



大学生职业生涯规划 与发展

DAXUESHENGZHIYESHENGYA
GUIHUAYUFAZHAN

主审 葛国文
主编 于 雷 高洪海

山东人民出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位



大学生职业生涯规划 规划与发展

DAXUESHENGZHIYESHENGYA
GUIHUAYUFAZHAN

主审 葛国文
主编 于 雷 高洪海

山东人民出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与发展 / 于雷, 高洪海主编
— 济南 : 山东人民出版社, 2015. 8
ISBN 978-7-209-08968-5

I. ①大… II. ①于… ②高… III. ①大学生—职业
选择—高等教育—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第176777号

大学生职业生涯规划与发展

于雷 高洪海 主编

主管部门 山东出版传媒股份有限公司
出版发行 山东人民出版社
社 址 济南市胜利大街39号
邮 编 250001
电 话 总编室(0531)82098914
市场部(0531)82098027
网 址 <http://www.sd-book.com.cn>
印 装 日照市恒远印务有限公司
经 销 新华书店

规 格 16开(169mm×239mm)
印 张 14.5
字 数 240千字
版 次 2015年8月第1版
印 次 2015年8月第1次
ISBN 978-7-209-08968-5
定 价 28.00元

如有质量问题, 请与出版社总编室调换。

编委会

主 审 葛国文

主 编 于 雷 高洪海

副主编 楚新艳 刘 娜

编 委 (以姓氏笔画为序)

马伟涛 王 垚 王 嵩 尹国欣

卢官庐 田桂香 冯振华 庄国宁

刘建兰 许婷婷 李 良 李少英

李冬霞 张 劲 范源媛 罗 西

赵建有 姜晓宁 原福娟 栾成允

高 凯 郭宴铭 焦玉伟

目 录

第一章 绪论	1
第一节 职业生涯规划理论的产生及发展	3
第二节 职业生涯规划对大学生发展的指导意义	12
第三节 职业生涯规划影响因素及步骤	15
第二章 走进大学	23
第一节 大学与中学的异同	25
第二节 大学生涯与职业生涯的关系	35
第三节 丰富多彩的大学生活	40
第三章 大学生自我认知(上)	47
第一节 为什么要自我认知	48
第二节 自我认知——我是谁	50
第三节 兴趣探索——我想做什么	55
第四章 大学生自我认知(下)	65
第一节 性格探索——我适合做什么	65
第二节 能力探索——我能做什么	73
第三节 价值观探索——我的职业之锚	80
第五章 大学生自我管理(上)	88
第一节 大学生活目标定位	90
第二节 大学生时间管理	99
第三节 大学生学业管理	104

第六章 大学生自我管理(下)	112
第一节 大学生社会实践管理	112
第二节 大学生人际关系管理	115
第三节 大学生情绪管理	122
第七章 从大学生到职业人	127
第一节 大学生与职业人的异同	127
第二节 大学生转为职业人的常见问题	131
第三节 初入职场如何开展工作	139
第八章 职业生涯特色塑造	148
第一节 职业生涯特色塑造原则	148
第二节 职业生涯特色塑造方法	151
第三节 医学生职业生涯塑造	167
第九章 大学生择业与创业	171
第一节 大学生择业心理调适	171
第二节 个性与职业匹配	180
第三节 就业与创业选择	192
第十章 大学生职业生涯规划书范例	204
参考文献	229

第一章 绪 论

▶▶ 导 语

近年来,随着高校扩招,大批高校毕业生涌入社会,就业竞争日趋激烈。大学生为了更好地实现自我价值,不仅需要对个人希望从事的职业进行全面规划,更需要为实现入职目标而自觉地进行有关知识、技术与能力培养。对大学生而言,职业生涯规划确定一个人的发展方向和目标,是职业理想的具体化和可操作化,它对个人职业理想的实现、指导个人求职少走弯路和保证事业成功起着至关重要的作用。

▶▶ 案 例

比尔·拉福的故事

背景:一个美国小伙子立志做一名优秀商人。

中学毕业后,他考入麻省理工学院,没有去读贸易专业,而是选择了工科中最普通最基础的专业——机械专业。

大学毕业后,这个小伙子没有马上投入商海,而是考入芝加哥大学,攻读为期3年的经济学硕士学位。

出人意料的是,获得硕士学位后,他还是没有从事商业活动,而是考取了公务员。

在政府部门工作了5年后,他辞职下海经商。又过了两年,他开办了自己的商贸公司。20年后,他的公司资产从最初的20万美元发展到2亿美元。

这个小伙子就是美国知名企业家比尔·拉福。

1994年10月,比尔·拉福率团来中国进行商业考察,在北京长城饭店接受《中国青年报》记者采访时,他谈到自己的成功应感激父亲,他们共同制订了一个重要的生涯规划。最终这个生涯设计方案使他功成名就。

案例启示

比尔·拉福的成功路径

工科学习→工学学士→经济学学习→经济学硕士→政府部门工作→锻炼处世能力,建立广泛的人际关系→大公司工作→熟悉商务环境→开公司→事业成功

第一阶段:工科学习

选择:中学时代,比尔·拉福就立志经商。他的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员,他发现儿子有商业天赋,机敏果断,敢于创新,但经历的磨难太少,没有经验,更缺乏必要的知识。于是,父子俩进行了一次长谈,并描绘出职业生涯的蓝图。因此升学时比尔·拉福没有像其他人一样直接去读贸易专业,而是选择了工科中最基础最普通的机械制造专业。

评析:做商贸必须具备一定的专业知识。在商品贸易中,工业品占绝大多数,不了解产品的性能、生产制造情况,就很难保证在贸易中得到收益。工科学习不仅是对学生进行知识技能的培养,而且能帮助学生建立一套严谨求实的思维体系。清晰的推理分析能力,脚踏实地的工作态度,正是经商所需要的。

收获:比尔·拉福在麻省理工学院的4年,除了学好本专业,还广泛接触了其他课程,如化工、建筑、电子等,这些知识在他后来的商业活动中发挥了举足轻重的作用。

第二阶段:经济学学习

选择:大学毕业后,比尔·拉福没有立即进入商海而是考进芝加哥大学,开始了为期3年的经济学硕士课程的学习。

评析:在市场经济下,一切经济活动都是通过商业活动来实现的,不了解经济规律,不学习经济学知识,就很难在商场立足。

收获:比尔·拉福掌握了经济学的基本知识,搞清了影响商业活动的众多因素,还认真学习了法律和微观经济活动管理知识。几年下来,他对会计、财务管理也较为精通,已完全具备了经商的知识条件。

第三阶段:政府部门工作

选择:比尔·拉福拿到经济学硕士学位后考取了公务员,在政府部门工作了5年。

评析:经商必须有很强的人际交往能力,要想在商业上获得成功,必须深知处世规则,善于与人交往,建立诚信合作关系。这种开拓人际关系的能力只有走上社会在实际工作中才能得到锻炼和提高。

收获:在环境的压力下,比尔·拉福养成了强烈的自我保护意识,由青涩的热血青年成长为一名老成、处事不惊的公务员,并结识了各界人士,建立起自己的关系网络,为后来的发展奠定了坚实的社会基础。

第四阶段:通用公司锻炼

选择:5年的政府工作结束之后,比尔·拉福完全具备了成功商人所需的各种素质,于是辞职去了通用公司。

评价:通过各种学习获得足够的知识,但知识要通过实践的锻炼才能转化为技能。

收获:在国际著名的通用公司进行锻炼,比尔·拉福不仅为实践所学的理论知识找到了一个强大平台,而且学习到了丰富的管理经验,完成了原始的资本积累。

第五阶段:自创公司

选择:大展拳脚两年后,他已熟练掌握了商情与商务技巧,便婉言谢绝了通用公司的高薪挽留,开办了拉福商贸公司,开始了梦寐以求的商人生涯。

点评:比尔·拉福的准备工作,几乎考虑到了每个细节。拉福公司的成长速度快得出奇,20年后,拉福公司的资产从最初的20万美元增加到2亿美元,而比尔·拉福本人也成为传奇人物。

比尔·拉福的生涯设计脉络清晰,步骤合理,充分考虑了个人兴趣、个人素质,并着重对职业技能的培养,这一生涯设计在他坚持不懈的努力下,终于变为现实。

第一节 职业生涯规划理论的产生及发展

职业生涯规划理论是一门新兴学问,有着较强的理论背景。大学生初步了解和认识该理论,有助于更好地掌握职业生涯规划方法,并创造性地运用,规划好自己的职业发展之路。

一、职业生涯规划理论发展脉络

职业生涯规划理论的发展并非一朝一夕之事,国外发展得较早,而我国相对较晚,也基本没有使用国外的理论体系。

(一) 国外职业生涯规划理论的历史演进

20 世纪初,美国所进行的职业指导在西方国家中最为突出,职业生涯规划理论也随之产生。国外职业生涯规划理论的发展大致可划分为初露端倪、发展初期、理论革新、理论推广和飞速发展五个阶段,完成了从职业指导—职业辅导—生涯教育的转变过程。

1. 第一阶段:初露端倪时期(1900—1930 年)

20 世纪初,美国社会经过工业革命,人口急剧膨胀,大量农业人口和外国移民进入美国城市。为了给大量外国移民和年轻人提供教育方案,更好地促进社会就业,1901 年波士顿成立了民众服务中心,由工程师弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)负责。1909 年,帕森斯在《选择职业》(Choosing a Vocation)一书中首次使用了“职业指导”一词,并构建了帮助青年学生了解自己、了解职业,并使个体的特点与担任的职业相匹配的职业指导模式,即人职匹配理论,成为职业指导的奠基人。该理论完成了职业指导由静态的、一次性完成向发展的、多次完成的职业选择转变。本时期的生涯规划更多地强调提供职业资讯,进行职业辅导或毕业就业指导。

同期,以沃顿(Wundt)、比奈(Binet)、西蒙(Simon)等为代表的心理学专家在心理学领域的研究成果(心理测量工具)为早期的生涯规划教育理论的发展提供了重要工具,但被应用的不多。

2. 第二阶段:发展初期(1930—1950 年)

从 1930 年开始,生涯规划开始更多地关注个人的成长和发展,一些职业教育人员和人力资源专家等开始对学生进行专业性和针对性的生涯规划辅导。这一时期的理论主要是以弗兰克·帕森斯和威廉森(Williamson)为代表的特质因素论,以罗杰斯和帕特森为代表的“当事人中心”非指导学派理论。受罗杰斯的影响,生涯辅导由“指导者为中心”向“咨询者为中心”转变,从关注就业市场转向对学生、对个体的关注,形成了传统的生涯规划理念,使得生涯规划的内涵与形式产生了重大的变革。

3. 第三阶段:理论革新时期(1950—1960 年)

这一时期,传统的生涯规划理念受到了强烈挑战,通过系列改革,生涯规划有了崭新的面貌,在学生和成人中有了更大的普及性和更高的重视程度。传统

观点认为生涯规划、职业辅导的对象只是在特定的时间点上由特定职业选择需要的个人。而1950年之后,学者们对传统生涯规划的定义和对象进行了革新,认为生涯规划所涉及的时间跨度比职业选择要广泛,涵盖职业之前的活动如教育训练、职业之后的活动如退休后兼职和义工服务等,需要生涯规划教育的对象应该是每一位需为未来生涯发展做好准备的人。此时,生涯规划教育理论全面进入美国各高校,并被广大学生所接受、运用。

该时期,涌现了大量的生涯发展和生涯辅导理论。其中,著名的如舒伯(Super)的生涯发展理论,他根据布尔赫勒生命周期观点和列文基斯特(Lavighurst)的发展阶段论,提出了生涯发展五个阶段的划分方案:成长阶段(出生—14岁)、探索阶段(15—24岁)、建立阶段(25—44岁)、维持阶段(45—65岁)、衰退阶段(65岁以后)。这一划分方案是目前运用较多的方案。

4. 第四阶段:理论推广时期(1960—1970年)

在此阶段,美国的生涯规划教育模式已经被普遍接受,广泛地被世界许多发达国家采用,并得到了前所未有的发展。“生涯教育”课程普遍在各级学校开展起来,大学也纷纷开设“生涯规划”学分制课程供学生选修。课程内容通常包括生涯觉察、生涯探索、生涯决定、生涯准备等不同阶段的生涯技巧等。其中最著名的经典课程方案有两个,分别是美国佛罗里达大学“课程式生涯咨询服务”,科罗拉多大学“生活规划工作坊”。

此外,该阶段电脑技术开始发展与运用,开发了一系列生涯规划系统,如SIGI、DISCOVER等,使生涯规划发展如虎添翼,被广泛推广到学校外的工商业机构,主要用于人力资源发展、人事服务、员工协助和训练方案等。当时的美国分化出两种生涯教育模式:以学校为基础的综合性生涯教育模式,以员工为基础或以经验为基础的模式。

这一时期著名的代表理论有舒伯的“生涯彩虹图”理论、施恩的“职业锚”理论和约翰·霍兰德的类型论。

5. 第五阶段:飞速发展时期(1980年至今)

1980年之后,生涯规划教育理论一直处于加速发展的状态,主要表现为在理论方面更加专业、全面,在应用方面更加普及、具体,在政策方面也更加规范、正规。各种新概念、新解释不断被提出来,如生涯介入、生涯咨询等。各种新技术、新工具不断被发展出来,服务对象从儿童、青少年扩展到成人等不同阶段的群体,生涯辅导方案更具综合性和全面性。生涯规划不仅在学术界突飞猛进,社会机构也给予高度重视,并出台了相关法规。如1994年美国联邦政府颁布了《从学校到工作机会法案》,促使学校积极和社会机构建立协同合作关系,为

学生提供许多从学校到工作的方案,使学校学习内容和真实工作经验相结合。职业生涯规划变成学校教育的一个重要组成部分,并成为西方发达国家高校广泛实施的一种活动过程与咨询方式,同时使教育的开发功能也日益得以发挥。职业生涯规划的理念已经被广泛接受,并成为学校教育中稳定运行的一部分。

20 世纪末期,西方的职业生涯规划理论强调实现个人与组织的双赢。美国加利福尼亚州大学亚瑟·谢尔曼(Arthur Sherman)教授等人对不同时代职业生涯规划研究重点的考察表明,90 年代的研究重心已经转移到员工职业生涯规划与组织职业生涯规划二者的平衡上。近几年,由于劳动力市场的复杂变化及激烈的人才竞争,职业生涯规划教育在美国再度高涨,理论也逐步得到完善。第六届国际生涯教育研讨会提出职业生涯规划理念,要求人们不仅要重视理论教育,还要重视人格培养,它的出现替代了职业指导,并以心理学为支撑,在思维上实现了超越,成为教育学、心理学和社会学的一个综合概念。

(二) 国内职业生涯规划教育的变革发展

20 世纪初,职业指导传入中国,在黄炎培等教育家的倡导和部分留学生的推动下,帕森斯理论在中国开始了最初的实践。陶行知在其生活教育理论中主张“教育要与实际生活相连”,黄炎培职业教育思想也提出了“生计教育”的理念。1916 年,清华大学校长周寄梅先生引入并实施“生涯规划”相关课程,由于当时的国民政府有关机构对职业指导教育进行了一定程度的推行,促使职业指导教育在中国从无到有。1917 年,伍廷芳、梁启超等人发起成立了“中华职业教育社”,大力推动生涯规划教育。1924 年正式成立了职业指导委员会,建立职业指导员队伍协助学生进行职业选择,拉开了我国高校就业指导工作的序幕。

但这只是昙花一现,之后几十年,由于历史原因,我国职业指导领域的发展几乎停滞。直至 20 世纪 80 年代,大学生涯规划教育逐渐在港台地区重新兴起。

新中国成立后,计划经济体制下的就业政策是统一分配,毕业分配思想成为当时主要的就业指导内容。这种分配思想虽然具有一定的积极作用,但它某种程度上对人的个体性和自主性的发展、对个人和社会的发展起到了阻碍作用。伴随我国就业制度的进一步改革,就业指导工作也发生了变化。1988 年,《大学生求职择业指导》出台,促进毕业生就业的指导教育开始兴起。1990 年,原国家教委调整了普通高中教学计划,要求各校试开设职业指导课。1992 年,国家教委将职业指导纳入普通高中必修课,《普通中学职业指导教育实验纲要》也随后编写而成。这一时期的职业指导将人的全面发展与职业意识的发

展相统一,用发展的观点应对人职匹配的问题,这在一定程度上适应了改革形势发展的需要,在理论研究上也取得一定的成绩,并迅速向纵深发展。1994年,原国家劳动部颁发《职业指导办法》,该政策的出台使社会的职业指导也逐步迈向法制化与规范化的道路。办法明确规定:职业介绍机构必须开展职业指导工作,还必须有职业的指导工作人员指导,给劳动者、用人单位提供咨询和服务。职业指导理论逐步成型,注重职前与职后研究的结合,强调适应社会需求与发挥个人优势的结合,尽可能达到人职匹配。该阶段,教育和社会工作相结合并逐步完善。

到20世纪90年代,生涯规划理论开始从欧美传入我国,最初主要应用于企业,随后逐渐转入高校,由就业指导教育转为大学生涯规划教育,并与大学生素质培养和提升挂钩。伴随就业政策和体制的变革,求职者和招聘单位实行双向选择,使职业生涯规划教育遇到了前所未有的发展良机。该时期,原国家教委组织成立了全国性的高等学校毕业生就业中心,对各地各高校也提出建立指导机构的要求,就业指导中心的建立促进了高校生涯指导工作的快速进展。同时国内学者开始将国外优秀理论引入我国生涯规划教育研究中并加以发展,使我国大学生职业生涯规划教育具有了一定的理论依据。

进入21世纪,职业生涯规划教育得到了全面的推进。党的十七大报告中明确提出“积极做好高校毕业生就业工作”。《国务院办公厅关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发〔2007〕26号)强调“将就业指导课程纳入教学计划”,同时制定了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》,对课程的教学目标、内容、方式、管理与评估加以明确,促进了高校就业指导工作的顺利进行。但由于我国职业生涯规划教育起步较晚,基本上是引进和介绍西方的理论与实践,缺乏符合国情的较为系统的理论指导和理论实践。因此,我国大学生职业生涯规划教育还需要进一步拓展与实践。

二、职业生涯规划经典理论

经过100多年的发展,西方学者已经建立起了一系列的职业生涯规划理论。职业生涯规划理论试图解决职业选择过程、职业发展及变化轨迹、职业决策等问题。按照上述构想,可以将已有的职业生涯规划理论分成三类:职业匹配论、职业发展论和职业决策论。下面简要介绍三类理论中一些经典的、实用的理论方法。

(一) 职业匹配理论

这类理论强调个人与职业或环境的匹配。帕森斯和威廉姆逊的特质因素

论、罗伊的人格理论、鲍丁的心理动力理论和霍兰德的类型论等都归于这类理论。

匹配理论的核心指导思想是由美国波士顿大学教授帕森斯提出的。他早在 1909 年就针对一般人进行职业选择时所应采取的策略,提出了特质因素论。该理论的基本假定是:个人特质与工作要求条件可以相互适配,从而找出理想的职业生涯。因此它又称为“适配理论”。其理论内涵是在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位要求条件基础上,将主客观条件与社会职业岗位要求对照、相匹配,最后选择一个与个人匹配相当的职业。

人格类型理论由霍兰德提出,其主要观点是,职业生涯规划是个体的人格特质等在职业生活中的表现和延伸,同一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人。而具备共同人格特质的人对许多事件的反应模式也是极为相似的,他们创造了具有某一特色的职业工作环境。在同等条件下,人和环境的适配性或一致性将会增加个体的职业稳定性、工作满意度和职业成就感。他认为人格类型可以分为六种:现实型、调查型、艺术型、社会型、企业型和传统型。每个人格类型都有与其协调的职业环境类型。霍兰德用人格类型和职业类型之间的匹配取代了帕金森提出的人的特性与职业因素之间的匹配,从而可以扩大人的职业选择范围。这种理论的落脚点是职业找到胜任工作的人,按照职业适合性来划分人格类型,从而判断某个人是否适合某种职业。人格与职业环境的匹配是形成职业满意度、成就感的基础,霍兰德的六种人职匹配类型提供了探寻人职和谐的有效途径。

职业锚理论由美国著名职业心理学家埃德加·H.施恩提出。职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心点,是一个人在不得不作出选择的时候,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。该理论依据人的个人偏好和擅长的方向,对职业进行定位,这种人与职业的匹配是相对的、动态的,人具有能动性,人可以能动地改变自己、发展自己以适应现有的职业;还可以能动地根据个人及社会的需要,不断地创造新的职业或新的工作方式,实现个人和职业的和谐。

(二)生涯发展理论

生涯发展理论是生涯理论中最具有整合性的一派,它以发展心理学为基础,综合差异心理学、社会学、人格理论的有关原理,从发展的观点来探究生涯选择的过程,研究个体的职业行为、生涯发展阶段和成熟度,是西方生涯辅导领域内一个重要的理论学派。

美国职业管理学家舒伯经过长期的研究,提出了职业生涯发展阶段理论。

他把人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段,每一个阶段又分别包含几个子阶段。他认为,人的职业选择和发展贯穿人的一生,应根据不同的职业发展阶段实行不同方式和内容的指导。人的职业选择是人的一生中一系列连续的行为过程,职业指导也应该是一个系统地贯穿于人的整个职业生涯的动态过程,它把个人职业选择与发展纳入整个人生发展的高度来进行考察和研究,从而建立起自己严密的理论体系和具体的指导方法体系。

埃德加·H.施恩根据人的生命周期的特点及不同年龄段所面临的问题和职业工作的主要任务,将职业生涯划分为九个阶段。施恩依据职业状态和职业行为及发展过程的重要性来划分职业周期阶段,使职业生涯发展的过程更加清晰明了。

伊莱·金斯伯格是美国著名的职业指导专家、职业生涯发展理论的代表人物之一,同时也是职业生涯发展理论的先驱者。其研究重点是从童年到青少年阶段的职业心理发展,研究对象则是美国富裕家庭的人。金斯伯格的三期职业生涯发展理论,实际上是最初就业前人们职业意识或事业追求的变化发展过程。他认为,职业选择是一个发展的过程和职业生涯规划过程,包含一连串的决定,每一个决定都和童年、青年阶段个人经验与身心发展有关。

【拓展阅读】

舒伯的职业生涯发展阶段论

舒伯是美国著名职业学家,他根据年龄将每个人的人生阶段与职业发展配合,将人的生涯分为五个阶段,即成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段,不同阶段分别有着不同的特点和发展任务。

1. 成长阶段(0—14岁):经历对职业从好奇、幻想到兴趣,到有意识培养职业能力的逐步成长过程。具体分为三个成长期:

(1)幻想期(10岁之前):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和进行模仿。

(2)兴趣期(11—12岁):以兴趣为中心,理解、评价职业,开始做职业选择。

(3)能力期(13—14岁):开始考虑自身条件与喜爱的职业是否相符合,有意识地进行能力培养。

2. 探索阶段(15—24岁):个人将认真地探索各种可能的职业选择,对自己的能力和天资进行现实性评价,并根据未来的职业选择作出相应的教育决策,完成择业及初就业。具体可分为三个时期:

(1) 试验期(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。

(3) 尝试期(22—24岁):选定工作领域,开始从事某种职业。

3. 建立阶段(25—44岁):经过早期的试探与尝试后,最终确立稳定职业,并谋求发展的阶段。这一阶段是大多数人职业生涯周期中的核心部分,一般又经过三个时期:

(1) 尝试期(25—30岁):对初就业选定的职业不满意,通过再选择变换职业。变换次数因人而异,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。

(3) 职业中期危机阶段:在30—40岁中的某一时期可能会发现自己并没有朝着自己的职业目标靠近或发现新的目标,因而需重新评价自己的需求和目标,处于一个转折期。

4. 维持阶段(45—64岁):在这一长时期内,劳动者一般达到常言所说的功成名就,已不再考虑变换职业工作,只力求维持已取得的成就和社会地位。

5. 衰退阶段(65岁以上):其健康状况和工作能力逐步衰退,即将退出工作,结束职业生涯。

舒伯以年龄为依据,对职业生涯阶段进行了划分,但现实中职业生涯是个持续的过程,各阶段的时间并没有明确的界限。其经历时间的长短常因个人条件的差异及外在环境的不同而有所不同,有长有短,有快有慢,有时还可能出现阶段性反复。

大学生的年龄阶段正处于职业生涯发展的探索和准备时期,在这一阶段大学生的主要任务是更多、更准确地了解自我、发展自我,通过各类学习与实践活动提高个人能力和素质,作出尝试性的职业决策和职业生涯规划。可见,大学时期的职业定位是否准确、职业能力是否得到提高,对于大学生今后职业发展的建立及其维护是否顺利至关重要。大学生应当积极将在校期间的职业生涯规划纳入一生的职业生涯发展过程中,力图通过大学阶段成功的职业规划推动今后的职业生涯良性发展。

根据大学生在校的时间,一般可以将其分为以下四个阶段:

大学一年级:主要加深对本专业培养目标和就业方向、前景的认识,培养大学生的自学能力和习惯,明确本专业的学习目标,初步了解将来所从事的职业;同时,了解自己的健康状况、性格特点、气质类型、兴趣爱好、职业能力倾向等内容,为其将来制订职业目标打下基础。

大学二年级:主要明确应具备的各种素质和技能,通过参加各项活动,锻炼自己的各种能力,提高英语听、说、读、写能力和计算机应用能力,并开始有选择地辅修其他专业的知识以充实自己;同时检验自己的知识技能,并要根据个人兴趣与能力修订个人的职业生涯规划设计。

大学三年级:在加强和拓展大学生专业知识和技能的同时,开始把目标锁定在提高求职技能上,培养独立创业的能力,具体可以通过大学生素质拓展活动来锻炼独立解决问题的能力 and 创造性,参加与所学专业有关的竞争比赛、见习实习、寒暑期社会实践等活动。

大学四年级:对自己的出路应该有了较为完整、确定的规划,对前3年的准备做一个总结:首先检验已确立的职业目标是否明确,前3年的准备是否已充分;其次,有针对性地进行择业、适业等专项指导和训练,充分利用现有条件,了解用人单位的信息,强化求职技巧,进行模拟面试等训练;以自信去迎接新的挑战,勇敢走出校门,从容面对激烈的市场竞争。

(三)生涯决策理论

该类理论虽然与匹配论和发展论有些重叠,但目的主要是生涯决策历程与形态的探讨,其中又可分为:探讨生涯决策历程的学说,探讨生涯决策形态的学说,综合历程、形态及情境因素的学说。

美国著名社会心理学家、人格理论家和比较心理学家马斯洛认为,需要是人们一切行为内在的、本质的动因,需要能够产生强烈的激励作用,人们从事职业也是为了满足需要。他将需要分为发展较早的低级需要与较晚的高级需要。这些需要由低到高分五个层次,即:生理需要、安全需要、归属和爱的需要、自尊和受尊重的需要、自我实现的需要。马斯洛认为,合理的不断更新提高的需要是个人职业发展的根本动力,职业生涯规划是通过人的心理需求对职业选择作出决策,最终实现人生目标的过程。

伽勒特和乔普森认为,职业决策意识与决策行为在个人职业发展与成熟的整个过程中起着重要作用,职业发展过程实质上是职业决策或解决问题的过程,因而职业指导是培养与增进个人的决策能力或解决问题的能力。个人在面对职业决策时不能作出选择,主要原因不是当事人缺乏个人或职业信息,而是缺乏有系统、有步骤的职业决策方法。职业生涯规划指导的功能要由鉴定、筛选转向决策能力的培养,即把人职匹配的目标实现的落脚点从结果转向过程,也就是把实现人职匹配理想目标的权利还给求职者本人的过程。

哈佛大学教授卡茨根据人在职业决策时受到个人和环境两个方面的影响,提出个人的职业决策包括三种系统:信息系统、价值系统、预测系统。他认为