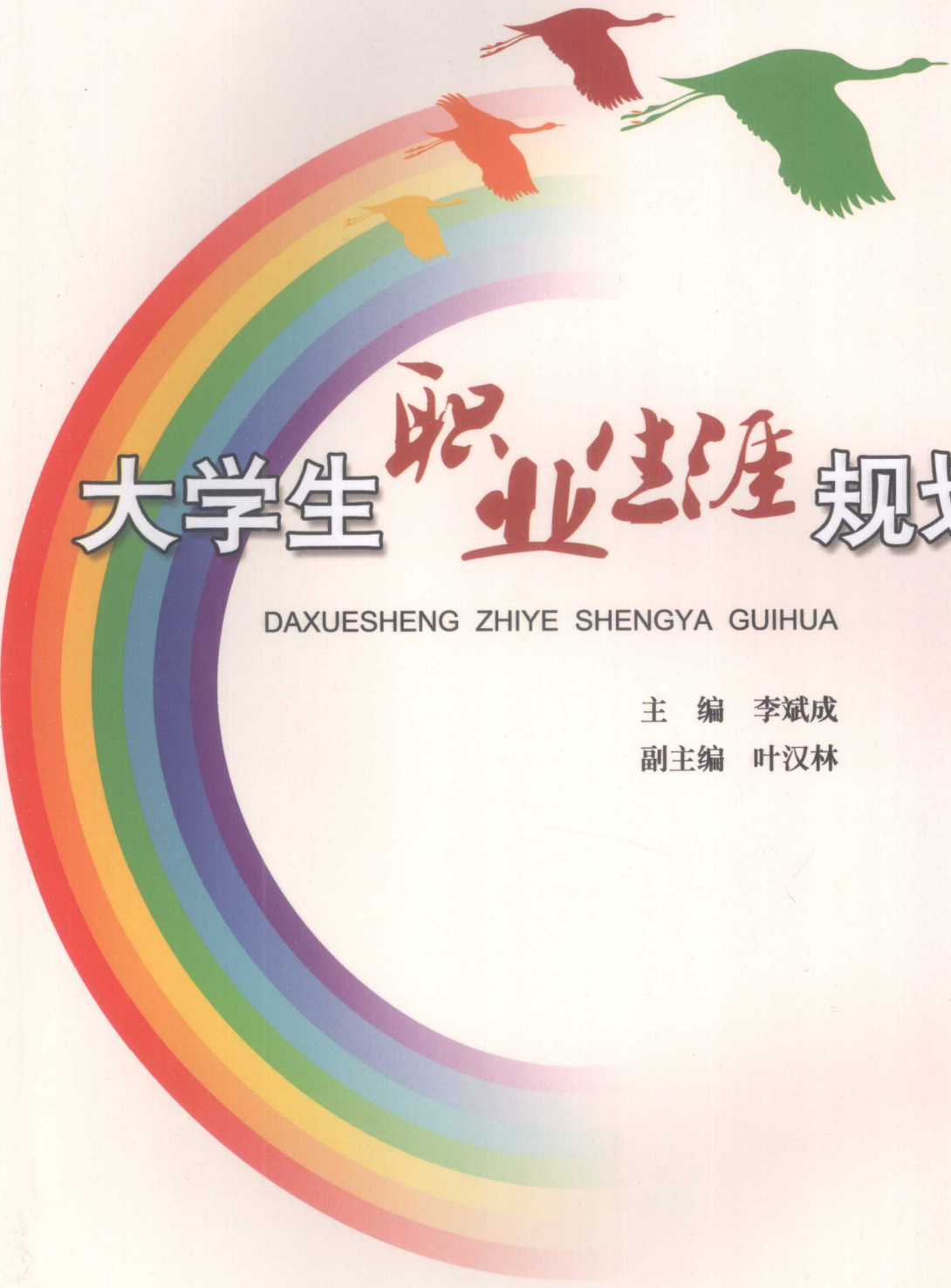




大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编 李斌成

副主编 叶汉林

大学生职业生涯规划

主 编 李斌成

副主编 叶汉林

华中科技大学出版社

中国·武汉

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/李斌成 主编. —武汉:华中科技大学出版社,2009 年9 月
ISBN 978-7-5609-5677-0

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 159777 号

大学生职业生涯规划

李斌成 主编

责任编辑:章 红

封面设计:潘 群

责任校对:汪世红

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

录 排:华中科技大学惠友文印中心

印 刷:武汉首壹印刷厂

开本:710mm×1000mm 1/16

印张:12

字数:223 000

版次:2009 年 9 月第 1 版

印次:2009 年 9 月第 1 次印刷

定价:18.00 元

ISBN 978-7-5609-5677-0/G·752

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行部调换)

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 职业生涯规划的基本概念	(2)
一、职业生涯规划的内涵	(2)
二、职业规划的要素与特性	(4)
三、职业规划的几种常用方法	(5)
四、职业生涯规划理论的发展与实践	(6)
五、职业生涯规划的基本模式	(11)
第二节 职业生涯对个体生活的重要意义	(13)
一、职业铸就人生	(13)
二、职业的意义	(13)
三、职业生涯实现人生价值	(15)
第三节 职业生涯规划对于大学生人生发展的意义	(16)
一、通过职业生涯规划满足自身人生需要	(16)
二、大学生尽早进行职业规划的必要性	(17)
三、理性规划职业生涯	(18)
四、职业生涯规划与大学生涯规划	(20)
第二章 认知自我	(25)
第一节 了解自己的心理特点	(25)
一、个体的兴趣爱好	(25)
二、个体的性格气质	(26)
三、个体的能力水平	(27)
第二节 大学生知识、技能、能力(KSA)与职业选择	(28)
一、KSA 的内涵	(28)
二、KSA 与职业选择	(30)
第三节 职业性向与职业选择	(33)
一、职业兴趣的类型	(33)
二、职业兴趣与职业的匹配	(37)
附录 A 管理能力和人际交往能力测验	(40)
附录 B 霍兰德职业性向测验量表	(42)

第三章 了解职业	(61)
第一节 职业分类及不同特征	(61)
一、职业的概念及内涵	(61)
二、职业的特点	(62)
三、职业的分类	(63)
第二节 环境对职业的影响	(69)
一、社会环境分析	(69)
二、行业环境分析	(71)
三、内部环境分析	(71)
第三节 未来十年的主导职业	(74)
第四章 职业生涯设计	(78)
第一节 职业生涯定位	(78)
一、职业生涯与职业生涯规划	(78)
二、职业生涯定位	(81)
第二节 职业生涯规划方案的设计	(87)
一、职业生涯规划的前提和原则	(87)
二、职业生涯规划的影响因素	(89)
三、职业生涯规划的方法	(90)
四、大学生职业生涯规划书的撰写	(95)
第三节 职业生涯规划方案的评价与调整	(100)
一、职业生涯规划成功的标准	(100)
二、职业生涯规划的调整	(102)
第五章 职业生涯管理	(108)
第一节 职业生涯规划目标的细化	(108)
一、职业生涯目标的意义	(109)
二、职业生涯目标的确定	(110)
三、职业生涯目标的分解	(119)
四、职业生涯目标的组合	(124)
第二节 基于职业定位的自我管理	(126)
一、职业定位	(126)
二、自我管理	(132)
三、基于职业定位的自我管理	(134)
第六章 大学生就业能力培养	(139)
第一节 大学生就业能力的内涵	(139)

一、就业能力概念的演进	(139)
二、大学生就业能力的概念	(142)
第二节 大学生就业能力的影响因素	(144)
一、人力资本转化因素	(144)
二、高等学校因素	(145)
三、大学生本身因素	(146)
四、政府因素	(147)
第三节 大学生提升自身就业能力的建议	(148)
一、努力学习以提升综合能力	(148)
二、积极调整就业观念	(150)
三、采取积极的就业行动	(151)
第四节 大学生素质提升	(152)
一、大学生素质的含义	(152)
二、大学生素质存在的不足	(153)
三、提升大学生素质的着眼点	(154)
第七章 大学生职业生涯心理辅导	(158)
第一节 大学生职业生涯心理辅导概述	(158)
一、职业指导	(158)
二、职业咨询	(160)
第二节 大学生职业生涯的心理问题与解除	(162)
一、职业生涯规划意识不强	(162)
二、职业生涯探索不充分	(163)
三、职业生涯规划落实不力	(169)
第三节 大学生职业生涯素养的形成	(171)
一、建构自己个性化的知识技能结构	(171)
二、培养自己良好的时间管理能力	(174)
三、克服人际交往心理障碍,提高自己人际交往的能力	(175)
四、培养自己的挫折承受力	(177)
参考文献	(183)
后记	(184)

第一章 绪 论

凡事预则立，不预则废。

——《礼记·中庸》

上大学是中国每个寒窗学子及其家庭的梦想。大部分中国的孩子从小就接受这样一种理念：读书的目的就是为了上大学。他们从咿呀学语开始，就被教育成遵循父母和学校安排的“乖孩子”。甚至在他们填报大学志愿的时候，也是由父母或老师帮助他们选择学校和专业。他们很少考虑他们的未来是什么，人生应该是什么样子，直到有一天，当他们进入社会的时候……

小董是广东一所重点高校的金融专业的毕业生，原以为学了个热门的专业，工作的事就可以高枕无忧了。直到找工作时他才发现昔日的热门专业毕业人数众多，竞争激烈。从大四下学期一开始，他不知参加了多少次招聘会，投递了多少份简历，但大多都杳无音信；也面试过几次，但都因没有工作经验或符合一些特别的岗位要求而被心仪的单位拒之门外。虽然一些小公司对他伸出了橄榄枝，不过小董总觉得为1000多元钱屈就不甘心，就继续寻找更好的机会。可直到毕业典礼结束，他也没找到一个符合自己期望的单位。最后因为错过了最佳求职时间，只好回江西老家找了一份出纳的工作。

（摘自《北森教育电子快讯》2008年总第四期）

不知道自己喜欢干什么、适合干什么，找工作像“大海捞针”，就业后又骑驴找马，这是很多大学生在求职就业时的写照。由于没有理性的职业生涯规划，有的大学生把找工作看做概率事件，在求职时“海投”简历。尽管就业压力已成为不争事实，许多大学生读书期间却不以为然，抱着“到时再说”的心理，结果延误了进行职业生涯规划时机。大学生应该正确看待所学专业和未来就业与终生事业的关系，尽早开始为自己进行职业生涯规划。

在美国，孩子们在上高中时就要请专家给他们做职业兴趣分析。十几岁的孩子职业兴趣并没有定型，但通过职业日、职业实践活动，可以根据其暴露出来的特征进行有效引导，达到以兴趣定职业的目的。相比之下，我国高中生在对个人兴趣爱好还懵懵懂懂时就被分为文科生和理科生，上大学选专业时，即使父母和考生本人考虑自身兴趣和能力倾向，但其判断往往缺乏专业性。一贯对职业生涯规划的

忽视,将可能导致大学所学专业与毕业后从事工作和长远事业发展之间的矛盾深化,不仅不利于个人的发展,也是社会人才培养的浪费。

第一节 职业生涯规划的基本概念

一、职业生涯规划的内涵

要理解职业生涯规划,就必须首先了解什么是职业生涯。职业生涯的英文是“career”,在日常翻译过程中,大家习惯上称其为“职业”或“职业生涯”,往往被理解成个人所从事的工作。实际上,“career”翻译成为“生涯”更加贴切,“生”即“活着”,“涯”即为“边界”,“career”应该被理解成为贯穿个人一生的各种活动。

为了加深对“career”的理解,我们首先将对一些与工作相关的概念进行区分。

第一个相关的概念是 job,是指在一个组织结构中,一群类似的、有薪资的职位(position),且要求工作者具有类似的特性,如建筑工程师、贸易经理人、教育工作者、医护人员、公务员等。第二个相关的概念是 work,是指个人全力以赴追求,并且受到别人仰慕的一些目标。这一类的追求,可能需要获得相应的报酬。例如,是有收入的特定工作,也可能并没有报酬,如志愿者等。个人所追求的目标可能是工作本身所带来的内在愉悦感、工作角色所赋予生活的结构、工作所提供的经济支持,或者是其所伴随来的休闲心态等。第三个相关的概念是 occupation,指的是在许多工商事业或机构中的一群类似的工作(相当于 jobs),如农民、工人、商人、教师、医生、律师、会计师等。occupation 在某种程度上与 job 概念相一致。第四个是 position,这是一个最不容易混淆的概念,因为我们一般将它翻译成为“职位”,指个人在机构中特定的职务,而且会有相应的薪资收入。有时候,个人有可能同时担任不同的职位,如工会委员、治安主任、业务经理等。

职业生涯不仅仅局限于“工作”或“职业”,还包含了个人的“生活风格”,即包含一个人在其一生中所从事的所有活动。职业是指在许多工商事业或机构中的一群类似的工作,如工人、商人、教师、医生等。而生涯的定义要比这两者都宽泛很多,除了工作和职业之外,它还涵盖了人一生所从事的各种活动的集合。人的一生,扮演着不同的角色,从孩童、学生、上班族、社会公民直到为人父母,不同社会角色的组合就形成了人的“生活风格”,这样的发展过程就构成了“生涯”。

那么,什么是职业生涯规划呢?

一般而言,职业生涯规划是指个人结合自身情况、眼前的机遇及制约因素,为自己确立职业方向、职业目标,选择职业道路,确定教育计划、发展计划,为实现职业生涯目标而确定行动时间和行动方案。

职业生涯规划是一个人尽其可能地规划未来生涯发展的历程,在考虑个人的

智能、性向、价值,以及阻力、助力的前提下,做好妥善的安排,并借此调整,摆正自己的位置,以期能适得其所。

从定义可以看出,职业生涯规划是一个人主动的、有意识的行为。“尽可能地规划未来……”的意义在于:对于我们所能做到的,要全力以赴;至于生命中诸多个人无法掌握的因素,如飓风、地震、突如其来的天灾人祸等,我们必须冷静面对。简单地说,职业生涯规划就是找到引领自己坚定前进的方向!

进行职业生涯规划时,必须要考虑我们需要什么样的人生。不同的价值取向和人生目标必然需要不同的职业来实现。同时,当我们规划好职业生涯时,就必须为成功实现职业生涯目标做准备。也就是说,为了实现成功的职业生涯,我们必须通过学习和实践来获得职业生涯所需的知识、技能和经验(见图 1.1)。我们从小接受的教育、训练和各种社会学习,都是为未来职业成功做准备的,也是为实现我们的人生目标和人生理想服务的。

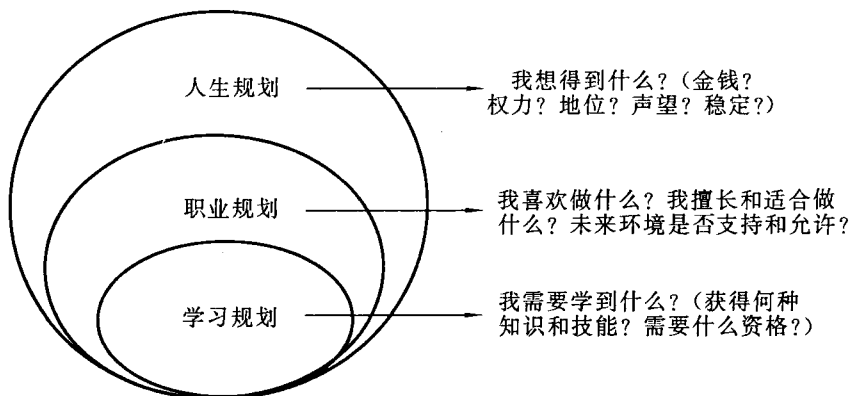


图 1.1 人生规划、职业规划与学习规划关系示意图

大学生职业生涯规划可定义为:大学生在大学生活阶段通过对自身和外部环境的了解,为自己确立职业方向、职业目标,选择职业道路,确定教育计划(特别是大学阶段的学习计划)、发展计划,为实现职业生涯目标而确定行动时间和行动方案。

大学生是一个较为特殊的青年群体。经过大学阶段的学习和生活后,他们掌握了一定的专业技能,身心得到了进一步的发展,为大学毕业后的工作和生活打下了良好的基础。大学时代是一个人职业生涯规划中的黄金时段。一方面,在校大学生都是 20 岁左右的青年人,具有充沛的体力和很强的学习能力,而且职业观念、职业理想、人生观、世界观等方面都具有很强的可塑性,因而有很好的职业生涯规划性;另一方面,大学为青年学子提供了学习基本职业技能和本领的良好条件,大学生可以为自己成功的职业生涯打好基础,做好准备。因此,及时、科学的职业

生涯规划不仅会使大学生度过一个完美充实的大学时代,而且还会影响他们的一生。

二、职业生涯规划的要害与特性

成功的职业生涯规划要考虑各种要素,主要包括知己、知彼、抉择、目标、行动。其一是知己。知己是了解自己,向内看,看自己的兴趣、能力、价值观、个性、性向,以及父母的管教态度、学校与社会教育对人产生的影响。其二是知彼。知彼是探索外在的世界。它包括职业的特性、所需要的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、职业的薪资待遇。知己就是要了解自己的特性,知彼是了解工作舞台的特性。在职场上,知己与知彼之间密切关联。其三是抉择。抉择包括抉择技巧、抉择风格,以及抉择可能面临的冲突、阻力和助力等。抉择之后是制定目标,最后是采取行动(见图 1.2)。

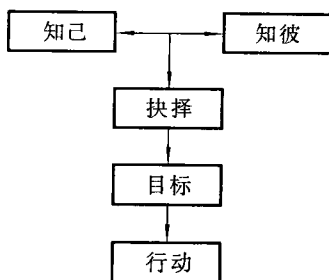


图 1.2 职业生涯规划五个要素的关系示意图

知己知彼,才有可能百战百胜,而不是一定能百战百胜,就如同在武林中,百战百胜的前提是熟知自己的武功招数,以及自己如何破解对方的方法。破解对方的招数是目标,破解的技术是行动。有了积极行动之后,战胜的几率就高了。

职业生涯规划有两大特性:个性化和开放性。

个性化是职业生涯规划的最重要特征,它是由个人性格、价值观、思维方式、行为方式、对成功的评价等方面的差异性决定的。发展的动力和源泉在于自身,职业生涯规划不是别人强加在个人身上的实施方案,而是个人在内心动力的驱使下,结合社会和企业的发展利益,依据现实条件和机会所制订的个人化的发展方案。我们并不忽视家庭、企业、社会环境对个人职业生涯的影响,但是如果不认清发展的动力和源泉在于个人自身,就无法解释为什么有的人一生无所作为,而在类似甚至是更困难的条件下,有的人却在职业生涯发展中出类拔萃。

职业生涯规划具有开放性。个人是职业生涯规划与管理的主要角色,但并不意味着个人闭门造车,独自完成职业生涯规划,也不意味着职业生涯规划必须一次完成、终生不变。职业生涯规划的开放性要求人们与外界尽可能多地交换信息,经

常与家人、老师、上级、下级、朋友、职业顾问等交换意见,听取他们的建议,并充分利用测评工具测定职业潜能。

职业生涯规划是使人全面发展的一种有效工具,而不是固定的行为模式,更不应成为精神枷锁。职业生涯的成功与否在很大程度上取决于是否能制订出一个切合实际的职业生涯规划。规划一旦制订出来,也不是一成不变的,需要根据客观环境、自身条件的变化等及时做出调整。

职业生涯是人一生中最重要的人生历程,是追求自我实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。简单地说,职业生涯就是一个人的职业经历。具体地讲,职业生涯是以心理开发、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,以工作内容的确定和变化,工作业绩的评估,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过程。职业生涯周期则是指开始从事职业活动到完全退出职业活动的全过程。

三、职业生涯规划的几种常用方法

了解职业生涯规划的基本要素(知己、知彼、抉择、目标、行动)之后,我们不禁要问,什么是职业生涯规划的方法?如何进行职业生涯规划?下面我们就来了解一下几种比较便捷,并且在生活中常常被人们广泛使用的方法。

第一种方法是“自然发生法”。最常见的情形是学生在填写高考志愿时,并未仔细考虑自己的性格、志趣,只是考虑自己的考分和各学校、各专业的录取分数,找到差不多相吻合的,就草草地作出了选择。这种选择方法可能比较保险,但是如果所选择的学校、专业并不是自己喜欢的,可能一进去就会抱怨,因此蹉跎了四年的大学美好光阴,悔恨终生。

第二种方法是“目前趋势法”。跟随现在市场的趋势,盲目地投入新兴的热门行业,比如目前非常热门的计算机、经济管理类等。这样的选择可能暂时会造成将来就业情况非常乐观的假象,但没有考虑到四年后形势是否会有所变化。应该认识到原本热门的行业也会慢慢变冷,而一些目前尚处冷门的行业也有可能在不远的将来迅速成为崛起的新兴产业。因此在作选择时,应该进行动态考虑,而不能一味地随波逐流、追踪热门。

第三种方法是“最少努力法”。选择最容易的专业,希望能够学得轻松、玩得开心,但又祈求有最好的结果。这样的想法太理想主义,总是希望能够不劳而获。须切记:天上不会掉下馅饼,一分耕耘一分收获。

第四种方法是“拜金主义法”。盲目选择待遇最好的行业,而忽略了从事该行业给自身心理带来的是快乐还是痛苦,志趣是否与此符合,如果不是的话就会很辛苦,你心理的痛苦会使你得不偿失。

第五种方法是“刻板印象法”。以性别、年龄、社会地位等刻板印象来选择职

业。例如,认为女性应该从事一些服务业、秘书等辅助工作,而男性则应该做大事,不必拘泥于小节。这样的观点早已过时,现在只要你想做,小到清洁工,大到总统,男女都可以从事,已经没有你不可以从事的职业。

第六种方法是“橱窗游走法”。到各种工作场所走马看花一番,再选择最顺眼的工作。对各种工作有所了解是必需的,但要注意在这一阶段所花费的时间千万不能太长,否则到头来会发现自己没有专项所长,现在的社会不仅需要全才,更需要有所专长的专才。

第七种方法是“假手他人法”。由他人替自己决定和选择。

一是父母或家人,因为过去各种细枝末节的事都是由他们一手包办的。

二是朋友或同学,因为他们较了解你,也是你最好的伙伴,不会做使你受害的决定。

三是老师或辅导员,因为他们是这方面的专家,会为你提供更理性、更有价值的信息和指导。

四是权威人士,因为他们本身事业成功,聪明能干,能够洞察时机,把握事态。

五是社会或人民,因为自己是社会的一分子,必须履行公民的责任,造福社会。

虽然这些方法都是我们在日常生活中常见到和用到的,但这些便捷的职业生涯规划方法都有各自的优缺点。优点是省时省力,不用花费太多心神,在短时间内见效快、效率高。打个比方,这就类似于吃方便面,快而简单,可以在短时间内填饱肚子。缺点是无法根据个人的能力、特性作出长远的规划。就如同方便面可以在短时间内解决饥饿之苦,但是其营养成分很低,长期吃方便面对身体有害无益。

因此,无论采用哪种职业生涯规划法,我们都要充分考虑其所具有的优缺点。任何职业生涯规划法如果能将职业生涯规划五个基本要素纳入其中进行全面考虑,并且参考我们下面将介绍的职业生涯规划的模式,那么可能的风险就会降到最低。

四、职业生涯规划理论的发展与实践

职业生涯规划理论的发展并非一朝一夕之事。由于国外在这方面的理论发展得较早,而我国相对落后,且大多引用国外理论,因此,介绍职业生涯规划理论的发展主要侧重于国外的情况,大致可以划分为如下几个阶段。

1. 第一阶段:职业生涯规划理论初露端倪(1900—1930年)

最早在美国倡导并指导职业生涯规划的领导人物当属弗兰克·帕森(Frank Parsons)。早在1909年,他就出版了一本《选择职业》的著作,在此书中他提出了职业生涯规划这个概念。不仅如此,他还在波士顿建立了一个“职业局”。通过这个机构,他向当时的人们灌输职业生涯规划的概念,教导人们不要仅仅是找一个赚钱的工作,更重要的是选择一种职业,规划好自己的人生发展。

美国第一届全国职业辅导会议(National Conference on Vocational Guidance)于1910年在波士顿召开,且于1913年在密西根成立全国职业辅导协会(National Vocational Guidance Association),该协会为职业辅导以及职业生涯规划向学校教育体系的推广作出了巨大的贡献。

与此同时,在心理学领域,专业的心理测量技术也得到了前所未有的研究与推广。沃顿(Wundt)在德国成立了第一所心理实验室,对人的心理进行各种测试,使心理测量逐渐与职业生涯规划相融合,为职业选择和职业生涯规划注入了全新的活力。

1905年,比奈(Binet)和西蒙(Simon)出版了《智力测试》,并于1916年由特蒙(Termen)对其进行修正;1928年纳尔(Null)出版了《性向测试》,而1927年斯庄(Strong)出版了《兴趣量表》等。当时所有这些崭新的心理测量工具都为职业生指导提供了全新的辅助手段,使人们能够更有效地认识自己,运用这些工具了解自己的优势或劣势,并据此作出更合理的职业生涯规划。

纵观这30年的发展,我们发现,职业生涯规划所强调的更多的是提供职业资讯、进行职业辅导,或者进行毕业就业指导等,针对个人发展方面的着眼点并不多。另外,心理学的研究成果为职业生涯规划理论的发展提供了重要的工具,但被运用的还不多。

2. 第二阶段:职业生涯规划理论发展初期(1930—1940年)

从1930年开始,职业生涯规划开始更多地关注于个人。这种变化受到几大因素的影响:一是因为心理测评技术和工具的发展增进了对人格品性与个体差异的认识;二是人们开始用发展的观点看待个人;三是心理治疗策略的诞生取代了单纯的咨询。这些因素使得职业生涯规划的内涵与形式产生了重大的变革。

同时,一些职业教育人员和人力资源专家也开始对学生进行具有专业性和针对性的职业生涯规划辅导。当时出版了一本《职业名典》(Dictionary of Occupational Titles)和一本《职业展望服务》(Occupational Outlook Service),以及其他的一些职业资讯刊物。这些刊物的出版,再加上一些职业训练机构的设立,促使教育人员更注重劳工市场的人力需求,更关注对个体的具体了解。

综合而言,无论是心理导向还是劳工市场导向,职业生涯规划从诞生初期关注就业市场转向了对学生、对个体的关注,形成了传统的职业生涯规划理念,在个人进入就业职场之前,通过心理测试或剖面图所获得的资料,来对照供选择职业的各种要求条件,以预测个人的职业选择或职业成功的可能性。这种方式要求学生就业之前就对自己有一定的了解,使学生能够更方便、有效地根据自身的情况,作出最合理的职业生涯规划方案,选择最能展现自我特质的职业,从而发挥自己所长,在今后的人生道路上迈出最坚实的一步。

3. 第三阶段:职业生涯规划理论革新时代(1950—1960年)

1950年之后,传统的职业生涯规划理念受到了罗伯特(Robert Hoppock)和唐

纳德(Donald Super)的强烈挑战。以前提到的职业生涯规划、职业辅导的对象都只是针对在特定的时间点上具有特定职业选择需要的个人。然而,自从生涯的定义被扩展到工作和职业之外,职业生涯规划所涉及的时间跨度就比职业选择要广,还涵盖职业之前的活动(如教育训练),以及职业之后的活动(如退休后的兼差或义工服务等)。新发展的观点认为,职业生涯规划的目标在于有系统地教育学生或成人,根据选择各种未来生涯时所需要的知识、态度和技巧,来规划其所想要接受的教育方案,为未来的工作做好准备,并协助其规划未来的职业生涯发展道路等。需要生涯规划的对象也不仅仅止于需解决特定生涯难题的个人,同时更是每一位需为未来生涯发展做好准备的人。

同时,这一阶段也是职业生涯规划理论进入美国各高校,被广大学生所接受、所运用的阶段。各高校为学生提供了多种有助于他们进行职业生涯规划的资讯,包括:

- (1) 澄清工作价值,培养学生规划的技巧;
- (2) 通过正式及非正式的心理测量,评估学生的能力、人格特质和兴趣等;
- (3) 提供职业和生涯资讯,联系并提供社区资源;
- (4) 协助学生学习面试技巧,增进其对教育和工作机会的察觉能力;
- (5) 鼓励学生接受训练、设定目标、作出与暂时性职业生涯选择有关的决定;
- (6) 在学校课程中改革学术和职业生涯规划课程;
- (7) 适时检查和评价学生的实践情况。

通过这一系列的革新和改革,职业生涯规划有了崭新的面貌,并且在学生和成人中有了更大的普及性和重视程度。新概念的提出使得人们能够更好地设计自己的人生发展规划,在一个人的生涯中起了导向性和推波助澜的作用,人们也因此越来越意识到它的重要性。

4. 第四阶段:职业生涯规划理论推广时期(1960—1970 年)

在 1960 年至 1970 年的美国,职业生涯规划已经被普遍接受,并且得到了前所未有的发展。各高校职业生涯规划活动风起云涌,“生涯教育”课程普遍在各级学校开展起来,大学也纷纷开设了“生涯规划”的学分制课程供学生选修。课程设置的目的在于将学校中所学的学科和探索自我及未来工作相结合,协助学生了解教育的内容和机会,以及未来的工作选择与工作适应之间的关系。课程内容通常包括:生涯察觉、生涯探索、生涯决定、生涯准备(如寻找工作、准备面试)等。与此同时,美国的生涯教育模式也广泛地被世界许多发达国家所采用,并向全球推广。其中,最著名且经常被人们引用的经典课程方案有两个。

美国佛罗里达大学的“课程式生涯咨询服务”(curricular career-information service, CCIS)。即以课程的方式,结合自我辅助和多媒体材料,教导学生生涯发展的概念和生涯规划的技巧,以达成生涯服务的目标。

美国科罗拉多大学的“生活规划工作坊”(life-planning workshops)。安排一至两天时间,共包含八个活动单元,让参与工作坊的成员相互讨论并分享相互之间的经验,共同投入到未来工作和生活的计划中,以此提升大学生的自我觉察和自我认知能力,促使其系统地规划自身未来的发展,并承担责任。

此外,在本阶段,电脑技术开始发展与运用,并开发了一系列有关职业生涯规划的系统,如 SIGI 和 DISCOVER 等。这使得职业生涯规划的发展如虎添翼,不仅成为校园中的热点,还被广泛推广到学校外的工商业机构,其重点也进一步扩增,包括人力资源发展、人事服务、员工协助和训练方案等。

由此可见,在这一时期,职业生涯规划已经在人们的生活中占有举足轻重的地位,不仅学校普及了职业生涯规划,而且各企事业单位也意识到了它的重要性,开始对员工采用职业生涯规划。同期还成立了许多专门的机构和协会,监督检查学校职业生涯规划辅导开展的情况,使得学生能够真正切实体会到职业生涯规划的重要性和迫切性。针对这种现象,当时的美国就相应地分化出两种针对不同服务对象的职业生涯规划教育模式:以学校为基础的综合性职业生涯规划教育模式,以员工为基础或以经验为基础的生涯教育模式。

5. 第五阶段:职业生涯规划理论飞速发展阶段(1980 年—)

1980 年之后,职业生涯规划理论一直处在加速发展的状态,主要表现出以下特征。

(1) 在理论方面更加专业化、全面化。各种新的概念或新的解释不断地被提出来,比如“生涯介入”(career interventions)、“生涯咨询”(career counseling)等,使得职业生涯规划理论有了蓬勃的发展和蔓延。

(2) 在应用方面更加普及化。各种新的技术和新的工具不断地被发展出来,并在不同的机构或情境中加以运用,服务对象从儿童、青少年扩展至成人等不同发展阶段的群体,使得生涯辅导方案更具综合性及全面性。

(3) 在政策方面更加规范化、正规化。“职业生涯规划”不仅在学术界突飞猛进,在社会上有关机构也给予了高度的重视,甚至出台了相关的政策法规,比如 1994 年美国联邦政府颁布了《从学校到工作机会法案》(School-to-Work Opportunity Act),促使学校与社会机构积极建立协同合作关系,为学生提供许多从学校到工作的方案,使教室中的学习内容和真实世界的工作经验相结合。该类方案通常包含三项主要的内涵:以学校为基础的内涵、以工作为基础的内涵、联结活动内涵等。

对此,赫·克拉姆(Herr Cramer)曾归纳出当代生涯规划领域所关注的六项主题。

一是致力于发展生涯决定。协助学生和成人发展决定技巧、获取及应用适当的资讯于不同的生涯选择行动中。

二是关注自我概念。无论是生涯决定还是生涯规划,均是个人自我概念的表达。因此,生涯规划指导有必要协助学生和成人在进行生涯决定之前获得充分的自我了解。有关职业的资料应与个人的生涯抱负、生涯价值或潜能等有所联系,以提供个人心理满足的需求。

三是关注生活风格、价值和休闲。教育、休闲、职业或生涯彼此间的交互作用,会影响个人的生活风格,且与个人的价值观息息相关。

四是自由选择。生涯规划指导并不引导学生作出特定的职业选择,而是引导学生探索较大范围的可能选择,与这些选择相关的个人特质,以及这些选择将产生的可能结果等,使学生能作出个人的自由选择。

五是个别差异。生涯规划指导应认识到现代多元社会中,无论是个人天赋还是环境机会均有莫大的差异,因此要协助每一个学生能以其独特的方法来表现和发展其特有的天赋潜能。

六是适应变化的弹性和能力。生涯规划指导必须协助个人考虑持续性的生涯规划、达到目标的多种途径和目标的弹性,并发展出能适应社会及职业条件的快速变迁方法。

尽管职业生涯理论的主流来自欧美,但中国的生涯辅导发展的起源还是比较早的,可惜中断的时间比较长。1916年,清华大学周寄梅先生引入并实施“生涯规划”相关的课程辅导,可能是中国生涯教育的开山之作。1917年,伍廷芳、梁启超等人发起成立了“中华职业教育社”,以“无业者有业,有业者乐业”为宗旨,针对当时国内学校教育与生活脱节、职业结构改变、人力供需失衡,以及国民职业教育观念较差的现实,大力推动生涯规划教育;1918年出版了《职业指南》,1923年出版了《职业指导》,1924年更是推动中小学建立“职业指导委员会”或者“职业指导部”,建立“职业指导员”队伍协助学生进行职业抉择。

但这只是昙花一现。之后由于战争、社会等原因,我国在生涯规划领域的发展几乎停滞,大大落后于国外。直到20世纪80年代以后,生涯规划才逐渐在港台地区重新兴起。

中国台湾地区和香港地区的生涯规划教育和咨询辅导从20世纪六七十年代开始兴起,理论研究和高校实践均得到了进一步的发展;内地进行学生职业发展、生涯规划教育的时间则比较晚,一直到20世纪末、21世纪初才开始学习和推广比较前沿的理论和做法。在内地和港台地区的高等教育中,生涯规划理论和实践的发展特点大致可以总结为如下几点。

(1) 各高校均建立相应的生涯规划教育与指导机构。港台地区和内地的高等院校目前已经有专门的机构负责全校性的学生生涯规划教育和辅导,这些机构往往是与就业安置部门结合在一起的,主要为大学生提供求职和生涯规划所需要的各种资讯和服务。

(2) 高等院校均采用比较先进的生涯规划理念为学生服务。生涯规划教育和服务在港台地区和内地发达地区已经普遍开展,从事相关工作的老师和工作人员均意识到需要用先进的生涯规划理念为学生服务,并且对于生涯规划的理论学习和研究发展也已经步入新的时期,尤其在台湾地区,涌现出了像金树人、林幸台、郑崇趁等一批专业从事生涯规划的专家。心理学、管理学、经济学等学科知识在这一领域的应用也越来越广泛。

(3) 从事生涯规划教育和辅导的工作者专业化和职业化的倾向越来越明显。无论是港台地区还是内地,目前从事大学生生涯规划教育和辅导队伍的工作者专业化和职业化的水平逐渐提高。国家教育部门也加强了对这批人员的培训和资质认证工作,并通过与国外发达国家的交流学习和实践提升我国生涯规划教育的业务水平。一些资深的专业人士和教育学、心理学、信息管理等学科的高学历群体逐步成为从事这一工作的主力军。

(4) 内地和港台地区合作交流进一步加强。由于港台地区生涯规划教育起步较早,内地目前处于探索和推广阶段,因此内地和港台地区的交流学习显得十分重要。近几年,内地和港台地区在这一领域的交流和合作发展迅速。一方面,专业人员的学习交流专题会议频频召开,人员间互访和研究考察活动使大家对彼此的工作更加熟悉和了解;另一方面,港台地区的生涯规划教育已经突破地区的限制,进入到内地。

五、职业生涯规划的基本模式

职业生涯规划涉及多个层面。具体而言,职业生涯规划模式是由三个小三角形和一个圆形所组成的(见图 1.3)。圆形是此模式的核心部分,表示一个人想要达成的生涯目标。而此目标的设定受环绕着核心的三个小三角形影响,每个小三角形又包含着丰富的内容(每一条边都代表一个方面),并且每个小三角形都是我们进行生涯探索与规划的重点。生涯决定就是圆形和小三角形之间的联结点,由生涯决定形成最终的生涯目标。

下面我们将利用一些实例来为大家更形象、生动地介绍如何利用这种生涯规划模式为自己进行合理的生涯规划。

(1) 第一个小三角形是指“自己”,包括能力与性向、兴趣与需求和价值观等。

实例分析 王军从小在乡下长大,儿时常在田里、小河里嬉戏、玩耍,因此对大自然的一草一木有浓厚的感情。近年来环境污染日趋严重,让他深感痛心。大学法律系毕业后,王军全力冲刺考上了法官,目前在一个海滨城市的法院工作。这份工作很符合王军想为社会伸张正义的价值观,而且在海滨城市上班,使他更接近山水、海洋,满足他的兴趣与需求,所以,只要有空,他总是喜欢登山、钓鱼、露营、赏鸟。在能力与兴趣方面,法院工作符合王军在学校所学的知识,同时,他偶尔也为