标，可以是自己设定的，也可以是所在组织给定的，工作目标同本职工作紧密相关，是一种随时间变化的比较具体的短期目标。而职业目标是一种不一定同当前工作有关的，较为抽象的长期目标。但是，职业目标的达成，尤其是计划在单一专业或某一组织内部的晋升目标，同当前工作目标的选择及完成情况紧密相关。可以说，选择适当的工作目标并努力踏实有效地实现这些目标，是个体在组织中最终达成职业目标的最佳途径。

4. 组织应积极了解并参与组织个体的职业生涯规划，并通过相应的职业生涯开发与管理政策，帮助每个个体落实职业生涯规划目标并使之与组织目标相结合

组织是每个组织中个体落实其职业生涯规划的重要场所与平台。组织中个体可以通过组织对人力资源的开发与管理活动最大限度地实

现其职业生涯规划目标，组织可以借用人力资源开发与管理的各项有效手段，帮助和引导组织内每个个体实现自己的职业生涯规划，同时使组织中个体的职业生涯规划与组织整体发展目标相协调。

（二）职业生涯规划的特征

结合职业生涯规划的内涵，一个好的职业生涯规划应具有四方面的特征。

1. 可行性

职业生涯规划必须根据组织的内外环境与个人现实而制定，绝不是没有依据或不着边际的幻想。否则，会贻误职业生涯的良好时机。

2. 实时性

职业生涯规划是对未来的职业生涯目标及其未来职业行动的预测。为此，职业生涯规划的各项活动过程，应有时间上和程序上的安排，以便作为检查行动的依据。

3. 灵活性

由于内外环境及个人发展的不确定因素，职业生涯规划应有弹性，以便适时调整自己的职业生涯方案，增加其实时性。

4. 持续性

职业生涯的目标是人生追求的重要目标。为此，它贯穿人生发展的全过程，通过人生每个阶段的不断调查与持续职业活动的安排，最终实现职业生涯目标。

职业生涯是人一生中最重要的历程，是追求自我实现的重要人生阶段。职业生涯规划的实施不仅可以使组织中的每一个体掌握职业发展的方法，获得公平、持续的发展，而且更可以实现组织中个体与组织的协调发展，也是组织吸引与留住人才的重要措施。而职业生涯的规划要建立在科学理论的基础上，依照个人的特点，进行职业选择，一步一个脚印地完成职业发展的各个阶段，并结合学校和企业中的职业生涯规划管理的政策和措施，更好地进行职业生活。

第二节 影响职业生涯规划的因素

一、影响职业生涯规划的外界因素

每个人的职业生涯各不相同，这些形态各异的职业生涯是个人、家庭、社会等各个因素共同作用的结果。从外界环境来看，影响职业生涯规划成功规划的因素主要有以下几个方面。

1. 教育背景

当今社会是一个看重学历的社会，教育程度不同，选择职业的能量就不一样，起点也迥异。从一般规律来看，一个人学历越高，即所获得的教育水平越高，他的职业生涯就越成功；有较高学历的人，更容易获得一个起步较高的职位，而且在今后的发展中，他的发展潜力也较大；即使工作不尽如人意，较高教育水平的人其流动的能力也较强，从而能更容易找到一份称心如意的工作。

从教育赋予个人的能力来看（一个人所获得的教育）：教会了个人不同的职业技能；传授了不同的教育思想，使受教育者形成了不同的思维模式；教会了个人看待自己、对待社会、对待职业选择与职业生涯的态度。这些都是影响一个人职业生涯规划的重要因素。

2. 家庭环境

家庭是个人社会化的第一个场所。“家长是孩子的第一任教师”、“家庭是孩子生活的第一所学校”，这些都反映了家庭对孩子的影响。人从出生的那一瞬间就开始接受家庭对他所进行的潜移默化的教育，父母的教诲和日常生活中的举止言行，是孩子形成价值观和行为模式的基础。这种价值观和行为模式的形成，从根本上影响一个人今后的职业理想和职业目标，影响职业的选择以及对待工作的态度。

“子承父业”这种现象就是对家庭环境影响的一个很好说明。在当今这个注重个人努力的社会里，虽然个人的成就并不完全取决于家庭，但这种家庭的影响还是在许多人身上体现了出来，如邓亚萍打乒乓球、陈佩斯演电影、侯耀文说相声等，都是受到了家庭环境的影响。