

第一章 职业生涯规划概述

庄子曰：“水之积也不厚，则其负大舟也无力；风之积也不厚，则其负大翼也无力。”职业生涯是人生的重要旅程，而在人生的道路上，重要的不是现在所处的位置，而是迈出下一步的方向。而在竞争异常激烈的今天，生涯即人生，生涯即竞争，生涯规划就是个人一生的竞争策略规划。

——首届中国大学生职业规划大赛十佳职业规划之星王玉珏感言

第一节 职业与职业生涯

一、职业的概念

“职业”是一个经常运用的词语，职业活动是我们人类生活中最普遍、最基本的活动。不论男女，不论年龄，不论家庭背景、教育程度、个人志向，在人的一生中，都会遇到职业及与职业相关的问题。

（一）职业的定义

关于职业，学者们有着不同的看法。

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。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。职业具有经济性、技术性、社会性、伦理性和连续性的特性。

美国著名哲学家、教育家杜威认为，职业是人们可以从中得到利益的一种“生活活动”。

美国社会学家泰勒（Lee Taylor）指出：“职业的社会学要领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整合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”

我国管理专家程社明对组织中的职业生涯进行了比较广泛的研究，认为职业可定义为：“职业是参与社会分工，利用专门知识和技能，为社会创造物

质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。”它有以下四方面的含义：

第一，与人类的需求和职业结构相关，强调社会分工。

第二，与职业的内在属性相关，强调利用专门的知识 and 技能。

第三，与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，获得合理报酬。

第四，与个人生活相关，强调物质生活来源，并设计满足精神生活。

综上所述，职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类型的社会劳动。从个人角度而言，职业则是指个人扮演的一系列工作角色。

（二）职业的意义

1. 职业的个人意义

职业，是人的一种社会活动和生活方式，又是人的一种经济行为，是人们从社会中谋取各种利益的资源，它对于每个人都极为重要。具体来说，职业对个人有以下作用。

（1）职业是个人的生存方式

职业作为人们参与社会生活、从事社会活动、进行人生实践的最主要的场所，从多方面决定了个人的特征和境遇。无职业者在此方面则大受影响。

人的职业生活，使从业者进入一种社会情境，这种社会情境因职业不同而不同，由此，职业就成为使人担任特定的社会角色，形成一定行为模式的条件。

（2）职业是从业者的资源

职业是人获取利益的手段，这种利益包括：

第一，职业是人的主要经济来源。职业作为个人获得经济收入的主要手段，就成为个人生存和维持家庭的物质基础。“趋利”与“避害”一样，都是生物对外部环境的必然选择，人的“趋利”更多体现在追求高收入的职业上，这就成为人们选择职业的主要标准。

第二，职业可以使人获得多种非经济利益。职业活动，可以使个人获得多种非经济利益。这种非经济的利益，包括名誉、地位、权利、各种便利等，从而使个人获得心理满足，达到“乐业”的境地，也可能转化为金钱或其他形式的经济利益。

社会地位，是许多人追求的人生重要目标。职业类别、职业环境和职业中的个人等级（如局长、厂长、办事员、工人），就是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋争，构成了人们在社会地位“阶梯”中的向上流动。

（3）职业是人们发挥才能的手段

人们从事某种特定职业类别的工作，这不仅能使人的才能得到发挥，而且是促进人的才能和个性发展的手段。从更广泛的角度看，职业还是个人为社会做贡献的途径。

（4）职业是个人与社会关系的整合

职业为人塑造了一种情景，使人进入一个社会劳动分工体系之中并参与其活动。这使得从业者与他人建立了一定的业缘关系，从而使人们建立了一定的社会关系，自己所从事的某种职业种类和所具有的特定社会关系，成为获得社会声望的来源。

2. 职业的社会意义

（1）职业是社会存在的内容

职业，作为一种社会存在，不仅是人的社会身份、等级的体现，其本身构成人类社会存在的一个内容。职业分工及其结构，是社会经济制度与社会经济结构的重要部分，是社会经济发展水平的反映。通过人的职业劳动，生产出社会财富，这也为社会的存在和发展提供了物质基础。

（2）职业是社会发展的动力

职业的社会运动，包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构相联系的职业结构变动、不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等，构成了社会发展与社会进步的动力。此外，人们为了追求未来的“好职业”而进行人力投资、从事学习，更成为推动社会发展的巨大动力。

（3）职业是社会控制的手段

职业是人的重要生活方式，安居乐业是人们的共同愿望，衣食足就知荣辱，饥寒迫则起盗心。政府为公众创造职业岗位、促进“充分就业”的政策，从其功能的角度看，就是为了减少社会问题、达到社会控制的目的。

实际上，政府在职业方面的种种政策、制度，都是为了达到大大小小的各种社会目标。例如，政府给公务员涨工资，发“高薪”，在一定意义上是为了养廉，再如各国政府控制失业率，达到充分就业，就是为了维持社会稳定、实现社会控制。

（4）职业是社会组织运行的要素

从社会用人组织的角度看，职业是各单位吸收从业者的具体岗位，也是用人单位使用人力资源的具体方式。

对于企业来说，配置选择合适的员工，是完成经营目标的重要保障。事业单位和政府机关需要大量的人才，来从事全局性和专业性的工作。

（三）职业的数量与分类

1. 职业的数量

美国《职业名称词典》（美国劳工部，1991）中包含了 12700 多个不同的职业名称，并且有 17000 个名称是交叉的。一些专家估计，约 95% 的劳动力集中在 400 种职业中，虽然 400 种职业已不是一个小数目，但与 12000 种相比则少多了。

随着科学技术的进步和经济、社会的发展，社会职业也在不停地变迁。这是因为新的职业不断出现，而一些曾长期存在的职业则消失了。例如，宇航员、信息系统管理员、教学系统设计者、机器人技术人员、网络管理者和康复保健师等这些填补国内空白的新职业，相继诞生了 500 多种，仅劳动部相关部门近两年公布的新职业数量就达六七十种之多。育婴师、花艺环境设计师、手机美容师、营养师、心理健康指导师、证券投资分析师等，这些服务业领域的新职业，花样繁多，林林总总。专家认为，投资理财师、健康美容师等新职业对于提高人们的生活质量有很大帮助，今后社会更需要的就是沟通人与人之间的情感，促进社区、邻里、家庭和谐的社会工作者，专家预计这项工作将成为从业人数达上百万的新兴产业。同时，一些职业过时并消失了。据统计，中国旧职业已消失 3000 种。例如，在我国，铅字排版员、掏粪工、补锅匠、抄写工等“传统职业”已逐步退出历史舞台。一般来说，雇用大量人员的职业领域变化幅度最小。大部分职业很少变化，如制造业，哪怕是在经济衰退的情况下，制造业仍有上百万种工作。

职业的数量如此之多，那么我们如何找出其中的意义，如何找到方法将它们合并、分组和分类成更小的单元，便于大家认识和了解呢？职业指导专家做了许多工作，发展出职业分类系统，以帮助求职者寻找合适的职业。

2. 职业分类系统

为了更好地帮助人们了解并选择职业，在过去的几十年中，人们制定了不同的框架来将相似的职业进行分组，便于人们了解和使用职业信息。下面介绍美国一些有代表性的职业分类系统。

（1）《职业名称词典》（DOT；美国劳工部，1977，1982，1986）。DOT 是一个真正的编码系统，在该系统中，职业编码的特定数字揭示了以工作表现的性质和这种工作活动对工作者的要求为基础的主要的或次要的职业分组。这是一个对每种职业都有定义的详细分类系统，是为了满足公共就业服务的需要而组织的。DOT 的第 4 版在 1982 年和 1986 年通过修订得以更新。

（2）人口普查编码（DOT；美国劳工部，1982）。美国人口普查局所使用的职业编码系统是几乎所有现存行业/职业材料的基本来源。字母索引表有

20000 个行业名称和 292000 个职业名称。两组的分类都很明确。就业水平以家庭报告而不以雇主报告为基础。

(3) 职业就业统计 (OES; 美国劳工部, 1983)。OES 职业分类系统是为了提供关于美国行业和就业方面员工模式和计划就业的信息而设计的。调查和矩阵分类都基于标准职业编码。OES 在 4 个水平上对职业信息进行组织: 部门、主要组群、次要组群和详细资料。

(4) 职业标准编码法 (SOC; 美国商务部, 1980)。SOC 为交叉引用和集合信息提供了一种机制, 由社会和经济统计报告职业的相关信息。该分类覆盖了所有工作, 既包括有报酬的按照利润分成的职业, 也包括在家族企业中报酬并不直接发给家庭成员的工作。一共有 22 个大的职业类别, 再分为 64 个主要类别, 这些主要类别又可以进一步细分为小的类别和单元。该系统是由管理和预算部作为标准的总体分类系统建立的, 用于联邦计划。美国国家职业信息协调委员会也采用这种编码, 并与职业信息系统联合使用。

(5) 霍兰德编码 (1989)。霍兰德编码被用于根据霍兰德职业选择理论所提倡的 RAISEC 分类。这 6 种类型分别是现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。全部 12000 个 DOT 职业都用霍兰德编码的 3 个字母来分类, 并由一般教育 (GED) 水平、特定职业准备 (SVP) 水平和工业码来评估。所有的职业都依据霍兰德编码、SOC、职业探索指南和人口普查码。

(6) 标准行业分类 (SIC; 美国商务部, 1977)。SIC 是一种通过产品或服务的类型来对商业机构进行分类的方法, 覆盖了所有的经济活动。它将行业分为 4 个产品-生产部门和 6 个服务-生产部门, 共有 83 个大类。该系统提供了字母和数字索引。

(7) 职业探索指南 (GOE, 美国劳工部, 1979)。GOE 是一份美国就业服务方面的出版物, 它将职业分为 12 个大的兴趣领域、66 个工作类别和 348 个子类。GOE 所提供的工作类别的描述聚集于同一领域中职业的相似性。

(8) 工作者特质分类指南 (Appalachia 教育实验室, 1988)。与 GOE 相似, 这个指南根据能力和可塑性 (如教育水平、才能、工作活动和工作标准) 将职业分为 66 个相似的工作类别。它是由 Appalachia 教育实验室为美国劳工部制作的。

《职业名称词典》是使用最广泛的职业分类系统。很多书籍、计算机生涯指导系统和图书馆都用它来索引和分类关于职业的信息。它产生于 1939 年, 已修订过 4 次。在最新版对 12741 种职业的描述中, 有近 20% 是新的或修订过的。它的分类很复杂, 包括 9 大类职业、83 种特定的行业部门和 564 个小类。此外, 一个 9 位数的编码数字提供了分类系统中每种职业的各种信息。

在《职业导引》一书中, 约 1100 种职业都有霍兰德编码。在《霍兰德职

业编码字典》(简称 DHOC, 1996) 中, 7000 多种 DOT 职业也都有霍兰德编码。这种安排是独一无二的, 因为霍兰德系统与非常受欢迎且被广泛使用的兴趣量表所采用的 RAISEC 系统是同样的。

另一个广泛使用的分类系统是职业探索指南 (GOE)。根据工作者的技能和兴趣, GOE 确定了 12 类职业, 这 12 种工作分类经常在公立学校中作为探索职业的工具来使用。

3. 中国的职业分类

1986 年, 我国首次颁布了《职业分类与代码》(GB 6565—86), 并启动了编制全国统一职业分类标准的宏大工程。1992 年, 在中央各部委的大力支持和协助下, 原劳动部组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》, 该目录将当时我国近万个工种归并为分属 46 个大类的 4700 多个工种, 初步建立起行业齐全、层次分明、内容比较完整、结构比较合理的工种分类体系, 为进一步做好职业分类工作奠定了坚实的基础。1995 年 2 月, 原劳动部、国家统计局和国家技术监督局联合中央各部委共同成立了国家职业分类大典和职业资格工作委员会, 组织社会各界的上千名专家, 经过 4 年的艰苦努力, 于 1998 年 12 月编制完成了《中华人民共和国职业分类大典》, 并于 1999 年 5 月正式颁布实施。

中国的职业分类以工作性质的同一性为基本原则, 对社会职业进行系统划分与归类。所谓工作性质, 是指一种职业区别于另一种职业的根本属性, 一般通过职业活动的对象、从业方式等不同的特征予以体现。需要说明的是, 对工作性质的同一性所做的技术性解释, 要视具体的职业类别而定。

《中华人民共和国职业分类大典》所确定的职业分类结构包括 4 个层次, 即大类、中类、小类和细类, 依次体现由粗到细的职业类别。细类是最基本的类型, 即职业。

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业划分为 8 个大类、66 个中类、413 个小类、1838 个细类 (职业)。除去起延续功能的“其他”职业, 实际职业总量为 1496 个, 分属“国家机关、党群组织、企事业单位负责人”、“各类专业技术人员”、“办事人员及有关人员”、“商业及服务业人员”、“农、林、牧、渔、水利业生产人员”、“生产、运输人员及有关人员”、“军人”及“不便分类的其他人员”8 个大类。其中, 除未分类的“军人”及“不便分类的其他人员”外, 职业数量最多的是“生产、运输人员及有关人员”, 共计 1119 个职业, 占实际职业总量的 74.8%, 职业数量最少的是“国家机关、党群组织、企事业单位负责人”, 共计 25 个职业, 占实际职业总量的 1.67%。每个大类的名称, 所含中类、小类和细类 (职业) 的数量如表 1.1 所示。

表 1.1 我国的职业分类

| 类 别 | 中类 | 小类 | 细类（职业） |
|-------------------------|----|-----|--------|
| 第一大类 国家机关、党群组织、企事业单位负责人 | 5 | 16 | 25 |
| 第二大类 各类专业技术人员 | 14 | 115 | 379 |
| 第三大类 办事人员及有关人员 | 4 | 12 | 45 |
| 第四大类 商业及服务业人员 | 8 | 43 | 147 |
| 第五大类 农、林、牧、渔、水利业生产人员 | 6 | 30 | 121 |
| 第六大类 生产、运输人员及有关人员 | 27 | 195 | 1119 |
| 第七大类 军人 | 1 | 1 | 1 |
| 第八大类 不便分类的其他人员 | 1 | 1 | 1 |

之后,《中华人民共和国职业分类大典》2005年增补本收录了自其颁布后至2005年确立的77个新职业,2006年增补本收录了2005—2006年确立的82个新职业(工种),其中包括原信息产业部对大典中所列部分电信、邮政职业分类进行调整后的26个职业。2007年和2008年原劳动和社会保障部共颁布了38个新职业,使得我国的职业细类已超过2000种。

二、职业生涯的概念

(一) 职业生涯的定义

职业生涯的概念是随着人的职业发展而提出来的。人在职场,既存在选择职业范围的问题,也存在职业发展年限的起止问题,二者共同构成人的职业生涯。

“生涯”一词的英文是 Career,有人生经历、生活道路和职业、专业、事业的含义。在关于生涯的诸多解释中,较有代表性的说法是美国生涯发展大师舒伯(Donald E. Super)的理论。他认为:所谓生涯,是指一个人在一生中扮演的角色的综合及结果,这些角色包括儿女、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、家管人员、父母及退休者九项,而九个角色在四个主要场所即家庭、社区、学校及工作场所中扮演。一个人在一生中会扮演许许多多的角色,就如同一条彩虹同时具有许多色带。

职业生涯,是一个人生涯发展中的核心问题,它是指人们一生中的职业历程,即一个人一生连续担任的工作角色、工作职责和工作任务的发展道路。它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,而且包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地说,它是以个体心理开发、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,以工作内容的确定性和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。它有如下三方面的含义:

(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，必须从客观和主观两个方面进行理解：客观方面，即一个人在工作时期进行的各种活动和表现出的各种举止行为的连续体；主观方面，即个人的价值观、态度、需要、动机、气质、能力、发展取向等。

(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，而不仅仅是一个工作阶段。

(二) 职业生涯的特性

从总体上看，人的职业生涯具有以下特性。

1. 独特性

每个人都有自己的职业条件，有自己的职业理想，有自己的职业选择，有为实现自己的职业理想所做的种种努力，从而有着与别人相区别的、独特的生涯历程。

2. 发展性

每个人的职业生涯都是一种发展、演进的动态过程。就整体而言，职业生涯是一个具有一定逻辑性的过程。

3. 阶段性

每个人的职业生涯发展过程，都有着不同的阶段，可以分为不同的时期。人在不同的生涯阶段有着不同的目标和任务，职业生涯各个阶段之间具有递进性。

4. 终生性

每个人的职业生涯作为一种动态发展的历程，是根据个人在不同阶段的企求而不断蜕变与成长的，直至终身。例如，“老骥伏枥，志在千里”反映了人生晚期在职业生涯方面的英雄气概。

5. 整合性

个人所从事的工作或职业往往会决定其生活形态，而且职业与生活两者之间又很难区别。因此，生涯应具有整合性，涵盖人生整体发展的各个层面，而非仅仅局限于工作或职位。

6. 互动性

人的生涯，都是个人与他人、环境、社会互动的结果。人的“自我”观念，人的主观能动性，个人所掌握的社会职业信息、所掌握的职业决策技术，对于

其生涯有着重要的影响。

（三）职业生涯的发展阶段

职业生涯不仅包括职业活动，而且包括与职业有关的行为和态度等内容。美国的一位职业指导专家萨帕把人的职业发展过程分为五个阶段：

第一阶段：成长阶段（出生至 14 岁）。以幻想、兴趣为中心，对自己所理解的职业进行选择与评价。

第二阶段：探索阶段（15~24 岁）。逐步对自身的兴趣、能力以及对职业的社会价值、就业机会进行考虑，开始进入劳动力市场或开始从事某种职业。

第三阶段：确立阶段（25~44 岁）。对选定的职业进行尝试，变换工作，到逐步稳定。

第四阶段：维持阶段（45~64 岁）。劳动者在工作中已取得一定的成绩，维持现状，提升自己的社会地位。

第五阶段：衰退阶段（65 岁以后）。职业生涯接近尾声或退出工作领域。

我国专家也提出与之相似的划分方法，即萌发期、继承期、创造期、成熟期和老年期。

（四）职业生涯的分类

美国职业生涯管理专家施恩（Edgar H. Schein）将职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。

1. 外职业生涯

外职业生涯是指从事一种职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职务与职称、工资待遇、荣誉称号等因素的组合及其变化过程。外职业生涯因素通常由他人给予和认可，也容易为他人所剥夺。比如，一个业务代表在应聘一家企业时，这家企业所提供的薪水不是他所能决定的，即使他在进入企业之初的薪水很高，如果他不能给企业带来业绩，企业也可以随时降低他的薪水或将他辞退。

2. 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。内职业生涯因素主要是靠自己的不断探索而获得的，它不会随外职业生涯的获得而自动具备，也不会由于外职业生涯的失去而自动丧失。例如，小李被任命为人力资源部经理，他获得的只是外职业生涯的一个职务，而做好这个经理的能力以及从事该职业应具备的知识观念、经验能力、心理素质等，并不是他在被任命的那一天就已自动具备，而需

要在工作实践中探索、思考，才能逐渐获得。而一旦获得以后，即使由于某种原因小王不再担任该职务了，他的知识观念、经验能力和心理素质依然为他自己所拥有。

3. 外职业生涯与内职业生涯的关系

一般来说，外职业生涯的含义是“我在干什么”，内职业生涯的含义是“我想干什么”。

两者有如下关系：外职业生涯略超前时有动力，超前较多时有压力，超前太多时有毁灭力；内职业生涯略超前时很舒心，超前较多时很烦心，超前太多时要变心。只有内、外职业生涯同时发展，职业生涯之旅才能一帆风顺。内职业生涯的发展，是外职业生涯发展的前提，销售人员必须用内职业生涯的发展来带动外职业生涯的发展。另外，外职业生涯发展顺利，还可以促进内职业生涯的发展。任何人如果眼光只盯着外职业生涯的各种因素，如工资的多少、职务的高低、福利待遇的高低等，往往会使个人的职业生涯发展方向发生偏差，不能达成预期目标。

三、影响职业生涯的社会因素

人的生涯首先是选择哪些道路、发展顺利不顺利的问题，进而是能否获得成功、成就有多大的问题。人们的职业道路选择、职业发展和事业成功，受到个人、家庭、社会多方面的影响。总的来看，影响生涯成功的因素包括以下几个方面。

（一）教育背景

教育是赋予个人才能、塑造个人性格、促进个人发展的社会活动。教育对人的生涯有着巨大的影响，因为它奠定了个人的基本素质。

首先，获得不同教育程度的人，在个人职业选择与被选择时，具有不同的能量，这关系着职业生涯的开端与适应期是否良好，还关系着他们以后在发展、晋升方面是否顺利。从一般规律看，一个人所接受的教育水平越高，其生涯就越成功。有较高教育水平的人，在就业以后一般都有较大的发展和较强的流动能力。

其次，人们的专业、职业种类，对于其生涯有着决定性的影响，往往成为其生涯的前半部分甚至一生的职业类别。即使人们转换职业，也往往与其所学的专业有一定的联系。如果学习的是“朝阳产业”的专业，那么机遇就会较多。

（二）家庭影响

家庭是人的生活的重要场所，一个人的家庭也是造就其素质甚至影响生涯

的主要因素之一。人的社会化,实际从一出生就已开始。人在幼年时期,开始受到家庭的深刻影响,长期潜移默化的结果会使人形成一定的价值观和行为模式;许多人还会受到家庭中父兄的教诲和各种影响,自觉、不自觉地习得某些职业知识和技能。这种价值观、行为模式、职业知识和技能的习得,必然从根本上影响一个人的职业理想和职业目标,影响其职业选择的方向种类、选择中的冒险与妥协程度、对职业岗位的态度、工作中的种种行为和表现等。“子承父业”正说明了家庭对于个人生涯的多方面的影响。

此外,一个人的家庭成员,尤其是父辈兄长,在其择业时、在其就业后的流动上往往会给予一定的帮助,这也会对人的生涯产生巨大影响。

(三) 个人的需求与心理动机

同样的工作、同样的职业对于不同的个人有着不同的价值,同一个人对不同的职业有着不同的态度与抉择。人们在就业时出于对不同职业的评价和价值取向,要从社会众多的职业中选择其一;就业后也要从若干个人发展机会中进一步做出生涯的调整,从而使自身获得尽量好的归宿,取得他人与社会性的承认,取得自己的成功。

人们有自己的主客观条件,在不同的年龄阶段、不同的阅历特别是职业经历的状况下,在生涯的选择和调整方面,会有不同的心理需求与动机,这正是人的主观性的体现。就一般情况而言,人在年轻时意气风发,成功的目标和择业的标准都较高,人到成年,特别是人过中年,就会越来越现实。因为无论是一般的劳动者,还是事业上有成就的人,在有了相当多的职业实践和各种阅历后,都更容易看到社会环境的约束,其目标和择业、转业的标准,都会非常实际。

(四) 机会

机会,是一种随机出现的、具有偶然性的事物。这种机会,既包括社会各种就业岗位对于一个人展示自己的随机性岗位的可能性(它成为一个人能够就业和流动的职业目标),也包括能够给一个人提供个人发展、向上流动的职业情境。例如,某专业的博士生,正好遇到高薪招聘,机遇当然好,生涯一起步,就会步入正轨,成功的概率极大,波折、挫折就很小。

机会虽然是具有偶然性的事物,但如果因此就认为,机会对于个人是“可遇而不可求”的,只能等待、只能“碰”,这种想法就太消极。素质与机会有着一定的联系。天地之间,人是主人,大千世界中机会本身是客观存在的,个人的高素质、个人的能动性可能导致寻求到新的发展机会并抓住机会,也可能开拓和创造许多机会。

（五）社会环境

社会环境，首先是指社会的政治经济形势、涉及人们职业权利方面的管理体制、社会文化与习俗、职业的社会评价及其时尚等大环境。这些大环境因素决定着社会职业岗位的数量与结构，决定着其出现的随机性和波动性，从而决定了人们对不同职业的认定和步入职业生涯、调整职业生涯的决策。进而言之，社会环境决定着社会职业结构的变迁，从而也决定了人的生涯不可抗拒、不可逆转的变动规律性。

其次，社会环境还指个人所在的学校、社区、工作单位、家族关系、个人交际圈等小环境。这些小环境因素决定着一个人具体活动的范围、内容和限制，从而也决定了人的生涯具体际遇的好坏，诸如职业选择得合不合理、该职业有没有发展前途、自己所在的工作单位是不是有利于自身的发展等。

但是，我们讲环境，不是讲环境对于人的单向、绝对的影响，而是要有辩证的观点。就一般意义而言，不仅要运用现有的环境和注意挖掘环境中的有利因素，而且要善于创造新的、好的环境，还要辩证地对待不良环境，通过与不良环境搏斗，塑造自身的强者素质，从而开拓未来，创造生涯发展之路。

第二节 职业生涯规划



案例赏析

职业生涯规划

因为缺乏对自己职业生涯规划的设计，一位名校毕业的高材生，年过三十，却一事无成。

2002年，在湖北省人才市场举行的浙江省台州市湖北人才招聘会上，浙江省一家汽车部件有限公司副总经理侯文学，对这位高材生惋惜不已。

据了解，这位高材生是学机械的，在西安交大就读期间各门功课成绩都十分优秀。毕业的五六年里，从事过医药、空调、摩托车等产品的销售，当过工厂品质主管，换了六七份工作，就是没有从事过一天机械方面的工作。

当时，他在向侯总申请一个机械工岗位时，提出要求：月薪不能低于1500元人民币。他坦言，因为年龄大，生活成本增加，没有这个收入，他没办法生活。这让侯总很为难，因为这明显违背了公司的有关规定。

侯总告诉这名毕业生，如果他毕业后一直从事机械方面的工作，现在不要说1500元人民币，就是2000元人民币、3000元人民币也不在话下。一句话

说得这名高材生后悔不已。

思考：1. 这名高材生为什么后悔？

2. 职业生涯规划与人生发展有什么关系？

一、职业生涯规划的概念

职业生涯规划，简单地说，就是面对未来的岁月，做好构思与安排。因此，职业生涯规划又称为“职业生涯设计”，是指一个人在对自己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。因此，一个良好的职业生涯规划应具备以下特征：

(1) 可行性。设计要有客观理由，要有事实依据，而不是美好的幻想或不着边际的梦想，不可行的设计等于没设计，只会贻误生涯发展的时机。

(2) 阶段性。职业生涯设计是规划，是确定将来的目标，预测未来的行动，因此各项主要活动应该分阶段进行，每个阶段的目标是什么，何时实施、何时完成，都应有妥善的安排和衡量的标准，以作为检查行动的依据。

(3) 适应性。设计未来的职业生涯目标及具体的行动计划，牵涉到多种可变因素，因此规划应有一定的弹性和变通空间，以增加其适应性。

(4) 连续性。人生经历的童年、少年、青年、中年、老年是连续性的生理变化过程。职业生涯的变化在每个发展阶段也应能持续且连贯地衔接。

职业生涯规划按照时间维度来划分，可以分为4种类型：

(1) 短期规划。指2年内的规划，主要确定近期目标，规划近年要完成的任务。

(2) 中期规划。指2~5年内的职业规划，是最常见的一种职业生涯规划。

(3) 长期规划。指5~20年内的规划，主要设定一个较长远的职业目标，并为此制订具体的措施。

(4) 人生规划。指整个职业生涯阶段的规划，时间长达几十年，主要是设定整个职业阶段的发展目标和行动规划。



案例赏析

蚯蚓的目标阶梯

蚯蚓是我从小到大的朋友。蚯蚓不是原名，由于他长得黑矮瘦弱，因而得名。

18岁分开后，我在外为生活四处漂泊奔波；蚯蚓却上了大学，什么事都很顺当。在这分开的十年里，我们几乎每隔两三年才见一次面。每次我都喜欢

问他同一个问题：你将来的目标是什么？

得到的答案总是不同。下面记录的是蚯蚓每次谈及目标的原话：

18岁，高中毕业典礼上：我发誓要当李嘉诚第二！我要当中国首富（好大的口气）！

20岁，春节老同学团聚会上：我想创立自己的公司，30岁时拥有资产2000万元人民币。

23岁，在某工厂当技术员，第二职业是炒股：我正在为离开这家工厂而奋斗，因为在这里工作太没前途了。我将全力炒股，三年内用5万元人民币炒到300万元人民币（似乎有点儿实现的可能）。

25岁，炒股失意而情场得意，开始准备结婚：我希望一年后能有10万元人民币，让我风风光光地结婚（挺现实的想法）。

26岁，不太风光的结婚典礼上：我想生一个胖小子，不久的将来当个车间主任就行，别的不想了。（是不是结婚就会使人成熟？）

28岁，所在的工厂效益下滑，偏偏正是妻子怀胎十月的时候：我希望这次下岗名单里千万不要有我的名字。（这时候我还能说什么？）

（案例来源：卜欣欣，陆爱平．个人职业生涯规划．北京：中国时代经济出版社，2005）

思考：蚯蚓的经历给我们什么启示？

二、职业生涯规划步骤

职业生涯规划要求根据自身的个人特点，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，以最大限度地实现自我价值。职业生涯规划的整体框架如图1.1所示。要设计出一份科学、合理、可行的职业生涯规划，我们认为，有以下几个关键点需要注意：

（1）自我探索。自我探索也就是要全面了解自己。有效的职业生涯设计必须是在充分并正确地认识自身条件与相关环境的基础上进行的。要审视自己、认识自己、了解自己，做好自我评估，包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式等，即要弄清我想干什么、我能干什么、我应该干什么、在众多的职业面前我会选择什么等问题。

（2）环境分析。职业生涯规划还要充分认识与了解相关的环境，评估环境因素对自己职业生涯发展的影响，分析环境条件的特点、发展变化情况，把握环境因素的优势与限制，了解本专业、本行业的地位、形势以及发展趋势。

（3）职业选择。职业选择是在综合内外部分析的基础上，根据自己的职业理想，全面考虑获得性要素、支付性要素和评价性要素的影响，审时度势，量力而行，树立明确的职业目标，而做出的职业决策。这种职业决策应该是最大

限度地实现个人与职业的匹配，使“人适其事、事得其人”。职业选择是职业生涯规划设计的核心，决定着个人的职业发展方向。

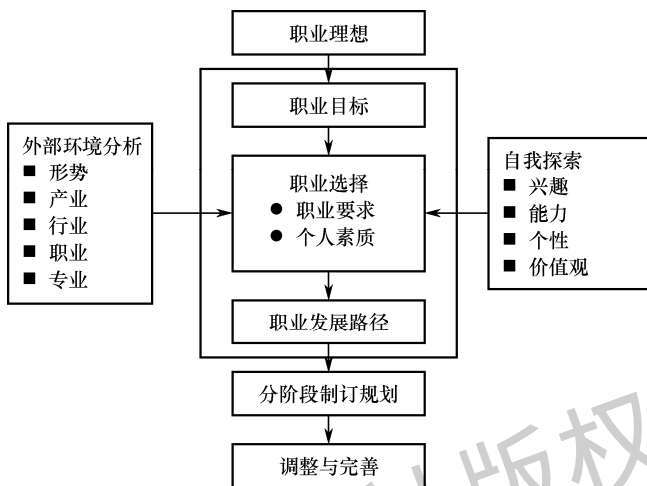


图 1.1 职业生涯规划的整体框架图

(4) 策略实施。策略实施就是要制订实现职业生涯目标的行动方案，要有具体的行为措施来保证。没有行动，职业目标只能是梦想。要制订周详的行动方案，更要注意去落实这一行动方案。

(5) 反馈评估。根据外部环境的变化和规划执行的实际情况，进行有针对性的改进和完善。需要注意的是，职业生涯规划强调目标的坚定性，非万不得已，轻易不应放弃自己的既定计划，切忌变化无常，浅尝辄止。

三、职业生涯规划的意义

要想我们的职业生涯能获得很大的成功，首先应该明白成功的一般规律。美国的成功学大师安东尼·罗宾斯曾经提出过一个成功的万能公式：

成功 = 明确目标 + 详细计划 + 马上行动 + 检查修正 + 坚持到底

从这个公式可以看出，要想成功，一般要首先明白我们的目标和详细的计划。在职业生涯领域也是如此。我们要首先选择一个最适合我们发展的行业和工作，然后确定目标，同时对我们的整个职业生涯进行初步规划，最后付诸行动，并且经常对自己的目标和计划进行检查与修正，最后坚持到底，定能获得职业生涯的成功。

大学阶段虽然还算不上是职业生涯阶段，但是职业生涯的准备期。一个人在大学阶段为自己未来职业生涯准备得如何，对其未来的职业发展有着非常重要的影响。职业生涯规划对大学生个人发展的作用主要有以下三点。

(1) 职业生涯规划可以发掘自我潜能, 增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划将会: ① 引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势, 帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值; ② 引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析; ③ 使你树立明确的职业发展目标与职业理想; ④ 引导你评估个人目标与现实之间的差距; ⑤ 引导你前瞻与实际相结合的职业定位, 搜索或发现新的或有潜力的职业机会; ⑥ 使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施, 不断增强你的职业竞争力, 实现自己的职业目标与理想。

(2) 职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性, 提升成功的机会

生涯发展要有计划、有目的, 不可盲目地“撞大运”, 很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始, 古语讲, 凡事“预则立, 不预则废”就是这个道理。

(3) 职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

当今社会处在变革的时代, 到处充满着激烈的竞争。职业活动的竞争非常突出, 尤其是我国加入 WTO 后。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地, 必须设计好自己的职业生涯规划。只有这样才能做到心中有数, 不打无准备之仗。而不少应届大学毕业生不是首先坐下来做好自己的职业生涯规划, 而是拿着简历与求职书到处乱跑, 总想会撞到好运气, 找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金, 到头来感叹招聘单位有眼无珠, 不能“慧眼识英雄”, 叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性, 认为找到理想工作的条件是学识、业绩、耐心、关系、口才等, 认为职业生涯规划纯属纸上谈兵, 简直是耽误时间, 有这些时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念。实际上, 未雨绸缪, 先做好职业生涯规划, 对自己有了清晰的认识与明确的目标之后, 再把求职活动付诸实践, 这样的效果要好得多, 也更经济、更科学。

从人力资源的角度出发, 企业用人单位非常看重新进员工的职业生涯规划是否透明, 是否与公司的发展一致。有一位毕业生在自己的求职资料中简要地描述了自己的生涯规划——“乐意从最基层的工作做起, 用 3~5 年时间熟悉业务, 掌握相应经验, 然后向高级主管职位挑战”, 尽管其成绩在众多竞争者中很一般, 但却应聘成功。只有少数求职者会写出自己的未来发展规划。这些规划, 让人觉得求职者的求职意向是经过深思熟虑的。即使其生涯规划只有 5 年甚至更短的时间用于为本企业工作, 用人单位也乐意聘请这种目标明确、规划透明的人。宝洁北京技术有限公司高级人力资源经理透露, 该公司在中国每年招聘应届毕业生 100 名左右, 凡是职业生涯规划得早的人, 现在大多数都已

成为总监、副总监或高级经理。

因此，职业生涯规划应该从大学生入学时就开始培养、引导和训练，以便为学生未来一生的职业发展打下坚实的基础。

第三节 大学生职业生涯规划



案例赏析

小卫和小安的困惑

小卫是一家重点院校的本科学生，今年大三，进学校时因分数偏低，虽然被录取了，但被调剂到了植物学专业。在学完大一的基础课及大二的专业课后，发现自己对这个专业一点儿也不感兴趣，了解了就业方向后更是失望。如果毕业以后去从事专业工作，那么自己将要一辈子忍受下去。如果不从事专业工作，那么自己到底要去做什么工作呢？在剩余的两年里，自己不知道是该顺其自然还是应该做哪些准备？

小安学的是工商管理专业，专业知识多而杂，缺乏准确的就业方向。小安当时的想法只是想当管理层，但是听已毕业的学长、学姐们说得多了，知道刚毕业的学生不可能一工作就是做管理层，必须要从基层做起。但是这个基层范围太广，很多人做了很多年基层岗位工作还是升不到管理层。自己现在已经大四了，一转眼就要毕业了，很多同学都开始找实习单位。那么自己该怎么选择呢？自己现在学的知识出去后能帮自己就业吗？现在该做些什么事情呢？很迷茫！

思考：大学生进行职业生涯规划该做哪些准备？

一、大学生职业生涯规划原理

国内外对个人职业生涯规划进行辅导的活动源远流长，但其理论体系的产生却只有不过 100 来年的历史。归纳起来，职业生涯规划的代表理论大致可以分为以下 3 类。

1. 职业选择理论

职业选择理论是西方国家最为古老但应用范围最广的一种职业生涯规划管理理论，主要强调个体人格特征与职业因素的匹配。代表性的学说有：

(1) 美国职业指导之父帕森斯提出的职业选择“三步范式”，即职业选择要进行人员分析、职业分析，最后实现人职匹配。

(2) 美国霍普金斯大学教授霍兰德教授提出的“人格类型理论”，即人格类型与职业的匹配分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种。

(3) 美国麻省理工大学教授施恩提出的“职业锚”理论，即人们最终选择所从事的职业取决于人们深刻了解自身才干、动机、价值观后所具有的职业意向。

2. 职业生涯发展理论

职业生涯发展理论主要将人们生命周期中的职业生涯划分为不同的发展阶段，并根据每个阶段的特点，提出完成这些任务的方法和对策。代表性的学说有：

(1) 舒伯的职业生涯发展 5 阶段论，即职业生涯的发展分为成长、探索、建立、维持和衰退 5 个阶段。

(2) 金斯伯格的个人生涯 3 阶段论，即个人生涯的发展分为幻想期、尝试期和实现期。

(3) 施恩的职业周期 9 阶段论：① 成长、幻想、探索期；② 进入工作世界；③ 基础培训；④ 早期职业的正式成员资格；⑤ 正式成员资格；⑥ 职业中期危机；⑦ 领导或非领导角色的后期；⑧ 衰退和离职期；⑨ 退休。

3. 职业生涯综合管理理论

美国心理学博士格林豪斯等人在借鉴、综合他人研究成果的基础上，提出了职业生涯综合管理模型，该模型描绘了职业生涯管理的全过程。该理论认为，当人们的工作和生活体验与本人的愿望和要求一致时，他们会感到更有成就感并具有更高的生产率。当人们的工作经历与个人需要、价值观、兴趣和生活方式偏好相符时，他们会对职业选择更加满意。当工作所需的恰好是个人所具有的技能时，职业的技能会有所提高。

二、大学生职业生涯规划书的制作

(一) 职业生涯规划书的写作特点

1. 价值的实用性

职业生涯规划书不是用来装点门面的，而是紧密结合自身特点和外部环境对自己未来发展道路进行计划和安排的一种书面文件。实用性是职业生涯规划书的本质属性，其他属性都是由实用性派生出来的。职业生涯规划书的实用性体现在两个方面：一是通过职业生涯规划书，能够梳理自己未来打算的思路，以及深刻分析做出此种打算的原因。二是通过职业生涯规划书，明确自己的奋斗目标，同时形成为之付出努力的行动纲领。

2. 内容的真实性

为了使自己的职业生涯规划切实可行,职业生涯规划书必须真实地分析自身兴趣爱好、能力特长、性格特点、家庭条件等方面的因素,并结合目前的社会形势来确定自己的发展方向和奋斗目标。只有坚持真实性原则,制订出的职业生涯规划才能够密切联系实际,才能够使提出的具体举措真正付诸实施。内容的真实性要求职业生涯规划书不允许夸张,更不允许虚构,这是由职业生涯规划书尚实尚用的性质决定的,内容不真实的职业生涯规划书,不仅毫无使用价值可言,而且还会误导自己,影响个人职业生涯发展。

3. 结构的模式性

约定俗成的模式是在职业生涯规划实践中形成的,由于它符合职业生涯规划的基本原理,显示出它的优势,才逐渐被推广开来,以至于被作为科学的写作知识加以总结和介绍。比方说,职业生涯规划书无论是采用条列式、表格式、复合式还是采用论文式,都离不开自身分析、环境分析和职业选择这三个核心。这种结构的模式性,提高了职业规划的实用效率。按照职业生涯规划书的规范模式写作,能使职业生涯规划制订者的写作更加简便快捷,运用起来一目了然,对照自己的行动更加直观。

4. 语言的平实性

职业生涯规划书的语言应该朴实、简洁、准确,忌用华丽的语言。它要求用平实的语言,准确地描述出个人的主要特点,客观地分析自身的优劣势,结合外部环境,做出恰如其分的判断,根据缜密的分析进行职业定位。因此,职业生涯规划书应条理清楚,开门见山,就事论事,多用说明,少抒发个人情怀,多用直笔,少旁征博引。

(二) 职业生涯规划书的制作过程

职业生涯规划书的写作过程是规划者根据务实的需要,针对具体情况建构文书编制自始至终所经过的整个程序。这个过程主要包括确立制作目的、安排内容结构、收集资料展开分析、拟稿和修改等几个步骤,如图 1.2 所示。

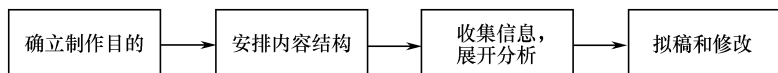


图 1.2 职业生涯规划书的制作过程

1. 确立制作目的

“意犹帅也。无帅之兵,谓之乌合。”这里的“意”就是主旨、目的、意图。制作职业生涯规划书最根本的目的是帮助自己全面客观地了解自己、了解社

会,根据兴趣爱好、能力特长、性格确定自己的发展方向和目标。职业生涯规划书的制作首先就是帮助自己分析环境及自身的优劣势,明确个人的职业目标,为自己未来的职业选择和决策提供依据和参考。很多学校、社会机构之所以组织职业生涯规划比赛,其实也是为了唤醒大学生的职业意识,增强大学生的危机感,推动大学生就业。但值得注意的是,很多大学生制作职业生涯规划书,完全是为比赛而比赛,只顾场上表现好而不顾是否真实与有效。所以,职业生涯规划书首先是服务于个人的职业生涯规划,其次才是服务于参赛需要,如果仅仅只是为比赛而制作职业生涯规划书,显然是本末倒置。

2. 安排内容结构

内容结构的安排应该服务于制作目的以及个人的实际需要,可繁可简。简单的职业生涯规划书其实就是一个计划书,主要是对未来发展目标的安排和打算,宜采用表格式或条列式。复杂的职业生涯规划书强调通过分析与论证确立职业目标,宜采用论文式结构。但不管是简单的职业生涯规划书,还是复杂的职业生涯规划书,都可以包括以下几个部分:① 自我认知。主要根据个人家庭条件、受教育情况、身体素质、知识能力水平、个性特点、兴趣爱好等方面的因素,分析自身在未来职场竞争上面临的优劣势。② 外部环境分析。主要针对宏观经济形势、社会环境、就业状况、行业及企业特点展开,为自己进行恰当的职业选择奠定基础。③ 职业目标定位。主要通过一定的决策方法确立个人的职业发展目标。④ 职业生涯发展路线及策略。根据个人的职业发展目标,建立职业生涯发展路径,并列出具体的行动计划,使职业目标的实现有一定的现实保障。⑤ 职业生涯的评估与修正。随着环境的改变及个人认识水平的深化,个人还可以对可能遭遇的职业危机或转机留有变通余地,根据职业生涯发展的实际情况进行调整。

3. 收集信息,展开分析

无论是了解自己,还是了解社会,都要在掌握大量资料、事实、数据的基础上进行。所以,收集信息并展开分析是职业生涯规划的关键环节,也决定着职业生涯规划是否切实可行,是否真实有用。收集信息的途径主要有:① 互联网。互联网上关于社会、职场的新闻是了解外部环境的重要窗口,能够为外部环境分析提供有效的信息支持。但互联网上也充斥着一些虚假信息,利用互联网上的信息必须要有一定的鉴别能力,要能去粗取精、去伪存真。② 书籍文献。书籍是人类进步的阶梯,是知识、经验的总结与概括。一些职业指导方面的书籍文献能够帮助大家了解职业生涯规划该如何实施。③ 测评软件。一些心理测验的软件,如16PF、MBTI能够帮助我们更好地了解自己,深化对自己的认识。④ 身边的人。有的时候“当局者迷、旁观者清”,自己身边的人(包

括父母、老师、朋友、同学等)的评价,最能反映自己的个性特点。但以上信息的使用不应该孤立使用,而应充分整合。

4. 拟稿和修改

在前期大量准备的基础上,可以根据自己确定的思路,草拟职业生涯规划书。拟稿的过程要注意以下两点:①不要写写停停,要尽可能一气呵成。应当着意集中一段时间拟稿,力求一次性完成,这样才能更好地使自己的分析思路连贯、条理清楚。②要注意强化语言的表意功能。要尽量缩小语言和所表达内容之间的差距,做到用词准确、精当。在句式方面,尽量选用短句、常式句和肯定句。职业生涯规划书拟订好后,需要征求身边人的意见,经过再三思考后,进一步修改完善并定稿。职业生涯规划书一经制作完毕,就需要采取有效的行动去一步一步地实现。因为规划再好,如果没有具体的行动,仍然是一纸空文,或者纸上谈兵。正如歌德所言:“仅有知识是不够的,我们必须应用;仅有愿望也是不够的,我们必须行动。”



案例赏析

李嘉诚的成功之路

1928年出生于广东潮州,父亲是小学校长。1940年为躲避日本侵略者的压迫,全家逃难到香港。两年后,父亲病逝。为了养活母亲和三个弟妹,李嘉诚被迫辍学走上社会谋生。

开始,李嘉诚为一间玩具制造公司当推销员。工作虽然繁忙,失学的李嘉诚仍用工作之余到夜校进修,补习文化。由于勤奋好学,精明能干,不到20岁,他便升任塑料玩具厂的总经理。两年后,李嘉诚把握时机,用平时省吃俭用积蓄的7000美元创办了自己的塑胶厂,他将它命名为“长江塑胶厂”。

1958年,李嘉诚开始投资地产市场。他独到的眼光和精明的开发策略使“长江”很快成为香港的一大地产发展和投资实业公司。当“长江实业”于1972年上市时,其股票被超额认购65倍。到20世纪70年代末期,他在同辈大亨中已排众而出。

1979年,“长江”购入老牌英资商行——“和记黄埔”,李嘉诚因而成为首位收购英资商行的华人。1984年,“长江”又购入“香港电灯公司”的控制性股权。李嘉诚先生现任“长江实业集团有限公司”董事局主席兼总经理及“和记黄埔有限公司”董事局主席,其所管理的企业,于1994年除税后赢利达28亿美元。1995年12月,长江实业集团三家上市公司的市值总共已超过420亿美元。

思考: 李嘉诚的成功之路给我们什么启发?

（三）职业生涯规划书的格式与内容

在遵从一般应用文写作规律的前提下，职业生涯规划书的格式可以不拘一格。职业生涯规划书的常见格式有表格式、条列式、复合式和论文格式。

（1）表格式。表格如果设计得当，可以很好地包含分析与论证的全部过程，而且清楚明白、一目了然。但也有很多采用表格式的职业生涯规划书只是作为日常警示使用的个人发展计划实施方案表，只包含最简单的目标、分段实现时间、职业机会评估和发展策略几个项目。

（2）条列式。这种格式的规划书具有职业生涯规划的主要内容，但大多只是做简单的表述，没有详细的材料分析和评估。文章精练，但逻辑性和说理性不强。

（3）复合式。复合式的规划书就是表格式与条列式的综合。综合运用表格式和条列式的优点，使规划书具有较好的适应性和实用性。但复合式的规划书结构比较复杂，设计不好，容易给人凌乱的感觉。

（4）论文式。最完整的职业生涯规划书通常采用论文格式。论文格式的职业生涯规划书能够对一个人的职业生涯规划做全面、详细的分析与阐述，是一份研究自己未来发展道路的可行性分析报告。

职业生涯规划书是对职业生涯规划的书面化呈现，不仅能梳理大学生的宏观职业生涯规划，还能对具体的学习和工作起到指导及鞭策作用。一份完整、翔实的职业生涯规划书，既是深思熟虑的结果，又是人生奋斗的见证。本书按照参加职业生涯规划设计大赛的作品标准，介绍职业生涯规划书的主要内容：

（1）封面。封面注明作品的名称，可以在封面插入图片和警示格言，署上姓名和年月日。封面用较厚实的纸张打印，既可以给人以庄重感，又可以增强文本的耐磨性。

（2）扉页。包括个人姓名、籍贯、年龄、性别、学历、专业、所在单位、通信地址、联系方式等，也可以在扉页放入个人照片。

（3）目录。介绍职业生涯规划书的主要内容构成，同时反映自己的分析思路和整体框架。

（4）外部环境分析。包括对政治环境、经济环境、法律环境、职业环境和组织环境的分析。对外部环境的分析可以进行适当的取舍，突出职业环境和组织环境，分析完成后应该有一个简单的总结。

（5）自我分析。包括对家庭因素、学校因素、自身条件及个性、兴趣爱好、能力特长及发展潜力等方面的测评结果。自我分析的过程中，应该有对自己职业生涯产生影响的一些人的评价和建议。

(6) 职业目标的定位。根据自己对外部环境和自身特点的分析,确立职业发展方向,结合自己可能面临的职业发展机会并评估,做出职业选择和职业决策。

(7) 职业发展路径。职业发展路径是将职业目标按照时间段划分而做的层层分解,并根据每个阶段的特点,提出具体可行的实施办法。

(8) 职业生涯的评估与修正。对于职业生涯的发展状况按一定的时间周期进行评估,并根据评估的结果修正自己的职业进程和阶段目标。同时预计职业生涯可能出现的危机,并做好进行危机干预的准备。

(9) 结束语。最后对职业生涯规划的全过程进行总结,对未来进行展望,同时坚定个人发展的信心。



范例

大学生职业生涯规划书

一、封面

二、扉页

真实姓名: 性别: 年龄: 籍贯: ××省××市/县

身份证号码:

所在学校及学院: ××××大学××××学院

班级及专业: ××级××专业 学号:

联系地址:

邮编: ××××××

联系电话:

E-mail:

三、目录

四、正文

引言

第一章 认识自我

1. 个人及家庭基本情况
2. 职业兴趣、职业能力与个性特质测评结果
3. 周围不同角色的建议

个人特点小结

第二章 分析外部环境

1. 就业环境分析
2. 学校环境分析
3. 职业环境分析
4. 组织环境分析

外部环境小结

第三章 确立职业目标

1. 面临的职业机会
2. SWOT 分析
3. 职业选择决策
4. 职业发展方向及总体目标

第四章 职业发展道路及具体实施方案

1. 职业发展路径
2. 按阶段分解职业目标
3. 具体实施办法

第五章 职业生涯的评估与修正

1. 职业生涯的评估
2. 职业生涯规划修正
3. 职业危机与干预

五、结束语

三、大学生职业生涯规划容易出现的问题

（一）自我认识中的问题

1. 缺乏个人志向

大多数学生都没有谈到这个问题。志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起。立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就。所以，在制订职业生涯规划时，首先要确立志向，这是制订职业生涯规划的关键，也是职业生涯规划最重要的一点。

2. 认识自我的途径单一

90%以上的学生都是通过职业生涯测评系统来认识自己的。实际上除了通过测评外，还应有现任教师的评价，尤其是辅导员的评价；同学的评价，尤其是室友的评价；父母亲、兄弟、姐妹、亲戚的评价也必不可少。通过周围熟悉自己的人对自己的评价，以获得对自己比较客观的认识。可以采用面谈的方式或问卷调查的方式来获得这些评价。大学生在制订职业规划时需要与周围的朋友、家人和专家多一些沟通，充分且清晰地了解自己，并且听取他们的建议去反复修正规划，而非自己一人凭想象制订。

3. 认识自我的内容不够全面

大部分学生只分析了个人的兴趣、爱好、特长、性格、价值观、个人的优点和个人的健康，而没有谈到个人的情商，但情商这一因素对职业生涯有着非常重要的影响。美国哈佛大学心理学家丹尼尔·戈尔曼最早提出了“情商”

的概念。他指出：“真正决定一个人能否成功的关键，是情商而不是智商。”情商（EQ）又称为情绪智力，是近年来心理学家们提出的与智力和智商相对应的概念。它主要是指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。情商的水平不像智力水平那样可用测验分数较准确地表示出来，它只能根据个人的综合表现进行判断。情商水平高的人具有如下特点：社交能力强，外向而愉快，不易陷入恐惧或伤感，对事业较投入，为人正直，富于同情心，情感生活较丰富但不逾矩，无论是独处还是与许多人在一起时都能怡然自得。

4. 兴趣、经验和能力的展示与未来职业目标关联度不大

未突出自己的职业能力优势。例如，有人谈到兴趣爱好是旅游，但职业选择却是与旅游相差甚远的职业，如做大学教师。诸如此类的兴趣还有打篮球、打羽毛球、听音乐、看电视、上网、书法、跳舞、定向越野、绘画、文艺等。另外，多数人把自己的社会实践活动不加分类地列上去，多达 20 多项，而且没有任何评价，而这些活动与未来职业并没有实质上的关联。例如，未来的职业是教授，社会实践则是参加电话卡、书籍等的销售；未来职业是总经理，而社会实践则是家教。正确的做法应是，兴趣、社会实践经验和能力的展示应与未来职业有一定的关联度，而且要认真地分析它们对未来职业有何帮助。如果没有，就没有必要列出来。有了职业生涯规划，学生的社会实践就不会盲目而有所选择。如果未来的职业目标是房地产销售经理，那么社会实践就应选择与房地产销售有关的活动。

（二）环境分析中的问题

1. 环境分析只有普遍性而没有特殊性

大部分人都介绍了家庭、学校、社会（政策、法律）等环境对自己的影响。对家庭环境，着重介绍家庭经济情况的好坏、家庭期望，而没有介绍家族文化。对学校环境，只简单介绍学校性质，而没有介绍社会认可程度、校风、专业、专业主干课程及成绩，以及适应本专业的工作领域。对就业形势的评估，也只是从宏观的角度来分析问题，犯了“大而全”的错误，缺乏针对性。如果能从本省和具体就业区域（如北京、上海、深圳等）的角度来评估就业形势，则会更全面而具体。同时还应评估该行业的就业形势。如果英语专业学生打算将就业地点选为深圳，那就应分析深圳的英语专业供需市场、竞争对手等方面的内容。

2. 注重行业发展趋势，关注职位能力不够

大部分学生对行业进行了比较详细的分析，诸如国家对该行业的政策扶持，行业发展潜力。对职位所需能力关注不够，即职位需要具备什么能力。要清楚未来职业的工作内容、工作环境、任职条件（所需的知识、能力、经验和

证书等), 以及相适应的职业兴趣类型。如何才能知道职位需要具备什么能力呢? 通过中文搜索引擎, 输入相应职业的关键词, 可以了解“××职业要求具备的相关知识、能力、经验和证书等”。如果未来职业是心理健康咨询师, 在中文搜索引擎中输入“心理”两字, 就能找到与心理相关的各种职业, 单击相应职业就得到一份关于心理健康咨询师的报告, 包括做心理健康咨询师的职业概要、工作任务、各种技能、各种知识、各种能力、劳动活动、工作环境、工作价值、风格、兴趣等。

3. 对行业及职位了解的途径单一

大部分人是通过互联网对行业、职业进行了解, 认识单一。还可以通过多种途径了解职业, 例如报纸、人才招聘会、行业展览会、专业协会、生涯人物访谈、访谈毕业的师兄、师姐、在职人员以及该行业的领军人物、资深的职业生涯规划师、校友会、中文职业搜索引擎和实际接触等。

(三) 职业定位中的问题

1. 定位分析不明

大多数人都没有谈到选择该职业目标的原因, 以及达到目标的途径, 达到目标所需的能力、训练和教育; 没有提到达到该目标可能得到的助力; 没有提到达到该目标可能遇到的阻力。

2. 专业与职业关联度小

部分学生在做职业定位时, 并没有把自己的专业能力与企业职业所需的能力一一对应起来。例如, 专业是中文, 而职业目标是高级心理咨询师; 专业是行政管理与计算机, 而职业是会计。抛开自己的专业, 从事别的职业不是不可以。但要具体分析的是, 自己所要从事的职业, 自己在大学时期有没有这方面的知识储备, 有没有这方面的社会实践等。浪费自己三四年所学, 从事别的工作, 要特别慎重考虑, 不能仅凭个人喜好做出重大决定。

3. 目标订立过于理想化

大学生缺乏对行业、职位的详细了解, 体验不到真实的职业环境, 目标的订立有些理想化, 而具体行动计划又有些脱离实际。80%以上的学生的目标是今后成为社会精英, 如大学教授或总经理、董事长等。有些学生是专科生, 选择的职业却偏偏是大学教授。理想的计划是专科毕业后由专升本, 本科毕业后参加考研, 然后读硕士、博士。最后是在大学教书, 慢慢评上教授。当初, 只能考上专科, 这说明自己在读书方面或考试方面不是很有优势, 现在竟然用自己不是特别擅长的方面来与当初考上本科的同学竞争, 取得成功的概率并不大, 只能说有点儿理想化。可以考虑自己的管理能力或人际交往能力、销

售能力,朝这方面发展可能取得成绩会更快一些。职业规划中有远大的理想固然好,但一味追求速成,会导致择业中眼高手低,结果反而是欲速则不达。学生最好根据自己的专业知识做出职业规划,最重要的是抱着积极而又务实的心态,从低层做起,积累经验。

(四) 计划执行中的问题

1. 计划可操作性不强

一些学生的专业是非师范,但选择的职业却是师范类。大学阶段的计划没有突显达到该职位的社会实践和读书计划。大学毕业后的计划只是对未来职业各个岗位的具体描述,而且多是从互联网搜索得来的。没有请教在职人员来描述职业的实际经历。执行计划模糊,即使有社会实践和读书计划,但并没有定出时间,没有确定的社会实践地点,也没有计划要读的具体书籍。目标是英语口语好,这也是一个模糊的目标,没有可操作性。

计划应分为总体计划和阶段性计划。总体计划是指一生的总职业目标;阶段性计划至少应分两大部分,一部分是在校期间,另一部分是在大学毕业后。大学期间应该具体详细,既要有年计划,也要有学期计划;既要有月计划,也要有周计划,最好每天都要有计划。每天除了常规的上课外,应有自己的读书计划,以及双休日怎样度过、如何安排勤工助学与学习时间、寒假准备去哪家企业调研、暑假准备去哪家公司参加社会实践活动等。

计划中应包括采用什么措施来提高学习和工作效率,计划学习哪些专业知识、掌握哪些职业技能、提高哪些业务能力、采用什么方法来开发自己的潜能、如何提高自己的情商水平、如何坚持计划、计划遇到挫折怎么办等相应的措施。

2. 重考证,轻实践

大多数学生特别强调拿英语四级证书,有的还提到了英语六级证书、商务英语证书,还有的学生提到了计算机等级证书、计算机软考证书。但大多数学生很少提到与职业相关的社会实践。社会实践对在校大学生非常重要,通过寒暑假参加社会实践才能知道自己所学是不是将来职业所需,自己能不能胜任工作。如果不能,那么在校应该尽快完善这方面的知识,这对今后的大学生活有极大的指导作用。

3. 想当然的多,结合实际少

未来职业是计算机行业方面的管理人员,如基层管理(一年)一初级管理(两年)一中级管理(三年)一高级管理(五年)。这个计划是如何制订出来的?是请教了在职人员,还是自己想当然?大学生应该多和社会职场人士沟通、交流,获取足够的行业、企业和职位信息,以保证职业规划的社会性和可实施性。

应该结合自己的四项测评报告，发挥自己的长处，尽量使计划执行不再是凭空想象。

（五）反馈修正中的问题

1. 一部分学生根本就没有反馈修正这个步骤

每天晚上没有评估自己的计划执行情况，就布置第二天的情况。应该坚持在每晚反省一天的行为。有些学生这部分内容过于简单。这些学生只是提到如果未能按原计划实行，那么就从事别的工作，而且没有说明为什么选择这份职业作为自己的第二选择。

2. 计划与备用方案之间缺乏内在联系

例如，计划是报社的广告营销工作，备用方案是保险公司销售人员。计划与备选方案可能都行不通。例如，法律专业的学生，计划是当法官，备选方案是做律师。这两个职业都要经过严格的考试，很有可能都无法通过。这样就没有起到反馈修正的作用。还有的大学生以为备选方案多多益善。不管前面做出了多少分析，总不忘记要在从事职业前，来一个公务员考试。表面看起来是保险，实际上是浪费时间。有的同学无论是从性格、气质还是从专业来看，都不符合公务员的要求。

应根据自我发展变化与社会需求的变化，与时俱进，灵活调整，不断修正、优化职业生涯规划，主动适应各种变化，积极发展职业生涯规划。要对计划进行评估，修正，要有备用方案。

总之，大学生职业生涯规划存在这样的倾向，即自我认识简单化、环境分析普遍化、职业定位理想化、计划执行考证化、反馈修正省略化。对策应是自我认识全面化、环境分析个性化、职业定位实际化、计划执行渐进化、反馈修正灵活化。



复习题

1. 什么是职业？
2. 职业生涯的定义是什么？
3. 职业生涯可以分为哪些阶段？
4. 什么是职业生涯规划？
5. 职业生涯规划步骤是怎样的？
6. 职业生涯规划书的制作过程是怎样的？