

大学生职业 生涯规划

主 编 陈宝凤



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



黑龙江大学出版社
HEILONGJIANG UNIVERSITY PRESS

大学生职业 生涯规划

主 编 陈宝凤



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划 / 陈宝凤主编. — 哈尔滨 :
黑龙江大学出版社 ; 北京 : 北京大学出版社, 2016.8
ISBN 978-7-5686-0043-9

I. ①大… II. ①陈… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 183188 号

大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

陈宝凤 主编

责任编辑 刘 岩

出版发行 北京大学出版社 黑龙江大学出版社

地 址 北京市海淀区成府路 205 号 哈尔滨市南岗区学府三道街 36 号

印 刷 哈尔滨市石桥印务有限公司

开 本 720×1000 1/16

印 张 18.5

字 数 342 千

版 次 2016 年 8 月第 1 版

印 次 2016 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5686-0043-9

定 价 29.80 元

本书如有印装错误请与本社联系更换。

版权所有 侵权必究

《大学生职业生涯规划》

主 审：曲科军

主 编：陈宝凤

副主编：赵丽明 蔡文杰

前 言

2008年教育部办公厅印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，至今已有八年，而高校的职业生涯规划与就业指导教育也从最初的探索阶段逐渐向本土化、校本化方向发展。作为课程核心教学资源的教材，为适应就业指导教育的新形势、职业生涯规划 and 就业指导课程教学改革的新要求，教材的编写要按照个人对职业生涯开发与管理的逻辑顺序对教学内容进行合理编排；同时，为增强教材的实用性和操作性，每章包含自我思考、学习目标、案例故事、课堂练习、本章小结和“思与行”六个环节，通过环环相扣的教学设计，带领学生历经思考—期望—学习—练习—总结—巩固，使其沉浸在职业生涯规划探索的过程之中，并通过具体行动将职业生涯落地、生根。

本教材共分为五章，第一章生涯觉知，介绍职业生涯规划相关概念和基本理论，帮助学生理解生涯的内涵，形成对职业生涯规划的整体认知；介绍学习规划的方法与步骤，引导学生澄清大学生涯任务，明确自身大学阶段的生涯发展任务，形成生涯愿景。第二章自我探索，介绍自我认知的基本内涵和自我认知在职业生涯规划中的作用。指导学生用系统的方法和工具全面分析自己的兴趣、能力、气质、性格和价值观。第三章环境探索，介绍职业、行业、企业的相关概念和分类原则，职业探索的方式和方法，帮助学生掌握、搜集和管理职业信息的有效方法。指导学生高效利用环境中的各种资源，并在生涯决策和职业选择的过程中充分挖掘外部优势。第四章生涯决策与管理，介绍决策风格和生涯决策的方法，指导学生制定切实可行的职业目标和实施计划，帮助学生分析影响职业生涯规划发展的自身因素，进而激发大学生关注自身的职业发展。第五章职业素质养成，帮助学生了解具体的职业要求，有针对性地提高自身素质和职业需要的技能，以胜任未来的工作。

编者期望这本教材能够为教师教学和学生自学提供一些支持，一方面是为课程主讲教师提供较为全面的职业生涯规划的相关理论支持和教学方法支持；另一方面是为那些主动规划自己未来的读者提供一个整合众多观点的角度，帮

助读者理解职业生涯是如何进行的，懂得如何让自己的职业生涯更加圆融。

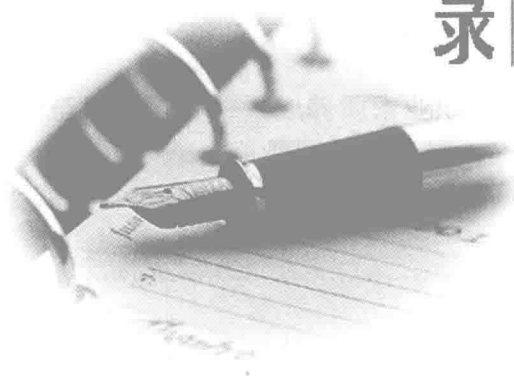
生涯教育不等于就业教育，生涯教育是全人教育的重要内容。生涯教育的本土化、校本化还有很长的一段路要走。由于时间和编者的水平所限，不足之处，恳请同行批评指正。

本书由曲科军担任主审，陈宝凤担任主编，赵丽明、蔡文杰担任副主编。书中各部分作者如下：陈宝凤（第三章、第五章）；赵丽明（第一章、第二章）；蔡文杰（第四章、附录）。

编 者

2016年7月

目录



第一章 生涯觉知——满意生涯	1
第一节 职业生涯的相关概念	2
第二节 职业生涯规划的基本理论	8
第三节 职业生涯规划的意义	27
第四节 大学生的生涯发展任务	38
第二章 自我探索——知己以明	48
第一节 自我认知	50
第二节 职业兴趣探索	62
第三节 职业能力探索	73
第四节 气质类型探索	87
第五节 职业性格探索	93
第六节 职业价值观探索	102

第三章 环境探索——知彼以智	112
第一节 职业环境探索	114
第二节 学习环境探索	153
第四章 生涯决策与管理——躬行以践	182
第一节 目标设定	183
第二节 做出决策	189
第三节 计划与修正	214
第五章 职业素质养成——积跬步以至千里	229
第一节 职业素质与职业能力	231
第二节 核心职业能力培养	246
参考文献	268
附 录 小李的职业生涯规划——民营企业之路	270



第一章

生涯觉知——满意生涯

人的一生是短暂的，但如果卑劣地过这短暂的一生，那就太长了。

——莎士比亚

【自我思考】

很多大学生在刚刚进入大学时感觉什么都很新鲜，每天上课、听讲座、参加社团活动、参加实习培训……不知不觉成为大学四年级的学生了。在大学生涯即将结束之际，心里面却有着一种莫名的迷茫和焦躁。就业还是继续念书？创业还是出国？也许在这个时候，才会问自己当初那么拼命考上大学是为了什么。若是选择就业，那问题更多了，要从事什么职业？什么才是适合自己的最好的职业？一直弄不清楚自己到底喜欢什么，想要什么样的生活。毕业在即，大学生却面临着那么多不知如何解决的“怎么办”。在大学生活中生涯定向和生涯规划的问题是大学生常见的困扰与压力来源，常常影响大学生学习兴趣和角色投入，进而影响个人的职业选择和职业发展。

【学习目标】

1. 通过学习职业生涯的相关概念和基本理论，理解生涯的内涵，形成对职业生涯的整体认知。
2. 通过学习规划的方法与步骤，理解职业生涯规划对自身的意义。
3. 通过对大学生涯任务的澄清，明确自身大学阶段的生涯发展任务，形成生涯愿景。



【案例故事】

鲁迅先生的职业生涯

鲁迅先生一生主要从事的职业有三种，分别是教师、公务员和作家。首先是教师生涯，始于1909年，止于1927年，历任浙江两级师范学堂生理学和化学教员、绍兴中学堂教员兼监学、绍兴师范学校校长、北京女子师范大学教授、北京大学兼职讲师、厦门大学文科教授、中山大学文学系主任兼教务主任。其次是公务员生涯，始于1912年，止于1926年，任南京临时政府和北京政府公务员，级别是荐任，机关是教育部，单位是社会教育司，历任第一科科长和佥事（辅助司长的高级幕僚）。最后是作家生涯，1918年，37岁的周树人首次以“鲁迅”为笔名，发表中国现代文学史上第一篇白话文小说《狂人日记》。1921年，发表中篇小说《阿Q正传》。1924年，创办《语丝》。1930年起先后加入中国自由运动大同盟、左翼作家联盟和中国民权保障同盟。1927年到1936年间，创作了很多回忆性的散文与大量思想性的杂文，翻译、介绍外国的进步文学作品。1931年起，鲁迅大力倡导木刻版画，由此开始了中国创作版画的历史。鲁迅先生一生在文学创作、文学批评、思想研究、文学史研究、翻译、美术理论、基础科学介绍和古籍校勘与研究等多个领域具有重大贡献。

人的一生是短暂的，庄子曰：“人生天地之间，若白驹之过隙，忽然而已。”人生有生理上的长短，即生命的长短；也有莎士比亚所说的长短，即生活质量的高低以及价值的大小。只有清醒地意识到生命的短暂和有限，主动地对自己的人生负责，才能为自己定下目标，并在目标的指引下最大程度地释放自己的潜能，活出生命的意义和价值。把握自己生涯的前提是对生涯的了解以及对生涯规划的认识，本章将从职业生涯的相关概念入手，开启职业生涯的探索之旅。

第一节 职业生涯的相关概念

在20世纪以前，职业选择对于绝大多数人而言不是寻常之事，很多人是自动地继承父母所从事的职业，生涯选择基本上是不存在的。今天，“职业生涯”已经普遍应用在各行各业之中，人们可以自己选择职业、住所、生活方式，社会经济生活促使职业生涯规划成为每个人必须要面对的一项更具挑战性的任务，通过了解职业生涯的相关知识，我们可以更有能力改进职业选择的机会，从而有效地管理自己的职业生涯。

“生涯”是人一生中依序发展的各种职业和生活的角色，“生涯”与我们



如影随形，它与每个人的发展经验密不可分，我们却对它视而不见，当需要清晰地描述生涯时，它又变得模模糊糊。“职业”是人在生涯中扮演的重要角色之一，其他角色与职业角色之间存在着千丝万缕的联系，人生有一半甚至更长的时间在职业中度过，选择一种职业就是选择一种生活方式。“职业生涯”是个体在不同时期的工作经历的演化顺序，成功的职业生涯可以提高自我效能感，促进个人素质的提高和潜能的发挥。

一、生涯

生涯 (Career)，在古希腊 career 原意是指古代的战车，后来引申为道路，也就是人生的发展道路。目前大多数学者所接受的“生涯”定义来自于美国心理学家唐纳德·舒伯 (Donald Super)：生涯是生活中各种事件的连续演进方向和历程，它统合了人的一生中依序发展的各种职业和生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展形式。生涯以人为中心，只有在个人寻求它的时候，它才存在。

由此可以看出，“生涯”的范围并未大到等同于“生命”或“生活”，也未小到等同于“职业”或“工作”，“生涯”本身的内涵表现在以下几方面。

1. 生涯具有方向性。一个人的生涯发展犹如轮船在大海航行中的航道，方向的确定可能源于自我对于生命意义和价值的思考，可能是出于某种需求的满足，也可能是某些个人特质的运用或满足社会发展趋势的需要。研究昆虫的知名生物学家威尔逊 (Edward Wilson) 在其自述中提及，决定他生涯方向的是：“我只想成为第一个发现某些事物的人。”这个理想指引他在职业生涯的每一个阶段，总是把眼光放开，将他所掌握的知识进行博学的拼凑，使之适应的范围更广泛。

2. 生涯具有时间性。生涯是纵贯一生的发展，贯穿了过去、现在和未来。每个人的生涯发展历程都是一步一个脚印，在每一个阶段的基础上前进的，现在的阶段受到过去的影响，同时也为未来做好准备，这些阶段是依序发展的。比如大学教师生涯，是由助教→讲师→副教授→教授的一种依序发展。

3. 生涯具有空间性。生涯是以职业角色为主，同时包括其他与工作有关的角色，这些角色都与职业活动有着直接或间接的联系。比如大学生涯，主要的生涯角色是学生，学生这一角色的成功与否对未来的职业发展起到至关重要的作用，学生角色之外还包括子女、公民等角色，这些相关的角色经验共同构成了大学生涯。

4. 生涯具有独特性。每个人的生涯发展都是独一无二的，即使按照类似的顺序经历类似的角色或职位，形成相似的生涯发展，但是每个人对角色或职



位的投入程度和呈现方式是不一样的,从而每个人的生涯是独一无二的,每个人都拥有独特的生涯经验。例如美国前总统约翰逊和福特,都曾在海军服役,后成为国会议员、国会秘书长直至总统,但是两人任内的表现褒贬不同,形成独特的生涯发展历程。

5. 生涯具有主动性。当一个人开始思考自己的理想和未来时,生涯才存在,生涯是由个人主观意识所认定的存在,生涯为我们提供了检视过去经验的机会,提供了发现现在能力的机会,提供了规划未来蓝图的机会,人生的意义在生涯发展过程中得以彰显、得以实现。

二、职业

“生涯”以人为中心进行界定,生涯对于个人而言是独一无二的,个体发展属于自己的生涯,而职业客观存在于劳动力市场中,分布在行业和组织中。随着经济社会的发展,人们的需求不断变化,越来越多的新兴职业如雨后春笋般产生,这些种类繁多、千差万别的职业,对我们而言既熟悉又陌生。童年时,我们都梦想过:“我长大要成为科学家”、“我长大想当老师”、“我长大想当医生”……这些梦想就是我们对职业的早期认识,我们在介绍别人或介绍自己时,也经常会把“从事着一种……的职业”挂在嘴边。如何区分众多的社会职业,发展好自身的职业生涯,需要我们对职业及其特点有一个基本的了解和把握。

(一) 职业的含义

国内外学者从不同的角度出发,对职业的概念进行了论述。美国教育家、哲学家杜威认为职业不是别的,而是一种可以从中得到利益的活动。美国社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为不断地取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动,这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。日本劳动问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力,向社会做贡献而连续从事的活动。我国学者姚裕群认为,职业是一个中性的概念。从社会学的角度而言,职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动。从个人的角度而言,职业则是指个人扮演的一系列工作角色。

综上所述,职业是参与社会分工,利用专门知识和技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。任何一种职业都要具备五个组成要素:1. 职业名称;2. 工作的对象、内容、劳动方式和场所;3. 任职资格和能力要求;4. 工作报酬;5. 在工作中建立的人际关系。



职业定义中包含四种关系：一是个人与社会的关系。职业的产生是社会分工的结果，社会分工体系中的每一种劳动，都有其专门的劳动对象和劳动工具，通过具体的劳动活动，形成职业之间的差异。社会分工越细，职业种类越多。个人根据社会分工的需要，选择并从事某种职业，体现了对社会条件的依赖。二是知识技能与创造的关系。人们利用专门的知识技能进行社会劳动，为社会创造物质财富和精神财富，知识技能塑造了个人的职业化形象。三是创造财富和获得报酬的关系。只有为社会创造了物质财富和精神财富，才有资格获得报酬，而且是获得合理的报酬。四是工作和需求的关系。人们通过职业获得合理报酬，满足自身物质生活和精神生活的需求。“职业”不同于“工作”，它更多的是指一种事业。

（二）职业的特点

职业具有社会性、经济性、时代性、层次性、差异性、内部一致性、技术性和规范性八大特点。

1. 职业具有社会性。职业本质上是人与社会之间的关系在社会分工上的表现，职业的多样性是社会分工不断细化的结果。各种岗位上的劳动者通过自己的努力为整个社会物质财富和精神财富的增加而贡献力量，而社会也凭借劳动成果的增加而不断演进。同时，不同的职业在社会中扮演着不同的角色，也承担着相应的社会责任，因此，要尽社会义务。比如，法官既是一种职业，也是一个社会角色，需承担起维护法律尊严、维护社会秩序的社会义务。对于社会而言，职业具有实现社会控制、维持社会运转、为社会创造财富的功能。

2. 职业具有经济性。职业是人们获取经济来源的重要手段，人们通过从事职业获得报酬，用以维持个人生存和家庭生活，进而使整个社会的安定得到保证。这是职业活动区别于其他劳动，如义务劳动、勤工俭学等的一个重要标志。获得报酬是人们从事职业活动的目的之一，也是支撑其完成其他活动的条件和基础，一个没有任何经济来源的人无法在社会上从事其他的活动。

3. 职业具有时代性。职业是时代的产物，在社会发展的不同时期，不断出现新的职业，新职业与当代生产力发展水平相适应。除受社会需求的影响外，还受个人志趣、社会观念和时代风尚等因素的影响。因此，不同时代有不同的热门职业，这些职业与社会的时代特征密切地联系在一起。比如 IT 工程师只有在计算机技术发展一定程度后才能够成为一种职业。同样，随着社会的发展，一部分职业将退出历史舞台。

4. 职业具有层次性。一方面，职业在社会生产中的地位和作用不同，所以有第一产业、第二产业和第三产业之分，在产业之下又划分出不同的行业。另一方面，产业和行业内部对人员的素质要求不同，便有了层次之分，根据劳



动付出的程度、收入水平、工作任务的轻重、权力大小等因素的差异演化出“职位”，形成上下隶属关系和技术含量上的分工。

5. 职业具有差异性。首先，不同职业之间的劳动强度、工作条件、工作对象、工作性质等都不相同，形成了不同的行为模式和道德规范。其次，自然环境的差异会造成职业分布上的差异，草原地区畜牧类职业十分密集，而渔业多集中于沿江、沿海地区。最后，职业还因国家差别、民族性格、地缘区别的不同而不同。

6. 职业具有内部一致性。不同类别的职业在生产工具、工作流程、劳动条件、人际关系等方面都会有所不同，而同一类别的职业内部，在这些方面具有相似性或一致性，表现在统一的行业规范、行业语言、行业组织和服务对象等方面。职业的同一性还表现在岗位基本固定，工作时间固定，劳动报酬等方面基本统一。因此，从事同一类职业的人们往往会在习惯、语言、目标、思维方式、行为风格等方面形成共同特征。

7. 职业具有技术性。每一种职业往往都表现出一定的技术要求，一些特殊的职业对从业者的执业资格还有着严格的要求。比如，国家对某些责任较大、社会通用性强、关系公共利益的专业技术工作实行准入控制，对专业技术工作人员的学识、技术和能力提出明确的要求。随着技术进步和经济结构的变化，每一种职业对于技术的要求不断变化，对从业者的知识技能的要求也随之变化。对于个人而言，只有通过学习培训提升知识技能，才能不断满足职业的技术要求，促进个人的发展。

8. 职业具有规范性。每一种职业都有其特定的职业活动规范作为约束。主要包括人们在职业活动中应遵守的各种操作规则及办事章程。职业规范以法律、法规、组织章程和有关公约、守则的方式体现出来，或者以一些约定俗成的非正式的规范来体现。

三、职业生涯

（一）职业生涯的含义

“职业生涯”是指个人从进入职场直至退出职场这一时间范围内的与工作有关的经历、态度、需求、行为等，是个体人生经历中的职业经历，它包括就业的形式、工作的经历以及与职业相关的活动，是人在不同时期的工作经历的演化顺序。“职业生涯”是一个发展的概念，是一个动态的过程，它不仅包括一个人的过去和现在连续从事的职业发展过程，还包括个人对职业生涯的见解和期望。具体而言，职业生涯是以人的潜能开发为基础，以工作内容的确定和工作业绩的评价以及工资、职称、职务的变动为标志，以满足需求为目标的工



作经历和内心体验。“职业生涯”并不包含职业上成功与失败或进步快与慢的含义,也就是说,不论职位高低、不论成功与否(社会期望),每个工作着的人都有自己的职业生涯,职业生涯的满意取决于个人对职业的投入和一系列的生涯决定。

职业生涯受到多种因素的影响,它不仅仅依赖于个人的偏好与职业选择,而且还依赖于劳动力市场提供的工作机会。职业生涯是个人、家庭、社会等多方面相互作用的结果,每个人的职业生涯发展轨迹都不尽相同,但是就其内在特性而言,主要表现在以下几点。

1. 发展性。每个人的职业生涯都是一种发展的动态过程,是逐步实现职业生涯目标,并不断设立并实施新目标的过程。这一发展过程主要有两种表现形式:一种是职务的升迁,是指在同一职业或同一个组织中,一个人职位的不断晋升;另一种是职业的改变,是指一个人所从事工作内容的变化。

2. 阶段性。每个人的职业生涯都由若干个不同的发展阶段组成,在不同的发展阶段,有不同的发展目标和发展任务。各个阶段之间紧密相连,一般情况下,前一个阶段是后一个阶段的基础,后一个阶段是前一个阶段的发展,各个阶段之间具有递进性。

3. 整合性。每个人在职业生涯发展过程中,并非仅仅局限于工作或职位,而是与自己的家庭、业余生活紧密地联系在一起。选择何种职业,往往决定一个人的生活状态,多重角色的存在以及每种角色的不同期望使得每个人在职业生涯中不断地找寻平衡点。

4. 独特性。每个人对未来职业的憧憬是存在差异的,在职业选择的态度上是多种多样的,从事某种职业的条件也是不同的,在职业中付出的努力程度不一,对职业评价的角度也是不一致的,从而使每个人的职业生涯呈现出区别于他人的个性。

5. 互动性。职业生涯是个人与社会、个人与环境、个人与自我、个人与他人互动的结果。人是社会关系的总和,人不能脱离社会而存在。社会上新职业的不断涌现、职业需求的不断变化,促使个体对自己未来职业生涯重新进行思考。个体自我认知的深化、新技能的开发、就业能力的提升,对于职业生涯有着重要影响。通过熟人、朋友、群体以及组织建立起来的社交关系网为个人提供职业生涯发展的动力与方向。

(二) 职业生涯的类型

在职业生涯中,个人所拥有的优势、了解的领域,结合社会与环境因素在一定程度上决定了个体会选择何种职业生涯类型,也即职业生涯模式。

1. 职业性职业生涯。职业性职业生涯典型的特征是,职业设置了准入条



件,仅限于拥有专业技术资格或接受过专门培训的人,比如律师、教师、医生、工程师等职业,为了进入这一专业领域,需要选择相关的大学专业或通过更高层次的学历教育。在这些职业中,往往有专业协会来维护行业的利益与声誉。个人必须不断地学习以应对知识的不断更新,随着个人经验的积累,在工作中需要承担更多的责任,专业化程度也越来越高。

2. 组织性职业生涯。组织性职业生涯在很大程度上并非由个人决定,而是由组织决定,个人在同一行业、同一组织从事同一种工作,甚至在同一地点工作直至退出职场。通过组织的职业生涯体系,个人获得职位、责任和薪酬的提升,同时获得较高的职业安全感。但是,一旦组织兼并、裁员或重组时,就不得不面对解雇、降级或转岗等选择。

3. 创业性职业生涯。选择创业性职业生涯的个人通常拥有较高的自主性和成就需求,追求可供自由支配的时间,可以与家庭生活密切相连。创业性职业生涯需要个体具备更为广泛的专业知识,同时具备产品(服务)和市场两个条件。但是,灵活工作时间的代价可能是更长的总工作时间,自主性的代价是可能会被劳动力市场边缘化。

4. 无边界职业生涯。无边界职业生涯是指个人跨越到新工作、新职业、新行业、新地点,工作与家庭生活之间的界限变得模糊,与职业性和组织性职业生涯相比,无边界职业生涯路径的流动性和灵活性变大。全职工作之外的选择越来越多,比如项目工作、临时工作、合同工作、远程工作等。

第二节 职业生涯规划的基本理论

20 世纪初,随着西方国家经济发展、技术进步、职业分化和经济周期波动,失业问题凸显并带来一系列的社会矛盾,社会为解决就业问题,开展职业辅导工作,从而产生了职业生涯规划的各种理论。经过一百多年的研究与发展,职业生涯规划实现了由职业辅导到职业生涯辅导,再到生涯辅导的转变,形成了许多重要的基本理论和实践经验。

职业辅导在我国起源比较早。1917 年 5 月 6 日,由著名教育家黄炎培联合蔡元培、梁启超、张謇、宋汉章等 48 位教育界、实业界知名人士发起的中华职业教育社在上海成立,中华职业教育社以“倡导、研究和推行职业教育,改革脱离生产劳动、脱离社会生活的传统教育”为职志,以“使无业者有业,使有业者乐业”为宗旨,提出职业教育的目的是:“谋个性之发展,为个人谋生之准备,为个人服务社会之准备,为国家及世界增进生产力之准备。”之后由于战乱和社会等诸多因素,一度工作被中止。直至 20 世纪 80 年代,职业辅



导才再次得以发展，许多学者不断加入到研究与探讨工作中来，许多大学都开展了大学生职业辅导的活动。进入 21 世纪，随着毕业生与用人单位“双向选择”的发展，大学生不再局限于毕业离校前的就业指导，职业生涯辅导被提上日程。2008 年 2 月，教育部办公厅印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，明确规定：“职业发展与就业指导”课程，现阶段作为公共课，既强调职业在人生发展中的重要地位，又关注学生的全面发展和终身发展。标志着我国大学生职业生涯教育全面进入生涯辅导阶段。

职业生涯规划的基本理论是对影响个体职业选择的因素、个体进行职业选择的过程以及职业决策的历程进行描述、解释和预测，并关注个体以职业为核心的生涯发展历程的理论知识。主要包括职业生涯选择理论、职业生涯决定理论和职业生涯发展理论。

职业生涯选择理论主要关注职业选择的问题，即个体如何选择职业以及选择何种职业的问题，强调人与职业的匹配。职业生涯决定理论主要关注职业决策的问题，即个体如何进行决策以及决策过程的影响因素，理论的基本假设基于个体的决策风格和决策环节中出现的问题。职业生涯发展理论主要关注职业发展的问题，即个体职业生涯如何发展，各种生涯角色如何共处。

一、职业生涯选择理论

职业生涯选择理论以“职业辅导之父”弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）为代表人物。1908 年 1 月 13 日，帕森斯在美国波士顿成立了波士顿职业局（Boston Vocation Bureau），开启了职业辅导的先河。当年的 5 月 1 日，他发表重要演讲，系统阐述了职业辅导的步骤。1909 年 5 月，在他去世的第二年出版了第一本职业辅导专著《选择职业》。帕森斯对职业辅导运动最重要的贡献之一是建立了帮助个体选择职业的概念架构。职业生涯选择理论强调人与职业的匹配，主要基于以下理论假设：人有个体差异，职业有要求差异，不同的人适合不同的职业；通过测评等工具手段可以了解个人的特质；人们应该选择最适合自己的职业。职业生涯选择理论中最有代表性的理论分别是特质因素理论、工作适应理论、霍兰德类型论、职业锚理论四种理论。

（一）特质因素理论

特质因素理论（Trait Factor Theory）是研究个体特质与职业因素是否匹配以及匹配程度的理论。早期的特质因素理论源于帕森斯的“人职匹配”概念。特质（Trait）是指个人的人格特征，主要包括兴趣、成就、价值观和个性等，可以借助测验或量表等工具进行测评，以反映个人的潜能。因素（Factor）是指在工作上获得成功表现所必须具备的条件或要求。特质因素理论强调的是个