



“十四五”职业教育国家规划教材
国家在线精品课程“职业生涯规划与就业指导”配套教材

大学生职业生涯规划 与就业指导（第三版）

（慕课版·含成长手册）

主 编 黄淑敏 吕 闽 李永利

航空工业出版社
北 京

内 容 提 要

高校毕业生如何适应就业市场的需要已经成为高校人才培养、大学生就业的核心问题之一。本书从学生的角度出发,引导大学生合理规划职业生涯、了解就业形势、熟悉就业政策、树立正确的择业观、认识创业等。本书共分为十个模块,各模块采用案例、实践与理论知识相结合的方式,更贴近学生的实际情况,实用性强。本书贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,落实思政教育的融入,帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观,加强自我修养,提高思想道德素质。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 黄淑敏, 吕闽,
李永利主编. — 3版. — 北京: 航空工业出版社,

2025. 5. — ISBN 978-7-5165-4179-1

I. G647.38

中国国家版本馆CIP数据核字第2025QY3965号

大学生职业生涯规划与就业指导(第三版)

Daxuesheng Zhiye Shengya Guihua yu Jiuye Zhidao (Di-san 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

2025年5月第3版

2025年5月第1次印刷

开本: 787毫米×1092毫米 1/16

字数: 480千字

印张: 22

定价: 49.80元



序言

同学们，当你们选择进入大学求学深造的时候，可以说，你们做出了人生的一次明智和正确的选择。从此，你们的生活进入了一个新环境，学习进入了一个新阶段，学业迎来了一个新起点，人生也翻开了新一页。

现代教育学的研究表明，大学是一个人的新起点，不仅会因年龄的增长而变得更加成熟、更加理性，而且所拥有的知识也将会发生量与质的飞跃。这是一个非常重要的阶段，是一个有志青年的黄金时期，从某种意义上说，大学生活可能会奠定一个人一生事业的基础。

同学们，进入大学，告别中学时代，正值 18~21 岁的青春年华，是长身体、长知识的最佳年龄。你们正确的世界观要在大学里树立，合理的知识结构要在大学里构建，做人的奇妙道理要在大学里领悟，坚毅的意志品格要在大学里磨砺，就业和创业的本领和技巧也要在大学里掌握。总之，大学是一个非常重要的阶段，是你们获取知识、破解疑惑、铸造人格、增强才干、锻炼意志的关键时期。因此，过好大学生活，不仅对于大学这一阶段，甚至对于你们一生都将具有里程碑意义。

大学生就业难的问题已经是一个不争的事实，就业形势日趋严峻。面对日益增长的就业人数，大学生的就业问题已成为公众关注的热点。如何提高大学生的就业竞争力、提高学生的综合素质，亦成为社会关注的焦点。大学生的职业生涯规划与就业指导已然成为一个时髦的话题。

教育部规定高校必须开设“职业发展与就业指导”课程，且不低于 32 学时。尽管高校相继开设了该课程，但不少大学毕业生还没有真正理解职业生涯规划的确切含义，没有掌握求职择业的技巧，对职业生涯规划的重要意义认识不足，不了解职业生涯规划的程序，缺乏规划的具体技巧，只顾盲目投简历，就业效果不尽理想。在高校实施职业生涯规划教育，对有效提升大学生个人竞争力，促进学校长期健康发展与企业人力资源开发，维护社会繁荣稳定等方面，均具有非常重要的意义。

《大学生职业生涯规划与就业指导》针对高等院校大学生的学业特点及未来职业就业趋势，介绍了大学生职业生涯规划与就业创业指导过程中的职业认知、认识自我、探索工作世界、规划职业生涯、了解就业环境与政策、就业准备、求职技能提升、就业权益保护、职业角色转换等内容。列举了这个过程中出现的若干问题，并提出了解决问题的途径和方法，有利于大学生顺利制定职业生涯规划，成功就业创业。本教材针对性强，内容深入浅出、通俗易懂。

《礼记·中庸》中有言：“凡事预则立，不预则废。”做任何事情都要有一个明确的计划与准备，否则难以收获良好的结果，大学生生活同样如此。

同学们，面对严峻的就业压力，如果你们希望在毕业时能有一个好的选择，在未来职业生涯中能充分体现自我价值，就应该尽早进行大学生职业生涯规划，规划好大学的学习、生活、工作，合理安排时间，避免学习的盲目性和被动性，并确定职业发展方向和实施策略，使你们在大学期间和以后的人生发展道路中少走弯路。进行大学生职业生涯规划，是你们最先行、最基本的一项工作，也是你们实现职业理想和职业目标的关键一环，为此，我特向同学们提出以下两点希望。

一、树立远大理想，把自己培养成优秀人才

理想是人生前进的动力。同学们要树立远大的理想，树立正确的人生观、价值观和道德观，全面提高自身的政治思想素质、科学文化素质、实践技术素质以及健康坚强的心理素质。

二、勤学慎思，提高综合素质

大学是传播知识的殿堂，是一个人一生中储备知识、提高素质、增长才干最重要的地方。希望同学们能尽快实现从中学生到大学生的角色转换，从被动型学习转变为主动型学习，善于发现问题、提出问题、解决问题，实现“学思结合，三行并重”。希望同学们积极进取，勇于尝试，满怀热情地参与各种形式的学科竞赛和学术活动，开展丰富多彩的社会实践，体验特色的社团生活，丰富自己的学习经历和人生经验，不断提高综合素质。

编 者



前言



对于大学生而言，就业是一项巨大的挑战。在职业生涯中，就业、升迁、离职、创业……这些问题会强烈和频繁地冲击着大学生。我们一生中的绝大部分时间是在职场中度过的，如何在严峻的职场中立于不败之地，相信这是每一个大学生十分关心的问题。

《大学生职业生涯规划与就业指导（第三版）》是在第二版的基础上修订而成的，主要变化体现在：根据当下大学毕业生就业的实际情况，对每章的内容，包括各模块的案例、数据以及相关的就业政策等进行了更新，旨在保持教材的时效性，为学生提供切实有效的指导。在编写过程中，我们力求把就业指导全程化、理性化、人性化，做到理论联系实际，融针对性、可操作性、趣味性于一体。我们以实用而精彩的讲解、形象而生动的案例，将教材打造出教学内容菜单化、学习方式点餐化、知识延伸多元化的特色。党的二十大报告中指出，要全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务。本教材贯彻落实《高等学校课程思政建设指导纲要》的要求，引导学生树立“中国自信”，以“润物无声”的形式将正确的价值追求和理想信念有效传导给学生。在内容编排上，本教材注意系统性、全面性和实用性，从环境分析到择业技巧，从形势政策问题到法律法规问题，努力达到理论分析和技术指导相结合。同时，教材也对就业形势的发展变化给予了足够注意，关注 AI 技术的发展为生涯规划与就业指导带来的新变化，力争具有新颖性和前瞻性。

本教材是国家级精品在线开放课程“职业生涯规划与就业指导”的配套教材，欢迎广大师生进入“国家职业教育智慧教育平台”网站搜索“职业生涯规划与就业指导”，点击进入黄淑敏、吕闽等老师主讲的“职业生涯规划与就业指导”课程进行学习。

本教材建议总学时数为 50 学时，具体安排如下。

学习进度表（参考）

模块	项目	学时	必修 / 选修
模块一 职业认知	项目一 认知生涯	2	必修
	项目二 生涯发展阶段	2	
模块二 认识自我	项目一 职业兴趣培养	2	
	项目二 职业性格测试	2	
	项目三 职业技能评估	2	
	项目四 职业价值观探索	2	
模块三 探索工作世界	项目一 职业分类认知	2	
	项目二 职业环境分析	2	
模块四 规划职业生涯	项目一 确立职业目标	2	
	项目二 职业决策与行动	2	
	项目三 制订生涯规划书	2	
模块五 就业环境与政策	项目一 就业环境认知	2	
	项目二 就业政策解读	2	
模块六 就业准备	项目一 树立正确的就业观	2	
	项目二 求职简历制作	2	
	项目三 AI 简历制作	2	
模块七 就业技能提升	项目一 搜集就业信息	2	
	项目二 求职面试技巧	2	
	项目三 AI 模拟面试	2	
模块八 就业权益保护	项目一 读懂劳动法	2	
	项目二 劳动争议与处理	2	
模块九 职业角色转换	项目一 初涉职场	2	
	项目二 学做优秀员工与职业经理人	2	
模块十 认识创业	项目一 初识创业	2	
	项目二 提升创业能力	2	
合计	50		

参与本教材编写的人员都是长期工作在教学一线的老师。在编写过程中，编者参阅了大量相关的专业书籍、文献资料、网络信息等，在此向原著作者表示衷心的感谢。由于编者时间仓促，书中难免会有疏漏和不足之处，敬请广大读者提出宝贵意见，以便进一步完善。

此外，本书作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 13810412048 或发邮件至 2393867076@qq.com。

本教材编写组
2024 年 11 月

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	3
	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	17
	一、生涯发展阶段	17
	二、生涯彩虹图	21
任务二	施恩的生涯发展理论	22
项目一	职业兴趣培养	26
任务一	兴趣与职业生涯发展的关系	27
	一、兴趣是人生幸福感的来源	27
	二、兴趣是职业生涯选择的重要依据	28
	三、兴趣是职业生涯成功的重要因素	28
	四、兴趣可以提高工作效率	28
	五、兴趣影响工作满意度、职业稳定性和职业成就感	28
任务二	找出你的霍兰德职业代码	30
	一、兴趣类型代码	32
	二、职业环境类型	36
	三、6 种类型之间的关系	36
	四、个人与环境的适配	37

项目二	职业性格测试	40
任务一	性格与职业	42
	一、什么是性格	42
	二、性格与职业选择	43
任务二	性格倾向探索	44
	一、性格分类维度	44
	二、16 种职业性格类型	47
项目三	职业技能评估	53
任务一	能力和职业能力	55
	一、能力的定义与分类	55
	二、职业能力和职业技能	58
任务二	职业能力和职业生涯发展	59
任务三	职业能力评估及培养	60
	一、职业能力评估	60
	二、职业能力培养	61
项目四	职业价值观探索	71
任务一	价值观	73
	一、价值观的概念	73
	二、价值观与职业的关系	73
任务二	职业价值观	76
	一、职业价值观	76
	二、大学生职业价值观的特点	77
任务三	个人职业价值观探索	78
	一、10 种职业价值观探索	78
	二、确立正确的职业价值观	79
项目一	职业分类认知	86
任务一	职业的产生与发展	87
	一、职业的产生	87
	二、职业的发展	88
任务二	职业的基本概念与内涵	88
	一、职业的内涵	89
	二、职业的特性	89
	三、职业的要素	89
任务三	职业的分类	90
	一、产业分类	90



Chapter 4

职业生涯规划

	二、行业分类	91
	三、职业分类	91
任务四	职业资格证书	93
	一、国家职（执）业资格认证工种	93
	二、其他机构认证工种	94
项目二	职业环境分析	95
任务一	职业环境和职业环境分析	97
	一、职业环境	97
	二、职业环境分析	97
任务二	职业环境分析方法和认知途径	99
	一、职业环境分析的方法	99
	二、职业环境分析的认知途径	100
项目一	确立职业目标	110
任务一	职业目标	111
	一、什么是职业目标	111
	二、确立职业目标的意义	112
任务二	确立职业目标的方法和原则	113
	一、SWOT 分析法	114
	二、SWOT 分析的步骤	118
	三、确立目标的原则	119
任务三	确定职业目标应注意的问题	121
	一、确立职业目标的常见问题	121
	二、确立职业目标的注意事项	121
项目二	职业决策与行动	125
任务一	职业决策	126
	一、职业决策的定义及其作用	126
	二、职业决策的影响因素	127
	三、职业决策的策略、原则与方法	129
任务二	制订职业发展行动计划	132
	一、制订职业行动计划	132
	二、实施职业行动计划	134
项目三	制订生涯规划书	137
任务一	职业生涯规划书的制订原则	138
	一、实事求是，目标明确	138
	二、切实可行，量化过程	138

Chapter 5

就业环境 与政策

	三、发展创新，全程推动	138
任务二	制订职业生涯规划书的步骤	139
	一、自我评价	139
	二、环境评价	139
	三、确立目标	139
	四、制订行动计划	139
	五、评估与回馈	140
任务三	制订职业生涯规划书的常用技术	140
	一、SWOT 法	140
	二、“五 W” 归零思考法	140
任务四	职业生涯规划书的具体内容	142
	一、认识自我	142
	二、环境分析	142
	三、职业目标定位及其分解	142
	四、具体执行计划	143
	五、检查修正	143
项目一	就业环境认知	148
任务一	就业环境分析	150
	一、大学生由“精英”迈向“大众”	150
	二、大学生就业市场从“卖方”进入“买方”	150
	三、用人标准由“重学历”转向“重能力”	151
	四、就业形式由“单一”走向“多样”	151
	五、战略新兴产业受青睐	151
任务二	高职院校就业环境分析	151
	一、高职院校毕业生的就业环境	151
	二、高职院校逐步改善就业环境	152
项目二	就业政策解读	156
任务一	签订就业协议书	161
	一、就业协议书的概念	161
	二、就业协议书的作用	161
	三、就业协议书的主要内容	162
	四、就业协议书的签订程序	163
	五、就业协议书的解除	163
任务二	大学生就业创业政策解读	163
	一、国家鼓励高校毕业生就业创业政策	163
	二、大学生自主创业贷款优惠政策解读	172

Chapter 6

就业准备

项目一	树立正确的就业观	180
任务一	什么是就业观	181
任务二	大学生就业观念的误区	181
	一、大学生就业观念存在的误区	181
	二、走出大学毕业生就业的误区	183
	三、大学生如何转变就业观	184
任务三	树立正确的就业观	187
	一、认清就业形势，把握就业机会	188
	二、转变就业观念，拓宽就业思路	188
	三、提高综合素质，做好充足准备	189
	四、增强竞争意识，把握就业机会	190
项目二	求职简历制作	191
任务一	求职简历概说	191
	一、简历的概念	191
	二、简历的形成	192
任务二	简历的制作	192
	一、常用简历的种类	192
	二、制作简历的原则	194
	三、简历内容	195
	四、制作简历的要点	198
	五、筛选简历	199
任务三	自荐信	200
	一、内容	200
	二、书写规范	201

Chapter 7

技能提升

项目一	搜集就业信息	210
任务一	获取就业信息	211
	一、获取就业信息的几种途径	211
	二、搜集就业信息的方法	215
	三、搜集就业信息的原则	216
任务二	筛选就业信息	216
	一、分类整理就业信息	217
	二、筛选就业信息	217
项目二	求职面试技巧	222
任务一	面试类型	224
	一、常见的面试模式	224

Chapter 8

就业权益保护

	二、非常规面试模式	227
任务二	面试进行时	228
	一、面试前准备	228
	二、调整到最佳面试状态	229
	三、面试中注意事项	229
	四、面试中的常见问题以及解答思路	232
	五、面试后巧妙收场	233
项目一	读懂劳动法	238
任务一	劳动法的基本知识	240
	一、劳动法的概念和调整对象	240
	二、劳动法的基本原则	241
任务二	毕业生的就业权利与义务	242
	一、毕业生的就业权利	242
	二、毕业生的就业义务	243
任务三	订立劳动合同	244
	一、劳动合同的含义	244
	二、劳动合同的必备内容	245
	三、劳动合同的履行、变更、解除	246
	四、签订劳动合同时应注意的事项	247
	五、就业协议书与劳动合同的关系	247
项目二	劳动争议与处理	256
任务一	劳动争议及分类	257
	一、劳动争议	257
	二、劳动争议的分类	257
任务二	大学生在求职过程中常见的劳动争议范畴	258
	一、就业协议并非劳动合同	258
	二、劳动合同条款要合法	260
	三、试用期也有权利保障	261
	四、简历造假，权利得不到保障	262
任务三	大学生获得权益保护的途径	262
	一、要重视职业教育相关课程	262
	二、应具备相关法律常识	263
	三、应及时了解政府的相关就业新政	263
任务四	劳动争议的解决方式	264
	一、处理原则	265
	二、处理程序	265

Chapter 9

职业角色转换

项目一 初涉职场	270
任务一 职场小白易涉的雷区	271
一、好高骛远	271
二、唯利是图	272
三、盲目攀比	272
四、心理失衡	272
五、骑驴找马	272
六、锋芒毕露	273
七、贪逸享受	273
八、见异思迁	273
九、环境障碍	273
十、目光短浅	273
任务二 职业角色的认知与转换	274
一、“学生”与“职业人”	274
二、初涉职场之黄金法则	275
项目二 学做优秀员工与职业经理人	283
任务一 做优秀员工	286
一、优秀员工的自画像	286
二、优秀员工的特点	287
三、优秀员工与普通员工的区别	287
任务二 如何成为一名优秀员工	288
一、如何成为一名优秀员工	288
二、做一名优秀员工的自我素质训练	289
任务三 从优秀员工到职业经理人的蜕变	291
一、为做经理做准备	291
二、不做老板眼中的三种人	293

Chapter 10

创业认识

项目一 初识创业	300
任务一 认知创业	301
一、创业的含义	301
二、创业的特点	302
三、创业的类型	303
四、创业的过程	305
五、大学生创业的利与弊	306
任务二 培养创业意识	308
一、创业意识	309

	二、培养大学生创业意识的重要性	309
	三、树立正确的创业观念	310
	四、创业要素	311
	五、创业意识的主要内容	311
	六、如何培养大学生的创业意识	313
任务三	创业者与创业精神	315
	一、创业者	315
	二、创业精神	319
项目二	提升创业能力	321
任务一	创业能力概述	323
	一、创业能力	323
	二、创业能力特征	324
	三、培养大学生创业能力的意义	324
任务二	创业者具备的十种能力	325
	一、自控能力	325
	二、谋划能力	326
	三、学习能力	326
	四、创新能力	326
	五、沟通能力	327
	六、理财能力	328
	七、领导能力	328
	八、耐挫折能力	329
	九、应变能力	329
	十、营销能力	329
任务三	培养大学生创业能力	330
	一、提高创新创业意识	330
	二、积极参加各类实践活动	330
	三、提高自身综合素质	331
	四、选择合适的创业方向	332
参考文献		338

Chapter 1 > 职业认知

模块导学

马克思曾说：“在选择职业时，我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。”选择职业，就是选择将来的自己。职业无所谓好坏，最重要的是适合自己，不同的职业意味着不同的人生。要想掌握自己的未来，实现人生价值的最大化，就要先做好职业认知。

目标导航

知识与能力目标

1. 了解职业的含义与特点，以及职业生涯的含义与影响因素。
2. 了解职业生涯规划的类型与原则。
3. 掌握舒伯的生涯发展理论和施恩的生涯发展理论。

素质目标

明确人生目的、端正人生态度、认识人生价值。



模块一 职业认知

项目一

认知生涯

案例导入



认知生涯

小安学的是工商管理专业，专业知识多而杂，缺乏准确的就业方向。小安当时的想法只是当一名管理者，但是听毕业的学长学姐们说得多了，知道刚毕业的学生不可能一工作就是做管理者，必须从基层做起。但是这个基层范围太广，很多人做了很多年基层工作还是升不到管理层。自己现在已经大三，一眨眼就毕业了，很多同学都开始找实习单位。自己该怎么选择呢？现在学的知识毕业后能帮自己就业吗？现在该做些什么事情呢？小安很迷茫。

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？

案例解析

大学阶段是职业生涯的准备期，一个人在大学阶段为自己的未来职业生涯准备得如何，对其未来的职业发展有着非常重要的影响。小安希望毕业后能够有一份好的职业，就应该在这一时期提前准备。

内容精讲

任务一 职业概述

社会生产和社会需求日趋多样，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，尤其是对于大学生来说，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

关于职业的确切含义，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位置，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。

第一，职业是社会分工体系中的一种社会位置。

第二，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。

第三，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，任何一种职业（群体）凭其被他人需要、依赖，获得经济收入。

第四，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、向社会作贡献而连续从事的活动。

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。

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。

（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、有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，职业活动几乎贯穿人的一生。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，目的是为职业做准备。从青年时期进入职业领域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，度过一段成功的职业生涯，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）、工作方式不同（如体力劳动、脑力劳动等）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，大家都是平等的社会成员，都为人民服务、为社会服务。



德育涟漪

看看你是哪种类型的职业锚

艾爱国，“七一勋章”获得者，多次参与我国重大项目焊接技术攻关，攻克数百个焊接技术难关。“做事情要做到极致、做工人要做到最好”，这是他一直秉持的信念。作为我国焊接领域职业精神“领军人”，艾爱国倾心传艺，五十多年来，他手把手培养的焊接技术人才超过 500 名，遍布全国各地，他们当中有的已享受国务院特殊津贴、获得全国“五一劳动奖章”“三八红旗手”等多种荣誉。很多在各自企业已经成为技术带头人。

艾爱国出生于 1950 年，1968 年 9 月，作为知青通过招工进入当时的湘潭钢铁厂时，他的岗位是安装管道的配管工人。当时正值“三线建设”时期，和艾爱国一起做管道焊接的是从北京来支援湘钢建设的工程技术人员。那时候，焊接还是非常令人羡慕的技术工种，当年师傅工作的时候，只有 19 岁的艾爱国就在旁边偷偷看着。

帮师傅跑腿扛设备，艾爱国凭自己的努力感动了师傅，也给自己以后的人生打开了一扇崭新的大门。原北京市第二建筑工程公司的支援队伍，由于承担的工程量太大，决定从原配管工人中转岗6名学焊工。刚当上学徒的艾爱国就给自己定了一个远大的目标，在笔记本的第一页写下了“气焊工1—8级的考核标准”。

艾爱国说，当时湘潭钢铁厂里只有一个八级工，在大伙心里，八级工就是“大神”一样的存在，艾爱国心里清楚，自己要想做个八级工，必须要在手艺上多练多下功夫，不能浅尝辄止，一定要做到出类拔萃，登峰造极。

对艾爱国来说50多年前第一次正式拿起焊枪的那一刻，焊接就成了他一辈子的事业。50多年前，当他在一个普通的笔记本上写下“刻苦学习钻研，攻克难关，攀登技术高峰”的时候，这句话就成了他一辈子的座右铭，50多年间，艾爱国为我国冶金、矿山、机械、电力等行业攻克技术难题400多个，改进工艺72项。凭着锲而不舍，勇于钻研的精神，50多年后，他自己也成为焊接职业领域的一座高峰。

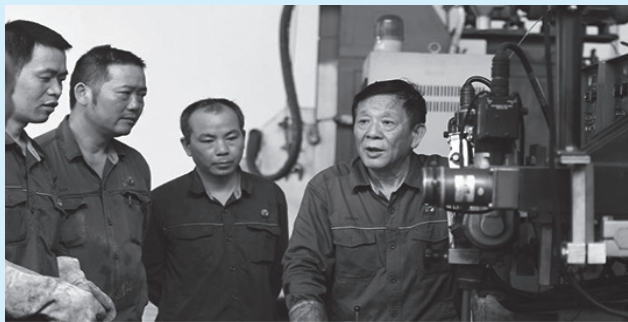


图 1-1-1 艾爱国（右一）与同事探讨焊接技术

（三）连续性

连续性是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。一种职业的专业化程度越高，越要求从业者稳定。

（四）经济性

劳动者从事某项职业或工作是有偿的，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，或者说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（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. 假设你的寿命是 100 岁，接下来我们玩撕纸游戏：

请问你现在多少岁？（把相应的部分从前面撕掉。）

请问你想活到多少岁？（把目标寿命之后的部分撕掉。）

请问你想多少岁退休？（从后面撕掉，剩下的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 $\frac{1}{3}$ ；吃饭、休息、聊天、看电视、游玩等又占了 $\frac{1}{3}$ ；其实真正用来工作、有生产力的时间大约只有 8 小时，仅占 $\frac{1}{3}$ 。所以，将剩下的纸条折成三等份，并把 $\frac{2}{3}$ 撕下来，放在桌子上。

3. 比比看。请用左手拿起剩下的 $\frac{1}{3}$ ，用右手把退休那一段和刚才撕下的 $\frac{2}{3}$ 加在一起，并思考：你要如何用左手的 $\frac{1}{3}$ 工作赚钱，提供自己另外 $\frac{2}{3}$ 的吃喝玩乐及退休后的生活。

4. 想一想。你要赚多少钱、存多少钱才能在上述的日子中养活自己，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. 最后撕剩的这一小段纸条，就是每位同学能够用于职业生涯规划（狭义）的时间长度。通过对比，相信大家的内心都会受到震撼，激发了紧迫感，体会到了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，职业生涯规划就是帮助我们研究怎样投放每个人最宝贵的生命资源。

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，就是生命从开始到终结的整个过程。“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。

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。生涯是一个人生角色的综合，所以不能等同于生命、生活、工作、职业等概念。

职业生涯是指个体职业角色的发展历程，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（图 1-1-2）。

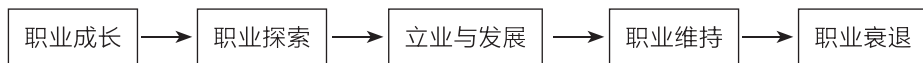


图 1-1-2 职业发展阶段

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，个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，会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作出选择的时候，他不会放弃的职业中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。



知识链接

看看你是哪种类型的职业锚

1. 技术或功能型

技术或功能型的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被解决。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

管理型的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，往往在开始投简历时就会受到重创，甚至造成高不成、低不就的结果。他们的职业经历使他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向，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

创造型的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。他们经常有新想法，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，成为创业者。

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、独自逛街，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份职业，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定方向，从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！

（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，社会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，更容易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，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

1. 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，如一个出身于医生世家的人，在选择职业时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，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。最后，家庭的关系会为个人提供更多的工作机会。

2. 个人的关系网络

俗话说“朋友多了路好走”，虽然现代社会注重个人能力，但是关系也是一条争取良好工作机会的捷径。因此，建立良好的关系网络可认为实现职业生涯铺路，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。一个完整的职业生涯规划由职业定位、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

生涯活动将伴随我们的大半生，因此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。

第一，引导个人正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助自己重新对自身价值进行定位并使其持续增值。

第二，引导个人对自己的综合优势与劣势进行对比分析。

第三，使个人树立明确的职业发展目标与职业理想。

第四，引导个人评估自身目标与现实之间的差距。

第五，引导个人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。

第六，使个人学会运用科学的方法，采取可行的步骤与措施，不断增强自身的职业竞争力，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职业生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲的“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

当今社会正处在变革时期，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，就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，认为职业生涯规划是纸上谈兵、耽误时间，甚至觉得有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念，正所谓磨刀不误砍柴工，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，这样不仅更经济、更科学，效果也会更好。

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

短期规划是指两年以内的规划，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，融入企业文化中，花一定的时间与同事、领导沟通，向过来人学习。

（二）中期规划

中期规划一般是指 2~5 年的规划，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

长期规划是指 5~10 年的规划。主要是设定较长远的目标，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，它是设定整个人生发展目标的阶梯。

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，时间跨度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：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，做全程的考虑。

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，要进行评量、检查，使自己随时掌握执行状况，并为规划提供参考的依据。

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、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目标作出合理的选择。

（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。只有对环境因素有充分的了解和把握，才能做到在复杂的环境中趋利避害，使个人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作出评估之后，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，不仅要注意自己的性格、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？这些都需要作出选择。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，必须对发展路线进行抉择，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了职业发展的路线后，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。对应自己的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。目标分解后有利于跟踪检查，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有很多，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；其次，对未完成的目标进行分析，找出未完成的原因及发展障碍，制定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。



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，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。将最符合你自身情况的答案记在最后的表格中（表1-1-2），

每行 8 个，共 5 行。

测试开始

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. 我认为只有对社会作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职业成功的必要条件。
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做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，如果我能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. 对我而言，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 个题目的得分再各加上 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了。

按照“列”进行分数累加得到一个总分，将每列的总分除以 5 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

类型	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
各题 分值	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

案例导入



认知生涯

王某，男，毕业于某职业学院软件工程专业，父母离异，跟随爷爷奶奶生活。毕业后一直在外打工，从事过销售、仓管、保安等，工作十分不稳定，生活也比较艰苦。为帮助其实现稳定就业，所在市公共就业服务机构的工作人员通过协调，介绍并带领其到该市一家招商引资重点企业去应聘，该企业非常重视，行政经理和人力资源部经理亲自面试并给出两条职业发展路径，一是走专业技术道路，到研发部门，二是到企划部门，从事计划制定与分配管理工作，并考虑到企业地处开发区，路途偏远，可提供宿舍居住。王某表示考虑两天后给予答复。一月后，该企业人力资源经理反馈王某一直未与其联系，后来经过询问，才了解到王某已到合肥市与同学创业，由于市场竞争激烈，生意举步维艰。

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？

案例解析

大学生就业的盲目性是近年来高校毕业生普遍存在的就业方面的问题之一，许多大学生毕业后都缺乏职业生涯规划，不知道将来要干什么，片面追求工作报酬、工作环境、工作地位和待遇。这直接影响大学生个人的求职方向、目标定位和职业选择。

上述案例中，王某的种种就业行为表现了其对自己职业生涯规划不清，自我认识不足，对现实情况不了解。首先，王某软件工程专业毕业，但从其销售、仓管、保安等择业经历能看出其没有认清自我。择业首先要认识自我，了解自己的性格、气质以及能力、兴趣、特长，给自己恰当的认知和定位，搞清自己适合干什么、能干什么，从而确定大致的择业方向和范围。其次要明确自己的职业价值观，确定工作是为了赚钱，还是为了以后有更好的发展而积累经验和技能？在搞清楚阶段性目的和价值取向之后，才会有一个相对明确的求职方向和目标。然后了解自己专业就业方向，了解从事某一职业所需具备的专业训练、能力、性格特点等要求和职业的性质、工作环境、福利待遇以及发展空间和就业竞争机会。同时还要了解企业文化和人文环境，这样找到工作后，不会因为与自己的期望相差甚远而放弃工作机会。最后确定自己的职业规划方案。先从制定一个可操作的短期目标计划入手，对于缺乏工作经历的大学生，先找到适应自己专业、兴趣的职场机会是当前的首要任务。要学会积极主动地寻求帮助，用好身边的人脉资源，通过熟人推荐工作，尽早接触社会，寻找工作机会。

任务一 舒伯的生涯发展理论

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。

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在按照这个理论进行。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、建立阶段、维持阶段和退出阶段。

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，对职业从好奇、幻象到兴趣，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，开始进行职业选择。

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。

（二）探索阶段（15—24岁）

主要任务：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，快速提升自己的职业能力。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、职业社会价值与就业机会，开始进行择业尝试。

2. 过渡期（18—21岁）

正式进入职场，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。



德育涟漪

用青春书写华彩篇章——习近平对当代大学生的期待

明天的中国，希望给予青年。青年兴则国家兴，中国发展要靠广大青年挺膺担当。年轻充满朝气，青春孕育希望。广大青年要厚植家国情怀、涵养进取品格，以奋斗姿态激扬青春，不负时代，不负华年。

——2022年12月31日，习近平二〇二三年新年贺词

立足新时代新征程，中国青年的奋斗目标和前行方向归结到一点，就是坚定不移听党话、跟党走，努力成长为堪当民族复兴重任的时代新人。

希望广大青年用脚步丈量祖国大地，用眼睛发现中国精神，用耳朵倾听人民呼声，用内心感应时代脉搏，把对祖国血浓于水、与人民同呼吸共命运的情感贯穿学业全过程、融汇在事业追求中。

——2022年4月25日，习近平考察中国人民大学时强调

未来属于青年，希望寄予青年。一百年前，一群新青年高举马克思主义思想火炬，在风雨如晦的中国苦苦探寻民族复兴的前途。一百年来，在中国共产党的旗帜下，一代代中国青年把青春奋斗融入党和人民事业，成为实现中华民族伟大复兴的

先锋力量。新时代的中国青年要以实现中华民族伟大复兴为己任，增强做中国人的志气、骨气、底气，不负时代，不负韶华，不负党和人民的殷切期望！

——2021年7月1日，习近平在庆祝中国共产党成立100周年大会上的讲话

（三）建立阶段（25—44岁）

主要任务：进入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，重点是怎么更好地发挥自己的能力和取得职业上的成就。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，一个人能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了职业目标或发现了新的目标，此时需重新评价自己的需求。

（四）维持阶段（45—65岁）

主要任务：一般人这一阶段已经在职业的发展上到达顶峰，接下来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，加之上有老下有小，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）退出阶段（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，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，就要以自己为主。

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，也就是要认识自己。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，以免在职业发展过程中走弯路。

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 (14~24 岁)	成年期 (25~44 岁)	中年期 (45~65 岁)	老年期 (65 岁以上)
成长期	发展适合自我概念	学习与他人建立关系	接受自身的限制	发展非职业性的角色
探索期	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	辨识新问题并解决	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



案例赏析

职业规划——频繁跳槽的一剂良药

小丁，25 岁，高职毕业生，性格开朗，做过快餐店后台操作工、某运动品牌营业员、中国移动客服话务员、连锁超市的店长助理……每一份工作却都不满一年就辞职了，当问及原因时，他说：“看不到发展的希望！”

案例解析：

小丁的职业困惑是职业规划缺失造成的。古语说“先谋而后动”，这是有道理的。先不说要如何获得事业的成功，就是作为一位普通的职场人，要想在职场上达到自己理想的状态，没有必要的职业规划，也会使自己时常处于被动、迷茫、困惑的状态。

小丁有一定的求职能力，而且与他的求职意向比较匹配，所以要找一份工作不是很难。但是每一份工作都不能持久，频繁跳槽，就无法积累核心竞争力。长此以往，若不改变现状，随着年龄的增长，不仅没有晋升的机会，找工作都会成问题。

如果小丁了解自己的职业目标，了解自己目前的优劣势，了解一些最基本的职业发展规律，制订一个可行的职业规划，就能在面临困难时，有更多的坚持，不轻言放弃，避免频繁跳槽，无论在哪个岗位上，若有 2~3 年的经验积累，对于小丁的职业发展会有很大的帮助。

职场上的“小丁”比比皆是，在日常的职业指导工作中，编者接待了很多带着职场困惑来寻求帮助的青年求职者。翻看他们的简历，频繁跳槽的现象比比皆是，很多工作经历都不满半年，当问及为什么跳槽时，说出来的理由往往都不能称之为理由。面对这样的求职者，仅仅推荐一份岗位帮助他上岗显然不是长久之计：如果不改变对职业的认识，没有必要的职业规划，很有可能半年后他又重新回来找新的工作了。

职业规划对每个人都很重要，很多高等教育学府也已经开始在毕业班开设职业辅导课程，一些学校的公共就业服务部门也在不断开发精品课程，将职业指导带到高中甚至初中校园。在整个社会各方各面的重视下，未来的职场人能尽早接触人生设计、职业规划的理念，最终成为能够主动认识自我，了解职场，更有自信和耐力的人。

二、生涯彩虹图

著名职业生涯规划大师舒伯依照年龄将每个人生阶段与职业发展配合，将生涯发展阶段划分成成长、探索、建立、维持和退出五个阶段，之后提出了一个更为广阔的新概念——生活广度、生活空间的生涯发展观，这就是生涯彩虹图（图 1-2-1）。在生涯彩虹图中，纵向层面代表的是纵观上下的生活空间，它由一组职位和角色组成，分为子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者 6 个不同的角色，他们交互影响，交织出个人独特的生涯类型。

在生涯彩虹图中，最外的层面代表横跨一生的“生活广度”，又称“大周期”，包括成长期、探索期、建立期、维持期和退出期。生涯彩虹图里面的各层面代表纵观上下的“生活空间”，由一组角色和职位组成，包括子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者等主要角色。各种角色之间是相互作用的，某一个角色的成功，特别是早期角色的成功，将会为其他角色提供良好的基础；反之，某一个角色的失败，也可能导致另一个角色的失败。舒伯进一步指出，为了某一角色的成功付出太大的代价，也有可能导致其他角色的失败。

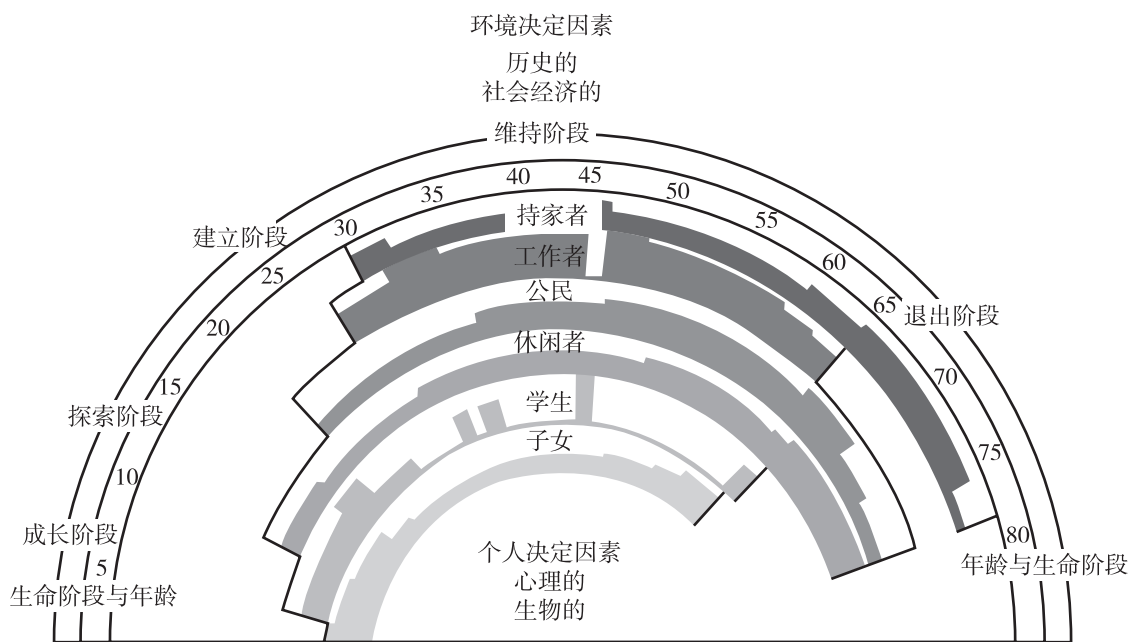


图 1-2-1 生涯彩虹图

生涯彩虹图中的阴影部分表示角色的相互替换、盛衰消长。它除了受到年龄增长和社会对个人发展、任务期待的影响外，往往跟个人在各个角色上所花的时间和感情投入的程度有关。从这个彩虹图的阴影比例中可以看出，成长阶段（0—14 岁）最显著的角色是子女；探索阶段（15—24 岁）是学生；建立阶段（30 岁左右）是家长和工作者的角色突然中断，又恢复了学生角色，同时公民与休闲者的角色逐渐增加，也就是所说的“中年危机”的出现，同时暗示这时必须再学习、再调适才有可能处理好职业与家庭生活中所面临的问题。

任务二 施恩的生涯发展理论

施恩的生涯发展阶段理论由美国的施恩教授创立，他立足于人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要任务，将职业生涯分为 9 个阶段（表 1-2-2）。

表 1-2-2 施恩的职业生涯发展九阶段理论

阶段名称	年龄	角色	主要任务
成长、幻想、探索阶段	0—21 岁	学生、职业工作的候选人、申请者	1. 发展和发现自己的需要、兴趣、能力和才干，为进行实际的职业选择打好基础 2. 学习职业方面的知识，寻找现实的角色模式，获取丰富信息，发现和发展自己的价值观、动机和抱负，做出合理的受教育决策，将幼年的职业幻想变为可操作的现实 3. 接受教育和培训，开发工作世界所需要的基本习惯和技能

续表

阶段名称	年龄	角色	主要任务
查看工作世界	16—25 岁	应聘者、新学员	1. 查看劳动力市场，谋取可能成为一种职业基础的第一项工作 2. 个人和雇主之间达成正式可行的契约，个人成为一个组织或一种职业的成员
基础培训	16—25 岁	实习生、新手	1. 了解、熟悉组织，接受组织文化，融入工作群体，尽快取得组织成员资格，成为一名有效的成员 2. 适应日常的操作程序，独立工作
早期职业的正式成员资格	17—30 岁	组织中新的正式成员	1. 承担责任，成功地履行与第一次工作分配有关的任务 2. 发展和展示自己的技能和专长，为提升或查看其他领域的横向职业成长打基础 3. 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
职业中期	25 岁以上	正式成员、任职者、终生成员等	1. 选定一项专业或进入管理部门 2. 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 3. 承担较大责任，确定自己的地位 4. 开发个人的长期职业计划
职业中期危险阶段	35~45 岁	—	1. 现实地估价自己的进步、职业抱负及个人前途 2. 就接受现状或者争取看得见的前途做出具体选择 3. 建立与他人的良师关系
职业后期	40 岁到退休	骨干成员、有效贡献者等	1. 成为一名良师，学会影响他人，并承担责任 2. 扩大、发展、深化技能，或者提高才干，以担负更大范围、更重大的责任 3. 如果求安稳，就此停滞，则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降
衰退和离职阶段	40 岁到退休	—	1. 学会接受权力、责任、地位的下降 2. 基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色 3. 评估自己的职业生涯，着手退休
退休	因人而异	—	1. 保持一种认同感，适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化 2. 保持一种自我价值观，运用自己积累的经验和智慧，以各种资源角色，对他人进行传帮带

虽然施恩给出了每个阶段的年龄，但是并未囿于此。施恩的九阶段理论更多是根据职业状态、任务、行为的重要性来划分的。由于每个人经历某一职业阶段的年龄有别，所以施恩只给出了每个阶段的大致年龄跨度，且在每个职业发展阶段都有交叉。

职业生涯发展阶段理论认为，个体的职业生涯发展是一个有次序、具有固定形态的

过程，每个阶段的发展都是可预测的。施恩的生涯发展阶段理论将个人整个职业发展进行了阶段划分，并指出了各个阶段所扮演的职业角色、所处的职业状态及需承担的发展任务，为我们进行职业生涯规划提供了很好的理论依据。



知识链接

最早的职业辅导理论

1908年，热衷于社会改良运动的弗兰克·帕森斯在波士顿成立职业指导局，出版了著作《选择一个职业》，这成为职业生涯规划工作的开端，他本人也被称为“职业指导之父”。

理论产生背景：19世纪70年代，在第二次工业革命的推动下，科学技术发展突飞猛进，社会分工和职业种类变化越来越快。帕森斯发现，许多人不能适应这种发展变化的需求，一些青年人失业，并不是因为他们没有能力，而是没有机遇，于是他创办了职业指导局，跨出了职业规划活动系统化的重要一步。

1909年，帕森斯提出了人职匹配理论，也叫特质因素论，这一理论强调个人特质与职业特征的匹配关系，提出了职业辅导三原则，即清楚地了解自己，包括性格、能力、兴趣、志向等；了解各种职业的必备成功条件、优缺点、酬劳、机会及发展前途等；合理推断以上事实的关系。

这一生涯规划观念发展到今天，其理论随着时代的变化一直进行更新和迭代，至少它不再是单一的选择题，不是一劳永逸，而是一个动态的过程。生涯规划能够帮助人们进行选择、看清现实、做决策，以及更好地实现，只是依然有很多人只是从字面去了解，把生涯规划当作一次选择，甚至还停留在帕森斯阶段，这是对生涯规划的误解。



课后实训

画出你的生涯彩虹图

第一步：准备空白彩虹图

可以通过电脑上的画图软件来完成彩虹图，但还是建议使用笔（彩色铅笔或油画棒最佳）和四张白纸（A4纸即可）来完成（图1-2-2）。



合理规划学业

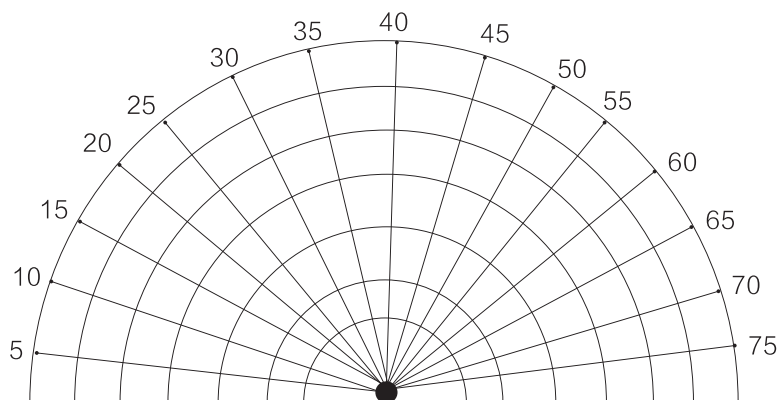


图 1-2-2 绘制生涯彩虹图

第二步：确定人生角色

首先，拿出一张白纸，将纸横放，画出空白的生涯彩虹图版。

接着，思考一下你的一生，参照上文提到的角色，你曾经、现在、未来做过、想做什么角色？你怎么定义这个角色呢？比如你说要做父母，那要做什么样的父母呢？大大咧咧随孩子发展，还是精心管教？每个人的答案可能是不一样的，给自己一点时间思考。

随后，按照你的角色的先后出场顺序，从彩虹图的“低纬度”一层层画起。例如，自己第一个角色是儿童，就先画低纬度的一圈。其中 1~10 岁是这个角色最明显的时期，所以用粗线画出来了，后面随着年龄的增长，儿童角色消失了，所以不再用粗线突出它。

第三步：观看自己的现在与未来

再拿一张空白 A4 纸，在纸的上部依次回答一些心理学问题（问题可以根据各自设定角色情况设计），比如：

1. 现在这个阶段，你的角色有什么？你觉得每个角色的职责是什么呢？
2. 现在哪些角色的职责让你最满意？为什么？
3. 现在哪些角色之间，你觉得会相互妨碍？你想过怎么解决这些问题吗？
4. 比较下自己 10 年后与现在的角色，你觉得如果要想在未来做好某角色，你现在需要做什么？希望别人如何帮助你？

第四步：画满整个生涯图

回顾自己生涯发展中一些记忆深刻的经历、生活中重要人物对自己的影响，以及个人对某些重大事件的态度与感受，各个阶段所扮演的角色和个人目标间的差异，各种角色的分量以及自己对各种角色的理解。通过这样的绘制，发现未知的自己。