

21世纪职业发展与创业教育精品丛书

# 大学生

---

# 职业生涯 规划与发展

---

DAXUESHENG  
ZHIYESHENGYA GUIHUA  
YU FAZHAN

浙江省高校毕业生  
就业指导服务中心 规划出版

陈龙春◎主编

10031001100  
10031001100  
10031001100

 浙江人民出版社

21世纪职业发展与创业教育精品丛书

大学生

职业生涯规划  
与发展

浙江省高校毕业生就业指导服务中心  
规划出版

陈龙春◎主编



## 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与发展/陈龙春主编. —杭州: 浙江人民出版社, 2015. 2

ISBN 978 - 7 - 213 - 06557 - 6

I. ①大… II. ①陈… 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(2015)第 014359 号

书 名	大学生职业生涯规划与发展
作 者	陈龙春 主编
出版发行	浙江人民出版社 杭州市体育场路 347 号 市场部电话: (0571)85061682 85176516
责任编辑	张炳剑
责任校对	张谷年 姚建国
封面设计	大漠照排
电脑制版	杭州大漠照排印刷有限公司
印 刷	杭州丰源印刷有限公司
开 本	710×1000 毫米 1/16
印 张	20.75
字 数	33.2 万
插 页	2
版 次	2015 年 2 月第 1 版
印 次	2015 年 2 月第 1 次印刷
书 号	<b>ISBN 978 - 7 - 213 - 06557 - 6</b>
定 价	38.00 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与市场部联系调换。

## 编审委员会成员 (按姓氏笔划排序)

丁松泉	王 坚	王伟忠	王敏敏	毛立力	方 明
方年根	包奕峰	冯丽琴	曲海洲	吕延文	吕迎春
吕跃良	任一波	华雪君	孙广福	孙丽园	杨 骁
杨俊杰	吴方勇	吴寿松	吴宏平	吴海江	吴展南
邱雷鸣	何 军	何少庆	何星舟	谷智静	应金萍
汪继耀	宋永明	张正亮	张彩凤	张瑶祥	陈 轶
陈 维	陈乃车	陈文霞	陈龙春	陈齐苗	陈谷纲
陈国峰	林才溪	林成格	林振袍	罗秀峰	金建勋
周 青	周志春	郝文静	姜 进	徐 荆	徐 辉
徐建农	高先树	郭志平	黄道平	黄新敏	龚永坚
梁 瑜	董丽君	蒋丽君	嵇新浩	童雪央	谢志远
缪鲁加	潘燕军	戴 艳			

**主 编** 陈龙春

**副 主 编** 万 青 江梅芳 俞广良 程盛杲 高先树

**编写组成员** 周红霞 胡伟国 周笑平 江齐里 李海滨

杨 敏 汪杰峰 吕 柯 姚华儿 杨莉莉

李 萍 时长江 任聪敏 谢志远 李晓英

## 浙江省“大学生职业生涯规划”课程建设研究组

---

**组 长** 陈龙春

**副 组 长** 高先树 吕 柯 李海滨 谢红梅

**成 员** (按姓氏笔划排序)

王洪影 叶加德 付姝兰 吕 柯

江齐里 江梅芳 李飞鸿 李秀红

李晓英 李海滨 李富荣 杨 敏

吴乐央 汪杰峰 陆向华 陈 岑

陈龙春 陈晓萍 林振袍 竺丹军

金建孟 周红霞 周笑平 项建斌

胡伟国 俞广良 洪 波 骆文炎

徐幼文 徐俏琳 高先树 程盛果

谢红梅 甄 晶 楼文斌

---

# 目 录

## CONTENTS

<b>第一章 职业生涯规划与发展概述</b> .....	1
<b>第一节 认识职业生涯</b> .....	3
一、生涯与职业生涯 .....	3
二、职业生涯规划理论 .....	6
<b>第二节 新生活从选定方向开始</b> .....	11
一、职业生涯规划 .....	11
二、职业生涯规划与未来生活的关系 .....	12
三、职业生涯规划开启多彩大学生活 .....	17
<b>第三节 职业生涯规划的模式和步骤</b> .....	19
一、生涯规划的模式 .....	19
二、生涯规划的基本步骤 .....	21
☞ <b>知识拓展</b> .....	23
☞ <b>拓展训练</b> .....	33
<b>第二章 职业价值探索</b> .....	35
<b>第一节 生命与生命的价值</b> .....	37
一、生命是人生最基本的价值 .....	37
二、人生价值 .....	41
三、价值观澄清 .....	44
<b>第二节 职业价值观探索</b> .....	48
一、职业价值观 .....	48
二、职业锚理论 .....	51

三、职业价值观探索与职业选择 .....	54
第三节 职业成功与生涯幸福 .....	55
一、生活幸福的密码 .....	55
二、职业目标和生活目标的统一 .....	59
三、让职业创造“快乐生涯” .....	61
☞ 知识拓展 .....	67
☞ 拓展训练 .....	74
<b>第三章 职业自我探索</b> .....	81
第一节 认识我自己 .....	83
一、自我意识与大学生“自我”的发展 .....	83
二、职业自我的结构 .....	85
三、认识自我的原则、方法 .....	86
第二节 兴趣是最好的职业导师 .....	90
一、兴趣与职业生涯 .....	91
二、职业兴趣的分类 .....	92
三、巩固和培养兴趣 .....	94
第三节 性格决定命运 .....	96
一、性格及其特征 .....	96
二、性格与职业的匹配 .....	98
三、成功者必备的性格特质 .....	102
☞ 知识拓展 .....	104
☞ 拓展训练 .....	109
<b>第四章 职业世界探索</b> .....	117
第一节 职业世界与预期职业库 .....	118
一、职业及其分类 .....	119
二、职位分类 .....	124
三、预期职业库与工作世界地图 .....	124
第二节 职业信息调查与职业分析 .....	127

一、职业、产业与行业 .....	127
二、专业、家庭与职业 .....	130
三、职业信息的调查与分析 .....	134
第三节 职业世界的发展 .....	141
一、职业资格证书制度 .....	141
二、职业世界与职业观的新变化 .....	145
三、未来职业的发展趋势 .....	152
☞ 知识拓展 .....	155
☞ 拓展训练 .....	161
第五章 大学生职业生涯决策 .....	173
第一节 职业生涯的决策 .....	175
一、职业生涯决策及其特征 .....	176
二、职业生涯决策的类型 .....	177
三、职业生涯决策的过程和方法 .....	179
第二节 职业定位 .....	186
一、职业定位的内涵、分类及意义 .....	187
二、职业定位的原则 .....	189
三、职业定位的方法 .....	192
第三节 确立职业目标与规划 .....	195
一、职业生涯目标的设定 .....	195
二、选择职业生涯路线 .....	201
三、制订行动规划 .....	203
☞ 知识拓展 .....	212
☞ 拓展训练 .....	223
第六章 大学生职业生涯准备 .....	225
第一节 大学生的职业生涯实践 .....	226
一、大学生生活实践是大学生职业生涯规划的基础 .....	227
二、大学生生活与大学生学业规划 .....	229



三、做时间的主人 .....	233
第二节 职业资本的优化 .....	239
一、好习惯的养成 .....	240
二、压力管理 .....	243
三、培养健商 .....	254
第三节 职业能力的提升 .....	258
一、什么是职业能力 .....	259
二、专业能力的学习 .....	260
三、通用能力的培养 .....	262
四、意志品质的锤炼 .....	265
☞ 知识拓展 .....	267
☞ 拓展训练 .....	271
第七章 大学生职业生涯发展 .....	275
第一节 就业与职业适应 .....	276
一、就业观念与就业技巧 .....	277
二、学校与职场的差别 .....	285
三、角色的转换与适应 .....	287
四、工作中的人际沟通 .....	293
第二节 创业与生涯发展 .....	296
一、创业的内涵与意义 .....	297
二、创业精神与创业素质的培养 .....	299
三、生涯发展与自我实现 .....	301
☞ 知识拓展 .....	306
☞ 拓展训练 .....	314
主要参考文献 .....	319
后 记 .....	322

## 第一章



# 职业生涯规划与发展概述

我不知道哪条道路肯定能够通向成功,我只知道有一条路肯定会导致失败——这就是未谋而先动。

——柏拉图

我们需要一个献身的目标,以便把力量整合到一个方向,以便超越我们的孤独生存状态,超越此状态所造成的一切疑虑与不安之感,并且满足我们企求生活之意义的需要。

——弗洛姆

一心向着自己目标前进的人,整个世界都会给他让路!

——爱默生

无论你是中学生大学生还是硕士博士生,职业生涯规划应该是第一门课也是最后一门课。

——雷恩·吉尔森

有两兄弟，他们一起住在一幢公寓楼里。一天，他们一起去郊外爬山。傍晚时分，等他们爬山回来，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。因为很不巧，这两兄弟住在大厦的顶楼，而顶楼是八十楼啊。两兄弟都背着大大的登山包，看来是别无选择了，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，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。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，好不容易爬到了六十楼。这时，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？”……

发生了什么事？钥匙还留在二十楼的登山包里！

【这个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，繁重的功课、考试、升学，让我们就像背着一个很重的登山包，加上自己也不够成熟、有能力，所以走得很辛苦。

二十岁以后，从学校毕业，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，就好像是卸下了沉重的包袱。可以说，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，发现青春已经悄然逝去，但又有很多遗憾，于是开始抱怨，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，珍惜剩下



的日子吧。于是，默默地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？是你的钥匙，你的 Key，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。

想一想，我们是不是也要等到四十岁、六十岁之后才来追悔？想一想，我们最在意的是什么？想一想，我们希望将来的自己和现在的自己该有些什么不同？可不可以现在就去做些什么来避免遗憾呢？】

## 第一节 认识职业生涯

人生一世，就好比是一次旅行，在漫长的人生旅途中，你是否考虑过自身发展的规划？你的职业生涯方向、目标在哪里？了解职业生涯的基本概念，有利于我们掌握科学的生涯规划理念，提高对生涯规划意义的认识，有助于我们确立个人发展目标，鞭策自己努力工作、学习和生活。

### 【小贴士】

让我们来做个最简单的试验。如果你出门搭车，上车后却不说话，司机问你：“去哪里？”你回答：“你看着办。”此时此刻，即使是开了几十年车的老司机也无法开车。为什么呢？因为司机只知道选择最佳路线把你送到“你想去的地方”，至于你想去什么地方，他并不知道，只有你自己知道想去哪儿。所以，如果你自己都不知道想去哪里，司机当然就不知道往哪里开了。没有目标，就像开车没有方向一样，不管能开多快，你什么地方也到不了。

### 一、生涯与职业生涯

#### （一）生涯与职业生涯的概念

“生涯”一词最早见于庄子所说，“吾生也有涯，而知也无涯”。这里，“生”指的是生命，而“涯”指的是边际的意思。“生涯”就是指我们每个人有限的全部人生旅程。

“生涯”的英文为“Career”，它最早出现在 16 世纪末的相关文献中，当时，

所谓 Career 是指进行赛跑的场所、赛跑的路或专门的竞技场。后来引申为道路,进而引申为人生的发展道路,又可指个人一生所从事的工作、休闲、生活及其扮演不同的角色与承担的职务。

国外学者对生涯的定义各有不同,目前学术界大多接受美国职业生涯管理专家舒伯(D. Super)在 1976 年提出的观点。舒伯认为,生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合了人的一一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。它是人生青春期至退休期所有有酬或无酬职位的综合。除了职位之外,它还包括与工作有关的各种角色。舒伯的理论告诉我们,生涯不是一个静止的点,它是一个动态的历程,它如影随形,相伴人的一生。同时,因为遗传、家庭、经历、所处社会环境等的不同,每个人的生涯也会不同。即使处于同一时代或同一文化背景下的人们,因为生涯发展中其他因素的影响,每个人也都会有属于自己的生涯。所以,生涯的发展是个性化的发展。舒伯的观点突出了生命全程和生活整体。

职业生涯也称事业生涯,是指一个人一生中职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程,也即一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程。职业生涯这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在 20 世纪 70 年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入到这个概念中,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。不同的学者从不同的角度对职业生涯的涵义进行过界定。法国的权威词典将职业生涯界定为“表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历”。美国学者雷蒙德·诺伊(Raymond A. Noe)认为职业生涯是指一个人一生经历的与工作相关的经验方式、工作经历,包括职位、职务经验和工作任务。罗斯威尔(William J. Rothwell)和思莱德(Henry J. Sredl)将职业生涯界定为人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。

因“生涯”一词本身含有职业的意思,在西方国家的语境里,生涯与职业生涯是同一个单词,即 Career,在我国则翻译为“生涯”或“职业生涯”。人的一生中,大部分时间是与职业有关的,或者是处于职业选择阶段,或者是处于就业阶段,或者已经结束了就业阶段,但仍然在社会上继续从事一定的职业劳动阶段。这样,一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的人生旅程就是职业生涯。因此可以说,人的生涯发展主要就是职业生涯的发展。



## （二）职业生涯的特征

职业生涯和其他事物一样,有其自身的规律和特点。从其定义来看,职业生涯具有终身性、独特性、发展性、综合性等特征。

### 1. 终身性。

职业生涯作为一种动态发展的历程,是一生当中连续不断的过程,概括了一个人一生中所拥有的各种职位、角色。随着社会职业内涵的不断更新、人们从事职业方式的不断调整,每个人的职业生涯根据个人在不同阶段的企求而不断蜕变与成长,并持续连贯性衔接,直至终身。个体走上工作岗位前的所有时光都是其为职业做准备的时期,而大学的专业学习阶段尤其显出其职业预备期的特点。因此,职业生涯不是个体在某一阶段所特有的,而是终生发展的过程。

### 2. 独特性。

职业生涯是个人依据自己的人生理想,为了自我实现而逐渐展开的一种独特的生命历程。每个人都有自己的职业条件,有自己的职业理想,有自己的职业选择,有为实现自己的职业理想所做的种种不同努力,不同的个体有不同的生涯。也许某些人在生涯的形态上有相似的地方,但其实质却可能完全不同。因此,每个人的生涯发展是独一无二的。

### 3. 发展性。

职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容、工作业绩的评价,工资待遇、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的经历。它是一个动态的发展历程,它和个人的职业发展过程相联系,是个人接受教育、培训以及职业发展所形成的结果。人是职业生涯的主动塑造者,个人在不同的生命阶段会有不同的企求,这些企求会不断地变化与发展,个体也就不断地成长。每个人的职业生涯都是一种发展、演进的动态过程。

### 4. 综合性。

职业生涯是以个人事业角色的发展为主轴,也包括了其他与工作有关的角色以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。它并不是个体在某一时刻所拥有的职位、角色,而是个体在他一生中所拥有的所有职位、角色的总和,这个总和不只局限于个人的职业角色,也包括学生、子女、父母、公民等涵盖人生主体发展的各个层面的各种角色。同时,一个人的职业生涯受各

方面的影响,如本人对终身职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解与支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等。职业生涯在一定程度上可以说是多方面相互作用的结果。

## 二、职业生涯发展理论

人们关于职业生涯的思考从自发到自觉,进而形成系统的职业生涯发展理论。职业生涯的相关理论主要包括金斯伯格的职业生涯发展理论、帕森斯的人职匹配理论、格林豪斯的职业生涯发展理论、施恩的职业生涯发展理论、舒伯的职业生涯发展理论等。这里我们只介绍舒伯的理论,其他内容参阅本章“知识拓展”。

### (一) 舒伯的生涯发展理论

舒伯是职业生涯发展领域中最具权威性的人物之一,也是全球最有影响力的生涯发展研究者。舒伯的生涯发展理论综合了差异心理学、发展心理学、人格心理学及职业社会学的长期研究结果,并吸收已有生涯理论的合理之处,将其汇聚成为一个完整的体系,是当代最常见的、也是应用最为广泛的,在职业生涯规划、生涯咨询辅导中非常有用的一种工具。舒伯所处的时代,关于生涯辅导理论,多数人关心的焦点集中在“职业选择”上,而舒伯通过长期的研究,系统地提出了有关职业生涯发展的观点,综合阐述了生涯发展阶段与角色彼此间的相互影响。舒伯将人的职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段(又称大循环):

#### 1. 成长阶段。

出生—14岁。该阶段的孩童开始发展自我概念,开始以各种不同的方式表达自己的需要,且经过对现实世界不断的尝试,修饰他自己的角色。经历对职业从好奇、幻想到兴趣,再到有意识培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段,具体分为三个时期:

(1) 幻想期(10岁之前):它以“需要”为主要考虑因素,儿童从外界感知到许多职业,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想并进行模仿。在这个时期,幻想中的角色扮演很重要。

(2) 兴趣期(11—12岁):以“喜好”为主要考虑因素,理解、评价职业,开始



作职业选择。

(3) 能力期(13—14岁):以“能力”为主要考虑因素,开始考虑自身条件与喜爱的职业是否符合,并有意识地强化自身能力培养。

## 2. 探索阶段。

15—24岁。该阶段的青少年,通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业有了初步的探索,因此选择职业时有较大弹性。此阶段也分为三个时期:

(1) 试探期(15—17岁):综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会,开始进行择业尝试。

(2) 过渡期(18—21岁):进入劳动力市场,或者进行专门的职业培训,更重视现实,并力图实现自我观念,将一般性的选择转为特定的选择。

(3) 试验并稍作承诺期(22—24岁):选定工作领域,开始从事某种职业,职业定位初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性,若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

## 3. 建立阶段。

25—44岁,为建立稳定职业阶段。由于经过上一阶段的尝试,不合适者会谋求变迁或作其他探索,因此该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的“位子”,并在31岁至40岁,开始考虑如何保住这个“位子”并固定下来。一般要经过两个时期:

(1) 尝试期(25—30岁):对初次就业选定的职业不满意,再选择、变换职业工作,变换次数各人不等。也可能满意初选职业而无变换。

(2) 稳定期(31—44岁):最终职业确定,开始致力于稳定工作。

## 4. 维持阶段。

在45—64岁。该阶段劳动者一般达到常言所说的“功成名就”的状态,不再考虑变换职业,只力求维持已取得的成就和社会地位,同时会面对新的人员的挑战。

## 5. 衰退阶段。

65岁以上。由于生理及心理机能日渐衰退,人的健康状况和工作能力逐步衰退,个体不得不面对现实,从积极参与转变为隐退,即退出工作,结束职业生涯。这一阶段往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求。

舒伯认为职业生涯发展是一个循环往复的过程,伴随个人的一生。职业

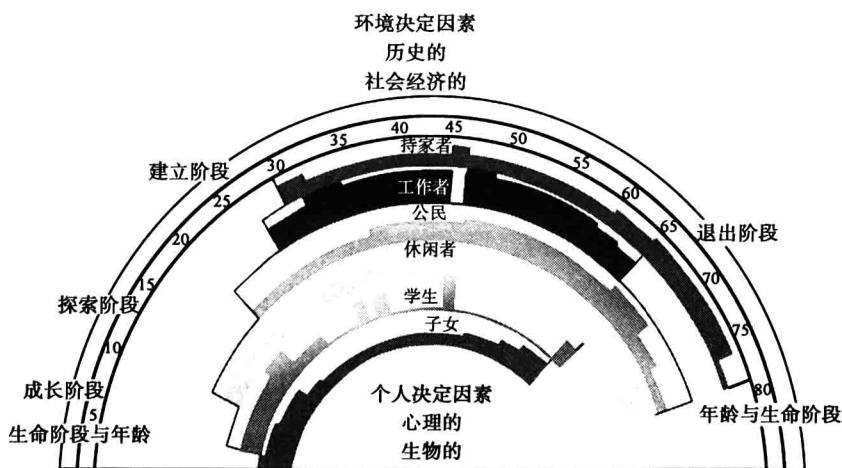


发展的五个阶段并不完全与年龄相关,而且各阶段之间也并不存在严格的界限,可能有交叉。在人生的不同时期,都可以经历由这五个阶段构成的一个小循环,人们同时在不同的空间里扮演不同的角色,所有的角色彼此相互影响。个人在不同的阶段面临的发展任务不同,都有一些特定的发展任务需要完成,而且前一阶段发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展。个人一旦进入一个新的生涯发展阶段,可能会进入一个新的发展循环,需重新经历成长、探索、建立、维持、衰退等一系列历程。例如一个大学一年级的新生,必须适应新的角色与学习环境,经过“成长”和“探索”,一旦“建立”了较固定的适应模式,同时“维持”了大学学习生活之后,又要开始面对另一个阶段,即准备求职。原有的已经适应了的习惯会逐渐衰退,继而对新阶段的任務又要经历“成长”、“探索”、“建立”、“维持”与“衰退”,如此周而复始。

## (二) 生涯彩虹图

“我想要怒放的生命,就像矗立在彩虹之巅,就像穿行在璀璨的星河,拥有超越平凡的力量。”汪峰在《怒放的生命》的歌词里,把生命喻作彩虹,穿行在璀璨的星河,拥有超越平凡的力量!

舒伯也同样把生命喻作彩虹。这可以说是人类对生涯规划与发展最具想象力,也最具美学意义的一个“隐喻”。从1957年到1990年,舒伯又拓宽和修改了他的终身职业生涯发展理论,这期间他最主要的贡献就是“生涯彩虹图”。



一生生涯的彩虹图