

免费提供
精品教学资料包
服务热线: 400-615-1233
www.huatengzy.com



大学生

DAXUESHENG
ZHIYESHENGYAGUIHUA

职业生涯规划

责任编辑: 唐卫蔚
特约编辑: 汤 梅
装帧设计: 高仰伟



定价: 33.00元

高等院校公共基础课系列教材

高等院校公共基础课系列教材
“互联网+”立体化教材

赠慕课

大学生职业生涯规划

孟宪青◎主编

国防科技大学出版社

大学生

DAXUESHENG
ZHIYESHENGYAGUIHUA

孟宪青◎主编

职业生涯规划



将互联网思维融入教材中
以二维码的形式加以展现
传统与创新的融合
理论和实践的统一
微视频随时随地观看学习

国防科技大学出版社

高等院校公共基础课系列教材

“互联网+”立体化教材

大学生

DAXUESHENG
ZHIYESHENG YAGUIHUA

职业生涯规划

主 编 孟宪青

副主编 马子孔 阿拉腾其其格



国防科技大学出版社

【内容简介】本书针对大学生这一群体的特点和实际需要,严格按照教育部制定的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》编写而成,具体内容包括:认识职业生涯规划、正确认识自我、全面了解职业、客观分析环境、进行职业决策、制定职业生涯规划、提升就业能力、职业生涯管理等。在编写过程中,作者参考了国内外职业指导的先进经验和成熟做法,力争使本书做到融理论、知识和实践于一体,从而为大学生提供兼具针对性、系统性、实用性和全程性的职业指导。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/孟宪青主编. —长沙:国防科技大学出版社, 2009. 9(2022. 8 重印)

ISBN 978-7-81099-707-2

I. 大… II. 孟… III. 大学生—职业选择—高等学校：
技术学校—教材 IV. G717. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 161465 号

出版发行：国防科技大学出版社

责任编辑：唐卫葳 特约编辑：汤 梅

印 刷 者：三河市骏杰印刷有限公司

开 本：787mm×960mm 1/16

印 张：13.75

字 数：259 千字

印 次：2022 年 8 月第 1 版第 9 次印刷

定 价：33.00 元

前　　言

随着大学扩招,我国高等教育在短时间内实现了从“精英型”向“大众化”的转变。大学招生规模迅速扩大的同时,社会人才需求的增长却趋缓,大学生就业难问题已经成为社会关注的焦点问题,引起了党和政府的高度重视。然而,要解决大学生就业难,不仅需要政府和社会的努力,更需要大学生树立正确的择业观念、提高就业能力,作好职业生涯规划。可以说,职业生涯规划就是大学生顺利就业和获取事业成功的起点。

当前,大学生职业生涯规划作为一门新兴的学科逐渐步入大家的视野,大学生职业生涯规划教育也日渐引起大家的重视。实际上,职业生涯教育在国外已经有了近百年的历史。在西方发达国家,以人为本的职业生涯规划教育是一种常态教育。一些国家从小学就开始有意识地培养学生的职业生涯规划意识,大学阶段也开设了专门的职业生涯规划教育课程,并提供相关实践基地。而我国的职业生涯教育研究基本是从21世纪之后才开始,在职业意识培养和职业规划指导方面几近空白。本书就是为了弥补国内职业生涯教育的不足,严格按照教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》编写的一本突出实用性、趣味性的教材。

作为高校开设职业发展与就业指导课程的专用教材,本书与《大学生就业指导》的侧重点各不相同。《大学生就业指导》重在介绍就业政策、求职技巧等,主要对象是毕业生;本书则是从大学生终身发展、全面发展的角度为大学生职业生涯规划和就业能力提升提供理论与实务指导。在本书编写过程中,作者针对大学生这一群体的特点和实际需要,参考了国内外职业指导的先进经验和成熟做法,力争做到融理论、知识和实践于一体,从而为大学生提供系统化、实用化、全程化和针对性强的职业指导。概括起来,本书主要有四大特点:第一,本书注重实用性,援引了大量紧密结合实际的案例,通过分析案例,可以使大学生由被动接受变为主动思考,从而深化理论学习,更好地理解并掌握理论、原理或概念;第二,本书严格按照教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》进行编写,并在每章的开头对本章教学要求进行了扼要概括,以利于学生掌握教学重点和难点;第三,本书语言通俗易懂,尽量减少了枯燥、抽象的理论灌输;

第四,本书为了理论的系统性和完整性,在教育部课程教学要求的基础上,进行了必要的知识扩充,增加了职业生涯教育发展状况、职业规划方案制订、职业生涯管理等内容。

本书是集体智慧的结晶,由主编孟宪青设计编写大纲,全体参编人员协作编写而成。参与编写的人员还有马子孔、阿拉腾其其格、于岩、董晓华。具体分工为:第一章至第三章由孟宪青编写,第四章由马子孔编写,第五章、第八章由董晓华编写,第六章由阿拉腾其其格编写,第七章由于岩编写。本书可供高职高专院校大学生、就业指导工作人员、思想政治辅导员及职业生涯规划课教师使用。

本书在编写过程中参考和借鉴了许多专家学者的著作和研究成果,引用了有关资料、案例等,在此向相关作者表示深深的谢意!由于作者水平有限,加之时间仓促,书中难免存在错误和不足之处,敬请广大读者和专家指正。

编 者

目 录

第一章 认识职业生涯规划	1
第一节 职业与职业生涯	1
第二节 全面了解职业生涯规划	12
第三节 职业生涯规划的基本理论	21
第二章 正确认识自我	32
第一节 自我认知概述	32
第二节 兴趣的探索与分析	34
第三节 需要、动机和价值观的探索与分析	39
第四节 能力与技能的探索与分析	44
第五节 气质和性格的探索与分析	49
第六节 人格的探索与分析	56
第三章 全面了解职业	64
第一节 行业、产业、专业与职业	64
第二节 职业分类与职业资格认证	68
第三节 大学生就业与劳动力市场	76
第四节 大学生职业探索	79
第四章 客观分析环境	84
第一节 环境分析概述	84
第二节 微观环境分析	85
第三节 宏观环境分析	89
第五章 进行职业决策	94
第一节 职业决策概述	94
第二节 职业决策理论与模型	99
第三节 职业决策的方法与技巧	105
第四节 构建自我对话	113
第六章 制订职业生涯规划	119
第一节 职业生涯目标的类型	119

第二节 职业生涯目标的选择和确立	123
第三节 方案的制订与结果的评估	129
第七章 提升就业能力	136
第一节 大学生就业能力概述	136
第二节 通用技能培养	147
第三节 个人素质的培养	164
第四节 专业技能培养	173
第八章 职业生涯管理	179
第一节 职业生涯早期阶段管理	179
第二节 职业生涯中期阶段管理	184
第三节 职业生涯后期阶段管理	191
附录 大学生职业倾向与职业价值观测评	197
参考文献	213

第一章 认识职业生涯规划

学习目标

本章的学习目标是使大学生了解职业对个体生活的重要意义,激发大学生关注自身的职业发展,了解职业生涯规划的基本概念和基本思路,明确大学生活与未来职业生涯的关系。为此要重点做到以下几点:

第一,掌握职业、职业生涯的含义和特点,了解职业对个体生活的重要意义。

第二,了解影响职业发展与规划的内外部因素,为职业规划做好准备。

第三,熟知职业生涯规划的基本要素,学会基本的职业生涯规划技能,在学习过程中自觉地提高就业能力和职业生涯管理能力。

第四,掌握三种职业规划理论,了解国内外职业生涯规划发展的状况。

主要概念

职业 职业生涯 职业生涯规划 职业选择理论 职业锚 职业发展阶段理论

第一节 职业与职业生涯

职业和我们每一个人都密切相关。每个具有劳动能力的人一生中都会从事一种或几种职业,职业的选择是人生事业发展的起点,选择正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败。职业的选择和发展是有规律可循的,古今中外许多学者和思想家无不把自己的精力和能力投放到这个领域,力求能够正确地告知人们职业生涯规划方面的规律,帮助人们确定适合自己的、伴随一生的职业,同时也帮助人们成就事业。

了解和掌握职业基础知识是大学生正确制订职业生涯规划乃至择业成功的基本条件。大学生处于确立自己职业方向的关键点上,职业生涯规划的理论和基本



微课
职业的含义与
特点

知识对于大学生而言非常重要,只有正确把握职业的内涵,才能使自己人生的事业有一个良好的开端,才能更好地选择适合自己的职业,也才能更好地适应社会,成就事业。

一、职业

(一) 职业的含义

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

(1) 美国社会学学者塞尔兹认为:职业是一个人为了不断地取得收入而连续地从事某种具有市场价值的特殊活动,同时,它决定着从业者的社会地位。

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

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

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

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

(6) 我国还有学者认为:职业是参与社会分工,利用专门的知识和技能为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

上述每一种说法都有其合理之处,但也有局限性。不过由此可以看出,职业至少应包含四层含义:第一,并不是任何工作都可以成为职业,一项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能成为职业;第二,劳动者通过从事职业活动,不仅能取得一定的收入来满足物质生活需求,也能满足自己的精神需求;第三,劳动者在职业活动中可以展现自己的才能,并使个人特长得到发挥;第四,职业是社会分工的产物,是劳动者获得的社会角色,劳动者借此参与社会劳动,尽到自己在社会分工中应尽的职责。

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

(二) 职业的特点

1. 社会性

职业的社会性即劳动者承担生产任务,履行公民义务。职业并非人类一出现就存在的,而是社会分工的结果。每一种职业的产生都体现了社会分工的细化,体现了社会生产力的提高和社会的不断进步。因此,职业是劳动者获取的一种社会分工角色,是个人与社会结合的体现。社会成员通过从事职业活动为社会作出自己的贡献,社会也以全体成员的劳动作为积累而持续发展和进步。

2. 经济性

职业的经济性即劳动者从中取得收入。劳动者利用专门的知识和技能从事职业活动,以获取一定的收入作为物质生活的来源,这就是职业的经济性。获取一定的收入既是劳动者从事职业活动的基本动机,也是其从事职业活动的结果。可以说,直到现在职业仍然是人们谋生的手段,是维持个人和家庭生存的基础。

3. 稳定性

职业的稳定性即劳动者从事的职业活动相对稳定,是非中断的。职业一直处在不断发展变化之中,随着生产力和社会分工的发展,新的职业不断出现。但是,某种职业一旦形成便会在较长的一段时期内存在和发展。职业的生命周期具有相对的稳定性,这是因为决定职业存在的社会条件的变化是比较缓慢的。职业的稳定性使人们学习、掌握专业知识和技能成为可能,也使人们职业生涯的规划和发展成为可能。

4. 多样性

职业的多样性即不同职业之间有很大差异。国际劳工组织制定的《国际标准职业分类》把职业分为4个层次,8个大类,83个小类,284个细类,1506个职业项目,1881个职业。职业不仅种类繁多,而且不同种类职业的劳动内容、生产工具、知识与技能要求等都存在着很大差异。俗话说“隔行如隔山”,职业间的差异会给人们的职业转换带来一定的障碍和困难,同时也使社会分工更加细化,有利于提高工作效率。

5. 层次性

职业的层次性即不同职业之间、同种职业之间存在高低层次的区别。职业不仅种类多样,各类职业之间和各类职业内部还存在不同的层次。职业虽无高低贵贱之分,但由于职业对从事者的素质要求不同、社会对职业的评价不同,职业也就有了层次之分。职业的层次性根源于不同职业要求劳动者在体力与脑力付出方面

的差别、工作复杂程度的不同、工作素质要求的差异、工作自主性的不同和收入水平的差异等。

6. 技术性

职业的技术性即劳动者在职业活动中需要具备一定的才能和专长。职业的技术性揭示了职业的专业性。虽然不同职业对技术的要求有所不同,但都需要劳动者具有一定的技术。可以说,自职业产生起,就不存在一种没有技术要求的职业。目前,许多职业都对学历、专业、职业资格等有明确的要求。



微课

职业的功能

(三) 职业对个体生活的重要意义

1. 职业是个体获取经济来源的主要途径,从而满足基本的生存需求

马斯洛认为生理上的需要是人类维持自身生存的最基本需求,包括饥、渴、衣、住、行等方面的需求。如果这些需求得不到满足,人类的生存就成问题。从这个意义上说,生理需要是推动人们行动的最强大的动力。职业活动的收入是个体的主要经济来源。职业作为人们参与社会生活、从事社会实践的主要手段,为人们提供了个人生存和维持家庭开支的重要物质基础,并使人类在此基础上实现繁衍和个体的发展。

2. 职业是个体参与社会交往的重要手段,并从中获得社会和他人的尊重

马斯洛认为个体在社会中、生活中有感情需要和尊重需要。在社会感情方面,人都需要朋友之间、同事之间、家人之间的友谊、合作和关爱,都希望成为群体中的一员,可以得到关心和照顾;在尊重需要方面,人都希望自己有稳定的社会地位,个人的能力和成就能得到社会的承认。感情和尊重是比生存层次更高的需要,是人热切追逐的目标,也是激励人发挥潜力和热情的最大动力。通过从事某种职业,个体可以与他人交往,并在交往中获得他人的认可。这种认可可以是名誉、地位、权力等非经济利益,也可以是别人对自己的尊重和信任等精神力量。尊重需要得到满足能使人对自己充满信心,对社会充满热情,从而体验到活着的意义与价值。

3. 职业是个体实现自我价值的必要载体,是个体奉献社会的重要途径

自我价值的实现是最高层次的需要,它指的是实现个人理想、抱负,发挥个人的能力到最大程度,完成与自己的能力相称的一切事情的需要。在这个过程中,个体可以使自己逐渐成为自己所期望的人物。职业是个体发挥能力的重要载体,是个体在社会中生存和发展的重要手段,也就是说,人必须干称职的工作才会使自己感到快乐,才会在事业上有所成就。此外,个体通过职业参与到社会劳动分工中去,并在追求自我实现和发展的同时为社会作出贡献。

(四) 职业角色与其他角色的关系

1. 职业角色与其他角色的联系

(1) 职业角色和其他角色都是人在社会中所属的特定群体的代名词,表示一个人的地位和身份,是个体社会归属的载体和人与人之间相区别的依据。

(2) 职业角色与其他角色一样,当在不同角色之间进行转换时,会经过角色冲突、角色学习和角色协调等一系列过程。

2. 职业角色与其他角色的区别

(1) 职业角色相对简单。社会角色具有多元化的特点,人在社会活动中随着场合的不同,相对于不同的人和事将会以各种不同的角色出现,而职业角色仅限于个体供职的行业和所从事的工作,有特定的职业特点。

(2) 职业角色相对稳定。人在社会中可能会扮演多种社会角色,这些社会角色在不同的情景下会进行大量的转换,而职业角色是人最基本的社会角色形式,相比较固定,不会时刻变换,具有稳定性的特征。

(3) 职业角色是后天选择的结果。普通的社会角色是在人成长的过程中自然生成的,有的角色更是个人成长过程中必须接受的,如父母角色、子女角色和学生角色等。但职业角色需要大量专业技能的支撑,需要经过积极的职业学习,所以职业角色不是与生俱来的,而是需要经过后天选择、学习和培养才能获得准确的定位。

二、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》中,“生”是活着的意思,“涯”泛指边际。通俗地讲,生涯就是人的一生。在西方,“生涯”的本义是两轮马车,后引申为道路,也就是人生的发展道路,也可指人或事物所经历的成长途径,还指人一生中所扮演的系列角色。目前,国际上大多数学者较认同的是美国生涯理论研究专家舒伯(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,深度指的是人对一种职业角色的投入程度。职业生涯又称职业发展,简单地说,就是一个人一生连续从事的工作行业和工作职务的发

展道路,是一个人的终生职业经历,包括就业形态、工作经历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、职业规划的确定上都有所不同。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

富的社会职业信息、个人职业能力、职业决策技术,作出与该阶段相符合的职业规划。

(三) 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) 出外磨炼型。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,在磨炼中得到成长。

(9) 家道中落型。这类人在面对困境时,常常束手无策,欲振乏力。

(10) 游龙翻身型。这类人能充分运用人生的蛰伏期,深刻思考自己的未来,并重新规划自己,终至飞跃。

(11) 转业成功型。这类人在面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,不得不聊度残生。

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

2.7 种职业生涯形态划分法

还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,待过很多家单位,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,他们进入了公司的决策核心,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,比如身体患有重病,不得不进行治疗。

(7) 一心多用型。这类人不愿意专注于一份工作或事业,在工作之余时常会给自己安排一些感兴趣的事,在稳定与创新之间寻找平衡点。

三、影响职业发展的因素

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，有的人终生在一个岗位上；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。



微课

职业生涯发展
的影响因素

（一）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。比如，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了信息社会。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发展上存在一定的差异，职业分工仍然存在。在职业选择和发展中，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，比如，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、经验能力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;再次,父母的价值观、态度、行为、人际关系等会对孩子的职业选择产生直接或间接的影响,这就是艺术世家、教育世家、商贾世家等出现的原因。

(二) 职业因素

就业需求、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,将有利于个体作出正确的职业选择和职业发展规划。

1. 就业需求

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

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,首先应了解自己现在从事的是什么行业,该行业

的发展趋势如何,是逐渐萎缩的行业还是朝阳行业。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,因而有利于个人的职业发展;反之,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,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。

第二节 全面了解职业生涯规划

一、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,对于大学生而言,能否了解自己、规划自己、进一步发掘自身特长对职业发展至关重要。可以说,职业生涯规划就是职业成功的起点。

(一) 职业生涯规划的含义

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

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

(二) 职业生涯规划的类型

按时间长短来划分,可以将职业生涯规划分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划(见表 1-1);按处理职业问题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(见表 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) 职业生涯规划的基本要素

职业生涯规划由相互衔接、不断发展更新的五个基本要素组成,它们分别是认识自我、分析环境、确定职业目标、确定成功标准和确定目标实现策略。有人将这五个要素概括为“职业生涯规划=知己+知彼+抉择+目标+行动”,其中,“知己”和“知彼”是后面各项的基础。

1. 认识自我

(1) 认识自己的个性特征。每个人都有自己独特的个性特征,都有与他人不同的人格、需要和价值观,而某种个性模式又与某些特定职业存在着相关性,如果个体的个性适合某种职业,个体就能感到满足,并能创造出良好的工作业绩。所以,进行职业生涯规划首先要认识自我,进行自我职业性格分析。

(2) 认识自己的职业兴趣。职业兴趣是人们积极地接触、认识和研究某种事物的心理倾向。兴趣是人们活动的巨大动力,只有让人们感兴趣的职业,才能调动人们的积极性,并促使人们取得成功。

(3) 认识自己的能力和特长。能力是指完成一定活动的本领。特长是指从事各项专业活动的特殊能力,如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力等。能力是一个人能否进入某个职业的先决条件和其能否胜任某项工作的主观条件。要顺利完成某项工作,除了要具有一般能力外,还要具有该项工作所要求的特殊能力。

2. 分析环境

分析环境主要是为了了解外在的世界,包括分析职业的特性、所需的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、薪资待遇、发展机会等。分析环境与认识自我之间的关系如图 1-1 所示。

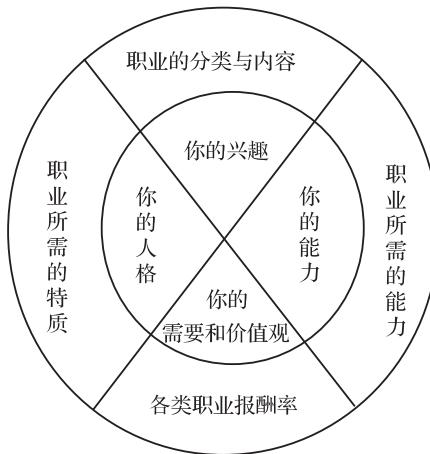


图 1-1 分析环境与认识自我之间的关系

3. 确定职业目标

确定职业目标是指在认识自我和分析环境的基础上进行职业定位,这是职业生涯规划的核心。一个人事业的成败,很大程度上取决于有无正确、适当的职业目标。职业目标可分为短期目标、中期目标和人生目标。

课 外 链 接

职业目标的重要性

耶鲁大学曾就“目标对人生的影响”这一课题对其毕业生进行过一项长达 25 年的跟踪研究,研究对象在智力、学历等方面均实力相当。通过比较,研究结果如下:

- 27% 没有目标的人生活在社会最底层,过得不如意;
- 60% 目标模糊的人生活在社会的中下层,无突出成就;
- 10% 有短期目标且目标清晰的人生活在社会的中上层,在各自领域取得了不错的成绩;
- 3% 有长期目标且目标清晰的人成为各领域的顶尖人物。

4. 确定成功标准

成功标准指的是针对确定的职业目标最终要达到的目标和成功表现,包括收入目标、学习目标、名望期望和成就感等。成功标准是因人而异的,每个人都应该给自己的职业生涯成功标准下一个定义。

5. 确定目标实现策略

目标实现策略即行动计划,是指在职业生涯规划中,针对如何实现自己的职业生涯目标而制订的一个详细的、切实可行的行动计划和策略方案。它包括确定职业生涯目标、制订职业发展计划、明确需要进行的培训和准备、列出大概的时间安排等。

二、职业生涯教育的发展状况

(一) 国外职业生涯教育的发展状况

职业生涯规划作为一个专业于 20 世纪 60 年代诞生于美国,随后又被引进到欧洲一些国家,并得到快速发展。在国外,以人为本的职业生涯规划教育是一种常态教育。一些国家从小学就开始有意识地培养学生的职业生涯规划意识,大学阶段也开设了专门的职业生涯规划教育课程,并提供相关实践基地。国外职业生涯规划教育在发展的历程中逐步构建了完善的职业生涯规划教育理论,丰富了职业生涯规划教育的实践经验。

1. 美国的“生计教育”

美国是较早在学校中开展职业生涯规划教育的国家。“生计教育”是 20 世纪 70 年代初美国联邦教育总署署长马兰提出的一种教育观念,旨在解决学校教育与社会生活脱节的问题,引导青少年从“升学主义”转向个人的生计与未来发展,其涉及范围下至幼儿园,上至高等教育。以学校为中心实施的“生计教育”课程,可以划分为“职业了解”、“职业探索”和“职业抉择”三个阶段,其目的是使所有青少年及儿童树立职业观念,培养职业意识和自我意识。各学校一般都设有专职人员对学生进行“生计教育”,开展生计辅导和咨询工作。

2. 德国的职业选择教育

德国的职业生涯教育目的明确。职业生涯规划的目的是帮助学生合理选择职业道路。学校、劳动部门和信息中心合作,通过职业资料和影片向学生详细介绍各种职业的性质、要求、工作范围、发展前景以及本地区劳动力市场的形势等,让学生对社会可以提供的职业有一个广泛、深入的了解。在帮助学生了解职业世界的同

时,他们还指导学生客观评估学习成绩,参加各类心理、生理自测,从而使学生学会理性地进行自我分析,有的放矢地进行职业选择。

3. 日本的职业生涯规划教育

在日本,无论是小学、初中、高中,还是大学,都认识到了职业生涯规划教育的重要性,并在全国范围内开展了职业生涯规划教育。日本小学的教学大纲就开始强调,要通过学校的整体教育活动对小学生进行生活方式的指导,培养他们的劳动观和职业观,让他们拥有充满希望和目标的生活态度,了解基本的职业行为,掌握必备的职业知识。

4. 瑞典的职业指导课程

瑞典在学校中开设了职业指导课程,帮助学生根据个人的知识和能力选择职业。其中,20%的职业指导课程在校外进行,由职业指导教师自己设置。同时,为了增强家长和学生对职业的了解,学校会请家长到学校听职业指导课,从而使他们能够帮助学生确定职业方向和学习科目;安排学生到父母工作的工厂参观,以增强其对社会的了解;聘请职业指导专家帮助学生确定所选专业、制订个人发展计划。

5. 英国和澳大利亚的职业能力教育

英国和澳大利亚都非常重视培养学生的职业能力。20世纪80年代以后,英国政府陆续颁布了一系列文件,要求普通中学开展职业教育和职业指导,并把这种教育和指导纳入到学校课程当中。普通中学的职业教育和职业指导主要由学校的指导教师和校外的职业官员合作进行。指导教师的任务主要是实施职业教育计划,帮助职业官员安排学生咨询,并提供最新的职业信息。职业官员的主要职责是为学生提供个别和集体咨询,帮助制订职业教育计划,提供最新的职业信息,参加家长会议,举办咨询日、职业参观、职业演讲等活动。澳大利亚制订了“职业发展纲要”,对职业成熟程度、职业指导的内容、考试及评估等方面做出了具体的规定,还开设了职业和个人发展课程,内容包括正确评价自己的能力、潜力、需要和志向,培养自控和自助能力;制订个人未来发展计划;将职业和劳动力市场信息渗透到各学科中,使课程内容与日常生活密切相关,培养学生研究和思考问题的能力等。

(二) 国内职业生涯教育的发展状况

从国际比较的角度来看,职业教育的发展状况及普及程度是衡量一个国家现代化水平和社会文明程度的一个重要标志。可以说,没有一个发达国家不重视职业教育,没有一个发达国家没有强大的职业教育作支撑。从我国现有研究来看,职

职业生涯教育研究基本从 21 世纪初才开始,在职业意识培养方面还没有完整、系统的理论,在职业规划指导方面几乎还是空白,与国外相比有着极大的差距,这已成为制约我国职业教育发展的原因之一。总体来看,我国的职业生涯规划教育刚刚起步,尚处于探索阶段。

1. 近代中国的职业生涯教育思想

我国的职业生涯教育在 20 世纪初受到了人们的重视。陶行知的“生活教育理论”就是主张教育要与实际生活相联系。黄炎培也提出了“生计教育”的理念。然而,由于历史原因,这些思想没有得到普遍重视和推广,致使我国职业生涯教育发展缓慢,落后于西方发达国家。

2. 现代基础教育中职业生涯意识培养的空白

长期以来,在整个基础教育阶段,由于应试教育的压力和束缚,一切与考试无关的教育内容均受到排斥,传统教育目标中缺乏培养职业素质的基本要求,这导致许多大学生由学校步入社会往往需要很长的适应期。根据相关调查,很多大学生对社会职业了解不多,对自己的兴趣、爱好和特长不清楚,在个人职业发展前景规划方面明显缺乏指导,表现出极大的茫然和困惑。这样的基础教育不仅跟不上时代变化,而且忽略了许多对现实生活有重要意义的东西,如生存教育、生命教育等,这致使大学毕业生在面临角色转换时,存在严重的角色冲突,造成个人成长发展中的断层,也不利于满足中国现代化发展对人才的需求。

3. 近年来职业生涯教育的开展情况和存在的问题

近几年,职业教育与普通教育协同发展,使高等教育毛升学率直追 40% 目标。多样化新学制不断出现,使“体现终身教育理念”的改革目标率先在国民教育体系内部实现。但是尚存在如下一些问题:

(1) 急于求成,把职业生涯规划教育做成了面向毕业生的就业指导。我国公民普遍缺乏日常职业生涯规划的意识,对其重要性认识不足,只有在高考或者大学毕业时才有这方面的意识和想法。因此,细分的、比较人性化的职业生涯规划实践基本上还是空白。目前,我国的职业生涯规划教育主要在高校进行,而且仅仅停留在上几节就业指导课、搞几次就业指导讲座、举办几次供需见面会等形式上,并不是真正意义上的职业生涯规划教育。

(2) 在理论和实践中存在“拿来主义”现象,联系国内实际少。我国职业生涯规划教育起步晚,目前尚处于探索阶段,在发展过程中急于填补空白,缺少专门、专业的职业生涯辅导人员和深入的理论研究。职业生涯规划教育中的很多问题,如职

生涯规划教育的针对性、职业生涯规划教育的实践研究、职业生涯规划教育和就业的脱节等问题还没有经过深入的研究和实践。这就要求我们勤奋务实、大胆创新,从培养的目标出发,根据学生自身的发展和社会的需求,借鉴国外成功经验,构建适合我国的职业生涯发展教育体系。

(3)职业教育社会吸引力不足的问题虽然有所缓解,但在各地仍然不同程度地存在,且会较长时间对职教发展产生影响。

(4)职业教育办学方式还不同程度地存在着脱离实际的问题,削弱了职教的影响力和战略地位。

鉴于以上情况,我国大学生职业生涯规划教育依然任重而道远,需要在发展过程中加强对适合中国大学生特点的职业生涯规划教育的理论研究,让学生在实践中及早树立职业生涯规划理念,将职业生涯规划贯穿到人生的各个阶段,做自己人生的设计师。



微课

大学生进行职业生涯规划的意义

三、大学生进行职业生涯规划的意义

(一)有利于整合大学生身边的资源,促进大学生个体的可持续发展

可持续发展的基本含义是保证人类社会具有长远的持续发展的能力。

随着研究的不断深入,可持续发展战略逐渐从最初的物质层面扩展到了人的发展层面,即人的可持续发展。当代大学生作为未来社会建设的骨干力量,其素质如何、是否具有可持续发展的意识和能力,对于社会的发展和进步具有重要意义。但是,由于传统的教育体制存在应试教育的弊端,致使大学生忽视了对个人发展的规划,因而在职业选择上存在盲目性和非科学性,对个人能力、职业选择及其两者之间的关系不能作出正确评价,急功近利思想严重。职业生涯规划可以弥补大学生在这方面的不足,提升大学生个体的综合素质和能力,实现大学生个体的可持续发展。首先,职业生涯规划可以使大学生充分认识自我,促使自我潜能得到最大程度的发挥,行之有效的职业生涯规划将使大学生重新认识自己的价值和潜能,找到适合自身发展的职业,减少职业生涯发展的曲折性;其次,职业生涯规划可以整合现有的能力和知识资源全力为实现个人职业目标服务,减少资源的分散投入;再次,职业生涯规划可以引导大学生思考自身的劣势,明确努力方向,提升个人实力;最后,职业生涯规划可以让大学生学会做事的科学方法和步骤设计,提高做事的可行性和持续性,增加成功的机会,更好地发展自己的职业生涯,进而促进个人人生的发展。

(二)有利于平衡社会职业对人才的需求,实现人才最优配置

“双向选择,自主择业”是目前大学生就业的主要形式。面对日趋紧张的就业

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

(三) 有利于稳定人才市场,减少人才流动和人力资源损耗

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

从以上几点可以看出,大学生的就业应建立在科学择业的基础上,而科学的择业得益于职业生涯规划。大学生职业规划的现实意义具有潜在性和长期性。“随行就市”的现实主义从短期看虽然可以谋到一份职业,但由于对工作、对自己的认识不足,反而会加大人才的流动性和人力资源的损耗,无论对自己、对企业,还是对整个社会都是极不稳定的因素。所以,大学生要借助于职业生涯规划正确认识自我和社会,慎重选择每一个岗位和职业,将自己的职业生涯导入到良好的轨道中。

四、大学生职业生涯规划中应避免的几个误区

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

(一) 把职业生涯规划当做谋取工作的手段

现在的大学生对自己的大学生活和职业生涯普遍缺乏认真的态度,在



微课
大学生职业生涯规划中应避免的几个误区

市场经济的大环境下显得比较浮躁。有资料显示,只有 20.1% 的大学生对自己的职业生涯有所规划。很多大学生在大学期间忙于自己的学业,没有把各种专业课程与自己的兴趣爱好整合起来,到毕业找工作时才开始关注职业生涯规划,并试图通过职业生涯规划为自己找到一份理想的职业。这种为找工作而规划的功利性意识是误区之一。要利用好职业生涯规划就必须克服这种意识,真正将职业生涯规划当做一门指导自己人生发展的科学来看待。

(二) 用计划和变化来否定职业生涯规划的可行性和科学性

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

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

(三) 认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系

中国大学生往往到毕业前夕需要找工作时才开始了解职业,了解相关企业、行业,学习写简历,准备面试,因为很多大学生都认为大一大二的学生只要专心学习就行了,毕业时再去考虑就业问题也不晚。这种认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系的想法在竞争激烈的就业市场中已经被证明是错误的。职业生涯规划对所有的大学生都是有意义而且必要的,合理的规划和安排将为个人实力的提升和就业能力的提高做好充分的准备,“凡事预则立,不预则废”,就业的成功和事业的辉煌是长期积累的结果。那些想找工作但却找不到工作的大学生,往往会抱怨所学专业不好、学校不够有名气、大学扩招太多、社会经济形势不好甚至是家里没有社会关系,却唯独没有从自身的规划和就业观念上找原因。成功就业的大学生大多是有计划、有准备的人。

(四) 认为只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划

人的一生除了要满足衣食住行和安全的需要外,还有获得尊重、认可和归属感,实现人生价值的需要,这些需要的满足都要通过职业的成功来实现。“千里之

行,始于足下”,要想取得职业的成功首先要找到适合自己的职业,这个职业不一定赚钱最多,也不一定地位最高、权力最大,但却是最适合自己的。每个人只有找到适合自己的职业,然后为之不懈努力,才能获得成功。从这个意义上说,职业生涯规划对每个人来说都是必要的,并非只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划。

第三节 职业生涯规划的基本理论

一、职业选择理论

职业选择指人们从职业期望、职业理想出发,依据兴趣、能力、特点等自身因素,从社会现有职业中选择一种适合自己的职业的过程。很多心理学家和职业指导专家对职业选择问题进行过专门研究,提出了相应的理论,其中最有代表性的就是人职匹配理论。人职匹配理论是现代人才测评的理论基础。人职匹配理论的基本原理是:不同个体有不同的个性特征,而每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,所以,个体在进行职业决策时,应选择与自己的个性特征相适应的职业。

(一) 帕森斯的“人职匹配”理论

美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在他的《选择职业》一书中,第一次系统地阐述了“人职匹配”理论。其基本思想是:个体差异是普遍存在的,每一个个体都有自己独特的人格特质;与之相对应,每一种职业也有自己独特的要求,一个人的能力、性格、气质和兴趣同所从事职业的工作性质和条件要求越接近,工作效率就越高,个人成功的可能性也越大,反之则工作效率和职业成功的可能性就越小;每个人进行职业决策时,要根据自己的个性特征来选择与之相对应的职业种类,进行合理的人职匹配。帕森斯的“人职匹配”理论把职业与人的匹配分为两种类型,即条件匹配和特质匹配。条件匹配指职业所需技能和知识与掌握该种技能和知识的人之间要匹配。比如脏、累、险等劳动条件差的职业需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之相匹配。特质匹配指某些职业需要具有一定特质的人来与之匹配,比如,科学家需要富有创造力。

帕森斯指出,实现合理的人职匹配需要三个步骤。

1. 评价自己的生理和心理特点

清楚地了解自己的能力、性格、气质和兴趣是人职匹配的前提和基础。求职者要广泛搜集自己身体状况、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，找出自身的生理和心理特点。

2. 分析各种职业对人的要求，并向求职者提供相关职业信息

掌握相关职业信息是人职匹配的必要条件。相关职业信息包括该职业的性质和对人的性格要求、学历要求、能力要求、心理特点要求等。此外，职业的工资待遇、工资条件、为实现职业发展而设置的教育课程计划，以及提供这种课程的教育机构、学习年限、入学资格和费用等都是求职者在进行职业选择时应考虑的因素。

3. 人职匹配

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，要对二者进行综合比较分析，从而选择既适合自己的个人特点又有机会从事的职业。

(二) 霍兰德的“人格类型—职业匹配”理论

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

表 1-3 霍兰德的“人格类型—职业匹配”理论

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
现实型	攻击性 机械呆板倾向 重视现实 体魄强壮 传统的男子气质 借助手势表达问题 避免人际关系的任务	现实型	要求明确的、具体的、体力的任务 户外的 需要立即行动 需要立即强化 较低的人际关系要求

(续表)

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
研究型	思考问题透彻 讲究科学性 有创造力 简明扼要	调查 研究型	要求思考和创造性 思考任务倾向 极少社会要求 要求实验室设备但不需要强体力劳动
艺术型	成就感 害羞 彻底性、独创性 不合群 不喜欢有程序和内容要求的任务 较多的传统女性气质 情绪性的	艺术型	解释和修正人类行为 对于优异有模糊的标准 喜欢长时间地埋头苦干 单独工作
社会型	责任感 人道主义 具有人际技能 解释和修正人类行为	社会型	要求高水平的沟通 帮助他人
企业型	依靠权力和威望来解决问题 善于口头表达 倾向于权力和地位	开拓型	强调威望 完成督察性角色 需要说服他人 需要有管理行为
传统型	偏爱有程序和内容要求的工作 高度的自我控制 权力和地位的强烈认同	常规型	体力要求极低 户内的 人际技能需要较低

二、职业锚理论

职业锚理论由美国著名职业指导专家埃德加·H. 施恩(Edgar H. Schein)教授提出。锚(anchor)是固定、稳定船的工具,锚被抛下后,深深沉入海底,就可以稳住大船,使船不容易漂走。职业锚是用锚的作用形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩认为,个人在工作选择和发展过程中遵循个人需要、动机和价值观进行不断的探索,以获得的工作经验为基础,在实际工作中通过不断的自我审视,逐步明确个人的需要与价值观,明确自己的特长及今后发展的重点,在潜意识里确定自己长期稳定的职业定位,最终,所有的工作经历、兴趣、资质等便集合成为一个占

主导地位的“职业锚”。

施恩教授认为,如果一个人在他的职业生涯中能确定一件事情,使他的动机、能力、价值观统一起来,并能深刻而清晰地回答以下三个问题,他就找到了自己的职业锚。这三个问题分别是:

我到底想做什么? (自己的动机和需要)

我到底能做什么? (自己的才能和能力)

我到底为什么做这件事? (自己的态度和价值观)

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

表 1-4 施恩的八种职业锚类型及其特点

职业锚类型	特 点
技术/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	追求承担一般管理性工作,且责任越大越好;具有强有力的升迁动机和价值观,以提升等级和收入作为衡量成功的标准
自主 / 独立型	最大限度地摆脱组织束缚,追求能施展个人职业能力的工作环境;追求在工作中享有自身的自由,有较强的职业认同感,把工作成果与自己的努力相连接;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东西,并愿意为之冒险
服务型	把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值;在选择职业和工作时,把能否实现该价值作为首要标准
挑战型	喜欢挑战具有较高难度的问题,希望能战胜强硬的对手,克服无法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,为了找到一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境,甚至可以牺牲职业的某些方面,如提升等

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

三、职业发展阶段理论

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

(一) 国外学者的观点

1. 金斯伯格的职业选择三阶段理论

美国著名的职业发展理论的代表人物金兹伯格(Ell Ginzberg)认为,职业生涯是一个连续的、长期的发展过程。他通过比较美国富裕家庭成员童年期、成年期职业选择的想法和行动的差异,将职业发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

(1) 幻想期。幻想期指11岁之前的儿童时期。在这一阶段,儿童对他们所看到的或接触到的各类职业工作者充满好奇,对那些引人注目、令人激动的职业充满憧憬。这一时期个体在职业需求上呈现的特点是:许多想法感情色彩浓厚,主要根据自己的兴趣决定职业理想,并不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,处于幻想状态。

(2) 尝试期。尝试期指11~17岁由少年向青年过渡的时期。在这一阶段,个体的心理和生理均迅速成长变化,开始有独立的意识和价值观念,知识和能力也显著提高,并开始对社会生产与生活的经验有所了解。个体在职业需求上呈现出的特点是:不仅注意自己的职业兴趣,而且客观地审视自身的条件、能力和价值观;开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。十一二岁是兴趣阶段,个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣;十三四岁是能力阶段,个体开始认识到个人的能力与职业的关系;十五六岁是价值阶段,个体开始认识到职业的社会价值性,注意到选择职业时要兼顾个人与社会的需要;十七岁是综合阶段,个体能将上述三个阶段进行综合考虑,并结合相关的职业选择资料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成的最重要阶段。

(3) 现实期。现实期指17岁以后的青年和成年期。在这一阶段,个体即将步入社会,能比较客观地把职业愿望或要求同主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色,力求达到主观因素和客观因素的统一。这一时期的职业需求不再模糊不清,已有具体的、现实的职业目

标,表现出的最大特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为以下三个阶段:①探索阶段,根据尝试期的结果,进行各种职业探索活动,尝试各种职业机会;②具体化阶段,根据探索阶段的经历,做进一步的选择,此时职业目标已经基本确定,并开始为之努力;③专业化阶段。个体根据自我选择的目标,开始做详细而具体的准备。



微课
国外职业发展阶段理论

2. 舒伯的生涯发展阶段理论

美国著名职业生涯规划大师舒伯(Donald E. Super)集差异心理学、发展心理学、职业社会学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(见图1-2),具体内容如下:

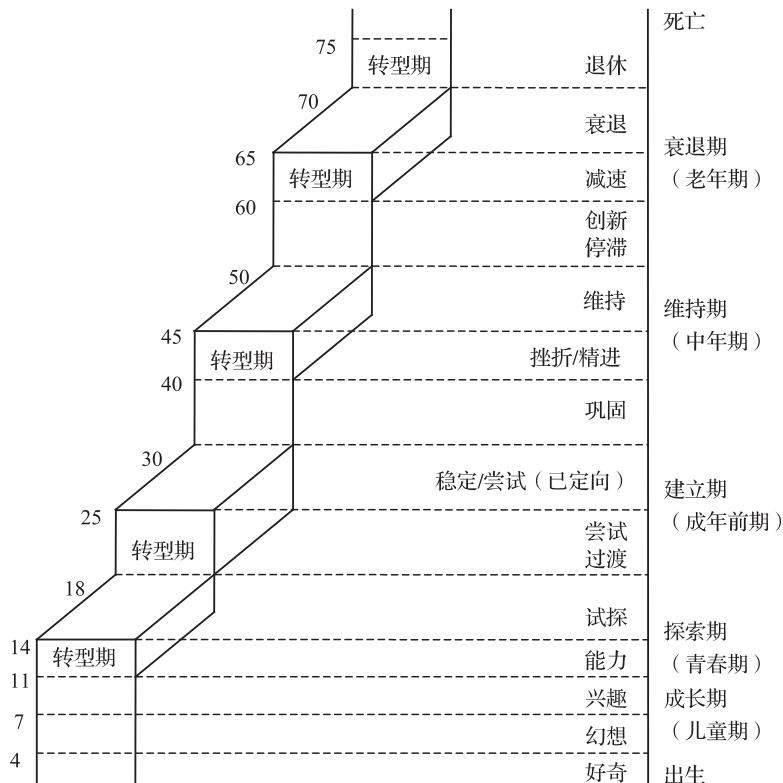


图 1-2 五大职业发展阶段

(1) 成长期(0~14岁)。此阶段属于职业生涯认知阶段。个体开始发展自我概念,并经历了对职业从好奇、幻想到产生兴趣,再到有意识地培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段具体分为三个时期:①幻想期(7岁以前)。此时,个体把“需要”作为主要考虑因素,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想,并进行角色模仿。②兴趣期(8~11岁)。个体以“兴趣”为中心来理解、评价职业,开始作职业选择。③能力期(12~14岁)。个体开始以“能力”为主要因素来思考职业问题,开始考虑自身能力与喜欢的职业是否相符,并有意识地进行能力培养。

(2) 探索期(15~25岁)。此阶段属于学习打基础阶段。个体将通过参加学校活动、兼职等进行职业探索,试图了解自我和职业,并根据未来的职业选择作出相应的教育决策,进而完成择业及初步就业。此阶段又可分为三个时期:①试探期(15~18岁)。个体开始综合认识和评估自己的兴趣、能力、职业的社会价值、就业机会,并对未来职业进行尝试性选择。②过渡期(18~21岁)。个体正式进入就业市场或者接受职业培训,开始由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择。③尝试期(22~25岁)。个体选定工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行验证。

(3) 建立期(26~45岁)。此阶段属于选择、安置阶段。经过早期的试探与尝试后,不适合者会谋求变迁或重新选择,个体已经找到了属于自己的职业“位置”,并谋求长期发展。此阶段又可分为三个时期:①尝试/稳定期(26~30岁)。个体对初步选定的职业和目标进行反思,如有问题则重新选择职业,并逐渐趋于稳定。②巩固期(31~40岁)。个体确定属于自己的职业目标,并努力去实现。③挫折/精进期(31~45岁)。在这一阶段,个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近,在实现既定目标时遇到挫折或者发现了新的目标,因而需要重新评价、不断改进自己的需求和目标,处于一个转折期。

(4) 维持期(46~65岁)。此阶段属于升迁和专精阶段。大多数人通过长期从事某一工作,在该领域已占有一席之地。他们现在要考虑的不再是锐意进取,而是力求保住现有职位,维持已取得的成就和社会地位。这一时期大多数人将重点放在维持家庭和工作之间的和谐关系、总结工作经验、寻找接班人上,工作领域不断出现的新知识和新技术对这一时期的人来说是比较大的挑战。他们对于新知识的兴趣逐步下降,尤其是对那些知识和技术更新较快的行业来说,选择创新还是停滞不前直接影响着个体的职业价值。

(5) 衰退期(66岁至退休)。此阶段属于退休阶段。个体的健康状况和工作能力开始衰退,并将逐步结束职业生涯。在这一阶段,个体要学会接受权利和责任的减少,学会接受一种新的角色,以适应退休后的生活。

3. 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

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

(1) 职业准备阶段。典型年龄段为0~18岁。这一时期的主要任务是发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

(2) 进入组织阶段。典型年龄段为18~25岁。进入组织阶段的主要任务是以应聘者的身份出现在就业市场上,在获取充足信息的基础上,尽量选择一种适合自己、各方面都较为满意的职业。

(3) 职业生涯初期。典型年龄段为25~40岁。这一时期的主要任务是学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应工作,融入组织;为未来的职业成功做好准备。

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

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

4. 利文森的成年人职业发展阶段理论

利文森(Levinson)是美国研究职业生涯的著名学者,其研究重点是成年人的职业发展。利文森将职业生涯发展划分为六个阶段(见表1-5),即拔根期(16~22岁)、成年期(23~29岁)、过渡期(30~32岁)、安定期(33~39岁)、潜伏的中年危机期(40~43岁)和成熟期(44~59岁)。

表1-5 利文森生涯六阶段

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
16~22岁	拔根期	多数人离开父母,争取独立自主,力求寻找工作,实现经济上的自我支持
23~29岁	成年期	寻找配偶,建立家庭,做好工作,搞好人际关系
30~32岁	过渡期	进展不易,忧虑较多,很多人改变工作和单位,以求新的发展
33~39岁	安定期	有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作,以求有所创新,取得成就

(续表)

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
40~43岁	潜伏的中年 危机期	对大部分人来说,工作变动性降低,意识到年轻时的抱负很多没有完成,获得生涯进展和改变方向的机会已经不多
44~59岁	成熟期	当对生涯中的重大问题感到满意时,往往会满足于现状,希望安定下来,抱负还有,但水平不及中年时高

(二) 我国学者的观点

1. 孔子的职业生涯阶段划分

我国学者很早就对人生的基本阶段做了划分。孔子根据其亲身经历,将人生十年作为一个阶段。孔子说:“三十而立,四十而不惑,五十而知天命。”(《论语·为政》)其基本含义是:三十岁确立人生目标,四十岁就不会困惑了,五十岁就会知道哪些事可以做,哪些事不能做,较客观地了解自己。孔子的观点对以后的学者研究职业生涯管理和人们实践职业生涯具有较强的借鉴作用。

2. 廖泉文人生发展阶段的“三三三”理论

厦门大学的廖泉文教授在职业发展阶段方面提出一个较为独特的理论,即人生发展阶段的“三三三”理论。三大阶段的边界是弹性的,因为它要受到教育程度、工作行业、职位高度、身体状况、个人特质和成就欲望等诸多因素的影响。与美国几位著名学者的职业生涯阶段划分的方法相比,“三三三”理论划分方法更加具有个性化(因人不同)、弹性化(因教育背景不同)、开放化(因工作性质不同),更加符合当前迅速发展的人性特质对职业生涯发展影响的现实。“三三三”理论将人的职业生涯划分为三大阶段:输入阶段、输出阶段和淡出阶段。输入阶段是指从出生到从业前,输出阶段是指从就业到退休,淡出阶段是指退休前后,如表 1-6 所示。每一个阶段又分为三个子阶段:适应阶段、创新阶段和再适应阶段,如表 1-7 所示。



微课
中国职业发展阶段理论

表 1-6 廖泉文人生发展阶段的“三三三”理论

阶 段	输入阶段 (从出生到就业前)	输出阶段 (从就业到退休)	淡出阶段 (退休前后)
主要任务	输入信息、知识、经验、技能,为从业做重要准备;认识环境和社会,锻造自己的各种能力	输出自己的智慧、服务、知识、才干;进行知识的再输入、经验的再积累、能力的再锻造	精力渐衰,但阅历渐丰、经验渐多,逐步退出职业,适应角色的转换

表 1-7 输出阶段的三个子阶段

输出阶段	个人的工作状态	职业环境状态
适应阶段	订立三个契约： 对待领导：我要服从你的领导 对待同事：我要与你协同工作 对待自己：我要使自己表现出色	适应工作硬软环境，个人与环境，个人与同事相互接受，进入职业角色
创新阶段	独立承担工作任务 独立作出创造性贡献	得到领导和群众认可，进入事业辉煌时期
再适应阶段	工作出色获得晋升 发展空间小而原地踏步 自身骄傲或工作差错受到批评	个体要调整心态，适应变化了的环境；此时属于职业状态分化时期，领导和同事看法不一

3. 罗双平的职业生涯阶段理论

我国从事职业生涯规划研究的学者罗双平认为：在职业生涯阶段划分上，应以年龄为依据，每十年作为一个阶段，即二十岁至三十岁为一个阶段，三十岁至四十岁为一个阶段，以此类推。科学地将职业生涯划分为不同的阶段，明确每个阶段的特征和任务，对更好地从事自己的职业，实现确立的人生目标非常重要。

以上有关职业阶段的划分方法，各有特点，对于不同的人有不同的作用。因为，每个人的学习、经历和背景各不相同。有的是高中毕业，有的是本科毕业，有的是研究生毕业，学历不同，参加工作的时间就不同。参加工作的时间不同，生涯阶段的划分也就不同。即使是同等学力、同年毕业，每个人的发展速度也不一样。所以，职业生涯阶段的划分，宜粗不宜细。以上对职业生涯进行阶段划分，也只是提供一个粗线条的轮廓，每个人可以根据自己的具体情况，划分自己的生涯阶段。

问题与思考

1. 阐述职业、职业生涯和职业生涯规划的含义。
2. 影响职业发展的因素有哪些？
3. 职业生涯规划的基本要素是什么？尝试对自己进行职业生涯规划。
4. 试述大学生进行职业生涯规划的意义。
5. 什么是职业锚？简述施恩的八种职业锚类型及其特点。
6. 试述人的职业生涯的发展阶段理论。

案例分析与思考

►►案例

中央电视台《绝对挑战》有一期节目，是阿里巴巴旗下的淘宝网招聘商务谈判经理，当时，马云先生问了三个很经典的问题，其中一个是：“如果你感兴趣的事情你的上司偏不让你做，而你不感兴趣的事情，上司偏让你做，你会怎么办？”

当时二号选手说：“和上司沟通。”

“如果沟通不成呢？”马云接着问。

二号选手说：“那我要告诉他，不为结果负责任。”

马云先生意味深长地点了点头。

问题：

用本章所学的职业生涯规划的基本理论思考一下：如果是你，会怎样回答这个问题？