

# 大学生

DAXUESHENG  
ZHIYE SHENGYA  
GUIHUA

# 职业生涯规划

主 编 吕 明 张小嵩



西北大学出版社  
NORTHWEST UNIVERSITY PRESS

# 大学生

DAXUESHENG  
ZHIYE SHENGYA  
GUIHUA

## 职业生涯规划

主 编 / 吕 明 张小嵩

副主编 / 杨忠瑶 石 益 任 瀛 李 曼

编 委 / 张 帆 赵 欣 杨明霞 门元元

权珍妮 张玉亮 陈 功



西北大学出版社  
NORTHWEST UNIVERSITY PRESS

### 图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划 / 吕明, 张小嵩主编. -- 西安: 西北大学出版社, 2018. 8

ISBN 978 - 7 - 5604 - 4241 - 9

I. ①大… II. ①吕… ②张… 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 (2018) 第 207090 号

## 大学生职业生涯规划

主 编: 吕 明 张小嵩

出版发行: 西北大学出版社

地 址: 西安市太白北路 229 号

邮 编: 710069

电 话: 029-88303042

经 销: 全国新华书店

印 装: 陕西向阳印务有限公司

开 本: 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张: 11

字 数: 210 千字

版 次: 2018 年 8 月第 1 版 2018 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5604 - 4241 - 9

定 价: 28.00 元

---

本版图书如有印装质量问题, 请拨打电话 029 - 88302966 予以调换

## 前 言

随着高等教育大众化进程的推进,我国高等教育已由过去的精英教育转变为大众教育,大学生就业也成了全社会高度关心的社会问题。面对日益激烈的就业环境,每个大学新生应尽早做好个人的职业生涯规划,才能更好地应对今后的人生选择。毕业后是选择就业,还是选择考研、升学,都需要早作决定,因为这个过程不是一蹴而就,而是大学几年准备和努力的结果。然而,多数的大学新生面对新的学习生活环境,对自己当前的角色定位和今后的人生选择多处于茫然状态,要想在多变的社会大环境中尽快适应大学新生活,寻找自己的发展机会,确定自己的人生定位,就需根据自身主客观条件设计出合理可行、明确确实的职业生涯规划方向。

本教材突出实用性,注重理论与实践相结合,以职业生涯规划理论为基础,结合我国现阶段大学生的心理特点与需求,联系职业生涯规划教育实际,力求以丰富的内容、多样化的视角和真实的案例让大学新生能够理解职业生涯规划的科学理念,帮助他们掌握职业规划的步骤和方法,增强进入职场和角色转变的信心。

本教材由吕明和张小嵩担任主编,杨忠瑶、石益、任瀛、李曼担任副主编,其中全书的提纲拟订与统稿由吕明、张小嵩、杨忠瑶、石益承担,具体编写安排如下:第一章由杨明霞编写,第二章由张玉亮、陈功编写,第三章由门元元、张帆编写,第四章由李曼、权珍妮编写,第五章由张小嵩、石益编写,第六章由任瀛、赵欣编写,第七章由吕明、杨忠瑶编写,附录由吕明、张小嵩编写。

限于编者的水平和经验,本书在编写过程中尚有未尽之处,疏漏和错误之处也在所难免,恳请业内同仁和读者提出宝贵意见,以期修改完善。

编 者

2018年7月

## 目 录 | Contents

<b>第一章 大学生职业生涯规划导论</b> .....	(1)
<b>第二章 职业生涯与职业生涯规划</b> .....	(5)
第一节 职业生涯 .....	(5)
第二节 职业生涯的规划 .....	(9)
第三节 职业生涯规划的意义 .....	(13)
<b>第三章 认识自我</b> .....	(14)
第一节 职业兴趣 .....	(14)
第二节 职业能力 .....	(18)
第三节 职业性格 .....	(22)
第四节 职业价值观 .....	(37)
第五节 职业期望 .....	(46)
<b>第四章 职业生涯规划制定</b> .....	(48)
第一节 影响职业生涯规划的因素 .....	(48)
第二节 制定职业生涯规划的主要原则 .....	(52)
第三节 制定职业生涯规划步骤 .....	(55)
第四节 职业生涯规划书的撰写 .....	(57)
<b>第五章 大学生涯规划</b> .....	(64)
第一节 大学学习与职业发展 .....	(64)
第二节 学业规划 .....	(77)
第三节 课外学习规划 .....	(93)
<b>第六章 职业适应与发展</b> .....	(105)
第一节 职业适应概述 .....	(105)
第二节 职业适应存在的问题及解决方法 .....	(109)
第三节 职业发展 .....	(127)
第四节 职业素养 .....	(133)

## Contents | 目录

<b>第七章 职业生涯管理</b> .....	(143)
第一节 职业生涯管理概述 .....	(143)
第二节 职业生涯的阶段管理 .....	(149)
第三节 职业生涯规划管理 .....	(156)
第四节 职业生涯中的机遇管理 .....	(158)
第五节 职业生涯规划的调整 .....	(162)
<b>附 录</b> .....	(167)

# 第一章 大学生职业生涯规划导论

---

## 一、大学生就业环境与就业现状

随着我国高等教育的高速发展,大学教育逐渐由精英型教育向大众型教育方向转变,大学生面临的就业环境和就业现状也在逐步发生改变,加之近年来我国普通高校录取新生人数和毕业生人数连年增长,大学生们面临着前所未有的就业压力,“史上最难就业季”将成为常态。

### (一)大学生就业环境分析

就业环境是指在时间和空间上以直接或间接的方式对就业起激励、约束、导向作用的主客观因素和社会发展因素的总和。就业环境是影响大学生就业的外部因素,并对大学生的成长和就业起着决定性的作用。简而言之,大学生就业环境可概括为社会客观环境、个体成长环境两个方面。

#### 1. 社会客观环境

(1)政策环境。大学生就业政策是国家为实现一定时期的路线、方针而制订的高层次人力资源配置的行动准则,体现了一定时期社会发展的需要,是大学生就业过程中所应遵循的基本规范。当前,在社会主义市场经济条件下,高等教育与市场经济发展的契合点,首先表现在毕业生就业这一环节上。现在正在运行的毕业生就业制度,是在国家就业方针、政策指导下,毕业生和用人单位双向选择的制度。

(2)经济环境。一个国家、一个地区在一定时期内的经济状况,直接影响其劳动就业状况。大学生选择职业,不可避免地要受到当时的社会经济状况的影响。我国作为世界上最大的发展中国家,经济飞速发展,世界影响力不断增强,已经成为世界第二大经济体。从整个国家范围来说,随着我国社会主义市场经济体制的不断深化与改革,科学技术的不断进步,劳动生产率的不断提高以及“一带一路”政策带来的实惠,将会给国内带来更多的就业机会和岗位。这些利好因素,必将有利于促进大学生充分就业。

#### 2. 个体成长环境

对于大学生来说,个体成长环境主要是指所受教育的环境。社会上的任何教育活动都会给受教育者产生一定的积极或消极的影响。一切教育形式所产生的结果,

大都能反映在学生的素质以及其择业意识、择业行为上。近年来,随着我国高等教育的不断发展,国内高校在给学生提供良好的个体成长环境方面也是下足了功夫,不断根据社会需求来设置专业或对专业结构进行调整,并且针对大学生知识结构不平衡、动手能力不强等方面进行教育模式、教学内容以及教学方式的改革,旨在培养专才与通才相结合的复合型人才,还为此建立起行之有效的主辅修制、双学位制等措施。这些都能有效地扩大学生的专业面和提高学生的综合素质,增强学生的岗位适应能力和扩大学生的就业适应范围,为大学生求职择业创造更加有利的条件。

## (二)大学生就业现状分析

基于全民素质提升,社会对于人才的急剧需求,我国高等教育迅速发展并积极响应国家政策,招生规模逐年扩大,毕业生人数也出现了急剧增加的局面。2017年全国高校毕业生人数达795万人,较去年增加16万人;2018年全国高校毕业生人数达825万人,较2017年增加30万人;自2011年以来,全国高校毕业生人数按照2%—5%的同比增长率逐年增长,近8年间累计毕业生人数达到5900万人,高校就业形势越来越严峻。

同时,由于高校毕业生对自身和职业目标缺乏精准定位,大多没有具体目标,求职过程更是盲目。在校学习期间对社会也接触较少,导致部分高校毕业生求职夙愿过于理想化,没有客观的审视自身能力。大部分毕业生对于自己毕业后的就业期望远超过自身的条件和水平。部分毕业生到择业时仅仅以“工资高低水平”“就业的发展前景”等作为选择岗位的指标。但是,面对我国高等教育进入大众化阶段的现实,高校毕业生就业的大众化趋势也就不可避免,高校毕业生就业方式也必然走向大众化,这个转变过程与经济转轨、社会转型和就业人口高峰交织在一起,从而使大学生就业问题显得格外突出。

## 二、大学生职业生涯规划意识的现状

随着高等教育大众化的到来,大学生就业竞争愈加激烈。但各项研究表明,当代大学生对职业生涯规划的重要性、对职业规划的认知以及职业生涯规划行动力等方面仍存在一定程度的欠缺。从情感上来说,大学生对职业生涯规划的重要意义都表示认同,但对于什么是职业生涯的规划,如何来进行职业生涯规划,在大部分学生的意识中仅仅是一个模糊的概念,真正付诸行动的人更是少之又少。特别是在职业生涯规划意识的树立上,还存在一定的问题与不足,具体表现为如下几方面。

### (一)对职业生涯规划的重要性认识不足

从当下的实际情况看,多数大学生仅仅是想通过职业生涯规划教育学习就业技巧,帮助自己顺利就业,并没有充分认识到职业生涯规划对促进人职匹配、人的全面

发展和引导职业生涯成功发展的真正意义。数据显示,只有 16.1% 的大学生认为需要进行职业生涯规划,但是随着社会的飞速发展,社会行业和职业需求都在不断变化,对于一个从来没有进行过职业生涯规划的人,只能被动地接受社会挑选。机遇从来都是留给有准备的人的,只有建立了明确的职业目标和方向,自身潜能才能表现得淋漓尽致,成功的概率才会更高。

### (二) 缺乏明确的学习生活目标

高中阶段,学生把考大学作为明确的奋斗目标;一旦考入大学后,有部分学生便失去了目标,不知道自己该做什么。有调查发现,有 53.6% 的大学生进大学后出现过为自己制定学习和生活及职业目标的想法,但是经过一段时间后,这些学生中真正为自己规划了明确目标的只有调查样本数的 40.5%,真正付诸行动的人不到调查样本数的 23.1%。大部分学生只有模糊的目标,甚至没有目标。缺乏明确的学习生活目标的大学生普遍对学习、生活和以后的职业感到茫然,更加缺乏学习的主动性。

### (三) 大学生不能正确地评价自我

能够客观、全面地做出自我评价是对自己的兴趣爱好、能力素质、自身的优劣势等的认知,是进行职业生涯规划的前提。当代大学生对自己缺少科学分析,不能全面、准确地对自己进行评价和定位,导致大学生不清楚“我想做什么”和“我能够做什么”。这就产生了两种极端的认识:一是过分肯定自己,只看到自己的优势;二是过分否定,看不到自己的优势。这些现象都会对大学生就业、职业发展和自我发展造成严重的影响。

## 三、大学生职业生涯规划意识唤醒

当前,我国正处于社会转型的关键时期,经济体制和社会结构发生了重大而深刻的变化,经济成分、组织形式、就业和生活方式日趋多元化,社会矛盾和社会问题日益凸显。大学生是国家最具有活力和创造力的群体,是国家的未来,如果没有完整的、合理的、可执行的职业生涯规划,将会导致他们失去奋斗目标和发展方向。目前,大学生在职业规划发展中,问题主要集中在大学生就业意识淡薄;求学历程中职业意识缺位;求职技巧匮乏;从业心态消极等方面。部分学生在上学期甚至没有想过毕业后原来是要就业的,不知道一切学历必须以职业定位为最终目标,不懂得求职技巧是连接大学与社会的跨海大桥,不懂得如何去推销自己,赢得机会。进入职场后更不知道该如何珍惜工作机会、竞争发展空间……因此,迫切需要唤醒当代大学生职业生涯规划意识。

中国有古语:凡事预则立,不预则废。大学生只有提前规划好自己的职业发展之路,才能有助于大学生提高自身综合能力,提高就业和职业竞争力,从而更易获得

职业成就。总而言之,唤醒大学生尽早培养职业生涯规划的意识,并非仅仅是以学生顺利就业为目标,教育、引导学生认识到职业生涯规划的意义与价值,形成生涯规划的良好习惯,才是进行大学生职业生涯规划教育与大学生职业生涯规划意识唤醒的真正意义所在。

## 第二章 职业生涯与职业生涯规划

---

### 第一节 职业生涯

#### 一、职业生涯的概念

职业生涯由“职业”和“生涯”两部分组成的,要弄清楚“职业生涯”的含义,首先需要明白“职业”和“生涯”的概念,以及演化过程。

中文的“职业”一词中,“职”字含有责任、工作中所担当的任务之意;“业”字有行业、业务、事业之意。在英文中,occupation, vocation 和 career 都可译为“职业”,但其侧重不同。occupation 主要指在社会制度和社会分工层面上的职业分类概念,是较宏观的概念;vocation 主要指个人的职业及心理学上的职业兴趣和能力等方面,是较微观的概念;career 则更多强调一个人在工作领域中的职业经历。学者们对“职业”内涵的界定也有所不同。例如,我国近代职业教育家黄炎培认为,职业一词包含对己谋生与对群服务两个方面,其“外适于社会分工制度之需要,内应天生人类不齐才性之特征”;美国社会学家赛尔兹认为,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;日本学者尾高邦雄认为,职业是发挥个性、实现任务和维持生活的连续性的人类活动。综上所述,职业是指具备劳动能力的个体一生所从事的工作、岗位和所扮演的一系列角色的综合;职业既是个体运用自身的知识、技能与态度来从事社会生产服务、为社会创造物质和精神财富的持续性活动,又是个体扮演一定的社会角色、履行自身社会责任的场所。

生涯的英文词为 career,其源于罗马词 via carraria(马车道)和拉丁词 carrus(马车)。career 最早意为驾驭赛马,后引申为道路、人或事物所经历的途径、个人一生的发展过程,以及个人一生中所扮演的系列角色与职位。在专业领域,由于所处年代或研究角度的不同,学者们对“生涯”概念的界定会有所差异。例如,沙特尔认为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;麦克弗兰德认为生涯是一个人依据心中的长期目标所形成的一系列工作选择,以及相关的教育或训练活动,是有计划的职业发展历程;霍尔认为生涯是人终其一生,伴随工作或职业的有关

经验与活动;麦克丹尼尔斯认为生涯是个人终其一生所从事工作与休闲活动的整体生活状态;韦伯斯特认为生涯是个人一生职业、社会与人际关系的总称,即个人终身发展的历程。总体来看,“生涯”有广义与狭义之分。广义的“生涯”是指社会个体在其整个生命活动的时空中所经历的以接受教育(培训)与职业转换为主轴的一切活动的总和;狭义的“生涯”指社会个体在其某一生命活动的时空中所经历的以教育(培训)与职业转换为主轴或以非教育(培训)与职业转换为主轴的一切活动的总和。

职业生涯的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在20世纪70年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入“职业生涯”的概念中,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。从经济的观点来看,职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色,它们和个人的职业发展过程相联系,是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。从内容上看,职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容为确定和变化,工作业绩的评价,工资待遇、职称、职务的变动为标准,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。从对人生的价值来看,职业生涯是人一生中最重要的历程,对人生价值起着决定性作用。从职业发展历程看,职业生涯就是一个动态的过程,是指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。也就是说,不论职位高低,不论成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。从发展过程看,职业生涯是一个人一生的工作经历,特别是职业、职位的变动及工作理想的整个过程。

人的职业生活是人生全部生活的主体,在其生涯中占据核心与关键的位置。人们一生的职业历程,有着种种不同的可能:有的人从事这种职业,有的人从事那种职业;有的人一生变换多种职业,有的人终身位于一个岗位上;有的人不断追求、事业成功,有的人穷困潦倒、无所作为。造成人们职业生涯的差异,有个人能力、心理、机遇方面的问题,也有社会环境的影响。我们目前所讲的职业生涯,主要采用中国职业规划师协会的定义,即职业生涯是指人的一生中的职业历程。

## 二、职业生涯的特性

根据职业生涯的概念,可以归纳出职业生涯的六大特性。

### (一) 社会性

只要是职业基本都避免不了和他人、和环境的接触,在接触交流的过程中,会对自己的职业产生影响,甚至会改变自己的职业。个人的职业生涯是个人与他人、个人与环境、个人与社会互动的结果。人是社会关系总和,人不能脱离社会而存在,个

人职业生涯的状态、职业选择的观念、职业能力的锻炼、职业信息的掌握对其他人会产生影响,好的环境能坚定个人从事某种职业的信念。社会上新职业的出现,职业需求的变化,则会使个人对自己未来职业生涯重新进行思考。

### (二) 阶段性

每个人的职业生涯发展过程都有着若干个不同的阶段,不可能老是停留在一个阶段上,职业生涯的各个阶段是紧密相连的。一般来说,前一个阶段是后一个阶段的基础,后一个阶段是前一个阶段的发展,各个阶段之间具有递进性。每个人在不同的职业生涯阶段的目标和任务是不相同的。不过,若是对自己的职业没有计划和规划,或者是不追求变化,安于现状,那么自己职业生涯的阶段性特征就不明显了。

### (三) 整体性

职业生涯涵盖了人生整体发展的各个方面,并非仅仅局限于工作或职位。每个人在职业生涯发展过程中或者从事某项工作时,不是孤立地干工作,而是与自己的家庭、业余生活等紧密地联系在一起。每个人所从事的工作,往往决定他的生活状态,而且职业与生活两者之间又很难区别。

### (四) 动态性

每个人的职业生涯,都是一种发展、演进的动态过程,是个体逐步实现其职业生涯目标,并不断判定和实施新目标的过程。这个发展过程有两种形式:一是职务的升迁,即在同一职业甚至同一单位中,一个人职位的不断晋升;另一种是职业的改变,即一个人所从事工作内容的改变

### (五) 独特性

我们每个人都是独立的存在。每个人从事某种职业的条件是不同的,对未来职业的憧憬是有差异的,对职业评价的角度是不一致的,在职业选择的态度上是多样性的,每个人在职业生涯过程中做出的努力也不尽相同,从而使每个人的职业生涯呈现出与别人有区别的个性。

### (六) 可规划性

职业生涯是人一生的职业历程,是一种人为的活动过程。职业生涯的主体是人,人的主观意识和行动对职业生涯的发展会产生重要的影响作用。有的人通过规划,职业生涯就能得到很好地发展;反之,有的人盲目进行职业活动,职业生涯则发展得非常不顺畅。所以,职业生涯具有可规划性。

## 二、职业生涯的分类

根据职业生涯对外在职场和个人发展两个方面的影响,可以将职业生涯分为内

职业生涯和外职业生涯两类。

### (一) 内职业生涯

内职业生涯是指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。内职业生涯各项因素的获得,需要个人通过学习、研究等方式不断完善。内职业生涯各因素是真正的人力资本所在,是一个人生涯发展的原动力。内职业生涯的完备,也为外职业生涯打下良好的基础。确切地说,内职业生涯,是一个人对自我的认识、了解、目标设计、愿望如何达成的全部心理过程,即我是谁、我的兴趣、我能做什么、我要怎么做、我需要什么资源、我要成为什么角色。内职业生涯是人生初探时全部问题的自我解答过程,如果能够深入分析自我、认识自我,并在此过程中让自我不断明确、肯定、满足,那么,内职业生涯的确立已经开始。中国人有“一日三省吾身”的古训。“三”不代表三次,而是从精神、健康及人生态度上的不断反思过程,这是内职业生涯最初也是最基本的模式。

内职业生涯具有以下三个特性:①自我实现性:内生涯各项因素的取得,是靠自己努力追求才得以获得。②不可剥夺性:内生涯各种要素一旦获得,他人便不可收回或剥夺。③可转化性:内职业生涯可以转化为外职业生涯。

内职业生涯的各构成因素内容一旦取得,别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在,提高内职业生涯而取得的工作成绩,会转化为外职业生涯。

内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提,内职业生涯发展带动外职业生涯的发展。内职业生涯在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用。因而在职业生涯的各个阶段,我们都应重视内职业生涯的发展,尤其是在职业生涯早期和中前期。对于尚未毕业的大学生,或者是刚刚参加工作的新员工,我们一定要把对内职业生涯各因素的追求看得比外职业生涯更重要。

内职业生涯因素匮乏的人总是担心自己找不到好工作,找到工作后担心下岗名单中会有自己的名字,担心自己的企业会被别人吞并,担心自己不能晋升,担心未来没有保证,担心自己不能胜任。内职业生涯丰富的人会抓住每一次发展的机会,甚至能主动地为自己、为别人创造发展机会。

### (二) 外职业生涯

外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。外职业生涯着重强调外部环境和外部条件,其构成因素通常会随着外在条件的变化而变化,外职业生涯的稳定以内职业生涯的发展为前提。良好的外职业条件还可提升个人对内职业生涯的认知,相互促进、相互协调。

外职业生涯具有以下三个特性:①不可控性:外职业生涯构成要素往往是他人

给予的,也容易被别人收回和否定。②不等偿性:外职业生涯构成要素往往与自己付出不符,尤其是职业初期。③依赖性:外职业生涯发展是以内职业生涯发展为前提条件。

### (三) 区别和联系

内职业生涯和外职业生涯是既相互区别又相互联系的,他们共同构成了职业生涯的整体。他们的区别表现在:①外职业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收回;而内职业生涯各项因素的取得主要靠自己努力追求得以实现。②与外职业生涯的构成因素不同,内职业生涯的各构成因素内容一旦取得,别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在,提高内职业生涯而取得的工作成绩,会转化为外职业生涯。

二者的联系表现在:①内职业生涯发展是外职业生涯发展的前提,内职业生涯带动外职业生涯的发展;②外职业生涯的因素通常由别人决定、给予,也容易被别人否定、剥夺;内职业生涯的因素由自己探索、获得,并且不随外职业生涯因素的改变而丧失;③外职业生涯略超前时有动力,超前较多时有压力,超前太大时有毁灭力;内职业生涯略超前时舒心,超前较多时烦心,超前太大时要变心。

内职业生涯的发展,是外职业生涯发展的前提。只有内、外职业生涯同时发展,职业生涯之旅才能一帆风顺。另一方面,外职业生涯发展顺利,还可以促进内职业生涯的发展。

## 第二节 职业生涯的规划

### 一、职业生涯规划的认识

职业生涯规划是对职业生涯乃至人生进行持续的系统的计划的过程。一个完整的职业规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。

在社会发展未迈入工业化以前,职业的种类较少,工作内涵也极为简单,通常的职业都是父母传授给子女,或由学徒直接向师傅学习,因此并不会产生择业的种种问题。自产业革命之后,工业科技日渐发达,机器日新月异,而生产过程也日渐复杂,产品之种类及生产量也大量的增加。因此,工作世界里的行业种类与职业,更趋复杂与专业。例如,目前美国职业分类典(The Dictionary of Occupational Titles)已列有三万多种的职业。以如此众多的职业数目及复杂的职业内涵,年轻人凭自己很难洞悉各种职业的内容及分类,进行职业生涯规划就显得尤为必要。

职业生涯规划最早起源于1908年的美国,有“职业指导之父”之称的弗兰克·帕森斯针对大量年轻人失业的情况,成立了世界上第一个职业咨询机构——波士顿

地方就业局,首次提出了“职业咨询”的概念,从此职业指导开始系统化。到20世纪五六十年代,舒伯等人提出“生涯”的概念,于是生涯规划不再局限于职业指导的层面。

职业生涯规划也叫“职业规划”“生涯规划”“人生规划”或者“职业生涯设计”,其表达的都是同样的内容,是指个人与组织相结合,在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析,与权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排,并努力实现这一目标的过程。

职业生涯规划要求根据自身的兴趣、特点,将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,选择最适合自己的事业。职业定位是决定职业生涯成败的最关键的一步,同时也是职业生涯规划的起点。对年轻人而言,职业选择是否适当,将影响其将来事业的成败以及一生的幸福;对社会而言,个人择业是否适当,能决定社会人力供需是否平衡。如果每个人都适才适所,那么,不仅每个人都有发展的前途,而且社会亦会欣欣向荣;相反,则个人贫困、社会问题丛生。

职业生涯规划并不是一个单纯的概念,它和个体所处的家庭、组织以及社会存在密切的关系。随着个体价值观、家庭环境、工作环境和社会环境的变化,每个人的职业期望都有或大或小的变化,因此它又是一个动态变化的过程。

## 二、职业生涯规划的特点

职业生涯规划是一个动态的、持续的人生不同阶段或者整个人生的设计规划,科学合理的职业生涯规划具有以下特点:

### (一) 可行性

规划要有事实依据,并非是美好幻想或者不着边际的梦想,否则将会延误生涯发展机遇。职业生涯规划必须依据个人及其所处环境的现实来制定,才能成为能够实现和落实的计划方案。大学生进行职业生涯规划,要考虑所学的专业或今后从事的职业需要的知识和能力。如果所学非所用,或者不具备理想职业所要求的能力,职业生涯规划就不可行。现实中,所学非所用的现象比比皆是,都在一定程度上反映出没有进行职业生涯规划或者职业生涯规划失败的结果。

### (二) 适时性

规划是预测未来的行动,确定将来的目标,因此各项主要活动,何时实施、何时完成,都应有时间和时序上的详细安排,以作为检查行动的依据。

### (三) 适应性

规划未来的职业生涯目标,涉及多种可变因素,因此规划应有弹性,应留有余

地,随着外界环境和自身条件的变化,个人应及时调整自己的职业生涯规划方案,以增加其适应性。

#### (四) 持续性

职业生涯目标是人生追求的重要目标,每个发展阶段的职业规划应能持续连贯衔接,通过不断地调整和持续的职业活动安排,最终实现职业生涯目标。

### 三、职业生涯规划的分类及制定依据

结合制定职业生涯规划时对其实践期的要求和个人在不同时长内对个人职业的预期,一般将职业生涯规划的期限划分为短期规划、中期规划和长期规划。

短期规划是指时限在3年以内的职业生涯规划,主要是根据个人的现状和在短时间内期望达到的高度,确定行之有效的目标,规划在个人努力下可以完成的任务。

中期规划的时限一般为3年至5年,是在短期目标的基础上,将个人的规划延长,在短期内可取的成果的支撑下设计中期目标。

长期规划的时限一般为5年至10年,乃至更长,主要是对个人在长期或整个职业生涯过程中所要达到的目标的设定,以及在已达到的高度的基础上,逐步实现最终目标。

在选择制定不同类型的职业生涯规划时,要做到切实可行,就必须做到有据可依,不能盲目设计。

#### (一) 择己所爱

从事一项你所喜欢的工作,工作本身就能给个人一种满足感,个人的职业生涯也会从此变得妙趣横生。兴趣是最好的老师,是成功之母。兴趣与成功概率有着明显的正相关性。在设计自己的职业生涯时,务必注意考虑自己的性格特点、爱好,珍惜自己的兴趣,择己所爱,选择自己所喜欢的职业。

#### (二) 择己所长

任何职业都要求从业者掌握一定的技能,具备一定的能力条件。而一个人一生中不能将所有技能都全部掌握。所以必须在进行职业选择时择己所长,从而有利于发挥自己的优势。运用比较优势原理,充分分析自己的优势与劣势,尽量选择符合个人发展的优势行业。

#### (三) 择世所需

社会的需求不断演化着,旧的需求不断消失,新的需求不断产生,新的职业也不断产生,所以在设计个人的职业生涯规划时,一定要结合社会需求,择世所需。最重要的是目光要长远,能够准确预测未来行业或者职业发展方向,再作出选择。