

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGGYA GUIHUA
YUJIUYE ZHIDAO

大学生 职业 生涯规划

与 就业 指导

主 编 / 王 晶
副主编 / 陈竹林 许旭辉 陈建志



清华大学出版社

大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 王 晶

副主编 陈竹林 许旭辉 陈建志

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书旨在为大学生职业生涯规划 and 就业创业提供指导，在编写过程中，既重视系统的理论讲解，也提供丰富的案例和学习资源，并引导学生学会思考、分享、总结、提升和应用，帮助学生认识自我，探索工作世界，树立人生目标，学会规划和管理个人职业生涯。同时，对学生求职进行全方位指导，为学生引好路，帮助他们就好业。

全书共分为上下两篇。上篇为职业生涯规划与管理：引导大学生认识职业生涯规划，唤醒大学生的生涯规划意识，积极探索自我、探索工作世界，熟练运用生涯理论和方法，做出系统理性的决策，并坚定地付诸行动。下篇为就业指导与创业教育：结合就业形势分析，帮助大学生做好自我定位和求职准备。本书通过生动的案例，介绍简历撰写和面试准备基本的逻辑框架与应对技巧，并探讨了就业心理调适、就业政策法规、安全防范意识等问题，为学生就业保驾护航。同时，从生涯规划的角度，探讨创业的生涯管理，提供创业启蒙辅导。

本书具有较强的实践性、阅读性和指导性，可作为广大普通高校大学生的必修课教材及选修课教材，也可作为社会人士的职业生涯规划 and 就业指导参考用书。

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。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 王晶 主编. —北京：清华大学出版社，2019

ISBN 978-7-302-52967-5

I. ①大… II. ①王… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 085594 号

责任编辑：王 定

封面设计：周晓亮

版式设计：思创景点

责任校对：牛艳敏

责任印制：丛怀宇

出版发行：清华大学出版社

网 址：<http://www.tup.com.cn>，<http://www.wqbook.com>

地 址：北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编：100084

社 总 机：010-62770175 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：三河市龙大印装有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：185mm×260mm 印 张：20.75 字 数：518 千字

版 次：2019 年 10 月第 1 版 印 次：2019 年 10 月第 1 次印刷

定 价：59.80 元

产品编号：083805-01

前 言

“一个人若是看不到未来，就掌握不了现在；一个人若是掌握不了现在，就看不到未来。”心有所期，行有所动，“美好”方能不期而遇。生涯发展教育为良好的职业生涯发展做准备，希望能帮助个人实现自己的工作价值，包括愿意工作、具备工作的知识和技能、工作中获得满足亦找到意义，最终帮助学生了解、规划并逐步迈向生涯发展阶梯。

为此，我们一直在努力。在华侨大学创新创业学院/学生就业指导中心、教务处、学生处等部门和各学院的大力支持下，职业生涯规划与就业创业指导教研室建立了较为完备的生涯课程体系，开展面向全校学生的生涯普及教育，开设“大学生职业生涯规划与管理”“大学生就业指导与创业教育”两门必修课，以及“大学生职业素养提升”“创新创业能力培养”等通识教育选修课，“大学生职业生涯规划与管理”获评学校“百优”课程建设。学校支持设立“王晶生涯工作室”，发挥生涯教育“创新试验田”的功能，探索生涯团辅、生涯咨询、生涯电台、生涯微信公众号、网络生涯课程、互联网+就业服务等创新方法和载体，温暖地陪伴学生成长，帮助他们更好地规划人生和全面发展。探索采用体验式教育将专业理论知识学习和职业体验相结合，强化“课内课外相衔接、教育实践一体化”。

结合学校学科特点和学生特质、课程教学实践积累与反思，教研室决定组织研讨并编写生涯规划与就业创业指导课程校本教材，将理论与实践有机融合，服务教学，培养学生的创新创业意识、精神、能力及生涯发展观、生涯发展的综合能力。

本书定位“生涯规划与就业创业指导课程校本教材”，由华侨大学职业生涯规划与就业创业指导教研室策划，教研室主任王晶担任主编，分为上下两篇，分别满足本校“大学生职业生涯规划与管理”“大学生就业指导与创业教育”两门课程的教学需要。

上篇为职业生涯规划与管理：第1章引导大学生认识职业生涯规划，唤醒大学生的生涯规划意识，掌握生涯规划的设计思路和实施步骤(徐冠岳撰写)；第2~5章展开自我探索，包括兴趣、性格、价值观、技能等，掌握自我探索的理论和方法，主动探索自我，认识自我，成就自我，为职业生涯规划做好前期准备(第2章王雷撰写，第3章侯艳茹、许旭辉撰写，第4章张猛撰写，第5章胡雪松撰写)；第6章将大学生置身于工作世界，初步掌握如何从宏观、微观视角进行观察，收集和分析有效的信息，构建探索工作世界的行动力(郑星有撰写)；第7章帮助大学生熟悉不同类型的决策风格和决策影响因素，掌握相关生涯决策理论，做出系统理性的决策，并坚定地付诸行动(陈建志撰写)。

下篇为就业指导与创业教育：第8章结合就业形势分析，梳理大学生常见就业类型，帮助大学生做好自我定位和求职准备，树立理性、科学的就业观念(王永铨撰写)；第9章通过实例剖析，介绍简历撰写的逻辑框架、主要技巧和注意事项，指导学生撰写和投递简历(周超撰写)；第10章探索面试的规律，理解有效面试表达的基本原则，引导学生熟悉面试的程序和各类面试的应对技巧，做好面试的各项准备(王晶、陈竹林撰写)；第11章介绍求职礼仪和形象管理的

内容和注意事项,以及与之相关的日常办公和商务交往礼仪(杨超月撰写);第12章探讨大学生求职中常见的心理问题的调适,培养良好的心理素质,帮助学生快速适应职场(高涵撰写);第13章介绍就业手续的办理步骤、相关法律法规以及常见陷阱的规避(杜鑫燕撰写);第14章从生涯规划的角度,探讨创业的生涯管理、创业机会的评估和初创企业的经营管理,提供创业启蒙辅导(陈竹林、王晶撰写)。

本书具有以下特色:

(1) 专注教学需求。致力于成为生涯教育和就业指导的通用教材,减轻任课教师的备课压力,兼具教案指引、知识拓展、实训辅导等功能,成为学校规范课堂教学的有利工具。

(2) 精准提升能力。结合职业能力体系要求,设置课程内容,旨在提升学生求职竞争力和职场胜任力。

(3) 适合自主学习。提供内容丰富的学习资源,如图书推荐、影视推荐、网站推荐、案例阅读等,增加个体解决生涯问题的能力,帮助个体成为一个有效的生涯问题解决者。

(4) 开拓生涯视野。融合心理学、教育学、管理学、社会学等相关理论,开拓学生生涯视野,培养跨学科思维,为个性化发展做准备。

(5) 重构学习体验。创新尝试采用情景仿真教学、头脑风暴教学、案例分析教学、项目导向教学、团体辅导教学、赛事实践教学等教学手段和方式,优化学习体验,内化相关的学习成果。

本书获得2018年福建省本科高校教育教学改革项目立项“创新创业视野下生涯规划与就业创业指导课程教材建设与教学实践(项目编号:FBJG20180043)”和2019年华侨大学创新创业教育改革项目(项目编号:612-50319028)立项支持。本书得以顺利出版,需要衷心感谢华侨大学职业生涯规划与就业创业指导教研室的各位老师,他们将教学积累的宝贵成果与经验无私地奉献出来,成为本书最好的素材。感谢在本书编写过程中,接受访谈的校友、在校的同学们,他们的意见建议、求职经历使本书更具使用价值和指导意义。希望生涯发展教育观念融入各科的教学,并与课程思政有机融合,引导学生有效地学习,并强调各学科对创造个人生涯发展的可能贡献,帮助学生做好生涯发展准备,感知工作世界,了解工作世界,走进工作世界,适应工作世界。

温暖地陪伴学生成长,帮助他们更好地全面发展和成长成才,将来为国家建设做力所能及的贡献,这始终是我们的宗旨,也是我们编写本书最大的动力。虽仍然力有不逮,但勉力为之,也期望能够得到更多专家、同仁的支持与帮助。由于时间紧促,书中定有疏漏之处,敬请广大读者批评指正。

本书相关参考课件会陆续更新在以下链接:



编者

2019年8月16日

目 录

上篇 职业生涯规划与管理	
第 1 章 认识职业生涯规划	2
1.1 职业生涯规划概述	3
1.1.1 职业生涯规划的概念	3
1.1.2 我国的职业生涯规划发展概况	5
1.2 职业生涯规划相关理论	6
1.2.1 帕森斯特质因素理论	6
1.2.2 霍兰德职业类型论	7
1.2.3 舒伯生涯发展阶段论	8
1.2.4 认知信息加工理论	9
1.2.5 社会认知职业理论	10
1.2.6 后现代生涯理论	11
1.3 职业生涯规划的步骤和方法	12
1.3.1 职业生涯规划的步骤	12
1.3.2 职业生涯规划的方法	14
1.4 大学生职业生涯规划	14
1.4.1 大学生职业生涯规划的内涵	15
1.4.2 职业生涯规划对大学生的意义	15
1.4.3 大学生职业生涯规划的要求	16
1.4.4 大学生职业生涯规划的原则	17
1.4.5 大学生职业生涯规划误区	17

思考与练习	19
第 2 章 自我认知与探索——兴趣	20
2.1 兴趣概述	21
2.1.1 兴趣与职业兴趣	21
2.1.2 兴趣与职业的关系	22
2.2 霍兰德职业兴趣	23
2.2.1 霍兰德的职业兴趣类型	24
2.2.2 霍兰德的职业兴趣模型	25
2.2.3 霍兰德的职业环境类型	26
2.3 兴趣与职业决策	27
2.3.1 兴趣与职业的匹配	27
2.3.2 职业兴趣探索	28
2.3.3 兴趣、工作与生活	30
思考与练习	46
第 3 章 自我认知与探索——性格	47
3.1 性格概述	47
3.2 MBTI 性格理论	48
3.2.1 MBTI 简介	48
3.2.2 在活动中体验 MBTI	50
3.2.3 MBTI 的 16 种性格类型	53
3.2.4 MBTI 与职业之间的关系	57
3.2.5 常见的性格答疑	58
3.3 探索性格的其他方法	59
思考与练习	68
第 4 章 自我认知与探索——技能	69
4.1 能力概述	69
4.1.1 能力的概念	69
4.1.2 能力差异形成的因素	70
4.2 能力的分类	71

4.2.1	能力的类别	71	6.1.1	当前世界经济形势对工作 世界的影响	104
4.2.2	能力倾向的分类	72	6.1.2	国内主要行业、地区人才 供需变化	105
4.2.3	技能的分类	74	6.1.3	熟悉大学生就业的 “新物种”	107
4.3	技能的发现与表达	77	6.2	掌握探索工作世界的方法	109
4.3.1	技能的发现	77	6.2.1	一天职业体验法	109
4.3.2	三种技能的结合与表达	77	6.2.2	生涯人物访谈法	112
4.3.3	技能是简历和面试所使用的 语言	78	6.2.3	模拟咨询顾问法	116
4.4	技能与职业	78	6.2.4	探索工作世界好方法的 标准	118
4.4.1	明尼苏达工作适应论	78	6.3	建立探索工作世界的正确 认识	119
4.4.2	了解职业所需技能的途径和 方法	79	6.4	掌握探索工作世界的行动力 法则	120
4.4.3	专业技能与职业	81	思考与练习	123	
思考与练习		84	第 7 章 生涯决策与行动	124	
第 5 章 自我认知与探索——价值观	85	7.1	决策和职业生涯决策	125	
5.1	价值观概述	87	7.1.1	决策的内涵	125
5.1.1	价值观	87	7.1.2	职业生涯决策的内涵	125
5.1.2	职业价值观	88	7.2	决策风格	125
5.2	价值观困惑及澄清步骤	89	7.3	影响职业生涯决策的因素	127
5.2.1	职业价值观困惑	89	7.3.1	环境及个体因素对职业生 涯决策的影响	128
5.2.2	如何破解职业价值观 困惑	90	7.3.2	非理性信念对职业生 涯决策的影响	129
5.2.3	价值观澄清步骤	91	7.4	职业生涯决策的过程	130
5.3	职业价值观与生涯发展的 关系	92	7.5	职业生涯决策的方法	134
5.3.1	职业价值观层次	92	7.5.1	决策平衡单法	134
5.3.2	职业价值观与生涯发展 关系	92	7.5.2	未来愿景法	137
5.4	了解职业锚理论及其应用	93	7.6	职业生涯目标的设定	138
5.4.1	职业锚类别	93	7.6.1	设定目标的原则	138
5.4.2	职业锚功能	94	7.6.2	如何设定职业生 涯目标	139
5.4.3	职业锚使用方法	94			
思考与练习		101			
第 6 章 探索工作世界	102				
6.1	了解当前的工作世界	104			

7.6.3 大学四年的主要生涯目标	140	9.2.2 简历制作原则	182
7.7 职业生涯规划行动的制订	141	9.2.3 简历制作描述方式	183
7.7.1 行动计划的主要内容	142	9.2.4 简历各要素详解	184
7.7.2 落实行动计划	142	9.3 简历投递	195
7.7.3 行动计划的评价、监控和反馈	143	9.3.1 简历投递渠道	195
思考与练习	145	9.3.2 E-mail 投递简历	195
		9.3.3 网申	197
		思考与练习	198
下篇 就业指导与创业教育		第 10 章 面试准备与技巧	199
第 8 章 就业形势分析与择业定位	148	10.1 面试的基本概念及原理	200
8.1 当前我国大学生就业形势分析	150	10.1.1 面试的概念及分类	200
8.1.1 大学生就业形势严峻的原因分析	150	10.1.2 面试测评的基本原理	201
8.1.2 值得关注的毕业生就业新趋势	153	10.1.3 胜任特征模型	201
8.2 大学生就业政策	156	10.2 面试的前期准备	202
8.2.1 就业政策概念	156	10.2.1 长期准备	203
8.2.2 大学生就业政策变迁	157	10.2.2 短期准备	203
8.2.3 大学生就业政策主要内容	158	10.3 面试的程序及应对策略	206
8.3 大学生择业定位	162	10.3.1 面试的程序	206
8.3.1 择业定位主要内容	163	10.3.2 面试常见难题的处理	208
8.3.2 择业一般过程	164	10.4 结构化面试及其应对	213
8.3.3 大学生就业主要类型	165	10.4.1 结构化面试问题的类型	213
思考与练习	173	10.4.2 行为面试	214
第 9 章 简历制作与投递	174	10.4.3 情境面试	215
9.1 简历的要素、类型及撰写前的准备	178	10.5 无领导小组面试及其应对	217
9.1.1 简历要素及类型	178	10.5.1 无领导小组面试的分类及常见题型	217
9.1.2 写简历前的思考及准备工作	180	10.5.2 无领导小组面试的主要流程	218
9.2 简历的制作	181	10.5.3 无领导小组面试的角色分工与讨论技巧	219
9.2.1 简历规格与版式	181	10.5.4 无领导小组面试注意事项	222
		10.6 其他常见面试形式的应对技巧	223
		10.6.1 电话面试的应对技巧	223

10.6.2	心理测评的应对技巧	224	12.3	就业心理调适方法与途径	259
10.6.3	体验之旅的应对技巧	225	12.3.1	认清就业形势, 确立职业目标	259
10.7	其他就业去向面试的应对建议	226	12.3.2	进行心理健康的自我调适	260
10.7.1	升学面试的应对建议	226	12.3.3	寻求必要的学校心理咨询	262
10.7.2	公务员面试的应对建议	227	12.3.4	争取家人和亲朋好友的帮助	262
	思考与练习	232	12.4	转变角色, 适应职场社会	264
第 11 章	求职形象与礼仪	233	12.4.1	积极调整工作心态	264
11.1	礼仪概述	234	12.4.2	正确面对工作中的挫折	265
11.1.1	什么是礼仪	234	12.4.3	做好职业生涯规划	265
11.1.2	礼仪的核心	234		思考与练习	270
11.1.3	职业礼仪	236	第 13 章	就业及权益维护	271
11.1.4	印象管理	236	13.1	就业的概念及流程	272
11.2	个人形象礼仪	237	13.1.1	就业的概念	272
11.2.1	仪容礼仪	237	13.1.2	大学生就业流程	272
11.2.2	着装礼仪	239	13.2	大学生享有的主要就业权益	284
11.3	见面礼仪	244	13.3	大学生就业常见陷阱	286
11.3.1	称呼与介绍	244	13.4	大学生就业权益维护	289
11.3.2	握手	245	13.5	大学生实习权益	291
11.4	电话礼仪	247		思考与练习	293
11.4.1	接听电话	247	第 14 章	大学生创业启蒙	294
11.4.2	拨打电话	248	14.1	创业基本概念和思维框架	296
11.5	面试礼仪	249	14.1.1	创业基本概念	296
11.5.1	面试前的着装礼仪	250	14.1.2	创业动机及其驱动因素	296
11.5.2	面试中的礼仪	250	14.1.3	创业思维的变革——精益创业	298
11.5.3	面试后的礼仪	251	14.2	创业者与创业团队	299
	思考与练习	252	14.2.1	创业者的概念	299
第 12 章	就业心理与调适	253			
12.1	就业心理调适相关理论	254			
12.1.1	心理健康与就业心理	254			
12.1.2	健康的就业心理素质表现	255			
12.2	大学生就业心理准备	256			
12.2.1	正确认识自己	256			
12.2.2	准备转换角色	257			
12.2.3	科学的心理调节	257			

14.2.2 创业者的特质	299	14.4.2 创业计划书的框架 结构	312
14.2.3 创业团队	304	14.5 创业行动步骤及主要 风险	313
14.3 创业决定与创业项目选择	305	14.5.1 创业行动步骤	313
14.3.1 创业决定——就业或 创业	305	14.5.2 大学生创业常见十大 风险	314
14.3.2 创业项目来源	307	思考与练习	318
14.3.3 创业机会的评价	308	参考文献	319
14.4 创业计划书的撰写	310		
14.4.1 创业计划书的编制 原则	310		

上 篇

职业生涯规划与管理

第 1 章

认识职业生涯规划

大学是大学生步入社会、走进职场前学校教育的最后一站。面对竞争日益激烈的就业，每一个大学生都希望自己能择好业、就好业，拥有一个美好的职业人生。因此，了解职业生涯规划的基本知识，掌握职业生涯规划的相关技能，做好向职业角色转变的准备，确立未来的职业发展方向和目标，尽早进行职业生涯规划，是大学生的“必修课”，能够帮助大学生合理规划和安排自己的专业学习和课外活动，为未来的职业生涯创造更多可能，充分地实现自己的人生价值。

【学习目标】

- 认识大学教育对职业生涯发展的作用。
- 认识职业生涯规划对于大学生的重要性和意义，唤醒生涯规划意识。
- 了解和掌握职业生涯规划的相关知识，建立对课程的预期。
- 了解和掌握职业生涯规划的基本步骤和常用方法。

【课堂引入】

比尔·拉福的成功之路

比尔·拉福是美国当代著名的企业家，他的父亲是洛克菲勒高管。比尔从小立志要当一名成功的商人，他的父亲也认为他机敏果断，于是鼓励他报考经济或商贸类大学。然而高中毕业后，他却来到麻省理工学院，学习最基础的机械制造专业。在四年大学生涯里，比尔还涉猎化工、建筑、电子等方面知识。毕业后，比尔并没有立即投身于商海，而是考入芝加哥学院攻读经济学的硕士学位。这期间，比尔掌握了大量的经济学知识，明白了决定商业活动正确性的众多因素。

取得学位后，比尔又花三年时间进入私人学校学习法律知识，之后又进入一家法学院旁听法律课程，然后又进入政府部门工作五年。五年之后，他应聘到一家公司，开始熟悉商情和商务技巧。两年后，公司决定让他当高管，他却辞职了，他意识到应该开始向理想迈进了。于是，他创建了拉福商贸公司，此时他已经 35 岁了。

在此后 25 年里，比尔的公司从最初的 25 万美元的资产发展成了现在的 200 亿美元，成了美国商业圈的一个神话人物。

1994 年 10 月，比尔·拉福率团来中国进行商业考察。在北京长城饭店接受《中国青年报》记者采访时，他谈到他的成功应感激他父亲的指导，他们共同制定了一个重要的生涯规划，最终这个生涯设计方案使他功成名就。

对于比尔的成功，2011 年诺贝尔经济学奖得主托马斯·萨金特就曾在一本书里这样评论：“急

于求成在很多时候往往是欲速则不达，而适当推远理想反而是一种备战人生的最佳方式。比尔所拥有和依赖的，就是这种独特的智慧！”

讨论与分享：

比尔·拉福为了实现当一名成功商人的梦想，做了哪些规划与准备？在学习和生活中，你还知道哪些类似的人物成功事迹？针对自己的人生规划，你从中得到什么启示？

(资料来源：360 百科，<https://baike.so.com/doc/7019325-7242221.html>)

1.1 职业生涯规划概述

对于正在为未来职业生涯做准备的大学生来说，清晰地了解职业生涯规划的基本概念，一方面可以纠正以固有思维和传统角度对职业生涯规划的错误看法，另一方面可以增强对职业生涯规划范畴与应用的认识。

1.1.1 职业生涯规划的概念

1. 职业

职业是指一个人利用专门知识和技能在某一个行业或领域，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。需要注意的是，工作解释的仅是“一个人做什么”，而当工作发生在一整套的制度安排下，其中包括为执行常规性的职责和义务而支付报酬时，这个人便有了职业。所以从这个意义上来看，职业是在生产性效用获得酬金的条件下的工作安排和工作条件的集合体。现代“打工心态”盛行，然而职业不是强调“打零工”，相对于“工作”的暂时性、临时性，“职业”具有专业性、长期性和稳定性。

职业的内涵还可以从另外两个角度来理解。一是从组织角度上看，职业是组织所提供的一系列有内在联系的职位，如政府部门的办事员、科员、科长、处长、厅长、部长，企业的实习生、一般职员、领班、主管、部门经理、公司经理、区域经理，高校的助教、讲师、副教授、教授等。二是从个人角度上看，职业是一个人一生所从事的相关工作经历。个人是职业的拥有者，或者可以把职业看作一种员工与组织互相拥有的状态。组织通过所拥有的职业管理系统规划和管理员工的职业，而员工对自己职业的规划和管理具有自主性，而不是被动地、机械地按照组织所指定的框架。

2. 生涯

“生”即“活着”，“涯”即“边界”。广义上理解，“生”，自然是与一个人的生命相联系；“涯”，则有边际的含义，指人生经历、生活道路和职业、专业、事业。因此，生涯是一个人从出生到死亡所经历的学习、工作、休闲生活、人际交往、生活角色等，是一生中所选择的生活。人的一生包含少年、成年、老年三个阶段，而成年阶段是最重要的时期。这一时期之所以重要，是因为这是人们身心成熟，精力最旺盛，建立了自己的世界观、人生观和价值观，根据自己的技能、兴趣与理想进行人生追求的时期。

3. 职业生涯

国内外学者对职业生涯下的定义众多, 职业生涯的概念会因定义者的研究角度和时代的不同而发生着变化。一般来说, 职业生涯有广义和狭义两种解释。狭义的职业生涯是指直接从事职业工作的这段时间, 时限是从工作之前专门的职业学习和训练开始, 到完全结束或退出职业工作终止; 广义的职业生涯则从个体的出生起到职业工作完全结束为止, 包括个体从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职, 直到最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。

职业生涯是一个人追求自我实现的人生重要组成部分。与职业不同, 职业生涯蕴含着具体的职业内容, 是一个发展的概念和动态的过程, 它不仅包括一个人在过去、现在和未来可以实际观察到的连续从事的职业发展过程, 还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地讲, 职业生涯是个体的行为经历, 是人的一生中与工作有关的经验方式, 工作经历包括职位、职务经验和工作任务。在一定意义上说, 在一个人有限的生命中, 职业生涯往往占有绝对重要的位置, 大部分人职业生涯时间占可利用社会时间的 70%~90%。职业生涯伴随我们的大半生, 拥有适合自己的职业生涯才能实现美好人生。

4. 职业生涯规划

职业生涯规划又叫职业生涯设计, 这一概念是美国著名管理专家罗斯威尔(Williamm J.Rothwell)最早提出来的。他认为: 职业生涯规划是个人结合自身的基本情况及眼前的相关制约因素, 为实现自己的职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案, 从而避免就业的盲目性, 降低从业失败的可能性, 为走向职业成功描绘最有效率的路径。目前, 我国普遍认同的概念是: 职业生涯规划是指个人与组织相结合, 在对职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上, 对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡, 结合时代特点, 根据自己的职业倾向, 确定其最佳的职业奋斗目标, 并为实现目标做出行之有效的安排。从这个概念来看, 职业生涯规划可以定义为这样一个过程: 先知觉、有意愿、量己力、衡外情、定目标、找策略、重实践、善反省、再调整、重出发的生涯规划循环历程。也就是说, 职业生涯规划的首要任务是确定职业目标, 然后在个体主客观条件综合分析的基础上, 为职业目标的实现制订科学可行的计划与安排, 并在实施过程中根据实际情况进行动态调整。

职业生涯规划对个人一生职业发展道路具有战略意义, 它一般是建立在对个人、组织、社会等因素的科学分析和有效引导的基础之上, 包括选择什么职业、在什么地区和在什么单位从事这种职业, 还包括在这个职业队伍中担负什么职务, 以及对职业和组织的生产性贡献和成就期望等内容。一个人的职业生涯规划不仅帮助其找到人职匹配的工作岗位, 实现职业理想, 更重要的是帮助其客观全面地了解自己的兴趣、性格、知识、技能和价值观, 并在对家庭、社会等外部条件进行综合性的测定、分析、总结研究的基础上确立职业目标, 设计出合理且可行的职业生涯规划发展方向。同时, 还要看到未来发展的不确定性, 职业生涯规划也需要确定适当的变通性, 一个完整的规划在执行的过程中还要进行评估和调整。当今社会, 各行各业的发展日新月异, 一个人要获得职业成就和事业成功, 一定要在正确认识自己的基础上, 积极调动主客观有利条件, 明确自己的职业定位, 找到自己的职业发展方向, 做出自己的人生规划。对于当今大学生而言, 要结合国家乃至世界经济社会发展的需要, 尽早明确自己的职业理想和目标定位, 合理对自己的人生进行规划, 制定切实可行的行动方案, 努力朝着美好人生不断提高自我、完善自我。

1.1.2 我国的职业生涯规划发展概况

职业生涯规划从最早发源于美国 20 世纪初的职业指导并逐步发展到现在, 欧美发达国家已经形成了相对完备的职业生涯规划体系, 许多国家的学校教育中早就有“职业设计辅导”这一门课程。20 世纪 90 年代开始, 我国高等教育管理体制改革逐渐深化, 高校毕业生的就业方式发生了由“国家分配”到“双向选择”的巨大转变, 大学生的就业竞争越来越激烈, 就业压力越来越大。在这种时代背景下, 我国从欧美国家引进了职业生涯规划, 以科学的理论和方法为指导, 全面提高学生的综合素质和就业竞争力。总体而言, 职业生涯规划在我国的发展经历了以下几个时期。

1. 中华人民共和国成立至 20 世纪 80 年代末: 空白期

这一时期我国基本处于计划经济体制之下, 劳动人事制度是统包统配政策, 每个人的就业与工作都接受国家和集体的安排, 不存在个人的自主性和选择性。在这个时代背景下, 大学生的思想都是“我是革命的一块砖, 哪里需要哪里搬”, 个人的发展服从国家经济社会建设的需要, 没有自己自由选择职业的概念, 因此不存在就业指导, 职业生涯规划就更谈不上。

2. 20 世纪 80 年代末至 20 世纪 90 年代中期: 萌芽期

随着我国改革开放的深入, 国家的经济体制改革也在各领域逐步推进。经济社会的发展和就业形势的变化使党和政府从国情出发, 开始就业指导的酝酿工作。1986 年, 劳动人事部编写了就业训练教材《就业指导》, 供各地对求职人员开展职业培训时使用, 并通过职业介绍机构开展了初步的职业指导工作。1989 年, 国家教委印发了《高等学校毕业生分配制度改革方案》, 由此高校毕业生由国家统包统配的劳动人事制度发生了根本性的改变, 自主择业、自由择业成了大学生就业的重要选项。1993 年, 中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》明确提出了大学生“自主择业”要求, 大学生的就业指导开始引起高校和社会的重视。

3. 20 世纪 90 年代中期至 21 世纪初: 探索期

随着我国经济体制改革的进一步深入, 高校的教育管理体制改革也逐步推动和深化。1994 年, 劳动部颁发了《职业指导办法》, 明确规定职业介绍机构应开展职业指导工作。1997 年, 国家教委颁发了《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》, 明确提出了供需见面和双向选择活动是落实毕业生就业计划的重要方式, 要求高校对毕业生开展就业指导, 各高校纷纷建立了相应的就业指导机构。1999 年, 劳动保障部颁发了《职业指导人员国家职业标准(试行)》, 出版了相应的培训教材。2000 年, 我国开始实施职业指导人员职业资格鉴定工作, 标志着我国职业指导队伍建设走向规范化。随着我国毕业生就业制度改革的不深入, 1995 年国家教委通知要求各普通高校开设就业指导课, 这标志着大学生就业指导正式提上国家教育管理部门的重要日程。

4. 21 世纪初至今: 发展期

2007 年, 教育部办公厅印发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》, 明确提出职业发展与就业指导课程建设是高校人才培养工作和毕业生就业工作的重要组成部分, 要求从 2008 年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程, 并作为公共课纳入教学计划, 贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。同时, 对师资队伍建设、教学内容和方法、经费保障等作出了明确

的规定。这标志着我国大学生职业生涯规划教育正式走上了科学化、规范化发展道路。此外，一些社会专业人力资源管理培训机构逐渐成立，引进国外成熟的系统化的职业生涯规划理论与培训体系，大力推动我国职业生涯规划的发展和本土化建设。

我国职业生涯规划的发展经历了一个从无到有、由外引内，在探索中逐渐发展的过程。职业生涯规划在我国本土化建设的不断推进，为我国高校开展大学生职业生涯规划教育提供了丰富实践资源，为大学生更好地适应大学生活、正确认识专业教育、确立良好的职业目标和积极进行职业探索提供了有效指导。

1.2 职业生涯规划相关理论

职业生涯规划的理念和方法都建立在职业生涯规划的理论基础之上。在西方发达国家职业生涯规划事业的发展过程中，专家学者从职业选择、职业发展、职业决策等方向建立了许多理论。了解和掌握这些理论，对有效地实施职业生涯规划和管理具有非常重要的指导意义。这里主要选取了职业选择理论的帕森斯特质因素理论和霍兰德职业类型论、职业发展理论的舒伯生涯发展阶段论、认知信息加工理论、社会认知职业理论、后现代生涯理论进行简要介绍。

1.2.1 帕森斯特质因素理论

1909年，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Pausons)发表了著作《选择职业》，提出了最早的职业辅导理论，被称为“生涯辅导之父”。

帕森斯在《选择职业》中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点。他认为，个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。所谓“特质”，就是指个人的人格特征，包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，这些都可以通过心理测量工具来加以评量。所谓“因素”，则是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格，这可以通过对工作的分析而了解。他认为职业选择有三个步骤：第一是清楚地了解自己，即对个人的兴趣、能力、资源、局限及其他品质进行探索；第二是充分了解工作相关要素，包括能力素质要求、工作环境、薪酬、发展前途等；第三是进行人与职业的匹配，即将上述两类资料进行综合，找出与个人特质匹配的职业。帕森斯认为职业与人的匹配有两种类型：一是因素匹配，即职业找人，是所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种技能和专业知识的择业者的匹配；二是特性匹配，即人找职业，某些职业需要从业者拥有某方面的特长。

特性因素强调个人所具有的特性和职业所需要的素质与帕森斯的特质因素理论技能(因素)之间的协调和匹配。为了对个体的特性进行深入详细的了解与掌握，特性因素论十分重视人才测评的作用，可以说，特性因素论进行职业指导是以对人的特性的测评为基本前提的。它首先提出了在职业决策中进行人一职匹配的思想。所以这一理论奠定了人才测评理论的理论基础，推动了人才测评在职业选拔与指导中的运用和发展。

1.2.2 霍兰德职业类型论

约翰·霍兰德(John Holland)是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授,美国著名的职业指导专家,于1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。他认为,职业选择是个人人格的延伸,人格有不同类型,每个人的兴趣点都不一样,而职业也可以分为不同类型。他基于对职业性向的测试研究,将个人的职业性向分为现实型(Realistic type,简称R)、研究型(Investigative type,简称I)、艺术型(Artistic type,简称A)、社会型(Social type,简称S)、企业型(Enterprising type,简称E)、常规型(Conventional type,简称C)六类。同时,职业也有六种类型,其名称及性质与人的职业性向类型一致。一个人的行为表现是职业类型与人的职业性向类型相互作用的结果,如果一个人的职业性向和职业类型比较吻合,那么他将来工作的满意度和成就感都会提高。

霍兰德用一个六角模型来形象地描述六种类型之间的关系,如图1-1所示,六个角分别代表六种职业性向和六种职业类型。这六种类型存在着三种关系,即相邻、相隔和相对,三种关系在一致性上由高到低,再到相反。因此,人们通常倾向选择与自我兴趣类型匹配的职业环境,如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作,可以最好地发挥个人的潜能。但在职业选择中,个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业环境。一则因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体,单一类型显著突出的情况不多,因此评价个体的兴趣类型时也时常以其在六大类型中得分居前三位的类型组合而成,组合时根据分数的高低依次排列字母,构成其兴趣组型,如RCA、AIS等;二则因为影响职业选择的因素是多方面的,不完全依据兴趣类型,还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。因此,职业选择时会不断妥协,寻求于相邻职业环境,甚至相隔职业环境,在这种环境中,个体需要逐渐适应工作环境。但如果个体寻找的是相对的职业环境,意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境,则工作起来可能难以适应,或者难以做到工作时觉得很快乐,甚至可能会每天工作得很痛苦。

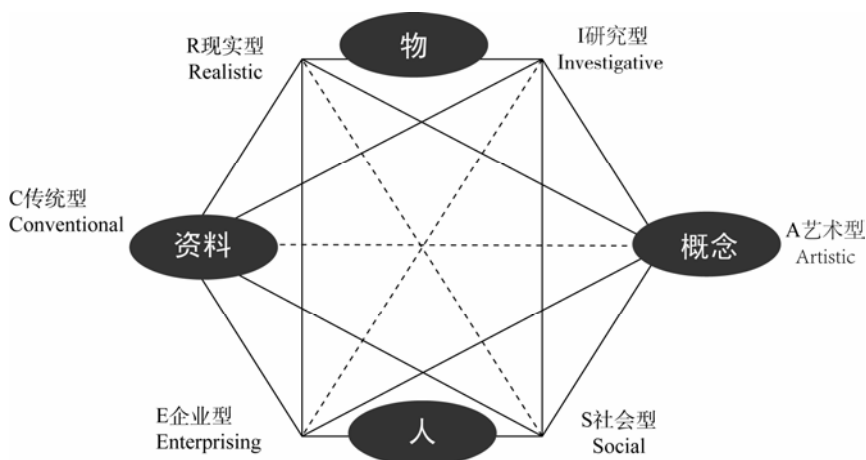


图 1-1 霍兰德的六角模型

1.2.3 舒伯生涯发展阶段论

美国职业生涯管理专家舒伯(Super D. E)从人的职业生涯发展阶段的纵向角度,系统提出了职业生涯发展理论。他认为,职业生涯是一个人在就业领域所经历的一系列岗位、工作或职业,以及相关的态度、价值观、愿望等连续过程。他根据年龄将个人职业生涯发展阶段分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段,每一个阶段都有特定的发展任务需要完成。

(1) 成长阶段(0~14岁): 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。舒伯将这一阶段又具体分为三个时期: 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和进行模仿; 兴趣期(11~12岁), 以兴趣为中心, 理解、评价职业, 开始进行职业选择; 能力期(13~14岁), 开始考虑自身条件与喜爱的职业是否相符, 有意识地进行能力培养。

(2) 探索阶段(15~24岁): 择业、初就业。探索阶段也可分为三个时期: 试验期(15~17岁), 综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会, 开始进行择业尝试; 过渡期(18~21岁), 查看劳动力市场, 或者进行专门的职业培训; 尝试期(22~24岁), 选定工作领域, 开始从事某种职业。

(3) 建立阶段(25~44岁): 建立稳定职业阶段。建立阶段经过两个时期: 尝试期(25~30岁), 对初就业选定的职业不满意, 再选择、变换职业工作(变换次数因人而异), 也可能满意初选职业而无变换; 稳定期(31~44岁), 最终职业确定, 开始致力于稳定工作。

(4) 维持阶段(45~64岁): 在这一长时间内, 劳动者一般达到常言所说的功成名就, 已不再考虑变换职业工作, 只力求维持已取得的成就和社会地位。

(5) 衰退阶段(65岁以上): 健康状况和工作能力逐步衰退, 即将退出工作, 结束职业生涯。

为了综合阐述生涯发展阶段与角色彼此之间的相互影响, 舒伯根据职业生涯发展理论创造性地描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形, 即“职业生涯彩虹图”(如图 1-2 所示), 形象地展现了生涯发展的时空关系, 更好地诠释了生涯的定义。

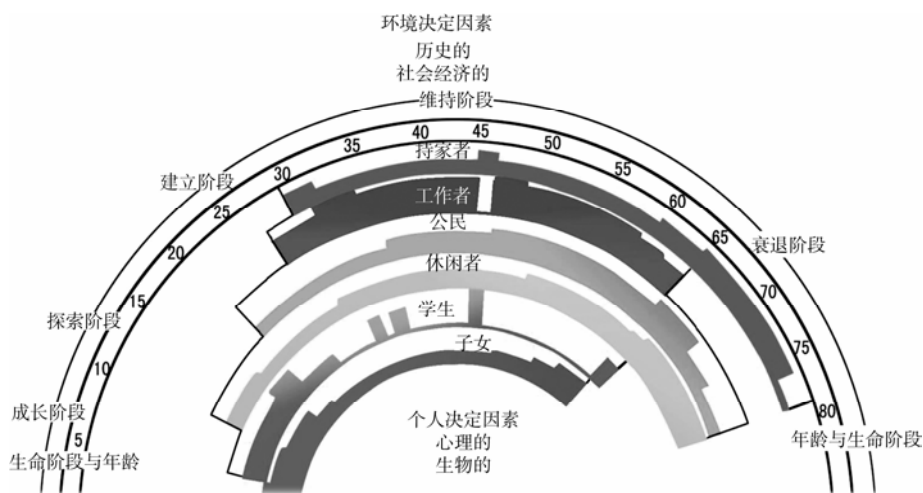


图 1-2 职业生涯彩虹图

在职业生涯的彩虹图中，横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄：成长期(相当于儿童期)、探索期(相当于青春期)、建立期(相当于成人前期)、维持期(相当于成人后期)、衰退期(相当于老年期)。纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间，是由职位和角色所组成。舒伯认为在一生当中必须扮演九种主要的角色，依序是儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。各种角色是相互作用的，一个角色的成功，特别是早期角色如果发展的好，将会为其他角色提供良好的关系基础。但是，在一个角色上投入过多的精力，而没有平衡协调各角色的关系，也会导致其他角色的失败。

以图 1-2 为例：

最中间一层是儿童的角色，也是为人子女的角色。这个角色一直存在，早期个体享受被父母的照顾，随着成长成熟，慢慢和父母平起平坐，而在父母年迈之际，则要开始多花费一些心力陪伴父母、赡养父母。

第二层是学生角色。一般从 4、5 岁开始，10 岁以后进一步加强，20 岁以后大幅度减少，25 岁以后便戛然而止。但在 30 岁以后，学生的角色又出现，特别是 40 岁以后学生的角色几乎占据全部的生活空间，但几年后就会完全消失，直到 65 岁以后。这是由于在科技发展日新月异、知识爆炸的社会，青年在离开学校、工作一段时间之后，常会感到自身学习已经不能满足工作需要，所以重回学校来充实自我。学生角色在 35、40、45 岁左右回升，正是这种现象的反映。

第三层是休闲者的角色。这一角色在前期较平稳发展，直到 60 岁以后迅速增加，这是和退休有关的缘故。在现代生活中，平衡工作与休闲是一项非常重要的任务，特别是在快节奏、高效率的社会中。

第四层是公民的角色。这个角色主要承担社会责任，承担关心国家事务的责任和义务。

第五层是工作者角色。一般在 25 岁以后，人就要开始参加工作，从此以后，这个角色将成为其生涯中最重要的角色，相当长时间内都是涂满的，直到其退休。

第六层是持家者的角色，这一角色可以拆分为夫妻、父母、祖父母、外祖父母等。在人进入老年之后，这个角色将成为生命中最重要的角色。

1.2.4 认知信息加工理论

1991 年，盖瑞·彼得森(Gary Peterson)、詹姆斯·桑普森(James Sampson)、罗伯特·里尔登(Robert Reardon)合著了《生涯发展和服务：一种认知的方法》一书，阐述了认知信息加工的方法(简称 CIP)。认知信息加工理论认为生涯发展就是看一个人如何做出生涯决策，以及在生涯问题解决和生涯决策过程中如何使用信息的。

认知信息加工理论把生涯发展与咨询的过程视为学习信息加工能力的过程，该理论按照信息加工的特性构成了一个信息加工金字塔，如图 1-3 所示。位于塔底的领域是知识领域，包括自我知识和职业知识。自我知识包括了解自己的兴趣、性格、技能和价值观；职业知识包括理解特定的职业及党政、企事业单位等组织与社会环境。这个领域就像存储在计算机记忆中的各种数据文件，为生涯问题的解决和决策制定提供信息。中间领域是决策制定技能领域，包括沟通、分析、综合、评估、执行五个阶段(CASVE)。这个领域就像各种计算机程序从各种文件中获取信息，并

按照预先设定的程序使用这些信息。最上层的领域是执行加工领域，也称为元认知。元认知是一个人所具有的关于自己思维活动和学习活动的知识及其实施的控制，是任何调节认知过程的认知活动，即是任何以认知过程与结果为对象的知识，包括自我言语、自我觉察、控制与监督。这个领域就像操作计算机的人控制和监督职业生涯决策过程，主宰着我们如何思考生涯问题和制定决策。



图 1-3 信息加工金字塔模型

信息加工金字塔模型的中间领域，即决策制定技能领域是职业生涯决策的关键环节，用CASVE循环表述个体应该如何做出决策。决策技能包含决策的五个步骤，即CASVE循环这五个阶段。

- (1) 沟通(确认需求): 个人开始意识到问题的存在。
- (2) 分析(将问题的各组成部分相互联系起来): 对所有的信息进行分析。
- (3) 综合(形成选项): 个人形成可能的解决方法，并寻求实际的解决方法。
- (4) 评估(评估选项): 评估每种选项的优劣，评出先后顺序。
- (5) 执行(策略的实施): 依照选择的方案做出行动。

认知信息加工理论展示了职业生涯的过程，如何决策是其关注的重点，有助于看清在制定决策的过程中现在所处的位置和将来的走向，帮助个体提升生涯发展的质量。在第7章中还将深入介绍CASVE循环，以提高生涯决策水平。

1.2.5 社会认知职业理论

伦特等人运用班杜的社会认知理论，提出了社会认知职业理论(Social Cognitive Career Theory, SCCT)模型，将心理、社会、经济等因素整合起来，力图解释人们从职业兴趣形成、职业目标树立，到职业选择及绩效表现等的全过程(Lent, Brown & Hackett, 1994)。SCCT以自我效能、结果预期、目标设定为核心概念，将具体职业行为概括为职业兴趣、职业选择、工作绩效三个作用模式，动态性地揭示职业选择和发展的全过程。SCCT的作用模式如图1-4所示。

SCCT基于以下三个基本假设:

- (1) 个体职业目标源自职业兴趣(动力)的影响，又会影响生涯选择和行动，进一步决定后续的成就表现。
- (2) 提升自我效能和结果预期能有效激发职业兴趣(与期望理论类似)。

(3) 学习经验是影响个体自我效能和结果预期的关键，受到个体因素和背景因素的限制。

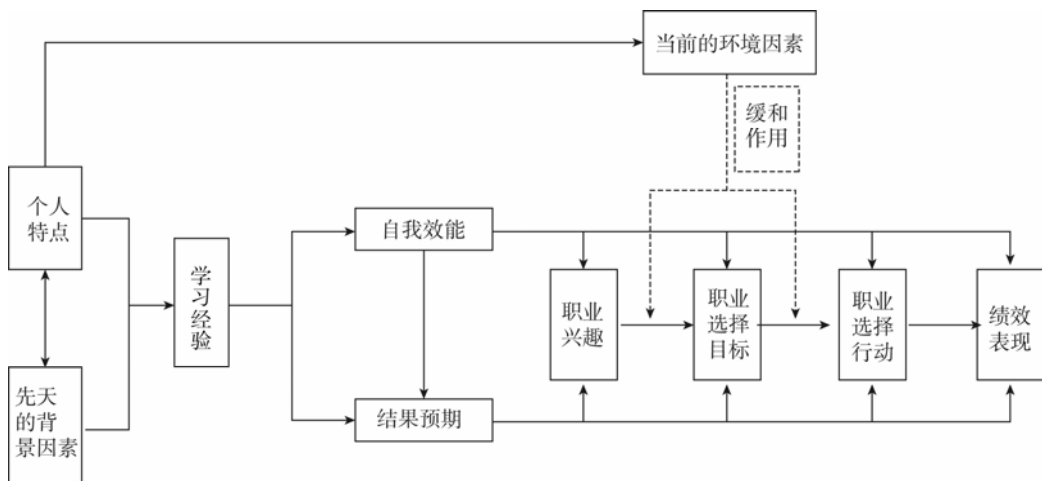


图 1-4 SCCT 的作用模式

1.2.6 后现代生涯理论

“后现代生涯理论”，是指后现代主义世界观和方法论涉入生涯领域后，给生涯理论带来的新观点和新变化。后现代主义特征有：接纳不确定性；反对唯一真理，尊重多元事实；不求一致性，强调多样性和差异性；重视主观解释等。20 世纪末，一些学者借鉴后现代主义，对生涯理论进行了较大革新，如无边界职业生涯理论(Arthur, 1994)、生涯混沌理论(Robert Pryor & Jim Bright, 2003)、生涯建构理论(Savickas, 2005)、叙事生涯咨询(Michael White, 1990; Savickas, 2005)、生涯教练技术(Thomas J. Leonard, 1988)等。

后现代生涯理论有以下特征：

(1) 接纳生涯的不确定性，强调生涯的发展变化性。“生涯混沌理论”认为，生涯是一个复杂开放的系统，是一个非线性变化的过程，微小的差异可能导致巨大的变化，看似无足轻重的事件却可能会对个体的生涯发展产生巨大的影响。因此，生涯没有终极稳态，变化随时产生。

(2) 弱化生涯发展的规划力，强调生涯发展的适应力。传统生涯理论以“规划”为目标，鼓励明确目标和计划导向，强调建立理想明确的生涯目标，以达成“确定”的状态。后现代生涯理论则认为，适应力比规划力更重要，以“适应”取代“规划”，“生涯适应力”(Career adaptability)成为新的重要概念。

(3) 重视生涯的主观建构，强调生涯的多元性。后现代生涯理论回应了多变的社会环境和个体真实的生涯情境，对当代生涯教育与辅导具有重要的指导意义。

1.3 职业生涯规划的步骤和方法

职业生涯规划是从自己的职业发展需要出发,运用科学的方法和严谨的步骤,在分析、选择和决策的基础上,根据个人实际情况量身定做的一份科学、理性的对个人成长具有指导作用的计划。

1.3.1 职业生涯规划步骤

按照职业生涯规划的过程划分,其有六个步骤:觉知与承诺、自我探索、探索工作世界、决策、行动和再评估。每个步骤既相互独立,彼此之间又紧密联系。

【课堂活动】

策划班级出游

假如你是新生班级班主任,为了增进同学们的相互了解,促进交流,现准备开展一次班级集体出游,你会如何组织此次活动?

讨论与分享:

在你看来,组织班级出游需要哪些步骤?要考虑哪些因素?你是如何选定最终方案的?

1. 觉知与承诺

做好职业生涯规划,首先要对自己目前职业生涯状况有一个客观、正确的认识,觉悟到职业生涯规划对自己人生发展的必要性和意义,从而确立职业生涯规划的意识与行动自觉,了解、掌握和运用职业生涯规划的理论和方法,科学、合理地描绘自己的职业生涯规划图,积极规划和管理自己的大学生活。

2. 自我探索

对自我的了解程度是所选择的职业能否成功的关键。在进行职业生涯规划时,重点是要了解自己的兴趣、性格、能力及价值观等方面情况。在兴趣方面,要清楚自己喜欢干什么、最愿意做什么、做什么事情最能使自己身心愉快;在性格方面,要了解自己是什么样的人、是内向的还是外向的;在能力方面,要清楚自己能够干什么、有什么通用技能、有什么专业技能、有什么天赋;在价值观方面,要明白自己想要什么、最看重什么。此外,还要对自己的智商、情商、思维方式、思维方法、道德水准及资源、资金和社会关系等方面认真分析和评估。总之,对自我的评估要全面、深入,要客观、正确,并从中清楚地看到自己的优势和劣势所在,以及自己有哪些发展机会。

3. 探索工作世界

相对于自我探索的“知己”,探索工作世界则是“知彼”,正所谓“知己知彼,百战不殆”。探索工作世界即分析和评估自己职业发展的宏观环境及其发展变化趋势,以及各种环境因素对自己职业生涯发展的影响。其目的是通过对环境特点及其发展趋势的分析,评估自己职业生涯发展的机会,包括自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求以及环境对自己有利的条件与不利的影响等。具体来讲,探索工作世界可以从政治因素、经济因素、文化因

素、价值观念、人才供需、行业环境、企业文化等方面进行分析。

4. 决策

决策即确定自己的志向。从职业生涯规划角度而言,所谓志向就是一个人的人生职业发展目标,对未来事业成就的谋划和定位,是事业成功的基本前提。中国古代有句名言:“志不立,天下无可成之事。”确立志向是人生事业的起跑点,一个人如果没有志向,事业成功则无从谈起。所以,制定职业生涯规划,确立志向是关键。人生志向的确立要注意以下三个方面:第一,志向要与自己的理想、追求和价值观一致,要考虑清楚“我这一辈子想干什么?要实现什么人生梦想?”;第二,志向要与自己的兴趣方向、能力特点及性格特征等个人特质相匹配,并尽可能明确,而不能含糊其辞,如“我想成为一名企业家”“我想成为一名哲学家”“我想成为一名律师”等;第三,志向要切合实际,远望可及,近望难企,但经过个人努力具有可实现性。

职业目标包括短期目标、中期目标、长期目标和最终目标,也称为阶段性目标。长期目标一般为5~10年,中期目标一般为3~5年,短期目标一般为1~2年。短期目标又可细分为年目标、月目标、周目标、日目标等。阶段性目标的选定要以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等因素为依据,其由远及近,由粗而细,越来越清晰、具体。在所有这些目标中,当前目标是十分清晰、具体的,经过努力一定可以实现;其他目标都可以模糊,可以暂时显得高不可攀。目标分解的常用方法是剥洋葱法。目标的分解过程就像剥洋葱一样,将总目标分解成若干个小目标,再将每个小目标分解成若干个更小的目标。职业生涯目标的分解要遵守以下原则:小目标是实现大目标的条件;大目标是小目标的结果,大目标是由小目标构成的;小目标的实现之和一定是大目标的实现。

5. 行动

确定志向之后,行动便成了关键的环节。行动计划和措施一般包括工作、训练、教育等方面的措施。行动计划和措施制定的方法是:首先确定出一生的发展目标,然后依次定出十年计划、五年计划、三年计划到一年计划,以及一月、一周、一日的计划。十年计划要明确从事的事业,明确发展目标。人生目标或十年目标的实现时间相对较长远,可能不是十分清晰,为此要制定一个清晰的五年职业发展规划,包括实施方案措施。为保证五年计划的实施和实现,要制定一个更为具体和详细的三年计划。在三年计划的基础上制定明年计划和今年计划,重点是实现目标的步骤、方法与时间表,要求切实、可行。最后是本季、本月、本周及明天、今天等近期计划,内容越来越清晰具体。季计划、月计划和周计划包括工作内容、任务,以及计划学习的知识技能、计划结交的新朋友等。其中,周计划的内容要更为具体、详细和数字化,保证切实可行。明天和今天的计划要确定最重要的3~5件事,按照事情的轻重缓急排好先后顺序,然后有计划地去做。

6. 再评估

评估是指在职业生涯规划制定之后,根据实际需要进行小范围的调整,使其更加符合现实情况,推进职业生涯更好更快地发展。职业生涯规划不是一劳永逸、一成不变的,它要随着个体职业生涯的发展而不断调整和完善。成功的职业生涯规划要与时俱进,随着内外环境的变化,不断对自己的设计进行评估和修订,调整前进的步伐和节奏,以适应社会和环境的发展变化。调整修订要符合实际需要,可以是对职业类型和生涯发展路线的重新选择,也可以是对人生目标或某个

阶段性目标及其实施路径的修正，还可以是实施措施与计划的变更等。但是一般情况下，方法尽可以更改和尝试，目标不宜轻易变化。

1.3.2 职业生涯规划的方法

职业生涯规划的方法可分为正式评估和非正式评估两种方式。正式评估也称标准化评估，是指事先制定完整的评估方案，由专门的机构与人员按严格的程序和规范所进行的评估，如霍兰德兴趣量表、职业锚、工作价值测评、MBTI、能力倾向测评等。正式评估具有评估过程标准化、评估方案科学化、评估结论比较客观全面的优点。缺点是要求的条件苛刻，不仅要有足够的评估经费和系统地掌握相关信息，而且要求评估者自身具备较高的素质。

非正式评估也称非标准化评估，是指那种对评估者、评估程序、评估方法、评估资料都未作严格要求而进行的局部的、分散的评估，如分类卡法、访谈法、SWOT法等。非正式评估具有形式灵活、简单易行、有广泛的适用性的优点。缺点是往往由于评估者掌握的信息有限，又加上缺乏科学的程序和方式，因而得出的结果难免粗糙，容易犯以偏概全的错误，同时它具有随意性。

职业生涯规划的主要方法如表 1-1 所示。

表 1-1 职业生涯规划的主要方法

阶段	方法
自我探索阶段	积极想象练习法、访谈法、分类卡法、测评法、画图法、头脑风暴法等
探索工作世界阶段	查阅资料法、调查法、访谈法、讨论法、见习实习法等
职业选择与决策阶段	对比排序法、筛选法、权重计分法、SWOT法、生涯冥想等
规划书制定阶段	分解法、组合法、列表填表法等

1.4 大学生职业生涯规划

【案例阅读】

李开复与大学生谈职业理想

很多求职者被问到“职业理想”的时候，给出的答案是：月薪过万，或者进入全球 500 强企业。

我们常认为，理想就是实现某些物质利益，比如钱、名誉或者地位。我的一位同事，在认为自己赚够了钱之后，说了声“拜拜”就去享受他的环球旅行了。当时他才三十多岁。然而几个月后，他发现自己当初的决定是错的，他不用担心温饱，但并不快乐。因为真正的快乐来自于工作的过程，而不是由它获得的报酬。

所以，在确立职业理想时要考虑到这个前提：高薪并不等于职业理想。我们生命的价值不在于拥有多少钱，而在于做了多少有意义的工作。还有一些研究告诉我们，那些追求理想的人，在多年以后比那些只追求金钱的人会赚到更多钱。所以，我希望所有的求职者都记住一句话：事业比金钱重要，机会比安稳重要，未来比今天重要。

要懂得用大学四年做职业规划。很多求职者说，刚开始找工作时还有目标，现在是越找越没有标准，感到很迷茫。我想说的是，如果大学四年(甚至更长的求学时间)里没有培养起自己的理想，那么，迷茫是正常的。

求学十几年目标就是考上大学，这是家长为你们树立的“理想”。而现在大学毕业了，面对求职，没人告诉你该做什么了，于是迷茫产生了。那么，如何摆脱这种迷茫呢？当然是做人生规划，让自己有个目标。但是，这不是一步登天的过程，理想不是一天就能树立的。

我一直建议大学四年的时间应该用来做人生规划，当然也包括树立职业理想。大一大二是理解自己的过程：你喜欢什么，适合做什么，这些问题应该得到解决。我大学时选了很多不务正业、奇奇怪怪的课，都跟自己的专业没什么关系。但是这些课让我知道了自己的兴趣在哪里，这是我最大的收获，也是我确立职业理想的基础。

到了大三、大四，你们的疑惑就不该指向自己了，而应该更多地去理解外界。比如，我想做的这个行业现在发展到了什么程度？有哪些公司能提供相关工作机会？如果要得到这些工作机会，我需要做哪些准备？其实在这个过程中，你就逐渐树立了自己的职业理想，而且初步探索了一条通向理想的路。(注：李开复时任 Google 全球副总裁兼大中华区总裁)

(资料来源：2009年4月27日《羊城晚报》)

许多大学生在大四面临毕业选择时，常常感到茫然和束手无策，不知道该怎么办才好。导致这种情况的主要原因是在大学生活中没有提早对自己的未来职业目标进行规划与相应准备。李开复关于职业理想的看法为大学生如何规划大学四年生活和职业目标选择提供了良好的建议。

1.4.1 大学生职业生涯规划的内涵

大学生职业生涯规划是指大学生通过自我评估和外部环境评价，确立自己大学期间的学习任务与未来的职业目标，并为任务和目标的实现制订能评估、反馈和调整的可行性计划安排和行动方案。具体来说，大学生职业生涯规划的主体是大学生本人，高校相关职能部门和专业人员在其中起到引导和辅助作用，并提供必要的条件保障；首要任务是根据个体的主客观条件确立职业生涯发展目标；各环节之间不是单独的和一成不变的，而是一个连续的可动态调整的完整体系；实现过程是渐进式的，必须制订符合实际的计划安排；最终目的是要实现最初制定的人生发展目标。

1.4.2 职业生涯规划对大学生的意义

1. 有助于大学生自我觉醒

由于高中阶段应试教育使然，考上大学是最大的目标，上了大学之后大学生对职业生涯规划普遍认识浅薄和不足，部分大学生无法很好地认识到“上大学”是今后从事某一职业的必要积累和准备阶段。因此，有一些学生进入大学之后失去了前行的方向，也失去了学习的动力，以至于整天浑浑噩噩、无所事事，甚至沉迷于网络之中不能自拔。职业生涯规划将为大学新生开启一扇通向人生成功之门，传授大学生职业生涯规划的相关科学理论，认识职业世界的有关知识，促使大学生考虑和规划大学毕业后从事什么职业，从而在大学有计划、有目的地学习专业知识，拓展

各项素质能力。

2. 有助于大学生自我定位

大学生科学制定职业生涯规划，首先要能够正确地认识自我。正确认识自我可以有效避免盲目性，有助于大学生确立科学的、个性化的职业生涯规划。大学生通过对自己的性格、兴趣爱好、个人能力等情况进行深入细致的分析，通过征求老师、同学对自己的看法及相关职业测评的评估，能更清楚地了解自身的优势与不足，形成个体相对准确、有价值的自我评估，帮助大学生做到合理定位。

3. 有助于大学生个性化发展

由于个人性格、兴趣、技能和价值观等方面的差异性，决定了职业生涯规划的最重要特征是个性化。促进学生的个性化发展是我国高等教育的一个重要目标。当前，学分制在我国高校中广泛推行，这为大学生在学期间的多样化发展提供了更为良好的弹性时间和制度环境。同时，众多高校把“创新型”作为人才培养的目标之一，为大学生的个性化、创新性成长创造了优越的办学条件支撑。一份行之有效的职业生涯规划必须能够引导学生充分地认识到自身独特的个性特征，以及现有的和潜在的能力优势，避免大学期间自我发展的盲目性，科学、合理地对自己的价值追求进行定位，寻找适合自己 and 能够更好地发挥自己专长的职业道路，实现积极的人生价值。

4. 有助于大学生自我管理

职业生涯规划是大学生成长成才的行动方案。有效的、切实可行的职业生涯规划，能够引导大学生认识个性特质、现有的和潜在的优势，依据自身实际和发展需求，确立明确的人生发展目标，把个人职业生涯发展分为短期目标、中期目标和长期目标，通过职业目标的分解、细化和实施，通过科学有效的方法准确评估个人目标与实施情况，适时调整计划，强化大学生的时间管理、学业管理、任务管理、生活管理，从而增强校园生活的目的性和自我约束力。随着每一阶段具体目标的实现，不断提升符合未来职业发展需要的知识和技能，使自己的思想和心态向着积极的方向发展，尽最大可能提升就业竞争力。

1.4.3 大学生职业生涯规划的要求

一个好的大学生职业生涯规划，必须满足以下“四性”。

(1) 可行性。大学生在进行职业生涯规划时，要充分考虑个人的兴趣、性格、知识、技能和价值观等内部因素，以及家庭环境、社会环境等外部因素，而不是没有依据不着边际的幻想。如果学非所用，或者能力与目标职业的要求不符，职业生涯规划是不可行的。

(2) 连续性。职业生涯规划是对未来人生目标与任务的科学性计划，它贯穿人生发展的每个阶段，因此各阶段目标和任务的完成必须有时间上的先后顺序，通过各个阶段目标的实现而最终实现职业生涯目标。

(3) 灵活性。由于未来的不可确定性和可变性，所以职业生涯规划在实施过程中要不断做出动态调整，以增强其与个人自身条件和客观环境的契合度。

(4) 独特性。职业生涯规划的作用和目的是唤醒个人的自我觉察和行动，树立人生发展目标，

并制订切实可行的个性化任务和计划，并不是强加于人或千篇一律的方案，因此每个职业生涯规划都因个人的不同而具有差异性。

1.4.4 大学生职业生涯规划的原则

大学阶段是一个人生的特殊时期，因此做好大学生职业生涯规划必须把握以下“三符合”。

(1) 适应社会需求的原则。人是环境的产物，人的所有活动都受到社会环境的制约。因此，符合社会需求是个人进行职业生涯规划的前提条件。大学生在规划自己的职业生涯时，应把社会需要作为出发点和归宿，以社会对个人要求为准绳，将个人愿望与社会需要有机结合起来。既要看到眼前的利益，又要考虑长远的发展；既要考虑个人因素，也要服从社会的需要。只有把个人志向与国家利益、社会需求结合起来，才能真正实现自己的职业理想，规划才具有现实可行性。

(2) 结合所学专业的原则。社会分工理论要求让擅长的人做自己擅长的事情，以提高社会生产效率。人尽其才、物尽其用，最深刻的含义是由社会分工得出的。高校每个专业都有其特定的培养目标和就业方向。用人单位对毕业生的需求，往往首先选择的是大学生某专业方面的特长。大学生迈入社会后，所做的贡献主要靠运用所学的专业知识来实现。在大学阶段，大学生对专业知识的掌握不仅要有一定的深度和广度，还要加强培养自己的创新能力、领导能力等综合素质，成为适应社会需求的复合型人才。

(3) 符合个人特质的原则。实现人职匹配是职业生涯规划的内在要求。从与理想职业的关系来看，兴趣是人内动力和快乐的来源，属于想做的；性格是对现实的稳定态度和习惯化行为方式的总和，表现为个体独特的心理特征，属于适合做的；技能是人通过后天学习和练习而获得的能力，属于能做的；价值观是人用来区分好坏标准并指导行为的心理倾向系统，属于值得做的。因此，大学生应在对自己进行完整和客观的自我认知和评价的基础上，扬长补短，才尽其用，科学地进行职业生涯规划。

1.4.5 大学生职业生涯规划误区

做好大学生职业生涯规划，需要澄清几个概念，否则会出现盲点和误区。

(1) 错把理想当成目标。理想是对未来事物的美好想象和希望；而职业理想是人们在职业上依据社会要求和个人条件，借想象而确立的奋斗目标，即个人渴望达到的职业境界。现在的大学接收社会信息便捷和多元，不乏有各种各样的职业理想。但有了职业理想并不等于就有了目标。目标是人们在实现职业理想的过程中的阶段划分。只有把职业理想细化成一个个可实现的具体目标，职业理想才可能实现，否则就成了职业空想。

(2) 错把知识当成能力。知识是客观事物的固有属性或内在联系在人们头脑中的一种主观反映，而能力通常是指完成一定活动的本领。实践证明，知识掌握和能力发展不一定同步，它们之间存在着差别。认为学习了知识就自然而然发展了能力的看法是不符合实际的，知识转化为能力要具备一定的条件。大学生通过学习掌握了一定的专业知识，也掌握了一些解决实际操作的方法，但并不等于具备了解决实际问题的能力。只有通过一定的实践应用，把专业知识转化为实际能力，

才能真正满足社会需要和岗位需求。

(3) 错把行业当成岗位。行业是最大的国民经济因素，而岗位是大学生要效力的具体职位，其实大学生的就业是要面向具体的岗位的。比如，一些大学毕业生在写求职岗位时，经常会出现银行、证券、保险等。事实上，这是把金融行业错当成了具体岗位，一定程度上显示了这些学生就业核心竞争力的欠缺。在当前社会分工越来越细化，人才需求单位对专业性人才要求越来越高的形势下，大学生只有围绕具体的目标岗位进行职业生涯规划，才能更有效地提升和完善知识结构和能力素质，适应社会人才市场的实际要求。

【生涯工具箱】

我的生命曲线

1. 操作指南

(1) 请备好一张洁白的纸。还请备好一只红色笔和一只黑色笔，要用颜色区分心情。

(2) 将纸横放。在纸的上部用黑笔写下你的名字和生命线，构成标题“×××的生命线”。在纸的中部，从左至右画一条长长的横线。

(3) 给这条横线加上个箭头，让它成为一条有方向的线。请在线条的左侧写上0这个数字，在线条右方箭头旁边写上你自己预计能活到的岁数。请按照为自己规划的生命长度，找到你目前所在的那个点。

(4) 在目前所在的那个点的左边(过去岁月)，把对你有着重大影响的事件用笔标出来。如果你觉得是快乐的事或让你满意的事，用红色笔来写，并要写在生命线具体岁数的上方。如果那件事情给你带来了伤痛或打击，则在生命线具体岁数下方用黑色笔把它记录下来。

(5) 完成了过去时，我们进入将来时。在坐标线上，把你这一生想做的事都标出来。如果有可能尽量把时间注明，视事情带给你快乐和期待的程度，把它们标在线的上方。

(6) 在将来的生涯中也会有挫折和困难，不妨一一用黑笔将它们在生命线的下方大略勾勒出来。这样，你的生命线就画完整了。

2. 讨论与分享

(1) 过去的生命线和此时此刻的你有什么关系吗？

(2) 过去和现在的生命线对于未来走向有什么影响？

(3) 假如生命只剩下几天，你会做什么？这些事情你做不到吗？有哪些事还没有做，而你又做不到？

【拓展资源】

1. 阅读推荐

(1) 理查德·尼尔森·鲍利斯. 你的降落伞是什么颜色[M]. 北京：中信出版社，2014.

推荐理由：全世界最权威的职业指导大师鲍利斯40年研究心得，被称为“求职圣经”。它是一本指导书，帮助你了解求职、跳槽的技巧；它是一本梳理书，帮助你认清自己；它也是一本工具书，帮助你找到职业方向；当然，它也可以是一本魔法书，从今天开始，它可以改变你的人生。

(2) 大卫·凯尔西. 请理解我[M]. 北京：中国城市出版社，2011.

推荐理由：性格学世界级畅销书，畅销30年，风靡全球170多个国家，改变4000多万人的

命运。阅读本书，有助于你在工作、婚姻、事业等方面：看清差异，认准自身特点；取长补短，调整人生定位；合理规划，寻找到合适的社会角色；完善自我，真正发挥出自身的潜能。

2. 影视推荐

电影《三傻大闹宝莱坞》

影片简介：法罕、莱吉和兰乔是同寝室的大学同学，他们都在印度的著名学府帝国工业大学就读，在大学的岁月中，他们结下了深厚的友谊。法罕其实并不想学工业设计，他想成为一名野外摄影师；莱吉的家庭十分贫困，他的家人希望莱吉毕业后能找个好工作以改善家庭的经济状况；而兰乔的身世一直是一个谜。这个谜要到他们毕业十年之后才能揭晓。

在以严格著称的学院里，兰乔是一个非常与众不同的学生，他公然顶撞院长，质疑他的教学方法。他用智慧打破了学院墨守成规的传统教育观念，却惹来了模范学生“消音器”查尔图的不满，他约定十年后再与兰乔一决高下，看看谁会更成功。然而等到毕业时，兰乔选择了不告而别。于是为了当年的约定，“消音器”带着莱吉和法罕一起踏上了寻找兰乔的旅程。

推荐理由：影片通过时光穿插的表现手法，共刻画了几个大学生在大学时代的四种不同的对生活、对工作的人生观、价值观，其分别为兰乔的思维、法罕的兴趣、莱吉的自信、查尔图的现实。四个学生拥有不同的背景、不同的爱好，最后也走了不同的道路。影片给大学生的大学生活带来启示：自己的职业兴趣究竟在哪里、自己究竟喜欢什么、能干什么。把这些问题想清楚了，大学四年才不会白过。

思考与练习

1. 你对自己的职业梦想有什么样的认识？
2. 根据职业生涯规划步骤，分析自己做出明确而细致的职业生涯规划前应该做哪些准备工作。

第 2 章

自我认知与探索——兴趣

兴趣是人认识某种事物或从事某种活动的心理倾向，它是以认识和探索外界事物的需要为基础的，是推动人认识事物、探索真理的重要动机。兴趣会对人的认识和活动产生积极的影响，科学实践表明兴趣与职业有着紧密的联系。

兴趣能将一个人的潜能最大限度地发掘出来，并且经过艰苦努力最终取得令人惊叹的成绩。美国职业指导专家约翰·霍兰德根据大量的职业咨询经验及其职业类型理论对职业兴趣进行了分类，并提出人们可以根据其兴趣从而找到与之对应的职场。在规划自己的职业生涯时，需要弄清楚自己的兴趣类型，并据此选择最合适的职业。

【学习目标】

- 掌握兴趣与职业兴趣的基本概念。
- 掌握霍兰德职业兴趣理论。
- 掌握应用霍兰德职业兴趣分类寻找适合自己的职场。
- 通过兴趣的探索去开展职业决策。
- 掌握培养自身兴趣的方法。

【课堂引入】

我的幸福时光

在怡人的轻音乐中，请闭上眼睛努力回想 5 件你在生活中感到快乐的事，然后把这些事情写下来，同时感受下当时的幸福是一种怎样的状态。

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.