

● 项目化课程改革系列教材
XIANGMUHUAKECHENGGAIGEXILIEJIAOCAI

大学生 职业发展与就业指导

主审 王耀德 张秀胜
主编 仲广荣 罗殿宏



山东人民出版社

大学生职业发展与就业指导

仲广荣 罗殿宏 主编

山东人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展与就业指导 / 仲广荣、罗殿宏主编.
—济南: 山东人民出版社, 2010. 8
ISBN 978-7-209-05461-4

I. ①大… II. ①仲…②罗… III. ①大学生—职业选择—高等学校: 技术学校—教材 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 151917 号

责任编辑: 袁丽娟

封面设计: 张丽娜

大学生职业发展与就业指导

仲广荣 罗殿宏 主编

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址: 济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编: 250001

网 址: <http://www.sd-book.com.cn>

发行部: (0531)82098027 82098028

新华书店经销

山东临沂新华印刷集团有限公司印装

规 格 16 开(169mm×239mm)

印 张 17.25

字 数 260 千字

版 次 2010 年 8 月第 1 版

印 次 2010 年 8 月第 1 次

ISBN 978-7-209-05461-4

定 价 28.00 元

如有印装质量问题, 请与印刷单位联系调换。 电话: (0539)2925659

编委会

大学生职业发展与就业指导

主 编	仲广荣	罗殿宏		
副主编	王树果	孟丽娟	邵长梅	
参 编	陈丽华	吕 薇	朱全民	丁淑新
	苏运来	王慧捷	张云仙	张合民
	胡洪亮	孙 娟		
主 审	王耀德	张秀胜		

序 言

大学生职业生涯教育是一个巨工作系统,《大学生职业发展与就业指导》课是巨工作系统中的一个重要环节,是思想政治理论课的有效延伸,是当今实现思想政治教育现代化的有效载体之一。该课程是以教育学、心理学、社会学、思想政治教育学、经济学、管理学、信息学及成功学等多种学科知识为支撑的;是发端于 19 世纪 20 年代,在社会转型时期进一步发展和成熟的新兴课程;是帮助大学生正确认识自我优势、全面分析职业需求、培养自主规划能力与自我创业能力的教育;是指导大学生进行职业生涯认知、确立职业生涯目标、选择职业生涯角色、寻求最佳发展途径的专门性课程与活动。课程注重对大学生的生命观教育、生活价值教育、幸福观教育、交往教育、择业观教育和成功观教育,增强大学生的责任意识、规范意识、质量意识、服务意识、团队合作意识,提高学生的自信自知能力、职业探索能力、生涯规划能力、决策能力、就业能力和生涯发展能力,具有明显的针对性、实效性和浓厚的人文教育色彩。

本课程的开发与设计是基于职业生涯教育中职业生涯规划的过程。依据职业生涯规划过程的六个步骤(觉知与承诺——探索自我——探索工作世界——目标、决策与行动计划——准备与行动——职业适应与职业发展)编写了六个教学项目。项目一“觉知与承诺”解决“我不知道该往哪里去,我不知道如何去”的问题;项目二“探索自我”解决“我是谁,我想干什么,我能干什么”的问题;项目三“探索工作世界”解决“我能干成什么”的问题;项目四“目标、决策与行动计划”解决“我的目标是什么,实现目标的具体步骤是什么”的问题;项目五“准备与行动”解决“我为就业做哪些准备,怎么提高就业技能,我适合创业吗,怎样创业”的问题;项目六“职业适应与职业发展”解决“我怎样做个成功的职业人,我怎样拥有幸福的一生”的问题。完成每个项目下的任务就意味着学习目标的基本实现。

本课程通过知识讲授、案例分析、情景模拟、社会调查、专门性训练,促进学

生树立自主意识、职业意识和追求有价值人生的自觉意识,帮助学生客观认识自我,挖掘自身潜能,了解职业环境,学会职业生涯规划与发展的基本技能,提高就业竞争力,确立正确的职业发展目标,自主作出职业生涯决策,为实现自身职业发展和职业成功奠定基础。通过教与学的实践,大学生应当在职业生涯规划与发展的态度上有所转变,知识上有所增加,技能上有所提高。其中,态度转变和技能提高是核心。

课程设计与实践坚持共性(团体)辅导与个性辅导相结合的原则,知识积累与技能发展相结合的原则,全员、全程指导与阶段性相结合的原则,教师专业化指导与学生自我实践相结合的原则,启发式引导与针对性培训相结合的原则。呈现出综合性、政策性、全程性、实践性、实操性、实效性等特点。

本教材适用于教师教学、学生自学,也适合任何有提升职业生涯认知需求的读者。

编 者

2010年6月10日

大学生职业发展与就业指导

目 录

序言	1
项目一 觉知与承诺	1
活动一:在团队中学习和成长	1
任务一:澄清学生需求和课程目标	1
任务二:分组活动,建立团队	1
活动二:认识职业生涯理论	2
任务一:了解与职业生涯理论相关的基本概念	2
任务二:掌握几个职业生涯理论	3
任务三:了解职业生涯规划的类型、原则及意义	16
任务四:掌握高职生职业生涯规划的方法、步骤与任务	19
任务五:学习职业生涯规划书样本	20
项目二 自我探索	33
活动一:探索自我的任务和途径	33
任务一:热身活动	33
任务二:探索自我的任务和途径	33
活动二:我是谁——兴趣探索	35
任务一:兴趣与职业生涯发展	35
任务二:兴趣探索	36
活动三:我是谁——职业能力探索	36
任务一:认识能力的重要性	36
任务二:能力及能力的分类	37
任务三:职业能力及其构成	38
任务四:大家一起来:测测职业能力倾向	40
活动四:我是谁——气质、性格探索	40

任务一：“人职匹配”理论概述	40
任务二：气质与职业生涯发展	41
任务三：性格与职业生涯发展	42
任务四：悦纳自我	44
活动五：我是谁——职业价值观探索	45
任务一：职业价值观概述	45
任务二：职业价值观探索	46
项目三 探索工作世界	82
活动一：了解工作世界概貌	82
任务一：我国对产业、行业的界定及概述	82
任务二：我国劳动力市场的基本状况分析	84
活动二：探索工作世界的策略和方法	90
任务一：职业的分类	90
任务二：生涯人物访谈	92
任务三：结合所学专业探索自己预期的职业库	94
活动三：高职生就业现状与就业政策解读	94
任务一：高职生就业现状分析	94
任务二：就业政策解读	97
项目四 目标、决策与行动计划	115
活动一：目标确定	115
任务一：认识目标、职业生涯目标与职业生涯规划	116
任务二：目标的确定	117
活动二：认识决策	118
任务一：认识决策、职业决策及决策的原则、类型和模式	119
任务二：反思个人的决策风格	121
任务三：职业决策阻碍与应对	122
任务四：职业决策模型、流程、步骤及方法	122
活动三：制订行动计划	126
任务一：认识、制定行动计划	126
任务二：目标与行动计划示例	127
项目五 准备与行动	150
活动一：获得求职技巧	150

任务一:申请职位	150
任务二:掌握求职技巧	153
任务三:应对笔试的技巧	156
任务四:应对面试的技巧	157
活动二:求职过程中常见的心理问题	172
任务一:求职过程中常见的心理问题	172
任务二:求职过程中的常见心理问题的调试	172
活动三:高职毕业生就业权益的法律保护	180
任务一:高职生的就业权利与义务	180
任务二:求职、择业过程中常见的侵权行为	186
任务三:就业、择业过程中的合法权益保护	189
活动四:高职生自主创业	202
任务一:认识创业	203
任务二:创业准备及创业素质培养	206
任务三:积极准备创业,勇于面对创业	215
项目六 职业适应与职业生涯发展评估	232
活动一:角色转换与职业适应	232
任务一:角色认知和角色转换	232
任务二:职业适应	236
活动二:职业生涯发展评估	241
任务一:高职生职业生涯发展的五个阶段	241
任务二:职业生涯发展的评估	243
参考文献	264
后记	266

项目一 觉知与承诺

认知/情感目标:澄清学生对本课程的需求;认识到在课程中自己应负的责任和如何投入;认识到职业生涯教育与自身职业发展的关系,培养学习本课程的兴趣;了解人职匹配理论、职业发展阶段理论、职业生涯规划理论等职业生涯规划理论。

技能目标:掌握课程目标,提升职业生涯规划的能力。

活动一:
在团队中学习和成长

高职生对课程的需求方向和程度有很多差异,和学生一起理清课程目的,让大家带着合理的期望上课,以保证学生能够在课程中获得最大收获。本课程是一门实际操作性很强的课程,需要学生认真投入。本活动帮助学生建立课堂规则,澄清每位同学所担负的责任。目的是让学生真正能够为自己顺利就业和发展好职业生涯负责。

任务一:澄清学生需求和课程目标

1. 学生描述自己对就业、创业及职业发展的困惑以及对本课程的期待。
2. 教师总结学生的困惑和需求,介绍课程目标和教学安排。
3. 为实现学习目标,每位同学分别用3个词汇描述自己将以怎样的态度投入学习。
4. 教师指导学生带着合理的期望积极投入到课程的学习中。

任务二:分组活动,建立团队

1. 建立小组的原则与要求:自由组合建立学习团队;每组8~10人(可根据班级总人数而变化);各组男女生比例尽量接近;在2~3分钟内完成分组,推选

产生组长。

2. 团队代表描述分组时的情形和产生组长的办法。

3. 为自己的团队命名,团队代表阐明其含义。

4. 制定团队积分规则:根据团队或团队代表完成任务的质量和用时情况,团队得10分到1分不等,团队得分即为该团队成员得分,计入平时成绩,队长负责记录本组得分。

5. 制作团队名片:要求具备小组名称、标志、目标、口号等要素。

活动二:

认识职业生涯理论

职业生涯规划教育发源于美国,在20世纪70年代达到高峰,当时整个美国都在推广和实施“生涯教育”。其重点放在人的全部生涯,按照生涯认知、生涯准备、生涯熟练等步骤逐一实施,使学生获得谋生技能,并建立个人的生活形态。职业被看做是最基本的生存需要,人们普遍认为每个人最理想的生存状态就是将人生价值与工作联系在一起,因为工作能够给人带来事业,每个人的价值也才会得到社会的承认。因此,职业生涯规划对于每个即将走入或身处社会的人而言是非常重要的。在美国、英国、日本等国,职业生涯规划已被列入各高校的必修课,贯穿于大学教育全过程,所有的学生都有机会接受并参与自己的职业规划。学校对学生的心理状态、人生价值、职业需求、职业技能及对未来期望等各方面进行评估,最后给予非常详细的评分,学生参考该评估去进行职业选择。

我国近年来对职业生涯规划教育逐渐重视起来,党的十七大报告明确指出要“积极做好高校毕业生就业工作”。2007年底,教育部印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知,要求“从2008年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程,并作为公共课纳入教学计划,贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程”。该课程强调职业在人生发展中的重要地位,关注学生的全面发展和终身发展。通过对课程的学习,激发大学生职业生涯发展的自主意识,树立正确的就业观,促使大学生理性地规划自身未来的发展,自觉地提高就业能力和职业生涯管理能力。

任务一:了解与职业生涯理论相关的基本概念

1. 职位:职位是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此,职位

和参与工作的个人相对应,有多少参与工作的个人就有多少个职位。例如一个足球队需要 11 个队员,意味着这个足球队中就有 11 个职位,而不论这些职位是前锋还是后卫。

2. 工作:工作是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。例如,教师有语文教师、数学教师,而他们都从事一种工作,就是教学工作。

3. 职业:职业是在不同的专业领域中一系列相似的服务。例如,教师是一种职业,不管在自然科学或社会科学中的哪个具体的专业领域担任教学工作的人,他的职业都是教师。

4. 职业生涯:从职业发展的过程来看,职业生涯被看成是:在一个人的一生中,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的一个最主要的方面,它跨越人的整个一生并涵盖个人的自我概念、家庭生活以及个人处境、文化氛围的方方面面。

5. 职业生涯规划:职业生涯规划是指通过个人和组织相结合,对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、研究和总结,尤其是在对自己的兴趣、能力、性格、价值观、特长、经历以及存在的不足等进行综合分析的基础上,确定最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标作出行之有效的安排。

6. 职业生涯规划与职业生涯设计:职业生涯规划不同于职业生涯设计,前者是针对个人层面而言,后者是针对专家层面而言。个人进行职业生涯规划的目的是尽快实现自己的社会价值与个人价值,最快速度和最大限度地实现职业发展与成功,当个人进行职业生涯规划有困难时,可以请职业指导人员进行科学的职业生涯规划。

任务二:掌握几个职业生涯理论

(一)职业匹配理论

1. 人职匹配理论。

(1) 帕森斯的特质因素理论。这一理论最早由美国波士顿大学的帕森斯教授提出,这是用于职业选择与职业指导的最经典的理论之一。

1909 年,帕森斯在其所著的《职业选择》一书中明确提出了职业选择的三大要素,即:第一,了解自我:性格、成就、兴趣、价值观和人格特质等;第二,获得有关职业的知识:信息的类型(职业的描述、工作条件、薪水等)、职业分类系统、职业所需求的特质和因素;第三,整合有关自我与职业世界的知识。

帕森斯的理论强调,在作出职业选择之前,首先是要评估个人的整体特点,因为个人选择职业的关键就在于个人的特质与特定行业的要求是否相匹配;其次是要进行职业调查,即强调对工作进行分析,包括研究工作情形、参观工作场所、与工作人员进行交谈;最后要以人职匹配作为职业指导的最终目标。帕森斯认为只有这样人才适应工作,并且使个人和社会同时得益。

帕森斯认为职业与人的匹配分为以下两种类型:第一,条件匹配,即需要专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配。第二,特长匹配,即某些职业需要具有一定的特长,如具有敏感、易动感情、不守常规、有独创性、个性强、理想主义等人格特性的人,宜于从事美的、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

帕森斯的特质因素论作为职业选择的经典理论,至今仍然有效,并对职业生涯规划 and 职业心理学的发展具有重要的指导意义。

(2)霍兰德的职业兴趣理论。约翰·霍兰德是美国著名的心理学教授和职业指导专家,他于1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。职业兴趣理论认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关,兴趣是人们活动的巨大动力,凡是具有职业兴趣的职业,都可以提高人们的积极性,促使人们积极地、愉快地从事该职业。他认为人可以分为六大类,即现实型、研究型、社会型、传统型、企业型、艺术型,职业环境也可以分成相应的同样名称的六大类,人格与职业环境的匹配是形成职业满意度、成就感的基础。霍兰德所划分的六大类型并非是并列的、有着明晰的边界的,他以六边形标示出六大类型的关系,如图1-1所示。

它们之间存在三种关系:

一是相邻关系,如RI、IA、AS、SE、EC及CR。这种关系的两种类型的个体就具有某些共同点,如企业型和社会型的人,他们都与人打交道比较多。

二是相隔关系,如RA、RE、IC、IS等。这种关系的两种类型的个体的相似点就比相邻关系的少。

三种相对关系,在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系,如RS、IE等。这种关系的两种类型的个体共同点少。因此,一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

人们常常愿意选择与个体兴趣类型一致的职业环境,如具有艺术型兴趣的人希望在艺术型的职业环境中工作,以发挥自身潜能。但是,人的兴趣并不是单一的,人是多种兴趣类型的综合体,并且职业选择还受到很多因素的影响,因此很多时候人们不一定选择与自己兴趣完全对应的职业环境,而是选择相近的

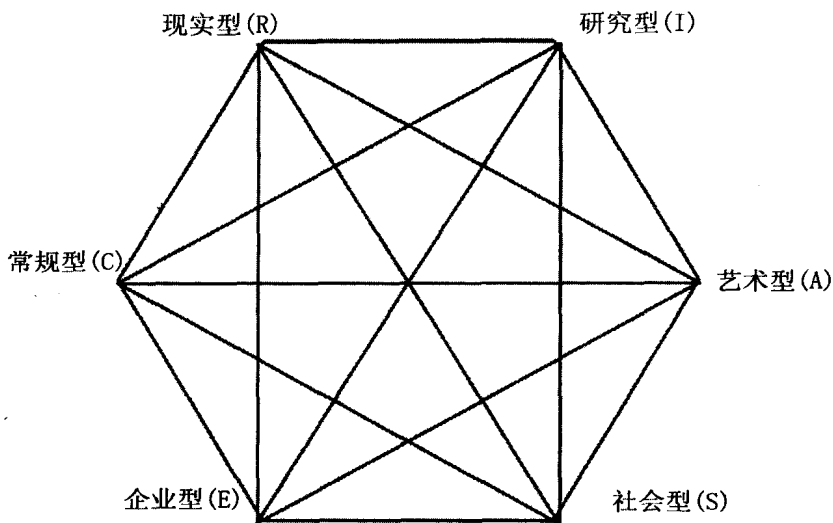


图 1-1 霍兰德的职业、人格类型六边形

职业环境,甚至是相隔的职业环境。在这种情况下,就需要个体不断地适应职业环境。

(3)埃德加·H·施恩的职业锚理论。职业锚理论产生于在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工学院斯隆管理学院的著名职业指导专家埃德加·H·施恩教授领导的专门研究小组。职业锚理论是该研究小组在对该学院毕业生的职业生涯规划研究中演绎成的。斯隆管理学院的 44 名 MBA 毕业生自愿形成一个小组接受施恩教授长达 12 年的职业生涯规划研究,研究小组通过面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种研究方式最终分析总结出了职业锚(又称职业定位)理论。

所谓职业锚,又称职业系留点。锚,是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚,实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心,是指当一个人不得不作出选择的时候他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观,它是自我意向的一个习得部分。个人进入早期工作情境后,职业锚由习得的实际工作经验所决定,与在经验中自省的动机、价值观、才干相符合,达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物,在实际工作中是不断调整的。

作为国外职业测评运用最广泛、最有效的工具之一,职业锚问卷是一种职业生涯规划咨询、自我了解的工具,能够协助组织或个人进行更理想的职业生

涯发展规划。

职业锚以员工习得的工作经验为基础,产生于早期职业生涯。员工的工作经验进一步丰富发展了职业锚。1978年,施恩教授提出的职业锚理论包括五种类型:自主型职业锚、创业型职业锚、管理能力型职业锚、技术职能型职业锚、安全型职业锚。

人们逐渐发现职业锚的研究价值,于是越来越多的人加入了研究的行列。在20世纪90年代,人们又发现了三种类型的职业锚:安全稳定型、生活型、服务型。

(4)罗伊的人格发展理论。罗伊是一位临床心理学家,她的人格理论约在20世纪60年代提出,她依据自己所从事的临床心理学经验及对各类杰出人物有关适应、创造、智力等特质的研究结果,综合了精神分析论、莫瑞的人格理论与马斯洛的需要层次论,形成了其人格发展理论。

①主要观点。罗伊的理论试图说明遗传因素和儿童时期的经验对于未来职业行为的影响。罗伊认为:早年经验会增强或削弱个人高层次的需求,进而影响人的生涯发展。她特别强调早期经验对个体以后的择业行为的影响。

罗伊的理论假设每一个人天生就有一种扩展心理能量的倾向,这种内在的倾向配合着个体不同的儿童时期的经验,塑造出个人需求满足的不同方式。而每一种方式对于生涯选择的行为都有不同的意义。

罗伊认为,需求满足的发展与个人早期的家庭气氛及成年后的职业选择有着密切的关系。如个体成长过程中,父母对他(她)是接纳的还是拒绝的,家中气氛是温暖的还是冷漠的,父母对他(她)的行为是自由放任的还是保守严厉的,这些都会反映在个人所做的职业选择上。

②亲子关系与职业选择。罗伊认为父母对个体早期的教养方式对其今后的职业选择有很大的影响。她把父母对孩子管教的态度从“温暖”和“冷漠”两个基本方面大致划分为三种类型(“关心子女型”“逃避型”“接纳型”)、六种情况(温暖:“过度保护”“爱”“不明确”,冷漠:“过度要求”“拒绝”“忽视”)。

“关心子女型”中的“过度保护型”父母会毫无保留地满足子女的生理需求,却不见得能满足子女对爱和自尊的需求,即使这些需求都能得到满足,子女的行为未必表现出社会认可的行为。所以,在这类氛围下长大的子女日后显示出较多的人际倾向,而且不是出自防御的心理机制。而“过度要求型”的父母对于子女要求的满足往往附加某些条件,也就是子女表现出顺从的行为或表现出父母认可的成就行为时,其生理需求或爱的需求才能得到满足,这种在父母的高

标准严要求下长大的孩子会变成完美主义者。他们会为表现得不够完美而焦虑,因而在作职业选择时较为困难。

在“逃避型”父母的教养态度下,无论是受到“拒绝”或“忽视”,儿童需求满足的经验都是痛苦的,即不论生理需要还是安全需要的满足都会有所欠缺,更谈不上高级需求的满足。所以这类儿童日后会害怕和他人相处,宁可在自己的工作岗位上靠自己的努力满足自己的需求。

“接纳型”家庭的氛围大体上是温暖的。在温暖、民主气氛下长大的孩子,各类层次的需求不缺乏,长大之后也能作独立的选择。

总之,童年的经验与职业选择有极大的相关性。每一个家庭对于子女的养育方法不尽相同,养育方式上的差异会导致个人各种心理需求的满足方式与程度也会有层次上的出入。因此,父母的教养态度对孩子的职业选择有重要的影响,应该让孩子从小发展自己的能力倾向和职业的兴趣,这样他们对终身的择业行为才有正确的观念及选择的能力,也愿意承担选择后的责任。

(5)弗鲁姆的择业动机理论。美国心理学家弗鲁姆在1964年出版的《工作和激励》一书中提出了解释员工行为激发程度的期望理论的基本公式: $M = V + E$ 。

其中M为动机强度,指积极性的激发强度,表明个体为了一定的目标而努力的程度;V为效价,指个体对一定目标重要性的主观评价;E为期望值,指个体实现目标可能性的大小,也就是目标实现的概率。员工个体行为动机的强度取决于效价大小和期望值高低。

弗鲁姆认为这一理论也可以用来解释个人的职业选择行为,具体化为择业动机理论。该理论的应用(即个人如何选择职业)分为两个步骤:

①确定择业动机。用公式表示:择业动机 = 职业效价 * 职业概率。

公式中,职业效价指择业者对某项职业价值的评价。职业效价取决于两方面:一方面是择业者的择业价值观;另一方面是择业者对某项具体职业要素如兴趣、工资、发展空间、工作条件等的评价。

公式中职业概率是指择业者获得某项职业可能性的大小。职业概率大小通常取决于四个因素:即某项职业的社会需求量(在一定的情况下,职业概率同职业需求量呈正相关);择业者的竞争能力(择业者的竞争能力即择业者自身工作能力和求职就业能力越强,获得职业的可能性越大);竞争系数(竞争系数指谋求同一种职业的劳动者人数的多少。在其他条件一定的情况下,竞争系数越大,职业概率越大);其他随机因素(择业动机公式表明,对择业者来说,某项职业的效价越

高,获取该职业的可能性越大,那么,择业者选择该项职业的意向或者倾向越大;反之,某项职业对择业者而言其效价越低,获取该项职业的可能性越小)。

②比较择业动机,确定选择的职业。择业者对其视野内的几种目标职业分别进行价值评估和获取该项职业可能性的评价,然后通过比较,选择某项职业。

2. 人组织匹配理论。

人组织匹配理论认为,个人对职业和组织的选择与其个性特征之间相互影响:个人特点影响对职业和组织的选择,不同的个人会加入不同的组织,个人的特点可以预测其对职业和组织的选择。另外,对职业和组织的选择会影响个人个性发展,组织环境会影响个人的特点。人的个性必然受到生活的特定环境和个人独特生活经历的深刻影响。

人组织匹配理论中最具影响力的是 Schneider(1987)提出的吸引-选择-磨合模型(Attraction-Selection-Attrition 模型,即 ASA 模型)。这个模型认为人在组织中不是偶然随机分布,组织中的员工都是被组织吸引、选择和留用的人。他们会评估组织的目标、结构和文化等因素与自己的态度、价值观等是否符合。模型认为人们总是倾向于选择在组织发展目标上与个人特点相适合的组织,以有利于自身的职业发展。所以这个理论主要是从个体的心理层面来解释组织的吸引力和人们接受工作的意愿,而组织人口统计模型则着眼于组织内人员的同质性对组织运行的影响,认为人际冲突、人际沟通等和离职率有关。因为异质性组织中员工的积极性和工作效率更低,而员工人口统计的相似性会增进彼此间的认同感,促进相互沟通和信任,提高组织工作绩效。^①

(二) 职业发展阶段理论

1. 金斯伯格的职业意识发展阶段理论。

美国著名的职业生涯发展理论先驱、职业心理学家金斯伯格,通过对人的童年到青年阶段职业心理发展过程的研究,将个体职业心理的发展划分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

(1)幻想期(4~11岁)。这一时期的儿童逐渐地获得了社会角色的直接印象,他们对自己经常看到或接触到的各类职业都感兴趣,并充满了新奇、好玩之感,幻想着长大要当什么。特别是他们在早期的游戏中,常常充分地运用自己的职业想象力,扮演他们各自所喜爱的角色。随着年龄的增长,游戏中所喜爱

^① 文峰、凌文铨:《从人职匹配理论到人组织匹配理论——职业生涯理论发展浅探》,《商场现代化》2005年12月(下)(总第453期)。