

高职高专学生成长教育研究丛书之二

大学生职业规划 与创业指导

DAXUESHENG ZHIYEGUIHUAYU CHUANGYEZHIDAO

主 编 刘延明 黎志键 唐小勇



武汉理工大学出版社

高职高专学生成长教育研究丛书之二

大学生职业规划与创业指导

主 编 刘延明 黎志键 唐小勇

副主编 李 蓉 李春萌

参 编 (按姓氏笔画排序)

马翠凤	韦冬明	邓丽萍	邓佳富
江 颖	孙 萍	劳中兴	李 泳
李嫦妮	苏 超	张 春	钟喜梅
唐礼玫			

武汉理工大学出版社

· 武汉 ·

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业规划与创业指导/刘延明,黎志键,唐小勇主编. —武汉:武汉理工大学出版社,2009.8

ISBN 978-7-5629-2979-6

I. 大…

II. ①刘… ②黎… ③唐…

III. 大学生-入学教育

IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 134444 号

出版发行:武汉理工大学出版社(武汉市武昌珞狮路 122 号 邮编:430070)

<http://www.techbook.com.cn> 理工图书网

印 刷:武汉理工大印刷厂

经 销:各地新华书店

开 本:787×960 1/16

印 张:14

字 数:274 千字

版 次:2009 年 8 月第 1 版

印 次:2009 年 8 月第 1 次印刷

定 价:22.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

本社购书热线电话:(027)87394412 87397097 87383695

前 言

大学生从进入大学的第一天开始,就在思考如何学习,大学毕业后如何发展。这是一个非常实际的问题,也是十分重要的问题。在大学如何学习,《大学新生入学导航》中做了详细的介绍,相信会给学生比较大的帮助。大学毕业后如何发展,涉及两个层面的问题:一是大学学业规划和职业规划;二是大学毕业后的创业。第一个是在学校必须解决的问题,第二个是毕业后的事情,但实际上也是在学校的事情,在校学习时打下坚实的基础,对毕业后的创业才有帮助。

《大学生职业规划与创业指导》可以帮助我们明确目标、找准方向、合理规划自己的未来,让我们在走向成功的道路上少走弯路。人生职业规划,关键要确定发展目标。这就像在大海里航行的船只,在茫茫的大海里航行,如果没有明确的方向和目标,虽然一直向前开,向前走,经历了无数的风吹浪打,黑暗黎明,却只能在漫无边际的大海中漂泊,无法到达成功的彼岸。这个道理十分浅显但富有哲理。人的一生中绝大部分时间是在职业生涯中度过的,职业生涯能否成功直接决定了人生的质量。如何在严峻的职场竞争中立于不败之地,这是每一个有志者最为关心的问题。

历届校友的经验和教训告诉我们:有多少人一生忙忙碌碌,却因盲目上路,随遇而安,到头来是两手空空;有多少人直到退休或者被“炒鱿鱼”的那一天才惊觉岁月无情,不知所措;有多少人在自己的岗位上百无聊赖,苦苦挣扎。一起成长的同窗学友,为什么有的人能一帆风顺、飞黄腾达,而有的人却在人生道路上一波三折多坎坷?为什么功成名就的多是在校时成绩平平的“捣蛋鬼”,而有些书读得好、升学一路顺风的优秀学生工作后的境况反而惨淡无色?区别就在于学识、胆识和规划。所以,大学生要根据自身情况,拟定职业发展规划,即把现在渴望而又模糊的梦想制订成一系列的计划,并按计划一步一步地到达胜利的彼岸。

大学生的职业生涯规划不仅是学生的责任,而且也是学校的责任。因此,广西水利电力职业技术学院的领导高度重视,开展了以大学生职业发展为核心的专业教育和素质教育。专业教育有庞大的教师队伍、管理队伍、后勤队伍支撑,运转有序;素质教育由许多专家、学者从人才观、就业观、教育体制、考试制度等宏观领域提出了很多理论构建,又从教学、管理、教材等方面提出了许多建议,但仍然是研究多、实施少,教育多、效果小。究其原因是素质教育(包括职业规划和创业教育)缺乏载体,缺乏系统性。所以,我们以课堂为载体,撰写了本书,用以专门帮助学生有

效地进行职业生涯规划 and 创业准备。书中系统介绍了职业生涯规划的相关基础理论和方法,循着为什么做、做什么、如何做、怎样做得更好这条线索层层推进,以清晰简洁的结构安排、通俗易懂的语言和丰富的案例,提供给学生可操作性的指导,力求帮助学生解决实际应用问题。

本书由刘延明、黎志键、唐小勇任主编,李蓉、李春萌任副主编,参编人员有马翠凤、韦冬明、邓丽萍、邓佳富、江颀、孙萍、劳中兴、李泳、李嫦妮、苏超、张春、钟喜梅、唐礼玖。全书由主编审定。

本书在编写过程中参考了大量有关著作、教材等,在此向所有参考文献的作者表示诚挚的谢意!本书在出版过程中得到了武汉理工大学出版社的大力支持和帮助,在此也表示诚挚的谢意!

由于作者学识水平有限,加上时间仓促,书中难免有不足和错误,恳请专家、同行和读者批评指正。

编 者

2009 年 5 月

目 录

第一章 职业生涯规划基本知识	(1)
第一节 职业	(1)
一、职业的产生与社会劳动分工	(1)
二、职业的内涵	(3)
三、职业的分类	(4)
第二节 职业生涯发展	(6)
一、职业生涯的内涵	(6)
二、职业生涯发展阶段的理论	(7)
三、职业生涯发展的特点与形态	(13)
第三节 职业生涯规划	(14)
一、职业生涯规划的意义	(15)
二、职业生涯规划的特点	(16)
三、做好职业生涯规划	(17)
思考与训练	(27)
第二章 大学生学业规划与职业准备	(29)
第一节 大学生学业规划	(29)
一、大学生学业规划的意义	(30)
二、大学生学业规划的内容	(32)
三、大学生学业规划的实施	(37)
第二节 大学生的时间、压力和危机管理	(40)
一、大学生的时间管理	(40)
二、大学生的压力管理	(43)
三、大学生的危机管理	(48)
第三节 大学生的职业准备	(51)
一、专业成才	(51)
二、精神成人	(53)
思考与训练	(56)
第三章 职业角度的自我探索	(58)
第一节 气质与职业	(58)

一、气质的内涵·····	(58)
二、气质与职业·····	(60)
三、气质的自我探索·····	(62)
第二节 兴趣与职业·····	(66)
一、兴趣的内涵·····	(66)
二、兴趣与职业·····	(69)
三、兴趣的自测·····	(73)
第三节 能力与职业·····	(73)
一、能力及相关概念·····	(73)
二、能力与职业·····	(80)
三、能力的自我探索·····	(81)
思考与训练·····	(81)
第四章 大学生职业生涯规划的步骤与方法·····	(83)
第一节 自我评估与环境分析·····	(83)
一、自我特征分析·····	(83)
二、外部环境分析·····	(86)
第二节 职业目标与职业路线选择·····	(88)
一、职业目标选择·····	(88)
二、确定职业生涯路线·····	(94)
第三节 制订行动计划·····	(98)
一、目标实施的步骤·····	(98)
二、方案的评估与反馈·····	(104)
思考与训练·····	(118)
第五章 大学生自主创业概述·····	(119)
第一节 大学生自主创业的基本知识·····	(119)
一、创业的概念·····	(119)
二、创业的基本特征·····	(120)
三、创业的类型·····	(121)
四、大学生自主创业的意义·····	(122)
第二节 大学生自主创业的状况与成功案例·····	(124)
一、大学生自主创业的状况·····	(124)
二、大学生自主创业的成功案例·····	(127)
三、现代创业的七大方向·····	(130)
第三节 大学生自主创业的优势与挑战·····	(131)

一、大学生自主创业的优势	(132)
二、大学生自主创业的挑战	(134)
思考与训练	(135)
第六章 大学生自主创业的素质	(136)
第一节 大学生自主创业的意识	(136)
一、大学生创业意识的现状	(136)
二、当前开展创业意识教育的重要性	(137)
三、现行创业教育存在的缺陷	(138)
四、学生创业意识的培养途径	(139)
第二节 大学生自主创业的基本素质	(141)
一、品德素质	(142)
二、知识素质	(143)
三、身体素质	(143)
四、心理素质	(143)
五、专业素质	(144)
第三节 大学生自主创业的能力要求	(145)
一、决策能力	(145)
二、管理能力	(145)
三、营销能力	(147)
四、专业技术能力	(149)
五、交往协调能力	(150)
六、创新能力	(150)
思考与训练	(151)
第七章 大学生自主创业的准备	(152)
第一节 大学生自主创业的定位	(152)
一、大学生自主创业的行业定位	(152)
二、大学生自主创业的地区定位	(156)
三、大学生自主创业的实力评定	(158)
第二节 大学生自主创业的调研	(161)
一、大学生自主创业环境的分析	(161)
二、大学生自主创业市场的调研	(165)
三、大学生自主创业项目的选择	(174)
第三节 大学生自主创业的风险	(178)
一、大学生自主创业风险的来源	(178)

二、大学生自主创业风险的类型	(179)
思考与训练	(181)
第八章 大学生自主创业的计划与实施	(182)
第一节 制订创业计划	(182)
一、制订创业计划书的必要性	(182)
二、创业计划书编写的原则	(183)
三、创业计划书的结构和内容	(184)
第二节 组建创业团队	(187)
一、创业团队特征及形成	(187)
二、如何组建创业团队	(190)
三、如何管理创业团队	(191)
第三节 创业计划的实施	(193)
一、创业资金的获得	(193)
二、创业支持的获得	(194)
思考与训练	(197)
附录 霍兰德职业性向测验量表	(198)
参考文献	(214)
后 记	(215)

第一章 职业生涯规划基本知识

选择一个理想的职业,是高校毕业生最关心的实际问题之一。从事什么样的职业,对于一个人的事业发展起着至关重要的作用,可以说,选择职业就是选择未来。因此,了解职业生涯规划,掌握职业生涯规划的基本知识,对今后的学习和工作具有非常重要的作用,也是大学生正确择业和顺利走向社会的必备条件。

第一节 职 业

在孩提时代,我们心中就充满了对将来所要从事职业的幻想。有的人想成为科学家,有的人想成为宇航员,有的人想成为工程师,有的人想成为音乐家,等等。所有这些“幻想”都是我们对职业的感性认识。那么,职业到底是什么呢?这是一个看起来幼稚,但要准确回答却又不容易的问题。有的人认为职业就是一种工作;有的人认为职业就是谋生的手段等,各种解释都有。要开展个人职业生涯规划,首先就必须明确“职业”这个基本概念,因为这是我们能够正确对自己进行职业规划的必要前提。

一、职业的产生与社会劳动分工

(一)职业的产生

社会劳动分工是职业产生的基础。早在人类社会初期,就出现了建立在年龄、性别基础上的自然分工,成年男子外出打猎、捕鱼,妇女采集果实、从事家务劳动。但男子并没有形成固定从事某项专门工作的人群,职业分工的概念也没有产生。

随着社会生产力的发展,人类征服自然的能力有所提高,人们逐渐学会了栽培的方法,这样便出现了原始的农业。而原始的畜牧业则是从打猎中发展起来的,随着大批动物的驯化和饲养,出现了大规模的畜牧,于是一部分人开始脱离其他劳动,专门从事畜牧工作。畜牧业从原始农业中分离出来,实现了人类历史上的第一次社会大分工,职业从此开始出现。以后手工业与商业也先后独立,完成了第二次与第三次社会大分工,职业活动才成为普遍的社会现象。

职业是现实经济运行和社会生活中客观存在的社会现象。职业的产生与发展是人类文明的标志,是社会发展与进化的反映,并随着社会劳动分工的深化而发展变化。

(二) 职业体系的三个层次

一般来说,根据社会劳动分工的不同性质,职业体系可以分为三个层次:

1. 最高的分工为产业分工

所谓产业,是指不同的国民经济部门,由于社会劳动分工而独立出来的专门从事某一类生产经营活动的单位的综合。产业的划分是以劳动性质、作用和内容的同一性为标志。通常分为三类产业部门:

第一产业——农业,包括种植业、林业、畜牧业和渔业等。农业是国民经济的基础,是人类粮食和其他生活资料的来源,也是许多工业原料的提供者。

第二产业——工业、建筑业。工业包括冶金、煤炭、石油、机械、电子、纺织、化工和食品等,是采掘自然资源和对原材料进行加工的物资生产部门;建筑业则是从事建筑和安装工程施工的社会生产部门。第二产业是国民经济的支柱,其中工业在许多国家的国民经济中都起着主导作用。

第三产业——除第一、第二产业以外的流通和服务类产业部门。具体可分为四个部门:(1)流通部门,包括交通运输业、邮电通信业、商业、饮食业、物资供销和仓储业等;(2)为生产和生活服务的部门,包括金融、保险、房地产、公共事业、居民服务、旅游、资讯信息服务业和各类技术服务业等;(3)为提高科学文化水平和居民素质服务的部门,包括教育、文化、广播电视业、科学研究事业、卫生、体育和社会服务事业等;(4)为社会公共需要服务的部门,包括国家机关、党政机关、社会团体以及军队和警察等。

2. 第二层次的分工是特殊的分工,即行业分工

行业是根据生产(工作)单位所生产的物品或提供的服务的不同而划分的,它表示了就业者所在单位的性质。中国的行业结构主要按企、事业单位和机关团体以及个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质来确定,根据中华人民共和国标准分为13个门类,每个门类又分为大类、中类、小类共3个级别。这13个门类是:

- (1)农、林、牧、渔、水利业;
- (2)工业;
- (3)地质普查和勘探业;
- (4)建筑业;
- (5)交通运输、邮电通信业;
- (6)商业、公共饮食、物资供销和仓储业;
- (7)房地产管理、公共事业、居民服务和咨询服务业;
- (8)卫生、体育和福利事业;
- (9)教育、文化艺术和广播电视事业;

- (10)科学研究和综合技术服务事业;
- (11)金融、保险业;
- (12)国家机关、党政机关和社会团体;
- (13)其他行业。

3. 第三个层次的分工是个别分工

个别分工是社会劳动分工在个别人身上的体现,即职业分工。职业是按就业者本人所从事的工作性质来划分,而与就业者所在单位属于哪个行业无关。即职业与行业是可以相互交叉的:不同的行业可以包含相同的职业,而不同的职业也可以包含于同一行业中。如会计职业,可以存在于工业、农业、商业和服务业等行业;而工业这一行业,除了有生产工人外,还有工程师、技术员、管理人员、医生、厨师和驾驶员等。

产业结构、行业结构和职业结构三个层次构成了整个职业社会的劳动分工体系。

在社会需求的推动下,新的职业会不断产生,与此同时,过时的职业或不再有需求的职业也不断消亡。例如,现代通信技术的发展使得电报员等职业几近销声匿迹。职业产生和消亡的客观规律提醒我们,在选择职业时不仅要考虑个人职业生涯发展的意愿,更要考虑时代前进的步伐所引起的社会需求趋势的变化。

二、职业的内涵

有关职业问题的研究涉及社会学、经济学、教育学和心理学等多个学科领域,由于研究目的不同,学者们从不同的角度、不同的侧面对职业的内涵进行了界定。

(一)社会学的职业概念

从社会学角度来看,职业的概念包括以下四个方面的内容:

1. 职业是社会分工体系中的一种社会位置,这种位置是个人进入社会生活中获得的一种劳动角色。

2. 职业是从事某一专门工作和活动的社会分工,或者说它是模式化了的工作关系的结合。

3. 职业同权利和利益是紧密相连的。每一种职业(群体)在社会分工中都有自己的位置和作用,使别人依赖它们,需要它们,因此,在一定程度上拥有垄断权。而且这一职业(群体)总是要维护这种权利,保护自身的垄断领域。

4. 职业是国家确定和认可的。任何一种职业的产生,必定为社会所承认,为国家职业管理部门所认可,并具有相应的职业标准。因此,职业的存在必须具有法律效力,被国家授予和认可。

（二）经济学的职业概念

经济学的职业概念有其特定的内涵,与社会学存在着明显的不同。经济学意义上的职业同劳动的精细分工是紧密相连的,劳动者相对稳定地从事某项社会工作,并从中获取报酬,这种社会工作便是劳动者的职业。经济学的职业概念主要包括以下四个方面:

1. 职业是社会分工体系中劳动者获得的一种劳动角色。职业根源于社会分工,在整个社会生产过程中,有诸多工种和岗位,有不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位,还有不同的劳动规范和行为模式,因此,劳动者便有了特定的社会标记和专门的劳动角色。如农民、工人、医生、教师、企业家、科学家、编辑、邮递员和乘务员等。

2. 职业是一种社会性的活动,具有社会性。职业是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作,均为他人所必需并为国家所认可,所以,职业是社会的职业。

3. 职业具有连续性和稳定性。劳动者连续稳定地从事某种社会工作,或者相对稳定地从事某种工作,这种工作才能成为劳动者的职业。如果不固定地、间断地从事某项工作,就无所谓职业了。

4. 职业具有经济性。劳动者从事某种职业,必须从中获得经济收入。其实,劳动者就是为了不断取得这份收入,才较为长期地、固定地从事某种社会职业。没有经济报酬的工作,即使劳动活动再稳定,也不是一项职业。如家庭主妇,即无职业可言。

（三）对职业概念的其他界定

在英文里,“职业”一词“vocat”,意思是“生命的呼唤”。事实上,我们每个人都选择和从事的职业,正是各自对生命的一种呼唤,也是每个人的人生价值的体现。在德语中,“职业”一词为“beruf”,乃是“天职”之意。它意味着个人毕生应当为之不懈奋斗的目标。就这点而论,职业本身已经包含了职业精神和职业道德的内容,它是一种具有高尚性的事业。

当前,人们对职业的概念更倾向于这样一种解释:职业是参与社会分工,利用专业的知识和技能,为社会创造物质及精神财富,从中获取合理报酬作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

三、职业的分类

所谓职业分类,是采用一定的标准和方法,依据一定的分类原则,对从业人员所从事的各类专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。根据不同的标准,社会中众多的专业可以分为不同的类型。我国目前用的职业分类标准是2007年正式颁布的《中华人民共和国职业分类大典》,该标准将我国的职业划分如下:

(一)按种类划分

职业按照种类分为 8 个大类,66 个中类,413 个小类,1838 个细类(职业)(见表 1-1 所示)。

表 1-1 《中华人民共和国职业分类大典》类目介绍

类 别	中类	小类	细类
第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	5	16	25
第二大类:专业技术人员	14	115	379
第三大类:办事人员和有关人员	4	12	45
第四大类:商业、服务业人员	8	43	147
第五大类:农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
第六大类:生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
第七大类:军人	1	1	1
第八大类:不便分类的其他从业人员	1	1	1

(二)按行业分类

职业按照行业可以分为第一产业、第二产业和第三产业。第一产业是国民经济发展的基础行业,如农业、林业、渔业和畜牧业等;第二产业是国民经济发展的主导行业,如工业、交通业和建筑业等;第三产业是指商业、服务业和旅游业等。

(三)按经费来源分类

职业按照经费来源可分为行政事业单位和企业单位。

(四)按主要付出劳动的性质分类

职业按照主要付出劳动的性质可以分为以体力劳动为主的职业和以脑力劳动为主的职业。

(五)按社会需求的变化分类

按社会需求的变化,可以对职业做一个很形象的分类。

1. 曙光职业。东方已经初现亮光,但是太阳还没有升起。如职业生涯培训师、职业生涯咨询辅导师和职业规划管理师等这样的职业在我国尚属曙光职业。

2. 朝阳职业。就像一轮红日冉冉升起。如营销师、项目管理师、商务策划师、电子商务师、企业培训师、企业信息管理师、企业行政管理师、网络工程师和人力资源管理师等。

3. 如日中天的职业。指那些已经充分发展并且在目前占据主流的职业,仿佛正午的太阳普照大地,是世间万物的主要能量来源,具有不可替代的稳固地位。如企业家、公务员和建筑设计师等。

4. 夕阳职业。指那些正在逐渐减少,或呈下降趋势的职业。有的职业虽然曾经人数众多,现在或许依然还有社会需求,但日落西山之势已经显而易见,如公交车售票员等。

5. 黄昏职业。该职业已经暮色环绕,从业人数急剧减少。如弹棉花工、送煤工、货郎、钢笔修理工和相片着色工等。

6. 恒星职业。指只要人类社会延续就一定会存在下去的职业。如教师、厨师、建筑设计师、服装设计师和医生等。

7. 流星职业。指像流星般一闪而过的职业。如传呼台的传呼员,在 2000 年时还是一个不错的职业,但是现在随着手机的普及,传呼台没有了,传呼员这个职业也消失了。

8. 昨日星辰职业。该职业曾经持续较长的时间,现在已经完全消失。如铅字打字员等。

第二节 职业生涯发展

一、职业生涯的内涵

职业生涯又称职业计划、职业发展。对其研究始于 20 世纪 60 年代,20 世纪 90 年代中期从欧美等国传入中国。

目前,对职业生涯的含义还没有统一的认识,不同国家的学者从不同的角度对职业生涯的内涵有不同的界定。

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”。

美国学者罗斯威尔(Willian 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”。

中国学者吴国存将职业生涯分为狭义职业生涯和广义职业生涯两类。前者是指一个人从职业学习伊始,至职业活动最后结束,这整个人生的职业工作经历;后者是指职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直到最后完全退出职业活动这样一个完整的职业发展过程。

目前,较为通行的说法是美国生涯理论专家萨柏的观点:职业生涯是统合了个人一生中各种职业和生涯的角色,由此表现个人独特的自我发展形态;它也是人生自青春期至退休所有有报酬或无报酬职位的综合,除了职位之外还包括与工作有关的各种角色。

综合不同学者对职业生涯的不同认识可以看出,传统的职业生涯概念的基本

含义有以下内容:

1. 职业生涯是个个体的概念,是指个体的行为经历。
2. 职业生涯是个职业的概念,实质是指一个人一生之中的职业经历或历程。
3. 职业生涯是个时间的概念,即个人的年龄或生命的时程。
4. 职业生涯是个发展和动态的概念,即每个人一生所扮演的各种不同的角色。

二、职业生涯发展阶段的理论

每个人的职业生涯都要经历许多阶段,只有了解不同阶段的特征、知识水平要求和各种职业偏好,才能更好地促进个人的职业生涯发展。有关职业生涯发展阶段划分的理论,比较有影响的主要有四种:

(一) 萨柏(Donald E. Super)的职业生涯发展阶段理论

萨柏是美国的一位有代表性的职业管理学家。他把人的职业生涯发展划分为5个主要的阶段。

1. 成长阶段(0~14岁)

成长阶段属于认知阶段。在这一阶段,个人通过对家庭成员、老师、朋友的认同及相互作用,逐步建立其自我概念,并经历对职业从好奇、幻想到兴趣,再到有意识培养职业能力的逐步成长过程。这一阶段,又具体分为3个成长期:

(1)幻想期(10岁以前):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,并进行模仿。

(2)兴趣期(11~12岁):以兴趣为中心,理解、评价职业,开始作职业选择。

(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,并有意识地进行能力培养。

2. 探索阶段(15~24岁)

探索阶段属于学习、打基础阶段。这一阶段,个人将认真地探索各种可能的职业选择,对自己的天资和能力进行现实评价,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,完成择业及初就业。具体又可分为3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,开始对未来职业进行尝试性选择。

(2)转变期(18~21岁):正式进入劳动力市场,或者进行专门的职业培训,由一般性的职业选择转变为特定目标的选择。

(3)尝试期(22~24岁):选定工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行实验。

3. 确立阶段(25~44岁)

确立阶段属于选择、安置阶段。这一年龄段,经过早期的试探与尝试后,最终

确定稳定职业,并谋求发展。此阶段是大多数人职业生涯周期中的核心部分,一般分为3个时期:

(1)尝试期(25~30岁):对初就业选定的职业和目标进行检讨,如有问题则需重新选择、变换职业。变换次数因人而异,重点是寻求职业及生活上的稳定。

(2)职业中期危机阶段(30~40岁):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了新目标,因而需重新审视自己的目标。

(3)稳定期(41~44岁):最终确定稳定的职业目标,并致力于实现这些目标。

4. 维持阶段(45~64岁)

维持阶段属于升迁和专精阶段。这一阶段的劳动者由于长时间内从事某一职业工作,在该领域已经达到常言所说的“功成名就”的境地,已不再考虑变换职业,只力求保住这一位置,维持已取得的成就和社会地位。其重点是维持家庭和工作时间的和谐关系,传承工作经验,寻求接替人选。

5. 衰退阶段(65岁以上)

衰退阶段属于退休阶段。人达到65岁以上,临近退休时,其健康状况和工作能力逐步衰退,即将退出工作岗位,结束职业生涯。因此,这一阶段要学习接受一种新的角色,适应退休后的生活。

(二)金斯伯格(Eli Ginzberg)的职业生涯发展阶段理论

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先驱者和典型代表人物。他研究的重点是从童年到青少年阶段的职业心理发展过程。他将职业生涯分为幻想期、尝试期和现实期3个阶段。

1. 幻想期(11岁之前)

这个时期,儿童对他们所看到的或接触到的各类职业工作者,如教师、医生、护士、警察、军人、飞行员、演员和售货员等,都充满了好奇,幻想着长大将成为什么样的人、干什么工作等。在游戏中他们也常常扮演他们各自所喜爱的角色,甚至在服饰打扮、语言行动上进行模仿。

此时期的职业需求特点是:单纯由自己的兴趣、爱好所决定,并不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,完全处于幻想中。

2. 尝试期(11~17岁)

此时期是接受初、中等教育,由少年向青年过渡的时期。这一时期,人的心理和生理均在迅速成长发育和变化,有独立的意识,有基本的价值观念,知识和能力显著增强,初步获得了社会生产和生活的经验。

此时期在职业需求上呈现出的特点是:不仅注意自己的职业兴趣,还更多和客观地审视自身各方面的条件、能力和价值观;开始注意职业角色的社会地位,以及社会对该职业的需要。