




高等职业教育 iPraclass 新形态教材

大学生 职业生涯规划

● 主 编 石洪发

 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 石洪发
副主编 富恩强 任路平
参 编 孙国龙 王程麟
孟令飞 张 丹 张也弛

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/石洪发主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2020. 6

ISBN 978 - 7 - 5682 - 8589 - 6

I. ①大… II. ①石… III. ①大学生-职业选择-高等职业教育-教材
IV. ①G717. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2020) 第 104961 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 / 涿州市新华印刷有限公司

开 本 / 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 12

字 数 / 278 千字

版 次 / 2020 年 6 月第 1 版 2020 年 6 月第 1 次印刷

定 价 / 34.00 元

责任编辑 / 时京京

文案编辑 / 时京京

责任校对 / 刘亚男

责任印制 / 施胜娟

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

前 言

21 世纪是充满机遇和挑战的时代，是实现中华民族全面振兴的时代，也是竞争更加激烈的时代。求职择业是每个人面临的重大人生课题之一，也是每个大学毕业生最关注的问题。大学生是国家宝贵的人力资源，大学毕业生的就业工作不仅直接牵动着广大学生及其家庭，而且影响着我国教育体制的改革和发展。

职业是人们奉献社会的一种途径，同时也是一种精神寄托。通过工作，人们能够实现人生的价值。但是，近年来，大学毕业生就业难的问题日益加剧，有些毕业生的综合素质与社会经济发展要求不相吻合。毕业生在选择职业时存在较大的盲目性，在求职过程中心理落差较大。他们在面对较为复杂的社会环境时，总会感到惶惑和不适应。产生这些现象的主要原因有毕业生就业错位，不适应工作环境，不清楚该如何在职场上正确行事，信念不够坚定，职业素养偏低，专业技术不过硬，等等。要解决大学生就业难的问题，不仅需要政府和社会的努力，更需要大学生树立正确的择业观念，提高就业能力，做好职业生涯规划。可以说，职业生涯规划就是大学生顺利就业和获取事业成功的起点。

本书主要介绍如何正确地规划个人的职业生涯，积极主动地适应社会发展的需要；让大学生学会调整自己的心态，摒除就业之初的焦虑与困扰；在激烈的职场竞争中学会审视职业内外部环境的变化，调整自己前进的步伐，成为受企业欢迎的现代职业人。

本书具有以下特点：

(1) 重视思想性。以学生为本，坚持正确的政治方向，以素质教育为核心，以实践精神和创新能力的培养为主线，增强学生的社会责任感，树立学生的职业理想观。

(2) 注重实用性。文中援引了大量紧密结合实际的案例，可以使大学生由被动接受变为主动思考，从而深化理论学习，更好地理解并掌握理论、原理或概念。

(3) 富有时效性。本书有关内容均是当前关于职业生涯及职业生涯管理的新热点和前沿知识，更能反映时代对大学毕业生的新要求，能有效地帮助大学生提高自我职业生涯规划的能力。

(4) 交互性强。本书涉及职业生涯发展的多个方面，对职业生涯的每个阶段都展开了深入的探讨，并在文中加入大量的职业测评。

(5) 操作性强。本书融理论与实践为一体，为学生提供了具有操作性的指引。书中加入了职业生活中颇具代表性的“小案例”，能够扩展知识面的“小贴士”，以增强学

生的学习兴趣和学习效果。

(6) 语言通俗易懂，尽量减少了枯燥、抽象的理论灌输。

本书由吉林电子信息职业技术学院的老师组织编写。由石洪发担任主编，富恩强、任路平担任副主编，孙国龙、王程麟、孟令飞、张丹、张也弛也参与了本书的编写工作。

本书在编写过程中参考和借鉴了许多专家学者的著作和研究成果，引用了有关资料、案例等，在此向相关作者表示深深的谢意！

由于编者水平有限，书中难免存在不足之处，敬请广大读者批评指正。

编 者

目 录

第一章 认识职业生涯规划	(1)
第一节 职业生涯规划概述	(2)
第二节 职业生涯规划的基本理论	(7)
课后实践	(14)
第二章 自我认知	(17)
第一节 自我认知概述	(18)
第二节 兴趣探索	(21)
第三节 性格探索	(34)
第四节 能力与技能探索	(45)
第五节 职业价值观探索	(55)
课后实践	(58)
第三章 职业世界探索	(65)
第一节 现代社会的职场现状	(66)
第二节 我国职业环境分析	(71)
第三节 走进职业世界	(77)
课后实践	(83)
第四章 职业决策	(85)
第一节 职业决策概述	(86)
第二节 职业决策方法	(91)
第三节 职业信息的搜集与处理	(98)
课后实践	(102)
第五章 拟定职业生涯规划	(105)
第一节 职业生涯目标的确立	(106)
第二节 撰写职业生涯规划书	(113)
课后实践	(121)
第六章 职业生涯管理	(123)
第一节 职业生涯管理概述	(124)
第二节 时间管理	(126)
第三节 情绪管理	(132)
第四节 压力管理	(139)
课后实践	(143)
参考文献	(181)

第一章

认识职业生涯规划

《《 学习目标 》》

• 智慧语录

只有优异的成绩，却不懂得与人交往，是个寂寞的人；只有过人的智商，却不懂得控制情绪，是个危险的人；只有超人的推理，却不了解自己，是个迷茫的人。

——樊富珉

人生的努力，总向光明的方面走，这是人类向上的自然动机。

——李大钊

案例导入

四只毛毛虫的故事

有四只毛毛虫，都很喜欢吃苹果，它们长大了，决定去森林里找苹果。

第一只毛毛虫非常努力地找着，突然前面出现了一棵苹果树，它并不知道这里有苹果树，更不清楚上面会有可口的红苹果。当它看到其他的毛毛虫往上爬时，稀里糊涂地就跟着往上爬。它没有目的，不知终点，更不知自己到底想要哪一种苹果，也没想过怎么样去摘苹果。它最后的结局呢？也许找到了一个大苹果，幸福地生活着；也可能在树叶中迷了路，过着悲惨的生活。不过有一点可以确定，这只毛毛虫是没有意义地生活着。

第二只毛毛虫很清楚自己的目标是一个大苹果，看见苹果树就努力地爬上去。但是它不知道大苹果会长在树的什么地方，但它猜想：大树枝才能承受大苹果。于是它就慢慢地往上爬，遇到分枝的时候，就选择较粗的树枝继续爬。于是它就按这个标准一直往上爬，最后有一只大苹果出现在它的面前。这只毛毛虫正要扑上去大吃一顿，但是放眼一看，它发现这只大苹果是全树上最小的一个，上面还有许多更大的苹果。更令它泄气的是，如果上一次没有选择这个分枝，而是另一个，那就会有一只很大的苹果。

第三只毛毛虫也很清楚自己需要一个大苹果，就研制了一副望远镜，并用望远镜搜寻了一番后才开始朝着最大的那只苹果前进。同时，它发现当从下往上找路时，会遇到很多

分枝，有各种不同的爬法；但若从上往下找路，却只有一种爬法。它很细心地从苹果的位置由上往下推至目前所处的位置，记下这条确定的路径。于是，它开始往上爬了，当遇到分枝时，它一点也不慌张，因为它知道该往哪条路走，而不必跟着一大堆毛毛虫去挤破头。按理说，它已经有了一个计划，最后会得到那个大苹果，可是真实的情况是，这只毛毛虫由于爬行速度缓慢，最后别的虫子得到了这只苹果，或者苹果已经烂掉了。

第四只毛毛虫先给自己制订了一个计划，清楚自己要什么样的苹果，也清楚苹果的生长情况。因此，当它拿着望远镜观察时，它的目标并不是一只大苹果，而是一朵含苞待放的苹果花。它计算着自己的行程，估计当它到达的时候，这朵花正好长成一个成熟的大苹果，而且它将是第一个钻入苹果大快朵颐的那位。结果可想而知，那个又大又甜的苹果归它所有了。

第一只毛毛虫并不知道自己需要什么，一生都没目标，是只没有人生规划的迷糊虫。遗憾的是，现实生活中的一些人就像这只毛毛虫一样。第二只毛毛虫虽然知道自己想要什么，但是只知道用一些常规的方法，并不是很系统，所以就离那个苹果越来越远，就算有靠近的机会，也不会发现。第三只毛毛虫对自己的人生规划很清楚，但是它的目标过于远大，行动又太缓慢，成功就会离它很远了。机会、成功不等人。同理，人生也极其有限，必须把握好机会，制订好适合自己的计划，才是达到目标的最好方法。第四只毛毛虫不仅知道自己的目标，也清楚地知道达到目标的方法以及需要的条件，然后制订清晰实际的计划，在望远镜的指引下，它的理想就离自己越来越近了。

你是哪条毛毛虫呢？你愿意做哪条毛毛虫呢？人生是短暂的，要想实现自己的梦想，就要把握机会，好好利用时间，坚定自己的目标，为自己的长远目标制订一个合理可行的规划，然后按照自己的计划实践。虽说计划跟不上变化，但是，我们要以不变应万变，以积极的人生态度去面对生活中的问题，把困难当成一种磨炼，把时间当成一种沉淀，学会一步一步朝着自己的理想前进。

资料来源：<http://www.qbaobei.com/jiaoyu/403636.html>（有改动）

探究与思考：

- (1) 目标对人生发展有什么意义？
- (2) 如何才能找到人生的目标？

第一节 职业生涯规划概述

一、认识职业生涯规划

(一) 职业生涯的内涵

在我国“生涯”一词最早出现在《庄子·养生主》：“吾生也有涯，而知也无涯。”在《现代汉语词典》中，“生”是活着的意思，“涯”泛指边际。通俗地讲，生涯就是人的一生。在西方，生涯(Career)本义是两轮马车，后引申为道路，即人生的发展道路，也可指人或事物所经历的成长途径，还指人一生中所扮演的系列角色。无论是西方文化还是中国文化，它们对生涯的理解都是相同的，即生命历程。生涯是生活中各种事件的演进历程，统合

了人的一辈子当中各种职业与生活的角色，由此表现出每个人独特的自我发展形态。

职业处于生涯的核心位置，对个人的生存和发展起关键作用。20 世纪 70 年代，职业生涯就专指个人生活中与工作相关的各个方面，包括个人从职业学习开始，到职业劳动的最后结束。如今，职业生涯发展成为一个更加动态、开放的概念，指个人一生中所有的职业岗位和与工作活动相关的生活经历，包括从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。不论职位高低、成功与否，每个人都有独特的职业生涯。

（二）职业生涯规划

1. 职业生涯规划的含义

职业生涯规划简称生涯规划，又称职业生涯设计，指对职业生涯和人生发展进行系统而持续的计划。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计 3 个要素构成，如图 1-1 所示。具体来说，职业生涯规划是在对一个人职业生涯的客观条件进行测定、分析和总结的基础上，对自己的兴趣、能力、个性及态度等进行综合分析并权衡，结合时代的特点，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业定位和奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的行动计划。

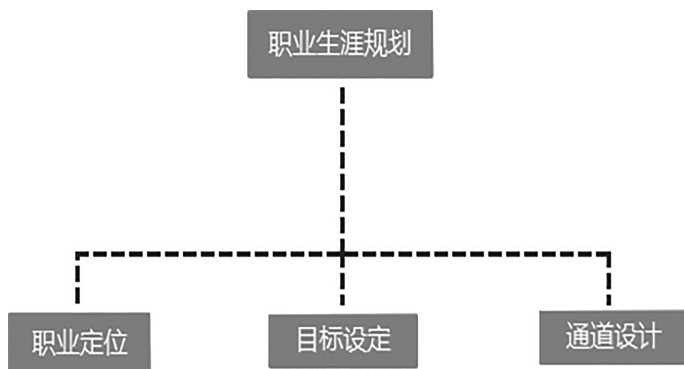


图 1-1 职业生涯规划构成要素

职业生涯规划是给自己的未来绘制理想蓝图的过程，是一个职业探索与奋斗的过程，其目的是争取最大的收益，少走弯路，避免走回头路，选择走最佳的路径实现职业理想，从而实现自我价值。

2. 职业生涯规划的分类

按时间长短，职业生涯规划可分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划，如表 1-1 所示；按职业问题处理方法，职业生涯规划可分为依赖型、直觉型和理性型，如表 1-2 所示。

表 1-1 按时间长短划分职业生涯规划

类型	定义及任务
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
长期规划	5~10 年的规划，主要是设定较长远目标
中期规划	一般为 2~5 年的目标与任务
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

表 1-2 按职业问题处理方法划分职业生涯规划

类型	定义及任务
依赖型	依赖父母、朋友、老师，或遵从书本与社会舆论
直觉型	凭自己的直觉和一时好恶做出决定
理性型	综合考虑个人和职场因素，分析利弊得失，做出相应的计划

3. 职业生涯规划的特点

(1) 个性化

个性化是职业生涯规划最重要的特征，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。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，依据现实条件和机会所制定的个性化的发展方案。尽管家庭、企业、社会环境对个人职业生涯规划有着重要的影响，但其发展的动力和源泉还是来源于个人的自尊。

(2) 开放性

职业生涯规划具有开放性。个人是职业生涯规划制订和执行的主体，但这并不意味着个人闭门造车、独自完成，也不意味着必须一次完成终生不变。职业规划的开放要求个人与外界尽可能多地交换信息，与家人、老师、上级、下级、朋友、职业顾问等交换意见，广泛听取他们的建议，并充分利用测评工具测定职业潜能。同时，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，需要根据客观环境、自身条件的变化等及时进行调整。

(3) 指导性

职业生涯规划作为个人职业发展和行动的方案，发挥着指导性的作用。它能够指导大学生全方位地整合信息，以科学的态度进行职业规划和职业选择，正确地选择自己的职业和发展道路；指导大学生有效地解决思想上及行为上的问题，引导大学生进行积极的职业准备，在未来的职业发展中有较强的目的性和计划性，在遇到困惑的时候不盲目、不慌乱。

4. 职业生涯规划的认识误区

(1) 信息化时代变数太多，很多事情无法预测，规划亦是枉然

“凡事预则立，不预则废。”大学期间的职业生涯规划不仅是很有必要的，而且是越早开始越好。进行职业生涯规划是为了不断探索自我和环境，为以后的职业道路做充分准备，不断开发自己的潜能。大学生应尽早开始评估自己的能力特点、兴趣所长、志向目标，从而有针对性地开始为就业做好准备。职业生涯规划并不意味着定下就不可改变，根据社会的变化和个人的成长，完全可以不断完善。它可以不完美，但对个人的发展一定是有帮助的。对大学生而言，可以多参加一些由学校就业指导中心或协会举办的课程，与老师及学长/学姐进行交流，也可以参加一些用人单位的宣讲会，以了解行业需求。

(2) 大学生制订好职业生涯规划，可以一劳永逸

人在变化，社会也在变化，职业生涯规划是一个不断改进、调整的过程，个人对环境及自我的探索是不可能一劳永逸的。不同阶段的成长环境需要不同的规划来配合自身的发展，一次完成终身的职业生涯规划几乎是不可能的事情。

职业生涯规划最忌纸上谈兵。对大学生而言，在学校参加项目调研的时候，对项目书、

计划书同样需要不断进行思考。当设定好一个目标后，大学生通过参加实习、实践、职业体验，往往会产生一些新的想法。

(3) 职业生涯规划十分重要，必须清晰明确

没有多少人能够将职业生涯规划详细地制订出来并按照计划执行。人生充满了太多的变数。职业生涯中充满了不确定因素，也伴随有确定性因素。正因为变量太多，大学生在制订职业生涯规划的时候，应该把有限的时间和精力都放在自己可以影响和掌控的常量上，如思维、能力、价值观、知识技能、兴趣、习惯、综合素质等。成功经验大多是事后总结出来的，而不是事先规划出来的，试图制订过于清晰精细的计划，结果就是等于没做。

二、大学生职业生涯规划

大学生职业生涯规划是指学生在大学期间进行系统的职业生涯规划的过程，主要包括大学期间的学习规划、职业规划、爱情规划和生活规划。大学生职业生涯规划可以看作大学生的职业准备期，为未来的就业和事业发展做好准备。职业生涯规划的有无及好坏直接影响到大学期间的学习生活质量，更直接影响到求职就业甚至未来职业生涯的成败。

(一) 大学生职业生涯规划的内容

1. 职业定向

职业定向的主要内容是大学生要为职业目标与自己的潜能以及客观条件谋求最佳匹配。

2. 职业准备规划

职业准备规划的主要内容是大学生在大学阶段为获得目标职业所进行的成长管理。

3. 职业发展管理

职业发展管理的主要内容是获得相应职业后为实现职业发展目标进行的规划。

(二) 大学生职业生涯规划的意义

1. 有利于整合大学生身边的资源，促进大学生个体的可持续发展

可持续发展是保证人类社会具有长远的持续发展的能力。随着研究的不断深入，可持续发展战略逐渐从最初的物质层面扩展到了人的发展层面，即人的可持续发展。当代大学生作为未来社会建设的骨干力量，其素质如何、是否具有可持续发展的意识和能力，对于社会的发展和进步具有重要意义。但是，传统的教育体制存在的弊端，致使大学生忽视了对个人发展的规划，因而在职业选择上存在盲目性和非科学性，对个人能力、职业选择及两者之间的关系不能做出正确的评价，急功近利思想严重。职业生涯规划可以弥补大学生在这方面的不足，提升大学生个体的综合素质和能力，实现大学生个体的可持续发展。

职业生涯规划可以使大学生充分认识自我，促使自我潜能得到最大限度的发挥。行之有效的职业生涯规划将使大学生重新认识自己的价值和潜能，找到适合自身发展的职业，减少职业生涯发展的曲折性。职业生涯规划可以整合现有的能力和知识资源，全力为实现个人职业目标服务，减少资源的分散投入。职业生涯规划可以引导大学生思考自身的劣势，明确努力方向，提升个人实力。职业生涯规划可以让大学生学会科学的做事方法和步骤设计，提高做事的可行性和持续性，增加成功的机会，更好地发展自己的职业生涯，进而促进个人的发展。

2. 有利于平衡社会职业对人才的需求，实现人才最优配置

“双向选择，自主择业”是目前大学生就业的主要形式。面对日趋紧张的就业形势，大

学生在入学时选择学校和专业的的主要甚至是唯一的标准就是毕业后好找工作，却没有形成主动择业的观念。现在人才市场出现了一种矛盾现象：一方面，用人单位存在大量的人才需求，高呼“人才匮乏”；另一方面，一些应届大学生面对人才市场的竞争没准备、没目标，海投简历，就业率低，高呼“人才过剩”，这导致人才交流会对接成功率低。这种怪现象产生于大学生个体与用人单位的信息不对称，也就是说，大学生自身的条件与社会的需求不相符。

职业生涯规划提倡的就是根据自身条件和社会环境科学设计个人发展道路、科学择业。即求职者要根据自己的职业期望和兴趣，凭借自身能力发展和相关才能，使自身能力素质与市场职业的需求相符合。科学的择业观倡导的是建立在知己知彼基础上的“人职匹配”，它可以防止大学生在职业选择上“随大流”，转而理性地思考自己的职业选择和发展道路，这样便可以平衡社会职业对人才的需求，实现人才市场资源的最优配置。

3. 有利于稳定人才市场，减少人才流动和人力资源损耗

缺乏职业生涯规划的大学生由于职业目标模糊、缺乏自我认知，往往盲目择业和就业，直接的后果就是人职不匹配，接着就会频繁跳槽。相反，进行过系统的职业生涯规划的大学生一般都有明确的职业定位，对第一次择业往往都很慎重，会找到一个相对适合自己的职业，从而减少因人职不匹配而导致的离职。大学生离职率的降低可以极大地促进人才市场的稳定，也可以减少由此带来的人力资源耗损。这样企业才可以尽全力培养员工，使他们在一个合适的领域内积累必要的职业经验，发挥自己的最大潜能，并使其成为事业进步发展的基础。

大学生的就业应建立在科学择业的基础上，而科学的择业得益于职业生涯规划。大学生职业生涯规划的现实意义具有潜在性和长期性。对“随行就市”的现实主义，从短期来看，虽然个体可以谋到一份职业，但由于对工作、对自己的认识不足，反而会加大人才的流动和人力资源的耗损，无论是对自己、对企业，还是对整个社会都是极不稳定的因素。所以大学生要借助职业生涯规划正确认识自我和社会，慎重地选择每一个岗位和职业，将自己的职业生涯导入良好的轨道中。

（三）大学生职业生涯规划中应避免的几个误区

随着高等教育由精英教育向大众教育的转变，大学生就业越来越困难。加之在市场经济条件下，人们片面强调职业的经济收入和社会地位，致使大学生在进行职业生涯规划时很容易产生急功近利的思想。

1. 把职业生涯规划当作谋取工作的手段

有的大学生对自己的大学生活和职业生涯缺乏认真的态度，在市场经济的大环境下显得比较浮躁。很多大学生在大学期间忙于学业，没有把各种专业课程与自己的兴趣爱好整合起来，到毕业找工作时才开始关注职业生涯规划，并试图通过职业生涯规划为自己找到一份理想的职业。这种为找工作而规划的功利性意识是误区之一。要利用好职业生涯规划就必须克服这种意识，真正将职业生涯规划当作一门指导人生发展的科学来看待。

2. 用计划和变化来否定职业生涯规划的可行情性和科学性

规划是个人把自己的优势、能力水平、个体倾向等主观因素与环境特点、制约因素等客观情况结合起来进行考虑和统筹安排的行为。计划则多为主观行为，没有统筹考虑客观因素，缺乏周密性和确定性。如果规划制订得不严密就会沦为计划，而缜密的计划就是规划。

区分计划和规划最重要的依据就是看其考虑得是否全面周到，执行得是否严格。

变化存在于一切事物之中，职业生涯规划过程中同样存在可变因素，没有考虑到变化的规划不能称为规划。因为有变化，规划才更难，将变化充分考虑在内的规划，就算是最坏的结果、最大的问题也能预料得到，即便预料不到也会通过修正步骤及时发现，即便不能及时发现也会通过应急方案予以解决。所以说，变化是逃不过规划的，除非没有考虑变化就开始规划。

3. 认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系

许多大学生往往到毕业前夕需要找工作时才开始了解职业，了解相关企业、行业，学习写简历，准备面试。职业生涯规划对所有的大学生都是有意义而且必要的，合理的规划和安排将为个人实力的提升与就业能力的提高做好充分的准备，就业的成功和事业的辉煌是长期积累的结果。那些想找工作但却找不到工作的大学生，往往会抱怨所学专业不好、学校不够有名气、大学扩招太多、社会经济形势不好甚至是家里没有社会关系，却唯独没有从自身的职业生涯规划 and 就业观念上找原因。成功就业的大学生大多是有计划、有准备的人。

4. 认为只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划

人的一生除了要满足衣、食、住、行和安全的需要外，还有获得尊重、认可和归属感，实现人生价值的需要，这些需要的满足都要通过职业的成功来实现。“千里之行，始于足下”，要想取得职业的成功首先要找到适合自己的职业，这个职业不一定赚钱最多，也不一定地位最高、权力最大，但却是最适合自己的。每个人只有找到适合自己的职业，然后为之不懈努力，才能获得成功。从这个意义上说，职业生涯规划对每个人来说都是必要的，并非只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划。

第二节 职业生涯规划的基本理论

一、职业选择理论

职业选择指人们从职业期望、职业理想出发，依据兴趣、能力、特点等自身因素，从社会现有职业中选择一种适合自己的职业的过程。很多心理学家和职业指导学家对职业选择问题进行过专门研究，提出了相应的理论，其中最具有代表性的就是人职匹配理论。人职匹配理论是现代人才测评的理论基础。人职匹配理论的基本原理是不同个体有不同的个性特征，而每一种职业由于其工作性质、工作环境、工作条件、工作方式不同，对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等也有不同的要求，所以，个体在进行职业决策时，应选择与自己的个性特征相适应的职业。职业选择理论主要介绍霍兰德的“人格类型—职业匹配”理论。

“人格类型—职业匹配”理论是美国霍普金斯大学心理学教授、著名的职业指导专家霍兰德于20世纪60年代创立的。其基本思想：职业选择是个人人格（包括价值观、动机和需要等）的反映和延伸；人格是决定一个人选择何种职业的重要因素；个人在适宜自己人格的职业环境中可以充分施展技能和能力，表达态度和价值观，并且能够完成使命。该理论的实质在于择业者的人格特点要与将选择从事的职业类型相适应。霍兰德将个体的人格分为六种类型：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型；相应地，职业也分为六种类

型：现实型、调查研究型、艺术型、社会型、开拓型、常规型（如表 1-3 所示）。

表 1-3 霍兰德的“人格类型—职业匹配”理论

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
现实型	攻击性 机械呆板倾向 重视现实 体魄强壮 传统的男子气质 借助手势表达问题 避免人际关系的任务	现实型	要求明确的、具体的、体力的任务 户外的 需要立即行动 需要立即强化 较低的人际关系要求
研究型	思考问题透彻 讲究科学性 有创造力 简明扼要	调查研究型	要求思考和创造性 思考任务倾向 极少社会要求 进行创造性活动和实验工作
艺术型	成就感 害羞 彻底性、独创性 不合群 不喜欢有程序和内容要求的任务 较多的传统女性气质 情绪性的	艺术型	解释和修正人类行为 对于优异有模糊的标准 喜欢埋头苦干 单独工作
社会型	责任感 人道主义 具有人际技能 解释和修正人类行为	社会型	要求高水平的沟通 帮助他人
企业型	依靠权力和威望来解决问题 善于口头表达 倾向于权力和地位	开拓型	强调威望 完成督察性角色 需要说服他人 需要有管理行为
传统型	偏爱有程序和内容要求的工作 高度的自我控制 权力和地位的强烈认同	常规型	体力要求极低 室内的 人际技能需要较低

二、职业锚理论

职业锚理论由美国著名职业指导专家埃德加·H. 施恩（Edgar H. Schein）教授提出。锚（Anchor）是固定、稳定船的工具，锚被抛下后，深深沉入海底，就可以稳住大船，使船不容易漂走。职业锚是用锚的作用形成个人在事业发展中的职业定位问题。施恩认为，个

人在工作选择和发展过程中遵循个人需要、动机和价值观进行不断的探索，以获得的工作经验为基础，在实际工作中通过不断的自我审视，逐步明确个人的需要与价值观，明确自己的特长及今后发展的重点，在潜意识里确定自己长期稳定的职业定位，最终，所有的工作经历、兴趣、资质等便集合成为一个占主导地位的“职业锚”。

施恩教授认为，如果一个人在他的职业生涯中能确定某件事情，使他的动机、能力、价值观统一起来，并能深刻而清晰地回答以下三个问题，他就找到了自己的职业锚。这三个问题分别是：

我到底想做什么？（自己的动机和需要）

我到底能做什么？（自己的才能和能力）

我到底为什么做这件事？（自己的态度和价值观）

职业锚是个人选择和发展自己职业时围绕的中心，当一个人对自己的动机、能力以及价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。有学者认为，职业锚的意义很大，一个人从确立职业锚的那一刻起，其职业才真正开始转变为事业。根据施恩教授的观点，职业锚共分为八种类型，如表 1-4 所示。

表 1-4 施恩的八种职业锚类型及其特点

职业锚类型	特点
技术/职能型	强调实际技术或功能等业务工作；拒绝一般管理工作，但愿意在其技术、功能领域管理他人
管理能力型	追求承担一般管理性工作，且责任越大越好；具有强有力的升迁动机和价值观，以提升等级和收入作为衡量成功的标准
自主/独立型	最大限度地摆脱组织束缚，追求能施展个人职业能力的工作环境；追求在工作中享有自身的自由，有较强的职业认同感，把工作成果与自己的努力相连接；追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式，追求能施展个人才华的环境
安全/稳定型	追求长期的职业稳定和工作的保障性；在行为上，倾向于根据组织对他们提出的要求行事，对组织具有较强的依赖性；个人职业生涯的开发与发展受到限制
创业型	有强烈的创造需求和欲望；意志坚定，喜欢建立或创造属于自己的东西，并愿意为之冒险
服务型	把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值；在选择职业和工作时，把能否实现该价值作为首要标准
挑战型	喜欢挑战具有较高难度的问题，希望能战胜强劲的对手，克服无法克服的困难和障碍等；参加工作的最大动力就是战胜各种不可能、新奇、变化和困难
生活型	试图在工作和生活之间寻找平衡，认为个人的需要、家庭的需要和职业的需要都非常重要，为了找到一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境，甚至可以牺牲职业的某些方面，如提升等

需要指出的是，大多数人的第一份职业往往不是终生职业。一个人的职业锚要经过若干年的工作实践后才能被发现。施恩认为，人们开始寻找职业锚的平均年龄是 35 岁，找到职

业锚的平均年龄是 40 岁。职业锚确定后, 长期稳定的职业定位便会产生, 事业发展的方向也逐步明朗。

三、职业发展阶段理论

职业发展阶段理论是职业生涯规划的重要内容, 国内外学者在这方面都有过细致深入的研究。

(一) 国外学者的观点

1. 金斯伯格的职业选择三阶段理论

美国著名的职业发展理论代表人物金斯伯格 (Eli Ginzberg) 认为, 职业生涯是一个连续的、长期的发展过程。他通过比较美国富裕家庭成员童年期、成年期职业选择的想法和行动的差异, 将职业发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

(1) 幻想期

幻想期指 11 岁之前的儿童时期。在这一阶段, 儿童对他们所看到的或接触到的各类职业工作者充满好奇, 对那些引人注目、令人激动的职业充满憧憬。这一时期个体在职业需求上呈现的特点: 许多想法感情色彩浓厚, 主要根据自己的兴趣决定职业理想, 并不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇, 处于幻想状态。

(2) 尝试期

尝试期指 11 ~ 17 岁由少年向青年过渡的时期。在这一阶段, 个体的心理和生理均迅速成长变化, 开始有独立的意识和价值观念, 知识和能力也显著提高, 并开始对社会生产与生活的经验有所了解。个体在职业需求上呈现出的特点: 不仅注意自己的职业兴趣, 而且客观地审视自身的条件、能力和价值观; 开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。11、12 岁是兴趣阶段, 个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣; 13、14 岁是能力阶段, 个体开始认识到个人的能力与职业的关系; 15、16 岁是价值阶段, 个体开始认识到职业的社会价值性, 注意到选择职业时要兼顾个人与社会的需要; 17 岁是综合阶段, 个体能将上述三个阶段进行综合考虑, 并结合相关的职业选择资料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成的最重要阶段。

(3) 现实期

现实期指 17 岁以后的青年和成年期。在这一阶段, 个体即将步入社会, 能比较客观地把职业愿望或要求同主观条件、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, 力求达到主观因素和客观因素的统一。这一时期的职业需求不再模糊不清, 已有具体的、现实的职业目标, 表现出的最大特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为以下三个阶段:

①探索阶段。根据尝试期的结果, 进行各种职业探索活动, 尝试各种职业机会。

②具体化阶段。根据探索阶段的经历, 做进一步的选择, 此时职业目标已经基本确定, 并开始为之努力。

③专业化阶段。个体根据自我选择的目标, 开始做详细而具体的准备。

2. 舒伯的生涯发展阶段理论

舒伯认为, 可依据年龄将每个人人生阶段与职业发展配合, 且每个阶段各有其发展任务。他将每个人生涯发展分为 5 个阶段: 成长、探索、建立、维持和衰退, 每个阶段又各有

次阶段。

(1) 第一阶段——成长阶段（1~14岁）

该阶段是孩童开始发展自我概念，开始以各种不同的方式来表达自己的需要，且经过在现实世界不断地尝试，修饰他自己的角色。这个阶段发展的任务：经由家庭、学校中重要任务的认同而确立自我形象，发展对工作世界的正确态度，了解工作的意义，并以此作为试探选择的依据。此阶段的一个重点便是身体与心理的成长。

这个阶段共包括以下3个时期：

一是幻想期（4~10岁）。它以“需要”为主要考虑因素，这个时期幻想中的角色扮演很重要。

二是兴趣期（11~12岁）。它以“喜好”为主要考虑因素，喜好是个体抱负与活动的主要决定因素。

三是能力期（13~14岁）。它以“能力”为主要考虑因素，能力逐渐具有重要作用，同时也会考虑工作要求的条件。

(2) 第二阶段——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、职业作了一番探索，因此选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的任务：自我概念与职业概念的形成，通过自我检视、角色尝试、学校中的职业探索与兼职工作等，使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。

这个阶段共包括3个时期：

一是试探期（15~17岁）。考虑需要、兴趣、能力价值及机会，作试探性选择，并在幻想、讨论课业及工作中加以尝试。此时的选择范围会缩小，但是由于这一阶段对自己的能力、未来的学习与就业机会还不是很确定，现在的一些选择在以后时期一般不会被采用。

二是过渡期（18~21岁）。进入就业市场或专业训练，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。

三是尝试期（22~24岁）。这一时期职业生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性。此阶段所选择的工作范围会很小，只选择可能提供重要机会的工作，而且，若该工作不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

(3) 第三阶段——建立阶段（25~44岁）

由于经过上一阶段的尝试，不合适则会谋求变迁或做其他探索，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31~40岁开始考虑如何保住这个“位子”，并固定下来。这个阶段的主要任务：通过尝试错误以确定前一阶段的职业选择与决定是否正确；若觉得决定正确，就会努力经营，打算在此领域久留。简而言之，这个阶段的任务就是统整、稳固并求上进。

这个阶段细分又可包括两个时期：

一是试验—承诺稳定期（25~30岁）。个体寻求安定，也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意，于是会做出一些改变。此阶段的试验是定向后的尝试、不同的探索阶段的尝试。

二是稳定期（31~44岁）。当职业形态都明确后，个体致力于工作上的稳固，努力在工