

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



责任编辑/谢利霞 陈祖英
封面设计/王云婷



大学生 DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO (就(业)指(导))

免费提供

精品教学资料包

服务热线: 400-615-1233
www.huatengzy.com

ISBN 978-7-313-05523-1



03 >

9 787313 055231

定价: 38.00元

高等职业教育「互联网+」立体化教材

大学生就业指导 (大学生职业发展与就业创业教育)



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

高等职业教育“互联网+”立体化教材

大学生 DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO

孟宪青◎主编

(就(业)指(导))

(大学生职业发展与就业创业教育)



将**互联网思维**融入教材中
以**二维码**的形式加以展现
传统与创新的融合
理论和实践的统一
微视频随时随地观看学习



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

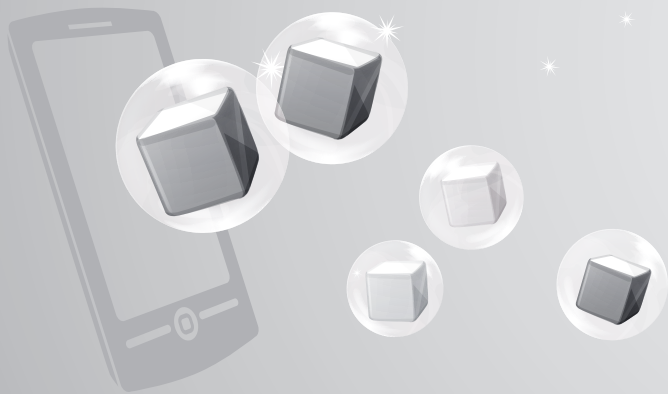
高等院校公共基础课系列教材

大学生就业指导

(大学生职业发展与就业创业教育)

主 编 孟宪青

副主编 邬 卫 同勤学 史庆虎



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

内 容 提 要

本书着眼于当前高等院校毕业生的就业环境与形势,结合毕业生就业实际,比较全面地阐述了大学毕业生在求职择业的各个步骤、环节中应注意的问题。全书共十章,可以概括为七个模块,即规划、准备、策略、权益保护、自主创业、适应社会和附录(包括政策法规、求职网址、就业常见问题解答等)。

本书适合作为高等院校大学生就业指导课程的教材,也可供从事大学生就业指导工作的教师、辅导员和其他工作人员参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/孟宪青主编. —上海:上海交通大学出版社,2009(2020 重印)
(公共基础课系列)

ISBN 978-7-313-05523-1

I. 大… II. 孟… III. 大学生—就业—高等学校:技术学校—教材
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 192931 号

大学生就业指导

主 编:孟宪青

出版发行:上海交通大学出版社

地 址:上海市番禺路 951 号

邮政编码:200030

电 话:021-64071208

印 制:三河市众誉天成印务有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:787 mm×960 mm 1/16

印 张:15.5

字 数:288 千字

版 次:2008 年 12 月第 1 版

印 次:2020 年 11 月第 8 次印刷

书 号:ISBN 978-7-313-05523-1/G·1060

定 价:38.00 元

版权所有 侵权必究

告读者:如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:010-88433760

前 言

近年来,随着高校连续扩招,高等教育正由精英化向大众化转变,以市场机制为主导的大学生就业制度已基本确立,就业竞争日趋激烈,大学生就业工作已经成为政府和社会关注的热点。在“双向选择、自主择业”的就业模式下,如何帮助大学生适应新的形势,顺利实现求职择业,已成为各高校的重要职责。毕竟,大学生在高校学习只是手段,他们接受高等教育的目的还是就业并融入社会。正是基于这种认识,我们组织编写了《大学生就业指导》一书。

本书着眼于当前高等院校毕业生的就业环境与形势,结合毕业生就业实际,比较全面地阐述了大学毕业生在求职择业的各个步骤、环节中应注意的问题。本书共十章,可以概括为七个模块:第一个模块为规划,即职业生涯规划的相关知识介绍;第二个模块为准备,包括职业素质提升、心理调适、信息收集、求职材料制作以及就业制度与政策介绍;第三个模块为策略,即面试和笔试的方法与技巧;第四个模块为权益保护,包括就业协议、劳动合同、社会保险、住房公积金等相关知识的介绍;第五个模块为自主创业,包括创业的概述、准备及过程;第六个模块为适应社会,即指导大学生进行角色转换;第七个模块为附录,包括政策法规、求职网址、就业常见问题解答等。

本书针对大学生这一群体的特点和实际需要,参考了国内外就业指导的先进经验和成熟做法,力争做到融理论、知识、实践于一体,为大学生提供系统化、实用化、全程化和针对性强的就业指导。本书适合作为高等院校大学生就业指导课程的教材,也可供从事大学生就业指导工作的教师、辅导员和其他工作人员参考。

本书在编写过程中参考和借鉴了许多专家学者的著作和研究成果,引用了大量资料、案例等,在此向有关作者表示深深的谢意!

由于作者水平有限,加之时间仓促,书中难免存在不足和疏漏之处,敬请广大读者批评指正。

编 者

目 录

第一章 了解职业知识 树立生涯意识	1
第一节 职业概述	1
第二节 职业生涯概述	10
第三节 影响职业发展的因素	16
第二章 准确定位 科学决策	21
第一节 正确认识自己	21
第二节 准确评价环境	34
第三节 进行科学决策	38
第三章 明确生涯任务 进行职业规划	55
第一节 职业生涯规划是人生成功的起点	55
第二节 大学生职业生涯规划的原则与步骤	60
第三节 大学生职业生涯规划中的常见问题	70
第四章 培养职业素质 提升就业能力	73
第一节 用人单位看重的职业素质	73
第二节 职业素质概述	76
第三节 职业素质的测评与提升	80
第五章 进行周密准备 迎接求职择业	89
第一节 了解大学生就业制度与就业形势	89
第二节 就业信息的收集与使用	97
第三节 求职材料的准备	102
第六章 了解笔试面试 进入最后冲刺	114
第一节 笔试及其技巧	114
第二节 面试概述	117
第三节 面试的准备	125
第四节 面试技巧与求职礼仪	129

第七章 进行心理调适 避免心理障碍	135
第一节 大学生就业心理概述	135
第二节 大学生就业的心理准备及调适	141
第八章 了解相关知识 保护就业权益	146
第一节 就业协议概述	146
第二节 劳动合同概述	150
第三节 就业权益及维护	155
第四节 社会保险与住房公积金	160
第九章 进行充分调研 选择自主创业	164
第一节 大学生自主创业概述	164
第二节 自主创业应具备的素质及能力	167
第三节 创业的准备及过程	173
第十章 实现角色转换 迈向职业成功	183
第一节 从大学生到职业人	183
第二节 把握机遇 迈向成功	189
附录一 普通高校毕业生就业政策选编	197
附录二 全国万名优秀创新创业导师人才库首批入库导师名单(节选)	208
附录三 北京市劳动合同书(公示范本)	211
附录四 就业常见问题解答	214
附录五 毕业生常用就业网站	221
附录六 自我测评量表	223
参考文献	242

第一章 了解职业知识 树立生涯意识

学习目标

本章的学习目标是使大学生认识到职业对个体生活的重要意义,了解职业与生涯的基本概念和影响职业发展的内外部因素。在此基础上应重点掌握以下内容:

其一,了解国内外职业的分类和影响职业评价的因素。了解职业的详细分类、把握职业变化的最新趋势和影响职业评价的因素,有助于大学生进行职业选择。

其二,了解职业发展的主要模式和影响职业发展的主要因素。一个人的职业生涯会经历不同的阶段,会受到内外部多种因素的影响,了解这些内容有助于大学生科学有效地进行职业规划。

主要概念

职业 职业生涯

第一节 职业概述

职业活动是人类社会生活中最普遍、最基本的活动。职业和每一个人都密切相关,几乎每个具有劳动能力的人一生中都会经历一种或几种职业。对于大学生而言,只有正确把握职业的内涵,将来才能更好地适应社会,因为了解和掌握职业基础知识是正确制定职业生涯规划乃至成功择业的基本条件。本节就职业的含义及特征、社会进步与职业变迁、职业的分类、产业与行业 and 职业声望等问题进行了探讨。

一、职业的含义及特征

1. 职业的含义

从汉语词义的角度看,“职业(occupation)”一词由“职”和“业”构成,“职”是指职位、职责,“业”是指行业、事业。对于职业一词的具体含义,不同学者有不同的解释:



微课
职业的含义与
特点

(1) 美国社会学学者塞尔兹认为,职业是一个人为了不断地取得收入而连续地从事的某种具有市场价值的特殊活动,它决定着从事该项活动的人的社会地位。

(2) 日本就业问题专家保谷六郎认为,职业是具有劳动能力的人为了生活和贡献社会而发挥其能力连续从事的劳动。

(3) 美国教育学家、哲学家杜威对职业的解释是,“职业不是别的,是可以从中得到收益的一种活动”。

(4) 《现代汉语词典》对职业的解释是,职业是个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。

(5) 我国经济学家潘锦棠将职业定义为,职业是劳动者比较稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。

(6) 我国还有学者认为,职业是参与社会分工,利用专门的知识和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。

上述每一种解释都有其合理性,但也有其局限性。不过通过这些定义,可以看出职业概念至少应包含四层含义:第一,并不是任何工作都可以成为职业,一项工作只有变得足够重要、足够丰富以致能吸引劳动者长期稳定地投入其中时才能成为职业;第二,职业劳动者通过从事职业活动不仅能取得一定的收入,满足物质生活需要,也能满足自己的精神需求;第三,劳动者在职业活动中可以发挥自己的才能,并使个人特长得到发展;第四,职业是社会分工的产物,是职业劳动者获得的社会角色,职业劳动者借此参与社会劳动,尽到自己在社会分工中应尽的职责。

综上所述,职业就是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。这种社会劳动是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操等方面的综合反映,也是一个人的权利和义务的具体体现,是人的社会地位的一般性表征。

2. 职业的特征

(1) 社会性。社会分工是职业产生的基础。职业并非从来就有的,而是社会分工的结果。每一种职业的出现都体现了社会分工的细化,体现了社会生产力的不断提高和社会的不断进步。因此,职业是劳动者的一种社会角色分工,是对个人与社会结合的一种体现。职业劳动者通过从事职业活动为社会整体作出自己的贡献,社会整体也以全体成员的劳动作为积累而获得持续的发展和进步。

(2) 经济性。劳动者利用专门的知识 and 技能从事职业活动,以获取一定的收入作为物质生活来源,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。职业从其出现开始,随着生产力和社会分工的发展,一直处在不断变化之中,新的职业层出不穷。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与掌握专业知识和技能成为可能,也使人们的职业生涯规划和发展成为可能。

(4) 差异性。职业具有多样性,国际劳工组织制定的《国际标准职业分类》把职业分为4个层次,8个大类,83个小类,284个细类,1506个职业项目,总共列出职业1881个。职业不仅种类繁多,不同职业的劳动内容、生产工具、知识与技能要求等也都存在着巨大的差异。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。

(5) 层次性。职业不仅种类多样,各类职业之间和各职业类型内部也存在不同的层次。职业虽无高低贵贱之分,但在现实生活中由于职业对任职者的素质要求不同以及社会对职业的评价不同,职业也就有了层次之分。这种层次性根源于不同职业的体力与脑力付出的差别、工作复杂程度的不同、工作素质要求的差异、工作的自主性不同和工作的收入水平差异等。

(6) 技术性。职业的技术性揭示了职业的专业性。虽然不同职业对技术的要求有所不同,但劳动者都必须具有一定的技术方能胜任。可以说,自职业诞生后,就从来不存在一种没有技术要求的职业。目前,许多职业都对学历、职业资格证书等有了明确的要求。

课外链接

《青年在选择职业时的考虑》(节选)

在选择职业时,我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。不应认为这两种利益是敌对的、互相冲突的。人类的天性决定了人们只有为同时代人的完美和幸福而工作,才能使自己也得过得完美。

如果一个人只为自己劳动,他也许能够成为著名的学者、大哲人、卓越诗人,然而他永远不能成为完美无瑕的伟大人物。

历史把那些为共同目标工作而使自己变得高尚的人称为最伟大的人物;经常称赞那些为大多数人带来幸福的人是最幸福的人;宗教本身也教诲我们,人人敬仰的典范就是曾为人类而牺牲自己的人。有谁敢否定这类教诲呢?

二、社会进步与职业变迁

1. 社会进步决定职业变迁

职业的产生与发展是人类文明的标志之一,是人类社会发展与进步的客观反映。职业是随着人类社会的进步和劳动分工的出现而产生和发展起来的,是社会生产力和科技进步的结果,受到社会政治制度、宗教、文化、经济发展等诸多因素的影响。

首先,社会生产力的发展通过影响社会分工,决定和制约着职业的发展和变化。历史上三次大的社会分工都引起了职业分工的变化。第一次社会大分工,游牧部落从其他部落中分离出来,从此社会经济领域分为农业和畜牧业,由此也产生了两类职业;第二次社会大分工,随着生产力的发展特别是金属工具的采用,手工业从农业中分离出来,出现了各种各样的手工业,如纺织、酿酒、金属加工等;第三次社会大分工出现了一个不从事生产而专门从事商品交换的商人阶级。随着三次技术革命的发生,人类社会的生产力加速发展,社会职业的变迁速度也不断加快,新的产业、行业层出不穷。科学技术发展与社会进步本身也会增加新的职业种类或使原有的职业数量发生变化。

其次,社会因素是制约和影响职业变化的重要因素。社会政治制度、宗教、文化等诸多因素都会引起职业的兴衰。随着社会的进步,很多技术、手艺已经不再被需要,靠这些职业谋生的人就纷纷转行,最后这些职业也就从大家的视野中消失了。而与此同时,又有大量新的职业出现。

2. 职业变迁与发展的趋势

(1) 社会职业种类越来越多,职业分工越来越细。随着社会分工的发展和职业的分化,职业已远远超过“三百六十行”。据有关资料介绍,大约在 20 世纪 70 年代,全世界的职业种类就超过了 42 000 种,目前则更多。

(2) 现代社会职业的更新速度不断加快。从农业革命到工业革命经历了数千年,而从工业革命到新的产业革命才 200 多年。就在这 200 多年里,不断出现新的行业、职业,且更新速度也越来越快。在美国,近 15 年来先后已有 8 000 种职业被淘汰,同时又诞生了 6 000 多种新职业。

(3) 随着知识经济时代的到来,职业越来越向高科技化、智能化、专业化方向发展。在新时代里,与高新技术有关的职业将得到发展。近年来,我国经济建设和国家发展的纲领中一直强调落实科学发展观,把发展高新技术产业作为重点工作。在国家的“十三五”规划中,政府明确提出,必须牢固树立和贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念。把发展基点放在创新上,以科技创新为核心,以人才发展为支撑,推动科技创新与大众创业万众创新有机结合,塑造更多依靠创新驱动、更多发挥先发优势的引领型发展。这些重大举措将使与高新技术相关的职业得到快速发展。

(4) 随着我国社会主义市场经济体系的建立和完善,与第三产业有关的职业将继续得到有力发展。在发达国家,第三产业的产值占国民生产总值的比例通常高达 60%以上,中等发达国家也达到了 40%~50%。据《中华人民共和国 2017 年国民经济和社会发展统计公报》数据显示,2017 年我国国内生产总值 827122 亿元,比上年增长 6.9%。其中,第三产业增加值 427032 亿元,增长 8.0%,第三产业增加值比重为 51.6%,但与发达国家相比还有明显差距。在未来一段时间内,第三产业的职业数量会迅速增加,就业人口也会显著增加。

三、职业的分类

1. 职业分类的含义

职业分类是根据一定的原则,采用特定的标准和方法,对从业人员所从事的各种专门化的社会职业进行全面、系统的划分与归类,是将社会上纷繁复杂的职业划分成规范统一、井然有序的体系。社会分工是职业分类的依据,在社会分工的每一个环节上,劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式各有特殊性,这种特殊性决定了职业之间的差别。

职业分类是一个国家进行产业结构、产业组织及产业政策研究的前提。了解职业分类及职业分类的依据,有利于大学生选择适合自己的职业。

2. 职业分类的方法

职业分类的方法很多,标准各异,但划分的一般标准是从事社会劳动的不同内容、手段、环境、劳动方法、劳动消耗量等。需要注意的是,职业的种类不仅与各国的经济发展水平有关,而且与各国的职业分类标准有关。但是,在现代社会中,通常将职业分成若干大类、中类、小类和细类。大类是职业分类结构中的最高层次;中类是大类的子类,是对大类的分解;小类是中类的子类,是对中类的分解;细类是最基本的类别,也就是我们通常所说的职业。

1958 年,国际劳工组织制定了《国际标准职业分类》,并于 1986 年第二次出版。它不仅给不同国家的职业资格、数据提供了一个系列化的基础和国际化的工具,也给各国制定、修订职业分类提供了样板。在国内,《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》)的分类方式是我国目前最常采用的职业分类方式。它由劳动和社会保障部(2008 年更名为人力资源和社会保障部)、国家质量技术监督局、国家统计局会同中央、国务院的 50 多个部门组织千余名专家学者历时四年编制而成。它是为适应社会主义市场经济发展对劳动力社会化管理的要求,在充分考虑我国经济发展、科技进步和产业结构的基础上,第一次对我国社会职业进行的科学规范的划分和归类,全面反映了我国的社会职业结构。

《大典》将我国的社会职业划分为 8 个大类,66 个中类,413 个小类,1 838 个职

业。第一大类为国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,其中包括 5 个中类,16 个小类,25 个细类。第二大类为专业技术人员,其中包括 14 个中类,115 个小类,379 个细类。第三大类为办事人员和有关人员,其中包括 4 个中类,12 个小类,45 个细类。第四大类为商业、服务业人员,其中包括 8 个中类,43 个小类,147 个细类。第五大类为农、林、牧、渔、水利业生产人员,其中包括 6 个中类,30 个小类,121 个细类。第六大类为生产、运输设备操作人员及有关人员,其中包括 27 个中类,195 个小类,1 119 个细类。第七大类为军人,其中包括 1 个中类,1 个小类,1 个细类。第八大类为不便分类的其他从业人员,其中包括 1 个中类,1 个小类,1 个细类。

3. 未来热门职业

据有关部门预测,随着知识经济时代的来临,21 世纪的热门职业与传统热门职业相比正发生着重大的变化。21 世纪是一个知识化、网络化和国际化的时代,与之相对应的未来热门职业如表 1-1 所示。

表 1-1 未来热门职业

类 别	热门工作	发展潜力
金融保险	银行职员;保险代理商;邮政职员;期货经销商;信用合作社职员;证券经纪商;精算师、外汇操作等相关人员	市场开放;迈向亚洲金融营运中心;高专业、高附加价值、高所得;未来五年需求大于供给;具备事务经验者受青睐
资讯服务	程序设计师;计算机操作员;系统分析师;系统整合师;娱乐软件设计师;计算机服务技术员	制造业升级后的明星产业;各行业全面计算机化;属尖端行业;智力密集;获利高
商 业	报关代理商;船务代理商;陆、海、空运输服务人员;贸易商;国贸人才等相关人员	出口导向仍是未来经济发展的主流;国际贸易、区域经济及两岸市场交流频繁
	人力资源经理;人才中介、派遣;人事招募人员;中介经纪人;公关专员	人力资源管理事关企业盛衰;企业考量用人成本及个人工作观念改变,临时性人力受青睐;企业形象塑造日益重要;仰赖专人代理房地产事务
	连锁商店经营者;采购代理商;邮购代理商	满足现代人个性化、便利性的消费需求
医疗保健	老人医疗保健、护理人员;家庭保健人员;物理治疗师;医师;心理医生;营养师;医疗技术人员;职业治疗师;医疗行政人员	人口老龄化;家庭保健受重视;职业病防治重要性加强;高收入

(续表)

类 别	热门工作	发展潜力
文教休闲	旅游代理商;生活休闲开发专家;旅馆经理	精致、主题旅游盛行;休闲行程规划及硬件开发越来越受重视
	各级学校教师;学前教育人员;特殊教育人员;职业训练教育人员;企业教育讲师	“活到老,学到老”的观念深入人心;人力运用质重于量;学校教育不足以应付社会与工作发展所需
	情报工作者;新闻记者;刊物主编;广告文案人员	资讯整合、编辑工作吃香;最富创意的工作,潜力无穷
工 程 师	制造工程师;电机工程师;机械工程师;土木工程师;环保工程师;品管工程师;工业工程师	具备专业、创意、智力密集等热门工作特质;担负产业升级的重任;社会精英的集合
公共及个人服务业	税务专家;律师;会计师;建筑师	专业地位受社会肯定;担负产业升级的重任;高收入
	翻译人员;投资顾问;都市规划师;管理顾问;工程顾问	靠专业吃饭;适合个人工作形态,亦可依附在企业内
	保姆;社会工作者;就业辅导咨询顾问	因现代工作趋势及社会福利所需
	造型设计师;服装设计师;商业设计师;工业设计师	符合个性化、流行、少量多样的弹性需求;讲究创意,极富潜力

(资料来源:洪凤仪.一生的职业规划.广州:南方日报出版社,2002)

四、产业与行业

产业与行业的特点、现状、未来趋势、就业竞争状况等因素,往往影响着个人的职业行为和未来的职业发展道路。为此,有必要对产业与行业进行认真分析。

1. 产业的划分

所谓产业,是指对各类行业在社会生产力布局中发挥不同作用的称谓。产业划分的着眼点是生产力布局的宏观领域。20世纪20年代,国际劳工局最早对产业作了比较系统的划分,即把一个国家的所有产业分为初级生产部门、次级生产部门和服务部门。后来,许多国家在划分产业时都参照了国际劳工局的分类方法。第二次世界大战以后,西方国家大多采用了三次产业分类法。我国也分为三大产业。第一产业为农业,包括农、林、牧、渔各业。第二产业为工业,包括采掘、制造、

自来水、电力、蒸汽、热水、煤气和建筑各业。第三产业分流通和服务两部分,共四个层次:①流通部门,包括交通运输、邮电通信、商业、饮食、物资供销和仓储等业;②为生产和生活服务的部门,包括金融、保险、地质普查、房地产、公用事业、居民服务、旅游、咨询信息服务和各类技术服务等业;③为提高科学文化水平和居民素质服务的部门,包括教育、文化、广播、电视、科学研究、卫生、体育和社会福利等业;④为社会公共需要服务的部门,包括国家机关、政党机关、社会团体以及军队和警察等。

2. 行业的概念

行业与职业不同,行业是企业的集合。从事同类产品生产销售的企业或提供类似服务的企业达到一定的数量才形成一个行业。例如,房地产行业包括建筑企业、装饰企业、设计企业、监理企业等不同类型的若干家企业。在同一行业内,可以从事不同的职业。比如,同样是从事体育休闲行业,有的人担任健身教练,有的人做市场销售。

3. 行业发展状况与前景

对行业的分析,最主要的就是对行业发展状况与前景的分析。分析行业发展状况,首先要了解自己现在从事的是什么行业,这个行业目前的发展趋势如何,是逐渐萎缩的行业还是朝阳行业。行业发展前景取决于多种因素,其中,行业自身的生命力和国家对相关行业的政策是最重要的两个因素。分析行业生命力要结合社会发展趋势来进行。例如,科学技术的飞速发展会使某些行业萎缩乃至消亡,同时也会不断有新的行业涌现出来。要分析行业状况,还应关注国家对相关行业的政策,即国家对该行业是支持还是限制。一般来说,国家大力扶持的行业会获得较快的发展。比如,我国近年来狠抓环境保护,清洁燃料就得到大力支持。关注国家重大政策走向和社会发展潮流,将为职业选择提供重要的抉择依据,帮助人们成功规划自己的职业生涯。另外,要特别关注国际国内重大事件对该行业的影响,因为重大事件将会影响到行业的发展前景,决定行业能提供多少职业机会。比如,2008年北京奥运会的召开就极大地促进了北京市建筑业、旅游业和服务业的发展。

对行业的分析需要注意的是,行业前景不同于职业前景。“趋热避冷”是很多求职者的思维定势。在许多大学生看来,热门行业就意味着高收入和唾手可得的未来,所以蜂拥而至,而部分传统行业如制造业总给人收入低、工作枯燥的印象,因此常常乏人问津。实际上,这是错误的看法。行业中没有永远的热门,也没有永远的冷门,市场瞬息万变,冷门、热门也在不停变化。想获得事业成功,在选择职业时一定要具有前瞻性,以成长性强的职业作为自己的目标,懂得避开热门行业中的冷门

职位,或善于发现冷门行业中有潜力、具成长性的职位。

五、职业声望

1. 职业声望的含义

职业的不同是由社会分工的不同形成的。不同职业相互协调与补充,才能不断地满足社会成员的物质和精神需要。职业并无高低、贵贱、好坏之分,但由于社会分工的不同,使得职业之间在劳动强度、智力水平、收入状况、工作条件等方面形成了差别,这种差别就形成了人们对职业地位的不同看法和态度。在我国,早在元代就有“一官、二吏、三僧、四道、五医、六工、七猎、八民、九儒、十丐”的戏谑之言,到现在,对职业的评价仍然是学术界和普通百姓的热门话题。

职业声望即职业名声,是社会公众依据一定的尺度或标准对某一职业形象优劣尊卑的综合评定。职业声望除了受职业经济地位、政治地位等决定性因素的影响外,往往还受历史、宗教、性别、社会道德标准和价值观念以及工作环境、服务对象、服务方式的影响。

2. 影响职业声望的因素

(1) 职业社会功能,即某种职业对于社会的作用,包括对国家建设和公共福利的责任。职业的责任和社会作用越大,职业声望就越高。

(2) 职业社会报酬,泛指职业能给予任职者的各项利益,包括经济收入、福利待遇、晋升机会等。职业报酬越高,职业声望越高。

(3) 职业环境,即任职者所能获得的工作条件的便利与社会经济权利的总和,包括职业的自然环境与社会环境,如工作的技术条件、空间环境、劳动强度、工资收入、福利待遇、晋升机会等。职业环境越好,职业声望越高。

(4) 职业要求,指一定的职业对任职者各项素质的要求,如能力、文化程度、政治态度、道德品质等。职业对任职者的要求越高,职业声望就越高。

3. 职业声望的调查与评价方法

(1) 自评法。自评法就是让被调查者对自己所从事的职业进行评价,判断其在职业社会地位层级序列中的位置。

(2) 民意法。对一群人进行调查,让他们评价一系列职业。

(3) 指标法。在影响职业声望的几个主要因素中选取一些有代表性的指标,并给这些指标规定一定的分值,然后根据这些指标的总分值来评价某项职业的声望。

第二节 职业生涯概述



微课

职业生涯的含义与特点

一、职业生涯的含义及形态

(一) 职业生涯的含义

“生涯”是一个在日常生活中使用非常频繁的词。在《现代汉语词典》中,“生”是活着的意思,“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,也就是人生的发展道路,又可指人或者事物所经历的途径,也指人一生中所扮演的一系列角色。《新华字典》对“生涯”的解释是,“指从事某种活动或职业的生活”。而目前,国际上大多数学者接受的“生涯”定义是美国生涯理论研究专家舒伯(Super)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,它统合了个人一生中各种职业的生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。

职业生涯即事业生涯,又称职业发展,简单地说,就是一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路,是一个人的终生职业经历,包括就业的形态、工作的经历以及与职业相关的活动等。职业生涯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、工作职责、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程;内职业生涯主要指从事一项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。内职业生涯的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,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,而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。因而在职业生涯的各个阶段,都应重视内职业生涯的发展。尤其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看得比外职业生涯更重要,因为它在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用。

(二) 职业生涯的形态

每个人都有独特的生涯形态,而这种形态的不同,对人的发展影响极大。好的生涯形态,使事业获得成功,不好的生涯形态,则使事业一塌糊涂。为便于大家认识自己,确认自己属于何种生涯形态,下面向大家介绍两种生涯形态的划分方法:

1. 18种生涯形态

日本生涯专家高桥宪行将人的生涯形态归纳与概述为18种生涯形态,具体

如下:

(1) 超级巨星型。这类人具有较高知名度,他们的举动时常在无形之中牵动许多人的利益,是大家公认的名人。

(2) 卓越精英型。这类人品德好,知识渊博,具有深刻的洞察力,常常能适时化险为夷,扭转乾坤。

(3) 劳碌命型。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,凡事只求生活过得去即可。

(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,一旦错过机会却又怨天尤人,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别人,而且喜欢标新立异,但提出的一些计划常常根本无法实现。

(7) 中兴二代型。这类人继承了可观的家产,自己也兢兢业业,大都能将家业发扬光大。

(8) 出外磨练型。这类人虽然家有产业,却将第二代接班人送到其他公司去工作,让他们从基层做起,靠自己的能力和关系发展自己,在磨练中得到成长。

(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,并重新规划自己,终至飞跃。

(11) 转业成功型。这类人在面对生涯困境时,可以断下决心,迈开步伐,解脱束缚,另谋出路,闯出一番新天地。

(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。这类人如果能获得志趣相投、能力互补的强力搭档配合,一定可以开创属于自己的成功职业生涯。

(14) 福星高照型。这类人相当幸运,往往随着时势的推移,在风云际会中成就美好的事业前程。

(15) 暴起暴落型。这类人常常人生多舛,起浮不定,崛起、衰败往往均在一夕之间。

(16) 随波逐流型。这类人常常目标不够明确,策略不够坚定,行动也三心二意,最终只能随波逐流,很难有所成就。

(17) 强者落日型。这类人虽然才能出众,也曾呼风唤雨,但常因人生的际遇,虎落平阳,从此一蹶不振,不得不聊度残生。

(18) 一技在身型。这类人一般专注于某一领域,认真钻研,始终不懈,踏踏实实。

2. 七种生涯形态

(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,但是因为工作绩效突出而受主管认可,常常会步步高升。

(2) 阅历丰富型。这类人变换过不少工作,待过很多单位,工作的内容差异性也很大,但是他们勇于尝试,敢于创新,且学习能力较强,常常能自如地应付各种突发状况。

(3) 稳扎稳打型。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,此机构的升迁与发展有限,但是非常稳定,如教职、国家机关、邮局、银行等。

(4) 越战越勇型。这类人虽然在工作生涯发展上有明确的方向,但是因为某些原因受到打击或重挫。挫败之后,他们常常可以凭自己的毅力与能力,继续向上努力,以更加成熟的态度面对新的挑战。最后,他们在工作中的成就会远超从前。

(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,很早就确定方向,经过刻意的栽培与巧妙的安排,他们进入公司的决策核心,并将组织发展与个人生涯密切结合。

(6) 生涯因故中断型。生涯因故中断型是指连续性的生涯发展因为某些因素而停顿,处于静止或衰退的状态。导致生涯中断的原因有很多,比如,身体患有重病,不得不进行康复治疗。

(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有兴趣的事,在稳定与创新之间,寻找平衡点。

二、职业发展理论

1. 金斯伯格的职业发展理论

美国著名的职业指导专家、职业发展理论的先驱和代表人物金斯伯格(Ginzberg)是最早从生涯发展的角度研究人的职业行为的人。他认为职业生涯是一个连续的、长期的发展过程,并通过比较美国富裕家庭成员童年、成年期职业选择的想法和行动的差异,将职业发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

(1) 幻想期。幻想期指 11 岁之前的儿童时期。在这个阶段,儿童对大千世界,特别是对他们所看到或接触到的各类职业工作者,如司机、护士、教师、演员等都充满好奇,时常幻想自己长大后从事什么工作。在这一时期,个体的许多想法

感情色彩浓厚,完全根据自己的兴趣决定职业理想,并不考虑也不可能考虑自身的条件、能力水平、社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

(2) 尝试期。尝试期指 11~17 岁的阶段,是个体接受初等和中等教育,并由少年向青年过渡的时期。在这一阶段,个体的心理和生理均在迅速成长变化,他们开始有独立的意识、价值观念,知识和能力也显著提高,并开始对社会生产与生活经验有所了解。这一阶段个体在职业需求上呈现出的特点是:不仅注意自己的职业兴趣,而且还更多并客观地审视自身各方面的条件、能力和价值观;开始注意职业角色的社会地位、社会意义以及社会对该职业的需要。十一二岁是兴趣阶段,个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣;十三四岁是能力阶段,个体开始认识到个人的能力与职业的关系;十五六岁是价值阶段,个体开始认识到职业的社会价值性,注意到选择职业时兼顾个人与社会的需要;十七岁是综合阶段,个体能将上述三个阶段进行综合考虑,并综合相关的职业选择资料,以此来正确了解和判定未来的职业发展方向。尝试期是职业认识形成的最重要阶段。

(3) 现实期。现实期指 17 岁以后的青年和成年期。在这一阶段,个体即将步入社会,已经能比较客观地把自己的职业愿望或要求同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色,力求主观因素和客观因素协调统一。这一时期的职业需求不再模糊不清,已有具体的、现实的职业目标,最大的特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为以下三个阶段:①探索阶段。根据尝试期的结果,个体进行各种职业探索活动,尝试各种职业机会和可能的选择。②具体化阶段。根据探索阶段的经历,个体做进一步的选择,这时职业目标已经基本确定,并开始为之努力。③专业化阶段。个体根据自我选择的目标,开始做详细而具体的准备,或考入高一级学校,或接受专业培训。

2. 舒伯的生涯发展阶段理论

职业生涯发展研究领域的权威人物舒伯集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成,通过长期的研究,系统地提出了有关职业生涯发展的观点。1953 年,舒伯根据自己“生涯发展形态研究”的结果,将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段,其中有三个阶段与金斯伯格的分类相似,只是年龄和内容稍有差异,同时他增加了就业以及退休阶段的生涯发展。具体内容如下:

(1) 成长阶段(0~14 岁)。该阶段属于认知阶段。此时个人通过对家庭成员、老师、朋友的认同,逐步建立起自我概念,并经历了对职业从好奇、幻想到兴趣,再到有意识培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段具体分为三个时期:①幻想期(10 岁之前)。此时个体把“需要”作为主要考虑因素,对于自己觉得好玩

和喜爱的职业充满幻想,并进行模仿。②兴趣期(11~12岁)。此时个体以兴趣为中心理解、评价职业,开始做职业选择。③能力期(13~14岁)。此时个体开始以能力为主要因素来思考职业问题,开始考虑自身能力与喜欢的职业是否相符合,并有意识地进行能力培养。

(2) 探索阶段(15~24岁)。该阶段属于学习打基础阶段。在这一阶段个体将通过学校活动、兼职等进行职业探索,试图了解自我和职业,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,完成择业及初步就业。该阶段又可分为三个时期:①试验期(15~17岁)。此时个体开始综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业的社会价值、就业机会,并对未来职业进行尝试性选择。②转变期(18~21岁)。此时个体正式进入就业市场或者进行职业培训,开始由一般性的职业选择转变为特定目标的选择。③尝试期(22~24岁)。此时个体选定一定的工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行实验。

(3) 建立阶段(25~44岁)。该阶段属于选择、安置阶段。在这一阶段,经过早期的试探与尝试后,不适合者会谋求变迁或重新选择,此时个体已经找到了属于自己的“位子”,并谋求长期发展。该阶段又可分为三个时期:①尝试期(25~30岁)。此时个体对初步选定的职业和目标进行反思,如有问题则重新选择、变换职业工作。②稳定期(31~44岁)。此时个体最终确定属于自己的职业目标,并努力去实现这些目标。③职业中期危机期(30~40岁)。在这一阶段,个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近或发现了新的目标,因而需要重新评价自己的需求和目标,这时的个体处于一个转折期。

(4) 维持阶段(45~64岁)。该阶段属于升迁和专精阶段。此阶段大多数人通过长期从事某一工作,在该领域已占有一席之地,他们现在要考虑的不再是锐意进取,而是力求保住现有的位子,维持已取得的成就和社会地位。这一阶段的重点是维持家庭和工作间的和谐关系,传承工作经验,寻求接替人选。

(5) 衰退阶段(从65岁到退休)。该阶段属于退休阶段。此时,个体的健康状况和工作能力开始缓慢衰退,他们将逐步结束职业生涯。在这一阶段,个体要学会接受权利和责任的减少,学会接受一种新的角色,逐渐适应退休后的生活。

3. 格林豪斯的职业发展理论

金斯伯格和舒伯都是从人生不同年龄段对职业的需求和态度的角度来研究职业发展过程、划分职业生涯阶段;格林豪斯(Greenhaus)则主要从人生不同年龄段职业发展所面临的主要任务的角度对职业发展进行研究,并依此将职业生涯发展划分为五个阶段。

(1) 职业准备。典型年龄段为0~18岁之间。这一时期的主要任务是:发展

职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

(2) 进入组织。典型年龄段为 18~25 岁之间。进入组织阶段的主要任务是:以应聘者的身份出现在就业市场上,在获取充足信息的基础上,尽量选择一种适合自己、各方面都较为满意的职业,在一个理想的组织中获得一份工作。

(3) 职业生涯初期。典型年龄段为 25~40 岁之间。这一时期的主要任务是:学习职业技术,提高工作能力,了解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,适应和融入组织,为取得职业成功做好准备。

(4) 职业生涯中期。典型年龄段为 40~55 岁之间。职业生涯中期的主要任务是:对早期职业生涯重新评估,强化或转变职业理想,对中年生活做适当选择,在工作中再接再厉。

(5) 职业生涯后期。典型年龄段为 55 岁直至退休。职业生涯后期的主要任务是:继续保持已有职业成就,维护尊严,准备引退。

4. 施恩的职业锚理论

职业锚理论是由美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩(Edgar. H. Schein)教授提出的。职业锚又称职业系留点,实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心,是指当一个人不得不做出选择的时候,他无论如何都不会放弃的职业中的至关重要的东西或价值观。个体以自己习得的工作经验为基础,通过在实际工作中不断审视自我,逐步明确个人的需要与价值观,明确自己的特长及今后发展的重点,最终在潜意识里找到自己长期稳定的职业定位即职业锚。职业锚共有八种,具体如下:

(1) 技术/职能型。技术/职能型的人,一般执着于在技术/职能领域发展,他们喜欢面对来自专业领域的挑战,进行自我评价的主要依据是专业水平,一般不喜欢从事管理工作。

(2) 管理型。管理型的人热衷于职位升迁,倾心于管理工作,他们希望独自负责一个部门,可以跨部门整合其他人的努力成果,把帮助公司取得成功看做是自己的职责。在这类人看来,具体的技术/职能工作仅仅是通向更高、更全面的管理层的必经之路。

(3) 自主/独立型。自主/独立型的人追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式,他们追求能施展个人才华的环境,宁愿放弃提升或工作扩展的机会,也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全/稳定型。安全/稳定型的人在工作中追求安全感,他们希望过一种轻松、稳定的生活,非常关心自己的财务安全。可能这一类型的人也会得到较高的职位,但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创业型。创业型的人希望可以创建属于自己的公司,并愿意为之冒险,愿意去克服困难和障碍,他们喜欢创业所获得的成就感。创业型的人可能正在别人的公司工作,但同时他们在学习并评估将来的机会,一旦他们感觉时机成熟,便会走出去创建自己的事业。

(6) 服务型。服务型的人把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值。例如,通过新的产品帮助他人消除疾病等。服务型的人在选择职业和工作时,一直把能否实现自己的核心价值作为首要标准,他们会变换那些不允许他们实现该价值的工作。

(7) 挑战型。挑战型的人喜欢挑战具有较高难度的问题,希望能战胜强硬的对对手,克服难以克服的困难和障碍等。对挑战型的人而言,参加工作的最大动力就是战胜各种不可能、新奇、变化和困难,如果事情非常容易,他们就会丧失热情。

(8) 生活型。生活型的人试图在工作和生活之间寻找平衡,他们认为个人的需要、家庭的需要和职业的需要都非常重要。为了找到一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境,生活型的人甚至可以牺牲职业的某些方面,如提升等。

第三节 影响职业发展的因素

众所周知,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;有的人一生变换过多种职业,有的人终身在一个岗位上;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,有个人素质、心理等主观方面的原因,也有社会环境等客观方面的原因。



微课

职业生涯发展
的影响因素

一、影响职业发展的个人因素

影响职业发展的个人因素包括健康、性别、教育、年龄、心理因素、家庭因素等,具体如下:

1. 健康

俗话说,“身体是革命的本钱”。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资格中都是必不可少的。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;健康指身体健康、心理健康和具有良好的社会适应能力,它受到遗传、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。

2. 性别

随着社会的进步以及科学技术的发展,人类由工业社会进入了信息社会,它改变了人类的生产方式,也使男女两性在职业分工上的差距逐步缩小。职业的性别色彩本应该逐步淡化,但遗憾的是,传统的职业观、社会对男女“社会角色”期望的差异以及生理特征的差别都造成了对女性的职业限制。

3. 教育

一个人受教育的程度和水平,直接影响他的职业选择方向和职业选择成功率。受教育程度与职业发展有明显的关联,因为它对劳动者的知识结构、职业能力与职业价值观等方面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无法发挥其作用的。当然,受教育程度虽然是事业成功不可缺少的因素,但对大多数职业而言也未必尽然,用人单位不仅要看应聘者的教育经历,更要看其能力和综合素质。

4. 年龄

年龄因素与职业的发展有密切关系。在各类招聘资格要求中,经常会出现关于年龄的要求。比如,在招聘营销代表、技术专员等基础岗位员工时,年龄往往要求在30岁以下。年龄之所以成为影响职业发展的因素,是因为不同阶段的人在生理状态、心理状态、价值观念、适应变化的速度、思维模式、固有习惯、学习能力、生活压力、经验等诸多方面存在着很大差异。另外,职业机会将随着年龄的增长呈减少趋势,所以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事业。

5. 心理因素

心理因素是影响职业发展的重要因素,主要包括性格、气质、能力及能力倾向、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、能力的人适合不同类别的工作,不同职业兴趣要求对应的职业也不同,如多血质的人较适合做管理、记者、外交等工作,不适合做过细的、单调的机械工作。如果个体从事与自己个性特征不相吻合的工作,就容易觉得自己的活力被束缚,思想被禁锢。

6. 家庭因素

个人职业发展同自身的成长经历和家庭环境是彼此关联的,每一个人的成长环境都会对他的职业发展大有影响。首先,教育方式的不同使得他们认知世界的方法不同。其次,父母的职业是孩子最早观察模仿的角色,所以孩子必然会受到父母职业技能的熏陶。再次,父母的价值观、态度、行为、人际关系等会对孩子的职业选择产生直接或间接的影响。因而,常常可以看到艺术世家、教育世家、商贾世家等。

二、影响职业发展的职业因素

行业的特点、现状、未来趋势、就业竞争状况等因素往往影响着个人的职业行为和未来的职业发展道路,对这些职业因素进行认真、谨慎的斟酌,将有利于个体做出正确的职业选择和职业发展规划。

1. 就业需求

就业需求就是在一定时间内各种不同职业岗位对劳动者的需求量。就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,就业机会就越大。

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。职业声望的高低对职业选择具有重要影响。

3. 行业发展状况与发展前景

要对行业发展现状进行分析,首先应了解自己现在从事的是什么行业,该行业的发展趋势如何。对行业发展前景进行预测要考虑两方面的因素:行业自身的生命力和国家对相关行业的政策。

三、影响职业发展的环境因素

社会因素对每个人的职业生涯发展都有重大的影响,任何个人的职业选择和职业发展都无法摆脱社会环境中流行的工作价值观、政治经济形势、产业结构的变化等因素带来的巨大影响。影响职业生涯的社会因素主要包括:

1. 经济发展水平

个体所生活区域的经济发展水平将对其职业发展产生无形的影响。通常来说,在经济发展水平高的地区,企事业单位相对集中,优秀企业比较多,个人职业选择的机会就比较多,因而有利于个人职业发展;反之,在经济落后地区,个人职业发展就会受到一些限制。但是,任何事情都不是绝对的。经验表明,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

社会文化环境是影响人们行为的基本因素。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中,个人可以受到良好的

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

政治制度和氛围与经济是相互影响的。政治稳定是经济发展的前提;政治还会影响到经济体制,甚至是企业的组织体制。

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为社会主体价值所影响。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。而个体的职业选择必然受到个体价值观念的影响。

问题与思考

- (1) 简述职业的分类及职业的发展趋势。
- (2) 结合影响职业生涯发展的因素分析自身情况。
- (3) 试述人的职业生涯的发展阶段及发展理论。

案例分析与思考

►► 案例

詹姆斯·布赖恩 17 岁的时候以优异的成绩从大学毕业,并作为优秀学生代表在毕业典礼上发言,他演讲的题目是“受过教育的美国人的责任”,他的英语流利典雅,演讲雄辩有力,在场听众无不为之倾倒,都认为他必成大器。布赖恩文学很好,在大学里作文总是得最高分。

毕业之后,布赖恩应聘到了肯塔基州的一所军校任数学教师。在布赖恩任教满三年的时候,他辞了职,后在费城的一所盲人学校任教。任教期间,他负责讲授的高级文学和科学课程,受到了老师和同学的喜爱,校长赞扬说:“他的才智帮助课堂里那些急切盼望学习知识的学生开了眼界,获得了提高。他完全胜任现在的工作。”虽然布赖恩时常也会拿起那支犀利的笔,为报刊杂志写些文章,这让他感到莫大的快乐,但至于将来做什么,他心里并没有底。布赖恩曾经想过从事编辑工作,但找不到合适的机会,一直没有起步,他喜欢教书,如果命运没有给他打开别的大门,他也愿意一直教下去。就在这时,机会出现了:缅因州首府奥古斯塔市有一份《肯纳贝克杂志》,杂志老板有意出售一半股权。布赖恩知道了这个消息,立刻抓住机会买下了这部分股权,随后举家移居奥古斯塔。以后直到去世,布赖恩一直居住在这座城市。之后的一切表明,这正是他通往未来成功的一个转折点。

在布赖恩的主持下,杂志表现出新的风格,受到读者的喜爱。读者欣喜地看到了一份目光敏锐、切中时弊的新刊物,意识到背后主事的人应该是位大手笔。确实,布赖恩虽然是第一次涉足这一领域,但驾轻就熟,丝毫不逊于在其中混迹多年的老编辑,他很快就把该州共和党人的注意力吸引了过来。经过不到两年的时间,布赖恩就成为缅因州共和党的领袖,并成为 1856 年第一届共和党全国大会的代表。会议结束之后,布赖恩回到奥古斯塔市,应当地共和党人的邀请发表了平生第一次公开演讲。演讲之初,他看着黑压压的人群,心里仍然如以往在公共场合时一样感到紧张局促,但台下听众没有丝毫的喧哗,而是用期待、支持的目光看着他,这给了他信心。布赖恩慢慢控制住了自己,越讲越好,演讲结束的时候,所有在场的共和党人都认为布赖恩不仅是出色的杂志编辑,而且是位杰出的演说家。一位听众兴奋地说:“你想想,他还是一位 26 岁的年轻人,就给了我们这么大的惊喜。要到了 56 岁,那还了得!”

在主持《肯纳贝克杂志》一年之后,布赖恩又接手了《波特兰商讯》的编辑工作,这使他的影响力又扩展到了商业领域。同时做两份编辑工作,换作一般人难免应接不暇,但布赖恩体内好像蕴藏了无穷的能量,任何时候都是精神抖擞,干劲十足。28 岁那年,布赖恩成为缅因州议会议员,以后又连任数届,其中还两度担任发言人。

布赖恩作为缅因州代表,在国会众议院供职 14 年之久,其间 6 次成为发言人,是众议院历史上最为光彩夺目的一位发言人,受到方方面面的赞扬。

布赖恩后来又作为缅因州的参议员入选,进入了国会参议院,而且,也为自己赢得了显赫的名声。1876 年,布赖恩成为总统候选人,第一轮他的得票最多,超过所有其他候选人,但到了最后一轮投票,他败给了对手,没能当选美国总统。1880 年,布赖恩再度获得提名,而这次当选的是詹姆斯·加菲尔德,布赖恩成为加菲尔德内阁的国务卿。1884 年,布赖恩第 3 次获得提名,但再遭挫败,输给了克罗费·克利夫兰。之后,由于长年累月的工作,而且同时蒙受了失去亲人的打击,布赖恩的健康状况急剧恶化,为此他出国静养了一段时间。但抛不下政坛风云的布赖恩,1888 年回国后又担任国会参议员,同年再次接受共和党大会的总统候选人提名,但败给了本杰明·哈里森,再度出任国务卿。

詹姆斯·布赖恩 1893 年 63 岁时病逝于华盛顿,影响了美国整整一个时代的一位名人就此停止了呼吸,而他的成功与名声,都要归功于青年时代所做的一个选择,这个选择使他从教育界转向了媒体,从而最后走入了政坛。如果没有这次选择,不仅对于布赖恩的才能是一种埋没,而且对于整个国家和她的人民,也是一种损失。

问题:

请思考为什么詹姆斯·布赖恩的职业生涯可以取得成功。