

通识课教育系列教材
“互联网+”新形态一体化教材

大学生涯规划 与职业发展

——理论 案例 实务（第2版）

主编 王忠军 谢 员



航空工业出版社

北 京

内 容 提 要

本书共分为9章,主要阐述了在当代深刻变化的数智时代环境下大学生应如何理解生涯、职业生涯和生涯发展;如何探索和澄清自己的兴趣、能力、优势、人格和价值观;如何进行职业探索,认识不断变化中的职业世界;如何设置职业生涯发展目标;如何做出科学、理性的职业生涯决策;如何规划当下的大学生生活和职业生涯;如何有效地进行自我管理;如何顺利地择业与就业,完成由学校到工作、由学生到职业人士的身份转换;如何快速适应人工智能时代的职场环境,提升自身的就业能力和职业竞争力,保障职业生涯成功和职业生涯可持续发展等重要问题。本书既可以作为我国普通高校开设生涯规划、生涯咨询、生涯教育、择业与就业指导课程的教材,又可以作为高校大学生和职场人士提升职业生涯规划与就业能力的自助读物。

图书在版编目(CIP)数据

大学生涯规划与职业发展 : 理论 案例 实务 / 王忠军, 谢员主编. -- 2版. -- 北京 : 航空工业出版社, 2025. 1. -- ISBN 978-7-5165-4078-7
I. G647.38
中国国家版本馆 CIP 数据核字第 20254ZT512 号

大学生涯规划与职业发展——理论 案例 实务 (第2版)

Daxue Shengya Guihua yu Zhiye Fazhan——Lilun Anli Shiwu (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

2019 年 5 月第 1 版

2025 年 1 月第 2 版

2025 年 1 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 1/16

字数: 470 千字

印张: 17.5

定价: 49.80 元

前言

《大学生涯规划与职业发展——理论 案例 实务》自 2019 年由航空工业出版社出版发行后，受到了广泛的欢迎。时光如白驹过隙，距离本书出版已悄然过去 6 年。过去的 6 年，是人类百年未有之大变局的 6 年。过去 6 年来发生的众多不寻常的重大历史事件与我们每一个人的命运息息相关，深刻地影响着我们“安身立命”的工作与职业。党的二十大报告中指出的“健全终身职业技能培训制度，推动解决结构性就业矛盾；完善促进创业带动就业的保障制度，支持和规范发展新就业形态。”这一重要方略正是对“变革时代”下大学生就业发展的深刻回应。

在人工智能（AI）的助推和冲击下，劳动力市场面临深刻的结构性变革与挑战。管理学者认为，世界正处于复杂多变的 VUCA 时代，外部环境的易变性（volatility）、不确定性（uncertainty）、复杂性（complexity）和模糊性（ambiguity）日益加剧。职业心理学家认为，强调“跨界流动”的无边界职业生涯（boundary-less career）和强调“自我驱动”的易变性职业生涯（protean career）时代早已成为职业世界的重要部分。在此背景下，大学生的学习、择业、就业与生涯发展遭遇了诸多全新的挑战和艰难的选择，大学生的职业生涯研究与实践领域也呈现出许多新的问题和发展态势。为了使本书能够紧跟时代脉搏和形势发展，真正满足 AI 时代下大学生生涯发展的实际需求，这一次的重大修订势在必行。

在本次修订工作中，我们对原书稿进行了较大的调整和优化。首先，在指导思想上，我们努力融入课程思政，发挥优秀教材的育人功能，注重培育劳模精神、劳动精神和工匠精神，注重培育“爱岗敬业”的职业价值观，以及新时代的职业道德和职业探索精神。其次，在内容结构上，我们也做了较大的改变：删除了原版第十章“师范生职业发展与规划”，让内容更加聚焦于通用的大学生涯规划与职业发展；将原版第八章“个体未来竞争力”替换为全新的第八章“大学生的择业与就业”，将原版第九章“职场适应策略”替换为全新的第九章“人工智能时代大学生的职业竞争力”；其余七章的结构和具体内容均有大幅修改。根据统计结果，本次修订内容占原书第一版的 70% 以上。我们对书中的案例和知识点进行了全面更新，删除和替换那些不合适、陈旧的内容，以确保书中所呈现的都是当下贴近当代大学生的鲜活、实用的案例和前沿知识。对于理论知识部分，我们进行了精简和压缩，让其表述更加精炼准确，避免冗余。我们对语言表达做了细致的修改，使其更加通俗易懂，方便学生阅读和理解。最后，本次修订，我们除了尽可能处理了书中已发现的不妥、不足之处，还在秉承“基本成熟”的原则下，尽可能反映本学科领域的新发展，为此我们还增添了一些新知识点，融入了当前生涯研究领域的新趋势，以帮助大学生更好地应对新时代的挑战。

特别值得指出的是，目前大学生的生涯教育、生涯规划、择业与就业、生涯发展等都必须响应和适应人工智能时代环境下的机遇、挑战和要求，必须与时俱进。因此，在本次修订工作中，我们在每一章的内容中都或多或少地融入 AI 相

关知识，尤其是在新替换的第八章和第九章中，读者可以明显看到这一显著的变化。

本书的目标是把大学生的职业规划与职业发展的理论与实际操作深度结合，从大学生四年丰富多彩的学习生活入手，引导每一位大学生从充分了解和认识自我开始，逐步学会确定职业目标，掌握职业选择和职业决策技能，培养适应工作世界的能力，从而科学合理地规划自己未来的职业生涯。修订后，本书共分为9章，主要阐述了在当代深刻变革的AI时代环境下大学生应如何理解生涯、职业生涯和生涯发展（第一章）；如何探索和认识自己的兴趣、能力、优势、人格与价值观（第二章）；如何探索和认识不断变化中的职业世界（第三章）；如何设置职业生涯发展目标（第四章）；如何做出科学理性的职业生涯决策（第五章）；如何规划职业生涯（第六章）；如何有效地进行自我管理（第七章）；如何顺利地择业与就业，完成由学校到工作、由学生到职业人士的身份转换（第八章）；如何在AI时代保持和提升职业竞争力，保障未来的职业生涯成功和可持续发展等重要问题（第九章）。

本次修订成果是集体智慧与劳动的结晶，编写工作的人员队伍进行了较大的调整。本书由王忠军（华中师范大学）、谢员（华中师范大学）担任主编，王忠军（华中师范大学）总体负责策划与组织全书的修订工作。马红宇（华中师范大学）、刘丽丹（湖北中医药大学）、谢宝国（武汉理工大学）、汤春来（湖北开放大学）担任副主编。还有来自不同高等院校、就业指导服务中心、企业的专家学者丁玉斌（华中师范大学）、陈彬（湖北省高校毕业生就业指导服务中心）、韩君华（华中师范大学）、兰玉娟（中南财经政法大学）、陈继元（武汉商学院）、黄科（武汉诺姆四达管理咨询有限公司）、杨彬（西安欧亚学院）、丁亮东（九江职业大学）作为编委加入本次修订工作团队中。其中，丁玉斌（第一章），刘丽丹（第二章），陈彬（第三章），韩君华（第四章），兰玉娟（第五章），陈继元（第六章），杨彬（第七章），丁亮东（第八章），黄科（第九章）负责了本书主要的策划、组织、审查和指导编写与修订的工作。谢员、马红宇、谢宝国、汤春来则负责了本书主要的资源收集整理、审查、整修和核验等工作。

与此同时，华中师范大学心理学院“工作压力与生涯重塑”课题组的硕士研究生李思佳、左雯、胡迪峰、谭昆、刘新慧、郭曦铖、齐馨以及本科生陆丝飘、程佳也参与了本次书稿的整理、梳理和修改、修订的工作。

本书的修订得以顺利开展，离不开航空工业出版社的各位领导和编辑的全力支持，他们为本书修订无私奉献了智慧经验，付出了辛勤劳动，我们在此表示衷心的感谢。

本书在编写和修订过程中参考了大量国内外相关优秀文献与著作，由于篇幅所限，未能全部列出，在此一并向原作者表示衷心的感谢！最后也向给予本次修订工作以关心、支持和帮助的各界人士表示感谢！

吾生也有涯，而知也无涯。由于时间及水平有限，本书难免有疏漏及不足之处，敬请同行和广大读者批评指正。

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13810412048或发邮件至2393867076@qq.com。

华中师范大学心理学院教授 / 博士生导师
王忠军

目录

第一章	生涯与职业生涯	001
第一节	认识生涯	002
第二节	了解生涯发展	011
第三节	生涯阶段与任务	025
第二章	职业自我探索	036
第一节	认识能力	037
第二节	了解性格与气质	045
第三节	发现兴趣	052
第四节	探索价值观	061
第三章	探索变化中的职业世界	072
第一节	职业分类与发展	073
第二节	了解职业世界	083
第四章	职业目标设定	091
第一节	职业目标选择的理论智慧	092
第二节	职业目标的阶段特征	099
第三节	职业目标设定的误区及化解	107
第五章	大学生的生涯决策	116
第一节	生涯决策的特征与步骤	117
第二节	信息与生涯决策	127
第三节	生涯决策风格与困难	135
第六章	大学生职业生涯规划	144
第一节	职业生涯规划概述	145
第二节	大学生职业生涯规划的关键问题与应对	153
第三节	大学生职业生涯规划实践指导	160
第七章	大学生的自我管理	171
第一节	自我管理概述	172
第二节	目标与时间管理	180

第三节 认知与情绪管理	187
第四节 压力与能量管理	195
第八章 大学生的择业与就业	205
第一节 破解就业难题：大学生择业行动指南	206
第二节 掌握就业密钥：流程解析与通关攻略	216
第三节 掌控就业权益：避险指南与法律赋能	227
第九章 人工智能时代大学生的职业竞争力	239
第一节 职业竞争力：从冰山模型到就业能力	240
第二节 人工智能时代的就业能力与职业发展	248
第三节 人工智能时代职业竞争力的迭代法则	257
附 录 代表性 AI 大模型与应用工具（截至 2025 年）	270
参考文献	272

第一章

生涯与职业生涯

学习目标

知识目标

- (1) 了解生涯与职业生涯的概念。
- (2) 了解影响职业生涯发展的因素以及生涯发展各个阶段的任务。
- (3) 学习舒伯的职业发展阶段理论。

能力目标

- (1) 掌握生涯发展系统理论；学会如何用生涯彩虹图描绘自己的生涯。
- (2) 掌握对职业生涯进行正确的分类和评价的技能。
- (3) 培养在大学阶段科学规划发展计划，并进行自我发展的能力。

素质目标

- (1) 树立科学看待职业成功的观点，形成积极主动的职业生涯观。
- (2) 了解生涯的长度、宽度和深度，体会生涯规划的意义。
- (3) 培养持续学习、创新思考和不断完善自我职业规划的责任感与使命感，成为具有新时代素养的青年人才。

本章导学

“吾生也有涯，而知也无涯。以有涯随无涯，殆矣。”庄子的名言如明灯般照亮了人生的本质：我们虽然拥有无限的可能，却只有有限的光去追寻。正因如此，生涯规划便成为每个人必须面对的重要课题，它帮助我们明确“什么是值得我们倾注一生”的事业与方向。在众多可能的道路中，唯有找到那条与自己气质、才华、理想相契合的路径，才能绽放出独特而璀璨的人生光彩。

本章将引领大家展开一场关于生涯与职业的深度探索。我们将从经典理论出发，学习不同时期职业发展的演变，系统梳理影响职业选择的个人、社会与环境因素。通过理解生涯在不同时期的阶段任务，认识职业成功的多元标准，同学们将能够为自己的大学阶段制订科学合理的发展规划。在这个瞬息万变的时代，愿同学们能够构建一条既回应时代召唤，又彰显个人价值的职业生涯之路。

第一节 认识生涯



导入案例

你是否对未来感到迷茫

在一个宁静的黄昏，小丽、小强和小美围坐在图书馆靠窗的桌前，目光不约而同地投向窗外，若有所思。

小丽轻轻咬着笔头，说道：“高中时一直为了考大学拼命，现在进了大学校园，我却像失了方向的船。我对未来的职业毫无头绪，整天在各种社团活动和课程之间忙忙碌碌，却总觉得是在原地打转，不知道毕业后能找到什么样的工作。”

小强一脸苦恼：“我和小丽的情况有点类似，我选专业的时候，只想着这个专业好像挺热门的，能有不错的就业前景。可真正学起来才发现，我对这个专业完全提不起兴趣，学习起来特别吃力，对以后可以从事的相关职业也感觉遥不可及，甚至有些抗拒。”

小美突然笑了起来，但眼神里却透着疲惫：“我和你们都不太一样，我学的是计算机科学，未来的职业目标很明确，就是从事人工智能相关的工作。但是，我越学越发现自己了解的只是冰山一角，人工智能领域的知识太庞杂了。我每天都在学习新的编程语言、算法和模型，但我却越来越焦虑，担心自己无法跟上技术发展的步伐，感觉目标越来越远。”

思考

- (1) 你是否也曾对未来一片茫然，或者有过明确目标却又陷入焦虑不安？
- (2) 你认为什么是职业生涯？你是否曾经规划过自己的职业生涯？有哪些因素影响着你职业发展？

一、生涯的概念与特征

吾生也有涯，而知也无涯。

——庄子

(一) 生涯的含义

“生”原意为“开始、生命、活着”，“涯”为“边际、终结”，生涯（career）就是我们每个人有限的人生历程。《现代汉语词典》对生涯的解释为“从事某种活动或职业的生活”。我国台湾学者金树人指出，生涯就其特性而言，是一个与我们“如影随形”却“视而不见”的概念，它贯穿于个人的发展历程中，与我们的发展经验密不可分，但当试想清晰勾画出它的轮廓时，又觉得影像模糊。

生涯的英文为 career，从字源来看，来自罗马文 via carraria 及拉丁文 carrus，二者的含义均

为古代的战车。至 19 世纪，生涯的概念开始象征着需经特殊训练的职业载体或终身投入的事业，如外交官、律师等职业路径。而到了 20 世纪，生涯的内涵从“工作与职业”扩展成了“发展与成长”。

因为时代不同、视角相异等因素，国内外学者对生涯的定义也有所不同。目前，大多数学者所认可的生涯的定义基本来自生涯学大师唐纳德·舒伯（Donald E. Super，图 1-1-1）在 1976 年提出的观点：生涯是生活中各种事件的演进方向与历程，统合了个人一生中各种职业与生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯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。除了职业之外，生涯还包括任何与工作有关的角色，如学生、退休者，甚至包含家庭和公民的角色。



图 1-1-1 唐纳德·舒伯

（二）生涯的特征

1. 方向性：生涯的演进方向

生涯具有方向性，如同在茫茫大海中破浪前进的船只，有其独特的航线。它受内在需求、兴趣、能力或生命价值驱动，无法暂停或倒流。

2. 阶段性：生涯的阶段划分

生涯可以分成不同的阶段，每个阶段又有若干小阶段，每个阶段都有各自的目标和任务。如学生阶段以学习为主，工作阶段则侧重于职业发展。

3. 发展性：生涯的动态变化

生涯是人生发展的整个历程，随个人成长、经验积累和社会发展动态变化。在不同阶段呈现不同形态和特点，是个体不断适应和发展的过程。

4. 独特性：生涯的个性轨迹

每个人的生涯都独一无二，体现在个性、价值观、行为方式、发展状态与结果等差异上。即使经历相似，也会因个体差异形成每个人不同的发展路径和成就感受。

5. 全面性：生涯的全程覆盖

生涯涵盖了人一生的时间，包括就业前的活动和离开工作岗位后的生活。它是个体在不同生命阶段所扮演各种角色的总和。

6. 主动性：生涯的主动塑造

人是生涯的主动塑造者，可以主动探索、追求、规划自己的生涯。通过不断努力和调整自己的生涯，人们可以实现自我价值和目标。



课堂活动

生涯是一个持续不断的过程，每个人的旅程都有起点和终点，这就是我们的生涯。我们的独特性源自生涯中已发生和将要发生的故事。

请画出自己的生涯鱼骨图（图 1-1-2），鱼头是我们的原点、出生点，鱼尾代表生命

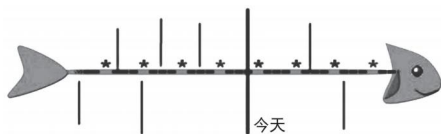


图 1-1-2 生涯鱼骨图

逐渐老去的方向，鱼骨的长度相当于我们的寿命（预测死亡年龄的依据为本人的健康状况、本人的生活习惯、家族的健康状况、生活地域的平均寿命等因素）。

首先，请浅浅地画出一条横线，右边端点代表“出生”，延伸到最左边的“终点”。

找到今天自己的位置，写上今天的年龄和今天的日期。思考一下过去的自己，在过去发生了哪些让你难忘的事情？请在生涯鱼骨图上标出过去影响自己最大或令自己最难忘的那些事，积极事件鱼刺朝上，消极事件鱼刺朝下。

思考未来的自己，在以后的人生，自己期待着发生哪些重大事件，让自己的人生跌宕起伏、波澜壮阔？请在生涯鱼骨图上标出今后自己最想做或最想实现的目标，能够由自己全权决定的鱼刺朝上，需要别人参与或者全部由别人定夺的鱼刺朝下。

完成了自己的生涯鱼骨图，请分组进行讨论，讨论内容主要包括以下几个方面。

- （1）曾经发生了哪些重要的事件？对我产生了怎样的影响？
- （2）我怎样评价过去的我？
- （3）对现在的我是否满意？如果满意，有哪些方面我需要继续保持？如果不满意，有哪些方面需要改进？
- （4）对未来的我有什么预期？我需要完成哪些重大目标？
- （5）我会怎样完成这些目标？

二、生涯的长度、宽度、深度

人生的价值，并不是用时间，而是用深度去衡量的。

——列夫·托尔斯泰

人们常以“生涯”二字概括生命的进程与意义。生涯学大师舒伯将生涯发展阶段与角色彼此间交互影响的状况，描绘成一个多重角色生涯发展的综合图形，其中包括生活广度和生活空间的生涯发展，舒伯将它命名为生涯彩虹图（Life-career Rainbow，图 1-1-3）。

在舒伯的生涯彩虹图中，横向层面代表生命广度（life span），展示了人生的五大发展阶段：成长（0～15岁）、探索（15～25岁）、建立（25～45岁）、维持（45～65岁）和退出（65岁以上）阶段。纵向层面则代表生活空间（life space），包含六个主要角色：子女、学生、休闲者、公民、工作者和持家者。

生涯彩虹图以横向展示生涯长度与发展阶段，以纵向呈现生活空间与角色组合。生命广度和生活空间的交互构成了个体独特的生涯发展轨迹。环的粗细与延伸，象征个体在某一阶段对特定角色的投入强度与持续时间；环与环之间的交织，则反映了多角色的相互促进与冲突。生涯发展需要个体在多重角色中寻找平衡，既要适应时代变迁，又要保持自我认知。每个人都是自己生涯的主导者，通过不断调整和规划自己的生涯，终能绘就独特的人生彩虹。

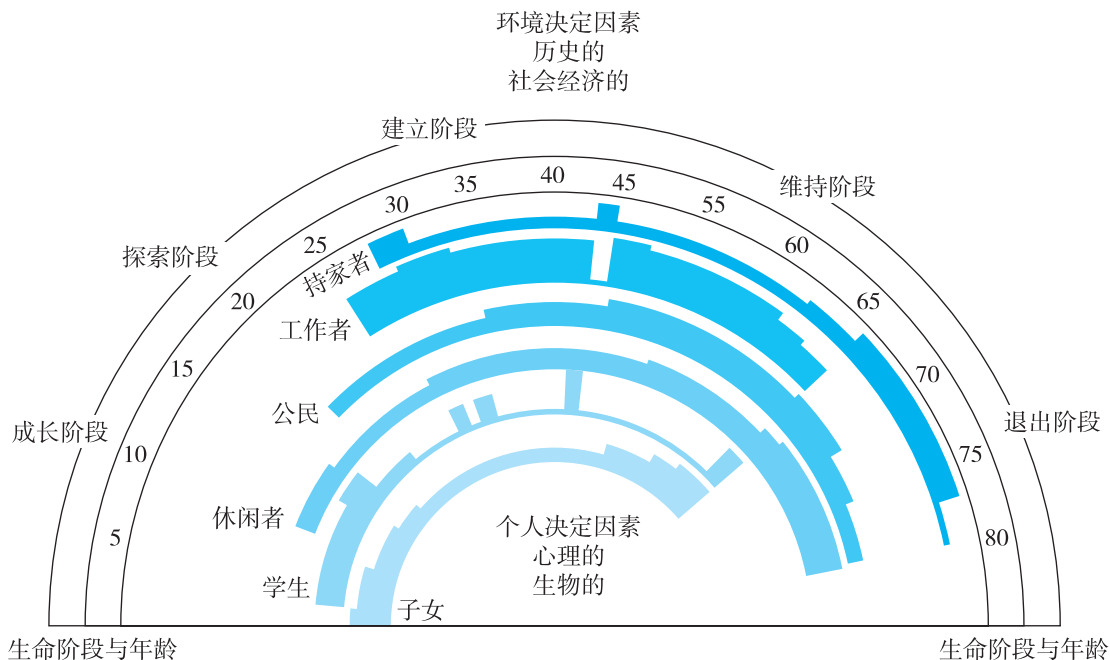


图 1-1-3 生涯彩虹图

简单来说，生涯是人终其一生所扮演各种角色的整个过程，由三个层次构成：长度、宽度、深度（图 1-1-4）。

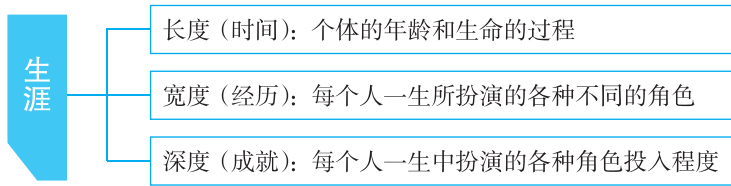


图 1-1-4 生涯的层次

（一）长度：人生进度条如何把握

生涯的长度，既有绝对长度，也有相对长度。绝对长度指生命客观存在的时长，即从出生到自然终结的时间。正如古人感叹“人生几何”，提示我们生涯有限。舒伯认为，人生的绝对长度虽不可延长，却可借由规划和投入，实现时间价值最大化。对于当代大学生而言，抢占生涯起点，提早规划生涯无疑至关重要。

相对长度则指精神和价值的延续：那种即便肉体消逝，思想、贡献与影响仍然“存活”于世的状态，如雷锋精神永存于国人心中，又如张桂梅校长虽已年过花甲，却以创建华坪女子高中，改变千余名山区女孩命运的成就，获得“七一勋章”殊荣，让个人生命价值得到跨越时空的延展。

在彩虹图的横轴上，舒伯以年龄与发展阶段（探索期、建立期、维持期、退出期等）标示生涯长度，为个体提供阶段性衡量与目标设定的参照。绝对时间不可逆，唯有对其加以深度规划，方可延展相对长度。

（二）宽度：多重身份的平衡之术

“人生如戏，戏如人生”。每个人在家庭、学校、社区与职场四大“舞台”上，扮演着子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者等多重角色。舒伯以彩虹六环象征这些角色，并以纵向层面描绘生活空间的宽度。

生涯宽度并非角色越多越好，而在于扮演“合格的角色”与角色之间的平衡与协调。过度聚焦某一角色，或角色间投入失衡，都会导致其他角色受损。以李子柒为例，她以短视频为媒介，既是乡村文化的传承者也是电商创业者与公益助农大使，通过灵活管理创作、传播、销售与公益方面的多角色身份，成功实现了个人价值与乡村振兴的双赢。

对大学生而言，平衡学业、实习、社会实践、家庭责任与个人兴趣，是拓宽生涯宽度的关键。优先级的动态调整，使得角色组合不断更新，反映出个体不断成熟的价值观。

（三）深度：专注成就卓越

生涯深度指个体在特定领域达到的专业精通与卓越程度。专业深耕者往往以全部精神聚焦于一隅，从中开辟广阔天地。以诺贝尔物理学奖获得者屠呦呦为例，数十年潜心抗疟研究，最终发现青蒿素，为全球公共卫生做出了划时代贡献，其职业生涯之深度，远胜于生命本身的长度。

舒伯认为，生涯深度的追求应与生涯宽度保持平衡。他在晚期研究中提出的生活空间与生命广度整合观点强调，个体应在拓展角色广度的同时，选择性地在核心角色中追求深度发展，形成独特而平衡的生涯模式。



课堂活动

请同学们仔细阅读提供的案例，思考并分析主人公在不同情境中扮演了哪些角色。

大二学生张明在专业课程之余，带领创新团队开发“智慧农业”小程序，帮助家乡农户销售农产品。作为计算机专业的学生，他不仅要完成繁重的课业，还要协调团队开发工作，同时担任学院科技协会会长。父母担心他精力分散，但他通过合理规划时间，实现了学业与创新的双丰收。

张明扮演的角色：

来自农村的大三学生小雨，作为家中长女，既要努力学习，又要勤工俭学。她利用专业所长，在周末开设线上英语公益课堂，帮助偏远山区的孩子学习英语。同学们被小雨的责任心打动，推选她担任班长。小雨说：“助人自助，让知识传递温暖。”

小雨扮演的角色：

新媒体专业的晓婷发现很多传统手工艺正在消失，决定利用专业知识，通过短视频平台记录非遗传承人的故事。她不仅要完成学业，还要采访拍摄、后期制作，经常往返于学

校和各个手工艺人之间。她的作品获得大量关注，为手工艺人带来了新的销售渠道。

晓婷扮演的角色：

三、人生三条线

人生的乐章有三个主旋律：生物、家庭和职业，三条主旋律的交织构成了丰富的人生华彩。

——埃德加·沙因

职业生涯管理学者埃德加·沙因（Edgar H. Schein）认为个体的生命中存在着三条发展线，它们分别是生物线、家庭线和职业线，这三种周期之间相互作用，存在着密不可分的关系。在大学期间，大学生都会经历个人身心的发展与自我成长，也会体会到情感、恋爱与家庭的问题，更直接面临着就业的重大压力。因此，探讨人生这三个重大的课题，具有十分重要的意义。

（一）生物线——不可避免的本能

人一生的发展会受到自身生理发展的限制，而生物线指的就是个人的生物性变化和与年龄相关的社会文化准则变化，涉及一个人的成长过程中的所有环节（图 1-1-5）。例如，婴幼儿因身体机能未发育完全，行为受到诸多限制；老年人则因器官衰退，活动能力下降。由此可见，一个人的发展会受到生物性因素的深刻影响。



图 1-1-5 一个人的成长

（二）家庭线——从原生家庭到新生家庭

从出生起，我们便生活在家庭中。家庭，是我们接触到的第一个团体。而父母，也是与我们建立亲密关系的重要他人。进入青春期，个体发展的家庭生命周期主要聚焦于与原生父母的关系以及自身独立地位的争取；成年之后，个体则通常被赋予建立新家庭、承担家庭责任等全新的使命，从而开启一个全新的家庭生命周期。

在家庭发展进程中，结婚是一个关键的转折点。婚前阶段，个体通常与父母共同生活，历经从童年时期的懵懂无知到青少年时期对“自我同一性”（ego identity，指的是个体在生命周期中通过内外部整合形成的对自身一致性和连续性的知觉）的积极探索。这一过程中，父母在各类生活事件中扮演着重要角色，对个体的成长施加着显著影响。通常在个体二十多岁时，恋爱与结婚成为人生中的重大事件，标志着新家庭的建立，个体由此开启全新的家庭角色与责任。在新家庭中，个体需对配偶及未来子女承担责任。此时，个体在家庭关系网络中的位置发生显著变化，与父母的关系逐渐疏远，而与配偶及子女的关系日益紧密，家庭重心的转移伴随着责任与情感纽带的重新编织。

（三）职业线——自我实现的重要途径

职业可定义为个体为实现生存与发展而从事的具有相对稳定性、经济回报性及专业指向性的社会劳动。这种社会劳动形式取决于社会分工体系，并对从业者的综合素质与专业素养提出了明确要求。以教师职业为例，从业者须具备教学实践能力、学科知识储备等核心素养，以契合该岗位所承载的教育使命与知识传承功能。

（四）三条线的发展关系

在个体发展的不同人生阶段，生物线、家庭线和职业线均呈现出独特的发展规律（图1-1-6）。

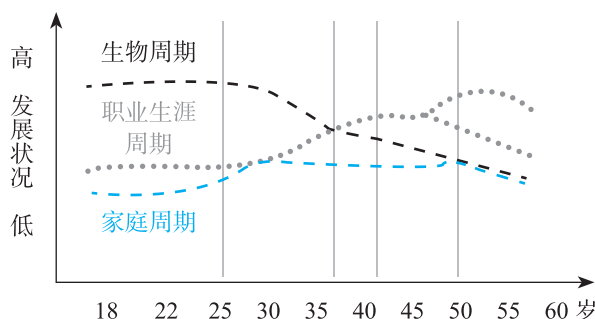


图 1-1-6 人生三条线

（1）生物线在18至30岁处于黄金时期，个体处于青壮年阶段，精力与创造力都达到顶峰。30岁后，生物线开始缓慢下降，这会对个体的职业生涯发展产生影响，比如中年时期可能出现职业倦怠。

（2）家庭线总体保持稳定，但有两个明显的转折点：30岁左右组建新家庭，50岁左右面临父母老去。

（3）职业线呈现阶段性特征：20岁左右，个体渴望迅速适应职场角色；30岁左右，追求职业发展空间；40岁时，寻求职业突破；到了50岁，职业发展逐渐趋于平稳。值得一提的是45岁到50岁这一时期，虽然人的生理机能开始衰退，心理需求逐渐降低，职业发展空间受限，需要考虑退休规划。然而，人的晶体智力（Crystallized Intelligence）仍在提升。所谓晶体智力，是指对从社会文化中习得的解决问题的方法进行应用的能力，是在长期实践活动（学习、生活和劳动）中形成的。例如，一些专家学者、医生、政治家等往往在职业生涯的后期迎来第二次创造高峰，达到事业发展的巅峰，这跟晶体智力的上升有很大的关系。



生涯扬帆

绘制你的生涯彩虹图

人们似乎总活在对未来未知生活的恐惧中和对过去错误行为的懊悔中，而忘了现在的行动。对于“人怎样才能活成自己满意的样子”这一问题，舒伯给出的答案是：决定我们生涯满意度的不是过去的选择，而是当下的行动。因为没有人可以回到过去重新开始，但谁都可以从今日今时

开始找出改变的契机，让生活更满意。

请用彩笔在下面的空白生涯彩虹图中画出你的过去、现在和将来所扮演的角色，以及这些角色持续的时间，使之成为自己的生涯彩虹图（图 1-1-7）。如果觉得除了六种主要角色外，还有其他你认为非常重要的人生角色，就请补充到彩虹图上，反之，如果六种角色中，有你不希望成为的角色，也可以不画上去。

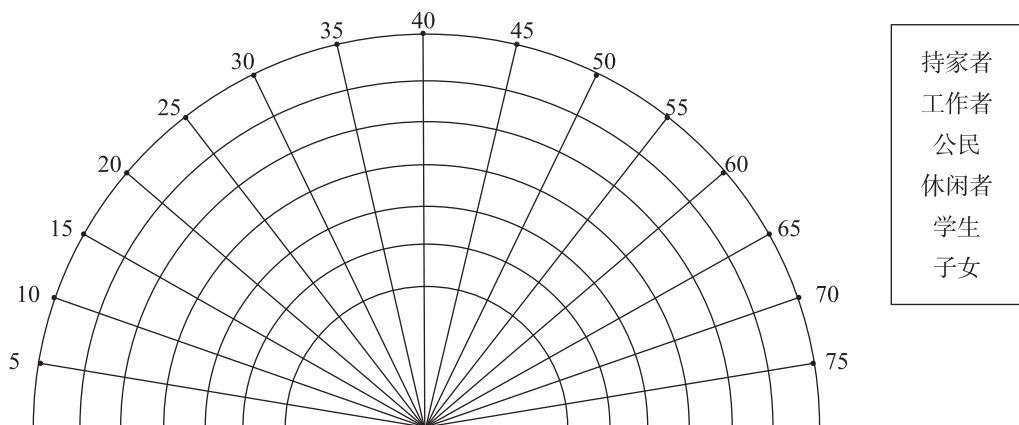


图 1-1-7 自己的生涯彩虹图

请欣赏自己的生涯彩虹图，并思考以下问题。

第一步：角色反思

已经扮演的角色：_____

正在扮演的角色：_____

将要扮演的角色：_____

在人生的不同阶段，你重视的角色有哪些？和其他人所重视的有没有不同？如果有，原因是什么？

你最喜欢哪些角色？你认为扮演好哪个角色对你最重要？为什么？

你最希望扮演成功、最自豪的角色是什么？你最不喜欢的角色有哪些？为什么？

第二步：未来角色预演

现在，请想象一下，在未来的10年，如果生活像你设想的那样发展，你将如何扮演自己的这些角色，以使你的人生彩虹更加璀璨？请写出你的想法。

子女：_____

学生：_____

休闲者：_____

公民：_____

工作者：_____

持家者：_____

其他角色：_____



生涯拾贝

(1) 在大学阶段，我们有哪些角色身份？

(2) 试着画一画：你希望自己的人生三条线是怎么样的形态？为了实现理想状态，从现在开始，你应该在哪些方面做些什么？



生涯拓展

电影《奇迹·笨小孩》

推荐理由：这部电影讲述了20岁的景浩为了给妹妹筹集手术费，在深圳创业的故事。景浩带领一群“不靠谱”的伙伴，经历了资金短缺、技术难题等重重困难，最终创造了属于自己的奇迹。影片展现了小人物的奋斗与成长，传递了坚韧不拔的精神。

电影《无问西东》

推荐理由：影片内容跨越百年，讲述了同一学校的不同时代学子们各自的故事。无论是战争年代的坚守，还是和平时期的追求，他们都以坚定的信念和无畏的勇气面对生活的挑战，用行动诠释了什么是真正的理想与成功。

电影《阿甘正传》

推荐理由：《阿甘正传》描绘了先天智力障碍的小镇男孩福瑞斯特·甘自强不息，最终在多个领域创造奇迹的励志故事。这部电影启发人们思考，什么是人生？如何取得人生成功？

纪录片《人生第二次》

推荐理由：这部纪录片通过“圆”“缺”“纳”“拒”“是”“非”“破”“立”等八组对立主题，展现了普通人在人生重要转折点上的故事。《纳》一集中讲述了何华杰因车祸高位截瘫，在经历了迷茫与痛苦后依旧选择勇敢面对生活；在母亲的鼓励下学会了自理，还通过直播分享生活，甚至踏上了川藏之行的故事。何华杰的故事展现了一个人在面对命运打击时的抗争与和解。

第二节 了解生涯发展



导入案例

青春由磨砺而出彩，人生因奋斗而升华

2022年金秋，党的二十大“党代表通道”上，一位来自广西大苗山的苗族姑娘杨宁（图1-2-1）讲述着动人的故事。

家乡的米粉店里，一碗两元的米粉要分给三个人，这个场景让刚毕业的杨宁下定决心：要为家乡做点什么。

放弃城市的高薪工作，杨宁回到了江门村当起大学生村官。“你这不是白读书了吗？”面对家人的质疑，她笑着说：“知识要在最需要地方生根。”然而，现实并不如想象般顺利。她带着希望建立竹子收购点，却因货源不足失败；尝试种植辣椒，辣椒又因雨水过多而腐烂；高山种植葛根计划也因温差大而收效甚微。村民们质疑，一个女大学生能做成什么？

2017年，一位阿嫂家的紫黑香糯稻米让她看到希望。这是苗家人世代相传的珍品，却因产量低而被渐渐遗忘。为了说服村民种植，她卖掉父母准备的婚房，筹集30万元免费提供种苗。“小杨，我信你！”村里贫困户老福的一句话，让她热泪盈眶。

金秋时节，60多户农民喜获丰收。老福虽然未能等到这一天，但他的遗言“家里的稻米够吃三年”让杨宁感动不已。丰收的喜悦就是乡亲们的笑脸，就是他们鼓起来的钱袋子。这收获是对杨宁努力向前的最好报答。

如今，杨宁带领村民成立合作社，发展电商，将家乡的特色农产品推向全国市场。2020年，江门村实现了整村脱贫，村民年均收入翻了十倍。杨宁用行动证明：青春不只在城市中闪光，同样可以在乡村振兴的大地上绽放出绚丽之花。

思考

- (1) 杨宁在江门村的职业发展过程中受到了哪些因素的影响？
- (2) 如何“奋斗升华”，实现职业成功？请结合杨宁的故事谈谈自己的想法。



图1-2-1 感动中国2022年度人物 杨宁

一、职业生涯发展

一切事物都在向它们的终点发展。

——弗朗索瓦·拉伯雷

生涯涵盖一生中从事的所有活动包括人生经历、生活道路、专业、职业、事业等多方面。它不仅限于“工作”和“职业”，还包含个人的“生活风格”。对于大学生而言，生涯还可以细分为“学业生涯”和“职业生涯”。

（一）职业生涯的含义

职业生涯是个体一生中所有职业经历的集合，包括职业、职位的变化以及工作理想和人生价值的实现历程，对个人生活质量与生命价值有着深远的影响。职业可以理解为“人如何从事其工作”，职业生涯是由“人如何看待其工作”到“人如何从工作中看见自己”。人生的意义在生涯发展过程中得以彰显，得以完成。

在职业生涯领域内，工作、职业与职位这几个看似相似的概念实际上有着很大的区别。

1. 工作：谋生手段

工作是个人谋生的一种活动，具有付出劳动与获得回报（不仅为经济报酬）的双重属性。

2. 职业：工作类别

职业是个人从事工作的类别，同一类工作被称为职业，反映了个人的社会身份和社会评价，如教师职业、医生职业等。

3. 职位：组织内的定位

职位指个人在组织中的工作内容和所处的岗位，如教师的职位细分为讲师、副教授、教授等，企业中的基层岗位、中层经理、企业高管等。

（二）职业生涯发展的概念

生涯发展伴随一个人的生命全程，是个体在与环境互动过程中对自己所扮演的各种角色的认知、自我呈现和动态调适的综合性历程。自出生起，每个人便有了特定角色，并随着年龄增长和环境变化不断扮演新角色。生涯发展不仅涉及角色变化，还包括职业选择和职业体验，是一个客观和主观交织的历程（图 1-2-2）。

职业生涯发展是从社会提供的多种职业中进行选择和调整的终生过程。换言之，职业生涯发展涵盖了一个人从事的工作、所经历的体验和变化。这一过程中，个人在不同阶段的选择和适应，构成了其独特的职业生涯轨迹。

（三）不同时代背景下的职业发展特征

1. 农业经济时代

在漫长的农业经济时代中，生产技术长期没有大的提高，交通往往不便，大量的人口被束缚在土地上，子承父业，职业传承性强。社会等级森严，“三教九流”成为职业与地位的一种典型划分，个人职业选择严重受限，难以实现阶层流动。这种生涯模式与中国人的传统生涯观相互呼应。

在中国传统的生涯概念中，“生涯”与“生计”“志业”“命运”紧密相连，都指向未来。在农业经济时代，人们的“生涯”多等同于“生计”，即为满足基本生存需求而进行的活动。同时，儒家文化强调“士农工商”的四民结构，士人阶层以学习道艺为“志业”，追求仕途，而农工商阶层则以劳力谋生，难以企及士人阶层。这种阶层固化也反映在了古代中国人的生涯发展之中。

此外，农业经济时代的生涯一般还带有浓厚的“命运”色彩。人们往往相信职业与社会地位是命运的安排，难以突破。然而，中华优秀传统文化中也蕴含着通过后天努力改变命运的思想，如科举制度为部分人提供了改变命运的机会。这种命运观深刻影响着中国古代的人们对生涯发展

的态度与选择。

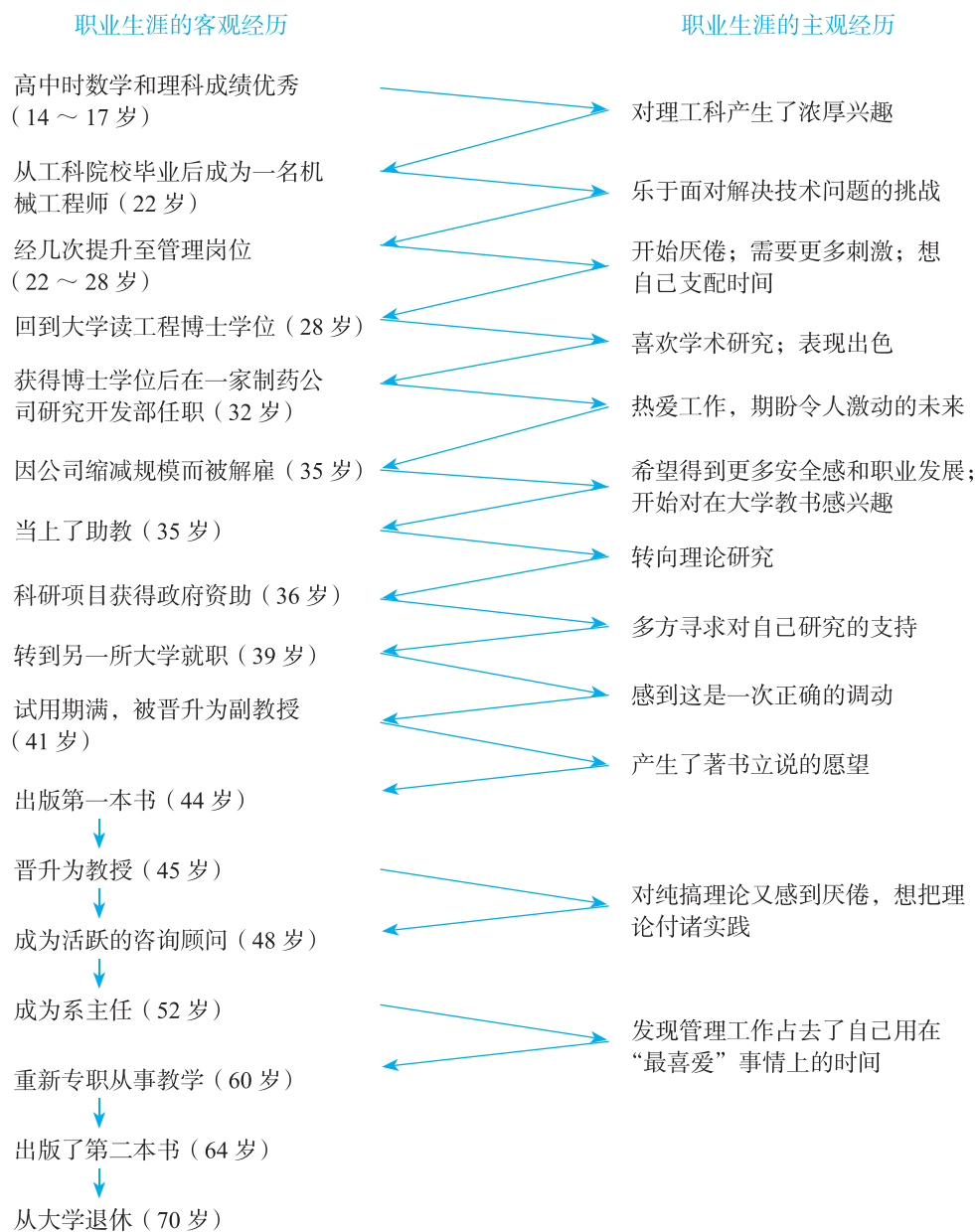


图 1-2-2 职业生涯的客观与主观历程

2. 工业经济时代

工业经济时代, 随着社会生产力的显著提升, 血缘与出身对职业选择的制约大幅减弱, 个体可以在更广泛的领域中进行自主择业, 并积极规划职业发展路径, 以实现人生目标。与此同时, 生产劳动分工日趋精细——传统的学徒制逐步演变为标准化、结构化的人才培养模式。学校及教育机构更多地依据岗位需求来设计课程, 为职业胜任力提供系统支持。

个体可能终身受雇于某一或少数组织, 基于组织所需发展特定的技能。组织通过职业阶梯为

雇员提供职业生涯管理计划，提供长期稳定雇佣，帮助个体发展职业生涯。职业发展形态多为直线式、专家型、稳定有序，且组织主导个体的职业生涯管理。这种传统的职业生涯模式与工业经济时代的稳定、可预测的市场环境相契合，为个人提供了长期稳定的职业发展路径。由此，工业经济时代的职业生涯规划整体呈现出高度可预测性与稳定性的静态特征：职业路径清晰、发展节奏可控，个人在组织框架内稳步前行。

3. 知识经济时代

知识经济时代，也称信息经济时代，是自 20 世纪 90 年代开始的。特别是 21 世纪以来，在变化成为常态的社会经济背景之下，为了维持组织的灵活性和弹性，更多的员工必须在组织内部的不同岗位和角色之间转换，或者在不同的组织之间流动，使得职业生涯发展呈现出无边界的特点和易变性。

进入 21 世纪后，信息化工作方式在发达国家迅速普及并极大地改变了人们的就业观念与方式。研究者们开始考察跨越多个组织和边界的职业生涯现象，一个新的概念——无边界职业生涯（Boundary-less career）——也应运而生。无边界职业生涯被定义为“超越单个就业环境边界的一系列的就业机会”。正是由于原有的组织结构正发生着显著的改变，在组织变革过程中才会出现大量的雇员失业现象。对此，员工需要调整职业生涯发展观念。无边界职业生涯的特点包括：便携式的知识和技能、跨越多个组织的才干、个人对有意义工作的认同感、多重网络以及平等学习关系的发展、个体对职业生涯管理负责，等等。

在信息化时代，由于市场环境的变化和知识技术的革新，企业越来越无力保证为员工提供持续稳定的工作和职业发展机会，员工也越来越意识到自己随时可能面对职业危机。在这种情况下，易变性职业生涯（Protean career）这一全新的职业生涯发展概念产生了。易变性职业生涯是指由于个人兴趣、能力、价值观及工作环境的变化，个体的职业生涯发展更多地受其自身独特的价值观、兴趣和信念来驱动，并且依赖自身（而非组织）对其职业生涯进行管理，衡量职业生涯成功标准更侧重个体主观的心理认同，如职业满意度，而非外部的客观标准，如薪酬和地位等。

传统的、无边界和易变性职业生涯模式的不同如下表所示（表 1-2-1）。

表 1-2-1 传统的、无边界和易变性职业生涯模式的不同

维度	传统的职业生涯	无边界职业生涯	易变性职业生涯
雇佣关系	以忠诚换取工作安全	以可雇用性换取绩效和灵活性	遵从内心召唤选择职业
心理契约	关系型	交易型	交易型
工作边界	一个或两个组织	多个组织	一个或多个组织
工作技能	服务于特定组织	可迁移的	可迁移的、不断更新
培训方式	正式培训	在职培训	在职培训、持续学习、自我引导
发展阶段	与年龄相关	与学习相关	自主选择
成功标准	薪水、晋升、地位	心理意义上的成功感	心理意义上的成功感
发展模式	直线型、专家型	螺旋型、短暂型、跨界型	个性化、多样性
管理主体	组织管理	个人管理	个人管理

4. 人工智能时代

自 ChatGPT 问世以来,生成式人工智能(Generative Artificial Intelligence, GAI)作为一项创新性技术正迅速崛起,并以前所未有的深度与广度改变了全球就业生态。人工智能技术已成为我国乃至全球产业改造升级的重要举措和选择因素。有学者认为,人类未来的大多数活动都会与人工智能(Artificial Intelligence, AI)息息相关。人工智能也会渗透到人类生活的方方面面,职业领域也会受到很大影响,人工智能将颠覆现有的很多职业。世界经济论坛最新发布的《2025 年未来就业报告》预测,至 2030 年,全球 22% 的就业机会面临变革,预计新增岗位 1.7 亿个、9200 万个岗位或被替代。这场静水深流的技术革命,会对职业体系产生全面、系统、深刻的重塑效应。

在 AI 时代,职业生涯发展呈现出新的特征。传统的线性职业发展路径被打破,取而代之的是更加灵活的“组合式”发展模式。中国信息通信研究院数据显示,2023 年的数字经济从业者中,超过 60% 的人在过去三年经历过职业转型。职业边界日益模糊,“人机协作”成为主流工作方式,促使个体必须提升个人素质,以满足新技术的挑战。个体亟须提升的素质包括两个方面,即硬性技术能力和软性素质能力。在硬性技术能力上,随着未来人工智能技术逐渐发展,企业对数字人才的需求可能会越来越旺盛。在软性素质能力上,快速学习能力、跨界合作能力与沟通能力等综合素质与硬性技术能力结合才能将人工智能技术应用到各行业中。

在 AI 浪潮下,个体如何进行合理的职业生涯规划是一个现实且紧迫的问题。在面对人工智能时,我们一方面要适应社会和技术变革的挑战,另一方面也要积极思考工作和人生的意义。与知识经济时代相比,AI 时代更强调“敏捷发展”理念。根据领英平台《2024 年全球人才趋势报告》,85% 的企业认为员工需要每 12 ~ 18 个月更新知识结构。职业发展不再是简单的“经验累积”,而是持续的“能力重构”过程。在这个时代,掌握 AI 工具、培养数据思维、发展创造力,将成为职业发展的关键要素。正如世界经济论坛所言:“AI 不是就业的终点,而是人类重新想象工作的起点。”具体来讲,个体想要在人工智能时代有效地进行合理的生涯决策需要做到以下两个方面。

一方面,个体需要透视技术革新,拥抱 AI 思维。AI 时代真正的挑战并非技术本身,而是如何实现人与 AI 的共生,就像蒸汽机推动手工业变革,改变的是价值分配方式,并非消灭价值本身。想要驾驭 AI,关键在于区分“工作内容”与“工作价值”。AI 可以高效完成预设任务,却难以理解任务的深层意义;能够生成合规方案,但无法判断方案的社会影响。这种差异提示我们:职业技能培训的重点应当从“操作熟练度”转向“价值判断力”,培养机器难以企及的复合型能力。

另一方面,个体要锻造“四力”,构筑职业护城河。这里的“四力”包括如下内容。

(1) 人机协同力。学会与 AI “组队打怪”是未来职场的必修课。我们可以通过日常练习和深度学习,逐渐掌握并运用 AI 工具链,如 ChatGPT、DeepSeek、Kimi、豆包等,将工具产出转化为个人实际成果,成为 AI 原生态的先行者。

(2) 人性价值力。技术解决效率问题,人类回答意义命题,我们拥有生而为人的创造力、情感洞察力、批判性思维以及复杂问题决策能力。这些恰恰是 AI 难以复制的人类优势,也是未来我们需要持续深耕的职业价值方向。

(3) 动态学习力。AI 时代的变化速度超乎想象,职业环境的不确定性持续增加。这意味着

我们必须具备快速学习新知识新技能的能力，以“空杯心态”不断更新自己的知识库，把终身学习变成优秀习惯。

（4） π 型复合力。AI时代的职业需求愈发多元化，未来职场更加青睐 π 型人才，即既在两个或多个垂直领域有着深厚专业知识，同时又具备跨领域思考能力的人才。这种“两竖一横”的复合型人才才能更好地在职场中站稳脚跟。

二、职业生涯发展的影响因素

既然人的性格是由环境造成的，那就必须使环境成为合乎人性的环境。既然人天生就是社会的生物，那他就只有在社会中才能发展自己的真正的天性，而对于他的天性的力量的判断，也不应当以单个人的力量为准绳，而应当以整个社会的力量为准绳。

——马克思、恩格斯

（一）生涯发展系统理论框架

1995年，职业心理学家玛丽·麦克曼（Mary McMahon）等人以系统的观点为基础，提出生涯发展的系统理论框架（Systems Theory Framework, STF）。生涯发展系统理论框架认为，个人存在于不断变化系统的影响中，影响个人生涯决定的系统可以分为个人、社会和环境等三大子系统，三大子系统彼此持续地交互作用，形成一系列完整的动态发展历程（图1-2-3）。

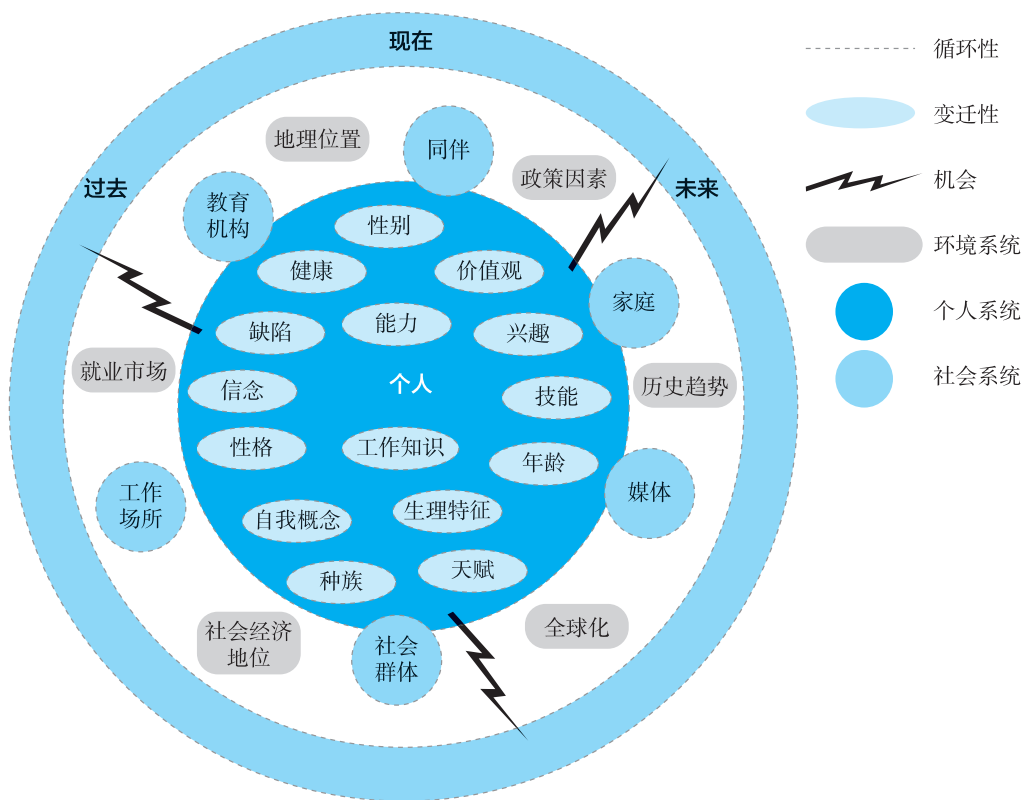


图 1-2-3 生涯发展系统

在这个理论框架中,处于中心位置的是个人(individual),个人嵌套在一个复杂的背景(context)中建构自己的生涯意义。影响个人生涯发展的因素分为内容因素和过程因素。其中,内容因素包括:个人系统(individual system),社会系统(social system)和环境系统(environmental-societal system)。三个内容系统都嵌套在时间的背景中,会随时间发生动态变化。这些系统内部及彼此之间不是彼此隔离的,而是持续地相互作用。

过程因素包括:循环性(recursiveness),指各个系统之间会发生相互作用,相互渗透;变迁性(change over time),指各个系统在不同时间段的影响是不同的,例如家庭环境在儿童阶段、青少年阶段和大学阶段对人的影响是不同的;机会(chance),指生涯发展中一些不可预知的但对生涯发展有重要影响的事件。生涯发展系统理论为影响生涯发展的因素提供了一张全景地图,通过把各种因素放在同一个框架下讨论,突出了各种因素之间的相互关系及其交互作用,能激发个体对生命主题和人生意义的思考。

(二) 个人系统:发展的核心

个人系统是指影响我们生涯发展的个人内在因素,如性格、气质、性别、信念、自我概念、能力、兴趣、工作知识等。在职业选择与发展过程中,个体特征与职业的适配性至关重要。

性格作为个人对现实的稳定态度以及与这种态度相应的习惯化的行为方式表现出来的人格特征,与职业适应程度密切相关。兴趣作为个体持久且主动探究事物的内在倾向,能够激发职业动力并维持长期投入。能力是个人成功完成一项目标或任务所必须具备的综合素质,是影响工作效果的重要因素。能力分为一般能力和特殊能力,大学生应依据自身能力倾向和不同职业的能力要求,选择与自身能力相契合的职业。职业价值观是人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现,是一个人对职业的认识和态度,以及对职业目标的追求和向往。职业价值观对大学生的职业选择与发展具有导向和动力维持作用。职业理想是基于社会需求和个人条件而确立的奋斗目标,是个体渴望达成的职业境界。职业理想对大学生选择具体职业具有直接影响,并能指导和调整其职业活动。

► 案例 1-2-1: 轮椅上的芭蕾

刘岩(图 1-2-4),中国著名芭蕾舞者,2008 年因意外导致重伤瘫痪,但她凭借惊人的毅力重返舞台,创造“轮椅上的芭蕾”,成为中国首位轮椅舞者。2022 年,刘岩创办“向日葵舞蹈工作室”,培养残障舞者,用艺术传递生命的力量。“舞者的梦想不会因为坐在轮椅上而改变”,刘岩用行动证明:职业生涯的精彩,不在于外在条件的限制,而在于内心追求的坚持。



图 1-2-4 刘岩

(三) 社会系统:潜移默化的作用

个人系统并不是孤立存在的,不可避免地会受到外部系统的影响。因此,个体系统既是一个独立的系统,也是社会系统中的一个子系统。社会系统是指与我们产生互动的他人或者团体,如家庭、教育机构、同伴、社区群体和工作场所等。

案例 1-2-2：施一公与颜宁的师生合作与传承

在当今的生物学界，施一公与颜宁（图 1-2-5）的名字总是紧密相连。颜宁是施一公的学生，后来成为施一公的同事与朋友。两人共同推动了中国生命科学的发展，尤其在蛋白质结构与功能领域取得了重要突破。他们的合作不仅体现在学术研究方面，还在于共同建设西湖大学这一教育平台，以培养更多生物学人才。他们的合作与友谊象征着科学合作与传承的力量，对学界产生了深远影响。



图 1-2-5 施一公与颜宁
（左为施一公，右为颜宁）

社会系统可以通过价值观、信仰和态度来扩展，也可以通过各种团体的成员关系展开，促使个人对某些职业产生想法，对职业生涯有潜移默化的影响。这种影响可以是直接的，也可以是间接的。

（四）环境系统：最宏观的影响

个人系统和社会系统存在于更广泛的环境系统中。环境系统是指我们所处环境的地理位置、政治经济局势、历史发展趋势、全球化趋势、就业市场等宏观系统。例如，随着人工智能技术的飞速进步、经济的发展、企业的更迭以及雇佣模式的变化等因素，个人的职业生涯正经历着深刻转型。这些变革导致职业发展呈现三大特征：一是不确定性空前增强，传统阶梯式路径临近消失，项目制工作方式逐渐增多，灵活的雇佣方式正在兴起；二是创新性与个性化特征凸显，即使是相同职业，也会因组织、个体差异而产生多元化发展路径；三是要求专业技能与通用能力得到同时发展，除专业知识外，批判思维、人际协作等“软技能”日益成为职场竞争力的核心要素。

生涯发展系统理论框架中，个人、社会及环境三大子系统之间的各种动态交互作用会对个体产生持续性影响。这种影响主要体现在三个层面：首先，个体内部的思考与外部环境之间存在着持续互动，如个人与家人、同事的交流互动会不断使个人调整职业倾向；其次，这种互动既推动了个人短期内的具体职业选择（微观过程），也塑造了个人长期的职业观念与价值取向（宏观过程）；第三，在发展过程中不可预见的偶然因素（如突发机会、意外事件）往往会成为职业转折的关键点。重要的是，这些影响力并非静态的存在，会在过去、现在和未来的时间脉络中不断变化，相互交织，共同构成个体独特的职业发展轨迹。也就是说，职业发展不是一种一次性决策，而是一种在开放系统中不断调整、适应的连续历程。

三大系统具有循环性、变迁性和机遇性。它们对彼此持续地产生作用，形成一种动态的发展历程，也促进各个系统在过去、现在、将来发生持续性的改变。过去影响现在，而过去和现在

一同影响将来。也就是说,在进行职业生涯选择的时候,我们的选择跟各个系统要素是高度相关的,因此我们不能单一看待问题,需要全面了解不同信息,使结果更真实可靠。

► 案例 1-2-3: 从 30 人到估值 1000 亿美元——字节跳动

正所谓“抖音五分钟,人间三小时”,作为近些年最火的短视频软件,相信很多人都有“刷”抖音停不下来的时刻。而抖音背后的母公司字节跳动,创立至今也才十年时间。十年以来,他们从 30 人的创业团队发展到财产估值 1000 亿美元的公司,字节跳动(TikTok)的成长速度可谓坐上了火箭,乘上了时代的东风。

恰逢信息爆炸的时代,用户每天面临海量的碎片化信息,传统门户网站的统一内容推送已无法满足互联网用户的需求。字节跳动敏锐地捕捉到了这一趋势,依托自研的人工智能算法,在“今日头条”上率先实现了“千人千面”的资讯推荐模式。随着短视频“风口”来临,字节跳动又迅速推出了抖音、西瓜视频等产品。抖音通过全屏高清、音乐特效、个性化推荐等功能,降低了内容创作的门槛,满足了许多用户的娱乐、社交需求;西瓜视频则聚焦长视频领域,覆盖知识科普、影视解说等多元内容,填补市场空白。在全球化进程加速的背景下,字节跳动更是抓住了海外短视频市场发展滞后的机遇,通过本土化运营策略,在欧美、东南亚等地区迅速积累到超 10 亿的月活跃用户,成为中国首个在全球范围内获得巨大成功的互联网产品,实现从资讯到短视频、从国内到国际的爆发式增长。字节跳动在商业上的巨大成功也成就了其创业团队丰富多彩的职业人生。

在这个框架中,还有一个不可忽略的因素——机遇。它随时随地都有可能出现在我们身边。好的机遇不仅能够给人提供良好的职业环境,还能够提供充足的发展空间。俗话说得好,“机会都是留给那些有准备的人”。在面对同样的机遇时,不同个体表现出来的反应和采取的行动也是不同的。

► 案例 1-2-4: 央视春晚秧歌机器人引发关注

2025 年春节,宇树科技因其研发的秧歌机器人亮相央视春晚引发关注。作为全球领先的民用机器人公司,宇树科技的四足机器人已占全球出货量的 60%,被广泛应用于电力巡检、消防救援等领域。宇树科技创始人(图 1-2-6)认为四足机器人更易商业化,成本低且易被消费者接受。宇树科技成为全球首家公开零售高性能四足机器人的公司,并成功在行业中落地。

尽管王兴兴最初不做人形机器人,但由于市场需求的激增,宇树科技迅速调整战略,2024 年以 9.9 万元发布 G1 人形机器人,震惊科技界。宇树科技的成功还得益于自研核心零部件、严格的成本控制和产业链掌控,使其在价格上具备竞争优势。杭州政府对人工智能产业的支持,也为宇树科技提供了良好的发展机遇。



图 1-2-6 宇树科技创始人
与其研发的机器人

三、职业生涯成功

只有一种成功，那就是用自己的方式度过一生。

—— 克里斯托弗·莫利

（一）什么是职业生涯成功

我们已经了解了诸多影响职业生涯发展的因素。接下来，一个自然而然的问题随之而来：在这些因素的综合作用下，职业生涯发展的理想结果是什么呢？

事实上，学习职业生涯发展的意义不仅在于理解其过程，更在于如何利用这些认知指导我们实现有意义的职业生涯成功。职业生涯成功是指个体在职业生涯中累积的与工作相关的客观成果和积极的心理成就感。

成功的职业生涯是人们孜孜以求的人生目标。职业生涯成功能使人产生自我实现感，这种需要上的满足能够促进个人素质的提高和潜能的发挥。但很多人在追求职业生涯成功的道路上体验不到成功的快乐和幸福，反而感受到了越来越大的职业压力。现实的矛盾和困惑促使人们思考：职业生涯成功有没有一个客观公认的标准？

（二）职业生涯成功的类型

一些学者依据评价主体的不同将职业生涯成功分为客观职业生涯成功和主观职业生涯成功两类。

客观职业生涯成功可以从外部观察到的职业生涯中所取得的客观的价值成果来识别。这种成功可以用收入报酬、晋升次数、职业地位等来衡量。具体有六类指标：地位和头衔（等级位置）；物质成功（财富、财产、收入能力）；社会声誉与尊敬、威望、影响力；知识与技能；友谊、社交网络；健康与幸福。

与客观职业生涯成功不同，主观职业生涯成功只能通过个体的内省或自我感知来识别。人们有不同的职业目标和价值观，对收入、就业保障、工作地点、地位、工作进步、学习机会、工作和家庭的平衡等因素重视的程度不同，所以主观的职业成功标准往往因人而异，也可以通过个体主观报告的工作满意度、职业满意度来进行衡量。

虽然在一定程度上，客观职业生涯成功能产生主观职业生涯成功感。但在现实中，许多职业人士如果从外部标准来看，的确很成功，收入丰厚、身居高位，有很大的影响力，但他们却感受不到自己的成功，或是对所取得的成就并不满意。当用主观职业成功标准来评价时，他们甚至认为自己是失败的。这说明高收入和高职位并不会必然带来自豪感和成功感，有时甚至出现了相反的效果。因此，区分主观职业生涯成功与客观职业生涯成功是十分必要的。一般而言，职业生涯成功有强烈的主观性和相对性。

当然，这里也有一些其他的分类方式，列举出了职业生涯成功这一概念的类型（表 1-2-2）。

表 1-2-2 职业生涯成功的类型

类型	方向或追求
进取型	通过对工作的调节与对自我的要求来不断进取，使个体达到集团和系统的最高地位
安全型	追求认可、工作安全、尊敬，进而成为“圈内人”
自由型	在工作过程中得到最大的控制权而不是被控制，不希望体验到被管理着的感受
攀登型	追求刺激、挑战、冒险的机会，不希望工作是一成不变的，没有激情的
平衡型	希望在工作、家庭和自我发展之间取得有意义的平衡，以使工作不至于变得太耗精力或太乏味

(三) 职业生涯成功观

我国学者周文霞在职业价值观研究基础上首次提出职业生涯成功观的概念。职业生涯成功观指的是个体对职业生涯成功的定义，是个体评价职业生涯成功的主观标准，即人们对职业成果意义的认识和评价，具有提供态度和行为导向的属性，是职业价值观的体现，更是在职业生涯中追求的最终目标。周文霞还提出了职业生涯成功观三维模型，其由外在报酬、内在满足、和谐平衡组成。

1. 外在报酬

外在报酬指的是以与职业发展相关的报酬来确定职业生涯成功标准，包括物质报酬、绩效贡献、权力地位和安全稳定。这一维度关注“我能得到什么”，反映了职业生涯成功的物质基础和社会评价。

2. 内在满足

内在满足指的是以个体的内在感受确定职业生涯成功标准，包括才能发挥、获得认同和工作中的自由快乐。这一维度关注“我的感受如何”，强调个人在工作中的心理体验和自我实现。

3. 和谐平衡

和谐平衡包括工作与家庭的平衡、身心健康和良好的人际关系网络。这一维度关注“我的整体生活状态如何”，反映了工作与生活其他方面的协调程度。

(四) 如何评价职业生涯成功

我们可以从三个方面评价我们的职业生涯成功：客观生涯成功、主观生涯成功和过程生涯成功。客观生涯成功是以社会价值为评价标准的，它在传统的职业生涯成功研究中受到了更多的关注，如个人的收入水平、岗位晋升等。随着商业环境的变化以及其他理论的发展，如无边界职业生涯模式等有别于客观生涯成功的模式作为一种更新的生涯模式为职业生涯成功的评价提供了更多的依据。主观生涯成功的基础是个人对职业成就的内在认同，其核心在于心理满足感与个人价值的实现。过程生涯成功则是对个体心理成长性的关注，这一评价指标包括对个人心理品质、职业价值性、任务难度跨越性等方面的内容。

另外，生涯发展系统理论框架认为，个体是生活在系统之中的人，他人和环境都会影响我们的判断与选择，我们无法从整体的背景中被单独分出来。而对于职业生涯成功的评价脱离不了除个人因素外的、来自其他方面的评价。以下的职业生涯成功评价模型（表 1-2-3）就展示了较为

全面的职业生涯成功评价体系。

表 1-2-3 职业生涯成功评价模型

评价方式	评价者	评价内容	评价标准
自我评价	本人	自己的才能是否充分施展	个人价值观、职业目标和自我认知
		对自己在企业发展、社会进步中所做的贡献是否满意	
		对自己的职称、职务、工资待遇等方面的变化是否满意	
		对处理职业生涯发展与其他活动的关系的结果是否满意	
家庭评价	父母、配偶、子女等家庭成员	是否能够理解和肯定	家庭文化、价值观和家庭成员期望
		是否能够给予支持和帮助	
组织内部评价	上级、平级、下级	是否有下级、平级同事的赞赏	绩效表现、组织管理体系及企业文化
		是否有上级的肯定和表彰	
		是否有职称、职务的晋升或相同职务责权范围的扩大	
		是否有工资待遇等的提高	
社会评价	社会舆论、社会组织	是否有社会舆论的支持和好评	社会文化背景、社会价值观和社会历史进程
		是否有社会组织的承认和奖励	



生涯扬帆

和名人有约

名人是人们向往和学习的对象，他们用自己的思想和行动探寻着人生的真谛，影响着后人。从伟大人物的传记中，我们能发现那些苦恼着多数人的问题的答案，比如什么是幸福？人为什么活着？如何成就一个成功的人生？人生怎样才是有意义的？

通过阅读名人传记，我们可以开拓和挖掘自己思想的广度和深度，发现人生的真实意义。

第一步：课前准备

课前分组，安排每个小组挑选名人传记，或是上网查找自己喜欢的名人事迹，或观看有关视频。

第二步：小组交流和讨论

这些名人在他们的人生之路上扮演过哪些角色？他们是如何扮演的？

人生角色：_____

如何扮演：_____

他们的人生发展经历了怎样的过程？他们从事过什么工作，遇到了哪些困难，又是如何克服的？

他们为什么选择了现在的职业领域？

选择原因：_____

他们依靠什么因素在职业上取得了成功？

成功因素 1: _____

成功因素 2: _____

成功因素 3: _____

在阅读或观看了这么多名人的人生经历，和这么多高尚的思想发生了碰撞后，你产生了哪些思想的火花？

我的收获: _____

第三步：我的传记

如果要为你自己写一本传记，你希望自己的传记有什么内容？请认真思考自己前 20 年的生活，并勾画自己未来几十年的人生蓝图，写出《我的自传》大纲。

我的自传: _____



生涯拾贝

(1) 根据生涯发展的系统理论框架，回顾自己以往的决策经历，如报考学校的时候，个人、社会和环境三个系统是如何运作的？有没有遇到个人系统和社会、环境系统相矛盾的情况呢？对此你是怎么解决的呢？

(2) 测一测自己的职业生涯成功观（表 1-2-4）。请仔细阅读下面 10 个题项的描述，并如实进行打分。这里面的得分从 1 到 7，分别表示你对表中有关职业生涯成功观表述的认同程度。1 表示“完全不认同”，4 表示“不清楚”，7 表示“完全认同”，分数越高表示认同程度越高。

表 1-2-4 职业生涯成功观测试

序号	题项	得分						
		1	2	3	4	5	6	7
1	职业成功就是不断获得职位晋升，直到成为组织高层	1	2	3	4	5	6	7
2	职业成功就是在工作之余还有充足的时间享受生活	1	2	3	4	5	6	7
3	工作中获得更多权力，能够控制或影响别人就是职业成功	1	2	3	4	5	6	7
4	职业成功意味着通过工作获得报酬，让家人过上舒适的生活	1	2	3	4	5	6	7
5	工作中能够兼顾家庭，实现平衡才算职业成功	1	2	3	4	5	6	7
6	工作成就再大，如果没有健康的身体，就不算职业成功	1	2	3	4	5	6	7
7	当我的潜能得到充分发挥时，才算职业成功	1	2	3	4	5	6	7
8	从事自己喜欢的职业，每天工作很愉快就是职业成功	1	2	3	4	5	6	7
9	不断从事有挑战性的工作就是职业成功	1	2	3	4	5	6	7
10	工作中富有热情，感到充实就是职业成功	1	2	3	4	5	6	7

备注

职业生涯成功观一：外在报酬（题项：1、2、3、4）；
职业生涯成功观二：内在满足（题项：7、8、9、10）；
职业生涯成功观三：和谐平衡（题项：5、6）。

（3）反思活动：请你基于我的生涯影响系统（My System of Career Influence, MSCI）理论，通过一连串开放式的问题，完成我的生涯影响系统反思，一步步从个人、社会和环境三方面来思考自己职业生涯的影响因素。

我的生涯影响系统（My System of Career Influence, MSCI）

- （1）我是什么样的人？
- （2）我能做什么？
- （3）我的能力在哪？
- （4）我的兴趣是什么？
- （5）我是否有特殊的专长？
- （6）我有什么技巧？我的内在动机是什么？
- （7）我表现的行为如何？
- （8）我的潜能在哪？
- （9）我对自己的评价如何？
- （10）别人对我的看法如何？
- （11）我的威胁是什么？我对人生的满意度如何？



生涯拓展

纪录片《星河一叶》

推荐理由：本片讲述了中国首位女天文台台长、中国科学院院士叶叔华与天文的70载情缘，影片开头将时间倒退回叶先生在战火纷飞中求学的岁月，生动地向观众呈现了她如何从一个很有主意的小姑娘，成长为一位国际级的天文学家。

电影《我是医生》

推荐理由：这部电影以“中国肝胆外科之父”吴孟超院士为原型，生动展现了他年逾九旬仍坚守手术台，为攻克癌症不懈努力的感人事迹。影片展示了医者仁心的精神和医学传承的重要性，鼓励人们在职业中坚守初心。

书籍《居里夫人传》

推荐理由：这本书回顾了居里夫人这位影响过世界进程的伟大女性不平凡的生涯发展历程，主要描述了居里夫人的品质、她的工作精神、她的处事态度。

第三节 生涯阶段与任务



导入案例

孔子的人生发展阶段观

孔子（图 1-3-1）晚年总结自己人生历程时说：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲不逾矩。”意指人在不同阶段，其精神上会有渐进性的体悟与提升。孔子认为，人应从十五岁开始立志求学，重点培养君子的德行和才能；三十而立并非成家立业，而是立于礼，意指礼对人性的塑造；“四十而不惑”指的是对人生大道理的清晰理解；“五十而知天命”则是认识到人类的有限性与超越的可能性；“六十而耳顺”是指深刻理解他人言辞背后的含义，达到心灵的通透与包容；而“七十而从心所欲，不逾矩”则代表在七十岁时达到精神的自由和内外的和谐统一，达到个体自由的最高境界。



图 1-3-1 孔子

思考

- （1）根据孔子所言，你的人生处于哪个阶段，有哪些特征？
- （2）人的职业生涯也是不断发展的吗？如果是，你的职业生涯目前正处于什么状态或面临什么发展任务呢？
- （3）如果人的职业生涯也是分阶段不断发展的，你觉得其应遵循什么规律？又可以分为哪几个阶段呢？

一、生涯发展阶段

人生的跑道是固定的。大自然只给人一条路线，而这条路线也只能够跑一次。人生的各个阶段都各自分配了适当特质：童年的软弱，青春期的鲁莽，中年的严肃，老人的阅历，都各结出自然的果实，须在它当令的时候予以储存，每个阶段都有值得人们享受爱好的事物。

——西塞罗

人生如四季，少年像春天，朝气蓬勃，充满希冀；青年如夏天，风华正茂，奋力耕耘；中年如秋天，硕果累累，至臻完善；老年如冬天，功成身退，淡漠释然。

（一）生涯发展阶段的含义

“阶段”原意为“事物发展进程中划分的段落”。职业发展理论将职业发展看作个体发展的一部分。生涯发展阶段是指个人在其职业生涯中经历的一系列有序的阶段，每个阶段都有特定的任务和目标。这些阶段通常从童年开始，贯穿整个生命周期，直至退休或生命的终结。生涯发展阶

段强调个人在不同年龄阶段面临的职业选择、角色转变以及心理和社会适应过程。

（二）舒伯的职业发展阶段理论

舒伯认为，大多数人的职业生涯由五个连续的阶段（图 1-3-2）组成：成长（14 岁以前）、探索（15～24 岁左右）、建立（25～44 岁左右）、维持（45～65 岁左右）与衰退（65 岁以后）。

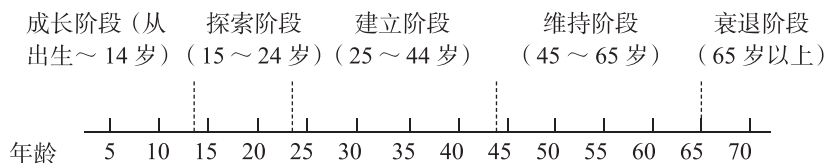


图 1-3-2 职业生涯发展阶段

处在成长阶段的儿童开始意识到自己的兴趣和工作的含义。这时候的他们开始有了职业选择的概念，并凭自己的兴趣爱好（更多的是幻想），忽略自身的条件、社会需要以及机遇进行职业选择。比如，当你问一个小于 11 岁的孩子“你长大了想做什么呀”，他肯定会回答他认为最好的、最感兴趣的职业而不会考虑实现这个目标所面临的困难。

进入探索阶段的青少年逐渐了解了自己的能力，并对职业信息有了大致的了解，有了具体化的职业偏好。这个时期的青少年可能会主动参加兴趣班和竞赛活动，借此来深化自身的技能。他们常问的问题往往不再是“我喜欢什么”，而更多的是“我可以做什么”“我要怎么做”。

发展到建立阶段时，人们已经能够把自己的职业愿望或要求同自身的条件，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。这一阶段是人们正式的职业选择决策阶段。这时候，人们开始关注劳动市场中的工作组织，并为获得职业准入许可而努力，为了实现职业晋升而进修。

在维持阶段的成年人已经拥有了稳固的职业，接受自身条件的限制，逐步减少创意的表现，通过专注于本职工作、发展新技能等方式应对新进人员的挑战，全力稳固现有的成就与地位。

最后，个人在衰退阶段由于身心逐渐衰退，表现逐渐减弱，因此从原有工作上逐渐退隐，开始减少工作时长、工作负担，并发展新的角色，以各种不同的方式（比如休闲、做感兴趣的事情）来填补工作角色的缺失。

二、生涯发展阶段的任务

人生没有所谓好坏之分，只有“什么东西在哪一季节是好的”的问题。

——林语堂

（一）舒伯的生涯发展阶段任务

在舒伯提出的职业发展阶段理论中，每一阶段都有其特定的任务（图 1-3-3）。每一阶段需达到一定的发展水准或成就水准，而且前一阶段发展任务的达成关系到后一阶段的发展。

同时，舒伯也对自己的发展理论做了进一步的深入研究，提出了新的看法，在不同的阶段之间，会存在转换期（transition），可以将其视之为不同阶段之间的过渡和缓冲。舒伯认为，在这些

转换期内,个体都会重新经历一次这五个阶段(成长—探索—建立—维持—衰退),只不过时间较短,因此被称为小循环(mini-cycle)。

举例来说,刚入校的大一新生必须适应新的角色和环境,需要经过“成长阶段”和“探索阶段”;形成了较固定的适应模式(即“建立阶段”),同时习惯了大学学习生活之后(即“维持阶段”),又要开始面对另一个阶段——准备求职(即“衰退阶段”),原有的已经适应了的习惯会逐渐衰退。对新阶段的任务,他们又要进行“成长—探索—建立—维持—衰退”如此一套循环,周而复始。对于大学生而言,大学阶段职业生涯发展的使命是探索职业和自我,将职业偏好具体化。

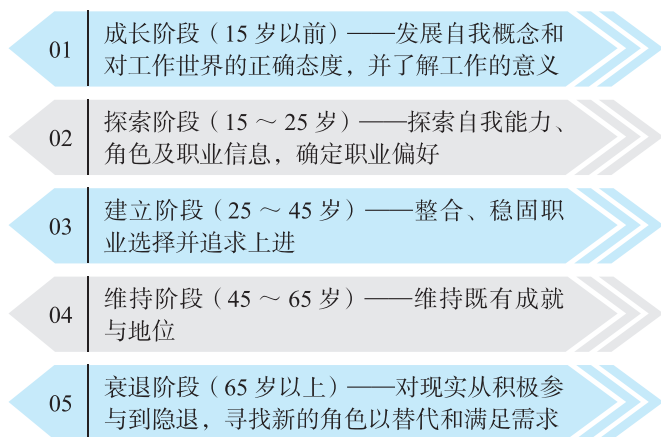


图 1-3-3 舒伯提出的生涯发展阶段任务

(二) 沙因的生涯阶段任务

舒伯的理论更多的是提供了一个框架,揭露了每个阶段的主要任务,而管理学家埃德加·沙因(Edgar Schein)则对这些阶段进行具体的划分,从而将人的一生面对的问题分为三类:自我问题、家庭问题和职业问题。沙因将一个人的职业状态、职业发展任务和职业行为作为重要依据,把人们在不同职业中所体验到的共同要素提炼出来,将职业周期分为10个阶段,并指出了每个阶段面临的问题和特定任务。

1. 成长期: 开启职业探索之旅(0~21岁)

在0~21岁的成长阶段,作为学生、候选人以及申请人,个人主要面临的是如何为日后职业选择奠定基础的问题,个人的任务包括接受合适的教育或培训、培养工作所需的技能和习惯,等等。同时,个人要考虑家庭经济等现实情况对职业选择的影响,将早期的职业幻想转化为可行的现实。

在这个阶段,个人还需要发展和发现自己的兴趣、能力和价值观,学习职业知识,通过学校活动、兼职等途径来寻找机会进行自我测试,保持良好的学业表现,以开放的心态探索各种职业选择的可能,为未来踏入职业世界做好充分准备。

2. 进入工作世界: 开启职业生涯第一步(16~25岁)

16~25岁是进入工作世界的关键时期。在这一阶段,个人的主要任务是踏入劳动力市场,谋取第一份具有职业基础潜力的工作,并与雇主达成具有一定效力和信服力的契约,成为某个组

织或某家企业的一员。此时，个人面临的主要挑战是找到合适的工作机会，以及学会一定的求职技巧，如撰写简历、面试等。同时，个人要学会合理地评估工作和组织的信息，以便做出明智的选择。

此外，个人还要尽快适应组织文化，了解必要的工作流程和规则，与上司和同事建立良好的关系，接受相关的培训和仪式，从而真正地成为一名组织成员，为未来的职业发展打下坚实基础。

3. 基础培训：适应职场新环境（16～25岁）

在16～25岁的基础培训阶段，个人主要面临如何适应工作，如何克服缺乏经验带来的不安全感等问题。作为实习生或新手，个人的任务是尽快熟悉工作环境和日常操作程序，以及接受培训并从中学习到必要的知识和技能。

个人在这一阶段需要学会与上司和培训者相处，与其他受训者建立良好的合作关系，接受并完成一些基础且看似单调的任务，从而积累相应的工作经验，逐渐融入团队，形成“正式贡献者”这一身份认同。

4. 早期职业正式成员资格：初步立足职场（17～30岁）

17～30岁是早期职业正式成员资格阶段。此时个人主要面临如何在组织中承担责任、履行义务，同时如何寻求个人成长与组织约束之间的平衡的问题。作为工作团队中新的正式成员，个人的责任是成功地完成被分配的工作任务，发展和展示自己的特殊技能和专长，为未来的职业晋升或横向发展积累经验。

个人在这一阶段需要学会有效地工作和处事，接受一定程度的附属状态，与上司和同事建立良好的互动关系，寻求良师的指导，同时根据自身情况重新评估当初的职业选择，为下一步的职业规划做好准备。

5. 职业中期正式成员资格：追求专业发展（25岁以上）

25岁以上属于职业中期正式成员资格阶段。此时，个人主要考虑如何在选定的专业领域或管理部门中保持技术竞争力，确立自己在组织中的明确认同，承担更高水平的责任，成为职业中的能手，并制订个人的长期职业计划。

个人在这一阶段面临的挑战是如何平衡家庭、自我与工作事务，慎重评估自己的动机、才干和价值观，以及组织和职业的机会，从而做出有效的职业决策，决定是在当前组织和职业中继续发展，还是寻找更适合自己的机会。同时，个人还要准备成为他人的良师，帮助他人成长。

6. 职业中期危机：重新审视职业方向（35～45岁）

35～45岁左右，许多职场人士会面临职业中期危机。这个阶段个人需要着重审视自己的进步，结合中年过渡的各个方面，如梦想与现实的对比，重新评估职业抱负，思考工作和个人职业在自己一生中的重要性。

个人在这一阶段的主要任务是开始意识到自己的职业锚（career anchor），现实地分析其对个人前途的影响，并围绕接受现状或争取更好前途进行具体选择，与家人达成新的平衡和共识，同时适应成为他人良师的角色转变。

7. 非领导角色职业后期：持续贡献与成长（40岁开始，直至退休）

在40岁至退休的非领导角色职业后期，个人主要面临如何在组织中继续发挥自己的价值，保持竞争力或学会用经验智慧替代技术能力的问题。作为骨干成员、有贡献的个人或管理部门的非领导角色成员，个人的任务是成为良师，发挥影响力，指导和培养他人，同时挖掘自己的兴趣和经验技能。

如果选择追求技术或职能职业，个人便要不断深化技能；若追求全面管理，个人便要承担更大范围的责任。此外，个人在这一阶段还要学会应对“崭露头角”的年轻人的竞争和进取，以及中年危机和家庭“空巢”问题。

8. 领导角色职业后期：引领组织发展（可能年轻时获得，但仍会被看作是在“职业后期”）

进入这一阶段意味着个人此时是作为总经理、官员、高级合伙人、企业家、资深幕僚等领导角色存在的，那么个人在此时的主要任务是运用自己的才干和技能为组织的长期发展做贡献，整合他人资源，扩大影响，挑选和培养骨干成员，以开阔的视野规划组织的未来，现实地评估组织在社会中的角色。

个人在这一阶段面临的挑战是如何从主要关注自我转向更多地为组织福利承担责任，以及如何负责地管理和运用组织资源，应对组织内部和外部的复杂政治局面，同时在持续增长的职业承诺与家庭需求之间寻求平衡，学会以责任和权力领导组织，而不是依赖个人权威或意气用事。

9. 衰退和离职：角色转变与生活调整（40岁开始，直至退休）

在40岁至退休的衰退和离职阶段，个人主要面临如何接受权力、责任和中心地位下降的现实，以及自身竞争力和进取心的减弱，发展新的角色和生活方式的问题。

个人在这一阶段需要在业余爱好、家庭、社交、社区活动或非全日制工作等方面寻找新的满足源，学会与配偶建立更亲密的关系，同时回顾和评估自己的完整职业生涯，为退休生活做好心理和生活上的准备，实现从职业角色到退休生活的平稳过渡。

10. 退休：开启人生新篇章

退休后，个人的主要任务是适应生活方式、角色和生活标准的巨大变化，保持自我认同感和价值观，避免因失去全日制工作或组织角色而产生心理落差。

个人在这一阶段要运用自己积累的丰富经验和智慧，通过担任资深顾问、志愿者或其他传帮带的资深角色，继续为他人提供指导和帮助，同时在一些自己感兴趣的活动中倾尽全力，回首一生，感受成就的实现和价值的满足，开启人生新的篇章，享受丰富多彩的退休生活。

（三）生涯成熟度

如前所述，区分不同生涯发展阶段的并不是年龄，而是发展任务。在每一个生涯发展阶段中，个体都要面对独属于该阶段的生涯发展任务，而这些任务来自个人和社会发展的程度以及社会对个体的期待，需要个体去一一解决。但是每个人解决、应对这些生涯发展任务的状态往往不同，为了衡量这种状态的差别，舒伯提出了生涯成熟度的概念。生涯成熟度指的是个体面对不同时期生涯发展任务时的准备性，某种程度上代表着个体生涯发展的水平。舒伯认为，成熟度是一个多维的概念，包括了态度与认知两个层面。舒伯进一步围绕着这一概念构建起了一个生涯成熟度的模型（图1-3-4）。

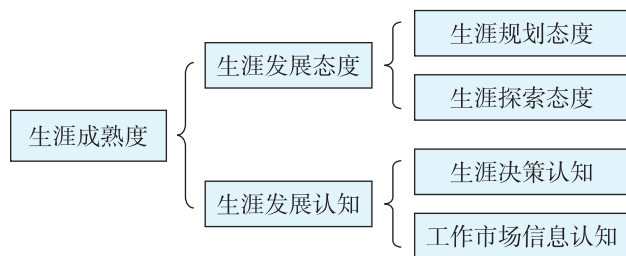


图 1-3-4 生涯成熟度模型

1. 生涯发展态度

态度层面包括生涯规划态度和生涯探索态度。前者着重于对未来的思考和计划，代表个体对生涯规划专注投入的程度；后者着重于对当前资源的处理，代表个体在探索和收集生涯信息方面的意愿。

在生涯规划专注投入的阶段，个体需要了解到生涯规划的重要性和作用，并愿意花时间来规划自己的生涯。但也要提醒自己：生涯规划是一个过程，是一种面对生涯发展的态度，它未必能立竿见影，马上为自己带来理想的工作。就好像我们所播下的种子未必能马上发芽一样。所以，我们对生涯规划要有合理的预期。

生涯探索最重要的是能够表现出一个人愿意去探索或去搜寻生涯信息的程度。对大学生而言，生涯信息寻求涵盖以下几方面：尝试探索自己的职业目标，了解自己的专业将来能够做什么，尝试了解国内外经济发展新态势和就业发展趋势。

2. 生涯发展认知

认知层面包括生涯决策认知和工作市场信息认知（对工作世界的认识）。

生涯决策认知是指运用知识和相应技巧做出合理决定的能力。对于大学生而言，包括自己拥有做决定的能力，以及如何实际进行生涯决策的操作。大学生进入高年级阶段后，需要对之前的大学生活进行一个梳理，根据自己的情况做决定，毕业后想要考研、出国，还是就业创业？同时开始付诸行动，查找资料复习考研、考托福申请学校、写一份简历找份实习。

工作市场信息认知是指个体收集充分的职业信息（如入职前的准备、入职后的要求等）的能力。大学生求职前需要充分了解职场信息，包括入职前的面试技巧和入职后身份转换带来的适应技巧。

（四）大学生职业生涯阶段与任务

在深入了解职业生涯发展的阶段性任务与生涯成熟度的概念后，相信大家已开始思考自己的职业发展路径。大学阶段正处于生涯发展阶段中“探索阶段”的尾部，即将迈入“建立阶段”。这个时期，就业压力逐渐显现，我们也在不断探索自己的职业意愿。作为职业生涯的重要准备期，同学们在大学期间需要顺利完成各阶段任务，尽早开启自我探索并提升自我规划意识和能力。

1. 大学一年级（探索期）

大一是大学生活的起点，同学们逐步适应新环境。在这一阶段，初步了解本专业的就业方向或自己未来可能从事的职业，同时提高人际交往能力是关键目标。为了实现这些目标，同学们可

以采取以下措施：积极与高年级的学长学姐交流，向他们请教就业情况；踊跃参与学校组织的各类活动，这不仅能锻炼能力，还能为可能的转系、双学位、实习或留学计划收集资料并做好课程准备；充分利用学生手册和学校官网，熟悉相关的规定，为未来的选择做好充分准备。

2. 大学二年级（定向期）

经过一年的适应，同学们对大学生活已经驾轻就熟。这一阶段，重心在于考虑未来是深造、就业还是自主创业，并以提升自身基本素质为核心。具体措施包括：细化和调整职业发展目标；借助学生组织和社团活动锻炼能力，检验自身的知识和技能水平；尝试与未来职业或专业相关的兼职、社会实践；通过英语和计算机等资格证书考试，根据需要辅修其他专业课程。

3. 大学三年级（拼搏期）

到了大三，生涯发展进入关键的拼搏阶段。不同目标的同学开始呈现差异化的发展路径。升学深造的同学全力备考研究生，任务是广泛搜集考研信息，掌握考试要点，并积极与备考伙伴交流心得，共同攻克难关；关注公考的同学则侧重研究历年真题，了解考试趋势，同时提升自己的时事政治素养，为笔试和面试环节做好充分准备。而选择就业的同学则需要全方位提升自己的求职竞争力，要明确自己的职业定位，针对目标岗位精准制作简历，突出个人优势。积极参加各类实习实践活动，积累实际工作经验，了解职场环境和工作内容，为正式步入职场做好铺垫。同时，不断拓展求职信息渠道，关注行业动态、企业招聘需求以及各类招聘网站的信息更新，确保在求职过程中能够抓住先机。

4. 大学四年级（冲刺期）

大四，同学们即将毕业，正式踏入社会。这一年，生涯目标更具现实性和可操作性。升学的同学忙于研究生入学手续的办理，同时为下一阶段的学习制订初步计划，确保平稳过渡到研究生生活；出国的同学则要完成行前的各项准备工作，包括语言考试的最后冲刺、签证申请、行前培训等，为异国求学之旅做好充分准备；就业的同学全力以赴寻找理想的工作，穿梭于各类招聘会，积极投递简历，精心准备面试，努力在激烈的求职竞争中脱颖而出。同时，求职的同学还要合理规划时间，平衡求职与毕业设计（论文）的关系，确保大学圆满收官。

大学四年是职业生涯发展的重要奠基时期。同学们通过各阶段的探索，逐步明确职业方向，提升自身能力，为未来的职业生涯做好充分准备。无论未来走向何方，这段成长历程都将为个人的职业发展奠定坚实基础，助力大家在各自领域中绽放光彩，实现人生价值。



生涯扬帆

人生码头

人的一生就像一条大河，在每一个不同的人生阶段都有一个码头，码头上的货物就是人生的任务。每个人生阶段需要完成的人生任务就是我们需要装上的货物，而上一阶段已经完成的任务就是码头上需要卸下的货物。每个人在不同的人生阶段有不同的人生任务，正如不同的码头有不同的货物要运载。

举个例子，在童年期，人生的任务可能是健康成长，获得正确的认知基础，初步形成正确的

价值观和行为习惯；在青少年期，人生的任务就可能变成了努力学习，充实自己，为创业打好基础，寻找适合自己的职业发展方向；在成年早期，努力拼搏，建立自己人生发展平台，为家庭、社会创造更多价值和财富，这些可能又成为人生的新任务；在中年期，人生的任务可能转换为总结传授知识与技能，将经验传授给年轻人，处理好家庭与工作的关系；而在老年期，回顾整理，享受成果，寻找晚年的生活乐趣等可能就是人生的任务。

请思考以下问题。

你已经经历了哪些阶段？还有哪些阶段等待着你去经历？

在已经历的阶段中你完成了哪些人生任务？又有哪些新任务等待完成？

下面，我们将绘制自己的人生码头：我们有哪些码头？（同学们可以试着给码头命名）它们分别对应着哪些年龄段？我们在不同码头上要卸下哪些货物？又要添上哪些货物？请大家根据这些指示画出自己的人生码头（图 1-3-5），并思考做出这些选择的原因。

载上货物：	载上货物：	载上货物：	载上货物：	载上货物：	载上货物：
码头 1	码头 2	码头 3	码头 4	码头 5	码头 6
卸下货物：	卸下货物：	卸下货物：	卸下货物：	卸下货物：	卸下货物：

图 1-3-5 人生码头示意图

画完自己的人生码头后，请与同学进行讨论，分享各自的人生码头（图 1-3-6），并思考下面的问题。

你与他在每个码头所装上和卸下的货物有何异同？为什么会有这些异同呢？

请思考如何能让自己的人生航船行驶最快，续航最长？在每个人生阶段应该做些什么？

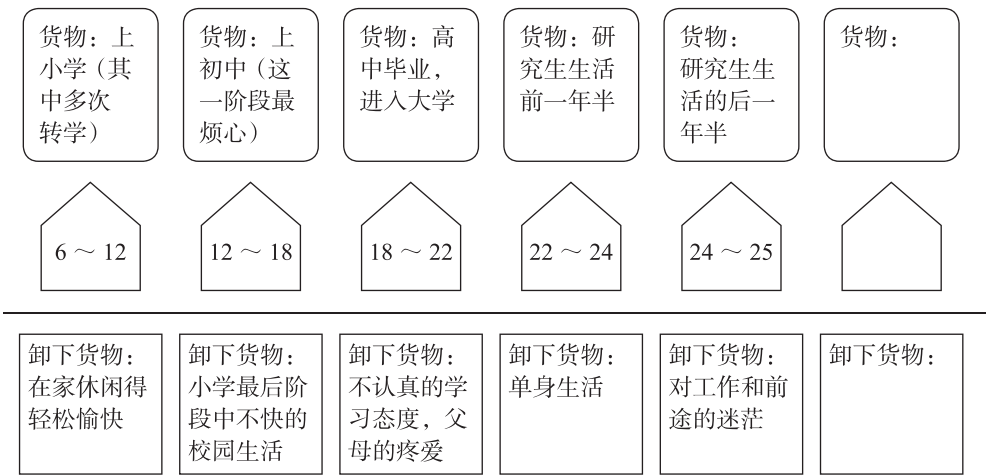


图 1-3-6 一位同学的人生码头

做完了这些，同学们是不是对自己的人生发展阶段有了更深入的了解，对每个阶段的任务有了更全面的认识呢？那就请同学们带着这份收获与感悟，在接下来的人生中明确自己所处的阶段，认真完成每一个阶段的发展任务。希望大家在几番装卸之后，能够驾驶人生航船，载着满满的幸福和收获，乘风破浪，驶向梦的彼岸。

 生涯拾贝

- (1) 针对自己所处的大学阶段，根据本章节内容制订一份大学四年各阶段的发展目标和任务。
- (2) 选择一位你敬佩的职业人士，与其进行访谈，了解其职业生涯发展的历程、关键决策和面临的挑战与机遇，分析该职业人士的生涯发展与生涯阶段理论的契合度。
- (3) 完成一份生涯成熟度自评量表（涵盖生涯规划态度、生涯探索态度、生涯决策认知和工作市场信息认知四个方面），以评估自己目前的生涯成熟度。

生涯成熟度自评量表

指导语：请根据您当前的真实情况，对每个项目进行 1～5 分的评分。评分标准：1= 完全不符合，2= 较不符合，3= 一般或中等，4= 较符合，5= 完全符合。完成评估后，计算各维度的平均分，并参考解释部分进行自我分析。建议每学年或在重要生涯决策前进行一次自评。

- (1) 生涯发展态度。
 - A. 生涯规划态度（对未来的思考和计划）。

序号	评估项目	1	2	3	4	5
A1	我认为提前规划职业生涯是十分重要的					
A2	我经常思考自己未来 5～10 年的职业发展方向					
A3	我愿意投入时间为自己的职业生涯制定具体计划					
A4	我有明确的短期和长期职业目标					
A5	我理解生涯规划是一个持续的过程而非一蹴而就					
生涯规划态度得分						

B. 生涯探索态度（对当前资源的处理）

序号	评估项目	1	2	3	4	5
B1	我积极寻求与我职业兴趣相关的信息					
B2	我主动了解我所学专业对应的职业领域和发展前景					
B3	我关注国内外经济发展新常态和就业市场变化					
B4	我愿意尝试不同的实习或志愿活动来探索职业方向					
B5	我会向职场人士、老师或学长学姐咨询职业发展建议					
生涯探索态度得分						

(2) 生涯发展认知。

C. 生涯决策认知（决策能力与实践）

序号	评估项目	1	2	3	4	5
C1	我能够根据自身情况和外部环境做出合理的职业决策					
C2	我了解自己的职业决策风格和可能的偏差					
C3	我能够平衡短期利益和长期发展做出决策					
C4	我已经为未来方向（就业、考研、出国等）制订了具体行动计划					
C5	我已经为实现职业目标采取实际行动（如简历准备、考试准备等）					
生涯决策认知得分						

D. 工作市场信息认知（职场准备与适应）

序号	评估项目	1	2	3	4	5
D1	我了解目标行业 / 岗位的入职要求和筛选标准					
D2	我掌握基本的求职技巧（简历撰写、面试技巧等）					
D3	我了解目标岗位的日常工作内容和职业发展路径					
D4	我知道从学生到职场人的身份转变需要哪些适应					
D5	我了解行业薪资水平、工作环境和企业文化等信息					
工作市场信息认知得分						

(3) 结果统计与解释。

维度	总分	平均分	成熟度水平
A. 生涯规划态度			
B. 生涯探索态度			
C. 生涯决策认知			
D. 工作市场信息认知			
总体生涯成熟度			

备注

成熟度水平解释（平均分）

- (1) 4.1 ~ 5.0 分：高度成熟，在该维度表现出色，具备充分的生涯发展准备。
- (2) 3.1 ~ 4.0 分：较为成熟，在该维度发展良好，但仍有提升空间。
- (3) 2.1 ~ 3.0 分：发展中，在该维度有基本认识，需要进一步努力。
- (4) 1.0 ~ 2.0 分：初始阶段，在该维度需要重点关注和提升。



生涯拓展

视频《孔子的人生时教》

推荐理由：视频从孔子“十五而有志于学”讲到孔子“五十、六十、七十”的阶段，讲述了不同人生不同年龄阶段的目标和生命价值。

电影《中国合伙人》

推荐理由：该电影讲述了三个年轻人从大学毕业后，因共同的事业理想而合伙创业，从白手起家到实现人生价值的历程。展现了不同人物在职业生涯中的选择、奋斗与成长，反映了创业过程中的酸甜苦辣以及合作伙伴之间的情谊与矛盾。

书籍《哈佛职业生涯设计》

推荐理由：本书主要对找出方向、走出职业的迷航、想象中的工作、解开成功的280道题、职业生涯的基本层面、积极想象练习的评分与分析等部分进行了讲述，全面剖析了职业生涯设计活动。

文章《人生的七个阶段——莎士比亚》

推荐理由：在莎士比亚的《皆大欢喜》中，杰奎斯将人生比作舞台，精妙地描绘了人生的七个阶段。第一个阶段是婴孩期，孩子在保姆怀中啼哭呕吐；第二个阶段是学童期，孩子背着书包，每天走向学堂；第三个阶段是情人期，年轻人沉溺于爱河，为恋人的美貌写诗。第四个阶段是军人期，人们追求荣誉，不惜在战场上冒险；第五个阶段是法官期，中年人积累财富和地位，变得世故圆滑。第六个阶段是老叟期，人们开始衰老，身体和精力衰退。最后一个阶段是衰老与遗忘期，人们失去一切，重新回到婴儿般的状态。从文学角度描述了他对人生不同阶段的感悟和看法。