

★ 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



特约编辑: 王文敬
责任编辑: 李特军
责任校对: 杨婧颖
封面设计: 刘文东



定价: 48.00元

高等职业教育公共基础课创新型教材

大学生职业生涯规划

主编 付雨青 丁波 付德波


西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

X-A

高等职业教育公共基础课创新型教材

大学生 职业生涯规划

主 编 付雨青 丁波 付德波
副主编 刘露 覃小航 陈聪



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

中国·成都

高等职业教育公共基础课创新型教材

大学生 职业生涯规划

主 编 付雨青 丁 波 付德波
副主编 刘 露 覃小航 陈 聪



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

中国·成都

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/付雨青,丁波,付德波主编;
刘露,覃小航,陈聪副主编.--成都:西南财经大学
出版社,2024.8(2025.9重印).--ISBN 978-7-5504-6339-4
I. G717.38
中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2024NM6601 号

大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编 付雨青 丁 波 付德波
副主编 刘 露 覃小航 陈 聪

特约编辑:王文敬

责任编辑:李特军

责任校对:杨婧颖

封面设计:刘文东

责任印制:朱曼丽

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街55号)
网 址	http://cbs.swufe.edu.cn
电子邮件	bookcj@swufe.edu.cn
邮政编码	610074
电 话	028-87353785
印 刷	大厂回族自治县聚鑫印刷有限责任公司
成品尺寸	185 mm×260 mm
印 张	13.75
字 数	297千字
版 次	2024年8月第1版
印 次	2025年9月第2次印刷
书 号	ISBN 978-7-5504-6339-4
定 价	48.00元

版权所有,翻印必究。

前言

Preface

近年来，大学毕业生的人数逐年增多，大学生的就业问题备受关注。党的二十大报告提出：“就业是最基本的民生。强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。”大学生是全社会最富有活力、最具有创造性的群体，也是推动创新发展的生力军。引导和帮助每名大学生做好职业生涯规划，做好他们的就业工作，是高等院校的重要工作。

不少大学生缺乏职业生涯规划意识，在面对职业选择时往往感到迷茫。为了帮助大学生正确认识职业生涯，在大学期间科学地进行职业生涯规划，并能够合理地选择职业发展道路，确定职业发展目标，提升职业竞争力，我们组织了具有一线教学经验的老师们编写了本书。

本书通过讲解职业生涯规划理论与实践相关知识，使大学生能对自身的兴趣、能力、性格及所掌握的知识进行全面的分析，同时权衡好外界的各种因素，激发进行职业生涯发展规划的自主意识，树立正确的就业观，理性地规划自己的未来发展，并努力在学习过程中自觉地提高就业能力和生涯管理能力。

为贯彻落实党的二十大精神，本书结合大学生就业形势和大学生职业生涯发展现状，遵循“贴近学生、贴近生活、突出重点、精简概括”的原则，系统阐述了职业生涯发展教育的观点和理论，讲解了大学生职业生涯规划教育方面的知识。全书共包括七个项目，分别为生涯唤醒、探索自我、职业认知、职业决策、规划与行动、生涯管理和自我管理，旨在引导在校大学生了解专业，认识职业，



明确目标，树立正确的职业理想和择业观，以一个准职业人的身份，提高职业意识，肩负社会责任，规范职业行为，涵养优秀职业品质，掌握求职择业的方法与技巧，提升就业能力，合理规划职业生涯，顺利进入职场。

本书具有以下特点。

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

(2) 落实党的二十大精神，将职业理想、职业价值、职业素养等内容融入教材，立德树人，提升大学生的职业素养。

(3) 将理论知识与实践相结合。本书在讲解职业生涯规划相关理论的同时，注重对大学生进行实践引领。全书从大学生职业生涯发展的规律和用人单位对人才需求的实际出发，为大学生提供具有可操作性的指引。

本书由襄阳汽车职业技术学院付雨青、丁波、付德波任主编，由刘露、覃小航、陈聪任副主编，侯春磊参与了本书的编写工作。

编者在编写本书的过程中借鉴了一些与职业生涯规划、职业素养等相关的书籍及网络资料，在此向相关作者表示衷心的感谢。

由于编者水平有限，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

项目一	生涯唤醒	1
	任务一 了解职业生涯	2
	任务二 认识职业生涯规划	12
	任务三 学习职业生涯规划的基础理论	15
	任务四 了解大学生职业生涯规划的意义	26
项目二	探索自我	39
	任务一 探索兴趣	40
	任务二 探索性格	44
	任务三 探索能力	50
	任务四 探索价值观	57
项目三	职业认知	69
	任务一 区分专业、产业、行业与职业	70
	任务二 分析职业环境	79
	任务三 探索目标职业	83
	任务四 掌握新时代职业的发展趋势	88
项目四	职业决策	95
	任务一 认识职业决策	96



任务二	分析决策困难	103
任务三	掌握职业决策方法	106

项目五 规划与行动 116

任务一	认识制订职业生涯规划的影响因素	117
任务二	掌握制订职业生涯规划的流程	119
任务三	制作职业生涯规划书	124
任务四	评估与调整职业生涯规划	128

项目六 生涯管理 138

任务一	了解职业生涯管理	139
任务二	做好职业生涯的阶段管理	144
任务三	把握职业生涯中的机遇	153

项目七 自我管理 160

任务一	提升时间管理能力	161
任务二	提升压力管理能力	167
任务三	提升情绪管理能力	174
任务四	提升人际关系管理能力	190

附录 201

附录一	霍兰德职业倾向测验	201
附录二	九型人格测试	208

参考文献 214

项目一

生涯唤醒

学习目标

知识目标：了解职业生涯的含义、成功标准及影响因素，掌握理想职业与所学专业的关系。

技能目标：学会做职业生涯规划准备，能够进行职业生涯规划，具备确立长远而稳定的发展目标的能力。

素养目标：根据经济社会发展需要和自身特点，树立正确的职业生涯规划观念和意识，增强大学学习的目的性和积极性。

课程导入

首届全国大学生职业规划大赛就业赛道全国总决赛开赛

2024年5月12日，首届全国大学生职业规划大赛就业赛道全国总决赛开赛。全国各高校的160名高教组选手、160名职教组选手分别在复旦大学和上海工艺美术职业学院参加总决赛。

选手们通过主题陈述、评委提问和天降 Offer 三个环节，充分展示了学生个人发展路径与经济社会发展需要的适配度，就业能力与职业目标、岗位要求的契合度。

首届全国大学生职业规划大赛由教育部、上海市人民政府主办，以“筑梦青春志在四方，规划启航职引未来”为主题，以立德树人、就业育人为主线，突出示范意义和育人价值。大赛分为校赛、省赛和全国总决赛三级赛制，面向中低年级学生设置成长赛道，面向高年级学生设置就业赛道，面向高校就业指导教师设置大学生职业发展与就业指导课程教学赛道，每个赛道设高教组和职教组。

大赛组委会有关负责人介绍，大赛累计报名的学生有952万人，覆盖高校2740所。其中，学生成长赛道报名744万人，学生就业赛道报名208万人。课程教学赛道参赛教师有3707名，覆盖1565所高校、1921个课程教学团队。课程教学赛道总决赛已



于4月20日在上海师范大学成功举办。

近年来，教育部高度重视大学生生涯教育，有效推进各高校加强生涯教育和就业指导工作与大赛互融互促，增强大学生生涯规划意识，有效凝聚各方力量，推动全社会共同支持高校毕业生就业。各地各高校以大赛为载体，促进职业生涯体系建设；以实践活动为抓手，提升大学生职业素养；以舆论宣传为载体，发挥示范引领作用，实现以赛促学、以赛促教、以赛促就的大赛目标。

资料来源：张欣，欧媚. 首届全国大学生职业规划大赛就业赛道全国总决赛开赛[N]. 中国教育报，2024-05-12(1). (有改动)

任务一

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。“生”始见于商代甲骨文，其古字形像幼苗刚从土地里长出来的样子，本义指生育、出生。“涯”指水边、岸，泛指边际、范围、限度。

在《现代汉语词典》(第7版)中，“生”是“生平”的意思，“涯”泛指“边际”。通俗地讲，生涯就是人的一生。在西方，“生涯”的本义是两轮马车，后引申为道路，即人生的发展道路，也可指人或事物所经历的成长途径，还指人一生中所扮演的系列角色。目前，对于生涯的定义，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，统合了个人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。

综上所述，职业生涯是指个体的职业角色发展形态的历程。它是一个复杂的概念，由时间、范围和深度构成。其中，时间是指人一生中的不同阶段，范围是指人一生中所扮演的不同职业角色的数量，深度是指人对一种职业角色的投入程度。

职业生涯又称职业发展，简单地说就是一个人一生连续从事的工作行业和工作职务的发展道路，是一个人的终身职业经历，包括就业形态、工作经历及与职业相关的活动等。职业生涯可分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯主要是指从事职业时的工作单位、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。内职业

生涯主要是指从事一种职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。外职业生涯的因素通常由别人决定、给予，也容易被别人否定、剥夺；内职业生涯的因素主要靠自己探索获得，并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。因此，在职业生涯的各个阶段，每个人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。

职业生涯是一个动态过程，是一个人在职业岗位上与工作相关的连续精力，不包含职业上的成功与失败或者进度的快与慢，无论职业成功与否，职业生涯都在那里。职业生涯需要随着个人的发展与变化不断评估与调整。

二、职业生涯的特点

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



图 1-1 职业生涯的特点

（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，而是为个人提供一个总体的职业生涯发展状态的指导，战略性地把握职业生涯的发展方向。职业生涯发展的过程中存在很多偶然性的因素，职业生涯的可规划性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、性格气质和能力特点上都有所差异，因此在职业目标的选择、职业规划的确立上都有所不同。在实现职业目标的道路上，个人行为方式的不同、努力程度的不同会导致最后实现目标的结果必然有所差异。正是由于这种差异的存在，职业生涯设计才是个性化的。职业生涯设计越富有个性化，对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义。



（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，各阶段之间不是并列关系，前一阶段的状态是后一阶段的基础，各阶段之间具有连续性和递进性。个体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，对自己的职业生涯持续发展至关重要。

（四）发展性

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

三、职业生涯的成功标准

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

（一）客观标准

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

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



知识拓展

马斯洛的需求层次理论

著名心理学家马斯洛（Maslow）曾指出：“人是永远不能满足的动物。”人的需求是由低级向高级逐层推进的，即生理需求—安全需求—社交需求—尊重需求—自我实现需求。相信每个人都希望在自己的人生中实现较高层次的需求，最终能够实现自

我价值。人有实现高层次需求的愿望是好的，但是愿望并不是随随便便就能实现的。实现人生较高层次的需求与个人的职业生涯发展程度是密切相关的。马斯洛需求层次理论如图 1-2 所示。

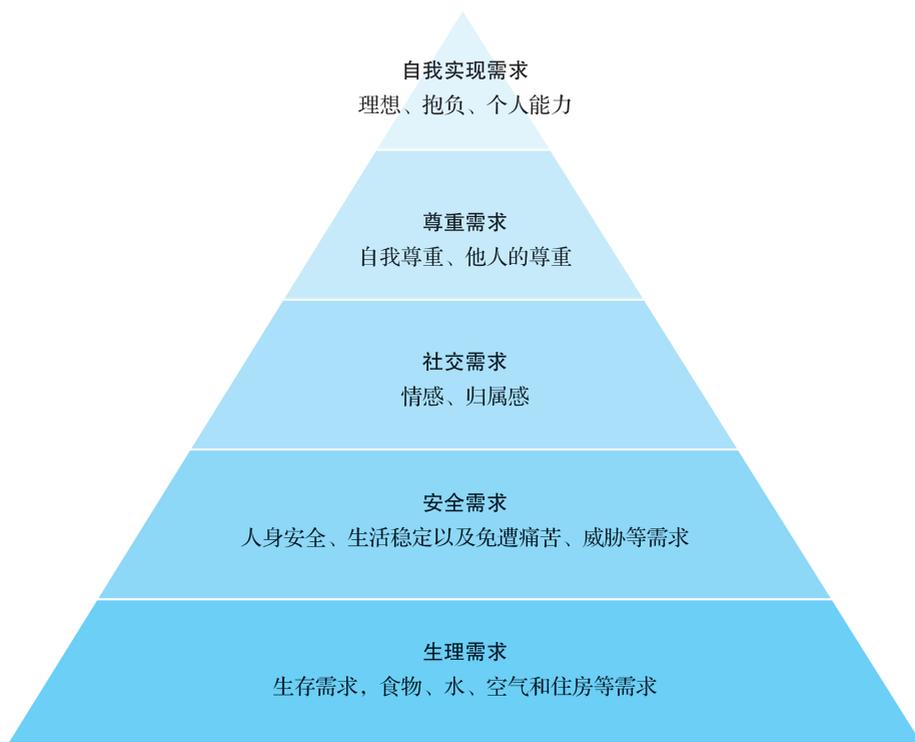


图 1-2 马斯洛需求层次理论

在工作阶段，个人的职业价值观、兴趣、性格、能力素质与所从事的职业进行匹配性选择，工作只是个人谋生、满足生理需求和安全需求的一种手段。随着个人的知识丰富、能力的提高以及个人与职业的匹配性和适应性的吻合，个人的职业生涯进入第二阶段——职业阶段。在此阶段，工作成为发挥个人才干，满足其对情感和归属的需求、受尊重的需求的一种手段。在个人的职业生涯进入事业阶段后，个人不再把工作当作一种生存的手段，而是把工作当作实现人生价值的手段。在事业阶段，个人虽然工作负担重、责任大，但总是以工作为乐，在工作中总有用不完的激情，个人通过工作满足其对发挥潜能及实现有意义的人生的追求。

总之，职业虽然不是我们人生的全部，但是在我们的人生中起着非常重要的作用。我们人生的发展质量和人生需求的满足程度与职业发展高度存在密切的关系。可以说，在现代社会，职业是人生全面发展的重要载体，而人生全面发展又是职业生涯的最终目的。



（二）主观标准

我们在强调客观职业生涯成功标准的同时，也不能忽视主观职业生涯成功标准。事实上，很多人在获得客观职业生涯成功时，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，还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，我们应当引入个人的自我实现和工作意义的成分，具体包含自我认同、工作满意和精神满足等主观职业生涯成功的评价指标。主观职业生涯成功标准的提出和对其的重视弥补了以客观职业生涯成功标准片面地衡量职业生涯成功的某些不足。尽管如此，主观职业生涯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职业生涯成功的本质和内涵。

客观职业生涯成功与主观职业生涯成功是职业生涯成功的两个方面，只考查客观职业生涯成功或只考查主观职业生涯成功都是片面的，人们应从主客观统一的角度评价职业生涯成功，兼顾主观、客观两个方面，两者缺一不可。



知识拓展

从业初期的职业生涯规划调整

个体调整职业生涯规划的最佳时期是进入正式工作3~5年时，这时从业者已经有了一定的从业经历，可以根据从业过程对自身条件的检验，根据周围环境和自身条件的变化，在职业转换的过程中调整自己的职业生涯规划。

在初入岗位工作的第一年，除非有特殊的机遇，个体一般不要轻易调换工作。这是因为毕业生此时尚未完全从学生角色中转换过来，在“就业难”的现实条件下必须珍视已经到手的就业机会。在初入职场、适应社会的这一年中，大学生个体应该以为自己的职业生涯发展积累更多的经验为主要任务。

在从业初期调整职业生涯规划的原因主要有四个：一是初次择业时难以找到十分适合自己的职业，就业市场供求的变化为自己重新择业提供了可能；二是在经过一段时间的实践后，发现自己确实不适合现在的工作，很难按照现在的岗位对从业者的要求调整自己；三是有了从业的经历，对社会、对人生有了更深刻的认识，对职业价值观有所调整，对职业生涯发展目标有了新的追求；四是发展的外部条件有了重大的变化。

个体应时刻审视内外部条件的变化，以此为依据调整自己的前进步伐。人既是目标的确定者，也是规划的主人。个人应该根据现实和变化及时调整、完善自己的职业生涯规划，使其更符合自己的理想，更具有现实性和可操作性。

资料来源：作者整理。

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有很多，较为常见的有以下两种。

（一）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，具体见表1-1。

表 1-1 18种职业生涯形态划分法

序号	类型	特征
1	超级巨星型	这类人具有较高的知名度，其行为举止时常在无形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	这类人没有理想和抱负，很少为工作而奋斗和拼搏，凡事只求过得去即可
5	捉襟见肘型	这类人面对机会不知道如何把握，但是一旦错过机会就怨天尤人、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托给别人，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	这类人常常继承可观的家产，自己也兢兢业业，其中的大多数人能将家业发扬光大
8	出外磨练型	这类人虽然家有产业，但愿意到其他公司工作，从基层做起，靠自己的能力、关系发展自己，在磨练中成长
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



表 1-1 (续)

序号	类 型	特 征
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，不得不了度残生
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，踏踏实实

(二) 7 种职业生涯形态划分法

一些学者根据不同的评价方式将职业生涯形态分为以下 7 种类型，见表 1-2。

表 1-2 7 种职业生涯形态划分法

序号	类 型	特 征
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，在经过一连串尝试与努力之后终于进入自己所向往的机构。他们在该机构中虽然升迁与发展有限，但是工作非常稳定，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。在经历挫败之后，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	这类人对自己的职业和工作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职业生涯方向。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	这类人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，如身体患有重病不得不进行治疗等

表 1-2 (续)

序号	类 型	特 征
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，能在稳定与创新之间寻找到平衡点

五、职业生涯发展的影响因素

不同的人可能有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；有的人一生变换多种职业，有的人终生在一个工作岗位上；有的人事业有成，有的人碌碌无为。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。

（一）自身因素

影响个人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。生产方式的改变使男女两性在职业分工上的差距逐步缩小，职业的性别色彩逐步淡化，但是男女在生理特征、气质、社会对男女社会角色的期望等方面都存在差异。这些差异使他们在职业选择和职业发展上存在一定的差异，但职业分工仍然存在。在职业选择和职业发展中，个体要充分考虑到职业对性别的要求，要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与成功率。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。需要注意的是，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受教育经历，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。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，用人单位往往要求求职者年龄在 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、经验能力等方面存在很大的差异。职业机会会随着年龄的增长呈减少趋势，年龄的优势只体现在某个特定阶段。所以，大学生应正视年龄因素对职业发展的影响，在最佳年龄阶段发展自己的职业生涯。

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、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。如果做与自己的个性特征不吻合的工作，个体容易感觉到自己的活力被束缚，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与模仿的对象，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。

（二）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。个体对这些职业因素进行认真分析、谨慎考虑，将有利于进行正确的职业选择和职业发展规划。

1. 职业需求

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

2. 职业声望

职业声望是在社会习俗、职业传统、社会舆论等因素的影响下，根据职业的社会功能、报酬、晋升机遇、工作条件及职业需求等方面对职业进行的排序。职业声望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，个体首先应了解自己现在从事行业的类别、特征和发展趋势。个体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。

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

3. 政治制度和氛围

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

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会被社会主体价值观念影响。从某种意义上讲，一个人思想发展成熟的过程就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会主体价值观念一旦形成，会直接决定人们对某种职业的认识、接受和认可的程度；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。



生涯愿景

是否有那么一些人，他们曾经照亮你追寻人生梦想前行的路？从这里出发，开启生涯规划的旅程，带上“成为独一无二的自己”的智慧和勇气，走近职业楷模的生涯故事，找寻自己的良师与榜样。

一、新知

职业楷模的故事及他们身上所闪耀的担当力量，是指引我们生涯发展的点点炬火，是陪伴我们奋勇前行的精神宝藏。

二、笃行

1. 从以下两个维度着手分析我的生涯楷模。

(1) 行业内精英人物、高光人物。

(2) 身边榜样。

2. 怎么做生涯楷模分析？

(1) 介绍生涯楷模。如他是谁、他的事迹、他的成就等。

(2) 介绍选择他的原因。即他的闪光点，如个人言行、品质等。

(3) 启发。他的某句话、某件事、某些成就或贡献等给你带来的心灵启迪和行动指导。

三、领悟

1. 我的生涯楷模是_____

2. 生涯楷模分析_____

任务二

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，把握好方向对每个人而言都尤为重要。对大学生而言，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

职业生涯规划又称生涯规划、职业生涯设计，是指对职业生涯和人生发展进行系统而持续的计划。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成，如图 1-3 所示。具体来说，职业生涯规划是在对自己的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权衡，结合时代的特点，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业定位和奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的行动计划。



图 1-3 职业生涯规划构成要素

职业生涯规划是个体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，选择走最佳的路径来实现职业理想，从而实现自我价值。

二、职业生涯规划的类型

按时间长短的不同，我们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 1-3；按职业问题处理方法的不同，我们可以将职业生涯规划分为依赖型、直觉型和理性型，见表 1-4。

表 1-3 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，主要任务是设定较长远的目标
中期规划	主要任务是 2 ~ 5 年的目标与任务
短期规划	2 年以内的规划，主要任务是确定近期目标、规划近期完成的任务



表 1-4 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，制订相应的计划

三、职业生涯规划的结构

职业生涯规划主要由自我评估、组织环境和社会环境分析、生涯机会的评估、职业生目标的确定、行动方案的制定、评估与反馈六部分构成，如图 1-4 所示。



图 1-4 职业生涯规划的结构

(一) 自我评估

自我评估是个体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。

(二) 组织环境和社会环境分析

组织环境和社会环境分析是个体对自己所处环境的分析，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。短期规划比较注重组织环境的分析，长期规划更多地注重社会环境的分析。

(三) 生涯机会的评估

生涯机会的评估包括个体对长期的发展机会的评估和短期的发展机会的评估。个体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。个体通过职业生涯机会的评估可以确定职业和职业发展目标。

(四) 职业生目标的确定

职业生目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标和短期目标的确定，它们

分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般来说，个体先要根据自己的专业、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与长期目标，然后把人生目标和长期目标进行分化，根据个人的经历、所处的组织环境制定相应的中期目标和短期目标。

（五）行动方案的制定

在确定以上各种类型的职业生涯目标后，个体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。

（六）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会使人们的发展轨迹与原定的职业生涯目标与规划有所偏差，这时个体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。

任务三

学习职业生涯规划的基础理论

职业生涯规划思想起源于 20 世纪初的西方国家，是在经济发展、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。

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》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”。

（一）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，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加以评量。所谓因素，是指在工作上取得成功所必须具备的条件或资格，其可以通过对工作的分析来了解。将个人与职业相配，个人的特质与工作因素越接近，则个人成功的可能性就越大。因此，该理论也可称为帕森斯的人职匹配理论。

（二）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，包括性格、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，在不同的工作岗位上所占有的优势、劣势和补偿、机会、前途；第三，上述两者的平衡。人职匹配的指导过程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）。指导人员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：职业的性质、工资待遇、工作条件及晋升的可能性；求职的最低条件，如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力及其他心理特点的要求；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；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。

（三）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，易于从事具有审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

（四）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的问题；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）是美国约翰斯·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。

（一）类型论的理论观点

霍兰德认为，职业选择是个人人格的延伸和表现，人格特质反映在职业上就是职业兴趣，决定职业倾向。霍兰德认为，人格可分为社会型（S）、企业型（E）、常规型（C）、现实型（R）、研究型（I）和艺术型（A）六种类型，职业环境也可以分为相应的同名称的六类。同一类型的职业通常会吸引相同人格特质的人，从而产生特定的职业氛围。个人人格类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

（二）类型论的内容

类型论的内容见表1-5。

表1-5 类型论的内容

类 型	共同特征	典型职业
社会型 (S)	这种类型的人喜欢与别人交往，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	这种类型的人喜欢要求与他人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等的事务，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）等
企业型 (E)	这种类型的人追求权力、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	这种类型的人喜欢要求具备经营、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、律师等
常规型 (C)	这种类型的人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	这种类型的人喜欢要求注意细节、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、投资分析员等



表 1-5 (续)

类 型	共同特征	典型职业
现实型 (R)	这种类型的人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	这种类型的人喜欢使用工具、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）等
研究型 (I)	这种类型的人是思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手；喜欢独立的和富有创造性的工作；知识渊博，有学识才能，不善于领导他人；考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域	这种类型的人喜欢智力的、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、计算机编程人员、医生、系统分析人员等
艺术型 (A)	这种类型的人有创造力，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	这种类型的人喜欢的工作要求具有艺术修养、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）等的职业

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个角上，形成霍兰德职业兴趣六边形模型，如图 1-5 所示。

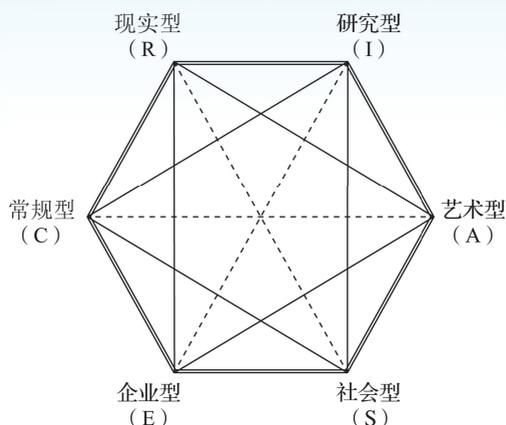


图 1-5 霍兰德职业兴趣六边形模型

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，个体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可能不适合。这一模型的关键在于以下三点：一是个体之间在人格方面存在本质差异；二是个体具有不同的类型；三是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。

（三）不同类型的关系

霍兰德所划分的六种职业类型并非并列的，而是有着明晰的边界。他以六边形标示出了六种职业类型之间的关系。

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、研究型的人都不太偏好人际交往，这两种职业环境中也都较少有与人接触的机会。

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。

人们通常倾向于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，在选择职业过程中，个体并非一定要选择与自己的兴趣完全对应的职业环境。一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。所以，个体也时常根据其在 6 种类型中得分居前三的类型组合评价自己的兴趣类型。组合时，个体根据分数的高低依次排列字母，构成兴趣类型组（霍兰德人格类型代码），如 RCA、AIS 等。二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，个体在选择职业时会不断妥协，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，个体如果寻找的是相对职业环境，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感到快乐，甚至可能会感到每天工作得很痛苦。

（四）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。霍兰德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。许多被广泛使用的测量工作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、斯特朗职业兴趣量表、库德职业兴趣量表、计算机生涯辅助系统“发现者”和国内的北森职业测评等。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，在生涯辅导实践中被广泛应用。但其也有局限性，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受人格因素影响外，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、经济兴衰等有关关系，应该全面综合考虑。

三、明尼苏达工作适应论

明尼苏达工作适应论是由戴维斯（Dawis）与罗圭斯特（Lofquist）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。

（一）工作适应论的理论观点

该理论表明，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，尤其是对障碍者而言，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”），又能达到工作的要求（达到“外在满意”）时，符合程度会随之提高。

但是，个人与工作之间存在互动关系，符合与否是互动过程的产物，个人的需求会变，工作的要求也会随着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之间符合一致的关系，则个人工作满意度越高，在这一工作领域越能持久。

事实上，工作适应论仍属于特质因素论的范畴，但是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 1-6 所示。

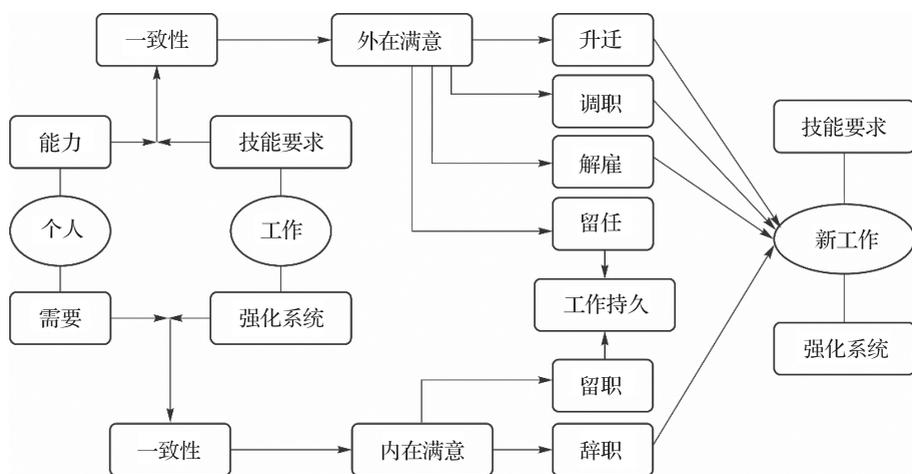


图 1-6 明尼苏达工作适应论的模式

（二）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性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来加以评量，并以明尼苏达能力测试和明尼苏达满意感受问卷对个人的技能及其内在满意程度进行评估。对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、职业能力倾向模式量表进行分析，并通过明尼苏达满意度量表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，就可以对人境之间的一致性和个人的工作适应程度进行评估与分析，如图 1-7 所示。

明尼苏达工作适应论不仅应用于就业的适应问题，还对未来职业选择的标准提供了参考。不管是在职人员、即将就业的大学毕业毕业生、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”。

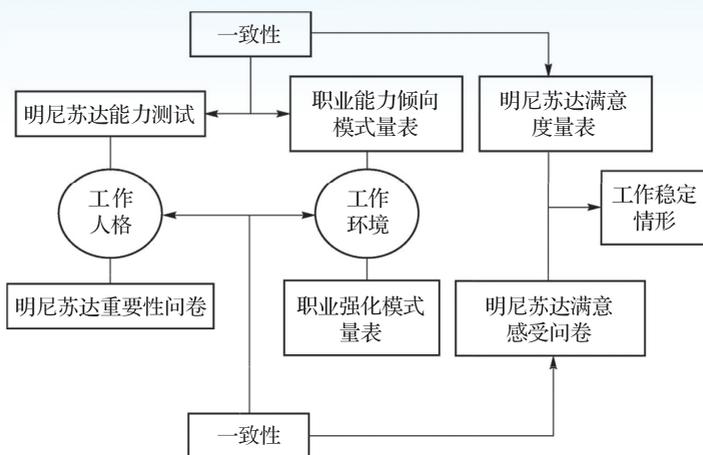


图 1-7 明尼苏达工作适应论的应用

（三）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。在传统意义上，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观念，这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，是对特质因素论和霍兰德类型论的补充。它还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一定的价值。

四、舒伯的生涯发展论

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

（一）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，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五个阶段，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：成长阶段（0～14岁）。在这一阶段，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。这一阶段共包括三个时期：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，喜好是个体追求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，因此在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。这一阶段包括三个时期：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），职业生涯被初步确定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）。在这一阶段，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，个人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）。在这一阶段，个人通过不断努力获得职业生涯的发展和成就，并逐渐在自己的领域占有一席之地。在这一阶段，个人一般达到所说的“功成名就”，已不再考虑变换职业，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，职业发展的五个阶段是一个循环再循环的过程。职业循环发展的五个阶段并不完全和年龄相关，而且各阶段之间不存在严格的界限，可能有交叉。一个人在人生中的不同时期都可以经历由这五个阶段构成的一个“小循环”。职业生涯发展是一个循环往复的过程，如图1-8所示。

4. 生涯彩虹图

1976—1979年，舒伯在英国进行了为期四年的跨文化研究。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。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成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 1-9 所示。

生涯阶段	青年期 (15~24岁)	成年期 (25~44岁)	中年期 (45~64岁)	老年期 (65岁及以上)
成长阶段	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
探索阶段	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
建立阶段	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
维持阶段	验证目前所做的职业选择	致力于维持工作的稳定	巩固自己面对的竞争	维持生活乐趣
衰退阶段	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 1-8 舒伯的循环式发展任务

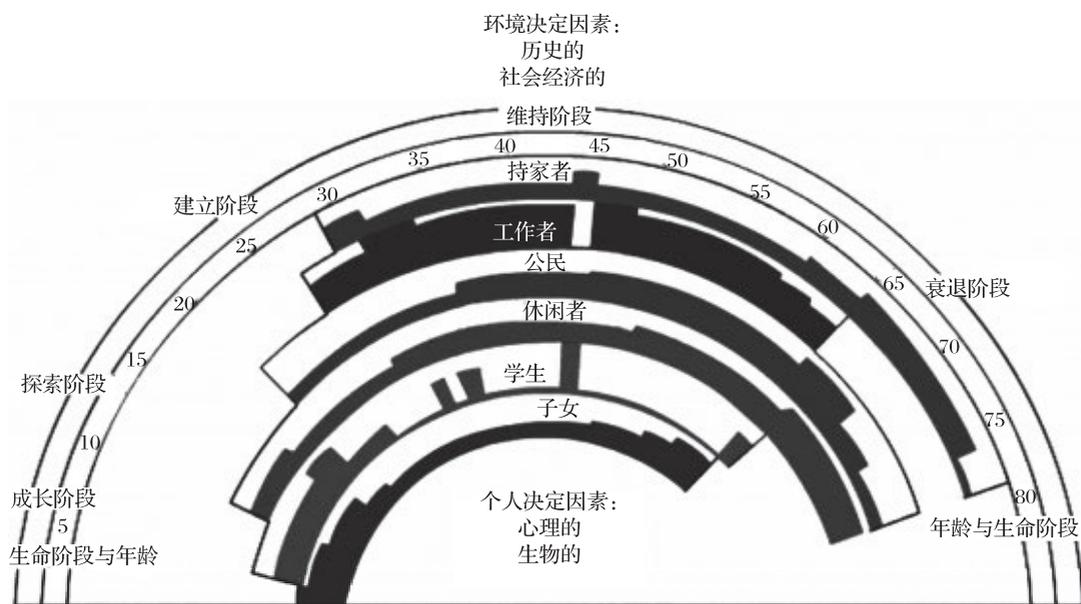


图 1-9 生涯彩虹图

(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及大致估算的年龄：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)和衰退阶段(相当于老年期)。在这五个主要的人生发展阶段,各阶段还有小的阶段,舒伯特别强调各阶段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横上下的生活空间,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九种主要的角色,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。

(二) 生涯发展论在生涯辅导上的应用

在生涯辅导过程中,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的一些特殊经历,生活中重要人物的影响、个人的态度与感受,以及各阶段所扮演的角色和个人目标间的差异,并对每次的决定加以分析,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,人的行为方向受到三种时间因素的影响: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”。这三种因素是互相影响的,过去是现在的成因,现在是未来的基础。在进行生涯辅导时,对未来时间的透视能力较为重要,生涯彩虹图提供了一个最佳的透视工具。在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。

画生涯彩虹图时需要特别强调以下两点。

(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方面的内涵。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,使未来显著的角色得到充分的发挥。

(三) 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。其理论观点是生涯辅导重要的理论基础,指导了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研究。

任务四

了解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）职业生涯规划有利于大学生事业成功

“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个共同点，即早早地为自己的职业生涯设定了明确的目标，并且始终坚持。在校大学生应尽早制订职业生涯规划，确定人生发展的方向，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。

（二）职业生涯规划有利于大学生寻找人生的目标

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

职业生涯规划有助于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，主动选择并规划自己的人生道路，增强责任感与使命感，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、生活与毕业后走上社会所必需的发展信息。只有在体验和探索中，大学生才会逐步成熟。

（三）职业生涯规划有利于大学生了解外部世界

职业生涯规划能够使大学生对外部世界有一个正确的认知。

1. 激发大学生对未来的探索

我国还有相当一部分在校大学生在面对未来的职业问题时处于十分迷茫的状态。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；能够激发他们对未来的兴趣，使他们在学习期间主动地探索自己未来的职业方向；能够专注于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. 促使大学生将学业与职业对接

职业生涯规划可以转变大学生的学习观念，使大学生认识到学习不再是简单地对书本知识的记忆，学习也是为了在面对新任务和新环境时能迅速地吸纳多方面的信息，从容掌控局面。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的世界，掌握一定的择业技能和技巧，从根本上提高大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全面发展

1. 符合人才培养的目标

《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，并将其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，促进大学生的全面发展。职业生涯规划应以大学生为本，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，可以较好地解决大学生个性化发展问题，充分开发和发展大学生的个性潜能。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，用自己的方式表达，用自己的意愿创造，主动、积极地品味和感悟，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、减轻心理上的负担、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、职业生涯规划有利于大学生顺利就业

（一）有利于大学生职业角色的转变

大学生要想尽快适应职业角色，就要了解学生角色与职业角色的差异。

1. 社会角色不同

学生角色是个体受教育、储备知识、掌握本领、接受经济供给和资助、逐步完善自己的过程。职业角色是个体用自己掌握的本事，通过具体工作为社会付出，独立作业，具有一定的权利和义务，并以自己的行为承担责任的过程。

2. 人际关系不同

现代人际关系即人与人之间的相互交往关系。学习是学生的主要任务，能否学好科学文化知识，提高自身的素质和能力，主要取决于学生自身。竞争只是促进学习的手段，并未从根本上影响学生的利益。因此，学生的人际关系比较简单。大学生成为从业者以后，竞争是不可避免的，谁能迅速转换角色，谁的能力强、素质高，谁就能在竞争中取胜，并获得相应的收益。因此，竞争的胜败关系到利益的分配，这就决定了从业者的人际关系较为复杂。

3. 对社会认识的内容、途径不同

大学生是受教育者，对社会的认识、了解主要来自书本，来自课堂的学习，而且认识的途径主要是间接的，认识的内容主要是理论性的。从业者通过实践认识、了解社会，认识的途径是直接的，认识的内容主要是实践性的、具体的。

大学生在制定职业生涯规划的过程中，潜移默化地对职业角色有了新的认识，有利于顺利完成社会角色的转换，从学生角色转向职业角色。



视频

大学生应关注的
就业信息

（二）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的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利于择业的知识，提高专业技能，成为社会和经济所需要的人才。

2. 挖掘潜能

良好的职业生涯规划可以引导大学生准确地认知自己的个性特征，明确自身已有的和潜在的优势，准确定位自身的价值，调动自己学习的积极性和主动性，切实提高学习效率，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，增强自身的优势。

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，完善自己的人格，对大学生起到内在的激励作用，使其将自我内在需要转化为外在能力。职业生涯规划可以提高大学生的核心竞争力。

（三）树立科学的择业观

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相符合的择业观念。职业生涯规划有助于大学生树立科学的择业观，客观地认识择业，增强就业的自信心。

1. 客观地认识择业

大学生在择业时容易走入极端。例如，有些大学生过度盲目，只考虑自身的需要而脱离实际，对求职单位和职业的期望过于理想化；有些大学生则是纯粹的现实主义，只要是社会需要的就是他们要选择和考虑的。这些与科学的择业观明显是背道而驰的，而职业生涯规划有助于大学生客观地认识择业，准确定位，避免陷入盲从和被动。

2. 增强就业的自信心

有效的职业生涯规划可以使大学生对自身有一个客观、全面的了解，清楚自己的优势与劣势，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，在面对有把握的岗位时大胆尝试，有助于提高择业的成功率。

（四）减少就业的压力

做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，避免在择业时盲目攀比，能利用积极的心理暗示引导正确的就业行为，克服就业障碍，减少就业压力。

1. 引导大学生学会自我调适

职业生涯规划有助于大学生从就业误区中走出来，打破专业局限，开阔就业视野，使大学生根据社会需求对自身的知识结构和就业意向进行不断调整与修正，增强从优择业的主动性。当在求职过程中遇到挫折时，职业生涯规划可以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

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，



产生就业的盲目性，从而严重妨碍了顺利就业。职业生涯规划推崇正确的价值取向，可以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的判断；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. 进行积极的心理暗示

职业生涯规划可以引导大学生用更积极的思维模式替代过去陈旧的、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让大学生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就业性的重要保证。

三、职业生涯规划有利于大学生正确创业

（一）辅助大学生认识创业

1. 认识创业是社会的需要

党的二十大报告提出，加快实施创新驱动发展战略，加快实现高水平科技自立自强。2018年以来，国家不断出台加快科技创新与企业减负的政策。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。

职业生涯规划有助于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问题，而且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。随着国内的创业环境更加公平、公正，中国正成为现在、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

大学生要认识到创业的优势与劣势，见表1-6。

表1-6 大学生创业的优势与劣势

项 目	内 容	解 释
大学生创业的优势	时间优势	相对于社会人士，在校大学生需要处理的事情比较少且不复杂，拥有的业余时间相对较为充足；另外，大学生正处于整个生命周期的早期阶段，精力比较充沛。时间优势是大学生创业者一个比较明显的优势
	成本优势	成本优势主要包括金钱成本和机会成本。大学生处于职业生涯的早期阶段，由于自身的经验较少，普遍能接受相对较低的薪资；另外，大学生创业的机会成本也相对较低，心理负担和经济负担也相对较轻

表 1-6 (续)

项 目	内 容	解 释
大学生创 业的优势	具备创新能力和 创新潜力优势	大学生正处于生命中创造能力和精力最旺盛的阶段,在创业过程中会迸发出很多创新的想法,创新意识也很少受到固定思维和惯性的约束。因此,他们会用全新的方式解决问题,其中可以拓展的发展空间明显增大
	具备接受新事物 能力的优势	在校学习的过程中,教师和周围的环境会给予大学生很多新的想法和观念。还没有或即将步入社会的大学生对现状的解决方案会有很多新的想法,可能会有不成熟的地方,但其创新点还是很有价值的
	具备掌握先进前 沿技术的优势	对于新兴行业,大学生往往是掌握最先进、最前沿技术的一个群体。无论是在人工智能兴起阶段,还是在互联网起步阶段,大学生创业都比社会上的人更有优势
大学生创 业的劣势	缺乏资源	首先,缺乏社会资源。一个有社会经验和能力的人往往会在过去的工作中积累包括人脉在内的较为丰富的社会资源,并找到合适的人解决相应的问题。其次,缺乏产业链资源。具有社会经验的人了解在某个行业哪些人或哪些公司可以解决问题,甚至可以通过合作解决问题。但是,大学生资源比较匮乏,需要从零开始积累
	缺乏实践经验	公司是一个相对比较复杂的组织,涉及各方面。只有在公司的经营管理、人事行政、财务、法务、市场营销、产品技术等各方面具有很厚的积累,大学生才能在创业的道路上走远。大部分大学生没有开公司的经验,因此对公司的了解远远不足,缺少实践经验
	缺乏人生阅历	公司在发展的过程中由于诸多原因往往会遇到很多困难和问题,而公司创始人经常作为“救火队员”角色,在出现一些关键问题时来解决。这些解决问题的能力、经验和阅历往往也是大学生比较欠缺的,包括在面对各种困难、压力下的韧性,都需要大学生不断地积累和成长

(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,提高他们的语言表达能力和组织管理能力、团队协作合作能力,使他们成为既有专业特长又有经营管理能力的复合型创业人才。



2. 增强创业的意志和素质

职业生涯规划有助于大学生认识到创业的艰辛，为未来的创业提前做好准备，培养创业的意志，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，使其在创业的道路上走得更远。

（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，辅助大学生选择创业项目，为创业做好各方面的准备，避免陷入创业误区。

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，选择合适的创业项目。创业项目是指创业者能够用来实际运作，开办企业，进行生产或经销产品（包括有形产品和无形服务），并通过出售给消费者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，在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、有特色的产品或服务，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。由于投入少，创业项目可以随时转产，损失会比较小。同时，低资金占用量使资金更容易筹集，项目开工快，可赶上创业的好时机。

2. 做好创业的前期准备

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。大学生对市场经济的实践比较陌生，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，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。大学生创业者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，等等。

3. 避免陷入创业误区

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，在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”的道理。

(3) 眼高手低。在创业中，一些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，而大学生对自身的经验和能力认识不足，很容易失败。

(4) 以获取金钱为目的。一些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获得金钱、地位、声誉，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。



课后阅读

如何制订适合自己的职业规划

2023年5月11日，“扬帆起航 精彩人生”湖北省首届大学生职业生涯规划短视频大赛启动1个多月来，湖北地区69所高校的360余名大学生报名参赛，通过短视频分享了自己的求职经验、职业规划心得等。大赛引发社会广泛关注，截至5月11日21时，长江网“长江头条”上的大赛话题阅读量为80万人次。



“扬帆起航 精彩人生”湖北省首届大学生职业生涯规划短视频大赛由湖北省高等学校毕业生就业指导服务中心主办、长江网承办。2023年4月3日至6月30日，湖北省内高校在校大学生（含2023届毕业生）都可录制3分钟内反映自我探索、行业职业探索、学业规划、求职面试心路历程等方面的成长短视频参赛。

1. “先了解自己，再了解工作”

“只有在清晰地认识了自己之后，才可以进行职业的探索。”在参赛视频中，湖北师范大学文理学院经济与管理学部电子商务2022级本科生罗楠楠说，大学生活是丰富多彩的，能看到不一样的风景，所以要好好进行自我探索，“也就是说，要深入了解自己，明白自己的特长所在，就像每朵花、每棵树一样，都有自己的特点”。

“首先要确定自身情况，根据专业、学历、实习经验等‘硬实力’，以及性格、技能、天赋、方向等‘软实力’，决定自己职业的起点、行业和岗位。”荆州学院艺术教育学院学前教育专业2021级本科生周荷在参赛视频中分享了她关于确定职业起点的思考。她认为还可以借助专业测试、自身经历感受来分析自我，这样就可以开始了解工作，尝试着找到适合自己的工作岗位。

“做好自己、积累自己就足够了，真正清楚自己想要什么，并为之付出全力。”在参赛视频中，湖北师范大学计算机与信息工程学院软件工程专业2020级本科生张福祥说，要从自身实际情况出发，明白自己想要做的事情，才能制定出适合自己的职业规划。

2. “勇敢选择自己的热爱方向”

“很多时候，我们都在想热爱是什么，我想，热爱是学习和工作。”武汉工程科技学院人文学院汉语言文学专业2021级本科生廖焱在参赛视频中说。廖焱说，他在大学里积极参与学生工作，作为班长的他带领班级不断进步，组织了茶话会、生日会、期末总结大会等活动，并成长为第十九届人文学院团总支学生会全媒体中心副主任，这些都是他热爱学生工作的证明。

“我们学习舞蹈，即使遇到困难，依旧会坚持，因为我们心中有热爱。”湖北幼儿师范高等专科学校学前教育学院学前教育专业2022级学生王劼在参赛视频中说：“我们明白爱是教育的前提，必须热爱自己的专业，因此在校期间我们努力追梦，去爱教育、去爱孩子，未来想让每一个孩子尽享教育的真爱。”

“在团体中，我喜欢带领同学参加各种活动”“在社交中，我重人际，喜欢和别人打成一片”“在工作中，我喜欢竞争”……襄阳职业技术学院汽车工程学院汽车制造与试验技术专业2022级学生陈金阳，在参赛视频中用PPT演示的形式分析了自己的性格偏好，并依此制定了自己的职业规划。“我会根据自己的职业认识，结合汽车专

业的职业方向和自己的动手能力与兴趣爱好，选择我喜欢的职业。”

3. “要将学校所学的知识与社会实践相结合”

“在未来的学习和工作生涯中，我会不断地学习，提高自我，将学校里学到的知识应用在工作实践中。”武汉工程大学电气信息学院电气工程及其自动化专业2019级本科生袁承志，在参赛视频中分享了自己一路走来的求职经验。

作为2023年毕业的应届生，袁承志累计获得了11份录用通知，已入职湖北华中长江光电科技有限公司。他认为，求职过程是一个积极探索自我的过程，不仅增强了他的自信，还让他更加清楚了自己的短板。

“在学校安排的专业学习内容中，要提高自己的学习能力和接受能力。在专业之外的学习中，还应掌握基本的数据分析知识。”湖北汽车工业学院数理与光电工程学院数学与应用数学专业（金融数学）2022级本科生吴月说。

目标职业是数据分析师的吴月在参赛视频中分享了她的学习计划：“在工作的2年内，我要学习公司的规章制度和宗旨理念，了解企业文化。在第3年内，我要积极参与团队工作，让数据分析变得更高效、减少误差。”

“大学生的技能学习要有本质上的改变。”湖北工业大学工程技术学院电气与电子工程系2022级本科生胡逸辰在参赛视频中说，学习的目的是学以致用，在大学期间要自觉培养自己的社会实践能力和自身的创新能力、独立解决问题的能力等，不断提升自己的竞争力，为将来更好地适应社会发展打下基础。

“大一上学期，我加入了许多社团，但发现有的社团的实践活动并不能锻炼和提升能力，反而耗费了自己大量的时间和精力。所以，建议大学生参与学校的社团实践活动，不应一味地根据自己的兴趣和爱好，而是应考虑自身能力的锻炼、对未来职业发展的助力等。”胡逸辰说。

资料来源：https://www.wuhan.gov.cn/sy/whyw/202305/t20230512_2199355.shtml（有改动）

项目实践

实践一 绘制生涯彩虹图

实践目的

深入学习舒伯的生涯发展阶段理论，学会绘制生涯彩虹图。



实践步骤

步骤1 在图1-10所示的空白生涯彩虹图上标出自己现在的年龄，划分出生涯的过去、现在和未来。

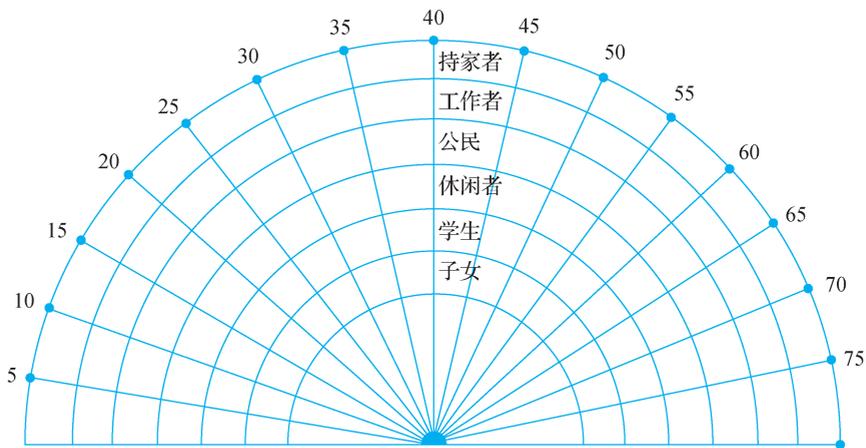


图1-10 空白的生涯彩虹图

步骤2 用不同颜色的笔在图1-10上绘制出自己的成长过程和憧憬的未来生活。

步骤3 分享自己的职业生涯规划彩虹图，并进行讨论。

(1) 在生涯彩虹图的绘制过程中，你主要考虑哪些因素？

(2) 你的生涯彩虹图是否合理？为什么？

步骤4 先对生涯彩虹图进行小组内评选，每个小组评选出最优秀的生涯彩虹图。全班共选出4幅典型的生涯彩虹图。选出的优秀绘制者分享绘制生涯彩虹图的经验与感想。



实践二 我的生涯意识

实践目的

全班学生谈谈自己对所学专业的行业前景与就业方向的认识，积极进行自我探索，唤醒生涯规划的意识。

实践步骤

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规划意识的现状及特点。

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，大学生是否需要树立明确的职业生涯规划目标？
