



浙江省“十四五”普通高等教育本科规划教材  
“互联网+”新形态一体化教材

教材  
附赠

微课视频  
实训素材  
教学课件

# 大学生 职业生涯规划 与就业指导

主编 陈永斌 傅梅烂



航空工业出版社



浙江省“十四五”普通高等教育本科规划教材  
“互联网+”新形态一体化教材

# 大学生 职业生涯规划 与就业指导

主编 陈永斌 傅梅烂



航空工业出版社

北 京

## 内 容 提 要

本书分为八个专题,包括职业生涯规划初识、自我认知、职业探索、职业决策与制定职业生涯规划书、就业准备、个人权益保护、职业发展、创业启动。本书针对在校大学生在职业生涯规划与求职就业过程中面临的各类问题,运用心理学、社会学和管理学等专业知识,结合实操训练,以科学的方式制定职业目标、规划就业发展方向和行动方案,旨在为在校大学生提供具有针对性的职业生涯规划服务和就业指导服务,帮助在校大学生进行自我定位,了解职业倾向,明确职业理想和奋斗目标。本书适合作为职业规划与就业指导相关课程的教材,也可作为相关教职人员和初涉职场的新人学习职业生涯规划参考用书。

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 陈永斌, 傅梅烂

主编. — 北京: 航空工业出版社, 2023.8

ISBN 978-7-5165-3456-4

I. ①大… II. ①陈… ②傅… III. ①大学生—职业  
选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字(2023)第 153901 号

### 大学生职业生涯规划与就业指导

Daxuesheng Zhiye Shengya Guihua yu Jiuye Zhidao

航空工业出版社出版发行

(北京市朝阳区京顺路 5 号曙光大厦 C 座四层 100028)

发行部电话: 010-85672666 010-85672683

北京荣玉印刷有限公司印刷

2023 年 8 月第 1 版

开本: 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印张: 16.5

全国各地新华书店经售

2023 年 8 月第 1 次印刷

字数: 385 千字

定价: 45.00 元



## 前言

就业是最基本的民生，关系到整个社会的稳定和发展。党的二十大报告对于就业做出明确指示，强调积极实施就业优先战略，“强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。健全就业公共服务体系，完善重点群体就业支持体系，加强困难群体就业兜底帮扶。统筹城乡就业政策体系，破除妨碍劳动力、人才流动的体制和政策弊端，消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视，使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会”。

大学生群体是整个社会人力资源配置的重要组成部分，是就业市场中极具创造力和活力的新鲜血液。大学生就业是关系到社会稳定和民生福祉的大事、要事，大学生就业指导也是我国高等院校教育教学的重要任务。目前，随着我国高等教育规模的不断发展壮大，大学生群体的规模呈逐年增长之势，大学生就业问题也日益凸显，成为国家和社会各界关注的重点和热点问题。若解决好大学生就业问题，既能有效促进社会发展和社会稳定，也能真正实现知识向生产力的转化，从而推动一个国家综合国力的发展；若解决不好大学生就业问题，教学无法实现成果转化和检验，庞大的人力资源无法有效转化为社会财富，既是一种教育资源和人才教育的浪费与损失，也不利于一个国家的全面、长远发展。因此，为推进和保障大学生就业，要加强大学生职业生涯规划 and 就业指导，帮助大学生明晰职业目标，提升大学生职业认同感和就业幸福感，从而促进社会的稳定和持续发展。

本书以促进大学生职业生涯规划 and 优质就业为目的，在党的二十大报告的指导下，注重培育家国情怀，融入思政教育，在各个专题中加强对学生在职业生涯规划 and 就业指导中的社会主义核心价值观和中华优秀传统文化的教育，培养学生树立科学、积极、灵活的就业观，帮助在校大学生成就美满生涯。

本书共分为八个专题，涵盖职业生涯发展与就业指导领域的理论与实践内容。专题一“职业生涯规划初识”，介绍职业生涯规划的相关理论；专题二“自我认知”，介绍探索个人的职业性格、职业兴趣和职业价值观的测量工具和方法；专题三“职业探索”，介绍职业门类、分析职业环境；专题四“职业决策与制定职业生涯规划书”，介绍职业决策原则和方法及职业生涯规划书的写作要求；专题五“就业准备”，介绍就业取向、就业个人准备及个人简历的制作；专题六“个人权益保护”，介绍就业权益的法律保障、劳动权益保护的方法；专题七“职业发展”，介绍职业角色转换、职业环境适应、职业能力发展的方式方法；专题八“创业启动”，介绍大学生创业启动的准备和创业实务。本书以促进大学

生职业生涯规划 and 优质就业为主旨，同时注重大学生家国情怀、职业品格的培养，加强学生对社会主义核心价值观和中华优秀传统文化的体悟，培养学生树立科学的就业观和职业观。

本书的特色体现在以下三个方面。

### 1. 推进立德树人，强调素质培养、能力优先、科学指导

本书坚持贯彻社会主义核心价值观，将职业生涯规划与就业指导同国家经济社会发展和个人发展紧密结合，强化思政的育人功能，有助于大学生形成正确的职业价值观和社会责任感。

### 2. 以大学生的职业发展与就业应用为目的，紧扣就业指导的核心环节

本书在内容选择、编排和设置思考题等各个环节突出实用性和指导性，从自我认知、就业准备、权益保护到创业启动等方面为大学生提供实际的指导，满足不同大学生在不同阶段的职业应用需要。

### 3. 案例丰富，对大学生求职就业具有现实指导性

本书附有大量贴近生活的就业案例、简单易行的职业测量工具、鲜活的就业职场信息、富有启发的职业人生故事，内容丰富，贴合现实，通俗易懂，有助于学生更好地理解和消化知识点，在实践中举一反三，活学活用。

解决大学生就业不仅仅是国家的责任，还需要社会、高校和学生的共同努力。当前的就业市场要求大学生具备更复合的专业技能，更具创业精神和对国家社会的责任担当意识。习近平总书记强调，“惟改革者进、惟创新者强、惟改革创新者胜”，面对就业形势之变，大学生职业生涯规划与就业指导也要不断改革创新，紧跟时代步伐，从终身职业发展的角度帮助大学生择业、就业、创业，以适应新时代的需要。大学生也应理性分析自身优势，加强专业技能，明确自我定位，制定职业目标，确定职业理想，坚守职业道德，积极参与实习实践，提升技能阅历。此外，应积极关注就业形势，保持积极、开放的学习心态，不断提升自己的核心竞争力，以适应新的就业环境，在融入全面建设社会主义现代化强国的新征程中实现个人的职业理想抱负，创造美满人生。

本书在编写的过程中参阅了许多相关的书籍和论著，在此向原作者表示衷心的感谢。鉴于编者水平有限，书中若有不足之处，诚请广大读者批评指正！

此外，本书还为广大一线教师提供本书的配套教学资源库，有需要者可致电 13810412048 或发邮件至 2393867076@qq.com。

编 者

2023 年 5 月

## 目录

### 专题一 职业生涯规划初识

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>任务一 认识职业生涯与职业生涯规划</b> | <b>2</b>  |
| 一、什么是职业生涯                | 3         |
| 二、什么是职业生涯规划              | 3         |
| 三、职业生涯规划的原则              | 4         |
| 四、职业生涯规划的基本步骤            | 7         |
| <b>任务二 掌握职业生涯规划理论</b>    | <b>10</b> |
| 一、帕森斯的特质因素理论             | 11        |
| 二、金斯伯格的职业生涯发展理论          | 12        |
| 三、格林豪斯的职业生涯发展理论          | 14        |
| 四、舒伯职业生涯发展理论             | 15        |
| 五、认知信息加工理论               | 20        |

### 专题二 自我认知

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| <b>任务一 探索职业兴趣</b>  | <b>24</b> |
| 一、兴趣与职业兴趣          | 25        |
| 二、霍兰德职业兴趣理论        | 27        |
| 三、了解自己的职业兴趣        | 29        |
| <b>任务二 测试职业性格</b>  | <b>32</b> |
| 一、性格与职业性格          | 33        |
| 二、性格类型与职业定位        | 34        |
| 三、了解自己的职业性格        | 38        |
| <b>任务三 培养职业价值观</b> | <b>42</b> |
| 一、价值观与职业价值观        | 43        |
| 二、职业价值观与职业选择       | 45        |
| 三、了解自己的职业价值观       | 47        |

### 专题三 职业探索

#### 任务一 认识职业世界 52

- 一、行业分类与职业分类 53
- 二、用人单位的分类及区别 58
- 三、职业选择与专业学习 59

#### 任务二 分析职业环境 62

- 一、分析社会环境 63
- 二、分析行业环境 64
- 三、分析企业环境 66
- 四、分析岗位环境 67

### 专题四 职业决策与制定 职业生涯规划书

#### 任务一 进行职业决策 72

- 一、认识职业决策 73
- 二、职业决策的原则 75
- 三、职业决策的方法 77

#### 任务二 制定职业生涯规划书 81

- 一、自我分析 82
- 二、职业生涯环境分析 83
- 三、确立职业生涯目标 88
- 四、制订并实施行动计划 93
- 五、职业生涯规划的评价与修正 98

## 专题五 就业准备

### 任务一 明确就业去向 108

- 一、双向选择就业 109
- 二、升学深造：报考国内研究生 110
- 三、报考公务员 113
- 四、参加国家就业项目 113
- 五、应征入伍 126
- 六、自主创业 131

### 任务二 就业个人准备 142

- 一、知识准备 143
- 二、能力准备 144
- 三、思想准备 149
- 四、身体素质准备 150

### 任务三 制作个人简历 152

- 一、制作个人简历的原则 153
- 二、个人简历的格式 154
- 三、个人简历的组成 155
- 四、个人简历的制作技巧 155
- 五、个人简历制作经验 158

## 专题六 个人权益保护

### 任务一 就业权益的法律保障 164

- 一、毕业生就业的权利 165
- 二、就业协议书 170
- 三、劳动合同 171

### 任务二 劳动权益保护 173

- 一、防范求职陷阱 174
- 二、维护自身合法权益 179
- 三、遵守就业规范 181

## 专题七 职业发展

### 任务一 转换职业角色 186

- 一、认知职业角色 187
- 二、职业角色转换的内容与方法建议 189

### 任务二 适应职业环境 193

- 一、适应岗位要求 194
- 二、处理人际关系 195
- 三、调适心理问题 198

### 任务三 职业能力发展 202

- 一、提升专业能力 203
- 二、提高职业综合能力 204
- 三、培养职业素养 205

## 专题八 创业启动

### 任务一 创业准备 210

- 一、了解创业环境 211
- 二、掌握创业知识 214
- 三、提升创业素质 221

### 任务二 创业实务 227

- 一、识别与把握创业机会 228
- 二、创建创业团队 233
- 三、制订企业战略 243
- 四、应对创业风险 245

## 参考文献 251

# 专题一

## 职业生涯规划初识

工欲善其事，必先利其器。

——（春秋）《论语》

### 专题 导读

《孙子兵法》云：“是故智者之虑，必杂于利害。杂于利而务可信也，杂于害而患可解也。”智者，不打没有准备的战争。当前社会就业竞争加剧，大学生要及早开始规划职业发展道路，在未来的激烈竞争中抓住机遇，实现自我价值，成就一番事业。大学生要具备基本的职业生涯规划意识，了解职业生涯发展的不同阶段与特点，及早就开始规划个人的职业生涯。

### 学习 目标

#### 知识目标：

- （1）了解职业生涯发展的理论。
- （2）掌握职业生涯规划的基本步骤。

#### 能力目标：

- （1）能够按要求完成职业生涯规划的基本步骤。
- （2）能够运用职业生涯发展理论分析个人所处的生涯阶段。

#### 素养目标：

能够辩证地看待个人发展与职业生涯规划的关系，提升个人终身职业学习培训的能力，实现个人的全面发展。

## 任务一

# 认识职业生涯与职业生涯规划

### 案例导入

### 人生目标调研

在 20 世纪 50 年代，某大学曾开展一项知名的研究。研究人员向参与调查的学生们问了这样一个问题：“你们有目标吗？”有 10% 的学生确认他们有目标。紧接着研究人员又问了学生们第二个问题：“如果你们有目标，那么，你们是否把自己的目标写下来了呢？”这次，只有 4% 的学生回答是肯定的。20 年后，当该大学的研究人员在世界各地追访当年参与调查的学生的时候，他们发现，当年白纸黑字把自己的人生目标写下来的那些人，无论从事业发展还是生活水平上说，都远远超过了那些没有这样做的同龄人。

#### ！案例分析！

“万事开头难”这句俗语在个人职业生涯发展中仍然适用。作为即将进入职场的大学生，应该在此之前首先确定职业目标，不仅如此，职业目标的确立还需要尽可能的详尽。只有设立明确的职业目标，才能向着目标的方向确定每一个阶段性目标，一步一步脚踏实地地发现人生目标。

目前，中国大学生在职业生涯规划方面面临着和案例中的学生同样的困境和难题。在完成高中繁忙的学业并进入大学后，中国的大学生第一次感受到了相对轻松的学习生活，也因此沉迷于休闲娱乐，无心对未来做出规划和决策。这种漫无目的的生活导致大学生处在择业的路口时出现盲目跟风、随心选择等对自己不负责任的情况，陷入迷茫和职业目标不明确的困境之中。

## 一、什么是职业生涯

职业是个体以获得报酬为目的，工作内容和行为模式相对稳定，需要遵循法律和道德规范，提供服务的社会活动。职业是性质相近的工作的总称，通常指个人服务社会并作为主要生活来源的工作。通过职业，劳动者与经济资源得以结合，并创造社会财富。

“生涯”一词最早在我国古代典籍《庄子·养生主》中出现——“吾生也有涯，而知也无涯”。庄子将生涯看作是人生的极限，他认为人生是短暂的，生命是有限度的，但在有限的生命中探索知识是没有边界与极限的。在我国的思想文化语境中，生涯与生计、活着、命运有着相通之处，但又不完全一致。生计是生活方式，也是谋生之业，用以维系或满足人最基本的需求；命运则比喻人生发展变化的趋向，是指人的道路方向。综合生计和命运，方可理解生涯的意义。

著名职业生涯规划师唐纳德·E.舒伯认为生涯是生活各种事态的连续演进方向，它统合了人一生中依次发展的各种职业和生活的角色，是由个人对工作的投入而流露出的独特的自我发展形式。它也是人生从青春期到退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合。除了职业，生涯还包括任何与工作有关的角色，比如学生、受雇者、领退休金者，甚至也包括副业、家庭、公民的角色。生涯是以人为中心的，只有个人寻求它的时候，它才存在。

职业生涯指一个人一生中从事职业的全部过程。职业生涯是贯穿一生职业历程的漫长过程。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，做好规划，对于更好地从事自己的职业、实现人生目标非常重要。在人的一生中，存在许多机遇与挑战，职业生涯规划反映了一个人把握自身命运、掌握个人事业发展的控制能力。在此过程中，个人必须克服许多困难，努力做到不偏航，向着事业发展的持久恒定的目标前进，同时也要依据环境发展变化不断地调整个人的阶段目标，不断提升个人素养，才能在职业发展中取得成功和收获成就感。

## 二、什么是职业生涯规划

职业生涯规划也叫职业生涯设计，是指在对决定一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定的基础上，对自己的爱好、能力、特长、经历及不足等各个方面进行综合分析并权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定一个人的事业奋斗目标，并为实现这一事业目标制订相应的工作、教育和培训的行动计划，以及对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。

职业生涯规划的目的不只是协助个人按照自己的资历条件找一份工作，以达到和实现

个人的职业目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己筹划未来，拟订一生的方向，进一步详细估量内外环境的优势和限制，在“衡外情，量己力”的情形下设计出合理且可行的职业生涯发展目标。

职业生涯规划既包括个人对自己进行的生涯规划，也包括企业对员工进行的职业规划管理体系。职业生涯规划不仅可以使个人在职业起步阶段成功就业，在职业发展阶段走出困惑，到达成功彼岸，对于企业来说，良好的职业生涯规划体系还可以充分发挥员工的潜能，给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度实现企业价值最大化。因此，借助教育测量学、现代心理学、组织行为学、管理学、职业规划与职业发展理论等相关科学理论，结合中国特色的企业管理实践和个人性格特征，形成比较成熟、完善的职业生涯规划体系就显得非常重要。

### 职业视野

#### 第一份工作重要吗？

中国青年报社社会调查中心于 2022 年进行的一项调查显示，71.9% 的受访者认为第一份工作会影响职业观念和规划，52.6% 的受访者认为第一份工作确定了职业基调和未来从事的行业，同时 78.3% 受访者表示可以接受先就业再择业。在选择第一份工作前，薪酬待遇、行业前景、专业对口排在期待值前三位；在获得第一份工作后，职场的处世经验、长远的职业发展规划、行业的专业技能是应届大学生最希望获得的职场知识。

在选择第一份工作时要有目标、有规划，但是也不能太过于理想化，所有的工作技能、业务经验，都是通过实践不断积累得来的。如果想要通过第一份工作确定自己未来长期发展的赛道，那么我们要充分利用好这个契机，打好基础；如果未来要换工作、换赛道，那么第一份工作带给我们的通用职场技能、职业技巧也非常有帮助。我们要充分相信每一次的选择都有它的价值和意义。

（资料来源：《中国青年报》，2020 年 11 月 15 日，有删改）

## 三、职业生涯规划的原则

### （一）整合利益的原则

一个人的职业生涯从初入职场直到退休，通常持续四五十年。在这一过程中，个人会

经历许多不同的生命周期，调换不同的岗位，与不同的人和组织合作。因此在职业生涯规划中，就涉及将个人的利益目标与其他不同的人或组织的利益目标相互整合。整合并不是牺牲某一方的利益，而是通过调整目标或改变达成目标的途径，处理好个人与组织的关系，寻找共同点，实现共同利益的最大化。对于个体而言，整合还意味着寻求与自己价值观一致的工作，并把价值观、知识和努力集中于一致的利益需求和机会上。

## （二）积极性原则

职业生涯规划是为个人的终身服务的，在这一过程中个人要始终保持积极的心态，对未来充满信心，相信可以通过自己的努力达到目标，实现人生的理想。在规划上要保持开放的心态，积极寻找适合自己的工作岗位，调适到自己最佳的状态。心态积极的求职者能够在职业生涯中始终以积极向上的眼光看待自己，在遇到困难与挫折时以建设性的思维解决问题并从中寻求成长，而非因为困难止步或让困难与挫折对自身产生长期的不良影响。

## （三）协作进行原则

职业生涯的时间周期比较长，个人入职后需要与组织的发展方向保持一致。协作进行原则是指在职业生涯中个人要与组织进行沟通、配合，与组织建立相互信任的团队合作关系，将个人的职业发展规划与组织的发展计划目标相结合。好的职业生涯规划促进个人与组织协同并进，两者相辅相成，既能在个人发展的过程中更快地推动职业目标的发展，亦能在职业发展的道路上不断完善自身，让学习与发展贯穿整个职业生涯过程。

## （四）动态目标原则

人生是动态的，起初理想的职业目标在新的机遇面前可能会失去指导意义，有时候受到环境影响，有些职业目标暂时并不一定能够实现，则需要考虑重新规划。对于大学生来说，一定要认识到职业规划的动态性，不能被即时的短暂的目标禁锢了发展的脚步。同时，在需要做出调整和改变时不要畏惧变化，要时刻洞察自身条件与社会发展，积极应对社会发展并做出改变，在变化中提升自我能力。无论怎样，个人都需要对人生保持开放性，认识到职业生涯规划动态性，保持自省并及时调整，让目标更合理，更切合当下阶段的实际情况，更符合当下自身的能力状态。

## （五）时间梯度原则

人生是一个漫长的发展过程，在不同的人生阶段，我们的能力、心态都会有所不同，对职业、人生的理解也各有不同。“三十而立，四十而不惑”，对职业发展来说，每一个阶

段要完成的任务也不同。因此，时间管理在职业生涯规划中就显得格外重要，任何事情都有起点和终点，有效而明确的时间管理可以使职业生涯规划有序向前推进。要懂得将大的、长远的目标拆解成为一个个小的、易达成的阶段性目标，当每个阶段性目标达成之时也就自然离最终的目标十分接近了。

## （六）发展创新原则

每个人的人生都面临着无限的可能，在进行职业生涯规划时，不能把目标定得太死板太苛刻，这将束缚个人在职业生涯中的创造性。许多人生的机遇并不一定来自规划，可能是意想不到的相遇，循规蹈矩、按部就班固然有其稳定性，但也会让人生失去活力，埋没个人的潜能。

## （七）全程推动原则

职业生涯规划涵盖诸多环节，在实施的过程中，要从全过程的角度来进行观察，从全程发展的角度进行评估，找到生涯规划的难点和重点，及时调整策略，保证职业生涯朝着规划的大方向前进。不可在发展的过程中只注重某一个方向或者一个技能的发展，而要将各方面的发展协调起来，共同推进。

## （八）全面评价原则

人的职业发展与组织、上级管理者、下属、家庭成员、社会关系等紧密相关，有时候会出现“一荣俱荣，一损俱损”的情况，职业生涯规划一旦制定，就需要平衡协调各个方面，定期进行效果评估，及时协调做好调整。对职业生涯规划进行全面客观的评价，有助于个人职业生涯的健康良性发展。

### 职业人生

#### 任正非：优秀的职业人生要有大格局

1944年10月25日，任正非出生于贵州省镇宁县一个贫困的小山村，他的父母都是乡村中学老师。任正非是家中的长子，他还有6个弟弟妹妹。当时他家里很穷，粮食紧缺，一起吃饭时，年龄大的孩子会多吃，年龄小的孩子吃得慢和少。任正非的母亲就给每个孩子定量，要求他们不能争抢，保证每个人都有口饭吃，这样“残酷”的规则，保证了家庭的完整性。任正非受其母亲的影响很大，他曾说：“华为的成功，与我不自私有一点关系。”华为实行股权激励制，持股员工可参与公司分红。

1963 年，任正非当时就读于重庆建筑工程学院暖通专业。父亲嘱咐任正非在学校要不断学习，认真读书，说以后家里这些弟弟妹妹，就靠任正非拉扯一把了。任正非在学校自学了计算机、自动控制、数字技术等专业技术，为以后当兵成为技术人员打下了基础，也为以后选择通信行业、创立华为埋下了伏笔。

勤学敏思的任正非的科技素养很高，在部队技术发明中表现优异，特别是两次对国家科技空白的及时填补，让领导和战友们交口称赞。但是任正非当时在军队没有因其优异的表现而得到任何实质性的嘉奖，这些看起来的遗憾也让他养成了淡泊名利、宠辱不惊的心态。

海纳百川，有容乃大。任正非之后曾说：“我已习惯了我不应得奖的平静生活，这也培养了我今天不争荣誉的心理素质。”华为要敞开胸怀，解放思想，敢于吸引全世界最优秀的人才。

（资料来源：根据相关网络资料整理编写）

## 四、职业生涯规划的基本步骤

从人的青少年开始到进入职业生涯，一个人若要确定自己的职业生涯规划，就要遵循职业生涯规划规律，按照科学的方法和步骤一步一步地规划职业。一般来说，职业生涯规划先后需要考虑如下八个步骤。

### （一）确定志向

志向是一个人奋斗的方向。《孙子兵法》言：“三军可夺帅也，匹夫不可夺志。”没有志向，就谈不上追求，谈不上理想。人的志向各有不同，有的人安于当下安稳的生活，有的人则以兼济天下为己任，有远大的理想和抱负。“燕雀安知鸿鹄之志”，凡是取得成就的人都有远大的志向，有服务社会、造福人类的理想。诸葛亮在《诸葛亮集·诫外甥书》中告诫年轻的外甥“志当存高远，慕先贤，绝情欲，弃凝滞，使庶几之志，揭然有所存，惻然有所感”。当代大学生投身于自己的职业生涯，更要树立远大的志向，以家国情怀为己任，向周恩来学习“为中华之崛起而读书”的远大志向，勇于担当责任，以中华文化复兴、国家富强文明为己任来制定自己的职业生涯规划，在新时代的浪潮中争做“手把红旗旗不湿”的弄潮儿。

## （二）自我评估

古人云，“人贵有自知之明”。自知者智，知人者明，自我评估的目的就是要客观地认识自己的兴趣、特长、学识、技能、智商、情商、思维方式、思维方法、道德水准以及社会中的自我形象，以此对自己的职业发展做出正确的定位，找到自己最佳的职业生涯发展路线。正确的自我评估有助于提升个人的人生境界，处理好个人与外界的关系。中国人的人生哲学中有“见自己、见天地、见众生”三重境界，其中最基础的就是认识自己。只有正确地认识自己，即“见自己”，才能够应对职业生涯中遇到的难题，领悟难题背后所蕴藏的人生真理，及时调整自己，超越自己。

## （三）职业生涯环境的评估

环境对一个人的影响是非常关键的，环境就像土壤，优质的土壤能够培育优质高产的作物。职业生涯环境是指在不同职业阶段个人所处的外围环境，如公司企业的组织环境，所处时代的政治、文化、经济、科技环境等。这些都构成了职业生涯环境的一部分，对人的影响是终身的。每个时代都有自己特定的环境，环境塑造了那个时代的人们对于热门职业、成功成就、理想信念的认知与选择。能够在自己所处的时代取得职业成就的人，一定是顺应了那个时代的发展。“问苍茫大地，谁主沉浮？”“数风流人物，还看今朝”，离开了大环境，职业生涯的成就就无从谈起。因此，在制定个人的职业发展规划时，要对社会大环境和外围环境进行评估，分析所处的环境是否利于个人所从事的职业岗位发展，是否有助于实现个人的志向抱负。只有对这些环境有充分的了解，个人在职业规划上才能做到在复杂的环境中趋利避害，在时运不济时能韬光养晦，积极寻找出路。

## （四）职业的选择

职业的选择直接影响人生事业的成败，许多人一辈子从事着自己不喜爱的工作，终身在抱怨中度过。职业发展是不可能一蹴而就的，其中的艰难和险阻是接连不断的。据统计，在选错职业的人当中，有 80% 的人在事业上失败者。由此可见，职业选择对人生事业发展是何等重要。职业生涯规划的重要目的就是尽可能地避免人与职业岗位的不匹配问题。在职业选择上，要考虑四个匹配：性格与职业匹配、兴趣与职业匹配、特长与职业匹配、个人的素质心态与职业相匹配。

## （五）职业生涯路线的选择

纵然世上的路有千千万万条，人也只能踩着一路路向前行。选择职业生涯的路线，就是在选择人生发展的道路。例如，是选择走管理路线，还是走专业技术路线；是先走技术路线，再转向行政管理，还是坚持走技术路线；是进入国企或事业单位，还是去私企或创

业等。当下选择的每一步都是人生下一步的起点，都会影响着目标实现的时间和成效。毕业十年后，有的人已经成为公司的高管，有的人还在原地踏步做小职员，职业生涯路线的选择不同，个人成就实现的先后次序也必然不同。确定最佳的职业生涯发展路线时，可以配合职业目标、职业环境思考以下几个问题：“我想往哪一路线发展？”“我能往哪一路线发展？”根据这些问题的答案，合理调整和规划职业生涯路线。

## （六）设定职业生涯目标

职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。一个人事业的成败很大程度上取决于有无正确适当的职业生涯目标。没有目标就如同驶入大海的孤舟，四野茫茫，没有方向，不知道自己将走向何方。只有树立了目标，才能明确奋斗方向。目标犹如海洋中的灯塔，能够引导你避开险礁暗石，走向成功。

职业生涯目标的设定，是在继职业选择、职业生涯路线选择后，对人生目标做出的抉择。设定职业生涯目标，要以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境、最激动人心的人生志向等因素作为依据。

## （七）制订实施计划与具体措施

确定职业生涯目标后，实施便成了关键的环节。这里所指的实施是指落实目标的具体措施，主要包括每日、每周、每月、每学期、每学年具体实施生涯规划方案的有效行动步骤。比如，制订并坚持一日和一周生活计划，参加各种有利于生涯规划方案实现的活动、社会实践、实习、实训等。

## （八）评估与调整

俗话说：“计划赶不上变化。”影响大学生职业生涯规划的因素有很多，随着大学生年龄的增长和阅历的不断丰富，其性格、兴趣爱好和职业倾向都有可能发生变化。加上社会转型和市场经济体制不断完善，大学生走向职场后环境因素的变化有时候很难预料。在此情况下，要使大学生职业生涯规划行之有效，就必须不断地对自身职业生涯规划进行评估与调整。评估与调整的内容主要包括职业的重新选择、职业生涯路线的再次抉择和调整、生涯目标的部分或全部重新修正、实施措施与计划的变更等。

## 任务二

# 掌握职业生涯规划理论

### 案例导入

### 职业生涯规划教育：帮助大学生找到发挥自我潜能的路径

2020 年，中国青少年研究中心对“在校大学生就业倾向调查报告”的数据分析显示，将近九成的在读大学生认为“职业生涯规划”是重要的。被调查的大学生中，有 37.4% 参加过职业生涯规划类的教育培训，近九成（89.4%）的职业生涯规划教育培训由学校就业指导中心组织。可见，学校在职业生涯规划类的教育培训中占据主导地位。65.1% 的大学生参加过学校开设的就业指导课或讲座，其中 57.6% 的大学生认为学校开设的就业指导课程对自己帮助大。90.0% 的学生认为实习对就业有帮助。可以说，岗位体验与实践的确对学生选择就业目标、适应就业岗位有很大的帮助。

### ！案例分析！

2007 年，教育部印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，提倡普通高校从 2008 年开始开设职业发展与就业指导课程。其后，全国各高校根据教育部要求陆续开设与职业发展和就业指导相关的各类课程。

理论是教育的先导，应通过学习、吸收职业生涯规划理论，联系中国现实国情、中国历史文化、中国大学生职业生涯发展实际，理解全面发展与职业生涯规划之间的辩证关系。

作为育人的主阵地，高校可以通过课堂讲授、咨询辅导、实习实践等环节助力学生自我成长和科学规划职业生涯，帮助学生顺利完成从“校园人”到“职场人”的角色转变。

## 一、帕森斯的特质因素理论

弗兰克·帕森斯是美国 19 世纪末 20 世纪初著名的社会学家之一，他关注社会变革，关心大工业发展时期劳动者的文化水平与身心素质的发展。1908 年 1 月 13 日，波士顿职业协会成立，5 月 1 日，帕森斯发表了一份报告，介绍了一套系统的就业程序，以及采用这些程序为 80 位男性和女性求职者提供建议与协助的案例，在当时产生了重大影响。

帕森斯由此开启了职业生涯指导的科学化研究之路，他最重要的理论是特质因素理论，又称为人职匹配理论。在发表于 1909 年的《选择一个职业》这一著作中，帕森斯针对人与职业的关系，提出了个人特质与职业相匹配是职业选择的焦点这一观点。该观点的基础是他的特质因素理论。帕森斯认为，每个人都有自己独特的人格模式，而不同的职业对人格类型要求不同，当职业要求与个人的人格类型匹配时，个人才会在工作上获得较高的适配性，取得理想的成就。特质因素理论是最早的职业辅导理论，改变了人们对职业的传统看法，考虑到了个人的特殊性和差异性。帕森斯将个人的人格特征定义为个人的特质，它包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，通过一系列的心理测量工具可以对其进行测量；因素，则是指个人在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格，即职业要求，这些因素可以通过对工作的分析而获得。

特质因素理论的核心是人格特性与职业因素相匹配，要做到这些的前提是人是“理性人”。一个“理性人”的性格特征是成熟稳定的，尽管作为个体的每个人性格特征千差万别，但总体上可以进行分类，可以客观有效地把握和测量。同样，职业也有其稳定性，不同职业对特质的要求各不相同，如编辑要具有细心的特质，创意策划人员则要能天马行空地思考，等等。人们先天就被赋予了各自不同的先天特质，从而能够创造五彩缤纷的生活。越能够做到人职匹配，个人就越能够选择自己喜爱并擅长的工作，人们获得满意的工作和实现成功的可能性就越大。

特质因素理论来自差异心理学，差异心理学主要研究民族、种族、性别、年龄、社会阶层等个体之间的心理差异。个人的特质在人的成长与发展中都存在着差异，父母的特质未必遗传给子女，“子承父业”也不一定合适。帕森斯认为，职业指导的目的就是要实现物质与因素之间的合理匹配。职业与人的匹配，可以分为两种类型：①条件匹配，即职业所需的职业技能与求职者所掌握的特殊技能和专业知识相匹配；②特长匹配，即某些职业需要一定的特长，如从事艺术类行业需要具备情感丰富、不守成规、有独创性、理想主义的特质。个人的特质与岗位的要求做到条件匹配与特长匹配，更有助于求职者的个人发展。

特质因素强调个人所具有的特性与职业所需要的素质与技能（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，特质因素理论十分重视人才测评的作

用，可以说，特质因素理论的职业指导以对人的特性的测评为基本前提。它首先提出了在职业决策中进行“人一职”匹配的思想，为人才测评奠定了理论基础，推动了人才测评在职业选拔与指导中的运用和发展。

## 二、金斯伯格的职业生涯发展理论

伊莱·金斯伯格是美国著名的职业指导专家、职业生涯发展理论的先驱和典型代表人物，他通过研究个体从童年到青少年阶段在职业心理方面的发展过程，将人们职业生涯的发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

### （一）幻想期：11岁之前

儿童对于能接触到的工作充满了好奇，他们单凭自己的兴趣爱好去探索这些职业，不考虑个人的自身条件、能力和水平，也不考虑社会大环境的需求与机遇。这一时期儿童已经逐渐获得了社会角色的初步印象，特别是在他们的早期游戏中，常常充分运用各自的职业想象力，扮演他们所喜爱的角色。随着年龄的增长和加强，他们对游戏中所喜爱的角色的认同得到进一步强化，开始在日常服饰搭配、言语行动上对这些角色进行模仿。如果这种模仿得到了长辈、小伙伴甚至陌生人的赞许，那么他们的职业意识将会在这个过程中开始萌芽。

这一时期的儿童心理发展的特点：①属于单纯的兴趣爱好与模仿；②不考虑自身条件与水平；③不能形成与社会需要相适应的动机，完全处于幻想之中。

### （二）尝试期：11~17岁

在向青春期过渡的过程中，人的心理和生理迅速成长、发育和变化，个人的独立意识增强，开始形成个人的价值观，知识和能力也显著增长，初步具备社会生产和生活的经验，他们开始对职业问题进行积极探索，如能够比较客观地审视自身条件、能力，注意社会职业声望、需要等。金斯伯格还把尝试期进一步划分为以下四个阶段。

#### 1. 兴趣阶段（11~12岁）

开始察觉社会不同职业之间的一些重要差异，并对自己较为关注的职业产生兴趣。

#### 2. 能力阶段（12~14岁）

开始注意社会不同职业对个人能力的不同要求，开始衡量自己的能力与某些自己感兴趣的职业之间的匹配度，并自觉进行相关训练。

### 3. 价值观阶段（14~16岁）

开始注意了解各种职业的社会价值和个人价值，并运用这些价值审视自己的职业兴趣和能力，为职业选择做准备。

### 4. 综合阶段（16~17岁）

开始分析有关职业信息并综合考虑个体职业的发展方向，缩小职业兴趣范围，把自己前几个阶段中形成的职业价值判断转移到自己初步确定的职业方向上来。

## （三）现实期：17岁以后

即将步入社会，能够比较客观地看待自己的职业愿望，能够将职业选择与个人的主观条件、能力及社会现实的职业需求紧密联系和协调起来，寻找具体的、现实的职业目标。他们对职业的认知已不再模糊不清，客观性、现实性是这一时期青年最明显的特点。金斯伯格按职业心理的发展顺序将现实期分为三个阶段。

#### 1. 试探阶段

对尝试期初步确定的职业方向进行各种职业的试探活动，如调查、访谈、参观、考察、查询、咨询等，了解职业发展方向及就业机会，为职业生涯的选择做准备。

#### 2. 具体化阶段

结合自己的情况，对职业试探活动中的某些结果进行比较分析，再一次缩小职业选择范围，使自己的职业选择方向更加具体化、明确化。

#### 3. 专业化阶段

对个体职业发展的专业方向进行确认，并以实际行动投入使目标变为现实的行为过程中，包括选择专业院校学习和直接对工作单位进行选择。

金斯伯格为了完善他的理论，1983年对他的职业选择理论进行了重新阐述，其中着重强调的一点就是对那些从工作中寻找满足感的人来说，职业选择是一个终身的决策过程，是他们不断增进自己正在变化的职业目标和工作现实之间匹配的过程。这一过程受三个因素的影响：最初的职业选择、最初的选择与随后工作经验给予的反馈、经济与家庭状况。这就是说，如果一个人最初的职业选择没有达到自己期望的职业满意度，他很有可能要重新进行一次职业选择，而再次的职业选择依然受到家庭和经济状况等因素的制约。

除此之外，金斯伯格在1951年发表的重要专著《职业选择》中进一步论述了职业选择的观点，他认为职业选择是一个发展过程，它是在一段时间里由一系列的决定组成的，而不是由一个单一的决定完成的，这个过程上的每一个步骤与前后的步骤都具有关联性，都有意义的联系。职业选择是不可逆的，每一次职业选择的决定都依赖于个人的年龄和发展。职业选择通常以折中的方式结束，一系列的内外因素会影响个人的决定，个人要在特质、因素、能力与机会之间取得平衡。

## 职业视野

## 影响女性与男性职业选择的因素

女性的职业生涯一直受到许多因素的影响,包括低薪压力、传统的性别角色、期望职业、刻板印象、玻璃天花板效应、骚扰和工作场所的企业家身份。在今天,影响因素还包括晚育平衡、职业提升和儿童照管之间的要求、天花板效应、高教育水平和受训水平。女性想要坐上最高位置,其面临的挑战之一是只有在她们能够处理好多种生活角色带来的多任务要求时,这个难得的机会才能为她们所用。如果组织愿意对“创造新型的两性工作模式”持开放态度,允许女性在职业生涯中后期追求管理权力,那么女性也许会有更多进入高层的机会。

男性职业选择中最大的挑战来自传统职业的刻板印象、双性特质、传统的男性职业与居家爸爸。传统观念上,对于男性,最典型的性别刻板印象仍然是“养家糊口者”的形象,传统家庭仍然要求男性为家庭提供基本的经济保障。男性要在职业生涯中取得更好的发展,就需要胜任更多的双性特质的职业角色。

(资料来源:里尔登,等.职业生涯规划与规划[M].北京:中国人民大学出版社,2016,第160-162页,有删节)

### 三、格林豪斯的职业生涯发展理论

美国心理学博士杰弗里·格林豪斯在金斯伯格理论的基础上,继续推进了职业生涯发展理论。他依据不同年龄阶段面对的主要任务,将一个人职业生涯发展分为五个阶段:职业准备阶段、进入组织阶段、职业生涯初期、职业生涯中期和职业生涯后期。相对于金斯伯格的职业生涯发展理论,格林豪斯的理论更符合人的生命周期的职业发展。

#### (一) 职业准备阶段

处于职业准备的典型年龄段为0~18岁。主要任务:发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必要的职业教育。学生在职业准备阶段对于未来的职业发展还没有形成明确的规划,他们在这一阶段的任务就是了解社会上各种职业并进行体验,评估并做好职业选择。学校教育结束之后,就需要进入职场,为了达到职业的入门要求,就要在此阶段接受培训,以取得相应的从业证书和基本的职业能力。

## （二）进入组织阶段

进入组织阶段的典型年龄段为 18~25 岁。这一阶段的主要任务：进入职场，在一个理想的组织中获得一份工作，尽量在不断获取信息的过程中，选择一份自己满意的工作。

## （三）职业生涯初期

处于职业生涯初期的典型年龄段为 25~40 岁。这一阶段的主要任务：学习职业技术，进一步提高工作能力，了解、学习组织纪律和规范，逐步适应岗位的工作内容，适应和融入组织。在这一时期，有一些人抓住机遇获得了成就，有一些人还处于职业的探索中，等待机遇的到来。

## （四）职业生涯中期

处于职业生涯中期的典型年龄段为 40~55 岁。这一阶段的主要任务：对早期职业生涯重新评估，调整、强化或改变自己的职业目标。处于职业生涯中期，一般工作相对比较稳定，对自己有了足够的认识，有一种新的使命和方向，以前主要为了生存，现在则会更加考虑自己的内心感受，决定是否重新择业，不断学习新知识，努力工作，有所成就。

## （五）职业生涯后期

处于此阶段的典型年龄段为从 55 岁至退休。这一阶段的主要任务：继续保持已有的职业成就，维护职业尊严，准备引退，寻找新的生活。许多人会在这一阶段继续发挥余热，规划退休后的生活，重拾年轻时的爱好和理想。

格林豪斯的理论从总体来看，逻辑清晰，可以概括大部分人的整个职业生涯，但职业生涯阶段的划分仍比较笼统，时间跨度比较大，在具体的职业生涯的规划和设计上还需要结合个人的特点和生命周期阶段来确定符合自身实际情况的阶段。

# 四、舒伯职业生涯发展理论

舒伯是美国生涯辅导理论的大师，他的理论综合了差异心理学、发展心理学、自我心理学、职业社会学方面的研究结果，舒伯本人偏向将其理论命名为“差异—发展—社会—现象的心理学”。在这四大学术领域中，舒伯取其精华，建构了一套当今生涯辅导中最完整的生涯发展理论，得到了各国生涯辅导界的广泛支持。

舒伯的职业生涯发展论是建立在一种生涯整合观念之上的，强调的是主客观因素的相互作用，系统地阐述了一种生涯发展的应然模式，并被视为一种独立的理论流派。要理解舒伯的生涯发展理论，首先需要把握以下三个要点。

## （一）自我概念

“自我概念”是舒伯理论中的核心概念，是指一个人对自我各个方面的认知，包括生理状态（如外貌、体征以及体能等）、心理状态（个人的价值观、兴趣、性格、情感、能力和态度等）、社会性状态（个人对自己所处的社会结构、个人与他人的关系的认知）等各个层面。一个人在自我的认知上拥有自尊、自信和自我各个方面的和谐统一，对自己的个性特点、兴趣、价值观以及能力倾向等有一个全面而准确的认知，这些状况都直接关联和影响到个人未来生活和对未来职业的抉择。人的兴趣、才能、认知都不尽相同，因为有这么差异性的存在，所以人选择的职业领域也有所不同。通常情况下，一个人的自我概念在青春期以前就开始形成了，到青春期后更加明朗。进入成人期后，自我概念就转化为职业生涯概念。就成人而言，工作与生活是否满意，主要取决于个人能否在工作和生活中找到自我展示的机会。用舒伯的话说，“职业生涯就是对自我的实践”。只有清晰地认识自我，才能更好地进行个体职业生涯的规划。

自我概念对大学生的未来生活、职业选择和职业发展具有核心作用以及驱动作用。舒伯选用生涯发展拱门（图 1-1）来具体描述自我概念，他认为，自我概念建立在两大基石上，就像一个拱门的形状，底层由三部分组成：生理基石（个体的生理遗传基础特征）、地理基石（个体的成长环境，特指出生的国别和原生家庭条件），以及两个基石延伸交互熔铸的地基。“自我”居于拱门的中央最高点，因为这个基石的存在，“自我”才能屹立于顶端。

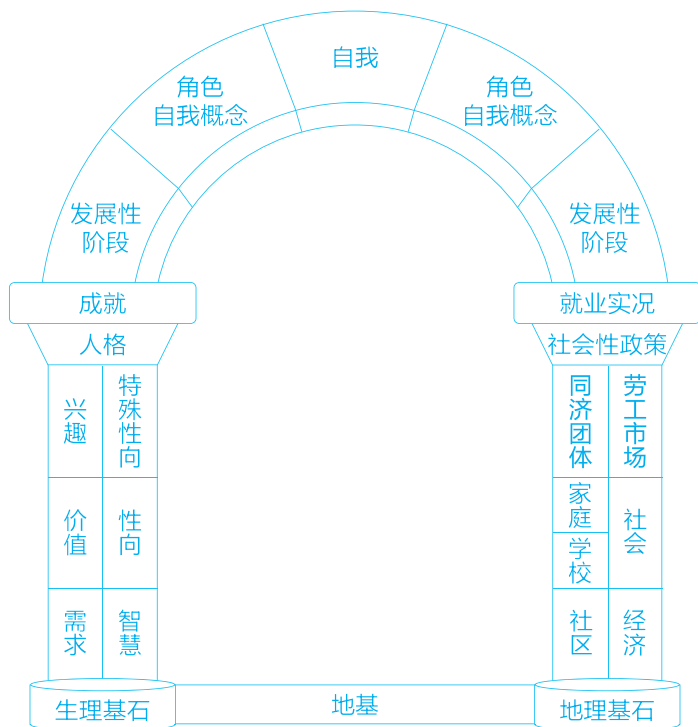


图 1-1 生涯发展拱门图

## （二）职业选择

舒伯生涯发展理论认为职业生涯是一个连续的过程，是一系列事件连续发生的结果，是一个有机的整体，而不是孤立的。人们在职业生涯发展过程中要不断地做出职业选择，推动职业生涯的连续性发展。兴趣、能力、价值观等是人们在职业选择中最主要考虑的因素，社会、文化、经济等外部因素也会对个人的职业选择产生重要的影响。职业选择作为一个动态的连续的过程，有三个关键环节。

第一个环节是职业探索。职业探索包括对自身兴趣、价值观、能力、职业信息等方面的探索，它可以帮助人们更好地了解自己，找到适合自己的职业，为职业选择做准备。在职业选择之初，人们需要不断地扩大自己的社交圈，积极参与各种活动，了解不同行业的信息，找到自己感兴趣和希望从事的职业。

第二个环节是自我评价。自我评价是对自身兴趣、价值观、能力等方面的评价，它可以帮助人们了解自己的优势和劣势，更好地进行职业匹配，以确定适合自己的职业目标和职业发展方向。

第三个环节是职业决策。职业决策是职业选择过程中的关键环节，职业决策需要考虑到自身的兴趣、价值观、能力等方面，同时还要考虑职业市场的需求和变化，对各种职业进行比较和评估，了解职业的优势和不足，以此对个人的人职匹配和职业选择做出合理的判断。

### 职业人生

#### 无悔的职业选择

在人生的十字路口，我们经常会面临很多大大小小的选择，有些人的选择却关系着国家的前途命运。梁思礼是梁启超最小的儿子。梁思礼从小接受父亲的熏陶，满腔热血，一心想要更好地报答祖国。爱国是梁思礼生命中不可缺少的一部分。梁思礼在美国读完博士后，拒绝名利诱惑，毅然回国，甘心为祖国奉献自己。1956年10月，中国第一个导弹研究机构——国防部第五研究院成立。梁思礼被任命为导弹控制系统研究室副主任，是钱学森院长手下的十个室主任之一。自此，他将全部身心都投入到了发展我国导弹与火箭的事业之中，用自己的力量推动着中国在这一领域的发展。

（资料来源：根据梁思礼的故事选编）

### （三）职业发展

在经历了职业的选择之后，最后要做的就是职业发展。舒伯指出，职业发展的过程从根本上说是一个完成自我概念的过程。在这个阶段人们不断地切换自己的角色，在个人与社会之间不断地进行调和，寻求职业平衡，也就是在职业发展中寻找自己适合的角色。再者，一个人工作的满意（进而是生活的满意）程度，也取决于个体的兴趣、价值观、性格等因素。职业的发展包括发展人们的职业性格和职业才能，在这个过程中，职业目标不一定是从一而终的，会经历一个不断改变、不断选择、不断适应、不断接受的过程。在职业发展阶段实现个人工作的满意度，最终实现自我的价值，这也是职业生涯最核心的目标。

舒伯根据自己“生涯发展形态研究”的分析结果，参照布勒的分类，将生涯发展阶段划分为以下五个阶段。

第一阶段是成长阶段（0—14岁）。这个阶段属于认知阶段，儿童开始意识到自己的兴趣，并发展一些职业相关的基础技能。他们在这个阶段的主要任务就是树立自我形象，形成对工作世界的正确态度，进一步了解工作的重要意义，通过自己的尝试不断修饰自身角色。在这一阶段，家庭和社会教育的任务是促进自我发展、认识世界、培养兴趣爱好，对职业有初步的了解。

第二阶段是探索阶段（15—24岁）。这个阶段属于教育锻炼阶段，青少年通过学校和社会的各种实践活动对自我角色进行进一步的审视，对职业进行初步探索，因此这一阶段具有很大的灵活性，主要任务是使职业偏好逐渐具体化、特定化并明确职业偏好，为后期职业的发展奠定坚实的基础。这个阶段的主要任务是接受教育培训、锻炼能力、了解职业，自发形成自己的职业倾向。

第三阶段是建立阶段（25—44岁）。这个阶段属于选择和安置阶段。基于上一个阶段的尝试和探索，处于这个阶段的人对自身的职业定位比较清晰，开始构建适合自己的领域，主要任务是统整、稳固并求上进。这一阶段可以分为两个时期：前期（25—30岁）与后期（31—44岁）。前期（25—30岁）的主要任务是选择和调整职业岗位。一般来说，个体会在这个阶段通过探索性的尝试，选择自己有意向的职业，但如果觉得选择的职业不合适，就会进一步调整，直至选择到合适的职业。后期（31—44岁）的主要任务是稳定和提升职业岗位，个体选择了合适的工作，希望进一步寻求工作的稳固。

第四阶段是维持阶段（45—65岁）。这个阶段属于升迁和专精阶段，是事业的稳定期，但也会面临新的挑战。这个阶段的主要任务是维持、提升已经获取的工作成果和工作地位。在这一阶段，个体往往在工作中已经取得了一定的成绩，获得一定的地位，总体上希望能够维持现状，并在此基础上获得进一步的提升。

最后一个阶段是衰退期（65岁以上）。这个阶段属于退休阶段。处于该阶段的人由于身体或是心理的一些机能的退化，在工作中对很多事情都力不从心，所以会开始考虑退

休。这一阶段的主要任务是在职业生涯接近尾声或即将退出职业领域时，寻求新的替代角色，以满足退休后新的需求。

舒伯也不断地发展与完善自己的生涯理论，他的理论研究非常注重实际应用，后来他又进一步扩展了生涯的概念，提出“生活广度与生活空间的生涯发展”（即生涯彩虹图），对于进一步推进职业生涯理论的应用有很大的指导意义。

除此之外，舒伯和他的同事还发展了评估工具，开发了职业生涯发展量表、成人生涯关注量表、显著性量表（显著生活角色）和价值量表。这些评估工具，是舒伯生涯发展评估和辅导模式的核心，得到了国际研究工作的采用，对职业发展的应用实践产生了深远的国际影响。

## 职业人生

### 媒体先行者葛老师的传媒生涯

1988年，20岁出头的我，正带着年轻人的憧憬和梦想，准备在杭州大展宏图。在学校读书的时候，我特别喜欢表演朗诵等文艺活动，常常在学校里和县里的演出中获奖，当时我自导自演了一个讽刺当时社会不良风气的小品《招干启示录》。那时别人都是现代的灯光，现代的布景，现代的舞美设计，我们的《招干启示录》用的都是土得掉渣的自制道具，别人是25岁以上专业演员组成的专业表演团体，我和小伙伴们是一群平均年龄17岁、没学过表演的学生娃，只懵懵懂懂地凭着一腔对文化艺术的向往和热情，就迎着陌生的目光站上了省级的舞台。初到杭州，我由于在浙江省“金叶杯”电视小品大奖赛上的优异表现，被浙江省电视剧制作中心选中参加了中心下属的演员剧团。电视剧摄制不是天天有，于是我同时也为中心拍摄的电视剧拉拉广告、跑跑腿、打打杂，就这样开始了在杭州独立闯荡的生涯。后来我有机会先后在《家庭教育》杂志编辑部、杭州青少年活动中心工作，那是我接触文化教育事业的契机。我在那里发现了自己的特长所在：策划、公关、当主持人。现在回望我的职业生涯，20世纪80年代末90年代初，正是我国改革开放以来文化产业发展的萌芽时期，这一时期我策划和组织的文化活动是我作为一个青年人初识社会的一次尝试，也是作为一个传媒人与当时这个大时代命运与共的一次创新实践。一个传媒人的发展成长与所在的时代洪流是分不开的，现在新技术、新工具不断涌现，作为传媒人，我总爱思考，它们能不能为我所用，会给我的工作生活带来怎么样的变化。作为传媒人，永远不能停止创新探索的脚步。

（资料来源：葛继宏. 创新力：中国媒体人的文化实践[M]. 杭州，浙江大学出版社，2022，有删改）

## 五、认知信息加工理论

20 世纪 90 年代初期, 认知信息加工理论在职业生涯规划中得到应用, 该理论认为信息在职业生涯规划中起着决定性作用, 一个人如何决策生涯规划取决于他如何使用信息。1991 年, 詹姆斯·桑普森、盖瑞·皮特森和罗伯特·里尔顿合著了《生涯发展和服务: 一种认知的方法》一书, 阐述了这一认知信息加工的方法。职业生涯规划认知信息加工理论的假设基于人的认知学习能力, 它强调人在解决职业生涯问题中的能动性、记忆与新的知识结构的形成。职业生涯规划咨询的目的是促进来访者的信息加工技能, 帮助提升他们的认知和知识结构, 通过信息的增加, 提升来访者解决生涯问题和决策制订的能力。

认知信息加工理论把个人的职业生涯发展与咨询的过程视为学习信息加工能力的过程。该理论认为, 在个人的职业发展中, 所需要的信息按照金字塔结构, 分为三层机构, 由下向上依次是知识领域、决策技能领域、执行加工领域, 如图 1-2 所示。

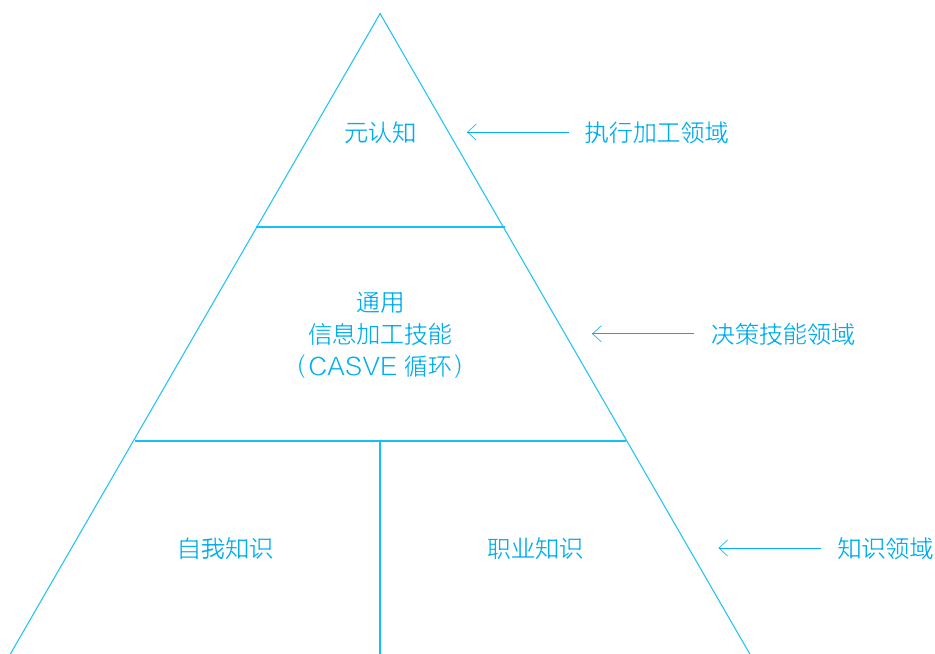


图 1-2 认知信息加工理论

知识领域作为最底层, 由自我知识和职业知识构成。自我知识来源于“情节记忆”, 它主要是个人的经验知识, 通过测验、投射技术、自传等可以得出个人的自我知识结构; 职业知识是个人对职业世界语境知识的了解, 又称为“语境知识”, 个人或许说不出来某些职业知识, 但是可以通过角色扮演、说书、短句、独白等方式了解自己的职业知识结构。

决策技能领域作为中间层, 是指信息的加工处理过程。这一过程包括 5 个环节, 分别

是沟通 (communication)、分析 (analysis)、综合 (synthesis)、评估 (evaluation)、执行 (execution), 被称为 CASVE。知识信息经过加工, 完成 CASVE 循环之后, 就会变成资源, 进入上一层级的执行加工领域。

执行加工领域, 作为最高的层级, 又被称为元认知。元认知是认知的认识, 它是信息内化的过程, 是自我与自我的对话, 是一个人的感知、记忆、思考对知识信息的还原认知与再认知的结果。加工执行领域涉及自我对话、自我觉察、自我控制和监督等贯穿一个人的所有职业决策全过程的思维活动。自我对话, 是指个人在信息加工的最高层, 要澄清所有信息, 避免含混信息, 真实地了解事情的真相, 直面自己的内在。自我觉察, 是指要能够自我觉察到自己情绪和行为的变化, 管理自己的情绪和行为。自我控制和监督, 是指在信息加工的每一个环节, 时刻监督自己在 CASVE 循环的每一个环节中是否都进行了元认知监测, 确保自己遵循本心的要求。

#### 知识延伸

### 认知信息加工理论在职业生涯规划咨询上的应用

认知信息加工理论强调职业生涯规划是一个持续的学习过程, 其本质上是一种知识的增长。它区别于其他理论的最主要方面是着重强调了认知信息加工的重要性。认知信息加工金字塔模型为咨询师提供了帮助来访者的理论框架, 决策制订的五阶段循环模型可用于发展来访者解决问题的能力, 生涯决策能力的获得可以被视为一种学习策略。该模型不同于其他理论的地方还在于其强调了元认知在生涯问题解决中的作用。

认知信息加工理论的金字塔模型可以帮助职业生涯规划师给咨询者做职业生涯规划。在生涯咨询中, 职业生涯规划师可以针对金字塔模型中的每一个方面, 使用相应的咨询策略和方法。

使用认知信息加工理论进行咨询包括以下几个步骤:

- (1) 与来访者建立关系并进行收集信息的初始访谈;
- (2) 确定来访者是否对问题解决和职业决策做好准备的初步评估;
- (3) 确定问题和分析原因;
- (4) 与来访者共同形成咨询目标;
- (5) 帮助来访者形成个人学习计划 (与来访者一起列出一系列可供其使用的活动和资源);
- (6) 要求来访者执行他们的个人计划。

(资料来源: 根据认知信息加工理论资料编写)

## 应用实训

## 绘制生涯彩虹图

舒伯认为人在一生中必须扮演九种主要角色，其先后顺序依次为儿童、学生、休闲者、公民、工作者、持家者（夫妻、家长、父母、退休者）。角色之间是交互作用的，某一个角色上的成功与否，或是否能平衡协调好各角色的关系，可能会影响其他角色的成败。各种角色先后或同时在人生舞台上登场，直至退休，退休之后仍有几种角色延续至终。这些角色交互影响，交织形成了个人独特的生涯类型，如图 1-3 所示。

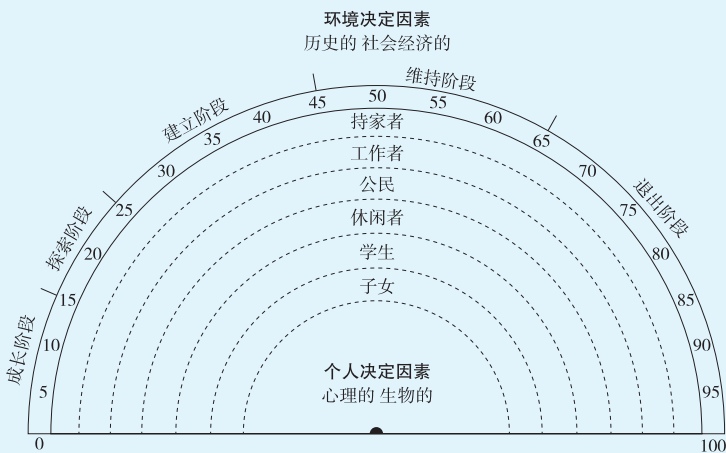


图 1-3 舒伯生涯彩虹图空白示意图

## 实训描述：

根据舒伯的生涯理论，请对自己的一生进行认真思考、规划，画出自己的生涯彩虹图。

## 实训目标：

理解生涯不同阶段的角色和任务，在回顾过去、反思当下的基础上对未来做出合理规划，及时调整个人的职业生涯角色。

## 实践要点：

第一步，领取空白表格或自己用圆规或尺子在 A4 纸上绘制。

第二步，以年龄的增长为横坐标，以角色的转换为纵坐标，画出彩虹的形状，具体的颜色和起始点均为空白。

第三步，对自己的过去、现在进行描绘。

第四步，对未来自己的发展进行思考和规划，分配不同角色的时间阶段，用不同的颜色描绘、涂鸦。

## 实训成果：

每个人绘制出自己的生涯彩虹图，并说明个人的生涯彩虹图，重点阐释未来阶段的生涯角色和规划。