

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



大学生 职业生涯规划 项目式教程

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGYA GUIHUA
XIANGMUSHI JIAOCHENG



定价: 49.80元

大学生
职业生涯规划项目式教程

刘幼昕
主编

山东大学出版社
SHANDONG UNIVERSITY PRESS

大学生 职业生涯规划 项目式教程

刘幼昕 主编

山东大学出版社
SHANDONG UNIVERSITY PRESS

作者简介

刘幼昕, 西南大学教育学博士, 重庆城市管理职业学院教授, 先后在重庆工商大学、重庆建筑工程职业学院、重庆城市管理职业学院从事教学、科研和管理工作。教育部全国普通高校毕业生就业创业指导委员会建筑地产行业就业创业指导委员会委员、中国教育发展战略学会促进西部教育发展专业委员会常务理事、第二届重庆市教育评价改革咨询指导委员会委员(职业教育领域)、教育部首批国家级职业教育教师教学创新团队负责人、重庆市技工教育专家智库专家、重庆市政府特约教育督导员。出版专著、教材多部, 获省部级教学成果奖多项。指导学生参加第八届、第九届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛(重庆赛区)决赛, 获金、银奖各一项。

策划编辑: 刘 彤
责任编辑: 董 戈
封面设计: 黄燕美

大学生 职业生涯规划 项目式教程

主 编 刘幼昕
副主编 管 军
陈吉胜
吴小兰

山东大学出版社
SHANDONG UNIVERSITY PRESS
· 济南 ·

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划项目式教程 / 刘幼昕主编. —
济南 : 山东大学出版社, 2023. 11
ISBN 978-7-5607-8063-4

I. ①大… II. ①刘… III. ①大学生—职业选择—教材 IV. ①G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字(2023)第 254304 号

策划编辑 刘 彤
责任编辑 董 戈
封面设计 黄燕美

大学生职业生涯规划项目式教程

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA XIANGMUSHI JIAOCHENG

出版发行 山东大学出版社
社 址 山东省济南市山大南路 20 号
邮政编码 250100
发行热线 (0531)88363008
经 销 新华书店
印 刷 三河市龙大印装有限公司
规 格 850 毫米×1168 毫米 1/16
13.25 印张 246 千字
版 次 2023 年 11 月第 1 版
印 次 2023 年 11 月第 1 次印刷
定 价 49.80 元

版权所有 侵权必究

前言

Preface

党的二十大报告指出：“实施就业优先战略。”从某种意义上讲，选择职业就是选择一种生活方式，选择自己的未来。制订职业生涯规划是高校毕业生顺利就业和事业成功的起点，关系着毕业生的择业行为乃至一生的发展。

2023年9月，首届全国大学生职业规划大赛启动，这是加强高校职业生涯规划教育和就业指导、增强大学生职业生涯规划意识的重要举措。此次大赛以“筑梦青春志在四方，规划启航职引未来”为主题，旨在以赛促学，引导大学生树立正确的成才观、就业观和择业观，科学合理地规划学业与职业发展，提升就业竞争力；以赛促教，提高高校大学生职业生涯规划教育水平，做实做细毕业生就业指导服务；以赛促就，广泛发动行业、企业和高校参与赛事活动，推动人才供需有效对接，全力促进高校毕业生高质量充分就业。

为了帮助大学生科学备赛，更好地把握职业发展方向，厘清职业生涯规划的主要环节，正确掌握职业生涯规划的技巧与方法，本书采用项目式编写体例，从启航、觉察、探索、定位、规划、管理六个角度细化任务。

项目一是启航·认知生涯规划，学生可以通过两个任务（厘清概念与了解历程）初步把握职业生涯规划的内涵，了解学者对职业生涯规划的理论研究，探讨职业生涯规划理论模型的作用。

项目二是觉察·透视职业自我，学生可以通过四个任务（择己所爱、选己所适、发挥所长、固牢根基）学会如何正确、全面地探索自我、认识自我，更好地规划自己的未来。



项目三是探索·优化职业选择，学生可以通过三个任务（拓展空间、识别结构、剖析要点）认识职业世界，掌握职业分类的基本情况，了解专业与职业的关系，从而勾勒出符合自己的发展路线。

项目四是定位·做出职业决策，学生可以通过三个任务（审慎对待、反思习惯、强化练习）逐步形成科学决策的习惯。

项目五是规划·绘制发展蓝图，学生可以通过两个任务（确定方向、告别空想）学会制订规划，充分运用已掌握的方法与技巧制订专属于自己的发展路线。

项目六是管理·提升职业素养，学生可以通过三个任务（夯实基础、努力进阶、突破成长）全方位发展自我，提升职业能力，增强自身竞争力。

本书栏目丰富，注重实训，强调立德树人。“寄语”“情境导入”“案例阅读”栏目具有较强的思想性、方向性，以职业意识和职业精神培养为主线；“课前热身”“体验探究”“实训活动”栏目具有较强的实践性，以学以致用为目标，强化学生熟练运用所学知识的能力；“思维导图”“知识延伸”栏目提示重难点，拓宽学生视野。

本书由重庆城市管理职业学院刘幼昕任主编，重庆商务职业学院管军、重庆水利电力职业技术学院陈吉胜、重庆文化艺术职业学院吴小兰任副主编。重庆城市管理职业学院罗纪红，重庆建筑工程职业学院崔接友、江涛、庞玥、雷李梅，重庆商务职业学院刘娇，重庆文化艺术职业学院吴倩、张玲，重庆城市职业学院陈丁铤参加编写。

在编写本书的过程中，编者参阅了一些著作和同类教材，在此谨对相关文献的作者表示衷心的感谢。

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，以便再版时修订。

编者

2023年9月

目录



Contents

项目一 启航·认知生涯规划 / 1

任务一 厘清概念：生涯、职业生涯、职业生涯规划 / 3

任务二 了解历程：职业生涯规划理论 / 19

项目二 觉察·透视职业自我 / 37

任务一 择己所爱：兴趣与职业 / 39

任务二 选己所适：性格与职业 / 49

任务三 发挥所长：能力与职业 / 67

任务四 固牢根基：价值观与职业 / 75

项目三 探索·优化职业选择 / 83

任务一 拓展空间：职业世界 / 85

任务二 识别结构：职业分类与资格标准 / 93

任务三 剖析要点：专业与职业 / 102



项目四 定位·做出职业决策 / 111

任务一 审慎对待：职业决策概述 / 113

任务二 反思习惯：职业决策风格 / 124

任务三 强化练习：职业决策方法 / 131

项目五 规划·绘制发展蓝图 / 141

任务一 确定方向：树立职业生涯目标 / 143

任务二 告别空想：制订、评估与调整 / 153

项目六 管理·提升职业素养 / 165

任务一 夯实基础：基本职业素养 / 167

任务二 努力进阶：职业能力与核心素养 / 175

任务三 突破成长：自我管理 / 185

参考文献 / 205

项目一

启航·认知生涯规划

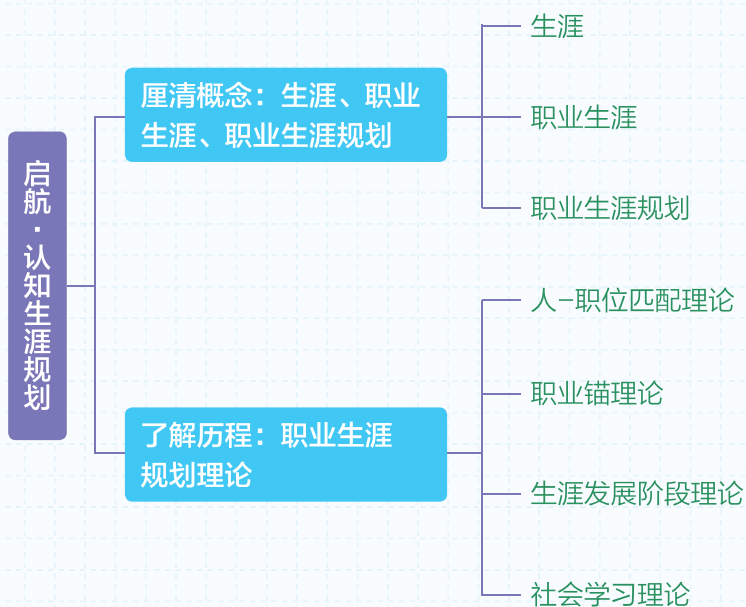
寄语

《礼记·中庸》说：『凡事预则立，不预则废。』

人在一生中，无论做什么事情，科学预判、谋定后动都是成功的首要因素，也是成功的重要基石。预见和远见是每个人都应拥有的能力。职业生涯要规划，更要经营，人生只有经过深思熟虑和精心谋划，才能有的放矢，事半功倍。




思维导图



课前热身

每一个汉字都有丰富的文化内涵。请查阅相关书籍或者借助互联网资源，对“生”“涯”“职”“业”四个字做溯源探究，在表 1-1 中补充这四个字的最早字形及字义。

表1-1 “生”“涯”“职”“业”的溯源探究

	“生”	“涯”	“职”	“业”
最早字形	 (甲骨文)			
本义	草木破土萌发			
引申义	出生、生长、生命			

任务一

厘清概念：生涯、职业生涯、职业生涯规划



学习目标

- ✿ 了解生涯的含义、特点
- ✿ 了解职业生涯的含义和类型
- ✿ 正确认识职业生涯成功的标准
- ✿ 了解职业生涯规划的含义、分类、要素及原则
- ✿ 掌握职业生涯规划步骤
- ✿ 正确把握生涯、职业生涯、职业生涯规划的联系与区别

情境导入

机会留给有准备的人

初入大学，谢加孙就对自己的未来有了一个清晰的规划。他十分热爱自己所学的物流管理专业，他的职业目标是成为一名优秀的物流人。在校学习期间，他努力学习专业知识，积极参与学科竞赛，也不断在学生工作中锻炼自己的能力。在实习期间，他将每个物流项目都当作对实操、组织协调等综合能力的考核。无论是在办公室核对每个物流项目的信息，还是到仓库、码头等场所出外勤，他都会努力做好物流项目从立项到结项整个过程中的每项工作。最终，谢加孙凭借优异的学习成绩和丰富的社会实践经历顺利签约心仪的国际物流公司，从事航空零部件等重要物资的进出口贸易流通工作。

问题与思考：

- (1) 谢加孙能够成功的关键是什么？
- (2) 你对自己的未来有哪些美好的期盼？
- (3) 你为自己的理想做出过哪些实际行动？

大学生正处于职业探索期，知识储备是否充足、职业规划意识是否完善、职业定位是否准确、职业能力是否具备等极大地影响着大学生的职业选择及生涯发展。职业生涯规划不能简单地等同于职业选择，它是一个人对自己一生职业发展道路的设想和谋划，是对个人职业前途的瞻望，是实现职业理想的前提。

一、生涯

（一）生涯的含义

在《辞海》（第七版）中，生涯有三个释义，如图 1-1 所示。在我国，“生涯”一词最早出现于《庄子·养生主》：“吾生也有涯，而知也无涯。”“生”是指人生或生命，“涯”是指边际。通俗地讲，生涯是指生命从开始到结束的历程，也就是生活中人们常说的人生。



视频
生涯的意义

在西方，生涯（career）的本义是两轮马车，后被引申为道路，即人生的发展道路，也指人或事物所经历的成长途径，还指人一生中扮演的系列角色。

无论是西方文化还是中国文化，对生涯的理解大体是相同的，即生命历程。生涯是生活中各种事件的演进历程，综合了人的一一生中各种职业与生活的角色，因此能表现出每个人独特的自我发展形态。

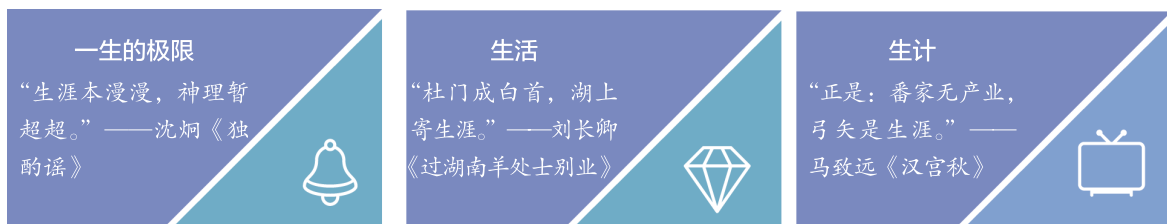


图 1-1 生涯的释义

（二）生涯的特点

生涯具有丰富的内涵与范围，具有方向性、时间性、空间性、独特性、主动性等特点。

1. 方向性

生涯是人生中各种事情的连续演进方向，每个人的生涯发展都有方向可循。兴趣、能力、世界观、价值观等因素都影响着一个人的生涯方向，但最终决定生涯走向的是一个人的价值观。

2. 时间性

生涯是一个连续不断的发展过程。每个人当前的生涯状况都建立在先前生涯历程的基



础之上，同时也影响着未来的生涯发展。

3. 空间性

生涯以每个人事业的角色为主轴，横跨生活的各个空间。每个人在社会中扮演的不同角色都会对生涯产生或大或小的影响。

4. 独特性

生涯的独特性是指每个人的生涯发展都是独一无二的。每个人在一生中都会遇到与别人不一样的事情，拥有与别人不一样的价值取向，做出与别人不一样的决策选择。

5. 主动性

生涯与一个人的主观能动性紧密相关。个人并非只能被动地受制于环境，而是能够主动地借助思考去改变环境、创造环境。

体验探究

进入大学意味着你开启了新的生涯征程，请在图 1-2 中写出你的“生涯启程宣言”，并邀请一个人做你的见证人，让他（她）在你以后的学习与实践中对你进行监督与鼓励。

宣 言

宣誓人：

见证人：

日期：

图 1-2 我的生涯启程宣言

二、职业生涯

（一）职业生涯的含义

职业处于一个人生涯的核心位置，对一个人的生存和发展起着关键作用。职业生涯研究初期，多数学者认为职业生涯专指个人生活中与工作相



视频

职业生涯、职业与工作的区别



关的各个方面，从职业学习开始，到职业劳动结束为止。随着时代的发展，职业生涯的概念也在不断拓展，更加动态、开放。职业生涯可以说是一个人一生中所有的职业岗位和与工作活动相关的生活经历，包括获得职业能力、培养职业兴趣、选择职业、就职，直至完全退出职业劳动的一个完整的职业发展过程。不论职位高低、成功与否，每个人都有独特的职业生涯。

（二）职业生涯的类型

按照时代不同，职业生涯可以分为传统职业生涯和现代职业生涯；按照不同的发展方向，可以分为外职业生涯和内职业生涯。

1. 传统职业生涯和现代职业生涯

传统职业生涯的一个明显的特征是一个人在职业生涯期（包括从进入职场到退休）都处在同一个组织的边界内，受雇于同一组织。传统职业生涯表现出严格的等级晋升过程，职业生涯流动的模式基本上是在同一行业或职业中学习、成长，经过时间和经验的积累，呈现由一个阶段向另一个阶段直线型晋升的过程。员工与组织之间建立起一种忠诚的心理契约，员工以对组织的忠诚换取长期或终身的就业保障。组织对员工的技能要求只是具备单一的特殊技能，员工不需要面临激烈的就业竞争和频繁的工作变动。

现代职业生涯又被称为“无边界职业生涯”，是指拥有超越单个就业环境边界的一系列就业机会。无边界职业生涯的显著特点就是跨越了组织边界，员工的职业生涯不再局限在一个组织中，而是在两个或多个组织中完成；组织不再愿意也很难为员工提供终身或长期的就业保障；员工主动或被迫地频繁流动，使得传统的建立在忠诚观念基础上的心理契约逐渐被以就业能力为基础的心理契约取代。同时，传统的组织等级制度和晋升标准被打破，谁有学习能力、适应能力，谁就能处于职业生涯发展的主动地位。

2. 外职业生涯和内职业生涯

美国心理学教授埃德加·施恩（Edgar H. Schein）提出职业生涯包括外、内两部分，即职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。

外职业生涯是指经历一种职业的通路（由教育开始，经过工作期直到退休），是一个人从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职责、工作环境及这些因素与职称、工资待遇等因素的匹配组合及其动态匹配变化过程。外职业生涯的构成因素通常是别人认可和给予的，但也容易



视频

外职业生涯与内职业生涯的关系



被别人否认和收回。

内职业生涯是指一个人在工作中所具备的知识、观念、兴趣、心理素质、内心感受、经验、能力等因素的组合及其变化。内职业生涯强调职业者的主观感受，包括职业者对周围环境的认知评价及由此产生的态度。一旦取得内职业生涯的构成因素，别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在。

知识延伸

斜杠青年

“斜杠”一词来源于英文 slash，“斜杠青年”是指不再满足于“专一职业”的生活方式，而是选择拥有多重职业和身份的多元生活的人群，他们在不同的工作场景中自由切换角色。一项针对“斜杠青年”的调研结果显示，52%左右的受访青年确认身边有“斜杠青年”，他们普遍秉持这样的想法：在开放的社会环境中，把爱好发展成技能，让自己今后有更多的选择。

（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的积极心理感受及与工作相关的成就，可分为客观职业生涯成功和主观职业生涯成功，具体如表 1-2 所示。客观职业生涯成功是指个体在职业生涯中获得的，由公正的第三方观察、衡量、证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从自己认为的重要维度对自己职业生涯的理解和评估。

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，只考察客观职业生涯成功或只考察主观职业生涯成功都是片面的，应从“主客观统一”的角度去评价职业生涯成功，兼顾主观、客观两个方面，两者缺一不可。

表1-2 职业生涯成功标准明细

标准	内容	优点	缺点
客观标准	从本质上讲，客观职业生涯成功集中体现在由社会认可的“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	把可感知和可证实的“薪金和职位”作为成功的客观标准，使人们对职业生涯的成功有了可操作的评价依据，有助于人们明确职业追求的目标	片面地追求客观成功，往往会导致职业价值观的偏差及其他一系列不良后果；容易忽视职业生涯成功因个体、民族、社会、时代的不同而存在的差异性、多元性和层次性

续表

标准	内容	优点	缺点
主观标准	主观职业生涯成功不仅是一个社会的客观问题，还是一个人的主观问题，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	弥补了以客观标准片面地衡量职业生涯成功的某些不足	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

体验探究

职业生涯不是一个个分散的点，而是由许多点组成的一条生涯线。一个人要想在职场中获得长远的发展，既要关注眼前具体的点，又要把每个点“串”起来，让每一步成为下一步的跳板，为下一步的发展做好铺垫。请选择一个你崇拜的历史人物，借助互联网或图书馆资源，收集这个人物的传记资料，将他（她）的职业生涯历程填入图 1-3。

图 1-3 偶像人物的职业生涯历程

（四）影响职业生涯发展的因素

影响一个人职业生涯发展的因素有很多，既有自身因素，也有职业、环境等因素。

1. 自身因素

（1）拥有健康的身体是个人职业生涯成功的首要条件。体质健康的身体对于每一种职业来说都是必不可少的。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、心理健康和良好的社会适应能力。

（2）现代社会生产方式的改变使得男女在职业分工上的差距逐步缩小，职业的性别色彩逐步被淡化，但是男女在生理特征、气质、社会对男女“社会角色”的期望等方面仍存在差异。这些差异使人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，我们要充分考虑职业对性别的要求，选择从事那些能发挥自己特长的职业。

(3) 受教育程度和水平直接影响一个人的职业选择的方向与成功率。教育对劳动者的知识结构、职业能力和职业价值观等都会产生重要的影响。良好的教育是个人事业成功不可缺少的因素，但不是唯一因素，职业生涯的发展还依赖较高的个人能力和综合素质。

(4) 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，年龄往往要求在30岁以下。这是因为不同年龄段的人在生理、心理、工作状态、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、经验能力等诸多方面存在较大差异。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。大学生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) 心理是影响职业发展的重要因素，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。不同性格、气质、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，不适合做过细的、单调的、机械性的工作。如果个人从事与自己个性特征不吻合的工作，就会觉得自己的活力被束缚，思想被禁锢。

(6) 职业发展与个体自身的成长环境和家庭环境关系密切。首先，教育方式不同会导致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，父母的职业技能必然会对孩子产生重大影响；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，这也是艺术世家、教育世家、商贾世家等出现的主要原因。

知识延伸

“尼特族”

社会学者将一些不愿工作、沉溺于虚拟世界、长期在家“啃老”的青年称为“尼特族”，这是一个国际通用名称，是英文“NEETs”的音译。“尼特族”在自身发展的黄金时期主动放弃了适应社会、发展自身、全面发展的大好机遇。这虽然属于个人生活方式的一种选择权利，但无疑是对社会资源和人力资源的浪费。国际劳工组织发布的《世界就业和社会展望：2023年趋势》显示，2022年全球有超过五分之一的青年属于“尼特族”，美国的“归巢族”，法国的“袋鼠族”，中国的“啃老族”，在广义上都属于“尼特族”。这已成为困扰各国的全球性问题。



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都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分析、谨慎考虑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,或者引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情况对职业进行的排序。职业声望的高低对职业选择具有重要影响。

(3) 要对行业发展状况进行分析,首先应了解自己想要从事行业的类别、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、政治环境、社会价值观念等因素带来的影响。

(1) 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,因为企事业单位相对集中,优秀企业较多,所以个人职业选择的机会较多,有利于个人的职业发展;而在经济较落后的地区,个人的职业发展会受到一定的限制。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,个人发挥才干的空间越大,成功的概率也就越高。

(2) 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。在良好的社会文化环境下,个体可以受到良好的教育,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) 政治环境对个体的职业发展有着重要影响。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,对个体职业发展产生推动作用;另一方面,政治环境还会影响经济体制,如企业的组织体制,进而对企业中个体的职业发展产生间接影响。

(4) 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会受到社会主体价值观念的影响。从某种意义上讲,一个人思想发展、成熟的过程就是认可、接受社会价值



观念的过程。社会价值观念一旦形成，会直接决定人们对某种职业的认识、接受和认可程度，人们会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。

体验探究

三人一组，分工合作，组建调研小队。调研小队借助互联网或者图书馆资源，查阅当地经济发展情况，分析区域经济发展与职业生涯发展的关系，具体参考图 1-4。



图 1-4 区域经济发展与职业生涯发展

三、职业生涯规划

(一) 职业生涯规划的含义

职业生涯规划又称为“职业生涯设计”，是指一个人对自己的职业生涯和人生发展进行的系统而持续的计划。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。具体来说，职业生涯规划是指一个人在测定、分析和总结自己职业生涯客观条件的基础上，综合分析并权衡自己的兴趣、能力、个性及态度等，结合时代的特点，根据自己的职业倾向，确定最佳职业定位和奋斗目标，并为实现这一目标而制订行之有效的计划。

职业生涯规划是给自己的未来绘制理想蓝图的过程，是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，选择最佳路径实现职业理想，进而实现自我价值。



视频

职业生涯规划伴你同行

（二）职业生涯规划的分类

依照时间的不同，职业生涯规划可分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划（图 1-5）；依照处理职业问题时采用方法的不同，职业生涯规划可分为依赖型、直觉型和理性型（图 1-6）。



图 1-5 职业生涯规划分类 1

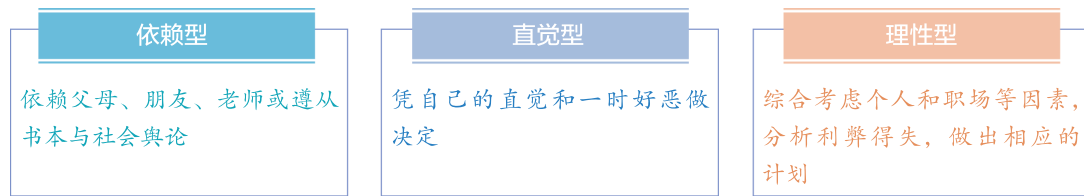


图 1-6 职业生涯规划分类 2

（三）职业生涯规划的五要素

职业生涯规划的五要素是知己、知彼、决策、目标和行动。知己就是了解自己的各个方面，包括兴趣爱好、能力、价值观、性格等。知彼就是探索外在的世界，包括行业与职业的特性、所需的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、薪资待遇等。决策包括决策技巧、决策风格，以及决策可能面临的冲突、阻力、助力等。在决策之后首先是订立目标，然后是采取行动。上述五大要素缺一不可，环环相扣，是个人在制订职业生涯规划时必须考虑的关键要素。

（四）职业生涯规划的特点

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订的个性化发展方案。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，但个人发



展的动力和源泉仍来源于自尊。

2. 开放性

职业生涯规划具有开放性。个人是制订和执行职业生规划的主体，但这并不意味着闭门造车、独自完成，也不意味着必须一次完成、终生不变。职业生规划的开放性要求个人要与外界尽可能多地交流信息，要与家人、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自己的职业潜能。同时，职业生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进行调整。

3. 指导性

作为个人职业发展和行动的方案，职业生规划具有指导作用，其能够指导个人全方位地整合信息，以科学的态度进行职业生规划和职业选择，正确地选择自己的职业和发展道路；能够指导个人有效地解决思想上及行为上的问题，引导个人进行积极的职业准备，使大学生在未来的职业发展中有较强的目的性和计划性，在遇到困惑的时候不盲目、不慌乱。



知识延伸

主动还是被动

职业生涯规划是主动还是被动，对未来的职业发展有着不同的影响。主动的职业生规划以个人的发展需求与职业目标为出发点，有利于个人结合自身特点及发展需求全面融合多方发展资源，并对就业前的职业准备有通盘考虑。被动的职业生规划易“随大流”，一些人可能会被裹挟着向前，也可能在盲目中迷失自我。

（五）职业生涯规划的原则

1. 量化与清晰性原则

量化与清晰性原则是指职业生涯规划应当清晰明了，便于理解和使用。在此过程中，要明确职业生目标，保证职业生涯规划各个环节的划分与安排具有可执行性。制订职业生规划时，要根据自己的实际情况，一步步、一层层进行，不断积累，以求质的飞跃。



2. 激励性原则

激励，即激发和鼓励。激励性原则是指职业生涯规划要能最大限度地激发个体学习、工作的积极性，能对个体产生内在的激励作用，确保职业生涯规划符合个体的性格、兴趣与特长。

3. 挑战性原则

挑战性原则是指职业生涯规划要能挑战个体的潜能，完善个体的性格，突出个体的创新意识，挖掘个体的精神动力；要能激励个体敢于尝试，善于挑战，不断创新。

4. 可持续发展性原则

可持续发展性原则是指职业生涯规划要有连续性，要考虑职业生涯发展的整个过程，要能够将个人奋斗的热情与目标延续下去。

5. 动态性原则

动态性原则是指职业生涯规划目标或措施要富有弹性和缓冲性，个体要能够根据主客观因素的变化做出调整。根据系统原理可知，系统作为一个运动着的有机体，其稳定状态是相对的，运动状态是绝对的。系统不仅作为一个功能实体而存在，而且作为一种运动而存在。系统内部的联系就是一种运动，系统与环境的相互作用也是一种运动。从某种意义上看，一个人的职业生涯规划的稳定状态也是相对的，运动状态是绝对的。

6. 协作性原则

协作性原则是指在目标实施过程中，要保证主要目标与分目标一致，目标与措施一致，人格目标与组织目标一致，个人目标与他人目标具有合作协调性，等等。

7. 可评量原则

可评量原则是指职业生涯规划要有明确的时间限制或标准，以便评量、检查，使自己随时掌握执行状况，并为规划的修正提供参考依据。

体验探究

你对自己未来的人生有哪些畅想？在图 1-7 中按照从内向外的顺序，在第一圈写上自己的理想职业，在第二圈写下该职业要求个人具备的能力，在第三圈写下自己目前已经具备的能力，在第四圈写下该职业要求个人提升的能力，在第五圈写下自己提升能力的计划或方法。

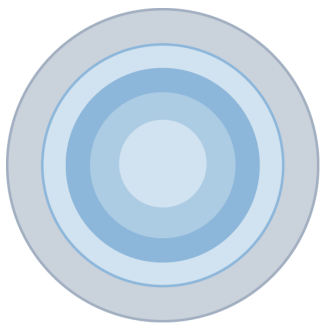


图 1-7 人生畅想罗盘

（六）职业生涯规划步骤

职业生涯规划是一个长期、连续的过程，需要遵循一定的步骤。大学生一般可以按照自我评估、职业评估、确立职业生涯规划目标、制订行动计划、评估与修订等步骤进行职业生涯规划。

1. 自我评估

自我评估是指对自己进行全面的分析，以达到认识自己、了解自己的目的，如图 1-8 所示。只有对自己有一个全面、客观的认识，才能做出最正确的职业选择，才能选定适合自己的职业生涯规划路线。进行自我评估，主要是分析自己的兴趣、特长、性格、学识、能力等，认清自己的优势和不足。

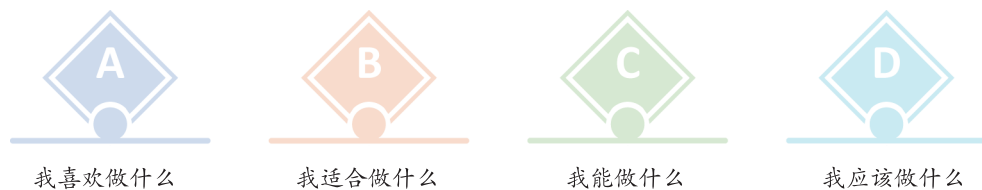


图 1-8 自我评估思考的问题

2. 职业评估

职业评估是对职业生涯规划机会的评估，是对内外环境进行分析并确定这些因素对自身职业生涯规划发展的影响。职业生涯规划机会评估包括两部分内容：一是了解环境，如经济形势、法律法规、社会价值观等；二是了解职业，如产业与行业的划分，热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求等。大学生应在深入了解环境、行业和职业的需求情况的基础上选择可以终身从事的理想职业。



3. 确立职业生涯目标

确立职业生涯目标是职业生涯规划的核心环节。一个人事业的成功与否，很大程度上取决于职业生涯目标是否正确、适当。一个正确、适当的职业生涯目标能够帮助人们明确奋斗的方向。人们只有在确立可行的职业生涯目标后，才能积极排除不必要的干扰因素，保证职业生规划的实现。职业生涯目标按时间可以划分为短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。其中，中期目标可以分为五年目标、三年目标，短期目标可以从一日、一周、一个月做起。

4. 制订行动计划

在确立了职业生涯目标之后，行动便成了关键的环节。没有行动，一切目标和理想都将成为泡影。行动是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如，为达成目标，在工作方面，你计划采取什么措施提高工作效率；在业务素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能以提高业务能力；在潜能开发方面，你计划做些什么。行动计划应该比较具体，以便定期检查。

5. 评估与修订

影响职业生涯规划的因素有很多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素则难以预测。要使自己的职业生涯规划行之有效，则需要对职业生涯规划进行评估和修订。从这个意义上来看，反馈评估是一个再认识、再发现的过程。

体验探究

请结合对以上知识的学习，与同学组成讨论小组，参考图 1-9，总结生涯、职业生涯和职业生涯规划的区别与联系。

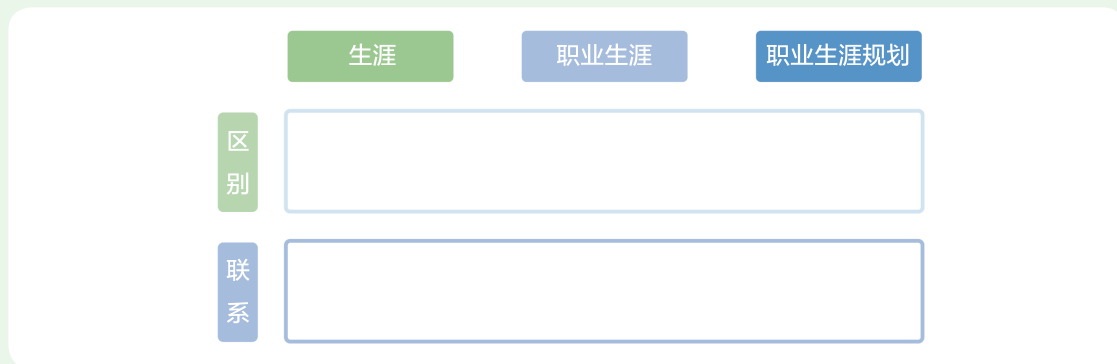


图 1-9 生涯、职业生涯和职业生涯规划的区别与联系



走过至暗时刻，转换自己的“人生跑道”

郎佳子或是“面人郎”第三代传人、春喜工作室创始人、北大“宝藏男孩”、《最强大脑》人气选手。他以家族“面人郎”传承的国家级非物质文化遗产手艺为业，在新媒体时代用自己的方式表现中华优秀传统文化。

2021年春节后，他成立了以传承“面人郎”为业务的春喜工作室，之后他的两位同学加入。三个大男孩每天一边“玩”一边工作，在“玩”中想点子，在工作中享受“玩”的乐趣。他们既做着“面人郎”的传承工作，又做着新媒体工作。作为创始人，郎佳子或既捏面人又录短视频（Vlog），频繁联系合作活动，开发文创产品。不到一年的时间，工作室就有不少收获。

工作室的初步成功与四年前的初出茅庐（刚大学毕业、面临未来的选择）完全是两种不同的境地。2017年，他本科毕业，原本想着要么去当公务员，要么考本校国际关系学院的研究生，结果研究生没考上，公务员考试也被淘汰了。这段经历对他打击很大，因为他面临既没学上也没工作的境地。

郎佳子或准备返回母校考研，但就在重新打开复习资料的一刻，他决定转换自己的“人生跑道”，做自己最感兴趣、最热爱的事情——捏面人。于是，他将研究目标转向中国传统工艺。他查阅了大量拥有传统工艺专业的学校，最终决定报考北京大学艺术学院。他终于想清楚了什么才是自己真正感兴趣的事。

确定目标后，他用三个月的时间学习了7本艺术类专业课程的教材，每天早上7点起床，夜里学到1点多，付出了超常的努力。起初他有点痛苦，美学、心理学的专业术语对他来说有些难，但后来，他越学越对这些知识感兴趣。功夫不负有心人，他成功考上了北京大学艺术学院的研究生。再后来，他得到了越来越多的支持，慢慢从低谷期走了出来，并不断认同自己。





实训活动

十年后的职场名片

情景预设

今天是你毕业十年后的一次同学聚会，班长负责此次活动。他建议每个人都精心设计一张自己的名片，便于同学之间进一步的沟通与交流。

任务安排

1. 名片设计

首先畅想十年后的自己，然后在下面空白处设计自己十年后的职场名片，名片上应包含姓名、工作单位、岗位、专业领域头衔和成就等内容。

2. 小组讨论

请你与同学交换设计好的名片，三人一组，围绕图 1-10 的相关问题展开讨论。

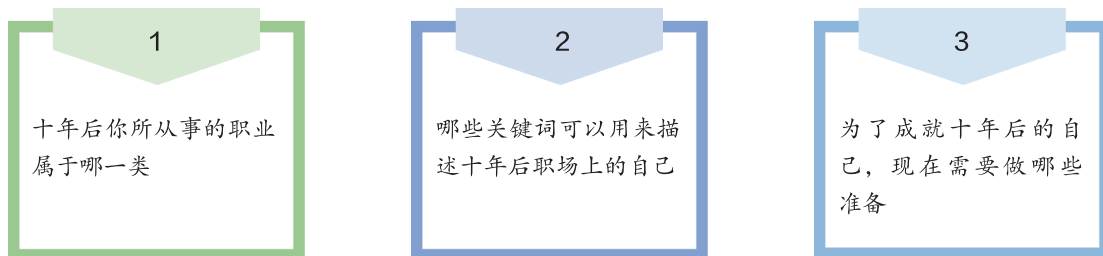


图 1-10 小组讨论的问题 1

任务二

了解历程：职业生涯规划理论



学习目标

- ✿ 了解并理解人-职位匹配理论
- ✿ 掌握职业锚理论及其应用
- ✿ 了解生涯发展阶段理论的代表人物及其观点
- ✿ 了解社会学习理论

情境导入

逃避式考研

有这样一名考生，第一次考研时，他抱着试试看的心态，没太当回事；第二次考研时，他努力了一年，差一分进复试，不甘心就此止步；第三次考研时，他恰逢患病，发挥失常。之后他找工作没能找到合适的，继续备考。这从侧面反映出一些学生备战考研的纠结和不易。作为一个网络新词，“逃避式考研”是指学生因“逃避”进入社会而考研。对一些学生来说，比起考试，选择人生方向的难度更大，对“社会人生活”充满不安，倾向于选择更具确定性的考研。

问题与思考：

- (1) “逃避式考研”产生的原因有哪些？
- (2) 你如何看待“逃避式考研”这一社会现象？

理论源自社会需求。每个人的职业生涯历程、成就、业绩等各有不同，每个人在不同的职业发展阶段所面临的问题与选择也各不相同。有关职业生涯规划的理论，比较有影响力的有以下四种。



一、人 - 职位匹配理论

人 - 职位匹配理论是现代人才测评的理论基础。人 - 职位匹配理论的基本原理是, 不同个体有不同的个性特征, 而每一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, 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。

(一) 弗兰克·帕森斯的特质因素理论

弗兰克·帕森斯 (Frank Parsons) 的特质因素理论是职业选择与职业指导最早的指导性理论。该理论认为, 影响职业选择的三大要素是个人特质、外界条件和两者的平衡。这一理论具有很强的应用性, 通过三个简单的步骤, 帮助个人实现职业选择。人 - 职位匹配模型如图 1-11 所示。



视频
帕森斯的特质因素论

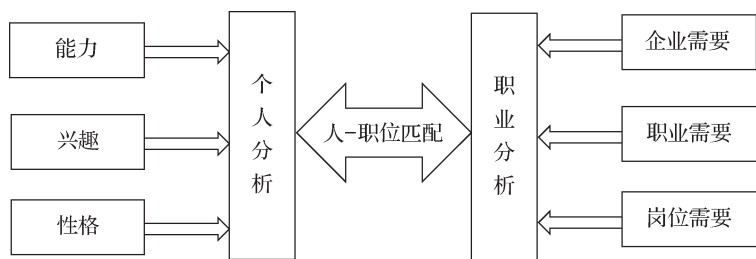


图 1-11 人 - 职位匹配模型

1. 个人分析

这一步主要评价自己的生理和心理特征。清楚地了解自己的能力、性格、气质和兴趣是人 - 职位匹配的前提和基础。求职者要广泛收集自己的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格以及家庭背景、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, 明确自身的生理和心理特点。

2. 职业分析

这一步主要评价各种职业对人的要求。掌握相关职业信息是人 - 职位匹配的必要条件。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, 职业的薪酬福利、工作环境、为实现职业发展而设置的教育课程计划、提供这种课程的教育机构及求职者的学习年限、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. 人 - 职位匹配

这一步主要选择适合自己、有可能获得的职业。求职者在清楚地掌握了自己的生理和心理特点以及职业的各项指标之后，要对两者进行综合分析，通过因素匹配，选择既适合自身特点又有机会从事的职业。

知识延伸

弗兰克·帕森斯与《职业选择》

20世纪初，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯创办了职业指导局，标志着职业指导的正式诞生，弗兰克·帕森斯也被誉为“职业指导之父”。他去世后，他的职业辅导工作案例被结集成册，第一本关于职业辅导的著作《职业选择》出版。

《职业选择》第一次系统地阐述了科学的职业选择理论。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，每一种职业也有自身独特的要求，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，工作效率越低，职业成功的可能性越小。每个人进行职业决策时，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 - 职位匹配。

（二）霍兰德职业兴趣理论

约翰·霍兰德（John Holland）是美国约翰斯·霍普金斯大学心理学教授、著名的职业指导专家。1969年，他提出了具有广泛社会影响力的职业兴趣理论（又称“六边形理论”）。这一理论认为，人格是兴趣、价值、需求、技巧、信仰、态度和学习个性的综合体，人格类型与职业密切相关。就职业选择而言，兴趣是个体和职业匹配过程中非常重要的影响因素。约翰·霍兰德认为，职业兴趣可以影响个体对职业的满意度，当个体所从事的职业与其职业兴趣类型相匹配时，个体的潜在能力可以得到充分发挥，工作业绩也更加显著。

约翰·霍兰德把个人特质和适合这种特质的工作相联系，基于人们在选择职业时所展现的兴趣倾向，可将职业和兴趣分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型（图 1-12）。职业兴趣倾向就是个人人格的反映，职业兴趣类型相同的人从事的职业也具有很高的相似性（表 1-3）。这六种类型不是并列的，也没有明晰的边界，而是呈现出三种关系：相邻关系（两种职业兴趣类型的共同点较多）、相隔关系（两种职业兴趣类型的共同点较少）、相对关系（两种职业兴趣类型的对立点多，共同点少）。

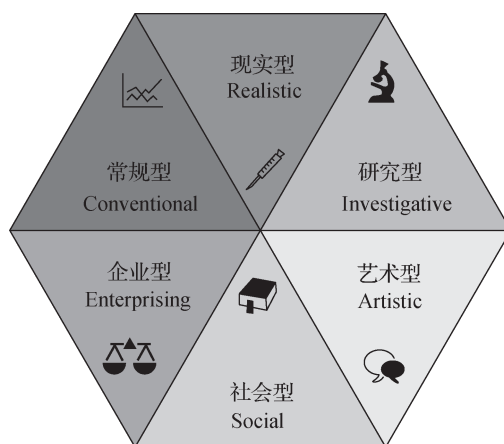


图 1-12 六种职业兴趣

表1-3 职业兴趣与职业选择

类 型	特 征	匹配的职业
现实型 (R)	愿意使用工具从事操作性工作；动手能力强，手脚灵活，动作协调；不善言辞，不善交际	工程师，技术员，机械操作、维修、安装工人，矿工，木工，电工，鞋匠，一般翻译人员，司机，测绘员，绘图员等
研究型 (I)	抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考；喜欢独立的和富有创造性的工作；知识渊博，有才华，不善于领导他人	自然科学和社会科学方面的研究人员、专家，化学、冶金、电子、计算机、无线电、飞机等方面的工程师、技术人员，飞机驾驶员，计算机程序员等
艺术型 (A)	喜欢以各种艺术形式的创作来表现自己的才能，实现自身的价值；具有特殊艺术才能和个性；乐于创造新颖的、与众不同的艺术成果；渴望表现自己的个性	音乐、舞蹈、戏剧等方面的演员、教师，艺术编导，文学艺术评论员，广播节目主持人，编辑，记者，画家，书法家，摄影家，以及艺术、家具、时装、珠宝、房屋装饰等行业的设计师等
社会型 (S)	喜欢为他人服务和教育他人；喜欢参与解决人们共同关心的社会问题；渴望发挥自己的社会作用，体现自身的社会价值；看重社会义务和社会道德	教师、保育师、行政人员、心理咨询师、医护人员、衣食住行服务行业的管理人员、服务人员等
企业型 (E)	精力充沛、自信、善交际，具有领导才能；喜欢竞争，敢冒风险，处理事情稳重果断；喜爱指挥和领导他人	经理、企业家、政府官员、商人、领导者、管理者等



续表

类 型	特 征	匹配的职业
常规型(C)	喜欢按计划办事,习惯接受他人的指挥和领导,自己不谋求领导职务;不喜欢冒险和竞争;工作踏实,忠诚可靠,遵守纪律	会计、出纳、统计人员、秘书、文书、图书管理员、导游、外贸职员、保管员、邮递员、审计人员、人事职员等

约翰·霍兰德将这种理论应用于美国劳工部制定的职业条目词典,借助其中职业分析的有关内容,赋予12099种职业霍兰德人格类型代码,编纂了“霍兰德职业代码词典”,为各类人员按照自己的职业兴趣类型搜寻合适的职业提供了参考依据。借助霍兰德职业代码,个体能认清自己的职业性向和职业兴趣爱好,迅速地获得适宜的职业情境并尽自己最大的能力投入其中。

体验探究

下面左侧一列为党的二十大代表,右侧一列为这些代表所属的职业类型。请仔细思考后将人物与职业类型一一对应连线。

时 × 伟 (天津市农科院农作物研究所研究员)	现实型
丁 × 燕 (安徽省蚌埠市特殊教育中心教师)	研究型
葛 × (中国邮政集团有限公司格尔木市分公司投递员)	艺术型
张 × (四川省川剧院国家一级演员)	社会型
曹 × 如 (四川成都红旗连锁股份有限公司董事长)	常规型
刘 × 鸣 (中国一重集团有限公司高级技师)	企业型

(三) 明尼苏达工作适应论

1964年,美国学者戴维斯(Rene Dawis)与罗圭斯特(Lloyd Lofquist)等人公布了残障人士如何适应工作的研究成果。经过多年的发展,这一研究成果发展成为明尼苏达工作适应论。该理论强调人境符合,认为选择职业或生涯发展固然重要,但就业后的适应问题更值得注意。每个人都会努力寻求个人需求与环境之间的符合性,当工作环境既能满足个人的需求(内在满意)又能顺利完成工作上的要求(外在满意)时,个人与环境的匹配度就比较高。不过,个人与工作之间存在互动的关系,即个人的需求会变化,对工作的要求也会随时间或经济情势而调整。每个人都应该努力寻找其与工作环境间的一致性,个人工作

满意度越高，在这个工作领域越能持久进行。明尼苏达工作适应模型具体可参考图 1-13。

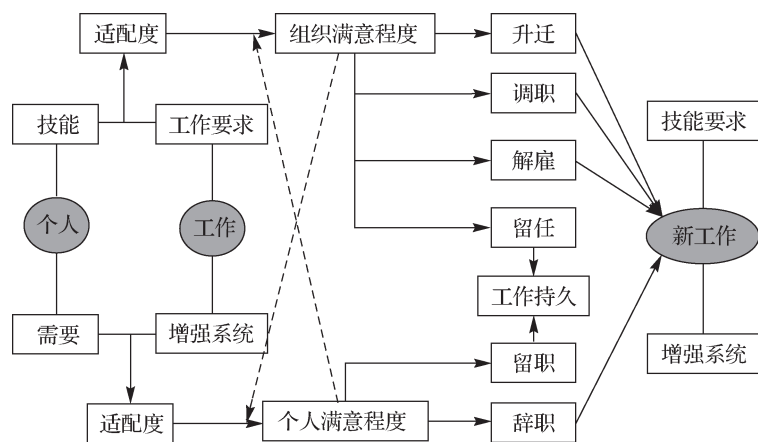


图 1-13 明尼苏达工作适应模型

明尼苏达工作适应论仍然属于特质论的范畴，但它打破了个人内心需求的局限，提出了“外在满意”的概念，将重点扩展到个人在工作情境中的适应问题，强调就业后个人需要的满足，同时考虑能否达成工作环境的要求。

二、职业锚理论

锚是固定、稳定船的工具，被抛下后，深深沉入海底，以稳住船，使船不容易漂走。职业锚是用锚的作用来形容个人在事业发展中的职业定位问题。美国麻省理工学院教授埃德加·施恩经过几十年的跟踪研究，创立了职业锚理论。

（一）职业锚的含义

施恩认为，个人在工作选择和发展过程中以获得的的工作经验为基础，通过不断地自我审视，逐步明确自己的需要、价值观、特长及今后发展的重点等，就能确定自己长期稳定的职业定位。在施恩看来，一个人如果在他的职业生涯中能确定一件使其动机、能力、价值观统一起来的事情，并能深刻而清晰地回答三个问题（图 1-14），就能找到自己的职业锚。

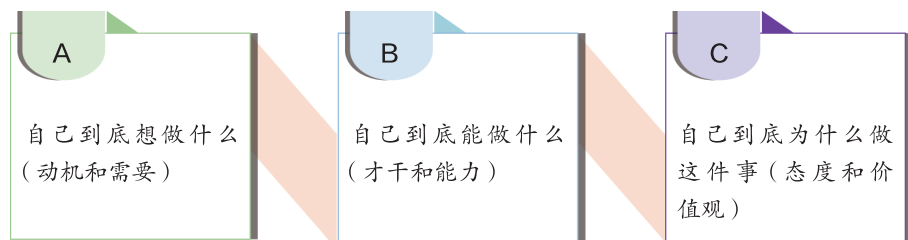


图 1-14 三个问题

知识延伸

探索自己职业锚的搭档

《职业锚：变革时代的职业定位与发展》认为，探索自己的职业锚，除了职业锚问卷测评与生涯规划师的专业指导之外，还需要一个搭档。挑选搭档时应遵循以下几个原则：最好不是上司、下属、竞争的同级；不一定要年龄相仿、负责相同的工作；需要聊得来，在一起感到舒服，可以自在地分享过去的事件和未来的抱负；最好了解你的教育和工作经历；不一定需要接受过类似培训。

（二）职业锚的类型及特点

职业锚是个人选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人在对自己的动机、能力以及价值观有了清楚的了解后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。根据施恩的观点，职业锚共分为八种类型，如表 1-4 所示。

表1-4 职业锚的类型及特点

类 型	特 点
技术 / 职能型	强调实际技术或功能等业务工作；拒绝一般管理工作，但愿意在其技术、功能领域管理他人
管理能力型	追求全面管理，肩负的责任越大越好；具有强烈的升迁动机，把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；追求在工作中享有自由，有较强的职业认同感，把工作成果与自己的努力相联系；追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式，追求能施展个人才华的环境
安全 / 稳定型	追求长期的职业稳定和工作的保障性；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事物，并愿意为之冒险
服务型	把服务他人、帮助他人作为自我价值的核心；在选择职业和工作时，把能够实现该价值作为首要标准
挑战型	喜欢挑战较高难度的任务，希望能战胜强硬的对手，克服难以克服的困难和障碍等；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
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，甚至可以为了找到一个能够提供足够弹性空间的职业环境，牺牲职业的某些方面，如晋升等





一个人的职业锚要经过若干年的工作实践才能被发现。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。个人的职业锚确定后，长期稳定的职业定位便会产生，个人事业发展的方向也逐步明朗。

职业锚已成为许多个人进行职业生涯规划的必选工具和企业进行人力资源管理的重要工具。个人在进行职业规划和定位时，可以运用职业锚思考自己具有的能力，确定自己的发展方向，审视自己的价值观是否与当前的工作相匹配。企业可以通过岗位人员轮换，了解员工的职业兴趣爱好、技能和价值观，将他们放到合适的职业轨道上，从而实现企业和个人发展的双赢。



视频
职业锚的运用

体验探究

进入大学后，你对未来有哪些思考？请参考表 1-5，首先写出具体的内容，至少 10 个项目；然后，将这些项目进行分类，归入长期计划、学校生活、学习、生活习惯、家庭生活这五个领域中；最后，根据这些项目的必要性与紧迫性进行自我评定，每个项目满分为 10 分。

表1-5 大学生生活目标

想做的事情、必须做的事情	领域	得分

三、生涯发展阶段理论

一个人的职业生涯是不断发展的，个性、体能、心理健康状况、人际关系、教育水平、机遇等诸多因素共同影响着个体的职业生涯展开方式。职业生涯发展阶段理论为个体的职

业生涯发展提供了新的视角和思路。

（一）舒伯的生涯发展阶段理论

美国著名职业生涯规划家舒伯（Donald E. Super）集差异心理学、发展心理学、职业社会学以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，如图 1-15 所示。

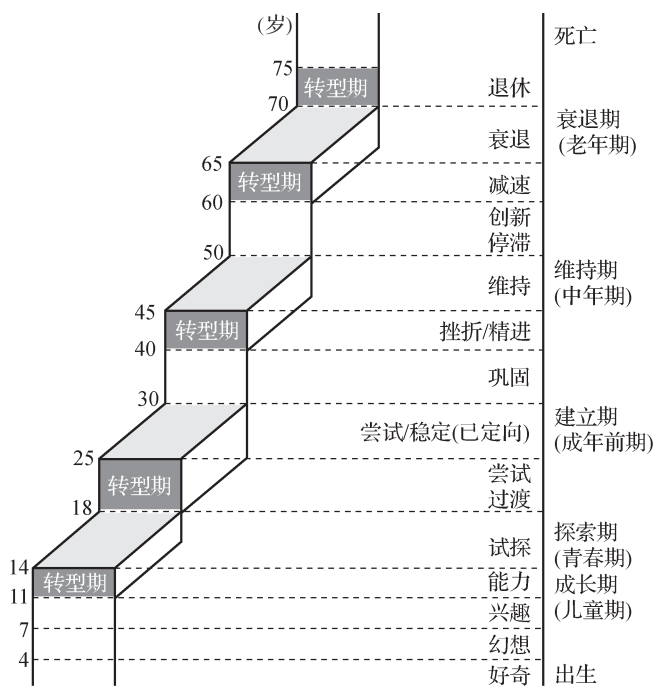


图 1-15 舒伯提出的五大职业生涯发展阶段

1. 成长期（0~14岁）

成长期属于职业生涯认知阶段。个体开始发展自我概念，并经历了从对职业产生好奇、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。舒伯将这一阶段分为三个时期，具体如表 1-6 所示。

表1-6 职业生涯发展的成长期

时 期	年 龄	特 点
幻想期	7岁以前	个体把需要作为主要考虑因素，对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（15~24岁）

探索期属于学习打基础阶段。个体通过参加学校活动、兼职等进行职业探索，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。舒伯将这一阶段也分为三个时期，具体如表 1-7 所示。

表1-7 职业生涯发展的探索期

时 期	年 龄	特 点
试探期	15~18岁	个体开始综合认识和评估自己的兴趣与能力、职业的社会价值、就业机会等，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，由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择
尝试期	22~24岁	个体选定工作领域，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（25~44岁）

建立期属于选择、安置阶段。经过早期的试探与尝试后，不适合者会谋求职业变迁。在建立期，个体已经清楚自己的职业定位，并致力于长期发展。这一阶段包含三个时期，具体如表 1-8 所示。

表1-8 职业生涯发展的建立期

时 期	年 龄	特 点
尝试 / 稳定期	25~30岁	个体对已经选定的职业或目标进行反思，并逐渐趋于稳定
巩固期	31~40岁	个体确定自己的职业目标，并努力去实现
挫折 / 精进期	41~44岁	个体重新评价、不断改进自己的需求和目标，处于一个转折期

4. 维持期（45~64岁）

维持期属于升迁和专精阶段。个体通过长期从事某一份工作，在该领域已占有一席之地。个体开始考虑如何维持已取得的成就和社会地位，并将职业生涯的重心放在维持家庭和工作之间的和谐关系、总结工作经验、寻找接班人等方面。

5. 衰退期（65岁及以上）

衰退期属于退休阶段。个体的健康状况和工作能力开始衰退，并逐步结束职业生涯。在这一阶段，个体需要接受并适应退休后的生活。

“慢就业”现象

“慢就业”是指初次进入劳动力市场的青年人员就业过程缓慢，具体表现为找工作时间相对较长，或者以培训、社会实践等方式推迟就业，或者暂回家中等待就业。“慢就业”相对于传统的出校门进职场、毕业即就业的模式来说是一种重要的变化，有很深的经济社会根源。在一定意义上，大学生通过选择“慢就业”可以暂时停下脚步，思考人生道路，找准事业发展方向，在“慢”的过程中积攒、积累、提升，但“慢就业”绝不等于懒就业、不就业。

（二）格林豪斯的职业生涯发展理论

美国心理学家格林豪斯（Jeffrey Greenhause）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

这一阶段的典型年龄段为 0~18 岁，主要任务是发展职业想象力，对职业进行评估和选择，接受必要的职业教育。

2. 进入组织阶段

这一阶段的典型年龄段为 19~25 岁，主要任务是在一个理想的组织中获取一份工作，然后在获取充足信息的基础上，尽量选择一份自己满意且比较适合自己的职业。

3. 职业生涯初期阶段

这一阶段的典型年龄段为 26~40 岁，主要任务是学习职业技术，提高工作能力，了解、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. 职业生涯中期阶段

这一阶段的典型年龄段为 41~55 岁，主要任务是重新评估早期职业发展历程，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. 职业生涯后期阶段

这一阶段的典型年龄段为 56 岁直至退休，主要任务是继续保持已有的职业成就，维护尊严，准备引退。

格林豪斯的研究侧重于不同年龄阶段职业生涯所面临的主要任务，年龄是其划分职业生涯发展阶段的一个重要依据。这种划分比较笼统，不能细分职业生涯的阶段与各阶段的





职业生涯规划任务。

（三）利文森的成年人职业发展阶段理论

利文森（Daniel Levinson）是美国研究职业生涯的著名学者，重点研究成年人的职业发展。利文森将成年人职业生涯划分为六个阶段，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）。

拔根期的主要任务表现为：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。

成年期的主要任务表现为：寻找配偶，建立家庭，做好工作，搞好人际关系。

过渡期的主要任务表现为：因进展不易、忧虑较多，很多人尝试改变工作和单位，以求新的发展。

安定期的主要任务表现为：有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作中，以求有所创新，取得成就。

对大部分处于潜伏的中年危机期的人来说，工作变动性降低，很多年轻时的抱负没有完成，获得生涯进展和改变方向的机会已经不多。

成熟期的主要任务表现为：当对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；仍有抱负，但抱负水平不及中年。



体验探究

根据舒伯的生涯发展阶段理论，大学生正处于生涯发展的探索期。请你结合图 1-16 中的问题，围绕大学期间的职业生涯规划进行自我反思与评价。

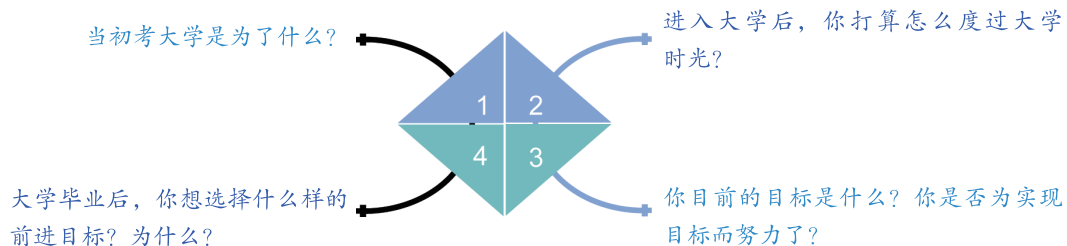


图 1-16 自我反思问题导引

四、社会学习理论

约翰·克朗伯兹（John Krumboltz）是美国斯坦福大学教育和心理学教授，他的社会学



习理论强调个人的学习经验对人格的形成和行为方式的影响，较为全面地总结了影响职业决策的因素、职业决策的步骤及职业决策中的困难。

（一）影响职业决策的因素

克朗伯兹提出了影响职业决策的四因素论。他认为，有四种因素会影响个人的职业决策。

1. 遗传特征和特殊能力

遗传特征包括性别、外在的仪表特征、身体素质等，特殊能力包括职业偏好、智力、音乐能力、美术能力、动作协调能力等。

2. 环境条件与事件

在影响职业决策的因素中，有许多因素来自外部环境，非个人所能控制。这些外部环境包括社会、文化、政治、经济等活动，以及自然资源的分布、自然灾害等。

3. 学习经验

学习经验包括个体在行为、认知、学习及观察过程中获得的经验，它们对个人生涯路径的选择有着重要影响。

4. 任务取向技能

任务取向技能包括个体解决问题的能力、工作习惯、工作标准与价值、情绪反应、知觉和认知的历程等。

体验探究

请你围绕图 1-17 中的问题，以小组为单位进行讨论，深刻理解不确定性出现在职业发展中是不可避免的，并进一步挖掘如何在不确定性中尝试创造新事物。

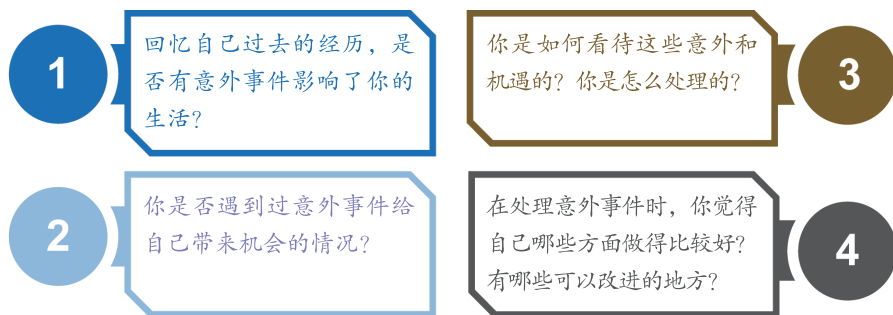


图 1-17 小组讨论的问题 2

（二）职业决策的步骤

克朗伯兹提出并逐步建立起职业决策的完整模式。他将职业决策划分为七个步骤，具体如表 1-9 所示。

表1-9 职业决策的七个步骤

步 骤	内 容
第一步：界定问题	先认识自我并明确自己的需求，分析个人的优势与不足，再制订明确的目标和实现目标的时间表
第二步：拟订行动计划	在明确自身需求的基础上，思考并拟订行动计划
第三步：找到可能的选择	收集资料，列出可能实现目标的各种行动方案，拟订达成目标的方法和途径
第四步：明确价值取向	整理、厘清个人的选择标准，将自己的实际需要作为衡量方案的依据
第五步：评价各种可能的选择	依据自己的选择标准和评分标准，逐一评价各种可能的选择，找出可能的结果
第六步：系统地删除	有根据地删除不合适的方案，挑选最合适的方案
第七步：开始行动	开始执行行动方案并对自身进行经营和管理，以达成选定的目标

（三）个人职业决策中的困难

随着对社会学习理论的研究，克朗伯兹开始注意到，在进行职业决策的过程中，个人可能会面临诸多问题与困难，他将这些问题和困难总结为五种类型，如图 1-18 所示。他强调，人们在进行职业决策时，需要重视并努力克服这些困难。

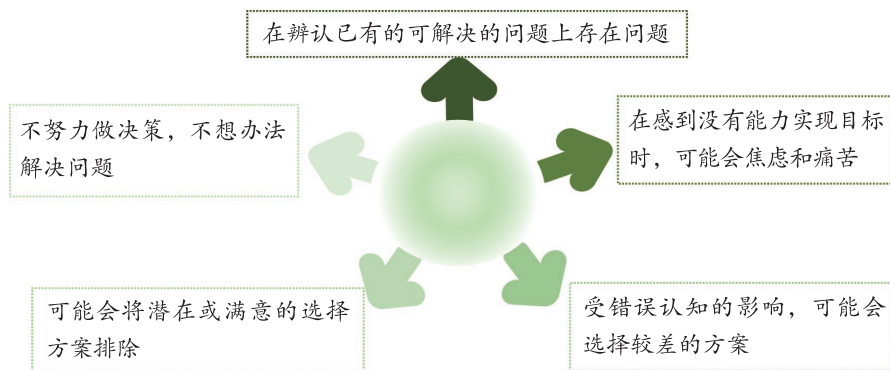


图 1-18 职业决策的五种困难

克朗伯兹的社会学习理论强调，生涯辅导不仅能将个人特质与工作相匹配，还能让个人通过参与各种不同性质的活动获得多种多样的经验。这些经验有可能在未来的工作中派上用场，用于拓展个人的兴趣，培养个人的信念和世界观。该理论从社会学习的角度解释了人类生涯的选择行为，弥补了其他职业生涯规划理论在这方面的不足，具有重要的指导意义。

找准人生最佳“赛道”

邓立华是某大学材料科学与工程学院热喷涂实验室 2022 届毕业生。从择业时的迷茫，到入职后职业梦想的坚定，他感慨万千。在他迷茫时，有一双双大手帮他打破信息壁垒、认清自我，找准人生的最佳“赛道”。

2021 年秋季，邓立华加入了浩浩荡荡的就业大军，成为一名“准毕业生”。一开始，他只是想从事专业领域的研究，但择业和就业规划都非常模糊。很快，他就被线上线下数千家单位的海量招聘信息淹没，面对岗位薪资、工作职责、职业发展等信息不知所措。紧张、焦灼的情绪一下子笼罩了他。

幸运的是，学校就业创业服务中心以及学院辅导员及时为毕业生们开辟了一条条与企业沟通交流的渠道。学校先是尽可能地克服种种困难，为毕业生们举办线下宣讲会，让他们获得与用人单位面对面交流的机会；接着，通过就业信息网、微信公众号、QQ 群、微信群等渠道将精心匹配后的信息及时推送给他们，使他们对择业方向更加清晰。学校还举办“毕业生事业起航周”、“校友茶话会”、求职加油站、模拟面试等指导活动，使毕业生们对不同行业有更深层次的了解。

邓立华充分利用这些资源，将“目标圈”逐渐缩小，最后将目标锁定在某国防重点研究院。从某种意义上讲，找工作也是一场“信息战”。毕业生一定要积极利用好学校、学院搭建的就业平台和提供的就业服务，充分了解市场和用人单位信息，结合兴趣和所学专业坚定就业方向，找准自己的人生“赛道”。



实训活动

进行职业锚问卷测试

职业锚问卷是测试个人职业锚的有效工具之一。请按照下列步骤寻找自己的职业锚。

1. 进行测试

表 1-10 中的 40 个问题描述都是与职业有关的。请根据自己的实际情况，从“1~6”中



选择一个数字，分别为这些问题描述打分，并将数字写在相应的位置。数字越大，表示该问题描述越符合自己的实际情况。

表1-10 职业锚测试问卷

问题描述	我的评分
(1) 我希望做我擅长的工作，这样我的建议就可以不断地被采纳	
(2) 当整合并管理其他人的工作时，我非常有成就感	
(3) 我希望能用自己的方式按计划开展工作	
(4) 对我而言，安定与稳定比自由与自主更重要	
(5) 我一直在寻找创办自己事业（公司）的创意	
(6) 我认为只有真正对社会做出贡献的职业才算是成功的职业	
(7) 在工作中，我希望去解决那些有挑战性的问题，并且成功	
(8) 我宁愿离开公司，也不愿从事需要个人和家庭做出一定牺牲的工作	
(9) 我认为将自己的技术和专业水平提升到一个更具有竞争力的层次是取得职业成功的必要条件	
(10) 我希望能够管理一家大型公司，这样我的决策将会影响许多人	
(11) 如果职业允许我自由地决定工作内容、计划、过程等，我会非常满意	
(12) 如果工作的结果使我丧失了自己在组织中的安全感、稳定感，那么我宁愿离开这个工作岗位	
(13) 对我而言，创办自己的公司比在其他公司争取一个高层管理职位更有意义	
(14) 我的职业满足感来自我可以用自己的才能去为他人提供服务	
(15) 我认为职业成就感来自克服自己面临的非常有挑战性的困难	
(16) 我希望我的职业能够兼顾个人、家庭和工作的需要	
(17) 对我而言，在自己喜欢的专业领域内做资深专家比成为公司的总经理更有吸引力	
(18) 我只有在成为公司的总经理后，才认为我的职业生涯是成功的	
(19) 成功的职业应允许我有完全的自主权与自由	
(20) 我愿意在有安全感与稳定感的公司工作	
(21) 当通过自己的想法或努力完成工作时，我的工作成就感最强	

续表

问题描述	我的评分
(22) 对我而言, 利用自己的才能使这个世界变得更美好, 比争取一个高层管理职位更重要	
(23) 当解决了看上去不可能解决的问题或者在看似必输无疑的竞赛中胜出时, 我会非常有成就感	
(24) 我认为只有很好地平衡个人、家庭、职业三者的关系, 生活才算是成功的	
(25) 我宁愿离开公司也不愿频繁接受那些不属于我专业领域的工作	
(26) 对我而言, 做一个全面管理者比在喜欢的专业领域内做资深专家更有吸引力	
(27) 对我而言, 用自己的方式不受约束地完成工作, 比获得安全感与稳定感更重要	
(28) 只有当收入和工作有保障时, 我才会对生活感到满意	
(29) 在职业生涯中, 我如果能成功地创造或实现完全属于自己的产品(点子), 会感到非常成功	
(30) 我希望从事对人类和社会真正有贡献的工作	
(31) 我希望工作中有很多的机会来提升解决问题的能力及竞争力	
(32) 对我而言, 能很好地平衡个人、家庭、工作的关系比获得一个高层管理职位更重要	
(33) 我如果在工作中能经常用到自己独特的技巧和才能, 会感到特别满意	
(34) 我宁愿离开公司也不愿意接受让自己离开全面管理的工作	
(35) 我宁愿离开公司也不愿意接受约束自己自由和自主权的工作	
(36) 我希望有一份让自己有安全感和稳定感的工作	
(37) 我梦想着创建属于自己的事业	
(38) 如果工作限制了自己为他人提供帮助或服务, 我宁愿离开公司	
(39) 对我而言, 去解决那些几乎无法解决的难题比获得一个高层管理职位更有意义	
(40) 我一直在寻找一份能使个人和家庭之间的冲突最小化的工作	
总分:	





2. 计算得分

首先，从打分较高的描述中挑选出与自己日常想法最吻合的3个，将这3个描述的得分分别各加4分，再将自己的分数填入职业锚测试得分表中。表1-11中的每一列序号对应的问题描述都属于同一职业锚类型，将每一列的平均分计算出来，得分最高的就是自己的职业锚类型，最后扫描二维码查看结果分析。

表1-11 职业锚测试得分表

职能型		管理型		独立型		稳定型		创业型		服务型		挑战型		生活型	
题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分
(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)	
(9)		(10)		(11)		(12)		(13)		(14)		(15)		(16)	
(17)		(18)		(19)		(20)		(21)		(22)		(23)		(24)	
(25)		(26)		(27)		(28)		(29)		(30)		(31)		(32)	
(33)		(34)		(35)		(36)		(37)		(38)		(39)		(40)	



图文
职业锚问卷测试结果分析