

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

# 筑梦未来

## ——大学生职业生涯规划

ZHUMENG WEILAI DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA



ISBN 978-7-5608-9382-2



9 787560 893822 >  
定价: 39.80元

新标准教材  
高等职业教育公共基础课系列教材

筑梦未来

——大学生职业生涯规划

主编 霍江华 黄一奇

同济大学出版社  
TONGJI UNIVERSITY PRESS

X-A

高等职业教育公共基础课系列教材  
新形态一体化教材

新标准教材

赠慕课

# 筑梦未来

## ——大学生职业生涯规划

主编 霍江华 黄一奇



同济大学出版社  
TONGJI UNIVERSITY PRESS

高等职业教育公共基础课系列教材  
新形态一体化教材

# 筑梦未来

## ——大学生职业生涯规划

主 编 霍江华 黄一奇  
参 编 柯 坚 肖华英 冯正茂  
朱颖敏 唐桂梅 廖 英

同济大学出版社·上海

## 内 容 提 要

本书共分六个项目,内容分别是课程引领——大学与职业生涯规划认知、起航准备——大学生自我认知、深度挖掘——大学生职业认知、锁定目标——大学生职业决策、理性思考——大学生职业生涯规划实践、升华自我——大学生管理能力提升。

本书既可作为高等职业院校公共基础课教材,也可供相关人员参考使用。

### 图书在版编目(CIP)数据

筑梦未来:大学生职业生涯规划 / 霍江华,黄一奇  
主编. --上海:同济大学出版社,2020.9(2023.8重印)

ISBN 978-7-5608-9382-2

I. ①筑… II. ①霍… ②黄… III. ①大学生-职业  
选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2020)第 129163 号

---

---

## 筑梦未来——大学生职业生涯规划

霍江华 黄一奇 主编

责任编辑 罗琳 责任校对 蒋卓文 封面设计 刘文东

---

出版发行 同济大学出版社 [www.tongjipress.com.cn](http://www.tongjipress.com.cn)

(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 三河市骏杰印刷有限公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张 13.25

字 数 274 000

版 次 2020 年 9 月第 1 版

印 次 2023 年 8 月第 4 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-9382-2

---

定 价 39.80 元

---

---

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

# 前言

PREFACE

职业生涯规划是针对个体一生的规划。一个人只有在拥有了明确的规划之后,才能判断自己是否在朝预期的方向前进。规划的目的是使人在变幻莫测的环境中取得希望的结果,能够果断地把握机会,走好人生的每一步。对于那些能够在人生道路上设计好自己的人生策略,时刻保持一颗进取之心,同时不断总结经验的人,成功就不再是一件难事。大学生职业生涯规划是人生规划的一部分,它主要是帮助职业经验较少的在校大学生掌握职业生涯规划的知识 and 能力,为自己的未来职业道路做一个合理的计划。

党的二十大报告在“增进民生福祉,提高人民生活品质”中指出,“实施就业优先战略”。高校毕业生是就业工作的重点人群,其就业是社会关注的焦点。全社会要群策群力,力促大学生充分合理就业,协助大学生创新创业,进而实现大学生职业发展的可持续性,最大化地实现大学生的个人价值和社会价值。为此,确保大学生在校期间接受良好的职业生涯规划教育,是重要的基础工作。

本书遵循“贴近学生、贴近生活、突出重点、精简概括”的原则,囊括了现今被普遍接受的职业生涯发展教育观点和理论,在创新理论和方法的基础上,系统地阐述了大学生职业生涯规划教育方面的知识。

本书具有以下几个方面特点。

## 1. 注重职业生涯规划理论知识与实践的系统性

本书包含了职业生涯规划的核心内容,对于职业生涯规划方面的重要内容做了较为全面的阐述,有助于学生对职业生涯规划进行全面认识和整体把握。

## 2. 突出内容的完整性和实用性

本书从大学生职业生涯发展规律和用人单位对人才需求的实际出发,构建了完整的内容体系,特别强调了个人性格、兴趣、能力、职业价值观、职业意识与职业生涯的联系,并就职业决策、自我管理进行了介绍。

## 3. 融入了“互联网+”思维

本书将部分知识点做成微课,学生通过扫描相关二维码即可学习微课的内容,突破了在时间和空间方面的限制,可实现随时随地学习。

本书由广西安全工程职业技术学院霍江华、黄一奇任主编,柯坚、肖华英、冯正茂、朱颖敏、唐桂梅、廖英参与了编写。

在编写本书的过程中,编者参阅了国内外大量的文献资料,在此谨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

#### 课程引领——大学与职业 生涯规划认知

案例导入	1
任务一 了解大学的意义	2
任务二 了解职业生涯	6
任务三 了解职业生涯规划	10
任务四 明确职业生涯规划的意义	20

### 项目二

#### 起航准备——大学生自我 认知

案例导入	27
任务一 自我认知概述	27
任务二 认识性格与职业的关系	36
任务三 认识兴趣与职业的关系	42
任务四 认识能力与职业的关系	49
任务五 认识价值观与职业的关系	57
任务六 认识职业意识与职业的关系	64

### 项目三

#### 深度挖掘——大学生职业 认知

案例导入	73
任务一 掌握职业的相关知识	74
任务二 掌握职业认知的途径	79
任务三 掌握职业适应的相关知识	81
任务四 掌握职业环境的相关知识	84

### 项目四

#### 锁定目标——大学生职业 决策

案例导入	94
任务一 了解职业决策的基础知识	94
任务二 了解职业决策理论与模型	99
任务三 掌握职业决策的方法	105

## 项目五

### 理性思考——大学生职业生涯规划实践

案例导入	113
任务一 掌握职业生涯规划的原则	114
任务二 明确制定职业生涯规划步骤	116
任务三 撰写职业生涯规划书	127
任务四 职业生涯规划评估与反馈	144

## 项目六

### 升华自我——大学生管理能力提升

案例导入	147
任务一 了解自我管理的含义和内容	148
任务二 学会进行时间管理	150
任务三 学会进行压力管理	156
任务四 学会进行情绪管理	160
任务五 学会进行职业生涯管理	175

## 附录

附录一 职业价值观自测量表	189
附录二 霍兰德职业倾向测验量表	194
附录三 MBTI 性格类型自测量表	201

参考文献 .....	206
------------	-----

# 项目一 课程引领——大学与职业 生涯规划认知



## 案例导入

### 比尔·拉福的成功之路

拉福公司的创始人比尔·拉福的成功经验是一个良好的职业生涯规划及执行的范本。在比尔·拉福还是一个小伙子时,他就立志做一名优秀的商人,中学毕业后他考入麻省理工学院,但没有去读贸易专业,而是选择了工科中最普通、最基础的机械专业。大学毕业后,他没有马上投入商海,而是考入芝加哥大学,攻读为期三年的经济学硕士学位。出人意料的是,获得硕士学位后,他仍没有从事商业活动,而是考取了公务员。在政府部门工作了5年后,他辞职开始下海经商。又过了两年,他开办了自己的商贸公司。20年后,他的公司资产从最初的20万美元发展到2亿美元。比尔·拉福的每个选择好像都是计划好的,事实上也确实如此。

比尔·拉福率团来中国进行商业考察时接受了《中国青年报》记者的采访,他谈到他的成功应感谢他父亲的指导,他们共同制定了一个重要的职业规划,最终这个职业规划使他功成名就。这个规划的流程为:工科学习—工学学士—经济学学习—经济学硕士—政府部门工作—锻炼处世能力—建立广泛的人际关系—大公司工作—熟悉商务环境—开公司—事业成功。

比尔·拉福为实现自己的职业梦想,进行了长达14年的准备工作,几乎考虑到了每个细节。这些都源于他职业规划的脉络清晰、步骤合理,充分考虑了个人兴趣、个人素质,并着重职业技能的培养,这种职业规划在他坚持不懈的努力下,终于变为现实。

**分析:**从比尔·拉福的职业规划案例可以看出,职业规划制定得越早、步骤越详细,实现自己梦想的可能性就越大。制定一份职业规划,然后坚持并一步一个脚印地完成,终有一日会实现自己的理想。





## 任务一

### 了解大学的意义

大学曾是我们寒窗苦读的目标,大学曾是我们梦寐以求的地方,如今身处大学校园,你对大学又有怎样的认识呢?你是否有一种“不识庐山真面目,只缘身在此山中”的感觉?

有人说大学是一面镜子,也有人说大学是一座金矿,更有人说大学是一个世外桃源。当昨日梦想变成今天的现实,当步入向往已久的大学殿堂,你是否想过怎样在镜子前正视自我?怎样在金矿中寻找自我?怎样在世外桃源里赢得自我?

大学是一个崭新的人生舞台。在这个舞台上,我们可以尽情地追逐自己的兴趣与理想,为自己的事情做决定,将所学理论付诸实践,更可以从容地支配属于自己的时间。大学是教人独立思考、掌握学习方法、培养自学能力的地方。大学是一个让学生适应社会、适应不同工作岗位的平台。大学不能保证教师所教的每项技术在几年后仍然适用,也不能保证你可以学会每项技术,但是,大学可以教会你独立思考的方法,培养你举一反三、无师自通的能力,这些能力能够帮助你适应瞬息万变的未来世界。

#### 职业链接

##### 大学应该这样读

我认为读大学比拿到文凭、能够就业更加重要的是,大学可以培养一个人的独立人格。我们从小到大都在学校与老师设定的单行道里冲锋,大学毕业后又要被生活、工作中的压力所困扰,如果真的有什么时候我们最有可能找到自己,那就是这个学习压力不太大、各种机会很多、经济压力未至、角色冲突还未出现的大学时期。如果在大学你活不出自己的样子,以后这项任务会越来越难,代价会越来越沉重。

而所谓的独立人格,一是了解自己的感受,能在社会、父母、家庭的各种价值主张下有自己独立的思考和判断;二是在不断地与人交往和完成任务中,从模糊到清晰地逐渐意识到自己的优势,并且有意识地寻找平台和机会进行发挥;三是对除了学生以外的其他生命角色有所了解,如社会人、朋友、同事、上下级、伴侣……只要你完成这些,不管大学里分数如何,就算过得成功了。

这个过程极不容易,需要反复地试错,在成功与失败、在恍然大悟与一无是处



中摇摆,这种痛感、快感只有真正经历过的人才会知道。这个过程没有教科书,也没有标准答案。大部分人惶恐、担忧、不敢投入,只有少数人敢于涉足。

大学,学些长大了要用到的东西,把自己培养成为一个你自己喜欢的人。

请记住,值得去的地方永远没有捷径。

上大学要收获什么呢?关键不是大学能给予我们什么,而是我们能在大学里学到什么,这主要取决于我们自身的主观能动性。大学时期恰是学会做人、做事、做学问,学会生活的黄金时期。

## 一、学会做人

做人是人从出生到生命尽头都在学习的学问。当我们还在蹒跚学步、咿呀学语的时候,父母就开始充满希望地引导我们学做一个好人,并在以后的日子里不断地告诉我们应该如何为人处世、待人接物。等到我们背起书包上了学,老师在传授知识的同时,更是谆谆教导我们要学做一个有所作为的人。“身体发肤,受之父母”,外在条件我们无法选择,但能否做个好人、做个有价值的人,却是可以选择的。学习做人非常重要,不知道如何做人,就不能真正地掌握生存本领;不知道如何做人,就不能成为一个纯粹的、有道德的人;不知道如何做人,就不能成为一个高尚的、有价值的人!学会做人,不仅仅指道德和伦理意义上的“做人”,更是一种对健全和完美人格的追求与修炼,使自己在情感、精神、交际、合作、审美、体能、道德、创造等方面获得相对全面而充分的发展。

## 二、学会做事

学会做事是指采取正当的手段,运用自身能力,顺利实现目标的过程。社会上曾传出这样的声音:大学生有文凭,没素质;有知识,没能力!虽然这不是大学生群体的主流现象,但是也说明了大学生能力培养有所欠缺的事实。那么,大学生应该如何提高自己“做事”的本领呢?

(1) 主观上要树立积极做事的意愿。即使有能力、有机会,但如果本人不愿意发挥作用,就无法达到学会做事的目的。

(2) 从小事做起,全面提高能力。大事、小事是相对的,积小事而成大事。“一屋不扫,何以扫天下?”眼前的小事不做,怎么去做看不见的大事呢?

(3) 在提高自身能力的同时,要学会利用外界的力量。

(4) 要审时度势,把握机会,找到自己擅长的,避免英雄无用武之地。

(5) 所做事情要有利于社会,一个人能力再强,如果不用在正道上,就无法被社会接受。

(6) 要注重培养责任意识、合作意识、创新意识、竞争意识等。



### 三、学会做学问

大学不同于小学、初中、高中的最根本原因,在于大学除了学习人类已有的、现成的知识成果外,更注重得出结论的过程和发现真理的方法,培养人做学问的思维。学会做学问,首先要树立科学的知识观,在继承前人优秀成果的同时,更要学会通往科学境地的方法;其次要学会学习,学会自主学习、创新学习、科学学习、终身学习和全面学习;最后要学以致用。“不闻不若闻之,闻之不若见之,见之不若知之,知之不若行之”,学而不用,浪费知识;学以致用,创造价值!

### 四、学会生活

生活是人生的重要组成部分,满意度高的生活状态会让我们事半功倍。学会生活包括学会独立生活、学会时间管理、学会情绪管理、学会健康管理。

(1) 学会独立生活。部分家长缺乏对孩子独立生活能力的培养,导致孩子在遇到问题时很被动。在考入大学之前,除了学习之外的所有事情都由家长包办。考入大学之后,家长包办的条件不存在了,于是孩子不得不独自面对突如其来的大学生活。独立生活能力的差异导致同学之间生活状态也会不同。

看看身边的同学,有的学习、工作、生活安排得井井有条,而有的则一塌糊涂,甚至达到退学的地步。学会独立对进行精彩的大学生活具有非常重要的意义。学会独立,首先要提高独立意识。依赖和懒惰是人的本性,要克服与生俱来的本性需要有强烈的意念和坚定的信念。其次,要主动把握和创造独立生活的机会,让自己得到更多的锻炼。最后,要提高自身解决问题的能力,这样在需要独自面对生活的时候才会更加游刃有余。

(2) 学会时间管理。时间不可缺少,也无法替代;时间不可存储,也无法增减,但时间可以管理。那么如何管理时间呢?首先,制订一个合理的计划,时间只给有合理安排的人。其次,要分清主次,把更多的时间花费在解决主要问题上。再次,确立正确的目标,并给目标设以时限,避免将大量的时间用于内耗上。最后,寻找解决问题的最佳途径,快速解决问题。

(3) 学会情绪管理。情绪不但会影响人们的生理健康,更可能影响人生事业的成败。一个好的心态不仅能够让我们以更健康的体魄投入自己的事业,还能够让我们以愉快、乐观的心情跨过发展道路上的一切坎坷。

如何才能学会情绪管理?第一,体察自己的情绪。情绪有很多种,常见的积极情绪有爱、希望、信心、同情、乐观、忠诚等;时刻体察自己的情绪,学会调整、控制情绪。第二,从积极的角度思考问题,每个人都可能会遇到不愉快的事,更多地考虑这件事的积极影响,会有利于情绪的控制。第三,学着适当地表达情绪。把自己的感受用对方可以接受的方式来表达和沟通,当然,这有一定的难度,需要用心体会和揣摩,但只要我们有这个



意识,相信功夫不负有心人。第四,遇到影响情绪的事情,不要急于马上解决问题,给自己一个缓冲,时间是情绪管理的特效药。第五,坚定必胜的信念,相信办法总比困难多。第六,用适宜的方式来舒缓情绪,有些人会听听音乐、大哭一场、大声喊叫、找朋友聊天、深呼吸、散步、逛街、进行体育运动等。舒缓情绪的目的是让自己好过一点,给自己一个厘清事情头绪的机会,也让自己能够更加从容地面对未来。如果舒缓情绪的方式不当,如通过酗酒、摔东西等进行自我摧残与麻醉,则不能达到控制情绪、解决问题的目的,而只是暂时地逃避痛苦,而后需要承受更多的痛苦,这就不是“适宜”的缓解情绪的方式。

(4) 学会健康管理。我们自身的健康情况如何?是不是该为自己的健康做点什么呢?现在很多人习惯享受各种便捷的服务:吃饭可以叫外卖,购物可以网购,娱乐可以直接通过网络资源来享受,学习可以通过网上共享资料来实现,即便出门也是直接网约车。这样的便捷生活使得大学生的主动运动越来越少,对身体的锻炼完全依靠被动运动来完成,其效果并不理想。大学生正值青春年少,身体状态是一生中最好的阶段,很多同学有不吃早餐、经常通宵熬夜等不良的生活习惯,短期看似对身体健康没有影响,其实已经存在潜在危机。带着这样的危机去面对日后紧张的工作,健康状况怎能不让人担忧?



### 职业案例

商务英语专业的张同学:“七天的入学教育结束了,其实挺累的,可也是这既累又充实的七天,让我对未来几年的大学生活有了更清楚的认识,也体验到了更为真实的大学生活。曾经从高中老师的口中听得那种令人憧憬的大学生活——自由、开放、包容。总以为大学就是一个完全自由的天地,甚至可以说是一个不需要归属感的阶段,但其实现在明白了,真正的自由和开放应该是你有能力去掌控你的成长和生活。在入学教育中,我就已经了解到在大学里要面对的一些常见问题和困惑,如人际关系、学习工作甚至情感问题,看来大学要带给我的成长会是难以估量的,我也要做好准备,迎接这未来几年的生活。”

市场营销专业的李同学:“今晚,高年级的学长学姐和我们进行了新老生交流会,回答了好多我们不敢问老师的问题,大学生活好多彩……有学长说,如果大学可以重来,他想早睡早起,不想过那种熬夜之后上课无精打采的生活;有学姐说,她很后悔没有好好利用图书馆里的资源,因为慢慢会发现,学校真的是知识的海洋,而这些知识是只要你愿意就可以接触到的;还有一位学长说,如果可以重来,他一定要好好规划他的大学生活,因为这样才能让自己在毕业季的时候有更多的资本去竞争,而不是到了毕业时感到迷茫,充满挫败感。学长学姐们说的都很接地气,我们也问了旷课是不是真的没关系、挂科没关系,他们的回答是‘一切都是规矩可循的’,如



果想要拥有不后悔的大学生活,最好的办法就是好好规划,督促自己过得有质量。成长还是需要努力的……”

化学专业的林同学:“今天是各个协会纳新的日子,好热闹。突然觉得好像高中时期的自己除了读书就没有什么别的能力了,况且书没有读得很好。虽然上了大学,但我不知道自己在这几年中收获的东西可否对得起学费。突然觉得好迷茫,没有优势,不知道如何走出自己的世界,去和同学们、老师们进行交流。好想找个人聊聊,但是好朋友都不在身边,现在还没有与身边的人成为好朋友。我去了心理健康协会,希望在面对困惑、迷茫的时候也懂得怎么管理自己的情绪,过快乐、健康、有意义的大学生活。”

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

## 任务二

### 了解职业生涯

#### 一、职业生涯的含义

“生涯”是在日常生活中使用非常频繁的一个词。在《现代汉语词典》(第7版)中,“生涯”指从事某种活动或职业的生活。在西方,“生涯”的本义是两轮马车,后引申为道路,即人生的发展道路,也可指人或事物所经历的成长途径,还指人一生中所扮演的系列角色。目前,国际上大多数学者较认同的是美国生涯理论研究专家舒伯(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,是一个人的终生职业经历,包括就业形态、工作经历及与职业相关的活动等。在职业生涯的各个阶段,都应重视职业生涯的发展,尤其是在职业生涯早期和中期,一定要把对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大学生更好地进行职业生涯规划。从总体上看,职业生涯主要有以下几个特点。



微课  
职业生涯的含  
义与特点

### (一) 可规划性

职业生涯规划的目的不是预言职业生涯发展过程中的具体细节,而是给个人提供一个总体的职业生涯发展状态的指导,战略性地把握职业生涯发展方向。在职业生涯发展过程中存在很多偶然性因素,职业生涯的可规划性正是表现在对职业生涯发展过程中许多偶然性因素的把握上。

### (二) 差异性

作为独特的个体,每个人在个人特质、性格气质、能力特点上都有差异,因而在职业目标的选择、职业规划的确立上都有所不同。在实现职业目标的道路上,个人行为方式的不同、努力程度的不同导致最后实现目标的结果也必然有所差异。正是由于这种差异的存在,职业生涯规划才是个性化的。职业生涯规划越个性化,它对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义。

### (三) 阶段性

职业生涯的发展过程可以划分为不同的阶段。每个阶段都有不同的目标和任务,各个阶段之间并不是并列关系,前一阶段的状态是后一阶段的基础,各个阶段之间具有连续性和递进性。利用好职业生涯发展的阶段性,高质量地完成各阶段的任务对职业生涯的持续发展至关重要。

### (四) 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程。一方面,个体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,制定出与该阶段相符合的职业生涯规划。

## 三、职业生涯的分类

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

### (一) 传统职业生涯和现代职业生涯

#### 1. 传统职业生涯

传统职业生涯属于一种传统的终身雇用制度,一个人的全部职业生涯,包括从进入



职场到退休都处在同一个组织的边界内,受雇于同一雇主。传统职业生涯表现出严格的等级晋升过程,职业生涯流动的模式基本上就是个人在同一行业 and 职业中学习和成长,经过时间和经验的积累,呈现出由一个阶段向另一个阶段的直线性晋升的过程。员工与组织之间建立起一种忠诚的心理契约,员工以对企业的忠诚换取长期或终身的就业保障。组织对雇员的技能要求只是单一的特殊技能,雇员不需要面临激烈的就业竞争和频繁的工作变换。

## 2. 现代职业生涯

在 20 世纪 80 年代,劳动者要 15—20 年才会有有一次工作变动;随后缩短为每隔 10 年劳动者会有一次工作变动;到 20 世纪 90 年代,缩短到每隔 5 年劳动者会有一次工作变动。进入 21 世纪,劳动者工作变动的频率更快,甚至一年换多次工作。人们将这种新型的职业生涯模式称为“无边界职业生涯”(boundaryless career)。人们通常所说的现代职业生涯就是指无边界职业生涯。

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

## 3. 传统职业生涯向现代职业生涯转变的原因

传统职业生涯向现代职业生涯的转变是多种因素共同作用的结果,如经济全球化、科技的进步、产业结构的调整等。

(1) 经济全球化。经济全球化彻底改变了竞争的边界。员工不仅要面临国内日益增多的就业人员,同时也面临着来自不同国家的劳动力的就业竞争。就业环境的变化使得越来越多的劳动者不可能在一个组织内完成自己一生的职业生涯。虽然经济全球化表面上只是一个经济过程,但不可避免地和社会文化的层面上带来强烈的渗透和深刻的影响。人们的文化心理和价值观都受到强烈的冲击,从而使他们对于职业发展的认识发生了变化。

(2) 科技的进步。随着科学技术的不断进步,科技转化为直接生产力的速度不断加快。科学技术的进步改变了人们的职业生涯。首先,科学技术的发展创造出许多新的职业岗位,也导致传统的“简单劳动型”职业岗位的消失。例如,《中国电子商务发展报告(2018—2019)》显示,2018 年全国电子商务交易额达 31.63 万亿元,同比增长 8.5%。其中,商品、服务类电子商务交易额 30.61 万亿元,增长 14.5%。随着电子商务就业规模日益壮大,电子商务与实体经济融合发展加速,带动了更多人从事电子商务相关工作。在电子商务时代,实体店受到很大的冲击,在很多地区出现关闭浪潮。而许多实体店也



正在转型,结合线上、线下的特点,逐步体现出其展示与体验价值的重要作用。例如,天猫商户、当当网商户等都开实体店,让消费者体验更多的新产品,促进线上销售。电子商务的发展渐渐地改变着传统行业,从而改变了许多劳动者的职业生涯。其次,随着市场竞争的加剧和科学技术的进步,生产部门或企业的资本有机构成和劳动生产率不断提高,对劳动力的需求量相对减少,导致一部分在岗员工失业。

(3) 产业结构的调整。随着经济的发展、生产的现代化,旧的生产形态和产业部门不断被淘汰;同时,新兴产业的涌现,尤其是第三产业的大幅增加,提供了新的就业机会,不断地把原来分布于传统产业部门的劳动力转移到了第三产业。产业结构的调整成为推动无边界职业生涯形成的一个原因。不论是发展中国家还是发达国家,第一产业和第二产业中的员工不断向第三产业转移,使劳动者被迫进行职业变换,打破了原有的职业生涯边界。

## (二) 外职业生涯和内职业生涯

美国心理学教授埃德加·施恩(Edgar H. Schein)提出职业生涯包括内、外两部分,即职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。

### 1. 外职业生涯

外职业生涯是指经历一种职业的通路(由教育开始,经过工作期直到退休),是一个人从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境及这些因素与职称、工资待遇等因素的匹配组合,以及两类因素之间的动态匹配变化过程。外职业生涯的构成因素通常是由别人认可和给予的,也容易被别人否认和收回。

### 2. 内职业生涯

内职业生涯是指一个人在工作中所具备的知识、观念、兴趣、心理素质、内心感受、经验、能力等因素的组合及其变化过程。内职业生涯强调职业者的主观感受,包括职业者对于周围环境的认知评价及由此产生的态度。内职业生涯的各构成因素一旦取得,别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在。

### 3. 外职业生涯与内职业生涯的关系

内职业生涯是根,职业生涯的每次飞跃发展都是以学习新知识、建立新观念为前提条件的,而这些都是内职业生涯的因素。外职业生涯发展是以内职业生涯发展为前提条件的,提高内职业生涯而取得的工作成绩,最终会转化为外职业生涯。人最有价值的是他的内职业生涯部分,因此,无论在什么时候,都要把工作的重点和焦点放在内职业生涯上面。

## 四、职业生涯成功的标准

在国外的研究中,职业生涯成功被界定为个人在工作经历中逐渐积累和获得积极的心理感受及与工作相关的成就,并将其分成客观职业生涯成功和主观职业生涯成功。客





观职业生涯成功是指个体在职业生涯中获得的,能由公证的第三方可观察、可衡量、可证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从他(她)认为重要的维度,对自己职业生涯内心的理解和评估。

### (一) 客观标准

职业生涯成功的客观标准,从本质上讲,主要集中在社会认可的“较高的薪金和职位”上,其他指标可以随“薪金和职位”的获得而拥有。毋庸置疑,以可感知和证实的“薪金和职位”作为客观成功标准,使我们对职业生涯成功的评价具有了可操作的评价依据,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及其他一系列不良后果。另外,客观成功标准的局限性还在于,它忽视了职业生涯成功因个体、民族、社会和时代而具有的差异性,忽视了其评价标准所应具有多元性和层次性。

### (二) 主观标准

在强调客观成功标准的同时,不能忽视主观成功标准。事实上,很多人在获得客观成功时,主观心理上却伴有失败感,因为“薪金和职位”并不能满足人的全部需求。

在大多数的时候,主观职业生涯成功可操作化的指标是指“工作或职业满意度”,成功不仅仅是一个社会的客观问题,也是一个人的主观问题。有些被社会认可的成功经理人,其实对自己的职业生涯并不满意,从主观职业生涯成功标准来看,他们常常认为自己是失败的。因此,对于衡量职业生涯成功标准,应当引入个人的自我实现和工作意义的成分,具体包含自我认同、工作满意和精神满足等主观成功的评价指标。职业生涯成功主观标准的重视和提出,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,只考查客观成功或只考查主观成功都是片面的,大学生应从“主客统一”的角度去评价职业生涯成功,同时兼顾主观、客观两方面,二者缺一不可。

## 任务三

### 了解职业生涯规划

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

职业生涯规划不但与个体的主观因素有关,而且与个体周围存在的客观条件有密切关系。首先,职业生涯规划要切合个人的自身条件,尽力达到内外因素的最佳匹配。确定职业发展目标的关键是要人岗匹配,既不高攀,也不低就;并非收入高、地位高、权力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,选择最适合自己能力的职业。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、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,将二者的优势结合起来,创造发展平台,形成在职场打拼的强有力的核心竞争力。



微课

职业生涯规划  
的含义

## 职业案例

有这么一家人:丈夫是教师,在一所中专学校教经济学;妻子在街面开一家纽扣店。

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

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



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

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

## 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);按职业问题处理方法来划分,可以将职业生涯规划分为依赖型职业生涯规划、直觉型职业生规划 and 理性型职业生涯规划(表 1-2)。



微课  
职业生涯规划  
的类型

表 1-1 按时间长短划分的职业生涯规划

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

表 1-2 按职业问题处理方法划分的职业生涯规划

类 型	定义及任务
依赖型职业生涯规划	依赖父母、朋友、老师,或遵从书本与社会舆论
直觉型职业生涯规划	凭自己的直觉和一时好恶做出决定
理性型职业生涯规划	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六部分构成:

(1) 自我评估。自我评估是对自己做出全面的分析,主要包括对个人的需求、能力、兴趣、性格、气质等的分析,以确定自己适合哪些与之相匹配的职业。

(2) 组织和社会环境分析。组织和社会环境分析是对自己所处的环境的分析,以确定自己是否适应组织环境或者社会环境的变化,以及怎样调整自己来适应组织和社会环境的需要。短期的规划比较注重组织环境的分析,长期的规划更多地注重社会环境的分析。



(3) 生涯机会的评估。生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。通过对社会环境的分析,结合个人的具体情况,评估有哪些长期的发展机会;通过对组织环境的分析,评估组织内有哪些短期的发展机会。通过对职业生涯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,根据个人的经历和所处的组织环境制订相应的中期目标和短期目标。

### 职业案例

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

(5) 制定行动方案。在确定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和培训计划的制订。

(6) 评估与反馈。在人生的发展阶段,社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在,会使我们的发展轨迹与原定的职业生涯目标与规划有所偏差,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、经济周期波动而产生事业问题并带来一系列社会矛盾后,社会为解决就业问题而做出努力的产物。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,形成了许多重要的理论和实践经验。

### (一) 职业选择理论

职业选择是指人们从职业期望、职业理想出发,依据兴趣、能力、特点等自身因素,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,其中最具有代表性的就是人职匹配理论。人职匹配理论是现代人才测评的理论基础。人职匹配理论的基本原理是:不同个体有不同的个性特征,而每种职业由于其工作性质、工作环境、工作条件、工作方式不同,对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等也有不同的要求。所以,个体在进行职业决策时,应选择与自己的个性特征相适应的职业。



微课  
职业选择理论

## 职业链接

### 自我分析

自我分析一定要全面、客观、深刻,绝不回避缺点和短处。“当局者迷,旁观者清”,可参考家人、同学、朋友、师长、专业咨询师等第三方的意见,力争对自我有真正全面的认识。

#### ◎你的优势

(1) 你学习了什么。在校期间,你从专业学习中收获了什么? 社会实践活动提高和升华了你哪些方面的知识 with 能力? 努力学好专业课程是职业设计的重要前提。要注意学习、善于学习,同时要善于归纳、总结,把单纯的知识真正内化为自己的智慧,为自己多准备些后备能源。

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

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

#### ◎你的劣势

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



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

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

帕森斯指出,实现合理的人职匹配需要以下三个步骤。

### 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与基础。要广泛搜集自己的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格及家庭背景、学业成绩、工作经历等方面的情况,在择业时,通过心理测试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. 比较分析

清楚地掌握了自己的生理和心理特点及职业的各项指标之后,要对二者进行综合比较分析,从而选择既适合自身特点又有机会从事的职业。



## 职业案例

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

### (二) 职业锚理论

职业锚理论是由埃德加·施恩提出的。锚是固定、稳定船的工具,锚被抛下后,深深沉入海底,就可以稳住大船,使船不容易漂走。“职业锚”是用锚的作用形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩教授认为,个人在工作选择和发展过程中对个人需要、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地自我审视,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、资质等便集合为一个占主导地位“职业锚”。

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

- (1) 我到底想做什么?(自己的动机和需要)
- (2) 我到底能做什么?(自己的才能和能力)
- (3) 我到底为什么做这件事?(自己的态度和价值观)



微课  
职业锚理论



## 职业案例

小侯就读于一所高职院校,毕业时她去参加了一个大型招聘会,当看到许多公司都是招一两人员时,她感到很失望。终于她发现了一家化妆品公司在销售、财务、文秘、宣传等方面都有职位招聘,她想这里一定机会很多,于是就挤到招聘人员跟前。招聘人员问她:“你想应聘什么职位呀?”她连忙说:“什么职位都行,只要你们给我机会,我一定会努力的!”招聘人员微笑着对她说:“同学,你找什么工作无所谓,但我们招人一定要找合适的。”小侯听了感觉很不好意思,但仍没能很清楚地说出自己最适合的岗位。招聘人员看她很有诚意就准备帮她发现自己的特点,于是问:“你



自己想一下你想做什么？你能做什么？你为什么要做？”很可惜这次小侯没有把握住机会，因为她自己也不知道。最后招聘人员说：“同学，从你自己来看，你该毕业求职了，但从我们企业来看，你还没有达到毕业的要求啊！”

“职业锚”是个人选择和发展自己职业时围绕的中心，当一个人对自己的动机、能力及价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的“职业锚”到底是什么。有学者认为，“职业锚”的意义很大，一个人从确立“职业锚”的那一刻起，其职业才真正开始转变为事业。根据施恩教授的观点，“职业锚”共分为八种类型，如表 1-3 所列。

表 1-3 施恩的八种“职业锚”类型及其特点

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

#### 1. 金兹伯格的职业选择三阶段理论

美国著名的职业发展理论的代表人物金兹伯格(Eli 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:不但注意自己的职业兴趣,而且客观地审视自身的条件、能力和价值观;开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。十一二岁是兴趣阶段,个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣;十三四岁是能力阶段,个体开始认识到个人的能力与职业的关系;十五六岁是价值阶段,个体开始认识到职业的社会价值性,注意到选择职业时要兼顾个人与社会的需要;十七岁是综合阶段,个体能将上述三个阶段进行综合考虑,并结合相关的职业选择资料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成最重要的阶段。

(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。

#### 2. 舒伯的职业生涯发展阶段理论

美国著名职业生涯规划大师舒伯集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成,经过长期研究,系统地提出了有关职业生涯发展的理论。1953 年,他根据自己的相关理论成果,将职业生涯发展划分为成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期五个阶段,具体内容如下:



(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),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,开始做职业选择。

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做出相应的教育决策,进而完成择业及初步就业。

此阶段又可分为以下三个时期:

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(19—21岁),个体正式进入就业市场或者接受职业培训,开始由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择。

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,个体已经找到属于自己的职业位置,并谋求长期发展。此阶段又可分为以下三个时期:

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,若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(41—45岁),在这一阶段,个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近,在实现既定目标时遇到挫折或者发现了新的目标,因而需要重新评价、不断改进自己的需求和目标,处于一个转折期。

(4) 维持期(46—65岁)。此阶段属于升迁和专精阶段。大多数人通过长期从事某一工作,在该领域已占有一席之地。他们现在要考虑的不再是锐意进取,而是力求保住现有职位,维持已取得成就和社会地位。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岁以后)。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

金兹伯格和舒伯都是从人生不同年龄段对职业的需求与态度的角度来研究职业发展过程和职业生涯阶段的。格林豪斯(Greenhouse)则主要从人生不同年龄段职业发展所面临的主要任务的角度对职业发展进行研究,并以此为依据将职业生涯发展划分为以下五个阶段:

(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19—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26—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与规范,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41—55岁。这一时期的主要任务是重新评估早期职业发展历程,重新确认或修改职业目标,做出成年中期的合理选择,在工作中继续保持较强的工作能力。

(5) 职业生涯后期。典型年龄段为56岁直至退休。这一时期的主要任务是继续保持已有职业成就,维护尊严,准备引退。

## 任务四

### 明确职业生涯规划的意义

#### 一、职业生涯规划对大学生个人发展的意义

##### (一) 职业生涯规划是大学生事业成功的导航仪

中国有句古语,“凡事预则立,不预则废”。哈佛大学商学院曾经对其毕业生的职业生涯规划方面做过一次跟踪调查,结果发现:3%的人有清晰且长远的目标,25年来,他们从未改变目标,总是朝着同一个目标不懈努



微课  
大学生进行职业  
生涯规划的  
意义



力,25年后,他们几乎都成了社会各界顶尖级的成功人士。10%的人有清晰的短期目标,这些人大都生活在社会的中上层,他们的共同特点是不断完成预定的短期目标,生活状态步步上升,25年后,他们成了各行各业不可或缺的专业人才。60%的人目标模糊,他们能安稳地生活与工作,但都没有什么特别的成就。余下27%的人是那些25年来都没有目标的人群,他们几乎都生活在社会的最底层,他们的生活过得很不如意,并且常常在抱怨他人、抱怨社会、抱怨世界。调查表明,有的人之所以获得成功,是因为他们为自己的职业生涯早早地确定了明确的目标并坚持下来。

### (二) 职业生涯规划有利于大学生寻找人生的真实使命

职业生涯规划有利于大学生明确人生目标,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,使大学生的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,大学生才会一天天能干,一天天懂事,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) 激发大学生对未来的探索。目前,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感到迷茫的问题,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,使他们在学习期间主动地探索自己未来的职业方向,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进行记忆与储存,学习就是为了适应,即在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《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和课外的科技活动、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的问题,充分开发和发挥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,让大学生用自己的思想来思考,用自己的方式来表达,用自己的意愿来创造,积极主动地去品味和感悟,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、职业生涯规划对大学生就业的意义

### (一) 职业生涯规划有利于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,以及对人才需求量的情况。大学生只有在把握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,成为社会和经济发展的所需要的人才。

(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,对自身价值进行准确定位,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,完善自身的品行人格;对大学生起到内在的激励作用,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) 职业生涯规划有利于大学生建立科学的择业观

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。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者,“只要是社会需要的,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,避免盲从和被动。

(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) 职业生涯规划有利于降低大学生就业的压力

大学生经过职业生涯规划,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,开阔广泛的就业视野;使大学生能够根据社会需求不断调整与修正自身的知识结构和就业意向,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,有些大学生就难以保持心理平衡,进而产生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。

(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的思想 and 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。



### 职业案例

王磊，农学硕士毕业。刚开始找工作的时候，他有些心高气傲，希望能进有名的大单位，因此首选南方航空公司。开始时挺顺利的，但在最后审查阶段他被淘汰了，原因是专业不对口。外企是他的第二目标，所以他也在网上申请了不少外企职位，不过要么网上申请被淘汰掉，要么面试被淘汰，总之几个回合后一个录用通知都没拿到。接着，他就朝第三目标——事业单位特别是高校努力，因为这一类单位待遇都相对稳定，遗憾的是他经过两轮面试后再次被淘汰。时间就这样在网上申请、面试、失败的周而复始中一天天过去，转眼春节将至，这也就意味着他已彻底地错失了9—12月的秋季招聘黄金季。他带着沮丧的心情过完了春节，并暗自下定决心，节后必须在4月前把工作的事定下来，不管是国企还是私企，也不管是在山东、广东还是广西。

然而，节后的招聘市场明显冷清了，不仅招聘单位少了许多，招聘的岗位性质也大都只有营销类的了。因为不是自己兴趣所在，他也打不起精神来面试，所以最终的结果仍是一无所获。根据学校的未就业就“从哪里来就到哪里去”的派遣政策，他的档案被打回了江西老家。刚好家乡在招大学生“村官”，他便以“专业对口，学历层次高”的优势被录用了，服务期为三年，这也就意味着，三年后，30岁的他还将再次面临择业。

## 三、职业生涯规划对大学生创业的意义

### (一) 职业生涯规划可帮助大学生认识创业

国务院总理李克强在2015年10月25日主持召开了国务院常务会议，部署推进公司注册资本登记制度改革，降低创业成本，激发社会投资活力，目的是促进小微企业，特别是创新型企业成长，带动就业，推动新兴生产力的发展。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,为社会开辟与开创新行业、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与创业空间的国家。

### (二) 职业生涯规划可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、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,保持合适而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,使其在创业之路上走得更远,最终走向成功。

### (三) 职业生涯规划可指导大学生创业

职业生涯规划能让大学生学会正确创业,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。

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(包括有形产品或无形服务),并通过出售给消费者来赚取利润的创业机会。

## 职业案例

在第四届中国“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛上,北京理工大学中云智车项目从全国 64 万个项目中脱颖而出,斩获了总冠军。

北京中云智车科技有限公司成立于 2018 年 2 月,曾获英诺天使数百万元种子轮投资,拥有车规级无人车全栈研发能力,以系列模块化通用底盘+定制化功能上装的无人车研发与生产新模式为核心战略,以系列特定场景无人车为旗舰产品,专注于突破全线控底盘总体设计及控制技术、无人车综合动力学控制技术、特定场景环境感知与理解技术等关键技术。





中云智车团队主要由 CEO 关超云、首席科学家倪俊带领研发项目。该团队从引领者到核心成员,都是汽车研发行业的技术精英。关超云,北京理工大学硕士,曾作为北京理工大学无人赛车队第一任队长,带队研发世界首台无人驾驶大学生方程式赛车,首次实现了场地赛车的完全无人驾驶,并作为规则的主要制定者,创办了“中国大学生无人驾驶方程式汽车大赛”。倪俊,曾获中国青少年科技创新奖、北京青年五四奖章并有被国家领导人接见的经历。

中云智车自成立以来,不断突破自身限制,掌握关键技术,先后推出系列无人车车型并投入到实际应用当中,形成了无人车整车研发与生产的新模式。“模块化、线控化、通用化”是其研发底盘的三大特点。目前,中云智车已与多家物流电商、高等院校达成战略合作,生产基地完成建设,预计年产能超 1 200 台。