

大学生就业指导系列「十二·五」规划教材

大学生

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

职业生涯规划

主编 宁佳英
副主编 陈秀敏 曾燕



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

014004196

G647.38-43

115

大学生就业指导系列「十二五」规划教材

大学生



职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主编 宁佳英
副主编 陈秀敏 曾燕



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

· 广州 ·



北航

C1690654

G647.38-43
115

001300410

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划 / 宁佳英主编. —广州: 华南理工大学出版社, 2013. 8
大学生就业指导系列 “十二五” 规划教材
ISBN 978 - 7 - 5623 - 4016 - 4

I. ①大… II. ①宁… III. ①大学生-职业选择-高等学校-教材
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 182758 号

大学生职业生涯规划

宁佳英 主编

出 版 人: 韩中伟

出版发行: 华南理工大学出版社

(广州五山华南理工大学 17 号楼, 邮编 510640)

<http://www.scutpress.com.cn> E-mail: scutc13@scut.edu.cn

营销部电话: 020 - 87113487 87111048 (传真)

责任编辑: 詹志青

印 刷 者: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16 印张: 13.5 字数: 337 千

版 次: 2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷

印 数: 1 ~ 5 000 册

定 价: 35.00 元

版权所有 盗版必究 印装差错 负责调换

编委会

BIAN WEI HUI

主 任：何大进

副 主 任：罗方晓 迟云平 徐元平 徐 祥 张高峰

委 员：宁佳英 肖 雷 张广金 曾伟朝 程道才

张 屹 袁 志 宗建华 胡 锐 王 燕

金 晖 罗 林 蒋丽平 焦幸安

资料整理：许曼瑶

总 策 划：潘宜玲 詹志青

执行策划：詹志青

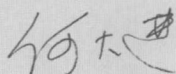
序

随着我国高等教育的发展，大学生就业形势发生了很大的变化。在目前就业形势日益严峻的情况下，党和政府高度重视高校毕业生的就业问题，并出台了一系列做好大学生就业工作的政策措施。

在这种背景下，大学生职业教育的迫切性日益突出，职业指导课程建设成为高校就业指导工作的一个重要部分。但是，要抓好课程建设并非易事，除了尽快培养和组建师资队伍外，出版合适的教材也是一件十分重要的事情。

宁佳英老师主编的《大学生职业生涯规划》一书，充分吸收了国内外职业生涯教育与辅导领域的最新研究成果。该书以树立大学生职业生涯规划理念为目的，在编写上避免了过分单纯注重概念和理论问题，而着眼于生动明了、丰富实用的案例，将基本知识介绍与案例分析紧密结合。它通过发生在我们身边（如师兄、师姐）和知名人士（如李开复）的案例，帮助学生了解职业、职业规划、职业生涯规划、组织职业生涯规划、职业生涯管理的基本理论及运用方法，让他们懂得对职业的认知、自我的认知、环境的认知，最后学会制订合理的职业生涯规划与职业生涯管理。

该书通过职业教育知识点的构建，潜移默化地提高学生的综合素质与系统分析能力。从这个意义上说，它既属于大学校园，也属于社会。



2013年6月于广州

致在校生

ZHI ZAI XIAO SHENG

大学——梦想起飞的地方！人生的盛宴，从现在开始准备！

同学们想象一下，当毕业那天，走出大学校门，你的职业天空在哪里？你可以在那里自由地飞翔吗？你有过自己的“职业梦想图”吗？随着知识的丰富，你对它进行过修改吗？你今后是要做黄金地段豪华写字楼的外企白领、炙手可热的职业经理人、猎头公司紧盯不放的高端产品经理、软件开发高手、设计精英？还是自己成功创业的公司老板？……你有自己的梦想吗？

大学——你给自己的梦想插上翅膀的地方。怎样拥有属于你的盛宴，享受你努力得来的果实，是你从入学那天开始就要思考的问题。

职业是安身立命之本、施展抱负之基、成就自我之途。面对严峻的就业形势，为自己的职业着想，我们有必要按照职业生涯规划理论加强对自身的认识与了解，以便更好地进行自我定位。职业生涯规划，就是明确“我想做什么？我能做什么？我适合做什么？社会可以给我提供什么机会？我怎么做？”这些原本属于个人层面的问题，在当下竞争越发激烈的就业形势下，已成为一种集体性的群体困惑的问题。

当今无数的大学生，因为没有明确的职业生涯规划，毕业时在进行职业选择时，不幸被卷进了一个无助的漩涡。离开校园、踏入职场，迎面而来的残酷现实击碎了他们美好的职业梦想，于是部分人开始惊慌失措起来。迫于就业压力，他们不得不病急乱投医，无可奈何地放弃了自己的专业和兴趣爱好，随波逐流地进入到一个并不适合自己发展的职业舞台，同时也进入了一个非良性的职业循环之中。

因为缺乏职业生涯规划，许多人的职场适应能力、经验指数偏低，职业所能提供的再就业能力也没有得到锻炼，从而引发二次就业的盲目性和投机性。

职业生涯规划的缺失也导致了职业生涯一次又一次的非选择性的中断。大学生们被“炒鱿鱼”的事经常发生。

去年校园招聘的“硝烟”还未散尽，今年校园招聘已经拉开帷幕。同学们，你有切实可行的职业生涯规划吗？你准备好了吗？

编者

2013年8月于美丽的无边湖畔



前言

QIAN YAN



近年来大学毕业生的人数呈逐年大幅上升的趋势，今年应届毕业生达 699 万人，而当前的大学生就业形势却不容乐观。面对就业、考研、留学和创业，大学生应该如何选择？社会需要什么样的人才？所学专业的就业前景如何？什么样的职业适合自己？大学期间应该为自己的职业前程和生涯发展做好哪些准备？应该如何规划自己的大学生生活？种种问题，都困扰着在读的大学生。虽然中央和各地方最近出台了不少促进大学生就业的政策和具体方案、措施，但不管政府有多好的政策、方案与措施，我们没有一个好的就业心态和职业规划，也难以保证自己能获得理想的职位。

著名作家柳青在长篇小说《创业史》中，有一段很有哲理的名言：“人生的道路虽然漫长，但紧要之处常常只有几步，特别是当人年轻的时候。有些岔道口，你走错了一步，可以影响人生的一个时期，也可以影响一生。”大学阶段是人生中很重要的时期，也是人生中重要几步中的一步。它是心智迅速成长的阶段，是学习专业知识、世界观进一步形成、扩大交际圈、奠定职业基础的关键时期。

根据 2007 年底教育部印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知，结合现在社会具体情况，我们组织了《大学生就业指导系列“十二五”规划教材》编委会，编写该系列教材。在编写上力求避免过分单纯注重概念、理论问题，而着眼于生动明了、丰富实用的案例，力图在材料选择、案例分析以及内容安排上有所创新。为便于学生学习、思考和借鉴，本书结合当代大学生的特点，将基本知识介绍与案例分析紧密结合，通过发生在我们身边（如师兄师姐）和知名人士的案例，更生动具体地帮助学生了解职业、职业规划、职业生涯规划、职业生涯管理的基本理论及运用方法，懂得对职业、自我、环境的认知，最后学会制订合理的职业生涯规划与职业生涯管理。



前言

QIAN YAN



感谢编委会全体人员给予我的宝贵意见。

感谢何大进院长给予的支持与鼓励。

感谢罗方晓副院长给予理念上的指导。

感谢徐祥教授给予教材结构上的指导。

感谢焦幸安教授给予文字表达上的指导。

感谢肖雷所长、宁小慧小姐给予职业特性等方面的指导。

感谢许曼瑶老师帮助我整理资料。

感谢提供亲身案例的毕业于广州大学华软软件学院的同学们。

特别感谢肖雷所长和许曼瑶老师陪着我在电脑前加班。

现在我们献上这本书，希望这本书能带给同学们想要的一部分知识。由于我们的知识、阅历有限，文中所涉及的内容如有不当之处，欢迎大家批评指正。

编者
2013年8月



目录

MU LU



第一章 绪论	1	二、职业生涯规划与管理的基本知识	27
一、职业指导的历史及职业发展理论 研究回顾	1	三、职业生涯规划的意义	32
二、我国高校毕业生就业指导的历史 回顾	2	本章小结	32
三、上大学是智力投资,但具有风险	3	典型案例	33
四、正确认识自己,做好职业生涯规划	3	第三章 认识自我与外部环境	39
五、就业的含义与特征	4	第一节 不同阶段与性格对职业生涯的 影响	39
六、目前高校大学生职业规划与就业 指导的主要内容	6	一、职业发展阶段的不同对职业的影响	39
七、高校开展职业生涯规划教育的目的 与意义	6	二、个人因素对职业选择的影响	41
第二章 职业生涯管理概论	8	三、影响职业生涯的环境因素	45
第一节 职业的基本概念及发展趋势	9	第二节 个人职业生涯认知	46
一、职业的含义与特征	9	一、职业生涯规划的个人认知	47
二、职业的分层	11	二、职业生涯规划的环境认知	66
三、职业的分类	12	本章小结	68
四、职业的产生与发展	13	典型案例	69
五、专业与职业的关系	14	第四章 个人和组织生涯管理与实操	73
六、未来职业变化的趋势	15	第一节 个人职业生涯管理	73
第二节 职业生涯管理的概念与意义	22	一、职业生涯规划整合与调适	73
一、职业生涯的理论概念	22	二、个人职业生涯周期管理	75
		三、管理者的自我职业生涯规划	77



第二节 组织职业生涯管理	82	第二节 大学生的职业生涯规划 ...	129
一、组织职业生涯管理的产生背景与内涵	82	一、大学时期的职业生涯阶段定位	129
二、组织职业生涯管理的功能	83	二、大学生的职业生涯规划	131
三、知识经济时代组织职业生涯管理的对策	88	三、大学四年应如何进行职业生涯规划	134
第三节 职业生涯管理实务操作	90	四、大学生职业生涯规划误区	138
一、实操步骤一：职业生涯诊断	90	本章小结	140
二、实操步骤二：确定职业生涯发展目标和成功标准	93	典型案例	143
三、实操步骤三：确定职业生涯发展策略	94	第六章 不同条件人员的职业规划 ...	149
四、实操步骤四：职业生涯实施管理	98	一、在没有职业生涯目标的情况下如何做职业规划	149
本章小结	101	二、IT人士如何做职业规划	151
典型案例	102	三、程序员怎样做职业规划	154
第五章 职业生涯规划	122	四、销售人员怎样做职业规划 ...	158
第一节 个人职业生涯规划	122	五、艺术类学生怎样做职业规划	160
一、职业规划与职业生涯规划的关系	122	六、职业生涯规划书的结构	163
二、个人职业生涯规划的内涵与原则	123	本章小结	165
三、个人职业生涯规划设计	125	典型案例	165
		附录 职业生涯规划探索练习	174
		参考文献	206



第一章

绪 论

一 职业指导的历史及职业发展理论研究回顾

社会的迅速发展与科学的进步使岗位的分工越来越细,新的职业不断涌现,可供人们选择的职业种类与数量也越来越多,同时,农业机械的普及可以让大量的劳动者摆脱土地的束缚,开始寻找新的就业途径。这两种因素使大量的劳动者仅凭以往个人经验来选择职业变得越来越困难,作为社会服务的就业指导便应运而生了。

当今世界各类学校也必须使自己的毕业生适合劳动力市场的需要,以谋求学校的生存发展。因此,面向学生的就业指导首先在美国、欧洲等一些西方资本主义国家的学校中产生和发展。1907年,美国密歇根州一所公立学校的总监戴维斯首创了系统的职业辅导计划,为现代学校心理咨询开了先河。1908年,帕森斯在波士顿进行了类似的开创性工作,创办了波士顿职业辅导局,1909年出版了《选择职业》,第一次阐述了科学的职业选择理论,至今仍有重大影响,被后人尊称为“职业辅导之父”;20世纪30年代后,就业指导在全世界范围内逐步展开,1949年国际劳工大会通过《职业指导建议》,1953年成立了“国际职业指导协会”,1962年改名为“国际教育指导协会”;此后,联合国教科文组织也多次强调就业指导工作的重要性。

最初的职业指导仅仅是在择业时期进行,把职业要求作为固定的尺度去衡量人的适应性,进而把人“塞”到某一职业中去。这种职业指导的观念在20世纪30年代以后明显暴露出所存在的问题,突出表现在职业指导仅仅是介绍就业、安置工作这种服务性的工作状态,并不能促进劳动者素质的广泛提高;这种包办式的职业指导与教育相分离,忽视了择业者的职业价值观,使个人的职业过早地固定下来,限制了个人选择职业的范围,这样的职业指导并不理想。

后来,诞生了经典的职业发展理论——人职匹配理论。约翰·霍兰德(美国著名职业指导专家、职业兴趣论奠基人、霍普金斯大学心理学教授)按职业区分性格,把性格归纳为六种类型,分别对应于最为适合的职业。而施恩(美国麻省理工学院斯隆研究院教授,提出的“职业锚”理论在职业生涯规划领域具有重要意义)在考察了员工的经验、才能、动机和价值观后,提出了职业锚理论,促进了员工与管理者之间创造性的交流。

而我国根据职业危机把职业发展归纳为四个阶段:

① 定位危机阶段。定位危机往往发生在刚毕业的大学生中,发生定位危机的毕业生可能会走向两个极端,一是过于自卑,二是自视甚高。

② 升职危机阶段。这种危机可能出现在30岁左右,这一时段里除少数人升职外,大部分人并不如意,如果不能正确地处理这时的危机,就可能会用不正确的方法来发泄自己的失意。

③ 方向危机阶段。40岁以上的人往往会为方向不明而感到困惑。



④ 饭碗危机阶段。50 岁以上的人可能最担忧自己的饭碗，感受到后浪推前浪的压力。

目前流行的职业发展理论是人职匹配理论的发展，即人与组织匹配理论，它不仅要求人的个体特征、技能才干符合职位的需要，也要求组织的文化、工作环境能满足个体的需要。知识、技能、能力更多地和人职匹配有关，而应聘者的价值观、个人性格特征更多地和人与组织匹配联系。职业发展理论仍然在不断发展，越来越多的专家、研究者投入到这个领域，高校学生就业问题也越来越受到学校的关注，大学生资源也更受用人单位重视。

从职业发展理论来看，高校学生“职业指导”模式将更关注学校指导和个人发展相结合，主要是提供信息，提供培训资源，引导学生根据自身情况选择适合的发展方向，并对个人职业发展目标进行合理的管理。

二 我国高校毕业生就业指导的历史回顾

新中国成立以来，在相当长的时间里，与计划经济体制相适应，我国高校毕业生一直采取“统包统分”的政策，即由学校按照国家制订的计划将毕业生分配到用人单位，毕业生基本上没有自己选择就业单位的机会。

这种“统包统分”政策的弊端在 20 世纪 80 年代日益突出，为此，原国家教委提出了实行“供需见面”的毕业生分配方式。

1985 年颁发的《中共中央关于教育体制改革的决定》指出：“要改革大学生的招生制度和毕业生分配制度，改革高等学校全部按国家计划统一招生，毕业生全部由国家包下来分配的办法……”

1989 年，国家教委开始在部分高校进行毕业生和用人单位在一定范围内“双向选择”的中期改革方案试点，从那以后，毕业生分配工作就出现了“供需见面”和“双向选择”的模式，即毕业生自主择业，用人单位择优录用，学校在分配工作中不再起决定性的作用，而是起到了“指导”和“桥梁”的作用。

1992 年以后，双向选择的就业方式进一步推广，打破了在计划经济体制下形成的“统包统分”模式，形成国家任务计划和调节性计划并存的“双轨制”。

1993 年，中共中央和国务院在《中国教育改革和发展纲要》中又进一步明确指出：“要改革高等学校毕业生统包统分和‘包当干部’的就业制度，实行少数毕业生由国家安排就业，多数毕业生‘自主择业’的就业制度。”与此相配套，建立人才需求信息、就业咨询指导、职业介绍等社会中介组织，为毕业生服务。

1998 年 8 月 29 日第九届全国人民代表大会常务委员会第四次会议通过的《中华人民共和国高等教育法》第五十九条进一步明确，高等学校应当为毕业生、结业生提供就业指导和服务。为了适应就业制度改革，各个高校纷纷设立就业指导中心，以此帮助毕业生顺利就业。

2007 年 12 月教育部办公厅印发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，明确了大学生职业发展与就业指导课程教学的具体要求。

2012 年 8 月教育部办公厅印发了《普通本科学校创业教育教学基本要求（试行）》的通知，明确了普通本科学校创业教育教学的基本要求。



三 上大学是智力投资，但具有风险

我国高等教育从“精英教育”阶段迅速地进入了“大众化教育”阶段。大学毕业生数量每年都在不断攀升，大学生就业难已是不争之事实。2009 年国家把大学生就业问题摆在了首位，出台了一系列措施以保障大学生就业。但大学生就业难的问题依然是一个长期存在的社会现象，不是制定几项措施或政策在短期内就能解决的。

回顾历史，在 20 世纪 80 年代，由于当时中国的大学停止招生达 10 年之久，国家又处于改革开放初期，百废待兴，人才匮乏，而且当时全国每年的招生人数仅 20 万~30 万，所以国家全部承担了大学生上大学的学费。而学业完成后，由于国家急需人才，大学生是国家的宝贵资源，国家对大学生的工作分配实行全包。因此，20 世纪 80 年代的大学生投入少，回报高，他们事业的成功更是强化了大学生及其家长“读完大学必然有前途，必然事业有成就”的印象。进入 90 年代，经济的发展使得许多家庭有了较好的经济条件，面对青年人上大学的强烈需求，国家挖掘现有大学的潜力，新办了一些大学，扩大了大学招生人数，尽最大可能满足青年人要求上大学的愿望。同时对大学的费用也作了重大改革，即要交费上大学。由于大学毕业生人数的急剧增加，大学生就业形势也愈来愈严峻，如果大学生及其家长的就业观念仍然停留在 20 世纪 80 年代，觉得上大学就一定能找到稳定的、高薪的、体面的工作，就必然会碰壁。

事实上，大学生及其家长应该有一种“上大学是智力投资，但具有风险性”的观念。社会提供的岗位对人才的综合素质要求越来越高。研究表明，个体接受正规教育的时间与其收入是成正比的，从总体上说，接受过大学教育的群体比没有接受过大学教育的群体，平均收入更高。但是，到一个具体个体，情况则又有很大的差别。上大学的投资能否取得良好的回报，受很多因素影响，例如专业因素、大学生自身的因素、社会的需求等等，因此，大学生找不到工作或找不到自己认为的好工作，从风险投资的观点来看，应当是正常的，也是我们应该心中有数并且应该接受的。

四 正确认识自己，做好职业生涯规划

想象一下，走出大学校门，你明白自己的职业天空在哪里吗？众多学子在毕业时面对竞争激烈的就业市场存在很多疑虑，诸如：我该干什么？我需要什么样的工作？什么样的工作适合我？我能获得想要的职位吗？我能获得想要的待遇吗？这份工作究竟有没有前途？能让我今后承担起养家糊口的重担吗？美国“职业辅导之父”帕森斯曾说过：“选择一种职业的时候，要把握三个因素：准确地了解自己，明白在各个领域获得成功所需要的条件和环境，对两部分事实相互关系的准确认识。”

众所周知，大学生是在相对封闭的校园里学习与生活，对社会各行知之甚少，有的甚至一无所知。虽然我国大学近年来已进行了一定的改革，在大学学习期间，既重视知识的学习，又重视实际能力的培养，但与用人单位的要求还有一定的差距。相当一部分大学生缺乏对自己的正确认识和对社会职业的正确认识，在求职择业的过程中处于被动的地位，有一定的盲目性。现实的图景并非尽如人意。就业压力增大已经成为“普遍性的恐慌”。没有人能在没有训练的前提下获得奥运冠军，也没有大学生能在没有职业生涯规划的前提下轻易获得成功，所以，自我定位，确立目标，是大学生获得就业和事业金钥匙的前提。



职业生涯规划是现在在校生都会去做的事情,但并不是每一个学生都会合理地规划自己的人生。那么,什么样的人生规划才是合理的呢?

首先,要对自己的情况有一个比较客观的分析,自己的兴趣是什么,优势是什么,不足是什么,自己今后发展的条件是什么,自己所学的专业的前景是什么,如此等等。

其次,要考虑国家和社会的需要。国家办大学的目的是要为我们国家的社会主义现代化建设培养合格的建设者和可靠的接班人;而作为学生,我们上大学的目的是多种多样的。在社会主义市场经济条件下,这是一种正常的情况。但是,经验证明,真正能够有所成就的人是那些能够把国家和社会的需要同个人的追求有机地结合起来的人。所有有成就的人,几乎都离不开这样一条成长道路。当然,这个问题不是在大学一年级就能解决的,我们对国家和社会的需要也有一个认识的过程。

再次,全面发展,有所侧重。全面发展是我们的目标,大学要培养的是德智体美劳全面发展的社会主义合格建设者和可靠接班人。也就是说,大学生要有坚定正确的政治方向、扎实的专业知识和技能、强健的体魄和健康的心理,以及一定的文学艺术修养。这些都是大学生必须具备的。但是,人的精力是有限的,全面发展不是全能发展,不是要使大学生成为无所不能的“万金油”。如果一个人什么都想去做,那他可能什么也做不好。所以,总的方向是全面发展,但要有所侧重。提高主要是与自己的过去相比的提高,而不是所有的事情都要做得很精。比如,体育锻炼,主要目的是健身,不一定非要达到专业运动员那样的水平不可;学习音乐,也不一定非要学会一种乐器的演奏不可,能够欣赏也是不错的。关键是要对自己走上社会以后的发展有利。

当然,在职业生涯规划中,最重要的是要有正确的人生观和价值观,而正确的人生观和价值观的形成不是一朝一夕就可以完成的事情。希望青年朋友们能够在大学的学习和生活中很好地解决这一问题。

进大学不是结果,而是我们人生进入另一个阶段的起点。18岁,是一个人成人的标志,我们实际上不过是开始了一个新的旅程。

为了帮助大学生正确认识自己的职业,尽早做好职业生涯规划,本书从认识职业、职业规划、职业生涯规划、职业规范管理、组织职业生涯管理到职业生涯管理实务操作等方面,为同学们设立较为完善且实用的职业生涯规划。

五 就业的含义与特征

(一) 就业的基本含义

就业,从一般意义上来说,就是劳动者与生产资料相结合,从事社会劳动,并借以获得劳动报酬和收入。这里所指的劳动者是指已进入劳动年龄、有劳动能力和劳动意愿的人。我国对劳动年龄的规定是:男性16~60岁,女性16~55岁,个别特殊岗位有一定的年龄差别,但差别不大。就业应具备以下三要素:一要从事社会劳动,要把个人的工作融入整个社会之中;二要得到社会认可,必须合理合法;三要有一定的经济收入。就业是一个非常复杂的社会问题,也是事关每一个具有劳动能力的人切身利益的重要问题。对于青年学生来说,就业是人生道路的重要转折点,也是决定今后发展方向和奋斗目标的一个重要起点。在社会主义市场经济条件下,应当具有怎样的就业观,如何选择就业岗位,对每一个就业者来说都至关重要。



目前国际上通用的“就业者”的定义是1954年和1957年在日内瓦召开的第八届和第九届国际劳工统计学会规定的,凡是在规定年龄内、具有下列情况者就是就业者:

- ① 正在工作中,即在规定的时期内正在从事有报酬或收入的职业的人。
- ② 有职业但临时没有工作的人。例如由于疾病、事故、劳动争议、休假、旷工和气候不良、机件损坏、故障等原因而临时停工的人。
- ③ 雇主、个人经营或正在协助家庭经营企业或农场而不领取报酬的家庭成员。此外,还包括那些在规定时间内从事正常工作时间三分之一以上者。该会议还规定就业者只包括国民经济各部门所使用的劳动力,武装部队中的人员不包括在就业者范围内。

(二) 就业的基本特征

随着我国社会主义市场经济体制的建立和不断完善,就业的形式正从单一化逐步向多样化发展,更多新的就业形式也在不断地衍生出来。但无论就业以哪种形式存在,都包含着其自身固有的、带有普遍性的特征:

- ① 社会性。就业受到社会各种因素的影响和制约,总是同社会的现状与发展密切相关。
- ② 经济性。就业是有偿社会劳动,劳动者通过劳动获得报酬或经济收入构成了就业的一个必要条件。
- ③ 变动性。劳动者的就业岗位会有调整变化,现代社会岗位变动几乎是不可避免的。
- ④ 相对稳定性。主要表现为岗位的稳定性和工作的持续性。
- ⑤ 流动性。流动性是市场经济体制下就业的一个明显特征,它是社会合理地配置劳动力资源必不可少的有效手段。
- ⑥ 计划性。就业是人和生产资料的结合。计划分配和市场调节是实现合理配置的两个有效手段。

(三) 灵活就业的基本概念和主要形式

1. 基本概念

灵活就业,是指在正规形式就业之外的其他就业形式,主要是指在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的、传统的主流就业方式的各种就业形式的总称。

2. 灵活就业的三个类别

灵活多样就业形式是对在劳动时间、收入报酬、工作场地等方面不同于传统的标准全日制就业形式的各种就业形式的总称。大致可分为三类:

第一类是在劳动标准方面(包括劳动条件、工时、工资保险以及福利待遇等)、在生产的管理方面以及在劳动关系协调运作方面达不到一般企业标准的用工和就业形式(边缘状态的就业形式),主要是指小型企业、微型企业和家庭作坊的就业者,以及虽为大中型企业雇用,但在劳动条件、工资和保险福利待遇以及就业稳定性方面有别于正式职工的各类灵活多样的就业形式,包括临时工、季节工、承包工、小时工、派遣工等。

第二类是由于科技和新兴产业的发展、现代企业组织管理和经营方式的进一步变革引起的就业方式的变革而产生的灵活多样就业形式(现代灵活就业形式),如目前发达国家广泛流行的非全日制就业、阶段性就业、远程就业、兼职就业、产品直销员、保险推销员等。



第三类是独立于单位就业之外的就业形式,包括:①自雇型就业,有个体经营和合伙经营两种类型;②自主就业,即自由职业者,如律师、作家、自由撰稿人、翻译工作者、中介服务工作者等;③临时就业,如家庭小时工、街头小贩、待命就业人员和其他类型的打零工者。

3. 灵活就业的形式

我国灵活多样就业形式的兴起始于20世纪70年代末80年代初。当时,传统的就业模式已无法全面解决就业问题,政府已无力单纯依靠国有和集体部门安置数以千万计的城市新成长劳动力和返城知青,“三结合”的就业方针应运而生。大批返城知青走上自谋职业的道路。与此同时,农村联产承包责任制的实行,使过去长期处于隐蔽状态的农村剩余劳动力问题显性化,推动了农民转移到城市寻求就业机会。

另一方面,我国灵活多样就业形式的兴起也是产业结构变化、企业经营管理方式变革、科学技术发展以及就业观念变革的结果。随着市场竞争的日益加剧,为应付瞬息万变的产品市场,随时调整自身的生产规模和产品结构,企业必须采用与之相适应的各种灵活用工方式和组织管理方式。

第三产业的发展,特别是商业流通业、生活服务业、保险业的兴起,客观上需要采用不同于传统加工制造业的灵活的用工方式。此外,人们就业观念的转变也极大地促进了灵活多样就业形式的兴起和发展。

六 目前高校大学生职业规划与就业指导的主要内容

大学生职业规划与就业指导在西方国家已经成为一门成熟的学科,其内容涵盖了劳动经济学、人力资源管理学、咨询心理学等学科领域。作为一门新兴的交叉学科,其专业化程度也在不断提高。从当前我国各高校就业指导工作实践来看,大学生职业规划与就业指导的主要内容有八个方面:

- ① 职业生涯规划指导;
- ② 自我认知指导;
- ③ 就业形势与政策指导;
- ④ 就业信息指导;
- ⑤ 就业技巧指导;
- ⑥ 择业心理调适与辅导;
- ⑦ 创业指导;
- ⑧ 社会适应指导。

七 高校开展职业生涯规划教育的目的与意义

在就业形势普遍严峻的情况下,大学生就业难已成为事实。然而,同样是大学生,为什么有的人很快就找到了工作,并且是自己满意的工作,而有的人却为找工作把自己搞得焦头烂额,或找不到适合自己的工作?除了自身先天的素质之外,大学生是否对自己的职业生涯做出科学的规划是一个重要的原因。

职业生涯规划的目的不仅仅是帮助个人找一份工作,更重要的是帮助个人真正了解自己,正确估量内外环境的优势和限制,做到“衡外情,量己力”,为自己策划和设计出合



理可行的职业生涯发展方向,从而实现个体职业可持续发展,最终达到和实现自己的人生目标。

大学生职业生涯规划的意义为:有利于大学生制订有效的职业生涯规划;有利于大学生顺利就业和成长成才;有利于组织进行人力资源的合理配置。

(1) 有利于大学生制订有效的职业生涯规划

在进入社会之前,很多大学生还不能客观、全面地看待自己,对一些最基本而又最重要的问题(如我想做什么?我会做什么?环境支持或允许我做什么?我的优势是什么?我的不足是什么?我有没有职业与生活的规划?如果有,是什么?)都缺乏认真的思考。

(2) 有利于大学生顺利就业和成长成才

职业生涯规划能使个人掌握职业生涯发展规律,科学地规划人生,实现人生价值,提升生命品质,促进个人职业生涯的发展,促使其确定职业发展的目标和方向,促进个人努力工作,有助于个人抓住工作的重点,能够激发个人发挥潜能。

(3) 有利于组织进行人力资源的合理配置

当前各类型的企事业单位也愈来愈重视员工的职业生涯规划管理。传统的管理理念把员工的职业选择和发展当作是员工个人的事。但随着社会的发展以及以人为本的管理理念的逐步普及,人们发现,加强员工职业生涯规划管理,使之与组织的发展目标相一致,也是实现组织目标的有效管理手段。组织发展离不开员工素质等各方面的进步,相应地,员工个人发展也离不开组织环境,二者目标利益上的一致性和共存性为实施员工职业生涯规划构建了基础平台。

通过对员工的职业生涯规划管理,组织能达到自身人力资源需求与员工职业生涯需求之间的平衡,创造一个高效率的工作环境和引人、育人、留人的组织氛围,从而达到组织的目标,实现组织与员工的双赢。