

责任编辑：曾繁荣
封面设计：唐瀚设计

通识课教育系列教材
“互联网+”新形态一体化教材

「互联网+」新形态一体化教材
通识课教育系列教材

大学生职业规划 与就业指导素养

(第2版)

大学生职业规划与就业指导素养
(第2版)

大学生职业规划 与就业指导素养

(第2版)

主编◎方文利 汪恭敬 洪为宝

主编◎方文利 汪恭敬 洪为宝



航空工业出版社

航空工业出版社



扫一扫
学习资源库

ISBN 978-7-5165-4017-6



9 787516 540176 >

定价：43.00元

中航出版传媒有限责任公司
CHINA AVIATION PUBLISHING & MEDIA CO., LTD.
www.aviationnow.com.cn

通识课教育系列教材
“互联网+”新形态一体化教材

大学生职业规划 与就业指导素养

(第2版)

主编◎方文利 汪恭敬 洪为宝



航空工业出版社

北京

内 容 提 要

本书旨在增强大学生职业规划意识，指导其及早做好就业准备，以择业新观念打开就业新天地，促进高质量充分就业，是专门开展生涯教育和就业指导的实用教材。本书分为职业规划篇和就业指导篇。本书题材新颖，内容丰富，理论联系实际，具有针对性、实用性、时代性和指导性。在体例上，本书设置有“学习目标”“案例导入”“成长视野”“案例呈现”“学以致用”等板块，帮助学生更好地理解 and 掌握所学知识。本书可作为高等院校各专业开展职业规划与就业指导的教材，也可作为社会就业群体的自学资料。

图书在版编目（CIP）数据

大学生职业规划与就业指导素养 / 方文利, 汪恭敬,
洪为宝主编. -- 2版. -- 北京 : 航空工业出版社,
2024. 12. -- ISBN 978-7-5165-4017-6
I. G647.38
中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2024P2T750 号

大学生职业规划与就业指导素养（第2版）

Daxuesheng Zhiye Guihua yu Jiuye Zhidao Suyang (Di 2 Ban)

航空工业出版社出版发行

（北京市朝阳区北苑路 58 号楼 20 层 100012）

发行部电话：010-85672666 010-85672683

读者服务热线：010-85672635

中煤（北京）印务有限公司印刷

全国各地新华书店经售

2021 年 12 月第 1 版

2024 年 12 月第 2 版

2024 年 12 月第 1 次印刷

开本：787×1092 1/16

字数：350 千字

印张：14.5

定价：43.00 元

前言

党的二十大报告提出“促进高质量充分就业”的目标要求，这是党中央对就业工作作出的重大战略部署。党的二十届三中全会指出，要“完善就业优先政策，健全高质量充分就业促进机制”。青年就业关系个人成长成才，更关乎国家发展未来。稳定和扩大青年就业是积极促进高质量充分就业的关键所在。近年来，随着我国高等教育的普及，大学毕业生人数逐年增加，大学生的就业已成为社会关注的热点问题。常言道：“凡事豫则立，不豫则废。”对大学生来说，做好自己的职业生涯规划 and 接受系统的就业指导是非常必要的。为了引导大学生树立正确的择业观和就业观，帮助大学生提升职业生涯规划能力与就业能力，编写团队共同编写了本书。

具体来说，本书具有以下几个方面的特点。

1. 培育素养，立德树人

党的二十大报告指出：“育人的根本在于立德。”本书积极贯彻党的二十大精神，以立德树人为根本任务，以培养学生正确的世界观、人生观、价值观为己任，以职业素养培育为核心，将个人理想、文化自信、诚信品质、创新精神与社会责任等内容有机地融入各个模块与板块中，以实现润物细无声的教育效果。

2. 校企合作，协同育人

本书是在一线“双师型”教师和企业专职人员的指导与支持下编写的，根据大学生的职业生涯规划需求和就业需求“量身定做”。同时，本书非常注重理论知识与实践活动的紧密结合，既深入浅出地介绍了大学生职业生涯规划与就业过程中的基本理论，又系统地介绍了求职应聘的各种策略与技巧，还设置了形式新颖、种类多样的实践活动。通过学习本书，学生能够在有限的时间里更好地掌握职业生涯规划与就业方面的知识与技能，提升自身的职业素养，为未来顺利就业奠定坚实基础。

3. 紧跟时代，盘活课堂

本书切实践行了“以学生为主体，以教师为主导，以培养解决问题的能力为根本”的教育理念，在内容的编排上出陈易新，紧密围绕最新数据和时事热点编排内容，精选了大量既具有示范性又富有时代特色的阅读材料，极大地提升了内容的实用性，让课堂与时代紧密结合。

4. 巧设板块，体例丰富

为了方便学生理解和掌握相关知识，本书在每个模块均设置了“学习目标”“案例导入”“学以致用”等板块。

学习目标：提出了每个模块的学习要求，使学生有方向地开展学习。

案例导入：选用了贴近学生实际生活的经典案例作为导入内容，并围绕案例设置了若干具有启发性的问题，在激发学生学习兴趣的同时，使学生带着问题学习。

学以致用：设置了大量与正文内容紧密结合的实践活动，让学生在“做中学、学中做”，旨在通过各种实践活动引导学生自主探究，帮助学生开拓思维，全面提升学生的职业生涯规划能力与就业能力。

此外，书中还设置了很多具有较强趣味性、指导性和实用性的板块，包括“案例呈现”“课堂活动”“成长视野”“新知新思”等，以开阔学生的视野，拓宽学生的思维，帮助学生更好地理解正文知识。

由于时间和水平有限，书中可能存在一些疏漏和不足之处，敬请广大专家和读者批评指正，在此表示衷心的感谢！此外，本书编者还为广大一线教师提供了服务于本书的教学资源库，有需要者可致电教学助手 13810412048 或发邮件至 2393867076@qq.com 获取。

目录

职业规划篇

模块 一

生涯觉醒 003

第一节 生涯与职涯 005

一、生涯 005

二、职涯 006

第二节 职业生涯管理理论 009

一、职业生涯选择理论 010

二、职业生涯发展理论 013

三、后现代生涯理论 016

学以致用 019

模块 二

自我探索 021

第一节 价值观探索 023

一、价值观与职业选择 023

二、职业价值观 024

第二节 兴趣探索 029

一、兴趣与职业选择 029

二、职业兴趣 031

第三节 性格探索 038

一、性格与职业选择 038

二、职业性格 038

第四节 能力探索 044

一、能力与职业选择 044

二、职业能力倾向 045

学以致用 050

**模块
三**

就业环境探索 052

第一节 认识职业 054

一、产业 054

二、行业 056

三、职业 057

第二节 环境分析 060

一、宏观环境 060

二、微观环境 065

学以致用 067

**模块
四**

职业定位与决策 069

第一节 职业定位 071

一、“5W”分析法 071

二、职业重心法 072

三、工作世界地图法 074

第二节 职业决策 076

一、职业决策的理念 076

二、职业决策的方法 080

学以致用 085

模块
五

生涯规划与实施

087

第一节 职业生涯规划书

089

一、职业生涯规划步骤

089

二、职业生涯规划书的撰写

092

第二节 职业生涯规划评估与修订

095

一、职业生涯规划评估

095

二、职业生涯规划书的修订

098

学以致用

100

就业指导篇

模块
六

求职准备

103

第一节 树立正确的就业观念

105

一、影响就业观念的因素

105

二、正确的就业观念

106

第二节 调适积极的就业心理

110

一、健康的择业心理

110

二、常见的心理问题及调适

112

第三节 搜集有效的就业信息

115

一、就业信息的内容

115

二、搜集就业信息的途径

117

第四节 准备优质的求职材料

121

一、求职信

121

二、简历

124

学以致用

131

模块
七

求职活动 133

第一节 学习笔试和面试技能 135

一、笔试 135

二、面试 138

第二节 准备与应对各类招聘 148

一、外企与民企的招聘 148

二、公务员、事业单位和国企的招聘 149

三、学校与科研院所的招聘 156

学以致用 160

模块
八

权益维护 162

第一节 认清求职陷阱 164

一、常见的求职陷阱类型 164

二、防范措施 166

第二节 相关权益保障 168

一、应签订的法律文书 168

二、劳动争议处理途径 171

学以致用 176

模块
九

职场适应 178

第一节 职业角色转变 180

一、认识职业角色 180

二、角色转换的途径与方法 184

| | |
|-----------------|-----|
| 第二节 职场融入 | 187 |
| 一、学习职场礼仪 | 187 |
| 二、应对职场问题 | 189 |

| | |
|-------------|-----|
| 学以致用 | 196 |
|-------------|-----|

模块
十

职业素养 198

| | |
|-------------------|-----|
| 第一节 增强职业意识 | 200 |
| 一、规则意识 | 200 |
| 二、责任意识 | 201 |
| 三、团队意识 | 202 |

| | |
|-------------------|-----|
| 第二节 培养职业道德 | 205 |
| 一、爱岗敬业 | 205 |
| 二、诚实守信 | 207 |
| 三、办事公道 | 208 |
| 四、热情服务 | 208 |
| 五、奉献社会 | 210 |

| | |
|----------------------------|-----|
| 第三节 发展与新质生产力匹配的职业素养 | 211 |
| 一、工匠精神 | 211 |
| 二、创新思维 | 213 |
| 三、数字素养 | 216 |

| | |
|-------------|-----|
| 学以致用 | 218 |
|-------------|-----|

参考文献 220

职业 规划篇

职业生涯是人生的重要部分，是影响人生发展高度的关键所在。有媒体开展的一项针对大学生职业生涯规划调查显示，超过七成的大学生虽有一定的规划方向，但规划比较模糊。同时，超过八成的大学生认同清晰的职业生涯规划可以为找工作提前做好准备。职业生涯规划不应是找工作前的临时抱佛脚，而应是从容地提前谋划。

模块

一

生涯觉醒

· 名人寄语 ·

人生的努力，总向光明的方面走，这是人类向上的自然动机。

——李大钊

· 模块概述 ·

习近平总书记曾这样寄语青年：“展望未来，我国青年一代必将大有可为，也必将大有作为。”就业是一个人探索人生价值的重要途径，任何一个具备劳动能力的成年人都应该积极就业。近年来，以大学毕业生为主要构成的青年群体的就业面临越来越多的困难。大学生应立足现在，放眼未来，主动思考自己的人生规划，为实现顺利就业、稳定就业、优质就业做准备。

· 学习目标 ·

知识目标

- (1) 认识生涯与职涯。
- (2) 掌握常见的职业生涯规划理论。

能力目标

- (1) 能够综合考虑各种因素，初步进行生涯规划。
- (2) 能够主动运用职业生涯规划理论。

素养目标

- (1) 明确生涯规划的重要性，树立职业生涯规划意识。
- (2) 将个人理想具体化、可操作化，具有积极的就业心态。

案例
导入

理性择业，主动就业

小高，女，23岁，某高校应届毕业生，生物工程专业。大学期间加入学校艺术团，协助团长成功组织文艺会演，主要负责外联工作。多次参加辩论赛并获奖。寒暑假期间在某大型连锁超市做过商品促销员，完成销售目标的同时配合超市罗列每场活动物料的清单。小高性格开朗，提及过往实践经历时侃侃而谈，父母希望她能继续求学，认为学历高些工作也相对好找些，在实验室里搞搞研究很适合她，小高却觉得自己所学的专业比较枯燥，而且已经浪费了一年的时间，现在只想找一份适合自己的工作，但又不知道从何着手。小高有较高的就业热情，但在找工作过程中尚未迈开第一步，不清楚自己喜欢什么工作，不知道自己能做什么工作，不明白如何寻找适合自己的工作。

与小高不同的是，小邱在大学期间积极参加学校组织的各类就业指导服务活动，早早做好了个人职业规划和就业准备。她在大学三年级时参加了学校组织的“乡村振兴·人才培养”培训班、求职训练营，在那里她了解到了“国家24365大学生就业服务平台”“国聘行动”等国家为毕业生提供的求职平台，学会了如何客观看待个人条件和社会需求，逐渐把目光聚焦在西部地区基础教育行业，并把它设定为自己的就业方向。

为了能在激烈的求职竞聘中脱颖而出，小邱从大三下学期开始不断提升师范技能、核心竞争力、求职应聘能力，在辅导员一对一的就业指导下，最终以优异的面试成绩，与四川省攀枝花市教育局签订了就业协议，毕业后顺利成为一名高中化学教师。

（资料来源：《人民日报海外版》，2022年6月30日，有删改）

- (1) 小高和小邱的案例给你带来哪些启示？
- (2) 你认为在正式就业前需要做好哪些准备？

思考



第一节 生涯与职涯

工作到底意味着什么？有人认为它可以让自己实现经济独立，有人认为它是自己的兴趣所在，也有人认为它可以让自己发挥出自己的能力并获得成就感，还有人认为工作即一种生活方式……从这些回答中，我们可以发现，人们要寻求的并不只是一份工作，更是自身职业生涯的发展，找工作仅仅是职业生涯规划过程中的一个步骤。

一 生涯

在我国，“生涯”一词最早出现在《庄子·养生主》中：“吾生也有涯，而知也无涯。”《现代汉语词典（第7版）》中对“生涯”的解释为“从事某种活动或职业的生活”。“生”，即一个人的生命；“涯”，即边界。从广义上来看，“生涯”涵盖了人的一生中“衣、食、住、行”这些生活的基本要素，工作和娱乐的方式，爱情、婚姻、家庭的经历；整合了学生、子女、父母、公民等各种职业和生活角色。从狭义上来看，“生涯”指的就是职业生涯。

（一）生涯的特点

了解生涯的特点，有助于我们认识生涯的本质，进而更加合理地规划人生。生涯的特点主要包括以下六个方面。

（1）方向性。生涯是生活里各种事态的连续演进方向，不能暂停也无法倒流。

（2）阶段性。生涯可以分成不同的阶段，每个阶段又可以分为若干小的阶段，每个阶段有每个阶段的目标和任务。

（3）发展性。生涯是人生发展的整个历程，在人生发展的不同阶段呈现不同的形态和特点，随着个人成长、经验积累、社会发展而变化。

（4）独特性。每个人的生涯发展都是独一无二的，是依据个人的人生理想，为了实现而逐渐展开的生命历程。

（5）全面性。生涯涵盖了人的一生的时间，既包括就业前的活动，也包括离开工作后的生活。

（6）主动性。人是生涯的主动塑造者，人可以主动地去探索、追求、规划自己的生涯。

（二）中国传统的生涯观

在中国的传统观念中，生涯与“生计”“志业”“命运”等词挂钩，因为它们都与“未来”有关，但并非全然画上等号。

1. 生涯与生计

中国文人从生活的体验中，将“生涯”视为“生活”，或者更具体地定义在“生活的方式”这一个层次上，譬如“杜门成白首，湖上寄生涯”“番家无产业，弓矢是生涯”“杀戮如同戏耍，抢夺便是生涯”。从这些线索看来，中国人的生涯观不只有时间性，还有空

间性，大致可以粗分为两个层次：第一个层次指“生活”，用以说明某一类市井小民的生活方式；第二个层次指“生业”，谋生之业，也就是一个人用来谋生的事业，略通“生计”之义。

“生计”，即谋生之计。中国传统社会将“生计”视为生存糊口的代名词，用以满足或维系最基本的需求。

2. 生涯与志业

如果跳出沿用已久的“生涯”或“生计”本义，从“职业”的原来意思去追溯类似的中文含义，较贴近的大概是“志向”或“志业”的意思。从“志”这个字看，上为“士”，下为“心”。士人之心，是为志。在中国传统社会中，士是受到高度尊敬的，其主要生活内容是学道艺或习武。对“农、工、商”阶层的百姓而言，想要由劳力阶级晋升到劳心阶级，必得“有志于学”。

成为儒吏或仕是中国古代士人的生涯目标，这个目标自周朝以来是以通才为取向的，这是一种“具体又模糊”的生涯观：“具体”是指士人可以在政府衙门中谋得一官半职，从此光宗耀祖，飞黄腾达；“模糊”是指这个职位要求一个人必须是术德兼修、内圣外王的通才。这种士人之心到宋朝才见分化。由“士”这个阶级到达“仕”这个目标，必须通过科举。这种完成个人志业的唯一途径，虽然禁锢才智，但为无数士人施展政治抱负、实现人生理想提供了机会。

3. 生涯与命运

中国人将“生涯”概念放在命盘的框架内检验，有两层意蕴：它是命定的，它也可以是自定的。所谓命定，一半属“先天的运势”，另一半属“后天的运势”。所谓自定，是个人在命定的物理环境中凭着主观的意志力，开创出适合自我发挥的心理空间，也就是俗称的趋吉避凶之意。

中国人的命运论蕴含着至少两种和现代生涯心理学的观点相通的精神。其一，个人的“命”与大环境的“命”关系和谐会产生好“运”；生涯心理学亦强调个人特质与环境特质适配，会产生良好的生涯适应。其二，后天之命属“自定之命”，可以克服先天之命的“注定之命”；生涯心理学也认为生涯是可以主动塑造的，透过认知作用，个人是生涯的主导者与凝铸者。

综上所述，中国传统的生涯观深刻地体现了时间与生活的双重维度。它不仅关注生命的有限性，也涵盖了生活的多样性和职业的谋生性。在当前百年未有之大变局的时代背景下，大学生应深刻理解中国传统智慧中的精髓，以修身为切入点，齐家、治国、平天下，从而实现自己生涯的发展。

二 生涯

（一）生涯的内涵

“生涯”即职业生涯，是一个人一生的任职经历，也是其一生中职业、职位的变迁

以及工作理想、人生价值的实现过程。职业的概念有广义和狭义两种。广义的职业是指职业能力的获得、职业兴趣的培养、职业选择、就职，直至最后完全退出职业劳动的一个完整的职业发展过程。狭义的职业是指从职业学习开始，踏入社会、从事工作，直至职业劳动结束，离开工作岗位的这段人生职业工作经历。职业的内涵主要包括以下五个方面。

(1) 职业是个体以职业为核心的行为经历，随个体的不同而变化，与组织和群体的关系较小。

(2) 职业是一个动态过程，是人的一生中所有与职业相关的连续活动或经历。职业并非从步入社会从事工作才开始，它一方面包括从事工作前的职业准备阶段，如职业能力的获得、职业兴趣的培养、职业的选择和定位、职业资格证书的获得等；另一方面也包括职业发展、变更的经历和过程。

(3) 职业只代表人的一生中在各种职业岗位上所度过的整个经历，并不包含成功与失败的概念，也没有进步快慢的概念。

(4) 职业受多方面因素影响，如个人对终身职业生平的设想、父母和伴侣的意见、组织的需要与人事计划、社会客观环境、教育成长环境等。职业生平常在一定程度上可以被认为是多方面因素相互作用的结果。

(5) 职业是一个发展的过程，随时间的延续而改变。这个过程有两种形式：一种是职业的改变，即所从事工作内容的改变（并不一定是工作或单位的变动，也可以是在一个单位中从事不同的工作）；另一种是职务的晋升，即在同一职业甚至同一单位中职位不断升迁。这两种都属于职业的良好发展。



内职业生涯与外职业生涯

职业生涯可以分为内职业生涯和外职业生涯两个层面。

1. 内职业生涯

内职业生涯指个人从事一种职业时所具备的知识、能力、观念、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。这些一般通过工作表现、工作结果、言谈举止等体现出来，并且要靠自己的主观努力才能具备，他人只能作为助力。内职业生涯因素一旦通过提升自身素质和职业技能获取，就成为他人无法窃取或剥夺的个人财富。内职业生涯丰富的人会抓住每一次发展的机会，甚至能主动地为自己、为他人创造发展机会。

2. 外职业生涯

外职业生涯指个人从事一种职业时的工作时间、工作地点、单位、职务、职称、工资待遇等因素的组合及其变化过程。这些因素一般可以通过简历、薪酬等

体现出来。外职业生涯通常还包括社会经济的发展水平和速度，以及在其基础上个人的发展空间和机会。外职业生涯的构成要素通常由他人给予，也容易被否定和收回，在职业生涯初期还可能与自己的付出不相符。一些人一生疲于追求外职业生涯的成功，但内心极为痛苦，因为他们往往忽略了内职业生涯的发展。

内职业生涯发展是外职业生涯发展的前提。内职业生涯的发展会带动外职业生涯发展，内职业生涯的匮乏也会表现为外职业生涯的停滞或失败。外职业生涯通常由他人决定、给予、认可，同样也容易被他人否定、收回或剥夺；而内职业生涯主要靠自己的不断探索而获得，不会因外职业生涯的失去而丧失。内、外职业生涯的发展相互促进、相互折射，当外职业生涯发展略超前于内职业生涯发展时，人会有动力，超前较多时会有压力，超前太多时会有毁灭力；内职业生涯因素略超前时使人感到舒心，超前较多时使人感到烦心，超前太多时会变心。

（二）生涯规划

生涯规划是指针对个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测定，确定个人的奋斗目标并努力实现这一目标的过程。大学生做好生涯规划具有以下四个方面的意义。

1. 发掘个人潜能

每个人都有无限的潜能，但并非所有人都能发现并正确运用。一个人如果没有合理的生涯规划，就很容易陷入繁杂事务之中，导致精力分散，难以全神贯注地工作，更无法充分发挥自己的潜能。

一方面，生涯规划能够帮助个人认识自我，实现自我认同，这种积极的人生态度有利于发掘个人的潜能；另一方面，明确的职业发展目标和方向能够引导和激励个人积极实践，在实践过程中不断磨炼、不断完善自我，将可能变为现实，最终实现职业目标和人生价值。

2. 快速适应社会

生涯规划使大学生能够主动探索职业环境，确定自己未来的发展方向，合理地规划自己的学业与大学生活，提前做好择业、就业准备，更快地适应工作和社会。此外，生涯规划能够转变大学生的学习观念，使大学生认识到学习的目的不仅仅是获取书本上的系统化知识，还要培养面对新任务和新环境时能快速适应的能力，促使大学生了解社会和职业角色，实现学业与职业的良好对接。

3. 建立科学的择业观

当前，我国高校毕业生的就业形式主要为“双向选择，自主择业”。然而，出于缓解紧张的就业压力的目的，一些大学生在入学时选择学校和专业的的主要甚至唯一标准是“毕业后好找工作”，缺乏自主择业的观念。同时，一部分大学生毕业时又容易走向两个极端，

一种是盲目自信，只考虑自身需要而脱离实际；另一种是纯粹的现实主义心态，只考虑社会的需要，忽略了个人特质和需求，并没有真正做到“双向选择”。

科学的择业观倡导的是建立在知己知彼基础上的“人职匹配”，而系统的生涯规划能够帮助大学生建立这种观念。大学生应依照自己的职业期望和兴趣，凭借自身能力进行择业，使自身的能力素质与职业的需求特征最大限度地相匹配，避免盲从和被动。

4. 提高就业成功率

当今多数职业都是高度专业化的，大学生通过搜集职位能力需求等相关信息，或通过实习、社会实践等方式，能快速发现自身能力与目标职业的需求之间的差距。合理的生涯规划能够帮助大学生设立明确的发展目标，快速有效地提升个人的职业能力，从而提高就业成功率。此外，一些用人单位往往喜欢有着清晰的生涯规划的人。生涯规划明确、个人目标与公司的发展方向一致的员工，在入职以后的工作适应程度更高、稳定性更好，这对用人单位来说能够降低人才流失成本。

新知新思



刚毕业的大学生和职场新人常常会对自己的未来职业道路感到迷茫。作为即将毕业的大学生，你将如何找到适合自己的职业方向？

第二节 职业生涯管理理论

随着对职业生涯的深入研究，职业生涯规划的科学化程度不断提高，逐渐形成了一系列理论，比如职业生涯选择理论、职业生涯发展理论、后现代生涯理论。这些理论为职业生涯规划的制订提供了科学依据，能够引领个体进入自我发现和探索的状态，为个人的生涯发展奠定坚实的思想基础。

一 职业生涯选择理论

（一）帕森斯的特质因素论

特质因素理论又称人职匹配理论，是最早的职业辅导理论。1909年，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其《选择职业》的著作中提出，每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。他认为，职业选择有三个关键因素：一是了解自我的人格特质；二是进行职业分析；三是人职匹配。这三个关键因素大致对应三个步骤（图1-1）：①以测试的方式确定自己的人格特质，包括个人的能力、兴趣、资源、限制等；②收集相关的职业信息，了解从事相关职业的条件、报酬、发展前景、优点和缺点等；③对自我的人格特质与职业特点进行匹配，做出适合自己的职业选择。他提出的职业选择三步骤，不仅是其本人事业的转折点，还开启了生涯辅导的先河。

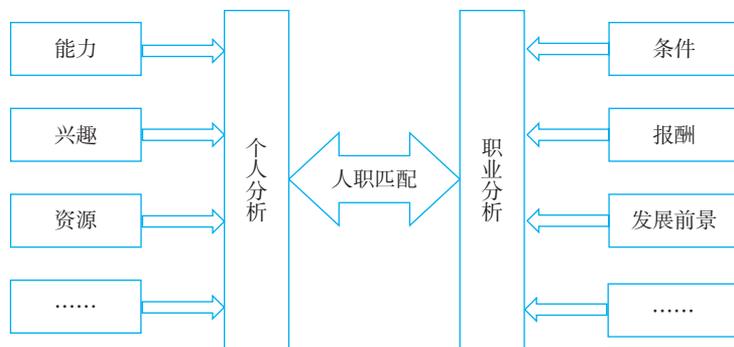


图 1-1 职业选择三步骤

帕森斯的特质因素论给人们提供了一些探讨个人和职业之间关系的思路。该理论一是强调了个别差异的现象，这促进了各类心理测量及评价工具的发展；二是强调认识职业世界的重要性，这推动了有关职业资料的分类与建立。当然，特质因素论也存在一些局限，该理论认为个人的职业生涯目标是单一的，一个人一辈子只有一个适合他的目标。而事实上，一个人可以有很多适合他的目标。此外，该理论主张职业选择是基于心理测量的结果，然而事实上影响个人职业选择的因素除了个人特质以外，还包括其他很多因素，如家庭背景、突发事件等，而这些因素都是特质因素论的研究者没有考虑到的。

（二）明尼苏达工作适应理论

明尼苏达工作适应理论（图1-2）强调从特质取向的角度来看待工作适应的问题。就业固然重要，但就业后的适应问题同样值得关注。

明尼苏达工作适应理论强调人和职业是一个相互适应的过程，两者之间互相影响、互相制约，揭示出个体具有自身的能力和自身的需求，而工作岗位也有其需求及回馈，两者间是互动匹配的关系。该理论将关键因素分为四个部分，即个体能力、个体需求、职业需求和职业回馈。当个体能力符合职业需求时，则个体的工作胜任度和企业的满意度会

比较高；当职业回馈符合个体需求时，则个体的满意度和职业贡献度会比较高。反之，则会互相制约。同时，个体需求与职业需求之间都存在一定的变化，如果个体能努力维持与职业需求相匹配，则个人工作满意度越高，工作的持久性和稳定性越高。

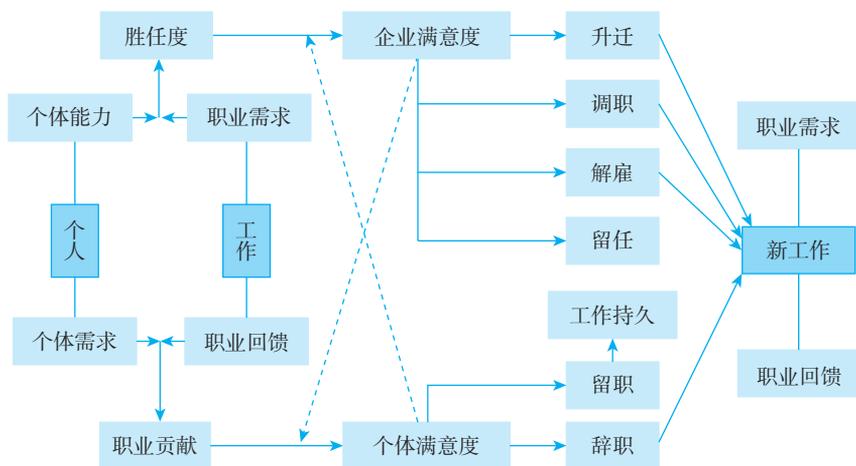


图 1-2 明尼苏达工作适应理论

课堂活动

请以“我的生涯我做主”为主题，画一条“生命线”，并在这条线上标记一些令你印象深刻的时刻。

（三）霍兰德的职业类型论

约翰·霍兰德是著名的职业指导专家。他于 1959 年提出了“人境匹配论”，强调人与环境之间存在相互影响的关系。1969 年，他进一步发现并明确了人与环境之间的关系，提出了具有广泛社会影响的职业类型论。霍兰德认为从事相同或相似职业的人有相似的人格和处理问题的方式，因此塑造出特有的人际环境。每个人都在追求与自己的能力、态度和价值相符的工作环境，在这样的环境中，个人能实现问题的解决和完成角色的扮演。一个人对职业是否满意、职业成就能达到多高，往往由这个人的性格特点和所处的职业环境的一致程度决定。典型的个人风格和典型的职业环境之间若能匹配，即实现了最佳的职业选择。

根据长期的职业指导和咨询工作，霍兰德将社会中的职业分为六大类型（表 1-1），即现实型（realistic）、研究型（investigative）、艺术型（artistic）、社会型（social）、企业型（enterprising）、传统型（conventional），相应的也有六种类型的人从事相应工作。

表 1-1 霍兰德的六种职业类型

| 类型 | 职业环境的特点 | 该类型的人的特点 | 典型职业 |
|-----|--|---|-------------------|
| 现实型 | 较多需要用手进行实际操作的工作，并且运用某些技术，如修理汽车、机器，在这种职业环境里工作，需要直接处理技术性、与物接触的事情 | 喜欢具体、明确、需要动手操作的工作环境，通常情绪稳定、诚实、谦和、脚踏实地 | 司机、运动员、技工 |
| 研究型 | 这种类型的职业常常要求运用数学和科学的知识，用复杂抽象的思维，找到问题答案。这类环境不太需要处理复杂的人际关系，而是需要独立解决工作上的问题 | 擅长应用心智能力去观察、分析、推理，个性独立、温和、谨慎，理性、有逻辑 | 计算机程序设计员、数学家、生物学家 |
| 艺术型 | 这种类型的职业鼓励创造、新意、才能展现，提供了工作的自由空间，鼓励感性与情绪的充分表达，不要求逻辑形式 | 个性活泼奔放，有充沛的创意能力，享受独自创作而不愿意被他人左右，对美有异乎寻常的追求 | 作曲家、小说家、画家 |
| 社会型 | 这种类型的职业鼓励人与人之间的互帮互助、彼此友好对待，重视友善、和谐 | 个性温暖、喜欢帮助别人，愿意倾听别人的心声，关心和理解他人，能细致捕捉别人的感受，乐于与人合作，不爱竞争 | 护士、教师、志愿者 |
| 企业型 | 工作场所中往往充满权力、金融和经济的议题，经常管理与鼓舞组织中的人，努力让大家实现组织目标或满足个人目标，鼓励成员培养说服力与推销、社交能力，喜欢自信的人，将工作成果与升迁或能否影响他人关联在一起 | 通常野心勃勃，愿意与人竞争，喜爱冒险，积极上进，喜欢节奏紧凑的生活，社交能力强，追求权力，渴望受人注意，并成为领导者，愿意领导别人达成目标 | 房地产销售、营销经理、公关经理 |
| 传统型 | 大多数传统型的工作场所包括了办公室的基本工作，注重组织与规划，此外也需要运用到数字与人事行政的能力 | 通常比较保守、负责、谨慎，是个细节控，做事按章程办事，不喜欢改变、创新和冒险，喜欢在别人的领导下工作，乐于配合和服从 | 人事经理、会计、秘书 |

代表每个职业类型的第一个字母，按一定顺序排列，就形成一个六边形，即霍兰德职业六边形（图 1-3）。字母之间相对位置的远近，反映出相应的职业类型之间心理相似程度的大小。相邻位置最近，说明对应的两个类型心理相似程度最高。若处于相对的位置，说明对应的两个类型心理相似程度最低。例如，R 与 S，I 与 E，C 与 A，它们相对，所以内在类型的心理一致性最低。

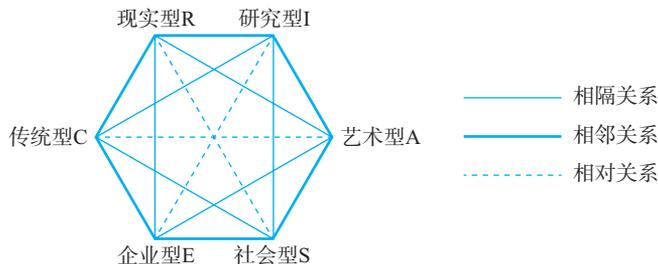


图 1-3 霍兰德职业六边形

霍兰德职业类型论能够帮助个体进行职业选择和定位。大多数人都并非只有一种典型

倾向，有的人很可能同时包含着两种或三种。这些倾向越相似，相容性越强，那么一个人在选择职业时面临的内在冲突和犹豫就会越少。

二 职业生涯发展理论

（一）舒伯的生涯发展论

美国著名职业生涯规划大师唐纳德·舒伯经过长期研究，集发展心理学、差异心理学、职业社会学及人格发展理论之大成，系统地提出了有关职业生涯发展的理论。

1. 生涯发展阶段

舒伯的生涯发展论包含了人一生中完整的发展过程，他根据人的成长和心理发展过程，将生涯发展划分为成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期五个阶段（图 1-4）。

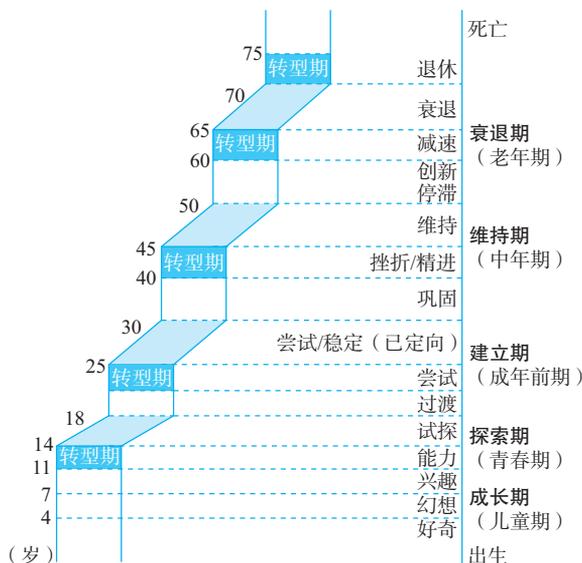


图 1-4 生涯发展的五个阶段

每个阶段对应的年龄及特点如表 1-2 所示。

表 1-2 生涯发展不同阶段的年龄及特点

| 阶段 | | 特点 |
|-----------------|---------------|--|
| 成长期 (0—14 岁) | 幻想期 (7 岁以前) | 个体把“需要”作为主要考虑因素，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想，并进行角色模仿 |
| | 兴趣期 (8—11 岁) | 个体以“兴趣”为中心来理解、评价职业，开始做职业选择 |
| | 能力期 (12—14 岁) | 个体开始以“能力”为主要因素来思考职业问题，开始考虑自身能力与喜欢的职业是否相符，并有意识地进行能力培养 |

续表

| 阶段 | | 特点 |
|-----------------|--|--|
| 探索期 (15—25岁) | 试探期(15—18岁) | 个体开始综合认识和评估自己的兴趣、能力、职业的社会价值、就业机会,并对未来职业进行尝试性选择 |
| | 过渡期(19—21岁) | 个体正式进入就业市场或者接受职业培训,开始由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择 |
| | 尝试期(22—25岁) | 个体选定工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行验证 |
| 建立期 (26—45岁) | 尝试/稳定期(26—30岁) | 个体对初步选定的职业和目标进行反思,如有问题则重新选择职业,并逐渐趋于稳定 |
| | 巩固期(31—40岁) | 个体确定属于自己的职业目标,并努力去实现 |
| | 挫折/精进期(41—45岁) | 在这一阶段,个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近,而有可能在实现既定目标时遇到挫折或者发现了新的目标,因而需要重新评价、不断改进自己的需求和目标,这一阶段的个体处于一个转型期 |
| 维持期 (46—65岁) | 此阶段属于升迁和专精阶段。大多数人通过长期从事某一工作,在该领域已占有一席之地。他们现在要考虑的不再是锐意进取,而是力求保住现有职位,维持已取得的成就和社会地位。处于这一时期的大多数人将重点放在维持家庭和工作之间的和谐关系、总结工作经验、寻找接班人上,工作领域不断出现的新知识和新技术对这一时期的人来说是比较大的挑战。他们对于新知识的兴趣逐步下降,尤其是对那些知识和技术更新较快的行业来说,是选择创新还是停滞不前直接影响着个体的职业价值 | |
| 衰退期 (66岁至退休) | 此阶段属于退休阶段。个体的健康状况和工作能力开始衰退,并将逐步结束职业生涯。在这一阶段,个体要学会接受权利和责任的减少,学会接受一种新的角色,以适应退休后的生活 | |

舒伯在后期提出,在一个人一生的职业发展过程中,职业发展的五个阶段是一个循环再循环的过程。职业发展的五个阶段并不完全和年龄相关,而且各阶段之间并不存在严格的界限,可能有交叉,在人生中的不同时期,都可以经历由这五个阶段构成的一个“小循环”。职业生涯发展是一个循环往复的过程。

2. 生涯彩虹图

1976—1979年,舒伯在英国开展了一系列跨文化研究活动,随后他提出了一个更为广阔的新观念——生活广度与生活空间的生涯发展观。在这一生涯发展观中,除了综合原有的生涯发展阶段理论外,舒伯还引入了“角色理论”概念。舒伯认为,随着年龄的增长,个体在发展历程中会扮演不同的角色,如子女、学生、休闲者、公民、工作者、丈夫、妻子、家长、父母和持家者等。个体在某一阶段对某个角色投入得多,会促进这一角色的成功,但也同时可能导致另一角色的失败。舒伯将发展的各个阶段称为生活广度,将

个体扮演的角色称为生活空间。生活广度与生活空间交汇成为生涯彩虹图（图 1-5），描绘出了生涯发展阶段与角色之间交互影响、多重角色生涯发展的情况和环境、个人决定。

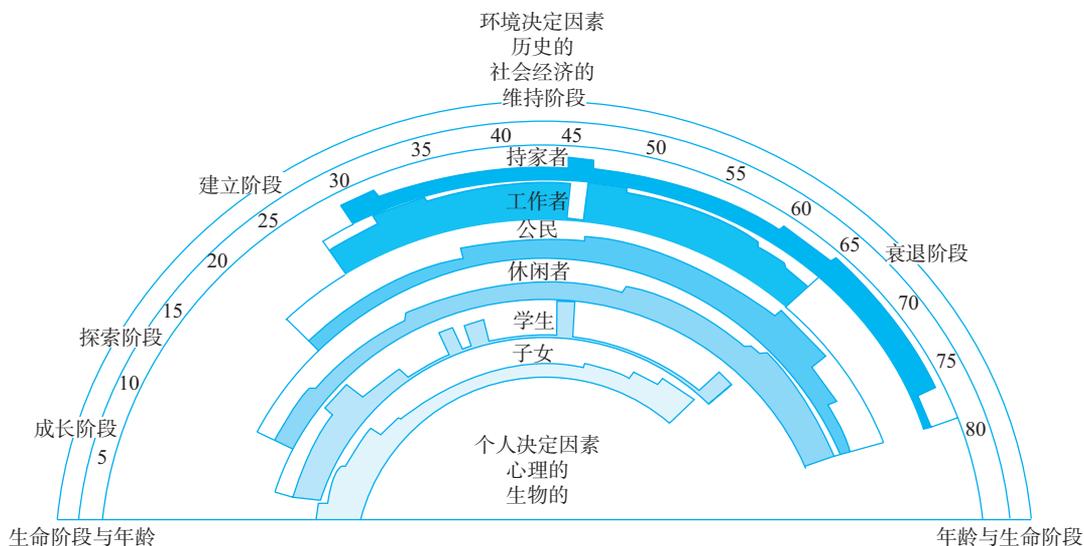


图 1-5 生涯彩虹图

在生涯彩虹图中，彩虹的外圈显示了人的主要发展阶段和对应的年龄，彩虹内圈的不同颜色带代表不同的角色。一个人在扮演某种角色时投入的精力越多，对应角色所占的颜色面积也就越大。一个人在同一年龄阶段可能同时扮演多种角色，但各自所占的比例有所不同。

（二）金斯伯格的生涯发展阶段论

美国著名的职业发展理论的代表人物埃利·金斯伯格认为，职业生涯是一个连续的、长期的发展过程。他通过比较美国富裕家庭成员童年期、成年期职业选择的想法和行动的差异，将职业发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

（1）幻想期。幻想期是指 11 岁之前的儿童时期。在这一阶段，儿童对他们所看到的或接触到的各类职业工作者充满好奇，对那些引人注目、令人激动的职业充满憧憬。这一时期个体在职业需求上呈现的特点：许多想法感情色彩浓厚，主要根据自己的兴趣决定职业理想，并不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇，处于幻想状态。

（2）尝试期。尝试期是指 11—17 岁由少年向青年过渡的时期。在这一阶段，个体的心理和生理均迅速成长变化，开始有独立的意识和价值观念，知识和能力水平也显著提高，并开始对社会生产与生活经验有所了解。个体在职业需求上呈现出的特点：不仅注意自己的职业兴趣，而且客观地审视自身的条件、能力和价值观；开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。十一二岁是兴趣阶段，个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣；十三四岁是能力阶段，个体开始认识到个人的能力与职业的关系；十五六岁是价值阶段，个体开始认识到职业的社会价值性，注意到选择职业时要兼顾个人与社会的需要；17 岁是综合阶段，个体能将上述三个阶段进行综合考虑，并结合相关的职业选择资

料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成的最重要阶段。

(3) 现实期。现实期是指17岁以后的青年和成年期。在这一阶段，个体即将步入社会，能比较客观地把职业愿望或要求同主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来，寻找适合自己的职业角色，力求达到主观因素和客观因素的统一。这一时期的职业需求不再模糊不清，已有具体的、现实的职业目标，表现出的最大特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为以下三个阶段。

①探索阶段，根据尝试期的结果，进行各种职业探索活动，尝试各种职业机会。

②具体化阶段，根据探索阶段的经历，做进一步的选择，此时职业目标已经基本确定，并开始为之努力。

③专业化阶段，个体根据自我选择的目标，开始做详细而具体的准备。

三 后现代生涯理论

21世纪社会政治、经济、文化发展迅速，科技进步更是日新月异，这使工作领域中的社会需求、生涯选择、雇主与雇员的关系等都发生了转变，呈现出了新的生涯特点。这些转变使建立在还原论范式基础上的传统生涯理论，无法满足人们寻求生涯规划支撑的需求，因此更新生涯发展理论成为必需。

面对个体职业发展路径的不确定性，后现代主义以其开放包容的姿态，提供了全新的视角。它接纳并尊重多元与差异，鼓励人们正视并珍视每一个个体的独特性与主观体验。受此启发，一系列前沿的生涯理论应运而生，如生涯混沌理论、无边界职业生涯理论和生涯建构理论等。这些理论不仅揭示了职业生涯中复杂多变的本质，还指明了在充满挑战与机遇的新时代中，如何勇敢地探索、自主地建构属于自己的职业生涯道路。

（一）生涯混沌理论

混沌理论是从物理学、化学等领域扩展而来的，2003年由罗伯特·普莱尔和吉姆·布莱特引入生涯领域。生涯混沌理论是职业生涯中重要的理论之一。该理论指出，生涯是集开放性、动态性、分形性等多种特征于一体的一个极其复杂的系统，生涯发展是一个非线性的、阶段转变的、自我组织的变化过程。

(1) 生涯是一个复杂开放的动态系统。个体生涯心理在静态结构上，是一种自相似的“分形”结构，具有复杂、不规则的特点。

(2) 生涯是一个非线性动态变化的过程。个体生涯起始状态的微小差异可能导致巨大的变化，看似无足轻重的事件往往会对当事人的生涯发展产生难以预估的影响。

(3) 生涯是稳定与不稳定的统一。生涯没有终极稳态，变化随时可能产生。

(4) 生涯具有自主与自驱动性。生涯发展具有主动适应的特征，每个人在一定程度上都可以按自己的想法塑造自身的生涯历程。

(5) 提升生涯灵活性才能以不变应万变。生涯灵活性指个体在适应复杂的生涯历程时需要具备的积极的心理特质，是一种更通用和更强大的适应力。

可见，生涯混沌理论承认人类的局限性，对生涯不再有强烈的控制欲，认可阶段变

化，认为不可预测性和不确定性是生涯发展的本质特征。生涯混沌理论作为重要的生涯理论，启发我们要提高对生活和工作中的不确定性的反应意识，注重探索和开发的过程，更要保持积极心态和培养快速适应的能力。

（二）无边界职业生涯理论

无边界职业生涯是由美国学者迈克尔·阿瑟·伯特伦和道格拉斯·海尔扎蒙于1996年提出的。它对传统职业生涯模式进行了重新思考和挑战，认为传统的职业生涯观念已经不再适应当代职业发展的需要。无边界职业生涯指一个人不再依赖于组织或行业的界限，跳槽、创业或自由职业成为正常的职业发展路径。综合来看，无边界职业生涯有以下六种内涵。

- （1）员工跨越不同雇主边界实现就业。
- （2）员工能得到雇主以外的市场认可。
- （3）员工靠外部的社会网络或信息来发展。
- （4）员工打破直线晋升即成功的机制，追求心理上的成功。
- （5）员工可能因个人或家庭原因而拒绝当前的工作机会。
- （6）员工选择职业时尊重自身意愿，不认为无边界会限制职业发展。

无边界职业生涯与传统职业生涯的区别如表1-3所示。

表1-3 无边界职业生涯与传统职业生涯的区别

| 维度 | 无边界职业生涯 | 传统职业生涯 |
|----------|--------------|-----------|
| 雇佣关系 | 以可雇佣换取绩效和灵活性 | 以工作安全换取忠诚 |
| 心理契约 | 交易型 | 关系型 |
| 职业生涯边界 | 多个组织 | 一个或两个组织 |
| 知识技能 | 可迁移性 | 与公司相关 |
| 职业发展阶段 | 与学习相关 | 与年龄相关 |
| 培训 | 在职培训 | 正式培训 |
| 职业生涯发展方式 | 跨边界、短暂型、螺旋型 | 直线型 |
| 职业生涯管理责任 | 个人承担 | 组织承担 |

无边界职业生涯背景下职业生涯更加不稳定和易变，职业成功的内涵和测量指标必然会出现相应的变化。这就要求大学生应注重职业能力的培养，保持持续的就业力，同时，树立终身学习的理念，只有具备终身学习理念的成长型劳动者，才能在未知与变迁中持续保持职业胜任力。

（三）生涯建构理论

在快速变化和充满不确定的知识经济时代，由组织或社会主导的传统职业生涯模式受

到极大冲击，个体职业生涯发展的自我概念正在不断被强化。2002年，马克·萨维科斯创建了生涯建构理论。该理论认为，个体职业发展的实质就是追求主观自我与外在客观世界相互适应的动态建构过程，而不同的人所建构的内容和结果往往是不一样的。以“适应”为核心的生涯建构模型，为后现代视角下的职业发展研究提供了新的主题和思路。

生涯建构理论分别用职业人格类型、生涯适应力和人生主题回应了个体职业行为中“是什么”“怎么样”“为什么”三个问题的解释。

1. 借助职业人格来形成对职业的自我概念

生涯建构理论认为，不管是个体-环境心理学讨论的个体职业特质差别，还是霍兰德六角模型所强调的职业兴趣，都是生涯发展中不可忽视的重要方面，然而，仅有这些“表象”或“名声”还不够。生涯建构是主观的、隐私的和独特的逐步推进过程，个体职业人格应包含能力、需要、价值观和兴趣等，这些因素都是职业自我概念必须考虑的，也深深影响着人们生涯建构的过程和结果。

2. 用适应来实现发展

随着职业流动性的增加和后工业时代的到来，舒伯晚年时建议采用适应力取代成熟度，用以联结职业生涯的五个发展阶段。作为舒伯和克里特斯的忠实继承者，萨维科斯仔细完成了生涯适应的概念化、可操作化和理论模型化等一系列工作。他认为，适应聚焦的是个体生涯发展中的应变过程，即个体与环境之间如何在各种转换中实现顺利过渡和相互匹配，包括从学校到职场、从一份工作到另一份工作、从一种职业到另一种职业等角色或任务的转换。

生涯适应力指个体在应对各种工作任务及角色转变中进行自我调整的准备状态或社会心理资源，体现了个体在生涯发展过程中面对外部挑战所具备的核心能力。生涯适应力是生涯建构理论最关键的要素，依照从抽象到具体可分三个层次（图1-6）来理解：上面是最抽象的层次，生涯适应力是个四维二阶观念，由生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信构成，分别对应着“我有未来吗？”“谁拥有我的未来？”“未来我想要做什么？”“我能做到吗？”四个重要职业生涯发展问题；中间层次是生涯适应力的主要内容，萨维科斯将其归纳为ABCs：态度（attitudes）、信念（beliefs）、能力（competencies）；底下是最具体的层次，是各种具体的个体职业行为和面对外部职业环境变化所做出的应对策略。

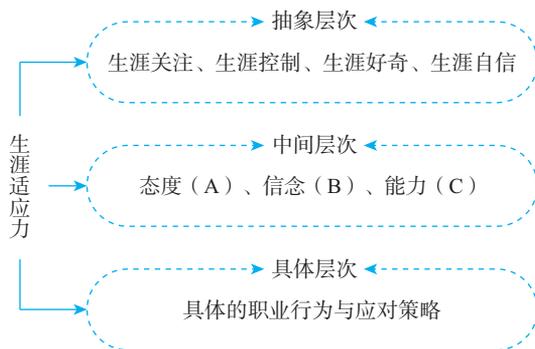


图 1-6 生涯适应力内涵的三个层次

3. 把职业生涯发展动态视为人生主题

人生主题是生涯建构的一个重要视角，以前人们希望找到合适的员工来塑造职业成功和工作满意，人生主题理论则号召人们通过建立关联来整合主观世界、客观世界，号召个体通过具体工作体验来体现自身价值和能力。

生涯建构理论在后现代生涯理论中影响最大，研究者最多，体系较为清晰，实践运用最广，并衍生出不同取向的后现代生涯咨询辅导流派，在生涯干预方面为生涯教育、辅导咨询提供了理论基础和具体方法。

新知新思



近几年，35岁的中年危机已经深入人心，35岁仿佛成了一道无形的坎。很多年轻人明明才20岁出头，就开始焦虑“35+危机”，甚至很多人说“30岁就很老了，找不到工作了”。你如何看待“35+危机”？你认为应该如何从自身出发，避免这种“危机”？



学以致用

校园采访：你认为好工作的标准是什么

目的

- (1) 了解大学生对好工作下定义的标准。
- (2) 尝试建构自己的职业生涯。
- (3) 锻炼团队合作、沟通表达等能力。

内容

- (1) 4~6人为一组，形成采访小分队。

- (2) 以小组为单位，做好采访准备与分工，包括采访设备与采访提纲的准备。
- (3) 利用课余时间，选取不同的场合对同学进行采访。

评价与反思

根据自己在活动中的表现分别进行个人评价、他人评价和教师评价，并将在活动中的感悟与反思填写在下表中。

| 评价标准 | 分值 | 个人评价 | 他人评价 | 教师评价 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|
| 团队分工明确，进度安排合理 | 20分 | | | |
| 充分利用现代科技，搜集的资料完善、详细、权威 | 30分 | | | |
| 遇到问题能及时解决，有灵活应变的策略 | 25分 | | | |
| 调查报告内容全面，条理清晰；班级展演语速得当，具有较强的感染力、吸引力 | 25分 | | | |
| 总分 | 100分 | | | |

感悟与反思