



大学通识教育教材

大学生职业生涯规划教程

主 审 宋远航

主 编 孟庆新 曲振国

高等教育出版社

大学通识教育教材

大学生职业生涯规划教程

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA JIAOCHENG

主审 宋远航

主编 孟庆新 曲振国

高等教育出版社·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划教程/孟庆新、曲振国主编
—北京：高等教育出版社，2016.10
ISBN 978-7-04-046643-0

I. ①大… II. ①孟… ②曲… 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 (2016) 第 252929 号

策划编辑 刘自挥 责任编辑 朱争争 张晶晶 封面设计 张文豪 责任印制 高忠富

出版发行	高等教育出版社	咨询电话	400-810-0598
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	网 址	http://www.hep.edu.cn
邮政编码	100120		http://www.hep.com.cn
印 刷	江苏德埔印务有限公司		http://www.hep.com.cn/shanghai
开 本	787mm×1092mm 1/16	网上订购	http://www.landraco.com
印 张	22.75		http://www.landraco.com.cn
字 数	562 千字	版 次	2016 年 10 月第 1 版
购书热线	021-56717287	印 次	2016 年 10 月第 1 次印刷
	010-58581118	定 价	39.90 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 46643-00

本书编委会

主 审 宋远航

主 编 孟庆新 曲振国

副主编 杨阿滨 周红旗 王欣欣

刘秀荣 赵建芳 张秀梅

编 委 (以笔画为序)

于秋波 于晓梅 王宏伟 邢传波 刘 勇

刘尔丹 许春蕾 孙 宇 孙 婉 孙佳宁

李国辉 李春宇 杨 坤 杨丽娜 吴 迪

张 丹 张庆国 孟凡琦 敖祖辉 郭志超

前 言

根据教育部办公厅印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教高厅〔2007〕7号)文件,按照“高校要切实把就业指导课程建设纳入人才培养工作,列入就业‘一把手’工程”“要将就业指导课程建设和效果列入就业工作评估范围”“从2008年起提倡所有高校开设职业发展和就业指导课程”“各高校要依据自身情况制订具体教学计划,分年级设立相应学分,建议课程安排学时不少于38学时”等精神的要求,为提高对大学生职业生涯规划的指导和服务质量,编委会在认真调研的基础上,融汇多年的教学经验和体会,编写了此教材。教材内容既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注大学生的全面发展和终身发展,通过激发大学生职业生涯发展的自主意识,使其树立正确的学习观和就业观,让大学生理性地规划自己的未来,并在大学学习过程中努力提高其职业生涯规划能力和就业能力。

为了加强和推进大学生职业生涯教育工作,促进高校思想政治教育工作科学化发展,本教材紧紧依托教育科学“十二五”规划2012年度教育部青年项目《大学生生命教育研究》(课题号:EDA120346)、中国高等教育学会2016年学生工作课题项目《大学生创新创业教育模式的分析》(课题号:LX2016Y027)、2013年黑龙江省教育厅人文社会科学研究项目《大学生网络思想政治教育研究》(课题号:1254z008)、佳木斯大学2012年教学研究重点项目《社会转型背景下高校思想政治教育的心理学支持研究》(课题号:JYWA2012-005)、佳木斯大学2015年人文社会科学基础类重点项目《中国梦视阈下大学生思想政治教育理论与实践研究》(课题号:12Sh1201508)、佳木斯大学人文社会科学面上项目《医改背景下医学生就业观的培养研究》(课题号:2014WM11)等项目的研究平台,对大学生职业生涯和就业指导教育工作进行了认真的总结和梳理,并参考借鉴了国内知名专家、学者和兄弟院校同行们的宝贵经验和理论成果,在此,本教材编委会对他们表示最诚挚的感谢。也真诚地邀请各位同行到我校交流做客,共同为我国高校思想政治教育工作做出我们应有的贡献。

本教材由佳木斯大学党委副书记、宋远航研究员担任主审,佳木斯大学招生就业处处长孟庆新副教授与潍坊学院发展规划处处长曲振国教授任主编。全书共分十一章,负责调研论证的有邢传波、王宏伟、李春宇、孙宇、杨坤、张丹、李国辉、孟凡琦;负责校内外专家内容指导与评估的有曲振国、于秋波、杨阿滨、于晓梅、敖祖辉、郭志超、刘勇、许春蕾、孙佳宁;负责典型案例和拓展阅读资料征集的有张庆国、吴迪、刘尔丹、杨丽娜、孙婉;负责

编写的有孟庆新（第一章、第九章、第十章）、赵建芳（第二章、第六章）、刘秀荣（第三章、第五章第四节）、周红旗（第八章、第五章前三节）、张秀梅（第四章、第七章）、王欣欣（第十一章），教材由孟庆新统稿。

大学有两种事物总是新鲜的，那就是绚烂的青春和对知识的追求。正因为如此，大学也总会成为很多年轻人成长的新起点，梦想飞扬的新舞台。愿学生们为自己设定目标、满载希望，活出不一样的精彩人生。

书稿初成，始知学力之不逮，怀着惶恐与兴奋的心情，衷心期盼能借此开展与读者们新的交流。时间仓促且水平所限，敬请批评斧正。

编委会
2016年6月

目 录

第 一 章	生涯概述	1
第一节	生涯与人生发展	2
第二节	生涯发展理论	13
第三节	职业、专业对大学生职业生涯规划的影响和相互关系	20
第四节	影响职业生涯规划的因素	24
第五节	高校开展职业生涯规划教育的基本情况及其意义	29
第 二 章	人格认知	41
第一节	人格与职业人格概述	43
第二节	人格理论和人格测评	48
第三节	MBTI16 种性格类型及其测评	54
第 三 章	价值澄清	68
第一节	价值观概述	69
第二节	价值澄清理论与价值观澄清	73
第三节	职业价值观	76
第四节	价值观调整	85
第 四 章	兴趣培养	102
第一节	兴趣与职业兴趣	103
第二节	兴趣类型与探索方法	107
第三节	大学生职业兴趣培养	113
第 五 章	能力发展	133
第一节	能力概述	134
第二节	自我效能感	141
第三节	职业能力	146
第四节	能力培养的途径	152
第 六 章	情商培育	169
第一节	情绪及情商概述	171
第二节	情绪问题与健康情绪的判断标准	179
第三节	情绪的调节与情商培养的技巧	182

第七章	环境分析	195
第一节	宏观环境与微观环境分析	196
第二节	组织（企业）环境分析	200
第三节	环境分析方法	207
第八章	职业展望	218
第一节	职业概述	219
第二节	职业发展趋势	226
第三节	直面新职业	232
第九章	生涯决策	247
第一节	生涯决策概述	248
第二节	生涯决定社会学习理论	252
第三节	生涯决策方法	255
第十章	就业探索	273
第一节	求职定位	274
第二节	求职文案	279
第三节	应聘技巧与职场准备	286
第十一章	规划管理	303
第一节	生涯规划的领域、步骤与方法	305
第二节	制订大学生职业生涯规划	310
第三节	大学生职业生涯规划的自我管理	327
第四节	大学生职业规划的内容与流程	332
第五节	职业生涯规划实例	343
参考文献		352

第一章 生涯概述

名人名言

人无远虑，必有近忧。

——孔 子

吾生也有涯，而知也无涯。

——庄 子

我们的决定，决定了我们。

——萨 特

生涯之学，即应变之学。

——Maanen & Schein

人生之路要自己走，要过怎样的人生，完全是自己的选择，只有自己才能赋予生命最佳的诠释。

——佚 名

大多数的人就像是落叶一样，在空中随风飘游、翻飞、荡漾，最后落到地上。一小部分的人像天上的星星，在一定的途径上走，任何风都吹不倒他们，在他们的内心中有自己的引导者和方向。

——黑 塞

学习目标

1. 了解大学生职业生涯规划课程体系。
2. 掌握职业选择和职业生涯规划的相关理论。
3. 了解影响职业规划的因素。

案例链接

爬楼梯的故事

话说有两兄弟，他们住在同一幢公寓楼里。一天，他们一起去郊外爬山。傍晚时分，回到公寓楼的时候，才发现一件事：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。”

于是，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。于是弟弟提议说：“哥哥，行李太重了，不如这样吧，我们把它放在二十楼，我们先上去，等大厦恢复电力，我们再坐电梯下来拿吧。”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。但好景不长，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，两人精疲力尽，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？”……原来，钥匙还留在二十楼的登山包里！

这个虚构的故事其实反映了我们的人生。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，不停地做功课、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，没有什么太大能力，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，好好珍惜剩下的日子吧。于是，默默走完自己最后的岁月。到了生命的尽头，突然想起：好像有什么忘记了。是什么呢？是你的钥匙，你人生的关键。你把你的理想、抱负、关键都留在了二十岁，没有完成。

人的生命只有一次，人生像一次不可逆的单程旅行。想一想，是不是也要等到四十年之后、六十年之后才来追悔？想一想，我们最在意的是什麼？想一想，希望将来的自己和现在有些什麼不同？想一想，我们是不是可以做些什麼不让这个遗憾发生呢？

第一节 生涯与人生发展

一、简述职业生涯规划

（一）职业

职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式和思想情操等的综合反映，也是一个人的权利、义务、职责及其社会地位的一般性表征。职业具有经济性、技术性、社会性、促进性和连续性等五个基本的特征。

职业不同于工作，它更多的是指一种事业。因此，职业问题不是简单的工作问题。就“职业”一词的本意而论，它至少包括两个方面的含义：首先，职业体现了专业的分工，没有高度的专业分工，也就不会有现代意义上的职业观念，职业化意味着要专门从事某项事务；其次，它体现了一种精神追求，职业发展的过程也是个人价值不断实现的过程，职业要求个人对它有忠诚度。

（二）生涯

生涯一词在我国最早见于《庄子》，即“吾生也有涯，而知也无涯”。在这里，生为生命，涯为边际的意思。庄子所说的意思是：“我的生命是有限的，但需要我学习、探索的却

是无限的。”生涯就是我们每个人有限的全部人生旅程。

生涯的英文为 career。在希腊, career 这个词蕴含着疯狂竞赛的精神, 最早常用作动词, 如驾驭赛马, 后来又引申为道路, 即人生的发展道路。美国国家生涯发展协会对生涯一词有如下定义: 生涯 (career) 是个人通过从事工作所创造出的一个有目的的、延续一定时间的生活模式。

美国职业理论专家舒伯 (Super) 认为: “生涯”是生活里各种事件的方向与历程, 它统合了人的一生中各种职业和生活的角色; 是个人终其一生所扮演的角色的整个过程, 由时间 (个人生命的时程)、广度 (扮演角色的多少)、深度 (角色投入程度) 三个方面构成。

霍德和班纳茨 (Hood & Banathy): 生涯包括个人对工作职业的选择和发展、对非职业性或休闲活动的选择与追求, 以及在社会交往活动中的参与的满足感。^①

台湾学者金树人认为“生涯”一词涵盖了以下三个重点: 生涯的发展是一生当中连续不断的过程; 生涯包括个人在家庭、学校和社会中与工作有关活动的经验; 这种经验塑造了独特的生活方式。

韦伯斯特 (Webster) 认为生涯指个人一生职业、社会关系与人际关系的总称, 即个人终身发展的历程。^②

从以上的观点可以看出, 生涯大致可以从以下几方面理解。

(1) 生涯是不断选择和创造的。生涯是一个人的愿望和可能性之间、理想与现实之间妥协和权衡的产物, 是一个不断的连续选择的结果。

(2) 生涯是终身发展和连续的。生涯不是某一特定工作或者职责的时间段, 本质上是持续一生的过程。生涯发展是一生中连续不断的过程, 是一个需要终身学习、终身发展的过程。

(3) 生涯是独特的和有目的的。生涯因个人的动机、抱负和目标而形成与发展, 反映了个人的价值观和信念。生涯是个人依据其人生规划与人生目标, 为自我实现而开展的独特的生命历程, 不同的个体具有不同的生涯历程。

(4) 生涯是多角色交互的综合体。生涯不仅是一个人的“职业”或者“工作”, 还包含了个人的生活风格, 即同时期所有的生活角色交互作用, 如家长、配偶、持家者、学生, 以及人们整合与安排这些角色的方式。

(三) 职业生涯

1. 职业生涯的含义

简单地说, 职业生涯是以满足需求为目标的工作经历, 包括工作内容的确定和变化, 工作业绩的评价, 工作待遇、职称、职务的变动等。

职业生涯是人一生中最重要的历程。一个人从 20 岁左右参加工作, 到 60 岁左右退出职业, 职业生涯时间约占人生的二分之一, 而这段时间也是人们精力最旺盛、创造力最强的一段。因此我们应该科学有效地规划、利用好如此宝贵的时间。

① 邱美华、董华欣:《生涯发展与辅导》, 心理出版社 1997 年版。

② 邱美华、董华欣:《生涯发展与辅导》, 心理出版社 1997 年版。

职业生涯是人追求自我实现的重要阶段。人们通过职业生涯满足人生的大部分需求。

我国生涯规划专家程社明在对 500 名学员调查后认为：职业生涯对“生活来源”需求的满足的平均期望值为 99%；对“归属和爱”需求的满足的平均期望值为 55%；对“自我需要”需求的满足的平均期望值为 80%；对“来自他人的尊重”需求的满足的平均期望值为 86%；对“自我实现”需求的满足的平均期望值为 95%。由此可见，职业生涯不仅是我们的谋生手段，更是我们满足高层次需求的重要途径。唯有在完整的职业生涯中，我们才有可能充分发挥潜能，实现人生最大价值，并从中获得高度满足感，可以说，职业生涯对人生价值起着决定性作用。

2. 职业生涯的内涵

职业生涯从内涵上分，可分为外职业生涯与内职业生涯。

(1) 外职业生涯。

外职业生涯是指从事一种职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职责与职称、工资待遇、荣誉称号等因素的组合及其变化过程。

外职业生涯因素通常由他人给予和认可，也容易为他人所剥夺。比如，一个求职者在应聘一家企业时，这个企业所提供的薪资不是他所能决定的，即使他在进入企业之初的薪水很高，如果他不能给企业带来业绩，企业就可以随时降低他的薪水或将他辞退。

(2) 内职业生涯。

内职业生涯是指在职业生涯发展中通过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位与荣誉的总和，它是别人无法替代和窃取的人生财富。

内职业生涯因素是在外职业生涯过程中靠自己的不断探索而获得的，不随外职业生涯的获得而自动具备，也不会由于外职业生涯的失去而自动丧失。

例如小王被任命为销售经理，他获得的只是外职业生涯的一个职务，至于他是不是有能力做好这个经理，该职业应该具备的知识观念、经验能力、心理素质等是不是已经具备，并不是他在被任命的那一天就自动具备了，这需要在工作实践中探索、思考，才能逐渐获得。

而一旦获得以后，即使由于某种原因，小王不再担任该职务了，他的知识观念、经验能力和心理素质依然为他自己所拥有。

概言之，内职业生涯的开发无止境，内职业生涯在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性的作用。

因此，在开展职业生涯管理的过程中，应将着眼点和出发点放在内职业生涯的开发上，将职业生涯目标锁定在内职业生涯的发展上，这正好符合职业生涯管理的宗旨，即为了人的全面发展。至于外职业生涯，就让伯乐去开发吧。如果你成长为千里马了，相信总会被伯乐发现的。

(3) 内、外职业生涯的关系。

内职业生涯的发展，以外职业生涯的发展或成果为展示；内职业生涯的匮乏，以外职业生涯的停滞或失败来呈现。

内职业生涯的发展，是外职业生涯发展的前提；外职业生涯依赖于内职业生涯的发展而拓展。

外职业生涯的发展，也能拉动和促进内职业生涯的发展，因为如果内职业生涯的发展跟

不上外职业生涯的发展，外职业生涯就会停滞不前，甚至会倒退。

如果职业人员的眼光只盯着外职业生涯的各种因素：底薪是多少、职务有多高、提成比例如何、交通费是多少等，往往会使我们的职业生涯的发展方向发生偏差，不能达成预期目标。

在职业生涯早期和中前期，一定要把对内职业生涯各因素的追求看得比外职业生涯更重要。

只有内、外职业生涯同时发展，职业生涯之旅才能一帆风顺。

3. 职业生涯的形态

对于我们而言，工作像是识别证，虽然职业不分贵贱，但是识别证有等级之分：有些识别证看到了要重视，有些识别证却可以视而不见。

工作识别证会换，每换一次，就是一次职业的转折。个人职业转折和工作投入的状态，我们称为职业形态。^①

(1) 步步高升型：即在一个组织内，认真经营，即使工作地点或工作内容因公司需要而有所改变，但是工作表现仍然颇受主管的肯定，因而步步高升。这类职业人可能一生都在一个企业中，从基层做起，个人职业发展服从组织的发展需要，因此也成为组织中的骨干。

(2) 阅历丰富型：即换过不少工作，待过很多的公司，工作的内容差异性很大，勇于改革和创新，而且学习能力强，能面对各种突发的状况。这类职业人往往“不清楚自己想要什么，但很清楚自己不要什么”，往往凭直觉作决定。

(3) 稳扎稳打型：即在工作初期，处于探索阶段，工作的变换较为频繁。经过一连串的尝试与努力之后，终于进入自己所向往的工作机构。此机构的升迁与发展有限，但是非常稳定，如学校、行政机关、邮局、银行等。

(4) 愈战愈勇型：即职业发展已有明确的方向，但是因为某些原因受到打击和重挫。受挫之后，凭自己的毅力与能力，积极往上爬，以更成熟的个性面对挑战，最后工作的成就远超过从前。

(5) 得天独厚型：即对自己的工作职业，并没有花太多的时间去探索和尝试，反而因为家庭的关系，很早就确定了方向。经过刻意的栽培与巧妙的安排，进入公司的决策核心，并将组织发展与个人职业密切结合。比如说，企业家的第二代子女就是最明显的例子。

(6) 因故中断型：即连续的职业发展因为某些因素而停顿，处于静止或衰退的状态。例如身体有病的人，花很多时间用于治疗、恢复，经济上与情绪上处于脆弱与依赖状态，很难开展职业的规划。又如女性因为结婚生子而中断工作。职业因故中断的原因有很多，而在比例上女性要高于男性。

(7) 一心多用型：即有份稳定的工作，同时在工作之余安排自己有兴趣的事，在稳定与创新之间，寻找平衡点，可以使生活更为丰富。职业变化，各有巧妙。工作做久了，厌烦、倦怠、缺乏新鲜感，总是难免的。再喜欢的菜吃久了都会生腻，更何况是每天投入 8 小时，每周超过 40 小时的工作。因此许多职业人会尝试在工作之外，探索自己感兴趣的新职业。例如大学的教师，可以兼职做一些企业的事务。在现代社会里，随着工作环境的变化，工作途径的多样化，知识工作者兼职的渠道和方式越来越多，拥有第二职业、第三职业已经不是

^① 洪凤仪：《一生的职业规划》，南方日报出版社 2002 年版。

少见的事情。

这里的每种类型，没有好坏之分，重要的是依据个人的情况规划自己的职业形态。你所欣赏的职业形态是怎样的？为什么？

4. 职业生涯的特点

第一，职业生涯不仅仅是职业活动，而且包括与职业有关的行为和态度等内容。

第二，职业生涯是一个动态的过程，是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，并不包含在职业上成功或进步快慢的含义，即不论职位高低，不论成功与否，每个工作者都有自己的职业生涯。

第三，职业生涯是一个人最大的生涯，职业生涯对人的整个生涯的影响也是最大的。我们评判别人一个很普通的标准通常就是这个人是做什么工作的，做到了什么级别。因此，人们愿意接受这样的观念，即拥有成功的职业生涯才可能实现完美的人生。

（四）职业生涯规划

1. 职业生涯规划的定义

职业生涯规划，是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制订有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。

根据定义，职业生涯规划首先要对个人的特点进行分析，再对所在组织环境和社会环境进行分析，然后根据分析结果制订一个人的事业奋斗目标，选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，并对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

2. 职业生涯规划的内容

一般来说，职业生涯规划从个人角度和组织角度可以分为个人职业生涯规划和组织职业生涯规划。

个人职业生涯规划是个人对自己一生职业发展道路的设想和规划，它包括选择什么职业，以及在什么地区和什么单位从事这种职业，还包括在这个职业队伍中担负什么职务等内容。一般来说，个人希望从职业生涯的经历中不断得到成长和发展。个人通过职业生涯规划，可以使自己的一生职业有个方向，从而努力地围绕这个方向，充分地发挥自己的潜能，使自己走向成功。

组织职业生涯规划是指在广大职员希望得到不断成长、发展的要求的推动下，企业人力资源管理与开发部门为了了解职员个人的特点，了解他们成长和发展的方向及兴趣，不断地增强他们的满意感，并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来，制订有关职员个人发展与组织需求和发展相结合的计划，也可以把它称为职员职业生涯管理。

总之，职业生涯规划既要体现职员发展的需要，又要体现企业发展的需要。

3. 大学生职业生涯规划的意义

在一个人有限的生命中，职业生涯往往占有绝对重要的位置。有统计资料显示，大部分人的职业生涯时间占可利用社会时间的70%~90%。职业生涯伴随我们的大半生，甚至更长远，拥有成功的职业生涯才可能实现完美人生。在生涯规划的方方面面中，最为重要的是职业生涯规划。

职业生涯的意义，首先在于它是满足人生需求的重要手段。现代人大部分时间是在社会组织中度过的。我们的大部分人生需求都要通过职业生涯来满足。作为个人生命中投入时间和精力最多的人生组成部分，职业生涯使我们体验到爱与被爱的幸福、受人尊敬、享受美和成就感的快乐。相对而言，人的素质越高，精神需求就越高级，对职业生涯的期望也就越大。

其次，职业生涯也是促进人全面发展的重要手段。现代人追求全面发展，随着生活水平的提高，人们的自我意识逐步增强。人们在渴望拥有健康、丰富的知识、良好的人际关系的同时，也渴望在事业上有所建树，并希望享有幸福和谐的家庭生活和丰富多彩的休闲时光。我们追求成功的职业生涯，最终是要获得个人的全面发展。

最后，大学生急需进行职业生涯规划。在进入劳动力市场之前，很多大学生都不能客观、全面地看待自己，对自己今后的职业生涯很少做出系统而全面的分析，很少认真地思考一下一些最基本而又最重要的问题：

我想做什么？我会做什么？环境支持或允许我做什么？我的优势是什么？我的不足是什么？我有没有职业与生活的规划？如果有，是什么？

实际上，很多毕业生对这些问题的回答显得模糊不清，一些毕业生不能正确地、客观地评价自己，不能正确地分析自己的职业兴趣、职业能力和性格气质，因此，在求职的过程中，他们经常碰壁，即使找到工作，也可能发现这份工作根本就不适合自己，不久还要重新进入求职的过程。

如图 1-1 所示，展示了生涯、职业生涯两者之间，职业规划、职业生涯规划 and 生涯规划三者之间的关系。

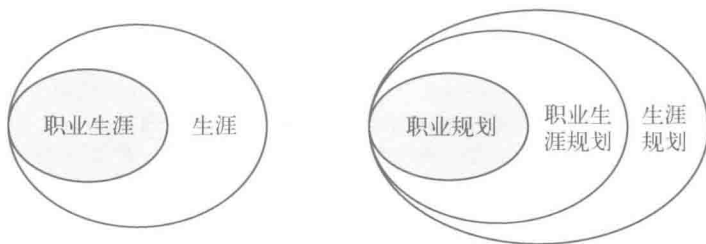


图 1-1 职业生涯规划相关概念之间的关系

二、生涯发展

生涯的概念尽管不能等同于生命，但生命的成长事件却构成了生涯的不同色彩。在各家理论对生涯的解释中，最有代表性的是生涯发展理论。

（一）哈维赫斯特的生涯发展阶段任务

美国心理学家哈维赫斯特（Havighurst）认为，一个人在其成长的不同年龄阶段都需要完成不同的“发展任务”，所谓“发展任务”是社会对个体在这一年龄阶段的期望，期望其在行为上能够达到的程度，哈维赫斯特认为“发展任务”来自三个方面：一是生理的成熟和成长；二是文化和社会的要求或期望；三是个人的价值和期望。所谓身心发展良好，是指个

体在某一年龄阶段表现出的行为符合社会对该年龄的要求，即个体能做好该年龄应该做的事。

哈维赫斯特提出“生涯教育”的概念，主张教育应当把人生意义和生活价值的指导放入生活知识的学习之中，不仅应当学习如何生活，还应当懂得为什么生活，即生活的目的，将探索生存意义视为教育的主要任务，如表 1-1 所示。

表 1-1 哈维赫斯特：个体在每一发展阶段的主要任务

阶 段	发 展 任 务
1. 婴儿期与儿童早期（0—5 岁）	学习走路；学习食用固体食物；学习说话；学习控制排泄机能；学习认识性别和有关性别的行为和礼节；获得稳定的肌肉运动；形成对社会和身体的简单概念；对父母、兄弟姐妹及他人产生感情联系；学习判断是非并发展良知
2. 儿童晚期（6—11 岁）	学习游戏所必需的身体技能；形成健全的自我态度；学习与同伴和谐相处；学习扮演适合自己性别角色；发展读、写、算的基本技能；发展日常生活所必需的各种观念；发展良知、道德观念和价值标准；发展对社会团体和制度的态度
3. 青少年期（12—20 岁）	接受个人的体型、长相和性别角色（接受与生俱来不可改变的部分，努力去改变可以改变的部分）。 与年龄相近的异性和同性建立新而成熟的关系（性别意识明显，既能谈好情又能念好书）。 情绪上不再依赖父母和其他成人（学习独立，但此阶段也容易与师长、他人产生冲突）。 准备适应婚姻和家庭生活（寻求爱的认同与肯定）。 树立经济上独立的自信态度，选择职业并做好就业准备（了解自己的职业性向，培养能力，了解就业信息，探索职业）。 发展行使公民权利所需的知识、技能和观念，发展对社会负责的行为（从承担责任中寻找自己的定位，肯定生命价值）；将自我价值建立在科学的基础之上；发展道德价值体系（个体随着成长，逐渐了解生命的意义，从社会化过程中发展自己的价值体系，是一种自我奉献的价值观还是一种自我享乐的价值观，是一种服务社会价值还是一种功利社会价值，全看此阶段的发展）
4. 成年期（21—39 岁）	选择配偶；学习过婚后的配偶生活；开始组建家庭；抚育子女；管理家庭。 开始从事一种职业；履行公民责任；参与合乎自己性格和志趣的社团活动
5. 中年期（40—59 岁）	完成成年人的公民和社会职责；建立并维持某种经济水平的生活。 帮助青少年子女成长为可靠、幸福的成年人。 开展中年期的闲暇活动；与配偶维持密切关系。 承受并适应中年期的生理变化；与年迈父母相互适应
6. 老年期（60 岁至死亡）	适应逐渐衰退的体力和健康状况；适应退休和收入的减少；适应配偶的死亡；与其他老年人建立密切联系；履行对社会和公众的义务；建立美满的人生

成长是一生的任务。哈维赫斯特曾作过这样的概括：“关于儿童的兴趣历史久远且内容丰富。对青年的兴趣是较为近期出现的，而对成年人的研究兴趣从真正意义上讲则是自 20 世纪后半期才起步的。”确实，在相当长的一段时期内，人们一直认为发展只局限在从出生到青年期这段时间内，进入成年以后，人的各种心理特点基本保持稳定，很少发生变化。

20 世纪 50 年代以后，伴随着老年社会匆匆来临的脚步，对老年人的关心促使人们开始重新审视老年个体的心理变化特点，有关老年心理的研究也日渐蓬勃开展起来。但遗憾的是，有关长达几十年的成年期心理发展特点的研究依旧相当薄弱。

尽管如此，近年来从毕生角度（life-span）出发研究个体发展业已成为当前发展心理学的一种主要的研究取向。

（二）舒伯的生涯发展观点

歌德曾说：“每个人都想成功，但没想到成长。”从这个意义上说，奋斗首先是成长的一部分，成功是成长的副产品。

舒伯（Super）于 1942 年提出生涯发展的观点。他认为职业发展是一个连续不断、循序渐进、有固定形态并且可以预测的动态过程。同时职业发展也是一种妥协的过程，自我概念的发展与执行在其中占有极其重要的地位。

之后，美国学者金斯伯格（Ginzberg）正式提出发展论。他认为个人职业选择是一系列相关的发展阶段，价值观、现实环境、心理因素、教育机会及成就都会影响个人职业选择的过程。成长是一个持续不断的过程，随时都必须作不同的选择。对生涯发展可以这样理解：

（1）生涯发展是完成自我观念的过程。生涯发展的过程主要是发展和完成自我观念，包括个人的兴趣、能力、价值观的调整配合，并借由生涯选择、生涯规划与生涯目标的追寻，使每个人都成功美满。

（2）生涯发展是一个持续变化而逐步发展的过程。个人在从幼儿到成年的过程中，随着生理成熟、经验能力和自我观念的成长，其工作情况、职业选择，也不断适应和发展。

（3）生涯发展是一个配合的过程。生涯发展随时配合个人和社会环境的影响力，一方面发展个人特长，另一方面配合社会需求的趋势，以达到人尽其才、适才适所的境界。

（4）生涯发展是一个增加选择机会的过程。各种职业都有其特殊的条件，需要各种不同能力和个性的人员，此外，一个人也可能适合多种不同的职业。个人在职业上的发展，就是探求工作世界里的更多适合的机会。

（三）施恩的生物社会生命周期

生物社会生命周期是从生理变化的角度来看人的发展，其特征为单向性和不可逆性，这使得我们在职业生涯阶段中随时会感受到时间的紧迫感，从而进一步体现积极主动开发、管理职业生涯的意义。

一个人的生物社会生命周期，包含两方面的生命内容，或者说取决于两大因素。

一是人体所发生的生物性变化。如一个人随着时间的推移，身体发生预期的生理变化，逐渐成长、长大，形成诸如青春期、成人期、中年期、更年期多个阶段。另外，我们每个人都有可能感染某种慢性或急性疾病。再者，人的喜怒哀乐等许多情绪都反映出人体精神方面的某些基本变化，因此，这些情绪可以被视为与生物性相关的存在。

二是与年龄相关的预期的社会文化准则。我们的社会和文化具有一种复杂的“年龄层系统”——一个人应当做什么和他在不同的年龄阶段应如何行事的一系列预期。例如，儿童被预期是贪玩、好动、耍性子的；青少年被预期是不定型的、精力旺盛、好冲动的，正奋力向成年靠拢；成年人被预期有承担工作和家庭方面的责任与义务；老年人则被预期精力和体力