

■ 大学公共课系列教材

大学生职业生涯发展与规划

D
AXUESHENG ZHIYESHENGYAFAZHAN YU GUIHUA

张光旭 孙彩惠 杨永宁◎主 编

DAXUE GONGGONGKE XILIE JIAOCAI



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

■ 大学公共课系列教材

大学生职业生涯规划与规划

D AXUESHENG ZHIYESHENGYAFAZHAN YU GUIHUA

张光旭 孙彩惠 杨永宁◎主 编
王 博 隋日安◎副主编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯发展与规划 / 张光旭, 孙彩惠, 杨永宁主编. —北京: 北京师范大学出版社, 2013. 12

(大学公共课系列教材)

ISBN 978-7-303-17280-1

I. ①大… II. ①张…②孙…③杨… 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 266581 号

营销中心电话 010-58802181 58805532

北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com>

电子信箱 gaojiao@bnupg.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnupg.com

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印 刷: 北京中印联印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 170 mm×230 mm

印 张: 14.5

字 数: 240 千字

版 次: 2013 年 12 月第 1 版

印 次: 2013 年 12 月第 1 次印刷

定 价: 26.00

策划编辑: 姚斯研

责任编辑: 姚斯研 郭 瑜

美术编辑: 王齐云

装帧设计: 王齐云

责任校对: 李 菡

责任印制: 孙文凯

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换

印制管理部电话: 010-58800825

前言

对于现代社会的大多数成人而言，职业已经成为生活中不可或缺的组成部分，它满足着人们物质和精神双方面的需求。物质生活方面，职业继续着它自古就被赋予的养家糊口的使命，人们通过从事职业获得各种物质资源，使自己得以安身立命。而伴随着物质生活水平的提高，人们对于职业的要求不再仅仅局限在谋生这一层面，职业在精神生活方面的重要作用日益凸显：人们希望能够做自己适合的、喜欢的职业，在职业中体现自己的人生价值、达到自我实现，通过职业更好地增加生活的主观幸福感。

那么，如何才能更好地实现职业在物质和精神方面的双重功能呢？正如《礼记·中庸》所云“凡事预则立，不预则废”，“预”即为职业进行规划，是达成这一目标的十分重要的途径。从个人层面而言，自身的职业生涯规划有助于个体明确自身需求和努力方向，有的放矢地管理时间、安排事件，实现人生梦想。从组织层面而言，帮助员工进行职业生涯规划有助于组织人尽其才、最大限度地调动员工积极性、提高组织承诺水平。从社会层面而言，社会成员的职业生涯规划有助于调配社会资源、增加就业率、更好地建构和谐社会。因此近些年，职业生涯规划成为社会学、教育学、心理学、管理学等领域的学者，以及普通社会大众都持续关注的一个热门主题。

大学生，在众多即将迈入职场的群体之中，是一个人数庞大而且特点鲜明的群体，由于其特殊的教育经历，他们对职业的要求有着自己的特点。物质方面，相对于其他人群，大学生群体在精力和财力上都付出了较高的教育投入，因此他们对未来职业的物质回报期望值较高；精神方面，大学生所受的多年教育使得他们在精神层面上有着较高的需求，十

分看重未来职业为他们所带来的契合感和幸福感，希望借由未来职业实现人生价值。但与大学生的这些主观愿望和需求形成鲜明对比的，却是不断增加的大学毕业生人数和越来越严峻的就业形势：2009年，全国大学生毕业人数首次突破600万人，达611万人；2010年达630万人；2011年达660万人；2012年增至680万人；2013年，这一数字达到699万人；而针对高校毕业生的有效用人需求却呈下降趋势，如一项针对500家用人单位的统计显示，这些单位2013年计划招聘岗位数同比平均降幅约为15%。

如何能帮助大学生们在面对社会职场现实与个人职业理想的鸿沟时，能够具备从容应对的态度和能力呢？这是一个需要从社会、学校、个人多种渠道入手才能解决的问题，但职业生涯规划，无疑是其中不可或缺的渠道。事实上，很多国家已经将生涯教育贯穿在了整个教育过程之中，从幼儿园开始，到小学、中学、大学，依据不同年龄层次学生的需要和接受特点，有计划、有侧重地进行生涯教育，并且学生在面临升学、择业等选择时，可以寻求专业的机构和人员进行测评和指导。而我国目前在生涯规划相关教育方面，还处在起步阶段，基础教育阶段的生涯教育基本是空白，高等教育阶段，很多人又将生涯规划等同于毕业前的就业和创业指导，忽视了大学期间发展性的生涯规划指导。只有让大学生在大学就读期间，通过各种途径了解自身特点、了解职场现状，并在此基础上有针对性地提升自己的各方面素质，才能使他们不会虚度大学四年的宝贵光阴，才能更好地应对现实的创业、就业、职场适应等一系列职业课题，才能更好地施展才能、实现自我价值。

出于这样一种对于大学生职业生涯规划的思考和重视，我们编写了这本《大学生职业生涯规划》。本书的定位主要有三个方面。首先，本书可以作为高校学生管理工作人员拓宽视野、了解职业生涯规划的科普性书籍；其次，本书也可以作为高校职业生涯规划课程的教材使用；最后，本书还可以作为大学生增强职业生涯规划相关知识、规划自己人生的自学读物。基于这样一种综合性的定位，本书具有以下三个主要特点。

首先，兼顾理论性与可操作性。要更好地进行职业生涯规划，教育工作者和大学生本人都必须对职业生涯规划的全貌和基本理念有一定的了解，没有理论深度、单纯依靠技巧，有可能会使生涯规划的理解和操作出现偏差；但若仅有生涯规划的抽象理论，没有具体的操作性指导，又与大学生职业生涯规划的根本目的相悖。因此本书既介绍了职业生涯规划的基本理论，又在基本理论的阐释过程中，渗透了操作性的具体方法和步骤，并列举了很多实例，尽力做到深入浅出、实践性强。

其次，体现职业生涯规划的全程性。大学生职业生涯规划不应只在某一个时间点进行，而应贯穿于整个大学的时间轴。当前大学生求职时的很多困惑和迷茫，乃至就读期间的偏差行为，往往与缺乏对自身生涯的深层思考、找不到明确的未来方向、无法实现理想的职业路径，有着密切联系。因此，本书既涉及从进入大学就应开始进行的自我探索、职业环境探索；也包括整个大学期间该如何为自己做生涯决策、进行职业规划，并进行有针对性的自我锻炼以提高相关职业素质等内容；而且提及了大学末期和毕业之初的职场适应问题。

最后，尽力做到全面性，涵盖职业生涯规划的主要内容。职业生涯规划是一个十分复杂的过程，但一般而言，自我探索、环境探索、职业决策、拟定计划并实施和调整计划，是不可或缺的基本步骤，因此这些内容是本书重点阐释的部分。而除此之外，针对当下大学生经常被用人单位评价为缺乏职业素养、心理素质有待提高这一现实状况，本书也将开发职业素养、提高职业心理素质、提升职业生涯管理能力和职业适应纳入讨论的范围，希望能为高校教育工作者和大学生提供全方位的帮助。

在本书的编写过程中，张光旭、孙彩惠负责本书的统稿以及第一、二、六章编写工作，杨永宁负责第五、七、八章编写工作，王博、隋日安负责第三、四章编写工作。同时，研究生张文娟、艾美颖、武亚思等为本书做了大量的资料整理工作。另外，北京师范大学出版社的姚斯研和郝子波编辑为本书出版做了大量工作，没有他们认真负责的态度、精心细致的工作，本书难以得到顺利出版，编者为此表示诚挚的感谢。

需要说明的是，尽管编者有着良好的初衷和多年的实践经验，但在本书的编写过程中，不可避免会有一些不足之处，敬请各位专家和广大读者不吝赐教，我们将不断修正，尽力使本书能够真正为大学生职业生涯发展与规划提供有价值的帮助。

编 者

2013年9月

目 录

第一章 职业生涯发展与规划导论 /1

第一节 职业生涯与人生发展 1

一、职业 1

二、职业生涯 2

三、职业生涯发展的基本理论 4

四、职业生涯的影响因素 11

第二节 职业生涯规划 13

一、职业生涯规划的含义 13

二、职业生涯规划的类型 14

三、职业生涯规划的要害与基本原则 14

四、职业生涯规划的方法与主要步骤 16

第三节 大学生职业生涯规划的必要性和

意义 21

一、大学生职业生涯规划的重要性 21

二、大学生职业生涯规划的意义 21

第二章 探索职业生涯发展的条件 /24

第一节 探索自我 24

一、探索自我的内涵与方法 24

二、兴趣与职业生涯 29

三、价值观与职业发展 45

四、技能与职业生涯 54

五、性格与职业生涯	57
六、气质与职业生涯	66
第二节 探索职业环境	70
一、社会环境分析	70
二、行业环境分析	72
三、组织(企业)环境分析	73
四、具体职业分析	75
五、其他环境因素分析	77
六、探索职业环境的方法	78

第三章 思考职业生涯决策 /83

第一节 职业定位	83
一、职业定位的原则	83
二、职业定位的方法	84
三、职业定位的策略选择	84
四、职业定位的不同阶段	85
第二节 职业生涯决策	86
一、职业生涯决策的概念与特点	86
二、影响职业生涯决策的因素	87
三、生涯决策的风格及类型	88
四、职业生涯决策中的挑战	90
第三节 生涯决策的相关理论	97
一、佛隆的择业动机理论	97
二、择业决策理论	98
三、克朗伯兹的社会学习理论	99
四、认知信息加工理论	100
第四节 职业生涯决策的要素和方法	101
一、职业生涯决策的要素	101
二、职业生涯决策的方法	102

第四章 绘制职业生涯发展蓝图 /112

第一节 职业生涯发展目标的设定	112
一、设定职业发展目标的作用	112
二、职业生涯发展目标的分解	114
第二节 职业生涯发展路径的选择	121
一、基本的职业发展路线	121
二、职业生涯策略“V”形图	122
三、职业发展阶梯	122
第三节 拟定职业生涯规划书	123
一、职业生涯规划书的撰写原则	124
二、职业生涯规划书的主要内容	124
三、撰写职业生涯规划书的注意事项	129
四、修正职业生涯规划	130

第五章 开发职业素质 /136

第一节 职业素质的内涵	136
一、职业素质的概念与构成	136
二、大学生职业素质的构成	137
第二节 企业需要的职业素质	138
一、企业对人才素质与能力的需求	139
二、21 世纪最需要的人才	140
第三节 大学生职业素质拓展与培养	141
一、根据职业规划做好职业素质拓展计划	141
二、建构职业素质拓展的课程体系	142
三、通过社团活动和社会实践拓展职业素质	143
四、获得与职业素质对接的职业资格证书	143
五、寻找职业实习机会与资源	144

第六章 提高职业心理素质 /145

第一节 职业心理素质概述	145
一、职业心理素质概述	145
二、职业心理素质拓展的方法和途径	146
第二节 正确看待成功	148
一、一元化成功的误区	148
二、多元化成功的内涵	150
第三节 情商培养	155
一、什么是情商	156
二、情商对大学生成功就业的影响	157
三、在大学生就业中一般需要的情商	160
四、大学生情商的培养	161
第四节 潜能开发	164
一、认识潜能	165
二、潜能的开发与利用	165

第七章 提高职业生涯规划能力 /172

第一节 职业生涯规划概述	172
一、职业生涯规划的概念及特征	172
二、职业生涯规划与大学生职业生涯规划	173
第二节 提升时间管理能力	174
一、时间的内涵	174
二、时间管理的含义	175
三、时间管理方法	175
四、时间管理能力的培养与提升	178
第三节 提升压力管理能力	180
一、压力概述	181
二、压力反应	183
三、压力管理能力的培养与提升	188

第四节 提升情绪管理能力	190
一、情绪的内涵	191
二、情绪的相关理论	192
三、情绪管理能力的培养与提升	194
第五节 提升人际关系管理能力	196
一、人际关系	197
二、处理人际关系的要点	198
三、人际交往能力的培养与提升	200
四、人际沟通的技巧	201

第八章 职业适应 /206

第一节 完成角色转换	206
一、角色的含义	206
二、学生角色与职业角色的区别	207
三、角色转换的原则	209
四、职业角色转换的实现	210
第二节 职业适应	213
一、大学毕业生职场不适应的表现	213
二、提升职业适应力的方法	217

主要参考文献 /219

第一章 职业生涯规划与规划导论

人的一生，有 70% 以上的时间做着与职业相关的事情，因此职业成功是人生成功的关键，工作幸福是人生幸福的源泉。而当今社会又正处在大变革、大发展的时代，竞争无处不在，职业活动的竞争非常突出，如果想在激烈的竞争中脱颖而出，大学生就必须设计好自己的职业生涯。而认识职业生涯，是大学生提升自我、实现理想、体现生命价值的第一步。

第一节 职业生涯与人生发展

.....

一、职业

职业(vocation & profession)是社会的重要基础，是人类社会发展到一定阶段的产物，是伴随着社会分工的形成而逐渐产生的，至今已经细分为数千种甚至数万种。职业既是人的一种社会活动和生活方式，也是一种经济行为，还是人们从社会中获取资源的手段，它对每个人来说都是极其重要的。

(一)职业的定义

“职业”是一个范围十分宽广的领域，准确把握职业的概念，是正确制定个人职业生涯与发展规划的前提条件。在英语中，“vocation”一词是由拉丁文“vocare”转化而来的，意为由神感召而得到的圣职，这与人们认为劳动可以赎偿“原罪”、恢复神圣和谐的世界的宗教理念有关，因此带有浓厚的宗教色彩。从词义学的角度分析，职业一词由“职”和“业”二字构成。所谓“职”，包含着社会职责、天职、权利和义务的意思；所谓“业”，包含着从事业务、事业、事情、独特性工作的意思。因此，“职业”一词反映了个人与社会两个方面的内容，是一个人与社会互动的范畴。从社会角度而言，职业是指为了谋生和发展从事的相对稳定、有收入的、专门类型的社会劳动。从个人角度而言，职业则是指个人扮演的一系列工作角色，是个人参与社会分工，利用专门的知识技能为社会创造物质财富、精神财富，获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。

（二）职业的特征

1. 目的性

职业活动的基本目的是为了获取一定的生活来源，也就是取得赖以生存的物质或现金报酬。

2. 社会性

职业是从业人员在特定的社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。对于个体来讲，职业要人来承担，人从事了某种职业，也就参与了某种社会劳动，同时也承担了某种社会角色，因此要尽一定的社会义务。对于社会而言，职业具有实现社会控制，维持社会运转，为社会创造财富的功能。

3. 技术性

每一种职业对于从业者都有知识和技能等方面的要求，同时个人可以通过某种职业劳动岗位发挥自己的才能和专长。

4. 稳定性

职业往往是在一定的历史时期内形成的，并具有一个相对较长的生命期。

5. 规范性

职业必须符合国家法律、法规和社会道德规范。

二、职业生涯

职业生涯、职业指导等概念都是从英文翻译而来的。1925年，清华学校庄泽宣教授编写了《职业指导实验》一书，首次使用了“职业指导”这一概念，开创了我国高校学生就业指导的先河。改革开放后，我国高校开始对毕业生进行就业指导，一般使用职业指导、就业指导概念，近年来又出现职业生涯概念，并随之产生了职业生涯规划与管理。

（一）职业生涯的相关概念

1. 生涯

“生涯”一词，最早来源于古罗马，意指“战车”。因此，在西方人的概念中，生涯如同在战场上驰骋竞技，含有未知、冒险、犯难的意思。英文中的生涯(career)具有人生经历、生活道路、专业、事业等含义。从广义方面来看，人的一生，有“衣食住行”这些生活的基本要素，有工作和休闲娱乐的方式，有爱情、婚姻、家庭的经历。这些都是发生在人的一生之中，可以看成是广义的“生涯”。但从狭义方面来看，其核心内容仍旧是职业问题。人的一生，有童年、少年、成年、老年等几个阶段，成年阶段无疑是最重要的时期，这一时期

之所以重要，正因为这是人们从事职业生活的时期，是人生全部生活的主体。因此，人的生涯可以说主要就是职业生涯。

2. 职业生涯

西方学者对职业生涯有不同的解释，一般持以下几种主要观点：

(1)传统的观点。分为两种：一种观点认为职业生涯是一种职业或者一个组织的有结构的属性；另一种观点认为职业生涯是一种个人的而不是一个职位或一个组织的特性。持后一种传统观点的人对职业生涯有三种定义：一是只有当一个人展现出在地位、金钱等方面有稳定或者快速的提高时才构成其职业生涯的“提升的职业生涯观”；二是只有具有专业化的特点，必须获得一个确定的职业或是达到某种社会地位才构成一个人的职业生涯的“专业的职业生涯观”；三是强调在与某一职业紧密相关的领域从事一种稳定的职业的“稳定的职业生涯观”。这三种定义都强调了职业生涯的客观性、稳定性，而同时也都忽略了职业生涯的主观性和变动性。

(2)格林豪斯的观点。不同于传统观点，杰弗里·H. 格林豪斯(Jeffrey H. Greenhaus)认为职业生涯是“贯穿于整个生命周期的、与工作相关的经历的组合”。格林豪斯的定义比较全面，既包含职业生涯的客观性，如工作职位、职责、活动以及相关决策；又包含与工作事件有关的主观性内容，如个人的态度、需要、价值观和期望等。根据这一定义，格林豪斯认为所有的人都拥有自己的职业生涯。

(3)内职业生涯和外职业生涯。美国著名的职业生涯规划专家埃德加·H. 沙因(Edgar H. Schein)将职业生涯分为内职业生涯和外职业生涯两个方面。

内职业生涯是指从事一项职业时所具备的知识、能力、观念、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。内职业生涯各项因素要靠自己的主观努力才能实现，别人只能是一个助力，而内职业生涯的各种构成因素一旦取得，就成为别人拿不走、收不去的个人财富。

外职业生涯是指在职业生涯过程中所经历的职业角色的获取、职业地位的提升以及物质财富的积累的总和。它包括了从接受教育开始，经过工作直至退休的全过程。外职业生涯的发展往往是以内职业生涯的发展为前提的，内职业生涯发展了，外职业生涯自然提升。

3. 职业生涯发展与管理

(1)职业生涯发展。职业生涯发展是指随着时间的推移和社会的发展，无论从事何种职业的人，其职业生涯都会不断向前发展，这里既有横向的迁移变

化,又有纵向的晋升变化。职业发展也包含人们的职业需求和期望、职业态度、择业观和价值观的变化。

(2)职业生涯管理。职业生涯管理可以分为个人和组织两个方面。个人的职业生涯管理,是指一个人对自己要从事的职业、要去的工作组织、在职业发展上要达到的高度等作出的规划和设计,并为实现自己的职业目标而不断积累知识、开发技能的过程。组织的职业生涯管理,是指组织帮助员工制定职业生涯规划、建立各种适合员工发展的职业通道、针对员工职业发展的需要适时进行培训、给予员工必要的职业指导等,从而促使员工获得职业生涯的成功。

(二)职业生涯的特点

从总体上看,个人的职业生涯具有以下几个特点:

1. 独特性

生涯是个人根据其人生规划与人生目标,为自我实现而开展的独特的生命历程,不同的个体具有不同的生涯历程。正如自然界中的许多事物一样,个人的生涯无可替代。

2. 发展性

生涯是动态的、变化的、发展的,不同发展阶段有着不同的生涯规划与生涯发展任务。

3. 阶段性

生涯的发展过程都有着不同的阶段,可以分为不同的时期。人在不同的生涯阶段有着不同的任务和目标,职业生涯各个阶段之间具有递进性。

4. 全面性

生涯以个体发展为中心,包含了各个层面的社会角色。对于个人生涯规划而言,要考虑的点、线、面极为广泛,几乎无所不包。因此,个人需要正确评估自我能力,长远考虑发展未来。

5. 终身性

生涯是人一生中连续不断,需要终身学习、终身发展的过程。

三、职业生涯发展的基本理论

“没有什么比一个好的理论更加实用。”理论可以指导一个人的行动,帮助其在混乱中找到方向。同样,职业生涯发展理论能够帮助个体理解自己所经历和所学习知识的意义,在已知和未知之间架起一座桥梁,解释和总结相关的信息,并据此作出推测,设定发展的目标。

(一)帕森斯的特质-因素理论

弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)的特质-因素理论又称人职匹配理论。特

质因素论也是最早的职业辅导理论,1909年,帕森斯在其著作《选择一个职业》中提出了人与职业相匹配是职业选择与发展的焦点的观点。他认为,个体都有自己独特的人格模式,每种人格模式的个体都有与其相适应的职业类型。个体在选择职业的过程中,涉及三个主要的因素:(1)正确认识自己,包括人格、能力、兴趣、资源、限制及其他特质;(2)懂得在不同领域获得成功所需要的条件、优缺点、环境和发展前景;(3)对以上两部分事实的相互关系的准确认知。

帕森斯认为,个人选择职业的关键在于个人的特质要与特定行业的要求相匹配,只有这样,人才能适应工作,得到发展,并使个人和社会同时得益。

特质-因素理论强调遗传、学习、环境和成熟等因素之间的相互作用,在能力、人格、行为和动机等方面都存在个体差异;每种职业都有其特定的职业特征,适合某类具有相近的人格特质的人来从事。而个体差异与职业资料的收集与利用,是该理论的基本特点。在这一背景下,各种心理测量工具得以迅速发展并付诸使用,促进了招聘单位与求职者间的相互了解,也使职业指导(介绍)这一行业得以诞生并迅速发展。

当然,特质-因素理论也存在一些不足,例如,个人特质错综复杂,需求、价值观间存在着交互作用,很难精确测定;职业千差万别、种类繁多,很难为每一种职业确定所需的人格特质;会忽略人格的动态发展;等等。

(二)霍兰德的类型论

美国著名职业生涯辅导理论家约翰·L. 霍兰德(John L. Holland)假设,人的职业选择是其人格的反映,“职业选择反映了人的动机、知识、人格和能力。职业代表一种生活方式、生活环境,而不仅仅是一些工作职能和技巧”。霍兰德理论的基本观点如下:

(1)现实社会中的人大多可以划分为六种类型,即实际型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)与传统型(C)。每一特定类型人格的人,便会对相应职业类型中的工作或学习感兴趣。

(2)所有的职业环境均可划分为相应的六大基本类型,任何一种职业大体都可以归属于六种类型中的一种或几种类型的组合。

(3)个人的行为取决于个体的人格和所处的环境特征之间的相互作用,可以根据有关知识对人的行为进行预测,包括职业选择、工作转换、工作业绩以及教育和社会行为等。

与特质-因素理论相比,霍兰德的类型论更注重人与环境间的相互作用,

注重个人特质与未来工作世界的配合。

(三)金兹伯格的职业发展理论

维塔利·B. 金兹伯格(Vitaly B. Ginzburg)是职业发展理论的缔造者。他指出,职业决策是一连串的过程,并非是在某一时刻一下子就能作出“决定”的。职业选择是优化决策,职业选择的实现过程中充满了个人意识与外界条件的折中、调适。影响职业选择的因素包括现实因素、教育因素、个人情感和人格因素、职业价值与个人价值因素。

根据金兹伯格的理论,人的职业生涯发展划分为三个阶段。

(1)儿童在11岁之前处于生涯发展的幻想期。儿童们对身边的职业,特别是对他们能够看到或接触到的各类职业工作者,如医生、护士、教师、警察、司机、演员等,充满了新奇、有趣的感觉,幻想着长大成为什么样的人,并且在游戏中扮演、模仿各自喜欢的角色。这一时期职业需求的特点是单纯凭自己的兴趣爱好,不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

(2)11~17岁是生涯发展的尝试期。这一时期人由儿童向青年过渡,并逐步接受初等教育和中等教育。在此过程中,人的心理和生理在迅速成长和变化,独立的意识、价值观开始形成,知识和能力显著增长和增强,初步获得社会生产和生活的经验。这一时期职业需求的特点是有职业兴趣,但不仅限于此,而是更多客观地审视自身各方面的条件和能力;开始注意职业角色的社会地位、社会意义以及社会对该职业的需要。

(3)17岁以后是生涯发展的实现期。在这一时期,个体即将步入社会劳动,能够客观地把自己的职业愿望或要求,与自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色。这一时期职业需求的特点是客观、现实、讲求实际。

金兹伯格的职业生涯发展理论,事实上是前期职业生涯发展的不同阶段,即初就业前人们职业意识或职业追求的发展变化过程,对职业生涯的中后期的关注度不足。

(四)舒伯的生涯发展理论

1. 生涯发展阶段

美国著名心理学家唐纳德·E. 舒伯(Donald E. Super)的职业发展理论比金兹伯格的更进了一步,他提出了依据年龄将个体生涯发展分为成长、探索、建立、维持、衰退五个阶段的划分方案。与金兹伯格的划分相比,舒伯的生涯