

高等院校公共基础课系列教材

大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 姚书志

副主编 李 波 林万梁

李彦广 熊垂艳

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书依据《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅〔2007〕07号),结合新时代大学生的思想特征和发展需求,引导他们深入认识自我、全面认知世界,尽早确立清晰的生涯发展目标,以实现自主性、独特性和高质量发展。本书共分为十三章,内容涵盖职业生涯规划概述、培养职业兴趣、塑造职业性格、提升职业技能、树立职业价值观、探索工作世界、生涯决策与管理、了解就业形势与就业政策、收集与选择就业信息、简历制作与优化、面试与笔试技巧、精心准备走向职场、就业与权益保护等方面,每章包括章节概要、学习目标、导航阅读、理论内容、拓展阅读、思考题等部分。

本书内容融入了一些新理念、新方法、新工具,具有较强的时代特征,可作为大学生职业生涯与就业教育课程的教材,也可作为广大青年的职业生涯规划与就业方面的参考书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。举报:010-62782989, beiqinquan@tup.tsinghua.edu.cn。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 姚书志主编.

北京:清华大学出版社, 2024. 8. — (高等院校公共基础课系列教材). — ISBN 978-7-302-66803-9

I. G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 202462HM21 号

责任编辑:王 定

封面设计:周晓亮

版式设计:孔祥峰

责任校对:马遥遥

责任印制:刘 菲

出版发行:清华大学出版社

网 址: <https://www.tup.com.cn>, <https://www.wqxuetang.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-83470000 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:河北盛世彩捷印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:17 字 数:392千字

版 次:2024年8月第1版 印 次:2024年8月第1次印刷

定 价:59.80元

产品编号:108413-01

前言

习近平总书记在党的二十大报告中明确指出：“我们要坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动，加快建设教育强国、科技强国、人才强国，坚持为党育人、为国育才，全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，聚天下英才而用之。”“教育是国之大计、党之大计。培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是教育的根本问题。育人的根本在于立德。全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。”“广大青年要坚定不移听党话、跟党走，怀抱梦想又脚踏实地，敢想敢为又善作善成，立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年，让青春在全面建设社会主义现代化国家的火热实践中绽放绚丽之花。”

青年强，则国家强。当代中国青年生逢其时，施展才干的舞台无比广阔，实现梦想的前景无比光明。大学是人生的综合转型阶段，也是角色多元化的丰富时期，更是能力不断迭代更新的关键时期，尤其对于职业生涯规划而言，它承载着极其重要的意义。在青春这场激烈的角逐中，就业形势日趋严峻，就业压力愈发沉重。因此，对于新时代的青年而言，树立远大的目标并锤炼扎实的本领显得尤为重要。

2007年12月，《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅〔2007〕7号)正式将职业发展与就业指导课程纳入公共课教学体系。自此，国家层面推出了一系列旨在加强大学生发展指导、提升大学生综合能力、促进大学生全面发展的政策措施。加强对大学生的生涯规划教育和指导，不仅符合国家的重大战略部署，更是满足大学生个人成长和身心发展的客观需求。

本书结合新时代大学生的思想特征和发展需求，引导他们深入认识自我、全面认知世界，尽早确立清晰的生涯发展目标，以实现自主性、独特性和高质量发展。因此，在编纂过程中，本书确保理论指导与实践紧密结合，追求时效性与连续性的和谐统一，助力大学生职业发展教育的健康、持续和长足发展。

本书共十三章，内容涵盖职业生涯规划概述、培养职业兴趣、塑造职业性格、提升职业技能、树立职业价值观、探索工作世界、生涯决策与管理、了解就业形势与就业政策、收集与选择就业信息、简历制作与优化、面试与笔试技巧、精心准备走向职场、就业与权



益保护等方面，每章包括章节概要、学习目标、导航阅读、理论内容、拓展阅读、思考题等部分。

本书由姚书志任主编，李波、林万梁、李彦广、熊垂艳任副主编，参与本书编写的还有张保、赵林林、张明飞、孟伦、王涛等人。

在本书的编纂过程中，我们倾注心血，力求全面且系统地阐述当前大学生职业生涯规划教育领域的经典理论与前沿发现，并广泛参考并借鉴了国内外众多专家、学者的卓越研究成果，对于这些贡献者，我们在此表达衷心的感谢。

然而，由于编者能力所限，尽管付出了巨大的努力，但书中仍难免存在不足之处，我们真诚地期待各位专家学者以及广大师生提出批评与建议，共同推动大学生职业生涯规划教育领域的进步与发展。

本书配有教学课件、教学大纲、测试试卷，读者可扫描下面二维码获取。另外，书中还有大量拓展阅读，读者可扫描相应的二维码学习。



教学课件



教学大纲



测试试卷

编 者

2024 年 5 月

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
第一节 职业和生涯	2
一、职业	3
二、生涯	4
三、职业生涯	5
四、职业生涯规划	5
五、我国职业生涯规划的发展历程	6
第二节 大学生职业生涯规划	7
一、职业生涯规划对大学生的意义	8
二、大学生职业生涯规划的特点	9
三、大学生职业生涯规划的要求	9
四、大学生职业生涯规划的原则	10
五、大学生职业生涯规划误区	10
第三节 职业生涯规划的相关理论	11
一、帕森斯的特质因素理论	12
二、霍兰德的职业兴趣理论	12
三、明尼苏达工作适应理论	14
四、舒伯的生涯发展理论	15
五、克隆伯兹的社会学习理论	17
六、认知信息加工理论	18
七、后现代生涯理论	19
第四节 职业生涯规划的内容、方法和步骤	20
一、职业生涯规划的内容	20
二、职业生涯规划的方法	21

三、职业生涯规划步骤	22
思考题	24
第二章 培养职业兴趣	25
第一节 兴趣与职业兴趣	26
一、兴趣	27
二、职业兴趣概述	30
三、职业兴趣的培养	31
第二节 霍兰德职业兴趣理论	32
一、霍兰德的职业兴趣类型	32
二、霍兰德的职业兴趣模型	33
三、霍兰德的职业环境类型	33
第三节 培养自己的职业兴趣	34
一、兴趣与职业的匹配	34
二、职业兴趣探索	35
三、关于职业兴趣测评的探讨	36
四、实现兴趣、工作与生活的和谐	37
思考题	38
第三章 塑造职业性格	39
第一节 性格概述	41
一、性格的定义	41
二、性格的特征	41
三、性格与职业生涯的关系	42
第二节 性格类型理论	43
一、MBTI 理论概述	43



二、MBTI 性格类型与职业关系·····	45	二、职业价值观的影响因素·····	87
思考题·····	60	三、探索职业价值观的深层意义·····	89
第四章 提升职业技能·····	61	四、职业价值观分类体系·····	89
第一节 能力概述·····	64	第三节 价值观困惑及澄清步骤·····	91
一、能力的概念·····	64	一、职业价值观的困惑·····	91
二、能力的构成·····	64	二、如何破解职业价值观困惑·····	91
三、能力的类别·····	65	三、价值观澄清的步骤·····	92
四、能力的相关理论·····	65	四、职业价值观与职业生涯发展的	
五、能力差异形成的因素·····	66	关系·····	94
第二节 技能概述·····	67	五、塑造坚定的职业价值观·····	94
一、技能的概念·····	67	思考题·····	95
二、技能的分类·····	68	第六章 探索工作世界·····	96
三、技能的发掘·····	69	第一节 认识工作世界·····	97
四、技能的组合与表达·····	70	一、探索工作世界的内涵·····	97
第三节 能力与职业的关系·····	71	二、探索工作世界的重要性·····	98
一、适配·····	71	三、探索工作世界的意义·····	99
二、行动·····	72	第二节 工作世界的动态演变·····	100
三、平衡·····	72	一、信息革命与职业重塑·····	100
四、接纳·····	73	二、新兴职业的崛起·····	101
第四节 探索与提升职业技能·····	73	三、新型工作方式的崛起·····	101
一、探索技能的必要性·····	73	第三节 探索工作世界的内容·····	103
二、了解职业所需技能的途径和		一、了解自身资源·····	103
方法·····	74	二、了解社会环境·····	105
三、大学阶段的职业能力证明·····	75	三、了解职业与职业分类·····	107
四、大学期间的职业能力提升·····	76	四、了解产业和行业·····	109
五、适应职场不断变化的要求·····	79	五、了解学科和专业·····	111
思考题·····	80	第四节 探索工作世界的途径·····	113
第五章 树立职业价值观·····	81	一、灵活使用媒介·····	113
第一节 价值观的概念·····	83	二、参加实践活动·····	114
一、价值观的定义·····	84	三、生涯人物访谈·····	116
二、价值观的形成·····	84	四、了解用人单位需求·····	117
三、价值观的特点·····	85	思考题·····	120
四、价值观的作用·····	85	第七章 职业决策与管理·····	121
第二节 职业价值观·····	86	第一节 职业决策概述·····	124
一、职业价值观的定义·····	86	一、决策的含义和特征·····	124



二、职业决策的含义和特征	125
三、职业决策的常见风格	126
第二节 职业决策的影响因素	128
一、职业决策中的社会影响因素	128
二、职业决策中的个体影响因素	130
三、职业决策中的风险	131
四、职业决策中常见的非理性信念	131
五、理性职业决策的模型和循环	132
第三节 职业生涯决策方法	136
一、生涯平衡单	136
二、四步决策法	138
三、职业生涯决策 5W 法	139
四、职业生涯决策未来愿景法	140
第四节 职业生涯目标的设定	141
一、设定目标的原则	141
二、设定职业生涯目标的方法	142
三、大学四年的生涯目标	143
第五节 生涯的自我管理	143
一、行动计划的主要内容	144
二、行动计划的实施与优化	144
三、行动计划的评估、监控和反馈	145
四、撰写职业生涯规划书	146
思考题	147
第八章 了解就业形势与就业政策	148
第一节 当前的就业形势及现状	152
一、就业形势概述	153
二、就业形势现状	153
三、就业形势走向	154
四、影响大学生就业的因素	156
第二节 了解就业政策	160
一、就业政策的概念与特点	160
二、大学生就业政策变迁	162
三、就业政策的类型	163
第三节 国家促进大学生就业的政策	166
一、鼓励到基层及中西部地区就业	166
二、鼓励应征入伍服兵役	166
三、鼓励参与国家和地方重大科研项目	167
四、鼓励和支持到中小企业就业和自主创业	167
五、强化对困难家庭高校毕业生的就业援助	168
第四节 基层就业项目	168
一、选聘高校毕业生到村任职政策	168
二、“三支一扶”计划	170
三、志愿服务西部计划	171
四、特岗教师政策	173
五、应征入伍政策	173
六、支持大学生创新创业政策	174
思考题	175
第九章 收集与选择就业信息	176
第一节 认识就业信息的价值	179
一、就业信息概述	179
二、就业信息的价值	180
第二节 就业信息获取途径	182
一、大学生就业信息获取途径	182
二、就业信息获取途径的综合考量	185
第三节 就业信息的选择、评价与应用	186
一、就业信息的选择	186
二、就业信息选择注意事项	188
三、就业信息的评价	189
四、就业信息的应用	190
思考题	191



第十章 简历制作与优化	192
第一节 求职文书的撰写及技巧.....	194
一、求职简历.....	194
二、求职信.....	200
三、求职文书的基本要点.....	202
第二节 简历投递.....	203
一、E-mail 投递简历.....	203
二、网申.....	205
思考题.....	205
第十一章 面试与笔试技巧	206
第一节 面试相关知识和技巧.....	208
一、五种面试类型.....	208
二、面试主要的考查内容.....	209
三、面试的基本程序.....	211
四、求职者的语言技巧.....	212
五、求职者的行为技巧.....	213
六、无领导小组讨论应对策略.....	213
第二节 面试及其注意事项.....	214
一、面试前.....	214
二、面试中.....	215
三、面试应对策略.....	216
四、面试后.....	217
五、面试时的注意事项.....	217
第三节 笔试及其技巧.....	218
一、笔试种类.....	218
二、常见的笔试内容.....	218
三、笔试的基本要点.....	219
思考题.....	219
第十二章 精心准备走向职场	220
第一节 个人礼仪.....	222
一、礼仪的基本概念.....	222
二、职业礼仪.....	222

三、仪容礼仪.....	223
四、着装礼仪.....	225
五、见面礼仪.....	228
六、电话礼仪.....	230
第二节 求职礼仪.....	232
一、求职礼仪的重要性.....	232
二、求职时的服饰礼仪.....	233
三、面试现场的礼仪.....	235
四、面试时需要注意的礼仪.....	238
第三节 从学校走向职场.....	239
一、从学生向职场人转换.....	240
二、学校与职场的差别.....	241
思考题.....	242
第十三章 就业与权益保护	243
第一节 就业派遣及户档管理.....	244
一、就业派遣.....	244
二、应届毕业生的户口和档案 管理.....	247
第二节 协议签订注意事项与 权益维护.....	249
一、毕业生就业去向类型.....	250
二、就业协议和劳动合同等知识.....	250
三、择业时要了解用人单位的 哪些情况.....	253
四、签订就业协议书时应注意的 问题.....	253
五、就业风险与权益保护.....	254
第三节 求职陷阱与应对措施.....	258
一、常见求职陷阱.....	258
二、避陷措施.....	260
思考题.....	261
参考文献	262

第一章

职业生涯规划概述

高校堪称人生旅途中职业探索与定位的关键驿站。大学生职业生涯规划课程，将为学子们指明前行的方向。这门课程不仅引导大学生对未来的职业生涯进行有效探索与明确定位，更以其开篇之作“生涯觉醒”为整个职业生涯规划谱写了序曲，激发了大学生内心的职业热情与追求。

大学生作为国家精心培育的栋梁之材，肩负着推动国家建设、民族复兴的重任。正如党的二十大报告所强调：“就业是最基本的民生。”大学生的顺利就业不仅关乎他们个人及家庭的福祉，更关乎思想政治教育的深化、高等教育的健康发展、人才强国战略的顺利实施，以及社会的和谐稳定与人民的幸福安康。

国家对此高度重视，通过一系列政策文件，如《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》《教育部办公厅关于成立 2021—2025 年全国普通高校毕业生就业创业指导委员会的通知》以及《教育部关于做好 2024 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》等，明确提出了加强大学生职业生涯规划教育和创业教育的紧迫性，并强调要加强就业指导服务。大学生职业生涯规划教育，已成为毕业生就业、创业和职业教育不可或缺的核心内容。

因此，本章内容旨在引导学生深入理解职业、生涯及职业生涯规划的内涵，让他们充分认识到职业生涯规划对个人成长的重要性。同时简要介绍职业生涯规划的基本内容、方法、理论与实践，为学生提供一份清晰、实用的职业导航图。

学习目标

- 理解职业、生涯、职业生涯、职业生涯规划的概念。
- 理解大学生职业生涯规划的特点、要求和原则。
- 了解大学生职业生涯规划的误区。
- 理解职业生涯规划的相关理论。
- 掌握职业生涯规划的方法和步骤。



首届全国大学生职业规划大赛总决赛开赛

2024年4月20日，首届全国大学生职业规划大赛总决赛在上海市开赛，大赛由教育部、上海市人民政府共同主办。2023年8月，教育部印发通知举办首届全国大学生职业规划大赛。大赛分校赛、省赛和总决赛三级赛事，面向非毕业班学生设置成长赛道，面向毕业年度求职学生设置就业赛道，面向教师设置大学生职业发展与就业指导课程教学赛道。

4月20日，首届全国大学生职业规划大赛课程教学赛道总决赛，在上海师范大学举行，来自全国各地的82名大学生职业发展与就业指导课程教师入围总决赛。该赛道主要考察高校职业发展与就业指导课程建设情况和授课教师的教学水平。开赛以来，共有3707名就业指导教师参赛，覆盖1565所高校、1921个课程教学团队。

“小明同学想回家乡就业，但家乡对口岗位有限；而岗位发展前景好的一线大城市生存压力较大。小明有些打不定主意，请谈谈如何对小明进行指导。”“生涯规划课程如何与专业结合？”“在课堂实施方面，在评价考核方面，你们是如何实际操作的？”总决赛现场，选手们通过课程建设情况汇报、教学指导情景模拟和互动答辩等环节，充分展现了大学生职业发展与就业指导课程建设的成效和教师教学水平。

首届全国大学生职业规划大赛组委会秘书处有关负责人杨洪涛表示：“我们希望通过举办这样的比赛能够起到以点带面的示范作用，带动全国各地的高校一起开展好就业指导课程，促进毕业生高质量充分就业。”

近年来，教育部高度重视大学生职业生涯发展与就业指导课程建设，推动高校以全覆盖、精准化、特色化为目标，将课程建设作为强化就业指导服务的重要内容。全国高校普遍开设了就业指导课程，其建设水平在逐步提升，其中涌现出了很多优秀的教学团队和就业指导教师。

接下来，首届全国大学生职业规划大赛学生成长赛道总决赛将于5月10日举行，学生就业赛道总决赛将于5月11日举行。总决赛期间，各地各高校还将同步开展系列促就业活动。

(资料来源：http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/2024/2024_zt01/mtjj/202404/t20240422_1126835.html，有删减)

第一节 职业和生涯

近年来，职业生涯规划这一词汇在职业和生活的各个领域中日益凸显其重要性，吸引了广泛的社会关注。职业生涯规划的理念与理论实践均取得了显著的进步与发展。通过本节的概览式学习，我们旨在为大家搭建一个关于这些理论的简洁而全面的知识框架，为日后更加深入、系统地探索相关领域的知识奠定坚实基础。



一、职业

职业，这个词对于每个人而言都并不陌生。它不仅是我们谋生的基石，更是我们实现人生理想和追求的桥梁。对于大学生而言，对职业的准确认知和深刻理解，将直接决定他们未来职业理想的规划和求职标准的定位。

一个明确的职业认知，有助于大学生更清晰地认识到自己的兴趣、能力和价值观，从而制定出符合自己发展需求的职业规划。这样的规划不仅能够帮助他们在大学期间有针对性地学习和积累相关知识技能，还能够为将来的求职之路提供明确的指导。

同时，准确的职业认知还有助于大学生形成合理的求职标准。在求职过程中，他们能够更加明确自己的需求和期望，避免盲目跟风和随波逐流。这样的求职标准不仅能够让他们更容易找到满意的工作，还能够为他们未来的职业发展奠定坚实的基础。

因此，对于大学生而言，了解职业、认知职业、规划职业至关重要。只有真正认识到职业的重要性，并为之付出努力，才能够实现自己的人生理想和价值。

(一) 职业的定义

职业，既是人们赖以生存的经济来源，也是个体承担社会责任的分工体现，更是实现自我价值的重要途径。不同的职业承载着不同的生活方式、文化积淀、思维模式、经济层次和社会地位。职业反映了个体从满足基本生理需求到追求自我价值实现的完整过程，它是个人在社会中行使权利、履行职业义务的统一体。

(二) 职业的特征

职业的产生与发展，是人类文明进步的重要标志，它深刻地反映了人类社会的变迁与演进。虽然职业并非与人类社会的形成同步出现，但它是劳动分工的必然产物，产业分工为职业的形成和划分提供了基础和依据。随着生产力的提升和社会分工的细化，职业在多种社会因素的共同作用下不断变化和发展。基于职业的发展历史及对社会的深远影响，职业具有以下显著特征。

(1) 经济性。职业的经济性体现在人们通过从事某项职业获得一定的经济报酬，这是维持生计的基础。在现代社会，这一经济报酬主要体现为工资或货币形式。货币不仅是物质生活的保障，更是社会地位的象征。因此，职业的经济功能是不可或缺的。

(2) 社会性。职业是社会需求的产物，是劳动者在特定社会角色下从事的生产劳动。每个职业都承载着一定的社会职责和角色，是社会运转不可或缺的一部分。

(3) 连续性。职业的连续性要求劳动者在相对较长的时间内持续从事某一社会工作，并能够维持生计。短期的、临时性的工作，如大学生的义务劳动或勤工俭学，通常不被视为职业。只有长期稳定地从事某一工作，并能够为社会创造价值的活动，才能被称为职业。

(4) 时代性。随着社会的变迁和发展，职业也在不断地变化和更新。除了旧职业消失和



新职业的出现,同一种职业的活动内容和方式也会随着时代的进步而发生变化。因此,职业的划分具有明显的时代特征,不同时代有不同的热门职业。

(5) 个性发挥。一个理想的职业应该能够最大限度地发挥个体的个性和才能。这样的职业能够满足个人的职业需求,促进个人的成长和发展,并使其在社会中扮演更加重要的角色,从而获得心理上的满足和成就感。

综上所述,只有同时具备以上五个特征的活动方式,才能称为职业。

二、生涯

我们常用“人生”一词来描绘一个人的生命旅程,即从诞生到终结的完整历程。而“生涯”则更具体地指代我们所经历、所生活并持续投入其中的发展过程。每个人自诞生起,便踏上了自己的生涯之路。

(一) 生涯的解读

朱自清在《匆匆》中细腻地描绘了时间的流逝,孔子所言“逝者如斯夫,不舍昼夜”,这些文字深刻揭示了生命的短暂与宝贵。生命如同川流不息的河水,一去不复返,而其真正的价值在于我们如何充实和珍视这段有限的时光。从生命的起点到终点,我们经历了无数的成长与变迁,这些经历共同构成了我们的“生涯”。

“生”意味着“活着”,“涯”则代表“边际”。生涯,即我们的人生经历和生活道路。古人早已对生涯有了深刻的认识。庄子曾言:“吾生也有涯,而知也无涯。”孔子亦云:“吾十有五而志于学,三十而立……”这些古训无不透露出古人对生涯规划的重视。在日常生活中,我们也常常用“艺术生涯”“军事生涯”等词汇来描述某个人的专业或职业道路。《辞海》中对“生涯”的定义为从事某种活动或职业的生活,这进一步强调了生涯与职业、活动的紧密联系。

(二) 生涯观点的综述

美国国家生涯发展协会认为,生涯是个人通过工作创造出的有目的、持续不断的生活模式。舒伯则进一步指出,生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,涵盖了人一生中的各种职业和生活角色。中国台湾学者金树人则强调生涯的连续性、与工作相关的经验以及这些经验对个人生活方式的影响。而韦伯斯特将生涯定义为个人一生职业、社会关系与人际关系的总和。这些观点共同揭示了生涯的以下几个重要特性。

- (1) 生涯是持续终身的过程,需要不断地学习和发展。
- (2) 生涯是个人不断选择和创造的结果,需要我们在理想与现实之间做出权衡。
- (3) 生涯是有目的的,它基于个人的人生规划和目标,是实现自我价值的途径。
- (4) 生涯是多角色交互的综合体,包括工作、家庭、社交等各个方面的角色。
- (5) 非职业角色在生涯发展中同样具有重要意义,它们共同构成了完整的生涯画卷。
- (6) 生涯具有独特性,每个人的生涯都是独一无二、无法复制的。



生涯并非简单的职业选择或短暂的行为，而是我们经过深思熟虑、规划和实践后创造出的生活方式。它整合了我们一生中的各个角色和经历，是我们实现自我价值和追求幸福的重要途径。因此，我们应该积极面对生涯的挑战和机遇，不断学习和成长，为自己的人生描绘出精彩的篇章。

三、职业生涯

职业生涯，简而言之，即个体在职场中走过的道路，涵盖了他们的职业选择、工作经历以及职业相关的各种活动，这些活动构成了一个人从初入职场到最终职业退休的完整历程。在职业心理学界，职业生涯的概念呈现出多种维度的理解。

舒伯认为，职业生涯不仅包含职业角色，还涵盖了生活中的各种非职业角色，它们共同构成了个体一生的活动轨迹。而美国组织行为专家道格拉斯·霍尔强调，职业生涯应聚焦于与工作直接相关的活动与经验。雷蒙德则进一步指出，职业生涯是个体一生中与工作相关的经验方式的总和，这些经验涵盖了职位、职务经验和工作任务等多个层面。罗斯威尔和思莱德则将其界定为与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的综合体现。

尽管学者们对职业生涯的定义各有侧重，但其核心意义仍在于描绘个体在职场中的发展历程。职业生涯具有以下几个显著特征。

(1) 个性鲜明。职业生涯是个体独特的经历，它起始于职业学习和训练，终止于职业工作的结束。这一过程不受成长速度、成功与失败等外部因素的影响，纯粹反映了个体在职场中的行为轨迹。

(2) 主客观交融。职业生涯既包含个体的主观感受，如态度、动机、价值观等，也体现了客观的职业活动，如招聘、培训、晋升等。这种主客观的结合使得职业生涯成为一个完整而多维的概念。

(3) 过程性。职业生涯是一个持续的过程，它贯穿于个体的整个职业生涯。这一过程不仅包括工作经历，还涉及个体在职业生涯中的决策、规划以及与社会、家庭、个人因素的互动。

(4) 动态发展。职业生涯是一个不断发展和变化的过程。它随着个体的成长、职业环境的变化以及个人目标的调整而不断演变。这种动态性使得职业生涯具有更多的可能性和挑战性。

职业生涯不仅是对过去和现在职业发展的回顾，更是对未来职业发展的展望。它以人的潜能开发为基础，以工作内容、业绩评价、待遇变动等为标志，以满足个人需求为目标，是一个综合了心理、生理、智力、技能、伦理等多方面因素的发展过程。因此，职业生涯规划对于个体实现自我价值、追求幸福具有重要意义。

四、职业生涯规划

职业生涯规划，也称职业生涯设计，它是个人与组织共同参与的综合性过程。该过程基于对个人职业生涯主客观条件的深入测定、细致分析与全面总结，结合个人的兴趣、爱好、能力、



特质,以及时代的发展趋势,旨在确定个人最佳的职业奋斗目标,并为其实现制订切实可行的计划。

国内学者对此有不同见解。有人认为,职业生涯规划是对个人一生职业发展路径的设想和规划,涵盖了在特定职业领域内的发展路径和期望成就。也有人认为,它涉及对个人主客观因素及外部环境的全面分析,进而确定职业目标、选择职业路径,并制订相应的工作、培训和教育计划,最终通过有序的行动实现职业目标。

著名管理学家诺斯威尔则强调,职业生涯规划是个人在综合考虑自身条件和限制因素后,为达成职业目标而设定的行动方向、行动时间及行动方案。简而言之,职业生涯规划是个人为未来职业发展所做的全面准备和精心策划。

尽管不同学者对职业生涯规划的定义各有侧重,但其核心目标是一致的:不仅帮助个人找到合适的工作,实现个人目标,更重要的是引导个人全面分析职业生涯的主客观因素,编制详尽的工作、教育、培训计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理安排。这是一个集设计、规划、执行、评估、反馈于一体的综合管理过程。

职业生涯规划通常涵盖四个关键方面:自我认知、目标设定、实施措施、反馈与修订。首先,通过全面、深入、客观的自我评估,了解自身情况;其次,在充分认知内外部条件的基础上,设定明确的职业目标;再次,通过具体的行动和措施推动目标的实现;最后,在实施过程中不断总结经验教训,调整自我认知和职业目标。

综上所述,职业生涯规划是一个根据个人情况与环境,明确职业目标,选择职业道路,并采取行动和措施以实现职业生涯目标的过程。

五、我国职业生涯规划的发展历程

职业生涯规划起源于 20 世纪初的美国职业指导,经过 100 多年的积淀与演变,如今在欧美发达国家已构建起了成熟的职业生涯规划体系,其中“职业设计辅导”已成为学校教育中不可或缺的一环。自 20 世纪 90 年代起,随着我国高等教育管理体制改革的不断深化,高校毕业生就业模式经历了从“国家分配”到“双向选择”的转型,就业竞争日益激烈,就业压力骤增。在这样的时代背景下,我国从欧美引入了职业生涯规划理念,以科学的方法论为指导,全面提升大学生的综合素质与就业竞争力。

纵观职业生涯规划在我国的发展历程,可以划分为以下几个阶段。

(1) 在空白期(中华人民共和国成立至 20 世纪 80 年代末),我国处于计划经济体制之下,就业由国家统包统配,个人职业选择受限,因此,职业生涯规划的概念并未形成,就业指导更是无从谈起。

(2) 在萌芽期(20 世纪 80 年代末至 20 世纪 90 年代中期),随着我国改革开放的推进,经济体制逐渐转变,党和政府开始关注就业指导的准备工作。1986 年,《就业指导》教材的编写与职业介绍机构的初步建立,为职业指导工作奠定了基础。1993 年,随着“自主择业”政策的提出,大学生就业指导逐渐受到重视。



(3) 在探索期(20 世纪 90 年代中期至 21 世纪初),随着经济体制改革的深化,高校教育管理体制改革也逐步推进。1994 年《职业指导办法》的颁布与 1997 年《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》的出台,为高校就业指导工作提供了明确的指导。1999 年《职业指导人员国家职业标准(试行)》的发布,标志着我国职业指导队伍建设的规范化。

(4) 在发展期(21 世纪初至今),随着《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的印发,我国大学生职业生涯规划教育步入了科学化、规范化的新阶段。各普通高校纷纷开设职业发展与就业指导课程,并将其纳入公共课教学计划,为大学生的职业探索与发展提供了全面指导。同时,社会专业机构积极参与,引进国外先进的职业生涯规划理论与培训体系,推动了我国职业生涯规划的本土化建设。

职业生涯规划在我国的发展历程是一个从无到有、由外引内、不断探索与实践的过程。其本土化建设的不断推进,不仅为我国高校提供了丰富的实践资源,也为大学生更好地规划职业生涯、实现自我价值提供了强有力的支持。



拓展阅读 1-1
钱学森先生的
生涯分析

第二节 大学生职业生涯规划

大学生职业生涯规划,是在大学阶段,大学生通过全面客观地审视自身的主客观条件,进行自我深度剖析与定位,结合当前的环境形势、自身知识结构和专业优势,确立清晰的职业发展目标,选定适合自己的职业道路,并制订针对性的教育、培训、工作计划。这一过程旨在实现个人与职业的完美匹配,为未来的职业生涯奠定坚实的基础。

大学生职业生涯规划是个人职业生涯规划的重要组成部分,其主体是充满活力和潜力的年轻大学生。他们具备高素质、开阔的视野、年轻的心态、高远的期望和日益成熟的心智,因此在规划过程中应充分体现这些独特优势。理解规划的内涵,首先要明确的是,规划的前提是对自身及外界环境的全面认知,关键在于明确职业发展目标;其次,规划是一个连贯且动态的过程,涵盖了目标设定、自我评估与环境分析、职业路线选择、行动计划制订及反馈调整等关键步骤;再次,规划的实施需遵循合理的时间安排,逐步推进;最后,规划的目的在于实现预设的职业目标。

大学生职业生涯规划,不仅涉及内心的探索,更是行动的实践。它是一个相对独立且完整的系统,具有系统性、连续性、动态性等特点。在这一过程中,大学生需深入了解就业市场,熟悉相关政策,树立正确的就业观,掌握有效的求职方法,提升社会适应能力。同时,他们需从知识、能力和素质三方面做好准备,树立远大理想,热爱祖国,担当时代责任,锤炼自身本领,全面提升综合素质,增强职业适应能力和拓展能力,为未来的职业生涯做好充分准备,确保在职业道路上稳健前行。



一、职业生涯规划对大学生的意义

(一) 引导大学生准确自我定位，避免盲目就业

职业生涯规划为大学生提供了一个全面了解自身特性和潜在优势的平台，使他们能够对自己进行精准定位。许多大学生在职业选择时因缺乏自我了解，常陷入盲目与不切实际的困境。通过职业生涯规划，大学生能够深刻认识自己的个性特征、资源优势与不足，进而制定合适的补偿策略；明确自我价值，并持续进行价值增值；发展并强化自身优势，满足职业需求，树立职业理想和明确生涯目标。这不仅有助于大学生消除就业过程中的错误观念，更能促使他们提前做好职业规划，为理想的职业道路做好充分准备，从而避免高不成、低不就的就业困境。正如习近平总书记 2013 年 5 月 2 日在给北京大学考古文博学院 2009 级本科团支部全体同学回信中提到的：“只有把人生理想融入国家和民族的事业中，才能最终成就一番事业。”

(二) 增进大学生社会认知，提升竞争力

职业生涯规划使大学生能够提前洞察社会动态，了解职业环境，掌握职业信息。通过这一过程，大学生能够不断积累关于社会、职业和礼仪等方面的知识，为未来的职业生涯做好心理准备。在规划时，大学生能够根据社会需要，兼顾眼前与长远利益，合理规划职业道路。同时，为了在激烈的竞争中脱颖而出，大学生能够找到适合自己的发展平台，减少盲目求职和频繁跳槽的现象，进而提升个人的社会竞争力。

(三) 培养大学生自信心，提升综合素质

职业生涯规划的过程是大学生自我成长与学习的历程。随着知识的累积、社会实践的参与，大学生对自我和职业的认识不断加深，自信心也随之增强。同时，职业生涯规划引导大学生将所学知识与社会需求、职业要求相结合，提高实际运用能力、动手能力和沟通能力，增强合作意识，培养健康的心态和生活方式，构建丰富的知识体系，建立和谐的人际关系，从而成为具备综合素质的职业人和社会人。

(四) 助力大学生实现职业成功，实现自我价值

2019 年 4 月 30 日，习近平总书记在纪念“五四运动”100 周年大会上的讲话中强调：“立志而圣则圣矣，立志而贤则贤矣。”“实践充分证明，中国青年是有远大理想抱负的青年！中国青年是有深厚家国情怀的青年！中国青年是有伟大创造力的青年！无论过去、现在还是未来，中国青年始终是实现中华民族伟大复兴的先锋力量！”对于所有大学生而言，实现职业成功和人生价值是共同的追求。有效的职业生涯规划能够为大学生提供明确的职业方向，使他们能够在满足基本需求的同时，通过提升需求层次，赢得他人的赞赏和尊重，获得地位、荣誉，实现自我价值的升华。这一过程不仅有助于大学生实现职业成功，更是他们实现人生目标和自我价值的重要途径。



二、大学生职业生涯规划的特点

大学生正处于职业生涯的学习、积淀与起跑的阶段，相较于职业经验丰富的职场人士，他们的职业生涯规划展现出鲜明的特点。

(1) 个性化。职业生涯规划的核心在于个人。每个大学生都拥有独特的个性、兴趣、能力和专业素养，这些因素共同构成了他们独一无二的职业轨迹。在制定职业生涯规划时，大学生应深入剖析自身，发挥个性优势，制定个性化的发展策略，确保职业定位精准、规划方案科学。

(2) 阶段性。职业生涯的发展是一个逐步推进的过程。大学生在规划时，应将长期目标细化为短期、中期和长期目标，并配套相应的实施步骤，确保每一步都稳健而有力。

(3) 连续性。从广义上看，职业生涯贯穿人的一生。大学时期作为职业生涯的预备阶段，尤为关键。职业生涯规划不应仅限于毕业前夕，而应贯穿大学四年，分阶段、分步骤地精心规划，为未来的职业生涯打下坚实的基础。

(4) 动态性。职业生涯规划是一个动态调整的过程。随着环境变化和个人成长，大学生需要不断审视和修订自己的职业规划，确保它始终与自身发展和社会需求相匹配。

(5) 预期性。职业生涯规划体现了大学生对未来职业发展的期待和憧憬。在规划过程中，大学生应充分了解职业世界的多样性，明确自己的职业方向和目标，为未来的职业发展做好充分准备。

(6) 系统性。大学生的职业生涯规划是一项系统工程，需要学校各部门、教学环节的共同参与和配合。通过开设相关课程、提供专业指导、整合学校资源，确保职业生涯规划工作的系统性和全面性。

(7) 目标性。目标是职业生涯规划的核心。大学生在进行职业生涯规划时，应设定清晰、具体的职业目标，并制订相应的实施计划。目标的设定将为学生提供明确的方向和动力，激励他们为实现目标而努力拼搏。

(8) 实践性。职业生涯规划不是纸上谈兵，它需要大学生付诸实践。在制定规划时，大学生应充分考虑自身实际情况和可行性，确保规划具有操作性和实效性。通过实践，大学生可以不断积累经验、提升能力，为未来的职业生涯做好充分准备。

三、大学生职业生涯规划的要求

优秀的大学生职业生涯规划，必须精准把握以下“四性”，以确保其有效性与实用性。

(1) 现实可行性。大学生在规划职业生涯时，必须紧密结合个人的兴趣、性格、知识储备、技能掌握及价值观等内在特质，同时充分考虑家庭背景、社会环境等外部因素。职业生涯规划不是空中楼阁，而是建立在坚实基础上的蓝图。若所学与所用脱节，或自身能力无法满足目标职业的要求，这样的规划便失去了现实意义。

(2) 逻辑连续性。职业生涯规划是对人生目标与任务的长期、系统性规划，它贯穿于个体



发展的每一个阶段。各阶段的目标与任务需按时间顺序逐步推进，通过不断实现阶段性目标，最终达成职业生涯的总体目标。这种逻辑连续性确保了规划的稳定性和有效性。

(3) 灵活适应性。鉴于未来的不确定性和多变性，职业生涯规划在实施过程中必须保持高度的灵活性和适应性。当遇到个人条件或外部环境的重大变化时，职业生涯规划应及时做出调整，以确保其始终与个人实际及客观环境紧密契合。

(4) 个性独特性。职业生涯规划的核心在于唤醒个人的自我觉知与行动力，帮助个体树立明确的人生发展目标，并制定符合自身特点的个性化任务和计划。因此，每个职业生涯规划都应是独一无二的，它不应是千篇一律的模板，而应充分体现个体的独特性和差异性。

四、大学生职业生涯规划的原则

(1) 与社会发展、时代需求相契合原则。大学生应将个人成长融入社会发展的洪流中，积极响应时代的需求。他们应从社会理想的高度审视职业生涯规划的意义，增强历史使命感，培养良好的道德情操、广泛的兴趣爱好和扎实的专业素质，致力于在为社会服务的过程中实现自己的职业理想。

(2) 专业匹配原则。专业知识和技能是每个大学生的优势，也是规划职业生涯的基石。新时代呼唤知识面广、业务能力强、综合素质高的复合型人才。因此，大学生不仅要掌握扎实的专业基础，还应拓宽知识面，了解与本专业相关、相近的知识和技术，以满足用人单位对毕业生专业技能的期待。

(3) 兴趣与能力导向原则。职业生涯规划应紧密结合个人的性格、气质、兴趣和能力特长，充分发挥个人优势，避免短板。特别是兴趣，作为驱动个人积极投入工作的关键因素，与职业生涯的成功密切相关。当个人对职业充满兴趣时，他能发挥出更高的工作效率和创造力。

(4) 分阶段实施原则。大学生职业生涯规划应贯穿大学教育的全过程。大一学生应初步了解专业与职业的关系，确立学习目标；大二学生需加强职业道德和职业知识教育，积累实习经验；大三学生应落实职业生涯规划，提升职业技能和综合素质；大四学生则应重点进行求职前培训，完成从“校园人”到“社会人”的角色转变。

(5) 现实可行性原则。职业生涯规划不是空中楼阁，必须建立在现实的基础上。大学生在规划职业生涯时，应充分考虑个人特点、组织发展需求和社会发展趋势，确保规划具有现实可行性。在选择职业时，不仅要考虑工资、工作条件等外在因素，更要关注个人综合素质、胜任能力和职业发展的长远性。对于那些具有发展潜力、能让自己充分发挥作用的岗位，应优先考虑。

五、大学生职业生涯规划误区

在大学期间，做好职业生涯规划是至关重要的一环。然而，许多大学生由于缺乏对相关概念的清晰理解，往往会在规划过程中遇到如下盲点和误区，导致职业发展受阻。

(1) 对职业生涯规划的忽视。当代大学生对职业生涯规划的忽视已成为一个普遍现象。他



们往往被眼前的学业和就业压力所困扰，无暇顾及长远的职业生涯规划。这种观念导致他们缺乏明确的目标和计划，无法有效利用大学时光来为自己的未来奠定坚实基础。因此，他们错过了系统思考自身职业发展路径的良机，让学习变得盲目而无目的。

(2) 将职业生涯规划视为毕业后的任务。许多大学生错误地认为职业生涯规划是毕业时需要考虑的事情，这种观念限制了他们的视野。实际上，大学阶段是人生非常关键的发展阶段，是进行职业规划的黄金时期。在大学早期进行职业生涯规划，有助于学生更好地了解自己的兴趣、优势和潜力，从而选择适合自己的职业道路。此外，早期的职业生涯规划还能促进学生提前了解职场需求，积累必要的职业素养和经验，为未来的职业发展奠定坚实基础。

(3) 自我定位不准确。在进行职业生涯规划时，准确的自我定位至关重要。然而，许多大学生在自我评估时过于负面，无法正确识别自己的优势和潜力。他们往往过于关注自己的不足和缺点，而忽视了自己的长处和优点。这种不准确的自我定位往往导致他们制定不切实际的职业规划，从而影响未来的发展。因此，大学生需要学会全面、客观地评估自己，发现自己的优势和潜力，并据此制定符合自己实际情况的职业规划。

(4) 混淆就业、职业与事业的概念。许多大学生在规划职业生涯时，往往将就业、职业与事业混为一谈。他们往往只关注眼前的就业问题，而忽视了职业发展和事业规划的重要性。他们可能追求高薪、高职位等表面上的成功，而忽视了自身的兴趣和价值观是否与职业相匹配。这种盲目的规划方式往往导致他们在职场上迷失方向，无法实现真正的职业发展和事业成功。因此，大学生需要明确就业、职业与事业的不同阶段和目标，根据自己的实际情况制定符合自己发展需求的职业规划。

(5) 过度关注职业规划而忽视技能提升。在制定职业生涯规划时，许多大学生往往只关注目标和路径的规划，而忽视了具体实施所需的知识和技能。他们可能认为只要有了明确的规划就能成功实现职业目标，而忽视了不断提升自身技能的重要性。然而，在职业生涯的实施过程中，技能和知识的积累是至关重要的。只有不断学习和提升自己的技能，才能更好地适应职场需求，实现职业发展和事业成功。因此，大学生需要注重自身技能的提升，通过参加实习、培训等方式不断积累经验和技能，为未来的职业发展奠定坚实基础。

为了克服这些误区，大学生需要树立正确的职业生涯规划观，重视早期的规划，准确进行自我定位，明确就业、职业与事业的不同阶段和目标，并注重自身技能的提升。只有这样，他们才能制定出真正符合自己实际情况的职业生涯规划，为未来的职业发展奠定坚实基础。



拓展阅读 1-2
非理性的职业生涯
规划方法

第三节 职业生涯规划的相关理论

职业生涯规划核心理念和策略均根植于深厚的理论基础之上。在西方发达国家的职业生涯规划发展历程中，专家学者们从职业选择、职业发展、职业决策等多个维度，构建了诸多经典的理论框架。深入了解和掌握这些理论，对于大学生乃至所有职业人士来说，都是实现有效



职业生涯规划与管理的关键。

具有代表性的理论有帕森斯的特质因素理论、霍兰德的职业兴趣理论、明尼苏达工作适应理论、舒伯的生涯发展理论、克朗伯兹的社会学习理论,以及认知信息加工理论、后现代生涯理论等,通过了解和掌握这些理论,个体可以更加清晰地认识自己的职业兴趣、能力和价值观,明确自己的职业目标和发展方向,从而制定出更加科学、合理的职业生涯规划,为未来的职业发展奠定坚实基础。

一、帕森斯的特质因素理论

1909年,美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯凭借其著作《选择职业》,提出了划时代的职业辅导理论,被誉为“生涯辅导之父”。帕森斯在书中深刻阐述了将人与职业相匹配作为职业选择核心的观点。他坚信,每个人都有其独特的人格模式,每种模式对应着最适宜的职业类型。他定义“特质”为个人的人格特征,涵盖能力倾向、兴趣、价值观和性格等方面,这些特质可通过心理测量工具进行科学评估。而“因素”指工作中不可或缺的条件或资格,可通过工作分析得出。

帕森斯认为,职业选择应遵循三个关键步骤:其一,深入剖析自我,明确个人的兴趣、能力、资源、限制及其他特质;其二,全面了解职业要素,如职位要求、工作环境、薪资水平和发展前景;其三,实现人与职业的精准匹配,即结合个人特质和职业要求,寻找最佳匹配的职业。

帕森斯进一步将职业与人的匹配分为两种类型:一是因素匹配,即职业寻找拥有合适技能和专业知识的人才;二是特性匹配,即个体根据自身的特质寻找最契合的职业。特性因素理论强调个人特性与职业所需素质之间的协调与匹配,重视人才测评在职业指导中的关键作用。

特质因素理论以人的特性测评为基石,首次提出了人一职匹配的职业决策理念。这一理论不仅为人才测评理论奠定了坚实的基础,而且极大地推动了人才测评在职业选拔与指导中的实际应用与发展。

二、霍兰德的职业兴趣理论

约翰·霍兰德作为美国约翰·霍普金斯大学心理学领域的杰出教授以及备受推崇的职业指导专家,于1959年提出了备受瞩目的职业兴趣理论。该理论深刻揭示了兴趣在个体与职业匹配过程中的核心作用,为职业选择提供了坚实的理论基础。霍兰德的职业兴趣理论不仅成为职业发展领域极具影响力的理论之一,更成为职业分类体系的重要基石。自20世纪50年代起,基于霍兰德的职业兴趣理论,生涯发展领域开发出广泛使用的工具,并催生了大量关于职业选择的研究,为人们的职业规划提供了宝贵的指导。

霍兰德编制的职业自我探索量表(又称兴趣量表)在全球范围内广受欢迎,其精确度和实用性备受赞誉。这一方法不仅被广泛运用于各种社会环境和工作环境的研究中,更在职业咨询和教育中发挥着举足轻重的作用。霍兰德的职业兴趣理论及其相关工具,因其科学性和实用性,



得到了广泛认可，并在全球范围内产生了深远的影响。

霍兰德的职业兴趣理论，独树一帜地从兴趣的角度深入剖析了职业指导的精髓。在这一理论中，人格被视为一个综合体，涵盖了兴趣、价值、需求、技能、信仰、态度以及学习个性等多个维度。兴趣作为人们活动的强大驱动力，能够极大地提升个人在职业领域的积极性，使其更加投入和享受所从事的工作。

霍兰德认为，大多数人的职业兴趣可归纳为六大类型：现实型(Realistic, R)、研究型(Investigative, I)、艺术型(Artistic, A)、社会型(Social, S)、企业型(Enterprising, E)和事务型(Conventional, C)，简称 RIASEC。这一模型不仅在实践领域得到了广泛应用，在学术界也获得了普遍认可。RIASEC 的六个字母分别对应着六种不同的个体类型与六种职业环境。这些类型之间的关联性可以通过六边形模型(图 1-1)呈现，相邻的类型表示较高的相似性和匹配度。

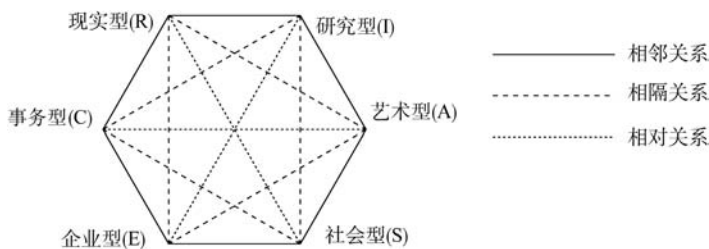


图1-1 霍兰德的兴趣类型六边形模型

在职业兴趣的代码表示上，霍兰德采用了三个字母的组合形式，每个字母代表一种主要的兴趣类型，字母的顺序则体现了兴趣的强弱程度。这种代码被称为霍兰德代码，它能够精准地反映个体的职业倾向。

六边形模型不仅揭示了各类型之间的相邻关系、相隔关系，还展示了它们之间的相对关系。在职业选择时，个体若能找到与自身兴趣类型相近或相邻的职业环境，往往能够获得更高的工作满意度、职业稳定性和成就感。然而，由于现实世界的复杂性，人们有时需要在职业选择中做出妥协，选择相隔或相对的职业环境。在这种情况下，个体需要逐步适应新的工作环境，但若选择了与自我兴趣完全相悖的职业，则可能会面临工作适应困难或难以体验到工作的快乐。

尽管霍兰德的职业兴趣理论有其局限性，但它无疑为生涯规划领域贡献了一个极具价值的理念：将个人的特质与相契合的工作岗位紧密相连。霍兰德巧妙地缩短了个人与职业世界之间的距离，使人们能够更清晰地认识到自身与职业的适配性。通过霍兰德代码这一工具，个体能够迅速、系统且有理有据地在特定的职业领域内进行深入探索。

霍兰德进一步将他的职业人格类型理论应用于美国劳工部制定的职业条目词典中，结合职业分析的相关内容，为其中的上万种职业赋予了霍兰德人格类型代码，并编撰了《霍兰德职业代码词典》。这本词典为不同职业兴趣类型的人提供了宝贵的参考依据，使他们能够更加精准地依据自身的职业兴趣选择与之匹配的职业路径。



拓展阅读 1-3
霍兰德的六种
人格类型表



三、明尼苏达工作适应理论

明尼苏达工作适应理论，源自美国明尼苏达大学，由罗圭斯特和戴维斯在 20 世纪 60 年代共同提出。其核心思想是，只有当工作环境能够充分满足个人的内在需求，以及个人具备胜任工作所需的技能时，个人在该职业领域才能实现长久而稳健的发展。如今，这一理论已发展成为一门强调“人一境匹配”的心理学理论，其核心在于追求个体与工作环境的和谐统一，其模式如图 1-2 所示。

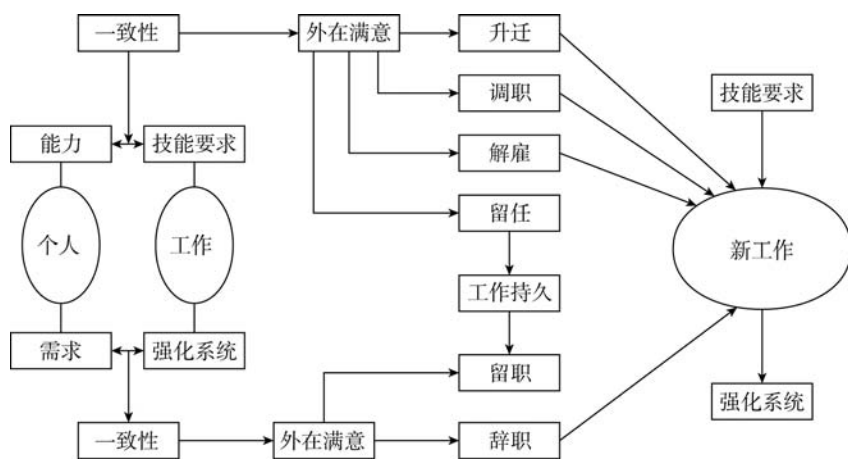


图1-2 明尼苏达工作适应模式

明尼苏达工作适应理论是一个深刻揭示个人与工作之间复杂互动关系的理论。它认为，每个人都在不断地寻找和追求与工作环境的高度契合。当工作环境能够提供个人所需的资源、机会和挑战，又要求个人展现出相应的技能、能力和态度以完成工作任务时，个人与工作环境之间的契合度将达到一个理想的状态。

然而，这种契合并非一蹴而就的，而是需要个人与工作之间不断互动和调整的。随着个人职业发展的不同阶段，个人的需求会发生变化，而工作环境的要求也会随着市场、技术和组织结构的演变而不断调整。因此，维持个人与工作环境的高度契合需要双方共同努力，不断调整和优化。

在明尼苏达工作适应理论的框架下，个人被看作一个动态的实体，具有不同的特质、需求和动机，这些特质、需求和动机决定了个人对工作环境的期望和偏好。同时，工作环境被视为一个复杂的系统，包括工作任务、组织文化、人际关系等多个方面，这些因素共同构成了个人在工作中的体验和挑战。

当个人能够在工作环境中找到满足自己需求的机会，并且能够通过自身的努力满足工作的要求时，个人与工作环境之间的契合度就会提高。这种契合度的提高将带来个人工作满意度的提升，进而促进个人在职业领域中的长久发展。

明尼苏达工作适应理论的独特之处在于它强调了个人在工作情境中的适应性。它认为，就



业不仅仅是找到一个能够容纳自己的岗位,更重要的是如何在工作中实现自我发展和成长。因此,该理论不仅关注个人需求的满足,还关注个人能否适应工作环境的要求,并在其中实现自我价值。

此外,明尼苏达工作适应理论还引入了“外在满意”的概念。它认为,除了个人内在需求的满足,个人还需要从工作中获得外部的认可和肯定。这种外在满意包括薪酬、晋升、声誉等方面的满足。当个人能够在工作中获得这些满足时,他们的工作满意度将进一步提高,从而更加坚定地留在当前的工作环境中。

综上所述,明尼苏达工作适应理论为我们理解个人与工作之间的复杂关系提供了宝贵的视角。它强调个人与工作环境之间的动态互动和适应性,以及个人在职业发展中追求内外满足的重要性。这一理论不仅为我们解决就业适应问题提供了有力的指导,还为我们理解个人职业发展提供了深刻的启示。

四、舒伯的生涯发展理论

舒伯作为生涯管理理论研究与实践领域的杰出代表,他的贡献堪称里程碑式。他巧妙地将差异心理学、发展心理学、职业社会学、人格发展理论和角色理论的精髓融为一体,自 20 世纪 50 年代起,便开始探索并阐述生涯发展的新方向。舒伯的生涯发展理论在职业辅导的理论演进中扮演着划时代的角色,它不仅标志着生涯辅导正式取代了传统的职业辅导,而且使得生涯的概念在学术和实践中逐渐超越了职业的概念。至今舒伯的理论观点依然处于生涯辅导领域的核心地位,为无数追求个人生涯发展的人们提供了坚实的理论支撑和实践指导。

舒伯从职业生涯发展的纵向视角出发,系统地构建了职业生涯发展理论。他根据年龄将个人职业生涯划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个发展阶段。

成长阶段(0~14 岁),是个体从对职业好奇、幻想到产生兴趣,再到有意识培养职业能力的逐步成长过程。这一阶段又细分为三个阶段:幻想期(10 岁前),儿童对外界的职业感知充满好奇,模仿并幻想自己喜爱的职业;兴趣期(11~12 岁),儿童开始以兴趣为中心,理解并评价职业,为职业选择打下基础;能力期(13~14 岁),青少年开始思考自身条件与职业选择的匹配度,并有意识地培养相关能力。

在探索阶段(15~24 岁),个体主要进行职业的选择和初次就业尝试。这一阶段又细分为三个阶段:试验期(15~17 岁),个体综合考虑兴趣、能力与职业的社会价值和就业机会,开始尝试选择职业;过渡期(18~21 岁),个体开始关注劳动力市场,接受专门的职业培训;尝试期(22~24 岁),个体选定工作领域,并正式从事某种职业。

在建立阶段(25~44 岁),个体致力于建立稳定的职业生涯。这一阶段又细分为两个阶段:尝试期(25~30 岁),个体可能对初选职业进行再评估,选择变换职业或继续深化;稳定期(31~44 岁),个体最终确定职业方向,并致力于稳定的工作。

在维持阶段(45~64 岁),个体已到达职业生涯的高峰期,主要目标是维持已取得的职业成就和社会地位,鲜少考虑职业变动。



在衰退阶段(65 岁以上), 个体随着健康状况和工作能力的逐渐衰退, 开始为退休做准备, 结束职业生涯。

为了更直观地展现职业生涯发展与个人角色的相互影响, 舒伯创造性地绘制了“职业生涯彩虹图”(图 1-3), 生动地描绘了生涯发展的时空关系, 深刻诠释了生涯的丰富内涵。

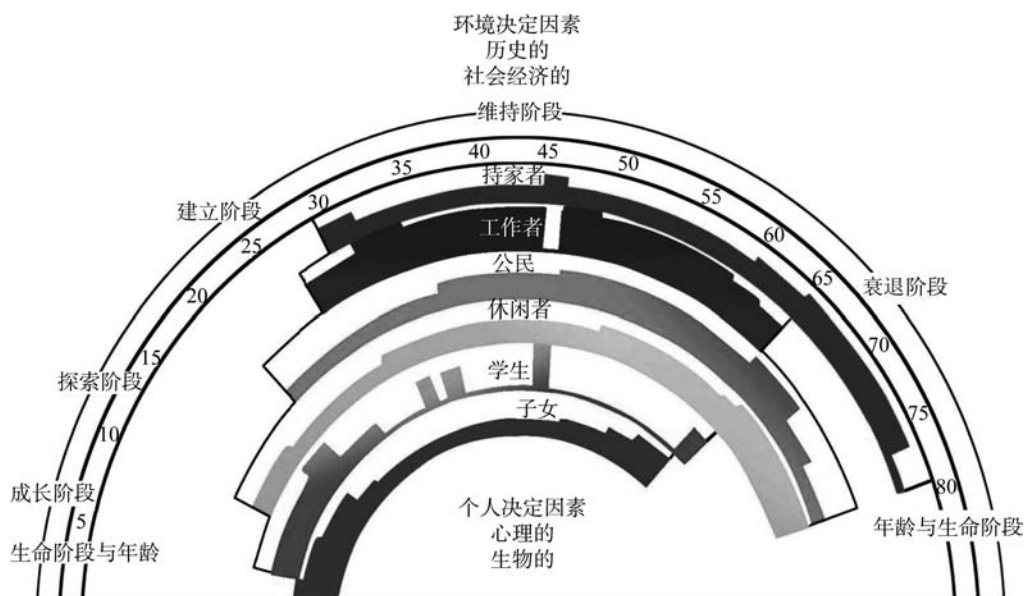


图1-3 职业生涯彩虹图

在职业生涯彩虹图中, 横向维度象征着贯穿人生旅程的广度, 而彩虹的外层则鲜明地勾勒出人生主要的发展阶段及其对应的年龄段: 从充满好奇与梦想的成长阶段(儿童期), 到充满探索与挑战的探索阶段(青春期), 再到稳固事业与身份的建立阶段(成人前期), 随后是稳定与贡献的维持阶段(成人后期), 最终步入人生晚年的衰退阶段(老年期)。纵向维度则揭示了生活的多维空间, 它由个体在不同生活阶段所扮演的职位和角色所构成。

人的一生中需要扮演九种核心角色, 包括子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者(包括夫妻、家长、父母及退休者)。这些角色并非孤立存在, 而是相互影响、相互交织的。早期角色的成功塑造, 特别是儿童和学生角色的健康发展, 能够为后续角色奠定坚实基础。然而, 若过度专注于某一角色而忽视其他角色的平衡发展, 则可能导致其他角色的失败。

从图 1-3 中我们可以清晰地看到:

第一层(最内层)描绘的是子女角色。这一角色自我们出生之日起便伴随我们左右, 从早期依赖父母的呵护, 到逐渐成长并与父母平等交流, 再到晚年回馈父母、陪伴他们度过晚年, 子女角色始终贯穿于人生的各个阶段。

第二层是学生角色。它通常从四五岁开始萌芽, 10 岁后进一步强化, 20 岁以后随着进入职场而大幅减少, 25 岁后基本结束。然而, 在 30 岁后, 随着知识更新和职业发展的需要, 学生角色再次出现, 特别是在 40 岁以后, 学习几乎占据了生活的全部空间。这一现象正是现代社会知识爆炸、技术革新的生动体现。



第三层是休闲者角色。这一角色在前期发展平稳,但到了 60 岁退休后迅速增加,体现了人们追求工作与休闲平衡的重要性。在快节奏、高效率的现代生活中,平衡工作与生活已成为人们追求的重要目标。

第四层是公民角色。它承载着我们对社会的责任和义务,要求我们时刻关注国家大事、履行公民职责。

第五层是工作者角色。这是个体成年后最为显著和持久的角色,自 25 岁左右开始参加工作起,它便成为个体生涯中最核心的部分,直到退休。

第六层是持家者角色。它涵盖了夫妻、父母、祖父母等多重身份。在人进入老年之后,这一角色成为其生活中最为重要的部分,体现了我们对家庭的深厚情感与责任。



拓展阅读 1-4
舒伯生涯发展
阶段与任务

五、克隆伯兹的社会学习理论

社会学习理论由班杜拉在 20 世纪 70 年代提出,着重强调了个人独特的学习经验对塑造其人格和行为的关键作用。克隆伯兹巧妙地将这一理论应用于职业生涯辅导领域,揭示了在社会、遗传与个人因素的交织影响下,个人如何进行职业生涯的决策。他主张,在职业生涯的探索过程中,人们无须局限于某一特定职业,而应通过广泛尝试各种活动来丰富社会经验和职业技能,为职业生涯的多样化发展奠定坚实基础。克隆伯兹进一步指出,个体的许多选择往往受到外部环境的深刻影响。

(1) 遗传特质与特殊才能。种族、性别、外在特征等遗传因素会在一定程度上限制或影响个人在职业和学校教育方面的选择。此外,个人的特殊能力,如智力、音乐天赋、美术才能和动作协调能力等,也在很大程度上决定了其学习经验,进而影响其职业兴趣与选择。对于艺术类专业的大学来说,这种影响尤为显著。

(2) 环境因素与偶发事件。环境因素和偶发事件涵盖了教育训练、家庭背景、社会政策、社会变迁等非个体可控因素,以及个人职业选择的具体领域。其中,家庭背景尤为关键,包括父母的职业、社会经济地位、教育水平、家庭结构及父母的期望等。此外,劳动法规、行业协会的规定、自然灾害(如洪水、干旱、地震、飓风)、自然资源供需情况和技术革新等也都在不同程度上影响着个人的职业生涯选择。

(3) 学习体验。每个人在职业生涯中的学习体验都是独一无二的,这些体验对于其职业生涯的规划、发展和所需技能的获得起着至关重要的作用。

(4) 工作导向技能。工作导向技能是在遗传、环境、学习等多种因素的综合作用下形成的,包括解决问题的技能、工作习惯、认知过程和情绪反应等。工作导向技能不仅影响个体的职业生涯选择,而且反作用于其他因素,形成一个动态、互动的职业生涯决策过程。

克隆伯兹的社会学习理论独具慧眼,其贡献在于颠覆了传统观念,提出兴趣并非先验存在,而是学习过程的产物。这一洞见将职业选择的焦点转向了广义的学习过程,强调了学习经验在塑造个人兴趣、技能和职业选择中的核心作用。通过这一理论,克隆伯兹为我们揭示了一个更



加全面、动态的职业生涯发展图景，鼓励我们在不断地学习和尝试中寻找最适合自己的职业道路。

六、认知信息加工理论

1991年，盖瑞·彼得森、詹姆斯·桑普森与罗伯特·里尔登合著的《生涯发展与服务：一种认知的方法》一书，深入探讨了认知信息加工理论(Cognition Information Process, CIP)。该理论聚焦于生涯发展的核心——个体如何做出生涯决策，以及在解决生涯问题和做出决策时如何有效利用信息。

CIP理论将生涯发展与咨询的过程视作学习信息加工能力的过程，并据此构建了一个信息加工金字塔模型(图1-4)。

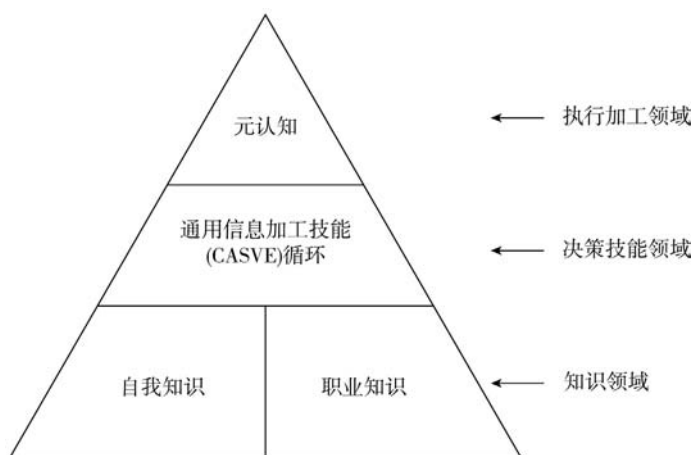


图1-4 信息加工金字塔模型

金字塔的底部是知识领域，涵盖自我知识和职业知识。自我知识涉及个体对自我兴趣、性格、技能和价值观的深入了解，职业知识则涵盖对特定职业、党政机关、企事业单位等组织及其所处社会环境的全面理解。这一领域如同计算机中的数据库，为生涯问题的解决和决策提供信息支持。

金字塔的中间部分是决策技能领域，包括沟通、分析、综合、评估、执行五个阶段。这一领域的功能类似于计算机程序，它从知识领域中获取信息，并依据预设的程序逻辑来使用这些信息。

(1) 沟通(communication, C)。这是识别需求的关键阶段，个人开始意识到问题的存在，并明确自己的需求和目标。

(2) 分析(analysis, A)。在这一阶段，个人将问题的各个组成部分相互联系起来，对收集到的所有信息进行深入剖析和解读。

(3) 综合(synthesis, S)。基于分析的结果，个人开始形成可能的解决方案，并寻求实际可行的解决路径。



(4) 评估(value, V)。此阶段涉及对每种解决方案的全面评估,包括比较不同方案的优缺点,并确定其优先级。

(5) 执行(execution, E)。根据评估结果选择最佳的方案,并付诸行动,即按照选定的策略实施。

这五个阶段又称为 CASVE 循环。

金字塔的顶端是执行加工领域,即元认知。元认知是个体关于自身思维活动和学习活动的认知,以及对此进行的调节与控制。它是对认知过程与结果的自我监控,包括自我言语、自我觉察、控制与监督。在 CIP 理论中,元认知如同操作计算机的人,它掌控着职业生涯决策过程,决定我们如何思考职业生涯问题并做出决策。

通过这一金字塔模型,CIP 理论为我们提供了一个全面而深入的理解框架,帮助我们更好地把握职业生涯发展的本质和过程。

认知信息加工理论不仅揭示了职业生涯决策的全过程,而且特别强调了决策制定的重要性。通过清晰地展示决策过程中的各个环节,可以帮助个体更好地理解自己在制定决策时的当前位置和未来方向,进而提升职业生涯发展的质量和效率。在后续章节中,我们将进一步深入探讨 CASVE 循环的具体应用,以帮助读者提高职业生涯决策水平。

七、后现代生涯理论

后现代生涯理论是当后现代主义的世界观和方法论渗透进生涯领域后,催生出的新颖观点与变革。其显著特征包括:接纳生活的多元不确定性,摒弃对唯一真理的执着,尊重事实的多面性,追求多样性和差异性而非一致性,以及强调主观解释的重要性。在 20 世纪末,学者们受后现代主义启发,对生涯理论进行了大刀阔斧的创新,涌现出如无边界职业生涯理论、生涯混沌理论、生涯建构理论、叙事生涯咨询、生涯教练技术等理论体系。

(1) 接纳职业生涯的不确定性,并着重强调其动态变化的本质。生涯混沌理论指出,生涯是一个复杂且开放的体系,经历着非线性的变化过程。即使微小的差异也可能引发巨大的变动,那些看似微不足道的事件往往对个体的职业生涯轨迹产生深远影响。因此,职业生涯并没有一个固定的终点或稳定状态,变化随时可能发生。

(2) 弱化对职业生涯发展的预先规划,转而强调其适应性和灵活性。传统的生涯理论往往以“规划”为核心,鼓励设定明确的目标和计划导向,追求职业生涯的确定性。然而,后现代生涯理论主张,适应力比规划力更为重要。它提倡以“适应”为导向,将“生涯适应力”视为一个全新的关键概念。

(3) 重视职业生涯的主观建构和多元性。后现代生涯理论深刻回应了当代社会环境的复杂多变和个体职业生涯情境的独特性,为职业生涯教育与辅导提供了新的理论支撑和实践指导。它鼓励个体根据自身经验、价值观和信念来构建自己的职业生涯,并尊重职业生涯发展的多元性和多样性。



第四节 职业生涯规划的内容、方法和步骤

党的二十大报告强调：“教育是国之大计、党之大计。培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是教育的根本问题。育人的根本在于立德。全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。”

对于大学生来说，职业生涯规划是一个精心策划的过程，它基于个人的职业发展需求，采用科学的方法和细致的步骤，经过深入的分析、明智的选择和审慎的决策，最终量身打造一份既科学又理性的成长指导计划。这份计划旨在为个人成长提供明确的导向，确保职业道路的稳健发展，并与个人的实际情况紧密相连，以实现个人的长期职业目标。

一、职业生涯规划的内容

每个人都怀揣着对生命意义的追求，渴望家庭和睦、身体健康、工作顺利、人际和谐，以及各个领域取得令人瞩目的成就。根据生涯与生涯规划的理念，职业生涯规划的范畴应当覆盖个体生活中所涉及各个领域。总体而言，职业生涯规划涉及八个核心领域，分别为健康、人际关系、心智、工作、理财、休闲、家庭和心灵，如图 1-5 所示。



图1-5 生涯规划的八个核心领域

(1) 健康规划。健康规划是职业生涯、规划领域至关重要的一环。健康是一种在身体、精神和社会适应上均处于完好状态的状态，而不仅仅是免于疾病或虚弱。健康规划是针对个人身心健康的全面规划。身体是革命的本钱，健康则是人生的基石。除坚持体育锻炼、培养良好的生活习惯来呵护身体健康外，我们还要悦纳自我、包容他人、热爱生活、接纳现实、管理情绪、完善人格，以实现心理健康的全面发展。

(2) 人际关系规划。人际关系规划涉及个人的社会归属问题。按照马斯洛的需求层次理论，归属与爱的需求是人类的基本需求之一。每个人从出生起就置身于复杂的社会关系中，进行人



际关系规划有助于我们为未来的工作和生活构建稳固的社会支持系统。

(3) 心智规划。心智规划涉及我们知识、技能和观念的持续发展与提升。

(4) 工作规划。工作规划实质上涵盖了职业生涯规划的广泛领域。一个人的一生可能涉足多种职业，而每种职业都可能蕴含着不同的工作内容。当职业转变为事业时，更是达到了职业生涯的新高度。此外，工作规划还包含了我们正式职业之外的兼职活动。

(5) 理财规划。理财规划是确保我们生活稳定的重要基石。现代理财的概念已超越单一职业收入的范畴，涵盖了多元化的投资与资产管理渠道。

(6) 休闲规划。休闲规划关注工作之外的活动，主要基于个人的兴趣和爱好。在现代社会，休闲规划的重要性日益凸显，它有助于我们平衡工作与生活的节奏。

(7) 家庭规划。家庭规划聚焦于即时家庭，即我们成年后离开原生家庭所组建的新家庭。确定何时建立这样的家庭、如何担当家长角色，这是生涯规划中不可或缺的一环。

(8) 心灵规划。心灵规划侧重于个人在思想、道德和信仰等方面的成长与发展，旨在提升我们的人生境界。

基于生涯规划的核心内容，大学生职业生涯发展目标可以概括为以下十个方面。

- ① 树立生涯自主与责任意识，主动规划自己的未来发展。
- ② 进行系统性的自我探索，深入了解自己的兴趣、优势和价值观。
- ③ 设定暂定的生涯目标，为未来的发展指明方向。
- ④ 以暂定生涯目标为导向，进行深入的生涯探索。
- ⑤ 积极主动收集与生涯发展相关的信息和资料。
- ⑥ 将个人特质与教育生涯相结合，寻求最佳发展路径。
- ⑦ 评估环境资源，确保暂定生涯目标的可行性。
- ⑧ 提高生涯决策能力，做出明智的职业选择。
- ⑨ 设定并实现大学期间的短期目标，为长期生涯规划奠定基础。
- ⑩ 优化生涯规划与提高问题解决能力，为未来的挑战做好准备。

二、职业生涯规划的方法

职业生涯规划的方法可以归结为两大类：正式评估与非正式评估。

(1) 正式评估。正式评估即标准化评估，是通过事先设计完备的评估方案，由专业机构与人员依据严格的流程和规范进行的。它涵盖了如霍兰德兴趣量表、职业锚、工作价值测评、迈尔斯·布里格斯类型指标(Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)、能力倾向测评等工具。正式评估的优势在于其评估流程的标准化、评估方案的科学性，以及评估结果的客观性和全面性。然而，这种方法对条件要求较高，不仅需要充足的经费支持、对信息的系统掌握，还要求评估者具备高水平的专业素养。

(2) 非正式评估。非正式评估又称非标准化评估，是一种相对灵活、松散的评估方式，对评估者、程序、方法和资料的要求并不严格。常见的非正式评估方法包括分类卡法、访谈法、



SWOT(优势、劣势、机会、威胁)分析法等。这种评估方式因其灵活性和简易性广受欢迎,并且具有广泛的适用性。然而,由于评估者所掌握的信息有限,加之缺乏标准化的程序和方式,非正式评估的结果可能较为粗略,存在以偏概全的风险,同时具有一定的随意性。

三、职业生涯规划步骤

职业生涯规划是一个有条理的过程,按照职业规划的逻辑和流程,其步骤可归纳为以下六个阶段,每个阶段既独立又紧密相连。

(一) 觉知与承诺

启动职业生涯规划的首要步骤,是对当前职业生涯的处境进行客观而精准的评估。这一过程不仅要求我们深刻认识到职业生涯规划对个人长远发展的重要性,更需激发我们内心的自觉性,将职业生涯规划的意识融入日常生活。通过系统学习并掌握职业生涯规划的相关理论与方法,我们能够更加科学、合理地绘制自己的职业蓝图,从而积极有效地规划和管理自己的大学生活,为未来的职业发展奠定坚实基础。

(二) 自我探索

深入自我探索是职业规划的基石,能否深入自我探索直接关联着职业选择的成功与否。在这一阶段,我们需要详尽地审视自己的兴趣、性格、能力及价值观等多个维度。兴趣上,我们要明确哪些活动能激发我们的热情,让我们感到愉悦和满足;性格上,我们要了解自己的内在特质,是内向还是外向,如何与他人互动;能力上,我们要明确自己的通用技能和专业技能,以及潜在的天赋;价值观上,我们要清晰界定自己的追求和优先事项。

此外,我们还要对自己的智商、情商、思维方式、道德水准,以及拥有的资源、资金和社会关系等进行全面评估。这一过程要求我们既有客观视角,也有深入剖析的能力,从而准确地识别自己的优势和不足,并洞察到可能的发展机会。通过这样的全面自我探索,我们能够为接下来的职业选择和发展路径制定更为明智和有效的规划。

(三) 探索工作世界

在职业生涯规划中,如果说“自我探索”是“知己”,那么“探索工作世界”便是“知彼”,正如古语所云:“知己知彼,百战不殆。”探索工作世界的核心在于全面分析和评估职业发展的宏观环境及其动态变化,以及这些环境因素对个人职业生涯的潜在影响。

此过程旨在通过深入剖析环境的特点和发展趋势,评估职业生涯发展的机遇与挑战。它涉及多个维度,包括自己与环境的相互关系、在特定环境中的地位、环境对个人提出的职业要求,以及环境中对个人有利的条件和潜在的不利因素。具体来说,我们可以从政治因素、经济走势、文化背景、价值观念、人才供需状况、行业发展趋势及企业文化等多个方面,对工作世界进行细致的探索和评估。这样,我们能够更加明智地制定职业规划,做出符合自己兴趣和能力的职



业选择，为未来的职业生涯奠定坚实基础。

(四) 决策与职业目标设定

决策，是职业生涯规划中的关键步骤，涉及确立个人的职业志向，即对未来职业生涯的明确规划和定位。这一志向不仅是事业成功的基石，更是人生追求和梦想的具体体现。正如古人所言：“志不立，天下无可成之事。”没有明确的志向，事业的成功便无从谈起。

在确立职业志向时，我们需要关注三个方面：其一，志向应与个人的理想、追求和价值观相契合，明确回答“我这一辈子想干什么？要实现什么人生梦想？”；其二，志向应与个人的兴趣、能力和性格特征相匹配，具体而明确，如“我志在成为一名企业家”“我渴望成为哲学家”“我的目标是成为一名律师”；其三，志向应既具挑战性又具可行性，既要高瞻远瞩又要脚踏实地，通过个人的不懈努力有望实现。

职业目标可细分为短期、中期、长期和最终目标，又称阶段性目标。长期目标通常涵盖 5 至 10 年的规划，中期目标聚焦 3 至 5 年的进展，短期目标则更为具体，可能涵盖 1 至 2 年的短期计划。这些目标可进一步细化为年、月、周乃至日的具体行动方案。在选择和设定这些目标时，我们应充分考虑个人的天赋、性格、兴趣和环境等因素，确保目标的明确性和可实现性。

对于职业目标的分解，我们可以采用“剥洋葱法”，将总目标层层拆解为更小、更具体的子目标。这一过程中，我们需遵循一个基本原则：小目标是实现大目标的必要条件，大目标是由众多小目标共同构成的，小目标的实现累积最终促成大目标的达成。通过这样的分解和规划，我们可以更加清晰地看到职业发展的路径，也更有动力去逐步实现这些目标。

(五) 行动与实施

一旦确立了志向，行动便成为将梦想转化为现实的关键步骤。制定行动计划和措施时，我们需要系统地规划工作、训练和教育等各个方面。以下是制定行动计划和措施的步骤。

- (1) 长期目标设定。确定一生的总体发展目标，这是职业生涯的指南针。
- (2) 十年规划。明确未来十年内要从事的事业领域和具体的发展目标。由于时间跨度较长，目标可能相对模糊，但方向必须清晰。
- (3) 五年职业发展规划。为了确保十年目标的逐步实现，制定一个详细的五年职业发展规划，包括具体的实施方案和措施。这个计划应该具有高度的可行性和操作性。
- (4) 三年细化。在五年规划的基础上，进一步细化至三年计划，明确每年需要达到的阶段性成果。
- (5) 年度与月度计划。基于三年计划，制订年度和月度计划，详细规划每个月需要完成的工作内容、任务，以及计划学习和掌握的知识技能。
- (6) 周计划与每日任务。周计划要具体到每周需要完成的工作事项、学习任务，以及计划结交的新朋友等。每日计划则更加聚焦，确定当天最重要的 3~5 件事情，按照优先级排序，并严格执行。



(7) 持续调整与优化。在实施计划的过程中,要根据实际情况和反馈不断调整和优化计划,确保计划的灵活性和适应性。

通过这样系统而详细的规划,我们能够更加有条理地推进职业生涯的发展,逐步实现自己的职业目标。

(六) 再评估与适应

职业生涯规划的制定仅仅是个起点,随着个体职业生涯的推进和外部环境的变化,适时的再评估和调整显得尤为重要。再评估是对现有职业生涯规划进行小范围调整的过程,旨在确保规划更加贴近现实,推动职业生涯稳步前行。

职业生涯规划并非一成不变的,而是需要随着个人成长和外部环境的变化而不断演进和完善的。成功的职业生涯规划要求我们能够敏锐地把握时代脉搏,根据内外环境的变化,不断审视和调整自己的职业目标和行动计划,确保自己的职业道路与社会发展趋势保持一致。



拓展阅读 1-5
大学新生惶恐的
成因

在进行再评估时,我们需全面考虑个人职业发展的各个方面,包括职业类型、生涯发展路线、人生目标及实施措施等。根据实际需要,我们可以对职业类型和生涯发展路线进行重新选择,对人生目标或某个阶段性目标及其实施路径进行修正,或者对实施措施与计划进行变更。然而,尽管方法和路径可以灵活调整,但目标本身应当保持相对稳定,不宜轻易更改,以确保职业发展的方向性和连续性。

思考题

1. 谈一谈你对职业、生涯、职业生涯等概念的理解。
2. 大学生职业生涯规划的意义、特点和原则是什么?结合自身情况谈一谈你的理解。
3. 职业生涯规划的相关理论主要有哪些,各有什么特点?
4. 运用本章的职业生涯规划相关理论,结合对自身特质的分析和对外部职业世界的定位,为自己的大学生生活制订一份具体的学业和职业发展行动计划。