

大学生职业指导系列丛书

大|学|生 职业生涯规划与 就业指导

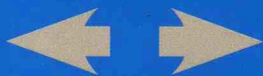
DaXueSheng

ZhiYeShengYaGuiHuaYuJiuYeZhiDao

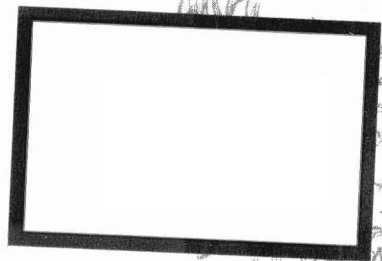
主编 任国升 高雪升



加强**自我认知**、学会**科学决策**、确立**生涯目标**
了解**就业政策**、掌握**求职方法**、提升**就业能力**



完成从大学生到职场人的转变，学习如何获得幸福人生
增强“我的职业我做主”的信心和主动性



大学生职业指导系列丛书

大学生

职业生涯规划与就业指导

DaXueSheng
ZhiYeShengYaGuiHuaYuJiuYeZhiDao

主编 任国升 高雪升

河北大学出版社



DaXueShengZhiYeShengYaGuiHuaYuJiuYeZhiDao

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 任国升, 高雪升主编. — 保定: 河北大学出版社, 2011.7
ISBN 978-7-81097-949-8

I. ①大… II. ①任…②高… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第119462号

大学生职业生涯规划与就业指导

责任编辑: 胡素杰

王殊宁

装帧设计: 赵 谦

责任印制: 靳云飞

出版: 河北大学出版社

经销: 全国新华书店

印制: 保定市中画美凯印刷有限公司

开本: 1 / 16 (710mm × 1000mm)

字数: 330千字

印张: 20.125

版次: 2011年9月第1版

印次: 2011年9月第1次印刷

书号: ISBN 978-7-81097-949-8

定价: 28.00元

前 言

金树人先生说：职业生涯与我们“如影随形”，而诸君又“视而不见”！在我国职业规划与教育改革不断发展，职业分类与规范管理制度不断完善的大趋势下，高校职业生涯规划课程应当与时俱进，及时把握我国职业发展趋势，深入探索提升大学生职业生涯规划与就业指导课程实用效能的具体教法与考评制度，使该课程超越教室讲台，直指社会职场，将职业生涯规划理念与就业知识技能超越课本，融入心灵！

职业生涯规划伴随着每个人的一生，其自身具有的不可磨灭的时间流逝特性，使职业生涯规划与就业指导这一教育活动所对应课程必须具备过程属性，否则就不能实现与课程教学目标的高度匹配，就不能充分发挥职业生涯规划与就业指导的效能作用。

我们知道，大学生职业生涯规划与就业指导课程应该是学生生涯规划理论知识体系构建的过程，是唤醒学生职业意识的过程，是学生主动开展认知探索的过程，是学生自性成长经验凝练的过程，是学生个人职业素养与技能锻造提升的过程，是学生职业生涯创新发展的过程，因此本课程应该是重视观念转变、技能培养、过程控制、效能考评的综合性、训练型课程。

通过上述对职业生涯规划与就业指导课程本质属性的探究与理解，编写组在收集大量调研资料与数据资料的基础上，充分结合体验式学习与过

程教育的理论，精心编写了本教材，各章撰写人分别为：梁巍（第一章）、张藏云（第二章）、张伟佳（第三章）、绍静（第四章）、高雪升（第五章）、高银玲（第六、七、八、九章）、王建慧（第十章）。全书由任国升、高雪升统稿审稿。编者希望本书在培养与提升学生实践性职业生涯规划能力与求职就业能力层面做出贡献，欢迎广大师生、读者和专家批评指正。

本书编写组

2011 年 8 月

目 录

前 言	(1)
第一章 职业生涯规划理论	(1)
第一节 职业生涯规划	(2)
第二节 职业选择理论	(14)
第三节 职业生涯发展理论	(28)
第四节 职业生涯管理理论	(39)
第二章 自我认知	(43)
第一节 个性倾向性与职业	(45)
第二节 个性心理特征与职业	(59)
第三节 自我认知方法	(64)
第三章 职业认知	(73)
第一节 职业的社会认知	(74)
第二节 职业的环境认知	(86)
第三节 职业认知的方法	(96)
第四章 职业生涯规划实施	(106)
第一节 职业生涯规划方案制定	(108)
第二节 职业生涯规划目标管理	(110)
第三节 职业生涯规划方案实操	(118)
第四节 职业生涯规划评估	(124)

第五章 职业素质培养	(130)
第一节 职业素质构成.....	(131)
第二节 职业道德意识培养.....	(135)
第三节 基本工作能力培养.....	(139)
第六章 求职准备	(162)
第一节 求职心理调控.....	(162)
第二节 招聘信息管理.....	(166)
第三节 求职材料撰写.....	(172)
第七章 求职礼仪与面试技巧	(188)
第一节 职业形象礼仪.....	(189)
第二节 职业沟通礼仪.....	(203)
第三节 职业面试技巧.....	(207)
第八章 就业权益保护	(222)
第一节 就业权益构成.....	(223)
第二节 侵权行为分类.....	(227)
第三节 劳动合同订立.....	(231)
第四节 劳动争议辨析.....	(239)
第九章 职场适应与发展	(243)
第一节 职业角色转换.....	(244)
第二节 职业环境适应.....	(249)
第三节 工作绩效提升.....	(255)
第十章 大学生创业	(262)
第一节 创业环境现状.....	(262)
第二节 企业法律形成.....	(269)
第三节 企业登记程序.....	(275)
大学生职业生涯规划与就业指导作业	(283)

第一章 职业生涯规划理论

话说有两兄弟，他们一起住在一幢公寓楼里。一天，他们去郊外爬山。傍晚时分，等他们爬山归来，回到公寓楼的时候，发现一件事：大厦停电了！这真是一件令人沮丧的事情。为什么呢？因为很不巧，这两兄弟是住在大厦的顶楼。那么，顶楼是几楼呢？那就更加不巧了，顶楼是八十楼。很恐怖吧。虽然两兄弟都背着大大的登山包，但看来，也是别无选择，于是，哥哥对弟弟说：“我们爬楼梯上去吧。”

他们就背着一大包行李开始往上爬。到了二十楼的时候，他们觉得累了。弟弟提议说：“哥哥，行李太重了，不如这样吧，把它放在二十楼，我们先上去，等大厦恢复电力，再坐电梯下来拿。”哥哥一听，觉得这主意不错：“好啊！弟弟，你真聪明呀。”于是，他们就把行李放在二十楼，继续往上爬。

卸下了沉重的包袱之后，两个人觉得轻松多了。他们一路有说有笑地往上爬。但好景不常，到了四十楼，两人又觉得累了。想到只爬了一半，往上一看，竟然还有四十楼要爬。两人就开始互相埋怨，指责对方不注意停电公告，才会落到如此下场。他们边吵边爬，就这样一路爬到了六十楼。

到了六十楼，两人筋疲力尽，累得连吵架的力气也没有了。哥哥对弟弟说：“算了，只剩下最后二十楼，我们就不要再吵了。”于是，他们一路无言，安静地继续往上爬。终于，八十楼到了。到了家门口，哥哥长吁一口气，摆了一个很酷的姿势：“弟弟，拿钥匙来！”弟弟说：“有没有搞错？钥匙不是在你那里吗？”好，大家猜猜发生了什么事？钥匙还留在二十楼的登山包里！

有人说，这个故事其实在反映我们的人生。二十岁之前，我们活在家人、老师的期望之下，背负着很多压力，不停地功课、考试、升学，就好像是背着一个很重的登山包，加上自己也不够成熟和有能力，所以走得很辛苦。二十岁以后，从学校毕业出来，踏上工作岗位，开始自己的职业生

涯，自己喜欢做什么就做什么，想怎么做就怎么做，就好像是卸下沉重的包袱。所以说，从二十岁到四十岁，是一生中最愉快的二十年。

到了四十岁，人到中年，发现青春早已逝去，但又有很多遗憾，于是开始大发牢骚，骂老板不识货，怪家人不体恤，埋怨政府，埋怨国家，埋怨社会……就这样在抱怨遗憾中又过了二十年。到了六十岁，发现人生所剩不多，于是告诉自己，不要再埋怨了，就珍惜剩下的日子吧。于是，默默走完自己的最后岁月。到了生命的尽头，突然想起：好像有什么忘记了。是什么呢？是钥匙，是人生的关键。我们把理想、抱负、关键都留在二十岁，没有完成。

进入社会后的每个人都将利用所掌握的知识和技能，在“职业”这个舞台上扮演自己的特定角色，描绘自己的“生涯”长卷，并创造物质财富、精神财富，获得相应报酬和实现自我价值。人们对职业一词有着不同的理解，美国学者舒尔兹认为，职业是个人为了不断取得个人收入而连续从事的、具有市场价值的特殊活动。也就是说，职业是一定社会分工或社会角色的持续实现形成的，是一个人为获取主要生活来源而从事的具有一定特征的社会性工作类别，它是一种或一组特定工作的统称，是一个人进入社会生活后所获得的社会位置和劳动角色。“职业生涯”是一个与我们“如影随形”但又“视而不见”的名词。之所以“如影随形”，是因为它与我们的发展历程与成长经验密切相连、密不可分；之所以“视而不见”，是因为我们一旦想去清楚地勾画出它的轮廓又觉得影像模糊，很难把握。本章将就职业生涯规划的概念界定与职业生涯规划的理论做一简要介绍，以期使我们了解职业生涯规划“是什么”和生涯理论“讲什么”，为我们做好生涯规划与走好职业人生奠定基础。

第一节 职业生涯规划

一、职业生涯规划的概念

（一）生涯

《庄子·养生主》讲到“吾生也有涯，而知也无涯”。“生”，即“活

着”；“涯”，即“边界”。有生即有涯。广义上理解，“生”是与一个人的生命相联系的，包含少年、成年、老年几个阶段。“涯”则有边际的含义，即指人生经历、生活道路和职业、专业、事业。在西方人的概念中，生涯是Career，从字源上看指古代战车，也有疯狂竞赛精神之意。在职业指导中，“生涯”一词有诸多解释，目前较为常用的是美国生涯理论专家萨柏的观点：

“生涯”是生活里各种事态的连续演进方向；它统合了人一生中依序发展的各种职业和生活的角色，是个人对工作的投入而流露出独特的自我发展形式；它也是人生自青春期一直到退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，除了职业之外，尚包括任何和工作有关的角色，如学生、雇佣者、领退休金者，甚至也包含了家庭、公民的角色。生涯是以人为中心的，只有在个人寻求它的时候，它才存在。

萨柏认为，生涯是个人终其一生所扮演角色的整个过程，由三个层面构成：

生命广度——时间：指横跨一生的发展历程，萨柏将之分为成长、探索、建立、维持及衰退五个阶段。

生活空间——广域或范围：指在发展历程中各个阶段个人所扮演的各种角色，如子女、学生、休闲者、公民、配偶、父母、工作者、退休者等。

生活深度——程度：指一个人在扮演每一个角色中所投入的程度。

台湾著名生涯辅导专家金树人在其所著《生涯咨询与辅导》一书中阐明生涯“其本身即有丰富的内涵与范围”，主要包括：

(1) 方向性。它是生活里各种事态的连续演进方向。一个人一生当中的生涯发展，宛如茫茫大海中破浪前进的航道，虽然“视而不见”，但是有其方向可循。至于引领方向的“北斗星”是什么和沿着哪个路径前进，不同的个体会不同。这个“北斗星”可能是自我概念，可能是生命意义或社会价值，可能是满足某种需求，也有可能是兴趣或能力特质，甚至有些是某个“榜样”对自己心灵深处产生的能动力量。

(2) 时间性。生涯的基本元素是时间性，生涯的发展是一生当中连续不断的过程。生涯是一生当中依序发展的各种位置的综合体。从过去、现在到未来，个体的生涯发展历程是踏在接二连三的“位置”上前进：每一个现在的“位置”，都受到过去“位置”的影响，也是为未来“位置”预先准备，这些“位置”是“依序”发展的。如“军人生涯”，是由军校学生、尉官、校官，而晋升至将军的一种“位置”的依序发展。

(3) 空间性。生涯以事业的角色为主轴，也包括了其他与工作有关的

角色。从“生涯”在不同年龄发展阶段的横切面看，会同时呈现不同的角色。这些角色不全然是职业，但又都与职业活动有直接或间接的关系。以“大学生涯”为例，主要的生涯角色经验是学生；以中年女性“教师生涯”为例，相关的生涯角色经验可能包括人妻、人母、人师等。有人认为生涯即是生活的同义字，其实不然，生涯的范围并非大到无所不包。萨柏为了将两者做一区分，将生涯中的“生活”限定为“一个人在其就业前、就业时、离业后之生活”。“生涯”专指以事业角色为主轴的生活经验，而事业生涯的发展必定伴随着许多与其有关的角色发展，这些角色发展经验自然不能割离于生涯经验之外。

(4) 独特性。每个人的生涯发展是独一无二的。如果以类似的顺序经历着类似的职位或角色，不同的人可能有相似的生涯发展，但每个人的生涯发展又是独一无二的，因为人们在每一个职位上或角色上的表现方式都不尽相同。

(5) 现象性。只有在个人寻求它的时候，生涯才存在。生涯不等于生命，生命可以是客观的存在，生涯的存在，却是个人主观意识所认定的存在。当一个人开始思考自己的未来时，生涯才开始“如影随形”。换个角度看，生涯是一种对客观“位置”的主观知觉。“生涯”定义了人如何在工作环境框架内“看”自己——可以从过去的成功或失败看，可以从现在的能力或才干看，也可以从未来进一步的计划看。因此人生的意义可以在生涯发展过程中得以彰显，得以完成。

(6) 主动性。人是生涯的主动塑造者。“只有在个人寻求它的时候，它才存在”，就隐含着人是生涯的主动塑造者这层意义。生涯的原意是冒险、奋进。在个人生涯发展过程中，遗传条件、社会阶层、政策制度，甚至机会因素，都会影响到个人的生涯发展。然而，心理学发现人不是被动地受环境的制约，而是能主动地去思考、去计划，进而改变环境、创造环境。对生涯的主动塑造，主要是通过生涯转换过程中的“生涯决定”来完成的。

(二) 职业生涯

职业生涯是一个人终生职业经历的模式，即一个人一生连续从事和负担的职业、职务、职位等扮演不同角色的整个过程。职业生涯不只仅为职业活动，而且包括与职业有关的行为、态度等内容。

具体而言，职业生涯概念包括以下基本含义：

1. 职业生涯是个体的行为经历，而不是群体或组织的行为经历
2. 职业生涯的实质是指一个人一生之中的工作任职经历或历程

狭义职业生涯始于工作之前专门的职业学习和训练,终止于完全结束或退出职业;广义的职业生涯是由出生之始到完全结束职业工作为止。实际的职业生涯期在不同的人身上长短期限是不一样的。

3. 职业生涯是包含着具体职业内容的发展概念、动态概念

职业生涯不仅表示职业工作时间的长短,而且包括从事何种职业、职业发展经历、由一种职业向另一种职业的转换等具体内容。

从总体上看,人的职业生涯具有以下特性:

1. 独特性

每个人都有自己的职业条件、职业理想、职业选择,有为实现职业理想所作的种种努力,从而有着与别人相区别的、独特的生涯历程。

2. 发展性

每一个人的职业生涯,都是一种发展、演进的动态过程。就整体而言,职业生涯是一个具有一定逻辑性的过程。

3. 阶段性

每个人的职业生涯发展过程都有着不同的阶段,可以分为不同的时期。人在不同的生涯阶段有着不同的目标和任务,职业生涯各个阶段之间具有递进性。

4. 终生性

每个人的职业生涯作为一种动态发展的历程,是根据个人在不同阶段的愿望而不断蜕变与成长,直至终身。“老骥伏枥,志在千里”,正反映了人生晚期在职业生涯方面的英雄气概。

5. 整合性

由于个人所从事的工作或职业,往往会决定他的生活状态,而且职业与生活两者之间又很难区别,因此,生涯应具有整合性,涵盖人生整体发展的各个层面,而非仅仅局限于工作或职位。

6. 互动性

生涯是个人与他人、个人与职场、个人与社会互动的结果。人的“自我”观念、主观能动性、所掌握的职业信息与职业决策技术等,都对其生涯有着重要影响。

职业生涯根据稳定性分为传统性职业生涯与易变性职业生涯,根据互动性分为内职业生涯与外职业生涯。

1. 传统性职业生涯与易变性职业生涯

传统性职业生涯指一个人的职业是持久稳定的,即自始至终从事一种

职业。例如：一名工程师的职业生涯最初是助理工程师，随着专业知识的增长和工作经验的丰富，职位可能会晋升为顾问工程师、高级工程师。易变性职业生涯指一个人的职业生涯根据其兴趣、能力、价值观及工作环境的变化而发生变化，从事多项职业。例如：一个人可能最初从事技术工作，后来从事管理工作。这种现象在企业中经常遇到。

2. 内职业生涯与外职业生涯

内职业生涯是针对个人而言的，指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。它是别人无法替代和窃取的人生财富。外职业生涯是针对组织而言的，指从事职业时的单位、时间、地点、内容、职务与职称、环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。内职业生涯与外职业生涯的关系主要有：

(1) 内职业生涯是真正的人力资本所在，提高内职业生涯而取得的工作成绩，会转化为外职业生涯。

(2) 内职业生涯发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯带动外职业生涯的发展；同时外职业生涯的发展还可以促进内职业生涯的发展。

(3) 外职业生涯的因素通常由别人决定、给予，也容易被别人否定、剥夺；内职业生涯各项因素的取得主要靠自己努力追求得以实现，不随外职业生涯因素的改变而丧失。

(4) 外职业生涯略超前时有动力，超前较多时有压力，超前太多时有毁灭力；内职业生涯略超前时舒心，超前较多时烦心，超前太多时要变心。

(三) 职业生涯规划

职业生涯规划也叫职业生涯设计，是指个体在对自己的职业兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析的基础上，结合时代背景和职业环境，确定最佳职业奋斗目标，并为实现这一目标而科学规划和行动。

职业生涯规划既包括个人对自己进行的个体生涯规划，也包括组织对员工进行的职业规划管理体系。职业生涯规划可以使个人在职业起步阶段成功就业，在职业发展阶段走出困惑，实现职业目标，到达成功彼岸。对于组织来说，良好的职业生涯规划管理体系可以充分发挥员工的潜能，给员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度达成企业价值最大化。

职业生涯规划是借助测量学、心理学、行为学、管理学、职业规划与职业发展等相关科学的经典理论，结合企业管理实践和个人人格特征的比

较成熟与完善的理论与实践体系。

（四）职业生涯管理

职业生涯管理是现代企业人力资源管理的重要内容之一，是组织帮助员工制定职业生涯规划和帮助其职业生涯发展的一系列活动。职业生涯管理是满足管理者、员工、企业三者需要的一个动态过程。

职业生涯管理主要包括两种：一是组织职业生涯管理，是指由组织实施的，旨在开发员工的潜力、留住员工、使员工能自我实现的一系列管理；二是自我职业生涯管理，是指个体在从进入劳动力市场到退出劳动力市场的职业生命周期全程中，对职业发展计划、职业策略、职业进入、职业变动和职业位置的管理。见图 1-1：

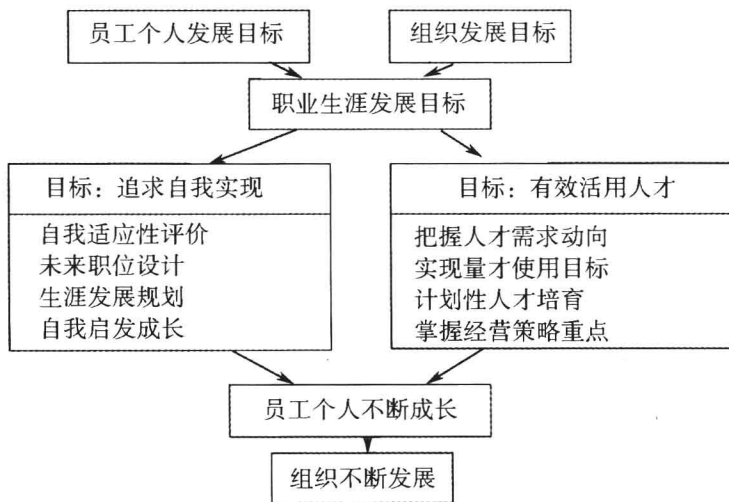


图 1-1 组织与个人生涯发展管理

组织职业生涯管理具有以下特点：

1. 职业生涯管理是组织为员工设计的职业发展援助计划

个体职业规划以自己的价值实现和增值为目的，个人价值的实现和增值并不局限特定组织内部。生涯管理则是从组织角度出发，将员工视为可开发增值的资本，通过员工职业目标的努力谋求组织的持续发展。所以组织职业生涯管理带有一定的引导性和功利性。它帮助员工完成自我定位，

克服完成工作目标中遇到的挫折,鼓励员工将职业目标同组织发展目标紧密联系,尽可能为员工提供机会。职业管理是由组织发起的,通常由人力资源部门负责,具有较强的专业性和系统性。

2. 职业生涯管理必须满足个人和组织的双重需要

职业生涯管理着眼于帮助员工实现职业规划,满足职工的职业发展需要。所以组织要制订相应的政策和措施帮助员工找到内部增值的需要。一方面通过全体员工职业素质的提高带动组织整体人力资源水平的提升;另一方面职业管理中心的有意引导可使同组织目标方向一致的员工脱颖而出,为培养组织高层经营、管理或技术人员提供人才储备。组织对职业生涯管理的精力、财力投入和政策注入是组织为满足发展需要而进行的长期投资。

3. 职业生涯管理涉及面较广形式多种多样

凡是组织对员工职业活动的帮助,均可列入职业管理之中。既包括针对员工个人的,如各类培训、咨询、讲座以及为员工自发的扩充技能、提高学历的学习给予便利等;也包括组织的诸多人事政策和措施,如规范职业评议制度、内部升迁制度等。职业管理自招聘新员工进入组织开始,直至员工流向其他组织或退休而离开组织的全过程中一直存在。职业管理是涉及职业活动多个方面的一整套系统。

二、职业生涯规划的发展

职业生涯规划理论起源于职业指导活动的实践,随着心理学、社会学等学科的发展而逐步完善。

(一) 美国职业生涯规划的发展

职业生涯规划从20世纪初诞生至今,从概念到思想、从理论到方法都发生了很大的变化。我国著名学者龙立荣、李晔从职业指导的角度对国外尤其是美国的职业生涯规划理论与实践的历史嬗变过程进行了梳理和概括,认为大致经历了三个重要发展阶段:职业与职业指导阶段、职业生涯发展与职业生涯辅导阶段、生涯发展与辅导阶段。

1. 职业与职业指导阶段

这一阶段大致为20世纪初至20世纪四五十年代。美国心理学家帕森斯1903年在波士顿宣传职业指导,最早提出“就业指导”概念,1909年帕森斯出版了《选择职业》一书,提出人职匹配理论与三步范式法。哈佛大学1911年开始进行职业辅导培训,1913年美国成立国家职业指导学会。此时的职业指导,是指导者根据心理学中人与事匹配理论,对职业选择或决定

有困难者进行的帮助活动，使用的工具是心理测量。持这种观点的早期代表人物是帕森斯和威廉姆逊，近现代代表人物主要有霍兰德。

帕森斯特别强调个别差异，注重人格特质与职业选择的匹配关系，并提出三步范式法，即第一步了解个体特质，第二步把握职业因素，第三步做出正确抉择。威廉姆逊承袭了帕森斯的思想，按照理性的方法，将职业指导具体分成六步：即分析（通过各种途径及主观与客观的工具，收集有关个人的兴趣、能力倾向、态度、家庭背景、教育程度及社会经济地位等资料），整理（用测验剖析图，整理并分析个人资料，来显示个人的差异性和独特性），诊断（描述个人独特的特质或问题所在，探讨问题的原因），预断（根据各项资料来预测个人职业成功的可能性，或针对问题来判别其可能发生的后果及调适的可能性，作为选择职业及未来调适的依据），咨询（协助个人了解、运用各项有关个人与职业方面的资料，进而与被咨询者交流有关择业和调适的计划），追踪（协助被咨询者执行计划，若有新问题产生，再重复上述步骤）。1950年后，沿着匹配论思想，霍兰德创造性地提出了人格与环境匹配的类型理论，该理论克服了以往能力测验和兴趣测验的不足，科学地将人格和职业两个方面概括为六个基本类型，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型，并编制了相应的测验问卷。由于测评问卷简单易行，因而广受欢迎。

这个阶段有两大贡献。首先，重视职业指导工作，认为人并不是生来就能够进行科学的职业选择，而是需要教育工作者和社会予以指导和帮助。这种开创性的工作开辟了一个新的研究和工作领域，为职业指导的广泛与深入开展奠定了基础。其次，提出了职业指导的匹配理论，并将这种理论建立在理性、科学的方法基础上，对职业指导的科学化做出了贡献。

但受当时的社会发展状况的制约，当时的职业指导也还存在许多不足。第一，静态地看待职业选择，认为人的职业选择是一次完成的。这不符合客观实际。事实上，人的职业选择是一个发展和变化过程。第二，在进行职业指导活动时，过于强调指导者的作用，将被指导者放在被动的角色上，不利于被指导者的成长，也不利于提高职业指导的效果。第三，在职业指导的具体活动中，运用匹配理论时，对心理学的因素考虑较多，而对经济、社会等因素考虑较少。

2. 职业生涯发展与职业生涯辅导阶段

这一阶段自20世纪四五十年代一直到70年代。此阶段职业指导经历了两个重大转变：一是由静态的、一次完成的职业指导向发展的、多次完成

的职业选择转变，导致这一转变的主要有金斯伯格和萨柏；二是职业指导观念向职业辅导观念的转变，即将教导式的职业指导方式变成更加人性化的，强调发挥被指导者作用的职业辅导，导致这种转变的核心人物是罗杰斯。

金斯伯格等人是发展论的早期代表，他们根据各职业发展阶段的重要性最早提出其职业发展阶段理论，将职业选择分成三个阶段，即幻想期、尝试期和现实期。萨柏于1953年提出了终生的职业生涯发展理论，将人的职业发展分成一系列生活阶段，即生理和心理成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段。与霍兰德相比，他更多考虑了职业生涯发展这一变量；与金斯伯格相比，他涉及的发展阶段更长，并在1957年出版的《职业生涯心理学》一书中，使用了“职业生涯”概念，将职业生涯定义为一个人终生经历的所有职位的整个历程。

自20世纪50年代开始，职业指导经历了由指导向辅导观念的转变，即将教导式的职业指导方式变成更加人性化的、强调发挥被指导者作用的职业辅导，导致这种转变的核心人物是人本主义心理学家罗杰斯。罗杰斯出版了《咨询和心理治疗》和《咨询者中心治疗》两本著作，书中系统地阐述了其人本主义思想。首先，罗杰斯主张无条件尊重被咨询者，这使传统的指导活动观念受到了严峻的挑战，例如指导者与被咨询者关系上的权威主义态度和家长式作风、过分依赖测验、过多的直接指导等。其次，罗杰斯的心理治疗使咨询帮助的范围扩大了。1952年美国心理学会的第17分会由咨询与指导分会改成辅导心理学分会，1983年美国国家职业指导学会更名为美国辅导与发展学会。

经历职业观念本身的转变和职业指导观念的变革，职业指导活动进入到了一个新阶段。第一，用发展的职业观取代了静止的职业观，由注重职业早期发展向注重终生职业发展过渡；第二，对职业选择过程的研究更加深入，使人们对职业发展的动力、过程、特点的了解更加深入，为科学地进行职业辅导奠定了基础；第三，摆正了辅导者和被辅导者的地位，使职业辅导体现出成长性。

3. 生涯发展与辅导阶段

这一阶段从20世纪70年代开始。这一时期的发展理论不仅包含职业生涯，而且进一步扩大到家庭生活。70年代，生涯规划教育在美国得到了推广和实施；80年代，生涯规划理论又有新的发展，已成为现代学校教育 with 心理辅导的一个重要部分。