



全国医学高等专科学校教育“十三五”规划教材

供护理、临床医学、药学、医学检验、康复等专业用

就业与创业指导

(第2版)

王安聪 主审
王春燕 华霞 主编

*Employment &
Entrepreneurship
Guidance*

全国医学高等专科学校教育“十三五”规划教材

Employment & Entrepreneurship Guidance

就业与创业指导

供护理、临床医学、药学
医学检验、康复等专业用

(第2版)

主 审 王安聪 (北京理工大学)

主 编 王春燕 华 霞

副主编 武家磊 赵 健

编 委 (按姓氏笔画排序)

于 翔 (滨州医学院)

王春燕 (江苏卫生健康职业学院)

华 霞 (山东现代学院)

李业泽 (山东现代学院)

武家磊 (江苏卫生健康职业学院)

赵 健 (山东现代学院)

江苏凤凰科学技术出版社
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

就业与创业指导 / 王春燕, 华霞主编. —2 版.

—南京: 江苏凤凰科学技术出版社, 2018.5

全国医学高等专科学校教育“十三五”规划教材

ISBN 978-7-5537-8711-4

I. ①就… II. ①王… ②华… III. ①大学生—职业
选择—医学院校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 282607 号

就业与创业指导(第 2 版)

主 编	王春燕 华霞
总 策 划	樊明 谷建亚
责任编辑	楼立理
责任校对	郝慧华
责任监制	方晨

出版发行	江苏凤凰科学技术出版社
出版社地址	南京市湖南路 1 号 A 楼, 邮编: 210009
出版社网址	http://www.pspress.cn
照 排	南京紫藤制版印务中心
印 刷	江苏凤凰通达印刷有限公司

开 本	880 mm×1 230 mm 1/16
印 张	11
字 数	296 000
版 次	2018 年 5 月第 2 版
印 次	2018 年 5 月第 1 次印刷

标准书号	ISBN 978-7-5537-8711-4
定 价	33.00 元

图书如有印装质量问题,可随时寄印刷厂调换。

全国医学高等专科学校“十三五”规划教材 建设指导委员会

主任委员

曾庆琪 傅 梅

副主任委员

陈鸣鸣 耿 磊 黎 梅 高明灿
李志军 宋大卫 樊 明 封苏琴

委员(按拼音排序)

陈宽林	陈丽云	陈 玲	陈 岩	陈轶玉	成 鹏	程田志
崔 萱	丁凤云	丁运良	高 薇	高 义	谷建亚	韩景新
韩 蕾	何曙芝	洪 震	华 霞	姬栋岩	贾启艾	蒋青桃
李德玲	李根亮	李文艳	李 星	连燕舒	梁丽萍	梁少英
林 波	林 琳	刘 丹	刘军英	刘丽艳	刘卫华	吕广梅
毛淑芳	缪文玲	莫永珍	潘红宁	潘兴寿	钱丽冰	秦红兵
秦立国	宋鸣子	苏丹丹	宿 庄	覃后继	王爱民	王沧霖
王春燕	王锦淳	王开贞	王 莉	王明波	王苏平	王晓凌
王学梅	望永鼎	吴金英	吴 玲	吴 鹏	吴晓琴	夏立平
徐锦芝	徐利云	徐益荣	许 红	许 婷	许小青	杨朝晔
杨 静	杨 铤	尹海鹰	于爱莲	袁 俐	臧谋红	张克新
张巧玲	张万秋	张卫东	张兴平	张 颖	周金莉	朱 蓓
朱劲华						

第2版前言

为大力贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》要求,适应我国医学高职高专教育改革和发展的需要,进一步提升高等职业教育医药卫生人才的培养质量,做好高职高专院校毕业生就业创业指导工作,根据国家教育部“十三五”职业教育国家规划教材的具体要求,在原第一版《就业与创业指导》教材基础上,保留原教材优点,并对在使用中存在的不足进行完善,组织编写了本教材。

在本教材编写过程中,我们坚持以就业为导向,以培养高素质技能型人才为根本任务,以适应社会需要为目标,关注学生终身职业发展能力的建设,注重理论与实践相结合,普遍性与特殊性相结合,理论指导与技术指导相结合,医疗卫生人才培养要求与临床实际需要相结合。遵循思想性、科学性、先进性、启发性的原则,努力提高学生的实践能力、自我规划能力、就业能力与创新创业能力。本教材从医学高职高专学生的实际出发,精选内容,精心设计编写,层次分明,易学易懂,具有较强的适用性和指导性。

全书共三篇十八章,包括职业生涯规划、创新创业教育和就业指导服务三块内容,每篇、每章内容相对独立,同时又注意有机联系,既避免了相关内容不必要的重复,又适应了不同学校、不同学科、不同专业、不同师资的教学需要。职业生涯规划篇以关注学生个人成长、职业发展与职业成功为出发点,帮助学生加深对自我和职业的认知,明确职业目标,理性地规划自身未来的发展。创新创业教育篇以激发学生创新创业意识为宗旨,在叙述创业基础理论知识基础上,帮助学生理解创新创业的深刻内涵,指引学生做好创业相关准备,着力培养当代大学生的创新精神、创业知识结构、创业能力等综合性的创业素质。就业指导服务篇在深刻分析当前我国高职高专毕业生面临的就业形势和特点的基础上,在就业准备、心理调适、求职面试技巧、就业程序及权益维护等方面进行了详实具体的方法指导。三篇内容互相呼应,着力帮助学生在自觉学习过程中自觉地提高职业生涯规划能力、创新创业素养和就业核心竞争力,从而顺利完成大学学业并成功就业。为了提高学生学习的积极性,有利于课程的教与学,每章内容设置了励志名言、学习目标、典型案例等,充分体现了本教材“系统性、全面性、实用性、针对性”的特点。

本教材不仅适用于医学高职高专院校护理、康复、临床医学、药学、医学检验等专业,也适用于其他卫生类高职院校的相关专业,同时还可作为其他高职高专院校学生和教师的就业创业指导的参考用书。

本教材编写人员均来自医学高职高专院校从事学生工作的一线教师,有长

期从事学生就业创业工作和就业创业指导课程教学的经验。我们特别聘请了北京理工大学王安聪博士担任本教材的主审,对本教材进行了逐字逐句的审阅,提出了诸多宝贵意见,在此表示感谢。在编写过程中,我们还借鉴和参考了一些作者的相关文献资料,汲取了高等院校相关教材的新观点,得到了江苏凤凰科学技术出版社及各参编院校的大力支持,在此一并致以衷心的感谢!

鉴于编者学识水平和能力有限,书中难免存在疏漏之处,恳请专家、同仁和广大用书师生批评指正,以便进一步修订完善。

王春燕 华 霞

2017年10月

目 录

第一篇 职业生涯规划

第一章 职业生涯规划概述	2
第一节 职业生涯规划的内涵及意义	2
第二节 职业生涯规划的相关理论	5
第二章 自我探索	12
第一节 职业兴趣	12
第二节 职业价值观	16
第三节 职业性格	19
第四节 职业能力	24
第三章 职业探索	28
第一节 探索的内容	28
第二节 探索的方法	33
第四章 规划与实施	37
第一节 设定职业生涯目标	37
第二节 开展职业生涯决策	40
第五章 评估与调整	46
第一节 职业生涯规划评估	46
第二节 职业生涯规划调整	49
第六章 职业生涯管理	51
第一节 建立职业生涯档案	51
第二节 职业规划书的设计与撰写	54

第二篇 创新创业教育

第七章 创新创业概述	60
第一节 创新与创业	60
第二节 创新思维与创业精神	65
第八章 创业者与创业团队	70
第一节 创业者	70
第二节 创业团队	74

第九章 创业机会与创业风险	78
第一节 创业机会概述	78
第二节 创业机会识别与评价	80
第三节 创业风险识别与规避	82
第十章 创业资源	87
第一节 创业资源概述	87
第二节 创业融资与管理	92
第十一章 创业计划	100
第一节 创业计划概述	100
第二节 撰写创业计划书	105
第十二章 新企业的开办与生存管理	111
第一节 开办新企业的政策与法律	111
第二节 开办新企业	113
第三节 新企业的管理	116

第三篇 就业指导服务

第十三章 就业形势与政策	122
第一节 就业形势与现状	122
第二节 高职高专毕业生的特点及就业政策	125
第十四章 高职高专生择业心理调适	130
第一节 医学高职高专生择业心理分析	130
第二节 医学高职高专生择业心理调适	134
第十五章 做一份优秀的求职材料	138
第一节 求职材料必备的内容和准备原则	138
第二节 个人简历制作	140
第十六章 求职的方法与技巧	144
第一节 做好面试的准备工作	144
第二节 攻克面试	149
第十七章 就业程序与途径	156
第一节 就业程序	156
第二节 就业途径	158
第十八章 就业权益维护	160
第一节 大学生就业权益与义务	160
第二节 就业协议书与劳动合同	161
参考文献	165

第一篇 职业生涯规划

第一章 职业生涯规划概述

励志名言:

未来需要规划吗?未来可以规划吗?只要开始,永远不晚;只要努力,总有空间。人生应有目标,否则你的努力将属于徒劳。

——彼特斯

学习目标

掌握:职业生涯规划的基本内涵。

熟悉:职业生涯规划的类型和要素。

了解:职业生涯规划的相关理论,思考自己未来的职业发展定位。

第一节 职业生涯规划的内涵及意义

一、职业生涯规划的内涵

(一) 生涯的内涵

生涯,英语是“career”,意思是指两轮马车,引申为道路,也就是人生的发展道路;《庄子·养生主》曰:“吾生也有涯,而知也无涯。”第一次提到“生涯”,“生”,即“活着”;“涯”,即“边界”。广义上理解,“生”,自然是与一个人的生命相联系;“涯”,则有边际的含义,即指人生经历、生活道路和专业、职业、事业。人的一生,包含少年、成年、老年三个阶段,成年阶段是最重要的时期。这一时期之所以重要,是因为这是人们从事职业生活的时期。

(二) 职业生涯的内涵

“职业生涯”是一个舶来的概念,英语国家习惯称为“生涯”(career),中国人则习惯称为“职业生涯”。美国全国生涯发展协会(National Career Development Association)对“生涯”一词的定义是: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。该定义是生涯领域中最被广泛使用的一个观念。根据中国职业规划师协会定义:所谓职业生涯,是指人的一生中的职业历程。人的职业生活是人生全部生活的主体,在其生涯中占据核心与关键的位置。人们一生的职业历程,有着种种不同的可能:有的人从事这种职业,有的人从事那种职业;有的人一生变换多种职业,有的人终身位于一个岗位上;有的人不断追求、事业成功,有的人穷困潦倒、无所作为。

造成人们职业生涯的差异,有个人能力、心理、机遇方面的问题,也有社会环境的影响。

（三）职业生涯规划的内涵

职业生涯规划是指一个人在对自身主观因素与客观环境的分析、测定的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡,确定最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效地安排的过程。

要正确理解职业生涯规划,就需要认识和理解职业生涯规划的特点。

1. 个体性 每个人在这个世界上都是独一无二的,有与众不同的成长环境、文化背景、个性类型、价值观、能力、职业生涯规划目标等,所以职业生涯规划因人而异。职业生涯规划是个性化的发展蓝图,它没有一套固定的模式,只能由自己根据个人情况制定。

2. 社会性 人是社会人,每个人在制定自己的职业生涯规划时不能只从个人意愿出发,不考虑社会的需求和影响因素,一味闭门造车。一份真正有效的职业生涯规划必须在对主客观因素综合考虑的基础上,广泛听取亲人、朋友、师长和职业指导专业人员的意见后,才能制定出来。职业生涯规划制作得好,决策正确,则受益一生;反之,则弯路多多,事倍功半。

3. 发展性 人是职业生涯的主动塑造者。每个人的职业生涯都是一种发展演进的动态过程。人在不同的生命阶段会有不同的追求,随着追求的不断变化和发展,个体也就不断地成长。

4. 可行性 职业生涯规划要切实可行,行之有效。职业生涯规划并非是美好的幻想或不着边际的空想,否则,职业理想既不能实现也将会延误人生发展的良机。

5. 终生性 每个人的职业生涯作为一种动态发展的历程,是根据个人在不同阶段的企求而不断蜕变与成长,直至终生。它概括了一个人一生中所拥有的各种职位、角色,不是个人在某一阶段所特有的,而是终生发展的过程。

（四）职业生涯规划的类型

按照不同的标准,职业生涯规划可以有不同的分类,按照计划的时间纬度,可将职业生涯规划分为短期规划、中期规划、长期规划三种类型。

1. 短期规划 2年以内的规划即是短期规划,主要是确立近期目标,规划近期应完成的任务,它是中期目标和长期目标的具体化。在职业生涯发展过程中,短期目标的达成能鼓舞自己向更大的成就、更高的目标前进。

2. 中期规划 一般涉及2~5年内的职业目标和任务,是最常用的一种职业生涯规划。它相对长期目标要具体一些,必须结合自己的意向及组织的要求来制订中期目标。中期目标要符合自己的价值观,增强自己的成就感。

3. 长期规划 5~10年的规划,主要是设定较长远目标以及为实现此目标应采取的具体措施。它通常是粗线条、不具体的,可以随着形势的变化而变化。确立长期目标时要立足现实、慎重选择、全面考虑,使之既有现实性又有前瞻性。

个人职业生涯规划从短期到中期,再到长期,直至整个人生规划,如同台阶需要一步一步地发展。在实际操作中,时间跨度太长的规划由于环境和个人自身的变化难以把握。所以,针对大学生,一般应将个人职业生涯规划的重点放在5年以内的短期、中期规划,这样既便于设定可行的目标,又便于根据现实的反馈进行修正或调整。

（五）职业生涯规划的要素

著名职业生涯规划专家罗双平曾用公式总结出职业生涯规划三大要素,即:

职业生涯规划=知己+知彼+抉择

1. 知己 是对自身的条件充分认识和全面了解,包括自身的知识、能力、兴趣爱好、个性特征、价值观、家庭及社会背景等。作为求职者尤其是大学生,一定要全面地了解自我、定位自我。

2. 知彼 是对欲从事职业的环境、相关的组织等信息的有效掌握,包括所选职业的特点和要

求,不同职业的能力要求,工作岗位的具体内容,行业发展前景,工作待遇及择业渠道等。

3. 抉择 是在知己、知彼的基础上确定职业生涯目标。确定的目标要符合现实,能充分发挥自己专长和强项,自己有浓厚兴趣并且与环境相适应。

因此,制订职业生涯规划目标时要遵守四项黄金准则,即:“择己所长”——选择自己擅长的领域,才能发挥自我优势;“择己所爱”——只有对自己选择的职业有极大的热爱,才会全身心地投入,做出一番成绩;“择世所需”——职业只有为社会所需,才会有发展的保障;“受益最大”——适合自己并有发展前景的职业。

二、职业生涯规划的意义

人生的成功与否要以我们的职业生涯来衡量。上学、选专业和找工作都是为职业成功和人生幸福做准备。职业生涯规划的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作,达到与实现个人目标,更重要的是帮助个人真正地了解自己,筹划未来,根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向,有能力面对这永恒变化的新时代。

我们成年后至退休前的时间都是在职业中度过的,职业生涯涵盖了人生精力最旺、效率最高的黄金时期。可见,职业生涯规划对于我们每个人都具有特别重要的意义。

1. 职业生涯规划可以发掘自我潜能,增强个人实力 一份行之有效的职业生涯规划将会引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势,帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值;引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析;使你树立明确的职业发展目标与职业理想;引导你评估个人目标与现实之间的差距;引导你前瞻与实际相结合的职业定位,搜索或发现新的或有潜力的职业机会;使你学会运用科学的方法采取可行的步骤与措施,不断增强你的职业竞争力,实现自己的职业目标与理想。

2. 职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性,提升成功的机会 生涯发展要有计划、有目的,不可盲目地“撞大运”,很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始,古语云,凡事“预则立,不预则废”就是这个道理。

职业生涯规划包括知己、知彼和抉择,而知己、知彼是抉择的前提和基础。俗话说“知己知彼,百战不殆”。知己是对自己的了解,包括个人的兴趣、能力、价值观、性格以及家庭、学校和社会教育对个人产生的影响。只有认识自我、了解自我,才能有针对性地明确职业方向,解决“我想干什么”和“我能干什么”的问题。能否正确地认识自我,越来越受到用人单位的关注。如用人单位在组织招聘时,要求应聘者进行自我介绍,说明自己的优缺点、兴趣爱好和最值得列举的经历等。这就要求我们一定要全面、客观、深刻地认识自己,形成鲜明的自我定位。知彼是对外在世界的探索,包括行业特征、就业渠道、工作内容、发展前景、薪资待遇、所需能力等。职业生涯规划的主要任务就是使自我分析与职业分析达到平衡。

3. 职业生涯规划可以提升应对竞争的能力 当今社会处在变革的时代,到处充满着激烈的竞争。物竞天择,适者生存。职业活动的竞争非常突出,要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地,必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数,不打无准备之仗。而不少应届大学毕业生不是首先坐下来做好自己的职业生涯规划,而是拿着简历与求职书到处乱跑,总想会撞到好运气找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金,到头来感叹招聘单位是有眼无珠,不能“慧眼识英雄”,叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性,认为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件,认为职业生涯规划纯属纸上谈兵,简直是耽误时间,有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念,实际上未雨绸缪,先做好职业生涯规划,磨刀不误砍柴工,有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践,这样的效果要好得多,也更经济、更科学。

4. 职业生涯规划有助于全面提高大学生综合素质 通过职业生涯规划,对未来可能从事的职

业类型、职业特点和具体的岗位要求等进行分析,可以使大学生在校的学习和综合素质的培养更具有方向性和目的性,充分认识到学习的社会意义,增强学习的动力和吃苦耐劳的精神。职业生涯规划中的具体措施和安排,有助于大学生在生活中学会做人、学会求知、学会做事,不断督促自我掌握职业技能,为将来顺利择业、成功就业奠定基础。

第二节 职业生涯规划的相关理论

职业生涯规划理论产生并逐渐成熟的过程,也是在实践中不断应用和检验的过程。这些理论大致可以分为三类:职业选择理论、职业发展理论和职业决策理论。职业选择理论又称为人格类型理论,强调个体人格差异,将个体根据不同人格特征进行分类,并以此作为职业选择的依据,进行人职匹配,如帕森斯的特质因素理论、霍兰德的人格类型理论;职业发展理论强调职业生涯规划作为一个过程由不同阶段组成,如舒伯的职业生涯发展阶段理论;职业决策理论把职业生涯规划作为决策,如认知信息加工理论、施恩的职业锚理论等。这些理论对大学生的职业生涯规划具有很强的借鉴作用和指导意义。

一、帕森斯的特质因素理论

帕森斯的特质因素理论又称帕森斯的人职匹配理论,特质因素理论是最早的职业辅导理论。1909年美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)在其《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点,他认为,每个人都有自己独特的人格模式,每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。

(一) 特质因素理论的内涵

特质:是指个人的人格特征,包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等,这些都可以通过心理测量工具来加以评量。

因素:是指在工作上要取得成功所必需具备的条件或资格,这可以通过对工作的分析而了解。

任何一种职业岗位都对从业人员有一定的素质要求。只有人的素质特点符合特定岗位的任职资格要求时,才能胜任这一职位,取得最佳绩效。通常,人们把研究劳动者个性特质与职业资格要求匹配关系的理论称为“人职匹配理论”。人职匹配理论是用来选择职业的理论。

(二) 职业选择的三大要素

1. 自我了解 兴趣、价值观、个人能力、成就动机和性格特征等。

2. 获得有关职业的知识 职业信息(职业的描述、工作条件、薪水等)、职业分类系统、职业所要求的特质和因素。

3. 整合有关自我与职业的知识 帕森斯的理论强调,在做出职业选择之前,首先要评估个人的能力,因为个人选择职业的关键就在于个人的特质与特定职业的要求是否相配;其次要进行职业调查,即强调对工作进行分析,包括研究工作情形、参观工作场所、与工作人员进行交谈;最后要以人职匹配作为职业指导的最终目标。帕森斯认为只有这样,人才能适应工作,并且使个人和社会同时得益。

(三) 职业选择的步骤

三要素模式被认为是职业设计的至理名言,并得到不断的发展和完善,形成职业选择和职业指导过程的三个步骤。

1. 评价人(求职者) 通过心理测量及其他测评手段,获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料,并通过会谈、调查等方法获得有关求职者的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况,并对这些资料进行评价。

2. 分析职业 通过分析各种职业对人的要求,向求职者提供以下职业信息:

(1) 职业的性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性。

(2) 求职的最低条件,诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力以及其他心理特点的要求。

(3) 为准备就业而设置的教育课程计划,以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等。

(4) 就业机会。

3. 进行人职匹配 指导人员在了解求职者的特性和职业的各项指标的基础上,帮助求职者进行比较分析,以便选择一种适合其个人特点又有可能得到并能在职业上取得成功的职业。

(四) 人职匹配的类型

1. 因素匹配 即所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配。俗称“活找人”。

2. 特性匹配 即某些职业需要具有一定的特长,如具有敏感、易动感情、不守常规、有独创性、个性强、理想主义等人格特性的人,宜于从事美的、自我情感表达的艺术创作类型的职业。俗称“人找活”。

帕森斯的人职匹配论,这一经典性原则,至今仍然正确、有效,并影响着职业管理学、职业心理学的发展。

二、舒伯的职业生涯发展理论

美国生涯理论研究专家唐纳德·舒伯(Donald Super)把职业生涯的发展看成是一个持续渐进的过程,一直伴随个人的一生。其主要理论观点如下:

(一) 自我概念

“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。“自我概念”是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成,至青春期较为明朗,并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否,就在于个人能否在工作和生活中找到展现自我的机会。用舒伯的话说,“职业生涯就是对自我的实践”。

(二) 生涯发展阶段

舒伯把人的职业发展划分为五个大的阶段。

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。舒伯将这一阶段,具体分为三个时期。

(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。择业、初就业阶段,也可分为三个时期。

(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):查看劳动力市场,或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。建立稳定职业阶段,分为两个时期。

(1) 尝试期(25~30岁):对初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 45~64岁。这段时间内,劳动者一般达到常言所说的功成名就情景,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 人达到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。

(三) 职业循环发展理论

舒伯在后期,提出在一个人一生的职业发展过程中,职业发展的五个阶段:成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段、衰退阶段是一个循环再循环的过程。

职业发展的五个阶段并不完全和年龄相关,而且各阶段之间并不存在严格的界限,可能有交叉,在人生中的不同时期,都可以经历由这五个阶段构成的一个“小循环”。职业生涯发展是一个循环往复的过程。这种大阶段套小阶段的模型丰富和深化了生涯发展阶段的内涵。各阶段中的子阶段发展任务如表1-1。

表 1-1 循环式发展任务表

生涯阶段	青年期 14~25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	选个良好的养老地点
建立期	在选定的职业领域中起步	确定投入某一工作,并寻求职位上的升迁	发展新的应对技能	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

举例来说,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。

(四) 生涯彩虹图

1976—1979年,舒伯在英国进行了为期四年的跨文化研究,之后他提出了一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观(life-span, life-space career development)(1981)。这个生涯发展观,除了原有的发展阶段理论之外,较为特殊的是舒伯加入了角色理论,并将生涯发展阶段与角色彼此间交互影响的状况,描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形。这个生活广度、生活空间的生涯发展图形,舒伯将它命名为“一生生涯的彩虹图”(life-career rainbow),如图1-1。

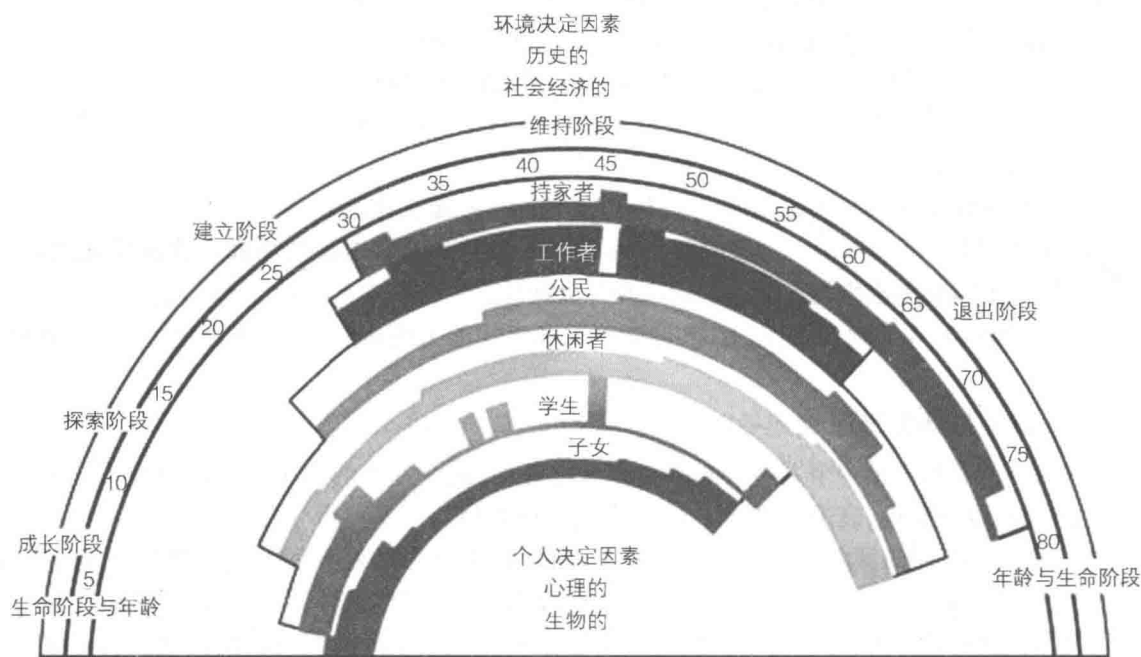


图 1-1 舒伯的职业生涯彩虹图

1. 横贯一生的彩虹——生活广度 在一生生涯的彩虹图中,横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄:成长阶段(约相当于儿童期),探索阶段(约相当于青春期),建立阶段(约相当于成人前期),维持阶段(约相当于中年期)以及衰退阶段(约相当于老年期)。在这五个主要的人生发展阶段内,各个阶段还有小的阶段,舒伯特别强调各个时期年龄划分有相当大的弹性,应依据个体不同的情况而定。

2. 纵贯上下的彩虹——生活空间 在一生生涯的彩虹图中,纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间,是由一组职位和角色所组成。舒伯认为人在一生当中必须扮演九种主要的角色,依序是:子女、学生、休闲者、公民、工作者、家长等。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,也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,也有可能導致其他角色的失败。

生活广度和生活空间交汇成为生涯彩虹图,它描绘出了生涯发展阶段与角色彼此间交互影响、多重角色生涯发展的状况。彩虹图中的阴影部分表示角色的相互替换、此消彼长。从图中可以看出:成长阶段(0~14岁)最显著的角色是子女;探索阶段(15~20岁)最显著的阶段是学生;建立阶段(30岁左右)最显著的角色是公民和工作者;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,公民与休闲者的角色逐渐增加,这正如一般所说的“中年危机”的出现,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地阐释了将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,对职业生涯发展的研究具有较高的理论价值和实践价值。

三、职业锚理论

职业锚理论产生于在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工大学斯隆商学院、美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩(Edgar.H.Schein)教授领导的专门研究小组。该学院

的 44 名 MBA 毕业生,自愿形成一个小组接受施恩教授长达 12 年的职业生涯规划研究,包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式,最终分析总结出了职业锚(又称职业定位)理论。

(一) 职业锚的含义

所谓职业锚(carrier anchor),又称职业系留点。锚,是使船只停泊定位用的铁制器具。施恩认为,职业锚是指当一个人不得不做出选择的时候,他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。实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。

职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物,在实际工作中是不断调整的。

(二) 职业锚的类型

1978 年,施恩教授根据自己对麻省理工学院毕业生的研究,提出了以下五种类型的职业锚:

1. 技术/职能型职业锚(technical functional competence)。
2. 综合管理型职业锚(general managerial competence)。
3. 自主/独立型职业锚(autonomy independence)。
4. 安全/稳定型职业锚(security stability)。
5. 创业创新型职业锚(entrepreneurial creativity)。

在 20 世纪 90 年代,他和团队又发展了以下三种类型的职业锚:

1. 服务/奉献型(service dedication to a cause)。
2. 纯粹挑战型(pure challenge)。
3. 生活方式型(lifestyle)。

其内容描述如表 1-2 所示。

表 1-2 职业锚的类型

类型	描述	偏好的工作类型
技术/职能型	他们在特定工作中有很强的才能和动机。他们致力于专业化的道路,对自己的认可来自他们的专业水平以及作为专家的满足感	他们喜欢面对来自专业领域的挑战,需要能让他们运用才能的任务,不喜欢从事一般的管理工作,因为这意味着他们将放弃在技术/职能领域的成就
综合管理型	他们追求并致力于工作晋升,他们想去承担整个部门的责任,并将公司的成功与否看成自己的工作。他们具有成为综合管理者的能力	倾心于全面管理,独自负责一个部分,可以跨部门整合其他人的努力成果。想要高水平的责任,有挑战性的、有变化的、交互性的工作以及领导机会
自主/独立型	他们按照自己的节奏、方式和标准做事。希望随心所欲安排地自己的工作方式、工作习惯和生活方式。他们愿意放弃提升或工作扩展机会,也不愿意放弃自由与独立	追求能施展个人能力的工作环境,最大限度地摆脱组织的限制和制约,更喜欢其专业领域内的、可以清晰定义的、没有时间约束的工作类型
安全/稳定型	他们追求工作中的安全与稳定感。他们关心财务安全,例如退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚以及完成老板交待的工作	偏向可预测的、可持续的工作,关心工作环境胜过工作本身的性质。对他们来说,升职、愉快的工作条件及体面的福利远比工作的丰富性、挑战性更重要
创新创业型	他们永不满足,愿去冒风险,克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。执着于创造的需求,但往往很容易厌倦	希望用自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品(或服务)。一旦他们感觉时机到了,他们便会自己走出去创建自己的事业