


当代人文经典书库

大学生职业取向与职业规划

DaXueSheng ZhiYe QuXiang Yu
ZhiYe GuiHua



龚芸 辜桃◎著

 中国社会出版社

国家一级出版社·全国百佳图书出版单位

当代人文经典书库

大学生职业取向与职业规划

DaXueSheng ZhiYe QuXiang Yu
ZhiYe GuiHua

龚芸 辜桃◎著

 中国社会出版社

国家一级出版社·全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业取向与职业规划 / 龚芸, 辜桃著. -- 北京: 中国社会出版社, 2017. 10

ISBN 978 - 7 - 5087 - 5794 - 0

I. ①大… II. ①龚…②辜… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 236179 号

书 名: 大学生职业取向与职业规划

著 者: 龚 芸 辜 桃

出 版 人: 浦善新

终 审 人: 张铁纲

责任编辑: 陈贵红

责任校对: 路 广

出版发行: 中国社会出版社

邮政编码: 100032

通联方法: 北京市西城区二龙路甲 33 号

电 话: 编辑部: (010) 58124828

邮购部: (010) 58124848

销售部: (010) 58124845

传 真: (010) 58124856

网 址: www.shebs.com.cn

shebs.mca.gov.cn

经 销: 各地新华书店



中国社会出版社天猫旗舰店

印刷装订: 三河市华东印刷有限公司

开 本: 170mm × 240mm 1/16

印 张: 14.5

字 数: 262 千字

版 次: 2018 年 1 月第 1 版

印 次: 2018 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 68.00 元



中国社会出版社微信公众号

前 言

2008年1月，外甥女提前进入社会实习。远在农村的姐姐早就把外甥女找工作的事托付于我。我只是一个默默无闻的高职院校教师，但毕竟上过大学，还是有一些可以利用的同学资源。跟几位关系好的同学一说，还真有同学一口应承下来。晓丽是我大学同寝室同学，研究生毕业后一直在湖南日报社工作。我想她在省城，而且又是党报媒体人士，人脉广，找个工作应该不在话下。外甥女一到我家，我就带着她来到湖南日报社找晓丽，她从办公室下来跟我寒暄几句就问我外甥女要找什么样的工作，没想到我外甥女说“随便”。晓丽笑了，我也不好意思起来。外甥女学的是商务英语专业，我也从来没问过她想做什么工作。最后晓丽联络了一位朋友，要我们到百花人才市场去找赵经理，赵经理接待了我们，提供了几个岗位要外甥女选择。外甥女选了两个岗位，一个是前台接待，一个是文秘，跟企业联系好第二天上午面试。当晚住下来后，我跟外甥女促膝谈心，这两个岗位的具体工作是什么？你适合做吗？你能做吗？外甥女一片茫然，不知道自己想从事什么工作，也不知道自己适合从事什么工作。最后，我们放弃了去面试的机会。回来后我们又进行了认真的讨论，根据外甥女所学的专业及她主客观条件的分析，认为找一份幼儿园老师的工作比较适合。寒假指导她看了些幼儿教育视频，学些幼儿歌曲。3月份，外甥女成功应聘到娄底铂金幼儿

园，教幼儿英语。外甥女在铂金幼儿园一直干了四年，期间通过努力拿到了学前教育本科文凭，担任园长助理。结婚后她去了湘潭，评了职称，不到十年，现在是湘潭童之园幼儿园的教学主任，工作干得有声有色。

2009年我调岗到娄底职业技术学院思政课部，专职任教大一学生的“大学生心理健康教育”和“职业生涯规划”等课程，每学期任教的班级在10个以上，多则35个班级。接触的学生多了，发现一个非常严重的问题：有一部分学生很纠结自己所学的专业，甚至到了大二还想换专业。以至于有学生先一年听过我的课，来年又来听我的课，一问才知道，原来是专业没换成功，干脆留级一年。我给大二学生上心理学专业课时，当时几乎全班同学都在忙考证的事。有个女生主动找我谈心，告诉我其实她自己喜欢的是园林设计专业，可家里逼着她学现在的专业。她不打算考证。有两个学生国庆期间做了几天销售，回来后告诉我，他们组这次是销售冠军，觉得以后去做销售也挺不错的。回想外甥女的求职经历与学生的职业选择矛盾，我越来越关注大学生的职业取向和职业生涯规划问题，先后成功申报省、院级课题各一项。教学实践中，我特别强调大一新生一定要着手职业生涯的探索，弄清楚自己“喜欢什么”“适合什么”“能做什么”，并要求学生做一份适合自己的职业生涯规划书。同时鼓励学生抓住寒暑假、节假日的机会主动参与社会实践，锻炼自己的工作能力，尝试自己的职业探索，把“喜欢什么”“适合什么”“能做什么”的心理测试结果在工作实践中不断检验，为自己提供相应的职业发展建议。

因某种需要，我和同事辜桃把近十年教学实践中对大学生职业取向与职业生涯规划的教学和研究成果汇集整理，写成《大学生职业取向与职业规划》。全书共六章，分别为：职业取向研究概述；大学生职业取向的研究意义；大学生职业取向的现状分析；大学生职业取向影响因素分析；大学生职业生涯规划；大学生职业发展与基

本素质培养。

在人生发展历程中，我们无时不在做选择，其中最重要的莫过于“职业选择”的问题。因为职业，不只是一个人所从事的一项工作，也不仅是一种生活来源的保证，更为重要的是关系到人生事业的发展以及社会人力、物力资源的合理使用和社会生产力的发展，乃至整个社会的和谐稳定。所以，职业选择是每个成年人最为关心的一个问题，也是家庭、社会广泛关注的问题。大学时期是青年完成社会化的重要阶段，职业选择不仅仅是选择谋生的手段，更是大学生融入社会、实现自我价值的中介。我们期望大学生珍惜大学的美好时光，不只是学会知识和技能，更要掌握解决生活中、工作中、学习中各种各样问题的思维方式与方法。大学教育是促使学生能够适应不断变化的世界的一种教育。无论你是一本、二本、三本，还是高职院校的大学生，专业不会限制你的职业选择，学历也不能决定未来成功与否。每个人都有无限发展的可能，早点认知自我，了解社会，做好职业生涯规划，具备职业发展的基本素养，就会少走弯路，顺利实现人生目标，享受人生乐趣。

本书在写作过程中参阅了大量的文献资料，借鉴了国内外许多研究成果，我们尽可能详细地在参考文献中列出。感谢为我们提供参考资料的所有专家和学者！感谢龙伟、朱君教授的指导！感谢同事辜桃与我合作！感谢儿子贺熹在工作之余帮我校对稿子，感谢家人、朋友在百忙之中提供的关怀和帮助！感谢出版社工作人员的通力合作！

龚 芸

2017年6月

目 录

CONTENTS

第一章 职业取向研究概述	1
第一节 职业取向的界定	1
一、职业及其分类	1
二、职业取向的界定	4
三、职业取向分类	6
第二节 职业取向研究的理论依据	10
一、人职匹配理论	10
二、职业发展阶段理论	16
三、社会认知职业理论	25
四、职业生涯决策理论	30
第三节 职业取向的影响因素	37
一、影响职业取向的个人因素	37
二、影响职业取向的环境因素	45
第二章 大学生职业取向的研究意义	53
第一节 为什么读大学	53
一、“读书无用论”死灰复燃	53
二、明确读大学的目的	58
第二节 大学生职业取向研究的意义	68

一、大学生就业形势变化与职业取向	68
二、大学生职业取向研究述评	72
三、大学生职业取向的研究意义	74
四、大学生职业取向问题的研究设计	76
第三章 大学生职业取向的现状分析	79
第一节 高职学生职业取向现状的调查	79
一、调查对象与方法	80
二、高职学生职业取向的调查结果与分析	80
三、大学生职业取向调查结论及建议	85
第二节 不同群体大学生职业取向探析	87
一、研究对象与方法	87
二、不同群体大学生职业取向调查结果	88
三、不同群体大学生职业取向调查结果的讨论	92
四、不同群体大学生职业取向调查的结论	94
第四章 大学生职业取向影响因素分析	99
第一节 高等职业院校学生职业取向影响因素分析	99
一、调查对象与方法	99
二、高职学生职业取向影响因素分析	100
三、对高职学生职业取向影响因素的思考	102
第二节 影响大学生职业取向的社会因素分析	103
一、研究对象与方法	104
二、大学生职业取向受社会因素影响的结果	104
三、影响大学生职业取向的社会因素分析	105
第三节 大学生社会支持、人格与职业取向的调查研究	107
一、研究对象与方法	108
二、大学生社会支持、人格与职业取向的调查结果	109
三、大学生社会支持、人格与职业取向的调查分析	111

第五章 大学生职业生涯规划	120
第一节 大学生的自我认知	121
一、生理自我的认知	122
二、职业兴趣认知	124
三、职业能力认知	128
四、职业气质认知	130
五、职业性格认知	133
六、职业价值观认知	137
七、360 度评估	140
第二节 大学生的环境认知	142
一、家庭环境的认知	143
二、学校环境的认知	145
三、社会环境的认知	147
四、行业环境的认知	150
第三节 大学生职业生涯定位与规划	152
一、大学生个体的 SWOT 分析	152
二、个体职业生涯定位	157
三、职业生涯规划与行动	160
第四节 大学生职业规划的评估与调整	163
一、职业生涯规划的评价	164
二、职业生规划的调整	166
第六章 大学生职业发展与基本素质培养	173
第一节 职业素养	173
一、职业素养及其重要性	173
二、大学生职业素养的构成	174
三、大学生职业素养的培养	175
第二节 身心素质	189
一、大学生身体素质及自我保健	190
二、大学生心理素质及提升策略	196

第三节 人文素质	205
一、人文素质的内涵	205
二、大学生人文素养的现状	206
三、大学生人文素质的培养	208
第四节 创造力	211
一、创造力及其构成	211
二、创造力的行为表现特征	213
三、大学生创造力的培养	214

第一章 职业取向研究概述

第一节 职业取向的界定

职业取向 (Occupational Orientation) 研究在西方国家起步较早, 帕尔默 (Palmer) 在 1941 年发表了题为《职业取向》的文章, 直接指向学校的职业教育。虽然早期研究者没有对职业取向本身做清晰明确的定义, 但他们认为通过职业取向和职业选择研究可以更好地开展学校的职业指导工作 (Palmer, 1941; Baumgardner, 1956), 从而翻开了职业取向研究的扉页。之后, 学者把眼光从学校职业教育移向职业取向与社会变量之间的关系, 进一步探讨职业取向的形成过程。比如, 如何受到个人因素 (如职业兴趣、人格、能力、价值取向等)、社会因素 (如父母职业、父母受教育程度、家庭经济状况、家庭所在地、家庭结构等) 以及学校教育、职业地位、声望等因素的影响。在我国, 职业取向的研究是在 21 世纪前后才逐渐受到关注。

一、职业及其分类

(一) 何谓职业

《现代劳动关系辞典》中提出职业是指相对固定地要求劳动者具备一定的专业知识与劳动能力, 并能使劳动者在社会中依此而获得生活来源的工作或劳动活动。我们教科书上对职业的普遍定义是参与社会分工, 利用专门的知识 and 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。职业具有社会性、规范性、经济性、技术性和时代性、多样性和连续性的特征。

(二) 职业分类

1. 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类

美国人习惯把从事各种职业的人，以衣领的颜色分类命名，衣服领子的颜色已成为区分不同阶层、不同职业的象征物，出现了蓝领、白领、粉领、灰领、金领和红领等不同的称呼。

(1) “蓝领”(blue collar worker) 作为与白领相对一族，主要是指工人。他们大都从事体力劳动，靠支付自己的体力来获取报酬。常穿蓝色工作服，他们的工资水平不高。

(2) “白领”(white collar worker) 指以从事脑力劳动为主。他们大都从事办公室工作，工作条件较好，常穿白衬衣，干净整齐。他们大多受过良好的教育，因一技之长而被老板聘用，懂得把自己打扮得体，工作上能独当一面。按美国标准，白领是指年薪在 8 万美元、从事纯粹脑力劳动的人。

(3) “粉领”指的是那些在家工作的自由职业者。他们可以睡个懒觉，中午吃饭不必太讲究。家既是他们的栖息地又是他们的工作场所，他们凭借电脑、电话和传真与外界联系，对白领工作环境中很多令人紧张的人情世故知之甚少。

(4) “灰领”(new collar worker) 又称指“新领工人”，年龄在 20 至 40 之间的中青年工人。他们年轻力壮，但由于资历浅，工资、待遇不高。

(5) “金领”(golden collar worker) 指进入信息时代的那些同知识打交道的一代新型工人，包括工程师、律师、预测家和分析家、编辑、计划制定人员等。拥有“金领”这个称谓，不仅让人羡慕，也令人敬畏。金领是伴随网络时代新兴的一个群体，是社会对这些人的知识结构、公关能力、团队协作能力、管理经营能力、社会关系资源等综合素质的认可。一般认为，金领，不仅是顶尖的技术高手，而且拥有决定白领命运的经营权。他们的年龄一般在 30 岁以上，凭借自己精深的专业知识、良好的职业素质和对生活的感悟力赢得了别人的尊重和认可。金领是脚踏实地的实干家，善于独立解决问题，富于冒险和挑战未来，渴望有一个更大的发展空间，渴望有一个属于自己的事业领域。金领的收入较之白领和粉领要高出许多，拥有属于自己的房、车。他们购衣并不十分追求潮

流，但比较讲究质量、品牌和档次，可以到高档的俱乐部享受各种休闲服务。

(6) “红领”，随着金融危机的出现，一直被看好的白领、金领职业，开始渐渐被“红领”代替。所谓“红领”是指公务员阶层，那些有头有脸、旱涝保收、衣食无忧的人群。

除此之外，还有“铁领”(iron collar worker)、“钢领”(steel collar worker)等，指在喷漆、采矿、冶炼等领域中代替工人劳动的机器人(robot)。

2. 依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类

这种分类方法较为普遍，以两种代表示例。

其一，国际标准职业分类体系(ISCO)。

在国际上得到普遍认可并被各国广泛采纳。随着全球经济的一体化趋势，世界各国在制定本国职业分类标准时对 ISCO 的采纳程度提高了很多。到目前为止，国际劳工统计大会通过了四个系统的国际职业分类标准供各国参考。

ISCO-58 包括 11 个大类、73 个中类、201 个小类，并被细分为 1345 个职业。

ISCO-68 有 8 个主要类别，83 个中类，284 个小类，1506 个职业类别。

ISCO-88 包括 10 个大类，28 个中类，116 个小类，390 个细类。

目前最新的是 ISCO-08，根据承担相应的任务或职责所需的“技能水平”和“技能的专业程度”，把职业分为 8 个大类、83 个小类、284 个细类、1506 个职业项目，总共列出职业 1881 个。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。

其二，中国职业标准分类。

1986 年我国正式批准颁布第一个《职业分类与代码》国家标准，大类为 8 个，中类为 63 个，小类为 303 个。

1999 年参照 ISCO-88，我国的职业划分为 8 个大类、66 个中类、413 个小类、1838 个职业。

最新版的是 2015 年版《中华人民共和国职业分类大典》，把我国职业划分为 8 个大类、75 个中类、434 个小类、1481 个职业。

第一大类：党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人，其中包括 6 个中类、15 个小类、23 个职业。

第二大类专业技术人员，包括 11 个中类、120 个小类、451 个职业。

第三大类办事人员和有关人员，包括 3 个中类、9 个小类、25 个职业。

第四大类社会生产服务和生活服务人员，包括 15 个中类、93 个小类、278 个职业。

第五大类农、林、牧、渔业生产及辅助人员，包括 6 个中类、24 个小类、52 个职业。

第六大类生产制造及有关人员，包括 32 个中类、171 个小类、650 个职业。

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。

表 1-1 ISCO-08 与中国职业分类大类职业对比

	ISCO-08	中国职业分类
大类名称	1 管理者	1 国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人
	2 专业人员	2 专业技术人员
	3 技术和辅助专业人员	3 办事人员和有关人员
	4 社会生产服务和生活服务人员	4 社会生产服务和生活服务人员
	5 农、林、牧、渔业生产人员及辅助人员	5 农、林、牧、渔业生产人员及辅助人员
	6 生产制造及有关人员	6 生产制造及有关人员
	7 工艺与相关行业工	7 军人
	8 工厂、机械操作与装配工	8 不便分类的其他从业人员
	9 初级职业	
	0 武装军人职业	

二、职业取向的界定

(一) 职业取向的定义

职业取向与职业意向、职业期望等概念相近，是职业选择之前的一个抉择过程。张小建等人（1999）认为职业取向是人们希望从事某种职业的态度倾向，是人们在社会实践过程中形成的，对选择某种社会职业所持的较稳定的认识、评价、态度、方法、心理倾向，是人们以什么样的态度对待职业、追求职业及其所达到什么水平、程度的主观向往。潘锦堂（1991）认为职业取向是劳动者

希望从事某项职业的态度倾向，是人们将自身的兴趣、能力、价值观念等与社会就业机会、就业环境等客观因素不断协调的结果。邓大胜等人（2009）在研究中指出，职业取向是社会成员对从事某种职业的倾向性态度和观念，它最终决定个人的职业选择行为。

我们认为职业取向是指人们希望从事某种职业的态度倾向，它是人们在社会实践过程中形成的，对选择某种社会职业所持的比较稳定的心理倾向。既是人们职业理想的直接体现，也是人生观、价值观的最直观表达，最终决定个体的职业选择。

（二）职业取向的界定

目前学术界对职业取向还未有一个统一的定义，但普遍认为职业取向与职业期望、职业意向一样，是人们对某项职业的向往和主观的态度倾向。但仍有其他类似但不同的概念混淆着大家的理解，暂简单梳理一下。

1. 职业取向与职业期望

职业期望（Job Expectancy），又称职业意向，是劳动者对某项职业的向往，也就是希望自己从事某项职业的态度倾向。职业期望直接影响人对职业的选择，并进而影响人的整个生活。职业期望来自劳动者个体方面的行为；职业期望不是空想、幻想，而是劳动者的一种主动追求，是劳动者将自身的兴趣、价值观、能力等与社会需要、社会就业机会不断协调，力求实现的个人目标。职业期望实质上属于个性倾向性的范畴，是职业价值观的外化，也是个体人生观、世界观的折射。每种职业有各自特性，不同人对职业特性可能有不同的评价和取向，这就是所谓的职业价值观。萨柏曾经将职业价值观概括为15种类型：助人、美学、创造、智力刺激、独立、成就感、声望、管理、经济报酬、安全、环境优美、与上级的关系、社交、多样化、生活方式。

2. 职业取向与职业兴趣

《心理咨询大百科全书》将职业兴趣定义为职业观的意向成分和情感成分，它是人们对某种职业活动所具有的比较稳定而持久的心理倾向，并伴随着浓厚的情感状态。职业兴趣以人对某种职业特性的深入理解和喜爱、并被其活动本身所吸引为前提，是人的个性倾向的重要组成部分。对比可见，职业取向是人们对某种社会职业的积极态度和主观的向往；而职业兴趣则是一个人力求认识

和掌握某种职业进而表现出来的对该职业的积极的心理倾向。简而言之，职业兴趣比职业取向更接地气，职业取向中的“职业”是淡化了自己的能力与努力程度而向往的职业；而职业兴趣中的“职业”，是完全基于个人兴趣和能力，并且可以现实选择的职业。

3. 职业取向与职业选择

《现代劳动关系辞典》对职业取向的定义是劳动者对职业和用人单位对劳动者的双向挑选。劳动者按照自己的文化知识水平和技能、身体素质 and 适应的程度、兴趣爱好，选择适合发挥自己专长并能为今后进一步发展和提高创造条件的职业；用人单位根据职业特点、技术、职务等对劳动者的要求选用劳动者。对比可见，职业取向是职业选择前的一个心理过程；而职业选择是个人基于自己的职业取向、结合自己的实际能力和社会现实就业状况而进行的实际行动。总而言之，职业取向只是一种暂未实现的主观向往，是对未来职业的一种理想或想法，而职业选择就是选定一门职业。但职业取向也必将最终影响甚至决定个人的职业选择。

三、职业取向分类

（一）按照职业兴趣划分

根据《中国职业规划师（CCDM）认证培训教程》指出，按照霍兰德兴趣量表维度，可以把职业取向分为如下六个方向：

1. 社会型（S）

共同特征：喜欢与人交往、不断结交新的朋友，善言谈、愿意教导别人。关心社会问题，渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德

典型职业：喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应能力。如：教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员）。

2. 企业型（E）

共同特征：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险，有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡

量做事的价值，做事有较强的目的性。

典型职业：喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。

3. 常规型 (C)

共同特征：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

典型职业：喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如：秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员。

4. 实际型 (R)

共同特征：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如：技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动）。

5. 调研型 (I)

共同特征：思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作，知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员。