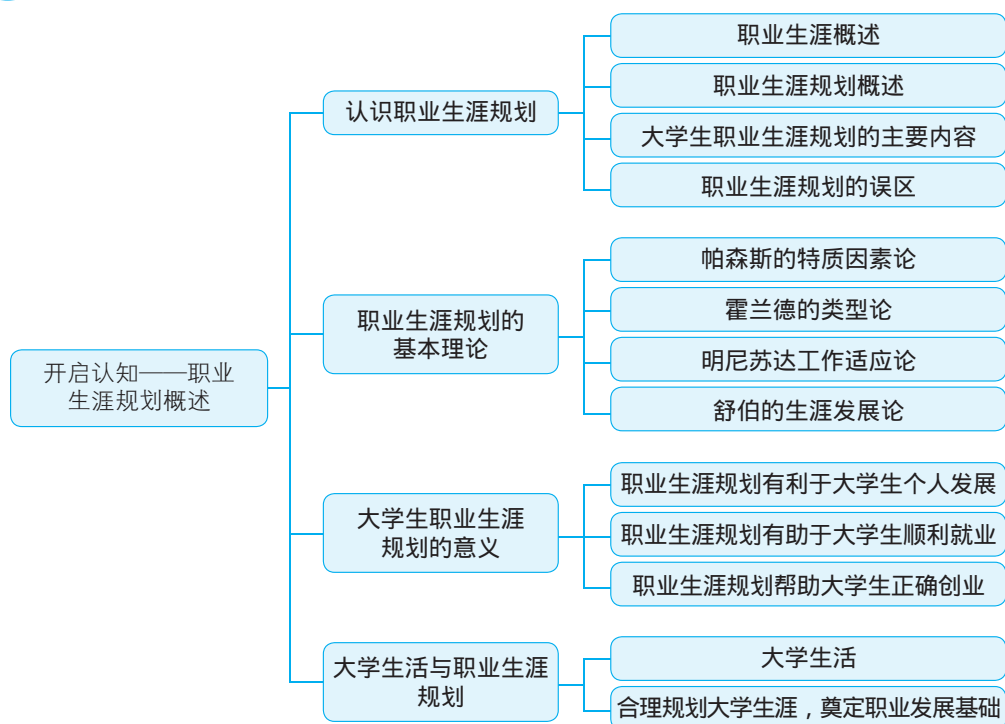


# 第一章

## 开启认知——职业生涯规划概述



### 知识结构



### 学习目标

- 知识目标：**了解职业的特性、职业生涯规划的意义和影响因素，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。
- 技能目标：**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。
- 思政目标：**根据形势发展要求和自身特点，树立正确的职业生涯规划观念和意识。



## 案例导入

## 施瓦辛格的职业规划

一个10多岁的穷小子，身体非常瘦弱，却在日记里立志长大后做美国总统。如何能实现这样宏伟的抱负呢？经过思索，他拟定了一系列目标。

做美国总统首先要做美国州长——要竞选州长，必须有雄厚的财力支持——要获得财团的支持，就一定得融入财团——要融入财团，最好娶一位豪门千金——要娶一位豪门千金，必须成为名人——成为名人的快速方法就是做电影明星——做电影明星前，得练好身体，练出阳刚之气。

按照这样的思路，他开始行动。某日，当他看到著名的体操运动主席库尔后，他相信练健美是强身健体的好点子。他开始刻苦而持之以恒地练习健美，他渴望成为世界上最结实的壮汉。借着发达的肌肉、一身似雕塑的体魄，他获得了世界级“健美先生”的称号。

22岁时，他踏入美国好莱坞。在好莱坞，他花费了10年时间，利用自身优势，刻意打造坚强不屈、百折不挠的硬汉形象。终于，他在演艺界声名鹊起。当他的电影事业如日中天时，女友的家庭在他们相恋9年后，也终于接纳了这位“黑脸庄稼人”。他的女友就是赫赫有名的肯尼迪总统的侄女。

2003年，年逾57岁的他，告老退出影坛，转而从政，成功竞选为美国加州州长。

他就是阿诺德·施瓦辛格。他的经历告诉我们：科学规划，行动有力，就能成功。

从这个职业规划案例可以看出：职业规划制订得越早、步骤越详细，越能早日实现自己的梦想。不管这个目标多么艰难，自己的现实和理想之间相差多远，只要自己有恒心、有切实可行的细致的计划，并一步一个脚印踏踏实实地去完成，就一定能实现自己远大的理想！

## 第一节 认识职业生涯规划



在人生的道路上，大学阶段处在一个多岔路口，走哪一条路，向哪个方向发展，在很大程度上决定了一个人事业的成败。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，对每一个人而言都尤为重要。

## 一、职业生涯概述

## (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



微课

职业生涯的含义  
与特点

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（Donald E.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，是一个人的终身职业经历，包括就业形态、工作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具有关键性作用。

## （二）职业生涯的特点

研究职业生涯的特点可以帮助我们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。

### 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。

### 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，职业生涯设计越个性化，它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，个体自身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，从而承担着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以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从自身认为重要的维度对自己职业生涯的理解和评估。

#### 1. 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，使我们对职业生涯成功的评价具有可操作的评价依据，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，它忽视了职业生涯成功因个体、民族、社会、时代的差异性导致的评价标准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重视和提出，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，我们应从“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，二者缺一不可。

### （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，具体如下。

- (1) 超级巨星型。这类人具有较高知名度，其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无法实现。
- (7) 中兴二代型。这类人常常继承有可观的家产，自己也兢兢业业，大都能将家业发扬光大。
- (8) 出外磨练型。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，并重新规划自身发展，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。这类人常常人生多舛，起伏不定，崛起、衰败往往在一夕之间。
- (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，始终努力不懈，踏踏实实。

## 2. 职业生涯形态划分法

有学者根据不同的评价方式将职业生涯形态分成7种类型。

- (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，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、邮局、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,但是会因为某些原因受到打击或重挫。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原因而停顿,处于静止或衰退的状态。导致职业生涯中断的原因有很多。例如,身体患有重病,不得不进行治疗,等等。

(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。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,但是在生理特征、气质、社会对男女社会角色的期望等方面还存在差异。这些差异使他们在职业选择和职业发展上存在一定的差异,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,选择从事那些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,如在招聘营销代表、技术专员时,年龄往往要求在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、经验储备等诸多方面存在着很大差异。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。所以,我们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、能力的人适合从事的工作类型也不同,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、机械性的工作。如果做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要素对职业进行的排序。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。要对行业发展状况进行分析,首先应了解自己现在从事行业的类别、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,则会对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到经济体制,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,就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。



### 拓展阅读

#### 良好的开端是成功的一半

好的开始是成功的一半。一位哲人曾经说过:“人生的道路虽然漫长,但紧要处就那么几步。”对于刚刚踏入大学校园的莘莘学子,应该说在人生道路上已跨过了十分重要的一步。从中学到大学,环境的改变是一个不争的事实,但这并不意味着每一个大学新生的认识和心态也能迅速、自然地跟上并适应这种改变。大学毕竟与中学有很大的区别,学习、生活的新变化,既是对大学生的严峻考验,也为大学生系统知识的学习、能力的培养、人格的塑造等提供了有利的条件。因此,尽快认识大学及大学阶段各方面的变化及新的特点,及早了解客观环境,尽己所能调整好个体与环境的关系,才能在人生的新起点上迈出坚实的第一步。

## 二、职业生涯规划概述

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

职业生涯规划简称生涯规划,又称职业生涯设计,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(图1-1)。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。



微课

职业生涯规划的含义



图 1-1 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（表 1-1）；按处理职业问题时每个人采用方法的不同，可以将职业生涯规划分为依赖型、直觉型和理性型（表 1-2）。

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 年内的目标与任务                |
| 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的职业生涯规划

| 类 型 | 定义及任务                       |
|-----|-----------------------------|
| 依赖型 | 依赖父母、朋友、老师，或遵从书本知识与社会舆论     |
| 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 |

（三）职业生涯规划的构成

职业生涯规划主要由以下几个部分构成。

- （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者社会环境的变化，以及怎样调整自己来适应组织环境和社会环境的需要。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、性格气质和价值观以及社会的发展趋势确定自己的人生目标和长期目标,然后再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与短期目标。

(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生涯发展路线的选择、职业的选择和相应的教育与培训计划的制订。

(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目标和规划有所偏差,这时需要对职业生涯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。职业生涯规划的评价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。

#### (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,它是由个人性格、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来源于个人的自尊。

(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会闭门造车、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,它需要根据客观环境、自身条件的变化等及时进行调整。

### 三、大学生职业生涯规划的主要内容

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。

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为:大学生要为职业目标与自己的潜能以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为：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为：获得相应职业后为实现职业发展目标进行的规划。

#### 四、职业生涯规划误区

职业生涯规划是指针对个人职业选择的主观因素和客观因素进行分析与测定，确定个人的奋斗目标并努力实现这一目标的过程。现在大学生的就业形势越来越严峻，在市场经济下，人们就业片面强调经济收入和社会地位，所以在职业生涯规划过程中也存在以下几个误区。

##### 1. 生涯规划没有必要

有的人认为，生涯规划只是属于想成功的人，我只想做个平凡人，用不着生涯规划。也有的人认为计划赶不上变化，走一步算一步就好。这些想法是错误的。职业生涯规划的目的不在于你是否能很快地找到自己的人生目标，很快做个决定，而在于对自我和环境的不断探索。通过生涯探索，你更多地了解自己和环境，那就可能做更充分的准备，也更可能有意识地发挥出自己的潜能。以积极的态度面对人生，随时知时、知势、知己，你才不会被淘汰。



##### 案例故事

林祥是家人眼中的好孩子、老师眼里的乖学生、兄弟姐妹的榜样。一直以来他都很顺利，并且以优异的成绩考上了非常不错的重点大学，学习计算机专业。但到了大学，他完全松懈下来。他认为，既然考了好大学，学的也是非常热门的专业，那今后的就业创业都不是什么难题，完全可以高枕无忧。但接下来发生的事让林祥跌破眼镜。

首先，由于计算机行业在国内经过很长一段时间的热门潮，市场人才渐渐饱和。随着互联网产业、移动产业的风靡，传统的计算机行业受到重创，一些老牌的IT大企业不得不进行大规模裁员，而小型互联网公司、移动产品公司小而快、微创新的模式，是机械学习知识的林祥根本无法适应的。

当别的同学都在校外积极参与实习，参加各种互联网产品、移动产品培训的同时，林祥错过了给自己充电、积累经验、开阔眼界的大好机会，慢慢与这个行业发展脱了节。等他开始懊恼的时候，别的同学已经进入一些新兴的小产品互联网公司，有的甚至开始负责项目开发。而林祥不得不“补上这一课”，继续依靠父母在经济上的支持，花了将近一年的时间参加一些针对性强的培训班，来面对移动互联网行业残酷的竞争。

过分依赖好学校、好专业带来的优势，不积极做准备，不去了解行业的动态，在这个瞬息万变的时代里茫然失措，既浪费了宝贵的时间和资源，又失去了在第一时间做出反应、在新兴行业里大展拳脚的好机会。

##### 2. 盲目规划，缺乏自主判断

面对激烈的就业竞争，大学生唯有早日做好科学的职业规划，寻找适合自己的工作，才能让个人职业发展走向正确的通道，并获得持续、稳定的发展。大学生普遍缺乏自我认



知,对个人的职业兴趣、个性气质、能力特长等缺乏全面、客观的了解,对自己所学专业缺乏充分了解,也没有利用职业生涯规划测评评估自己愿意从事的职位、能胜任的岗位、适合从事的工作,实际工作中能否达到与岗位匹配、与企业匹配,而是盲目从众,跟风随大流,缺少自主的判断,盲目进行职业规划,不仅会让自己在求职路上走弯路,赔上时间和机会成本,更会令自己陷入求职的被动中,同时自信心也大受打击。



### 案例故事

雪儿刚上大一的时候就从学长、学姐那儿体会到了求职的艰难。时常感到前途迷茫的她喜欢上乐视网与职业咨询顾问聊天、互动,可每次职业咨询顾问建议让专家帮她做职业规划时,她都说:“我自己最了解自己,自己可以做。”可真正要做职业规划时,她又觉得心里没底儿。于是一拖再拖,直到毕业前夕,雪儿终于给自己定出一个求职目标——进大中型规模的广告公司做平面设计师,上班地址与住处不超过半小时车程,工资不低于2500元。

几个月过去了,简历投出去无数份,却始终杳无回音。家人的催促和同学们陆续拿到 Offer 的消息让雪儿越来越焦虑。该找怎样的工作?自己的职业定位到底是什么?眼看着班上那些做过职业规划咨询的同学一个个成了“上班族”,自己毕业快半年了还在跑招聘会,雪儿这才意识到当初自己设定的求职目标有些异想天开。

### 3. 总想走捷径,没有按照规划的路径实施

好的计划是成功的开始,但罗马不是一天建成的,每个时期都有不同的发展平台,需要一个平台、一个平台地循序渐进,逐步走出自己的成功之路。而有些人在做好职业规划后,在执行上自作主张或急功近利,总想走捷径,而不是一步一个脚印地按照自己的规划去实施,结果适得其反。



### 案例故事

吕迪是一个销售主管,28岁的她正在遭遇职业发展中的“瓶颈”。于是,她来到向阳职业规划咨询中心寻求专家的帮助。经过一系列的职业问卷及测评分析,CCDM 职业规划师与其进行了一对一的深入沟通。最后,双方确定了吕迪的职业目标是职业咨询师。而其未来5~10年的职业发展路径是:进入猎头公司做客户服务—猎头公司业务经理—中小型公司 HRD —大中型公司 HRD —咨询公司职业咨询师。对于这个职业发展通道设计,吕迪十分认可,但她觉得这样发展速度太慢。是否有捷径可循?吕迪认为,作为销售主管,自己完全可以直接向人力资源经理转型。然而,在接下来的半年里,简历投出许多,吕迪还是没能得到心仪的 Offer,甚至连降低标准应聘人力资源专员都没戏。后悔不已的吕迪意识到,脚踏实地是多么重要。

### 4. 有规划没行动,仅空谈不作为

目标决定着你的方向,没有目标的人,永远也别想成功。然而,没有行动,目标只能是遥不可及的空想。要制订周详的行动方案,更要勇敢地去落实。在实施职业规划的过程

中,没有人是一帆风顺的,困难、挫折并不可怕,可怕的是缺乏毅力、没有耐心,又故步自封、止步不前。也有一些人在实施过程中习惯于低估自己,觉得在命运面前,自己的力量微不足道,不敢尝试、接受新的挑战,也不敢对自己的未来职业生涯进行远景规划,总是觉得自己做不到,因而就让自己错失很多好的机会,所以,要想成为成功的职业人,除了制订科学的职业规划外,更要保持良好的心态,并做出切实有效的行动。这样,你的职业规划才不会沦为“纸上谈兵”,精彩的人生才会真正属于你!



### 案例故事

托尼是北京一家教育咨询公司的课程顾问,因为种种原因在国庆前辞了职,两个月过去了一直都没找到适合的工作,于是他来到向阳职业规划咨询中心寻求帮助。经过前期测评和专家团队的综合分析发现,外向且善于表达的托尼非常适合培训类职位,而他自己也希望成为一名出类拔萃的培训师。在确定职业定位和职业目标后,CCDM职业规划师和他共同制定出周详的求职行动方案——列出几个目标企业,有针对性地制作简历,收集目标职务的任职要求,同时列出成为培训师的目标行动计划,如何把握当前求职的切入点,如何提高自己的演讲与培训的技能,制订学习充电的详细计划以及完成的时间节点,等等。托尼对此相当满意。一个月过去了,向阳生涯客服专员在进行后续跟进时遗憾地了解到,由于顾虑充电成本等问题,托尼仍在犹豫不决,当初制订的一系列计划被束之高阁,而托尼也继续躲在失业的阴影里踟蹰不前。

## 第二节 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,是经济发展、职业划分、技术进步、经济周期波动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。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,这些都可以通过心理测量工具来加以评量。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,这可以通过对工作的分析来了解。将个人与职业相配,



微课  
职业选择理论



如果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

1980年,弗兰克·帕森斯在美国波士顿设立职业局,在职业指导过程中,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,了解各职业必备的条件及所需要的知识,在不同工作岗位上所占的优势、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。具体包括以下内容。

① 职业的性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性。

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,以便选择一种既适合其个人特点又有可能得到并能在职业上取得成功的职业。

## 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,测量工具本身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,忽略了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 Houand)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霍兰德类型论。

## 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



视频

霍兰德职业兴趣  
测试

兴趣,决定职业倾向。霍兰德认为,人格可分为社会型(S)、企业型(E)、常规型(C)、现实型(R)、研究型(I)和艺术型(A)6种类型,职业环境也可以分成相应的同样名称的6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

(1) 社会型(S)。共同特征: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。

典型职业: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。例如,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)。

(2) 企业型(E)。共同特征: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、金钱等来衡量做事的价值,做事有较强的目的性。

典型职业: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。例如,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。

(3) 常规型(C)。共同特征:尊重权威和规章制度,喜欢按计划办事,细心、有条理,习惯于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。

典型职业: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。例如,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。

(4) 现实型(R)。共同特征: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。

典型职业: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。例如,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)。

(5) 研究型(I)。共同特征: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。

典型职业: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。例如,科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析人员。



(6) 艺术型(A)。共同特征: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。

典型职业: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。例如,艺术方面(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(歌唱家、作曲家、乐队指挥)和文学方面(小说家、诗人、剧作家)。

然而,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着社会性向、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。为了帮助描述这种情况,霍兰德建议将这6种性向分别放在一个正六边形的每一个角上,形成霍兰德职业兴趣六边形模型,如图1-2所示。

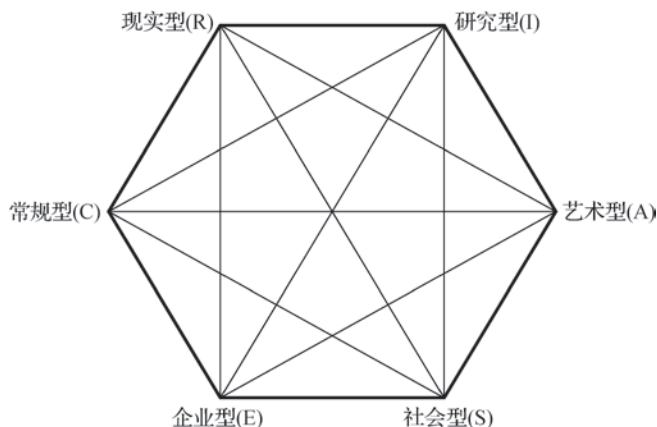


图 1-2 霍兰德职业兴趣六边形模型

工作满意度与流动倾向性,取决于个体的人格特点与职业环境的匹配程度。当人格和职业相匹配时,会产生最高的满意度和最低的流动率。例如,社会型的个体应该从事社会型的工作,社会型的工作对现实型的人则可能不适合。这一模型的关键在于以下几点:其一,个体之间在人格方面存在着本质差异;其二,个体具有不同的类型;其三,当工作环境与人格类型协调一致时,会产生更高的工作满意度和更低的离职可能性。

### 3. 不同类型的关系

霍兰德所划分的6种类型,并非是并列的,而是有着明晰的边界的。他以六边形标示出了6种类型之间的关系。

(1) 相邻关系。相邻关系如RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC和CR,属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多。例如,现实型、研究型的人就都不太偏好人际交往,这两种职业环境中也都较少机会与人接触。

(2) 相隔关系。相隔关系如RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI和CS,属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较相邻关系少。

(3) 相对关系。在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系,如RS、IE、

AC、SR、EI 和 CA。相对关系的人格类型共同点少。因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

人们通常倾向选择与自我类型匹配的职业环境，如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作，可以最好地发挥个人潜能。但是，在职业选择中，个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业环境。一则是因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体，单一类型显著突出的情况不多。因此，评价个体的兴趣类型时也时常根据其在 6 种类型中得分居前三的类型组合进行，组合时，根据分数的高低依次排列字母，构成其兴趣类型组（霍兰德人格类型代码），如 RCA、AIS 等。二则是因为影响职业选择的因素是多方面的，不完全依据兴趣类型，还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。因此，职业选择时会不断妥协，寻求相隔职业环境甚至相对职业环境，在这种环境中，个体需要逐渐适应工作环境。但是，如果个体寻找的是相对的职业环境，意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境，则工作起来可能会难以适应，或者难以做到工作时觉得快乐，甚至可能会每天工作得很痛苦。

#### 4. 对类型论的评价

霍兰德的类型论自提出以后，就对生涯辅导产生了广泛的影响。他所提出的类型论有助于对人格 / 兴趣类型及职业的分析、解释和评估。有许多被广泛使用的测量工作都以霍兰德的类型理论为依据，如霍兰德本人编制的自我探索量表、斯特朗兴趣量表、库德兴趣量表、电脑生涯辅助系统“发现者”和国内的北森职业兴趣测评等。这些测评都可以作为个人进行自我探索的有用工具。

霍兰德将其职业人格类型理论运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，将其中的 12 099 种职业赋予霍兰德人格类型代码，编撰了《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广泛的应用前景。

霍兰德的类型论结构完整、清晰易懂，在生涯辅导实践中被广泛应用。但也有其局限性，如从长远和发展的观点看，择业者的人格、职业兴趣与职业环境都是发展变化的，在相互适应中相互影响。择业者的职业选择除人格因素外还与择业者的价值观、情商、工作经验、教育与能力等状况以及广泛的社会背景如家庭期望、社会需求、科技发展、经济兴衰等有关系，应该全面综合考虑。



#### 案例故事

##### “兴趣”对职业生涯的影响

王强参加某公司的招聘，面试一个大区销售助理的职位。面试期间，人事经理问他怎么看待出差这件事情。他说他喜欢出差，在不同的地方接触不同的人让他觉得很充实、很丰富，他很喜欢“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，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。



正所谓“你的蜜糖，我的毒药”，这句话很好地说明了这一现象。人们在职业选择和发展过程中，会越来越明显地发现自己某种需要又难以接受的事情，这一点甚至会对一个人的职业生涯产生非常大的影响。

### 三、明尼苏达工作适应论

明尼苏达工作适应论是由戴维斯与罗圭斯特等人在 20 世纪 60 年代提出的，旨在探索如何帮助残障人士适应工作，经过数十年发展，成为强调人境符合的心理学理论。

#### 1. 工作适应论的理论观点

该理论认为，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，尤其对障碍者而言，在工作上能否持续稳定，对其生活、信心与未来发展都是重要的课题。基于此种考虑，戴维斯等人从工作适应的角度，分析适应良好与否的因素。他们认为，每个人都会努力寻求个人与环境之间的符合性，当工作环境能满足个人的需求（给予个人“内在满意”），又能顺利完成工作上的要求（达到“外在满意”）时，符合程度会随之提高。不过，个人与工作之间存在互动的关系，符合与否是互动过程的产物，个人的需求会变，工作的要求也会随时间或经济情势而调整。如果个人能努力维持其与工作环境间符合一致的关系，则个人工作满意度越高，在这一工作领域也越能持久。

事实上，工作适应论仍属于特质因素论的范畴，不过已将其重点扩及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，同时考虑能否达成目标对工作环境的要求。

明尼苏达工作适应论的模式如图 1-3 所示。

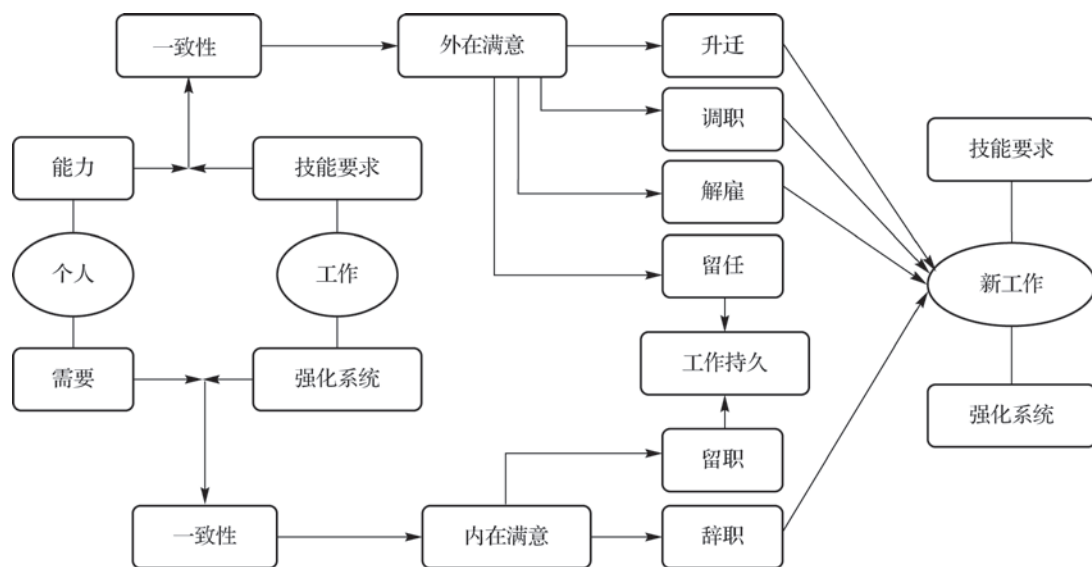


图 1-3 明尼苏达工作适应论的模式

#### 2. 工作适应论在生涯辅导上的应用

戴维斯与罗圭斯特编制了一系列的量表来对个人的人格特质和工作环境进行测量。他们认为，个人的心理需求主要反映在其价值观上，故编制了“明尼苏达重要性问卷”。

(Minnesota importance questionnaire) 来加以评量,并以“明尼苏达能力测试 (Minnesota ability test battery)”和“明尼苏达满意感受问卷 (Minnesota satisfaction questionnaire)”对个人的技能及其内在满意程度进行评估。至于工作环境所提供的强化系统(能否强化个人的心理需求)及职业技能要求,则分别使用“职业强化模式量表 (occupational reinforcer patterns)”“职业能力倾向模式量表 (occupational aptitude patterns)”来进行分析,并通过“明尼苏达满意指针量表 (Minnesota satisfactoriness questionnaire)”对机构对于员工的外在满意程度进行评估。将这两组测量工具的结果一一对应,就可以对于人境之间的一致性和个人的工作适应程度进行评估和分析,如图 1-4 所示。

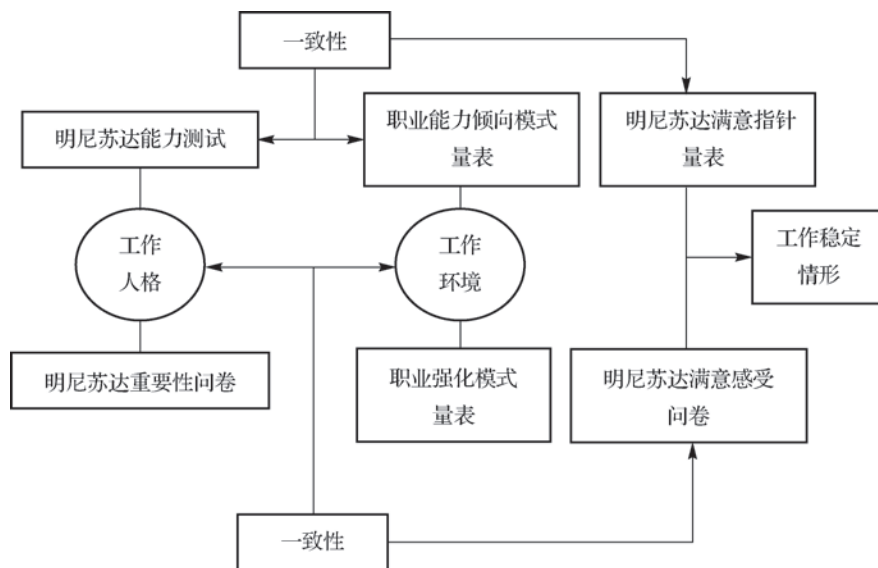


图 1-4 明尼苏达工作适应论的应用

明尼苏达工作适应论不仅应用于就业的适应问题,也对未来职业选择的标准提供了参考。不管是在职人员、即将就业的大学应届毕业生、下岗人员,还是正在考虑换工作的人士,都可以运用该理论对其转变过程中的问题进行探索与评估,帮助其做到更“满意”和更“令人满意”。

### 3. 对工作适应论的评价

明尼苏达工作适应论为研究个人的工作满意度及工作适应问题提供了一个比较完整而系统的理论框架。传统意义上对这方面的探讨仅限于个人内心需求的满足,而工作适应论提出了外在满意的概念,对于就业适应问题具有重要的指导意义。此外,它从不同角度讨论适配的指标,是对于特质因素论和霍兰德类型论的补充。它还为生涯辅导提供了具体的测量工具与探讨的具体结构,对于各类人群的生涯辅导及相关培训都有相当价值。

## 四、舒伯 (Donald E. Super) 的生涯发展论

舒伯于 1953 年在《美国心理学家》上发表文章,提出“生涯”的概念,他把生涯的发展看成一个持续、渐进的过程,伴随一个人的一生。



### 1. 生涯发展论的理论观点

(1) 自我概念。“自我概念”是舒伯理论的核心概念。“自我概念”就是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成,至青春期较为明朗,并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否,就在于个人能否在工作和生活中找到展现自我的机会。用舒伯的话说,“职业生涯就是对自我的实现”。

(2) 职业生涯发展阶段。舒伯认为人的职业生涯可分为5个阶段,每个阶段都有其独特的职责和角色,以及不同的发展任务。前一阶段的发展任务的完成情况会影响下一阶段的发展。个人面对及完成发展任务的准备程度则体现了个人的生涯成熟度。

第一阶段:生长阶段(0—14岁)。这一阶段,孩童开始发展自我概念,开始以各种不同的方式表达自己的需要且经过对现实世界的不断尝试,修饰自己的角色。

这一阶段的发展任务是发展自我形象,发展对工作的正常态度,并了解工作的意义。这一阶段共包括3个时期:一是幻想期(0—10岁),它以“需要”为主要考虑因素,这一时期幻想中的角色扮演很重要;二是兴趣期(11—12岁),它以“喜好”为主要考虑因素,喜好是个体抱负与活动的主要决定因素;三是能力期(13—14岁),它以“能力”为主要考虑因素,能力逐渐具有重要作用。

第二阶段:探索阶段(15—24岁)。该阶段的青少年,通过学校活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业做了一番探究,因此选择职业时有较大弹性。

这一阶段的发展任务是使职业偏好具体化、特定化并实现职业偏好。这一阶段共包括3个时期:一是试探期(15—17岁),考虑需要、兴趣、能力及机会,做暂时的决定,并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试;二是过渡期(18—21岁),进入就业市场或进行专业训练,更重视现实,并力图实现自我观念,将一般性的选择转为特定的选择;三是实验并稍做承诺期(22—24岁),生涯初步确定其成为长期职业生活的可能性,若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

第三阶段:建立阶段(25—44岁)。这一阶段,个人开始尝试选择适合自己的职业领域,发展的任务是个人致力于工作上的稳定,大部分人处于最具创造力的时期。在这一时期,经过早期的试探和尝试后,最终确定稳定的职业,并谋求发展,获得晋升。

第四阶段:维持阶段(45—64岁)。这一阶段,个人通过不断努力来获得职业生涯的发展和成就,并逐渐能在自己的领域中占有一席之地。这一阶段,劳动者一般达到常言所说的“功成名就”,已不再考虑变换职业工作,发展的任务是维持既有成就与地位。

第五阶段:衰退阶段(65岁及以上)。这一阶段属于退休阶段,由于生理及心理机能日益衰退,个人职业角色的分量逐渐减少,开始考虑退休并享受自己的晚年生活。

(3) 职业循环发展理论。舒伯在后期提出了在一个人一生的职业发展过程中,职业发展的5个阶段是一个循环再循环的过程。职业循环发展的5个阶段并不完全和年龄相关,而且各阶段之间并不存在严格的界限,可能有交叉,在人生中的不同时期,都可以经历由这5个阶段构成的一个“小循环”。职业生涯发展是一个循环往复的过程,如图1-5所示。

| 生涯阶段<br>14—65岁 | 青年期<br>(15—24岁) | 成年期<br>(25—44岁) | 中年期<br>(45—64岁) | 老年期<br>(65岁及以上) |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 成长期            | 发展适宜的自我概念       | 学习与他人相处         | 接受自身的限制         | 发展非职业性的角色       |
| 探索期            | 了解更多的机会         | 寻找心仪的工作机会       | 辨识新问题并设法解决      | 寻找合适的退休处所       |
| 建立期            | 在选定的领域中起步       | 在一个选定的工作上安顿下来   | 发展新的技能          | 从事未完成的梦想        |
| 维持期            | 验证目前所作的职业选择     | 致力维持工作的稳定       | 巩固自己面对竞争        | 维持生活乐趣          |
| 衰退期            | 减少休闲活动的时间       | 减少运动的时间         | 专注于重要的活动        | 减少工作时间          |

图 1-5 舒伯的循环式发展任务

(4) 生涯彩虹图。1976—1979 年,舒伯在英国进行了为期 4 年的跨文化研究,之后,他提出了一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观(life span, life space career development)。这一生涯发展观,除包含原有的发展阶段理论外,较为特殊的是加入了角色理论,并将生涯发展阶段与角色彼此之间交互影响的状况,描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形。舒伯将这一生活广度、生活空间的生涯发展图形命名为“生涯彩虹图”,如图 1-6 所示。

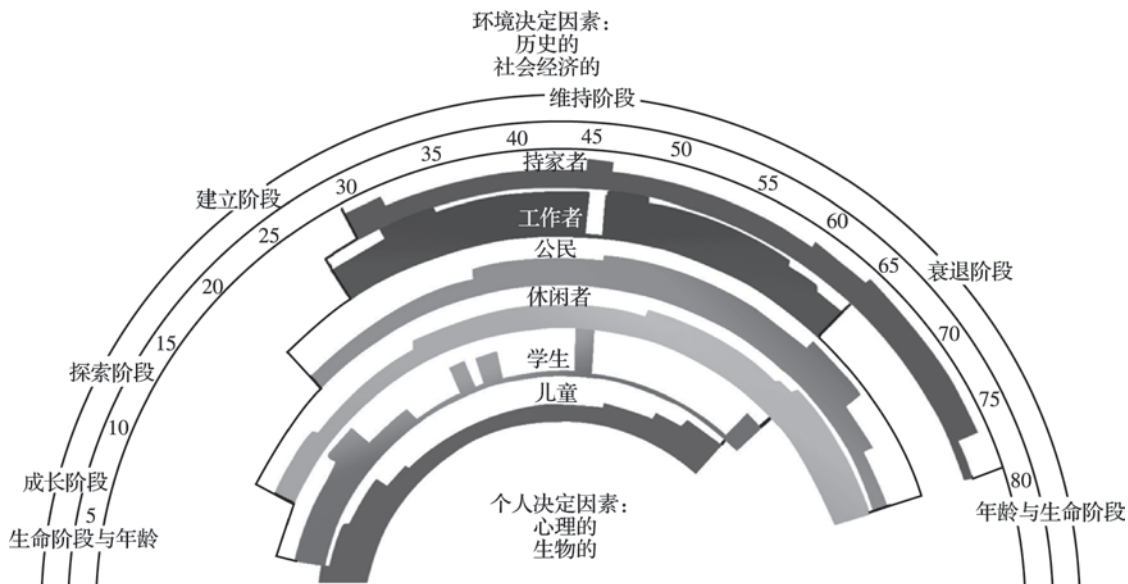


图 1-6 生涯彩虹图

① 横贯一生的彩虹——生活广度。在生涯彩虹图中,横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段大致估算的年龄:成长阶段(相当于儿童



期),探索阶段(相当于青春期),建立阶段(约相当于成人前期),维持阶段(相当于中年期)以及衰退阶段(相当于老年期)。在这5个主要的人生发展阶段内,各个阶段还有小的阶段,舒伯特别强调各个时期年龄划分有相当大的弹性,应依据个体不同的情况而定。

② 纵横上下的彩虹——生活空间。在生涯彩虹图中,纵向层面代表的是纵观上下的生活空间,是由一组职位和角色组成的。舒伯认为,人在一生中必须扮演9种主要的角色,依次是儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。

## 2. 生涯发展论在生涯辅导上的应用

在辅导过程中,辅导人员可利用“生涯自传”“抉择日记”“生涯彩虹图”等方法,使个体回顾自己发展历程中一些特殊的经历,生活中重要人物的影响、个人的态度与感受,以及各个阶段所扮演的角色和个人目标间的差异,并对每一次的决定加以分析,以增进个体对自己发展历程的认识,引导其积极参与到解决问题及自己设计未来发展计划的行动中。其中,画生涯彩虹图是一项很重要的活动。

舒伯认为,人的行为方向受到3种时间因素的影响:一是对过去成长痕迹的“审视”,二是对目前发展状况的“审视”,三是对未来发展方向的“展望”。这3种因素是互相影响的,过去是现在的成因,现在又是未来的基础。在进行生涯辅导时,对未来的时间透视能力较为重要,生涯彩虹图就提供了一个最佳的透视工具。实际应用生涯彩虹图时,辅导人员可以先准备一份空白的彩虹图,然后指导学生画出和其生涯发展有关的各种角色的起始与发展轨迹。

画生涯彩虹图时,以下两点需要特别强调。

(1) 人一生的生涯发展,包括了发展阶段、生活空间及生活方式等多方面内涵。透过生涯彩虹图,可以帮助个体具体而清晰地了解不同角色是如何构建其个人特有生涯类型的,不同的角色如何在不同的发展阶段出现,角色的组合如何合理安排才能达到最佳的自我实现。

(2) 要注意辅导对象显著角色的部分与时机。这些资料往往能提供很好的线索,作为进一步了解与咨询的依据。可协助辅导对象预先设定下一步的生涯发展任务,设计如何研究具体的实施步骤,使得未来显著的角色能得到充分的发挥。

## 3. 对生涯发展论的评价

舒伯是生涯辅导理论的大师,其生涯发展理论综合了差异心理学、发展心理学、自我心理学以及有关职业行为发展方向的长期研究结果。舒伯汲取了这四大学术领域中有关生涯发展的精华,构建了一套完整的生涯发展理论。其理论观点是现今生涯辅导重要的理论基础,指导了目前生涯辅导的具体实施,得到了各国生涯辅导界的普遍支持。由于社会的快速变迁,终身学习观念的提出以及人的寿命的增加,生涯发展理论中关于中年期、老年期的角色与任务有待进一步的研究。

### 第三节 大学生职业生涯规划的意义



#### 一、职业生涯规划有利于大学生个人发展

##### （一）职业生涯规划是事业成功的导航仪

古人云：“凡事预则立，不预则废。”职业生涯规划是事业成功的导航仪。哈佛大学的一项追踪研究表明，没有明确目标的职业生涯很难获得成功。在被调查的人群中，获得成功的人群有一共同点，即早早为自己的职业生涯设定明确的目标，并且始终坚持。在校大学生应尽早进行职业生涯规划，确定人生发展方向，运用科学的方法采取切实可行的步骤和措施，不断增强职业竞争能力，实现自己的人生理想。



微课

大学生进行职业生涯规划的意义

##### （二）职业生涯规划有利于寻找人生的真实使命

职业生涯规划有利于大学生明确自我人生目标，更加理智地认识自己，了解个人的价值观、职业动机和抱负，适应社会发展的需要，最终实现自己的职业生涯目标。

###### 1. 让大学生学会把握人生的未来

职业生涯规划能帮助大学生真正结合自己的生活经验和对世界、自我的认识认真思考自己的当下和未来，主动去选择并规划自己的人生道路。它可以增强大学生的责任感与使命感，使自我未来发展变得更为清晰和明朗。

###### 2. 促使大学生主动体验和探索

职业生涯规划可以促使大学生积极参与学校和社会的职业实践，获得真实的职业生涯体验。在实际体验中，大学生可以学会自觉反省并完善自我，了解学习生活与毕业后走向社会所必需的发展信息。在体验和探索中，大学生才会一天天变得能干，一天天更加懂事，一天天走向成熟。

##### （三）职业生涯规划有利于大学生了解外部的世界

职业生涯规划能够使大学生对外部世界有一个正确的认识。

###### 1. 激发学生对未来的探索

目前，我国的在校大学生还有相当一部分在面对未来的职业问题时仍处于一种十分迷茫的状态，他们不知道选择什么样的工作，应该如何为未来做准备。职业生涯规划有助于解决大学生对未来迷茫的问题，使他们少走很多弯路。职业生涯规划能够激发他们对未来的兴趣，使他们在学期间主动地探索自己未来的职业方向，能够专注于如何在现有的平台上发展自己，合理地规划自己的学业与大学生活。

###### 2. 促使学业与职业对接

职业生涯规划可以转变大学生学习的观念，使大学生认识到学习不再是简单地对书本知识的记忆与储存，学习也是为了适应，即面对新任务和新环境时，能迅速吸纳多方面的



信息，从容驾驭局面。学习更多的是为了掌握认识的手段，而不是获得经过分类的系统化知识。职业生涯规划有助于大学生更早地接触职业世界和进入职业角色，有利于实现学业与职业的良好对接；促使大学生通过学习主动了解和适应外部工作世界，掌握一定的择业技能和技巧，从根本上提高学生的择业技能和社会认知能力。

#### （四）职业生涯规划可促进大学生的全面发展

职业生涯规划有助于培育大学生积极主动的生活态度，培育大学生自立、自强、自主的精神，有助于鼓励大学生积极进取、努力学习，促进大学生全面发展。

##### 1. 符合人才培养的目标

教育部2007年下发了《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》（教高厅〔2007〕7号），要求各高校把就业指导课程建设纳入人才培养工作，开设大学生职业发展与就业指导课程，并作为必修课列入教学计划；对大学生进行职业理想、职业目标、职业定向、职业道德、职业能力和职业生涯规划的教育，提高大学生的综合素质，促进个体的全面发展。职业生涯规划以学生为本，贯彻“关心人、培养人、发展人”的原则，促进大学生把学习中的“要我学”转变为“我要学”，使大学生在走向社会时能“赢在起跑线上”。

##### 2. 实现大学生个性化发展

职业生涯规划倡导自主探究，通过开展社会实践活动、课外的科技活动、学科竞赛、文体活动、技能培训等鼓励大学生自我发现、自主选择、自我提高，较好地解决了大学生个性化发展问题，充分开发和发展了大学生的个性潜能。职业生涯规划留给大学生一定的发展空间，让大学生独立思考，用自己的方式来表达，用自己的意愿来创造，主动积极地去品味和感悟，实现以人为本、发展个性、突出特色、人尽其才的目标。

##### 3. 完善自身的整体素质

职业生涯规划能够引领大学生反思过往，审视自己，消除心理上的负担，完善自身的整体素质。大学生可将自己的能力水平与设定的未来职业所需要的能力水平进行对比，发现自身的差距；调整知识结构，弥补实践技能的欠缺，增强综合素质；主动参与、勤于动手，重视实践能力、创新能力的发展和自身综合素质的开发，实现身心素质的全面和谐发展。

## 二、职业生涯规划有助于大学生顺利就业

### （一）提高大学生的社会竞争力

#### 1. 适应社会和经济发展的要求

职业生涯规划需要大学生结合本地区经济发展和产业结构状况，了解本地区经济发展中有哪些产业部门，各种产业部门在本地区经济发展中所占的比重，以及对人才的需求情况。大学生只有在把握了社会和经济发展的要求以后，才能有针对性地学习有用的知识，提高专业技能，成为社会和经济所需要的人才。



视频

大学毕业了，去企业、事业单位，还是考公务员？

## 2. 挖掘潜能

良好的职业生涯规划可以引导大学生准确认知自己的个性特征,以及已有的和潜在的自身优势,对自身价值准确定位,调动自己学习的积极性和主动性,有质有量地提高学习效率,最大限度地发掘潜能,寻找各种能够展现自我的平台,在职业竞争中不断地提高自身的能力,增加自身的优势。

## 3. 形成核心竞争力

职业生涯规划可以让大学生拥有明确的目标,完善自身品行人格;对大学生起到内在的激励作用,使之将自我内在的需要转化为外在的能力。职业生涯规划可以使大学生在与别人比较中求异,发现并培养出一种独有的就业能力——核心竞争力。

### (二) 建立科学的择业观

科学的择业观是指求职者依照自己的职业兴趣和期望分析现代职业对求职者的素质要求,使自身条件与职业需求特征相符合的择业观念。职业生涯规划能够帮助大学生建立科学的择业观,客观地认识择业,增强就业的自信心。

#### 1. 客观地认识择业

大学生择业时容易走入极端,有些大学生过度盲目,只考虑自身的需要而脱离实际,对求职单位和职业过于理想化;有些大学生则是纯粹的现实主义,“只要社会需要的,就是我们要选择和考虑的”。这与科学的择业观显然是背道而驰的,职业生涯规划能帮助大学生客观地认识择业,准确定位,避免跟着感觉走而陷入盲从和被动状态。

#### 2. 增强就业的自信心

有效的职业生涯规划使每个大学生对自身都有一个客观、全面的了解,清楚自己的优势与特长、劣势与不足,知道自己适合做什么。职业生涯规划能使大学生摆正自己的位置,相信自己的实力,面对有把握的岗位时大胆尝试,有助于提高其择业的成功率。

### (三) 降低就业的压力

经过职业生涯规划的大学生能够对职业环境有一定的了解,学会自我调适,避免择业时盲目攀比,利用积极的心理暗示引导正确的就业行为,减少就业障碍,降低就业的压力。

#### 1. 引导大学生学会自我调适

职业生涯规划能够帮助大学生从就业误区中走出来,打破专业局限,开拓就业视野;使大学生能够根据社会需求对自身的知识结构和就业意向不断调整与修正,增强从优择业的主动性。在求职过程中遇到挫折时,职业生涯规划使大学生懂得通过自己的努力和主动的心理调适消除不良的心理情绪,学会积极悦纳自己,以健康的心理状态面对就业问题,从而实现从容择业、顺利就业。

#### 2. 避免盲目攀比

在大学毕业生中,存在着盲目攀比的现象。当看到自认为能力与自己相当或不如自己的同学找到令人羡慕的职业、获得可观的收入时,有些大学毕业生就难以保持心理平衡,会引发其就业的盲目性和一时冲动,严重妨碍其顺利就业。职业生涯规划推崇正确的价值



取向,使大学生学会以平和的心态面对现实,变“盲目攀比”为“合理比较”;学会对自己和他人的行为做出正确判断;学会自我教育,适时调控自己,自觉抵制盲目攀比的不良风气。

### 3. 引导积极的心理暗示

职业生涯规划引导大学生用一些更积极思想和概念来替代过去陈旧的、否定性的思维模式,调整个体的心境、感情、意志乃至专业能力。积极的自我暗示能够形成积极的心态和成功的心理。大学生经常对自己给予肯定,能够让自己鼓起信心和勇气,摆脱自卑,抓住机遇,采取行动,获得成就和幸福。大学生对自己进行积极的心理暗示,是提高“可就业性”的重要保证。

## 三、职业生涯规划帮助大学生正确创业

### (一) 帮助大学生认识创业

#### 1. 认识创业是社会的需要

党的十九大报告提出,创新是引领发展的第一动力,是建设现代化经济体系战略支撑。2018年以来,加快科技创新与企业减负的政策不断出台。2018年3月28日和4月25日,国务院常务会议分别推出多项减税措施,进一步深化增值税改革,支持创新创业和小微企业发展。

职业生涯规划帮助大学生对自己的未来进行综合审视,认识到创业不但能为自己解决就业的问题,也能为社会其他成员提供就业机会,为社会开辟和开创新行业、新领域和新职业。随着国内创业环境更加公平、公正,中国正成为现在和将来最具有创业机会和创业空间的国家。

#### 2. 认识大学生创业的优势与劣势

(1) 大学生创业的优势。大学生往往对未来充满希望,有着年轻的血液、蓬勃的朝气,富有梦想、敢想敢干。大学生思维活跃,触角灵敏,乐于创新,最具活力,有着“初生牛犊不怕虎”的精神,这些都是一个创业者应该具备的素质。大学生受到良好的教育,具备从事创业的知识、技术和能力的条件。大学生喜欢接触新鲜事物,能够运用新事物帮助自己创业。

(2) 大学生创业的劣势。大学生社会经验不足,心智和品格还不够成熟,抗压能力不强,思考问题不够全面。大学生还没有全面成长,眼高手低,缺乏踏实、勤恳的工作态度和吃苦的精神,在创业受到挫折后容易失去信心。



视频

中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛



### 案例故事

2012年,在西南大学畜牧兽医学院教师的帮助下,四川外国语大学在读研究生刘某与多名大学同学共同创业,以昆虫养殖带动家禽养殖,以家禽养殖带动种植,发展原生态农业。其中,为突破虫草蛋技术难题,他们投入了大量专业人士试验研究——用中药材取代抗生素,同时拒绝使用饲料。

刘某说：“我们要还原到30年以前的土鸡蛋品质，并使其具备高蛋白、低胆固醇的效果。”他们在巴南区东温泉承包了一片茶山，采用全程散养的模式，不固定鸡的活动范围，使鸡有足够的空间在野外觅食昆虫；同时，大量家禽有机化肥不被浪费，使茶叶不再添加化肥。

在种源上，他们选择了湖南土鸡；在食物饲养上，为补足鸡在野外觅食的不足，添加饲料蝇蛆进行补充。“每天每只鸡需要2克蝇蛆，蝇蛆是从日本引进的……”

据称，他们首次成功推出的拒绝污染、拒绝饲料、拒绝抗生素的鸡蛋，蛋白质含量丰富，含水量仅8%左右，胆固醇含量为0.1%左右。据了解，目前很多鸡蛋含水量都高达40%以上，而胆固醇含量则普遍在8%以上。

## （二）培养大学生创业的能力

职业生涯规划能够促使大学生利用各种机会来培养自己的创业能力。

### 1. 通过社会实践培养创业能力

大学生创业能力的培养离不开社会实践，大学生在社会实践中能逐步了解创业的实际问题。社会实践提供给大学生深入社会和体验社会的机会，有利于提高他们的独立思考能力和系统思维能力，提高其语言表达能力和组织管理能力、团队协作合作能力，使其成为既有专业特长，又有经营管理能力的复合型的创业人才。

### 2. 增强创业的意志和素质

职业生涯规划能够帮助大学生认识到创业的艰辛，为未来创业提前做好准备，增强自己的创业意志。增强创业意志有利于大学生坚定自主创业的信心和勇气；在面临各种压力时懂得通过有效的心理调节措施保持良好的心情和积极的态度。职业生涯规划有助于大学生在思想道德素质、知识能力素质、身心健康素质等方面获得全方位的发展，磨炼其意志品质，使其在创业路上走得更远。

## （三）指导大学生创业

职业生涯规划能让大学生学会如何正确创业，帮助大学生选择创业项目，为创业做好各方面的准备，指导大学生避免创业的一些误区。

### 1. 创业项目的选择

职业生涯规划能够指导大学生分析市场环境，选择适合的创业项目。创业项目是指创业者能够用来实际运作，开办企业，进行生产、经销产品（包括有形产品和无形服务），并通过出售给消费者来赚取利润的创业机会。

（1）创业项目一般而言要有良好的市场前景。“企业是为解决客户的问题而存在的”，没有满意的客户就没有企业的存在，客户的需求是企业存在的基础。创业项目必须以市场为导向，从社会需求出发。产品的市场容量大，说明生产的产品社会需求量大，企业就有较大的成长空间。大学生选择产品市场容量大的创业项目，创业初期的成活率相对会高一些。

（2）创业项目要注意特色化。特色是创业项目生命的内在根基，是企业生存下去、站住脚的基石。大学生只有提供新的、有特色的产品和服务，才能形成自己的竞争优势。大学生



在选择创业项目时应充分利用创业者本人拥有的或可以直接控制的资源,这些资源的取得和使用成本往往较低,容易使项目获得标新立异的优势,在市场竞争中占据主动地位。

(3) 创业项目一般应资金占用量低。低资金占用量使成本可控,由于投入小,船小好掉头,随时可以转产,损失会比较小。同时,低资金占用量使资金更容易筹集,项目上马快,可赶上创业的好时机。

## 2. 创业的前期准备

创业的前期准备包括了解创业途径,做好创业的心理准备、资金准备和知识准备。

(1) 了解创业途径。由于大学生对市场经济的实践比较陌生,因而可以通过参加学校举办的各类创业知识讲座、创业指导,听取市场监督管理、税务、银行等部门的专业人士来校的讲解,学习“如何申请营业执照”“如何纳税”“如何申请贷款”等知识,进一步了解创业的途径。

(2) 做好创业的心理准备。大学生创业者要有坚定的自信心,要坚信成功会发生在自己身上,要有强烈的进取心,让自己敢于挑战,坚定不移,在一般人不敢或不能涉足的地方创造奇迹。

(3) 做好创业的资金准备。创业需要有付出才会有收获,许多创业企业因为缺少资金而处于进退两难的尴尬境地。筹集资金可以利用自己的存款或向亲戚朋友借款,也可以获取创业贷款和商业银行贷款,还可以利用合伙入股、风险投资、政策性扶持资金等方式获取创业资金。

(4) 做好创业的知识准备。大学生创业者除了需要具备一定的专业特长外,还应该具有合理的知识结构。例如,掌握管理知识,具有一定的市场洞察力,了解工商注册登记的手续及条件,清楚本行业经营许可的审批流程和条件,了解国家相关的政策和法规。

## 3. 避免创业的误区

大学生在创业时,由于经验不足,容易陷入以下误区。

(1) 缺少调查分析,跟着感觉走。许多大学生因初出茅庐,既没有投资经验,又缺乏冷静分析市场行情的耐心,投资创业时,往往跟着感觉走,觉得某一行业可行,或者听别人说某一行业好,就轻率地进行投资,结果因为缺少市场调查分析而血本无归。

(2) 过分追求高、精、尖的项目。时下,一些年轻的大学生在投资创业时,会过分追求高、精、尖的项目,而不愿意从事小产品、小项目的创业,不懂得“小产品大市场”的含义。例如,世界 500 强企业中的美国吉列、麦当劳等,其当家产品也不过是剃须刀和汉堡包这样的“小玩意儿”;而我国义乌市的“小商品大市场”也已经名闻中外,颇具规模。

(3) 眼高手低。在创业中,许多大学生向往起点较高的项目,而不屑于从事服务业或技术含量较低的项目。其实,起点高的项目往往风险和压力都非常大,而大学生对自身经验和能力认识不足,很容易导致失败。

(4) 以获取金钱为目的。大学生存在个人利益至上的观念,以获取金钱为目的,注重个人对社会的索取。他们认为创业实践的价值在于金钱、地位、声誉的获得,而忽视了对社会的关爱和奉献。他们缺乏对整个社会的尊重和责任感,从而弱化了大学生创业实践应有的“正能量”。

## 第四节 大学生活与职业生涯规划



曾任 Google 全球副总裁兼中国区总裁的李开复先生收到过一封大学生的来信，信上说：“就要毕业了，回头看自己所谓的大学生活，我想哭，不是因为离别，而是因为什么都没有学到。不知道自己喜欢什么，不知道自己能做什么，不知道路在何方……”

这封来信反映了一些即将毕业的大学生的悔恨和无奈。进入大学，大学生活到底是什么样子？它又应该是什么样子？我们到底能做些什么？

### 一、大学生活

#### 1. 认识大学生活

(1) 学习的变化。大学的学习特点与中学时代相比已发生了明显的变化：学习内容相对深奥，学习方法由“学什么”转为“怎么学”，学习态度由“要我学”转为“我要学”。因此，培养自学能力就成为关键。大学阶段的学习，知识的广度和深度大大增加，专业方向基本确定，需要发挥学习的主动性、创造性。广泛涉猎相关知识，掌握科学的学习方法，培养自主学习和独立思考问题、分析问题、解决问题的能力，也是大学阶段学习的重要特点。

(2) 生活环境的变化。大学是一个全新的天地，相对中学而言，大学的生活环境在空间、内容和方式上都发生了很大变化。自理能力强的大学生会很快适应，应对自如；自理能力弱的大学生，则可能计划失当、顾此失彼。大学生要尽快适应新的环境，既要学会过集体生活，又要学会独立处理学习、生活中遇到的问题。进入大学之后，大学生离开父母独立生活，许多大学生还远离家乡，个人自由支配度增大，衣、食、住、行、经济开支等都要靠自己安排管理；学校管理由“封闭型”向“松散型”转变，不再有固定的班级和教室，不再有统一的作息時間，很少有经常性的集体活动；同学们来自五湖四海，兴趣爱好、生活习惯可能存在差异，互相理解和关心成为一种需要。

(3) 社会活动的变化。大学是一个“陌生型”的“小社会”，大学生的人际交往由“一元化”向“多元化”转变。其突出表现如下：大学生参加各种社会活动的概率大大增加；党组织、团组织、学生会、班委会等组织活动增多；由志趣、爱好相同的大学生自愿组织的各种学生社团活动也丰富多彩；人际交往，诸如结交朋友、老乡会、师生交往等活动也更加频繁。参加社会活动，有利于培养主动学习的能力、人际沟通能力以及自我管理的能力。大学生可以根据自己的特点、爱好、时间及精力积极参加各种活动，合理安排课余生活，锻炼组织与交往能力，在相互交往中拓展人脉、促进了解、增进友谊。

#### 2. 快速适应大学生活的途径

(1) 尽快实现角色转换。角色转换则思想转换，思想转换则心态转换，心态转换则行为转换，行为转换则能快速适应大学生活。大学期间，大学生个性发展要从狭窄的、有限的地带拓展到更为广阔的空间，学术视野要从教科书扩展到更为丰富的专业知识海洋。因此，大学生必须确立自己的角色意识，适应角色转换，实现中学到大学的“无缝对接”。这种转换可以通过积极的社会活动认知和实现，也可以积极向老师和高年级的师兄师姐请



教,学习过来人的成长经验;同时,还应树立正确的角色定位,规避过分强调个性的逆反心理。

### (2) 树立正确的学习观。

首先,要树立自主学习的理念。大学阶段,自由的学习空间使得大学生的学习带有强烈的自主性。因此,作为学生,要学会根据教学计划和自身所学专业的特点,合理确定学习目标,科学安排学习时间,掌握正确的学习方法,全面提高自主学习能力。

其次,要树立全面学习的理念。学习不仅是学习知识,更为重要的是掌握科学方法,培养学习的热情,学会如何收集、处理、选择和管理信息,分析和解决实际问题。学习也不仅是掌握课堂知识、向书本学习,还要向实践学习、向生活学习,锻炼动手能力,提高实践本领,学会关心他人、尊重他人,学会与他人协作,学会按照道德准则和法律规范做人处事。

再次,要树立创新学习的理念。要坚持脚踏实地,打下扎实的专业功底;要善于思考,勇于开拓,不断激发自己的创新意识,培养创新精神;要在学习过程中,善于组合、加工、消化已有知识,力求有所创新;要养成科学的创造性思维习惯。

最后,要树立终身学习的理念。当今世界,科技发展日新月异,知识、信息的更新和增长空前快速。对任何人来说,仅凭已有的知识是难以适应社会发展的需要。我们已经进入终身学习的时代。在大学阶段,要树立终身求知、终身学习的理念,为继续学习、终身学习奠定良好的基础。



### 案例故事

小王由于高考失利,进入北方一所高职院校的电子工程系就读,但积极进取的他没有因失败而灰心,他告诉自己,一定要发扬拼搏精神,创造出自己的不平凡。于是,一入学,他便积极地行动,认真预习。看着日渐变厚的笔记本,小王踌躇满志,很有成就感。但是,事与愿违,期中考试小王并未取得理想的成绩,这让他大惑不解。他在学习上投入了大量的时间,却收效甚微,他十分困惑。

经过与辅导员的沟通,小王找到了问题的症结所在。大学学习完全不同于中学时代,大学课堂信息量大,课堂上很难完全吸收、消化,光靠记笔记是远远不够的。而且,笔记只能起到提纲挈领的作用,对笔记中难点、重点的理解还需要课后下功夫查找更多的资料;对不懂的问题,还应及时向老师或者同学请教。

随后,小王进行了相应的调整,重新树立了学习的信心,在期末考试中取得了好成绩。

(3) 发展自身特长。大学的课余生活丰富多彩,这一点与中学的学习、生活差别非常明显。除日常的教学活动外,还有各种各样的讲座、讨论会、学术报告、文娱活动、社团活动等。大学生要善于利用课余时间,参加一些有益的文娱活动,如体育锻炼、社团活动等,尽量培养多种兴趣爱好,陶冶情操,使生活充实、丰富。在大学时期,最好拥有一项或多项自己感兴趣而又擅长的爱好,进而发展为特长,这样不仅有利于建立自信心,还能

增强社会适应能力。

(4) 培养良好的人际关系。

① 学会包容。很多学生没有住校经历，上大学之前一个人生活自由自在，突然要和几个人共住一个寝室，就需要彼此包容和谅解。如果他人的生活方式有碍自己的生活，可以委婉地提出，同时也需要适当地进行自我调整。

② 主动交往。要想处理好与同学之间的关系，还要做到对人宽、对己严，切忌以自我为中心。在日常生活中，主动与同学打招呼，主动和同学沟通，主动帮助他人。

③ 讲究技巧。在与同学相处时，应坦诚相待；但在给同学提意见时，则要注意讲究方法和技巧。

(5) 树立明确的目标。初入大学，大学生往往缺乏明确的目标，对自己的发展规划并不明确，并因此陷入一种无意识的混沌状态。这种状态持续越久，对其大学生活及未来适应社会产生的不良影响就越大。

事实上，任何一段人生之旅都是从选定方向开始的。没有舵的船永远只会随波逐流，没有方向的人生不可能取得进步。大学生应从大一开始根据自己的实际情况和社会环境等因素，选择适合自己的发展方向和目标，走一条适合自己的路。

## 二、合理规划大学生涯，奠定职业发展基础

### 1. 大学一年级——探索阶段

对于大一新生来说，从地方中学到高等学府，校园环境发生了很大的变化，大多数新生从中小城市、乡镇农村到大城市读书，非常容易产生迷惘感和孤独感；同时，他们的人际关系和交往方式也将由狭窄、单纯变得宽广、复杂，从而要求有更高的处理人际关系的能力。对大一新生来说，无论是自然环境还是学习方法，无论是个人目标还是社会期望，都会发生很大的变化。

(1) 阶段目标：适应大学生活，职业生涯规划认知和规划。

(2) 实施策略。

① 转变角色，重新确定学习目标和要求。

② 开始接触职业和职业生涯规划的概念，重点了解所希望从事的职业或与专业对口职业，咨询就业方面的问题，进行初步的职业生涯规划设计。

③ 熟悉环境，建立新的人际关系，尽快融入大学生活；认真学习、掌握专业基础知识，加强英语、计算机学习，掌握现代职业者所应具备的最基本技能；积极参加社团活动，尽可能全面地锻炼自己。

(3) 建议：大一时进行兴趣、能力、性格、价值观等个性测试，发现自己的长处与短处，以便今后注重自己正确个性的培养；有意在大学入党的同学，应在大一提交入党申请书；学会充分利用学校资源，如图书馆、海报栏、勤工助学等。

### 2. 大学二年级——定向阶段

大二是大学重要的过渡期，大学生的大学概念已经形成，已渐渐适应了校园生活。在



视频

大学生在职业生涯规划中存在的  
困扰



学业方面，大学生开始接触专业基础课及专业课；在实践方面，大多数大学生成为学生会或社团的骨干分子。

(1) 阶段目标：初步确定就业方向、相应能力与素质的培养。

(2) 实施策略。

① 认识自己的需要和兴趣，确定价值观、动机和抱负。

② 以提高自身的基本素质为主，通过参加学生会或社团等组织，培养和锻炼自己的组织领导能力、团队协作精神，同时检验自己的知识技能。

③ 思考未来的就业方向，开始尝试兼职、社会实践活动，争取在课余时间长时期从事与自己未来职业或本专业有关的工作，提高自己的责任感、主动性和抗挫折能力，不断总结职业经验。

④ 增强英语口语和计算机应用的能力，通过英语和计算机的相关证书考试。

(3) 建议：可在大二确定毕业后的发展方向，即确定是就业、考研还是出国。有意向考研的大学生在确定所要报考的专业和学校后，可去相关学校研究生办公室要一份该专业的考试科目和推荐书目，进行有针对性的学习；决定就业者，应初步了解将来的就业形势，对职业有大致的定位。

### 3. 大学三年级——准备阶段

到大三时，课业基本都是专业课，因此大学生对自己专业的认识也是比较深入和全面的。在实践方面，多数大学生在学生会或社团组织已经是领导人物了；对于是就业、考研还是出国，也已经有了明确的方向。

(1) 阶段目标：掌握求职技能，为择业做好准备。

(2) 实施策略。

① 加强专业知识学习，考取与目标职业有关的职业资格证书或通过相应的职业技能鉴定。

② 进一步树立科学的就业观念，学习撰写简历、求职信，学习面试知识、求职礼仪，掌握求职技能。

③ 了解收集就业信息的渠道，加入校友网络，向已经毕业的校友了解往年的求职情况，参加和专业有关的暑期工作，和同学交流求职工作心得体会等。

(3) 建议：加入校友网络，和已经毕业的师兄师姐交流，评估大二确定的职业定位及知识、能力方面的不足；如果决定考研，也要做好复习准备；希望出国留学的学生，可多接触留学顾问，参与留学系列活动，准备 TOEFL 和 GRE 的应试，注意留学考试信息，向相关教育部门索取简章参考。

### 4. 大学四年级——冲刺阶段

养兵千日，用兵一时。大四的首要任务是实习、找工作。

(1) 阶段目标：成功就业。

(2) 实施策略。

① 审视职业目标、就业期望及所做的准备是否充分。

② 主动参加就业、创业讲座，积极参加模拟招聘，提高择业技巧。

③ 重视实习机会，了解单位的工作方式、运转模式、工作流程，明确个人在岗位上的职责要求及规范，为正式走上工作岗位奠定良好的基础。

④ 精心设计制作求职材料，开始毕业后工作的申请，主动了解就业指导中心提供的招聘信息，积极参加招聘活动，落实就业单位。

(3) 建议：积极利用学校提供的条件，了解就业指导中心提供的用人单位信息；强化求职技巧，尽可能地在做出较充分准备的情况下进行实战演练；在撰写毕业论文时，可大胆提出自己的见解，锻炼自己独立解决问题的能力和创造性。



### 思考与练习

1. 职业生涯发展的影响因素有哪些？
2. 大学生职业生涯规划的内容是什么？
3. 大学生进行职业生涯规划应避免哪些误区？
4. 在大学阶段，大学生如何进行自己的职业生涯规划？



### 实训指导

#### 实训一 我的生涯意识

**实训目的：**认识自己所学专业的行业前景与就业方向，积极进行自我探索，唤醒生涯规划的意识。

##### 实训步骤：

**步骤1** 问卷调查。认真思考下列问题。

(1) 你为什么选择这个专业？

(2) 你喜欢这个专业吗？

A. 喜欢                      B. 还可以                      C. 不喜欢

(3) 你觉得自己适合学这个专业吗？

A. 适合                      B. 说不清                      C. 不适合

(4) 你觉得自己擅长这个专业吗？

A. 很擅长                      B. 不知道                      C. 不擅长

(5) 你将来会从事与专业相关的工作吗？

A. 会                      B. 不一定                      C. 不会

**步骤2** 数据分析。

(1) 对班级同学的回答进行数据统计。

(2) 分析大学生职业生涯意识的现状及特点。



**步骤3** 分组讨论。

(1) 在学业规划与升学决策中,专业的选择是否重要?

---

---

(2) 在大学生活中,是否需要树立明确的职业生涯目标?

---

---

**实训二 5 年后的职场名片**

**实训目的:** 初步确立自己的职业目标,尽快找到大学生生活的努力方向,培养自我管理意识,增强对自我的管理。

**实训步骤:**

**步骤1** 在下列空白处为5年后的自己设计一张职场名片,名片上应包含姓名、工作单位、职务、电话、微信、E-mail、地址等内容。

**步骤2** 根据自己设计的职场名片,回答以下问题。

(1) 5年后你所从事的职业属于哪一类?

---

---

(2) 你如何刻画5年后职场上的自己?

---

---

(3) 想要成就5年后的自己,你在大学期间重点要做哪些方面的准备?

---

---

**步骤3** 想一想:为自己树立5年后的职业理想,是否有助于你在大学期间提升自我管理能力?

---

---

### 实训三 绘制个人职业生涯彩虹图

**实训目的：**深入学习舒伯的职业生涯发展阶段理论，学会绘制个人生涯彩虹图。

**实训步骤：**

**步骤 1** 请在图 1-7 所示的空白职业生涯彩虹图上标出你现在的年龄，划分出职业生涯的过去、现在和未来。

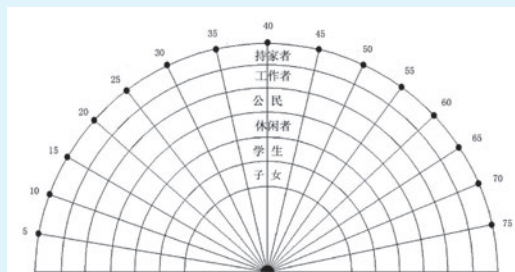


图 1-7 空白职业生涯彩虹图

**步骤 2** 用不同颜色的彩笔在图 1-7 上绘制出你的成长过程和你憧憬的未来生活。

**步骤 3** 分享你的职业生涯彩虹图，并进行讨论。

(1) 在个人职业生涯彩虹图的设计过程中，你主要考虑哪些因素？

---



---

(2) 你的职业生涯彩虹图是否合理？为什么？

---



---

**步骤 4** 评选。先对个人职业生涯彩虹图进行小组内评选，每个小组内评选出最优秀的职业生涯彩虹图。全班共选出 4 幅典型的个人职业生涯彩虹图。绘制者分享制作职业生涯彩虹图的经验与感想。

### 实训四 我心目中的象牙塔

**活动目标：**对大学生活的思考

**活动场地：**室内或者比较空旷的室外

**人员要求：**不限

**材料准备：**纸笔

**活动内容：**

(1) 罗列你上大学的 10 条理由。

---



---

(2) 如果你是大学校长，将创建一所怎样的大学？

---



---



(3) 你为什么选择现在的专业？你是否喜欢现在的专业？

---

---

(4) 你对自己的专业了解多少？(专业名称、培养目标、核心课程、教学方法、知识和技能、相关专业、职业领域、就业岗位群等)

---

---

(5) 除你所在专业外，你还喜欢或更喜欢哪些专业？

---

---

(6) 思考你的大学学习和生活。

---

---

**活动讨论：**相互传递并交流探讨。

---

---