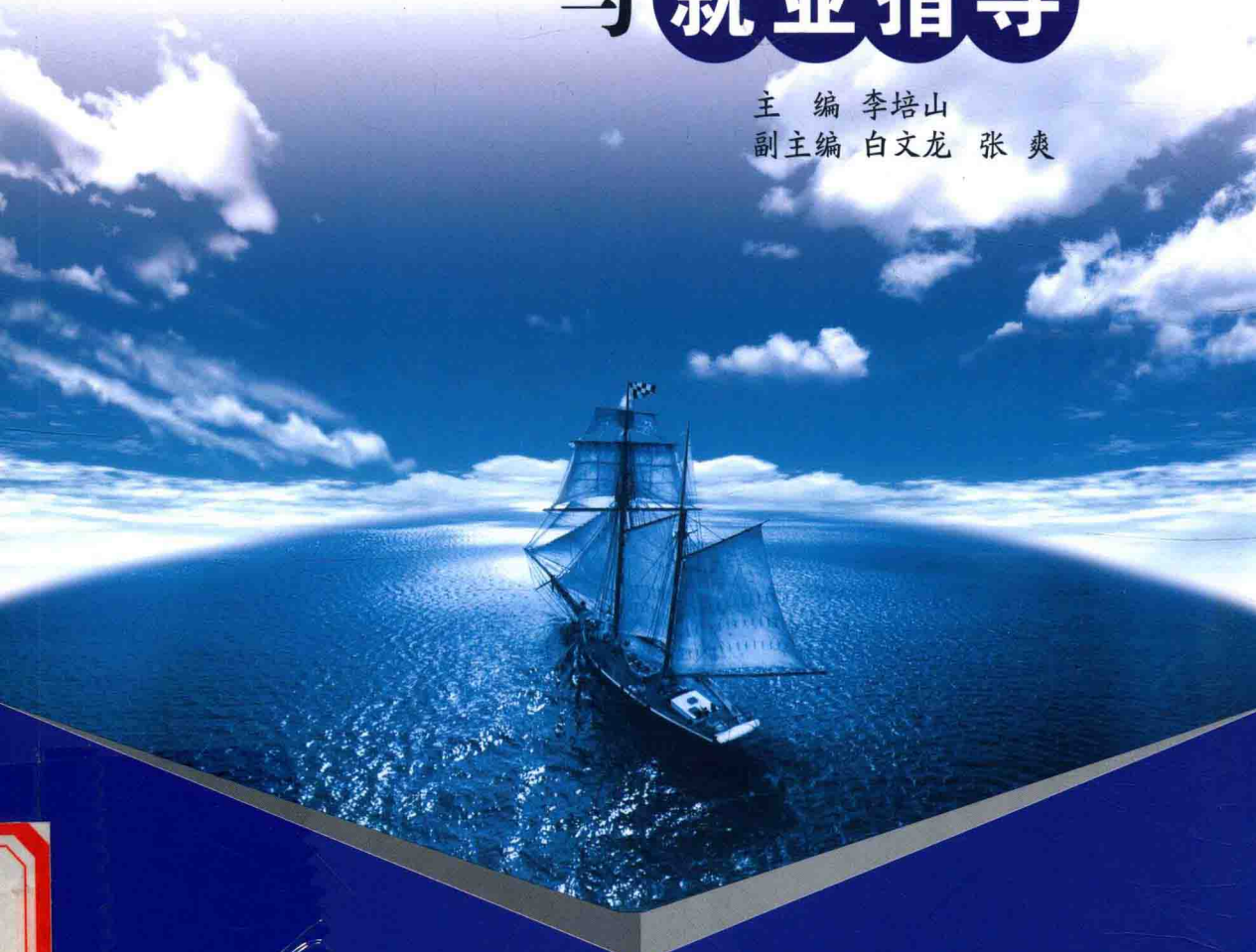
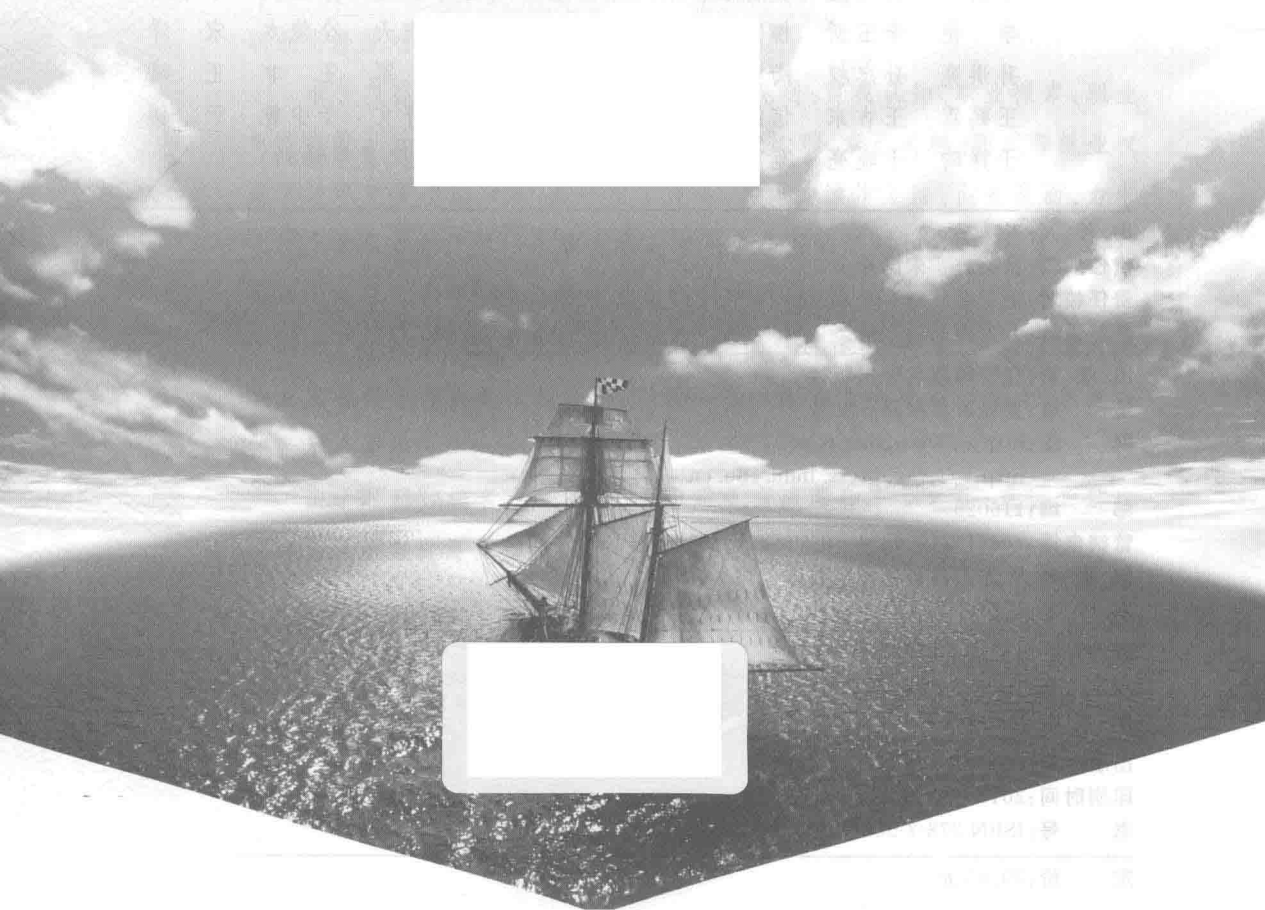


# 大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 李培山  
副主编 白文龙 张 爽



# 大学生职业生涯规划 与**就业指导**



辽宁师范大学出版社

·大连·

©李培山 2017

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 李培山主编. —  
大连: 辽宁师范大学出版社, 2017. 9  
ISBN 978-7-5652-2380-8

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 212857 号

编委会

主 编 李培山

副主编 白文龙 张 爽

编 者 曹 飒 车泉洋 陈 阳 董成文 杜艳梅 冯 博 傅厚春 顾岱泉  
顾洪涛 韩 旭 贾舒涵 蒋瑾玢 雷 鸣 李庚超 李金英 李孝君  
李 艳 李玉新 柳克方 马 闯 乔 冬 秦宏大 全俊龙 宋 洋  
孙洪亮 孙忠权 陶文东 田 野 佟金泽 万 军 王 非 王 峰  
王鹤霖 王吉东 信润海 徐晓梅 杨桂满 于开文 于少乾 于 伟  
于祥昀 于晓亮 苑朋栋 曾 环 张 琪(按姓氏音序排列)

---

出 版 人:王 星  
责任编辑:吕英辉 朱国光  
责任校对:王安君  
装帧设计:方力颖

---

出 版 者:辽宁师范大学出版社  
地 址:大连市黄河路 850 号  
网 址:<http://www.lnnup.net>  
<http://www.press.lnnu.edu.cn>  
邮 编:116029  
营销电话:(0411)84206854 84215261 82159912(教材)  
印 刷 者:大连图腾彩色印刷有限公司  
发 行 者:辽宁师范大学出版社

---

幅面尺寸:185mm×260mm  
印 张:12  
字 数:300 千字

---

出版时间:2017 年 9 月第 1 版  
印刷时间:2017 年 9 月第 1 次印刷  
书 号:ISBN 978-7-5652-2380-8

---

定 价:30.00 元

# 前言

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》提出“加强就业创业教育和就业指导服务”，对今后五到十年做好高校毕业生就业工作进行了战略部署。根据教育部印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知及有关文件精神，高校应开设大学生职业发展与就业指导课程并作为公共课纳入教学计划，全面提高大学生的就业能力。本书内容契合教育部文件要求，按照“精简概括，突出重点，贴近实际，特色鲜明”的方针，吸收了当前职业生涯教育的新观点、新理论、新方法，系统阐述了职业生涯规划、就业指导等方面的知识。

本书内容由浅入深，介绍了职业生涯规划、自我认知、职业探索、职业生涯决策与行动、就业选择、就业信息、就业心理、求职材料、面试与就业权益保护等重要理论知识，并给出了详尽、具体的操作方法，由点及面，力求让学生对职业生涯规划与就业准备有一个全面的了解和掌握，并能运用相关知识对自己的职业生涯和就业进行科学的规划。

本书是辽宁师范大学的校本教材，在编写过程中，借鉴、参考了国内外职业发展指导方面的文献资料，以及一些专家学者的理论和观点，在此一并表示感谢！

由于时间和编者水平有限，书中难免有疏漏和不妥之处，真诚欢迎广大读者提出宝贵意见和建议，以便更好地修订和完善。

编者

2017年8月



# 目 录

<b>第一章 职业生涯规划导论</b> .....	1
<b>第一节 职业生涯规划概述</b> .....	1
一、职业生涯的含义 .....	2
二、大学生的主要生涯特征及任务 .....	3
三、职业生涯发展理论 .....	3
<b>第二节 职业生涯规划的意义</b> .....	8
一、让人生有目标,让人生富有意义 .....	8
二、有助于大学生找到职业成功的有效途径 .....	8
三、有助于大学生实现个人全面发展 .....	9
四、有助于大学生提高就业竞争力 .....	9
<b>第三节 职业生涯规划的具体内容</b> .....	9
一、觉知与承诺 .....	9
二、自我探索 .....	9
三、探索工作世界 .....	10
四、决策 .....	10
五、求职行动 .....	10
六、再评估 .....	10
<b>第二章 兴趣探索</b> .....	12
<b>第一节 兴趣的定义</b> .....	12
一、兴趣的概念和特点 .....	12
二、职业兴趣的概念 .....	13
<b>第二节 霍兰德的职业人格类型理论</b> .....	14



一、霍兰德生涯理论的基础假设 .....	14
二、霍兰德六种人格类型之间的关系 .....	15
第三节 自我职业兴趣探索 .....	16
一、职业兴趣测试 .....	16
二、通过实习来尝试 .....	16
三、参加职业实践 .....	16
四、探索职业兴趣的注意事项 .....	17
第四节 兴趣与职业生涯发展 .....	21
一、兴趣是职业幸福感的来源 .....	21
二、兴趣影响职业生涯的发展 .....	21
三、技能与兴趣匹配 .....	22
<b>第三章 价值观探索 .....</b>	<b>25</b>
第一节 价值观的定义 .....	25
一、价值观 .....	25
二、职业价值观 .....	26
三、职业价值观与职业选择 .....	27
第二节 价值观探索 .....	28
一、探索个人价值观 .....	28
二、职业价值观测评 .....	29
三、施恩的职业锚理论 .....	30
第三节 价值观与职业 .....	37
一、价值观的类型 .....	37
二、价值观对职业的影响 .....	39
<b>第四章 技能探索 .....</b>	<b>40</b>
第一节 技能的定义与分类 .....	40
一、技能的含义 .....	40
二、技能的分类 .....	41
第二节 自我技能探索之路 .....	45
一、如何探索自己的技能 .....	45
二、增强自我效能感 .....	45
三、技能的培养与提升 .....	46

第三节 技能与职业 .....	50
一、注意技能与职业的匹配 .....	50
二、充分发挥优势技能的作用 .....	51
三、注意可迁移技能与职业相吻合 .....	51
四、注意特殊技能和专业技能与职业相吻合 .....	51
第五章 性格探索 .....	52
第一节 性格的含义及理论 .....	52
一、性格的含义 .....	52
二、性格理论 .....	53
第二节 职业性格与职业生涯规划 .....	54
一、性格对职业选择的影响 .....	54
二、性格与职业生涯发展的关系 .....	55
第三节 性格类型探索之路 .....	58
一、对性格的探索 .....	58
二、心理气质类型与职业 .....	60
三、MBTI 十六种性格类型的职业倾向 .....	62
第六章 工作世界探索 .....	64
第一节 工作世界的宏观现状 .....	64
一、结构性失业问题突出 .....	64
二、人才类型的规格要求和比例结构发生显著变化 .....	65
三、复合型人才的需求,成为 21 世纪的重要特点 .....	65
四、没有技术意味着没有工作 .....	65
五、培训和再教育成为常事 .....	65
第二节 职业环境分析 .....	66
一、社会环境的宏观分析 .....	66
二、行业环境的中观分析 .....	67
三、岗位环境的微观分析 .....	68
第三节 职业探索的方法与任务 .....	69
一、探索职业世界的方法 .....	69
二、职业探索的十大任务 .....	70



<b>第七章 决策与求职行动</b> .....	73
<b>第一节 职业生涯规划决策概述</b> .....	73
一、生涯决策理论 .....	74
二、生涯决策任务 .....	78
三、常用决策方法 .....	83
<b>第二节 影响职业决策的因素</b> .....	90
一、心理特征 .....	91
二、专业背景 .....	91
三、决策时的即时状态 .....	91
四、家庭成员 .....	91
五、朋友、同龄群体 .....	91
六、政治、经济、社会发展状况 .....	91
七、社会对职业的评价 .....	91
<b>第三节 求职目标</b> .....	92
一、目标设定的原则 .....	92
二、目标设定的方法 .....	93
<b>第四节 求职行动</b> .....	95
一、构建自己的人脉 .....	95
二、寻找工作机会 .....	95
三、求职前的准备 .....	95
四、制作简历 .....	95
五、整理求职档案 .....	96
六、关于面试 .....	97
<b>第八章 应聘准备</b> .....	100
<b>第一节 就业途径与求职方式</b> .....	100
一、毕业生就业途径 .....	100
二、毕业生求职方式 .....	102
<b>第二节 求职应聘</b> .....	104
一、就业信息的获取和整合 .....	104
二、应聘的策略与技巧 .....	109
<b>第三节 笔试和面试的类型与方法</b> .....	116



一、笔试的类型和内容 .....	116
二、笔试的方法 .....	117
三、面试的类型 .....	118
四、面试的方法和技巧 .....	120
<b>第九章 用人单位招聘的特点 .....</b>	<b>125</b>
<b>第一节 用人单位的择才标准 .....</b>	<b>125</b>
一、用人单位选才的通行标准 .....	125
二、不同用人单位选才的具体要求 .....	127
<b>第二节 人才招聘类型与程序 .....</b>	<b>128</b>
一、企业的招聘类型与程序 .....	128
二、机关单位的招聘类型与程序 .....	130
三、事业单位的招聘类型与程序 .....	131
四、部队单位的招聘类型与程序 .....	131
<b>第三节 用人单位招聘的变化与趋势 .....</b>	<b>132</b>
一、招聘要求的新变化 .....	132
二、招聘形式的新趋势 .....	133
三、招聘过程的新特点 .....	134
<b>第十章 就业权益与法律保护 .....</b>	<b>135</b>
<b>第一节 就业协议 .....</b>	<b>135</b>
一、就业协议书的内容 .....	135
二、就业协议书的签订 .....	137
三、签订就业协议书的注意事项 .....	139
四、就业协议书争议的解决办法 .....	139
<b>第二节 《劳动法》与《劳动合同法》及相关法律制度 .....</b>	<b>141</b>
一、《劳动法》的概念及特征 .....	141
二、劳动者的权利和义务 .....	142
三、《劳动合同法》 .....	144
四、劳动争议处理制度 .....	147
五、社会保险制度 .....	147
<b>第三节 毕业生就业权益及保护 .....</b>	<b>150</b>
一、大学毕业生在就业过程中享有的权利 .....	151



二、进入职场试用期的基本权益 ..... 151

三、大学毕业生在就业过程中应履行的义务 ..... 153

四、毕业生就业过程的法律保护 ..... 153

五、毕业生就业过程中权益保护的途径 ..... 154

**附 件** ..... 156

附件 1:《大学生职业生涯规划与就业指导》课程教学计划 ..... 156

附件 2:职业价值观测试 ..... 158

附件 3:MBTI 性格类型测评 ..... 162

附件 4:霍兰德职业性向测验量表 ..... 172

附件 5:就业年历 ..... 178

附件 6:实习就业常用网站 ..... 179

**参考文献** ..... 180



# 第一章

## 职业生涯规划导论

### 教学目标

1. 认识职业规划课程的作用,调整自己对课程的预期。
2. 认识在课程中自己应负的责任及如何投入。
3. 认识职业规划与自身职业发展的关系,产生投入课程的兴趣。

### 拓展练习

- 撕纸活动:生涯量量看
- 活动目的:认清职业生涯规划的重要性
- 活动流程:

1. 请准备一张 A4 纸撕成拇指宽,按一个方向折成 10 格。
2. 假如这是你的生命(从 0~100 岁),接下来我们玩撕纸游戏:
  - (1)请问你期待能活到多少岁?(把活到岁数之后的撕掉)
  - (2)请问你现在多少岁?(从前面撕掉)
  - (3)请问你多少岁退休?(从后面撕掉)
  - (4)请问一天 24 小时你会如何分配?(请将剩下的纸折成三等分:通常是睡觉 8 小时,占了 1/3;吃饭、休息、聊天、发呆、看电视、上网等又占 1/3;所以真正可以工作的时间约 8 小时,只剩 1/3;请你把 2/3 撕下来,放在前面)
  - (5)拿着剩下的纸条,请问你现在有何感想?你会如何看待你的未来?

## 第一节 职业生涯规划概述

职业生涯规划是指一个人结合自身条件和现实环境,确立自己的职业目标,选择职业道路,制订相应的培训、教育和工作计划,并按照职业生涯发展的阶段实施具体行动以达到目



标的过程。

## 一、职业生涯的含义

职业生涯:个人通过从事工作所创造出的一个有目的、延续一定时间的生活模式。

这个定义由美国职业发展协会提出,是职业生涯领域中被广泛使用的一个定义。职业生涯的这个定义中包含了一些重要的概念,它对所有进行职业生涯规划的人来说都有着重要的意义。

“个人通过从事工作”强调了职业生涯对个人而言是独特的。现实中,没有两个人有完全相同的职业生涯,因为职业生涯基于个人特定的历史和情境。人们可能有相似的兴趣或技能,从事相同的职业,为相同的机构工作,但他们的职业生涯仍然不同。

“工作”可能是职业生涯领域最易被误解的词语之一。我们每个人对它的含义都有一定的认识,但对职业生涯专家而言,工作是一种活动,可以为自己或他人创造价值。

“创造出”在这里是指职业生涯是一个人在愿望和可能性之间、理想和现实之间妥协和权衡的产物。职业生涯发展是一系列选择连续进行的结果。人们做出选择时,需要权衡这些选择的收益以及代价和风险。对一个人来说,没有十全十美的职业生涯道路,但会有最适宜的职业生道路。

“有目的”是指职业生涯对个人来说是有意义和有价值的。职业生涯不是偶然发生或应运出现的,它需要规划、思考、制订和执行。职业生涯因个人的动机、抱负和目标而形成与发展,它反映了个人的价值观和信念。

“延续一定时间”是指职业生涯不是作为一个事件或选择的结果而发生的事情。职业生涯不是局限于或束缚于某一特定的工作或职责的时间段。更确切地说,职业生涯在本质上是持续一生的过程,它受到个人内在和外在力量的影响。该领域的一些专家甚至使用“生命/生涯”这个词作为联结生命过程和职业生涯观念的桥梁。

“生活模式”在这里意味着职业生涯不仅是一个人的职业或工作。职业生涯与成人所有的生活角色有交互作用: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。

综上所述,对职业生涯的定义,可以分为两个方面:

广义的职业生涯是从职业能力的获得、职业兴趣的培养、职业选择、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程进行考察,因此,其上限从人生起点开始。

狭义的职业生涯仅指直接从事职业工作的这段时间,即就职的这段时间。

狭义的或广义的职业生涯考察角度不同,自然各有各的道理。但是,职业生涯有其基本的含义:

第一,职业生涯是个体的行为经历,而非群体或组织的行为经历。

第二,职业生涯的实质是指一个人一生之中的工作经历或历程。就此意义讲,狭义的职业生涯更适宜。

第三,职业生涯是个时间概念,意指职业生涯期。狭义的职业生涯期开始于工作之前的专门的职业学习和训练,终止于完全结束或退出职业工作;广义的职业生涯期由出生之日起到完全结束职业工作为止。实际的职业生涯期因人而异,有长有短。

第四,职业生涯是个寓意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,而且内含着职业发展、变更的经历和过程,包括从事何种职业工作、职

业发展的阶段、由一种职业向另一种职业的转换等具体内容。

## 二、大学生的主要生涯特征及任务

### (一)大一——试探期

特征:大学生涯起步阶段,大学生在心理上、思想上和行为上往往产生诸多不适,表现为自主意识增强,但自理能力较差;自我期望很高,但自制能力较差;情感丰富,但理智力较差等。

任务:熟悉大学基本情况,熟悉大学学习生活的特点,掌握大学学习基本规律,初步了解专业,加深对本专业培养目标和就业方向的认识,对自己的职业理想进行初步的规划。

### (二)大二——定向期

特征:大学生群体发展趋向开始出现分化,品学兼优的学生及特长生逐渐崭露头角,各种“问题学生”也开始出现。多数学生已经完成自我期望的价值定向,世界观、人生观、价值观基本形成。大多数学生开始重视个人修养;少数学生则放松对自己的要求,组织纪律观念淡薄,发生逃课或违纪事件。

任务:将主要精力和时间用于学业方面,关注本专业的发展前沿、学科动态,养成勤奋刻苦、自强不息的作风;培养自我管理能力,防止松懈情绪和懒散现象的滋生与蔓延;通过参加社团活动,锻炼自己各方面的能力,尤其是英语和计算机的应用能力;个人职业生涯规划的修正期,要为继续深造积蓄力量。

### (三)大三——冲刺期

特征:思想观念趋于成熟,职业理想进一步明确;具有更强的历史使命感和社会责任感;更加关注专业的发展、职业的定向,开始关注本专业毕业生的就业情况。

任务:通过各种实践活动和课内外的学习机会,进一步全面、客观地认识和了解社会,正确认识自己;要注重理论和实践的结合,特别是要注重对本专业领域内新知识、新技术的学习和掌握;积极参与与专业技能相关的各种资格认证考试,增强自己在未来职业选择中的竞争力。

### (四)大四——分化期

特征:大学生由学校走向社会的过渡阶段,总体状况可以概括为“思想活跃、独立性强、跃跃欲试、心绪不宁”。有的同学对自己的知识能力估计过高,有的同学缺乏面对严峻就业形势的勇气。

任务:完成自己的职业意向定位。通过认真规划、设计,不断修正自己的职业定向,努力缩短理想自我与现实自我之间的距离;认真完成毕业实习、毕业设计和毕业论文等课业任务;做好求职择业的各项准备工作,积极择业就业;抓紧大学阶段的最后时光,为即将开始的职业生涯有针对性地“充电”。

## 三、职业生涯发展理论

### (一)金斯伯格的职业生涯发展阶段理论

美国职业生涯发展理论先驱、著名的职业心理学家金斯伯格,通过对人的童年到青少年阶段职业心理发展过程的研究,将个体职业心理的发展划分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。



### 1. 幻想期(4~10岁)

这一时期的儿童已逐渐获得了对社会角色的直接印象,他们对自己经常看到或接触到的各类职业都感兴趣,并充满了新奇、好玩之感,幻想着长大要当什么。特别是他们在早期的游戏中,常常充分地运用各自的职业想象力,扮演他们各自所喜爱的角色。随着年龄的增长,游戏中所喜爱的角色,得到初步强化,他们开始在日常服饰搭配、语言行动上对这些角色进行模仿。如果这种模仿得到了成人和伙伴的赞许、肯定,那么,他们的这种开始萌芽的职业意识会得到强化。

这一时期儿童职业心理发展的总特点如下:

- (1)属于单纯的兴趣爱好与模仿。
- (2)不考虑自身的条件和能力水平。
- (3)不能形成与社会需要相适应的职业动机,完全处于幻想之中。

### 2. 尝试期(11~17岁)

与早期单纯的模仿不同,11~17岁是少年儿童向青年过渡的时期。这一时期,随着他们生理的迅速成长和变化,心理也在快速发展,以其独立意识和价值观念的形成作为显著标志,他们开始憧憬自己美好的未来。伴随着知识的增长和能力的增强,特别是获得一些社会生产、生活经验后,他们开始对职业问题进行积极探索,如能够比较客观地审视自己的条件、能力,注意社会职业声望、需要等。

金斯伯格进一步把尝试期划分为以下四个阶段:

(1)兴趣阶段(11~12岁)。处在这个阶段的少年儿童开始觉察社会不同职业之间的一些重要差异,并对自己较为关注的职业产生兴趣。

(2)能力阶段(12~14岁)。处在这个阶段的少年儿童开始注意社会不同职业对人的能力的要求,注意衡量自己的能力与某些自己感兴趣的职业的差异,并自觉进行训练。

(3)价值观阶段(14~16岁)。处在这个阶段的少年儿童开始注意了解各种职业的社会价值和个人的价值,并运用这些价值审视自己的职业兴趣和能力的,以便进行职业选择。

(4)综合阶段(16~17岁)。处在这个阶段的少年开始综合有关职业信息,并综合判断个体职业发展方向,缩小职业兴趣范围,把自己在前几个阶段中形成的职业价值判断和早期职业行动,转移到自己初步确定的职业方向上来。

### 3. 现实期(17岁以后)

与尝试期少年儿童的职业心理不同,17岁以后是向成人过渡和迈进的年龄阶段,客观性、现实性是这一时期职业心理最明显的特点。

在这一时期,个体开始步入社会并实现就业,能够客观地把自己的职业愿望同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要密切联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色。他们对职业的认识不再模糊不清,而是形成了明确、具体、现实的职业生涯规划目标。

金斯伯格按职业心理的发展顺序将现实期分为以下三个阶段:

(1)试探阶段,对尝试期初步确定的职业方向进行各种职业的试探活动,如调查、访谈、参观、考察、查询、咨询等,了解职业发展方向及就业机会,为选择职业生涯做准备。

(2)具体化阶段,对职业试探活动中的某些结果,结合自己的实际情况进行比较分析,再一次缩小职业选择范围,使自己的职业选择方向更加具体化、明确化。

(3)专业化阶段,对个体职业发展的专业方向进行确认,并以实际行动投入到目标变为现实的过程中去,包括选择专业院校学习和直接选择单位工作。

## (二)格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

格林豪斯通过研究人们不同年龄阶段职业发展的主要任务,将职业生涯发展分为五个阶段。

### 1. 职业准备(0~18岁)

该阶段的主要任务:发挥职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。一个人在此阶段所做的职业选择,是最初的选择而不是最终的选择,主要目的是建立起个人职业的最初方向。

### 2. 进入组织(18~25岁)

该阶段的主要任务:在一个理想的组织中获得一份工作;在获取足量信息的基础上,尽量选择一种合适的、较为满意的职业。在这个阶段,个人所获得信息的数量和质量将影响个人的职业选择。

### 3. 职业生涯初期(25~40岁)

该阶段的主要任务:学习职业技术,提供工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,适应和融入组织;为未来职业成功做好准备。

### 4. 职业生涯中期(40~55岁)

该阶段的主要任务:对早期职业生涯重新评估,强化或转变自己的职业理想;选定职业,努力工作,有所成就。

### 5. 职业生涯后期(55岁以上)

该阶段的主要任务:继续保持已有的职业成就,维持自尊,准备引退。

## (三)舒伯的生涯发展理论

美国学者舒伯根据自己“生涯发展型态研究”的结果,将生涯发展阶段划分为成长、探索、建立、维持与衰退五个阶段。

### 1. 成长阶段(0~14岁)

该阶段孩童开始发展自我概念,开始以各种不同的方式来表达自己的需要,经过对现实世界不断的尝试,修饰他自己的角色。

这个阶段发展的任务:发展自我形象,培养对工作的正确态度,并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期:

(1)幻想期(4~10岁),以“需要”为主要考虑因素,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,喜好是个体抱负与活动的主要决定因素。

(3)能力期(13~14岁),以“能力”为主要考虑因素,能力逐渐具有重要作用。

### 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、职业进行一番探索,因此选择职业时有较大弹性。

这个阶段发展的任务:使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这阶段共包括三个时期:



(1) 试探期(15~17岁),考虑需要、兴趣、能力及机会,做暂时的决定,并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试。

(2) 过渡期(18~21岁),进入就业市场或专业训练,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) 试验并稍做承诺期(22~24岁),生涯初步确定并试验其成为长期职业生涯的可能性,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)

由于经过上一阶段的尝试,合适者会谋求升迁或做其他探索,因此该阶段较容易确定在整个事业生涯中属于自己的“位子”,并在31~40岁,开始考虑如何保住这个“位子”并固定下来。

这个阶段发展的任务是稳固并求上进。这个阶段共包括两个时期:

(1) 试验——承诺稳定期(25~30岁),个体寻求安定,也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意。

(2) 建立期(31~44岁),个体致力于工作上的稳固,大部分人处于最具创意时期,由于资质深往往业绩优良。

### 4. 维持阶段(45~64岁)

个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”,同时会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

### 5. 衰退阶段(65岁以上)

由于生理及心理机能日渐衰退,个体不得不面对从积极参与到引退这一现实过程。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。

舒伯生涯阶段的循环发展如表 1-1 所示。

表 1-1 舒伯的循环式发展任务

生涯阶段	青年期 (14~15岁)	成年初期 (25~44岁)	成年中期 (45~64岁)	成年晚期 (65岁以上)
成长期	发展合适的自我概念	学习与他人建立关系	接受自身的限制	发展非职业性的角色
探索期	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	确认有待处理的新问题	选择良好的养老地点
建立期	在选定的职业领域中起步	工作,并寻求确定投入某一职位上的升迁	发展新应对技能	完成未完成的梦想
维持期	验证目前的职业选择	致力于维持职位的稳固	巩固自我以对抗竞争	维持生活的兴趣
衰退期	从事休闲活动的时间减少	减少体能活动的时间	集中精力于主要的活动	减少工作时间



在上述舒伯的生涯发展阶段中,每一阶段都有特定的发展任务需要完成,每一阶段需达到一定的发展水准或成就水准,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。比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——准备求职。原有的已经适应了的习惯会逐渐衰退,继而对新阶段的任务又要进行成长、探索、建立、维持与衰退,如此周而复始。

20世纪80年代初,为了综合阐述生涯发展阶段与角色彼此间的相互影响,舒伯创造性地描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形——“生涯彩虹图”(如图1-1所示),形象地展现了生涯发展的时空关系,更好地诠释了生涯的定义。

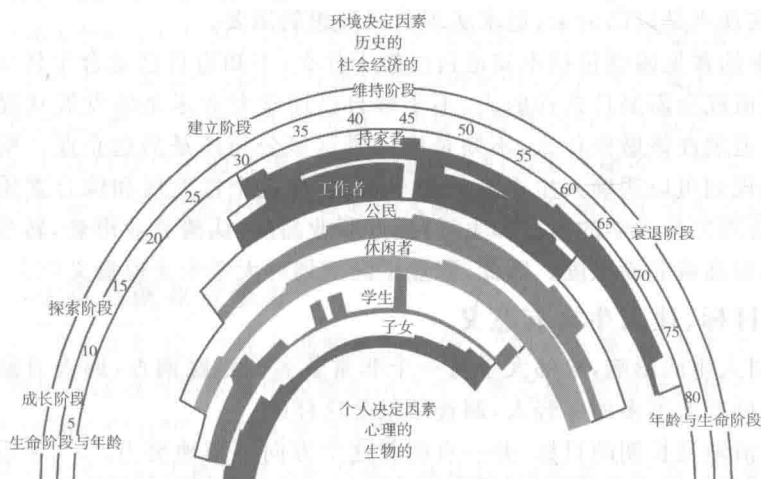


图 1-1 生涯彩虹图

在“生涯彩虹图”中,最外层代表横跨一生的生活广度,又称为“大周期”,包括成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段。里面的各层代表纵贯上下的“生活空间”,由一组角色或职位组成,包括子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者等主要角色。各种角色之间是相互作用的,一个角色的成功,特别是早期角色的成功,将会为其他角色提供良好的基础;反之,某一个角色的失败,可能导致另一个角色的失败。舒伯进一步指出,为了某一角色的成功付出太大的代价,有可能导致其他角色的失败。

彩虹图中的阴影部分表示角色的相互替换、盛衰消长。它除了受年龄增长和社会对个人发展、任务期待的影响外,往往跟个人在各个角色上所花的时间长短和感情投入的程度有关。从这个彩虹图的阴影比例中可以看出,成长阶段最显著的角色是子女;探索阶段是学生;建立阶段(30岁左右)是家长和工作者;维持阶段(45岁左右)工作者的角色突然中断,又恢复了学生角色,同时公民与休闲者的角色逐渐增加,这与一般所说的“中年危机”的出现相一致,同时暗示这时必须再学习、再调适才有可能处理好职业与家庭生活中所面临的问题。

舒伯的职业生涯发展阶段理论较为全面、完整地阐释了个人特征与职业匹配的动态过程,并将制约个人职业选择和发展的心理因素、社会因素有机地结合在一起,对职业发展的研究具有较高的理论价值和实践价值。