

巍巍交大 百年书香  
www.jiaodapress.com.cn  
bookinfo@sjtu.edu.cn



策划编辑 关振兴  
责任编辑 张晋华 陈祖英  
封面设计 张瑞阳

# 大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA



扫描二维码  
关注上海交通大学出版社  
官方微信



ISBN 978-7-313-17770-4  
9 787313 177704

定价: 39.80元



上海交通大学出版社

X-A

大学生职业生涯规划

高等院校公共基础课精品教材

高等院校公共基础课精品教材

赠慕课

# 大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主编 祝敏鸿 梅贤臣



上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

高等院校公共基础课精品教材

# 大学生职业生涯规划

主 编 祝敏鸿 梅贤臣  
副主编 华晶晶 张振芳 陈 玲



上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

## 内容提要

本书共七章,具体内容包括职业生涯规划概述、认识自我、职业世界探索、职业决策、职业发展规划的制订、职业适应与发展、职业发展规划的管理等。本书立足于提高大学生的综合素质、树立正确的职业观和就业观,努力帮助大学生迈好职业生涯第一步。

本书可作为普通高等教育职业生涯规划与就业指导教育课程的教材,也可作为从事职业生涯规划与就业指导工作的相关人员的参考书,以及咨询与培训机构的培训教材。

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/祝敏鸿,梅贤臣主编. —上海:上海交通大学出版社,2017(2023 重印)

ISBN 978-7-313-17770-4

I. ①大… II. ①祝… ②梅… 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(2017)第 184070 号

### 大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编:祝敏鸿 梅贤臣

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

印 制:大厂回族自治县聚鑫印刷有限责任公司

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16

字 数:276 千字

版 次:2017 年 8 月第 1 版

书 号:ISBN 978-7-313-17770-4

定 价:39.80 元

地 址:上海市番禺路 951 号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:13.5

印 次:2023 年 10 月第 6 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者:如您发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0316-8836866

# 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人生重大课题之一,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,而且也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。本书有关内容均是关于目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。

## 大学生职业生涯规划

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,书中存在的不足之处,敬请广大读者批评指正。

编 者

# 目 录

<b>第一章 职业生涯规划概述</b> .....	1
学习目标 .....	1
案例导入 .....	1
第一节 职业 .....	2
第二节 职业生涯 .....	8
第三节 职业生涯规划 .....	14
第四节 职业生涯规划的基本理论 .....	23
实训练习 .....	35
<b>第二章 认识自我</b> .....	39
学习目标 .....	39
案例导入 .....	39
第一节 兴趣与职业生涯 .....	39
第二节 个人能力培养与职业生涯 .....	47
第三节 自我人格的探索与分析 .....	58
第四节 价值观与职业生涯 .....	65
第五节 气质和性格的探索与分析 .....	69
实训练习 .....	79
<b>第三章 职业世界探索</b> .....	83
学习目标 .....	83
案例导入 .....	83
第一节 行业、产业、专业与职业 .....	84
第二节 职业分类与职业资格认证 .....	87
第三节 职业环境分析及职业探索 .....	91
第四节 职业观念与职场状态、趋势 .....	100
实训练习 .....	105
<b>第四章 职业决策</b> .....	106
学习目标 .....	106

## 大学生职业生涯规划

案例导入 .....	106
第一节 职业决策概述 .....	106
第二节 职业决策理论与模型 .....	112
第三节 职业决策方法 .....	117
第四节 职业信息的搜集与处理 .....	124
实训练习 .....	128
<b>第五章 职业生涯规划的制订</b> .....	<b>130</b>
学习目标 .....	130
案例导入 .....	130
第一节 职业生涯目标的设定 .....	130
第二节 职业生涯规划的影响因素及其基本步骤 .....	138
第三节 职业生涯规划的方法与结果的评估 .....	145
实训练习 .....	151
<b>第六章 职业适应与发展</b> .....	<b>153</b>
学习目标 .....	153
案例导入 .....	153
第一节 大学生就业能力 .....	154
第二节 大学生的职业适应 .....	162
第三节 初入职场需要注意的问题 .....	173
第四节 自主创业 .....	177
实训练习 .....	187
<b>第七章 职业生涯规划的管理</b> .....	<b>191</b>
学习目标 .....	191
案例导入 .....	191
第一节 职业生涯规划早期管理 .....	191
第二节 职业生涯规划的中期管理 .....	198
第三节 职业生涯规划后期管理 .....	204
实训练习 .....	207
<b>参考文献</b> .....	<b>209</b>

# 第一章 职业生涯规划概述



## 学习目标

态度层面：树立职业生涯规划的理念和意识，意识到确立自身发展目标的重要性。

知识层面：了解职业的特性、职业生涯规划的意义和影响因素，思考未来理想职业与所学专业的关系，增强大学学习的目的性和积极性。

技能层面：进行大学生生涯规划准备，逐步确立长远而稳定的发展目标。



## 案例导入

人们经常为周末度假而规划，为一次旅行而规划，甚至为一顿早餐而规划。但是，却很少思考一下自己的一生该如何度过，为自己生命中最重要的事情——职业做个像样的规划。

大学生面对十字路口的选择，许多人陷入了迷茫和困惑，他们不知道自己想要什么，更不知道该如何去做。

哈佛大学曾对一群智力、学历、环境等客观条件都差不多的年轻人，做过一个长达 25 年的跟踪调查，调查内容为规划对人生的影响，结果是这样的：

第一类人：27%的人，没有目标。

第二类人：60%的人，目标模糊。

第三类人：10%的人，有清晰但比较短期的目标。

第四类人：3%的人，有清晰而长远的目标。

以后的 25 年，他们开始了自己的职业生涯。

25 年后，又对这些调查对象跟踪调查，他们的职业和生活状况发生了很大的变化：

第四类人：3%的有清晰且长远人生规划的人，25 年来几乎都不曾更改过自己的人生目标，并且为实现目标做着不懈的努力。25 年后，他们几乎都成了社会各界顶尖的成功人士，他们中不乏白手创业者、行业领袖、社会精英。

第三类人：10%的有清晰短期人生规划者，大都生活在社会的上层。他们的共同特征是：那些短期人生规划不断得以实现，生活水平稳步上升，成为各行各业不可或缺的专业人士，如医生、律师、工程师、高级主管等。



第二类人：60%人生规划模糊的人，几乎都生活在社会的中下层面，能安稳地工作与生活，但都没有什么特别的业绩。

第一类人：那些没有目标和规划的人，几乎都生活在社会的最底层，生活状况很不如意，经常处于失业状态。

调查者因此得出结论：目标对人生有巨大的导向性作用。成功，从一开始仅仅是一种选择，你选择什么样的人生规划，就会有怎样的人生。

其实，他们之间的差别仅仅在于：25年前，他们中的一些人知道自己到底要什么，而另一些人则不清楚或不很清楚。

未来的人生道路一片空白，需要你去规划。

# 第一节 职业

了解和掌握职业基础知识是大学生正确制订职业生涯规划乃至择业成功的基本条件。大学生处于确立自己职业方向的关键点上，职业生涯规划的理论 and 基本知识对于大学生而言非常重要，只有正确把握职业的内涵，才能使自己人生的事业有一个良好的开端，才能更好地选择适合自己的职业，也才能更好地适应社会，成就事业。

## 一、职业的含义

从汉语词义的角度看，“职业（occupation）”一词由“职”和“业”构成，“职”是指职位、职责，“业”是指行业、事业。对于职业一词的具体含义，不同学者有不同的解释。

（1）美国社会学学者塞尔兹认为：职业是一个人为了不断地取得收入而连续地从事某种具有市场价值的特殊活动，同时，它决定着从业者的社会地位。

（2）日本就业问题专家保谷六郎认为：职业是具有劳动能力的人为了生活和社会做贡献而发挥其能力连续从事的劳动。

（3）美国教育学家、哲学家杜威对职业的解释是：职业不是别的，是可以从中得到收益的一种活动。

（4）《现代汉语词典》的解释是：职业是个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。

（5）我国经济学家潘锦棠将职业定义为：职业是劳动者比较稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。

（6）我国还有学者认为：职业是参与社会分工，利用专门的知识和社会技能为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。

上述每一种说法都有其合理之处，但也有局限性。不过由此可以看出，职业至少应包含四层含义：①并不是任何工作都可以成为职业，一项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能成为职业；②劳动者通过从事职业活动，不仅

能取得一定的收入来满足物质生活需求，也能满足自己的精神需求；③劳动者在职业活动中可以展现自己的才能，并使个人特长得到发挥；④职业是社会分工的产物，是劳动者获得的社会角色，劳动者借此参与社会劳动，尽到自己在社会分工中应尽的职责。

综上所述，职业就是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。这种社会劳动是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、道德情操等方面的综合反映，也是一个人的权利、义务及职责的具体体现，是人的社会地位的一般性表征。

### 小案例

刘森同学大学就读国际贸易专业，毕业后理所当然的寻找专业对口的工作，他英语并不好，大学里也没认真努力过，所以毕业后也只拿到了CET-3，对外贸业务这个行业上来说是最底的要求了。虽然在大学期间他也想过毕业后不找本专业的工作，但就业形势和找工作现实不得不让他妥协，找了一家很小的外贸公司做外贸业务员。

做业务员和销售有关的工作底薪都是很低的，如果没提成，那工资只能维持个人温饱，别说挣大钱了。

在一年多的外贸生涯里，他不但在业绩上毫无起色，性格从开始的乐观变得消沉，开始变得烦躁，由于做业务压力大，晚上也开始失眠。总之，工作是痛苦的，生活也免不了受工作的情绪带动。

他在工作中想得最多的就是跳槽，换行业。但不知道自己到底喜欢什么样的工作。于是，他选择了辞职。辞职后，他又向很多专业对口的大公司投了简历，都杳无音讯。渐渐地，他开始对自己未来的职场发展充满疑惑与迷茫。

## 二、职业的特点

### 1. 社会性

职业的社会性即劳动者承担生产任务，履行公民义务。职业并非人类一出现就存在，而是社会分工的结果。每一种职业的产生都体现了社会分工的细化，体现了社会生产力的提高和社会的不断进步。因此，职业是劳动者获取的一种社会分工角色，是个人与社会结合的体现。社会成员通过从事职业活动为社会做出自己的贡献，社会也以全体成员的劳动作为积累而得以持续发展和进步。

### 2. 经济性

职业的经济性即劳动者从中取得收入。劳动者利用专门知识和技能从事职业活动，以获取一定的收入作为物质生活的来源，这就是职业的经济性。获取一定的收入既是劳动者从事职业活动的基本动机，也是其从事职业活动的结果。可以说，直到现在职业仍然是人们谋生的手段，是维持个人和家庭生存的基础。

## 大学生职业生涯规划

### 3. 稳定性

职业的稳定性即劳动者从事的职业活动相对稳定，是非中断的。职业一直处在不断发展变化之中，随着生产力和社会分工的发展，新的职业不断出现。但是，某种职业一旦形成便会在较长的一段时期内存在和发展。职业的生命周期具有相对的稳定性，这是因为决定职业存在的社会条件的变化是比较缓慢的。职业的稳定性使人们学习、掌握专业知识和技能成为可能，也使人们职业生涯的规划和发展成为可能。

### 4. 多样性

职业的多样性即不同职业之间有很大差异。职业不仅种类繁多，而且不同种类职业的劳动内容、生产工具、知识与技能要求等都存在着很大差异。俗话说“隔行如隔山”，职业间的差异会给人们的职业转换带来一定的障碍和困难，同时也使社会分工更加细化，有利于提高工作效率。

### 5. 层次性

职业的层次性即不同职业之间、同种职业之间存在高低层次的区别。职业不仅种类多样，各类职业之间和各类职业内部还存在不同的层次。职业虽无高低贵贱之分，但由于职业对从事者的素质要求不同、社会对职业的评价不同，职业也就有了层次之分。职业的层次性的根源在于不同职业要求劳动者在体力与脑力付出方面的差别、工作复杂程度的不同、工作素质要求的差异、工作自主性的不同和收入水平的差异等。

### 6. 技术性

职业的技术性即劳动者在职业活动中需要具备一定的才能和专长。职业的技术性揭示了职业的专业性。虽然不同职业对技术的要求有所不同，但都需要劳动者具有一定的技术。可以说，自职业产生起，就不存在一种没有技术要求的职业。目前，许多职业都对学历、专业、职业资格等有明确的要求。

## 三、职业的分类

在漫长的原始社会中，人类劳动最早只按男女性别进行分工，男人打猎、捕鱼，女人采摘果实、挖掘茎块，所以不存在职业。在原始社会末期，出现了最初的社会大分工，农业、手工业和畜牧业开始成为专门的职业。以后随着生产力的发展，社会分工越来越细，职业也越来越多。职业是社会分工和人类文明的标志。人类历史上职业的产生和发展，一方面体现了社会生产力发展水平和科技进步的结果；另一方面又促进了社会生产力的提高，促进了生产的社会化和专业化的发展。一个国家的职业构成，与其国民经济结构、经济与科学技术发展水平有着密切的关系。

由于各国经济发展水平不同，职业分类标准也不一样。为了便于比较，国际劳工组织制定了《国际标准职业分类》，国际劳工局将职业划分为 8 个大类，83 个小类，284 个细类，1 506 个职业项目，1 881 个职业。我国的职业分类与国际劳工组织的分类方法基本一致。1995 年，我国国家劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局联合组织编制了《中华人民共和国职业分类大典》。它是我国第一部具有国家标准性质的职业

分类大全，它第一次将中国的职业进行了全面、系统的划分，具有较高的权威性。在这部大典 2015 年修订版中，职业被划分为 8 大类、75 个中类、434 个小类、1 481 个细类（职业）。表 1-1 是国际劳工局制定的《国际标准职业分类》（ISCO）与我国的职业分类标准对照表。

表 1-1 国际与国内职业分类标准对照表

类 别	国际标准职业分类	中国标准职业分类
1	专家、技术人员和有关工作者	专业技术人员
2	政府官员和企业经理	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人
3	事务性工作者和有关工作者	办事人员和有关人员
4	销售工作者	商业和服务业人员
5	服务工作者	军人
6	农业、牧业和林业工作者，渔民和猎人	农、林、牧、渔、水利生产人员
7	生产和有关工作者，运输设备操作者和劳动者	生产、运输设备操作人员及有关人员
8	不能按职业分类的工作者	不便分类的其他人员

### 小贴士 >>>

#### 解读职业分类

职业性质决定着不同类别职业的特点与要求。传统的划分以行业领域为主要标准，例如，工人、农民、军人等；现代比较通行的是根据劳动性质划分职业类别，如“金领”、“蓝领”、“白领”、“银领”、“粉领”等。

**金领 (goldencollar)：**金领是伴随着网络时代新兴的一个群体。“金领”这一称呼是社会对这些人的知识结构、公关能力、团队协作能力、管理经营能力、社会关系资源等综合素质的认可。一般认为，金领不仅是顶尖的技术高手，而且拥有决定白领命运的经营权。他们的年龄一般在 30 岁以上，很多人从国外获取较高学历，凭借自己精深的专业知识、职业人的优秀素质和对生活的感悟力赢得了别人的尊重和认可。

**蓝领 (bluecollar)：**蓝领主要是指集中于传统行业的“劳力”者，以动手为主。因多穿蓝色工装，故有此称号。其中技术好、收入高的被称为“高级蓝领”、“金蓝领”。

**白领 (whitecollar)：**企业行政管理人员，以动脑为主的“劳心”者。因多穿白衬衣，所以有此称呼。

银领 (silvercollar): 银领又称“灰领”, 一般指既能动脑又能动手, 有一定的知识水平, 熟练掌握高技能的高级技能人才。大体可以分为两部分, 一部分集中在新兴的制造业, 如汽车、电子等行业的汽车维修师、高级焊工等; 另一部分在新兴服务业, 如网络管理、动漫画制作人员等。自由、独立、时尚是银领的生活信念, 他们享受更轻松、更自由、更新鲜的工作过程。

粉领 (powdercollar): 粉领指的是那些在家工作的自由职业者。他们可以睡个懒觉, 中午吃饭不必太讲究。家既是他们的栖息地又是他们的工作场所, 他们凭借电脑、电话和传真与外界联系, 对白领工作环境中很多令人紧张的人情世故知之甚少。

按照当代管理学大师彼得·德鲁克的定义, 知识员工是掌握和运用符号及概念、利用知识或信息进行工作的人。主要用“头脑”进行工作的知识员工, 其受教育程度、需求结构、工作希望、价值观念、行为能力等, 都不同于主要依靠“肌肉”进行劳动的体力员工。这将在很大程度上影响很多人, 尤其是接受过高等教育的大学毕业生。

### 四、职业的功能

(1) 职业是个体获取经济来源的主要途径, 从而满足基本的生存需求。马斯洛认为生理上的需要是人类维持自身生存的最基本需求, 包括饥、渴、衣、住、行等方面的需求。如果这些需求得不到满足, 人类的生存就成问题。从这个意义上说, 生理需要是推动人们行动的最强大的动力。职业活动的收入是个体的主要经济来源。职业作为人们参与社会生活、从事社会实践的主要手段, 为人们提供了个人生存和维持家庭开支的重要物质基础, 并使人类在此基础上实现繁衍和个体的发展。

(2) 职业是个体参与社会交往的重要手段, 并从中获得社会和他人的尊重。马斯洛认为个体在社会中、生活中有感情需要和尊重需要。在感情需要方面, 人都需要朋友之间、同事之间、家人之间的友谊、合作和关爱, 都希望成为群体中的一员, 可以得到关心和照顾; 在尊重需要方面, 人都希望自己有稳定的社会地位, 个人的能力和成就得到社会的承认。感情和尊重是比生存层次更高的需要, 是人热切追逐的目标, 也是激励人发挥潜力和热情的最大动力。通过从事某种职业, 个体可以与他人交往, 并在交往中获得他人的认可。这种认可可以是名誉、地位、权力等非经济利益, 也可以是别人对自己的尊重和信任等精神力量。尊重需要得到满足能使人对自己充满信心, 对社会充满热情, 从而体验到人生的意义与价值。

(3) 职业是个体实现自我价值的必要载体, 是个体奉献社会的重要途径。自我价值的实现是最高层次的需要, 它指的是实现个人理想、抱负, 发挥个人的能力到最大程度, 完成与自己的能力相称的一切事情的需要。在这个过程中, 个体可以使自己逐渐成为自己所期望的人物。职业是个体发挥能力的重要载体, 是个体在社会中生存和发展的重要手段, 也就是说, 人必须做称职的工作才会使自己感到快乐, 才会在事业上有所成就。此外, 个体通过职业参与到社会劳动分工中去, 并在追求自我实现和发展的同时为社会做出贡献。

## 五、职业角色与其他角色的关系

### 1. 职业角色与其他角色的联系

(1) 职业角色和其他角色都是人在社会中所属的特定群体的代名词，表示一个人的地位和身份，是个体社会归属的载体和人与人之间相区别的依据。

(2) 职业角色与其他角色一样，当在不同角色之间进行转换时，会经过角色冲突、角色学习和角色协调等一系列过程。

### 2. 职业角色与其他角色的区别

(1) 职业角色相对简单。社会角色具有多元化的特点，人在社会活动中随着场合的不同，相对于不同的人 and 事将会以各种不同的角色出现，而职业角色仅限于个体供职的行业和所从事的工作，有特定的职业特点。

(2) 职业角色相对稳定。人在社会中可能会扮演多种社会角色，这些社会角色在不同的情景下会进行大量的转换，而职业角色是人最基本的社会角色形式，相对来说比较固定，不会时刻变换，具有稳定性的特征。

(3) 职业角色是后天选择的结果。普通的社会角色是在人成长的过程中自然生成的，有的角色更是个人成长过程中必须接受的，如父母角色、子女角色和学生角色等。但职业角色需要大量专业技能的支撑，需要经过积极的职业学习，所以职业角色不是与生俱来的，而是需要经过后天选择、学习和培养才能获得准确的定位。

## 六、我国职业发展趋势

我国的职业发展趋势主要有以下几种。

(1) 由单一基础向跨专业、复合型转化。职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂转化，过去单一技能要求的工作，由于职业内涵的发展扩大，现在需要更充分的相关专业的知识和技能，更多地需要跨专业和复合型的人才。

(2) 由封闭型向开放型转化。职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛，接收信息的渠道也必须加大，人们相互之间的交往和协作大大加强，所以要求人们具有开放的观念和心态，彻底摆脱封闭的状态。另外，开放型体现在职业岗位工作的性质上，例如，增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。

(3) 由传统工艺向信息化、智能型转化。生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量，改善劳动组织和生产手段，提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员，是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。

(4) 由继承型向知识创新型转化。知识经济时代的到来，要求社会成员不断树立创新意识，在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后，只有创造性人才才能更好地胜任岗位职责。

(5) 由服务型向知识技能型转化。第三产业在劳动者数量增加的同时，对从业人员质量的要求也在不断提高，产生了知识型服务性职业，而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。劳动力市场专家预测，未来的新职业会越来越多地出现在服务部门，特别是与健康、通信

和计算机相关的行业。

(6) 新兴文化创意产业的蓬勃发展为新型职业的产生及创业机遇提供了温床。

## 第二节 职业生涯

### 一、职业生涯的含义

“生涯”是在日常生活中使用非常频繁的一个词。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”的本义是两轮马车，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。目前，国际上大多数学者较认同的是美国生涯理论研究专家舒伯（Donald E. Super）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，它统合了个人一生中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。

综上所述，职业生涯是指个体的职业角色发展形态的历程，它是一个复杂的概念，由时间、范围和深度构成。时间指人的一生中不同的阶段，范围指人的一生中所扮演不同职业角色的数量，深度指人对一种职业角色的投入程度。职业生涯又称职业发展，简单地说，就是一个人一生连续从事的工作行业和工作职务的发展道路，是一个人的终生职业经历，包括就业形态、工作经历以及与职业相关的活动等。职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯，外职业生涯主要是指从事职业时的工作单位、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程；内职业生涯主要是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。外职业生涯的因素通常由别人决定、给予，也容易被别人否定、剥夺；内职业生涯的因素主要靠自己探索获得，并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。因此，在职业生涯的各个阶段，都应重视内职业生涯的发展，尤其是在职业生涯早期和中前期，一定要把对内职业生涯各因素的追求放在首位，因为它对一个人职业生涯的成功乃至人生的成功具有关键性作用。

### 二、职业生涯的特点

研究职业生涯的特点可以帮助我们更好地进行职业生涯设计。从总体上看，职业生涯主要有以下几个特点。

#### 1. 可规划性

职业生涯规划的目的不是预言职业生涯发展过程中的具体细节，而是给个人提供一个总体的职业生涯发展状态的指导，战略性地把握职业生涯发展方向。在职业生涯发展过程中存在很多偶然性因素，职业生涯的可规划性正是表现在对职业生涯发展过程中许多偶然性因素的把握上。

#### 2. 差异性

作为独特的个体，每个人在个人特质、性格气质、能力特点上都有差异，因而在职业目标

的选择、职业规划的确立上都有所不同。在实现职业目标的道路上，个人行为方式的不同、努力程度的不同导致最后实现目标的结果也必然有所差异。正是由于这种差异的存在，职业生涯规划才是个性化的，职业生涯规划越个性化，它对个体的职业生涯规划发展越具有切实的指导意义。

### 3. 阶段性

职业生涯的发展过程可以划分为不同的阶段。每个阶段都有不同的目标和任务，各个阶段之间并不是并列关系，前一阶段的状态是后一阶段的基础，各个阶段之间具有连续性和递进性。利用好职业生涯发展的阶段性，高质量地完成各阶段的任务对职业生涯的持续发展至关重要。

### 4. 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程。一方面，个体自身通过持续不断的努力来提高个人能力和职业水平，通过实现职业追求来提升个人价值，从而承担着越来越重要的社会角色；另一方面，个体在与他人、环境和社会的互动中，根据自己不断丰富社会职业信息、个人职业能力、职业决策技术，设计出与该阶段相符合的职业规划。

## 三、职业生涯的成功标准

在国外的研究中，职业生涯成功被界定为个人在工作经历中逐渐积累和获得积极的心理感受以及与工作相关的成就，并将其分成客观职业生涯成功和主观职业生涯成功。客观职业生涯成功是指个体在职业生涯中获得的，能由公证的第三方可观察、可衡量、可证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从他（她）认为重要的维度，对自己职业生涯内心的理解和评估。

### 1. 客观标准

职业生涯成功的客观标准，从本质上讲，主要集中在由社会认可的“较高的薪金和职位”上，其他指标可以随“薪金和职位”的获得而拥有。毋庸置疑，以可感知和证实的“薪金和职位”作为客观成功标准，使我们对职业生涯成功的评价，具有了可操作的评价依据，同时也有助于人们明确职业追求的目标。

但片面地追求客观成功，往往会导致职业价值观的扭曲以及其他一系列不良后果；另外，客观成功标准的局限性还在于，它忽视了职业生涯成功因个体、民族、社会、时代的差异性，忽视了其评价标准所应具有多元性和层次性。

### 2. 主观标准

在强调客观成功标准的同时，不能忽视主观成功标准。事实上，很多人在获得客观成功时，主观心理上却伴有着失败感，因为“薪金和职位”并不能满足人的全部需求。

在大多数的时候，主观职业生涯成功可操作化的指标是指“工作或职业满意度”，成功不仅仅是一个社会的客观问题，也是一个人的主观问题。有些被社会认可的成功经理人，其实对自己的职业生涯并不满意，从主观职业生涯成功标准来看，他们常常认为自己是失败的。因此，对于衡量职业生涯成功标准，应当引入个人的自我实现和工作意义的成分，具体包含自我认同、工作满意和精神满足等主观成功的评价指标。职业生涯成功



## 大学生职业生涯规划

主观标准的重视和提出，弥补了以客观标准片面地衡量职业生涯成功的某些不足。尽管如此，主观成功标准也有其自身的局限性，主观上的工作满意和精神满足只是一种个人化的心理感受，“职业满意度”并不能真正反映主观成功的本质内涵。

客观职业生涯成功与主观职业生涯成功是职业生涯成功的两个方面，只考察客观成功，或只考察主观成功都是片面的，我们应从“主客统一”的角度去评价职业生涯成功，同时兼顾主观、客观两方面，两者缺一不可。

### 四、职业生涯的形态

每个人都有独特的职业生涯形态，这对人的发展影响极大。好的职业生涯形态使事业成功，不好的职业生涯形态使事业一塌糊涂。职业生涯形态的划分方法很多，较为常见的有以下两种。

#### 1. 18种职业生涯形态划分法

日本职业生涯专家高桥宪行将职业生涯形态归纳为18种，具体如下。

(1) 超级巨星型。这类人具有较高知名度，其举动时常在无形之中牵动许多人的利益，是大家公认的名人。

(2) 卓越精英型。这类人品德好，知识渊博，具有深刻的洞察力，常常能适时化险为夷，扭转乾坤。

(3) 劳碌命运型。这类人愿意安分守己，过着朝九晚五的普通生活。

(4) 得过且过型。这类人没有什么理想和抱负，很少为工作奋斗和拼搏，凡事只求过得去即可。

(5) 捉襟见肘型。这类人即使机会来了也不知道如何把握，但是一旦错过机会却又怨天尤人，自暴自弃。

(6) 祸从口出型。这类人喜欢批评别人，常常将自己的过错推卸给别人，而且喜欢标新立异，但提出的一些计划常常无法实现。

(7) 中兴二代型。这类人常常继承有可观的家产，自己也兢兢业业，大都能将家业发扬光大。

(8) 出外磨练型。这类人虽然家有产业，却将接班人送到其他公司工作，让他们从基层做起，靠自己的能力、关系发展自己，在磨练中得到成长。

(9) 家道中落型。这类人在面对困境时，常常束手无策，欲振乏力。

(10) 游龙翻身型。这类人能充分运用人生的蛰伏期，深刻思考自己的未来，并重新规划自身发展，终至飞跃。

(11) 转业成功型。这类人在面临困境时可以下定决心，迈开步伐，解脱束缚，另谋出路，闯出一番天地。

(12) 一飞冲天型。这类人才华出众，又具有拼搏精神，一旦遇到伯乐，就能一跃而起。

(13) 强力搭档型。这类人如果能得到志趣相投、能力互补的强力搭档的配合，一定可以开创成功的职业生涯。

(14) 福星高照型。这类人相当幸运，往往随着时势的推移，在风云变幻中成就美好的事业前程。

(15) 暴起暴落型。这类人常常人生多舛，起伏不定，崛起、衰败往往均在一夕之间。

(16) 随波逐流型。这类人常常目标不够明确，策略不够坚定，行动三心二意，最终只能随波逐流，很难有所成就。

(17) 强者落日型。这类人虽然才能出众，也曾呼风唤雨，但常因人生的际遇虎落平阳，从此一蹶不振，不得不了度残生。

(18) 一技在身型。这类人一般专注于某一领域，认真钻研，始终努力不懈，踏踏实实。

### 2. 7种职业生涯形态划分法

还有学者根据不同的评价方式，将职业生涯形态分成7种类型。

(1) 步步高升型。这类人常常在一个组织内认真经营，尽管有时工作地点或工作内容会因公司的需要而有所改变，但是因为工作业绩突出而受主管认可，常常会步步高升。

(2) 阅历丰富型。这类人变换过不少工作，供职过很多家单位，工作内容的差异性也很大，但是他们勇于尝试，敢于创新，且学习能力较强，常常能自如地应对各种突发状况。

(3) 稳扎稳打型。这类人在工作初期处于探索阶段，工作的转换较为频繁，经过一连串的尝试与努力之后，终于进入自己所向往的机构。该机构的升迁与发展有限，但是非常稳定，如教育院校、国家机关、邮局、银行等。

(4) 越战越勇型。这类人虽然有明确的职业生涯发展方向，但是会因为某些原因受到打击或重挫。挫败之后，他们常常可以凭借自己的毅力和能力继续努力，以更加成熟的态度面对新的挑战。最后，他们在工作中取得的成就远远超过从前。

(5) 得天独厚型。这类人对于自己的职业和工作并没有花费太多的精力，也不积极进行探索和尝试，反而因为家庭的关系很早就确定了方向。经过刻意地栽培与巧妙的安排，他们进入了公司的决策核心，并将组织发展与个人职业生涯密切结合。

(6) 职业生涯因故中断型。职业生涯因故中断型是指连续性的职业生涯发展因为某些原因而停顿，处于静止或衰退的状态。导致职业生涯中断的原因有很多，比如，身体患有重病，不得不进行治疗等。

(7) 一心多用型。这类人不愿意专注于一份工作或事业，在工作之余时常会给自己安排一些感兴趣的事，在稳定与创新之间寻找平衡点。

## 五、职业生涯发展的影响因素

不同的人可能有着种种不同的职业历程：有的人从事这种职业，有的人从事那种职业；有的人一生变换过多种职业，有的人终生在一个岗位上；有的人事业有成，有的人则碌碌无为。这是因为影响职业发展的因素是多方面的，有自身因素、职业因素，也有环境因素。

## 大学生职业生涯规划

### 1. 自身因素

影响职业发展的自身因素包括健康、性别、教育、年龄、心理、家庭等。

(1) 健康。俗话说，“身体是革命的本钱”。健康的身体是职业生涯成功的首要条件，体质与健康在每一种职业中都是必不可少的。体质包括身体形态及其发育水平、生理机制、运动能力、适应能力、感知能力等；健康指身体健康、心理健康和具有良好的社会适应能力，它受遗传、营养、医疗保健与心理等因素的影响。需要注意的是，体质和健康条件有时会限制个体进行职业选择或职业流动，比如，飞行员职业对从业者的体质条件具有硬性要求。

(2) 性别。随着科学技术的发展和社会的进步，人类由工业社会进入了信息社会。生产方式的改变使得男女两性在职业分工上的差距逐步缩小，职业的性别色彩逐步淡化，但是男女在生理特征、气质、社会对男女“社会角色”的期望等方面都存在差异。这些差异使他们在职业选择和职业发展上存在一定的差异，职业分工仍然存在。在职业选择和职业发展中，要充分考虑到职业对性别的要求，选择从事那些能发挥自己特长的职业。

(3) 教育。一个人的受教育程度和水平，直接影响其职业选择的方向和成功率。受教育程度与职业发展有明显的关系，因为它对劳动者的知识结构、职业能力和职业价值观等均会产生重要的影响。实践表明，缺乏文化科技素质的劳动者在劳动生产过程中是很难发挥作用的。受教育程度虽然是事业成功不可缺少的因素，但不是唯一因素，因此，用人单位不仅要看应聘者的教育经历，还要看其能力和综合素质。

(4) 年龄。年龄与职业发展关系密切。在各类招聘的资格要求中，经常会出现关于年龄的要求，比如，在招聘营销代表、技术专员时，年龄往往要求在30岁以下。年龄之所以会成为影响职业发展的因素，是因为不同年龄段的人在生理、心理、工作状态、价值观念、适应变化的速度、思维模式、固有习惯、学习能力、生活压力、经验能力等诸多方面存在着很大差异。职业机会会随着年龄的增长呈减少趋势，年龄的优势只体现在某个特定阶段。所以，我们应正视年龄因素对职业发展的影响，把握最佳年龄阶段发展自己的职业。

(5) 心理。心理是影响职业发展的重要因素。心理主要包括性格、气质、能力及能力倾向、价值观、态度以及是否喜欢与人打交道、与人合作等。不同气质、性格、能力的人适合从事的工作类型也不同，如多血质的人较适合做管理、记者、外交等工作，不适合做过细的、单调的、机械性的工作。如果做与自己个性特征不吻合的工作，个体容易觉得自己的活力被束缚，思想被禁锢。

(6) 家庭。职业发展与个体自身的成长环境和家庭环境关系密切。首先，教育方式不同会造成孩子认知世界的方法不同；其次，父母是孩子最早观察模仿的对象，所以其职业技能必然会对孩子产生重大影响；再次，父母的价值观、态度、行为、人际关系等都会对孩子的职业选择产生直接或间接的影响，这就是艺术世家、教育世家、商贾世家等出现的原因。

### 2. 职业因素

职业需求、职业声望、行业发展状况与发展前景等因素，往往会影响个人的职业行为

及未来的职业发展道路。对这些职业因素进行认真的分析、谨慎的考虑，将有利于个体进行正确的职业选择和职业发展规划。

(1) 职业需求。职业需求是指在一定时间内各种不同职业对劳动者的需求量。职业需求可以鼓励和强化劳动者原有的职业倾向，抑制和打消劳动者不现实的设想，或者诱导劳动者产生新的职业期望。一般来说，职业需求越大，职业种类越多，就业机会就越多。

(2) 职业声望。职业声望是在社会习俗、职业传统、社会舆论等因素的影响下，根据职业的社会功能、报酬、晋升机遇、工作条件及职业需求等方面对职业进行的排序。职业声望的高低对职业选择具有重要影响。

(3) 行业发展状况与发展前景。要对行业发展状况进行分析，首先应了解自己现在从事行业的类别、特征和发展趋势。对行业发展前景进行预测要考虑两个方面，即行业自身的生命力和国家对该行业的政策。

### 3. 环境因素

社会环境对每个人的职业发展都有重大影响，任何个人的职业选择和职业发展都无法摆脱经济发展水平、社会文化环境、政治制度和氛围、社会价值观念等因素带来的影响。

(1) 经济发展水平。个体所处地区的经济发展水平会对其职业发展产生无形的影响。通常来说，在经济发展水平较高的地区，企事业单位相对集中，优秀企业较多，个人职业选择的机会也较多，因而有利于个人的职业发展；在经济较落后的地区，个人的职业发展就会受到一定的限制。但是，任何事情都不是绝对的。事实表明，越是艰苦的地方，人才越少，发挥才干的空间也就越大，成功的概率也就越高。

(2) 社会文化环境。社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施、社会文化氛围等。在好的社会文化环境下，个体可以受到良好的教育，从而为以后的职业发展打下良好的基础；反之，则会给个体的职业发展造成障碍。

(3) 政治制度和氛围。政治制度和氛围对个体的职业发展具有重要影响。一方面，对某种职业的利好政策会引导个体选择从事该种职业，也会对个体职业发展产生推动作用；另一方面，政治制度和氛围还会影响到经济体制，甚至是企业的组织体制，从而对企业中个体的职业发展产生间接影响。

(4) 社会价值观念。任何人都无法摆脱社会价值观念的影响，大多数人的价值取向都会为社会主体价值观念所影响。从某种意义上讲，一个人思想发展、成熟的过程，就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会主体价值观念一旦形成，会直接决定人们对某种职业的认识、接受和认可程度，人们倾向于选择从事社会认可度高的职业，也会对其发展给予更多的关注和支持，从而影响某种职业的发展趋向。对大多数人而言，思想的发展、成熟是在职业发展的过程中完成的，所以，社会价值观念必然会对个体的职业发展产生影响。

### 小贴士 >>>

#### 好的开始是成功的一半

好的开始是成功的一半。一位哲人曾经说过：“人生的道路虽然漫长，但紧要处就那么几步。”对于刚刚踏入校园的莘莘学子，应该说在人生道路上已跨过了十分重要的一步。“黑色六月”到“金色九月”，从中学到大学，环境的改变是一个不争的事实，但这并不意味着每一个大学新生的认识 and 心态也能迅速、自然地跟上并适应这种改变。大学毕竟与中学有很大的区别，学习、生活的新变化，既是对大学生的严峻考验，也为大学生系统知识的学习、能力的培养、人格的塑造等提供了有利的条件。因此，尽快认识大学及大学阶段各方面的变化及新的特点，及早了解客观环境，尽己所能调整好个体与环境的关系，才能在人生的新起点上迈出坚实的第一步。

## 第三节 职业生涯规划

在人生的道路上，大学阶段处在一个多岔路口，走哪一条路，向哪个方向发展，在很大程度上决定一个人事业的成败。选对了方向，一路顺利；选错了方向，步履维艰。因此把握好方向，对于每一个人而言都尤为重要。

### 一、职业生涯规划基础知识

随着中国高等教育招生范围的扩大，越来越多的人走进大学进行深造，同时这也带来了高校人才培养与社会人才需求之间的矛盾。因此，对于大学生而言，能否了解自己、规划自己、进一步发掘自身特长对职业发展至关重要。可以说，职业生涯规划就是职业成功的起点。

#### 1. 职业生涯规划的含义

职业生涯规划（career planning）又叫职业生涯设计，是个人对所从事的职业进行自我计划和管理的过程。具体来说，职业生涯规划是指个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好和职业倾向等，结合时代特点、制约因素和机遇条件，为自己确立最佳的职业奋斗目标，并根据目标有效选择职业道路，确定教育、培训和发展计划，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

职业生涯规划不仅与个体的主观因素相关，而且与个体周围存在的客观条件有密切的关系。首先，职业生涯规划要切合个人的自身条件，尽力达到内外因素的最佳匹配。确定职业发展目标的关键是要人岗匹配，既不高攀，也不低就；并非收入越高、地位越高、权力越大的工作就是好工作。职业生涯规划要求个体根据自身的兴趣、特点，通过对自己的内在因素进行测评找到自身的内部潜质，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，选择最适合自己的职业。其次，职业生涯规划要充分利用周围存在的客观条件。职业生

涯规划针对决定个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测评,确定个人的奋斗目标并选择符合这一目标的职业。职业生涯规划就是要找到客观与主观的最佳匹配点,使外部优势充分支持内部潜质,内、外优势结合起来,创造发展平台,形成在职场打拼的强有力的核心竞争力。

### 小案例

有这么一家人。丈夫是教师,在一所中专学校教经济学;妻子在街面开一个纽扣店。

丈夫没有什么爱好,教学之余,除了到图书馆翻翻经济类杂志,就是到妻子的小店转悠转悠。妻子也没有什么大志,除了卖纽扣,最多再卖些头饰、胸花之类的小玩意儿。

一天,丈夫告诉妻子,他有一个新发现。他说:“昨天,我在图书馆看一份杂志,介绍的全是世界上的大公司,叫作‘500强’。我发现,他们都是一根筋,一条路。”妻子问:“什么意思?”丈夫说:“打个比方,你卖纽扣,就只卖纽扣,卖所有品种的纽扣,店再大,都不卖别的。”妻子说:“这算什么新发现!不就是开专业店吗?”丈夫说:“好像是开专业店,但我搞不清楚的是,为什么成为500强的都是这些专业店,而不是其他的店。这里面一定有名堂。”

自从有了这个新发现后,丈夫就从没有放弃琢磨。他认真查阅了零售业的老大沃尔玛。他发现它自始至终只做零售,钱再多都不买地,都不去做房地产。他又查阅了美国通用汽车公司,一百多年来,也是只做汽车与配件,资产达到八万亿了,都不去做航空和轮船。他还研究了世界首富比尔·盖茨,他发现此人也是一条路走到底,钱再多,都只做软件,其他行业再赚钱都不去做。丈夫就想,是不是心无旁骛地做一件事,更容易成为强者?

有了这一认识之后,他对妻子说:“以后再进货,头饰、胸花之类的东西,不要再进了。全进纽扣,有多少品种进多少品种,看看会怎么样。”

自此之后,一家航空母舰式的纽扣店,在这座城市出现了。所有做纽扣批发和销售的人,来到这座城市,都是因这家纽扣店而来。他也因此成了“纽扣大王”。

## 2. 职业生涯规划的类型

按时间长短来划分,可以将职业生涯规划分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划(见表1-2);按处理职业问题时每个人采用方法的不同,可以将职业生涯规划分为依赖型、直觉型和理性型(见表1-3)。

表 1-2 按时间长短划分的职业生涯规划

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,主要设定较长远目标
中期规划	一般为2~5年内的目标与任务
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 1-3 按职业问题处理方法划分职业生涯

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等因素，分析利弊得失，做出相应的计划

### 小贴士 >>>

一切成就的起点是渴望。一个人追求的目标愈高，他的才能发展就愈快。一心向着自己目标前进的人，整个世界都给他让路。追求任何事业的成功都必须先确立一个明确的目标，当对目标的追求变成一种执着时，你就会发现所有的行动都会带领你朝着这个目标迈进。目标就是力量，奋斗才会成功。古今中外凡在智能上有所发展、事业上有所成就的人，无不有着明确而坚定的目标。

### 3. 职业生涯规划的构成

职业生涯规划主要由以下几个部分构成。

(1) 自我评估。自我评估是对自己做出全面的分析，主要包括对个人的需求、能力、兴趣、性格、气质等的分析，以确定自己具备哪些能力和与之相匹配的职业。

(2) 组织和社会环境分析。组织和社会环境分析是对自己所处的环境的分析，以确定自己是否适应组织环境或者社会环境的变化，以及怎样调整自己来适应组织和社会环境的需要。短期的规划比较注重组织环境的分析，长期的规划更多地注重社会环境的分析。

(3) 生涯机会的评估。生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。通过对社会环境的分析，结合个人的具体情况，评估有哪些长期的发展机会；通过对组织环境的分析，评估组织内有哪些短期的发展机会。通过职业生涯机会的评估可以确定职业和职业发展目标。

(4) 职业生涯目标的确定。职业生涯目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标的确定，它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般来说，先要根据个人的专业、性格气质和价值观以及社会的发展趋势确定自己的人生目标和长期目标，然后再把人生目标和长期目标进行分化，根据个人的经历和所处的组织环境制订相应的中期目标和短期目标。

(5) 制订行动方案。在确定以上各种类型的职业生涯目标后，要制订相应的行动方案来实现它们，把目标转化成具体的方案和措施。这一过程中比较重要的行动方案有职业生涯发展路线的选择、职业的选择和相应的教育和培训计划的制订。

(6) 评估与反馈。在人生的发展阶段，由于社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在，会使我们的发展轨迹与原定的职业生涯目标与规划有所偏差，这时需要对职业生涯目标与规划进行评估并做出适当的调整，以更好地符合自身发展和社会发展的需要。职业生涯规划的评价与反馈过程是个人对自己不断认识的过程，也是对社会不断认识的过程，

是使职业生涯规划更加有效的有力手段。

### 小贴士 >>>

#### 职业生涯规划教育的发展状况

##### 一、国外职业生涯规划教育的发展状况

职业生涯规划作为一个专业于20世纪60年代诞生于美国,随后又被引进到欧洲一些国家,并得到快速发展。在国外,以人为本的职业生涯规划教育是一种常态教育。一些国家从小学就开始有意识地培养学生的职业生涯规划意识,大学阶段也开设了专门的职业生涯规划教育课程,并提供相关实践基地。国外职业生涯规划教育在发展的历程中逐步构建了完善的职业生涯规划教育理论,丰富了职业生涯规划教育的实践经验。

##### 1. 美国的“生计教育”

美国是较早在学校中开展职业生涯规划教育的国家。“生计教育”是20世纪70年代初美国联邦教育总署署长马兰提出的一种教育观念,旨在解决学校教育与社会生活脱节的问题,引导青少年从“升学主义”转向个人的生计与未来发展,其涉及范围下至幼儿园,上至高等教育。以学校为中心实施的“生计教育”课程,可以划分为“职业了解”“职业探索”和“职业抉择”三个阶段,其目的是使所有青少年及儿童树立职业观念,培养职业意识和自我意识。各学校一般都设有专职人员对学生进行“生计教育”,开展生计辅导和咨询工作。

##### 2. 德国的职业选择教育

德国的职业生涯规划目的明确。职业生涯规划的目的是帮助学生合理选择职业道路。学校、劳动部门和信息中心合作,通过职业资料和影片向学生详细介绍各种职业的性质、要求、工作范围、发展前景以及本地区劳动力市场的形势等,让学生对社会可以提供的职业有一个广泛、深入的了解。在帮助学生了解职业世界的同时,他们还指导学生客观评估学习成绩,参加各类心理、生理自测,从而使学生会理性地进行自我分析,有的放矢地进行职业选择。

##### 3. 日本的职业生涯规划教育

在日本,无论是小学、初中、高中,还是大学,都认识到了职业生涯规划教育的重要性,并在全国范围内开展了职业生涯规划教育。日本小学的教学大纲就开始强调,要通过学校的整体教育活动对小学生进行生活方式的指导,培养他们的劳动观和职业观,让他们拥有充满希望和目标的生活态度,了解基本的职业行为,掌握必备的职业知识。

##### 4. 瑞典的职业指导课程

瑞典在学校中开设了职业指导课程,帮助学生根据个人的知识和能力选择职业。其中,20%的职业指导课程在校外进行,由职业指导教师自己设置。同时,为了增强家长和学生职业的了解,学校会请家长到学校听职业指导课,从而使他们能够帮助学生确定职业方向和学习科目;安排学生到父母工作的工厂参观,以增强其对社会的了解;聘请职业指导专家帮助学生确定所选专业、制订个人发展计划。



### 5. 英国和澳大利亚的职业能力教育

英国和澳大利亚都非常重视培养学生的职业能力。20世纪80年代以后,英国政府陆续颁布了一系列文件,要求普通中学开展职业教育和职业指导,并把这种教育和指导纳入到学校课程当中。普通中学的职业教育和职业指导主要由学校的指导教师和校外的职业官员合作进行。指导教师的任务主要是实施职业教育计划,帮助职业官员安排学生咨询,并提供最新的职业信息。职业官员的主要职责是为学生提供个别和集体咨询,帮助制订职业教育计划,提供最新的职业信息,参加家长会议,举办咨询日、职业参观、职业演讲等活动。澳大利亚制订了“职业发展纲要”,对职业成熟程度、职业指导的内容、考试及评估等方面做出了具体的规定,还开设了职业和个人发展课程,内容包括正确评价自己的能力、潜力、需要和志向,培养自控和自助能力;制订个人未来发展计划;将职业和劳动力市场信息渗透到各学科中,使课程内容与日常生活密切相关,培养学生研究和思考问题的能力等。

### 二、国内职业生涯教育的发展状况

从国际比较的角度来看,职业教育的发展状况及普及程度是衡量一个国家现代化水平和社会文明程度的一个重要标志。可以说,没有一个发达国家不重视职业教育,没有一个发达国家没有强大的职业教育作支撑。从我国现有研究来看,职业生涯教育研究基本从21世纪初才开始,在职业意识培养方面还没有完整、系统的理论,在职业规划指导方面几乎还是空白,与国外相比有着极大的差距,这已成为制约我国职业教育发展的原因之一。总体来看,我国的职业生涯规划教育刚刚起步,尚处于探索阶段。

#### 1. 近代中国的职业生涯教育思想

我国的职业生涯教育在20世纪初受到了人们的重视。陶行知的“生活教育理论”就是主张教育要与实际生活相联系。黄炎培也提出了“生计教育”的理念。然而,由于历史原因,这些思想没有得到普遍重视和推广,致使我国职业生涯教育发展缓慢,落后于西方发达国家。

#### 2. 现代基础教育中职业生涯意识培养的空白

长期以来,在整个基础教育阶段,由于应试教育的压力和束缚,一切与考试无关的教育内容均受到排斥,传统教育目标中缺乏培养职业素质的基本要求,这导致许多大学生由学校步入社会往往需要很长的适应期。根据相关调查,很多大学生对社会职业了解不多,对自己的兴趣、爱好和特长不清楚,在个人职业发展前景规划方面明显缺乏指导,表现出极大的茫然和困惑。这样的基础教育不仅跟不上时代变化,而且忽略了许多对现实生活有重要意义的东西,如生存教育、生命教育等,这致使大学毕业生在面临角色转换时,存在严重的角色冲突,造成个人成长发展中的断层,也不利于满足中国现代化发展对人才的需求。

#### 3. 近年来职业生涯教育的开展情况和存在的问题

近几年,职业教育与普通教育协同发展,使高等教育毛入学率直追40%目标。多样化新学制不断出现,使“体现终身教育理念”的改革目标率先在国民教育体系内部实现。但是尚存在如下一些问题:

(1) 急于求成,把职业生涯规划教育做成了面向毕业生的就业指导。我国公民普遍缺乏日常职业生涯规划的意识,对其重要性认识不足,只有在高考或者大学毕业时才有这方面的意识和想法。因此,细分的、比较人性化的职业生涯规划实践基本上还是空白。目前,我国的职业生涯规划教育主要在高校进行,而且仅仅停留在上几节就业指导课、搞几次就业指导讲座、举办几次供需见面会等形式上,并不是真正意义上的职业生涯规划教育。

(2) 在理论和实践中存在“拿来主义”现象,联系国内实际少。我国职业生涯规划教育起步晚,目前尚处于探索阶段,在发展过程中急于填补空白,缺少专门、专业的职业生涯规划辅导人员和深入的理论研究。职业生涯规划教育中的很多问题,如职业生涯规划教育的针对性、职业生涯规划教育的实践研究、职业生涯规划教育和就业的脱节等问题还没有经过深入的研究和实践。这就要求我们勤奋务实、大胆创新,从培养的目标出发,根据学生自身的发展和社会的需求,借鉴国外成功经验,构建适合我国的职业生涯规划发展教育体系。

(3) 职业教育社会吸引力不足的问题虽然有所缓解,但在各地仍然不同程度地存在,且会较长时间对职教发展产生影响。

(4) 职业教育办学方式还不同程度地存在着脱离实际的问题,削弱了职教的影响力和战略地位。

鉴于以上情况,我国大学生职业生涯规划教育依然任重而道远,需要在发展过程中加强对适合中国大学生特点的职业生涯规划教育的理论研究,让学生在实践中及早树立职业生涯规划理念,将职业生涯规划贯穿到人生的各个阶段,做自己人生的设计师。

#### 4. 职业生涯规划的特性

职业生涯规划有个性化和开放性两大特性。

(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订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。职业生涯规划的开发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,它需要根据客观环境、自身条件的变化等及时进行调整。

### 二、大学生职业生涯规划

大学生的职业生涯规划要与大学阶段的发展目标相适应，大学阶段的主要发展任务是学习、成长和就业准备，所以大学生职业生涯规划的主要内容应偏重围绕职业定向进行的成长管理与学业生涯规划。

#### 1. 大学生职业生涯规划的内容

大学生职业生涯规划主要包括三个方面的内容。

(1) 职业定向。职业定向的主要内容为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为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为获得相应职业后为实现职业发展目标进行的规划。

#### 2. 大学生进行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。可持续发展的基本含义是保证人类社会具有长远的可持续发展的能力。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，由于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、职业选择及其两者之间的关系不能做出正确评价，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。

① 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程度的发挥，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。

② 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。

③ 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。

④ 职业生涯规划可以让大学生学会做事的科学方法和步骤设计，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标准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，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，这样便会找到一个相对适合自己的职业，从而减少了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，并成为事业进一步发展的基础。

从以上几点可以看出，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。大学生职业规划的现实意义具有潜在性和长期性。“随行就市”的现实主义从短期来看虽然可以谋到一份职业，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，大学生要借助于职业生涯规划正确认识自我和社会，慎重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。

### 3. 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。现在的大学生对自己的大学生活和职业生涯规划普遍缺乏认真的态度，在市场经济的大环境下显得比较浮躁。有资料显示，只有 20.1% 的大学生对自己的职业生涯有所规划。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性和科学性。很多大学生认为，计划赶不上变化，还是走一步算一步好。有这种想法的人混淆了规划与计划以及规划与变化的关系。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之为规划。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

## 大学生职业生涯规划

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。中国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，因为很多大学生都认为大一大二的学生只要专心学习就行了，毕业时再去考虑就业问题也不晚。这种认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系的想法在竞争激烈的就业市场中已经被证明是错误的。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和就业能力的提高做好充分的准备，“凡事预则立，不预则废”，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规划和就业观念上找原因。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。

### 小贴士 >>>

#### 职业生涯规划的心理陷阱

不管是高级主管还是基层员工，在你努力迈向成功之前，需要检视一下自己，填平职业生涯上的心理陷阱，为自己的成功铺平道路。

美国哈佛商学院 MBA 生涯发展中心主任詹姆士·华德普与提摩西·巴特勒博士，通过多年调研，归纳出以下这些阻碍认识发展的有缺陷的心理行为模式。

##### ◎狂妄、专制、完美主义

这种人不切实际，找工作时，不是龙头企业就免谈，否则就自立门户。进入大企业工作，他们大多自告奋勇，要求负责超过自己能力的工作。结果任务未完成，仍不会停止挥棒，反而想用更高的功绩来弥补之前的承诺，结果成了常败将军。

他们也喜欢出风头，在稳定的社会或企业中，他们总是很快表明立场，生怕没有人注意他，其实是为了掩盖内心的虚弱。这样的人总要求自己处处做英雄，也严格要求别人达到他的水准。在工作上，他们要求自己与下属“更多、更快、更好”。结果，下属被拖得筋疲力尽，纷纷“跳船求生”，留下来的人则更累。

工作中他们甚至会不懂装懂，嘴上喜欢说的话是：“这些工作真无聊。”但他们内心的真正感觉是：“我做不好任何工作。”他们希望年纪轻轻就功成名就，但是他们又不喜欢学习、求助或征询意见，因为这样会被人认为他们“不胜任”，所以他们只好装懂。

他们言行强硬，毫不留情，就像一台推土机，凡阻挡去路者，一律铲平。因为横冲直撞，攻击性过强，不懂得绕道的技巧，结果可能伤害到自己的职业生涯。

### ◎逃避、悲观、压抑

这种人虽然聪明、有历练，但是一旦被提拔，反而毫无自信，觉得自己不胜任。他们的核心信念是“我不够好”，尤其是出现挫折和挑战的时候，他们这种自我破坏与自我限制的负面想法占了上风。

他们可能会成为典型的悲观论者，开始杞人忧天。采取行动之前，他们会想象一切负面的结果，感到焦虑不安。这种人担任主管，会遇事拖延，按兵不动。因为太在意羞愧感，甚至担心下属会有意见，让他难堪。然后他们会觉得自己失去了职业生涯的方向。“我走的路到底对不对？”觉得自己的角色可有可无，跟不上别人，也没有归属感。

他们的另一个极端表现就是无条件回避问题。身为主管，本来应当为下属据理力争，但有时为了回避冲突，可能被下属或其他部门看扁。为了维持和平，他们压抑感情，结果他们严重缺乏面对冲突、解决冲突的能力。最后，这种解决冲突的无能表现甚至威胁到婚姻、亲子、手足与友谊关系。

### ◎非黑即白、机械

这种人眼中的世界非黑即白。他们相信，一切事物都应该像有标准答案的考试题一样，客观地评定优劣。他们总是觉得自己在捍卫信念、坚持原则。但是，这些原则别人可能完全不在意。结果，这种人总是孤军奋战，常打败仗。

这种人的僵化还表现在完全不了解人性上，很难了解恐惧、爱、愤怒、贪婪及怜悯等情绪。他们在通电话时，通常连招呼都不打，直接切入正题，缺乏将心比心的能力，总把情绪因素排除在决策过程之外。

## 第四节 职业生涯规划的基本理论

职业生涯规划思想起源于20世纪初的西方国家，是经济发展、职业划分、技术进步、经济周期波动而产生事业问题并带来一系列社会矛盾后，社会为解决就业问题而做出努力的产物。通过近百年来的大量研究与不断发展，经历了从职业指导到职业生涯规划再到生涯辅导的转变，已经形成了许多重要的理论和实践经验。

### 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

## 大学生职业生涯规划

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专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。

### 1. 帕森斯的“人职匹配”理论

美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在他的《选择职业》一书中，第一次系统地阐述了“人职匹配”理论。其基本思想是：个体差异是普遍存在的，每一个个体都有自己独特的人格特质；与之相对应，每一种职业也有自己独特的要求，一个人的能力、性格、气质和兴趣同所从事职业的工作性质和条件要求越接近，工作效率就越高，个人成功的可能性也越大，反之则工作效率和职业成功的可能性就越小；每个人进行职业决策时，要根据自己的个性特征来选择与之相对应的职业种类，进行合理的人职匹配。帕森斯的“人职匹配”理论把职业与人的匹配分为两种类型，即条件匹配和特质匹配。条件匹配指职业所需技能和知识与掌握该种技能和知识的人之间要匹配。比如，脏、累、险等劳动条件差的职业需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之相匹配。特质匹配指某些职业需要具有一定特质的人来与之匹配，比如，科学家需要富有创造力。

帕森斯指出，实现合理的人职匹配需要三个步骤。

(1) 评价自己的生理和心理特点。清楚地了解自己的能力、性格、气质和兴趣是人职匹配的前提和基础。求职者要广泛搜集自己的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格以及家庭背景、学业成绩、工作经历等方面的情况，在择业时通过心理测量及其他测评手段对这些资料进行整合分析，找出自身的生理和心理特点。

(2) 分析各种职业对人的要求，并向求职者提供相关职业信息。掌握相关职业信息是人职匹配的必要条件。相关职业信息包括该职业的性质和对人的性格要求、学历要求、能力要求、心理特点要求等。此外，职业的工资待遇、工资条件、为实现职业发展而设置的教育课程计划，以及提供这种课程的教育机构、学习年限、入学资格和费用等都是求职者在职业选择时应考虑的因素。

(3) 人职匹配。清楚地掌握了自己的生理和心理特点以及职业的各项指标之后，要对二者进行综合比较分析，从而选择既适合自身特点又有机会从事的职业。

### 2. 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。其基本思想是：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

(见表 1-4)。

表 1-4 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 要求有实验室设备但不需要强体力劳动
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 喜欢长时间地埋头苦干 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	要求高水平的沟通能力 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 户内的 人际技能需要较低



### 自我测评

根据霍兰德的“人格类型—职业匹配”理论进行兴趣探索。

下面有 60 道题目，如果你认为自己是属于这一类人，便在序号上画个“√”，反之，则不做记号。答题时，不需要反复思考，尽量在第一时间做出回答。记住：答题时思考得越多，越容易制造出一个“假我”，也就越不能真正认识自我，从而使专业分析的结果无法与个体“真我”对接。

- (1) 我喜欢自己动手做一些具体的能直接看到效果的活。
- (2) 我喜欢弄清楚有关做一件事情的具体要求，以明确如何去做。
- (3) 我认为追求的目标应该尽量高些，这样才能在实践中多获成功。
- (4) 我看重人与人之间的友情。
- (5) 我常常想寻找独特的方式来表现自己的创造力。
- (6) 我喜欢阅读比较理性的书籍。
- (7) 我喜欢把生活与工作场所布置得朴实些、实用些。
- (8) 在开始做一件事情以前，我喜欢有条不紊地做好所有准备工作。
- (9) 我善于带动他人、影响他人。
- (10) 为了帮助他人，我愿意做些自我牺牲。
- (11) 当进入创造性工作时，我会忘却一切。
- (12) 在我找到解决困难的办法之前，通常我不会罢手。
- (13) 我喜欢直截了当，不喜欢说话婉转。
- (14) 我比较善于注意和检查细节。
- (15) 我乐于在所从事的工作中担任主要责任人。
- (16) 在解决个人的问题时，我喜欢找他人商量。
- (17) 我情绪容易激动。
- (18) 一接触到有关新发明、新发现的信息我就会感到很兴奋。
- (19) 我喜欢户外工作与活动。
- (20) 我喜欢有规律、干净、整洁。
- (21) 每当我做重大决定之前，总觉得异常兴奋。
- (22) 当别人叙述个人烦恼时，我能做一个很好的倾听者。
- (23) 我喜欢观赏艺术展和好的戏剧和电影。
- (24) 我喜欢研究所有的细节，然后再做出合乎逻辑的决定。
- (25) 我认为手工操作和体力劳动永远不会过时。
- (26) 我不大喜欢由我一个人负责来做重大决定。
- (27) 我善于和能为我提供好处的人交往。
- (28) 我善于调解他人之间的矛盾。
- (29) 我喜欢比较别致的着装，喜欢新颖的色彩和风格。
- (30) 我对各种大自然的奥秘充满好奇。

- (31) 我不怕干体力活，通常还知道如何巧干体力活。
- (32) 在做决定时，我喜欢保险系数比较高的方案，不喜欢冒险。
- (33) 我喜欢竞争与挑战。
- (34) 我喜欢与人交往，以丰富自己的阅历。
- (35) 我善于用自己的工作来体现自己的情感。
- (36) 在动手做一件事情之前，我喜欢先在脑中仔细思索几遍。
- (37) 我不喜欢购买现存的物品，希望能购买到材料自做。
- (38) 只要我按照规则做了，心里就会踏实。
- (39) 只要成果大，我愿意冒险。
- (40) 我通常能比较敏感地察觉到他人的需求。
- (41) 音乐、绘画、文字，任何优美的东西都特别容易给我带来好心情。
- (42) 我把受教育看成是不断提高自我一辈子的过程。
- (43) 我喜欢把东西拆开，然后再使之复原。
- (44) 我喜欢每一分钟都花得有名堂。
- (45) 我喜欢启动一项项工作，具体的细节让其他人去负责。
- (46) 我喜欢帮助他人，提高他人的学习能力。
- (47) 我很善于想象。
- (48) 有时候我能独坐很长时间来阅读、思考或做一件难对付的事情。
- (49) 我不怎么在乎干活时弄脏自己。
- (50) 只要能仔细完整地做完一件事情，我就感到十分满足。
- (51) 我喜欢在团体中当主角。
- (52) 如果我与他人有了矛盾，我喜欢采取平和的方式加以解决。
- (53) 我对环境布置比较讲究，哪怕是一般的色彩、图案都希望能赏心悦目。
- (54) 哪怕我明知结果会与我的期望相悖，我也要探究到底。
- (55) 我很看重有健康灵活的身体。
- (56) 如果说了我来干，我就会把这件事情彻底干好。
- (57) 我喜欢谈判，喜欢讨价还价。
- (58) 人们喜欢向我倾诉他们的烦恼。
- (59) 我喜欢尝试有创意的新主意。
- (60) 凡事我都喜欢问个“为什么”。

现实型	(1)	(7)	(13)	(19)	(25)	(31)	(37)	(43)	(49)	(55)
传统型	(2)	(8)	(14)	(20)	(26)	(32)	(38)	(44)	(50)	(56)
企业型	(3)	(9)	(15)	(21)	(27)	(33)	(39)	(45)	(51)	(57)
社会型	(4)	(10)	(16)	(22)	(28)	(34)	(40)	(46)	(52)	(58)
艺术型	(5)	(11)	(17)	(23)	(29)	(35)	(41)	(47)	(53)	(59)
研究型	(6)	(12)	(18)	(24)	(30)	(36)	(42)	(48)	(54)	(60)

把你在上面自测过程中画过“√”的序号，在上表中相同的数字上画“√”。然后，根据每一行画“√”的多少将排在前三位的行所对应的类型填在下面。

第一：

第二：

第三：

根据霍兰德的“人格类型—职业匹配”理论对你的答案进行理解。

.....

### 小案例

王强参加一个公司的招聘，面试一个大区销售助理的职位。面试期间，人事经理问他怎么看待出差这件事情。他说，他喜欢出差，去不同的地方接触不同的人让他觉得很充实很丰富，他很喜欢“在路上”的感觉。人事经理告诉他，这个职位已经换了两位职员，两个人其他方面都很优秀，但都因为不能忍受频繁的出差而自动辞职。所以他们这次非常看重这一点，其他能力还能在工作中不断获得提升，但是一定要找一位喜欢并且能够随时出差的职员。

正所谓“你的蜜糖我的毒药”，这句话很好地说明了这个现象，人们在职业选择和发展过程中会越来越明显地发现自己某种需要又难以接受的事情，这一点甚至会对一个人的职业生涯产生非常大的影响。

## 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容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地探索，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一件事情，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。

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 1-5 所示。

表 1-5 施恩的八种职业锚类型及其特点

职业锚类型	特 点
技术/智能型	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任务，希望能战胜强硬的对手，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。

### 小案例

表 1-6 提供了不同类型的人的职业倾向。

表 1-6 职业倾向类型

类 型	特 征	适合的职业
变化型	在新的和意外的活动或工作情景中感到愉快，喜欢有变化的和多样化的工作，善于转移注意力	记者、推销员、演员
重复型	适合连续从事同样的工作，按固定的计划或进度办事，喜欢重复的、有规律的、有标准的工种	纺织工、机床工、印刷工、电影放映员

类 型	特 征	适合的职业
服从型	愿意配合别人或按别人的指示办事, 而不愿意自己独立做出决策, 担负责任	办公室职员、秘书、翻译
独立型	喜欢计划自己的活动和指导别人活动或对未来的事情做出决定, 在独立负责的工作情境中感到愉快	管理人员、律师、警察、侦查员
协作型	在与人协同工作时感到愉快, 善于引导别人, 并想得到同事们的喜欢	社会工作者、咨询人员
劝服型	通过谈话或写作等使别人同意自己的观点, 对别人的反应有较强的判断力, 并善于影响别人的态度和观点	辅导员、行政人员、宣传工作者、作家
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制、沉着应付, 发生意外和差错时不慌不忙、出色地完成任务	驾驶员、飞行员、公安员、消防员、救生员
自我表现型	喜欢表现自己的爱好和个性, 根据自己的感情做出选择, 通过自己的工作来表现自己的思想	演员、诗人、音乐家、画家
严谨型	注重工作中各个环节、细节的精确性。愿意按一套规划和步骤工作, 尽可能做得完美, 倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果	会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员

### 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。

#### 1. 国外学者的观点

(1) 金兹伯格的职业选择三阶段理论。美国著名的职业发展理论的代表人物金兹伯格(Ell 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是: 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是: 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。十一二岁是兴趣阶段，个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣；十三四岁是能力阶段，个体开始认识到个人的能力与职业的关系；十五六岁是价值阶段，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；十七岁是综合阶段，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。美国著名职业生涯规划大师舒伯 (Donald E. Super) 集差异心理学、发展心理学、职业社会学以及人格发展理论之大成，经过长期研究，系统地提出了有关职业发展的理论。1953 年，他根据自己的相关理论成果，将职业发展划分为成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期五个阶段 (见图 1-1)，具体内容如下。

①成长期 (0~14 岁)。此阶段属于职业生涯认知阶段。个体开始发展自我概念，并经历了对职业从好奇、幻想到产生兴趣，再到有意识地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：a. 幻想期 (7 岁以前)，个体把“需要”作为主要考虑因素，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想，并进行角色模仿；b. 兴趣期 (8~11 岁)，个体以“兴趣”为中心来理解、评价职业，开始做职业选择；c. 能力期 (12~14 岁)，个体开始以“能力”为主要因素来思考职业问题，开始考虑自身能力与喜欢的职业是否相符，并有意识地进行能力培养。

②探索期 (15~25 岁)。此阶段属于学习打基础阶段。个体将通过参加学校活动、兼职等进行职业探索，试图了解自我和职业，并根据未来的职业选择做出相应的教育决策，进而完成择业及初步就业。此阶段又可分为三个时期：a. 试探期 (15~18 岁)，个体开始综合认识和评估自己的兴趣、能力、职业的社会价值、就业机会，并对未来职业进行尝试性选择；b. 过渡期 (19~21 岁)，个体正式进入就业市场或者接受职业培训，开始由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择；c. 尝试期 (22~25 岁)，个体选定工作领域，开始从事某种职业，对职业发展目标的可行性进行验证。

③建立期 (26~45 岁)。此阶段属于选择、安置阶段。经过早期的试探与尝试后，不适合者会谋求变迁或重新选择，个体已经找到了属于自己的职业“位置”，并谋求长期发展。此阶段又可分为三个时期：a. 尝试/稳定期 (26~30 岁)，个体对初步选定的职业和目标进行反思，如有问题则重新选择职业，并逐渐趋于稳定；b. 巩固期 (31~40 岁)，个体确定属于自己的职业目标，并努力去实现；c. 挫折/精进期 (41~45 岁)，在这一阶

## 大学生职业生涯规划

段，个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近，在实现既定目标时遇到挫折或者发现了新的目标，因而需要重新评价、不断改进自己的需求和目标，处于一个转折期。

④维持期（46~65岁）。此阶段属于升迁和专精阶段。大多数人通过长期从事某一工作，在该领域已占有一席之地。他们现在要考虑的不再是锐意进取，而是力求保住现有职位，维持已取得的成就和社会地位。这一时期大多数人将重点放在维持家庭和工作之间的和谐关系、总结工作经验、寻找接班人上，工作领域不断出现的新知识和新技术对这一时期的人来说是比较大的挑战。他们对于新知识的兴趣逐步下降，尤其是对那些知识和技术更新较快的行业来说，选择创新还是停滞不前直接影响着个体的职业价值。

⑤衰退期（66岁至退休）。此阶段属于退休阶段。个体的健康状况和工作能力开始衰退，并将逐步结束职业生涯。在这一阶段，个体要学会接受权利和责任的减少，学会接受一种新的角色，以适应退休后的生活。

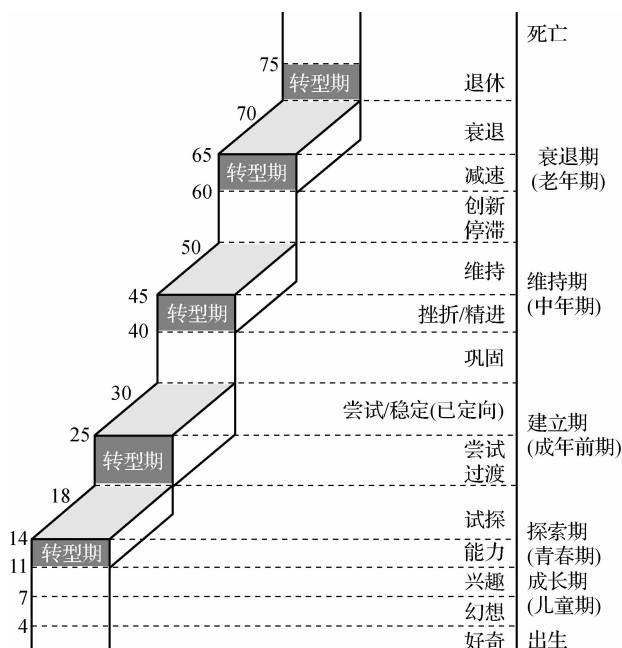


图 1-1 五大职业发展阶段

(3) 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论。金兹伯格和舒伯都是从人生不同年龄段对职业的需求和态度的角度来研究职业发展过程和职业生涯阶段的。格林豪斯 (Greenhouse) 则主要从人生不同年龄段职业发展所面临的主要任务的角度对职业发展进行研究，并以此为依据将职业生涯发展划分为五个阶段。

①职业准备阶段。典型年龄段为 0~18 岁。这一时期的主要任务是发展职业想象力，对职业进行评估和选择，接受必需的职业教育。

②进入组织阶段。典型年龄段为 18~25 岁。进入组织阶段的主要任务是以应聘者的身份出现在就业市场上，在获取充足信息的基础上，尽量选择一种适合自己、各方面都较为满意的职业。

③职业生涯初期。典型年龄段为 25~40 岁。这一时期的主要任务是学习职业技术，提高工作能力；了解和学习组织纪律和规范，逐步适应工作，融入组织；为未来的职业成功做好准备。

④职业生涯中期。典型年龄段为 40~55 岁。这一时期的主要任务是重新评估早期职业发展历程，重新确认或修改职业目标，做出成年中期的合理选择，在工作中继续保持较强的工作能力。

⑤职业生涯后期。典型年龄段为 55 岁直至退休。这一时期的主要任务是继续保持已有职业成就，维护尊严，准备引退。

(4) 利文森 (Levinson) 的成年人职业发展阶段理论。利文森是美国研究职业生涯的著名学者，其研究重点是成年人的职业发展。利文森将职业生涯发展划分为六个阶段（见表 1-7），即拔根期（16~22 岁）、成年期（23~29 岁）、过渡期（30~32 岁）、安定期（33~39 岁）、潜伏的中年危机期（40~43 岁）和成熟期（44~59 岁）。

表 1-7 利文森生涯六阶段

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
16~22 岁	拔根期	多数人离开父母，争取独立自主，力求寻找工作，实现经济上的自我支持
23~29 岁	成年期	寻找配偶，建立家庭，做好工作，搞好人际关系
30~32 岁	过渡期	进展不易，忧虑较多，很多人改变工作和单位，以求新的发展
33~39 岁	安定期	有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作，以求有所创新，取得成就
40~43 岁	潜伏的中年危机期	对大部分人来说，工作变动性降低，意识到年轻时的抱负很多没有完成，获得生涯进展和改变方向的机会已经不多
44~59 岁	成熟期	当对生涯中的重大问题感到满意时，往往会满足于现状，希望安定下来，抱负还有，但水平不及中年时高

## 2. 我国学者的观点

(1) 孔子的职业生涯阶段划分。我国学者很早就对人生的基本阶段作了划分。孔子根据其亲身经历，将人生十年作为一个阶段。孔子说：“三十而立，四十而不惑，五十而知天命。”（《论语·为政》）其基本含义是：三十岁确立人生目标，四十岁就不会困惑了，五十岁就会知道哪些事可以做，哪些事不能做，较客观地了解自己。孔子的观点对以后的学者研究职业生涯管理和人们实践职业生涯具有较强的借鉴作用。

(2) 廖泉文人生发展阶段的“三三三”理论。厦门大学的廖泉文教授在职业发展阶段方面提出一个较为独特的理论，即人生发展阶段的“三三三”理论。三大阶段的边界是具有弹性的，因为它要受到教育程度、工作行业、职位高度、身体状况、个人特质和成就欲望等诸多因素的影响。与美国几位著名学者的职业生涯阶段划分的方法相比，“三三三”



## 大学生职业生涯规划

理论划分方法更加具有个性化（因人不同）、弹性化（因教育背景不同）、开放化（因工作性质不同），更加符合当前迅速发展的人性特质对职业生涯发展影响的现实。“三三三”理论将人的职业生涯划分为三大阶段：输入阶段、输出阶段和淡出阶段。输入阶段是指从出生到就业前，输出阶段是指从就业到退休，淡出阶段是指退休前后，如表 1-8 所示。每一个阶段又分为三个子阶段：适应阶段、创新阶段和再适应阶段，其中，输出阶段的三个子阶段如表 1-9 所示。

表 1-8 廖泉文人生发展阶段的“三三三”理论

阶 段	输入阶段 (从出生到就业前)	输出阶段 (从就业到退休)	淡出阶段 (退休前后)
主要任务	输入信息、知识、经验、技能，为就业做准备；认识环境和社会，锻造自己的各种能力	输出自己的智慧、服务、知识、才干；进行知识的再输入、经验的再积累、能力的再锻造	精力渐衰，但阅历渐丰、经验渐多，逐步退出职业，适应角色的转换

表 1-9 输出阶段的三个子阶段

输出阶段	个人的工作状态	职业环境
适应阶段	订立三个契约： 对待领导：我要服从你的领导 对待同事：我要与你协同工作 对待自己：我要使自己表现出色	适应工作硬软环境，个人与环境，个人与同事相互接受，进入职业角色
创新阶段	独立承担工作任务 独立做出创造性贡献	得到领导和群众认可，进入事业辉煌时期
再适应阶段	工作出色获得晋升 发展空间小而原地踏步 自身骄傲或因工作差错受到批评	个体要调整心态，适应变化了的环境；此时属于职业状态分化时期，领导和同事看法不一

(3) 罗双平的职业生涯阶段理论。我国从事职业生涯规划研究的学者罗双平认为：在职业生涯阶段划分上，应以年龄为依据，每十年作为一个阶段，即 20 岁至 30 岁为一个阶段，30 岁至 40 岁为一个阶段，以此类推。科学地将职业生涯划分为不同的阶段，明确每个阶段的特征和任务，对更好地从事自己的职业，实现确立的人生目标非常重要。

以上有关职业生涯阶段的划分方法，各有特点，对于不同的人有不同的作用。因为每个人的学历、经历和背景各不相同。有的是高中毕业，有的是本科毕业，有的是研究生毕业，学历不同，参加工作的时间就不同。参加工作的时间不同，职业生涯阶段的划分也就不同。即使是同等学力、同年毕业，每个人的发展速度也不一样。所以，职业生涯阶段的划分，宜粗不宜细。以上对职业生涯进行阶段划分，也只是提供一个粗线条的轮廓，每个人可以根据自己的具体情况，划分自己的职业生涯阶段。



实训练习

一、我的家族职业树

我是\_\_\_\_\_



(1) 我的家族中最多人从事的职业是\_\_\_\_\_。  
我想要从事这种职业吗？为什么？

(2) 爸爸如何形容他的职业？爸爸平时会提到哪些职业？他是怎么说的？

爸爸的想法对我的影响是\_\_\_\_\_

(3) 妈妈如何形容她的职业？妈妈平时会提到哪些职业？她是怎么说的？

妈妈的想法对我的影响是\_\_\_\_\_

(4) 家族中还有谁对职业的想法对我影响深刻？他们怎么说？

(5) 家族成员中对别人的职业感到满意或羡慕的原因是什么？例如：“表姐在医院当医生，不但收入高，而且社会地位也高”。

家族成员羡慕的职业是\_\_\_\_\_

我对他们的想法觉得\_\_\_\_\_

(6) 我觉得家人对我未来选择职业的影响是\_\_\_\_\_

(7) 家人对职业的评价往往表现了他们的好恶，例如，“千万别当艺术家，可能连三餐都吃不饱”、“当医生好，不但收入高，而且社会地位也高”等。

我的家人最常提到的有关职业是\_\_\_\_\_

对我的影响是\_\_\_\_\_

(8) 哪些职业是我绝不考虑的\_\_\_\_\_

(9) 哪些职业是我想考虑的\_\_\_\_\_

(10) 选择职业时，我重视哪些条件\_\_\_\_\_

(11) 家人对我未来的职业期望是\_\_\_\_\_

二、职业定位测试

这份问卷的目的在于帮助你思索自己的能力、动机和价值观（见表 1-10）。仅仅依靠

## 大学生职业生涯规划

这个测试，可能无法真实反映你的职业锚。你需要进行积极的思考，并做好与职业生涯规划相关的讨论。

表 1-10 职业定位测试问卷

序号	问 题	与你的情况				
		符合 (5)	比较符合 (4)	一般 (3)	不太符合 (2)	完全不符 (1)
1	我希望做我擅长的工作，这样我的内行建议可以不断被采纳					
2	当我整合并管理其他人的工作时，我非常有成就感					
3	我希望我的工作能让我用自己的方式，按自己的计划去开展					
4	对我而言，安定与稳定比自由和自主更重要					
5	我一直在寻找可以让我创立自己事业（公司）的创意（点子）					
6	我认为只有对社会做出真正贡献的职业才算是成功的职业					
7	在工作中，我希望去解决那些有挑战性的问题，并且胜出					
8	我宁愿离开公司，也不愿从事需要个人和家庭做出一定牺牲的工作					
9	将我的技术和专业水平发展到一个更具有竞争力的层次是成功职业的必要条件					
10	我希望能够管理一个大的公司（组织），我的决策将会影响许多人					
11	如果职业允许自由地决定自己的工作内容、计划、过程时，我会非常满意					
12	如果工作的结果使我丧失了自己在组织中的安全稳定感，我宁愿离开这个工作岗位					
13	对我而言，创办自己的公司比在其他的公司中争取一个高的管理位置更有意义					
14	我的职业满足来自于我可以用自己的才能去为他人提供服务					

(续表)

序号	问 题	与你的情况				
		符合 (5)	比较符合 (4)	一般 (3)	不太符合 (2)	完全不符 (1)
15	我认为职业的成就感来自于克服自己面临的非常有挑战性的困难					
16	我希望我的职业能够兼顾个人、家庭和工作的需要					
17	对我而言, 在我喜欢的专业领域内做资深专家比总经理更具有吸引力					
18	只有在我成为公司的总经理后, 我才认为我的职业人生是成功的					
19	成功的职业应该允许我有完全的自主与自由					
20	我愿意在能给我安全感、稳定感的公司中工作					
21	当通过自己的努力或想法完成工作时, 我的工作成就感最强					
22	对我而言, 利用自己的才能使这个世界变得更适合生活或居住, 比争取一个高的管理职位更重要					
23	当我解决了看上去不可能解决的问题, 或者在必输无疑的竞赛中胜出, 我会非常有成就感					
24	我认为只有很好地平衡个人、家庭、职业三者的关系, 生活才能算是成功的					
25	我宁愿离开公司, 也不愿频繁接受那些不属于我专业领域的工作					
26	对我而言, 做一个全面管理者比在我喜欢的专业领域内做资深专家更有吸引力					
27	对我而言, 用我自己的方式不受约束地完成工作, 比安全、稳定更加重要					
28	只有当我的收入和工作有保障时, 我才会对工作感到满意					
29	在我的职业生涯中, 如果我能成功地创造或实现完全属于自己的产品或点子, 我会感到非常成功					
30	我希望从事对人类和社会真正有贡献的工作					
31	我希望工作中有很多的机会, 可以不断挑战我解决问题的能力(或竞争力)					
32	能很好地平衡个人生活与工作, 比达到一个高的管理职位更重要					

(续表)

序号	问 题	与你的情况				
		符合 (5)	比较符合 (4)	一般 (3)	不太符合 (2)	完全不符 (1)
33	如果在工作中能经常用到我特别的技巧和才能, 我会感到特别满意					
34	我宁愿离开公司, 也不愿意接受让我离开全面管理的工作					
35	我宁愿离开公司, 也不愿意接受约束我自由和自主控制权的工作					
36	我希望有一份让我有安全感和稳定感的工作					
37	我梦想着创建属于自己的事业					
38	如果工作限制了我为他人提供帮助或服务, 我宁愿离开公司					
39	去解决那些几乎无法解决的难题, 比获得一个高的管理职位更有意义					
40	我一直在寻找一份能最小化个人和家庭之间冲突的工作					

现在重新看一下你给分较高的描述, 从中挑出与你日常想法最为吻合的 3 个, 在原来评分的基础上, 将这个 3 个题目得分再各加上 4 分 (例如, 原来得分为 5, 则调整后的得分为 9)。然后按照“列”进行分数累加得到一个总分填入表 1-11。最高分所在列代表最符合你“真实自我”的职业锚。

表 1-11 评分表

类型	技术/职能型	管理型	自主/独立型	安全/稳定型	创造/创业型	服务/奉献型	挑战型	生活型
得分	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )	6( )	7( )	8( )
	9( )	10( )	11( )	12( )	13( )	14( )	15( )	16( )
	17( )	18( )	19( )	20( )	21( )	22( )	23( )	24( )
	25( )	26( )	27( )	28( )	29( )	30( )	31( )	32( )
	33( )	34( )	35( )	36( )	37( )	38( )	39( )	40( )
总分								