

高校职业生涯发展咨询

理论与实务

主编程基伟

副主编程文浩 赵敏



高等教育出版社

高校职业生涯发展咨询

理论与实务

主编程基伟

副主编程文浩 赵敏



高等教育出版社

内容提要

本书是一本面向高校就业指导(职业咨询)教师和学生的职业生涯发展辅导书,由北京航空航天大学29位已获得“全球职业规划师(GCDF)”资格的就业指导教师共同编写。上编是对高校职业生涯发展咨询活动中常用和成熟的基本理论、工具的介绍;下编收录了29个职业生涯发展咨询的真实案例,这些案例涵盖了不同阶段、不同层次、不同类型的学生职业发展困惑,案例真实地记录了老师与学生在各种职业发展困惑上一起探索的过程。

本书是职业生涯发展理论应用于高校学生职业发展咨询领域的一次重要探索和尝试,能为高校学生提供职业生涯发展方法上的引导,同时也可为高校从事职业咨询工作的教师提供很好的借鉴和参考。

图书在版编目(CIP)数据

高校职业生涯发展咨询理论与实务/程基伟主编. —北京:
高等教育出版社, 2008. 9

ISBN 978 - 7 - 04 - 025140 - 1

I. 高… II. 程… III. 大学生 - 职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第122741号

策划编辑 吴 勇 责任编辑 于 嘉 封面设计 张申申
版式设计 余 杨 责任校对 王 超 责任印制 陈伟光

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010 - 58581118
社 址	北京市西城区德外大街4号	免费咨询	800 - 810 - 0598
邮政编码	100120	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010 - 58581000		http://www.hep.com.cn
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landaco.com
			http://www.landaco.com.cn
印 刷	涿州市京南印刷厂	畅想教育	http://www.widedu.com
开 本	787 × 960 1/16	版 次	2008年9月第1版
印 张	16	印 次	2008年9月第1次印刷
字 数	290 000	定 价	28.30元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 25140 - 00

本书撰稿人

(以姓氏汉语拼音为序)

白致铭	程基伟	程文浩	邓 怡	董卓宁
金 蓉	梁恩和	梁永建	林 红	刘 件
刘 娜	刘 睿	卢 艳	马 锐	牟 晖
王人慧	王艳东	徐亚军	杨晴虹	杨 勇
姚 楠	袁 星	查国清	张德辉	张 江
张志刚	赵 敏	郑晓宁	庄 杰	

序

就业是民生之本,高校毕业生是宝贵的人才资源和现代化建设的重要生力军。当前和今后一个时期,我国宏观就业形势严峻,加上高校毕业生规模逐年增加,毕业生就业工作越来越成为高校工作中的重点、难点问题,也越来越成为社会关注的热点问题。

北航是一所具有航空航天特色和工程技术优势的多科性、开放式、研究型大学,在毕业生就业工作方面一直有很好的传统和基础。作为学校的党委书记、毕业生就业工作领导小组组长,毕业生就业工作也是我非常关注的一项内容,学校提出并落实了“全校重视就业、全员促进就业、全程抓好就业”的要求,形成了做好就业工作的强大合力。在工作中,不仅仅是要保持高的就业率,追求毕业生的及时、充分就业,更要以质量为核心,着力于把提高就业质量作为工作中的主要矛盾和主要着力点,追求毕业生的优质就业。学校确定了“四高一好一确保”的就业工作目标,也就是:本科生上研究生比例高、一次就业率高、去主流行业和骨干单位的毕业生比例高、毕业生认同度高,毕业生的流向和去向分布科学、合理,确保完成好向航空航天等国防系统输送人才。多年来,学校的毕业生一次就业率持续稳定在98%以上,就业质量逐年提升,每年到主流行业、主流企事业单位就业的人数超过了可就业毕业生总量的2/3,向西部、向基层输送人才的数量一直名列北京市高校前列。

“以人为本”是我们做好工作的核心理念,对毕业生就业工作而言,“以人为本”最重要的就是帮助学生在认知自我、认知社会、认知市场的基础上选择到最适合自己的、最有利于自己发展成长的工作岗位上去,实现个人选择和国家社会需要的统一。要落实好“以人为本”,就必须把对学生的就业教育和指导贯穿于学生在校期间的全过程。我国大学毕业生的就业走向市场,始于上个世纪九十年代初,满打满算,也就是不到二十年的时间。初期,我们的就业教育更多的主要集中在就业政策的宣讲。随着社会主义市场经济的逐步完善,特别是新世纪以来,市场越来越成为配置人才资源的基础性因素,传统的高校毕业生就业模式中的就业指导远远不能满足目前在校学生对就业教育的需求,各个高校都在探索丰富就业教育形式和内容、提高就业教育针对性和有效性的途径。我校学生就业指导服务中心和各院系负责毕业生就业工作的同志们,在完善和落实“以引导学生树立科学的就业观、提高其就业能力和创业能力为主要目标,以职业生涯发展为主线,全程化、科学化、个性化、全方位的就业教育指导体系”方面做了大



量工作,付出了积极的努力。呈现在读者面前的这本《高校职业生涯发展咨询理论与实务》也是北京航空航天大学从事就业工作的教师们的一个成果。参与写作的29位同志全部具有美国职业发展协会认定的全球职业规划师(GCDF)资格,书中的案例全部来自于他们在日常咨询工作中所遇到的真实案例,涵盖了不同阶段、不同层次、不同类型的学生在职业认知、自我探索、决策行动及选择考研、出国、回国等方面的突出问题,具有很强的现实针对性。每个关注自己职业发展的本科生、硕士生、博士生都可以或多或少从这本书中看到自己的影子,能够有所共鸣、有所思考、有所感悟。每个从事大学生就业教育和指导工作的教师都可以或多或少得到交流,能够有所启发、有所借鉴、有所参考。

毋庸讳言,我国就业理论方面的建设还比较落后,具有我国本土化特征的就业教育和指导方面的理论基础还非常薄弱。现在高校就业工作中所依据和利用的各种理论,包括本书中所应用的理论,还都主要来自于国外。中外之间,无论是国情还是社会大背景,无论是人群分类、群体特征还是毕业生的职业发展路径,都有很大的不同,所以西方发达国家就业方面的理论不一定都能符合我们的国情和大学生群体的特征。但是,借鉴国外比较成熟的职业生涯发展方面的理论,结合我们的实践,去探索具有中国特色的职业生涯发展理论和就业教育指导的体系,是一件很有意义、也是广大从事大学生就业指导工作的教师必须要做的事情。这本书应该是这方面的一个很好的探索,既可以算一个小小的“积累”,供大家参阅;也可以算一个“靶子”,供大家批评。我坚信,伴随着一个个这样的“积累”和“靶子”,在中国大学的校园里,一定能够产生出适合我国国情和大学生特点的、对毕业生择业就业具有重要实践指导意义的就业理论!

北京航空航天大学党委书记

杜玉波

2008年7月于北航



目 录

上编 职业生涯规划基本理论

第一章 职业生涯规划基本理论	2
一、基本概念	2
二、基本理论	3
第二章 职业生涯规划教学和个体咨询过程中常用工具和方法	13
一、自我探索	13
二、职业探索	17
三、职业决策	19
附件一：兴趣岛游戏	22
附件二：成就事件	23
附件三：价值观拍卖	23
附件四：生涯幻游	25

下编 职业生涯发展咨询案例

第三章 认清自我 发现我的优势	28
✕ 高处不胜寒	28
✕ 梦想照进现实	36
✕ 办法总比理由多	43
✕ 我的大学我做主	51
✕ 敢问路在何方	58
✕ 解开心中“千千结”	67
✕ 红星照我去战斗	75
✕ 特别的爱给特别的我	84
✕ 考研 VS 就业	91
✕ 风雨飘摇中的抉择	98
✕ “错误”的专业 正确的人生	105
第四章 职业探索 盘点我的选择	112
✕ 挖掘心中的秘密	112
✕ 雾里看花 花非花	119
✕ 弱水三千 只取一瓢	125
✕ 回望自我 走出迷茫	132
✕ 潜力方程	140
✕ 我喜欢 我选择	146
第五章 职业选择 我的未来我做主	152
✕ 我的职业 GPS	152
✕ 理想与现实间的平衡	159
✕ 千江有水千江月	165
✕ 天大地大 哪里是我家	173

✘ 行动是成功的阶梯	182
✘ 我的“求职指南”	189
✘ 寻找我的罗马大道	198
✘ 让青春在激情创业中飞扬	205
✘ 轻舞飞扬	213
✘ 另辟蹊径是坦途	222
✘ 压力让我插上助飞的翅膀	231
✘ 我走我的路	238
后记	244

第一章

职业生涯发展基本理论

一、基本概念

(一) 什么是生涯

生涯是一个内涵很丰富的概念,它区别于职位、工作、职业,包含了有关个人成长的很多方面。从经济的观点看,生涯是个人在人生中所经历的一系列职位,它们和个人的职业发展过程相关联,是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果;从社会学的角度看,生涯被看成个人所扮演的一系列角色;从职业发展的过程来看,生涯被看成是“在个人的一生中,由于心理、社会、经济、生理及机遇等因素相互作用所造成的工作、职业的发展变化。职业的发展是个人发展中一个最主要的方面,它跨越人的整个一生并涵盖个人的自我概念、家庭生活,以及个人所处的环境、文化氛围的方方面面”^①。

(二) 什么是职业生涯规划

对在校学生来讲,职业生涯规划可以定义为这样一个过程:①意识到自己需要制定职业目标;②研究自己的现状,包括对自己的了解、对专业的认识、对社会环境的认识;③进行自我探索,尤其需要探索自己的兴趣、能力、价值观;④进行职业探索,找出备选职业;⑤收集关于备选职业各方面的信息;⑥排列备选职业,做出尝试性的或肯定性的决定,最终确定目标职业;⑦对比目标职业对从业人员的要求与目前自身现状,找出差距,并制订行动计划,通过学习、工作、培训等各种方式缩小差距;⑧按计划实施行动。

^① GCDF 中国培训中心编著:《全球职业规划师 GCDF 资格培训教程》,中国财政经济出版社,2006年版,第4页。



职业生涯规划不是简单地帮助学生获得一份工作,而是帮助学生更好地发现自我,挖掘潜能,开发自我,实现自我;它帮助学生客观分析内在素质和外在环境的优劣,帮助学生科学规划人生,从而激发学习的主动性和目的性,使人生有目标,有方向,从而充满意义。

二、基本理论

在20世纪初美国的职业辅导运动开始以后,尤其是最近的三四十年,生涯辅导建立起了一系列理论模型,以帮助我们鉴别影响职业发展的各个因素,从而为个人做出有关职业和生活的正确决定提供支持。在这里,我们主要介绍五个理论,这五个理论相对比较成熟,有较完整的理论成果和实际研究的支持,并对研究和实践都具有较大的影响。

(一) 帕森斯的特质因素论

特质因素论的基本假设是:每个人都有稳定的特质,而职业也有一组稳定的条件(因素)。特质包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等个人人格特征,这些都可以通过心理测量工具来评量。而因素是指在工作上要取得成功所必须具备的条件和资格,这些可以通过工作分析来了解。将个人与职业相结合,个人的特质与工作因素越接近,个人成功的可能性就越大。

根据这一基本观点,帕森斯提出“职业辅导的三大原则”:

原则一:自我认知。对自我进行探索,包括了解个人的兴趣、能力、资源、缺陷及其他特质。

原则二:职业认知。了解职业所包括的方面,如职业对技能的要求、工作条件、薪酬福利、发展前途等。

原则三:人职匹配。将上述两类资料进行综合并找出与个人特质匹配的职业。特质与因素匹配理论自从提出,近百年来,其三要素模式被认为是职业设计的真知灼见,并不断得到完善,形成职业选择和职业指导过程的三个步骤:第一步,分析求职人员的生理和心理特征;第二步,分析职业对人的要求,并向求职者提供有关的职业信息;第三步,人职匹配,在了解自己的特点和职业要求的基础上,求职者借助职业指导者的帮助,选择一项既合适自己特点又有可能获得的职业。本书案例集内涉及的咨询案例对各个理论都有应用,但是最基本的理论根据都来自于特质与因素匹配理论的三要素模式。





(二) 霍兰德的类型论

霍兰德提出了四个基本假设:第一,人的个性大致可分为六种类型,即实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型;第二,所有职业均可划分为相应的六大基本类型,每种职业大体对应六种类型中的一种或几种类型的组合;第三,人们一般都倾向于与其个性类型相一致的职业类型,以求充分施展个人能力,体现价值观,承担令人愉快的工作,同样,职业也需要与其类型相一致的人;第四,个人的行为取决于其个性与所处的职业类型,可以根据有关知识对人的行为进行预测,包括职业选择、工作转换、工作绩效以及教育和社会行为等。

在这四个前提的基础上,霍兰德提出了六边形模型,如下图:

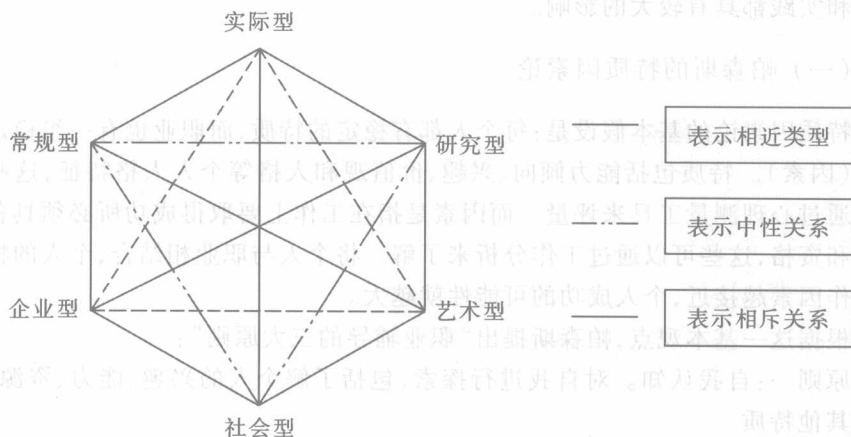


图 1-1 霍兰德的六边形模型

在图中,六边形的六个角分别代表霍兰德提出的六种类型,对照“各种人格类型特点”的表格可以发现六种类型之间具有一定的内在联系,它们按照彼此间相似程度来确定关系,相邻两个维度各种特征最相近,相关程度最高。相反,距离越远,两个维度之间的差异越大,相关程度越低。

各种人格类型的特点^①

表 1-1 霍兰德的类型论

类型特征	实际型	研究型	艺术型	社会型	企业型	常规型
偏好的活动和职业	操作机器、工具和东西	探索、了解、预测和控制自然和社会现象	文学、音乐、绘画活动	助人、教学、治疗、咨询、通过人际交往服务他人	说服、操纵、指导他人	建立或保持常规、实施标准
价值观	对实际成就的物质回报	知识的发展或获得	思想、情绪或情感的创造性表达	增进他人的福利，为社会服务	物质成就和社会地位	物质或经济成就，在社会、商业或政治领域的权利
自己看自己	实践的、保守的，拥有动手能力和机械技能，缺乏社会技能	善于分析、有智慧的、有怀疑精神的，拥有学术天赋，缺乏人际交往技能	对经验开放的、创新的、智慧的，缺乏文书或办公技能	有同情心、耐心，拥有人际交往技能，缺乏机械技能	拥有销售和说服能力，缺乏科学能力	拥有商业或制造业的技术技能，缺乏艺术才能
别人看自己	普通的、坦率的	不善社交的、有智慧的	非传统的、无序的、创造性的	善于照顾他人、使人愉快的、外向的	有活力、合群	谨慎、顺从
避免	与他人交往	说服或销售活动	常规和遵从已经建立的规则	机械或技能活动	科学的、智慧的或深奥的论题	不明确的、无结构的任务

^① Reardon, Lenz, Sampson, Peterson 著, 侯志瑾、伍新春等译:《职业生涯发展与规划》, 高等教育出版社, 2005 年版, 第 25 页。





续表

类型特征	实际型	研究型	艺术型	社会型	企业型	常规型
需求	体力和机械能力,与机器、工具、物体打交道	分析、技术、科学及语言能力	创新或创造能力,通过情绪表达与他人相互作用	人际交往能力,指导、训练、治疗或教育他人的技能	说服和操纵他人的能力	文书技能,工作中达到精确标准
要求和奖励	遵从行为,实际成就	在问题解决中怀疑和坚持,整理新知识,问题的理解或解决	文学、艺术或音乐成就中的想象力	同情心、人道主义、和蔼可亲、友好	主动追求经济或物质成就,主导性、有信心	行政能力,服从,可靠性
允许表达的价值观念和人格类型	实践的、生产性的、具体的价值观,强健的、不怕风险的、喜欢冒险的风格	通过学术或研究获得知识	非传统的观念或行为方式、审美家价值观	关注于他人的福利	以摄取或权利为取向的风格,责任感	传统的观点,关注秩序与常规
包含的职业或其他环境	具体的、实践性的活动;使用机器、工具、材料	分析性或智力性活动,其目标在于解决问题或创造和使用知识	表演、写作、音乐、雕刻或非结构性的智力探索工作	以帮助或促进的方式与他人一起工作	销售;领导、操纵他人来达到个人的或组织的目标	运用工具、数字或机器以满足预期的组织要求或具体标准
职业举例	制造工程师、驾驶员	心理学家、微生物学家	音乐家、室内设计师	咨询员、教师、牧师	律师、零售商、营销管理	编辑、图书管理员、会计



霍兰德的六边形模型是一个非常有效的职业兴趣探索工具,霍兰德自己也开发了一套职业兴趣探索的问卷——职业自我探索量表,被广泛地应用于帮助人们确定与生涯规划相关联的职业兴趣。在本书收集的 29 个案例中,有 25 个案例采用了霍兰德的六边形模型以帮助学生认识自己的职业兴趣。

(三) 舒伯的生涯发展理论

舒伯于 1953 年提出“生涯”的概念。他把生涯的发展看成是一个持续渐进的过程,由童年时代开始一直伴随个人的一生。“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。所谓“自我概念”,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和主观评价。用舒伯的话说,“生涯就是对自己的实现”。

生涯发展即自我实现的过程可以划分为五个阶段:成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和下降阶段。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。生涯成熟度可代表个人生涯发展的程度与选择的准备程度,其成熟度愈高,愈会有好的准备状态来做明智、适当的职业选择。

成长阶段。成长阶段大体上可以界定在从出生到 14 岁这一年龄段上。在这一阶段,个人通过对家庭成员、朋友以及老师的认同以及与他们之间的相互作用,会逐渐建立起自我的概念。在这一阶段的开始,角色扮演是极为重要的,在这一时期,儿童将尝试各种不同的行为方式,以形成对不同的行为做出反应的印象,有助于他们建立起一个独特的自我概念。到这一阶段结束的时候,进入青春期的青少年(他们在这个时候已经形成了对兴趣和能力的某些基本看法)就开始对各种可选择的职业进行带有某种现实性的思考了。

探索阶段。探索阶段大约发生在一个人 15 岁到 24 岁之间这一年龄段上。这一时期,个人将认真地探索各种可能的职业选择。他们试图将自己的职业选择与他们对职业的了解以及通过学校教育、休闲活动和工作等途径所获得的个人兴趣和能力匹配起来。在这一阶段的开始时期,他们往往做出一些带有试验性质的较为宽泛的职业选择。然而,随着个人对所选择职业以及对自我的进一步了解,他们的这种最初选择往往会被重新界定。到了这一阶段结束的时候,一个看上去比较恰当的职业就已经被选定,他们也已经做好了开始工作的准备。在校的大学生几乎全部是处于这样一个阶段,从案例集的 29 个案例中也可以看出是如何引导学生进行自我探索和职业探索。因为探索是这一个阶段的主旋律,确立目标、进行选择都是要建立在探索的基础之上。

确立阶段。确立阶段大约发生在一个人 24 岁到 44 岁之间这一年龄段上,



它是大多数人工作生命周期的核心部分。有的人在这期间(通常是希望在这一阶段的早期)能够找到合适的职业,并全力以赴地投入到有助于自己在此职业中取得永久发展的各种活动之中。人们通常愿意(尤其是在专业领域)早早地就将自己锁定在某一已经选定的职业上。然而,在大多数情况下,在这一阶段人们仍然在不断地尝试各种工作。

维持阶段。到了45岁到65岁这一年龄段,许多人就很简单地进入到维持阶段。在这一职业的后期阶段,人们一般都已经在自己的工作领域中为自己创立了一方天地,因而他们的大多数精力主要就放在保持这一位置上了。

下降阶段。当退休临近的时候,人们就不得不面临职业生涯中的下降阶段。在这一阶段,许多人都不得不接受权力和责任减少的现实,接受一种新角色,即学会成为年轻人的良师益友。再接下去,就是几乎每个人都不可避免的要面对的退休,这时,人们所面临的就是如何去打发原来用在工作上的时间。

生涯发展阶段的年龄划分由于个人的背景不同、环境不同,可能会略有差别,生涯发展理论的重点在于提示我们个人的职业选择不是就业前的单一事件,而是一个连续的、不断发展的过程,每个人都要重视当前阶段的生涯发展任务,以发展的眼光来看待自己的职业生涯。

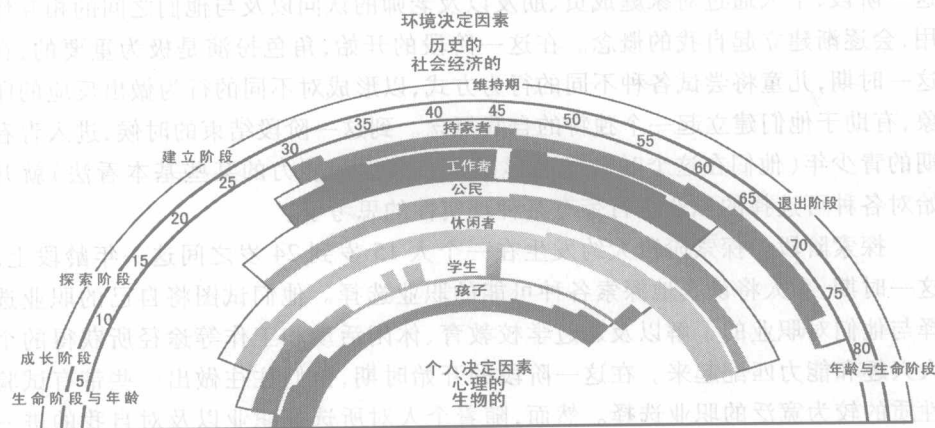


图 1-2 生涯彩虹图

生涯发展的这五个阶段横跨了一生的历程,这就是舒伯所谓的“生活广度”。在发展历程的各个阶段个人所扮演的各种角色,舒伯命名为生活空间。