



普通高等教育“十三五”规划教材

DaXueSheng ZhiYe ShengYa
GuiHua Yu JiuYe ZhiDao

大学生职业生涯规划 与就业指导

鲁江旭 ©主编



中国轻工业出版社 | 全国百佳图书出版单位

普通高等教育“十三五”规划教材

大学生职业生涯规划与就业指导

主 编 鲁江旭
副主编 朱特威 夏华峰 陈晓如
主 审 邵宝华

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 鲁江旭主编. —北京:
中国轻工业出版社, 2016.1

普通高等教育“十三五”规划教材

ISBN 978-7-5184-0722-4

I. ①大… II. ①鲁… III. ①大学生—职业选择—
普通高等教育—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 164098 号

责任编辑: 张文佳 责任终审: 劳国强 封面设计: 锋尚设计
责任校对: 晋洁 责任监印: 张可

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街 6 号, 邮编: 100740)

印刷: 三河市万龙印装有限公司

经销: 各地新华书店

版次: 2016 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

开本: 787 × 1092 1/16 印张: 24.25

字数: 600 千字

书号: ISBN 978-7-5184-0722-4 定价: 45.00 元

邮购电话: 010-65241695 传真: 65128352

发行电话: 010-85119835 85119793 传真: 85113293

网址: <http://www.chlip.com.cn>

Email: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社邮购联系调换

151309Y1X101HBW

前 言

就业是民生之本。高校毕业生就业工作关系千家万户，关系学校的生存和发展，关系社会的和谐与稳定。我国大学扩招后，大学生就业难的问题已经是一个不争的事实，且有可能越来越难的趋势。面对日益增长的就业人数，大学生的就业问题成为公众关注的热点。如何提高大学生的就业竞争力，提高学生的综合素质成为社会关注的焦点。

大学生的职业生涯规划当前是个时髦的话题，许多大学开设了相关的课程或是专题报告与讲座，网络上也大肆炒作，一时间职业生涯规划成了大学毕业生最为关注的热点之一。但不少大学毕业生还没有真正理解职业生涯规划的确切含义，对职业生涯规划的重要意义认识不足，不了解职业规划的程序，缺乏进行规划的具体技巧。所以不少大学生对职业生涯规划或冷眼相对，或茫然无所适从，或使规划流于形式，或不顾主客观条件任意随自己的兴致来“规划”，这都会导致职业规划的应有作用不能充分发挥。对大学生进行职业生涯规划，对于学生提升个人竞争力、学校长期健康发展、企业人力资源开发以及维护社会繁荣稳定等方面均具有非常重要的意义。

《大学生职业生涯规划与就业指导》针对高等院校大学生的专业学业特点及未来职业就业趋势，介绍了大学生职业规划和就业创业指导过程中的基本理论，列举了这个过程中出现的若干问题，并提出了解决问题的途径和方法，有利于大学生顺利制定职业生涯规划，成功就业创业。

本教材针对性强，内容深入浅出、通俗易懂。本书共三个部分，内容包括大学生职业生涯规划、大学生就业指导和测试量表。

本书由广州工商学院鲁江旭主编，朱特威、夏华峰、陈晓如任副主编，邵宝华主审。

由于编者水平所限，书中如有不足之处敬请使用本书的师生与读者批评指正，以便修订时改进。如读者在使用本书的过程中有其他意见或建议，恳请向编者（sudexu1984@126.com）踊跃提出宝贵意见。

编 者

2015 年 11 月

目 录

第一部分 大学生职业生涯规划	1
第一章 职业生涯规划概述	1
第一节 职业生涯规划的含义	1
第二节 职业生涯规划理论	7
第三节 制定职业生涯规划的方法和过程	18
第二章 大学生自我分析与定位	24
第一节 自我认知概述	24
第二节 大学生自我分析的方法	28
第三节 职业定位	31
第三章 职业生涯目标设计与实施	48
第一节 职业生涯目标概述	48
第二节 职业生涯目标的确定	54
第三节 职业生涯目标的实现	61
第四章 职业生涯的实践与管理	71
第一节 个人潜能与职业发展	71
第二节 选定和开发个人职业锚	77
第三节 自我职业生涯管理	83
第五章 职业生涯反馈与评估	94
第一节 职业生涯反馈	94
第二节 职业生涯评估	103
第三节 职业生涯开发	109
第六章 职业生涯心理辅导	117
第一节 职业生涯心理辅导概述	117
第二节 大学生择业心理	125
第三节 大学生择业心理辅导	132

第二部分 大学生就业指导	138
第七章 职业概述	138
第一节 职业的概念及功能	138
第二节 职业分类及发展趋势	144
第三节 职业素质培养	150
第八章 就业环境与就业指导	168
第一节 大学生就业形势	168
第二节 大学生就业环境	177
第三节 大学生就业指导	186
第九章 就业制度与就业政策	194
第一节 就业制度	194
第二节 就业政策	199
第三节 大学生就业的主要方式	209
第十章 就业准备	218
第一节 大学生就业准备	218
第二节 就业思想、心理和信息准备	220
第三节 就业自荐材料和笔试面试准备	227
第十一章 就业策略与就业途径	244
第一节 职业选择策略	244
第二节 求职择业的基本程序	249
第三节 大学生就业途径	255
第十二章 就业权益与法律保障	267
第一节 大学生就业权益	267
第二节 大学生就业协议的签订	271
第三节 劳动合同及其权益保障	281
第十三章 职业适应与职业发展	294
第一节 就业初期的职业适应	294
第二节 角色转换与角色认知	308
第三节 适应新环境、建立良好的人际关系	314
第十四章 培养良好的职业道德	327
第一节 职业道德概述	327
第二节 职业道德基本规范	333
第三节 职业道德修养与评价	344

第三部分 测试量表..... 352

 求职技巧测评 352

 个人职业锚测试 369

参考文献..... 379

第一部分 大学生职业生涯规划

第一章 职业生涯规划概述

知识目标：

- 了解职业生涯规划的意义和作用
- 理解职业生涯规划理论
- 掌握职业生涯规划的方法

能力目标：

· 通过本章的学习使大学生掌握职业生涯规划的方法和步骤，针对职业生涯规划过程中容易出现的问题采取有效的措施进行回避

在欧美国家，职业生涯规划教育从小学、中学到大学早就普遍开展了。我国的职业生涯规划教育起步较晚，整体来说还比较落后，这种状况造成了我国大学生在择业时存在盲目性。

当代大学生必须充分利用大学的青春时光，认识自己、社会与职业，做好职业生涯规划。而要做好职业生涯规划，就须认清职业、专业对大学生职业生涯与发展规划的影响和相互关系，掌握职业生涯规划的方法，为制定既科学合理，又符合自身特色的职业生涯规划提供保障。

第一节 职业生涯规划的含义

正如赫尔曼·黑塞所说：“生命究竟有没有意义并非我的责任，但怎样安排此生却是我的责任。”每个有追求的人都会考虑：我打算怎样度过自己的人生。也许各人选择有所不同，但最终目标都是希望能以自己主动选择的方式生活，因此，选择、规划与努力在个体生涯中是迫切需要的。职业作为影响个体生涯和生活方式最重要的因素，其选择和发展是值得每个人去重视和探索的主题。

一、职业生涯规划的内涵和意义

职业生涯是一个漫长的过程。无论一生只从事一种还是多种职业，每个人的职业生涯都将占据人生的大部分时间，直接影响到个人的生活质量和幸福指数以及整个家庭乃至社会的稳定程度。对职业生涯进行合理的规划，能使个体对自身及其所处环境保持清醒的认识，当面对外界变化及人生的转折点时，能做出合理的选择，从而顺畅地实现人生目标。

大学阶段是职业生涯的准备期，此阶段职业生涯规划得好坏直接影响到大学期间的学习和生活质量，更直接影响到求职就业甚至未来职业生涯的成败。而且随着我国高等教育

进入大众化阶段,大学生的就业也日益走向市场化,在面临着更加多元化选择的同时,也需要面对日益激烈的市场竞争和严峻的就业形势。这就要求大学生尽早掌握职业规划的方法,通过规划找到自己的定位,为就业及职业发展做好充分的准备,从而帮助自己合理地规划人生,实现生命的价值。

(一)生涯、职业生涯及职业生涯规划

1. 什么是生涯

生涯,英文是“career”,在我们的日常翻译中,大家习惯上称其为“职业”,往往被理解成个人所从事的工作。实际上,“career”翻译成“生涯”更加贴切,“生”即“活着”,“涯”即为“边界”,“career”应该被理解成贯穿个人一生的各种活动。

目前,大多数西方学者所接受的生涯的定义是舒伯(Super,1976)的论点:生涯(career)是生活中各种事件的演进方向与历程,综合了个人一生中各种职业与生活的角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯是人生自青春期以及退休之后,一连串有酬或无酬职位的综合。除了职位之外,还包括任何与工作有关的角色,如副业、家庭和公民的角色等。生涯只存在于人们追求它时,是以个人为中心的。

2. 什么是职业生涯

职业生涯是指个体从正式进入职场开始直到退出职场这段时间内的与工作有关的经历、态度、需求、行为等过程,是一个人的终身职业经历。一个人一生中连续从事的职业,它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。职业生涯是人一生中最重要的历程,是追求自我实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。同时,职业生涯又是一个动态的过程,一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,并不包含职业的成功与失败或进步快与慢的含义。无论职位高低,无论成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

3. 什么是职业生涯规划

职业生涯规划是对个人职业生涯的安排,从个人的角度而言,职业生涯规划是指个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析,确立自己的职业生涯发展目标,选择实现这一目标的职业以及制订相应的工作、培训和教育计划,并按照一定的时间安排,采取必要行动实施职业生涯目标的过程。个人职业生涯规划一般包括自我剖析、目标设定、目标实现策略、反馈与修正四个方面内容。

①自我剖析是指全面、深入、客观地分析和了解自己。首先要弄清自己为人处世所遵循的价值观念,明确自己为人处世的基本原则和追求的价值目标。其次要熟悉自己掌握的知识与技能,同时,还应剖析自己的人格特征、兴趣、性格等多方面的个人情况,以便了解自己的优势和不足。通过这几个层次自我剖析之后,对自己形成一个客观、全面的认识和定位。

②目标设定是在上述自我剖析与定位的基础上,设立明确的职业目标。如某人计划“在四十岁之前要成为某外资企业集团的人力资源部主管”就是一个较为明确的目标设定。就整个个人职业生涯来说,目标设定可以是多层次、分阶段的。越来越多的人为了追求挑战,愿意在职业生涯中从事不止一种职业。当然,有时是环境迫使我们放弃原有的职业。一个多层次的目标设定可以使人更快地摆脱窘境,保持开放、灵活的心境。一个远大雄伟的目标很少能够一气呵成,必须分解成若干易于达到的阶段性目标。由于职业生涯跨越个人的

青年、中年乃至老年，加之人在各个时期的体能、精力、技能、经验及为人处事的特点有明显差别，所以有针对性地制定阶段性目标将更为切实可行。

③目标实现策略是通过各种积极的具体行动与措施去争取职业目标的实现。目标实现的内容不仅包括个人在工作中的表现及业绩，同时还包括超出现实工作之外的一些前瞻性的准备，如参加业余的付费进修班学习，掌握一些额外的技能或专业知识（如进修第二外语，攻读 MBA、MPA 学位，等等）。此外，目标实现还包括为平衡职业目标和其他目标（如生活目标、家庭目标）而做出的种种努力。如果忽略了后两者的努力，要想长久保持工作中出色的表现几乎是不可能的，职业目标的实现也会遇到许多牵扯精力的障碍。目标实现的策略很多，包括撰写求职简历、参加面试应聘、商议工资待遇、制定和完成工作目标、参加公司举办的培训和发展计划、构建人际关系网、谋求晋升、参加业余时间的课程学习以及跳槽换工作，等等，都可以看成是目标实现的具体努力和措施。

④反馈与修正是指在实现职业生涯目标的过程中，根据实际情况自觉地总结经验和教训，修正对自我的认知和对最终职业目标的界定。人只有在工作实践中，才能更清楚、更透彻地自我认知和定位，才能弄清自己喜爱并适合于从事什么职业。因此，对于职业目标的描述界定，在刚开始时大多数是模糊抽象的，有的甚至是错误的。

在经过了一段时间的工作努力之后，有意识地回顾自身的言行得失，可以检验自我定位的结论是否贴切，自己对职业目标的设想方向对不对，是高还是低。研究表明，许多人都是在经过了一段时间的尝试和寻找之后，才了解自己到底适合从事什么领域的工作，这段时间在缺乏反馈和修正的情况下可能长达十几年。即使在自我定位和目标设定正确时，反馈和修正同样可以纠正分阶段目标中出现的偏差，同时可以极大地增强实现目标的信心。

因此，职业生涯规划有助于个人发现自己的人生目标，平衡家庭与朋友、工作与个人爱好之间的需求。而且能使个人做出更好的职业选择：如接受还是拒绝某项工作、有无跳槽的必要、是否该寻找更具挑战性的工作以及何时辞掉压力过大的工作等。更为重要的是，职业生涯规划有助于个人在职业变动的过程中，面对已经变化的个人需求及工作需求，进行恰当的调整。

（二）职业生涯规划的意义

1. 职业生涯规划的重要性

美国哈佛大学有个非常著名的调查，以一批智力、学历、环境等条件相差不多的大学毕业生为对象，了解他们是否有明确的人生目标。

调查结果显示有 27% 的人没有目标，60% 的人目标模糊，10% 的人有清晰但比较短期的目标，只有 3% 的人有清晰且长远的目标。25 年后，哈佛大学对这批人进行了跟踪调查，结果显示：3% 有清晰且长远目标的人，25 年来几乎都不曾更改过自己的人生目标。他们都朝着同一个方向不懈地努力，他们几乎都成为社会各界的顶尖成功人士，他们当中不乏白手创业者、行业领袖、社会精英。10% 有清晰但是是短期目标的人，大都生活在社会的中上层。他们的共同特点是，那些短期目标不断被达成，生活状态稳步上升，成为各行各业不可或缺的专业人士，如医生、高级公务员、律师、工程师、高级主管等。60% 有较模糊目标的人，几乎都生活在社会的中下层面，他们能安稳地生活与工作，但都没有什么特别的成绩。27% 没有目标的人，几乎都生活在社会的最底层，他们的生活都过得很不如意，常常失业，靠社会救济生活，并且常常都在抱怨他人、抱怨社会、抱怨世界。

为什么这些条件差不多的年轻人，25年以后却存在如此大的差距，可以说有无明确的生涯发展目标，在其中发挥了重要的作用。

2. 职业目标是人生发展的动力

古人云：“凡事预则立，不预则废。”一个人的事业究竟应向哪个方向发展，可以通过制定职业生涯规划明确起来。目标之所以有用，是因为它能帮助我们从现在走向未来。只有有了明确的目标，才能激励人们去奋斗并积极创造条件以实现目标，避免无目标的四处漂浮、随波逐流。正如一个企业如果只忙着制造自己的产品，最终可能会发现自己生产的东西在市场上卖不出去。也许你每天都在忙着学习各种知识与本领，但你是否想过为自己的职业生涯做一份规划呢？有这样一句话发人深省：你今天站在哪里并不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要。任何人都不应该只顾低头拉车，忘了抬头看路。因此，每个人都应树立明确的职业生涯目标和职业生涯发展意识。成功的人生需要正确的规划，一个人只有尽早地安排和设计自己的职业生涯，明确自己的职业目标，才有可能在激烈的竞争中脱颖而出，把握住机会，从而实现自己的梦想。

3. 职业生涯规划的目的

职业生涯规划是根据个人职业生涯的主客观条件，在综合分析自己的兴趣、爱好、能力、特点的基础上，结合时代特点，根据个人的职业倾向，确定职业奋斗目标并为实现这一目标做出的行之有效的安排。职业生涯规划的目的不仅是帮助个人按照自己的条件找到一份合适的工作，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下终生的事业大计，筹划未来，拟定一生的职业生涯发展方向。职业生涯活动将伴随人生的绝大多数时间，拥有成功的职业生涯才能实现美好的人生。因此，职业生涯规划具有十分重要的意义。

①职业生涯规划有助于发掘自我潜能，经营美好未来。职业生涯是一个动态的不断发展的过程，职业生涯规划是对人才与职业进行匹配的规划与再规划过程。良好的职业生涯规划不仅有利于引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，而且还能帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值，而且还能使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

②职业生涯规划可以给自己一个高度，使自己跳得更高。职业生涯规划是根据个人的实际能力和专业知识设计的一个自己将要为之奋斗的目标及以后要走的路。在前进的路上，先给自己定下一个合适的高度，然后再通过自己一步一步的努力朝着那个方向前进，渐行渐高，那个前方的高度就是自己的未来。

③职业生涯规划可以增强自身发展的目的性与计划性，提升成功的概率。不少应届大学毕业生不是先坐下来做好自己的职业生涯规划，而是拿着简历与求职书到处乱跑，总想会撞到好运气、找到好工作。盲目乱跑的结果是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来感叹招聘单位是有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己英雄无用武之地。这部分学生大多没有认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠的是学识、成绩、耐心、关系、口才等条件，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，简直是耽误时间，还不如多跑两家招聘单位。正是这种错误的理念，导致了其失败。要知道磨刀不误砍柴工，有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践，这样才能取得更好的效果。

④职业生涯规划可以提升职业竞争能力。伴随着经济全球化和知识经济时代的来临，中国社会变革的步伐也在不断加快，职场的竞争日益激烈。物竞天择，适者生存。要想在

激烈的职场竞争中脱颖而出并保持不败，必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。因此，先做好职业生涯规划，并积极地为未来职业和职位的需求储备知识与能力，才能使自己的职业活动更经济、更科学、更具竞争力。

二、职业生涯规划的特征

根据职业生涯规划的内涵，对照人力资源管理工作，可以看出职业生涯规划具有以下特点。

（一）职业生涯规划是组织与雇员双方的责任

人力资源管理强调的是组织对雇员的管理，一般是单向的，其目的是为了提高组织的劳动生产效率。职业生涯规划管理中，组织和雇员都必须承担一定的责任，双方共同合作才能完成职业生涯规划目标，促进雇员的全面发展。在职业生涯规划管理中，雇员个人和组织须按照职业生涯规划的具体要求做好各项工作。无论是个人或组织都不能过分依赖对方，因为许多工作是对方不能替代的。从雇员角度看，个人职业生涯规划必须由个人决定，要结合自己的性格、兴趣和特长进行设计。而组织在进行职业生涯规划管理时，所考虑的因素主要是组织的整体目标以及所有组织成员的整体职业生涯发展，其目的在于通过对所有雇员的职业生涯进行管理，充分发挥组织成员的集体潜力和效能，最终实现组织的发展目标。

（二）职业生涯信息在职业生涯规划中具有重要意义

组织必须具备完善的信息管理系统，只有做好信息管理工作，才能有效地进行职业生涯规划。在职业生涯规划中，雇员个人需要了解和掌握有关组织各方面的信息，例如组织的发展战略、经营理念、人力资源的供求情况、职位的空缺与晋升情况，等等。组织也需要全面掌握组织雇员的情况，例如雇员的性格、兴趣、特长、智能、潜能、情绪以及价值观等。此外，职业生涯信息总是处于变动过程之中，组织的发展、经营重点、人力需求、雇员的能力、雇员的需求均在变，雇员的生涯目标也在变，这就要求必须对管理信息进行不断的维护和更新，只有这样才能保证信息的时效性。

（三）职业生涯规划是一种动态性管理，它将贯穿于雇员职业生涯发展的全过程和组织发展的全过程

每一个组织成员在职业生涯的不同阶段及组织发展的不同阶段，其发展特征、发展任务以及应注意的问题都是不相同的。每一阶段都有各自的特点、目标和发展重点，所以对每一个发展阶段的管理也应有所不同。由于决定职业生涯的主客观条件的变化，组织成员的职业生涯规划和发展也会发生相应地变化，所以职业生涯开发与管理的侧重点也应有所不同，以适应情况的变化。

（四）职业生涯规划的客观性和不可逆转性

每个人由于其所处的环境不同，加之个体之间的差异，职业生涯发展中往往充满了许多偶然因素，但从长远来看，职业生涯发展是可以规划的。职业生涯发展具有阶段性，在每一个阶段都表现出不同的特征，规划的目的正在于给个人提供总体的指导，它不预言具体的细节，而是对职业发展的方向做出战略性的把握，并根据阶段性特征，由此做出阶段性的抉择方案。因此，职业生涯规划必将有助于克服职业生涯发展中的盲目性。同时，职业生涯发展是不可逆转的，其不可逆转性源于人的自然成长和发展过程的不可逆转性，毕竟人们不能抹杀过去的经历，而总是在原有的基础上前进。职业发展的不可逆转性提醒人

们要充分重视职业生涯中的每一步，因为今天的每一个选择，都可能影响你的下一步选择。

三、职业生涯规划的作用

职业生涯规划训练有助于全面提高大学生的综合素质，避免学习的盲目性和被动性。大学生通过规划个人的职业生涯，可以使职业目标和实施策略了然于胸，便于从宏观上予以调整和掌控，能让大学生在职业探索和发展中少走弯路，节省时间和精力。同时，职业生涯规划还能对大学生起到内在的激励作用，使大学生产生学习、实践的动力，激发自己为实现各阶段目标和终极目标而不断进取。大学阶段是职业准备的重要时期，因此，这一时期进行职业生涯规划，对将来的职业发展和个人的成长意义重大。

（一）职业生涯规划是职业发展的保障

职业发展是人生的使命和期望。在职业发展所需的因素中，职业生涯规划是重要的保障因素之一。任何事情，要使它保持良好的运转状态都离不开对它的科学认知、系统规划和有效管理。从这一点上说，职业生涯规划是建立在对职业相关因素科学认知的基础上，通过制定策略方案和实施细则，以职业生涯管理为手段的全过程，具备了职业发展的所有要件。然而，我们应该看到，虽然职业发展离不开规划，但职业生涯规划实施的主体是人，人的主观能动性和管理能力是职业发展的内部因素，职业生涯规划只是一个外部保障条件。

（二）职业生涯规划是大学生完成职业成长的有效手段

职业生涯规划在国外从中小学就开始教育普及了，而在我们国家却是从大学甚至大三、大四才会考虑和关注。上大学的目的是为了得到理想的职业，这是大学生们最朴素的认识。但到了大学以后，面对大量的知识、广阔的成长空间以及各种诱惑，很多人常常会茫然不知所措。如何尽早摆脱这些困惑，最好的办法是为自己设立职业成长的任务，制定职业发展方案，在生涯规划的框架内，让大学生活的每一个环节都带有职业目的性，使专业选择、学习方法训练、知识体系构建、能力素质结构强化、对职场环境的认同等方面都服务于职业成长的目标。

（三）职业生涯规划可以提升核心竞争力

竞争是社会的常态，物竞天择、适者生存是最基本的自然法则。要在激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，必须规划好自己的职业生涯。在现实生活中，不少应届大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，不是先依据规划完成大学过程，而是到了毕业像“撞大运”一样到处求职，总想着天上能掉馅饼。可他们唯独没有回头看看自己的大学生活是怎么过来的，自己的核心竞争力是否形成。那些毕业后找到好工作的同学与他们平时在某些方面的“修炼”密不可分，找不到好工作的同学也不仅仅是输在求职过程中，无论毕业时的就业结果怎样，那都是对你大学生活的总结和印证。按照职业的要求，根据自己的优势来培养核心竞争力，则是将来求职制胜的法宝。

阅读材料

规划的力量

1984年，在东京国际马拉松邀请赛中，名不见经传的日本选手山田本一出人意料地夺得了世界冠军。当记者问他为什么会取得如此惊人的成绩时，他说了这么一句话：用智

慧战胜对手。

当时许多人都认为这个偶然跑到前面的矮个子选手是在故弄玄虚。马拉松赛是体力和耐力的运动,只要身体素质好又有耐性就有望夺冠,爆发力和速度都还在其次,说用智慧取胜确实有点勉强。

两年后,意大利国际马拉松邀请赛在意大利北部城市米兰举行,山田本一代表日本参加比赛。这一次,他又获得了世界冠军。记者又请他谈经验。

山田本一性情木讷,不善言谈,回答的仍是上次那句话:用智慧战胜对手。这回记者在报纸上没再挖苦他,但对他所谓的智慧仍迷惑不解。

10年后,这个谜终于被解开了,他在他的自传中是这么说的:每次比赛之前,我都要乘车把比赛的线路仔细地看一遍,并把沿途比较醒目的标志画下来,比如第一个标志是银行,第二个标志是一棵大树,第三个标志是一座红房子……这样一直画到赛程的终点。比赛开始后,我就以百米的速度奋力地向第一个目标冲去,等到达第一个目标后,我又以同样的速度向第二个目标冲去……40多千米的赛程,就被我分解成这么几个小目标轻松地跑完了。起初,我并不知道这样的道理,我把我的目标定在40多千米外终点线上的那面旗帜上,结果我跑到十几千米时就疲惫不堪了,我被前面那段遥远的路程给吓倒了。

山田本一说的不是假话,众多心理学实验也证明了山田本一的方法正确。心理学家得出了这样的结论:当人们的行动有了明确目标,并能把自己的行动与目标不断地加以对照,进而清楚地知道自己的行进速度与目标之间的距离,人们行动的动机就会得到维持和加强,就会自觉地克服一切困难,努力达到目标。确实,要达到目标,就要像上楼梯一样,一步一个台阶,把大目标分解为多个易于达到的小目标,脚踏实地向前迈进。每前进一步,达到一个小目标,就会体验到“成功的喜悦”,这种“感觉”将推动他充分调动自己的潜能去达到下一个目标。

第二节 职业生涯规划理论

职业生涯规划相关理论的发展是一个多学派共同发展的过程。从生涯发展、生涯规划、生涯指导到生涯教育,各种理论的独特见解,推动了职业生涯规划理论本身的发展,更是对实践起到了极大的启发和指导作用,许多量表、计算机系统和用于生涯干预的材料也应运而生。尽管依据每一种理论所发展出来的实用工具都有其一定的缺点,但综合运用生涯规划的相关理论和工具,能帮助你成为一个知情的生涯信息使用者,从而发展出更好的生涯规划策略。

一、职业生涯发展阶段理论

职业生涯是一个漫长的过程,在这个漫长的过程中,职业生涯各个阶段表现出了不同的特征,这就需要对职业生涯的发展阶段有所了解。职业生涯规划领域的专家们针对职业生涯发展阶段提出了一系列理论。

舒伯的终身职业发展理论

舒伯从人的终身发展的角度出发,根据自己职业生涯发展形态的研究结果,并参照布尔赫勒的生命周期理论,发展出一个职业发展的生涯发展概念模式。

1. 舒伯职业生涯发展理论形成概况

舒伯、金斯伯格、格林豪斯、施恩、加里·德斯勒等都对职业生涯发展的过程进行了

专门的研究,将人们生命周期中的职业生涯划分为不同的发展阶段,假设每一个阶段都有自己独特的问题和任务,并提出了解决这些问题、完成这些任务的方法与对策。然而,舒伯是这一理论的集大成者,他是美国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、人格心理学以及职业社会学的长期研究结果,系统地提出了有关生涯发展的观点。

2. 舒伯职业生涯发展理论的主要观点

舒伯关于职业生涯的核心观点是自我概念。自我概念是人们对“我是谁”以及“我看来像什么”的主观知觉,包括:身体、社交、性、感情、喜好、理智、职业、价值观和人生哲学。他认为,职业选择的历程就是自我概念实践的历程。人有一种驱动力,不断地将理解到的自己融入工作中,在工作中实现自我。

3. 舒伯生涯发展理论的阶段模型

舒伯认为,人的每一个年龄阶段都与职业发展有着相互配合的关系,人的生涯发展会伴随着年龄的成长而递进,每个年龄阶段各有其生涯发展的任务。舒伯从终身发展的角度,结合职业发展形态,将生涯发展阶段划分为成长、探索、建立、维持与衰退五个阶段,其中有三个阶段与金斯伯格的分类相近,只是年龄与内容稍有不同,增加了就业以及退休阶段的生涯发展,具体分述如下。

(1) 成长阶段。

年龄范围:0~14岁,属于认知阶段。儿童通过家庭和学校中关键人物的影响并加以认同,发展自我概念。此阶段早期,需要和幻想占统治地位,随着参与社会 and 了解现实的增加,兴趣和能力也变得更加重要。

主要任务:发展自我概念,也就是认识自己是个什么样的人,建立对工作世界的正确态度,并了解工作的意义。

①幻想期(4~10岁)。需要支配一切,在幻想中扮演自己喜爱的职业角色。

②兴趣期(11~12岁)。喜好成为个人职业期望和活动的主要决定因素。

③能力期(13~14岁)。能力的重要性逐渐增加,开始考虑自己的能力及工作要求。

(2) 探索阶段。

年龄范围:15~24岁,属于学习打基础阶段。通过学校的学习、休闲活动和短期工作,进行自我考察、角色鉴定和职业探索。

主要任务:使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好;形成与事实相符的自我概念,学习开创生涯机会。

①尝试期(15~17岁)。考虑兴趣、需要、能力、价值观以及就业机会,通过幻想、讨论、课外工作等方式,尝试着选择职业,判断可能适合自己的职业领域和层次。主要任务是明确自己的职业偏好。

②过渡期(18~21岁)。进入就业市场或接受职业培训,更重视现实,发展自我概念。主要任务是将一般性的职业偏好转化成明确的职业倾向。

③初步试验承诺期(22~24岁)。初步确定了职业选择,探索其成为终身职业的可能。必要时会重新选择,再次探索。主要任务是实现职业偏好。

(3) 建立阶段。

年龄范围:25~44岁,属于选择、安置阶段。找到合适的职业领域,努力建立巩固的地位。

以后发生的变化将主要是职位、工作内容的变化，而不是职业的变化。

发展任务：找到机会从事自己喜欢的职业；学习处理人际关系；巩固地位，力争提升；稳定地发展职业生涯。

①承诺和稳定期（25~30岁）。在选择的职业上安顿下来，可能因满意程度的差别略有调整。

②晋升期（31~44岁）。致力于职业生涯的稳定，大多数人在此时期富有创造性，在工作中能做出好的业绩，资历、辈分攀升。

（4）维持阶段。

年龄范围：45~64岁，属于专精和升迁阶段。个人不断地付出努力来获得生涯的发展和成就，避免产生停滞感。面对新人的挑战，全力应对；很少或不去寻求在新领域中的发展。

发展任务：接受自身的局限性；找出需要解决的新问题；开发新技能；专注于最重要的活动；维持并巩固既得的职业地位。

（5）衰退阶段。

年龄范围：65岁以后，属于退休阶段。随着身心逐步衰退，从原有工作中退出。完成角色转换，从有选择的参与者转换为完全退出工作领域的旁观者。退休后，个体还必须找到满意感的其他来源，以减缓身心上的衰退，持续生命力。

主要任务：缩减工作投入，发展非职业角色，为退休做准备，做一直期望做的事。

①衰减期（65~70岁）。按照自身能力的下降，减缓工作节奏，转移责任，以兼职代替全职。

②退休期（71岁以后）。完全退休或转为部分时间工作、义工或休闲活动。

职业规划理论的阶段模型认为，阶段之间可能有交叉重叠，并不完全受年龄的限制，也不存在严格的界限。同时，在个人生涯的不同时期，都可以经历由这五个阶段构成的“小循环”。

在上述舒伯的生涯发展阶段中，每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成，每一阶段均需达到一定的发展水准或成就水准，而且前一阶段发展任务的达成与否直接关系到后一阶段的发展。

4. 舒伯的生涯彩虹图

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。这个生涯发展观，除了原有的发展阶段理论之外，较为特殊的是舒伯加入了角色理论，并将生涯发展阶段与角色彼此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——“生涯彩虹图”（图1-1），形象地展现了生涯发展的时空关系，更好地诠释了生涯的定义。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所组成的，分成：子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者六个不同的角色，他们交互影响，交织出个人独特的生涯类型。

他认为在个人发展历程中，随年龄的增长而扮演不同的角色，图的外圈为主要发展阶段，内圈阴暗部分的范围，长短不一，表示在该年龄阶段各种角色的分量；在同一年龄阶段可能同时扮演数种角色，因此彼此会有所重叠，但其所占比例分量则有所不同。

（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和大致估算的年龄：成长期（约相当于儿童期），探索期（约相当于青春前期），建立期（约相当于成人前期），维持期（约相当于中年期）以及衰退期（约相当于老年期）。在这五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) 纵贯上下的彩虹——生活空间。在生涯彩虹图中，纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间，由一组职位和角色所组成。舒伯认为人在一生当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。各种角色之间是相互作用的，一个角色的成功，特别是早期的角色如果发展得比较好，将会为其他角色提供良好的关系基础。但是，在一个角色上投入过多的精力，而没有平衡协调各角色的关系，则会导致其他角色的失败。在每一个阶段对每一个角色的投入程度可以用颜色来表示，颜色面积越多表示该角色投入的程度越大，空白越多表示该角色投入的程度越小。彩虹图的作用主要是对自身未来的各阶段进行调配，做出各种角色的计划和安排，使人成为自己的生涯设计师。

舒伯的职业生涯发展阶段理论较为全面完整，阐释了将个人特征与职业匹配的动态过程，并将制约个人职业选择和发展的心理因素、社会因素有机地结合在一起，对职业生涯发展的研究具有较高的理论价值和实践价值。

图 1-1 是来访者为自己所勾画的生涯彩虹图。半圆形最中间是第一层，即儿童的角色，其角色在 5 岁以前是涂满颜色的，之后渐渐减少，8 岁时大幅度减少，一直到 45 岁时开始迅速增加。此处的儿童角色，其实就是为人子女的角色，因而这个角色一直存在。早期个体享受被父母养育照顾的温暖，随着成长成熟，慢慢开始同父母平起平坐，而在父母年迈之际，则要开始多花费一些心力来陪伴、赡养父母。

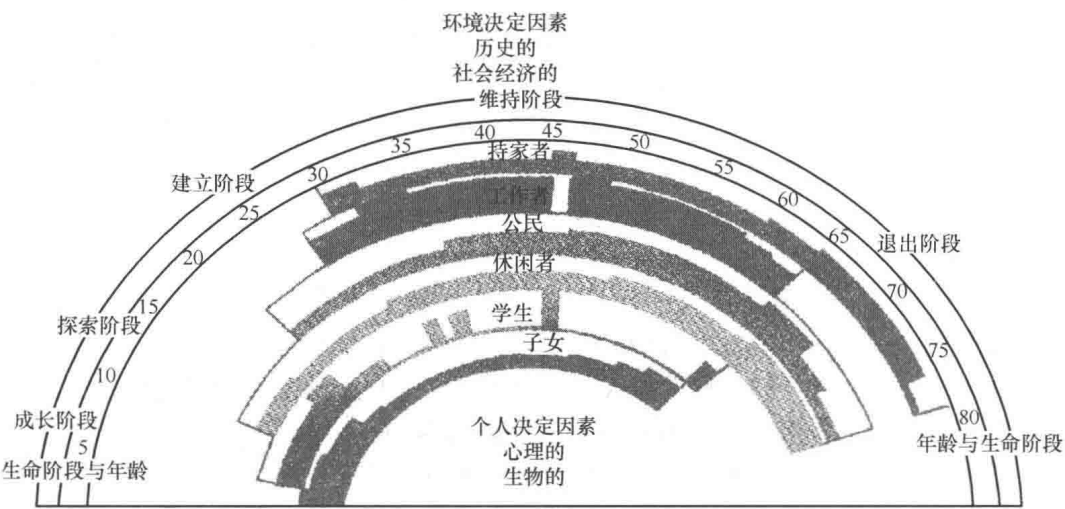


图 1-1 舒伯的生涯彩虹图

第二层是学生角色。在这个案例中，学生角色从 4、5 岁开始，10 岁以后进一步增强，20 岁以后大幅减少，25 岁以后便戛然而止。但在 30 岁以后，学生角色又出现，特别是 40 岁出头时，学生角色竟然涂满了颜色，但 2 年后又完全消失，直到 65 岁以后。这是由于处于现代科技发展日新月异、知识爆炸的社会，青年在离开学校、工作一段时间之后，常会感到自身知识已不能满足工作需要，需要重回学校以进修的方式来充实自我。也有一部分人甚至等到中年，儿女长大之后，暂离开原有的工作，接受更高深的教育，以开创生涯的“第二春”。学生角色在 35 岁、40 岁、45 岁左右凸现，正是这种现象的反映。