

★ 服务热线: 400-615-1233  
★ 配套精品教学资料包  
★ www.huatengedu.com.cn

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  
新形态一体化教材

新标准教材

赠慕课

大学生  
职业生涯规划  
与就业指导

DAXUESHENG  
ZHIYE SHENGYA GUIHUA  
YU JIUYE ZHIDAO

大学生职业生涯规划与就业指导

大学生  
职业生涯规划  
与就业指导

主编 姚波 主审 韩鹏

主编 姚波

策划编辑: 刘海涛  
责任编辑: 边丽新  
封面设计: 张瑞阳



定价: 43.00元


北京邮电大学出版社



北京邮电大学出版社  
www.buptpress.com



高等职业教育公共基础课系列教材  
新形态一体化教材



# 大学生 职业生涯规划 与就业指导

主 编 姚 波  
副主编 周玉丰 杨育箐  
参 编 张健华 谭继成  
栗 杰 王智全  
张德忠 张 洋  
杨 超 方 毅  
主 审 韩 鹏



北京邮电大学出版社  
www.buptpress.com

## 内 容 简 介

本书共分十章,内容包括职业生涯规划概述、认识自我、探索职业世界、制订职业生涯规划、进行自我管理、大学生就业概述、大学生就业准备、大学生求职实践、大学生就业权益和大学生自主创业。

本书既可作为高等职业教育公共基础课教材,也可供相关从业人员参考使用。

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 姚波主编. -- 北京:北京邮电大学出版社,2020.6(2023.8重印)  
ISBN 978-7-5635-6087-5

I. ①大… II. ①姚… III. ①大学生—职业选择—高等教育—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2020)第 092396 号

策划编辑:刘海涛 责任编辑:边丽新 封面设计:张瑞阳

---

出版发行:北京邮电大学出版社

社 址:北京市海淀区西土城路 10 号

邮政编码:100876

发 行 部:电话:010-62282185 传真:010-62283578

E-mail: publish@bupt.edu.cn

经 销:各地新华书店

印 刷:三河市骏杰印刷有限公司

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16

印 张:14

字 数:341 千字

版 次:2020 年 6 月第 1 版

印 次:2023 年 8 月第 4 次印刷

---

ISBN 978-7-5635-6087-5

定 价:43.00 元

· 如有印装质量问题,请与北京邮电大学出版社发行部联系 ·

服务电话:400-615-1233

# 前言

## PREFACE

党的二十大报告指出,教育是国之大计、党之大计。目前,我国高等职业教育教学改革正在深入进行,高等职业教育教材建设取得了显著的成效。但从整体上看,教材建设仍不能很好地适应高等职业教育的发展需要,主要表现为一些教材缺乏科学理论的支持,缺少对生产实际的调查研究和深入了解,缺乏对职业岗位所需的专业知识和专项能力的科学分析,导致体系不明、内容交叉或重复、脱离实际、针对性不强,不能及时将新法规、新理论、新案例反映到教材中来。

党的二十大报告指出,就业是最基本的民生。近年来,大学毕业生就业难的问题日益加剧,有些毕业生的综合素质与社会经济发展要求不相吻合,还有一些大学毕业生在选择职业时存在较大的盲目性,在求职过程中心理落差较大。他们在面对较为复杂的社会环境时,经常感到惶惑和不适应。产生这些现象的主要原因有大学毕业生就业观念错位,不适应工作环境,不清楚该如何在职场上正确行事,信念不够坚定,职业素养偏低,专业技术不过硬,等等。

在此背景下,为了更好地推进高等职业教育的发展,贯彻党的二十大精神,我们结合当前高等职业院校毕业生的就业形势和实际情况,针对大学生的职业生涯规划 and 求职择业所需要的各种知识与能力编写了本书。

本书的编写特色如下。

(1) **交互性强**。本书既有宏观上对整个职业生涯的规划,又有对就业过程中出现的具体问题的实际指导,还有对大学生创业相关知识的介绍;既涵盖心理素质,又包括综合素质;既介绍理论,又介绍方法,对大学生职业生涯规划与就业的每个阶段都展开了深入的探讨。

(2) **操作性强**。本书融理论与实践为一体,为学生提供了具有操作性的指引。书中加入了大学生生活和社会实践中颇具代表性的“案例欣赏”与活跃课堂氛围的“课堂活动”,以增强学生的学习兴趣和学习效果。

(3) **编排新颖**。各章开始部分均设有“学习目标”,中间部分除“案例欣赏”和“课堂活动”外,还穿插有大量的“知识链接”。丰富多彩的内容能够吸引学生的注意力,而通俗易懂的语言便于学生自主学习,这使得本书成为大学生自觉开展职业探索、制订职业发展策略、进行求职择业的重要参考工具。

(4) **富有时效性**。本书有关内容均是关于大学生职业生涯规划与就业的新热点和前沿知识,更能反映时代对大学生的新要求,能有效地帮助大学生提高自我职业生涯规划 and 就业的能力。

本书由姚波任主编,周玉丰、杨育箐任副主编,张健华、谭继成、栗杰、王智全、张德忠、张洋、杨超、方毅参与编写。全书由韩鹏主审。

在编写本书的过程中,编者参考了大量文献资料,在此对相关作者致以诚挚的谢意。由于编者水平有限,书中难免存在不足之处,敬请广大读者批评指正。

编者





# 目录

# CONTENTS

## 第一章

### 职业生涯规划概述

- 第一节 了解职业生涯 1
- 第二节 认识职业生涯规划 4
- 第三节 职业生涯规划的基本理论 11

## 第二章

### 认识自我

- 第一节 性格与职业生涯 ..... 21
- 第二节 气质与职业生涯 ..... 28
- 第三节 兴趣与职业生涯 ..... 32
- 第四节 价值观与职业生涯 ..... 38
- 第五节 能力与职业生涯 ..... 46

## 第三章

### 探索职业世界

- 第一节 职业环境 ..... 51
- 第二节 职业意识 ..... 58
- 第三节 职业决策 ..... 65

## 第四章

### 制订职业生涯规划

- 第一节 制订职业生涯规划的影响因素 ..... 72
- 第二节 制订职业生涯规划的原则和步骤 ..... 76
- 第三节 撰写职业生涯规划书 ..... 89
- 第四节 职业生涯规划评估与反馈 ..... 95

## 第五章

### 进行自我管理

- 第一节 自我管理的含义和内容 ..... 98
- 第二节 进行时间管理 ..... 100
- 第三节 压力管理 ..... 105
- 第四节 情绪管理 ..... 109

## 第六章

### 大学生就业概述

- 第一节 大学生就业形势 ..... 120
- 第二节 大学生就业政策 ..... 128
- 第三节 大学生就业市场 ..... 133

## 第七章

### 大学生就业准备

第一节	调适就业心理	140
第二节	收集就业信息	149
第三节	撰写求职材料	155

## 第八章

### 大学生求职实践

第一节	求职礼仪	163
第二节	求职笔试	171
第三节	求职面试	178

## 第九章

### 大学生就业权益

第一节	就业协议书与劳动合同的签订	187
第二节	就业协议书与劳动合同的解除	194
第三节	社会保险与住房公积金	196

## 第十章

### 大学生自主创业

第一节	大学生创业概述	199
第二节	大学生创业条件	202
第三节	大学生创业过程	208

参考文献	217
------	-----



# 第一章 职业生涯规划概述

## ■ 学习目标

1. 意识到确立自身发展目标的重要性。
2. 了解职业生涯的含义、大学生进行职业生涯规划的意义,大学生职业生涯规划中应避免的几个误区,以及职业生涯规划的基本理论。
3. 做好职业生涯规划准备,逐步确立长远而稳定的发展目标。

## 第一节 了解职业生涯

### 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》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,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。时间指人的一生中不同的阶段,范围指人的一生中所扮演不同职业角色的数量,深度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,是一个人的终生职业经历,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。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起着关键性作用。



微课  
职业生涯的含  
义与特点



课堂活动

我上高职的五个理由

1. 我之所以上高职,是希望/ 因为: \_\_\_\_\_。
2. 我之所以上高职,是希望/ 因为: \_\_\_\_\_。
3. 我之所以上高职,是希望/ 因为: \_\_\_\_\_。
4. 我之所以上高职,是希望/ 因为: \_\_\_\_\_。
5. 我之所以上高职,是希望/ 因为: \_\_\_\_\_。

## 二、职业生涯的特点

研究职业生涯的特点可以帮助大学生更好地进行职业生涯设计。从总体上看,职业生涯主要有以下几个特点。

### (一) 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,而是给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发展方向。在职业生涯发展过程中存在很多偶然性因素,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。

### (二) 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、努力程度的不同导致最后实现目标的结果也必然有所差异。正是这种差异的存在,职业生涯设计才是个性化的。职业生涯设计越个性化,对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义。

### (三) 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,对职业生涯的持续发展至关重要。

### (四) 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来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,从而承担起越来越重要的社会角色;另一方面,个体在与他人、环境和社会的互动中,根据自己不断丰富的社会职业信息、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、职业生涯成功的标准

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,能由公证的第三方可观察、可衡量、可证实的成果。主观职业生涯成功是指个体根据自己认为重要的维度,对自己职业生涯内心的理解和评估。

### (一) 客观标准

职业生涯成功的客观标准,从本质上讲,主要集中在社会认可的“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,使我们对职业生涯成功的评价具有了可操作的依据,同时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,它忽视了职业生涯成功因个体、民族、社会和时代而具有的差异性,忽视了其评价标准具有的多元性和层次性。

### (二) 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,主观心理上伴随着失败感,因为“薪金和职位”并不能满足自身的全部需求。

在大多数的时候,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成功的评价指标。职业生涯成功主观标准的提出,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,只考察客观成功或只考察主观成功都是片面的,大学生应从“主客统一”的角度去评价职业生涯成功,同时兼顾主观、客观两方面,两者缺一不可。

## 课堂活动

### 收集榜样人物职业生涯发展的相关材料

(1) 他经历了哪些职场上的转变?

---

---

---

(2) 你认为他取得成功的关键是什么?

---

---

---





(3) 你对自己将来可能从事的职业做过什么样的规划?

---

---

---

(4) 你认为影响个人职业生涯发展的因素有哪些?

---

---

---

## 第二节 认识职业生涯规划

在人生的道路上,大学阶段处在一个岔路口,走哪一条路,向哪个方向发展,在很大程度上决定一个人事业的成败。选对了方向,一路顺利;选错了方向,步履维艰。因此,把握好方向对每个人而言都尤为重要。

### 一、职业生涯规划的含义、类型与构成

随着中国高等教育招生范围的扩大,越来越多的人走进大学进行深造,同时这也带来了高校人才培养与社会人才需求之间的矛盾。因此,对于大学生而言,能否了解自己、规划自己、进一步发掘自身特长对职业发展至关重要。可以说,职业生涯规划就是职业成功的起点。

#### (一) 职业生涯规划的含义

职业生涯规划(career planning)又称为职业生涯设计,是个人对所从事的职业进行自我计划和管理的过程。具体来说,职业生涯规划是指个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好和职业倾向等,结合时代特点、制约因素和机遇条件,为自己确立最佳的职业奋斗目标,并根据目标有效选择职业道路,确定教育、培训和发展计划,确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

职业生涯规划不但与个体的主观因素有关,而且与个体周围存在的客观条件有密切的关系。首先,职业生涯规划要切合个人的自身条件,尽力达到内外因素的最佳匹配。确定职业发展目标的关键是要人岗匹配,既不高攀,也不低就;并非收入越高、地位越高、权力越大的工作就是好工作。职业生涯规划要求个体根据自身的兴趣、特点,通过对自己的内在因素进行测评找到自身的内部潜质,将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,选择最适合自己的职业。其次,职业生涯规划要充分利用周围存在的客观条件。职业生涯规划针对决定个人职业选择的主观和客观因素进行分析及测评,确定个人的奋斗目标并选择符合这一目标的职业。职业生涯规划就是要找到客观与主观的最佳匹配点,使外部优势充分支持内部潜质,内部、外部优势结合起来,创造发展平台,形成在职场打拼的强有力的核心竞争力。



微课  
职业生涯规划  
的含义



### 案例欣赏

有这么一家人。丈夫是教师,在一所中专学校教经济学;妻子在街面开一家纽扣店。

丈夫没有什么爱好,教学之余,不是到图书馆翻翻经济类杂志,就是到妻子的小店转悠转悠。妻子也没有什么大志向,除了卖纽扣,最多再卖些头饰、胸花之类的小饰品。

一天,丈夫告诉妻子,他有一个新发现。他说:“昨天,我在图书馆看一份杂志,介绍的全是世界上的大公司,叫作‘500强’。我发现,他们都是一根筋、一条路。”妻子问:“什么意思?”丈夫说:“打个比方,你卖纽扣,就只卖纽扣,卖所有品种的纽扣,店再大,都不卖别的。”妻子说:“这算什么新发现!不就是开专业店吗?”丈夫说:“好像是开专业店,但我搞不清楚的是,为什么成为‘500强’的都是这些专业店,而不是其他的店?这里面一定有名堂。”

有了这一想法之后,丈夫对妻子说:“以后再进货,头饰、胸花之类的东西不要再进了。全进纽扣,有多少品种进多少品种,看看会怎么样。”

自此,一家“航空母舰式”的纽扣店在这座城市出现了。所有做纽扣批发和销售的人都是因这家纽扣店来到这座城市。丈夫也因此成了“纽扣大王”。

## (二) 职业生涯规划的类型

按时间长短来划分,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(见表 1-1);按处理职业问题方法来划分,可以将职业生涯规划分为依赖型、直觉型和理性型(见表 1-2)。



微课  
职业生涯规划  
的类型

表 1-1 按时间长短划分的职业生涯规划

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

表 1-2 按职业问题处理方法划分职业生涯

类 型	定义及任务
依赖型	依赖父母、朋友、老师,或遵从书本与社会舆论
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



## 知识链接

### 目标是力量

一切成就的起点是渴望。一个人追求的目标越高,他的才能发展就越快。一心向着自己目标前进的人,整个世界都给他让路。追求任何事业的成功都必须先确立一个明确的目标,当对目标的追求变成一种执着时,你就会发现所有的行动都会带领你朝着这个目标迈进。目标就是力量,奋斗才会成功。古今中外凡事业上有所成就的人,无不有着明确而坚定的目标。

### (三) 职业生涯规划的构成

职业生涯规划主要由以下六部分构成。

(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。

(2) 组织和社会环境分析。组织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者社会环境的变化,以及怎样调整自己来适应组织和社会环境的需要。短期的规划比较注重组织环境的分析,长期的规划更多地注重社会环境的分析。

(3) 生涯机会的评估。生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。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。通过对职业生涯机会的评估,可以确定职业和职业发展目标。

(4) 职业生涯目标的确定。职业生涯目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标的确定,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订相应的中期目标和短期目标。

### 案例欣赏

一个炎热的夏天,一群人正在铁路上工作。远处一列火车缓缓驶来,在前面的站台停了下来,一位老人走下火车,冲着正在工作的工人喊道:“大卫,是你吗?”被称作大卫的工人抬起头来,看了他一眼,说:“哦,总裁,是您来了啊。是我,大卫。”他们聊了一会儿,火车开走了。大卫的同事立刻把大卫围了起来:“原来你认识我们总裁啊?”大卫笑道:“是啊,我们当年一起在这条铁路上抢过铁镐呢!”“哦,他是怎么当上总裁的?这么厉害!”一个年轻人问道。大卫沉思了一会儿,回答:“23年前,我为1小时1.75美元的薪水而工作,而他却为这条铁路在工作。”几十年后理想的差异已经变成了现实的差异。

(5) 制定行动方案。在确定以上各种类型的职业生涯目标后,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。这一过程中比较重要的行动方案有职业发展路线的选择、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,社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在,会使我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。职业生规划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有力手段。

## 二、大学生职业生涯规划

大学生的职业生涯规划要与大学阶段的发展目标相适应,大学阶段的主要发展任务是学习、成长和就业准备,所以大学生职业生涯规划的主要内容应偏重围绕职业定向进行的成长管理与学业生涯规划。

### 课堂活动

#### 他们从事(或曾经从事)什么职业

父亲 \_\_\_\_\_。

母亲 \_\_\_\_\_。

兄弟 \_\_\_\_\_。

姐妹 \_\_\_\_\_。

叔叔/ 舅舅 \_\_\_\_\_。

婶婶/ 舅妈 \_\_\_\_\_。

姑姑/ 姨妈 \_\_\_\_\_。

祖父/ 外祖父 \_\_\_\_\_。

祖母/ 外祖母 \_\_\_\_\_。

#### (一) 大学生职业生涯规划的内容

大学生职业生涯规划主要包括以下三个方面的内容。

(1) 职业定向。职业定向的主要内容是大学生为职业目标与自己的潜能及客观条件谋求最佳匹配。

(2) 职业准备规划。职业准备规划的主要内容是大学生在大学阶段为获得目标职业所进行的成长管理。

(3) 职业发展管理。职业发展管理的主要内容是获得相应职业后为实现职业发展目标进行的规划。

#### (二) 大学生进行职业生涯规划的意义

##### 1. 有利于整合大学生身边的资源,促进大学生个体的可持续发展

可持续发展的基本含义是保证人类社会具有长远的持续发展的能力。随着研究的不断深入,可持续发展战略逐渐从最初的物质层面扩展到人的发展层面,即人的可持续发展。当代大学生作为未来社会建设的骨干力量,其素质如何、是否具有可持续发展的意识和能力,



对于社会的发展和进步具有重要意义。但是,传统的教育体制存在的弊端致使大学生忽视了对个人发展的规划,因而在职业选择上存在盲目性和非科学性,对个人能力、职业选择及其两者之间的关系不能做出正确评价,急功近利思想严重。职业生涯规划可以弥补大学生在这方面的不足,提升大学生个体的综合素质和能力,实现大学生个体的可持续发展。

(1) 职业生涯规划可以使大学生充分认识自我,促使自我潜能得到最大限度的发挥,行之有效的职业生涯规划将使大学生重新认识自己的价值和潜能,找到适合自身发展的职业,减少职业生涯发展的曲折性。

(2) 职业生涯规划可以整合现有的能力和知识资源,全力为实现个人职业目标服务,减少资源的分散投入。

(3) 职业生涯规划可以引导大学生思考自身的劣势,明确努力方向,提升个人实力。

(4) 职业生涯规划可以让大学生学会做事的科学方法和步骤设计,提高做事的可行性和持续性,增加成功的机会,更好地发展自己的职业生涯,进而促进个人的发展。

### 2. 有利于平衡社会职业对人才的需求,实现人才最优配置

“双向选择,自主择业”是目前大学生就业的主要形式。面对日趋紧张的就业形势,大学生在入学时选择学校和专业的的主要甚至是唯一的标准就是毕业后好找工作,并没有形成主动择业的观念。现在人才市场出现了一种矛盾现象:一方面,用人单位存在大量的人才需求,高呼“人才匮乏”;另一方面,应届大学生面对人才市场的竞争没准备、没目标,海投简历,就业率低,高呼“人才过剩”,这导致人才交流会对接成功率低。这种怪现象产生于大学生个体与用人单位的信息不对称,也就是说,大学生自身的条件与社会的需求不相符。职业生涯规划提倡根据自身条件和社会环境科学设计个人发展道路、科学择业,即求职者要根据自己的职业期望和兴趣,凭借自身能力发展和相关才能,使自身能力素质与市场职业的需求相符合。科学的择业观倡导建立在知己知彼基础上的“人-职匹配”,它可以防止大学生在职业选择上“随大流”,转而理性地思考自己的职业选择和发展道路,这样便可以平衡社会职业对人才的需求,实现人才市场资源的最优配置。

### 3. 有利于稳定人才市场,减少人才流动和人力资源损耗

缺乏职业生涯规划的大学生由于职业目标模糊、缺乏自我认知,往往盲目择业和就业,直接的后果就是人职不匹配,导致频繁跳槽。相反,进行过系统的职业生涯规划的大学生一般都有明确的职业定位,对第一次择业往往都很慎重,这样便会找到一个相对适合自己的职业,从而减少了因人职不匹配而导致的离职。大学生离职率的降低可以极大地促进人才市场的稳定,也可以减少由此带来的人力资源耗损。只有这样,企业才可以尽全力培养员工,使他们在一个合适的领域内积累必要的职业经验,发挥自己的最大潜能,并成为事业进一步发展的基础。

从以上几点可以看出,大学生的就业应建立在科学择业的基础上,而科学的择业得益于职业生涯规划。大学生职业生涯规划的现实意义具有潜在性和长期性。“随行就市”的现实主义从短期来看虽然可以谋到一份职业,但由于对工作、对自己的认识不足,反而会加大人才的流动和人力资源的耗损,无论对自己、对企业,还是对整个社会,都是极不稳定的因素。所以,大学生要借助职业生涯规划正确认识自我和社会,慎重选择每个岗位和职业,将自己



微课

大学生进行职业生涯规划的意义



的职业生涯导入良好的轨道中。

### （三）大学生职业生涯规划中应避免的几个误区

随着高等教育由精英教育向大众教育的转变,大学生就业越来越困难。加之在市场经济条件下,人们片面强调职业的经济收入和社会地位,致使大学生在进行职业生涯规划时很容易产生急功近利的思想。

#### 1. 把职业生涯规划当作谋取工作的手段

现在的大学生对自己的大学生生活和职业生涯普遍缺乏认真的态度,在市场经济的大环境下显得比较浮躁。有资料显示,只有 20.1% 的大学生对自己的职业生涯有所规划。很多大学生在大学期间忙于学业,没有把各种专业课程与自己的兴趣爱好整合起来,到毕业找工作时才开始关注职业生涯规划,并试图通过职业生涯规划为自己找到一份理想的职业。这种把职业生涯规划当作谋取工作的手段一个误区。要利用好职业生涯规划就必须克服这种功利性意识,真正将职业生涯规划当作一门指导人生发展的科学来看待。

#### 2. 用计划和变化来否定职业生涯规划的可操作性与科学性

很多大学生认为,计划赶不上变化,还是走一步算一步好。有这种想法的人混淆了规划与计划及规划与变化的关系。规划是个人把自己的优势、能力水平、个体倾向等主观因素与环境特点、制约因素等客观情况结合起来进行考虑和统筹安排的行为。计划则多为主观行为,没有统筹考虑客观因素,缺乏周密性和确定性。如果规划制订得不严密就会沦为计划,而缜密的计划就是规划。区分计划和规划最重要的依据就是看其考虑得是否全面周到,执行得是否严格。

变化存在于一切事物之中,职业生涯规划过程中同样存在可变因素,没有考虑到变化的规划不能称之为规划。因为有变化,规划才更难,将变化充分考虑在内的规划就算是最坏的结果、最大的问题也能预料得到,即便预料不到也会通过修正步骤及时发现,即便不能及时发现也会通过应急方案予以解决。所以说,变化是逃不过规划的,除非没有考虑变化就开始规划。

#### 3. 认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系

中国大学生往往到毕业前夕需要找工作时才开始了解职业,了解相关企业、行业,学习写简历,准备面试,因为很多大学生都认为大一、大二的学生只要专心学习就行了,毕业时再去考虑就业问题也不晚。这种认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系的想法在竞争激烈的就业市场中已经被证明是错误的。职业生涯规划对所有的大学生都是有意义而且必要的,合理的规划和安排将个人实力的提升和就业能力的提高做好充分的准备,“凡事预则立,不预则废”,就业的成功和事业的辉煌是长期积累的结果。那些想找工作但却找不到工作的大学生,往往会抱怨所学专业不好、学校不够有名气、大学扩招太多、社会经济形势不好甚至是家里没有社会关系,却唯独没有从自身的规划和就业观念上找原因。成功就业的大学生大多是有计划、有准备的人。

#### 4. 认为只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划

人的一生除了要满足衣食住行和安全的需要外,还有获得尊重、认可和归属感,实现人生价值的需要,这些需要的满足都要通过职业的成功来实现。“千里之行,始于足下”,要想取得职业的成功,首先要找到适合自己的职业,这个职业不一定赚钱最多,也不一定地位最





高、权力最大,却是最适合自己的。每个人只有找到适合自己的职业,然后为之不懈努力,才能获得成功。从这个意义上说,职业生涯规划对每个人来说都是必要的,并非只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划。

### 课堂活动

#### 你眼中的职业世界

你眼中的职业世界是什么样的?请同学们在5分钟内写出“你眼中的职业世界”的样子;然后与同学分享你所写的内容、你的思考,以及你对职业世界的印象信息来源。

---

---

---

---

### 知识链接

#### 职业生涯规划的心理陷阱

不管是高级主管还是基层员工,在你努力迈向成功之前,需要检视一下自己,填平职业生涯上的心理陷阱,为自己的成功铺平道路。

美国哈佛商学院MBA生涯发展中心主任詹姆士·华德普与提摩西·巴特勒博士,通过多年调研,归纳出以下这些阻碍认识发展的有缺陷的心理行为模式。

##### ◎狂妄、专制、完美主义

这类人不切实际,找工作时,不是龙头企业就免谈,否则就自立门户。进入大企业工作,他们大多自告奋勇,要求负责超过自己能力的工作。结果任务未完成,仍不会停止挥棒,反而想用更高的功绩来弥补之前的承诺,结果成了“常败将军”。

他们也喜欢出风头,在稳定的社会或企业中,他们总是很快表明立场,生怕没有人注意他,其实是为了掩盖内心的虚弱。这样的人总要求自己处处做英雄,也严格要求别人达到他的水准。在工作上,他们要求自己与下属“更多、更快、更好”。结果,下属被拖得筋疲力尽,纷纷“跳船求生”,留下来的人则更累。

工作中他们甚至会不懂装懂,嘴上喜欢说的话是:“这些工作真无聊。”但他们内心的真正感觉是“我做不好任何工作。”他们希望年纪轻轻就功成名就,但是他们又不喜欢学习、求助或征询意见,因为这样会被人认为他们“不胜任”,所以他们只好装懂。

他们言行强硬,毫不留情,就像一台推土机,凡阻挡去路者,一律铲平。由于横冲直撞,攻击性过强,不懂得“绕道”的技巧,结果可能伤害到自己的职业生涯。

##### ◎逃避、悲观、压抑

这类人虽然聪明、有历练,但是一旦被提拔,反而毫无自信,觉得自己不胜任。他们的核心信念是“我不够好”,尤其是出现挫折和挑战的时候,他们这种自我破坏与自我限制的负面想法就会占据上风。

他们可能会成为典型的悲观论者,开始杞人忧天。采取行动之前,他们会想象一切负面



的结果,感到焦虑不安。这种人担任主管,会遇事拖延,按兵不动。因为太在意羞愧感,甚至担心下属会有意见,让他难堪,所以他们会觉得自己失去了职业生涯的方向。“我走的路到底对不对?”觉得自己的角色可有可无,跟不上别人,也没有归属感。

他们的另一个极端表现就是无条件回避问题。身为主管,本来应当为下属据理力争,但有时为了回避冲突,可能被下属或其他部门看轻。为了维持和平,他们压抑感情,结果他们严重缺乏面对冲突、解决冲突的能力。最后,这种解决冲突的无能表现甚至威胁到婚姻、亲子、手足与友谊关系。

#### ◎非黑即白、机械

这类人眼中的世界非黑即白。他们相信,一切事物都应该像有标准答案的考试题一样,客观地评定优劣。他们总是觉得自己在捍卫信念、坚持原则。但是,这些原则别人可能完全不在意,这导致他们总是孤军奋战,常打败仗。

这种人的僵化还表现在完全不了解人性上,很难了解恐惧、爱、愤怒、贪婪及怜悯等情绪。他们在通电话时,通常连招呼都不打,直接切入正题,缺乏将心比心的能力,总把情绪因素排除在决策过程之外。

## 第三节 职业生涯规划的基本理论

职业生涯规划思想起源于20世纪初的西方国家,是在因经济发展、职业划分、技术进步、经济周期波动而产生事业问题并带来一系列社会矛盾后,社会为解决就业问题而做出努力的产物。职业生涯规划思想通过近百年来的大量研究与不断发展,经历了从职业指导到职业生涯规划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、职业选择理论

职业选择是指人们从职业期望、职业理想出发,依据兴趣、能力、特点等自身因素,对社会现有职业中选择一种适合自己的职业的过程。很多心理学家和职业指导专家对职业选择问题进行过专门研究,提出了相应的理论,其中最有代表性的就是人-职匹配理论。人-职匹配理论是现代人才测评的理论基础。人-职匹配理论的基本原理是:不同个体有不同的个性特征,而每种职业由于其工作性质、工作环境、工作条件、工作方式不同,对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等也有不同的要求。所以,个体在进行职业决策时应选择与自己的个性特征相适应的职业。

#### 知识链接

#### 自我认知

自我认知一定要全面、客观、深刻,绝不回避缺点和短处。“当局者迷,旁观者清”,可参考家人、同学、朋友、师长、专业咨询师等第三方的意见,力争对自我有真正全面的认识。



### ◎你的优势

(1) 你学习了什么。这包括在校期间从专业学习中获取的收益、通过社会实践活动提高和升华的知识及能力。努力学好专业课程是职业设计的重要前提。要注意学习、善于学习,同时要善于归纳、总结,把单纯的知识真正内化为自己的智慧,为自己多准备些后备能源。

(2) 你曾经做过什么。这包括在校期间担任的学生职务、社会实践活动取得的成就及工作经验的积累。要提高自己的丰富性和突出性,就应有针对性地选择与职业目标相一致或相近的工作,坚持不懈地努力工作,这样才会使自己的经历有说服力。

(3) 最成功的是什么。你做过的事情中最成功的是什么?是如何成功的?通过分析可以发现自己的长处,譬如坚强、智慧超群,以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力的闪光点,形成职业设计的有力支撑。

### ◎你的劣势

(1) 性格的弱点。人无法避免与生俱来的弱点,这就意味着你在某些方面存在着先天不足,是你力不能及的。安下心来跟别人好好聊聊,看看别人眼中的你是什么样子,与你的预想是否一致,找出其中的偏差并进行弥补,这将有助于自我提高。

(2) 经验或经历中所欠缺的方面。欠缺并不可怕,怕的是自己还没有认识到或认识到了而一味地逃避。正确的态度是认真对待,善于发现,努力克服和提高,你可以打出“给我时间,我可以做得更好”的旗号。

## (一) 帕森斯的“人-职匹配”理论

美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在他的《选择职业》一书中,第一次系统地阐述了“人-职匹配”理论。其基本思想是:个体差异是普遍存在的,每个个体都有自己独特的人格特质,与之相对应,每种职业也有自己独特的要求;一个人的能力、性格、气质和兴趣同所从事职业的工作性质和条件要求越接近,工作效率就越高,个人成功的可能性也越大;反之,工作效率和职业成功的可能性就越小。每个人在进行职业决策时,要根据自己的个性特征选择与之相对应的职业种类,进行合理的人-职匹配。帕森斯的“人-职匹配”理论把职业与人的匹配分为两种类型,即条件匹配和特质匹配。条件匹配是指职业所需技能和知识与掌握该种技能及知识的人之间要匹配。例如,脏、累、险等劳动条件差的职业需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之相匹配。特质匹配是指某些职业需要具有一定特质的人来与之匹配,如科学家需要富有创造力。

帕森斯指出,实现合理的人-职匹配需要三个步骤。

### 1. 评价自己的生理和心理特点

清楚地了解自己的能力、性格、气质和兴趣是人职匹配的前提和基础。求职者要广泛收集自己的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格及家庭背景、学业成绩、工作经历等方面的情况,在择业时通过心理测量及其他测评手段对这些资料进行整合分析,找出自身的生理和心理特点。

### 2. 分析各种职业对人的要求,并向求职者提供相关职业信息

掌握相关职业信息是人-职匹配的必要条件。相关职业信息包括该职业的性质和对人



的性格要求、学历要求、能力要求、心理特点要求等。此外,职业的工资待遇、工资条件、为实现职业发展而设置的教育课程计划,以及提供这种课程的教育机构、学习年限、入学资格和费用等,都是求职者在进行职业选择时应考虑的因素。

### 3. 实现人-职匹配

清楚地掌握了自己的生理和心理特点及职业的各项指标之后,要对两者进行综合分析,从而选择既适合自身特点又有机会从事的职业。

#### (二) 霍兰德的“人格类型-职业匹配”理论

“人格类型-职业匹配”理论是美国霍普金斯大学心理学教授、著名的职业指导专家霍兰德于 20 世纪 60 年代创立的。其基本思想是:职业选择是个人人格(包括价值观、动机和需要等)的反映和延伸,人格是决定一个人选择何种职业的重要因素,个人在适宜自己人格的职业环境中可以充分施展技能和能力,表达态度和价值观,并且能够完成使命。该理论的实质在于择业者的人格特点要与将选择从事的职业类型相适应。霍兰德将个体的人格分为六种类型:现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型;相应地,职业也分为六种类型:现实型、调查研究型、艺术型、社会型、开拓型、常规型,具体如表 1-3 所示。

表 1-3 霍兰德的“人格类型-职业匹配”理论

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
现实型	攻击性 机械呆板倾向 重视现实 体魄强壮 传统的男子气质 借助手势表达问题 避免人际关系的任务	现实型	要求明确的、具体的、体力的任务 户外的 需要立即行动 需要立即强化 较低的人际关系要求
研究型	思考问题透彻 讲究科学性 有创造力 简明扼要	调查研究型	要求思考和创造性 思考任务倾向 极少社会要求 要求有实验室设备但不需要强体力劳动
艺术型	成就感 害羞 彻底性、独创性 不合群 不喜欢有程序和内容的任务 较多的传统女性气质 情绪性的	艺术型	解释和修正人类行为 对于优异有模糊的标准 喜欢长时间地埋头苦干 单独工作



续表

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
社会型	责任感 人道主义 具有人际技能 解释和修正人类行为	社会型	要求高水平的沟通能力 帮助他人
企业型	依靠权力和威望来解决问题 善于口头表达 倾向于权力和地位	开拓型	强调威望 完成督察性角色 需要说服他人 需要有管理行为
传统型	偏爱有程序和内容要求的工作 高度的自我控制 权力和地位的强烈认同	常规型	体力要求极低 户内的 人际技能需要较低



## 案例欣赏

王强参加一家公司的招聘,面试一个大区销售助理的职位。在面试期间,人事经理问他怎么看待出差这件事情。他说喜欢出差,去不同的地方接触不同的人让他觉得很充实、很丰富,很喜欢“在路上”的感觉。人事经理告诉他,这个职位已经换了两位职员,这两个人其他方面都很优秀,但都因为不能忍受频繁的出差而自动辞职。所以,他们这次非常看重这一点,其他能力还能在工作中不断获得提升,但是一定要找一位喜欢并且能够随时出差的职员。

## 二、“职业锚”理论

“职业锚”理论由美国著名职业指导专家埃德加·施恩(Edgar H. Schein)教授提出。锚是固定、稳定船的工具,锚被抛下后,深深沉入海底,就可以稳住大船,使船不容易漂走。“职业锚”是用锚的作用形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩认为,个人在工作选择和发展过程中遵循个人需要、动机和价值观进行不断的探索,以获得的工作经验为基础,在实际工作中通过不断的自我审视,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,在潜意识里确定自己长期稳定的职业定位,最终,所有的工作经历、兴趣、资质等便会集成一个占主导地位的“职业锚”。

施恩认为,如果一个人在他的职业生涯中能确定一件事情,使他的动机、能力、价值观统一起来,并能深刻而清晰地回答以下三个问题,他就找到了自己的“职业锚”。

我到底想做什么?(自己的动机和需要)

我到底能做什么?(自己的才能和能力)



微课  
职业锚理论





我到底为什么做这件事？（自己的态度和价值观）

### 案例欣赏

小侯就读于一所高职院校，毕业时她去参加了一个大型招聘会，当看到许多公司都是招一两两名人员时，她感到很失望。终于她发现了一家化妆品公司在销售、财务、文秘、宣传等方面都有职位在招聘，她想这里一定机会很多，并挤到招聘人员跟前。招聘人员问她：“你想应聘什么职位呀？”她连忙说：“什么职位都行，只要你们给我机会，我一定会努力的！”招聘人员微笑着对她说：“同学，你找什么工作无所谓，但我们招人却一定要找合适的。”小侯听了感觉很不好意思，但却没能很清楚地说出自己最适合的岗位。招聘人员看她很有诚意，就准备帮她发现自己的特点，于是问：“你自己想一下你想做什么？你能做什么？你为什么要做？”很可惜这次小侯没有把握住机会，因为她自己也不知道。最后招聘人员说：“同学，从你本身来看，你该毕业求职了，但从我们企业看，你还没有达到毕业的要求啊！”

“职业锚”是个人选择和发展自己职业时围绕的中心，当一个人对自己的动机、能力及价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的“职业锚”到底是什么。有学者认为，“职业锚”的意义很大，一个人从确立“职业锚”的那一刻起，其职业才真正开始转变为事业。根据施恩教授的观点，“职业锚”共分为八种类型，如表 1-4 所示。

表 1-4 施恩的八种“职业锚”类型及其特点

“职业锚”类型	特 点
技术/智能型	强调实际技术或功能等业务工作；拒绝一般管理工作，但愿意在技术、功能领域管理他人
管理能力型	追求承担一般管理性工作，且责任越大越好；具有强有力的升迁动机和价值观，以提升等级和收入作为衡量成功的标准
自主/独立型	最大限度地摆脱组织束缚，追求能施展个人职业能力的工作环境；有较强的职业认同感，把工作成果与自己的努力相连接
安全/稳定型	追求职业的稳定性和工作的保障性。在行为上，倾向于根据组织对他们提出的要求行事，对组织具有较强的依赖性，个人职业生涯的开发与发展受到限制
创业型	有强烈的创造需求和欲望；意志坚定，喜欢建立或创造属于自己的东西，并愿意为之冒险
服务型	把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值；在选择职业和工作时，把能否实现该价值作为首要标准
挑战型	喜欢挑战具有较高难度的任务，希望能战胜强硬对手、克服无法克服的困难和障碍等，而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



续表

“职业锚”类型	特 点
生活型	试图在工作和生活之间寻找平衡,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,甚至可以牺牲职业的某些方面,如提升等

需要指出的是,大多数人的第一份职业往往不是终生职业。一个人的“职业锚”要经过若干年的工作实践后才能被发现。施恩认为,人们开始寻找“职业锚”的平均年龄是 35 岁,找到“职业锚”的平均年龄是 40 岁。“职业锚”确定后,长期稳定的职业定位便会产生,事业发展的方向也逐步明朗。

### 知识链接

#### 职业倾向类型

表 1-5 提供了不同类型的人的职业倾向。

表 1-5 职业倾向类型

类 型	特 征	适合的职业
变化型	在新的和意外的活动或工作情景中感到愉快,喜欢有变化的和多样化的工作,善于转移注意力	记者、推销员、演员
重复型	适合连续从事同样的工作,按固定的计划或进度办事,喜欢重复的、有规律的、有标准的工种	纺织工、机床工、印刷工、电影放映员
服从型	愿意配合别人或按别人的指示办事,而不愿意自己独立做出决策,担负责任	办公室职员、秘书、翻译
独立型	喜欢计划自己的活动和指导别人活动或对未来的事情做出决定,在独立负责的工作情境中感到愉快	管理人员、律师、警察、侦查员
协作型	在与人协同工作时感到愉快,善于引导别人,并想得到同事们的喜欢	社会工作者、咨询人员
劝服型	通过谈话或写作等使别人同意自己的观点,对别人的反应有较强的判断力,并善于影响别人的态度和观点	辅导员、行政人员、宣传工作者、作家
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制、沉着应付,发生意外和差错时不慌不忙、出色地完成任务	驾驶员、飞行员、警员、消防员、救生员
自我表现型	喜欢表现自己的爱好和个性,根据自己的感情做出选择,通过自己的工作来表现自己的思想	演员、诗人、音乐家、画家



续表

类 型	特 征	适合的职业
严谨型	注重工作中各个环节、细节的精确性。愿意按一套规划和步骤工作,尽可能做得完美,倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果	会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员

### 三、职业发展阶段理论

职业发展阶段理论是职业生涯规划的重要内容,国内外学者在这方面都有过细致深入的研究。

#### (一) 金兹伯格的职业选择三阶段理论

美国著名的职业发展理论的代表人物金兹伯格(Ell Ginzberg)认为,职业生涯是一个连续的、长期的发展过程。他通过比较美国富裕家庭成员童年期、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。在这一阶段,儿童对他们所看到的或接触到的各类职业工作者充满好奇,对那些引人注目、令人激动的职业充满憧憬。这一时期个体在职业需求上呈现的特点是:许多想法感情色彩浓厚,主要根据自己的兴趣决定职业理想,并不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,处于幻想状态。

(2) 尝试期。尝试期指 11~17 岁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迅速成长变化,开始有独立的意识和价值观念,知识和能力也显著增长,并开始对社会生产与生活的经验有所了解。个体在职业需求上呈现出的特点是:不但注意自己的职业兴趣,而且客观地审视自身的条件、能力和价值观;开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。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,注意到选择职业时要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,并结合相关的职业选择资料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成的最重要阶段。

(3) 现实期。现实期指 17 岁以后的青年期和成年期。在这一阶段,个体即将步入社会,能比较客观地把职业愿望或要求同主观条件、能力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,力求达到主观因素和客观因素的统一。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,表现出的最大特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为以下三个阶段:探索阶段,根据尝试期的结果,进行各种职业探索活动,尝试各种职业机会;具体化阶段,根据探索阶段的经历,做进一步的选择,此时职业目标已经基本确定,并开始为之努力;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。

#### (二) 舒伯的职业生涯发展阶段理论

美国著名职业生涯规划大师舒伯(Donald E. Super)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,经过长期研究,系统地提出了有关职业生涯发展的理论。1953年,他根据自己的相关理论成果,将职业生涯发展划分为成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期五个阶段(见图 1-1),具体内容如下。

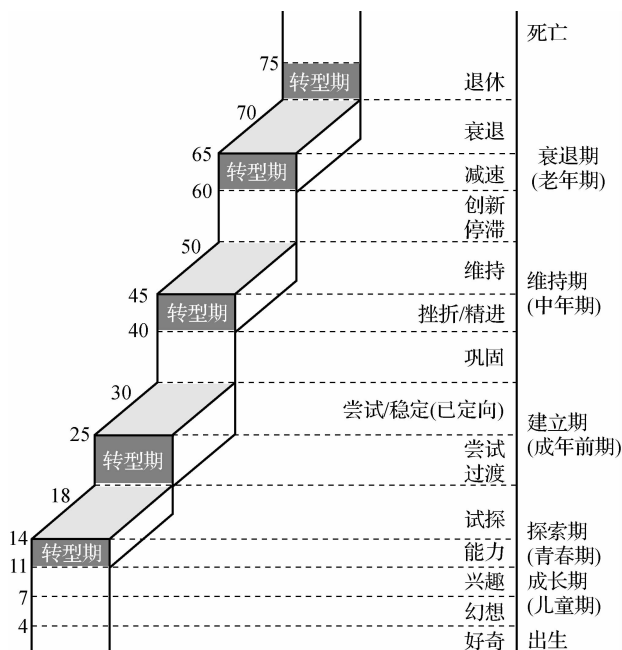


图 1-1 五大职业发展阶段

(1) 成长期(0~14岁)。此阶段属于职业生涯认知阶段。个体开始发展自我概念,并经历了对职业从好奇、幻想到产生兴趣,再到有意识地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:幻想期(7岁以前),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,并进行角色模仿;兴趣期(8~11岁),个体以“兴趣”为中心来理解、评价职业,开始做职业选择;能力期(12~14岁),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,并有意识地进行能力培养。

(2) 探索期(15~25岁)。此阶段属于学习打基础阶段。个体将通过参加学校活动、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,进而完成择业及初步就业。此阶段又可分为三个时期:试探期(15~18岁),个体开始综合认识和评估自己的兴趣、能力、职业的社会价值、就业机会,并对未来职业进行尝试性选择;过渡期(19~21岁),个体正式进入就业市场或者接受职业培训,开始由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择;尝试期(22~25岁),个体选定工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行验证。

(3) 建立期(26~45岁)。此阶段属于选择、安置阶段。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,个体已经找到了属于自己的职业“位置”,并谋求长期发展。此阶段又可分为三个时期:尝试/稳定期(26~30岁),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职业,并逐渐趋于稳定;巩固期(31~40岁),个体确定属于自己的职业目标,并努力去实现;挫折/精进期(41~45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,在实现既定目标时遇到挫折或者发现了新的目标,因而需要重新评价、不断改进自己的需求和目标,处于一个转折期。

(4) 维持期(46~65岁)。此阶段属于升迁和专精阶段。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,而是力求保住现有职位,维持已取得的成就和社会地位。这一时期大多数人将重点放在维持家庭和工作之间的和谐关系、总结工作经验、寻找接班人上,工作领域不断出现的新知识和新技术对这一时期的人来说是比较大的挑战。他们对于新知识的兴趣逐步下降,尤其是对那些知识和技术更新较快的行业来说,选择创新还是停滞不前直接影响着个体的职业价值。

(5) 衰退期(66岁至退休)。此阶段属于退休阶段。个体的健康状况和工作能力开始衰退,并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,以适应退休后的生活。

### (三) 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

金兹伯格和舒伯都是从人生不同年龄段对职业的需求与态度的角度来研究职业发展过程和职业生涯阶段的。美国心理学博士格林豪斯(Greenhouse)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,并以此为依据将职业生涯发展划分为五个阶段。

(1) 职业准备阶段。典型年龄段为0~18岁。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) 进入组织阶段。典型年龄段为18~25岁。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。

(3) 职业生涯初期。典型年龄段为25~40岁。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,逐步适应工作,融入组织;为未来的职业成功做好准备。

(4) 职业生涯中期。典型年龄段为40~55岁。这一时期的主要任务是重新评估早期职业发展历程,重新确认或修改职业目标,做出成年中期的合理选择,在工作中继续保持较强的工作能力。

(5) 职业生涯后期。典型年龄段为55岁直至退休。这一时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。

### (四) 利文森的成年人职业发展阶段理论

利文森(Levinson)是美国研究职业生涯的著名学者,其研究重点是成年人的职业发展。利文森将职业生涯发展划分为六个阶段(见表1-6),即拔根期(16~22岁)、成年期(23~29岁)、过渡期(30~32岁)、安定期(33~39岁)、潜伏的中年危机期(40~43岁)和成熟期(44~59岁)。





表 1-6 利文森职业生涯六阶段

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
16~22 岁	拔根期	多数人离开父母,争取独立自主,力求寻找工作,实现经济上的自我支持
23~29 岁	成年期	寻找配偶,建立家庭,做好工作,搞好人际关系
30~32 岁	过渡期	进展不易,忧虑较多,很多人改变工作和单位,以求新的发展
33~39 岁	安定期	有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作,以求有所创新,取得成就
40~43 岁	潜伏的中年危机期	对大部分人来说,工作变动性降低,意识到年轻时的抱负很多没有完成,获得生涯进展和改变方向的机会已经不多
44~59 岁	成熟期	当对职业生涯中的重大问题感到满意时,往往会满足于现状,希望安定下来;抱负还有,但水平不及中年时高