



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



女大学生职业素质培养 与就业指导

On Professional Quality Training and
Employment Guidance for Female Students

李晓明/著

光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
广大学校哲学社会科学科研成果的影响力



女大学生职业素质培养 与就业指导

On Professional Quality Training and
Employment Guidance for Female Students

李晓明/著

光明日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

女大学生职业素质培养与就业指导/李晓明著. —北京:光明日报出版社,
2010.4

(高校社科文库)

ISBN 978-7-5112-0673-2

I. 女… II. 李… III. ①女性—大学生—素质教育—研究②女性—大学生—职业选择—研究 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 042391 号

女大学生职业素质培养与就业指导

作 者: 李晓明 著

出 版 人: 朱 庆

责任校对: 郎蓉倩 娜仁·格日乐 韦玉琴

责任编辑: 田 苗 曹美娜

责任印制: 胡 骑 宋云鹏

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市崇文区珠市口东大街 5 号,100062

电 话: 010-67078241(咨询),67078245(发行),67078235(邮购)

传 真: 010-67078227,67078233,67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn

法律顾问: 北京市华沛德律师事务所张永福律师

印 刷: 北京大运河印刷有限责任公司

装 订: 北京大运河印刷有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社发行部联系调换

开本: 690×975 毫米 1/16

字数: 315 千字

印张: 17.75

版次: 2010 年 5 月第 1 版

印次: 2010 年 5 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5112-0673-2

定价: 37.00 元

版权所有 翻印必究



序

高校女大学生就业难成为社会关注的焦点问题。随着高等教育大众化的进展,高校在校生人数在不断增加,据统计,到2008年全国各类高等教育总规模达到2907万人,高等教育毛入学率达到23.3%。在校女大学生人数随着办学规模的扩大也在逐年增加,到2008年高校在校女大学生人数达到1000万,占在校生总数比例已达到50%左右,做好高校女大学生的就业工作,保证每位女大学生毕业后能够顺利就业,不仅关系到高校的办学效益和社会声誉,也关系到家庭、社会的和谐稳定。因此,研究高校女大学生就业问题具有很强的现实意义,可以有效地帮助政府、企业和高校采取相应措施,缓解女大学生的就业难题。

长期以来研究女大学生就业问题,主要是从就业观念、就业心理、职业生涯规划 and 具体就业方法等方面进行的,对于从职业素质、职业核心能力、创业能力培养入手来解决女大学生就业难问题的研究甚少。该书的作者李晓明博士在高校长期从事人力资源管理的教学与研究工作,对大学生职业生涯与发展问题一直非常关注,尤其是对女大学生的就业问题有较深的研究。这次,他充分运用人力资本理论、职业发展理论、就业理论、经济学理论、社会学理论、教育学理论等,从社会性别的视角,采用文献研究、比较研究和实证研究方法,在对女大学生职业素质现状的分析、职业素质的概念及内涵的归纳的基础上,提出了把女大学生职业素质培养与高校的人才培养计划相结合,从教学计划(纳入必修课中)、课程建设(职业指导课程,包括课时、学分),社会实践(实习实训基地建设)、就业指导(对女大学生开展就业指导与服务)等方面系统地开展女大学生职业素质教育,逐步形成女大学生的职业素质、职业核心能力、创业意识和能力,创新就业指导内容与方法,增强其就业竞争力,为高校有针对性地开展对女大学生的就业指导与服务提供了依据,具有较高的理论价值和现实意义,这也是该书的突出特色和创新之处。

综观该书有以下几个特点:1. 运用职业发展理论开展女大学生就业问题研究。就业问题既是经济学、管理学、社会学、心理学、教育学等学科领域的



理论问题,也是人力资源开发利用方面的理论问题,女大学生就业问题解决的好坏直接关系到国计民生、社会稳定、和谐发展,是重大的社会问题。深入开展职业素质、职业核心能力、创业意识和能力、职业指导等有关方面理论的研究,对于解决女大学生就业难问题具有理论意义。

2. 职业素质教育应贯穿于整个大学阶段的全过程。开展职业素质教育意义重大,是高校解决女大学生就业难题的有效途径。过去高校主要精力在于给女大学生灌输专业理论知识,而忽略了职业素质和能力的培养,使得毕业的女大学生具有较高的专业理论知识,却缺乏基本的职业素质和能力,难以适应社会的需要。因此,对女大学生的职业素质教育,要从新生入学开始到最终毕业离校为止。要从培养目标到课程设置,从课堂教学到实践教学,从职业技能培养到人文素质提高,从专业思想教育到职业道德教育,全方位、全过程地强化女大学生的职业素质。

3. 在社会实践中提高职业素质。女大学生职业素质的提高除了学校的理论教育学习外,积极参与社会实践活动,也是一个重要的途径。在校期间,女大学生可以通过参加学校各级学生会、学生社团、各种科技创新活动、寒暑假的社会实践活动,就业实习见习活动等各种社会实践活动,走出校门,走向社会,融入企业,在融合的过程中逐步提升自己的职业素质,直至达到企业标准,成为企业所需的人才。

4. 就业指导作用的发挥,关键在于创新。女大学生就业问题的解决,离不开就业指导,高校就业指导中心的老师要在创新就业指导内容和方法的基础上,有的放矢地开展就业指导,帮助女大学生了解自己的职业个性,并根据内在的需要和其他外部条件,确定切实可行的职业目标。

5. 进一步加大对女大学生的人力资本投入。政府要加大对女大学生群体就业的投入力度,制定更加优惠的鼓励女大学生就业、创业的政策,提供更多的就业机会,增加职业技术培训的时间,帮助女大学生应对金融危机带来的就业机会减少,就业率下降的局面。

该书的出版,使女大学生就业问题的研究更进一步,从就业具体问题的指导,到职业生涯规划的制定,再到职业素质、职业核心能力的培养,越来越接触到问题的实质,它对女大学生就业难问题的解决起到了积极的推动作用。

李宝山

于中国人民大学宜园

2009年10月



CONTENTS 目 录

第一篇 女大学生掌握职业发展理论

第一章 职业生涯发展理论 / 1

- 第一节 职业生涯发展“三阶段论” / 1
- 第二节 职业生涯发展“四阶段论” / 3
- 第三节 职业生涯发展“五阶段论” / 4
- 第四节 职业生涯发展“六阶段论” / 7
- 第五节 职业生涯发展“九阶段论” / 9
- 第六节 职业生涯发展阶段理论对女大学生就业的启示 / 12

第二章 “职业锚”理论 / 16

- 第一节 “职业锚”理论及其分类 / 16
- 第二节 “职业锚”对职业选择的影响 / 18
- 第三节 “职业锚”理论在女大学生择业中的应用 / 20
- 第四节 运用“职业锚”理论进行择业时应注意的问题 / 24

第三章 人职匹配理论 / 31

- 第一节 影响个人职业生涯的要素 / 31
- 第二节 人与职业匹配理论 / 37
- 第三节 人职匹配理论在女大学生职业选择中的应用 / 41



第二篇 加强女大学生职业素质培养

第四章 女大学生职业素质培养 / 45

第一节 女大学生职业素质教育的必要性 / 45

第二节 女大学生职业素质现状 / 50

第三节 加强女大学生职业素质培养 / 57

第五章 女大学生职业核心能力培养 / 64

第一节 女大学生职业核心能力培养意义 / 64

第二节 女大学生职业核心能力现状 / 70

第三节 提升女大学生职业核心能力 / 72

第六章 女大学生创业教育 / 88

第一节 创业与创业意识 / 88

第二节 女大学生创业能力的培养 / 94

第三节 女大学生创业心理的修炼 / 99

第三篇 女大学生职业生涯选择

第七章 女大学生就业现状分析 / 106

第一节 女大学生的就业现状和特点 / 106

第二节 女大学生就业难原因分析 / 112

第三节 解决女大学生就业难的对策 / 117

第八章 女大学生认识“职业自我” / 125

第一节 了解自己的兴趣 / 125

第二节 了解自己的性格特征 / 127

第三节 了解自己的天赋能力 / 129



第四节	了解自己的气质类型	/ 131
第五节	了解自己的职业价值观	/ 134
第六节	女大学生充分运用“职业自我”进行就业选择及其意义	/ 136
第九章	女大学生全面深入地了解职业	/ 138
第一节	选择无处不在	/ 138
第二节	职业选择的困境	/ 139
第三节	职业的特征	/ 142
第四节	职业前景分析	/ 143
第五节	职业地域和分类	/ 147
第六节	职业要求与职业发展	/ 149
第七节	职业评价与职业声望	/ 151
第八节	学业、专业与职业的关系	/ 153
第十章	女大学生准确的职业定位	/ 158
第一节	职业定位的概念	/ 158
第二节	职业生涯阶段不同,定位重点不同	/ 166
第三节	女大学生如何做好职业定位	/ 168
第十一章	女大学生选择正确的发展方向	/ 176
第一节	发现自己的内在需求	/ 176
第二节	选择正确的发展方向	/ 179
第三节	选择事业发展的平台	/ 181
第四节	选择适合的岗位	/ 183
第五节	选择好的职业引路人	/ 184
第六节	女大学生职业生涯的选择	/ 186



- 第十二章 女大学生设计未来的职业生涯 / 193
 - 第一节 职业生涯设计的准备 / 193
 - 第二节 职业生涯设计方案的制定 / 195
 - 第三节 女大学生在校四年职业生涯规划设计 / 199
 - 第四节 设计职业生涯规划的关键和注意事项 / 202

第四篇 创新女大学生就业指导

- 第十三章 女大学生就业指导创新 / 205
 - 第一节 女大学生就业中的困难 / 205
 - 第二节 女大学生就业指导内容、形式 / 208
 - 第三节 创新女大学生就业指导方法 / 218
- 第十四章 女大学生求职技巧 / 227
 - 第一节 女大学生与时俱进,转变观念 / 227
 - 第二节 女大学生做好就业准备 / 230
 - 第三节 女大学生巧于包装,注重礼仪 / 240
 - 第四节 女大学生直面招聘 / 242
 - 第五节 女大学生如何通过网络推销自己 / 247
- 第十五章 大学生就业政策与女大学生就业 / 252
 - 第一节 大学生就业政策的历史演变 / 252
 - 第二节 国家有关大学生的就业政策 / 258
 - 第三节 高校女大学生就业趋势 / 265

后 记 / 272



第一篇

女大学生掌握职业发展理论

第一章

职业生涯发展理论

我们都知道理论指导实践的重要性,却很少有人知道占我们一生时间最多的职业生涯也需要理论指导,需要规划。大学生涯是人生中很美好的时光,对于职业生涯阶段来说也是一个特别重要的时期。在这段时间里女大学生们既要在学校中集中学习今后工作期间需要的理论知识,同时也必须运用职业生涯发展理论对她们未来的职业发展做一个抉择。

职业生涯规划是指个人根据自身的主观因素和客观条件,确立自己的职业生涯发展目标,选择实现这一目标的职业,制定和安排相应的教育、培训、工作计划,并付诸行动,实现职业生涯目标的过程。

美国著名学者金兹博格、萨伯、施恩,荷兰学者利维古德等管理学家、心理学家对职业生涯发展理论有过专门的论述,并形成了不同的学派。

第一节 职业生涯发展“三阶段论”

职业生涯发展三阶段论是美国著名职业指导专家金兹博格教授提出来的,他认为个人的成长是一个持续不断的历程,随时都要做不同的选择,外在社会



环境、个人的身心发展、人格特质、价值观念、教育机会和工作成就等均会影响职业生涯发展过程。他主要研究童年到青少年时期的职业心理成熟过程。他把人的职业生涯发展分为三个时期。

一、幻想期（1~11岁）

幻想期，也被称作空想期，主要是指11岁之前这个年龄阶段。几乎每个人小时候都有被大人问及长大以后想干什么的理想经历，每当那时候，我们总是会毫不犹豫地說出最想干的事情，这种理想往往与时代倡导的人物和工作有关联，并且很引人注目的那种。有些时候我们甚至通过做游戏的方式将我们理想中的工作实践一把。那时的我们总觉得工作是美好的，自己一定是很有成就的，从未或很少想过不可能或实现它需要什么条件、能力水平和社会机遇。这个阶段的职业期望是由兴趣、爱好和感觉所决定的，完全处于幻想之中。

二、尝试期（11~17岁）

16岁被称作花季，17岁被称作雨季，可见这个时期多美好。这个年龄，正是从少年向青年过渡的时期，人们会经过青春的阵痛、困惑、快感、无畏，会认真地思考自己、社会和未来，常常很有自信，又常常刚肯定就彻底推翻自己。金兹博格教授按照年轻人考虑择业因素的顺序把尝试期又分为四个阶段：

1. 兴趣阶段（11~12岁）

该阶段是从空想期向尝试期过渡的时期。兴趣仍然是个人职业选择心理的重要甚至是唯一的基础。可是随着知识的增加，见识的增长，我们的兴趣或许会增多或许会转移。特别是那些无意中了解到的与自己本来渴望从事的职业信息对我们兴趣的变化发展有很大的影响。

2. 能力阶段（12~14岁）

从小学进入初中，开始朦胧地意识到选择职业与自身能力有很大关系，自己现有的能力可能并不能实现自己的愿望。在学校里，成绩好、有能力的同学更有机会当选班干部或学校的学生干部；能干的父母使人觉得特别了不起。

3. 价值阶段（14~16岁）

人们的知识进一步增长，能力进一步提高，年轻人开始对世界有自己的想法，形成独有的价值观。这时的价值观虽是模糊的但已经开始影响自己判断从事某项工作的可能性。当确认自己的价值观时，对自己心目中的工作做一个评估，进而开始做出一个选择，可能是坚持，也可能是改变。



4. 综合阶段（17岁）

综合阶段以及后面现实期中的探索阶段在生理年龄上有重复，是个人重新选择的时机，并且这个机会是需重视的，它不是你偶尔的思考，是必须面对的问题。个人不能只想我要什么，而是我能怎样与我希望怎样的集合，个人兴趣、价值观、愿望不再是唯一的决定因素，现实状况、社会需求受到越来越多的关注。实现愿望中的工作是机会多一点还是困难多一点在这个时候必须有个认真的认识。

这个阶段的职业期望不仅注意自己的职业兴趣，而且还更多地和客观地审视自身各方面的条件、能力和价值观，开始注意职业角色的社会地位、社会意义以及社会对该职业的需求。

三、现实期（17岁以后）

现实期的选择是正式的，是将主观选择与个人客观条件、外界客观条件（环境）、社会需要相结合的选择。就如它定义呈现的那样，在这个阶段，个人开始了解现实，接受理想与现实之间的落差，在此基础上，经过调适和进一步的了解和确认，缩小选择的范围。这个阶段的职业期望表现出的最大特点是客观性、现实性、讲求实际。现实期又可以分为探索阶段、具体化阶段、特定阶段三个不同的阶段。

金兹博格作为美国著名职业指导专家，对职业生涯的发展进行过长期研究，他的观点对社会产生了广泛的影响。他提出的职业发展三阶段论，主要是针对人们前期职业生涯发展的不同阶段，也就是初就业前人们职业意识或职业追求的变化发展过程进行了分析，对于我们了解青年时期的就业思想的发展，进行就业指导是有重要意义的。

第二节 职业生涯发展“四阶段论”

美国哈佛商学院教授道尔顿和汤普森在研究职业生涯管理理论的过程中提出了职业生涯发展四阶段主张。

一、成长依赖阶段

处于这一阶段的个人由于刚刚参加工作，需要接受来自领导和同事们的指导，建立基本的能力，了解、学习与组织和相关专业有关的技能知识，参与工作项目并表现自己，在大家的指导下发挥主动性、积极性。个人在职业发展早



期如真能这么做，他的工作效率往往较高，但如果总是依赖别人的指示的话，几年之后，个人的绩效就比其他的同事低了。

二、独立贡献阶段

处于这一阶段的个人将成为负责工作方面的专家，能够独立完成任务，对岗位工作尽职尽责，逐步建立了良好的内部工作关系，树立起了威信和影响。但同样的，独立的专家如果没能拓宽自己的视野，帮助别人一起发展的话，价值和绩效也会逐渐下降，除非他们能力非常突出，能独立创造出与其他同事同样多的价值。

三、指导授能阶段

处于这一阶段的个人是通过他人的贡献来体现自己的价值的，这时已经具有了开阔的视野，专业技术水平较高，能够以上司、导师等身份培养、指导、激励组织中的其他人，在工作领域建立了良好的关系网。他们有能力进一步发展。

四、策划领导阶段

这一阶段的个人的特点是能影响到组织的发展方向，能预见和把握组织发展远景，对工作有承诺。能够发现重要商机，引导业务需求，为组织指明发展方向，代表组织处理重大责任性任务，这些人常常成为组织的高层领导者。

这种职业发展四阶段论与传统的由技术到管理的职业发展理论有较大的差别，一个人从一个阶段进入下一个阶段，个人的贡献能力也随之发生变化，可以带来一些创新，可以完成更有挑战性的工作。这能使个人更好地管理自己的发展，更了解自己该如何提高对组织的贡献。随着组织的规模和形式的变化，理解职业生涯发展四阶段论也就显得格外重要。

第三节 职业生涯发展“五阶段论”

职业生涯发展“五阶段论”，包括萨柏的职业生涯阶段论和格林豪斯的职业发展理论。

一、萨柏的职业生涯发展“五阶段论”

萨柏是美国著名的职业管理学家，他认为，每个人都有有一个职业周期，经历几个发展阶段。职业发展的本质就是人们的自我概念与外界的现实环境合为一体的过程，而驱动这一过程的根本动机，就是人们的自我概念的实现与完



成。据此,萨伯把人的职业生涯划分成五个不同的阶段。

1. 成长阶段 (0~14岁)

这个阶段人们通过与社会、学校的老师、同学,朋友,家庭成员等的接触,从什么都不懂到慢慢知道自己是谁。刚开始,只有对未来的幻想,只考虑自己的兴趣和感受。后来通过受教育,接触社会现实,不自觉将现实与自己的理想职业联系起来,开始对可能选择的职业进行现实性的思考。

这一阶段又具体分为三个成长期:(1)幻想期(10岁以前)。儿童从外界感知到很多职业,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想和进行模仿。(2)兴趣期(11~12岁)。以兴趣为中心,理解、评价职业,开始做职业选择,但这时的考虑是偶尔的,多半是在有触动的情況下进行的,而且多为不公开的活动。(3)能力期(13~14岁)。开始考虑自身条件与喜爱的职业是否相符,有意识地进行能力培养。

2. 探索阶段 (15~24岁)

这个阶段越来越明白自己想要的,自己喜欢的,同时不自觉或有意识地与现实联系起来,探索自己的职业道路。甚至会做出带有试验性质的较为宽泛的职业选择,探索阶段是人生道路上非常重要的转变期,它可以分为暂定期,过渡期和试行期。(1)暂定期(15~17岁)。在这段时期,每个人都有了对未来职业的初步认定,并且这种认定是建立在理想、兴趣、个人价值观以及自我能力的认定的基础之上。(2)过渡期(18~21岁)。有些人在大学或其他职业学校接受专门教育,有些人则直接进入劳动力市场。对大多数人来说,这是个很重要的人生分叉口。个人在做出选择时不仅考虑个人因素,还得综合考量社会的需要、家庭的状况等问题。这个过渡还包括心理上的,不管是实际状况的过渡,还是心理的过渡,个人都必须特别的重视。要不然,不仅短期内状况不会好,也会影响到之后的状况。(3)试行期(22~24岁)。对自己觉得适合的工作开始实践,心里希望各方面都与自己设想的一致。也有些人,先求工作以解决基本生活问题,再慢慢搜寻适合自己的,找到后就立即跳槽。虽然这样看来很划算,但实质并不一定,并且现在相当多的公司很厌恶这样的现象,跳槽过于频繁或没有正当理由就跳槽的在选择变换工作的时候会遇到不少阻力。

3. 确定阶段 (25~44岁)

进入职场后,通过实践,渐渐清楚自己最适合的领域,并努力使其成为自己的永久职业,同时渴望能在自己工作的领域取得一定的成绩。初期,经过试



行,确认是不是适合,若不合适就尝试改为其他职业(当然也有因为某些因素仍然坚守原有的那个岗位的),以后,人们逐渐在某种岗位上稳定下来。职业的高峰期也随之出现。

这一阶段可分为试行期和稳定期。(1)试行期(25~30岁)。对初选定的职业不满意,再选择、变换职业工作。变换次数,个人有所不同,也可能满意初选职业而无变换。(2)稳定期(31~44岁)。最终确定职业方向,开始致力于稳定工作,并取得一定的成绩。

4. 维持阶段(45~64岁)

这时期的主要任务是保住现有的职业位置,按既定方向工作。一般人已实现“功成名就”,极少数人(特别是女性)在这个阶段改变职业方向,再次探索新的领域。

5. 衰退阶段(65岁以后)

这一阶段人的精力、体力逐渐衰弱退化,达到退休年龄,原来的工作停止,进而发展新的角色,学会适应退休生活,成为年轻人的良师益友,逐步退出职业生涯。

二、格林豪斯的职业生涯发展“五阶段论”

美国职业生涯管理专家格林豪斯研究人生不同年龄段职业生涯发展面临的主要任务,并以此将职业生涯分为5个阶段:

1. 职业准备阶段(0~18岁)

这个阶段的主要任务是发展职业想象力,对职业进行简单的评估和选择,接受必要的职业教育和培训。虽然这个阶段个人可能并没有对职业有特定的目标,或是为了未来的哪个职业而接受特定的教育,但大多数人都有对未来职业的想象,努力学习的一个很大原因是为了以后在选择职业时有更强的话语权。

2. 进入组织阶段(18~25岁)

这个阶段的主要任务是进入职业生涯,选择一个理想的组织,并争取在这个组织中获得一个满意的职位。18岁标志着成人,在整个职业生涯中标志着必需的选择,是进入高等院校或职业学校接受进一步教育,还是直接进入职场。不管在18岁是进入职场还是接受进一步教育,有一点是相似的,每个人都希望能进入自己理想的组织,但现实生活中真正能进入的却是少数。究其原因,除了机遇和能力的原因,还与在应聘前是否做足功课,是否了解足量信息并据此进行准备有很大关系。可见职业规划是十分重要的。



还需强调的是第一次就业虽然更多的意义在于发现自己真正需要和欠缺的,但也不能从一开始就为了生存撒大网钓鱼,还是得在此之前对自己进行简要的分析,定一个职业领域,并为此做一定的准备,尽量选择一个合适、较为满意的职业。

3. 职业生涯初期阶段(25~40岁)

这个阶段的主要任务是逐步适应职业工作,学习职业技术,提高工作技能;了解和学习组织纪律和规范,适应组织文化,融入组织,为未来的职业高峰做好准备。积极地吸收学习是这一时期的主旋律。

一旦进入职场,就需要在最短的时间里找到自己最适合且较理想的组织和职务。这需要我们的努力,我们良好的工作态度以及虚心求教的作风。向职场里有经验的人学习对于工作的上手、组织文化的了解以及上司的习惯都很有帮助。

4. 职业生涯中期(40~55岁)

这个阶段的主要任务是对之前的职业生涯进行总结,自我不太满意的则需要对自己、对自己的职业生涯进行重新评估,有需要的要调整或改变自己原有的职业理想,重新开始。

若在职业生涯中期在工作领域还未达到一定的高度,则职业晋升机会几乎为零。此时就需要重新定位(包括职业发展和心理定位),或重新寻找一个职业领域。当然,重新开辟一个领域压力是巨大的,困难也是很多的,但是如果找到的那个领域确实是适合自己的,则应该鼓足勇气,全力努力。创业在某种程度来说,永远都不会晚。

5. 职业生涯晚期(55~60岁)

这个阶段的主要任务继续保持现有的职业成就,维护尊严,准备退休后的日子,为自我价值的继续实现而思考及做一定准备。在整个职业生涯中,每个阶段都有每个阶段的任务。若是能在每个阶段把任务完成,至少会是个称职的职业人。

第四节 职业生涯发展“六阶段论”

美国职业指导学者利维古德对人的职业经历进行了研究,将职业生涯划分成六个阶段,分别是:



一、青年阶段（16~22岁）

在青年时期，大多数年轻人太自以为是、太敏感、太脆弱、太迷茫、太叛逆、太不成熟，希望自己将来是有一定社会地位的、与众不同的、有作为的人。由于与社会接触有限，经验欠缺，再加上周边环境、人的影响，选择往往仍具有一定程度的盲目性。

大学生不要怕出错，应该鼓足勇气，努力多尝试，因为年轻，错了不要紧，只要不怕失败并能从中吸取教训，我们一定可以做得很好。实习的时候也不要怕出错，因为在实习时出错得到的不是责备，更多的是鼓励和指导，况且当你在实习时候犯了错，正式工作犯同样错误的机率一般会减少。有职场人士在给大学生建议的时候说道：“让所有的错误都发生在实习阶段吧！”

二、成年阶段（23~30岁）

这个时期的人们初入成年阶段，开始对自己的行为负责，不再只想我要的，而能从主观和客观的条件出发确定自己的方向，对将来的人身理想有更清醒的认识。“三十而立”一直存在于人们的大脑中，人们渴望在工作上尽早地实现自己的价值。这个时期如果能在同龄人中迅速脱颖而出，会有很强的满足感，工作会更加顺利，形成良性循环，即使不是自己最喜欢的工作，也能从中得到一定的幸福感。若是此阶段事业不顺利，感情生活也出现一定的状况，则会感觉到很大的压力，如果不及时调整或得到机遇，有可能会形成不好的恶性循环，挫败感会特别强。

三、组织阶段（31~35岁）

经过前期的发展人们不再通过变换工作来实现更好的职业发展，而是希望在现有的职位上得到重用、提升。利维古德认为“成年阶段”和“组织阶段”是人生职业生涯发展的最为重要的两个阶段，要牢牢把握。女大学生在这个阶段的感情生活对职业生涯的整个规划和发展也有很重大的影响。或者自己选择一个稳定的职业或不工作，以男方的事业发展为主；或者专心实现职业上的目标，忽视身边的人和感情；当然也有两边都兼顾的很好的甚至共进退。不管什么情况，人生的感情生活都会对自己的职业发展产生很大的影响。

四、继续阶段（35~40岁）

继续阶段也称作维持阶段，这时人们完全根据现实来判定自己价值的实现。当工作顺利时，即感到满足；若不顺利，则会苦闷，在苦闷的人的职业生涯中，危机阶段提前到来。