

巍巍交大 百年书香  
www.jiaodapress.com.cn  
bookinfo@sjtu.edu.cn



策划编辑 白 玥  
责任编辑 胡思佳 柳卫清  
封面设计 张瑞阳

# 职业生涯规划 与职业素养



扫描二维码  
关注上海交通大学出版社  
官方微信



ISBN 978-7-313-28281-1

9 787313 282811

定价: 45.00元



上海交通大学出版社



A01

职业生涯规划与职业素养

主编 周晓曙 张 祎

高等职业教育公共基础课系列教材



上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

主编 周晓曙 张 祎

# 职业生涯规划 与职业素养

高等职业教育公共基础课系列教材

高等职业教育公共基础课系列教材

# 职业生涯规划 与职业素养

主 编 周晓曙 张 伟

副主编 彭朝阳 蒋海涛



上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS



## 内容提要

本书共包括 10 个项目,具体有认识职业与理想、职业生涯规划概述、自我评估与职业选择、职业世界探索、职业决策、职业生涯规划制订、职业道德认知、职业适应与成长、职业素养认知、自我管理与能力提升。

本书既可作为高等职业院校职业生涯规划与职业素养提升课程的教材,也可作为相关人员进行职业生涯规划与自我提升的参考书。

## 图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与职业素养 / 周晓曙,张祎主编. —  
上海:上海交通大学出版社, 2023. 4  
ISBN 978-7-313-28281-1

I. ①职… II. ①周… ②张… III. ①大学生—职业  
选择 IV. ①G647. 38

中国国家版本馆 CIP 数据核字(2023)第 070117 号

### 职业生涯规划与职业素养

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU ZHIYE SUYANG

主 编:周晓曙 张 祎

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

印 制:三河市骏杰印刷有限公司

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16

字 数:335 千字

版 次:2023 年 4 月第 1 版

书 号:ISBN 978-7-313-28281-1

定 价:45.00 元

地 址:上海市番禺路 951 号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:13.75

印 次:2023 年 4 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者:如您发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0316-3662258

职业生涯是人生的重要部分，是影响人生发展高度的关键所在。近年来，随着国民经济进入高质量发展阶段以及大学毕业生数量的急剧增加，大学生的就业压力逐年增大，就业形势越发严峻。大学生毕业后是选择就业还是创业，有哪些职业可选，什么样的职业适合他们……这些问题困扰着很多大学毕业生。因此，大学生在大学期间做好职业生涯规划，在就业前了解就业形势、掌握求职技巧、提升职业素养等是非常必要的。

习近平总书记在党的二十大报告中指出，要“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位”，首次以马克思主义系统观、整体观阐发“三教”协同和“三融”发展思想；要求“加快建设国家战略人才力量”，首次在党中央的报告中明确将“大国工匠”和“高技能人才”纳入国家战略人才行列；提出“推进教育数字化，建设全民终身学习的学习型社会、学习型大国”；指出“健全终身职业技能培训制度，推动解决结构性就业矛盾”是就业优先战略的重要举措。

结合党的二十大精神以及目前的大学生就业形势和大学生职业生涯发展规律，编者编写了本书。

本书按照项目—任务式驱动的模式编写。全书共包括 10 个项目，具体为认识职业与理想、职业生涯规划概述、自我评估与职业选择、职业世界探索、职业决策、职业生涯规划制订、职业道德认知、职业适应与成长、职业素养认知、自我管理与能力提升。这些内容有利于引导学生了解职业，明确职业理想，以一个准职业人的身份要求自己，对自己的职业生涯进行合理规划；树立正确的职业理想和择业观念，掌握求职择业的方法与技巧，提升就业能力；提高职业意识，规范职业行为，培养优秀的职业品质，以便顺利进入职场。

本书具有以下特点：

（1）突出职业生涯规划理论知识的系统性。本书包含职业生涯规划的核心内容，通过详细讲解使学生从宏观上了解职业生涯规划的重要性，学会做



好个人生职业规划。

（2）落实党的二十大精神，加强职业素养的训练。党的二十大报告指出，培养造就大批德才兼备的高素质人才，是国家和民族长远发展大计。本书落实党的二十大精神，将职业理想、职业价值、职业道德、职业素养等内容融入教材，提升学生的职业素养。

（3）将理论知识与实践相结合。本书在对职业生涯规划、职业素养相关理论进行讲解的同时，注重对学生进行实践引领。全书从学生职业生涯发展的规律和用人单位对人才需求的实际出发，为学生提供具有可操作性的指引。

（4）导向正确，注重思想引领。全书内容体系构建完整，并在理论讲解中特别强调个人性格、兴趣、能力、职业价值观、职业意识与职业生涯的联系，且对职业决策、自我管理进行了介绍。书中设置的“榜样人物”“拓展阅读”等栏目，有助于学生进行理性思考，并树立正确的职业观、价值观。

本书由淮北职业技术学院周晓曙、安徽职业技术学院张祎担任主编，由淮北职业技术学院彭朝阳、安徽中教未来教育集团蒋海涛担任副主编。编者在编写本书的过程中借鉴了一些与职业生涯规划、职业素养等相关的书籍及网络资料，在此向相关作者表示衷心的感谢。

由于编者的水平有限，书中难免存在不足之处，敬请广大读者批评指正。

编 者

<b>项目一</b>	<b>认识职业与理想</b>	<b>1</b>
<b>任务一</b>	<b>职业的基础知识</b>	<b>4</b>
一、	职业的含义	4
二、	职业的特征	5
三、	职业的意义	6
四、	职业的分类	7
五、	我国职业发展变化的趋势	10
<b>任务二</b>	<b>职业理想</b>	<b>11</b>
一、	职业理想的特点	11
二、	确立正确的职业理想	12
<b>项目二</b>	<b>职业生涯规划概述</b>	<b>17</b>
<b>任务一</b>	<b>了解职业生涯</b>	<b>19</b>
一、	职业生涯规划的含义	19
二、	职业生涯规划的特点	20
三、	职业生涯规划的成功标准	21
四、	职业生涯的形态	21
五、	职业生涯规划发展的影响因素	23
<b>任务二</b>	<b>认识职业生涯规划</b>	<b>25</b>
一、	职业生涯规划的含义	25
二、	职业生涯规划的类型	26
三、	职业生涯规划的构成	27
四、	职业生涯规划的特性	28
<b>任务三</b>	<b>职业生涯规划的基础理论</b>	<b>28</b>
一、	帕森斯的特质因素论	29
二、	霍兰德的类型论	30
三、	明尼苏达工作适应论	33
四、	舒伯的生涯发展论	35

<b>任务四</b>	<b>大学生职业生涯规划的意义</b>	<b>39</b>
	一、职业生涯规划有利于大学生个人发展	39
	二、职业生涯规划有利于大学生顺利就业	40
	三、职业生涯规划有利于大学生正确创业	42

### **项目三 自我评估与职业选择 47**

<b>任务一</b>	<b>能力与职业选择</b>	<b>49</b>
	一、能力	49
	二、能力与职业的关系	51
<b>任务二</b>	<b>价值观与职业选择</b>	<b>51</b>
	一、价值观	51
	二、职业价值观	52
	三、价值观与职业的关系	54
<b>任务三</b>	<b>气质与职业选择</b>	<b>58</b>
	一、气质	58
	二、气质与职业的关系	59
<b>任务四</b>	<b>性格与职业选择</b>	<b>59</b>
	一、性格	59
	二、性格与职业的关系	60
<b>任务五</b>	<b>兴趣与职业选择</b>	<b>61</b>
	一、兴趣	61
	二、兴趣与职业的关系	63

### **项目四 职业世界探索 65**

<b>任务一</b>	<b>专业与职业</b>	<b>68</b>
	一、专业的含义	68
	二、专业与职业的关系	68
<b>任务二</b>	<b>职业环境分析</b>	<b>69</b>
	一、我国劳动力市场的基本状况	69
	二、影响劳动力市场的因素	70
	三、我国大学生就业的基本形势	71
<b>任务三</b>	<b>探索目标职业</b>	<b>72</b>
	一、探索目标职业的意义	72
	二、大学生应掌握的职业信息	73
	三、探索目标职业的途径	74

<b>任务四 新时代职业的发展趋势</b>	<b>75</b>
一、未来职业的发展特点	75
二、未来前景较好的职业	76

## **项目五 职业决策** **82**

<b>任务一 职业决策概述</b>	<b>84</b>
一、职业决策的概念	84
二、职业决策的类型	84
<b>任务二 职业决策理论与模型</b>	<b>85</b>
一、职业决策理论与模型的发展演变	85
二、有代表性的职业决策理论与模型	86
<b>任务三 职业决策的影响因素及困难</b>	<b>90</b>
一、职业决策的影响因素	90
二、职业决策的困难	91
<b>任务四 职业决策的方法</b>	<b>93</b>
一、SWOT 分析法	93
二、5W 分析法	94
三、卡茨模式	95
四、平衡单分析法	96

## **项目六 职业生涯规划制订** **99**

<b>任务一 制订职业生涯规划的影响因素</b>	<b>100</b>
一、个人因素	101
二、环境因素	102
<b>任务二 职业生涯规划制订的依据、原则、步骤</b>	<b>103</b>
一、制订职业生涯规划的依据	103
二、制订职业生涯规划的原则	104
三、制订职业生涯规划的步骤	104
<b>任务三 职业生涯规划实施过程中常见的问题</b>	<b>107</b>
一、规划理想化，可操作性不强	107
二、重理论学习，轻实践经验	107
三、重视职业短期目标，忽视职业长期目标，急功近利， 盲目跳槽	108
四、对职业生涯的几个不同阶段认识不明确	108

<b>任务四</b>	<b>制作职业生涯规划书</b>	<b>109</b>
	一、表格式职业生涯规划书	109
	二、文本式职业生涯规划书	111

## **项目七 职业道德认知 113**

<b>任务一</b>	<b>道德与职业道德概述</b>	<b>115</b>
	一、道德概述	115
	二、职业道德概述	116
<b>任务二</b>	<b>职业道德的基本内容</b>	<b>120</b>
	一、爱岗敬业	121
	二、诚实守信	125
	三、办事公道	126
	四、热情服务	128
	五、奉献社会	130
<b>任务三</b>	<b>掌握本专业领域职业道德的要求</b>	<b>132</b>
	一、本专业领域职业道德方面的特殊要求	132
	二、培养良好职业道德的途径	133

## **项目八 职业适应与成长 136**

<b>任务一</b>	<b>角色的转变</b>	<b>138</b>
	一、学生角色与职业角色的差异	138
	二、影响大学生角色转换的因素	139
	三、角色转换的策略	140
<b>任务二</b>	<b>大学生职业适应</b>	<b>141</b>
	一、职业适应的含义	141
	二、职业适应的任务	142
	三、提高职业适应能力的方法	143
<b>任务三</b>	<b>大学生职业成长</b>	<b>144</b>
	一、职业成长概述	144
	二、职业成长的驱动因素	146
	三、实现职业成长的途径	147

**项目九 职业素养认知 151**

<b>任务一 职业素养概述</b>	<b>154</b>
一、职业素养的构成	154
二、职业素养的特征	155
三、培养职业素养的重要性	157
四、职业素养的评估	158
<b>任务二 职业素养的提升</b>	<b>158</b>
一、培养爱岗敬业意识	159
二、培养责任意识	161
三、培养创新精神	164
四、培养奉献精神	166

**项目十 自我管理与能力提升 169**

<b>任务一 个人形象管理</b>	<b>171</b>
一、仪容	171
二、仪态	174
三、着装	178
<b>任务二 时间管理</b>	<b>182</b>
一、时间管理的含义	182
二、时间管理的原则	184
三、时间管理的方法	185
四、时间管理的技巧	186
<b>任务三 情绪管理</b>	<b>187</b>
一、情绪的概念	187
二、情绪的特点	188
三、情绪的影响	189
四、情绪管理的原则	190
五、情绪调适的方法	191
<b>任务四 压力与挫折管理</b>	<b>194</b>
一、压力管理	194
二、挫折管理	197

**参考文献 209**





# 认识职业与理想



## 知识结构



## 学习目标

**知识目标：**了解职业的基础知识，分析我国目前职业发展变化的趋势；初步认识职业价值与职业理想，学会对价值观进行测评。

**能力目标：**进行具体行业的职场调研，掌握正确分析职业价值的能力。

**素养目标：**正确认识职业，树立正确的职业理想，积极关注职业信息，选择适合自身发展的职业目标，养成敢于实践、艰苦奋斗的优良品格，树立职业信心。



### 青春路上带着创业梦想前行

——记蒙自市蒙生石榴产销专业合作社理事长张显

从只身一人独闯异乡市场到团队协作促全国销路多点开花，从开着面包车走街串巷到点击鼠标就能完成交易，从名不见经传的青涩少年到无人不知、无人不晓的行业翘楚，蒙自市蒙生石榴产销专业合作社理事长张显的创业经历一路艰辛、一路凯歌。他创办的“蒙生电商”成为示范引领蒙自市电商破浪前行的一艘“旗舰”。

“我为自己是一名创业者感到骄傲，看着这些年通过自己的努力，通过互联网、新颖的商业模式、勤劳的智慧，为家乡的发展做出的贡献，很有自豪感。”这个开朗的大男孩阳光帅气、谈笑风生，举手投足间精明锐气，一口流利的普通话让人倍感亲切。

“我要像父亲一样，或者说，是做一个比父亲还要强的‘新农人’，成为带领父老乡亲致富的‘领头人’。”在张显的记忆中，父亲总是带着石榴全国各地跑市场，敢想敢做，也带动了当地、周边经济的发展。张显小小的心灵从此埋下一颗为理想而奋斗的种子。

时间的指针被拨回到2015年，时年23岁的张显怀揣着满腔热血，独自一人到了陌生的杭州开拓市场。从找房到装修，在一个月的时间中，他从一个什么都不懂的门外汉变成一个喜欢“扣零头”的小老板。

“为了控制成本、保证装修质量，即使是购买一颗螺丝我都要亲自处理。”张显说，当时为了找一个心仪的门面，寻遍了杭州的各个繁华角落，两天就把蒙生石榴杭州营销部成立起来。次年，他创办杭州七鸟农业科技有限公司，积极推广家乡产品，获得资本市场认可并拿到200万元“天使投资”，区域年销售额达500余万元。

“哪怕是一件小事，不用心做永远做不到最好。”初期的运营窘境让张显切身体会到这句话的深刻含义。他说，批发市场实行薄利多销，这与蒙生石榴以品质为先的经营理念不符，所以批发市场不是他的经营阵地。在接下来的两个月中，张显开着二手面包车跑遍了杭州的大街小巷。为了节约时间，他困了就在车中躺一会儿，饿了就喝稀饭、啃馒头，但是愿意售卖石榴的商家仍旧寥寥无几。“自信心受挫再加上身心疲惫，感觉那段时间自己一下子老了几岁。”他开玩笑地说。

“改观就在变换思路后。”张显告诉记者，他们通过在餐厅门口榨石榴汁免费赠饮的方式为餐厅引流，并成功打入多家餐厅。一人一台手动榨汁机，张显站在餐厅门口开始了榨石榴汁的工作。因为人手不够，他还把家中的几个小伙伴一起带到了杭州。从那时起，蒙自鲜榨石榴汁出现在了杭州酒家、新新饭店、藏鲜工坊、西溪喜来登等杭州市民耳熟能详的餐厅。

“电商发展太迅速了，必须不断与时俱进，才能跟上形势。”在传统销售即将触及“天花板”时，不甘于现状的张显深谋远虑，通过一年来在杭州积攒的人脉募集到了第一笔创业资金，积极与当地房地产企业合作，开设门店，打造线上购物与线下社区团购为一体的购物平台，实现由石榴单品类产品到云南特色生鲜多品类产品的转变。至此，蒙自石榴在杭州的销售渠道更宽了。

“销路有了，剩下的就是把好品质关，好果子永远都不愁卖。”张显说，消费者其实更注重水果的品质。他们先看品质，再看价格，只要品质好，适当贵一些也能接受。2018年，张显毅然决然回到蒙自，带领蒙生石榴产销专业合作社一步步发展壮大，树立“食品安全从源头抓起”的理念，在生产上采取绿色防控措施，增加土壤有机质，安装水肥一体化设备，联合瑞士通用公证行（Societe Generale de Surveillance, SGS）对产地端赋能。这一系列的措施提升了蒙自石榴种植户的管理水平，蒙自石榴品质更胜于往年，从原来的无公害标准提升到绿色食品标准，再到今天的SGS国际认证标准，果园管理体系也获得了良好农业规范（Good Agricultural Practices, GAP）认证。2021年，在同类产品市场价格走向低谷的情况下，蒙生石榴的销售额反而比2020年同期增长30%，带动当地农民增产增收，实现蒙自石榴溢价和品牌溢价，提升了蒙自石榴在全国的知名度。

创业路上尽管吃尽了苦头，但张显乐此不疲。他说：“在创业的道路上，创新很重要，思路也很重要，选准目标，找准方向，一步一个脚印把基础打牢才能行稳致远。我希望在年轻时竭尽所能地为他人做些有意义的事情，这是我的创业理想。”

资料来源：[http://www.hh.cn/xw/szyw/202205/t20220513\\_1058971.html](http://www.hh.cn/xw/szyw/202205/t20220513_1058971.html)，有改动。

### 课前思考

1. 张显的故事给你哪些启示？
2. 你的职业理想是什么？
3. 你有没有想过把自己的职业理想变为现实？

## 任务一 职业的基础知识

职业与每一个人都密切相关。每个具有劳动能力的人一生中都会从事一种或几种职业，职业的选择是人生事业发展的起点，选择正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。

### 一、职业的含义

在现实生活中，人们总是要在一定的工作岗位上实现就业，但人们对“职业”一词有着不同的理解。什么是职业？不同的学者从不同的领域、不同的角度出发，对职业有着不同的定义，如图 1-1 所示。

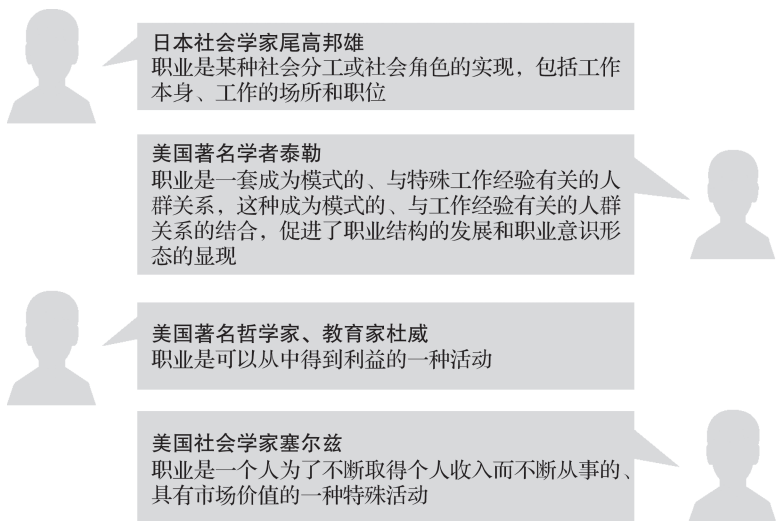


图 1-1 不同学者对职业的定义

上述每一种说法都有其合理性，但也有其局限性。不过，由此可以看出，职业至少应包含以下四层含义：

（1）并不是任何工作都可以成为职业。一份工作只有变得足够重要、内容足够丰富，以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中，才能成为职业。

（2）劳动者通过从事职业活动，不仅能取得一定的收入来满足物质生活的需求，还能满足自己的精神需求。

（3）劳动者在职业活动中可以展现自己的才能，并使个人的特长得到发挥。

（4）职业是社会分工的产物，是劳动者获得的社会角色，劳动者借此参加社会劳动，承担自己在社会分工中应尽的职责。

综上所述，对职业的合理界定应当包括从事职业的主体、职业的对象或个体及其社会功

能、职业活动所经历的时限、职业的性质等要素。因此，本书将职业定义为：职业是指具备劳动能力的个人利用自身的知识和技能，从事社会生产活动或服务，为社会创造物质财富与精神财富，并由此获得相应的报酬，以满足自身的物质需求和精神需求的一种持续性活动。



### 互动问答

专业 and 职业有哪些联系？你选择目前所学的专业，是因为自己的爱好，还是想在将来赚取更多的收入？

## 二、职业的特征

职业具有社会性、价值性、稳定性、多样性、规范性、技术性六个特征，如图 1-2 所示。

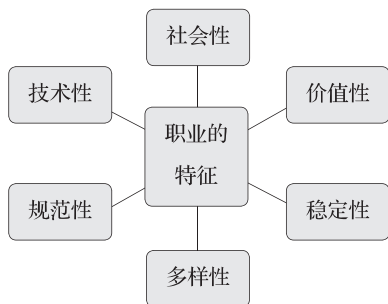


图 1-2 职业的特征

### 1. 社会性

职业的社会性即劳动者承担生产任务，履行公民义务。职业并非人类一出现就存在的，而是社会分工的结果。每一种职业的产生都体现了社会分工的细化，体现了社会生产力的提高和社会的不断进步。因此，职业是劳动者获取的一种社会分工角色，是个人与社会结合的体现。社会成员通过从事职业活动为社会做出自己的贡献，社会也以全体成员的劳动作为积累而持续发展和进步。

### 2. 价值性

职业的价值性即劳动者从中创造价值，取得收入。劳动者利用专门的知识和技能从事职业活动，以获取一定的收入作为物质生活的来源，这就是职业的经济性。获取一定的收入既是劳动者从事职业活动的基本动机，也是其从事职业活动的结果。可以说，直到现在，职业仍然是人们谋生的手段，是维持个人和家庭生存的基础。

### 3. 稳定性

职业的稳定性即劳动者从事的职业活动是相对稳定的，是持续的。职业一直处在不断的发展和变化之中。随着生产力和社会分工的发展，新的职业不断出现。但是，某种职业一旦



形成，便会在较长的一段时期内存在和发展。职业的生命周期具有相对的稳定性，这是因为决定职业存在的社会条件的变化是比较缓慢的。职业的稳定性使人们学习、掌握专业知识和技能成为可能，也使人们职业生涯的规划和发展成为可能。

#### 4. 多样性

职业的多样性即不同职业之间有很大的差异。职业不仅种类繁多，而且不同种类职业的劳动内容、生产工具、知识与技能要求等都存在很大的差异。俗话说，“隔行如隔山”，职业间的差异会给人们的职业转换带来一定的障碍和困难，也使社会分工更加细化，从而有利于提高工作效率。

#### 5. 规范性

职业的规范性应该包含两层含义：一是指职业内部的要求操作规范性，二是指职业道德的规范性。不同职业的劳动者在其劳动过程中都有一定的操作规范性，这是保证职业活动的专业性要求。当不同职业在对外展现其服务时，还存在一个伦理范畴的规范性，即职业道德。这两种规范性构成了职业规范的内涵与外延。

#### 6. 技术性

职业的技术性即劳动者在职业活动中需要具备一定的才能和专长。职业的技术性揭示了职业的专业性。虽然不同的职业对技术的要求有所不同，但都需要劳动者具有一定的技术。

可以说，自职业产生起，就不存在一种没有技术要求的职业。目前，许多职业都对学历、专业、职业资格等有明确的要求。



### 互动问答

重庆是在两江交汇中依山而建的，正朝着国际化大都市的方向高速发展。在重庆，有人穿街走巷、爬坡越坎、肩扛竹棒，以此来揽活，因此也就有了“棒棒”这一特殊的劳动职业群体。中国发展有潜力、有韧性，最重要的是人民勤劳，而重庆“棒棒军”就是代表之一。推动中国的发展需要负重前行、爬坡越坎、敢于担当、不负重托的“棒棒精神”。

请问：重庆“棒棒”是一种职业吗？他们的职业发展符合职业的特征吗？为什么？

## 三、职业的意义

### 1. 职业对个体的意义

(1) 职业是个体获取经济来源的主要途径。获取经济来源的目的是满足基本的生存需求。马斯洛认为，生理上的需要是人类维持自身生存的最基本需求，包括饥、渴、衣、住、行等方面的需求。如果这些需求得不到满足，人类的生存就成问题。从这一意义上看，生理

需要是推动人们行动的最强大的动力。职业活动的收入是个体的主要经济来源。职业作为人们参与社会生活、从事社会实践的主要手段,为人们提供了个人生存和维持家庭开支的重要物质基础,并使人们在此基础上实现繁衍和个体的发展。

(2) 职业是个体参与社会交往的重要手段,并从中获得社会和他人的尊重。马斯洛认为,个体在社会中、生活中有感情需要和被尊重的需要。在社会感情方面,人都需要朋友之间、同事之间、家人之间的友谊、合作和关爱,都希望成为群体中的一员,可以得到关心和照顾;在被尊重需要方面,人都希望自己有稳定的社会地位,个人的能力和成就能得到社会的承认。感情和被尊重是比生存层次更高的需要,是人热切追逐的目标,也是激励人发挥潜力和热情的最大动力。通过从事某种职业,个体可以与他人交往,并在交往中获得他人的认可。这种认可可以是名誉、地位、权力等非经济利益,也可以是别人对自己的尊重和信任等精神力量。若被尊重的需要得到满足,能使人对自己充满信心,对社会充满热情,从而体验到活着的意义与价值。

(3) 职业是个体实现自我价值的必要载体,是个体奉献社会的重要途径。自我价值的实现是最高层次的需要,指的是实现个人理想、抱负,发挥个人的能力到最大限度,完成与自己的能力相符的一切工作的需要。在这一过程中,个体可以使自己逐渐成为自己所期望的人物。职业是个体发挥能力的重要载体,是个体在社会中生存和发展的重要手段。也就是说,人必须做称职的工作才会感到快乐,才会在事业上有所成就。此外,个体通过职业参与社会劳动分工,并在追求自我实现和发展的同时为社会做出贡献。

## 2. 职业对社会的意义

(1) 职业是社会存在的基础。职业分工及其结构构成了社会经济制度运行的主体,职业劳动创造出社会财富,不仅能够维持人类的生存与繁衍,也为社会的存在与发展奠定了物质基础。

(2) 职业是社会发展的动力。职业结构变动、人们为了追求未来的好职业而进行的人力投资、不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等,构成了推动社会发展的动力。

(3) 职业是社会控制的手段。职业是维持社会稳定、实现社会控制的手段。政府为公众提供职业岗位,制定并执行一系列的就业政策,能够起到减少社会问题、实现社会安定的作用。

## 四、职业的分类

原始社会中,人类劳动最早只按男女性别进行分工,男人打猎、捕鱼,女人采摘果实、挖掘茎块,所以不存在职业。原始社会末期,出现了最初的社会大分工,农业、手工业和畜牧业开始成为专门的职业。之后,随着生产力的发展,社会分工越来越细,职业也越来越

多。职业是社会分工和人类文明的标志。人类历史上职业的产生和发展一方面体现了社会生产力发展水平和科技进步的结果；另一方面，促进了社会生产力的提高，促进了生产的社会化和专业化的发展。一个国家的职业构成与其国民经济结构、经济与科学技术发展水平有着密切的关系。从不同的角度出发，职业的分类标准也不同。

### 1. 《中华人民共和国职业分类大典》的分类

2022 年 7 月，人力资源和社会保障部向社会公示了新修订的《中华人民共和国职业分类大典》（以下简称“大典”）。此次大典修订工作是由于 2021 年 4 月由人力资源和社会保障部、国家市场监督管理总局、国家统计局联合启动的，也是自 1999 年颁布首部国家职业分类大典以来的第二次全面修订。

据统计，新版大典包括大类 8 个（见图 1-3）、中类 79 个、小类 449 个、细类（职业）1 636 个。



图 1-3 职业的 8 个大类

在此次大典修订中，为全面、客观、准确地反映当前社会职业发展的实际状况，将近年来新增职业信息纳入新版大典，对部分原有职业信息描述进行了更新，并取消了已消亡的部分职业。此次修订反映了数字经济发展的需要，顺应了碳达峰碳中和的趋势，契合了创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，满足了人民美好生活的需要。

### 2. 国民经济行业分类

《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2017）中明确，我国行业分类共有 20 个门类、97 个大类、473 个中类、1 380 个小类。其中，为体现新产业、新业态、新商业模式，主要增加了以下行业类别：

(1) 农、林、牧、渔业门类中的种子种苗培育活动、畜牧良种繁殖活动、畜禽粪污处理活动。

(2) 采矿业门类中的海洋石油开采。

(3) 制造业门类中的生物质液体燃料生产、生物质致密成型燃料加工、基因工程药物和疫苗制造、特种玻璃制造、工业机器人制造、特殊作业机器人制造、增材制造、装备制造、新能源车整车制造、高铁车组制造、可穿戴智能设备制造、智能车载设备制造、智能无人飞行器制造、服务消费机器人制造。

(4) 电力、热力、燃气及水生产和供应业门类中的生物质能发电、海水淡化处理。

(5) 建筑业门类中的节能环保工程施工、核电工程施工、风能发电工程施工、太阳能发电工程施工。

(6) 批发和零售业门类中的互联网批发。

(7) 交通运输、仓储和邮政业门类中的公共自行车服务、多式联运。

(8) 住宿和餐饮业门类中的民宿服务、露营地服务、外卖送餐服务。

(9) 信息传输、软件和信息技术服务业门类中的互联网生产服务平台、互联网生活服务平台、互联网科技创新平台、互联网公共服务平台、其他互联网平台、互联网数据服务、物联网技术服务、地理遥感信息服务。

(10) 金融业门类中的小额贷款公司服务、消费金融公司服务、网络借贷服务、创业投资基金、天使投资。

(11) 租赁和商务服务业门类中的园区管理服务、商业综合体管理服务、供应链管理服务。

(12) 科学研究和技术服务业门类中的工业设计服务、新能源技术推广服务、环保技术推广服务、三维(3D)打印技术推广服务、创业空间服务。

(13) 水利、环境和公共设施管理业门类中的土地管理业等。



### 互动问答

随着网络时代的发展,新媒体异常活跃。近年来,通过网络直播赚取收入的各类主播层出不穷,已经成了一个行业(职业)现象。在薪酬待遇、弹性工作时间的利益驱动下,某些大学生在毕业后选择了这一工作。

请问:网络主播是一种职业吗?你的判断标准是什么?请说明原因。

## 五、我国职业发展变化的趋势

现代职业的发展趋势是，职业随着社会分工、生产力的发展和社会需求的变化而不断地发展变化。在这些因素的推动下，种种新职业应运而生。在选择职业时，不仅要考虑个人的意愿，还要紧跟时代发展的步伐，充分考虑社会需求的变化趋势。总体上看，职业发展呈现出以下几种趋势。



图文  
国家职业资格目录

### 1. 新职业出现的频率加快

在职业产生初期，职业种类少、发展缓慢。随着社会的发展，社会分工越来越细，科学技术不断进步，职业种类增加的速度逐渐加快。自《中华人民共和国职业分类大典（2015年版）》颁布以来，人力资源和社会保障部会同国家市场监管总局、国家统计局发布了四批新职业，其中，2019年4月3日发布了13个新职业、2020年2月25日发布了16个新职业、2020年7月6日发布了9个新职业（另有额外的3个工种上升为职业）、2021年3月19日发布了18个新职业。可见新职业出现的频率之快、数量之多。

### 2. 职业分工由简单到精细

职业是社会分工的产物，也会随着社会分工的不断细化而发展变迁。职业分工由简单到精细，第三产业职业数量不断增加。以农业为例，早期农业是指种植业，后来随着生产力的发展，种植业又细分为粮食作物种植业、经济作物种植业、蔬菜瓜果种植业、果树种植业等。再如，为农业服务的职业有化肥、塑料薄膜的生产等职业。

### 3. 职业活动的内容不断弃旧更新

同一职业活动不断被增加新的内容，对从业人员的素质要求也越来越高。对于同样的职业，在不同的时代，工作内容会有很大的变化。旧的业务知识、技术方法过时了，被新的业务知识、技术方法所取代。例如，设计院的设计师以前画图纸使用图板、丁字尺、画笔，而现在运用CAD软件画图纸。虽然职业的类型没有变化，但内容已大为不同。现代职业除了专业性越来越强以外，还开始向综合化、多元化的方向发展。

### 4. 职业活动自由化

职业活动自由化表现在三个方面：一是职业活动场所自由化，如居家办公、网络兼职等；二是时间自由化，如记者、业务员、设计师等没有严格的上下班时间限制，以完成一定的工作任务为目标；三是自由职业者，如自由撰稿人、作家等，他们没有具体的工作单位，以完成某项工作、任务的形式履行职业职责。

### 5. 职业的专业化越来越强

职业的技术含量要求增加。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。若不具备一定的专业能力，达不到专业要求，则不能从事该职业。另外，由于未来职业的专业性、技术性和创造性

等特点,要求从业人员具有较高的素质能力,并具有综合技能。

## 任务二 职业理想

理想是人们对未来事物有根据的、合理的想象和希望,是个人对未来的向往和追求。理想按内容一般可分为社会理想、生活理想、职业理想和素质理想。

职业理想是理想的一种,是个人对未来职业的向往和追求,是人们在职业上依据社会要求和个人条件,借想象而确立的奋斗目标,即个人渴望达到的职业境界。它既包括对将来所从事的职业种类和职业方向的寻找和追求,也包括对事业成就的追求。作为理想的重要组成部分的职业理想是人们对职业活动和职业成就的超前反映,与人的价值观、职业期待、职业目标密切相关,也与人的世界观、人生观密切相关。

### 一、职业理想的特点

职业理想的特点有三个,分别是差异性、发展性和时代性,如图 1-4 所示。

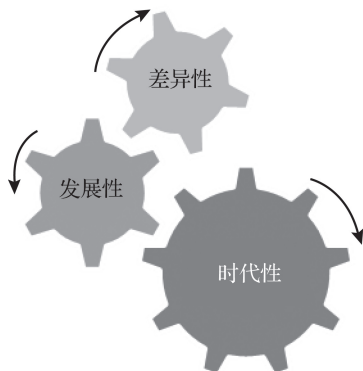


图 1-4 职业理想的特点

#### 1. 差异性

职业是多样性的。一个人选择什么样的职业与他的思想品德、知识结构、能力水平、兴趣爱好等都有很大的关系。政治思想觉悟、道德修养水准及人生观决定着一个人的职业理想方向。知识结构、能力水平决定着一个人职业理想追求的层次。兴趣爱好、气质性格等非智力因素,以及性别特征、身体状况等生理特征也影响着一个人的职业选择。因此,职业理想具有一定的个体差异性。

#### 2. 发展性

一个人的职业理想的内容会因时、因地、因事的不同而变化。随着年龄的增长、社会阅历的增加、知识水平的提高,一个人的职业理想会由朦胧变清晰,由幻想变理智,由波动变



稳定。因此，职业理想具有一定的发展性。例如，有的人在孩提时代想当一名警察，长大后却成了一名教师，这就体现了职业理想的发展性。

### 3. 时代性

社会的分工、职业的变化是影响一个人职业理想的决定因素。生产力发展的水平不同，社会实践的深度和广度不同，人们的职业追求目标也会不同，这是因为职业理想总是一定的生产方式及其所形成的职业地位、职业声望在一个人脑海中的反映。

## 二、确立正确的职业理想

### 1. 在实践中检验，调适职业理想

实践是检验真理的唯一标准，因此衡量一个人的职业理想正确与否，不是凭主观上的感觉而定，而是要坚持客观的原则，以社会实践的反复检验看人与职业是否适应而定。这是因为，一方面，人们在从事职业活动前，由于缺乏职业实践体验，难免会有理想化的色彩、情绪化的冲动和对个人才能的过高估计，使自己的职业理想发生偏差；另一方面，在实现职业理想的实践中，会出现难以预料的变故和其他因素，影响原职业理想的实现，这需要根据实践调适自己的职业理想。凡古今中外，伟大的思想家、革命家、科学家、教育家、企业家等，都无不重视在社会实践中审视和调适自己的职业理想。所以，要想确立职业理想，就必须投身社会实践，在实践中重新审视自己的选择。

### 2. 在实践中不断完善和提高职业理想

职业理想是社会历史发展和时代的产物。职业理想随着人们认识的深化和主体因素的变化而不断变化。学生在职业实践中通过体验不断加深对社会认识与理解，不断过滤理想中的幻想成分，正确处理理想与现实、个人与社会、个人与国家、个人与个人的关系，通过自己的职业实践为社会、为国家、为人类造福。

职业理想的实现总要受到时代和社会条件的制约。任何一个想要奋斗成才的人都必须把自己的理想植根于所生长的社会时代、置身于特定的历史环境和社会关系之中。因此，在确立职业理想的过程中要敢于正视现实。一个人只有把职业理想融入社会现实中，从社会需要出发，实现从“我想做什么”到“我能做什么”，再到“我适合做什么”，直到“我要为社会做什么”的大转变，才能充分发挥自己的聪明才智，实现自身的发展，造福人民，使自己的职业理想源于现实又高于现实，在职业实践中得以完善和提高。

### 3. 艰苦奋斗是实现职业理想的桥梁

职业理想只能在实践中被实现，这是不言而喻的，但是进行实现职业理想的实践要付出艰苦的奋斗。青年时期往往是事业和理想的开创和奠基时期，特别需要艰苦奋斗的精神。这是确立职业理想、实现人生目标的重要保障。

职业理想能够充分调动大学生的积极性、创造性和工作热情,使其最大限度地发挥自己的聪明才智,以充分实现自己的人生价值。为此,大学生要想把职业理想变为现实,就必须脚踏实地地奋斗,努力学习科学文化知识,提高综合素质;将职业理想与现实相结合,努力做好自己的本职工作;要脚踏实地,从基层工作做起;要瞄准目标,持之以恒,艰苦奋斗。



## 榜样人物

### 逯海龙：在检查岗位坚守理想和初心

“医疗器械检查是一项系统性工作,要求检查员具备丰富的知识、缜密的思维、敏锐的嗅觉。就像每一名优秀的狙击手都是子弹‘喂’出来的一样,优秀的检查员也是在一次次检查实践中历练出来的。”谈到医疗器械检查及检查员工作时,逯海龙这样说。

2021年是逯海龙在宁夏回族自治区药械监管一线工作的第22年,药学专业毕业的 he 始终热爱自己的工作,为全区百姓用药用械安全保驾护航是他的理想。从业以来,他且学且思且行,用实际行动践行理想与初心。

### 检验“老人”遇检查新问题

2014年,逯海龙的职业生涯迎来拐点,开始专职从事药品、医疗器械检查工作。在此之前,他已在宁夏回族自治区药品检验所从事了15年的药品检验与标准研究、起草工作,拥有丰富的药品检验经验。转型初期,这位检验“老人”便遭遇了检查新问题。

“质量检验仅仅是检查过程的一环,检查员需要系统地学习法规,全面理解质量检验环节与其他检查环节的关联,才能更好地把已经熟练掌握的检验知识融入检查工作中。”初次参与检查时,一位资深检查员语重心长的一席话让逯海龙至今记忆犹新。

一份曾经为之努力了10余年的工作,曾经不断思考的检验原理、摸索的验证条件和引以为傲的检验技巧似乎只是未来工作中的一个点。这让逯海龙感到不适应,但更困扰他的是无从下手,不知该如何更加系统、全面地评估质量管理体系。

“受专业知识限制,刚开始从事检查工作时,更倾向于关注实验室环节,检查内容也更多围绕试验方法是否合理、规范程度有多高、记录是否完善等,即使发现了问题也很难与整个质量管理体系关联起来。”逯海龙回忆说。

医疗器械检查工作专业性很强,一项检查任务通常需要由审评、监管、检验等多方面人才合力完成。“我不希望自己只能在一个团队中贡献一个‘点’的力量。”逯海龙对自己提出了高标准、严要求。为此,他付出了比他人更多的努力。

向同行学习检查技巧,抢着写检查报告,分析缺陷背后隐藏的线索,向资深检查员请教如何发现某一项缺陷,如何能在检查中更有效地提取证据链……不会就学,不懂就问。如今,再发现实验室问题时,逯海龙会把实验室偏差与人员培训效果进行关联,并

在甄别电子数据的可靠性漏洞，评估企业是否制定了更全面的控制程序、更有效的纠正预防措施等方面下功夫。

“相较检验工作，检查工作更立体，需要以点及面、环环相扣，要求检查员具备更细致的思维和更灵活的手段。一路走来，特别感谢检查员前辈们给予的帮助、指导和鼓励。”逯海龙说。

### 抓住线索一查到底

医疗器械质量管理体系检查涉及人、机、料、法、环等方方面面，如何从庞大且繁杂的信息中快速找到突破口，是决定检查成效的关键，也是最能彰显检查员能力和水平的环节。

“发现切入点，找到关联线索后顺藤摸瓜、抽丝剥茧，查找缺陷的支撑证据，并检明、查实是检查工作的关键。”逯海龙告诉记者。

在一次飞行检查中，检查组发现企业产品某一生产工序所需要的工器具不在该工序的生产区域内，根据生产周期判断工器具间内的容器又显然不能满足该企业的生产能力。“发现这个问题后，我们初步判断企业可能是有问题的。当场询问企业人员后，对方显得很慌张，并没有给出合理答复，我更加坚定对这一线索需要进一步查下去。”逯海龙说。

顺着这一线索，逯海龙先查看了该产品的生产工艺规程及检验操作规程，发现该工序的操作步骤并不科学；同时，企业提供的生产记录中也无该工序的操作记录。接着，逯海龙与检查组人员在企业提供的生产台账中抽取了1年内生产产品的10余份批记录，发现企业大部分产品竟然没有批记录。企业负责人不得不承认对该工序未按照产品注册工艺实施生产的事实，也承认在生产过程中未及时填写记录。

检查组经过讨论后，继续从两方面着手检查：一是从已有的批记录入手，核对产品生产过程，以点代面寻找生产管理方面存在问题的突破口；二是从设计开发文档入手，核查设计开发对该工序的研究说明，了解该步骤对产品质量与功能的影响，以评判风险。经过检查，检查组又发现企业无法提供设计开发输出文件记录，而提供批生产记录的一批产品无委托灭菌申请单与辐照灭菌记录，无批检验记录，无放行审核批准记录，却已被售出25片。

从发现没有生产所必需的设备、怀疑企业擅自改变生产工艺，到抽查发现缺少批记录，再到发现产品未经过检验即被销售，逯海龙沿着一条条线索深挖细查，反复梳理，最终查明企业存在的一系列问题。

检查中最关注企业的什么？“诚信是一个人的品质，决定做事的方式方法。”逯海龙告诉记者。

## 荣誉背后是更重的责任

在逯海龙看来，国家医疗器械检查员是荣誉，更是责任。荣誉体现在国家药品监督管理局（简称国家药监局）给予检查员的高度认可，责任在于检查员要对每家被检查企业做出客观的评价、公平公正地对待每一次检查任务。

2019年，参加的一次国家药监局组织的飞行检查让逯海龙印象深刻。当时，A企业举报B企业在注册检验时使用了A企业的上市产品。接到任务后，逯海龙随检查组赴B企业对举报信息进行核查。经检查发现，虽然B企业研发产品的生产过程、记录、文件、物料管理等均存在不符合《医疗器械生产质量管理规范》要求的问题，但送检样机壳上贴有B企业名称的标签，标签后无A企业或其他企业的铭牌，同时主机内部组件没有唯一识别信息，因此无法认定B企业在注册检验时使用了A企业的上市产品。

逯海龙与检查组成员一致认为，有效的证据链并没有直接反映出B企业使用其他企业上市产品实施注册检验。最终，检查组出具检查报告，客观描述了事实，公平公正地评价了被举报的B企业。

检查员肩上的责任不仅体现在具体的检查事务中，更体现在一次次危急关头冲锋在前的无私奉献中。新冠肺炎疫情发生后，逯海龙主动担当作为，持续奋战在抗疫一线。2020年1月25日起，他先后两次随宁夏回族自治区药监局工作组赴宁夏回族自治区同心县对有关企业进行现场帮扶；春节放假与弹性工作期间，他一直奔波在捐赠防护物资查验、协助海关通关、对生产企业进行技术指导等现场。

“疫情防控期间，医疗防护物资是保护一线医护人员的‘盔甲’，疏忽任何细节都会对抗击疫情造成不可弥补的损失。”逯海龙查阅了大量医疗防护产品的相关技术标准与验收细则，耐心与生产企业沟通，按照医疗器械技术审评相关法规，结合当时应急审批的要求，给企业提出合理规划布局建议，避免设计施工走弯路，为宁夏回族自治区医疗防护产品生产企业及早投入生产提供了技术保障。

“检查员就是要帮助守法依规企业走上发展快车道，提速增效；严查违法违规企业，杜绝隐患。我会坚守理想和初心，尽全力完成每次检查任务，对得起这份荣誉。”逯海龙表示。

资料来源：<http://health.yunnan.cn/system/2021/01/07/031221646.shtml>，有改动。



## 新兴职业大搜索

## 实训目的

了解我国职业发展变化的趋势，了解职业发展变迁的原因，拓宽对职业的认知。

## 实训步骤

步骤1 阅读下列材料。

职业的种类是随人类社会发展而不断变化的。可以做一个形象的比喻，把职业分为曙光职业、朝阳职业、如日中天职业、夕阳职业、黄昏职业、流星职业、恒星职业、昨夜星辰职业等。曙光职业是指人们可体会到日益增长的社会需求，并且已有少数人开始探索的职业；朝阳职业就是刚刚兴起、正处于发展阶段，而且有相当大的发展空间的行业；如日中天职业是指已经充分发展，并且在目前占据主流的职业；夕阳职业是指将近没落、隐退的职业；黄昏职业是指已经暮色环绕、从业人数急剧减少的职业；流星职业是指像流星般一闪而过的职业；恒星职业是指只要人类社会延续就一定会存在下去的职业；昨夜星辰职业是指曾经持续较长的时间、现已完全消失的职业。

步骤2 分组展开收集。将学生分组，通过各种渠道寻找处在不同阶段的标志性职业，将收集结果填写在下列相应的横线处。

(1) 曙光职业: \_\_\_\_\_。

(2) 朝阳职业: \_\_\_\_\_。

(3) 如日中天职业: \_\_\_\_\_。

(4) 夕阳职业: \_\_\_\_\_。

(5) 黄昏职业: \_\_\_\_\_。

(6) 流星职业: \_\_\_\_\_。

(7) 恒星职业: \_\_\_\_\_。

(8) 昨夜星辰职业: \_\_\_\_\_。

步骤3 探究与思考。

(1) 我国职业的发展变迁具有哪些特点？

(2) 你认为影响我国职业发展变迁的因素有哪些。

---

---

---

# 职业生涯规划概述



## 知识结构

### 职业生涯规划概述

#### 了解职业生涯

- 职业生涯规划的含义
- 职业生涯规划的特点
- 职业生涯规划的成功标准
- 职业生涯的形态
- 职业生涯规划发展的影响因素

#### 认识职业生涯规划

- 职业生涯规划的含义
- 职业生涯规划的类型
- 职业生涯规划的构成
- 职业生涯规划的特性

#### 职业生涯规划的基础理论

- 帕森斯的特质因素论
- 霍兰德的类型论
- 明尼苏达工作适应论
- 舒伯的生涯发展论

#### 大学生职业生涯规划的意义

- 职业生涯规划有利于大学生个人发展
- 职业生涯规划有利于大学生顺利就业
- 职业生涯规划有利于大学生正确创业





## 学习目标

**知识目标：**了解职业生涯的基础知识，了解职业生涯发展的影响因素和职业生涯规划的意义，思考未来理想职业与所学专业的关系，增强大学学习的目的性和积极性。

**能力目标：**进行大学生生涯规划准备，逐步确立长远而稳定的发展目标。

**素养目标：**根据形势发展的要求和自身特点，树立正确的职业生涯规划观念和意识。



## 课程导入

### 第十六届安徽省职业生涯规划大赛总决赛顺利落幕

2022年12月，由安徽省教育厅主办、安庆师范大学承办的第十六届安徽省大学生职业规划大赛总决赛顺利落幕。

大赛以促进大学生职业生涯规划教育和实践相结合，提升大学生的职业规划意识，培养大学生的社会责任感和创新精神，引导大学生树立正确的成才观、就业观为主旨，历时近9个月，共有109所高校4万多名大学生参赛。

大赛总决赛以线上的方式进行。经过激烈的角逐，安徽工业大学王宇琦、合肥工业大学赵雨洁、阜阳师范大学王瑞等10名学生获得本科组一等奖，安徽新华学院刁艳、蚌埠学院蒋络绎、蚌埠医学院邵一丹等13名学生获得本科组二等奖。马鞍山师范高等专科学校涂意虹、安徽商贸职业技术学院徐皖豫、马鞍山职业技术学院葛子燕等14名学生获得专科组一等奖，阜阳职业技术学院刘炯、安徽矿业职业技术学院仇雯淑、安徽审计职业学院徐东晴等20名学生获得专科组二等奖。安庆师范大学、安徽理工大学、巢湖学院、铜陵职业技术学院等30所院校获得优秀组织奖。

资料来源：[http://edu.china.com.cn/2022-12/12/content\\_85008231.htm?f=pad&a=true](http://edu.china.com.cn/2022-12/12/content_85008231.htm?f=pad&a=true)，有改动。

### 课前思考

1. 什么是职业生涯？你对职业生涯规划大赛的了解有多少？
2. 及早地进行职业生涯规划有什么作用？

## 任务一 了解职业生涯

职业的选择和发展是有规律可循的，古今中外许多学者和思想家无不把自己的精力和能力投入这一领域，力求能够准确地告知人们职业生涯规划方面的规律，帮助人们确定适合自己的、伴随一生的职业，同时帮助人们成就事业。了解和掌握职业基础知识是大学生正确制订职业生涯规划乃至择业成功的基本条件。

### 一、职业生涯的含义

“生涯”是在日常生活中使用非常频繁的一个词。在《现代汉语词典》(第7版)中,“生”是“生平”的意思,“涯”泛指“边际”。通俗地讲,生涯就是人的一生。在西方,“生涯”的本义是两轮马车,后引申为道路,即人生的发展道路,也可指人或事物所经历的成长途径,还指人一生中所扮演的系列角色。目前,国际上大多数学者较认同的定义是美国生涯理论研究专家舒伯的观点。舒伯认为,生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,统合了个人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。

综上所述,职业生涯是指个体的职业角色发展形态的历程。它是一个复杂的概念,由时间、范围和深度构成。其中,时间是指人的一生中不同的阶段,范围是指人的一生中所扮演的不同职业角色的数量,深度是指人对一种职业角色的投入程度。

职业生涯又称职业发展,简单地说,就是一个人一生连续从事的工作行业和工作职务的发展道路,是一个人的终身职业经历,包括就业形态、工作经历及与职业相关的活动等。职业生涯可分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯主要是指从事职业时的工作单位、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。内职业生涯主要是指从事一种职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。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;内职业生涯的因素主要靠自己探索获得,并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。因此,在职业生涯的各个阶段,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,一定要把对内职业生涯各因素的追求放在首位,因为它对一个人职业生涯的成功乃至人生的成功具有关键性的作用。

## 二、职业生涯的特点

研究职业生涯的特点有助于更好地进行职业生涯设计。从总体上看，职业生涯主要有四个特点，如图 2-1 所示。

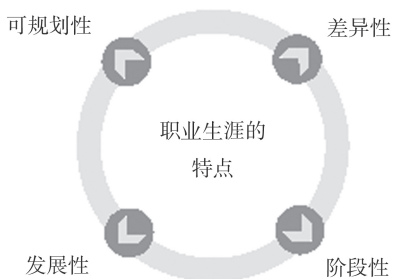


图 2-1 职业生涯的特点

### 1. 可规划性

职业生涯规划的目的不是预言职业生涯发展过程中的具体细节，而是为个人提供一个总体的职业生涯发展状态的指导，战略性地把握职业生涯的发展方向。职业生涯发展的过程存在很多偶然性的因素，职业生涯的可规划性正是表现在对职业生涯发展过程中许多偶然性因素的把握上。

### 2. 差异性

作为独特的个体，每个人在个人特质、性格气质、能力特点上都有所差异，因而在职业目标的选择、职业规划的确立上都有所不同。在实现职业目标的道路上，个人行为方式的不同、努力程度的不同会导致最后实现目标的结果必然有所差异。正是由于这种差异的存在，职业生涯设计才是个性化的。职业生涯设计越富有个性化，对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义。

### 3. 阶段性

职业生涯的发展过程可以划分为不同的阶段。每个阶段都有不同的目标和任务，各个阶段之间并不是并列关系，前一阶段的状态是后一阶段的基础，各个阶段之间具有连续性和递进性。利用好职业生涯发展的阶段性，高质量地完成各阶段的任务对个体的职业生涯的持续发展至关重要。

### 4. 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程。一方面，个体通过持续不断的努力提高个人能力和职业水平，通过实现职业追求来提升个人价值，从而承担越来越重要的社会角色；另一方面，个体在与其他人、环境和社会的互动中根据自己不断丰富社会职业信息、个人职业能力、职业决策技术设计出与该阶段相符合的职业规划。

### 三、职业生涯的成功标准

在国外的研究中，职业生涯成功被界定为个人在工作经历中逐渐积累和获得积极的心理感受及与工作相关的成就，并将其分成客观职业生涯成功和主观职业生涯成功。客观职业生涯成功是指个体在职业生涯中获得的，公正的第三方可观察、可衡量、可证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从他（她）认为重要的维度对自己职业生涯内心的理解和评估。

#### 1. 客观标准

从本质上讲，职业生涯成功的客观标准主要集中在由社会认可的“较高的薪金和职位”上，其他指标可以随“薪金和职位”的获得而拥有。毋庸置疑，以可感知和证实的“薪金和职位”作为客观成功标准，使人们对职业生涯成功的评价具有可操作的评价依据，也有助于人们明确职业追求的目标。

但片面地追求客观成功，往往会导致职业价值观的扭曲以及其他一系列不良后果。另外，客观成功标准的局限性还在于忽视了职业生涯成功的个体、民族、社会、时代的差异性，忽视了评价所应具有多元性和层次性。

#### 2. 主观标准

在强调客观成功标准的同时，不能忽视主观成功标准。事实上，很多人在获得客观成功时主观心理上却伴有着失败感，因为“薪金和职位”并不能满足人的全部需求。在大多数时候，主观职业生涯成功可操作化的指标是指“工作或职业满意度”。成功不仅仅是一个社会的客观问题，也是一个人的主观问题。有些被社会认可的成功经理人其实对自己的职业生涯并不满意，从主观职业生涯成功标准来看，他们常常认为自己是失败的。因此，对于衡量职业生涯成功标准，应当引入个人的自我实现和工作意义的成分，具体包含自我认同、工作满意和精神满足等主观职业成功的评价指标。职业生涯成功主观标准的提出和重视弥补了以客观标准片面地衡量职业生涯成功的某些不足。尽管如此，主观成功标准也有其自身的局限性，主观上的工作满意和精神满足只是一种个人化的心理感受，“职业满意度”并不能真正反映主观成功的本质和内涵。

客观职业生涯成功与主观职业生涯成功是职业生涯成功的两个方面，只考查客观成功或只考查主观成功都是片面的，应从“主客统一”的角度评价职业生涯成功，兼顾主观、客观两方面，两者缺一不可。

### 四、职业生涯的形态

每个人都有独特的职业生涯形态，这对人的发展影响极大。好的职业生涯形态使事业成功，不好的职业生涯形态使事业一塌糊涂。职业生涯形态的划分方法很多，较为常见的有以下两种。

### 1. 18 种职业生涯形态划分法

日本职业生涯专家高桥宪行将职业生涯形态归纳为 18 种，具体如表 2-1 所示。

表 2-1 18 种职业生涯形态划分法

序 号	类 型	理 解
1	超级巨星型	这类人具有较高的知名度，其举动时常在无形之中牵动许多人的利益，是公认的知名人士
2	卓越精英型	这类人品德好，知识渊博，具有深刻的洞察力，常常能适时地化险为夷，扭转乾坤
3	劳碌命运型	这类人愿意安分守己，过着朝九晚五的普通生活
4	得过且过型	这类人没有什么理想和抱负，很少为工作奋斗和拼搏，凡事只求过得去即可
5	捉襟见肘型	这类人即使机会来了也不知道如何把握，但是一旦错过机会又怨天尤人，自暴自弃
6	祸从口出型	这类人喜欢批评别人，常常将自己的过错推卸给他人，而且喜欢标新立异，但提出的一些计划常常无法被实现
7	中兴二代型	这类人大多继承有可观的家产，自己也兢兢业业，大都能将家业发扬光大
8	出外磨炼型	这类人虽然家有产业，却将接班人送到其他公司工作，让他们从基层做起，靠自己的能力、关系发展自己，在磨炼中得到成长
9	家道中落型	这类人在面对困境时常常束手无策，欲振乏力
10	游龙翻身型	这类人能充分运用人生的蛰伏期，深刻思考自己的未来，并重新规划自身的发展，终至飞跃
11	转业成功型	这类人在面临困境时可以下定决心，迈开步伐，解脱束缚，另谋出路，闯出一番天地
12	一飞冲天型	这类人才华出众，又具有拼搏精神，一旦遇到伯乐就能一跃而起
13	强力搭档型	这类人如果能得到志趣相投、能力互补的强力搭档的配合，一定可以开创成功的职业生涯
14	福星高照型	这类人相当幸运，往往随着时势的推移在风云变幻中成就美好的事业前程
15	暴起暴落型	这类人人生多舛，起伏不定，崛起、衰败往往均在一夕之间
16	随波逐流型	这类人目标不够明确，策略不够坚定，行动也常三心二意，因此只有随波逐流，难有创进
17	强者落日型	这类人能够呼风唤雨，才能出众，但常因人生的际遇虎落平阳，以至了度残生
18	一技在身型	这类人专精于某一领域，专心钻研，始终不懈，显得特别踏实

### 2. 7 种职业生涯形态划分法

有学者按评价方式将职业生涯形态分成 7 种，如表 2-2 所示。

表 2-2 7 种职业生涯形态划分法

序 号	类 型	理 解
1	步步高升型	这类人常常在一个组织内认真经营, 尽管有时工作地点或工作内容会因公司的需要而有所改变, 但是因为工作业绩突出而被主管认可, 常常会步步高升
2	阅历丰富型	这类人变换过不少工作, 供职过很多家单位, 工作内容的差异性也很大, 但是他们勇于尝试、敢于创新, 且学习能力较强, 常常能自如地应对各种突发状况
3	稳扎稳打型	这类人在工作初期处于探索阶段, 工作的转换较为频繁, 经过一连串的尝试与努力之后, 终于进入自己所向往的机构。该机构的升迁与发展有限, 但是非常稳定, 如教育院校、国家机关、银行等
4	越战越勇型	这类人虽然有明确的职业生涯发展方向, 但是会因为某些情况受到打击或重挫; 挫败之后, 他们常常可以凭借自己的毅力和能力继续努力, 以更加成熟的态度面对新的挑战。最后, 他们在工作中取得的成就就会远超从前
5	得天独厚型	这类人对于自己的职业和工作并没有花费太多的精力, 也不积极进行探索和尝试, 反而因为家庭的关系很早就确定了方向。经过刻意的栽培与巧妙的安排, 他们进入了公司的决策核心, 并将组织发展与个人职业生涯密切结合
6	职业生涯因故中断型	职业生涯因故中断型是指连续性的职业生涯发展因为某些情况而停顿, 处于静止或衰退的状态。导致职业生涯中断的原因有很多, 如患重病而不得不进行治疗等
7	一心多用型	这类人不愿意专注于一份工作或事业, 在工作之余时常会给自己安排一些感兴趣的事, 在稳定与创新之间寻找平衡点

## 五、职业生涯发展的影响因素

不同的人可能有着种种不同的职业历程: 有的人从事这种职业, 有的人从事那种职业; 有的人一生变换过多种职业, 有的人终生在一个岗位上; 有的人事业有成, 有的人则碌碌无为。这是因为影响职业发展的因素是多方面的, 有自身因素、职业因素, 也有环境因素。

### 1. 自身因素

影响职业发展的自身因素包括健康、性别、教育、年龄、心理、家庭等。

(1) 健康。健康的身体是职业生涯成功的首要条件, 体质与健康在每一种职业中都是必不可少的。体质包括身体形态及其发育水平、生理机制、运动能力、适应能力、感知能力等; 健康是指身体健康、心理健康和具有良好的社会适应能力, 受遗传、营养、医疗保健与心理等因素的影响。需要注意的是, 体质和健康条件有时会限制个体进行职业选择或职业流动, 如飞行员这一职业对从业者的体质条件具有硬性要求。

(2) 性别。随着科学技术的发展和社会的进步, 人类由工业社会进入信息社会。生产方



式的改变使得男女两性在职业分工上的差距逐步缩小，职业的性别色彩逐步淡化，但是男女在生理特征、气质，社会对男女“社会角色”的期望等方面都存在差异。这些差异使他们在职业选择和职业发展上存在一定的区别，职业分工仍然存在。在职业选择和职业发展中，要充分考虑到职业对性别的要求，选择从事能发挥自己特长的职业。

（3）教育。一个人的受教育程度和水平直接影响其职业选择的方向和成功率。受教育程度与职业发展有明显的关系，因为它对劳动者的知识结构、职业能力和职业价值观等均会产生重要的影响。实践表明，缺乏文化科技素质的劳动者在劳动生产过程中是很难发挥作用的。受教育程度虽然是事业成功不可缺少的因素，但不是唯一因素。因此，用人单位不仅要查看应聘者的教育经历，还要看其能力和综合素质。

（4）年龄。年龄与职业发展关系密切。在各类招聘的资格要求中，经常会出现关于年龄的要求。例如，在招聘营销代表、技术专员时，往往要求年龄在30岁以下。年龄之所以会成为影响职业发展的因素，是因为不同年龄段的人在生理、心理、工作状态、价值观、适应变化的速度、思维模式、固有习惯、学习能力、生活压力、经验能力等诸多方面存在着很大的差异。职业机会会随着年龄的增长呈减少趋势，年龄的优势只体现在某个特定阶段。因此，应正视年龄因素对职业发展的影响，把握最佳年龄阶段发展自己的职业。

（5）心理。心理是影响职业发展的重要因素。心理主要包括性格、气质、能力、能力倾向、价值观、态度，以及是否喜欢与人打交道、与人合作等。不同气质、性格、能力的人适合从事的工作类型也不同。例如，多血质的人较适合从事管理、记者、外交等工作，不适合从事过细的、单调的、机械性的工作。如果从事与自己个性特征不吻合的工作，个体容易觉得自己的活力被束缚、思想被禁锢。

（6）家庭。职业发展与个体的成长环境和家庭环境关系密切。首先，教育方式不同会造成孩子认知世界的方法不同；其次，父母是孩子最早观察模仿的对象，所以其职业技能必然会对孩子产生重大的影响；最后，父母的价值观、态度、行为、人际关系等都会对孩子的职业选择产生直接或间接的影响，这就是艺术世家、教育世家、商贾世家等出现的原因。

## 2. 职业因素

职业需求、职业声望、行业发展状况与发展前景等因素往往会影响个人的职业行为及未来的职业发展道路。对这些职业因素进行认真的分析、谨慎的考虑，将有利于个体进行正确的职业选择和职业发展规划。

（1）职业需求。职业需求是指在一定时间内各种不同职业对劳动者的需求量。职业需求可以鼓励和强化劳动者原有的职业倾向，抑制和打消劳动者不现实的设想，或者诱导劳动者产生新的职业期望。一般来说，职业需求越大，职业种类越多，就业机会就越多。

（2）职业声望。职业声望是在社会习俗、职业传统、社会舆论等因素的影响下，根据职

业的社会功能、报酬、晋升机遇、工作条件及职业需求等方面对职业进行的排序。职业声望对职业选择具有重要的影响。

(3) 行业发展状况与发展前景。要对行业发展状况进行分析,首先应了解自己现在所从事行业的类别、特征和发展趋势。对行业发展前景进行预测要考虑两个方面,即行业自身的生命力和国家对该行业的政策。

### 3. 环境因素

社会环境对每个人的职业发展都有重大影响,任何个人的职业选择和职业发展都无法摆脱经济发展水平、社会文化环境、政治制度和氛围、社会价值观念等因素带来的影响。

(1) 经济发展水平。个体所处地区的经济发展水平会对其职业发展产生无形的影响。通常来说,在经济发展水平较高的地区,企事业单位相对集中,优秀企业较多,个人职业选择的机会也较多,因而有利于个人的职业发展;在经济较落后的地区,个人的职业发展就会受到一定的限制。但是,任何事情都不是绝对的。事实表明,越是艰苦的地方,人才越少,发挥才干的空间也就越大,成功的概率也就越高。

(2) 社会文化环境。社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施、社会文化氛围等。在好的社会文化环境下,个体可以受到良好的教育,从而为以后的职业发展打下良好的基础;反之,则会给个体的职业发展造成障碍。

(3) 政治制度和氛围。政治制度和氛围对个体的职业发展具有重要影响。一方面,对某种职业的利好政策会引导个体选择从事该种职业,也会对个体职业发展产生推动作用;另一方面,政治制度和氛围还会影响经济体制,甚至是企业的组织体制,从而对企业中个体的职业发展产生间接的影响。

(4) 社会价值观念。任何人都无法摆脱社会价值观念的影响,大多数人的价值取向都会为社会主体价值观念所影响。从某种意义上讲,一个人思想发展、成熟的过程就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会主体价值观念一旦形成,会直接决定人们对某种职业的认识、接受和认可程度。人们倾向于选择从事社会认可度高的职业,也会对其发展给予更多的关注和支持,从而影响某种职业的发展趋向。对大多数人而言,思想的发展、成熟是在职业发展的过程中完成的,所以社会价值观念必然会对个体的职业发展产生影响。

## 任务二 认识职业生涯规划

### 一、职业生涯规划的含义

职业生涯规划简称生涯规划,又称职业生涯设计,是指对职业生涯和人生发展进行系统



而持续的计划。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成，如图 2-2 所示。具体来说，职业生涯规划是在对一个人职业生涯的客观条件进行测定、分析和总结的基础上对自己的兴趣、能力、个性及态度等进行综合分析 with 权衡，结合时代的特点，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业定位和奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的行动计划。



图 2-2 职业生涯规划的构成要素

职业生涯规划是给自己的未来绘制理想蓝图的过程，是一个职业探索与奋斗的过程。其目的是争取最大的收益，少走弯路，不走错路，避免走回头路，选择走最佳的路径实现职业理想，从而实现自我价值。

二、职业生涯规划的类型

按时间，可以将职业生涯规划分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划，如表 2-3 所示；按处理职业问题的方法，可以将职业生涯规划分为依赖型、直觉型和理性型，如表 2-4 所示。

表 2-3 按时间划分职业生涯规划

类 型	定 义 及 任 务
人生规划	是整个职业生涯的规划，时间长至 40 年左右，主要是设定整个人生的发展目标
长期规划	是 5 ～ 10 年的规划，主要是设定较长远的目标
中期规划	一般为 2 ～ 5 年的目标与任务
短期规划	是 2 年以内的规划，主要是确定近期的目标，规划近期完成的任务

表 2-4 按处理职业问题的方法划分职业生涯规划

类 型	定 义 及 任 务
依赖型	依赖父母、朋友、教师，或受书本与社会舆论影响，做出计划
直觉型	凭自己的直觉和一时好恶做出决定
理性型	综合考虑个人和职场等因素，分析利弊得失，做出相应的计划

### 三、职业生涯规划构成

职业生涯规划主要由自我评估、组织环境和社会环境分析、生涯机会的评估、职业生涯规划目标的确定、制定行动方案、评估与反馈六部分构成,如图 2-3 所示。

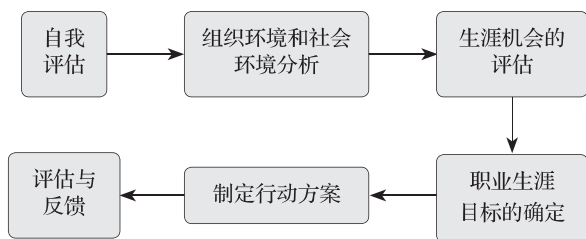


图 2-3 职业生涯规划构成

#### 1. 自我评估

自我评估是对自己做出全面的分析,主要包括对个人的需求、能力、兴趣、性格、气质等的分析,以确定自己具备哪些能力和与之相匹配的职业。



#### 互动问答

个人的需求、兴趣、性格对职业有哪些影响?你有哪些优势?又有哪些不足?这些优势和不足分别对你的生活带来什么影响?

#### 2. 组织环境和社会环境分析

组织环境和社会环境分析是对自己所处的环境的分析,以确定自己是否适应组织环境或社会环境的变化,以及怎样调整自己以满足组织环境和社会环境的需要。短期的规划比较注重对组织环境的分析,长期的规划更多地注重对社会环境的分析。

#### 3. 生涯机会的评估

生涯机会的评估包括对长期的发展机会和短期的发展机会的评估。通过对社会环境的分析,结合个人的具体情况评估有哪些长期的发展机会;通过对组织环境的分析,评估组织内有哪些短期的发展机会。通过对职业生涯规划机会的评估,可以确定职业和职业发展目标。

#### 4. 职业生涯规划目标的确定

职业生涯规划目标的确定包括对人生目标、长期目标、中期目标和短期目标的确定,它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般来说,先要根据个人的专业、性格、气质和价值观及社会的发展趋势确定自己的人生目标和长期目标,然后把人生目标和长期目标进行分化,根据个人的经历和所处的组织环境制定相应的中期目标和短期目标。

#### 5. 制定行动方案

在确定以上各种类型的职业生涯规划目标后,要制定相应的行动方案来实现它们,把目标转

化成具体的方案和措施。在这一过程中，比较重要的行动方案有职业生涯发展路线的选择、职业的选择及相应的教育和培训计划的制订。

#### 6. 评估与反馈

在人生的发展阶段中，社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在会使人们的发展轨迹与原定的职业生涯规划目标与规划有所偏差，这时需要对职业生涯规划目标与规划进行评估并做出适当的调整，以更好地符合自身发展和社会发展的需要。职业生涯规划的评估与反馈过程是个人对自己不断认识的过程，也是对社会不断认识的过程，是使职业生涯规划更加有效的促进过程。

### 四、职业生涯规划的特性

职业生涯规划有个性化和开放性两大特性。

#### 1. 个性化

个性化是职业生涯规划最重要的特征，是由个人性格、价值观、思维方式、行为方式、对成功的评价等方面的差异性决定的。职业生涯规划不是别人强加在个人身上的实施方案，而是个人在内心动力的驱使下，结合社会和企业的发展，依据现实条件和机会制定的个性化的发展方案。尽管家庭、企业、社会环境对个人职业生涯规划有着重要的影响，但其发展的动力和源泉还是源于个人的自尊。

#### 2. 开放性

职业规划具有开放性。个人是职业生涯规划制订和执行的主体，但这并不意味着个人应闭门造车、独自完成，也不意味着必须一次完成、终身不变。职业生涯规划的开放性要求个人与外界尽可能多地交换信息，与家人、老师、上级、下级、朋友、职业顾问等交换意见，广泛听取他们的建议，并充分利用测评工具测定职业潜能。同时，职业规划是使人全面发展的一种有效工具，而不是固定的行为模式，需要根据客观环境、自身条件的变化等及时地进行调整。

## 任务三 职业生涯规划的基础理论

职业生涯规划思想起源于 20 世纪初的西方国家，是经济发展、职业分化、技术进步、经济周期波动而产生失业等问题并带来一系列的社会矛盾后，社会为解决就业问题而做出努力的产物。通过近百年来的大量研究与不断发展，人们经历了从职业指导到职业生涯辅导再到生涯辅导的转变，已经形成了许多重要的理论和实践经验。

## 一、帕森斯的特质因素论

特质因素论是最早的职业辅导理论，由美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其《选择一个职业》一书中首次提出，至今仍对职业辅导工作具有重要的指导意义。由于帕森斯在职业辅导工作上所做出的巨大贡献及其深远影响，他被人们尊称为“职业辅导之父”。

### 1. 特质因素论的理论观点

特质因素论的基本假设是每个人都有自己的人格模式，每种人格模式的个人都有与其相适应的职业类型。所谓特质，就是指个人的人格特征，包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，对这些都可以通过心理测量工具加以评量。所谓因素，则是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格，对这些可以通过对工作的分析了解。将个人与职业相配，若个人的特质与工作因素越接近，则个人成功的可能性也就越大。因此，该理论也可称为帕森斯的人-职匹配理论。

### 2. 职业辅导的三大步骤

1908年，帕森斯在美国波士顿设立职业局。在职业指导的过程中，他提出了职业设计的三要素模式：第一，清楚地了解自己，包括性向、能力、兴趣、自身局限和其他特质等资料；第二，了解各种职业必备的条件及所需要的知识，在不同的工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会、前途；第三，上述两者的平衡。

在进行人-职匹配的指导过程中，一般要经历以下三个步骤：

（1）评价求职者的生理和心理特点（特性）。通过心理测量及其他评测手段获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料，通过会谈、调查等方法获得求职者的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况，并对这些资料进行评价。

（2）分析各种职业对人的要求（因素），并向求职者提供有关的职业信息。其具体包括以下内容：

①职业的性质、工资待遇、工作条件及晋升的可能性。

②求职的最低条件，诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力以及其他心理特点的要求。

③为准备就业而设置的教育课程计划，以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等。

④就业机会。

（3）人-职匹配。指导人员在了解求职者的特征和职业的各项指标的基础上帮助求职者进行比较分析，以便选择一种既符合其个人特点又有可能得到并能取得成功的职业。

### 3. 人 - 职匹配的类型

(1) 因素匹配。例如, 需要有专门技术知识的职业与掌握该种技能和专业知识的择业者相匹配, 劳动条件很差的职业需要有吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。

(2) 特性匹配。例如, 具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人易于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

### 4. 对特质因素论的评价

特质因素论的辅导方法易于学习和操作, 注重心理测量工具的使用, 对心理测量的发展和应用起到了极大的推动作用。一方面, 测量工具存在信度与效度问题; 另一方面, 特质因素论强调理性的适配, 忽略个人在决策中的影响作用。因此, 基于此模式的辅导有可能仅止于表面的帮助。

## 二、霍兰德的类型论

约翰·霍兰德 (John Holland) 是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授、美国著名的职业指导专家。他于 1959 年提出了具有广泛社会影响的类型论。

### 1. 类型论的理论观点

该理论认为, 职业选择是个人人格的延伸和表现, 人格特质反映在职业上就是职业兴趣, 决定职业倾向。霍兰德认为, 人格可分为社会型 (social, S)、企业型 (enterprising, E)、常规型 (conventional, C)、现实型 (realistic, R)、研究型 (investigative, I) 和艺术型 (artistic, A) 六种类型, 职业环境也可以分成相应的同名称的六类。

同一类型的职业通常会吸引相同人格特质的人, 从而产生特定的职业氛围。个人人格类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

### 2. 类型论的内容

类型论的内容如表 2-5 所示。

表 2-5 类型论的内容

类 型	共 同 特 征	典 型 职 业
社会型 (S)	喜欢与人交往, 不断结交新的朋友, 善言谈, 愿意教导别人; 关心社会问题, 渴望发挥自己的社会作用; 寻求广泛的人际关系, 比较看重社会义务和社会道德	喜欢要求与人打交道的工作, 能够不断结交新的朋友, 从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务, 并具备相应的能力, 如教育工作者 (教师、教育行政人员) 和社会工作者 (咨询人员、公关人员)
企业型 (E)	追求权力、权威和物质财富, 具有领导才能; 喜欢竞争, 敢于冒险, 有野心和抱负; 为人务实, 习惯以利益得失、权力、地位、金钱等衡量做事的价值, 做事有较强的目的性	喜欢要求具备经营、管理、劝服监督和领导等才能, 积极实现机构、政治、社会及经济目标的工作, 并具备相应的能力, 如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师

(续表)

类 型	共 同 特 征	典 型 职 业
常规型(C)	尊重权威和规章制度,喜欢按计划办事,细心、有条理,习惯接受他人的指挥和领导,自己不谋求领导职务;喜欢关注实际和细节情况,通常较为谨慎和保守,缺乏创造性,不喜欢冒险和竞争,富有自我牺牲精神	喜欢要求注意细节、精确度、系统性、条理性,并且有记录、归档、据特定要求或程序组织数据或文字信息的职业,并具备相应的能力,如秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书管理员、出纳、打字员、投资分析员
现实型(R)	愿意使用工具从事操作性工作,动手能力强,做事手脚灵活,动作协调;偏好于具体的任务,不善言辞,做事保守,较为谦虚;缺乏社交能力,通常喜欢独立做事	喜欢使用工具、机器,需要基本操作技能的工作,对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣,并具备相应的能力,如技术性职业(计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配员)和技能性职业(木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动者)
研究型(I)	是思想家而非实干家,抽象思维能力强,求知欲强,肯动脑,善思考,不愿动手;喜欢独立的和富有创造性的工作;知识渊博,有学识、才能,不善于领导他人;考虑问题理性,做事喜欢精确,喜欢逻辑分析和推理,不断探讨未知的领域	喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务,要求具备智力或分析才能,并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作,并具备相应的能力,如科学研究人员、教师、工程师、计算机编程人员、医生、系统分析人员
艺术型(A)	有创造力,乐于创造新颖、与众不同的成果,渴望表现自己的个性,实现自身的价值;做事理想化,追求完美,不重实际;具有一定的艺术才能和个性;善于表达、怀旧,心态较为复杂	喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉,并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受,并具备相应的能力,不善于事务性工作,如艺术方面的职业(演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人)、音乐方面的职业(歌唱家、作曲家、乐队指挥)和文学方面的职业(小说家、诗人、剧作家)

需要注意的是,大多数人并非只有一种性向。例如,一个人的性向很可能同时包含社会性向、现实性向和研究性向。霍兰德认为,这些性向越相似,相容性越强,则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了描述这种情况,霍兰德建议将这六种性向分别置于一个正六边形的每一个角上,因此形成了霍兰德职业兴趣六边形模型,如图 2-4 所示。