



于华龙 邵凤琳 主编

大学生 职业生涯规划概论

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA GAILUN



河南大学出版社
HENAN UNIVERSITY PRESS

大学生职业生涯规划概论

主 编 于华龙 邵凤琳

副主编 牛利民 张景臣 魏四明

河南大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划概论/于华龙,郇凤琳主编. —开封:河南大学出版社,
2008.8

ISBN 978-7-81091-840-4

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 090417 号

责任编辑 姜 畅

封面设计 王四朋

出 版 河南大学出版社

地址:河南省开封市明伦街 85 号

邮编:475001

电话:0378-2825001(营销部)

网址:www.hupress.com

排 版 郑州市今日文教印制有限公司

印 刷 河南日报报业集团彩印厂

版 次 2008 年 8 月第 1 版

印 次 2008 年 8 月第 1 次印刷

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 20

字 数 474 千字

印 数 1—5000 册

定 价 28.00 元

(本书如有印装质量问题请与河南大学出版社营销部联系调换)

前 言

从 20 世纪 90 年代初开始,我国大学生就业政策逐渐发生重大转变:从国家统包分配,到实行“双向选择”。在最初阶段,相当一部分大学生,把毕业就业作为孤立的事件看待,认为择业的成功多半维系在择业的技巧上,于是,在个人的就业包装上下足功夫。那段时间,高校的就业指导工作,也把注意力更多地放在指导大学生如何撰写简历、如何笔试、如何面试上。在自主择业、求职应聘还是一件新鲜事物的时候,这种情况的存在是很正常的,因为大家对如何求职、如何在用人单位面前展示自己,还在进行摸索,对技巧的需求自然也就十分迫切。另外,从总体的供求关系看,社会对大学生的需求较大,大学生总体供小于求,因此在“双向选择,择优录用”的就业过程中,大学生拥有更大的选择空间。

大学生择业观念和行为的变化,源于社会对大学生的需求变化和用人单位择才标准的变化。始于 1999 年的高等教育大扩招,使大学在校生人数规模急剧扩大,大学毕业生与社会需求之间的“供求天平”发生倾斜,大学生“就业难”,成为一个热门的社会话题。在激烈的市场竞争中,如何能够从众多的竞争者中脱颖而出,成为每个同学都极为关注的话题。大学生的就业观也随之发生明显变化,对职业的选择逐渐有了比较清醒的认识。“对没有航向的船来说,任何风都不是顺风”,这句话不仅适用于航船,也同样适用于大学生的职业规划。

但是有调查发现,无论是刚刚踏进象牙塔的大学新生,还是即将走上就业之路的大学毕业生,当被询问到是否考虑过就业问题时,他们一般都是一脸惘然。对于如何在学校提高自己的能力,如何规划自己的将来,他们都坦言未曾想过。面对压力,52%的学生选择通过考研的方式来暂时缓解就业压力;45%的学生不准备考研,但面对压力竟然无所适从,没有任何打算和准备;只有 3%的学生表示,将通过考取各种资格证书或参加一些社会实践的方式,来应对即将到来的就业。这反映出有很多大学生还没有真正认清自我的职业需求。

在这个世界上,通向成功的道路何止千万条,但你要记住:所有的道路,不是别人给的,而是你自己选择的结果。你有什么样的选择,也就有了什么样的人生;你有什么样的职业选择,你就拥有什么样的职业生涯;你今天的现状是你几年前选择的结果,你今天的选择决定你几年后的职业状况。成功与失败者的区别在于,成功者选择了正确的方向,而失败者选择了错误的方向。因此我们经常能够看到一些基础相差无几的人由于选择了不同的方向,职业生涯迥然不同。人们在做出选择时,几乎没有人认为自己是错误的,也没有人会故意做出一个错误的、不利于自己将来发展的职业选择。他们之所以

做出了错误的选择，是因为没有能力做出正确的选择，就如同我们在考场上遇到自己不会做的选择题，只能根据自己的感觉去选择，而不知道这个选择是正确还是错误。

职场生涯是很现实的，这也是为什么那么多的职业生涯规划理论对我们没有实质性的意义。在职业生涯发展的过程中，选择是一个连续的过程，你很难一下子就做出完全正确的选择，但要学会选择正确的方向。我们主张一定要立足于现实积极思考，并且充分利用机会，一步一步地改善自己的职业状况。在职业生涯之初或者遭遇职业困境的时候，你个人的选择余地可能会非常狭小，但是有志者自有千方百计，无论如何，你总是会有一定的选择余地，如何把握有效的选择权，使你的职业路径逐渐走向一个正确的方向是非常重要的。只有这样，在职业发展的长征路上，你的路才会越走越宽，你在职场的选择余地才会越来越大并最终达到真正的成功。

本教材在众多就业指导书籍中可谓独具特色：一是内容编排新颖，既不同于一般的就业指导，又不同于传统的励志书籍，而是吸收了国内和国际关于职业生涯研究的最新成果，真正站在学科前沿进行了深入研究的专业指导书；二是贴近大学生活，紧密联系大学生的思想实际，分析大学生在对待学业和职业选择过程中存在的各种问题，是大学生认识自我、认识社会、树立正确的职业观的指南；三是注重具体分析，主要通过理论和实践两个环节，使大学生真正认识自我、认识职业，尽快确立自己的职业发展方向，以避免就业时遭遇困境。

本书由于华龙提出总体思路和结构框架，由于华龙、郇凤琳共同完善体例和审定各章书稿。具体编写分工是：

- 第一章由秦江撰写；
- 第二章由张景臣撰写；
- 第三章由于华龙撰写；
- 第四章由魏四明撰写；
- 第五章由牛利民撰写；
- 第六章由刘笠萍撰写；
- 第七章由郇凤琳撰写。

本书在编写过程中吸收和借鉴了国内外有关专家、学者的研究成果，主要参考文献已列于本书之后，在此谨向各位作者、编者致谢。本书是针对普通高校而编写的大学生职业生涯规划指导教材的一次尝试，希望使用本书的大学生和各界读者不吝赐教，以便再版时加以完善。

编者

2008年3月

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
第一节 职业概述	1
第二节 职业生涯规划	8
第三节 职业生涯规划与大学生就业	23
第二章 职业生涯规划的基础	35
第一节 兴趣与职业的匹配	35
第二节 气质与职业的匹配	48
第三节 性格与职业的匹配	59
第三章 职业生涯规划的前提	76
第一节 认清影响职业生涯规划的因素	76
第二节 不同类型职业的发展分析	95
第三节 我国未来十年的主导职业	107
第四章 职业生规划的准备	122
第一节 能力对职业生涯规划的意义	122
第二节 环境分析能力的培养	129
第三节 人际交往能力的培养	137
第四节 创新能力的培养	155
第五节 自信心的培养	163
第五章 职业生涯规划步骤与方法	170
第一节 认清自我的职业需求	170
第二节 设定职业生涯规划目标与路线	181
第三节 制定职业生涯规划的策略	192
第四节 职业生规划的反馈与修正	203
第六章 大学生就业应聘的实用技巧	208
第一节 大学生就业的思想准备和心理准备	208

第二节 就业信息的搜集分析.....	220
第三节 求职材料的准备.....	225
第四节 求职面试的实用技巧.....	235
第五节 注意规避招聘陷阱.....	243
第七章 大学生就业形势与就业政策法规	258
第一节 我国近年的就业形势.....	258
第二节 近年高校毕业生的就业状况.....	264
第三节 大学生就业的制度和法规.....	271
参考文献	310

第一章 职业生涯规划概述

人的一生中最辉煌、最闪光的阶段就是从业阶段。对大多数人来说，工作是人生的重要部分，是一个人将自己的知识与智慧贡献给社会、为社会服务的重要途径，社会财富也因为人们在这一个阶段的付出而得到创造。一个人的成功首先体现在工作上取得成就，一份适合自己、能发挥自己才能的工作是个人实现自身价值的基础。职业就像生命的台阶，我们必须站在不同的阶层、位置和高度，开阔眼界、丰富自身，尤其是对于当代大学生而言，职业需要终身的规划！本章通过对职业及职业生涯规划的概述，梳理出大学生就业与职业生涯规划的内在联系，以期对大学生规划自己的人生具有一定的借鉴意义和启发作用。

第一节 职业概述

一、职业的产生

职业，不同于工作。在德语中，职业一词为“Beruf”，乃是“天职”之意，它意味着个人应当毕生为之不懈奋斗的目标。因此，职业本身包含了职业精神和职业道德的内容，它是一种具有高尚性的事业。

在人类社会出现劳动分工时，职业就存在了。但早期的“职业”仅仅是一种身份的象征，真正意义上的“职业”，应该是随着社会化大生产的发展，交换成为经济生活的必需，劳动力成了完全意义的商品时形成和完善的。

马克思在谈到资本主义（市场经济）时说它“抹去了一切向来受人尊崇和令人敬畏的职业的灵光。它把医生、律师、教士、诗人和学者变成了它出钱招雇的雇佣劳动者”。这从反面说明了市场经济以前的职业的政治地位，以及市场经济条件下职业的基本特征。

职业是人类社会发展到一定程度、社会生产出现逐步深化的分工后的产物，它承担着社会控制、社会运行和创造社会财富的职能。职业的本质特征就应该是社会性的集中表现，个人从事某种职业绝不是独立的，而是完完全全的社会化工作。职业也是社会与个人的结合点，它对于个人的重要意义更为人们所深刻地感受到。

在中国，随着市场经济的发展，职业问题开始逐渐成为每个人都要面对的问题。传统的计划经济条件下，个人依赖于单位而生存，单位乃是一种无所不包的社会组织，它

在给个人提供了全方位保护的同时,也在很大程度上束缚了人们选择职业的自由。只有在个人获得自由选择工作的权利时,才有所谓的职业问题。当中国社会进入 21 世纪的时候,人们对关于职业问题的认识发生了深刻的变化。当个人有了自由选择的权利之后,面对茫茫的职业前景,又当如何应对呢?在国内现代化程度较高,市场化水平较高的地方,职业顾问行业应运而生。而它的产生,势必促使人们对职业问题进行再认识。人们开始认识到,人生需要引导,职业可以规划,而且必须规划。

二、职业的含义及特征

(一) 对职业含义的争鸣

关于职业的含义,人们众说纷纭。《现代汉语词典》将职业解释为“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作”。从词义学的角度解释,构成“职业”一词的“职”字,有“社会责任”、“天职”、“权利与义务”的涵义,而“业”这个字,有“以某种特殊的技能从事某种业务”、“完成某种事业”的涵义。

国外学者主要是从社会学与心理学角度来定义职业的,这以美国社会学家泰勒在其所著的《职业社会学》一书中提出的概念为代表。他认为,职业是一套成为模式的、与特殊工作经验有关的人群关系。泰勒的观点指出了职业作为生产关系的本质,即职业是社会关系中的角色体系,它由特定的社会历史文化条件所规定,由个体相应的资格条件来担当,二者的合理匹配有利于职业组织的发展和社会的发展。

我国一些学者认为,职业是人们从事相对稳定的、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、权力、职责,进而是一个社会地位的一般性表征,也可以说,职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。

(二) 职业的含义

职业含义的合理界定应该包括从事职业的主体、职业的个体与社会功能、职业的时间以及职业的性质等要素。我们可以做如下表述:职业指具备劳动能力的个体,运用自身的知识、技能与态度,从事社会生产或服务,为社会创造物质财富与精神财富,并获取合理的个人报酬,以满足自身的物质与精神需求的持续性活动,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,是一种社会劳动岗位。

这个定义有三层含义:

1. 并不是任何工作都能成为职业

某项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期、稳定地投入其中才能够成为职业,并且,劳动者从事这项工作时还能够取得一定的经济收入,满足劳动者的物质需求。因此,职业要满足个体的需求,是个体持续发展的条件,是一项持续性的活动。

2. 职业是劳动者获得的劳动角色

这个角色是劳动者获得的一种社会角色，劳动者必须要按照社会结构中这一社会角色的规范去行事。

3. 给劳动者一个体现个人价值的机会

职业能使劳动者进入一个成功的组织并在其中实现个人价值。职业应具有社会价值，从事的是社会生产或服务，要为社会创造物质与精神财富。职业发展的过程也是个人价值不断实现的过程，它体现了一种精神追求，要求个人对它忠诚。

（三）职业的特征

对职业含义进一步分析，可以看出它具有以下特征：

1. 基础性

职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色，是劳动者连续从事的某种社会工作，是个人和社会存在及发展的基础。

2. 广泛性

职业是为社会所需要的，是劳动者所进行的社会生产劳动。职业问题牵涉所有社会成员和社会的各个领域。

3. 同一性

某一类别的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一，人们就会形成同一的行为模式，有共同的语言习惯和道德规范。基于此，才形成了诸如行业工会、行业联合体等社会组织。

4. 差异性

不同职业的劳动条件、工作对象、工作性质等存在着很大的差异，并且随着社会的进步和经济体制的改革，新的职业还会不断涌现，各种职业间的差异也会不断变化。

5. 层次性

从社会需要角度来看，职业并没有高低贵贱之分，但是在现实生活中，由于不同的职业对从业者的职业素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论的评价不同，职业便有了层次之分。这种层次性往往是由于不同职业体力脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力、地位等因素决定的。

6. 时代性

职业随时代的发展而变化，每一个社会都有自己的时尚职业。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”、“下海热”等等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

三、职业与职位的分类

我国近年来的职业变迁体现出两个特点：职业分类越来越细，越来越专业；产业的不断细分，导致社会分工越来越明确，对从业人员职业素质的要求也越来越高。

（一）职业的分类

我国于2000年颁布了《中华人民共和国职业分类大典》，将我国职业分为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类。

从行业上划分，可分为一、二、三产业。第一产业指农业、林业、渔业、畜牧业、矿产业等国民经济的基础行业；第二产业是指工业、交通业、建筑业等国民经济的主导行业；第三产业指商业、服务业、旅游业、信息业等行业。

（二）职位的分类

职业分类只是划分了职业的种类，而职位的分类则在职业内部划分出了不同的工作岗位。

1. 职位的中心

职位是一定数量的人员任职的工作岗位，是具体工作任务、责任和权利构成的统一体。职位是以“事”为中心，并以多数任职者在一定劳动时间内能完成任务的多少为标准设置的。

2. 职位的划分标准

因职位分类是政府机关、企事业单位以及其他用人单位把内部众多工作岗位划分成若干种类和等级的分类方式，其划分的标准除了要对具体工作岗位的任务定量外，还包括具体工作岗位的性质、责任的大小和工作的难易程度等。

3. 职位的条件要求

职位分类给每个职位分别确定了岗位职责、从业人员的任职资格和条件。对于求职者来说，只有在充分了解不同职位所要求的任职资格和条件的前提下，衡量自身的实际情况，正确地进行自我评估，才能确立合理的职业期望。

职位分类是管理科学在劳动人事方面的具体体现。近年来，许多企事业单位进行了优化劳动组合、调整组织机构、实行岗位责任制等方面的改革。

（三）职业的不同层次

加拿大教育学家杰拉尔德·科斯格雷夫认为，所有职业大体上可以分为六个层次，从事高层次工作的人在选择和监督方面负有更大的责任。六个层次从低到高分别是：

1. 非熟练性工作

非熟练性工作是简单的日常工作，很少需要独立思考和创造能力。

2. 半熟练性工作

半熟练性工作要求从业者具有最起码的技能和知识，或在一定的范围内具有较高的技能。

3. 熟练性工作

熟练性工作要求从业者具有专门技术和知识，并且有一定的判断能力。

4. 半专业和管理性工作

半专业和管理性工作多半是脑力工作，要求从业者具有专门知识和判断能力。

5. 专业性工作

专业性工作要求从业者具有较高的专门知识和判断能力。

6. 高级专业和管理工作

高级专业和管理工作要求从业者具有丰富的知识、较强的思考和自主能力。

第5、6层次的工作要求从业者经过大学甚至研究生阶段的学习培训，第3、4层次的工作要求从业者经过高中、大学或其他的专门训练，第1、2层次的工作要求从业者经过简单的职业训练，但从事这些工作的人也可能没有经过任何培训。

四、新时期职业发展的趋势

（一）大批新兴职业出现

在日常生活中，我们可以发现，一些职业已经或正在从我们的视野里消失。就像过去福州棚屋区需要糊顶棚的裱糊工、读书人中曾经的热门职业——抄写工等等，现在都已经难觅踪影了。据统计，中国的旧职业现在已消失了3000个。而与此同时，伴随着经济的发展和社会的进步，职业结构调整的频率也越来越快，一些新职业不断涌现。

2007年1月11日，劳动和社会保障部在上海召开第八批新职业信息发布会，正式向社会发布10个新职业。2007年4月25日，劳动和社会保障部又发布10个新职业，包括此次，劳动和社会保障部自2004年8月建立新职业信息发布制度以来，已经发布了9批共96个新职业及配套的职业标准。比如保姆，有了国家职业标准，叫家政服务员，同时也带动了职业资格培训等各方面的工作，而且当从业人员拿到国家职业资格证书，也会感到自己的社会地位提高了。

当今社会之所以不断出现新职业，是因为中国的产业结构在变动、在调整，同时也是生产力发展的必然结果。新职业与教育、培训、劳动力转移等，严格说没有直接关系，它是生活中自然发生的，无非就是老百姓的需要。我需要什么产品，需要什么服务，有了这个产品，有了这个服务，就有了从事这个产品生产和服务的人群。新职业的出现就是迎合这种变化并把现实存在的职业合法化。

1. 随着现代科学技术的发展而出现的职业

新职业主要集中在知识技能型人才和现代制造业“灰领”的领域内，例如动画绘制员、汽车模型工、汽车加气站操作工、包装设计师、数字视频（DV）策划制作师等。这类新职业绝大多数要求从业人员动脑与动手能力的统一。

2. 随着市场经济的发展而出现的职业

在计划经济时期，什么东西都是由政府来计划，而在市场经济时期，很多东西靠市场，市场的需求必然会带来人们职业实践的变化。在现实生活中，我们可以看到，一些

新职业不断涌现,一些传统职业活动的内容不断发生变化,有些职业已经或正在消失。与之相应,从业人员队伍也在发生变化。目前的劳动力市场中,在技能型的职业领域内,高技能人才短缺的状况十分严重;在新兴职业的从业人员中,符合职业岗位要求的人员数量不足;在一些技术陈旧的传统职业从业人员中,大部分人需要转岗或转业,这些都可以看到职业变化带来的影响。

这类新职业虽然还有很大的不确定性,一旦形成体系,需求量会非常大。如营销策划、广告策划、资产评估、商务代理等,许多职业的空缺都以万、十几万的数目在向人们招手。

3. 随着一些边缘科学的开发而出现的职业

这类职业有生命科学研究、人口学研究、社会学研究、心理咨询、应用美学研究等。

4. 随着社会服务需求的扩大而出现的职业

服务业领域内大量新职业的涌现,体现了职业结构随产业结构的调整而发展变化的规律,折射出第三产业在我国经济高速增长背景下持续发展的态势。

这类职业有公益慈善事业管理、社区服务、家政服务、法律顾问、中介服务、环境设计与保护等。

5. 为适应政治体制及其管理需要而出现的职业

这类职业有公共事业管理、行政监督、司法监督等。

这些新兴职业打破了传统职业格局,它们需要大批具备现代科学思想、掌握现代科学知识和现代管理手段的创造性人才。所以现如今的人才培养必须不断适应形势发展,培养开拓创新型、社会应用型人才,否则将不能满足职业发展的需要。

(二) 技术性职业将成为各行业职业主体

1. 社会对技术性职业需求大

在知识经济时代,生产工艺和管理手段日益现代化和高科技化,产品的科技含量越来越高,技术性工作将成为各行业的先导。各种类型的科学技术人员和现代技术型管理人员将支撑起整个行业,成为企业生存和发展的决定性因素。失去科学技术工作的支撑,这些行业将落后甚至被淘汰,相关的职业也将会随之消失。掌握现代科学技术和现代管理手段的人才,将在竞争中显现出优势地位。为适应这种趋势,如今的人才培养要全面提高科学理念,注重对现代科学技术、现代信息技术、现代实验技术和现代管理技术的培训。

2. 技术性职业实行职业资格证书制度

准入制就是允许进入某领域或地方的法律或法规,是各行业组织为加入或者进入该行业者制定的门槛条件,当具备这些条件时就可以加入,享受应有的权利,负担应有的义务。随着我国社会主义市场经济体系的建立,已经对 200 多个技术性强、服务质量要求较高和覆盖面广、流动性大的职业实行了就业准入制度,劳动者必须经过相应的培训,经过全国统一考试,取得劳动和社会保障部颁发的职业资格证书后方可上岗。如现

已实行的专业资格考试有“会计专业技术资格考试”、“教师资格考试”、“统计员资格考试”、“执业药师资格考试”、“资产评估师执业资格考试”、“法律顾问执业资格考试”、“珠宝玉石质量检验师资格考试”、“公共关系执业资格考试”等。

3. 执业资格制度将促进职业的规范化

执业资格制度是指对某些责任重大、社会能用性强并关系国家或公共利益的专业技术岗位的人员依法实行控制,通过统一考试,注册管理,保证从业人员质量,保障国家和人民的财产安全和多方利益。要想成为某种职业的专业人员,就必须参加国家统一组织的资格考试,未取得相应资格的人,就不能从事相应的专业工作。执业资格考试既考核从业人员应具备的专业知识,也考核其实务能力,并且科学地规范了各种职业人员的职责和权力,大大提高了职业人员的工作水平。国家在完善执业资格考试制度的同时,还要加大对相关职业从业人员资格审查的监管力度,将不具备执业资格的人坚决清理出去,以保证重要工作岗位的工作质量。

(三) 现代行政办公型职业将得到迅速发展

随着政府机构的改革和各类组织行政办公自动化的发展,传统型文职人员需求量减少,适应现代信息管理与办公自动化的新型咨询参谋型文职人员需求量迅速增加。如计算机软件编写员、计算机制图技术员、计算机辅助信息检索员、计算机辅助设计的工程软件专家、计算机终端操作员、信息分析论证专家、行政助理、人事助理、外事助理、技术助理等。精通业务、熟练掌握外语和计算机技术,有较强参谋能力、策划能力、组织能力和外交能力的高级行政办公人员将受到各类组织的欢迎。文职人员的培养要突破传统模式,重点培养具备高深公共事业管理理论、熟悉某专业领域业务的专家型人才。

(四) 服务型职业将得到迅速发展

社会正在从以生产为中心的时代过渡到以服务为中心的时代,服务型行业将得到大力发展,在服务型行业就业的人员也将逐渐超过生产型行业。服务型职业主要有商业服务型、社会服务型、生活服务型和私人服务型。

服务型职业的发展需要各种类型的人才,如何培养高素质的服务人才,如何规范服务工作的质量标准,如何鼓励高素质人才从事服务工作已成为全社会所关注的问题。

(五) 新兴职业对劳动者的素质要求越来越高

未来职业的专业性、技术性、创造性的特点越来越强,对劳动者素质能力的要求也越来越高,体力劳动类职业和各种职业中的体力要求将大大降低。随着社会的进步和市场经济的规范化发展,文化素质较低的人将失去职业竞争力,社会将需要具备高等文化水平、掌握现代科学技术、熟悉国际惯例和国际竞争形势、具备全球战略视野和创新能力的人才。我们的教育在全面提高劳动者科学素质、人文素质的同时,要彻底解放思

想,积极创造条件,让创造型人才脱颖而出。

随着科学技术的发展和社会产业结构的变化,部分新兴职业的发展前景越来越好,而另一部分职业将逐渐被淘汰,这是社会发展的必然结果。这就使人才在行业间、部门间的流动不断增多,也促使劳动者要不断接受教育,更新知识,提高适应时代发展的能力,迎接挑战。另外,由于一部分劳动者不能适应职业发展的需求而转岗、下岗,使得结构性失业问题不断出现。所以,国家当前面临的两大任务一是大力发展继续教育,使劳动者适应职业竞争需要;二是拓展就业渠道,让下岗人员有再就业的机会,减少社会不安定因素,发挥社会主义制度优越性。

(六) 新兴职业将更加重视人的自我价值的实现

职业不再仅仅把人作为一种“工具”,而是作为生产的要素和创造财富的手段。它将越来越重视发挥人的智慧和潜能,在工作中满足人的安全感、归属感、自尊感和成就感,实现人的自我价值。新兴职业越来越强调人的创新能力、合作能力和高新技术的掌握等综合素质,从而促使人们不断学习,在创造社会财富的同时,促进人类自身的发展和完善。劳动者不再仅仅将职业作为谋生的手段,而是把它当成生活的重要组成部分,是人生快乐的重要源泉,是体现自我价值的重要途径。整个社会都要重视劳动者在工作中自我价值的实现,同时要引导劳动者将自我价值与团体价值、社会价值正确统一起来。

第二节 职业生涯规划

当前,随着普通高校毕业生人数的大幅增长,就业压力将进一步加大。如何在严峻的就业形势下做出令自己满意的职业生涯规划,选择适合自己的工作岗位,已经成为大学生职业生涯发展中所必须关注的问题。

一、职业生涯规划理论的起源

(一) 20 世纪初起源于生涯发展理论

职业生涯规划的理论基础是生涯发展理论。20 世纪初期,随着社会经济的快速发展,职业分化逐渐复杂,加上经济发展周期性的出现,西方国家出现了一系列的社会矛盾。为解决其中最突出的就业问题,社会上开始出现职业指导机构,并逐渐汇聚了一些专家学者从事专业研究。1908 年,美国波士顿大学教授帕森斯创立了“地方职业局”,沟通学校与用人单位的关系,以利于教育培训以及引导人们的职业选择,开创了职业指导的先河。同时,职业指导理论及相关的职业能力测试工具等在英国、法国、德国、日

本以及前苏联等许多国家形成并迅速发展起来。工程师帕森斯首先创建了对生涯发展理论有巨大影响的“特质—因素”理论。20 世纪 60 年代以后，职业生涯的内涵开始发生变化，人们在关注职业选择与发展的同时，开始关注个人工作以外生活的选择与发展。这时候先后有麻省理工学院的 E. H. 施恩提出的“职业锚”理论和萨帕提出的“生涯”概念。

（二）21 世纪初走向成熟

进入 21 世纪，知识经济初见端倪，对人才资源的合理配置提出了更高的要求。所谓知识经济，是以知识为基础，建立在知识和信息的生产、传播、利用之上的经济。其显著特征是拥有知识、信息和能力的人，才能够成为社会发展最关键的经济因素。因此，学习知识仅仅是人才培养的一个方面，扩大信息量的掌握与加强信息交流，整合团队与强化团队合作等综合素质则成为日益重要的教育因素。这引起了包括教育界在内的社会各界的普遍关注。高校作为培养人才的摇篮，为顺应市场需求，促进人才资源的合理配置，实现大学生的全面发展，在大学生中全面开展职业生涯规划与就业指导就成为历史的必然。而作为大学生，按照职业生涯规划确定个性发展目标，增强自我培养和锻炼的自主意识，也必将成为发展趋势。今天，职业生涯规划与辅导已成为美国、英国、加拿大等国广泛实施的一种活动与咨询方式，成为学校心理学的重要组成部分。

（三）我国的研究刚刚起步

职业生涯规划是指个人发展与组织发展相结合，对决定一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定，确定一个人的事业奋斗目标，并选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、培训计划，对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理安排，是求职、就业乃至将来职业升级的关键一环。

在职业生涯发展过程中，大学是人们进入社会的准备阶段，是个人职业生涯形成、决定的关键时期，大学生的职业生涯规划奠定了其将来职业规划的基础。

我国大学生虽已开始思考自己的职业发展规划，但大部分学生的职业规划还只是停留在理念和想法的层面上，尤其是在中长期规划方面，存在“想当然多，科学规划少”的明显特点。这主要是由于我国大学生的社会实践普遍较少，体验不到真实的职业环境，对行业、职位等信息缺乏准确了解。

二、大学生职业生涯规划的含义

（一）对职业生涯内涵的不同理解

目前对职业生涯的涵义还没有统一的认识，不同的学者从不同的角度对它进行了界定。法国的权威词典将职业生涯界定成“表现为连续性的分阶段、分等级的职业经

历”。美国学者雷蒙德·伊诺认为职业生涯是指一个人一生经历的与工作相关的经验方式，工作经历包括职位、职务经验和工作任务。诺斯威尔和思莱德将职业生涯界定为人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。

我国有学者认为，职业生涯是一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程，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。职业生涯规划要求个人根据自身的兴趣、特点，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，选择最适合自己能力的事业。从这个意义上来说，最初的专业选择和最初的职业选择最为关键。

（二）职业生涯内涵的基本要点

尽管不同的学者对职业生涯有不同的认识，但作为一种客观的存在，职业生涯有其基本涵义，主要包括以下几点：

1. 职业生涯是个体的概念

职业生涯是指个体的行为经历，而非群体或组织的行为经历。

2. 职业生涯是职业的概念

职业生涯的实质是指一个人一生中的职业经历或历程。

3. 职业生涯是时间的概念

职业生涯意指职业生涯期，起始于最初工作之前的专门职业学习和训练，终止于完全结束或退出职业工作。实际的职业生涯期在不同个体之间的差别很大。

4. 职业生涯是发展和动态的概念

职业生涯寓意着个人具体职业内容和职位的发展和变化。职业生涯不仅表示职业工作的时间长短，而且内含着职业变更与发展的经历和过程，包括从事何种职业，职业发展的阶段，职业的转换、晋升等具体内容。

（三）职业生涯规划的内容和目的

1. 职业生涯规划概念的提出

职业生涯规划的概念是由著名管理学家诺斯威尔最先提出的，他指出：“职业生涯设计就是个人结合自身情况以及眼前制约因素，为自己实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。”换句话说，就是指个体为未来职业发展所作的策划和准备。

具体说来，职业生涯规划是指个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制订有关个人事业发展上的战略设想与计划安排。也可以解释为：职业生涯规划是指根据个人情况及所处的环境，确立职业目标，选择职业通道，并采取行动和措施，实现职业目标的过程。

2. 职业生涯规划的内容

职业生涯规划的主要内容包括：确立阶段性和长期性的职业目标，确定适合自己的发展道路和方式、方法，明确将要进行的调整和各种准备等等。根据定义及其内容，职