

大学生

浙江省高校毕业生就业指导服务中心 组织编写

职业生涯规划

◎陈龙春 主编

导读



浙江人民出版社
ZHEJIANG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

大学生

浙江省高校毕业生就业指导服务中心 组织编写

职业生涯规划

◎陈龙春 主编

导读



浙江人民出版社
ZHEJIANG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划导读 / 陈龙春主编; 浙江省高校毕业生就业指导服务中心组织编写. — 杭州: 浙江人民出版社, 2010.12

ISBN 978-7-213-04415-1

I. ①大… II. ①陈… ②浙… 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(2010)第 234471 号

书 名
作 者

大学生职业生涯规划导读

浙江省高校毕业生就业指导服务中心 组织编写

陈龙春 主编

出版发行

浙江人民出版社

杭州市体育场路347号

市场部电话:(0571)85061682 85176516

责任编辑

王利波

责任校对

张志疆 朱 妍

封面设计

鞠 磊

电脑制版

杭州兴邦电子印务有限公司

印 刷

杭州浙大同济教育彩印有限公司

开 本

710×1000毫米 1/16

印 张

17.25

字 数

27.6万

插 页

2

版 次

2010年12月第1版·第1次印刷

书 号

ISBN 978-7-213-04415-1

定 价

30.00元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与市场部联系调换。

目 录

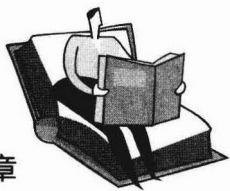
CONTENTS

第一章 大学生职业生涯规划概述	1
第一节 认识职业生涯	3
一、生涯与职业生涯	3
二、职业生涯规划理论	6
第二节 新生活从选定方向开始	10
一、职业生涯规划	10
二、职业生涯规划的意义	12
三、职业生涯规划开启多彩大学生活	16
第三节 职业生涯规划的模式和步骤	18
一、生涯规划的模式	18
二、生涯规划的基本步骤	19
🔗 知识拓展	22
 第二章 设定生活目标 创造快乐生涯	43
第一节 生命的意义	45
一、人生价值	45
二、职业价值观的相关理论	47
三、价值观澄清	52
第二节 生活的目标	56
一、生活幸福的密码	56
二、事业与生活	58

第三节 职业创造快乐人生	61
一、职业目标和生活目标的统一	61
二、在职场上创造快乐生涯	64
知识拓展	66
第三章 探索自我	81
第一节 认识我自己	83
一、自我意识与大学生“自我”的发展	83
二、职业自我的结构	85
三、认识自我的原则、方法	86
第二节 性格决定命运	89
一、性格及其特征	89
二、性格与职业的匹配	92
三、成功者必备的性格特质	95
第三节 兴趣是最好的职业导师	96
一、兴趣与职业生涯	97
二、职业兴趣的分类	98
三、巩固和培养兴趣	100
第四节 扬己之长,避己之短	102
一、能力与职业生涯	102
二、潜能的开发	108
知识拓展	112
第四章 探索工作世界	131
第一节 行业与职业	132
一、职业及其分类	133
二、职业、产业与行业	137
第二节 工作世界的发展趋势	140
一、职业世界新特点	141
二、职业观的新变化	142
三、未来职业的发展趋势	143

四、自主创业也是一种职业	144
第三节 职业世界的探索	145
一、职业信息调查的内容与方法	145
二、职业世界里的社会环境分析	152
三、预期职业库与工作世界地图	153
知识拓展	155
 第五章 大学生职业生涯决策	165
第一节 职业生涯的决策	167
一、什么是职业生涯决策	168
二、职业生涯决策的类型	169
三、职业生涯决策的过程和方法	170
第二节 职业生涯决策的影响因素	174
一、影响职业生涯决策的因素	174
二、当代大学生职业生涯决策困难的原因	176
三、应对大学生职业生涯决策困难的措施	179
第三节 目标设立与行动计划	182
一、职业生涯目标的设定	182
二、选择职业生涯路线	185
三、制订行动计划	187
知识拓展	193
 第六章 大学生职业生涯准备	221
第一节 大学生的职业生涯实践	222
一、大学生生活实践是大学生职业生涯	
规划的基础	223
二、有效管理大学生生活	225
三、做时间的主人	228
第二节 职业资本的优化:情商与逆商的培养	232
一、认识情商与逆商	232
二、修炼情商成就精彩人生	234

三、培养逆商成为立体的人	237
第三节 职业适应和发展	240
一、学校与职场的差别	240
二、职业道德培养	242
三、人情练达即文章	244
 知识拓展	248
主要参考文献	266
鸣 谢	269



第一章

大学生职业生涯规划概述

我不知道哪条道路肯定能够通向成功，我只知道有一条路肯定会导致失败——这就是未谋而先动。

——柏拉图

我们需要一个献身的目标，以便把力量整合到一个方向，以便超越我们的孤独生存状态，超越此状态所造成的一切疑虑与不安之感，并且满足我们企求生活之意义的需要。

——弗洛姆

有两兄弟,他们一起住在一幢公寓楼里。一天,他们一起去郊外爬山。傍晚时分,等他们爬山回来,回到公寓楼的时候,发现一件事:大厦停电了!这真是一件令人沮丧的事情。因为很不巧,这两兄弟住在大厦的顶楼,而顶楼是八十楼啊。两兄弟都背着大大的登山包,看来是别无选择了,于是,哥哥对弟弟说:“我们爬楼梯上去吧。”他们就背着一大包行李开始往上爬。

到了二十楼的时候,他们觉得累了。弟弟提议说:“哥哥,行李太重了,不如这样吧,我们把它放在二十楼,我们先上去,等大厦恢复电力,我们再坐电梯下来拿吧。”哥哥一听,觉得这主意不错:“好啊。弟弟,你真聪明呀。”于是,他们就把行李放在二十楼,继续往上爬。卸下了沉重的包袱之后,两人觉得轻松多了。他们一路有说有笑地往上爬。但好景不长,到了四十楼,两人又觉得累了。往上一看,竟然还有四十楼要爬,两人就开始互相埋怨,指责对方不注意停电公告,才会落到如此下场。他们边吵边爬,好不容易爬到了六十楼。这时,两人筋疲力尽,累得连吵架的力气也没有了。哥哥对弟弟说:“算了,只剩下最后二十楼,我们就不要再吵了。”于是,他们一路无言,安静地继续往上爬。

终于,八十楼到了。到了家门口,哥哥长吁一口气,摆了一个很酷的姿势:“弟弟,拿钥匙来!”弟弟说:“有没有搞错?钥匙不是在你那里吗?”……

发生了什么事?钥匙还留在二十楼的登山包里!

【这个故事其实是在反映我们的人生。二十岁之前,我们活在家人、老师的期望之下,背负着很多压力。繁重的功课、考试、升学,让我们好像背着一个很重的登山包,加上自己也不够成熟、有能力,所以走得很辛苦。

二十岁以后,从学校毕业,踏上工作岗位,开始自己的职业生涯,自己喜欢做什么就做什么,想怎么做就怎么做,就好像是卸下了沉重的包袱。所以说,从二十岁到四十岁,是人一生中最愉快的二十年。到了四十岁,人到中年,发现青春已悄然逝去,但又有很多遗憾,于是开始抱怨,骂老板不识货,怪家人不体恤,埋怨政府,埋怨国家,埋怨社会……就这样在抱怨遗憾中又过了二十年。

到了六十岁,发现岁月已所剩不多,于是告诉自己,不要再埋怨了,就珍惜



剩下的日子吧。于是,默默地走完自己的最后岁月。到了生命的尽头,突然想起:好像有什么忘记了。是什么呢?是你的钥匙,你的Key,你人生的关键。你把你的理想、抱负、关键都留在了二十岁,没有完成。

想一想,我们是不是也要等到四十年、六十年之后才来追悔?想一想,我们最在意的是什么?想一想,我们希望将来的自己和现在的我该有些什么不同?可不可以现在就去做些什么来避免遗憾呢?】

第一节 认识职业生涯

人生一世,就好比是一次旅行。在漫长的人生旅途中,你是否考虑过自身发展的规划?你的职业生涯方向、目标在哪里?了解职业生涯的基本概念,有利于我们掌握科学的生涯规划理念,提高对生涯规划意义的认识,有助于我们确立个人发展目标,鞭策自己努力工作、学习和生活。

【小贴士】

让我们来做个最简单的试验。如果你出门搭车,上车后却不说话,司机问你:“去哪里?”你回答:“你自己看着办。”此时此刻,即使是开了几十年车的老司机也无法开车。为什么呢?因为司机只知道选择最佳路线把你送到“你想去的地方”,至于你想去什么地方,他并不知道,只有你自己知道想去哪儿。所以,如果你自己都不知道想去哪里,司机当然就不知道往哪里开了。没有目标,就像开车没有目的地一样,不管能开多快,你什么地方也到不了。

一、生涯与职业生涯

1. 生涯与职业生涯的概念。

一般意义上说,生涯就是生活,比如日常生活也是一种生涯。生涯的“生”意味着“活着”,“涯”为“边际”,“生涯”也就是指人的一生。生涯的英文为career,它最早出现在16世纪末的文献上,当时,所谓career是指进行赛跑的场所、赛跑的路或专门的竞技场。后来就引申为道路,即人生的发展道路,又可指个人一生所从事的工作、休闲、生活及其扮演的不同角色与承担的职务。

国外学者对生涯的定义各有不同,目前学术界大多接受美国职业生涯管理专家舒伯(D.Super)在1976年提出的观点。舒伯认为,生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合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。它是人生青春期至退休期所有有酬或无酬职位的综合。除了职位之外,它还包括与工作有关的各种角色。舒伯的理论告诉我们,生涯不是一个静止的点,它是一个动态的历程,它如影随形,相伴人的一生。同时,因为遗传、家庭、经历、所处社会环境等的不同,每个人的生涯也会不同。即使是处于同一时代或同一文化背景下的人们,因为生涯发展中其他因素的影响,每个人也都会有属于自己的生涯。所以,生涯的发展是个性化的发展。舒伯的观点突出了生命全程和生活整体。

职业生涯也称事业生涯,是指一个人一生中职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程,也即一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动,以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程。职业生涯这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在20世纪70年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入到“职业生涯”的概念中,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。不同的学者从不同的角度对职业生涯的涵义进行过界定。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”。美国学者雷蒙德·伊诺认为职业生涯是指一个人一生经历的与工作相关的经验方式、工作经历,包括职位、职务经验和工作任务。罗斯威尔(William 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。

因“生涯”一词本身含有职业的意思,在西方国家的语境里,生涯与职业生涯是同一个单词,即career,在我国则翻译为“生涯”或“职业生涯”。人的一生中,大部分时间是与职业有关的,或者是处于职业选择阶段,或者是处于就业阶段;或者已经结束了就业阶段,但仍然在社会上继续从事一定的职业劳动。这样,一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的人生旅程就是职业生涯。因此可以说,人的生涯发展主要就是职业生涯的发展。

2. 职业生涯的特征。

职业生涯和其他事物一样,有它自身的规律和特点。从其定义来看,职业生涯具有终身性、独特性、发展性、综合性等特征。



(1) 终身性。

职业生涯作为一种动态发展的历程,是一生当中连续不断的过程,概括了一个人一生中所拥有的各种职位、角色。随着社会职业内涵的不断更新、人们从事职业方式的不断调整,每个人的职业生涯根据个人在不同阶段的企求而不断蜕变与成长,并持续连贯性衔接,直至终身。因此,职业生涯不是个人在某一阶段所特有的,而是终身发展的过程。

(2) 独特性。

职业生涯是个人依据自己的人生理想,为了自我实现而逐渐展开的一种独特的生命历程。每个人都有自己的职业条件,有自己的职业理想,有自己的职业选择,有为实现自己的职业理想所做的种种不同努力,因此不同的个体有不同的生涯。也许某些人在生涯的形态上有相似的地方,但其实质却可能是完全不同的。因此每个人的生涯发展是独一无二的。

(3) 发展性。

职业生涯是以人的心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容、工作业绩的评价,工资待遇、职称、职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。它是一个动态的发展历程,它和个人的职业发展过程相联系,是个人接受教育、培训以及职业发展所形成的结果。人是职业生涯的主动塑造者,个人在不同的生命阶段中会有不同的企求,这些企求会不断地变化与发展,个体也就不断地成长。每个人的职业生涯,都是一种发展、演进的动态过程。

(4) 综合性。

职业生涯是以个人事业角色的发展为主轴,也包括了其他与工作有关的角色,以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。它并不是个人在某一时刻所拥有的职位、角色,而是个人在他一生中所拥有的所有职位、角色的总和,这个总和不只局限于个人的职业角色,也包括学生、子女、父母、公民等涵盖人生主体发展的各个层面的各种角色。同时,一个人的职业生涯受各方面的影响,如本人对终身职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解与支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等。职业生涯在一定程度上可以说是多方面因素相互作用的结果。

二、职业生涯发展理论

人们关于职业生涯的思考从自发到自觉,进而形成系统的职业生涯发展理论。职业生涯的相关理论主要包括金斯伯格的职业生涯发展理论、帕金森的人职匹配理论、格林豪斯的职业生涯发展理论、施恩的职业生涯发展理论和舒伯的职业生涯发展理论等。这里我们只介绍舒伯的理论,其他内容参阅本章“知识拓展”。

1. 舒伯的生涯发展理论。

舒伯是职业生涯发展领域中最具权威性的人物之一,是全球最有影响力的生涯发展研究者。舒伯的生涯发展理论综合了差异心理学、发展心理学、人格心理学及职业社会学的长期研究结果,并吸收已有生涯理论的合理之处,将其汇聚成为一个完整的理论体系。其理论观点是现今生涯辅导重要的理论基础,指导了目前生涯辅导的具体实施。

舒伯所处的时代,关于生涯辅导理论,多数人关心的焦点集中在“职业选择”上,而舒伯通过长期的研究,系统地提出了有关职业生涯发展的观点,综合阐述了生涯发展阶段与角色彼此间的相互影响。舒伯将人的职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共五个阶段(又称大循环)。

(1) 成长阶段。出生—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表达自己的需要,且经过对现实世界不断的尝试,修饰他自己的角色。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。舒伯将这一阶段,具体分为三个时期:

①幻想期(10岁之前):它以“需要”为主要考虑因素,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。在这个时期,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,理解、评价职业,开始作职业选择。

③能力期(13—14岁):以“能力”为主要考虑因素,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,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、职业作一番探索,因此选择职业时有较



大弹性。也可分为三个时期:

①试探期(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,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试验并稍作承诺期(22—24岁):选定工作领域,开始从事某种职业,生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性。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,为建立稳定职业阶段。由于经过上一阶段的尝试,不合适者会谋求变迁或作其他探索,因此该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的“位子”,并在31岁至40岁之间开始考虑如何保住这个“位子”并固定下来。一般要经过两个时期:

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岁这一长时间内。劳动者一般达到常言所说的“功成名就”的状态,已不再考虑变换职业,只力求维持已取得的成就和社会地位,同时会面对新的人员的挑战。

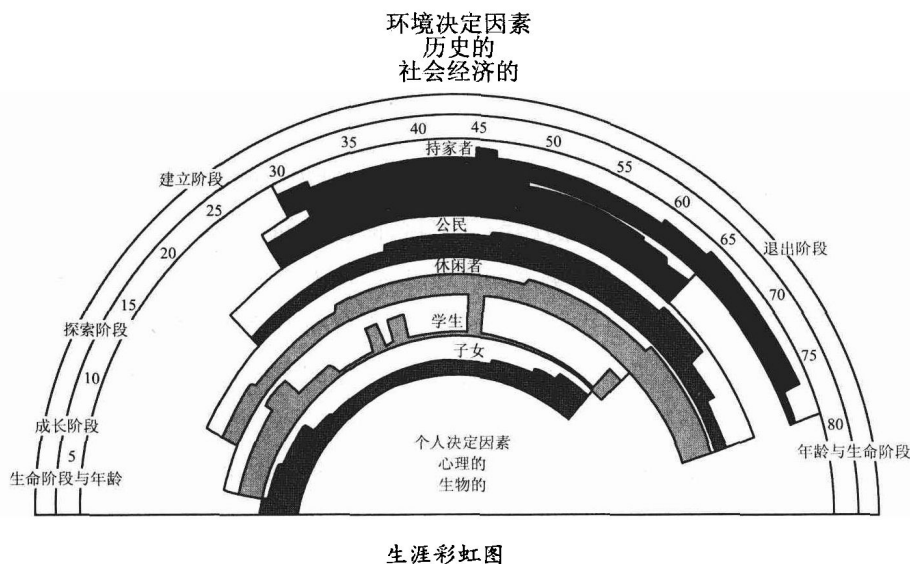
(5)衰退阶段。65岁以上。由于生理及心理机能日渐衰退,人的健康状况和工作能力逐步衰退,个体不得不面对现实,从积极参与转变为隐退,即将退出工作,结束职业生涯。这一阶段往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求。

舒伯认为职业生涯发展是一个循环往复的过程,伴随个人的一生。职业发展的五个阶段并不完全与年龄相关,而且各阶段之间并不存在严格的界限,可能有交叉。在人生的不同时期,都可以经历由这五个阶段构成的一个小循环,人们同时在不同的空间里扮演不同的角色,所有的角色彼此相互影响。个人在不同的阶段面临的发展任务不同,都有一些特定的发展任务需要完成,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。个人一旦步入一个新的生涯发展阶段,可能会进入一个新的发展循环,需重新经历成长、探索、建立、维持、衰退等一系列历程。例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,即准备求职。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经历“成长”、“探索”、“建立”、“维持”与“衰退”过程,如此周而复始。

2. 生涯彩虹图。

随着生活广度与生活空间的生涯发展,从1957年到1990年,舒伯又拓宽和修改了他的终身职业生涯发展理论,这期间他最主要的贡献是“生涯彩虹图”。1976年至1979年间,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)。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。舒伯认为,一个人的职业生涯发展与在个人的发展历程的各个阶段中所扮演的各种角色,如儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者相关联。他认为,人在发展历程中随年龄的增长而扮演不同的角色,人在某一阶段对某角色投入得多,会导致这一角色的成功,同时也导致另一角色的失败。他称发展的各个阶段为生活广度,称个人扮演的角色为生活空间。生活广度与生活空间交汇成为生涯彩虹图。生涯彩虹图描绘出了生涯发展阶段与角色彼此间相互影响、多重角色生涯发展的状况。这个描绘生活广度、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)。



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:成长期(约相当于儿童期)、探索期(约相当于青春期)、建立期(约相当于成人前期)、维持期(约相当于中年期)以及衰退期(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,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六种主要的角色,依次是:子女、学生、休闲者、公民、工作者和持家者。从结婚到谋得第一个职业开始,六种不同的角色先后或同时在人生的舞台上交叠呈现,它们相互影响交织出个人独特的生涯类型,直至退休。退休之后,仍有几种角色延续至终。图的外圈为主要发展阶段,内圈阴暗部分的范围、长短不一,表示在该年龄阶段各种角色的分量。在同一年龄阶段,人们可能同时扮演数种角色,因此彼此会有所重叠,但其所占比例、分量则有所不同。

舒伯将生涯规划立体化了,从长度上,它包括了一个人从生到死的全部生命历程;从空间上,并不局限于对职业角色的关注,同样重视非职业角色对一个人生涯的影响。根据舒伯的看法,一个人一生中扮演的许许多多角色就像彩虹同时具有许多色带。这些角色包括子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者,它们主要出现在家庭、社区、学校和工作场所四个人生舞台上。舒伯将显著角色的概念引入了生涯彩虹图,他认为角色除了与年龄和社会期望有关外,与个人所涉及的时间与情绪程度(个人在各个角色上所花的时间和感情,也称“生活深度”)都有关联,即高投入的角色就是显著角色(彩虹图的阴影部分)。投入的程度由承诺度、参与度、价值期待、角色理解四项指标测定,因此每一阶段都有显著角色。一个角色的成功,特别是早期角色,将会为其他角色提供良好的关系基础。但是,在一个角色上投入过多的精力,而没有平衡协调各角色间的关系,会导致其他角色的失败。

以上图为例,半圆形最中间一层是儿童的角色,也是为人子女的角色。这个角色一直存在。早期个体享受父母的照顾,随着成长成熟,慢慢和父母平起平坐,而在父母年迈之际,则要开始多花费一些心力陪伴父母、赡养父母。

第二层是学生角色。一般从四五岁开始,10岁以后进一步加强,20岁以后大幅度减少,25岁以后便戛然而止。但在30岁以后,学生的角色又出现,特别是40岁以后,学生的角色几乎占满全部的生活空间,但几年后就会完全消失,直到65岁以后。这是由于在现代科技发展日新月异、知识爆炸的社会,青年在离开学校、工作一段时间之后,常会感到自身已有的知识已经不能满足工作需要了,所以重回学校来充实自我。学生角色在35、40、45岁左右回升,正是这种现象的反映。

第三层是休闲者的角色。这一角色在前期较平稳地发展,直到60岁以后迅速增加,这和退休有关。在现代生活中,平衡工作与休闲是一项非常重要的任务,特别是在快节奏、高效率的社会中。

第四层是公民。这个角色,就是承担社会责任、关心国家事务的一种责任和义务。

第五层是工作者角色。一般在25岁以后,人就要开始参加工作,从此以后,这个角色将成为其生涯中最重要的角色,相当长时间内都是占满生活空间的。直到其退休。

第六层是持家者的角色,这一角色可以拆分为夫妻、父母、祖父母、外祖父母等。在人进入老年之后,这个角色将成为生命中最重要的角色。

第二节 新生活从选定方向开始

一、职业生涯规划

非洲撒哈拉大沙漠中有一个叫做比塞尔的村庄,它紧靠一片绿洲,被誉为沙漠中的一颗明珠,如今每年都有数以万计的旅游者来到这儿观光游览。可当初若不是肯·莱文从这里走了出去,并把它介绍给世人,恐怕它至今还不为人所知。

1926年,英国皇家学院院士肯·莱文来到这里,听说这里没有一个人走出过沙漠,肯·莱文就问这里的人:为什么不出去?得到的回答是:走不出去。原来他们尝试过多次,可无论朝哪个方向走,每次都是回到原地来。肯·莱文当然不