

目录

Chapter 1 职业认知

Chapter 2 认识自我

项目一 认知生涯	2
任务一 职业概述	3
一、职业的含义	4
二、职业的特点	5
任务二 职业生涯概述	6
一、职业生涯的含义	7
二、职业生涯的影响因素	7
任务三 职业生涯规划认知	8
一、职业生涯规划的含义	8
二、职业生涯规划的意义	8
三、职业生涯规划的类型	9
四、职业生涯规划的原则	10
五、职业生涯规划自我认知	10
项目二 生涯发展阶段	16
任务一 舒伯的生涯发展理论	18
一、生涯发展阶段	18
二、生涯彩虹图	24
任务二 施恩的生涯发展理论	25
项目一 职业兴趣培养	30
任务一 兴趣与职业生涯发展关系	32
一、兴趣是人生幸福感的来源	32
二、兴趣是职业生涯选择的重要依据	32
三、兴趣是职业生涯成功的重要因素	33
四、兴趣可提高工作效率	33
五、兴趣影响工作满意度、职业稳定性和职业成就感.....	33
任务二 找出你的霍兰德职业代码	35
一、兴趣类型代码	36
二、职业环境类型	40
三、6 种类型之间的关系	40
四、个人与环境的适配	41

项目二 职业性格测试	45
任务一 性格与职业	48
一、什么是性格	48
二、性格与职业选择	48
任务二 性格倾向探索	49
一、性格分类维度	49
二、16种职业性格类型	52
项目三 职业技能评估	58
任务一 能力和职业能力	60
一、能力的定义与分类	60
二、职业能力和职业技能	63
任务二 职业能力和职业生涯发展	64
任务三 职业能力评估及培养	65
一、职业能力评估	65
二、职业能力培养	66
项目四 职业价值观探索	76
任务一 价值观	78
一、价值观的概念	78
二、价值观与职业的关系	79
任务二 职业价值观	80
一、职业价值观	80
二、大学生职业价值观的特点	81
任务三 个人职业价值观探索	81
一、10种职业价值观探索	82
二、确立正确的职业价值观	82
项目一 职业分类认知	90
任务一 职业的产生与发展	91
一、职业的产生	91
二、职业的发展	92
任务二 职业的基本概念与内涵	92
一、职业的内涵	93
二、职业的特性	93
三、职业的要害	93
任务三 职业的分类	94
一、产业分类	94



Chapter **4**
职业生涯规划

	二、行业分类	95
	三、职业分类	95
任务四	职业资格证书	97
	一、国家职（执）业资格认证工种	97
	二、其他机构认证工种	98
项目二	职业环境分析	101
任务一	职业环境和职业环境分析	103
	一、职业环境	103
	二、职业环境分析	103
任务二	职业环境分析方法和认知途径	105
	一、职业环境分析的方法	105
	二、职业环境分析的认知途径	106
项目一	确立职业目标	118
任务一	职业目标	119
	一、什么是职业目标	119
	二、确立职业目标的意义	120
任务二	确立职业目标的方法和原则	121
	一、SWOT 分析法	122
	二、SWOT 分析的步骤	126
	三、确立目标的原则	128
任务三	确定职业目标应注意的问题	129
	一、确立职业目标常见问题	129
	二、确立职业目标的注意事项	129
项目二	职业决策与行动	134
任务一	职业决策	135
	一、职业决策的定义及其作用	135
	二、职业决策的影响因素	137
	三、职业决策的策略、原则与方法	138
任务二	制定职业发展行动计划	141
	一、制定职业行动计划	141
	二、实施职业行动计划	143
项目三	制订生涯规划书	146
任务一	职业生涯规划书的制订原则	149
	一、实事求是，目标明确	149
	二、切实可行，量化过程	149

Chapter 5
环境政策
就业

三、发展创新，全程推动	150
任务二 制订职业生涯规划书的步骤	150
一、自我评价	150
二、环境评价	150
三、确立目标	150
四、制订行动计划	151
五、评估与回馈	151
任务三 制订职业生涯规划书的常用技术	151
一、SWOT法	151
二、“五W”归零思考法	151
任务四 职业生涯规划书的具体内容	153
一、认识自我	153
二、环境分析	153
三、职业目标定位及其分解	153
四、具体执行计划	154
五、检查修正	155
项目一 就业环境认知	160
任务一 就业环境分析	162
一、2018年毕业生落实率	162
二、起薪比较	163
三、行业就业满意度排行	164
四、就业分布	165
五、就业影响因素	166
六、求职状况择业意向	166
七、求职渠道	167
八、求职数量	167
任务二 高职院校就业环境分析	167
一、高职毕业生的就业环境	167
二、高职院校逐步改善就业环境	168
项目二 就业政策解读	172
任务一 签订就业协议书	174
一、就业协议书的概念	174
二、就业协议书的作用	174
三、就业协议书的主要内容	174



Chapter 6

就业准备

	四、就业协议书的签订程序	175
	五、就业协议书的解除	176
任务二	大学生自主创业贷款优惠政策解读	176
	一、申请条件	176
	二、贷款期限	176
	三、贷款方式	176
	四、优惠政策	177
	五、申请资料	179
	六、办理流程	179
项目一	树立正确的就业观	186
任务一	什么是就业观	187
任务二	大学生就业观念的误区	187
	一、大学生就业观念存在的误区	187
	二、走出大学毕业生就业的误区	189
	三、大学生如何转变就业观	190
任务三	树立正确的就业观	193
	一、认清就业形势，把握就业机会	194
	二、转变就业观念，拓宽就业思路	194
	三、提高综合素质，做好充足准备	195
	四、增强竞争意识，把握就业机会	196
项目二	求职简历制作	197
任务一	求职简历概说	197
	一、简历概念	197
	二、简历形成	198
任务二	简历的制作	198
	一、常用简历的种类	198
	二、制作简历的原则	200
	三、简历内容	201
	四、制作简历的要点	204
	五、筛选简历	205
任务三	自荐信	206
	一、内容	206
	二、书写规范	207

Chapter 7
技能提升
就业

项目一 搜集就业信息	218
任务一 获取就业信息	220
一、获取就业信息的几种途径	220
二、搜集就业信息的方法	224
三、搜集就业信息的原则	224
任务二 筛选就业信息	225
一、分类整理就业信息	225
二、筛选就业信息	226
项目二 求职面试技巧	231
任务一 面试类型	233
一、常见的面试模式	233
二、非常规面试模式	236
任务二 面试进行时	237
一、面试前准备	237
二、调整到最佳面试状态	238
三、面试中注意事项	238
四、面试中常见问题以及解答思路	241
五、面试后巧妙收场	242

Chapter 8
权益保护
就业

项目一 读懂《劳动法》	248
任务一 《劳动法》基本知识	250
一、《劳动法》的概念和调整对象	250
二、《劳动法》的基本原则	251
任务二 毕业生的就业权利与义务	252
一、毕业生的就业权利	252
二、毕业生的就业义务	253
任务三 订立劳动合同	254
一、劳动合同的含义	254
二、劳动合同的必备内容	255
三、劳动合同的履行、变更、解除	256
四、签订劳动合同时应注意的事项	257
五、就业协议书与劳动合同的关系	257
项目二 劳动争议与处理	266
任务一 劳动争议及分类	267
一、劳动争议	267
二、劳动争议的分类	267



Chapter 9

职业角色转换

任务二	大学生在求职过程中常见的劳动争议范畴	269
	一、就业协议并非劳动合同	269
	二、劳动合同条款要合法	270
	三、试用期也有权利保障	271
	四、简历造假, 权利得不到保障	272
任务三	大学生获得权益保护的途径	273
	一、要重视职业教育相关课程	273
	二、应具备相关法律常识	273
	三、应及时了解政府的相关就业新政	274
任务四	劳动争议的解决方式	275
	一、处理原则	275
	二、处理程序	275
项目一	初涉职场	282
任务一	职场小白易涉的雷区	283
	一、好高骛远	283
	二、唯利是图	284
	三、盲目攀比	284
	四、心理失衡	284
	五、骑驴找马	284
	六、锋芒毕露	285
	七、贪逸享受	285
	八、见异思迁	285
	九、环境障碍	285
	十、目光短浅	285
任务二	职业角色的认知与转换	286
	一、“学生”与“职业人”	286
	二、初涉职场之黄金法则	287
项目二	学做优秀员工与职业经理人	294
任务一	做优秀员工	297
	一、优秀员工的自画像	297
	二、优秀员工的特点	298
	三、优秀员工与普通员工的区别	298
任务二	如何成为一名优秀员工	302
	一、如何成为一名优秀员工	302
	二、做一名优秀员工的自我素质训练	303

任务三 从优秀员工到职业经理人的蜕变	305
一、为做经理做准备	305
二、不做老板眼中的三种人	306
参考文献	312

Chapter 1 > 职业认知

模块导学

莎士比亚曾经说过，“人生就像一个大舞台，每个人都有自己所要扮演的角色。至于要表演什么角色，自己决定”。选择职业，就是选择将来的自己。职业无所谓好坏，不同的职业意味着不同的人生。如何掌握自己的未来，去实现人生价值的最大化，就要先做好职业的认知。



模块一 职业认知

项目一 认知生涯



学前思考

1. 什么是职业生涯？
2. 什么是职业生涯规划？
3. 如何认识职业生涯规划？



课堂思政

2018年5月14日，四川航空公司3U8633航班从重庆飞往拉萨，飞机飞行40分钟后，驾驶室玻璃突然破裂，驾驶设备失控，一场空难眼看就要发生。在危急关头，机长刘传健果断改为手动驾驶，靠自己的判断维持飞行，最终返回成都机场，成功降落，无一伤亡。事后经过很多专业航空人士分析认为，这次飞机险情能够处置成功，的确是一个奇迹。当时的机长刘传健能够在恶劣的环境下，克服生理困难，依靠自己顽强的意志，沉着冷静，处理得当，安全返航，顺利降落，完成了一次奇迹飞行，挽救了119名旅客的生命。这一事迹体现了机长刘传健对职业的敬畏、对规章的敬畏、对责任的敬畏，更是对生命的敬畏！

2018年6月8日下午3点，四川省中国民用航空局召开表彰大会，表彰3U8633航班机组人员在危难关头能够临危不惧、坚守岗位、尽职尽责的工作态度。中国民用航空局、四川省人民政府授予川航3U8633航班机组“中国民航英雄机组”称号（图1-1-1）。



图 1-1-1 中国民航英雄机组——川航 3U8633 航班机组

2018年9月30日，习近平总书记专门邀请刘传健等“中国民航英雄机组”全体成员参加庆祝中华人民共和国成立69周年招待会，并在人民大会堂亲切会见他们，评价他们说：“生死关头，你们临危不乱、果断应对、正确处置，确保了机上119名旅客生命安全。危难时方显英雄本色，你们化险为夷的英雄壮举感动了无数人。得知你们的英雄事迹，我很感动，为你们感到骄傲。授予你们‘英雄机组’‘英雄机长’的光荣称号，是当之无愧的。”“你们不愧为民航职工队伍的优秀代表。我们要在全社会提倡学习英雄机组的英雄事迹，更要提倡学习英雄机组忠诚担当、忠于职守的政治品格和职业操守。”



案例导入

马和驴子的对话——关于职业规划重要性的故事

在唐太宗贞观年间，有一匹马和一头驴，它们是好朋友。贞观三年，这匹马被玄奘大师选中，出发前往印度取经。17年后，这匹马驮着经书回到长安，到磨坊会见老驴朋友。老马谈起这次旅途的经历，浩瀚无边的沙漠，高耸云霄的山岭，凌云的冰雪，壮阔的波澜……神话般的一切，让驴子听了大为惊异、好生羡慕！驴子惊叹到：“你有多么丰富的见闻呀！那么遥远的道路我想都不敢想。”“其实，”老马说：“我们跨过的距离是大体相等的，当我向西域前进时你一步也没停。不同的是，我同玄奘大师有一个遥远的目标，按照始终如一的方向前进，因此我们走出了广阔的世界。而你被蒙住了眼睛，一生就围着磨盘转，因此永远也走不出这个狭隘的天地。”

思考：你如何看待马和驴子不同的生活经历？

案例解析：每一位想获得成功的人，如果希望能像老马一样，看到广阔的世界，那么就需要有一个最终目标，并根据这个目标设计出合理的规划，然后以终为始，不断向前，才能获得最后的成功。



内容精讲

任务一 职业概述

社会生产和社会需求日趋多样化发展，经过无数次的分化与组合，形成了现代社会数以千计的职业类别。正是这些职业，为人们提供了生存的基本条件，也为每个人提供了施展才能的舞台和体现自身价值的途径。对于我们每个人，尤其对于大学生来说，职业选择是非常重要的。选择能发挥自己特长、适合自己的职业，是事业成功的关键。正确的择业必须建立在理性思考和专业指导的基础上。

一、职业的含义

对于职业的确切含义，不同人有不同的看法和认识。

(一) 从社会学角度界定的职业

日本社会学家尾高邦雄认为：职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续的实现，因此职业包括工作、工作的场所和地位。

美国学者泰勒则认为：职业是一套成为模式的、与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的结合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。

中国学者陈婴婴认为：职业是个人进入社会的物质生产或非物质生产过程后获得的一种社会地位，个人通过这一社会位置加入社会资源的生产和分配体系，并建立相应的社会关系。

社会学的职业含义包括如下四个方面的内容。

一，职业是社会分工体系中的一种社会位置。

二，职业是已成为模式并与专门工作相关的人群关系，它是从事某种相同工作内容的职业群体。

三，职业同权力紧密相连：一是拥有垄断权，每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖于他们，需要他们，这在一定程度上拥有了对他人的权力，而且总是要维护这种权力，保持自身的垄断领域；二是拥有经济收益权，任何一职业（群体）凭其被他人所需要、所依赖，获得经济收入。

四，职业是国家授予的。任何一种职业，必定为社会所承认，其存在具有法律效应，为国家所授予和认可。

(二) 从经济学角度界定的职业

美国社会学家塞尔兹认为：职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

日本职业问题专家保谷六郎认为：职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会做贡献而连续从事的活动。

职业具有五个特征：

经济性，从中取得收入；

技术性，可以发挥才能和专长；

社会性，承担社会生产任务，履行公民义务；

伦理性，符合社会需要，为社会提供有用的服务；

连续性，所从事的劳动相对稳定。

我国有些学者通过对“职业”一词的词义进行分析认为：“职”指职业、职责，包含着权利和义务的意思；“业”指行业、事业，包含着独立工作、从事事业的意思。这种观

点认为职业的内涵即“职责和业务”，职业的外延包括三方面的内容：有工作；有收入；有工作时间限度。

（三）综述

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。

可以说，职业是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果。从个人的角度讲，职业活动几乎贯穿于人一生的全过程。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，为的是为职业做准备。从青年时期进入职业世界到老年退离工作岗位，职业生涯长达几十年。选择一个合适的职业，度过一个成功的职业生涯，是每一个人的追求和向往。

二、职业的特点

（一）社会性

职业是劳动者进行的为社会所需要的社会生产劳动。职业的基本内涵就是劳动。农民种地、工人生产、科学家进行科学实验、医生给病人治病、教师教书育人，都是劳动，均属于不同的职业。正是这各不相同的职业，构成了一个完整的社会体系；也正是人们在不同职业岗位上的劳动，为人类和社会创造了财富和文明，推动了社会的不断发展。

（二）差异性

社会本身的多种分工，形成了种类繁多的职业，这种差异往往体现了社会责任不同（如不同级别的国家公务员）、职业层次不同（如决策层、管理层、操作层等）、工作环境不同（如室内、野外、高空、水下等）、工作对象不同（如人、财、物的管理等）、工作方式（如体力劳动、脑力劳动等）不同乃至报酬不同。但最本质的一点是：各种职业只是社会分工不同，没有高低贵贱之分。无论从事什么职业，都是平等的社会成员，都是为人民服务，为社会服务。

（三）连续性

连续性指劳动者从事某种社会工作的相对稳定性。社会分工是一种客观存在，是社会维系生存并得以发展的基础，社会越进步，社会分工越细致。这种分工要求劳动者相对稳定，这样才能不断积累经验，不断丰富各个职业门类的知识，同时各种职业本身才有可能不断发展。某种职业专业化程度越高，越要求从业者稳定。

(四) 经济性

劳动者从事某项职业工作是有偿的，即要凭借自己的工作取得经济收入。劳动者在从事某种职业时，一方面为社会创造财富，另一方面也得到相应的劳动报酬，或者用自己的劳动成果换来一定的收入。工人生产产品得到的报酬是工资，农民劳动生产出的粮食蔬菜可以去市场换回货币，这也是报酬。显然，职业已成为一个人获得收入的主要来源，成为家庭衣食住行的经济基础。

任务二 职业生涯概述



课堂活动

生涯量量看

(一) 材料准备：带有刻度的拇指宽的纸条（如表 1-1-1）。

表 1-1-1 生涯量量看

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

(二) 活动目的：认清职业生涯规划的重要性

(三) 活动流程

1. 请准备一张 A4 纸撕成拇指宽，按一个方向折成 10 格。
2. 假设你个人的寿命是 100 岁，接下来我们来玩撕纸游戏：

请问你现在几岁？（把相应的部分从前面撕掉）

请问你想活到几岁？（把目标岁数之后的部分撕掉）

请问你想几岁退休？（从后面撕掉，就剩这么长了，这是你可以用来工作的时间）

请问一天 24 小时你会如何分配？一般人通常是睡觉 8 小时占了 1/3；吃饭、休息、聊天、看电视、游玩等又占了 1/3。其实真正用来工作、有生产力的时间只有大约 8 小时，仅占 1/3。所以，将剩下来的折成三等份，并把 2/3 撕下来，放在桌子上。

比比看。请用左手拿起剩下的 1/3，用右手把退休那一段和刚才撕下的 2/3 加在一起，并请思考一下您要用左手的 1/3 工作赚钱，提供自己另外 2/3 的吃喝玩乐及退休后的生活。

想一想。你要赚多少钱、存多少钱才能在上述的日子养活自己，这还不包括给父母、子女、配偶的经济支持。

请问你现在有何感想？

请问你会如何看待你的未来？

（四）活动总结

1. 最后撕裂的这一小段纸条，就是学生能够用于职业生涯规划（狭义）的时间长度。通过对比，学生内心受到震撼，激发了紧迫感，体会到强化职业规划意识的重要性。

2. 每个人最宝贵的资源是我们的时间和生命，职业生涯规划就是在帮助我们去研究怎样投放每个人的最宝贵的生命资源。

一、职业生 涯的含义

生涯之“生”者，生命也；生涯之“涯”者，边际也。所以，生涯就是人的一生，就是从生命开始到生命终结的整个过程。“涯”这个字告诉我们生命是有限的，每一个人都应当正视有限的生命，在有限的生命中实现自己的价值和意义。

通俗地讲，生涯就是人的一生。生涯包括了一个人从生命开始到生命终结的整个过程中的所有角色，不管这个角色是生活的、学习的、工作的还是这些方面的复合。生涯就是一个人人生角色的综合，所以生涯不能等同于生命、生活、工作、职业……

职业生涯是指个体职业角色的发展形态的历程，它是一个复杂的概念，由时间、范围和深度构成。

二、职业生 涯的影响因素

（一）个人因素

个人因素是因自身一些特征或个性给职业生涯带来的影响。个人因素包括职业发展阶段、职业倾向、职业技能、职业锚。

职业发展阶段可按人的一生经历的顺序分为职业成长阶段、职业探索阶段、立业与发展阶段、职业维持阶段、职业衰退阶段。

个人的职业倾向可分为技能倾向、研究倾向、艺术倾向、社会倾向、企业倾向、事务倾向。个人往往具有多种职业倾向，人的多种职业倾向越相邻，在职业选择时越容易产生内在冲突。

技能就是一个人所拥有的专业技术。每个人可能具备多种技能，根据自己的特长，每个人可能选择不同的职业以适应、发挥自己的技能，从而实现自己的职业目标。

职业锚是指当一个人不得不做出选择的时候，他或她不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。职业锚是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。职业锚可分为技术或功能型职业锚、管理型职业锚、创造型职业锚、自主与独立型职业锚、安全型职业锚。

（二）社会环境因素

社会环境因素包括社会经济发展水平、社会文化环境、政治制度和氛围、社会价值观。如果一个人处在一个经济快速发展的时期，那么社会将提供大量的工作岗位，相对

来说，个人也会得到更多的工作机会，完善自己的职业生涯；反之，如果一个人处在经济萧条时期，那么由于工作岗位缩减的限制，他的职业选择范围也将缩小。

（三）企业环境因素

企业环境因素包括企业文化、组织状况、管理制度、领导者素质。企业是一个人实现职业生涯的特定环境，员工能否适应所在企业的环境，是决定他能否圆满完成工作任务，安心为企业服务的直接影响因素。良好的企业环境能激励员工努力工作，并为晋升争取机会。如果员工不能与他所在的企业环境相适应，他就会考虑重新择业，这会影响他的职业生涯。

（四）其他因素

个人的家庭背景。首先，一个人的家庭背景会影响他的职业定位。例如一个出身于医生世家的人，在选择职业中会更多地考虑医生这个职业。其次，家长的期望也会影响个人的职业生涯。例如家长希望子女能够从政，子女也会或多或少遵从家长的意思。再次，家庭的关系会为个人提供更多的工作机会。

个人的关系网络。俗话说“朋友多了路好走”，现代社会虽然注重个人能力，但是关系也是一条争取良好工作机会的捷径。因此，良好的关系网络是实现职业生涯的垫脚石，也是职业生涯中不可忽视的影响因素。

任务三 职业生涯规划认知

一、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，也叫“职业规划”。在学术界人们也喜欢叫“生涯规划”，在有些地区，也有一些人喜欢用“人生规划”来称呼，其实表达的都是同样的内容。

职业生涯规划是个人对所从事的职业进行自我设计和管理的过程。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，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。一个完整的职业规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。

二、职业生涯规划的意义

大学生首先要认识到认知职业生涯规划的重要意义，职业生涯活动将伴随我们的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。因此，职业生涯规划具有特别重要的意义。

（一）职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划，其作用如下：

- 一，引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值；
- 二，引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析；
- 三，使你树立明确的职业发展目标与职业理想；
- 四，引导你评估个人目标与现实之间的差距；
- 五，引导你进行前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会；
- 六，使你学会运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

（二）职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会

生涯发展要有计划、有目的，不可盲目地“撞大运”。很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲，凡事“预则立，不预则废”，就是这个道理。

（三）职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

当今社会处在变革时期，到处充满着激烈的竞争，职业活动的竞争也同样如此。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，必须做好自己的职业生涯规划，这样才能心中有数，才能不打无准备之仗。不少应届大学毕业生不是先做好自己的职业生涯规划，而是漫无目的地拿着简历与求职书到处乱跑，总想着撞到好运气找到好工作，其结果是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来却感叹招聘单位是有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，简直是耽误时间，有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念，实际上磨刀不误砍柴工，先做好职业生涯规划，有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践，这样更经济、更科学，效果也要好得多。

三、职业生涯规划的类型

职业生涯贯穿人的一生，是一个漫长的过程。按照规划的时间维度，职业生涯规划可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划4种类型。

（一）短期规划

指两年以内的规划，主要是确定近期目标，规划近期应完成的任务。如计划两年内熟悉新公司的规则，融合到企业文化中，花一定的时间与同事、领导沟通，向过来人学习。

（二）中期规划

一般涉及 2~5 年的职业目标和任务，是最常用的一种职业生涯规划。例如，3 年后要成为部门经理，完成相应的业绩，以及为实现此目标而参加培训。

（三）长期规划

是指 5~10 年的规划。主要是设定较长远目标，如 35 岁时成为分公司经理，掌握更大的权力，以及为实现此目标应采取的具体措施。

（四）人生规划

整个职业生涯的规划时间长达 40 年左右。它是设定整个人生的发展目标和阶梯。

由此看来，职业生涯规划从短期到中期再到长期，直至整个人生规划，如同要拾级而上的台阶，是逐步发展的。但实际操作中，时间跨越太长或太短的规划都不利于自身发展。所以，一般提倡职业生涯规划掌握在 2~5 年比较好。这样既便于根据实际情况设定可行目标，又便于随时根据现实的反馈进行修正和调整。

四、职业生涯规划的原则

清晰性原则：考虑目标措施是否清晰明确，实现目标的步骤是否直截了当。

变动性原则：目标或措施是否有弹性。

一致性原则：主要目标与分目标是否一致，目标与措施是否一致，个人目标与组织发展目标是否一致。

挑战性原则：目标与措施是否具有挑战性，还是仅保持其原来状况而已。

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

合作性原则：个人的目标与他人的目标是否具有合作性与协调性。

全程性原则：拟定生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程，作全程的考虑。

具体性原则：生涯规划各阶段的路线划分与安排，必须具体可行。

实际性原则：实现生涯目标的途径很多，在做规划时必须考虑到自己的特质、社会环境、组织环境以及其他相关的因素，选择确定可行的途径。

可评量原则：规划的设计应有明确的时间限制或标准，一评量、检查，使自己随时掌握执行状况，并为规划的提供参考的依据。

五、职业生涯规划自我认知

职业生涯规划自我认知包括对自己的兴趣、特长、性格的了解，也包括对自己的学识、技能、智商、情商的测试，以及对自己思维方式、思维方法、道德水准的评价等。自我评估的目的，是认识自己、了解自己，从而对自己所适合的职业和职业生涯规划做出合理的抉择。

（一）职业生涯机会的认知

职业生涯机会的认知，主要是认知周边各种环境因素对自己职业生涯发展的影响。在制定个人的职业生涯规划时，要充分了解所处环境的特点、掌握职业环境的发展变化情况、明确自己在这个环境中的地位以及环境对自己提出的要求和创造的条件等等。只有对环境因素充分了解和把握，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义。环境因素认知主要包括组织环境、政治环境、社会环境、经济环境。

（二）职业发展目标的认知

俗话说：“志不立，天下无可成之事。”立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观。在准确地对自己和环境做出评估之后，我们可以确定适合自己的、有实现可能的职业发展目标。在确定职业发展目标时，不仅要注意的自己性格、兴趣、特长要与选定的职业相匹配，更要注意考察自己所处的内外环境与职业目标是否相适应，不能妄自菲薄，也不能好高骛远。确立合理、可行的职业生涯目标决定了职业发展中的行为和结果，是制定职业生涯规划的关键。

（三）选择职业生涯发展路线

确定职业目标后，应向哪一条路线发展？是走技术路线，还是管理路线？是走技术+管理即技术管理路线，还是先走技术路线、再走管理路线？这些问题都需要做出选择。发展路线不同，对职业发展的要求也不同。因此，在职业生涯规划中，必须对发展路线做出抉择，以便及时调整自己的学习、工作以及各种行动措施，使其沿着预定的方向前进。

（四）职业生涯行动计划与措施的认识

在确定了职业生涯的终极目标并选定职业发展的路线后，行动便成了关键的环节。这里所说的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、培训、教育、轮岗等方面的措施。对应自己行动计划可将职业目标分解为短期目标、中期目标和长期目标，其中短期目标可分为日目标、周目标、月目标、年目标，中期目标一般为3~5年；长期目标为5~10年。分解后的目标有利于跟踪检查，同时可以根据环境变化制定和调整短期行动计划，并针对具体计划目标采取有效措施。职业生涯中的措施主要指为达成既定目标而在提高工作效率、学习知识、掌握技能、开发潜能等方面选用的方法。行动计划要对应相应的措施，要层层分解、具体落实，细致的计划与措施便于进行定时检查和及时调整。

（五）评估与反馈

影响职业生涯规划的因素很多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状态下，要使职业生涯规划行之有效，就必须不断地对职业生涯规划执行情况进行评估。首先，要对年度目标的执行情况进行总结，确定哪些目标已按计划完成，哪些目标未完成；然后，对未完成目标进行分析，找出未完成原因及发展障碍，制

定相应解决障碍的对策及方法；最后，依据评估结果对下年的计划进行修订与完善。如果有必要，也可考虑对职业目标和路线进行修正，但一定要谨慎考虑。



知识链接

看看你是哪种类型的职业锚

1. 技术或功能型

这类人一般性格中性或趋于内向，凡事愿意求真，能静下心来思考直至问题不断解决。这种人不愿意选择那些带有一般管理性质的职业，不愿担任学生干部，不愿参加社会活动。相反，他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。从专业来讲，这类人以理工类居多。

2. 管理型

这类人刚一入学时就有可能表现出强烈的控制欲望，喜欢当学生干部，喜欢组织活动，喜欢参与各种类型的团队活动，认为自己理所当然应以学生的“管理者”身份出现。在就业时，这类人会有目的地寻求与“管理”有关的岗位，但如果他们不懂职业生涯设计及职业规划，往往在一投简历时就会受到重创，甚至造成高不成、低不就的结果。他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位上去所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向，必须承担较高责任的管理职位是他们的最终目标。这类人往往懂得如何与人相处，人际关系好，并且知道如何组织、策划、协调组织之间人员及事件的关系，有掌控力，善于沟通，并且具备较好的情商，即俗称的“好脾气”。

3. 创造型

这类人在大学时就总想着做和别人不一样的事情，在学习上能突破思维模式，总是能提出一些怪异的问题，并总能自己找到解决问题的办法。他们经常能自己想出新想法，并想方设法去实现自己的目标。这类人从没想过到一个稳定的单位里上一辈子班，一般在就业时也不急于找工作，而是努力完善自己的创业计划，创造属于自己的东西。这类人哪怕暂时从业，最终也会选择创业。他们最有可能成为企业家，成为创业天才。

4. 自主与独立型

在学校我们可以注意到，有一类人总是独立思考，独立解决问题，独立逛街，学校组织活动时他们也不是特别积极参加。这类人有着强烈的技术或功能导向，他们在就业后也不希望在提升、工作调动、薪金等诸多方面受别人的摆布。这类人的就业意向没有创造型的人那样果敢，他们要么成为一位咨询专家，要么自己独立工作，要么作为一个相对较小的企业中的合伙人。这种人倾向于担任教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等。

5. 安全型

有一部分大学生从来不愿意换食堂吃饭，上晚自习时也从不愿换位置，每天都坐一个地方，这类学生重视长期的职业稳定和工作的保障，他们似乎比较愿意从事这样一类职业：这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。他们不喜欢频繁地调换工作，不喜欢调换工作地点。在人力资源考官问话时，他们更多地回答：我服从组织分配！

这种人一般想法比较少，害怕变革，他们在选择职业时更多地倾向于政府公务人员、事业单位等，工作中更希望别人布置任务给自己，以做好别人分配的任务为业绩体现点。

职业生涯规划是对自己一生职业发展道路的设想和规划，它包括选择什么职业，以及在什么地区和什么单位从事这种职业，还包括在这个职业队伍中担任什么职务等内容。一般来说，个人希望从职业生涯的经历中不断得到成长和发展。个人通过职业生涯规划，可以为自己的职业生涯确认方向，而努力围绕这个方向，充分地发挥自己的潜能，使自己走向成功！



课后实训

职业定位测试

这份问卷的目的在于帮助你思考自己的能力、动机和价值观。仅仅依靠这个测试，可能无法真实反映你的职业锚。你需要进行积极的思考，并与职业拍档做好相关的讨论。请尽可能真实并迅速地回答下列问题。除非你非常明确，否则不需要做出极端的选择，例如：“从不”或者“总是”。

下面给出 40 个问题，根据你的实际情况，从“1—6”中选择一个数字。数字越大，表示这种描述越符合你的实际情况。例如，“我梦想成为公司的总裁”，你可以做出如下的选择：

- 选“1”代表这种描述完全不符合你的想法；
- 选“2”或“3”代表你偶尔（或者有时）这么想；
- 选“4”或“5”代表你经常（或者频繁）这么想；
- 选“6”代表这种描述完全符合你的日常想法。

现在，开始回答问题。将最符合你的自身情况的答案记在最后的表格中（表 1-1-2），每排 8 个，5 行 8 列。

现在开始

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. 我的职业满足来自我可以用自己的才能去为他人提供服务。
15. 我认为职业的成就感来自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。
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），然后就可以开始评分。

按照“列”进行分数累加得到一个总分，将每列的总分除以五得到的平均分，填入表格。记住：在计算平均分和总分前，不要忘记将最符合你日常想法的3项，额外加上4分。

最终的平均分就是你的自我评价的结果，最高分所在列代表最符合你“真实自我”的职业锚。

表 1-1-2 职业定位测试分值

	技术 职能型	管理型	自主 独立型	安全 稳定型	创造型	服务 奉献型	挑战型	生活型
	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								
平均分								

项目二

生涯发展阶段



学前思考

1. 职业生涯是从大学才开始的吗？
2. 职业生涯的发展受到哪些因素的影响？



生涯发展阶段



课堂思政

用青春书写华彩篇章——习近平对当代大学生的期待

党的十八大以来，习近平总书记在国内考察时多次到高校与师生交流，给优秀的学生个人及群体回信，为广大学生指引人生道路、明确前进方向，勉励他们为中华民族伟大复兴贡献自己的智慧和力量。新华社《学习进行时》摘选总书记对广大青年学生的谆谆教诲，一起学习领悟。

大家要志存高远、脚踏实地，学好知识，打好基础，增长才干，将来为中华民族伟大复兴贡献自己的智慧和力量。

——2019年7月16日，考察内蒙古大学时强调

我们现在迎来了从站起来、富起来到强起来的阶段，我们要把学习的具体目标同民族复兴的宏大目标结合起来，为之而奋斗。只有把小我融入大我，才会有海一样的胸怀，山一样的崇高。

——2019年1月17日，考察南开大学时强调

好好学习、早日成才，为社会作出贡献，把中华优秀传统文化传播到五湖四海。

——2018年10月24日，考察暨南大学时强调

当代青年是同新时代共同前进的一代。我们面临的新时代，既是近代以来中华民族发展的最好时代，也是实现中华民族伟大复兴的最关键时代。广大青年既拥有广阔发展空间，也承载着伟大时代使命。

——2018年5月2日，在北京大学师生座谈会上的讲话

自古以来，我国文人志士多有投笔从戎的家国情怀。抗战时期，许多南开学子就主动奔赴沙场，用鲜血和生命诠释了爱国、奉献的精神内涵。如今，你们响应祖国召唤参军入伍，把爱国之心化为报国之行，为广大有志青年树立了新的榜样。

希望你们珍惜身穿戎装的机会，把热血挥洒在实现强军梦的伟大实践之中，在军队这个大舞台上施展才华，在军营这个大熔炉里淬炼成钢，书写绚烂、无悔的青春篇章。

——2017年9月23日，给南开大学8名新入伍大学生的回信

希望你们扎根中国大地了解国情民情，在创新创业中增长智慧才干，在艰苦奋斗中锤炼意志品质，在亿万人民为实现中国梦而进行的伟大奋斗中实现人生价值，用青春书写无愧于时代、无愧于历史的华彩篇章。

——2017年8月15日，给第三届中国“互联网+”大学生创新创业大赛“青年红色筑梦之旅”的大学生的回信



案例导入

施瓦辛格的生涯规划

40多年前，有一个10多岁的穷小子，他自小生长在贫民窟里，身体非常瘦弱，却在日记里立志长大后要做美国总统。但如何能实现这样宏伟的抱负呢？年纪轻轻的他，经过几天几夜的思索，拟定了这样一系列的连锁目标。

做美国总统首先要做美国州长→要竞选州长必须得到雄厚的财力后盾的支持→要获得财团的支持就一定得融入财团→要融入财团就最好娶一位豪门千金→要娶一位豪门千金必须成为名人→成为名人的快速方法就是做电影明星→做电影明星前得练好身体练出阳刚之气。

按照这样的思路，他开始步步为营。某日，当看到著名的体操运动主席库尔后，他相信练健美是强身健体的好方法，因而萌生了练健美的兴趣。他开始刻苦而持之以恒地练习健美，他渴望成为世界上最结实的壮汉。3年后，借着发达的肌肉，一身似雕塑的体魄，他开始成为健美先生。

在以后的几年中，他囊括了欧洲、世界、全球、奥林匹克的健美先生。在22岁时，他踏入了美国好莱坞。在好莱坞，他花费了10年，利用在体育方面的成就，专心表现坚强不屈、百折不挠的硬汉形象。终于，他在演艺界声名鹊起。当他的电影事业如日中天时，女友的家庭在他们相恋9年后，也终于接纳了这位“黑脸庄稼人”。他的女友就是赫赫有名的肯尼迪总统的侄女。

婚姻生活恩爱地过去了十几个春秋。他与太太生育了4个孩子，建立了一个典型的“五好”家庭。2003年，年逾57岁的他，告老退出了影坛，开始从政，成功地竞选成为美国加州州长。

他就是阿诺德·施瓦辛格。美国著名未来学家奈斯比特说：“任何一个了解他的人都知道，这个在家乡奥地利施蒂利亚州被人们亲切地称为‘施蒂利亚橡树’的阿诺德·施瓦辛格迟早能够实现自己的这个梦想。”他的经历让人记住了这样一句话：思想有多远，就能走多远。

案例解析：不畏艰辛，坚定意志，不断调整，阶段性地实现自己的近期目标，把近期目标与远期目标联系起来，这才是实际可行的职业生涯规划。



内容精讲

人的生涯历程是连续的，也是分阶段的，每个阶段都有其独特的任务，发展形态也会表现出不同的特征。发展理论就是从动态角度研究人的职业行为及职业发展阶段。随着实践的发展，职业生涯发展阶段理论日趋成熟。对于职业生涯发展阶段的划分，国内外学者各有所见，其中比较有影响力的是舒伯和施恩的生涯发展理论。

任务一 舒伯的生涯发展理论

职业生涯规划这个概念是从西方国家引进的，对大多数人来说是一个新名词，虽然我们对这个理论知之甚少，但大多数人的职业生涯发展过程还是按照这个理论在进行。实践如果没有理论作指导，往往就会走很多弯路，而有理论作指导的实践往往会达到事半功倍的效果。

一、生涯发展阶段

美国生涯规划大师舒伯的生涯发展五阶段理论，把一个人的生涯发展从出生到死亡分为五个阶段，分别是成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和衰退阶段。

生涯发展的每一个阶段都有其特征和任务，如果前一个阶段的任务没有完成好，就必然会影响到下一个阶段的发展，从而给自己的职业发展带来阻碍。

（一）成长阶段（0—14岁）

主要任务：认同并建立起自我概念，对职业好奇占主导地位，并逐步有意识地培养职业能力。舒伯将这一阶段，具体分为3个成长期。

1. 幻想期（10岁之前）

儿童从外界感知到许多职业，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想并进行模仿。

2. 兴趣期（11—12岁）

以兴趣为中心，理解、评价职业，开始做职业选择。

3. 能力期（13—14岁）

开始考虑自身条件与喜爱的职业是否相符合，有意识地进行能力培养。

成长阶段是一个人职业生涯的准备阶段，虽然这个阶段看似和职业没有关系，但却是最重要的阶段。这个阶段也是一个人天赋展现和兴趣发展的重要阶段，尤其是艺术和运动天赋都是在这个阶段展现出来的，在这些领域取得成就的人都是在这个阶段被发现和培养的，如周杰伦、朗朗、丁俊晖等。

（二）探索阶段（15—24岁）

主要任务：主要通过学校学习进行自我考察、角色鉴定和职业探索，选择适合自己的职业，并为职业的发展打下良好的基础，快速提升自己的能力。这一阶段也可分为3个时期。

1. 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。

2. 过渡期（18—21岁）

正式进入职业，或者进行专门的职业培训，明确某种职业倾向。

3. 尝试期（22—24岁）

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实验。

如果说成长阶段是一个人身体成长最快的阶段，那么这个阶段就是一个人能力成长最快的阶段。从职业生涯的角度来说，这个阶段是一个人职业发展期间困惑最多的时期，面临着高考完志愿的填报、专业的选择、职业的抉择，这些选择对一个人的职业发展有着巨大的影响。

因此，对于面临大学专业选择和职业发展困惑的人来说，花点时间寻求专业帮助不但是非常必要而且是非常值得的。

（三）建立阶段（25—44岁）

主要任务：获取一个合适的工作领域，并谋求发展。这一阶段是大多数人职业生涯周期中的核心部分。

1. 尝试期（25—30岁）

一般是刚入职不久，处于职业的不稳定期，跳槽现象发生得比较频繁。对于大部分没有职业规划的人来说，这个阶段还处于职业探索期，他们通过不断变换工作来判断自己到底适合什么职业。这个时期越短越好，因为它是一个人职业能力发展最快也是最为关键的时期。一个人如果到了30岁还没有确定自己的职业发展方向，就会对未来产生严重的不利影响。

2. 稳定期（31—44岁）

这一时期致力于实现职业目标，是个富有创造性的时期，是一个人职业发展的黄金时期。此时期职业方向已经基本确定，重点是怎么更好地来发挥自己的能力，取得职业上的成就。这个时期，身体机能处于良好的状态，职业能力也达到了很高的水平，一个人是否有成就关键就看这个阶段。

职业中期危机阶段可能会发现自己偏离职业目标或发现了新的目标，此时需重新评价自己的需求，处于转折期。

(四) 维持阶段 (45—64 岁)

主要任务：一般人已经在职业的发展上到达顶峰，这个阶段的任务就是维持职业发展的成果，为退休做好准备。这个阶段，人的身体已经开始走下坡路，精力已经不能和年轻人比了，再加上上有老下有小，需要分配更多的精力来照顾父母、关注子女的教育，维持家庭和工作两者间的和谐关系，寻找接替人选。

(五) 衰退阶段 (65 岁以上)

主要任务：逐步退出职业和结束职业生涯，开发社会角色，减少权利和责任，适应退休后的生活。子女已经成人，不用再操心；工作的压力也没有了，时间都由自己来安排了，可以用这段时间发展自己的业余爱好，甚至实现自己没有实现的梦想。

当然，舒伯的职业生涯五个阶段的划分是针对一般情况来说的，现实生活中每个人的职业发展并不一定受到五阶段的限制，而且年龄的划分也是相对的。实际上，不同职业的发展轨迹也会完全不同，比如运动员在 20 多岁就到了职业发展的顶峰，而医生、科学家、投资家等有些职业到了 60 岁还处于事业发展的黄金阶段。有些人 30 岁已经事业有成，有些人 50 岁以后才开始创业，这样的例子在生活中也很常见。

学习职业生涯发展理论，就是要明白一个人在自己人生的不同阶段有不同的任务。只有把不同阶段的任务完成好了，自己的职业生涯才会有好的发展，人生才能过得有意义。

对一般人来说，职业生涯最重要的是成长阶段和探索阶段，在成长阶段，家长应该承担主要责任，而到了探索阶段，就要以孩子自己为主了。

最好的职业就是自己喜欢的、能发挥自己长处的、和自己的价值观相符合的职业。

而要找到这样的职业，就需要对自己有深入的了解，也就是说需要认识自己。而认识自己不是一件容易的事情，因此，我们每个人都需要了解一些职业规划方面的知识，以免在职业发展上走弯路。

在后期的研究中，舒伯对于发展阶段的理论又进行了深化。他认为，各个发展阶段都要经历成长、探索、建立、维持和退出阶段。这样就形成了一种螺旋循环式发展模式(表 1-2-1)。

表 1-2-1 循环式发展任务

生涯阶段	青年期 (14—25 岁)	成年期 (25—45 岁)	中年期 (45—65 岁)	老年期 (65 岁以上)
	成长期	发展适合的自我概念	学习与他人建立关系	接受自身的限制
探索期	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	辨识新问题设法解决	寻找合适的退隐处所
建立期	在待定的领域中起步	投入所待定的工作	发展新的因应技能	从事未完成的梦想
维持期	确定目前所做的选择	致力维持工作的稳定	巩固自我防务竞争	维持生活乐趣
退出期	减少休闲活动时间	减少体能活动时间	专注于必要的活动	减少工作时间