



普通高等教育“十二五”规划教材
全国高等院校规划教材 · 公共课



大学生 职业生涯指导

Daxuesheng

Zhiye Shengya Zhidao

张硕秋 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

013068133

G647.38

533



普通高等教育“十二五”规划教材
全国高等院校规划教材·公共课

大学生职业生涯规划指导

主 编 张硕秋

副主编 贾海宁 孙卫星



北航

C1675679



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

G647.38

533

内 容 简 介

本书以职业生涯发展为主线,引导大学生通过认识自我、认识社会,准确定位,立足所学专业,科学规划自己的职业生涯方向。全书分为认识职业生涯规划、兴趣与性格、技能与价值观、了解工作世界、决策与行动计划、求职策略、职业适应与生涯管理、创业基础、职业发展与社会责任等九个单元。每一个单元都有扩展阅读、练习和讨论与思考,并配有大量阅读材料和实例说明,书后还附有最新的就业创业政策,可读性、针对性和实践性强。本书可作为本科院校和高职高专院校大学生职业生涯指导课程的教材,也可作为青年人职业生涯规划参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯指导/张硕秋主编. —北京:北京大学出版社,2013.9

(全国高等院校规划教材·公共课)

ISBN 978-7-301-22964-4

I. ①大… II. ①张… 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 (2013) 第 179559 号

书 名: 大学生职业生涯指导

著作责任者: 张硕秋 主编

责任编辑: 李 玥(liyue102@vip.sina.com)

标准书号: ISBN 978-7-301-22964-4/G·3680

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 新浪官方微博: @北京大学出版社

电子信箱: zyjy@pup.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765126 出版部 62754962

印 刷 者: 三河市北燕印装有限公司

经 销 者: 新华书店

787 毫米×1092 毫米 16 开本 16 印张 370 千字

2013 年 9 月第 1 版 2013 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 34.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

编 委 会

主 编：张硕秋

副主编：贾海宁 孙卫星

编 委：（按姓氏笔画排序）

丁立波 冯素玲 闫 光 刘 芝 刘晨亮

张良红 张沂红 李存岭 柳 春 郝 军

侯启海 程 涛 董俊杰

前言

大学生活丰富多彩,但是大学生在校期间的主要任务仍然是学习。大学生应通过学习掌握专业基础知识和扎实的业务技能,以及为人处世的方式方法,提高自我综合素质,迎接挑战。调查研究表明,目前高校学风整体状况虽较为乐观,但也有相当一部分学生的学习素质堪忧。其主要表现为没有明确的学习目标和生涯规划,缺乏学习动力。这些问题的存在既严重制约了大学生自身的发展,也使高校因为不能为社会输送有竞争力的毕业生而影响了学校的长远发展。从根本上说,大学生学习动力不足的主要原因就是缺乏人生的目标和对自身职业生涯的规划。因此,在就业形势日益严峻的当今社会,在大学生中开展职业生涯规划教育,提升大学生的学习动力,提高学习效率,促进大学生的自身成长,才能有效缩短大学生由“校园人”到“社会人”转变的时间,才能实现人与职业的合理配置,为大学生提供终生受益的职业发展动力,帮助他们逐步实现由择业、就业、创业到职业、事业的终身的可持续发展。

职业生涯规划有助于大学生加深自我认识和进行恰当的自我定位。通过对自身现有条件的测量评估,大学生可以认识自我、了解自我,在充分肯定自身优势的基础上发现自己在知识、能力和素质上的不足,形成鲜明的自我定位,有针对性地明确职业方向,调动自我完善的愿望,增强学习动力;通过对职业要求的调查了解,大学生可以发现自身现有条件与理想职业要求之间的距离,从而挖掘潜力,奋发学习,提升自我。

职业生涯规划可以强化大学生发展的目的性与计划性。大学生通过制定合理、可行的生涯目标和职业理想目标,促使自己去规划自己的学习和实践,并为获得自己认为理想的职业而去做各种准备,使学习具有明确的努力方向。大学生通过制订具体职业生涯规划分解的自我提升计划,对职业生涯规划目标进行强化和管理,可以增强学习的有序性,并获得持久的学习动力。

职业生涯规划可以帮助大学生夯实就业基础,提高竞争力。有的学生在认识上存在一些误区,认为找工作是大四的事,有的虽然有目标,但不知道如何下手做好职业的准备。大学生可以从一入学便开始有意识地去培养自己的职业素养,加强专业知识的学习,不断优化自己的知识、素质和能力,并加强与职业目标有关的信息动态的了解,在大学几年的时间里打下坚实的就业基础,从而提高就业的竞争力。

大学生职业生涯规划贯穿大学生整个职业学习的全过程,是社会进步和职业发展变化的迫切需要,是现今严峻就业形势的必然要求,是大学生自身发展的内在要求,对当代大学生认识自我、了解社会以及实现自己的人生价值都有着非常重要的作用。

本教材的编写就是从大学生职业生涯发展的特点、需求、面临的问题和任务出发,帮助大学生深入认识自我,了解职业环境,厘清职业生涯的发展方向,掌握职业生涯规划与决策的方法以及切实有效的求职技巧,学会解决就业、职业适应、职业发展、创业等方面的现实问



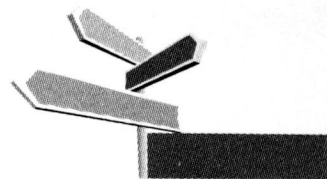
题,为大学生应对职业生涯的中长期发展做出指导。其目的就是让大学生学会运用生涯规划的理念与方法,为自己的职业生涯做出有效的规划。

在教材编写过程中,我们力求全面、系统地阐述职业生涯管理的理论和实践,将职业生涯规划理论、职业能力培养与解决实际就业、创业问题有机结合起来,既介绍了先进的生涯规划理论和方法,也讲授了毕业求职阶段所需要的相关知识和求职技巧,充分体现系统性、前瞻性、实践性和适用性的特点,对于当代大学生今日的择业、就业,将来的人生运筹,乃至生活的其他方面都具有很强的指导作用。

在编写过程中,我们参考和吸收了国内外部分专家、学者的研究成果,在此向原作者表示谢意。由于时间仓促,能力有限,尽管我们付出了极大的努力,也难免存在不足之处。在此,真诚地期待专家学者和广大师生给予批评指正。

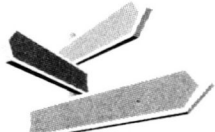
编 者

2013 年 5 月



目 录

第一单元	认识职业生涯规划	(1)
第二单元	兴趣与性格	(19)
第三单元	技能与价值观	(43)
第四单元	了解工作世界	(56)
第五单元	决策行动与计划	(77)
第六单元	求职策略	(95)
第七单元	职业适应与生涯管理	(116)
第八单元	创业基础	(140)
第九单元	职业发展与社会责任	(181)
附录一	我的生涯规划档案	(207)
附录二	霍兰德职业索引	
	——与职业兴趣代码相应的职业索引	(214)
附录三	高校毕业生就业政策百问(新版)	(218)
参考文献		(245)



第一单元

认识职业生涯规划

假如我能够重新上一次大学的话，我一定会比现在做的更好。

——一位 2013 届毕业生的感言

本单元要点

理解职业、职业生涯以及职业生涯规划的定义，认识职业生涯规划的重要作用；澄清职业生涯规划与找工作的区别和联系；简要介绍职业生涯规划的内容和方法。通过本单元内容的学习，理解职业生涯规划的理念，加强对职业生涯规划重要性的认知，积极地进行自我生涯探索和职业生涯规划。

你有过这样的困惑吗？

● 张静怡是大一的学生，由于立志在学术上有所成就，所以从一入学起她就打定主意要考研。可是学长们都说，考研从大三下半年准备就可以了，那么大一、大二又该如何安排呢？对于现在的专业学习又该如何处理呢？

● 王晓是大二的学生，因为他认为自己在学术上没有什么天赋，所以从一上大学起他就决心不再考研了，而是本科一毕业就直接就业。因此，他决定要充分锻炼自己，使自己能够提前适应社会。于是他利用业余时间出去打工，发传单，当临促，还去餐厅打工，除此以外，他还加入了院学生会。但是经过一年以后，他发现自己有两门功课挂科了，而且这一年的忙碌并没有带给自己什么实质性的提高，难道自己的这种规划错了吗？他该怎么办？

● 张平是大三的学生，现在所学的专业虽然是他的第一志愿，也是热门专业，但他当时对这个专业并不了解。通过一段时间的学习，他感觉这个专业好像和自己的想象有所差距，自己并不喜欢这个专业。有学长告诉他，如果要找一份好工作，还得考研。当把自己的困惑告诉父母后，父母也鼓励他考研，但是他不知道坚持读一个自己并不感兴趣的专业又有什么意义呢？读完研究生就一定能找一个好工作吗？

● 王莹今年大四了，她打算趁着年轻去大城市闯一闯，最不济也要留在省会。但是她的父母坚决反对，让她必须回家工作，理由如下：① 父母只有她一个孩子，希望她能够留在身边；② 现在房价这么高，如果去大城市工作的话，什么时候才能买得起房子？如果回家工作的话，结婚之前可以跟着父母住，就算结婚，房价也便宜；③ 作为女孩子，有一份稳定的工作，找个可靠的男孩子嫁了，安安稳稳的多好啊。到大城市工作压力大，生活成本高，有什么



好的。如果工作不顺利再回来的话,白耽误几年。而她的理由是:如果一旦回去,现在就可以想象今后几十年的生活,一点变化都没有。她才这么年轻,如果生活没有了希望和惊喜,她简直不能想象这种生活。她该怎么办?

● 刘海今年大四了,在校三年多,他非常努力,专业成绩非常好,每年都能拿到奖学金。而且由于长期担任学生干部,他的表达能力和自信心也很强。在找工作的过程中,他总是能够顺利通过面试,拿到邀约,被同学和学弟、学妹尊称为“面霸”。一方面他看到很多同学总在苦苦地争取一个面试机会时,不免有些得意;但另一方面,他又非常苦恼:在这么多工作中如何选择呢?是选择大城市还是小城市,是选择高底薪还是高奖金,是注重升迁机会还是福利待遇,是选择稳定还是竞争?这些都让他头疼!眼看着其他同学都纷纷签约,他的压力越来越大。他该怎么办?

不知道你是否也会遇到与上面几位同学相似的问题,或者有着其他类似的困惑。其实这些问题正是职业生涯规划要为同学们解决的问题,当然,要解决这些问题,我们还必须了解以下几个概念:职业、生涯和职业生涯规划。

理论与讲解

对于人类的历史而言,职业生涯规划是一个年轻的概念,而对于中国的大学生而言,职业生涯规划的概念则更为短暂。然而,在近几十年,职业生涯规划的理论得到了极大的发展,虽然在这本书里我们不可能进行详尽的介绍,但是我们可以让同学们通过本单元的学习概况性地了解相关内容。这可能有助于大家建立一个简单而全面的认知,今后大家可以对自己感兴趣的内容更深入地了解和学习。

一、职业的概念

(一) 一种历史的视角

在引入职业的概念之前,我们必须从历史的角度回顾一下职业的变迁,这可能有助于我们更加深入地了解职业这一概念而不是把它当做一个枯燥的定义。

《荀子·富国》中第一次提出了职业的概念:“事业所恶也,功利所好也,职业无分,如是,则人有树事之患而有争功之祸矣。”按照唐人杨琼所著的《荀子注》中的观点:“职业,谓官职及四人之业也。”也就是说,职业就是指官和士农工商。其实,无论对几千年来生活在封建社会的中国人来说,还是对欧洲人而言,出身可能带给你的就是终身的职业。子承父业是最自然不过的事情了,农民的儿子必定会是一个农民,而铁匠的儿子也终会成为一个铁匠。

但欧洲工业革命引发了社会的巨大变革,整个经济出现了巨大的变化。很多新兴的产业带来了崭新的工作岗位和工作机会,原来的农民和小手工业者由于失业或者积累财富的原因开始从事新的工作。而职业概念的深入人心则是源于20世纪初的美国大移民。成千上万的欧洲人举家迁徙移民到美国,他们怀揣着梦想来到美国,白手起家,做他们想做的事情,进入新的行业,开展新的生意,发展新的技能,等等。这也是为什么职业生涯规划的概念诞生于美国的原因。



(二) 职业的定义

按照《辞海》的解释,职业是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作。^① 心理学家把职业定义为“跨越个人一生的相关工作经历模式”^②。阿诺德(Arnold, J)把职业定义为“一系列与雇佣相关的职位、任务、活动和经验”,他认为职业可以看作个人的生命历程、工作任务和经历。^③ 然而,阿瑟(Arthur, M. B)等人认为,职业概念不能仅用一个理论或规则表示,他们提出了八种关于职业概念的观点(心理学、社会心理学、社会学、人类学、经济学、政治科学、历史学和地理学)。

在下面几个单元的内容中,我们可能会接触到更多源自心理学的职业生涯规划理论,但是在这里要给大家介绍一个来自巴鲁(Yehuda Baruch)的理论。巴鲁认为,在定义什么是职业时,我们应该区分内部职业、外部职业和组织职业:^④

内部职业是一个人对他或她自己的职业的自我感觉:发展、晋升和目标实现。这种自我感觉包括实现主观职业目标和评估自己实现目标的成果。内部职业具有主观性,因此内部职业的成功取决于内在的感情和个人价值观,并与自己所制定的职业目标有关。

外部职业是关于其他人或组织如何认知个人职业——发展、晋升和个人目标的实现。通过外部评估来评价职业成果比内部职业评估更客观,但是外部评估取决于评估者的观察角度。对外部职业成果的评估主要取决于在组织中的等级层次以及晋升速度、社会地位、专业资格和财政收入。

组织职业是人们在工作中所承担的职位和角色。在一个组织或具有相同晋升标准的组织之中职业晋升具有客观性和可度量性。然而,这种比较对于动态的职业来说不清晰或者说根本无意义。

在这里引入这个理论的目的在于,我们希望大家能够直面一个事实:职业的变迁(新职业的发展和老职业的衰退)取决于很多因素,职业系统具有其多元性。因此,固然从心理学角度来看,职业是一个人的生命历程,但是作为一个试图掌握职业生涯规划理论的大学生,我们应当更加全面地看待职业以及影响职业的因素。

练习 1-1 列举职业

请同学们分别列举以下三种职业:

- (1) 历史上曾经存在,但是现在已经消亡的职业;
- (2) 历史上没有,但是在近 30 年出现的职业;
- (3) 历史上就存在,现在仍然存在的职业。

① 汉典网站: <http://www.zdic.net>

② Greenhaus, J. H. and Callaan, G. A(1994)*Career Management*, Forth Worth: The Dryden Press; Greenhaus, J. H., Callnan, G. A. and Godshalk, V. M. (2000)*Career Management*, 3rd edn, Forth Worth: The Dryden Press.

③ Arnold, J. (1997)*Managing Careers into the 21st Century*, London: Paul Chapman.

④ [英]耶胡迪·巴鲁. 职业生涯管理教程[M]. 北京: 经济管理出版社, 2011: 50.



练习 1-2 分析职业的主要因素

如果我们把职业看作一个系统的话,那么职业的主要因素有哪些? 这些因素分别为系统带来了什么,又做了什么?

扩展阅读

耶胡迪·巴鲁的职业系统及其多元性: 谁带来什么,谁做了什么^①

职业四个主要因素是个人(他或她的家庭)、组织、社会和公众体(范围涉及当地机构和行业协会,以及国家政府和国际组织)。

表 1-1 描述了职业系统中的每一个因素为系统带来的内容,以及元素的责任(表 1-1(a)考察了谁带来什么,表 1-1(b)考察了谁做了什么)。

表 1-1 谁带来什么,谁做了什么?

个人 需求 特性 价值 态度	组织 组织文化 组织资源 组织结构
社会 文化 学校教育 价值系统	公共团体 立法 专业的和职业的系统

(a) 谁带来什么

个人 表演 计划 (设定目标) 寻找自身价值 学习 谈判 反馈	组织 鼓舞 支持 提供 控制 培训 谈判
社会 家庭支持 联合 教育 训练协会	公共团体 合法权限, 法庭 公共服务机构 (例如就业中心)

(b) 谁做了什么

① [英]耶胡迪·巴鲁. 职业生涯规划教程[M]. 北京: 经济管理出版社, 2011: 18-25.

二、生涯的概念

生涯这个词我们并不陌生,如舞台生涯、戎马生涯等。《庄子》中有这么一段著名的话:“吾生也有涯,而知也无涯。以有涯随无涯,殆已。”《辞海》对“生涯”的定义是:指从事某种活动或职业的生活。^①

与生涯相对应的英文是 career,国外学者对于生涯的定义也是各有不同,但是比较有影响力的定义有以下两个。

(1) 生涯是生活里各种事态的演进方向和历程,它统和了人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。生涯也是人生从青春期到退休以后,一连串有酬或者无酬职位的综合。除了职位以外,还包括任何与工作有关的角色,如学生、退休者,甚至包括家庭和公民的角色。^② 这个定义是舒伯(Super,1976)的论点。

(2) 生涯是指个人通过从事工作所创造出的一种有目的的、延续不断的生活模式。^③ 这个定义是由美国国家生涯发展协会(National Career Development Association)提出的,是生涯领域中使用最为广泛的一个定义。该定义中包含了一些重要的观念,澄清这些观念,对于阅读这本书并试图掌握职业生涯规划理论的同学们来说有着重要的实践意义。

① “延续不断的”(time extended)指生涯本质上是持续一生的过程,而不是作为一个特定的事件或选择的结果而发生的事情,也不局限于一个特定的职业或工作期间发生的事情。

② “创造出”(Working out)强调生涯是人们选择的结果,而非一个自然而然的过程。在整个生涯过程中,需要人们接连不断地作出一系列的选择,而选择时必然要权衡可能的收益与付出的代价和潜在的风险。因此,生涯是人们在将理想、愿望与现实和可能性之间进行比较、权衡的结果。

③ “有目的的”(Purposeful)指生涯对个人而言是有意义和有价值的,生涯反映了个人的价值观和信念,生涯的形成和发展取决于个人的动机、抱负和目标等。因此,生涯不是偶然或者随波逐流的结果,而是个人经过规划、考虑、制定和执行的结果。

④ “生活模式”(Life pattern)强调生涯不仅仅是指一个人的职业(occupation)、职位(position)或工作(job),而是包括人们所扮演的各种生活角色以及人们整合与安排这些角色的方式。

⑤ “工作”(work)是生涯领域内最容易混淆的词语之一。在这里大家注意到了,这里的工作对应的英文是 work 而非 job,所以在这里的“工作”是指一种为自己和他人创造价值的活动,它强调的是“价值”而非“薪酬”。因此,绝不能把工作简单等同于就业。而在后面的学习中,大家也会理解为什么会把闲暇活动作为生涯的一部分,而且是非常重要的一部分。

⑥ “个人所从事的”则是强调生涯的独一无二和不可复制。正如世界上不可能有两

① 汉典网站: <http://www.zdic.net>

② 沈之菲. 生涯心理辅导[M]. 上海: 上海教育出版社, 2000: 3.

③ Robert C. Reardon, Janet G. Lenz. 职业生涯发展与规划[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 7.



片同样的树叶一样,在现实生活中,也不可能存在两个完全一样的“生涯”。生涯建立在个人特定的历史和情景上,基于每个人不同的特点,因此,生涯对于每个人而言都是独一无二的。

与舒伯的观点相比,美国国家生涯发展协会(NCDA)给出的定义重视了人的主观能动性,更为积极和主动。这也代表了职业生涯规划领域的变迁,从“寻找适合于我的生涯”转变到“发展属于我自己的生涯”。当然,对于某些同学来讲,生涯规划的重心转移到自身是一件令人兴奋的事情,但是,对于某些同学而言,需要承担自身生涯发展的责任则会让他们感到压力乃至恐惧。而这也正是我们希望通过课程的教学来解决的问题之一。

练习 1-3 我的生命线

步骤 1: 思考一下,你期待自己活到多少岁? 然后,请在一张白纸上画一条直线,这条直线的长度代表了你生命的长度。将直线的一端视为你生命的开始,另一端写上你期待可以活到的年龄。

步骤 2: 在这条生命线上找到你现在的年龄点,并标记出来,写下现在的年龄。

步骤 3: 回顾你过往生命历程中发生的重大事件,在直线上方写出两到三件对你有积极影响的事件,并在直线相应位置上标明年龄;在直线下方写出两到三件对你有消极影响的事件,并在直线相应位置上标明年龄。

步骤 4: 思考一下这些事件对你的影响,即它们如何使你成为今天的你。

步骤 5: 尝试使用美国国家生涯发展协会(NCDA)给出的定义,对自己过去生涯的这些重大事件进行分析,尤其是记得使用以下关键词: 创造性、有目的的、生活模式和工作。

扩展阅读

五种工作类型的描述^①

卡维塞、戴思卡和马泽罗勒在他们的书中引用了汉迪对五种工作类型的描述来强调本书中第二个定义,^②即工作不仅仅是就业,而是一种为自己和他人创造价值的活动,是对生涯进行操作化定义的方式。

1. 工资制工作: 依据时间和努力获取报酬的工作。
2. 报酬制工作: 依据工作结果获取报酬的工作。
3. 家庭工作: 在家里从事的工作,如抚养儿童或者养护草坪。
4. 志愿性工作: 志愿或慈善工作。
5. 学习性工作: 研习新技能。

^① Handy, C. (1989). The age of unreason. Boston: Harvard Business School Press.

^② Cawsey, T. F., Deszca, G., & Mazerolle, M. (1995, Fall). The portfolio career as a response to a changing job market. *Journal of Career Planning and Employment*, pp. 41-46.

三、职业生涯规划的概念与意义

通过对职业概念和生涯概念的学习,我们已经知道,不应该将职业生涯规划简单等同于找工作,或者局限于与工作相关,而应该从个人持续一生的角度出发去看待职业生涯规划。

(一) 职业生涯规划的概念

1908年,在美国波士顿某个社区的一栋住宅楼里,一个名叫弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)的人创建了职业局(Vocations Bureau),来帮助青年和成人梳理复杂的职业选择过程。求职者在他的帮助下审视自我的个性特点,调查当地的就业状况,并最终进行就业机会的选择。这就是职业生涯咨询的肇始。

然而,虽然职业生涯规划的概念已经诞生超过100年了,但对于大多数的中国大学生甚至是就业指导中心而言,这还是一个新鲜的概念。因为自1951年起,当时的政务院决定“高等学校毕业生的工作由政府分配”。这个政策一直延续到2007年4月,随着西藏最后一个取消大学生毕业分配,延续了五十多年的毕业分配制度才成为往事。

因此,在过去的年代里,对于绝大多数的中国家庭而言,考上大学就不需要做什么职业生涯规划了,一切由国家安排好了。但是,在国家取消大学生毕业分配以后,大学生不得不思考一系列的问题:我要如何选择自己的专业?如何选择自己的工作?如何安排自己的生活?在这种情况下,职业生涯规划的理论开始受到重视,大量关于职业生涯规划的研究开始引入中国。

(二) 职业生涯规划的意义

了解了职业生涯规划的历史以后,大家不免有一个疑问:在没有接触到所谓的生涯理论之前,人们是如何选择职业以及安排自己的生涯呢?职业生涯规划的意义究竟何在呢?

其实,我们每个人都本能地使用被霍兰德称为“个人生涯理论”的方法来解决生涯问题,进行生涯决策。^①比如,你可能会这么评价自己:“我是一个外向型的人,喜欢结交朋友,我现在对营销和管理很感兴趣,将来我要成为一个成功的企业家。”但是你的朋友可能会认为:“这个家伙富有亲和力,将来可能会成为一个不错的销售人员。”在上述的两个例子中,人们都是不自觉地将对自我的了解与各种教育、职业选择相匹配,从而选择一个职业。

根据安妮·罗伊的研究,可以用12个因素来解释一个人的职业选择,这12个因素可以归为四个不同的类别。^②同时,她将这12个因素整合为一个代数公式(见表1-2),其中,小写字母代表调节系数,用来表明12个用大写字母表示的一般因素会如何在特定的事件点及个人所处的独特环境中,受到个人独特品质的影响。

^① Holland, C. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

^② Roe, A., & Lunneborg, P. (1990). Personality development and career choice. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 68-101). San Francisco: Jossey-Bass.



表 1-2 罗伊的公式：影响职业选择的 12 个因素

职业选择 = $S[(eE + bB + cC) + (fF, mM) + (lL + aA) + (pP \times gG \times fF \times iI)]$	
S = 性别 E = 总体经济状况 B = 家庭背景, 种族 C = 机遇 F = 朋友, 同伴群体 M = 婚姻状况	L = 一般学习 A = 后天习得的特定技能 P = 生理特点 G = 认知能力或特殊天赋 T = 气质与个性 I = 兴趣和价值观

资料来源：Roe, Anne and Lunneborg, Patricia W. "Personality Development and Career Choice," formula on p. 88. In D. Brown, and Associates, *Career choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, 2nd ed. Copyright 1990 Jossy-Bass Inc., Publishers. Reprinted with permission.

公式中的第一组包含的是人们几乎无法控制的因素,后三组中则包含那些基于遗传和后天经验的因素。罗伊的分析告诉我们,一方面,生涯发展与职业选择是如此错综复杂,这有助于我们审视自我决策的过程;但另一方面,一个人能够在某种程度上选择自己的经历或兴趣。

这也正是本书试图告诉同学们的：职业生涯是有关工作经历的过程和结果,不仅仅是外在的客观经历,同时也是一种主观选择、塑造和适应过程。虽然生涯决策的制定和生涯问题的解决是一个非常复杂而困难的任务,但是只要有足够的动机并为之付出相应的时间和精力,我们就能够发展技能,学会规划并掌控自己的生涯。

四、职业生涯规划的理论与实践

那么当前关于生涯发展最好的理论是什么呢?自 20 世纪初帕森斯的开创性工作以来,心理学家、经济学家、社会学家和教育学家一直努力进一步了解人们进行生涯选择和生涯问题解决的过程和方式。职业生涯规划理论涉及的问题包括个体特征及早期成长环境对职业的影响,人在组织环境中的角色转换和同化,人与组织及社会环境的匹配,人的自我职业规划,社会文化环境、家庭对职业的影响等方面。职业生涯规划理论经历了从入职匹配的职业指导阶段到关注全面发展和终生发展的生涯指导阶段,产生了如类型学、发展性社会学习以及认知信息加工等理论。

(一) 职业生涯规划理论的历史嬗变

龙立荣、李晔从职业指导的角度对职业生涯规划理论的历史嬗变过程进行了概括,他们认为,关注职业选择和职业适应的职业指导从 20 世纪初诞生后,从概念到理想上都发生了很大的变化。这种发展大致经历了三个阶段,即职业与职业指导、职业生涯规划与职业生涯规划辅导、生涯发展与辅导。^①

1. 职业与职业指导阶段(20 世纪初~20 世纪四五十年代)

这一阶段的主要实践是对职业选择或决定有困难者进行的帮助活动,其理论依据是心理学中的人职匹配理论,使用的工具是心理测验。早期代表人物是帕森斯和威廉姆逊,近现

^① 龙立荣,李晔. 职业辅导思想的历史嬗变——从职业指导到生涯辅导[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2001,(6).

代代表人物是霍兰德。这个阶段有两大贡献：第一，重视职业指导工作，强调科学的职业选择需要教育工作者和社会予以指导和帮助，开辟了职业指导这个新的研究和工作领域；第二，提出了职业指导的人职匹配理论，并将这种理论建立在理性、科学的方法基础之上，对职业指导的科学化做出了贡献。

2. 职业生涯发展与职业生涯辅导阶段(20 世纪四五十年代~70 年代)

这一阶段的主要代表人物是舒伯和罗杰斯(Rogers)。舒伯在继承前人理论和实践的基础上，提出了终生的职业生涯发展理论，并将职业生涯定义为一个人终生经历的所有职位的整个历程，比较全面地阐述了其早期职业生涯发展理论。罗杰斯主张在职业指导过程中无条件尊重被咨询者，这使传统的指导活动观(如指导者与咨询者关系上的权威主义态度和家长式作风、过分依赖测验、过多的直接指导等)受到了严峻的挑战。由此，静态的、一次完成的职业指导开始向发展的、多次完成的职业选择转变，职业指导观念也开始向职业辅导观念转变，职业指导活动进入到了一个新阶段。

3. 生涯发展与辅导阶段(20 世纪 70 年代开始)

这一阶段的职业发展理论不只是包含职业生涯，而是进一步扩大到家庭生活；职业辅导从以民间、社会为主，过渡到学校、政府，再到企业的全面参与。专家、学者开始采用一种生命全程和生活整体的观点来进行研究，将职业生涯纳入个人整个生涯之中，探讨工作和家庭的有机统一和平衡，丰富和发展了职业生涯的理论。

(二) 职业生涯规划的理论

在生涯发展理论从职业指导到生涯辅导的转变过程中，诞生了很多经典的理论。这些理论从不同的角度提出了很多新的观点，它们的侧重也由职业抉择转变为生涯的全方位、长期发展。但是，相同的是它们都强调了解自我的独特性，强调个人所处的家庭及社会环境对个人的影响，都认为生涯的发展是一个持续的、长期的决策过程。

通过对下面理论的学习，同学们将会对生涯发展理论有一个基本的了解，在后面的章节中，我们将依据这些理论进行实践和探索。

1. 帕森斯的特质因素论

(1) 地位

特质因素论由弗拉克·帕森斯在其 1909 年出版的《选择职业》(Choosing a Vocation)一书中首次提出，是最早期的职业辅导理论，在 20 世纪 50 年代曾经非常流行，是职业辅导最基本的理论，至今仍然对职业辅导工作具有重要的指导意义。由于帕森斯在职业辅导工作上作出的巨大贡献及深远影响，他被人们尊称为“职业辅导之父”。

(2) 观点

特质因素论的基本假设是：每个人均有稳定的特质，而职业也有一组稳定的条件(因素)。所谓“特质”(Trait)，就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”(Factor)则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。将个人与职业相匹配，如果个人的特质与工作因素越接近，则个人成功的可能性就越大。

基于以上的假设，帕森斯认为，在选择职业的过程中主要涉及三个因素，即对自我爱好和能力的认识、对工作环境及性质的了解、二者之间的协调与匹配。对应这三个因素，他提



出了“职业辅导的三大原则”：

原则一：对自我进行探索，包括理解个人的兴趣、能力、资源、限制及其他特质。

原则二：了解各种职业，如职业的技能要求、工作条件、薪酬福利、发展前途等。

原则三：将上述两类资料进行综合并找出与个人特质匹配的职业。

(3) 评价

帕森斯被视为结构取向的理论家，因为他分别聚焦于每种职业选择或生涯选择，他试图考察与个人及其职业选择相关的所有因素。帕森斯认为，生涯决策的制定需要掌握有关个人以及各种职业选择的高质量信息。因此，对于帕森斯而言，生涯决策的最后环节就是要运用逻辑和推理技能来决定最佳的选择，如果一个人缺乏对自己或职业的了解，或者推理能力不足，那将会有做出糟糕选择的可能性。帕森斯将高质量的自我评价、职业信息以及专业的咨询者作为帮助人们解决生涯问题的关键。

但是，特质因素论也存在以下几个不足：① 心理测量工具本身存在信度与效度的问题；② 特质因素论假定个人的特质与工作的特征是稳定不变的，但事实上，二者都是不断发展变化的；③ 它强调理性的适配，而忽略了情感在抉择中的影响作用；④ 职业生生涯的概念过于狭隘，职业辅导的目标仅在于个人与职业进行匹配。

2. 霍兰德的类型论

(1) 地位

约翰·霍兰德(John Holland)发展了一种被称为“类型学”的理论，它是关于人格类型和与之相匹配的环境类型的理论。^① 霍兰德的 RIASEC 模型是在实践中得到最广泛应用和在学术上得到最普遍认可的模型之一，RIASEC 这六个英文字母分别代表六种类型的人和六种职业环境，这六种类型之间具有关联性，并被画成了六边形。

自 20 世纪 50 年代起，生涯发展领域基于霍兰德的理论发展出最为广泛使用的工具和材料，不断产生出关于人们如何选择职业的大量研究，他编制的兴趣量表——职业自我探索量表(Self-Directed Search)，自 1970 年问世以来，已经被翻译成 25 种语言，销量达 2700 余万册。而且，霍兰德的方法还被广泛用于研究各种社会、工作环境，包括职业、职位、组织、学校和人际关系。

(2) 观点

霍兰德的类型论也被称作 RIASEC 理论，该理论认为：

① 职业选择是人格的一种表现，某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质(Personality)的人，这种人格特质反映在职业上，就是职业兴趣。大多数人的职业兴趣(人格)可以归纳为六种类型，即实用型(Realistic Type, 简称 R)、研究型(Investigative Type, 简称 I)、艺术型(Artistic, 简称 A)、社会型(Social Type, 简称 S)、企业型(Enterprising Type, 简称 E)和事务型(Conventional Type, 简称 C)。

② 个人的职业兴趣往往是多方面的，个人在六个类型上的得分高低，则体现出个人的

^① Holland, J. L. (1958) 'A Personality inventory employing occupational titles', Journal of Applied Psychology, 42, 336-342; Holland, J. L. (1959) 'A theory of vocational choice', Journal of Counseling Psychology, 6, 35-45; Holland, J. L. (1985) Manual for the Vocational Preference Inventory, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.