

# 大学生职业生涯规划

主编 / 张晓蕊 马晓娣 岳志春

 北京理工大学出版社  
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

# 大学生职业生涯规划

主 编 张晓蕊 马晓娣 岳志春

副主编 李 新 安 玥 牛清娜 刘雪梅 王颂萍  
冯立刚 邓建兴

编 委：(按姓氏笔画为序)

马晓娣 王颂萍 牛清娜 冯立刚 邓建兴  
安 玥 刘雪梅 张晓蕊 李 新 岳志春

## 内 容 简 介

本书立足高校实际,依据职业生涯教育的内涵与目的,借鉴国内外创业教育的先进理论和经验,结合多年职业生涯规划教育教学的经验,将理论教学和实践教学紧密结合,对大学生职业生涯教育的基本知识、基本理论、实务操作进行了系统分析和全面讲解,并收入了大量的案例,融理论、知识、趣味和思维创新于一体,体现了生涯规划课程的实践性和以学生为主体的指导思想。

全书共分六章,在内容编排上,注重系统性、全面性和实用性。具体包括认识职业生涯规划、自我认知、环境分析、生涯决策、职业定位和规划实施、职业生涯的评估与调整等内容。既有理论概括,又有案例分析和实践实训环节,以便让学生自主地参与到课程学习和实践中,把提高生涯规划意识和能力的目标贯穿于学习过程。

本书可作为高校大学生职业生涯教育教材,也可作为大学生及其他人员做生涯规划的参考书目。

版权专有 侵权必究

---

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/张晓蕊,马晓娣,岳志春主编. —北京:北京理工大学出版社,2019.9

ISBN 978-7-5682-7528-6

I. ①大… II. ①张… ②马… ③岳… 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(2019)第197208号

---

出版发行/北京理工大学出版社有限责任公司

社 址/北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编/100081

电 话/(010)68914775(总编室)

(010)82562903(教材售后服务热线)

(010)68948351(其他图书服务热线)

网 址/http://www.bitpress.com.cn

经 销/全国各地新华书店

印 刷/北京国马印刷厂

开 本/787毫米×1092毫米 1/16

印 张/13.25

字 数/330千字

版 次/2019年9月第1版 2019年9月第1次印刷

定 价/39.80元

责任编辑/申玉琴

文案编辑/时京京

责任校对/刘亚男

责任印制/李志强

---

图书出现印装质量问题,请拨打售后服务热线,本社负责调换

就要毕业了。

回头看自己所谓的大学生活，我想哭，不是因为离别，而是因为什么都没学到。

我不知简历该怎么写，若是以往我会让它空白。

最大的收获也许是对什么都没有的忍耐和适应……

这是一名大四学生的大学生活感言中的一段话，这段话道出了不少大四学生的心声，也反映了那些即将离开学校、步入社会的毕业生的心态，其中我们看到了很多的无奈、茫然和无助。大学期间，有许多学生放任自己、虚度光阴，还有许多学生始终也找不到正确的学习方向。当他们即将走向社会时，他们不敢面对外面的世界，他们觉得自己的前途是那么渺茫，一切努力似乎都为时已晚……

21 世纪最重要的是人才，只有培养大量合格的人才，才能满足社会主义建设的需要。作为培养高等人才的场所，大学有着义不容辞的责任。同时，大学期间作为学生踏入社会前的关键阶段，是一个人人生态、价值观形成的重要阶段，同时也是一个人职业生涯起步的重要阶段。

职业生涯规划教育是实施素质教育的有效手段，关系到国家未来人才的质量。中国的社会、经济的飞速发展，为大学生提供了无数机会，当然随之而来的也有严峻的挑战。首先，就学生而言，需要不断提高自我认知水平，增强环境分析能力，自觉强化职业规划意识，提高职业技能水平，不断提高自身综合素质；大学生在规划自己未来的时候，既要考虑自己的兴趣和能力，也要结合国家发展的需要，成为一名全面的高水平人才。其次，就学校而言，应积极引导大学生进行职业生涯规划，树立正确的职业规划理念，开设职业生涯指导课程，改进和完善学生职业指导教育体系，提高就业服务水平，建立贯穿大学整个阶段的大学生职业生涯规划教育。

大学教育对于大学生的成长成才极为关键。大学生职业生涯规划是一个理论体系日趋成熟、操作体系日趋完善的新兴领域，并将逐步成为高等教育不可或缺的重要组成部分。大学生活中有两个重要的任务：一是立志，二是成才。“立志”就是要确立自己的人生理想和人生目标，“成才”就是根据理想与目标，合理规划好大学的学习和生活，有针对性地提升自

己的综合素质与能力。大学期间如果没有树立自己的理想和奋斗目标，四年的大学生活就可能在庸庸碌碌中流逝。目前，对于走过高考的大学生来说，有不少学生难以适应大学生活，缺少规划和对未来的思考，社会化程度偏低、目标缺失，导致迷茫与无助。我们有理由相信，如果能让每个同学再上一次大学，他一定会比现在做得更好。如果能早一点规划自己的大学生涯，他就会少一些成长中的烦恼，就不会随着大好光阴的流逝只留下不该有的叹息和后悔。因此，大学生应该认真思考探索未来阶段的发展任务并认真规划自己的大学生涯。

苏格拉底说：“未经审视的生活是不值得过的。”职业生涯规划是一种综合性的教育计划，大学生职业生涯规划遵照大学生自身的特点和现状，按照职业生涯规划认知（Career Awareness）、职业生涯规划探索（Career Exploration）、职业生涯规划定向（Career Orientation）、职业生涯规划准备（Career Preparation）、职业生涯规划熟练（Career Proficiency）等步骤逐一实施。对大学生进行系统的职业生涯规划教育，引导学生规划自我，使学生获得职业技能，促进个体职业生涯规划的发展，并建立个人的生活形态，实现对人生意义、价值的追求。

基于这样的思考，本书立足高校实际，依据职业生涯规划教育的内涵与目的，借鉴国内外职业生涯规划教育的先进理论和经验，结合编者多年职业生涯规划教育教学的经验，将理论教学和实践教学紧密结合，注重以思想碰撞为主的互动式教学模式的探索，对大学生职业生涯规划教育的基本知识、基本理论、实务操作进行了系统分析和全面讲解，旨在为大学生成长成才服务。

全书收入了大量的案例，并在每个模块设置了实践活动环节，引导学生进行职业生涯规划探索，既有理论概括，又有案例分析和实践实训环节，融理论、知识、趣味和思维创新于一体，以便让学生自主地参与到课程学习和实践中，把提高职业生涯规划意识和能力的目标贯穿于学习过程，体现了生涯规划课程的实践性和以学生为主体的指导思想。

“凡事预则立，不预则废。”大学是人一生中最为关键的阶段。从入学的第一天起，我们就应当对大学四年有一个正确的认识和规划。这也正是我们现在开设这门课程的目的。为了能在学习中享受到应有的快乐，更为了能在毕业时找到自己理想的工作，作为老师，我们真心希望每一位同学都能认真地学好这门课程。我们相信，只要认真地规划了自己的人生，到毕业时的最大收获就绝不会是“对什么都没有的忍耐和适应”，而应当是“对什么都可以有的自信和渴望”，就能成为有潜力、有思想、有价值、有前途的快乐的大学毕业生，勇敢自信地走向社会！

精彩的人生从职业生涯规划开始！

现在就开始你的行动吧！

编者

2019年7月

<b>第一章 认识职业生涯规划</b> .....	( 1 )
故事与人生：你是哪只毛毛虫 .....	( 2 )
<b>第一节 有关生涯的一些概念</b> .....	( 3 )
一、生涯 .....	( 3 )
二、工作与职业 .....	( 4 )
三、生涯发展 .....	( 5 )
四、职业生涯 .....	( 5 )
五、职业生涯规划 .....	( 6 )
<b>第二节 几种主要的职业生涯发展理论</b> .....	( 7 )
一、霍兰德理论 .....	( 7 )
二、舒伯的职业生涯发展理论 .....	( 7 )
三、工作适应理论 .....	( 12 )
四、戈特弗雷德森 (Gottfredson) 的职业抱负发展理论 .....	( 12 )
五、社会学习理论 .....	( 14 )
六、社会认知学习理论 .....	( 16 )
七、认知信息加工理论 .....	( 16 )
八、系统理论 .....	( 18 )
<b>第三节 职业生涯规划设计的步骤与方法</b> .....	( 18 )
一、职业生涯规划设计的步骤 .....	( 18 )
二、职业生涯规划设计的方法——“五步法” .....	( 19 )
<b>第四节 大学生制订生涯规划的意义</b> .....	( 22 )
一、确定人生目标，减少人生的失败 .....	( 22 )
二、助力大学生突破障碍、开发潜能和自我实现 .....	( 25 )
★课堂活动 .....	( 26 )
★实践作业：生涯评估 .....	( 28 )

<b>第二章 自我认知</b> .....	( 29 )
故事与人生：什么才是你生命中的核桃 .....	( 30 )
<b>第一节 自我认知概述</b> .....	( 31 )
一、自我认知 .....	( 31 )
二、自我认知的方法 .....	( 32 )
三、自我认知的内容 .....	( 35 )
<b>第二节 性格探索</b> .....	( 35 )
一、气质、性格和人格 .....	( 35 )
二、气质的探索 .....	( 36 )
三、大五人格理论 .....	( 38 )
四、性格的探索 .....	( 40 )
<b>第三节 兴趣探索</b> .....	( 54 )
一、兴趣的含义 .....	( 54 )
二、兴趣与职业的匹配 .....	( 55 )
三、爱德华个人偏好测评 .....	( 56 )
四、霍兰德职业兴趣理论 .....	( 58 )
<b>第四节 能力探索</b> .....	( 64 )
一、能力的含义 .....	( 64 )
二、能力与职业的关系 .....	( 64 )
三、能力的分类 .....	( 65 )
四、多元智能理论 .....	( 66 )
五、技能探索 .....	( 68 )
<b>第五节 价值观探索</b> .....	( 73 )
一、价值观的含义与分类 .....	( 73 )
二、价值观探索 .....	( 75 )
<b>第六节 大学生自我评价的偏差及其心理分析</b> .....	( 79 )
一、大学生自我评价的偏差 .....	( 79 )
二、大学生自我评价偏差的心理调适 .....	( 81 )
三、自我认知的结论 .....	( 82 )
★实践作业：给现在一个期许，给未来一个回忆 .....	( 83 )
<b>第三章 环境分析</b> .....	( 84 )
故事与人生：最大的麦穗 .....	( 85 )
<b>第一节 环境分析概述</b> .....	( 85 )
一、环境分析的含义 .....	( 85 )
二、环境信息的收集 .....	( 86 )
<b>第二节 环境探索</b> .....	( 87 )
一、家庭环境 .....	( 87 )

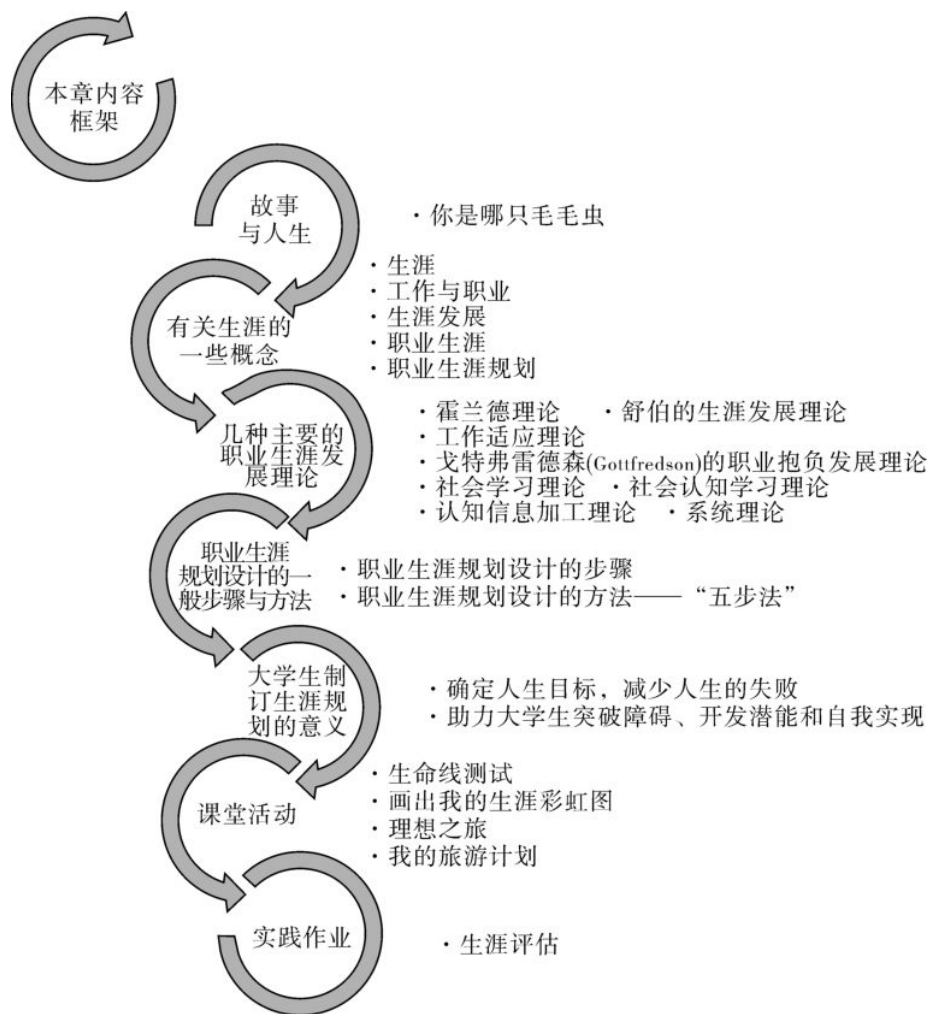
二、学校环境 .....	( 89 )
三、工作环境 .....	( 93 )
四、社会环境 .....	( 100 )
第三节 未来职业发展前景预测及人才需求分析 .....	( 101 )
一、未来职业发展前景预测 .....	( 101 )
二、未来人才需求预测 .....	( 105 )
★课堂活动 .....	( 113 )
★实践作业：职业人物访谈 .....	( 114 )
<b>第四章 生涯决策</b> .....	( 116 )
故事与人生：布利丹毛驴 .....	( 117 )
第一节 生涯决策 .....	( 117 )
一、生涯决策的含义 .....	( 117 )
二、生涯决策的任务 .....	( 118 )
三、生涯决策的影响因素 .....	( 119 )
第二节 生涯决策理论 .....	( 120 )
一、丁克里奇的生涯决策风格理论 .....	( 120 )
二、斯科特—布鲁斯决策风格理论 .....	( 122 )
三、施恩的“职业锚”理论 .....	( 123 )
第三节 生涯决策的模式和方法 .....	( 124 )
一、生涯决策的模式 .....	( 124 )
二、生涯决策的方法 .....	( 127 )
三、生涯决策应注意的问题 .....	( 133 )
★课堂活动：如何选择 .....	( 135 )
★实践作业：生涯人物访谈 .....	( 135 )
<b>第五章 职业定位和规划实施</b> .....	( 137 )
故事与人生：管道的故事 .....	( 138 )
第一节 职业定位 .....	( 139 )
一、职业定位的 SMARTC 原则 .....	( 139 )
二、职业定位的步骤 .....	( 141 )
三、职业定位的考虑因素 .....	( 144 )
四、职业定位应注意的问题 .....	( 145 )
第二节 职业生涯规划的实施 .....	( 147 )
一、职业生涯目标的分解 .....	( 148 )
二、职业生涯各阶段目标的组合 .....	( 149 )
三、制订详细的实施计划和措施 .....	( 151 )
四、职业生涯各阶段的规划重点 .....	( 153 )
五、职业生涯目标的实施策略 .....	( 157 )

★课堂活动 .....	(158)
★实践作业：二十一天养成一个好习惯 .....	(160)
<b>第六章 职业生涯的评估与调整 .....</b>	<b>(161)</b>
故事与人生：俞敏洪：走出“舒适区”，才能有所突破 .....	(162)
第一节 职业生涯发展的危机与对策 .....	(163)
一、职业生涯失败的主要原因 .....	(163)
二、组织环境的危机与对策 .....	(164)
三、社会、经济环境的危机与对策 .....	(165)
第二节 职业生涯规划的评价与调整 .....	(169)
一、生涯规划的评价与调整的目的 .....	(169)
二、生涯规划的评价与调整的步骤 .....	(169)
三、职业规划调整的原则和方法 .....	(170)
★课堂活动 .....	(171)
★实践作业：校外生涯体验活动 .....	(171)
附录一 简易测试工具 .....	(172)
附录二 霍兰德职业索引——职业兴趣代码与其相应的职业对照表 .....	(189)
附录三 专业知识技能词汇表 .....	(194)
附录四 自我管理技能词汇表 .....	(198)
附录五 可迁移技能词汇表 .....	(201)
<b>后记 .....</b>	<b>(202)</b>
<b>参考文献 .....</b>	<b>(203)</b>

# 认识职业生涯规划

生涯之学，即应变之学。

——Maanen & Schein



## 故事与人生：你是哪只毛毛虫

### 第一只毛毛虫

话说第一只毛毛虫，有一天爬呀爬呀爬过山河，终于来到一棵苹果树下。他并不知道这是一棵苹果树，也不知树上长满了红红的苹果。当他看到同伴们往上爬时，不知所以地就跟着往上爬。没有目的，不知终点，更不知生为何求、死为何所。

他的最后结局呢？也许找到了一个大苹果，幸福地过了一生；也可能在树叶中迷了路，颠沛流离糊涂一生。不过可以确定的是，大部分的毛毛虫都是这样活着的，也不去烦恼什么是生命的意义，倒也轻松许多。

### 第二只毛毛虫

有一天，第二只毛毛虫也爬到了苹果树下。他知道这是一棵苹果树，也确定他的“虫生目标”就是找到一个大苹果。

问题是……他并不知道大苹果会长在什么地方？但他猜想：大苹果应该长在大枝叶上吧！于是他就慢慢地往上爬，遇到分枝的时候，就选择较粗的树枝继续爬。

当然在这个毛毛虫社会中，也存在考试制度，如果有许多毛毛虫同时选择同一个分枝，可是要举行考试来决定谁才有资格通过大树枝的。幸运的是，这只毛毛虫一路过关斩将，每次都能选上最好的树枝，最后他从一枝名为“大学”的树枝上，找到了一个大苹果。

不过他发现这个大苹果并不是全树上最大的，顶多只能算是局部最大。因为在它的上面还有一个更大的苹果，号称“老板”，是由另一只毛毛虫爬过一个名为“创业”的树枝才找到的。令他泄气的是，这个“创业”是他当年不屑于爬的一枝细小的树枝。

### 第三只毛毛虫

接着，第三只毛毛虫也来到了树下。这只毛毛虫相当难得，小小年纪，却自己研制了一副望远镜。在还未开始爬时，就先利用望远镜搜寻一番，他找到了一个超大苹果。同时，他发觉当从下往上找路时，会遇到很多分枝，有各种不同的爬法；但若从上往下找路时，却只有一种爬法。他很细心地从苹果的位置，由上往下反推至目前所处的位置，记下这条确定的路径。于是，他开始往上爬了，当遇到分枝时，他一点也不慌张，因为他知道该往哪条路走，不必跟着一大堆虫去挤破头。譬如说，如果他的目标是一个名叫“教授”的苹果，那应该爬“升学”这条路；如果目标是“老板”，那应该爬“创业”这分枝。最后，这只毛毛虫“应该”会有一个很好的结局，因为他已具备了先觉的条件了。但也许会有一些意外的结局出现，因为毛毛虫的爬行相当缓慢，从预定苹果到抵达时，需要一段时间。当他抵达时，也许苹果已被别的虫捷足先登，也许苹果已熟透而烂掉了……

### 第四只毛毛虫

第四只毛毛虫可不是一只普通的虫，同时具有先知先觉的能力。他不仅先觉——知道自己要何种苹果，更先知——知道未来苹果将如何成长。因此当他带着那先觉的望远镜时，他

的目标并不是一个大苹果，而是一朵含苞待放的苹果花。他计算着自己的时程，并估计当他抵达时，这朵花正好长成一个成熟的大苹果，而且他将是第一只大快朵颐的虫。果不其然，他得偿所愿，从此过着幸福快乐的日子。

### 第五只毛毛虫

毛毛虫的故事本来应该到此结束了。因为所有故事的结局都必须正面且富有教育意义的。但仍有不少读者好奇：第五只毛毛虫到底怎么了？

其实他什么也没做，就在树下躺着纳凉，而一个个大苹果就从天而降在他的身边。因为树上某一大片树枝早就被他的家族占领了。他的爷爷、爸爸、哥哥们盘踞在某一树干上，禁止他虫进入。然后苹果成熟时，就一个个地丢给底下的子孙们捡食。

#### 思考：

如果你是一只毛毛虫，那么你希望自己成为哪只毛毛虫？为什么？

## 第一节 有关生涯的一些概念

### 一、生涯

#### （一）生涯的含义

生涯一词，我们并不陌生，我们常常听到“艺术生涯”“戎马生涯”等词汇。庄子曰：“吾生也有涯，而知也无涯。”南宋诗人陆游在《秋思》中写道：“身似庞翁不出家，一窗自了淡生涯。”这里面都包含了我们所熟知的生涯的意义，生涯是人生的两个端点——生死之间所有的生活内涵。

生涯的英文是 *career*，意思是指两轮马车、战车，最初为动词，隐含有未知、冒险、奋力拼搏等意义。后引申为道路，也就是人生的发展道路、人生的发展历程。

生涯发展大师舒伯（Super）认为：生涯是生活里各种事态的演进方向和历程，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，是一个人在一生中所扮演角色的整个过程；这些角色包括儿女、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、家管人员、父母及退休者等，而这九个角色在四个主要场所——家庭、小区、学校及工作场所中扮演。一个人在一生中所扮演的诸多角色，就如同一条彩虹同时具有许多色带。简单地说，生涯是指个人通过从事工作所创造出的一个有目的、延续一定时间的生活模式，或者说，生涯就是一个人终生的经历。这一模式由三个层面构成。

（1）时间。个人的年龄或生命的过程，又可细分为成长、试探、建立、维持、衰退等阶段。

（2）广度和范围。每个人一生所扮演的各种不同的角色，如小孩、学生、公民、家长、工作者、领导者等。

（3）深度：指个人投入的程度。

所以，生涯确定并阐述了个体所涉及的各种角色、所处的各种环境以及在他们生活中所经历的各种有计划或者非计划的事件；确定了生活里各种事态的连续演进方向；统合了人一

生中依序发展的各种职业和生活角色。

## （二）生涯的特点

生涯并不局限于个人的职业角色，尽管与职业相关，但比职业的内涵更加丰富，它涵盖了更长的时间，既包括就业前的活动，也包括离开工作后的生活。了解生涯的特性，有助于认识生涯的本质，以便更合理地规划人生，从而在面对不同情境时都能坦然以对。

（1）独特性。每个人的生涯都不一样。就像世界上没有两片相同的叶子，人与人之间也绝不会完全相同。因此，每个人的生涯发展都是独一无二的，是依据个人的人生理想，为了自我实现而逐渐展开的一种生命历程。

（2）阶段性。生涯可以分成不同的阶段，每个阶段又可以分成若干个小的阶段，每个阶段有每个阶段的目标和任务。

（3）发展性。生涯是人生发展的整个历程，贯穿人从生到死的过程，且在人生发展的不同阶段呈现不同的形态和特点，因而具有发展性，且随着个人成长、经验积累、社会发展而变化。既然生涯是一个人一生中各种角色的统合，因此在生涯发展过程中，必定会在不断的角色扮演中寻找自我，发掘人生的意义与方向。

（4）全面性。生涯是一个人从生到死一辈子的事情，包含求学、就业、退休后生活。生涯包含人生整体发展各层面，所规划的一生中包罗万象，即对一个人生涯规划所考虑的点、线、面极为广泛，几乎无所不包。

（5）主动性。生涯不等于生命，植物有生命，动物也有生命，但却和人的生涯不同，人生可以主动去探索、去追求、去规划。

（6）连续性。人生不能喊停，每天都在继续。

（7）方向性。人生没有彩排，每天都是现场直播，时光不能倒流。

## 二、工作与职业

### （一）工作

工作是一种活动，是一种能够为自己或他人创造价值的活动。工作主要包括：工资工作、报酬工作、家政工作、志愿工作、学习工作等。

（1）工资工作（Wage Work）：依据时间和努力而获取酬劳的工作。

（2）报酬工作（Fee Work）：根据工作结果获取酬劳的工作。

（3）家政工作（Home Work）：指在家里从事的工作，例如：抚养儿童或修剪草坪。

（4）志愿工作（Gift Work）：指志愿的或慈善的工作。

（5）学习工作（Learning Work）：指研习新技能。

### （二）职业

我国职业教育的奠基人，著名的职业教育实践家黄炎培先生说：“一方为己治生，一方为群服务，人类间凡此确定而又系统的互助行为，皆是也。”也就是说，职业是人们在社会中所从事的有稳定、合法收入的活动，既是人们为社会做贡献、实现人生价值的舞台，也是人们谋生的手段。

职业是指从业者为了获取主要生活来源而从事的社会性工作类别。职业是社会与个人的连接点，反映了个人在社会中的位置。个人通过职业与特定的人群建立联系。职业往往同个人的权利和经济利益相伴随。其含义主要集中在以下两个方面：首先，作为职业，一定要满足其社会性的一面，即职业活动中的从业人员应该达到一定的数量，从业者为社会提供的服务或产品应该满足社会上许多人的需要；其次，职业活动的基本目的是未来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。二者缺一不可。严格地说，一种工作如果能够被称为职业，则需要同时具备以下七个特征。

(1) 目的性：即职业以获得现金或实物等报酬为目的。

(2) 社会性：即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。

(3) 相对稳定性：即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。

(4) 规范性：即职业必须符合国家法律和社会道德规范。

(5) 群体性：即职业必须具有一定的从业人数。

(6) 技能型：职业活动可以发挥个人的才能和专长。

(7) 动态变化性：任何一种职业都将随着时间的推移、环境的变化而不断变化。

随着社会的发展，职业也在发生着变化，并表现出了不同的特点，如表 1-1 所示。

表 1-1 职业特点的变化

旧职业的特点		新职业的特点	
· 全是永久性合同	· 保障就业	· 兼职临时合同	· 不保障就业
· 从一而终的职业选择	· 终身职业	· 不断变化的职业选择	· 多个职业
· 终身的组织	· 有规律地提升	· 多个或没有组织	· 可雇佣性的维持
· 多种水准的等级制度	· 可预测工作移动方向	· 层次减少的金字塔	· 不可预测工作移动方向
· 内部劳动力市场	· 组织管理职业	· 外部劳动力市场	· 个人管理职业
· 组织开发员工	· 国内职业	· 员工自己开发自己	· 国际职业

### 三、生涯发展

生涯发展是一个终身过程，在这个过程中，通过所从事的职业角色，我们可以发展个人的信念、价值观、能力、兴趣、人格特征以及对工作世界的认识。

生涯发展是一个很大的概念，它受社会、经济、心理健康和个性、教育水平和经历、生理能力和特质、资金和财政资源、团队关系和社会阶层以及各种机遇因素的影响。所有这些个人内在的和外在的因素结合起来会影响一个人职业生涯道路展开的方式。很重要的一点是，这些因素中的任何一个都无法单独决定一个人的生涯，但这些因素以复杂的方式结合起来就可以塑造一个人的整个生涯。

### 四、职业生涯

职业生涯是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、

愿望等的连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程。简单地说，职业生涯就是一个人终生的职业经历。

职业生涯与职业不同，职业生涯是一个发展的概念，是一个动态的过程，它不仅包括一个人的过去、现在和未来那些可以实际观察到的连续从事的职业发展过程，还包括一个人对职业生涯发展的见解和期望。职业生涯可分为内职业生涯与外职业生涯。

(1) 内职业生涯。它是指在职业生涯发展中通过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和，是别人无法替代和窃取的人生财富。

(2) 外职业生涯。它是指在职业生涯过程中所经历的职业角色（职位）及获取的物质财富的总和，是依赖于内职业生涯的发展而增长的。

## 五、职业生涯规划

职业生涯规划是指个人发展与组织发展相结合，对决定一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定，确定一个人的事业奋斗目标，并选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。

从定义中不难看出，职业生涯规划的前提条件是个人的发展与组织的发展相结合，这一点强调的是个人的发展目标要与组织的发展目标相一致，如果一个人的职业生涯规划脱离了其所在的组织，就失去了意义。职业生涯规划的基础是对影响一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定。职业生涯规划的最终目的是确定一个人的事业奋斗目标。职业生涯规划实施的途径是编制相应的工作、教育和培训的行动计划，对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。

### （一）职业生涯规划的类型

职业生涯规划的类型按照时间的长短来分类，可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型。

(1) 人生规划。整个职业生涯的规划，时间长至 40 年左右，设定整个人生的发展目标，如规划成为一个有数亿资产的公司董事。

(2) 长期规划。5~10 年的规划，主要设定较长远的目标，如规划 30 岁时成为一家中型公司的部门经理、规划 40 岁时成为一家大型公司副总经理等。

(3) 中期规划。一般为 2~5 年内的目标与任务，如规划到不同业务部门做经理、规划从大型公司部门经理到小公司做总经理等。

(4) 短期规划。2 年以内的规划，主要是确定近期目标，规划近期完成的任务，如对专业知识的学习、2 年内掌握哪些业务知识等。

在实际的操作过程中，规划的年限如果太长，则会因为个人和环境的变化性而难以准确把握；如果太短，规划的意义和作用就难以完整体现。因此，比较理想的职业规划是中期规划，其次是长期规划，既便于根据实际情况设定可行目标，又便于根据实际情况的反馈进行修正和调整。

### （二）职业生涯规划的特性

(1) 可行性。规划要有事实依据，目标不能是美好幻想或不着边的梦想，而应是经过

努力能够实现的，否则将会延误生涯良机。

(2) 适时性。规划是预测未来的行动，确定将来的目标，因此各项主要活动，何时实施、何时完成，都应有时间和时序上的妥善安排，以作为检查行动的依据。

(3) 适应性。规划未来的职业生涯目标，牵涉到多种可变因素，因此规划应有弹性，以增加其适应性。

(4) 连续性。规划要考虑到生涯发展的整个历程，人生每个发展阶段应能持续连贯性衔接。

(5) 清晰性。保证目标与措施的清晰和明确，可以按部就班地具体实施计划以达到目标。

(6) 长远性。规划应该从大方向着眼，尽可能制订远期目标。

(7) 挑战性。如果目标在原地踏步不前，则失去了原本的意义，也无法激励自己前进，因此，目标应是“跳一跳能够得着”的，富有一定的挑战性。

(8) 动态性。职业生涯规划不是一成不变的，而是一个动态变化的过程。内外部环境的变迁，个人条件的变化，都会对职业生涯规划产生影响，职业生涯规划需要根据环境和条件的变化不断地进行评估和调整。

### (三) 职业生涯规划的原则

(1) 清晰性原则。考虑目标、措施是否明确？实现目标的步骤是否符合实际？

(2) 挑战性原则。目标或措施是否具有挑战性，还是仅保持其原来状况而已？

(3) 激励性原则。目标是否符合自己的性格、兴趣和特长？是否能对自己产生内在激励作用？

(4) 求实原则。实现职业生涯目标的途径很多，在做规划时必须考虑到自己的特质、社会环境、组织环境以及其他相关因素，选择切实可行的途径。

## 第二节 几种主要的职业生涯发展理论

### 一、霍兰德理论

霍兰德理论的有四个核心假设，分别是：

(1) 人们可以根据他们与六种人格类型中的雷同之处进行归类，这六种类型是：实用型 (R)、研究型 (I)、艺术型 (A)、社会型 (S)、企业型 (E) 和事务型 (C)。它们按照一个固定的顺序排成一个六角形（详见第二章自我认知第三节兴趣探索）。人们与某个类型越相像，他们就会越多地表现出此类型的特质和行为。

(2) 环境也可以根据它们与类型的相似之处做出同样的划分。

(3) 人总是寻找适合个人人格类型的环境，锻炼相应的技巧与能力，从而表现出各自的态度和价值观，面对相似的问题，扮演相应的角色。

(4) 一个人的行为表现，是由他的人格与他所处的环境交互作用决定的。

### 二、舒伯的职业生涯发展理论

舒伯的职业生涯发展理论建立在一种生涯整合观念之上，强调的是主客观的互相作用，

这种互相作用实际上系统地阐述了一种生涯发展的应然模式，并被视为一种独立的理论流派。舒伯把职业生涯的发展视为一个循序渐进的过程，一直伴随一个人的一生。这个理论的主要观点如下。

### （一）生涯整合观念

生涯整合观念强调了人是存在差异的；职业选择与适应是一个连续过程；职业发展过程具有可塑性。

### （二）自我概念

“自我概念”是舒伯的职业生涯发展理论中的核心概念。自我概念就是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识，是对自己的认识与评价，它包括了对自己生理和心理上的认识。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成，至青春期较为明朗，并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否，就在于个人能否在工作和生活中找到展现自我的机会。用舒伯的话说，“职业生涯就是对自我的实践”。

### （三）生涯发展阶段

舒伯集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成，通过长期的研究，系统地提出了有关职业生涯发展的观点。1953年，他根据自己“生涯发展形态研究”的结果，将人生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。

#### 1. 成长阶段（0~14岁）

成长阶段属于认知阶段。在这个阶段，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。

这个阶段发展的任务是：个人通过对家庭成员、朋友、老师的认同以及与他们之间的相互作用，逐渐建立起了自我的概念。个人所要做的是通过学校学习、社会活动来认识自我，发展自我形象和培养对工作的正确态度，并了解工作的意义，初步建立起良好的人生态度、工作态度。

在这一阶段，儿童开始辨认他们周围的事物，并逐渐意识到自己的兴趣所在以及关注和职业相关的一些最基本技能。尝试各种不同的行为方式，根据周围人们对其行为的反应，使得他们形成了对不同行为反应的印象，并且帮助他们建立起一个独特的自我概念或个性。儿童到这一阶段结束的时候，进入青春期的青少年（这些人在这个时候已经形成了对他们的兴趣和能力的某些基本看法）就开始对各种可选择的职业进行带有某种现实性的思考了。

舒伯将这一阶段，具体分为3个成长期。

（1）幻想期（10岁之前）。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，开始做职业选择。

（3）能力期（13~14岁）。开始考虑自身条件与喜爱的职业相符合与否，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的阶段，属于职业认同阶段。青少年开始通过个人尝试一些自己感兴趣的职业活动，对自我能力及角色、职业进行探索。在这一阶段，职业倾向趋向于某