

Daxuesheng Zhiye Shengya  
Guihua yu Guanli

# 大学生职业生涯规划 规划与管理

主 编◎张素红



 东南大学出版社  
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS



014914396

G647.38  
556

# 大学生职业生涯规划 规划与管理

主编 张素红

主审 丁明岭



G647.38  
556

东南大学出版社

· 南京 ·



北航

C1701291

## 内容提要

职业进行规划是一个基于广泛的知识 and 技能的漫长过程，而关于“大学生职业生涯规划与管理”的课题显然有高屋建瓴、未雨绸缪的意味。本书编写的目的是使大学生能够学会自我分析和探索的不同方法，掌握收集并分析专业、行业的需求及发展趋势的不同途径与方法，为未来的职业做出满意的选择，最终获得幸福生活。

本书共有五章。第一章，主要介绍职业生涯的重要性，并对职业生涯规划进行概况性的介绍。第二章，主要从心理学角度介绍自我认知的途径和方法，帮助同学们正确地认识自我。第三章，介绍影响进行职业选择的外部因素及了解外部因素的方法和途径。第四章，介绍决策的类型及方法，以及如何运用相关的决策技术进行职业决策。第五章，介绍大学生为未来职业该做哪些准备以及如何做准备。希望通过这本理念新颖、指导性强、互动量大的教材，为广大在校大学生，以及期望对自己的职业生涯进行重新规划的已就业人士，提供有效的帮助。

## 图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划与管理 / 张素红主编. —南京:  
东南大学出版社, 2013.12

ISBN 978-7-5641-4682-5

I. ①大… II. ①张… III. ①大学生—职业选择—基本知识 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第296528号

## 大学生职业生涯规划与管理

---

主 编 张素红  
责任编辑 张 煦  
装帧设计 余武莉  
出版发行 东南大学出版社  
社 址 南京市玄武区四牌楼2号 (邮编: 210096)  
出 版 人 江建中  
经 销 全国各地新华书店  
印 刷 南京宝翔印务有限公司

---

开 本 B5  
印 张 18.25  
字 数 273千  
版 次 2013年12月第1版  
印 次 2013年12月第1次印刷  
书 号 ISBN 978-7-5641-4682-5  
定 价 36.00元

---

(本社图书若有印装质量问题, 请直接与营销部联系, 电话: 025-83791830)

# 前言

职业规划是一个基于广泛的知识和技能的漫长过程。一个人在成长过程中随着个人的生活经历、对职业的认识、面临的机遇与挑战等在不断地发生着变化，职业目标也在不断地进行调整。

现代人力资源市场是在不断变化之中，对于那些为未来的职业进行准备的大学生来说，他们需要思考“在哪里、如何及为什么工作”，他们必须掌握必要的职业素质与技能，正确的职业价值观和丰富的职业、行业等相关知识。所以，一个人的学习能力和学习过程将会伴随终身。

本书编写的目的是使大学生能够学会自我分析和探索的不同方法，掌握收集并分析专业、行业的需求及发展趋势的不同途径与方法，为未来的职业做出满意的选择，最终获得幸福生活。

本书共有五章。第一章“我准备好了吗”主要介绍职业生涯的重要性并对职业生涯规划进行概况性的介绍。第二章“如何实现自我认知”主要从心理学角度介绍自我认知的途径和方法，帮助同学们正确地认识自我，从而为之后的生涯规划做好准备。第三章“如何了解职业选择的外部因素”介绍在职业选择中要了解的影响职业选择的外部因素，及了解外部因素的方法和途径，以便大学生在校期间能够有针对性地开展学习和社会实践活动，提高就业能力。第四章“如何进行职业决策”介绍决策的理论及方法，及如何运用

相关的决策技术进行职业决策，做出合适的职业选择。第五章“如何为未来的职业做准备”介绍大学生为未来职业该做哪些准备以及如何做准备，本章也针对大学毕业生介绍了就业的相关政策及知识，为走向职场的毕业生提供了包括简历的撰写及面试的准备等有用的资讯。

本书区别于其他大学生职业生涯规划教材的最为突出的特点表现在如下几点：

首先是理念新颖。本书编写过程中参考了大量的国内外有关职业生涯规划最新的理论与实践内容的相关著作，对一些问题从新的视角进行了探讨。例如，个人的职业生涯规划与组织的职业生涯规划紧密相连，但是很多大学生在进行个人职业生涯规划时往往忽视了组织的重要作用。另外，人们往往根据职业阶梯的垂直路径进行职业规划，但是在新的经济发展环境下，必须用职业网络的视角重新规划职业发展前景。对职业前景的重新规划意味着在职业生涯中重要的不是晋升，而是学习。技能是在快速变化的商业环境中最能给你带来安全感的东西，当你停止学习时，你的职业生涯命脉将被切断。而职业发展的网络结构思维、职业流动性和不断学习将带你走上美好的职业发展之路。

其次是指导性强。本书的内容体现了以“读者为中心”，不仅阐述了“为什么”，更强调“怎样做”。例如，现在校园里时兴做职业规划，一个时常困扰大学生的问题是：我要进入怎样的用人单位？但却鲜有人从对方的角度去考虑：用人单位为什么要聘用我？我怎样才能符合用人单位的要求？为解决这些疑问，本书提供了收集相关信息的各种途径和方法，信息量大且实用性强。不仅如此，书中引用了很多发生在大学生身边的生动案例，也提出了解决问题的思路和方法。

再次是互动量大。本书内容的重点并不是说教式的理论介绍，而是强调读者的参与性。每一章节都设计了各种互动练习。通过完成大量的互动练习，

读者能够更加熟悉职业生涯规划各个环节，真正体会到职业生涯规划的意义、内容及方法。

最后是读者范围广。本书不仅适用于在校大学生，同时也适用于期望对自己职业生涯进行重新规划的已就业人士。本书介绍了职业生涯规划的思路及方法，同时也针对大学生群体介绍了如何进行职业生涯规划。所以，这是一本读者范围广泛且非常实用的书，对大学生及已就业人士进行职业生涯规划都将提供有效的帮助。

完成本书编写的团队是我校“大学生职业生涯规划与管理”课程组的教师。他们不仅有丰富的授课经验，同时也有多年大学生职业生涯规划辅导的实践经验。他们能够将授课及辅导的实践经验和体会融入本教材中，将理论与实践很好地进行了融合。第一章和第四章由张素红编写，第二章由纪晓明编写，第三章由钱江编写，第五章由潘丽红编写。

衷心感谢为本书的编写提供大量支持和帮助的我校招生就业处丁明岭处长和陆国晓副处长，他们多次参加了本书从提纲到内容的讨论，并提出了非常有建设意义的修改意见和建议。由于本书编写成员的水平有限，书中难免有疏漏或不到之处，衷心期望广大读者批评指正。

作者

2013年10月于南京

# 目录

## 前言

<b>第一章 我准备好了吗</b> .....	1
第一节 何谓职业生涯规划.....	3
第二节 为什么需要进行职业生涯规划.....	15
第三节 如何开始职业生涯规划.....	31
附录 1 职业价值观自测.....	48

## **第二章 如何实现自我认知**..... 51

第一节 何谓自我认知.....	53
第二节 如何进行职业能力探索.....	74
第三节 大学生的自我认知现状.....	85
附录 2 霍兰德职业性向测验量表.....	95

## **第三章 如何了解职业选择的外部因素**..... 109

第一节 何谓职业选择的环境因素.....	112
第二节 如何了解行业和组织.....	120

第三节	如何了解专业·····	142
第四节	了解职业选择外部因素的途径·····	153
<b>第四章</b>	<b>如何进行职业决策·····</b>	<b>170</b>
第一节	职业生涯决策的理论及方法·····	172
第二节	职业生涯决策的基本过程·····	200
第三节	职业生涯发展与生活管理·····	211
<b>第五章</b>	<b>如何为未来的职业做准备·····</b>	<b>220</b>
第一节	为未来职业做准备·····	222
第二节	制订大学生职业生涯规划·····	246
第三节	就业前需要做哪些准备·····	269
	<b>参考文献·····</b>	<b>283</b>



# 第一章 我准备好了吗

## 【学习目标】

通过本章学习，同学们将了解职业生涯规划是对决定个人生涯的主观因素进行分析、总结和测定，确定一个人的职业生涯的奋斗目标，并制订相应的工作、教育和培训的行动计划的过程，它主要包括知己知彼、抉择、目标、行动四个方面的环节。面对激烈的职场竞争和各种职业环境的变化，科学、合理的职业生涯规划显得尤其重要。

## 【引导案例】

秋季开学，陈慧就是大学二年级的学生了。随着对大学生活新鲜感的逐渐淡去，她成了校园里的老生，天天很忙，上课、下课，偶尔也去参加社团活动，周末和同学逛逛街……她知道这并不是她之前想要的生活，但又不知道自己整天忙些什么。有时觉得该为毕业后的工作做些什么。自己没有什么爱好，每天除了学习就是学习，但90分的考试成绩和60分没有太大的区别，所以学习并没有什么动力。偶尔想想自己的未来，虽然有时迷茫，有时甚至沮丧，但觉得那应该是大四时才考虑的事情。

陈慧的故事你是否熟悉？在大学生中，有人对自己的未来想得很清楚，一步一个脚印地往前走。但是更多的同学要么对未来没有想法，希望自己在大四时再解决所有问题，一天天堆积焦虑；要么整天忙碌，却如无头苍蝇，不知力往何处用。还有一些同学看似对未来发展有想法，但是又不能确定，甚至对达到目标缺乏信心。也有部分同学对未来有着美好的憧憬，但是缺少实际行动。

相信很多大学生都会受到类似问题的困扰：在大学所学的专业将来可以选择什么职业？什么岗位？我的大学如何度过？职业的选择有没有可以遵循的模式？要考虑什么因素？一些人认为，个人的素质、能力、兴趣、职业价值观是影响职业选择和规划的主要因素，这些要素要与所选择的职业、岗位相匹配，即“人岗匹配”原则。只有这样你才会对工作满意。而另一些人认为，家庭、背景和社会环境甚至遗传等会影响一个人的职业选择。

事实上，职业的选择是个人成长过程的一部分。职业的选择在孩提时代和成熟阶段需要考虑的要素是完全不同的。所以，职业发展的过程实质上是准备、选择、调整、再准备，不断循环、螺旋上升的连续过程。国外有研究显示，大多数人一生中从事了6至9个不同的工作。如果大学生了解了职业生涯规划的过程，学会了对职业进行规划的方法，那么他就能够有准备地面对各种复杂变化的职业需求，从容地进行职业选择。

## 第一节 何谓职业生涯规划

### 案例 1-1

#### 给自己一个目标

1993年，一个14岁孩子在上海青年篮球队里打球。当时，球队里的球员都穿着帆布面的篮球鞋。有一次，他在观看一场国外球队的比赛时发现，那些国外的球员竟然都穿着皮制的篮球鞋。这种球鞋不但美观，而且穿着舒适。于是，这个孩子梦想能穿上一双皮制的篮球鞋。

一天，当他把这个梦想告诉教练后，教练笑着说：“努力吧，孩子。如果你能进入国家青年队，你就能穿上这样的鞋。”从这一刻起，这个孩子就把进入国家青年队作为自己奋斗的目标。终于，17岁的那年，他凭借自己超凡的球技，被选入国家青年队。穿上了梦想已久的皮制篮球鞋，他倍加珍惜。一个队友发现此事后告诉他：“不用在意一双球鞋。如果你能进入国家队，这样的篮球鞋你想有多少就有多少！”这句极具诱惑力的话深深震撼着他。于是，他又有了新的奋斗目标：中国国家篮球队。

功夫不负有心人，经过一年的苦练，他真的穿上了国家队的队服。

2001年，亚洲篮球锦标赛上，他为中国国家队夺得冠军作出了突出的贡献。2002年6月26日，美国NBA的选秀大赛上，休斯顿火箭队选择了他。几年后，他成为中国篮球运动的标志性人物。他叫姚明。

——摘自《百姓生活》2007年第2期 作者：感动



## 一、职业与职业生涯

### (一) 职业的含义

职业又称生涯、历程，通常被用来说明一个人的生活历程。生涯，英文是“career”，来自罗马文“viacarraria”及拉丁文“carras”，指古代的战车。因为在古希腊，career代表疯狂竞赛的精神，后来引申为道路，即人生的发展道路。在我们的日常翻译中，“career”习惯上称为“职业”，往往被理解成个人所从事的工作。实际上，“career”翻译成“生涯”更为贴切，“生”即“活着”，“涯”即“边界”，“career”应该理解为贯穿一个人的各种活动。

为加深对“career”的理解，我们需要对一些相关的概念进行区分。

“job”指在一个组织结构中，一群类似的、有薪资的职位(position)，且要求工作者具有类似的特性。例如：建筑、贸易、教育工作、公务员等。

“work”指个人全力以赴追求并且受到别人仰慕的一些目标。这类追求，可能获得相应的报酬。个人追求的目标可能是工作本身所带来的内在的愉悦感、工作角色所赋予生活的结构、工作所提供的经济支持或者是其所伴随的休闲心态等(Super, 1976)。

“occupation”是一个与个人关联比较少的概念，指在许多工商事业或机构中的一群类似的工作岗位，例如农民、工人、商人等，某些程度上与“job”概念一致。

“position”常翻译成“职位”，指个人在机构中特定的职务，并且会有相应的薪资收入。

### (二) 国外学者有关生涯概念的理论

沙特尔(Shartle, 1952)：生涯是指一个人在工作生活中所经历的职业或职位的总称。

舒伯(Super, 1957)：生涯是一个人终身经历的所有职位的整个历程。按舒伯的定义，生涯包括人生自青春期至退休所有有报酬或无报酬的职位的

综合。除了职位之外，还包括与工作有关的各种角色。

霍德和班那兹（Hood&Banathy, 1972）：生涯包括个人对工作世界职业的选择与发展、对非职业性或休闲活动的选择与追求，以及在社交活动中参与的满足感。

韦伯斯特（Webster, 1986）：生涯是指一个人一生职业、社会与人际关系的总称，即个人终身发展的历程。

综合以上学者及其他学者的观点，生涯有以下特性：

### 1. 终身性

生涯概括了一个人一生中所拥有的各种职位、角色，因此，生涯不是个人在某个阶段所特有的，而是终身发展的历程。

### 2. 独特性

每个人的生涯发展都是独一无二的。生涯是一个人依据自己的人生理想，为了自我实现而逐渐展开的一种独特的生命历程，不同的个体有不同的生涯，也许某些人的生涯形态是有相似的地方，但其实质可能是完全不同的。

### 3. 发展性

人是生涯的主动塑造者。生涯是一个动态的发展过程。个人在不同的生命阶段中会有不同的诉求，这些诉求伴随着个体的不断发展而发展。

### 4. 综合性

生涯是以个人事业角色的发展为主轴，也包括了其他与生活有关的角色。生涯并不是个人在某个阶段所拥有的职位、角色，而是个人在他一生中所有职位、角色的总和，同时包括学生、子女、父母、公民等涵盖人生整体发展的各个层面的各种角色。

被大多数学者认可的是舒伯（Super）1976年对于生涯概念的扩充定义：生涯（career）或职业生涯是生活中各种事件的演进方向与历程，综合了个人一生中各种职业与生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展过程。生

涯是人生自青春开始，直至退休之后，一连串有报酬或无报酬职位的综合。除了职位之外，还包括任何与工作、生活有关的角色，如从事的副业、家庭和公民的角色等。生涯也不仅局限于“工作”或“职业”，还包括了个人的“生活风格”，即包含一个人在其一生中从事的所有活动。

从一种前进的视角来看，职业生涯最普遍的含义可能是指个人对选择工作路线的一种反映——赚更多的钱；肩负更多的责任；获取更高的地位、权威和权利。尽管职业生涯的概念通常限定在有收益的工作范围内，但是它也能运用到其他的生活追求中。例如，我们可以把全职主妇、父母和义工也看做是职业，因为他们处理问题的智慧和能力也随着时间和精力增加而增长。从这种意义上说，他们也是前进的。

葛林豪斯（Greenhaus）从强调事业的重要性的角度给出了职业生涯的一种精确定义：职业生涯是指和工作有关的经历（例如职位、职责、决策以及对工作相关事件的主观解释）和工作时期所有活动的集合。

这个定义强调，在评价个人时“职业生涯”并不暗示成功或失败，职业生涯也包括态度和行为，它是总在发展变化中的一系列与工作有关的活动。但是，随着时间的推移，社会价值在改变，从而一个人对职业的反应也可能改变。如今，越来越多的管理层和专业人员似乎减少了对晋升、持续成功和频繁加薪的热度，而关注家庭的需要和多些时间与心爱的人在一起，越来越成为了个人思考和讨论的主题。

### （三）职业发展体系

职业不能独立于环境和个人因素单独存在。每个人的职业生涯都会经历一系列阶段，每个阶段也许会受到态度、动机、任务的种类、经济环境等的影响。影响职业的因素并不是个人、外部环境或自身内部的单一效能，而是这些因素相互作用的结果。

个人的需要、能力、表现、动机和工作机会的完全匹配很难出现。值得

一提的是，个人的职业发展与规划和组织的发展是密不可分的，组织为个人的成长和发展提供平台和锻炼的机会。组织的人力资源管理以及个人、专家都必须对组织及个人的发展负责。个人心中应该对当前能获取的机会和将来可预见的机会有一张清楚的蓝图。组织的需要与个人的需要必须紧密联系在一起，使得个人可以通过组织的战略目标来实现对自身职业的追求。个人应做出自我的判断、指示、执行和评估。所以，抛开组织谈职业，抛开组织谈个人的职业发展规划都是无源之水，无稽之谈。图 1-1 展示了职业发展体系。

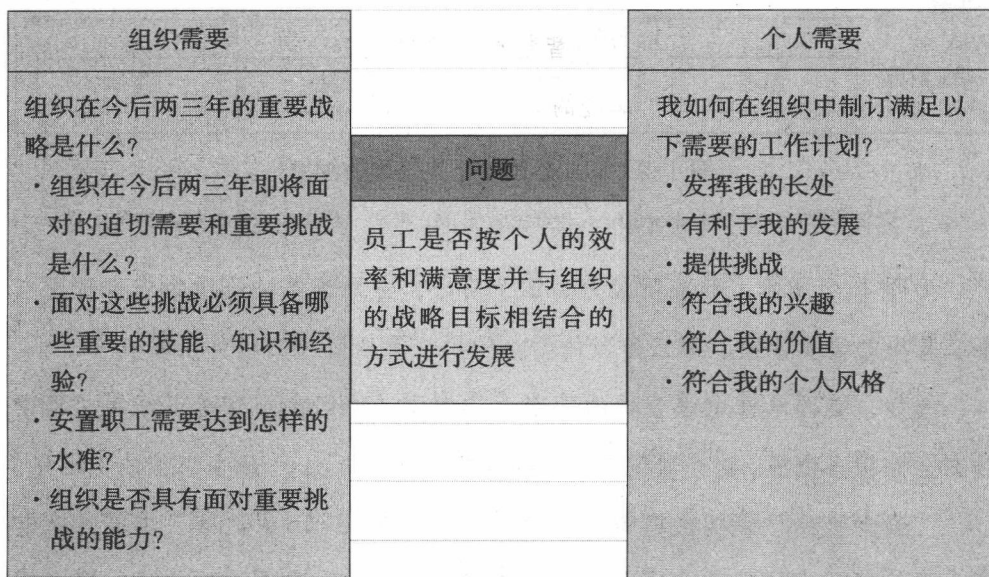


图 1-1 职业发展体系：组织需要和个人需要的联结

资料来源：T.G.Gutteridge, Z.B. Leibowitz, J.E.Shore. Organizational Career Development: Benchmarks for Building a World-Class Workforce. San Francisco: Jossey-Bass

## 二、职业发展阶段

大部分工作的人们在中学、中专、职业学校或大学接受了某种形式的组织教育，这为他们将来的工作做了必要的准备。当他们开始第一份工作时，转向同一个企业或其他企业的另一份工作机会也出现了。经过一番职业选择

的过程后，最终他们稳定在一个能做到退休的岗位。每个阶段的时间长短因人而异，但是大部分工作的人们都经历了所有的阶段。

职业阶段 (career stages) 的研究发现随着个人阶段转变的同时，自身需要和期望也在改变。图 1-2 概括了职业阶段与个人需要之间的关系。

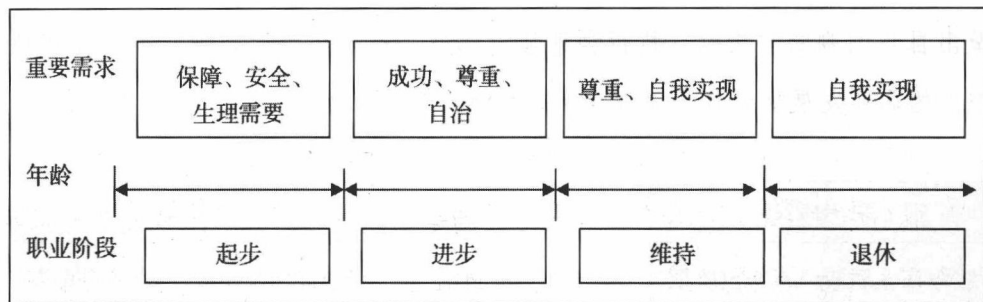


图 1-2 职业阶段与个人重要的需求

资料来源：John M. Ivancevich. 人力资源管理 [M]. 北京：机械工业出版社，2008

如图 1-2 所示，职业阶段分为四个阶段，分别为第一阶段的起步阶段、第二阶段的进步阶段、第三阶段的维持阶段、第四阶段的退休阶段。

例如，美国电话电报公司的管理人员表示，他们在刚开始工作的几年中对安全性相当重视。这个阶段，术语称为“起步阶段”，一般在工作的头五年。

“进步阶段”紧接在起步阶段之后，大约在 30-45 岁之间。美国电话电报公司的管理人员表示在这个阶段人们大大减少了对安全性的关注，更多的注意力放在成功、尊重和自治上。

“进步阶段”之后是“维持阶段”。这个时期的标志是努力稳固过去的成果。虽然没有创造新的成果，但是维持阶段也是一个有创造力的阶段，因为个人会对前一阶段在心理和物质财富方面的收获感到满足。虽然每个人和每个职业不同，但是维持阶段最重要的需求是尊重和自我实现。

“退休阶段”紧接着维持阶段。实际上，这时个人已经完成了自己的职业愿景，或许他们将开始下一个职业。在此阶段，个人可以通过一些活动获



得自我实现的机会，这些活动是在工作时期不可能获得的。退休后的绘画、园艺、义务工作或安静的反思都是可取的积极途径。

个人经历职业生涯的不同阶段的事实是显而易见的。有一群人对于现代企事业单位的业绩有着特殊意义，我们把这些称为“专业人员”或者“知识型员工”。例如专职会计、信息系统专家、工程师、医生等，他们是劳动大军中一支快速增长的队伍，占总数的32%。

### 1. 第一阶段

拥有技术知识的年轻人进入了企业后经常不能理解企业的要求和期望，因此他们必须与有经验的人合作。年轻的专业人员与他们的指导人员之间形成的关系称为“师徒关系”。学徒希望能胜任主要的工作包括学习和接受指导。想成功地通过第一阶段则必须接受一种依赖的心理状态。

### 2. 第二阶段

一旦他们通过了第一阶段的依赖关系，专业人员会步入被称为“独立工作”的第二阶段。想要通过这个阶段必须证明自己能够胜任专业领域的相关工作，在此领域可以提供技术方面的专家意见。在第二阶段专业人员的首要任务是在所选择的领域持有主要的“话语权”，并希望自己能够更少地依靠“师傅”或他人的指导。第二阶段对于专业人员将来的发展极其重要。一般来说，在此阶段失败的人将来不能很好地发展，因为他们一般很少具有足够的自信。

### 3. 第三阶段

进入第三阶段的人员将成为第一阶段人员的指导者。他们注意拓展兴趣，注意与企业外的人一起处理越来越多重要的事情。然而，专业人员此阶段的任务是对他人的培训和相互作用。第三阶段他们要对他人工作负责，此特点会造成相当大的心理压力，因为在以前的阶段他们只要对自己的工作负责，但是现在他人的工作成为首要关注的事情。