

江西省“十四五”普通高等教育本科省级规划立项教材
通识课教育系列教材

新编大学生 就业指导

张海涛 吴志刚 主编



 中国科学技术出版社
CHINA SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

江西省“十四五”普通高等教育本科省级规划立项教材
通识课教育系列教材

新编大学生就业指导

张海涛 吴志刚 主编

中国科学技术出版社



新编大学生 就业指导



读科学 得真知
科学普及出版社漫漫读微信号

ISBN 978-7-5236-1261-3



9 787523 612613 >

定价：42.00元

江西省“十四五”普通高等教育本科省级规划立项教材
通识课教育系列教材

新编大学生 就业指导

张海涛 吴志刚 主编



中国科学技术出版社

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

新编大学生就业指导 / 张海涛, 吴志刚主编.

北京 : 中国科学技术出版社, 2025. 1. -- (通识课教育
系列教材). -- ISBN 978-7-5236-1261-3

I. G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2025SV8408 号

策划编辑	王晓义
责任编辑	周 婷
封面设计	唐韵设计
责任校对	张晓莉
责任印制	徐 飞

出 版	中国科学技术出版社
发 行	中国科学技术出版社有限公司
地 址	北京市海淀区中关村南大街 16 号
邮 编	100081
发行电话	010-62173865
传 真	010-62173081
网 址	http://www.cspbooks.com.cn

开 本	787mm × 1092mm 1/16
字 数	266 千字
印 张	12.5
版 次	2025 年 1 月第 1 版
印 次	2025 年 1 月第 1 次印刷
印 刷	北京荣玉印刷有限公司
书 号	ISBN 978-7-5236-1261-3/G · 1082
定 价	42.00 元

(凡购买本社图书, 如有缺页、倒页、脱页者, 本社销售中心负责调换)

编写委员会

主 编

张海涛 吴志刚

副主编

李 赟 吴丽娟 肖 芳 黄爱科

编 委

江期胜 魏文颖 涂 敏

前言

党的二十大报告提出：“实施就业优先战略。就业是最基本的民生。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。”2021年，国务院印发的《“十四五”就业促进规划》指出，加强职业生涯教育和就业创业指导，提高高校毕业生就业能力。教育部《关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》指出，各地各高校要把就业教育作为全员全过程全方位育人的重要内容，推动与思想政治教育、专业教育深度融合。高校毕业生是党和国家宝贵的人才资源，是城镇新增就业的主体，做好高校毕业生就业工作意义重大。

新时代以来，高校毕业生就业局势总体稳定、稳中有升。同时，高校毕业生就业形势正在发生深刻变化，面临一定的困难和挑战。在新的时代背景下，为大学生就业提供指导和支持，发挥有利因素，直面问题挑战，是高校毕业生就业工作需要回答的重大课题。本教材立足新时代新情况，以促进大学生高质量充分就业为宗旨，构建切实可行的就业指导框架，以帮助大学生找准个人定位，实现个人价值。

本教材共设七章，涵盖了大学生的职业生涯规划制订、就业环境分析、就业素质准备、就业信息掌握、就业实战应对、就业权益保护和职业发展续航等内容；目标是着力构建覆盖全学涯阶段的职业生涯规划、就业指导与职业发展指导“三位一体”的指导体系，抓牢职业生涯规划的源头，紧盯就业指导的全过程，将大学生就业工作的目标从提高就业率转向提升就业力，从根本上解决大学生就业“难”的问题。

授人以鱼不如授人以渔。本教材编写体现出重框架方法的特色，不追求穷尽就业信息、就业政策、就业渠道等内容的列举，而是提供一种思维方式和行为方法，使大学生确立正确积极的就业观念，获得受益终身的就业和职业发展的能力。

高质量的就业是将个人理想与国家命运相结合的就业，是个人发展与时代脉搏相振动的就业。本教材编写结合国家需要、社会需要与个人需要，融入课程思政，使大学生关注新质生产力、新产业、新动态，明确自身肩负的时代发展的使命，让青春在全面建设社会主义现代化国家的火热实践中绽放

绚丽之花。

本教材在编写过程中参考了高校先进的就业指导工作体系和其他优秀的就业指导类教材，在此深表谢意。由于编者水平有限，本教材存在的不足之处，敬请读者批评指正。

本教材适合全年级大学生及就业指导教师参考使用，亦能为已经参与工作的职场人士提供帮助。此外，本教材编者还为广大一线教师提供了服务于本书的教学资源库，有需要者可发送邮件至 2393867076@qq.com 获取。

编 者

目录

第一章 拨云见日——职业生涯规划制订

第一节 认识职业生涯与职业生涯规划····· 003

- 一、职业生涯与职业生涯规划的内涵····· 003
- 二、职业生涯规划的原则····· 007
- 三、职业生涯规划的基本步骤····· 009

第二节 提高职业生涯规划理论素养····· 013

- 一、职业生涯发展阶段理论····· 013
- 二、职业选择匹配理论····· 018
- 三、职业生涯管理理论····· 022

第二章 运筹帷幄——就业环境分析

第一节 了解当前的就业形势····· 035

- 一、当前毕业生的就业状况····· 035
- 二、现有的就业途径····· 037

第二节 把握新质生产力下的就业动态····· 047

- 一、新质生产力催生新职业····· 047
- 二、新产业、新业态开辟就业新空间····· 048

第三章 厚积薄发——就业素质准备

第一节 身体素质准备····· 055

- 一、大学生增强身体素质的重要性····· 055
- 二、做好身体健康管理····· 056

第二节 心理素质准备····· 060

- 一、就业常见的心理问题····· 060
- 二、常见心理问题产生的原因····· 062
- 三、就业心理问题的自我调适····· 064

第三节 知识能力素质准备····· 068

- 一、知识素质····· 068
- 二、能力素质····· 071

第四章 去伪存真——就业信息掌握

第一节 认识就业信息····· 081

- 一、就业信息的内容····· 081
- 二、就业信息的作用····· 086
- 三、就业信息的特征····· 088

第二节 搜集就业信息····· 089

- 一、就业信息搜集的原则····· 089
- 二、就业信息搜集的渠道····· 090
- 三、就业信息的搜集方法····· 096

第三节 处理就业信息····· 096

- 一、分辨就业信息····· 097
- 二、筛选就业信息····· 098
- 三、利用就业信息····· 099

第五章 扬帆起航——就业实战应对

第一节	准备求职材料·····	104
	一、简历·····	104
	二、求职信·····	112
第二节	笔试和面试·····	116
	一、笔试·····	116
	二、面试·····	117
第三节	防范就业陷阱·····	123
	一、常见的求职陷阱·····	123
	二、求职陷阱的防范方法·····	125

第六章 保驾护航——就业权益保护

第一节	熟知就业权利和义务·····	131
	一、大学生就业的基本权利·····	131
	二、大学生就业的基本义务·····	135
第二节	明确就业权益的法律保障·····	136
	一、《就业协议书》·····	136
	二、劳动合同·····	138
	三、新就业形态个人权益的保障·····	146

第七章 乘风破浪——职业发展续航

第一节	完成角色转变·····	152
	一、初入职场的常见问题·····	152
	二、认清角色区别·····	155
	三、转变角色的方法·····	156
第二节	提升职业发展能力·····	160
	一、学会有效沟通·····	160
	二、掌握职场礼仪·····	164
	三、培养职业心态·····	170
第三节	追求职业自得·····	175
	一、增强自我效能·····	176
	二、实现职业成功·····	178
	三、保持前进动力·····	182

参考文献·····	190
-----------	-----

第一章

拨云见日

——职业生涯规划制订



学习目标

知识目标

- (1) 了解职业生涯与职业生涯规划的内涵。
- (2) 明确职业生涯规划制订的原则和步骤。
- (3) 掌握职业生涯规划的相关理论知识。

能力目标

- (1) 能够运用职业生涯规划理论客观分析，明晰未来职业发展方向。
- (2) 能够制订出符合自身情况的职业生涯规划。

素养目标

- (1) 培养长远发展意识。
- (2) 坚持理论与实践动态统一的学习观念。



“校友助就业”职业生涯规划嘉年华

2024年10月，由广东省教育厅主办、珠海科技学院承办的“粤就业”广东省2025届普通高校毕业生系列供需见面活动（珠海地区综合类专场）在珠海科技学院举行，同期现场开展全国首个“校友助就业”职业生涯规划嘉年华活动。活动以“校友引航，扬帆职涯”为主题，吸引了超1000名学生参与活动。

珠海科技学院自2024年4月打造全省首个“行业校友会助就业”育人品牌以来，依托全国首个“政府—学校—协会—企业—校友”五位一体校外就业驿站，先后开展“校友帮帮团”“生涯嘉年华”“校友助就业、指导不断线”“线上职业生涯规划咨询”等生涯教育与就业指导活动，以行业校友资源拓展访企拓岗效能，做深做实助就业工作。

本次“校友助就业”职业生涯规划嘉年华作为广东省首个“行业校友会助就业”育人品牌的创新活动载体，针对在校生及求职者理清职业迷茫，满足求职礼仪指导、简历提升、岗位精准匹配等不同需求，匹配珠海科技学院九大学科的产业行业，组建“校友帮帮团”，22位校友导师现场赋能，以意识启航、灯塔引领、航道速通、职海彼岸四大阶段主题，引导学生构建学业—职业目标体系，九大学科大咖行业导师以专业地图赋能学生提早确定就业方向、精进技能实现高质量就业。

活动现场设立十大专区，同时针对特殊困难群体就业设立“爱心岛屿”帮扶专区，点亮学生求职之路，创新开展“朋辈职伴”全覆盖式职业生涯成长结对陪伴服务，通过学生与心仪导师进行现场结对的方式，持续开展全程化线上线下职业生涯规划服务，密切跟踪学生成长状况，打造全覆盖的学生专业实践大课堂，打造特色化高校毕业生招聘会指导服务模式。

本次招聘活动由校友群体组织发起，参与活动的校友企业达60家，校友企业为珠科学子提供了广泛的就业机会。校友企业现场招聘在同日开展的“2025届普通高校毕业生系列供需见面活动（珠海地区综合类专场）”中取得亮眼成果，共收到简历764份，吸引了718名求职者参与面试，其中184名优秀候选人顺利通过现场面试。

（资料来源：中国日报网，2024年10月27日，有删改）

提问 1：如何理解职业生涯规划？



学生 1：职业生涯规划就是做一个计划，一个关于未来职业发展的计划。

11

评论发送

提问 2：你有职业生涯规划吗？如果有，简单描述一下；如果没有，你可以简单畅想一下。



学生 2：没有，之前没有考虑过这个问题，不过以后还是想找一个比较稳定的工作。

5

评论发送

第一节

认识职业生涯与职业生涯规划

职业是一个人在社会上生存的鲜明价值体现，是一个人发展的核心要素。大学阶段是学习的高级阶段，也是职业发展的预备阶段。大学生在大学这个特殊的时期有效地规划职业生涯，对自身未来的发展大有裨益。

一、职业生涯与职业生涯规划的内涵

选择一个职业就是选择一种生活方式，选择职业就是选择未来的自己。对于大学生来说，职业生涯规划关系到择业、就业乃至一生的发展，它有助于大学生客观看待和完善自我、正确认识社会竞争，通过合理的自我预期和择业，更好地实现自己的人生价值。

（一）什么是职业生涯

职业生涯指一个人一生中从事职业的全部过程。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。理解职业生涯的内涵可以从以下 5 个方面切入。

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

（2）职业生涯是一个动态过程，是人的一生中所有与职业相关的连续活动或经历。职业生涯并非从步入社会从事工作开始。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) 职业生涯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) 职业生涯受多方面因素的影响,如个人对终身职业生涯的设想、组织的需要与人事计划、社会客观环境、教育成长环境等。职业生涯在一定程度上可以被认定是多方面因素相互作用的结果。

(5) 职业生涯是一个发展的过程,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(并不一定是工作单位的变动,也可以是在同一个单位中从事不同的工作);另一种是职务的晋升,即在同一职业或同一单位中职位不断升迁。这两种都属于职业生涯的良性发展。



就业补给站

外职业生涯和内职业生涯

职业生涯可分为外职业生涯和内职业生涯。

外职业生涯是一个人在一生中所从事的各种职业的总称,是客观的职业,常指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。外职业生涯的构成因素通常是别人给予的,也容易被别人收回,可能与自己的付出不符。有的人一生追求外职业生涯的成功,内心极痛苦,因为他们往往不了解,外职业生涯的发展是以内职业生涯的发展为基础的。

内职业生涯指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。内职业生涯各项因素的取得,可以通过别人的帮助而实现,但主要还是通过自己努力追求而实现。内职业生涯的各构成因素不因外职业生涯的构成因素的不同而不同,内职业生涯各构成因素一旦获得,别人便不能收回或剥夺,也不因外职业生涯因素的改变而丧失。

内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提,内职业生涯发展带动外职业生涯的发展,它在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用。因此,在职业生涯的各个阶段,我们都应重视内职业生涯的发展,尤其是在职业生涯前期和中前期,我们一定要把对内职业生涯各因素的追求看得比对外职业生涯各因素的追求更为重要。

(二) 什么是职业生涯规划

职业生涯规划指个人结合自身条件和现实环境,确立职业目标,选择职业路线,制

订相应的培训、教育和工作规划，并按照规划实施具体行动，完成职业目标的过程。职业生涯规划的基本内容包括设定职业生涯目标、明确职业意向、分析职业素质、决定职业选择，如图 1-1-1 所示。



图 1-1-1 职业生涯规划的基本内容

设定职业生涯目标是职业生涯规划的第一步。只有确立了职业生涯的目标和发展方向，才能做好职业生涯规划的其他内容。大学生因为长期处于校园中，不能真实体验到职业环境，可能会使目标的设定偏理想化。因此，要特别注意：目标设定要恰到好处，保证目标明确、具体，不能一味追求“宏大”。同时，职业生涯目标与环境联系紧密，会因为各种要素而发生变化。

因此，大学生在整个职业生涯规划的过程中还需要时刻关注内外环境的变化，调整步伐，不断地修正目标，使自己立于不败之地。

（三）学习职业生涯规划必要性

虽然职业生涯规划对于大学生来说并不陌生，但在大学生群体中仍然存在职业生涯规划不科学的问题。为了实现学业和职业的良好匹配，大学生要发挥自身的自觉性、主动性和能动性，在大学期间合理规划职业生涯，为将来的职业发展做好准备。

1. 当前大学生职业生涯规划存在的问题

（1）职业生涯规划意识淡薄。部分大学生缺乏自我规划意识，不能针对自身所处的具体情况制订科学、合理的职业生涯规划。部分大学生一方面对工作岗位充满向往，另一方面却缺少理性的思考与规划。如果没有理性的职业生涯规划，即使制订了职业生涯目标，也会因为对就业形势的错误预估而缺乏竞争意识和紧迫感，不能准确地确定职业发展的方向，从而导致制订的职业生涯规划缺乏竞争性、科学性和针对性，最终影响职业生涯规划的实际效果。

（2）职业价值取向有偏颇。部分大学生把对职业和前途的长远期盼转化为对薪酬待

遇、工作地点、环境条件、休假制度等具体条件的要求，他们更加注重的是职业的经济价值，而忽视了它的理想价值。当理想与现实错位时，大学生就会择业困难。

（3）自我认识不足。自我认识不足是职业生涯规划不准确的重要原因。充分地认识自己，是进行科学职业规划的前提。在认识自我的过程中，一定要清楚自己想要什么、想成为什么样的人、自己能做什么、自身的优势和劣势有哪些等。这些问题可能看上去比较容易，回答起来却并没有想象的简单。

（4）职业生涯规划认识不深刻。职业生涯规划是一个动态的发展过程，个人在每一阶段对职业的认识、理解都会有所不同，因此需要随着自身的成长，循序渐进、动态地调整职业规划。

2. 大学生进行职业生涯规划的意义

（1）利于职业选择。部分大学生对自己不是很了解，在职业选择时表现出盲目性。一个好的职业生涯规划，可以使大学生认识到他们自身所具有的个性特点、现有的和潜在的职业素养，帮助大学生认识自我的价值；同时，也可以使他们对自己的总体优势和劣势进行多方位对比分析，重点培养一些职业特质，树立自己的职业目标和职业理想。大学生要有效地规划自己的学习和生活，并为自己最终能够从事理想的职业去做各方面的准备；要能够较客观地估计自己的个人目标与现实之间的差距，运用科学的方法不断提高自己的就业能力，最后实现自己的职业目标和理想。

（2）提升学习主动性。明确职业生涯目标是进行个人职业生涯规划的重要内容。制订科学的个人职业生涯规划，会使一个人的奋斗目标变得十分明晰，继而努力实现事业上的成功。大学生职业生涯规划是大学生为自己的发展订立的心理契约，是自己对未来的美好期待。制订科学的职业生涯规划，可以帮助大学生确定生涯发展目标，促使其在充分认识自己、充分认识社会、客观分析环境的基础上，制订大学阶段的学习和能力培养计划，并根据自己的爱好、实际能力和社会需求制订有效的实施步骤，即某个时间段自己要达到什么目标，最后根据目标和职业生涯规划的实现进程不断总结并完善自己的计划，对不和谐之处进行矫正。这样一来，在大学阶段的学习和生活中，大学生就会由被动变为主动。

（3）提升核心竞争力。当今社会处在变革的时代，竞争的形式和激烈程度也在发生着变化。大学生就业时可能在知识、实力和经验方面准备不足。知识和经验的积累是人生成功的关键，个人成长是一个不断学习、挖掘和积累的过程。大学期间正是知识学习、能力锻炼和培养的关键时期。大学生通过对职业进行尝试性的定位与选择，能反思自己的人生理想和人生态度；通过对个人的评估及对职业形势的分析，培养自己有选择、有目的地完善知识结构的能力；通过参加各类实践活动，锻炼自己的人际协调能力，培养自己在未来发展中分析、观察及创造的能力等。

（4）培养就业自信心。自信心对大学生职业生涯规划有着重要作用。职业生涯规

划是个人积极、主动地对自己的发展进行思考与计划，而只有当个人的改变是来自其内在动机、反映个体内在的需求时，才能有最好的效果。制订生涯规划的过程也是逐步挖掘个人需要、明确奋斗目标的过程。当一个人的目标具体而清晰时，其会采取更加有意义、积极、高效的行动。主动且高效的行动可能会带来成功，并促使大学生不断学习、积累和提升自己。随着知识的积累，大学生对自己和工作的认识不断加深，自信心也就会逐渐建立起来。

(5) 有助于实现自我。自我实现是大学生各种能力和创造力的充分发挥和展现。自我实现的过程是发展的过程，换句话说，就是寻找真实的自我、发现本身具有的潜在能力的过程。大学生的自我实现是通过职业生涯规划的方法来完成的，大学生在自己的努力下不断满足自我实现的需求。当前，在日益激烈的市场竞争形势下，大学生不但要对自己有充分的认知，而且要在大学里建构自己的世界观、人生观、价值观。

二、职业生涯规划的原则

大学生职业生涯规划是大学生进行自我剖析，在全面客观地认识主、客观因素与环境的基础上进行自我定位，设定自己的职业生涯发展目标，选择实现既定目标的职业，制订相应的培训计划，按照一定的时间安排来采取各种积极的行动去达成职业生涯目标的过程。在规划职业生涯的过程中必须坚持相应的基本原则。

(一) 整合利益原则

一个人的职业生涯从初入职场直到退休，可能持续四五十年。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，处理好个人与个人、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、知识和努力集中于同一目标和机会上。

(二) 可操作性原则

在进行职业生涯规划时，非常重要的一点是要确保所制订的计划具备可操作性；这意味着规划中的每一步骤都应该具体、明确，并且能够实际执行；为了达到这一目标，个人需要详细分析自己的兴趣、能力和市场需求，从而制订出切实可行的行动计划。

(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相结合。好的职业生涯规划促使个人与组织协同并进、两者相辅相成。

（四）动态目标原则

人生是动态的，最初理想的职业目标在新的机遇面前可能会失去指导意义，受到环境影响，有些职业目标暂时并不一定能够实现，这时则需要考虑重新规划。大学生一定要认识到职业规划的动态性，不能被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，积极做出改变，在变化中提升自我。无论怎样，个人都需要认识到职业生涯规划的动态性，保持自省并及时调整，让目标更合理、更符合现阶段实际情况、更契合当下自身的能力。

（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。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、长远的目标拆解成一个个小的、易达成的阶段性目标，当多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）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，保证职业生涯规划朝着规划的大方向前进。在发展的过程中不可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。

（七）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订，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。

（八）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。在规划时要保持开放的心态，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、职业生涯规划的基本步骤

职业生涯规划是一个系统而全面的过程，它有助于我们明确职业方向、设定职业目标、制订实现这些目标的行动计划。大学生具体可以依照以下 5 个步骤进行规划。

（一）自我剖析

自我剖析是职业生涯规划的基础和前提，意味着对自己进行全面、客观的分析，认识自己、了解自己，从而做出准确的职业选择，设计最适合自己的职业生涯规划发展路径。自我剖析的内容主要包括：对个人的兴趣、性格、能力等的分析，对自己的优势和劣势的认识。

1. 兴趣

兴趣是指一个人对某些事物的特殊偏爱，职业兴趣则是指一个人对某些职业的特殊偏爱。兴趣往往是由个人的先天资质和后天环境因素共同影响决定的，这是一种心理的选择倾向，选择有兴趣的职业会让人感受到愉悦，从而激励人不断地投入其中。职业兴趣相比普通兴趣来说，不仅能给人带来愉悦感，还会给人带来投身事业的成就感。我们可以从以下 3 个方面探索兴趣对职业发展的重要性。

（1）兴趣是职业选择的重要依据。兴趣是最好的老师，是一种强大的精神力量，可以丰富我们的生活、充实我们的人生。在职业生涯中，兴趣是我们进行职业选择的重要依据。离开个人兴趣来谈职业发展规划很难取得良好的效果，也很难成就一个人的事业。兴趣可以使人集中精力学习新知识、启迪自身智慧并创造性地开展工作。

（2）兴趣可以提高个人工作效率，充分发挥个人才能。兴趣可以让我们愉悦地开展工作、提高工作效率，面临遇到的各种障碍和困难时，也能够使我们充分发挥才能、想尽办法去解决问题。从事自己感兴趣的工作能够让我们感受到真正的快乐，从而使我们充分发挥才能；如果对所从事的工作缺少兴趣，我们的才能就很难得到充分发挥，且容易感到疲劳、乏味和倦怠。

（3）兴趣是保证职业稳定的重要因素。在职业发展中，我们只要感兴趣、不停钻研，就会不断进步，从而在工作中获得更多愉悦感、价值感和满足感，并在事业上稳步前进，实现职业成功。

2. 性格

性格指的是一个人经常性的行为特征及因适应环境而产生的惯性行为倾向，它包括显性的行为特征和隐性的心理倾向。



性格的特征

1. 整体性

性格由能力、气质和人格三方面组成，这些要素之间彼此联系、相互依存，构成了一个在机能上相互适应、相互影响、相辅相成的整体。

2. 多维度性

性格特性并非单一或线性的，而是由多个相互关联但又独立的特质构成的，这些特质包括外向性、神经质、开放性、宜人性和尽责性等。不同维度的性格特质共同塑造了个体的行为模式和思维方式，使每个人的性格都独一无二。

3. 稳定性

性格具有一定的稳定性，即个体在不同时间和情境下表现出的性格特征相对一致。尽管个体可能会受到环境或情绪的影响而暂时改变某些行为，但核心的性格特质通常不会轻易改变。

4. 可塑性

尽管性格具有稳定性，但它并不是一成不变的。个体在成长过程中，通过学习和经历，可以逐渐调整自己的性格特征，以适应不同的环境和需求。

性格影响着一个人对职业的适应性，不同的性格适合于从事不同的职业，同时不同的职业对人的性格有不同的要求。我们可以从以下 3 个方面探索性格与职业的关系。

(1) 选择职业要考虑自己的性格特征，尽量选择适合自己性格的工作。几乎每一种工作都对从业者的性格有特定的要求，如服务人员必须具有亲切、热情、周到、体贴他人的性格，这样才能做好服务工作。再如，工程技术人员，需要具有严谨认真、一丝不苟、精益求精、善于合作的性格。

(2) 职业对性格具有反作用。例如：服务行业的工作人员如果性格是孤僻、轻率的，则需要按职业的要求改变自己的性格。

(3) 性格对职业生涯发展也有较大的影响。一个人的性格特点不仅影响着他们的职业选择，还深刻影响着他们在职场中的表现、工作满意度以及职业发展的轨迹。在事业上成功的人往往具有以下性格：有责任心、不畏艰苦、百折不挠、善于忍耐、自律性强、独立、执着。因此，在规划和选择职业时，了解自己的性格特质并找到与之匹配的职业领域，对实现职业成功至关重要。

3. 能力

能力是指顺利完成某种活动所必须具备的一种心理特征或心理条件，是个人职业选

择和职业成功的基础。

能力是职业选择和发展中非常重要的方面。兴趣、人格和价值观影响着职业理想的树立，而能力可以使我们的职业理想与现实有机地结合起来，使理想落到实处。因为，无论什么职业都需要个体有一定的能力保证。另外，个体如果不能很好地评价自己的能力，错误地选择职业，将无法发挥出自身的潜力。

4. 价值观

价值观是指个人对客观事物的意义、作用、效果和重要性的总体评价，是个人在思考之后做出的判断，是推动并指引一个人做出决定、采取行动的原则与标准，是构成个性心理结构的核心要素之一。价值观对个人未来的职业发展具有重要的影响，具体表现在以下两个方面。

(1) 价值观影响职业选择。价值观决定了一个人的职业期望，影响着一个人对就业方向 and 具体职业岗位的选择。一个人可能拥有不同类型的价值观，但可能没有职业能够同时满足不同类型价值观的追求。因此，一个人要明确自己最看重的价值和相对不看重的价值，再选择最能满足自己所重视的价值的职业。

(2) 价值观影响职业态度。一个人在工作中的心理和行为都是价值观的表现。一个人的职业如果符合自己的价值观，那么他会有肯定的、积极的职业态度，能够自觉地钻研技术、掌握技能，提高职业活动的忍耐力和工作效率；反之，则会有消极的职业态度，甚至对工作产生抱怨心理，影响团队氛围和个人发展。



就业ing

苗山群众健康的“守门人”

梁驹 2015 年本科毕业于广西医科大学临床医学专业，2018 年结束住院医师规范化培训后回到家乡广西壮族自治区柳州市融水苗族自治县工作。全科医生作为群众健康的“守门人”，守护着基层疾病预防和重大防疫的“第一关”。毕业后的梁驹主动选择到融水苗族自治县最偏远、最困难的乡镇——杆洞乡参加工作。杆洞乡距县城 140 千米，村屯散落、交通落后，人员、药品、设备严重不足，这坚定了他始终践行“健康所系、性命相托”的决心。

梁驹组织卫生院医务人员走遍杆洞乡 12 个行政村、76 个自然屯，开展群众体检诊疗、家庭医生签约、健康扶贫等工作。冬天大雪封山、交通阻断，120 急救车在出诊、接送患者的路上常遇到大雾、道路塌方等突发情况，尤其是在出诊村屯时更为艰难，接、转诊病人至上级医院也是一个巨大的难题。环境是艰苦的，但生命是唯一的，梁驹没有退缩，想方设法克服困难，大雾时牵头探路指引、冰雪天时给车

辆装上防滑链运送病人、道路塌方时抬担架上路。在他看来，只要有机会，就坚决不放弃一线生机。

2018年8月至2021年9月，梁驹先后在杆洞乡、白云乡中心卫生院工作。为完善诊疗制度、长效改进基层医疗状况，他潜心研究，认真落实医疗核心制度，编制符合当地卫生院实际的乡镇版诊疗规范（临床路径）；借助县域医共体管理模式，指导医务人员提高诊疗水平、规范药品耗材管理，建立培训机制，如“学术星期一”、轮岗进修制度；改善医疗环境和完善管理制度，使医疗业务量得到持续增长、药品耗材比得到合理控制。从而，真正实现“基层首诊、双向转诊、急慢分治、上下联动”的诊疗模式，提供高效、便捷、经济的医疗服务，约1.3万名当地常住群众受益，梁驹所做的工作取得了显著的社会效益和经济效益。

2022年，在融水苗族自治县人民医院重症医学科工作的梁驹担任了科教科副科长一职，负责广西助理全科医生规范化培训基地的学生学习与管理。他积极协调广西医科大学附属医院等各种渠道的教学、医疗资源，更好地培养了高质量、高水平、更适合基层的全科医生。目前，基地共招收62名学员，有39名已培训结束返回乡镇卫生院工作。

同时，梁驹每月都去乡镇卫生院指导医务人员队伍建设，包括教学活动指导、基本理论技能培训、诊疗经验教授等。2022年，他培训医务人员1000余人次，依托县医院“医共体”的模式，持续带动区域内整体医疗水平发展，为实现健康中国贡献了自己的一份力量。

（资料来源：《中国教育报》，2023年7月12日，有删改）

（二）环境评估

自我剖析是“知己”，那么环境评估就是“知彼”。外部环境对大学生的职业生涯规划有着重要的导向作用。环境评估的内容主要包括两个方面：一是对当前的就业环境的评估，如经济形势及其发展趋势、现行的法律法规及相关政策、社会价值观等；二是对职业相关信息的了解，如热门职业、职业要求等。大学生在制订自己的职业生涯规划时，要分析环境特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、环境对自己的要求及环境对自己的利弊等。只有充分了解环境因素，才能做到趋利避害，从而使职业生涯规划具有个人实际意义。

（三）确定目标

在自我剖析和环境评估的基础上，大学生要对自己的职业生涯目标有明确的定位，这是整个职业生涯规划的核心内容。职业生涯目标包括长期目标、中期目标和短期目标，它们分别与长期规划、中期规划和短期规划相对应。大学生可以根据自己的专业、

性格、价值观和社会的发展趋势来确定长期目标，然后再把长期目标细化，根据个人经历和所处的环境制订可行的中期目标和短期目标。例如，十年或更长时间后要达到什么目标、毕业3年内要达到什么目标、大学期间要达到什么目标、本学期要达到什么目标。目标越具体，实现的可能性就越大。

（四）制订并实施计划

制订并实施具体的行动计划是实现职业生涯目标的必要环节。目标与现实之间可能是存在差距的，大学生应客观认识这些差距，然后采取相应的改进措施。例如：为了达到自己的职业生涯目标，在学习方面计划采取什么措施来提高学习效率；在业务素质方面计划学习哪些知识、掌握哪些技能，以增强业务能力；明确自己打算在各个项目上花费多少时间，准备如何保证这些计划能按时完成等。

在明确大学各阶段的发展目标和任务的基础上，大学生还应针对自己的职业目标，分析自己在学历、专业能力、社交能力、身体素质、相关经验等方面已经具备的条件和尚未具备的条件，进而明确具体的改进措施。一旦有了明确的计划和措施，就要按照各个阶段的目标，将具体的行动方案付诸实践。

（五）反馈调整

影响职业生涯规划诸多因素是在不断变化的，并且有些变化难以预测。这就导致职业生涯发展可能会偏离原先的规划。因此，要使职业生涯规划行之有效，大学生就必须不断地更新对自身和社会的认知，并对自己的职业生涯规划进行反复评估和修订，以符合自身和社会发展的需要。

第二节 提高职业生涯规划理论素养

生涯规划相关理论的发展是一个多学派共同发展的过程。生涯发展、生涯规划、生涯指导、生涯教育，各种理论的产生，推动了生涯理论的发展，对实践起到了极大的启发和指导作用，许多量表、计算机系统和其他用于生涯干预的材料也应运而生。综合运用生涯规划的相关理论和工具，能帮助我们更加顺畅地制订出好的、动态的职业生涯规划，也能为我们以后的职业发展奠定基础。

一、职业生涯发展阶段理论

职业生涯发展阶段理论是描述个体在职业生涯中经历不同阶段的理论框架。这些理

论认为，个体的职业发展并非一成不变，而是会随着时间的推移和经验的积累，经历一系列有序的阶段。每个阶段都有其特定的任务和挑战，个体需要在这些阶段中不断适应和成长，以实现职业目标和满足个人需求。

(一) 伊莱·金斯伯格的职业生涯发展理论

美国著名职业生涯发展理论先驱、职业心理学家伊莱·金斯伯格（Eli Ginsberg），通过对个体的童年到青少年阶段职业心理发展过程进行研究，将个体职业心理的发展划分为幻想期、尝试期和现实期 3 个阶段。

1. 幻想期（4～11 岁）

幻想期的儿童已逐渐获得关于社会角色的直接印象，他们对自己经常看到或接触到的各类职业都感兴趣，并充满新奇，幻想长大以后要从事什么职业。特别是在早期的游戏中，儿童常常扮演他们各自所喜爱的角色。随着年龄的增长，游戏中所喜爱的角色得到初步强化，儿童开始在日常服饰搭配、语言行动上对这些角色进行模仿。如果模仿得到成人和伙伴的赞许、肯定，那么儿童开始萌芽的职业意识会得到强化。幻想期的儿童职业心理发展特点主要包括以下 3 个方面。

- （1）属于单纯的兴趣爱好与模仿。
- （2）不考虑自身的条件和能力水平。
- （3）不能形成与社会需要相适应的职业动机，完全处于幻想之中。

2. 尝试期（11～17 岁）

尝试期是儿童向青少年过渡的时期。随着个体生理的迅速成长和变化，他们的心理也在快速发展，以独立意识和价值观念的形成作为显著标志，他们开始憧憬自己的职业未来。

随着知识的增长和能力的增强，特别是获得一些社会生产、生活经验后，个体开始对职业问题进行积极探索，如能够比较客观地审视自己的条件、能力，注意社会职业声望、需要等。尝试期还可以划分为 4 个阶段（表 1-2-1）。

表 1-2-1 尝试期的 4 个阶段

阶段	具体表现
兴趣阶段 (11～12 岁)	开始觉察到社会不同职业之间的一些差异，对自己较为关注的职业产生兴趣
能力阶段 (12～14 岁)	开始注意社会不同职业对人的能力要求，注意衡量自己的能力与某些自己感兴趣的职业之间的差异，部分人自觉进行训练

续表

阶段	具体表现
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, 运用这些价值审视自己的职业兴趣和能力
综合阶段 (16 ~ 17 岁)	开始综合有关职业信息, 并综合判断职业发展方向, 缩小职业兴趣范围, 把自己在前几个阶段中形成的职业价值判断和早期职业行动转移到自己初步确定的职业方向上来

3. 现实期 (17 岁以后)

现实期是青年向成人过渡的年龄阶段, 个体开始步入社会进行劳动并实现就业。这一时期的个体能够客观地把自己的职业愿望同自己的主观条件、能力及职业需要密切联系。

(二) 唐纳德·舒伯的终身职业生涯发展理论

从人的终身发展的角度出发, 唐纳德·舒伯 (Donald Super) 由“生涯发展形态”的研究结果入手, 参照生命周期理论, 提出了终身职业生涯发展理论。

1. 发展阶段

舒伯依据年龄将个体生涯阶段划分为成长、探索、建立、维持和衰退 5 个阶段, 其中有 3 个阶段与金斯伯格的分类相似, 在此基础上, 舒伯增加了就业以及退休阶段的生涯发展。

(1) 成长阶段 (0 ~ 14 岁)。成长阶段的儿童开始发展自我意识, 以各种不同的方式表达自己的需要, 且通过对现实世界的不断尝试来扮演自己的角色。这个发展阶段的任务是: 发展自我形象, 了解工作的意义。这个阶段包括 3 个时期。

①幻想期 (0 ~ 10 岁): 以“需要”为主要考虑因素。在这一时期, 幻想中的角色扮演很重要。

②兴趣期 (11 ~ 12 岁): 以喜好为主要考虑因素。

③能力期 (13 ~ 14 岁): 以能力为主要考虑因素, 能力逐渐发挥重要作用。

(2) 探索阶段 (15 ~ 24 岁)。探索阶段的青少年, 通过班级活动、社团活动等, 对自我能力及角色、职业进行了一番探索。因此, 这一阶段的青少年在进行职业选择时有较大弹性。探索阶段属于学习打基础阶段, 这一阶段, 青少年将认真地探索各种可能的职业选择, 对自己的天资和能力进行现实性评价, 并根据未来的职业选择做出相应的决策, 完成初次就业。具体又可分为 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及就业

机会，开始进行择业尝试。

②过渡期（18～21岁）：正式进入劳动力市场，或者接受专门的职业培训，由一般性的职业选择转为特定职业目标的选择。

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试验。

（3）建立阶段（25～44岁）。建立阶段属于选择、安置阶段。这一时期，经过早期的试探与尝试后，最终确立了稳定职业，并谋求发展，获得晋升。这一阶段是大多数人职业生涯周期中的核心部分，是整个人生的高产期，一般又分为3个时期。

①尝试期（25～30岁），对初次就业选定的职业不满意，可以再选择、更换职业工作，也可能对初选职业较为满意而无须更换。

②职业中期的危机阶段（30～40岁），处于转折期，可能会发现自己并没有朝着目标靠近或发现了新的目标，需重新评价自己的需求和目标。

③稳定期（31～44岁），最终确定稳定的职业目标，并致力于实现这个目标。

（4）维持阶段（45～64岁）。维持阶段属于升迁和巩固阶段。这一阶段，个体一般达到通常所说的“功成名就”的阶段，已不再考虑更换职业，力求维持已取得的成就和社会地位。

（5）衰退阶段（65岁以上）。衰退阶段属于退休阶段，此时个体在家庭中投入相当多的时间，一般扮演着休闲者和家长的角色，这一阶段的主要任务就是开发社会角色、减少权力和责任、适应退休生活。

2. 螺旋循环发展模式

舒伯认为，在各个发展阶段中都要经历成长、探索、建立、维持和衰退这些阶段，这样就形成了一种螺旋循环发展的模式。大阶段套小阶段的模型丰富和深化了生涯发展阶段的内涵。

（三）爱德华·施恩的职业生涯发展理论

美国著名职业心理学家爱德华·施恩（Edgar Schein）根据人的生命周期的特点和不同年龄阶段的人所面临的主要心理、生理、家庭问题及其职业的主要任务，提出了分为9个阶段的职业生涯发展理论。

1. 成长、幻想、探索阶段（0～21岁）

该阶段主要任务包括3个：一是发现和发展自己的需要和兴趣、自己的能力和才干；二是学习职业方面的知识，寻找现实的角色模式，从测试和咨询中获取丰富的信息，发展和发现自己的价值观、动机和抱负，进行合理的教育决策，查找有关职业和工作角色的可靠信息源，将幼年的职业幻想变为可操作的现实；三是接受教育和培训，开发工作中所需要的基本习惯和技能。个体在成长、幻想、探索阶段充当的角色是学生、职业工

作的候选人、申请者，大学生正处于这一阶段。

2. 进入工作（16～25岁）

步入该阶段的人，首先要进入劳动力市场，谋取第一份工作，成为一名职场人；然后，个人要和雇主之间达成正式的协议，个人成为某个组织中的成员，充当的角色是应聘者、新学员。

3. 基础培训（16～25岁）

与正在进入职业工作或组织阶段不同，基础培训是要担当实习生、新员工的角色。也就是说，个体已经迈进职业或组织的大门。此时的主要任务：一是了解、熟悉组织，接受组织文化，融入组织群体，尽快取得资格，成为一名正式成员；二是适应日常的操作程序，应对工作任务。

4. 早期职业的正式成员资格（17～30岁）

获取早期职业的正式成员资格，面临的主要任务：一是承担责任，成功地完成与第一次工作分配有关的任务；二是发展和展示自己的技能和专长，为进入其他领域的横向职业打基础；三是根据自身才干和价值观，根据组织中的机会和约束，重估当初追求的职业，决定是否留在这个组织或职业中，或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的配合，还要体会第一次工作的成功感和失败感。

5. 职业中期（25岁以上）

处于职业中期的正式成员，年龄一般在25岁以上，主要任务包括：一是选定一项专业或进入管理部门；二是保持技术竞争力，在自己选择的专业或管理领域内继续学习，力争成为一名专家或职业能手；三是承担较大责任，确定自己的地位；四是开发个人的长期职业计划。

6. 职业中期危险阶段（35～45岁）

职业中期的主要任务：一是真实地评价自己的进步、职业抱负及个人前途；二是就接受现状和为看得见的前途做出具体选择；三是建立与他人的良好关系。

7. 职业后期（40岁至退休）

从40岁直到退休是处于职业后期阶段，此时的职业状况或任务：一是成为一名良师，学会发挥自己的影响力，指导、指挥别人，对他人承担责任；二是增加、发展、提升技能，或者提高才干，以担负起更重大的责任；三是如果求安稳，就要接受和正视自己影响力和挑战能力下降的现实。

8. 衰退和离职阶段（40岁至退休）

一般在40岁到退休期间，不同的人会在不同的年龄衰退或离职，此期间主要的任

务：一是学会接受权力、责任、地位的下降；二是要学会接受和发展新的角色；三是评估自己的职业生涯，并准备退休。

9. 离开组织或职业（退休后）

在失去工作或组织角色之后，会面临两大任务：一是保持一种自我认同感，适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化；二是保持一种自我价值观，运用自己积累的经验 and 智慧，利用各种资源对他人进行“传帮带”。

施恩虽然基本是按照年龄增长顺序划分职业发展阶段，但并未局限于此，其阶段划分更多的是根据职业状态、任务、职业行为的重要性。因为施恩划分职业周期阶段是根据职业状态、职业行为和发展过程的重要性，又因为个人经历某一职业阶段的年龄可能有差别，所以他只给出了大致的年龄跨度，并且职业阶段的划分在年龄上也有交叉。

二、职业选择匹配理论

职业选择匹配理论是关于个人如何选择职业的理论框架，它强调了个人特质与职业特性之间的匹配程度对职业满意度和职业发展的影响。职业选择匹配理论是极具实用性的职业生涯规划理论，一般用于求职择业。

（一）弗兰克·帕森斯的特质因素论

弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）的特质因素理论又称人职匹配理论，特质因素论是最早的职业辅导理论。“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测量。“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，这可以通过对工作进行分析而了解。1909年，帕森斯在其著作《选择一个职业》（*Choosing a Vocation*）中提出了“人与职业相匹配是职业选择的焦点”的观点，被誉为“职业辅导之父”。特质因素理论的核心观点如下。

（1）每个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式都有与其相适应的职业类型。

（2）在选择职业时：首先，需通过心理测量工具评估个人的能力，并对自己的态度和兴趣等有一定的了解；其次，要了解各行各业达到成功的条件、优缺点、酬劳、机会及未来展望等；最后，要以个人和职业的互相匹配作为职业辅导的最终目标。

（3）测验工具的使用和有关职业资料的提供是职业辅导的重心。特质因素论的一个突出特点是它侧重于个人性向、成就、兴趣、价值观、人格与职业条件的匹配，而没有关注到个人的特质与工作环境都是在变化的，即忽视了生涯的发展性。物质因素理论假设每个人只有唯一的生涯目标及生涯决策，这样的观点缺乏动态性，缩小了个人职业选

择的范围，与人们扩展生涯选择范围的期待相反，这也成了特质因素理论的局限所在，因而它逐渐被后来的生涯发展理论所取代。

（二）约翰·霍兰德的个性与工作匹配理论

美国霍普金斯大学心理学教授约翰·霍兰德（John Holland）于1971年提出了具有广泛社会影响的个性与工作匹配理论，并设计了霍兰德职业兴趣测验，该测验能帮助个体发现和确定自己的职业兴趣与能力专长，作为个体在求职择业时进行决策的依据。

1. 霍兰德职业个性与工作匹配理论的主要观点

霍兰德认为，职业生涯选择是个人人格在职场中的延伸，某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人，而具有相同人格特质的人对许多生活事件的反应模式也是基本相似的，他们创造了具有某一特色的生活环境及工作环境。在同等条件下，人和环境的适配性或一致性将会提升个体的工作满意度、职业稳定性和职业成就感，提高职业效能。

霍兰德职业生涯理论的基础主要由4个基本假设组成：一是大多数人的性格特质都可以归纳为6种类型，即现实型、研究型、艺术型、社会型、管理型和常规型；二是工作环境也有6种类型，其名称、性质与人格类型的分类一致；三是人们都尽量寻找那些能突出自己特长、体现自己价值和能令自己愉快的职业；四是一个人的行为表现是职业环境类型和人格类型相互作用的结果。

2. 人格类型

（1）现实型。现实型的人喜欢从事户外工作或操作机器，而不喜欢在室内工作；这种人通常比较现实，身强体壮，擅长机械和体力劳动；他们会倾向于选择如制造业、渔业、技术贸易、机械、农业、技术、林业和军事等工作。有时现实型的人在用语言表达自我的情感时可能会存在困难。

（2）研究型。研究型的人喜欢那些与思想有关的研究活动，如数学、物理、生物和社会科学等，他们喜欢研究那些需要分析、思考的抽象问题。研究型的人通常具有如下特征：聪明、好奇、有学问、具有创造性和批判性、具有数学和科学天赋。这一类型的人虽然常隶属于某一研究团体，但他们喜欢独立工作。例如，实验室工作人员、生物学家、化学家、社会学家、工程师、物理学家和程序设计员等均属于这一类型。

（3）艺术型。艺术型的人喜欢自我表达，喜欢在写作、音乐、艺术和戏剧等方面进行艺术创作。艺术型的人会尽量避免那些过度模式化的环境，他们喜欢将自己完全投注在自己所制定的项目中。艺术型的人通常善于表达，有直觉力，想象力和创造力丰富，具有表演、写作、音乐创作和讲演等方面的天赋。艺术型的人从事的职业主要有作家、

音乐家、画家、演员、戏剧导演、作曲家、乐队指挥等。

(4) 社会型。社会型的人典型的表现是喜欢与人合作, 积极关心他人的幸福, 喜欢给他人做培训或向他人传达信息, 愿意帮助别人解决困难。社会型的人喜欢那些需要与人建立关系、与群体合作、与人相处及通过谈话来解决问题和困难的工作环境。社会型的人通常易合作、友好、随和、机智、善解人意, 他们偏好的主要工作有教学工作、社会工作、心理咨询工作等。

(5) 管理型。管理型的人可能喜欢领导和控制别人, 或为了达到个人或组织的目的而去说服别人; 他们追求高出平均水平的收入, 喜欢利用权力, 希望成就一番事业。管理型的人多数会从商或从政。管理型的人通常精力充沛、热情、自信甚至自负, 具有冒险精神, 能控制形势, 擅长表达和领导; 他们大多会在政治或经济领域取得成就。管理型的人适合的职业主要有律师、政治领袖、推销商、市场经理或销售经理、体育运动策划者、采购员、投资商、电视制片人和保险代理人等。

(6) 常规型。常规型的人喜欢规范化的工作或活动, 他们希望确切地知道别人希望他们怎么干和让他们干什么, 他们喜欢整洁、有序的工作环境。若把常规型的人放在领导者的位置, 他们会感到不适应, 他们更愿意在一个大的机构中处于从属地位, 跟随大流。常规型的人大多具有细心、顺从、依赖、有序、有条理、有毅力、效率高等特征。他们多擅长文书或数据类工作, 通常会在商业事务性的工作中取得成就。适合这一类人的典型职业有会计、出纳、图书管理员、秘书、档案管理员、审计等。

3. 职业环境类型

(1) 现实型的职业。通常是指那些对机器等进行操作的工作。从事现实型职业的人往往具有现实型的人格特质。他们大多是现实的、机械的, 并具有传统的价值观, 倾向于用简单、直接的方式来处理问题, 用他们的技术能力进行生产。

(2) 研究型的职业。通常是指那些对物理学、生物学或化学进行研究和探索的职业。从事研究型职业的人往往具有研究型的人格特质, 他们大多是有学问、聪明的人, 他们获取成就的方式主要是通过证明他们的科学价值而达到, 这样的人一般会以复杂、抽象的方式看待世界, 并倾向于用理性和分析的方式来处理问题。

(3) 艺术型的职业。通常是指那些进行绘画、文学、音乐和戏剧创作的职业。从事艺术型职业的人通常具有艺术型的人格特质, 他们大多擅长表达、富有创造力、直觉能力强、不随大流、独立性强。艺术型的人通常以展示自己的艺术价值来获取成就, 以复杂的和非传统的方式来看待世界, 与他人交往时更注重情感表达。

(4) 社会型的职业。通常是指那些与人打交道的工作, 如教育、培训、医疗等领域的工作。从事社会型职业的人往往具有社会型的人格特质; 他们乐于助人、善解人意、灵活而随和, 获取成就的主要方式是通过展示自己的社会价值而达到, 并常常以友好、

合作的方式与人相处。

（5）管理型的职业。通常是指那些通过控制、管理他人而达到个人或组织目标的职业。从事管理型职业的人往往具有管理型的人格特质；他们一般具有领导和演说才能，通过展示自己的金钱、权力、地位等来获取成就，常常依据权力、地位、责任等来衡量外界事物，并通过控制的方式来处理问题。

（6）常规型的职业。通常是指那些对数据进行细致有序的系统处理的工作，如录入、档案管理、信息组织和工作机器操作等。从事常规型职业的人往往具有常规型的人格特质；他们擅长文书工作，一般会在适应性和依赖性的工作中获取成就，以传统的和依赖的态度来看待事物，并用认真、现实的方式来处理问题。

4. 霍兰德 6 种职业类型之间的关系

霍兰德以一个六边形模型形象地阐述了 6 种职业类型之间的关系。6 种类型占据了六边形的 6 个角，各角之间相邻类型彼此具有较高的一致性，即相邻两种类型间有一定的共同特点；而相隔一角的类型之间具有次一级的一致性；相对角之间的类型一致性最弱，用虚线表示（图 1-2-1）。以社会型与现实型为例：社会型的人喜欢帮助别人，在团体中工作更看重人际的互动；现实型的人则偏好用机器来工作，不喜欢以人群为工作对象。

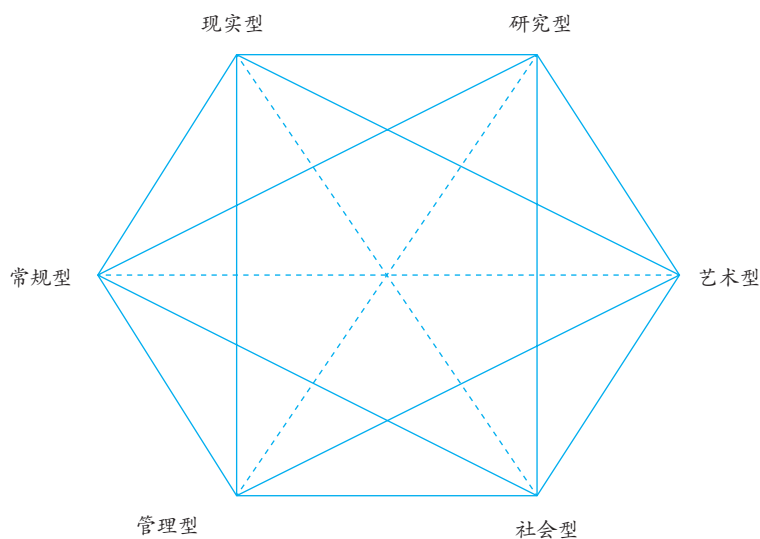


图 1-2-1 霍兰德六边形职业类型图

霍兰德的职业类型理论对职业指导过程的分析、解释和判断产生了深远的影响，其理论被广泛地应用于心理测量工具的开发和使用中，并激发了大量针对其理论的研究工作。



职业倦怠理论

“职业倦怠”又称“职业枯竭”，是指个体因不能有效地缓解工作压力或妥善处理工作中的挫折而形成的身心疲惫的状态，它源自心理的疲乏。

1. 产生的原因

对于职业倦怠产生的原因，不同学者从不同角度给出了解释，比较有代表性的观点如下。

(1) 环境因素观。该观点强调，职业倦怠产生的主要原因是环境。有学者从个体工作环境的角度对职业倦怠的产生进行过研究；研究发现，员工职业倦怠的程度与他们接触顾客的人数、接触时间、工作难度等环境因素有显著的正相关关系。环境因素堪称影响职业倦怠的决定性因素。也有部分学者认为个人因素只是诱发因素，而环境因素促进了职业倦怠程度的提升。

(2) 个体因素观。该观点认为引起职业倦怠的主要原因不是外界因素，它与从事的某项特定工作没有必然联系，而与个体对自我工作能力的感知度有关。如个体认为自己能胜任某项工作，职业倦怠感便不会产生；相反，个体认为自身能力达不到工作要求，则会产生心理压力，这种压力就是职业倦怠。

(3) 交互作用观。个体因素和环境因素是一个互动的、相互影响的研究整体，单从某一方面研究对职业倦怠的产生原因是不全面的，任何一个因素都不能单独引发职业倦怠。引发职业倦怠的因素很复杂，不能仅归因于个体工作能力及心理承压能力，也不能仅归因于外界环境；而应该将两者结合，从一个整体的角度分析职业倦怠产生的深层次原因。

2. 调节的方法

职业倦怠的干预包括预防和治疗两个层面，主要通过组织和个人两种途径进行干预。

组织干预是通过减少消极的组织影响、增加积极的影响的方式来进行干预，如改善工作环境、增加上下级间的沟通、减少工作量、完善激励机制等。个人干预是指以积极的预防方式取代消极的治疗方式，如增加个体的职业培训，提升个体的生理、心理素质和工作能力等，同时配合个案的心理辅导与治疗。

三、职业生涯规划理论

职业生涯规划理论是指一系列关于个人如何规划、发展和管理自己职业生涯的理论

和方法。职业生涯管理理论用于职业生涯规划与实施的实务，具有很强的实践性。下文详细介绍职业锚理论（职业定位理论）与认知信息加工理论。

（一）职业锚理论

1978 年，美国麻省理工学院的施恩教授首次提出了“职业锚”的概念，在他的描述中，职业锚由早期工作实践而来，是自我意向的一个习得部分。一个人的职业锚由 3 个方面组成，如图 1-2-2 所示。



图 1-2-2 职业锚的构成

职业锚是个人能力和内心动机、需要、价值观、态度等相互作用并逐渐整合的结果。在实际工作中，我们应通过不断审视自我，逐步明确自己的需要与价值观、特长及今后发展的重点，最终在自己的潜意识里找到自己长期稳定的职业定位。

施恩认为，要想提前预测职业锚是很困难的，这是因为一个人的职业锚是在不断变化的，它实际上是个人在不断探索的过程中所产生的动态结果。随着一个人对自己越来越了解，他会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。施恩和他的学生通过大量跟踪调查，最终总结出 8 种职业锚类型。

1. 职能型职业锚

拥有职能型职业锚的个体追求技术或职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术获取职能的机会；其职业生涯往往选择的专业领域发展，追求专业领域上技术或职能的成就；适合工程技术、财务分析、系统分析和企业计划等方面的相关职业。

2. 管理型职业锚

拥有管理型职业锚的个体善于与人沟通，且有较强的分析能力和领导能力；其职业生涯往往倾心于管理工作，追求并致力于职位、收入的提升，同时对组织有很大的依赖

性；适合新闻媒体、行政管理和职业指导等方面的相关职业。

3. 独立型职业锚

拥有独立型职业锚的个体喜欢独来独往，希望能够随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式；其职业生涯追求最大限度地摆脱限制和制约，并享受能充分施展个人能力的工作环境；适合产品研发、数据处理、市场调研和财务分析等方面的相关职业。

4. 稳定型职业锚

拥有稳定型职业锚的个体关心职业的安全性和长期稳定性，包括诚信、忠诚、完成上司交代的工作；其职业生涯追求安定的工作、可观的收入、优越的福利与良好的退休保障；适合教师、医生、翻译和会计等职业。

5. 创业型职业锚

拥有创业型职业锚的个体具有强烈的创造需求和欲望、意志坚定、敢于冒险；其往往追求开发完全属于自己的东西，如开发以自己名字命名的产品、技术等或创办自己的公司，并以此体现自己的才干；适合导游、主持人、采购员和记者等职业。

6. 服务型职业锚

拥有服务型职业锚的个体追求内心认可的核心价值，如帮助他人、保障人民安全等；此类型的人在职业生涯中无论遭遇什么险境都不会改变初衷；适合医生、警察和社区工作者等职业。

7. 挑战型职业锚

拥有挑战型职业锚的个体喜欢挑战强硬的对手、克服困难与障碍；他们参加工作或选择职业的重要原因是工作允许他们去战胜各种不可能，其职业生涯往往是新奇的、变化的、不断进步的；适合政治家、社会活动家、行政管理者、群众团体组织者和运动员等职业。

8. 生活型职业锚

拥有生活型职业锚的个体注重个人生活体验，希望将生活的方方面面整合为一个整体；其职业生涯追求能平衡个人需要、家庭需要和职业需要的工作环境；适合作家、财务主管、护士、秘书等职业。

上述职业锚之间可能存在交叉，但每一种职业锚都有一个最突出、最强烈、最易识别的特征。大学生可以依据职业锚理论，对自己勤加观察或参考他人的意见，选择最符合自己的职业锚，并以此探索自己的职业价值观。

（二）认知信息加工理论

认知信息加工理论认为，生涯发展是指关于一个人如何做出生涯决策及在生涯决策过程中如何使用信息。做出生涯选择是一项解决问题的活动，生涯决策需要动机，依赖于想什么、如何想，而生涯的质量依赖于是否很好地学习和掌握了做出生涯决策所需的技能。所以，通过改进认知信息加工技能，可以提高生涯管理的能力。

1. 金字塔模型

认知信息加工金字塔模型用一个金字塔非常形象地说明了职业生涯决策涉及的内容，它由三水平、四部分组成，如图 1-2-3 所示。

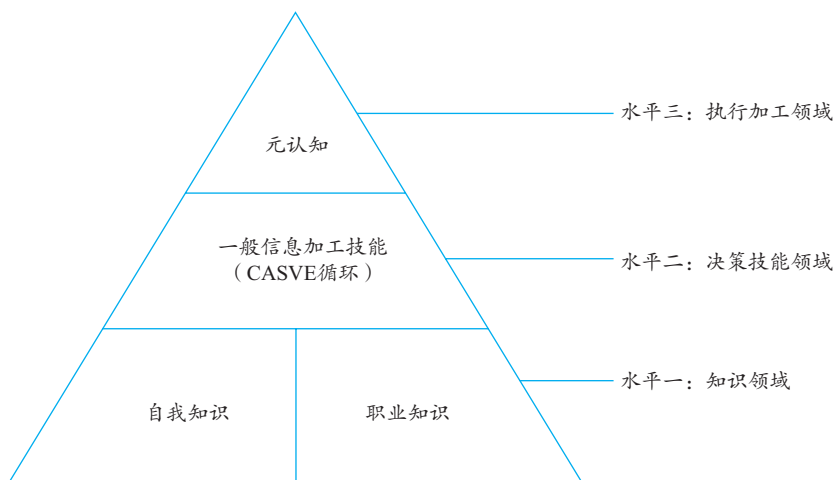


图 1-2-3 认知信息加工金字塔模型

（1）水平一：知识领域。它包括自我知识（对自我的价值观、兴趣、需要和技能等方面的了解）和职业知识（对职业、教育、休闲、组织等方面的了解），它就像计算机的数据文件一样存储在我们的记忆当中，构成职业生涯决策的基础。

（2）水平二：决策技能领域。它关注的是个体如何做决策，它就像计算机的软件程序，从各种文件中获取数据，并按照预先设定的方式使用这些数据。

（3）水平三：执行加工领域。它是指元认知，是一个人为了一项任务或达到一定目标而投身其中的记忆和思考，是一种思维过程；它就像操作计算机的人，控制和监督职业生涯的决策过程，控制我们进行思考，解决生涯问题和制定决策。

2. CASVE 循环

做出职业生涯决策是职业生涯规划的关键环节。CASVE 循环是一种决策技术，它由 5 个要素组成：沟通（communication）、分析（analysis）、综合（synthesis）、评估（valuing）和执行（execution）。职业生涯决策就是 5 个要素之间循环往复的过程（图 1-2-4）。

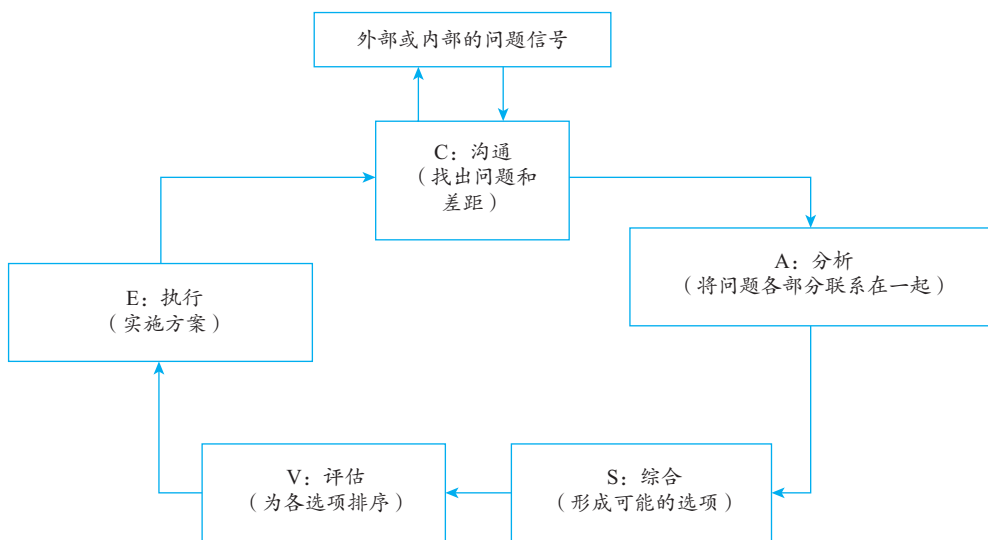


图 1-2-4 CASVE 循环

(1) 阶段一：沟通。明确决策的问题，即意识到必须就职业问题做出决策。这种意识可以由各种原因引起。例如：需要确定职业发展目标；辅修第二专业；即将毕业，需要求职择业；等等。

(2) 阶段二：分析。做决策需要大量的信息资料，分析阶段要做的就是收集决策所需要的信息资料，其中包括：①自我分析，收集自我生理、性格、兴趣、价值观、需要、家庭等资料；②职业分析，收集有关职业、行业、企业等方面的资料。

(3) 阶段三：综合。排列出各种备选方案，对收集的资料进行整合，形成两种或多种有助于解决问题的方案。

(4) 阶段四：评估。根据自己的价值观，将各种备选方法按优劣顺序进行排列，并确定一个收益最大、成本最小的行动方案。

(5) 阶段五：执行。采取行动，实施阶段四所确定的行动方案；行动完毕后，再回到沟通步骤，评估问题有没有解决；如果问题解决了则决策循环到此为止，如果没有则继续进入分析步骤。

值得注意的是，决策是一个反复的过程，因此 CASVE 循环也是一个不断反复的过程。例如，在执行阶段之后，个体又回到沟通阶段，以确定已经做出的选择是不是好的、现实与理想状态间的差距是否已经被消除。如果 CASVE 循环的问题解决过程是成功的，那么原先在沟通阶段体验到的消极情感就会转化为积极的。如果仍然是消极的，那么就需要再次进入 CASVE 循环。在问题解决和决策过程中，很多时候人们会很快地完成 CASVE 循环的 5 个阶段或在某一个特定的阶段稍有延迟。CASVE 循环无论是在解决个人问题还是在解决团体问题方面都非常有用。用系统的方法思考这 5 个阶段能够为我们提供一个有用的工具，使我们快速地进行职业规划。



就业第一步：了解自己

▶ 活动内容

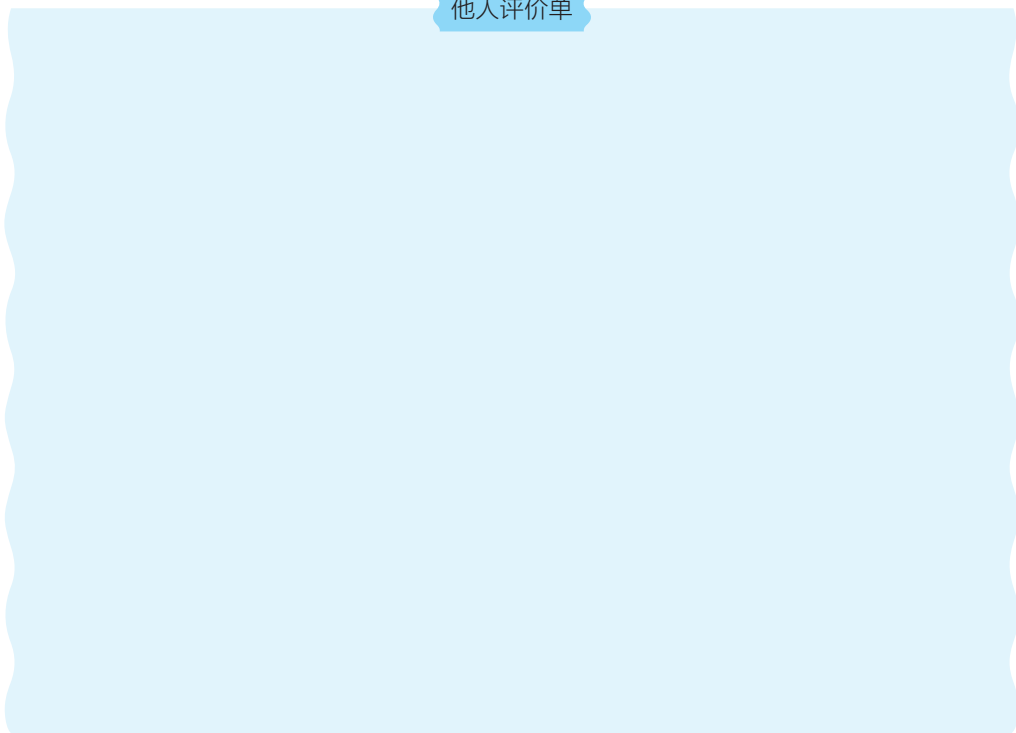
完成下面的两个小活动，看看你是否了解你自己。

活动 1：你眼中的自己是什么样的

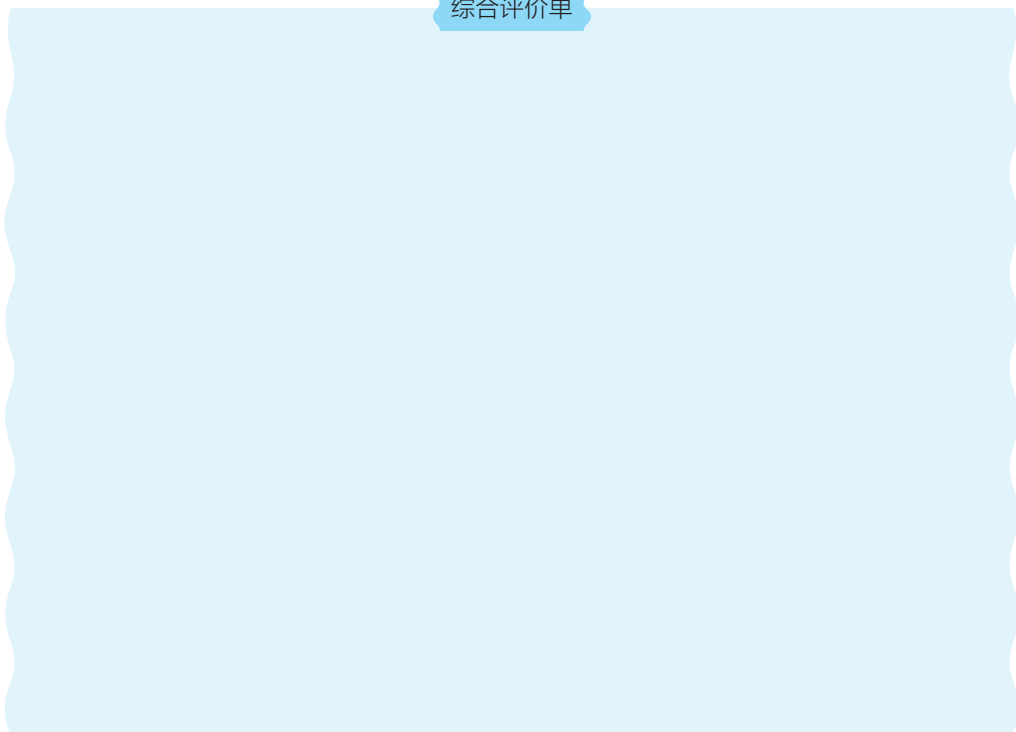
对自己进行一个评估，可以从兴趣、性格、能力、价值观和喜欢的职业等方面进行一个自我评估，将具体的内容填写在下面的“自我认知单”上；再询问他人对自己的评价，填写在“他人评价单”上；最后总结得出一个综合评价，填写在“综合评价单”上。

自我认知单

他人评价单



综合评价单



活动 2：通过职业锚测试你自己的职业锚类型

以下是一份职业锚测试问卷，请你结合自己的实际情况，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，选“1”代表这一描述完全不符合你的想法；选“2”或“3”表示你偶尔或有时这样想；选“4”或“5”代表你经常或频繁这样想；选“6”代表这种描述完全符合你的日常想法。选择的数字就是你的每题计分。

现在，请开始回答问题，将最符合你自身情况的答案记下来。

- (1) 我希望做我擅长的工作，这样我的工作建议可以不断被采纳。
- (2) 当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。
- (6) 我认为只有能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有竞争力的层次是职业成功的必要条件。
- (10) 我希望能够管理一个大公司（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计划、内容、过程，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感和稳定感，我宁愿离开这个工作岗位。
- (13) 对我而言，创立自己的公司比在其他公司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成为总经理更具有吸引力。
- (18) 只有在我成为公司的总经理后，我才认为我的职业生涯是成功的。
- (19) 成功的职业应该允许我有完全的自主性与自由。
- (20) 我愿意在能给我安全感、稳定感的公司工作。
- (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了个人、家庭、工作三者的关系,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,如果我能成功地创造或实现完全属于自己的产品或创意,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机会让我可以不断挑战自己解决问题的能力。

(32) 能很好地平衡个人生活与工作,比我获得一个管理职位更重要。

(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) 我梦想着创立属于自己的事业。

(38) 如果工作限制了我为他人提供帮助和服务,我宁愿不做这份工作。

(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够最大限度地减少个人和家庭之间冲突的工作。

作答完毕,在以上题目中挑出3个得分最高的项目(如果得分相同,挑出最感兴趣的项目),在每个项目得分的后面再加4分(例如,第40题得了6分,则该题应当加4分,变为10分);将每一题的分数填入表1-2-2中,然后按照“列”进行分数累加得到每列的总分,再将每列总分除以5得到每列的平均分;平均得分最高的类型就是你所属于的职业锚类型。

表 1-2-2 职业锚测试计分表格

类型	职能型	管理型	独立型	稳定型	创业型	服务型	挑战型	生活型
计分项	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()	7 ()	8 ()
	9 ()	10 ()	11 ()	12 ()	13 ()	14 ()	15 ()	16 ()

续表

类型	职能型	管理型	独立型	稳定型	创业型	服务型	挑战型	生活型
计分项	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								

结合两个活动的综合结论，联系自身专业和实际情况，根据自己未来想要或适合从事的职业做出职业生涯规划。