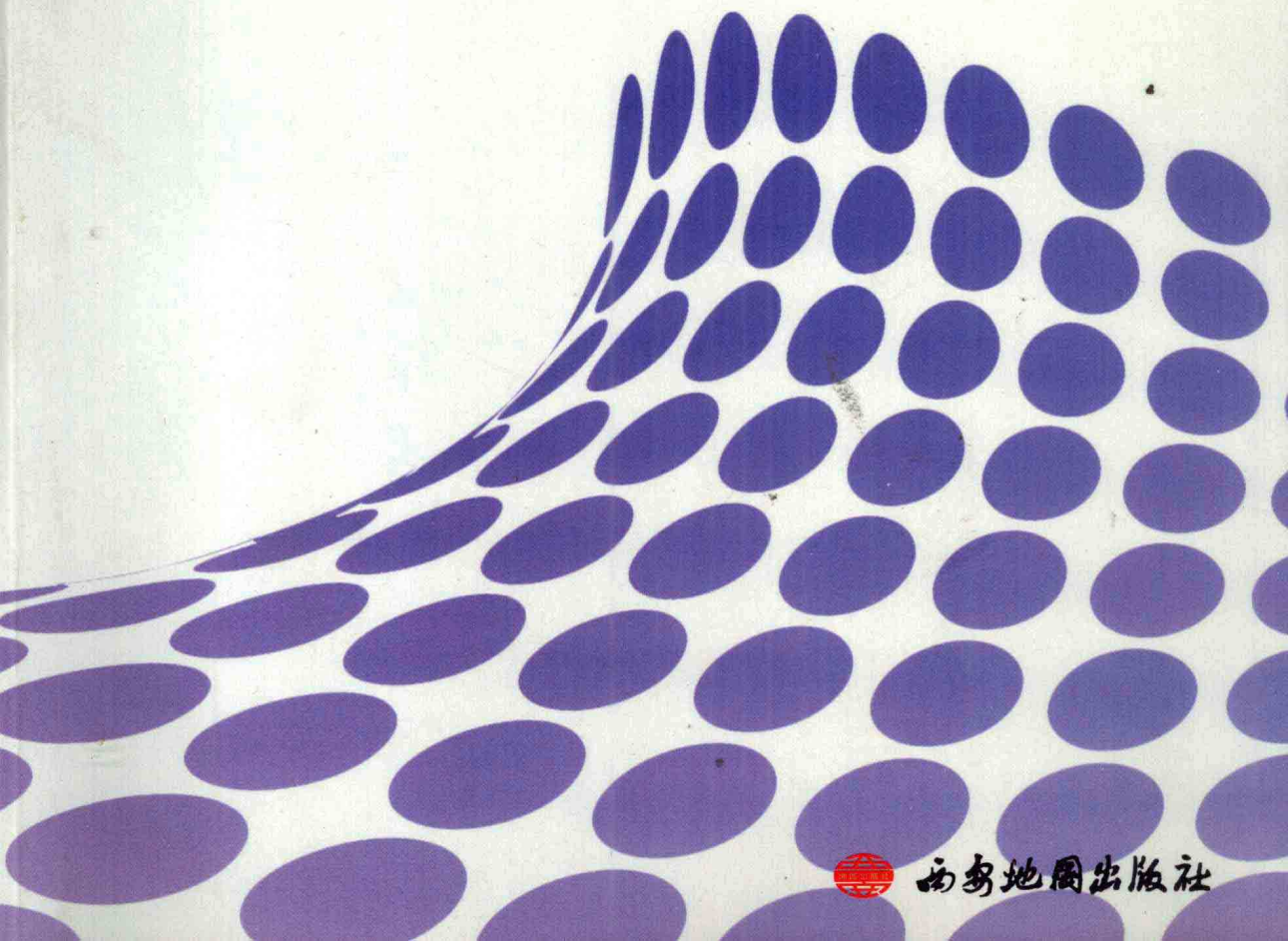


大学生职业发展导论

主编 胡恩立



西安地图出版社

大学生职业发展导论

主 编 胡恩立
副主编 蔡丽萍 张超钦 李 玲

西安地图出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展导论 / 胡恩立主编. —西安: 西安地图出版社, 2008. 8

ISBN 978-7-80748-321-2

I. 大… II. 胡… III. 大学生—职业选择—研究
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 127847 号

大学生职业发展导论

主编 胡恩立

副主编 蔡丽萍 张超钦 李 玲

西安地图出版社出版发行

(西安市友谊东路 334 号 邮政编码: 710054)

新华书店经销 陕西地质印刷厂印刷

787×960·1/16 开本 17.75 印张 335 千字

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

印数 0001—1000

ISBN 978-7-80748-321-2

定价: 26.00 元

内 容 提 要

本书系统地介绍了职业生涯的相关理论知识,并对大学生毕业后的从业给予指导。全书共分十章,内容涵盖了职业生涯管理的基础理论、职业选择、职业道德与职业素质、职业生涯规划步骤和方法、职业生涯规划的实施、大学生自主创业的准备与实践、适应职业角色等一整套理论体系,对职业生涯管理的基础理论与方法进行了介绍,希望能够帮助读者建立职业生涯管理理念,以期为广大读者提供具有高度可操作性的指导,供读者借鉴使用。

职业生涯管理的知识和技能对指导求职以及规划未来职业生涯发展都具有十分重要的作用,可以说是高校学生、公司职员、机关公务员等有关人士提高基本职业素养和技能、取得未来职业生涯成功必备的基础知识。同时,本书也可以为进行职业生涯管理的组织提供思路和方法。本书参阅并引用了大量学者与专家、教授的研究成果(见参考书目),在此向他们表示真诚的谢意和敬意。本书的理论体系构建还比较粗浅,仅提供了一些可供选择的参考性信息,在很多方面尚需要进一步完善。

本书由胡恩立担任主编,蔡丽萍、张超钦、李玲担任副主编。主编、副主编共同制定编写大纲并对全书进行了统稿。撰写的具体分工是:第一章、第四章、第七章由胡恩立撰写,第二章、第三章、第六章由蔡丽萍撰写,第五章、第十章由李玲撰写,第八章、第九章由张超钦撰写。

作者于郑州轻工业学院

2008年5月1日

目 录

第一章 职业生涯规划基础	1
第一节 职业的内涵与分类.....	1
第二节 职业生涯与职业生涯规划.....	8
第三节 影响个人职业生涯的因素与职业生涯成功.....	15
第二章 职业生涯规划理论	23
第一节 职业选择理论.....	23
第二节 职业生涯发展理论.....	29
第三节 职业锚理论.....	40
第三章 环境与职业选择	45
第一节 环境对职业选择的影响.....	45
第二节 地区性概况及人才需求特点.....	54
第三节 部分新兴职业发展前景与薪酬情况.....	65
第四章 个性心理特征与职业选择	70
第一节 气质与职业.....	71
第二节 性格与职业.....	73
第三节 兴趣与职业.....	75
第四节 能力与职业.....	79
第五节 价值观与职业.....	82
第六节 经典的个性与职业模型理论.....	85
第五章 职业生涯规划步骤和方法	101
第一节 职业生涯规划的原则和要素.....	101
第二节 职业生涯规划的基本步骤.....	104

第三节 职业生涯规划书·····	130
第六章 职业道德与职业素质·····	138
第一节 职业道德·····	138
第二节 职业道德养成·····	144
第三节 职业素质·····	145
第四节 职业素质测试·····	156
第七章 大学生活与职业准备·····	163
第一节 理性认识大学生活·····	163
第二节 职业知识与能力准备·····	166
第三节 职业心理准备与心理调适·····	181
第八章 职业生涯规划的实施—就业·····	191
第一节 现行就业政策及相关法规·····	191
第二节 求职途径与信息处理·····	199
第三节 沟通的技巧·····	208
第四节 自荐材料的书写及自荐技巧·····	211
第五节 参加面试的技巧·····	220
第九章 大学生自主创业的准备与实践·····	227
第一节 创业概述·····	227
第二节 创业准备·····	237
第三节 创业实践·····	240
第十章 适应职业角色 走向成功生涯·····	252
第一节 完成角色转换·····	252
第二节 融洽工作氛围·····	260
第三节 迈好职业生涯每一步·····	268
参考文献·····	275

第一章 职业生涯规划基础

职业，每个人都渴望成功，许多人并不知道什么职业最适合自己，怎样设计才容易事业有成。要想成就一番事业，就必须规划自己的职业生涯。了解职业、了解职业规划的基础知识是进行职业生涯规划的开端。

第一节 职业的内涵与分类

人生之路关键的只有几步，选择职业是大学生步入社会的开端，获得合适的职业是实现美好人生理想的基石。因此，大学生有必要了解职业及其分类、现代职业发展趋势等方面的知识。

一、职业的基本含义

何谓职业众说纷纭。人们出于不同的研究目的，分别着眼于不同的侧面。下面从社会学、经济学意义上进行了考察。

（一）社会学意义上的职业概念

美国迈克尔·曼主编的《国际社会学百科全书》指出：职业这一术语最初本是表示从事法律、教会、医疗和军事服务等传统意义上的“自由的职业”。“职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具”。国家通过对某一职业群体的社会承认和对其职业地位的法律有效性的认可，直接介入和发展了职业领域。

美国学者泰勒指出：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结合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。

日本社会学家尾高邦雄认为，职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续的实现，因此职业包括工作、工作的场所和社会地位。他指出：职业是社会与个人或整体与个体的结合点。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出贡献。

总括上述诸专家的意见，社会学意义上的职业的含义是：（1）职业首先是一种社会位置。个人取得这种位置的途径可能是通过社会资源的继承或社会资源的获取，但职业位置不是继承性的，而是获得性的，是个人进入社会生产过程之后获得的。（2）职业是已经成为模式并与专门工作相关的人群关系，或者说已成为

模式的工作关系的结合。(3) 职业同权力紧密相连。一种是拥有垄断权，每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖于他们，需要他们，这就在一定程度上拥有了对他人的权力，而且这些人总是要维护这种权力，保持自身的垄断地位；另一种是经济收益权，任何一个职业（群体）凭其被他人所需要、所依赖，获得经济收入。(4) 职业是国家授予的。任何一种职业，必定为国家和社会所承认，职业的存在有法律效应。

（二）经济学意义上的职业概念

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，而连续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。塞尔兹指出，职业范畴的构成有三要件，即技术性、经济性和社会性。

日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会做贡献的连续活动。他进一步指出职业的特性为：(1) 经济性，即从中取得收入；(2) 技术性，即可发挥个人才能与专长；(3) 社会性，即承担社会的生产任务（社会分工），履行公民义务；(4) 伦理性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务；(5) 连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

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”。

我国学者姚裕群、朱启臻认为：所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。

潘锦棠给职业以如下的定义：职业是劳动者能足够稳定从事的有酬工作，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。

程社明则把职业定义为：“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，获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。”他强调职业中个人与社会、知识技能与创造、创造与报酬、工作与生活的关系。

经济学意义上的职业，同劳动的精细社会分工是不可分的。劳动者相对稳定地担当某项具体的社会劳动，或者较稳定地从事某类专门的社会工作，并从中获取收入，那么这种社会工作便成为劳动者的职业。综上所述，经济学上的职业概念有其特定的含义和特性。

第一，职业具有差异性。职业是某种精细的、专门具体的社会分工。各类职业间大相径庭，这些差异包括职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等。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。随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展，新职业不断产生，其数量要大于被淘汰的旧职业。

第二，职业具有社会性。劳动者从事的每项职业均系他人所必需，职业是劳

劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作，所以，职业是社会的职业。职业问题涉及社会的大部分成员，也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等诸多领域，因而它具有广泛性。

第三，职业具有连续性、稳定性。劳动者连续、不间断地从事某种社会工作，或者从事该项工作相对稳定，才能称其为劳动者职业。可以说，不相对固定地从事某项专门工作，离开了工作的稳定性，就无所谓职业。

第四，职业具有经济性。劳动者从事某项职业工作，必定要从中取得经济收入。换言之，劳动者就是为了不断取得个人收入，才较为长期、稳定地承担某项社会分工，从事该项社会职业的。没有经济报酬的工作，即使其劳动活动较为固定，也非职业工作。

第五，职业具有特定性。职业是劳动者所获得的一种劳动角色。社会劳动分工体系是职业划分的依据所在，不同工种、岗位或特定环节的职业赋予劳动者不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位，并规范劳动者相应的劳动行为模式。于是劳动者具有了特定的社会标记，获得若干种角色之中的某一专门劳动角色，具有了某种特定社会职业。

（三）职业的科学含义

所谓职业，从其科学含义上看，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映；也是一个人的权利、义务、职责，从而是一个人的社会地位的表征。由此，也可以说，职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。不仅如此，职业还往往成为一个人最基本的符号、最主要的特征。职业能反映一个人的社会身份、社会地位与自身的文化、能力、素质水平等。

二、职业分类

（一）职业分类的含义

所谓职业分类，就是依据一定标准对不同性质职业进行的划分、归类。

职业分类最初是作为人口统计的一项基础工作进行的，随着现代科学技术和社会生产力的迅猛发展，社会分工越来越细，各种新工种不断涌现，职业的种类越来越多。世界上经济发达国家对职业分类都比较重视，它是定义产业结构和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的前提；也是择业者了解职业、认识职业特色、选择职业的基本条件。

（二）职业分类的基本特征

1. 产业性特征

一个社会、一个国家的产业可以分为三大类：第一产业，包括农业、林业、畜牧业和渔业等，是国民经济的基础行业；第二产业，包括工业、交通业、建筑

业等，是国民经济发展的主导行业；第三产业，包括商业、服务业、旅游业、信息业等行业。第一产业和第二产业是物质生产部门，第三产业虽然不生产物质财富，但却是社会物质生产和人民生活必不可少的。在传统农业社会，第一产业较为发达，农业人口比重最大；在工业化社会，第二产业发达，工业领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科学技术发达和经济发展迅速的当今社会及未来社会，第三产业职业数量和就业人口显著增加。

2. 行业性特征

行业主要按企业单位、事业单位、社会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工作单位的性质。在职业数量较少时，行业与职业是同义语。但现在行业和职业是两个既有联系又有区别的概念。在职业划分中，行业一般作为职业的门类。

3. 职位性特征

职位是指劳动者在工作单位中所处的法律地位和工作职务，是一定职权和相应责任的统一体。职权和责任是组成职位的两个基本因素，职权相同，责任一致，就是同一职位。职业分类中的每一种职业都含有职位的特性，如大学教师这种职业包括有助教、讲师、副教授、教授等职位；国家机关公务员包括办事员、科（乡、镇）级、处（县）级、厅（司、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，即每一职业的劳动者都是若干劳动角色的集合体，如科学研究人员包括哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等科研人员，咨询服务人员包括科技咨询、心理咨询、职业咨询等人员。

5. 时空性特征

随着社会的发展和进步，职业在不断地变化，除了弃旧更新外，同一职业的活动内容和方式也在发生变化。在时间上，职业种类有终身职业、合同制职业、临时工及钟点工等类别；在空间上，职业种类分布有区域、城乡、行业之间或国别上的差别。

（三）现代职业的种类

1. 国外职业分类简介

这里主要介绍两种职业分类方法。

（1）按照脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类

这种分类方法把从业人员分为白领和蓝领两大类，相当于脑力劳动者和体力劳动者。白领人员包括专业技术人员、经理、行政管理人员、销售人员、办公室人员等；蓝领人员包括手工艺及类似的工人、非运输性技工、运输装置机工、农场工人、服务性行业工人等。这种分类方法明显表现出职业的等级性。

（2）按照职业活动及职业角色接近的程度进行分类

这是现代社会中较普遍的一种分类方法。国际劳工组织于 1958 年组织制定了《国际标准职业分类》，为各国编制或修订本国职业分类提供了一个样板，便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。这种分类方法将职业分为 8 个大类、83 个小类、284 个细类、1 506 个职业项目，总共列出 1 881 个职业，其中 8 个大类是：

- 第一类，专家、技术人员及有关工作者；
- 第二类，政府官员和企业经理；
- 第三类，事务工作者和有关工作者；
- 第四类，销售工作者；
- 第五类，服务工作者；
- 第六类，农业、牧业和林业工作者，渔民和猎人；
- 第七类，生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者；
- 第八类，不能按职业分类的劳动者。

2. 我国职业分类简介

1999 年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》把我国的职业由大到小、由粗到细分为四个层次：大类（8 个），中类（66 个），小类（413 个），细类（1 838 个）。其中 8 个大类分别是：

- 第一类，国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人；
- 第二类，专业技术人员；
- 第三类，办事人员和有关人员；
- 第四类，商业、服务业人员；
- 第五类，农、林、牧、渔、水利业生产人员；
- 第六类，生产、运输设备的操作人员及有关人员；
- 第七类，军人；
- 第八类，不便分类的其他从业人员。

三、职业的发展趋势

职业自产生以来，就随着社会生产力的进步和社会分工的变化而处在不断发展之中，主要表现在职业分工由简单到精细，职业内容不断更新，职业结构不断调整，新型职业不断产生，对从业人员的素质要求不断提高等方面。

（一）社会分工越来越细，新职业不断涌现，社会职业种类推陈出新

职业产生的初期，种类少，发展缓慢。随着社会生产力的发展和科学技术的进步，社会分工越来越细，新的职业不断涌现，职业种类增加的速度越来越快。我国封建社会初期，社会职业与行业是同义语，只被分为王公（发号施令的统治

者)、士大夫(负责执行的官员)、百工(各种手工业工匠)、商旅(商人)、农夫(种田人)、妇工(纺织、编织的妇女)。所谓“百工”,就是技术匠人总称,有木工7种,金工6种,皮工5种,染色工5种,加上其他一些工种也不过三四十种,十分简单。到了隋朝,行业有100多个,比周朝时增加了1倍多。宋朝,行业达到了200多个,比隋朝时又增加了1倍多。到了明朝,行业增至300多个,人称“三百六十行”。职业(行业)就是循着这一社会轨迹发展的。例如:农业,最早是种植业,后来随着生产力的发展,有了粮食作物种植与经济作物种植的区分。经济作物种植又分为棉花种植、果树种植、茶桑种植等,于是产生了棉农、果农和茶农等。

国外职业发展的情况也是如此。美国于1850年专门进行了职业普查,涉及商业、手工业、制造业、机械和矿业、农业、林牧业、军界、河海航行、法律、医学、教育及其他行业等15大行业,共列出了232种。10年后,即1860年,美国职业增至584种。到了1965年,美国职业统计已经达到21个大行业,714种,1980年则发展到2.5万种。据有关资料介绍,在20世纪70年代,全世界职业种类已经超过4.2万种,目前则更多。

21世纪,在人身安全保障、健康保健、环境保护、海洋开发、太空资源利用等领域,将形成许多新的职业。如我国目前的一些新兴职业:

时尚捕手:老百姓喜欢喝什么酒,需要什么礼品,最新的服装流行什么色彩等等。这些捕捉时尚的人把收集来的信息告诉时尚捕捉公司,公司经过严密的分析,将研究报告提供给相关企业,企业据此开发新产品,制定新的市场营销方案,时尚分析公司的方案一旦被企业采用,企业就会支付酬金。

精算师:精算师是保险业的精英,是集数学家、统计学家、投资学家于一身的保险业高级人才。该专业不仅要具备保险业的专业知识,更需要有预测未来发展方向的能力,被称为“与未来不确定性”打交道的行当。

法务经理:这类职业最早出现在大型外资企业,称为法务专员、法务经理或法律事务专员等,是专门处理相关法律事务的专职人员。

新闻发言人:当企业有新品问世、重大项目引进或突发事件发生时,新闻发言人将在第一时间出现在新闻媒体面前,全权代表企业发布消息,回答提问。

危机公关人才:危机公关人才必须具有良好的分析判断能力,反应敏捷,并且善于和媒体打交道,能在短时间内帮助企业度过形象危机。

打假人员:由于地方保护主义的干扰,打假越来越困难。靠执法机构专门为自己的企业到全国各地明察暗访也不现实。因此,企业不得不成立自己的打假办公室。打假人才便备受这些大企业的青睐。他们渴望招聘到能文能武、有多年警察工作经验,确有真才实学的专业人士从事专职打假。

知识经济主管：所谓知识经济主管，是知识经济受到重视产生的新职业，其职业要求是具有经济管理经验，能跟踪国内外同行业技术发展趋势，为企业发展把握方向。

首席营业员：他们一方面为顾客提供知识服务，充当消费参谋；另一方面也对其他营业员起到一定的示范带动作用。设首席营业员有利于稳定基层的技术拔尖人才，优化人才结构。

谈判人才：入世后，对外的商务谈判将越来越多，企业急需大批谈判人才，要求他们熟悉国际贸易，懂外语，有相关的专业知识。

金钥匙：北京丽都假日饭店，出现了“金钥匙”。他们精通中、英文，动作快捷、业务娴熟。具体工作包括给客人订机票、送邮件、租车、订宴会、提供行车路线、处理顾客投诉等。他们与众不同之处是能将这一工作过程变得充满魅力，从他们身上可以看出饭店的服务质量。

（二）职业的专业性增强，社会职业种类呈现综合化、多元化趋势

随着科学技术的发展，一些职业的专业性越来越强，从业者若不具备一定的专业能力，就不能适应职业的要求。同时，现代社会职业开始向综合化、多元化方向发展，打破了以往每种职业都有相对固定范围的界限，职业与职业之间相互交叉延伸。

（三）社会职业结构变迁速度递增，第三产业职业调整加快

纵观人类社会的历史，产业结构和行业结构的变迁速度逐渐加快。从农业革命到工业革命经历了数千年，而自工业革命到20世纪新的产业革命只有200多年。就在这200多年的时间里，新的行业不断出现，而且各行业主次地位的变化也越来越快。工业革命时期，主要行业是纺织业，直到进入20世纪，钢铁、汽车和建筑业才超过纺织业。然而，电子行业从产生、发展到成为一个重要行业，只用了几十年的时间。

就三大产业而言，在第二次世界大战前，其相互关系、各自比重较为稳定。随着科学技术水平的提高，第三产业的职业数量迅速增加，就业人员显著增多。以往人们对第三产业不太重视，许多经济学家也认为只有第一、第二产业才能创造财富，第三产业只参与财富的分配，不创造财富。因此，一些国家和地区在制定经济发展战略时优先发展第一产业和第二产业，忽视第三产业。而现代社会发展的需要及第三产业在国家经济发展中的作用越来越大，使第三产业受到了前所未有的重视。据亚洲开发银行报告，在1990年，第三产业在国民生产总值中所占的份额，我国香港已达70%、台湾为52.3%，新加坡达到了63.8%，泰国为50.1%；发达国家第三产业从业人数均超过总从业人数的50%，美国和加拿大为69%，澳大利亚为68%，英国为66%，法国为63%，日本为58%，德国为54%。我国目前第三

产业的从业人数也正在急剧增加。据预测,到 2010 年,上海第三产业的从业人数将达到 50%以上。

(四) 现代职业对人的素质要求越来越高

随着现代科学技术的发展,职业活动的内容发生了巨大变化。新型职业的不断产生,对从业人员的素质提出了更高的要求。如新资源的开发、新技术的发明与应用、生产工具的革新、生产组织的改革和管理水平的提高,要求人们必须有更高的科学技术知识和操作技能,同时也要求人们打破旧的传统观念、解放思想、开阔视野,树立时间观念、效率观念、竞争观念、团结协作意识、拼搏进取意识。由于职业的不断变化,从业人员转换职业将越来越频繁。在一些发达国家中,人一生平均能转换六七次职业。而每次职业的转换都是对从业者的一次新挑战,对从业人员也会提出新的要求,这就使得人们必须摒弃过去那种一次选择定终身的传统观念,树立不断选择、不断发展的观念,适时地调整自己与外界的关系,不断地提高自己的职业素质,以适应新职业的要求。

随着现代科技、教育、文化事业的发展,脑力劳动成了社会的主导劳动形式,社会已经没有纯粹的体力劳动,现代的体力劳动中也包含着越来越多的脑力劳动因素。进入 20 世纪后期,脑力劳动职位在社会职位总体中所占比重越来越大。美国脑力劳动者占就业总数的比例,在 1960 年为 43.3%,1997 年上升为 50.1%;联邦德国 1960 年为 41.8%,到 1975 年上升为 51.4%。这表明了现代社会对劳动者的素质要求在不断提高,劳动者只有提高自身的素质,才能适应现代社会职业的发展要求。

(五) 职业发展过程中职业流动更加频繁

职业流动指的是劳动者在不同职业之间的变动,是劳动者放弃已有的,获取新的劳动岗位的过程。它包括结构性流动和个体流动,前者是指能够影响社会职业结构发生大规模变动的职业流动,如科学技术的发展、新技术的广泛应用所引起的第三产业职业需求的增加;后者则是由劳动者个人自身因素引起的。

随着社会主义市场经济的发展,单位用人原则发生了相应变化,人们的就业观念也发生了深刻的变革,一次就业定终身的就业观念已让位于不断变化的职业选择、职业流动。这体现着社会的进步和开放程度。

第二节 职业生涯与职业生涯规划

一、职业生涯的内涵

(一) 职业生涯的概念

1. 生涯的概念

“生涯”一词由来已久，“生”原义为“活着”，“涯”为“边际”，“生涯”连起来是“一生”的意思。我国古代人在他们的诗文中就有用到“生涯”或“生计”一词的，如白居易在他的诗中写道“生计抛来诗是业，家园忘却酒为乡”；刘长卿有“杜门成白首，湖上寄生涯”这样的诗句，这里的生涯或生计都已经很接近现在我们对生涯的理解了。

生涯的英文为 career，从字源看，来自罗马字 via carraria 及拉丁字 carrus，二者的含义均指古代的战车。在希腊，career 这个字蕴涵疯狂竞赛的精神，最早常用作动词，如驾驭赛马，后来又引申为道路，即人生的发展道路，又可指人或事物所经历的途径，或指一个人一生的发展过程，也指个人一生中所扮演的系列角色与职位。

生涯的概念因定义者的看法和时代的不同而有所改变。但大体上来看，生涯是与个人终身所从事的工作或职业等活动有关的过程。

目前大多数学者所接受的生涯定义来自于美国职业指导专家舒伯（1976）的论点：生涯是生活中各种事件的演进方向与历程，统合了个人一生中各种职业与生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态，是人生自出生到退休后一连串有酬或无酬职位的综合，除了职位外，尚包括与工作有关的角色，如家庭角色、公民角色等。所以，“生涯”可以理解为介于“生命”和“职业”之间的概念，其内容是比较宽泛的，具有丰富的内涵与特性。

2. 职业生涯

职业生涯与生涯是密不可分的，职业生涯是生涯在个人职业道路上的组成部分，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程。简单说，职业生涯就是一个人终生的工作经历。一般可以认为，我们的职业生涯开始于任职前的职业学习和培训，终止于退休。我们选择什么职业作为我们的工作，这对于我们每个人的重要性都是不言而喻的。

职业生涯是一个复杂的概念，由时间、范围和深度构成。时间指的是人一生的不同阶段，如职业初期、职业中期、职业后期等等，范围指的是一生扮演不同的角色，深度指的是一种角色投入的程度。以萨柏为代表的广义论认为，职业生涯包括个人一生中的各种职业和生活角色。萨柏认为，职业生涯包括人生自青春期至退休所有有酬或无酬职位的综合，除了职位之外还包括与工作有关的各种角色。以霍尔为代表的狭义论者认为，职业生涯是指一个人终其一生，伴随与工作或职业有关的经验和活动。霍尔的定义更强调一般意义上的职业。

尽管关于职业生涯的界说众说纷纭，但我们倾向于认为，职业生涯是指一个人一生中的所有与工作相关联的行为与活动，以及相关的态度、价值观和愿望等连续性经历的过程，具体来说包含以下四个意思：

(1) 职业生涯只是表示一个人一生中在各种职业岗位上所度过的整个经历，并不包含成功与失败的含义，也没有进步快慢的含义。

(2) 职业生涯由行为活动与态度、价值两方面组成。要充分了解一个人的职业生涯必须从主观和客观两方面理解：①表示职业生涯主观特征的概念是“内在职业生涯”，它涉及一个人的价值观、态度，如需要、动机、气质、能力、发展取向等；②表示职业生涯客观特征的概念是“外在职业生涯”，指一个人在工作时期进行的各种活动和表现的各种举止行为的连续性。

(3) 职业生涯是一种过程，是一生中所有与工作相关的连续经历，而不仅仅是指某一个工作阶段。

(4) 职业生涯受各方面因素的影响。如本人对终生职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解与支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等都会对职业生涯有所影响。因此，职业生涯在一定程度上可以认为是多方面相互作用的结果。

具体而言，职业生涯分两种类型：一种是传统性职业生涯，指一个人的职业生涯中，他们的职业可能是稳定的，比如一位大学教师，他的职业生涯初期是助教，然后是讲师，随着专业知识的深厚和教学经验的丰富，又晋升为副教授，由于科研的深入和研究成果的突出，再晋升为教授；另一种是易变性的职业生涯，比如一位大学教师，他首先从事的是教学工作，后又改行做行政管理工作，再后来又可能因某些原因而辞职转行做其他工作等等。

3. 职业生涯对我们的意义

在一个人有限的生命中，职业生涯往往占有绝对重要的位置。据调查统计，大部分人平均职业生涯用的时间占可利用社会活动时间的71%~92%。职业生涯活动伴随了我们的大半生，甚至更长远，因此，职业生涯对我们意义重大。

(1) 职业生涯是满足人生需求的重要手段。我们的大部分人生需求都要通过职业生涯来满足。现代人大部分时间是在社会组织中度过的。个人生命投入的时间、精力最多的人生组成部分是职业生涯，职业生涯使我们体验到爱与被爱的幸福，享受尊敬、享受美和成就的快乐。素质愈高，精神需求愈高，对职业生涯的期望也就愈大。

(2) 职业生涯有利于促进人的全面发展。随着生活水平和受教育程度的提高，人们的自我意识逐渐增强。年轻人更是渴望拥有健康、丰富的知识能力、良好的人际关系，渴望在事业上有所建树的同时，享有幸福和谐的家庭生活和丰富多彩的休闲时光。职业与人的全面发展有着密不可分的关系。职业生涯是人的全面发展的重要手段，而我们追求成功的职业生涯，最终是要获得个人的全面发展。

(二) 内生型与外生型

职业生涯按个体的职业发展需求、素质和客观条件可以分为内生涯和外生涯。

1. 内生涯

内生涯是从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。内生涯各项因素的取得，主要是靠自己努力追求而得以实现。与外生涯的构成因素不同，内生涯的各构成因素一旦取得，别人便不能收回或剥夺。内生涯不随外生涯获得，而自动具备，也不会因为外生涯的失去而自动丧失。内生涯是我们职业生涯之树的根，内生涯的发展程度决定了外生涯的发展程度。在职业生涯发展中，应该紧紧地把关注点放在内生涯的发展上。

2. 外生涯

外生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境和工资待遇等因素的组合及其变化过程，也就是通过我们的名片、证书、工资单表现出来的东西。外生涯的构成因素通常是由别人认可和给予的，也容易被别人否认和剥夺。比如某人应聘一家企业的人力资源经理，他的薪酬不是由他自己决定的。在今后的工作中如果不能给企业带来好的业绩，随时有被降薪或辞退的可能。

3. 内生涯与外生涯的关系

内生涯的发展是外生涯发展的前提，内生涯的发展带动外生涯的发展，外生涯的发展促进内生涯发展。内生涯的发展是以外生涯发展来体现和成果展示，内生涯的匮乏是以外生涯的停滞或失败呈现的。内外生涯互相促进。

4. 职业生涯发展中内外生涯的表现

内职业生涯超前时的表现是：第一，内职业生涯比外职业生涯超前恰当时心情愉悦。说明你具备的知识、技能刚刚可以把工作做好。比如：你大学期间，学到了所有大学应该掌握的基本技能以及将来工作所需要的各种知识，这时，当你找到很适合自己的工作，走上工作岗位时，就会轻松自如地把本职工作做好，工作起来也会充满幸福感。第二，内职业生涯比外职业生涯超前较多时心情烦闷。这时候你会感到工作没有挑战性，也不会尽心工作，不太认真负责，觉得大才小用，心理难以平衡。第三，内职业生涯比外职业生涯超前太多时，你会感到在这里受压抑，根本无法发挥你的能力，你要寻找新的发展空间。

外职业生涯超前时的表现是：第一，外职业生涯比内职业生涯超前恰当时有动力。即当你所胜任的工作非常符合自己的需求，但是又感觉自己能力、素质稍有欠缺时，你会无形中产生一种动力，它促使你尽快加强个人知识、素质和能力的积累，以期胜任本职工作。第二，外职业生涯比内职业生涯超前较多，则有压力。如果你所从事的职业外部环境非常好，条件也非常优越，但是你本身的素质却远远落后于胜任工作所需要的条件，也即外部环境要求与你本身素质有一定差