

新时代职业院校学生发展蓝图丛书

新 时 代

职业院校学生发展蓝图

# 职业 规 划 篇

>>>>>>>>

主 编 梁国敬

副主编

高维旭

王 谦

种 克

李明乡

陈玉芬

参 编

任雅贞

张 涛

杨贝贝

主 审

李箭飞



上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

## 内容提要

本书内容包括职业生涯规划概述,正确认识自我,职业与职业环境,职业决策,职业生涯规划的制定、评估与调整,职业素质,职业适应,管理职业生涯八个项目。本书旨在通过对大学生进行职业意识、职业理想、职业素质等方面的教育来促使大学生增强专业学习的目的性,减少择业的盲目性,在全面、深入地分析和了解自我的基础上制定明确的职业目标和职业生涯规划,提升职业素质,提高就业竞争力。

## 图书在版编目(CIP)数据

新时代职业院校学生发展蓝图:职业规划篇 / 梁国敬主编. — 上海:上海交通大学出版社,2021.11(2023.8重印)  
(新时代职业院校学生发展蓝图丛书)  
ISBN 978-7-313-26301-8

I. ①新… II. ①梁… III. ①大学生—职业选择—高等职业教育—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 270418 号

### 新时代职业院校学生发展蓝图:职业规划篇

XINSHIDAI ZHIYE YUANXIAO XUESHENG FAZHAN LANTU;ZHIYE GUIHUA PIAN

主 编:梁国敬

出版发行:上海交通大学出版社

地 址:上海市番禺路 951 号

邮政编码:200030

电 话:021-64071208

印 制:三河市骏杰印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16

印 张:14

字 数:241 千字

版 次:2021 年 11 月第 1 版

印 次:2023 年 8 月第 2 次印刷

书 号:ISBN 978-7-313-26301-8

定 价:49.80 元

版权所有 侵权必究

告读者:如您发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0316-3662258

# 前言

## Preface

职业是人们奉献社会的一种途径，同时也是一种精神寄托。通过工作，人们能够实现自身的人生价值。党的二十大报告指出：“就业是最基本的民生。”当前，大学毕业生就业难的问题日益加剧，其在选择职业时存在较大的盲目性，在面对较为复杂的社会环境时总会感到惶惑和不适应，以致产生心理落差。产生这些现象的主要原因有毕业生就业错位，不适应工作环境，不清楚该如何在职场上正确行事，信念不够坚定，职业素养偏低，专业技术不过硬，等等。

本书主要面向高校学生，定位明确，知识系统全面，易于操作，着眼于大学生的职业意识、职业理想、职业素质等方面的教育，以促使大学生增强专业学习的目的性，减少择业的盲目性，在全面深入地分析和了解自我的基础上制定明确的职业目标和职业生涯规划，充分合理地度过大学时光，提升职业素养，构建并优化知识结构，提高就业竞争力。

在本书编写过程中，编者针对大学生这一群体的特点和实际需要，参考了国内外职业指导的先进经验和成熟做法，力争做到融理论知识和实践于一体，从而为大学生提供系统性、实用性、全程化和有针对性的职业指导。

本书具有以下特点。

### 1. 融入课程思政，强调思想性

本书在“课程思政”理念指导下，通过讲解各项目和任务的具体内容，有针对性地挖掘思想政治元素，并将其科学、合理地融入教材，促进知识传授与价值引领的自然融合，从而实现育人目标。



## 2. 40 余个课堂活动，注重实用性

本书为促进学生对理论知识的理解，帮助学生切实规划职业生涯，共设置 40 余个课堂活动，以期学生在师生互动的实践中加深对职业生涯规划的认识，自发地树立职业生涯规划意识。

## 3. 活页装订，编排新颖，突出灵活性

本书采用活页式装订方式，在形式上以“项目—任务”为主线，采用“项目教学，任务驱动”的编写体例，并设置了“知识导图”与“学习目标”“案例导入”等栏目，以方便教与学。书中丰富多彩的栏目能够吸引学生的注意力，通俗易懂的语言便于学生自主学习，这使得本书成为大学生自觉开展职业探索、确定职业目标和制定职业发展策略的重要参考工具书。

## 4. 新热点，新理论，富有时效性

本书紧跟职业生涯规划及职业生涯管理的新热点和前沿知识，更能反映时代对大学毕业生的新要求，能有效地帮助大学生提高自我职业生涯规划的能力。

本书由石家庄科技信息职业学院梁国敬任主编，高维旭、王谦、种克、李明乡、陈玉芬任副主编，任雅贞、张涛、杨贝贝参与了编写。本书由李箭飞主审。

本书在编写过程中参考和借鉴了许多专家学者的著作和研究成果，引用了有关资料、案例等，在此向相关作者表示深深的谢意！

由于编者水平有限，书中难免存在不足之处，敬请广大读者批评指正。

编 者



# 目 录

## Contents

|            |                        |            |
|------------|------------------------|------------|
| <b>项目一</b> | <b>职业生涯规划概述</b>        | <b>1</b>   |
| 任务一        | 了解职业生涯                 | 3          |
| 任务二        | 认识职业生涯规划               | 5          |
| 任务三        | 职业生涯规划的基本理论            | 14         |
| 任务四        | 大学生活与职业生涯规划            | 26         |
| <b>项目二</b> | <b>正确认识自我</b>          | <b>33</b>  |
| 任务一        | 如何进行自我探索               | 35         |
| 任务二        | 气质、性格与职业               | 40         |
| 任务三        | 兴趣与职业                  | 45         |
| 任务四        | 能力与职业                  | 50         |
| 任务五        | 价值观与职业                 | 56         |
| <b>项目三</b> | <b>职业与职业环境</b>         | <b>65</b>  |
| 任务一        | 职业认知                   | 67         |
| 任务二        | 职业环境认知                 | 72         |
| 任务三        | 探索目标职业                 | 81         |
| <b>项目四</b> | <b>职业决策</b>            | <b>85</b>  |
| 任务一        | 职业决策概述                 | 87         |
| 任务二        | 职业决策的影响因素及困难           | 90         |
| 任务三        | 职业决策方法                 | 93         |
| <b>项目五</b> | <b>职业生涯规划的制作、评估与调整</b> | <b>101</b> |
| 任务一        | 制定职业生涯规划               | 103        |
| 任务二        | 职业生涯规划书的撰写             | 113        |



|             |                  |            |
|-------------|------------------|------------|
|             | 任务三 职业生涯规划的评价与调整 | 126        |
| <b>项目六</b>  | <b>职业素质</b>      | <b>135</b> |
|             | 任务一 职业素质概述       | 137        |
|             | 任务二 全面提升自我素质     | 142        |
| <b>项目七</b>  | <b>职业适应</b>      | <b>161</b> |
|             | 任务一 职业适应概述       | 163        |
|             | 任务二 做好角色转换       | 167        |
|             | 任务三 适应职场生活       | 175        |
| <b>项目八</b>  | <b>管理职业生涯</b>    | <b>191</b> |
|             | 任务一 职业生涯管理概述     | 193        |
|             | 任务二 职业生涯的阶段管理    | 202        |
|             | 任务三 职业生涯中的机遇管理   | 211        |
| <b>参考文献</b> |                  | <b>218</b> |

## 项目一

# 职业生涯规划概述



### 知识导图



### 学习目标

#### 知识目标

(1) 了解职业生涯规划的含义、职业生涯规划的意义和影响因素，思考未来理想职业与所学专业专业的关系，增强大学学习的目的性和积极性。

(2) 了解职业生涯规划的基本理论。

(3) 做好职业生涯规划准备，逐步确立长远而稳定的发展目标。

#### 素养目标

根据形势发展要求和自身特点，树立正确的职业生涯规划观念和意识。



## 案例导入

### 我的选择我负责

他是耶鲁大学一年级的学生，刚进校时就知道自己的智商低，但他一直对心理学感兴趣。可惜的是，他在心理学导论的课程考试中只得了C，这似乎很难证明他将在心理学领域有一个光明的前途，稍后的智力测验再次证实了这一点。显然，他的心理学老师也这么认为。一天，老师将一张考卷退还给他，并说：“在心理学上已经有了一个著名的斯滕伯格（扫罗·斯滕伯格），看来不会再出现另一个同姓的名人了。”听了这话，他决定另择其他学科作为专业。他选择了数学，因为这是一门有用的学科。可是，他的数学概论的成绩比心理学导论的成绩还糟糕，于是他又重新回到心理学专业学习。不一样的是，他为自己今后的学习做了科学的规划，然后按照自己的规划逐步去实施，因此在后面的课程里表现出色。大学毕业仅3年，就于1975年获得斯坦福大学心理学博士学位，后任耶鲁大学心理学教授。他被《科学文摘》评为全美前100位科学家之一，曾被公认是美国40岁以下的杰出人才，拥有约1 000万美元的研究经费，出版著作40余部，发表论文500余篇。这个人就是著名的心理学家罗伯特·斯滕伯格。

### 探究与思考

1. 目标对人生发展有什么意义？
2. 如何才能找到人生目标，如何实现人生目标？

## 任务一 了解职业生涯

### 一、职业生涯的含义

“生涯”是在日常生活中使用非常频繁的一个词。在《现代汉语词典》中，“生”是活着的意思，“涯”泛指边际。通俗地讲，生涯就是人的一生。在西方，“生涯”的本义是两轮马车，后引申为道路，即人生的发展道路，也可指人或事物所经历的成长途径，还指人一生中所扮演的系列角色。目前，国际上大多数学者较认同的是美国生涯理论研究专家舒伯（Super）的观点。舒伯认为，“生涯”是生活中各种事件的演进方向和历程，它统合了个人一生中各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。

综上所述，职业生涯是指个体的职业角色发展形态的历程，它是一个复杂的概念，由时间、范围和深度构成。时间指人的一生中不同的阶段，范围指人的一生中所扮演不同职业角色的数量，深度指人对一种职业角色的投入程度。

职业生涯又称职业发展，简单地讲，就是一个人一生连续从事的工作行业和工作职务的发展道路，是一个人的终生职业经历，包括就业形态、工作经历以及与职业相关的活动等。职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯，外职业生涯主要是指从事某种职业时的工作单位、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；内职业生涯主要是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。外职业生涯的因素通常由别人决定、给予，也容易被别人否定、剥夺；内职业生涯的因素主要靠自己探索获得，并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。因此，在职业生涯的各个阶段，都应重视内职业生涯的发展，尤其是在职业生涯的早期和中期，一定要把对内职业生涯各因素的追求放在首位，因为它对一个人职业生涯的成功乃至人生的成功具有关键性作用。

### 二、职业生涯的特点

研究职业生涯的特点可以帮助大学生更好地进行职业生涯规划。从总体上看，职业生涯主要有以下几个特点。

#### 1. 可规划性

职业生涯规划的目的不是预言职业生涯发展过程中的具体细节，



微课

职业生涯的含义  
与特点

#### 课堂活动

##### 我上高职的五个理由

我之所以上高职，  
是希望（因为）：

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_



## 智慧人生

人生的努力，总向光明的方面走，这是人类向上的自然动机。

——李大钊

而是给个人提供一个总体的职业生涯发展状态的指导，战略性地把握职业生涯发展方向。在职业生涯发展过程中，存在很多偶然性因素，职业生涯的可规划性正是表现在对职业生涯发展过程中许多偶然性因素的把握上。

### 2. 差异性

作为独特的个体，每个人在个人特质、性格气质、能力特点上都有差异，因而在职业目标的选择、职业规划的确立上都有所不同。在实现职业目标的道路上，个人行为方式、努力程度的不同，导致最后实现目标的结果也必然有所差异。正是由于这种差异的存在，职业生涯规划才是个性化的。职业生涯规划越个性化，它对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义。

### 3. 阶段性

职业生涯的发展过程可以划分为不同的阶段。每个阶段都有不同的目标和任务，各个阶段之间并不是并列关系，前一阶段的状态是后一阶段的基础，各个阶段之间具有连续性和递进性。利用好职业生涯发展的阶段性，高质量地完成各个阶段的任务对职业生涯的持续发展至关重要。

### 4. 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程。一方面，个体自身通过持续不断的努力来提高个人能力和职业水平，通过实现职业追求来提升个人价值，从而承担越来越重要的社会角色；另一方面，个体在与他人、环境和社会的互动中，根据自己不断丰富社会职业信息、个人职业能力、职业决策技术，制定出与该阶段相符合的职业生涯规划。

## 三、职业生涯成功的标准

在国外的研究中，职业生涯成功被界定为个人在工作经历中逐渐积累和获得积极的心理感受以及与工作相关的成就，并将其分成客观职业生涯成功和主观职业生涯成功。客观职业生涯成功是指个体在职业生涯中获得的，能由公证的第三方可观察、可衡量、可证实的成果；主观职业生涯成功是指个体从他（她）认为重要的维度，对自己职业生涯内心的理解和评估。

### 1. 客观标准

职业生涯成功的客观标准，从本质上讲，主要集中在社会认可的“较高的薪金和职位”上，其他指标可以随“薪金和职位”的获得而拥有。毋庸置疑，以可感知和证实的“薪金和职位”作为客观

成功标准,使我们对职业生涯成功的评价具有可操作的评价依据,同时也有助于人们明确职业追求的目标。但片面地追求客观成功,往往会导致职业价值观的扭曲及其他一系列不良后果。另外,客观成功标准的局限性还在于,它忽视了职业生涯成功因个体、民族、社会和时代而具有的差异性,忽视了其评价标准所应具有多元性和层次性。

## 2. 主观标准

在强调客观成功标准的同时,不能忽视主观成功标准。事实上,很多人在获得客观成功时,主观心理上却伴有着失败感,因为“薪金和职位”并不能满足人的全部需求。

在大多数情况下,主观职业生涯成功可操作化的指标是指“工作或职业满意度”,成功不仅仅是一个社会的客观问题,也是一个人的主观问题。有些被社会认可的成功经理人,其实对自己的职业生涯并不满意,从主观职业生涯成功标准来看,他们常常认为自己是失败的。因此,对于衡量职业生涯成功标准,应当引入个人的自我实现和工作意义的成分,具体包含自我认同、工作满意和精神满足等主观成功的评价指标。职业生涯成功主观标准的重视和提出,弥补了以客观标准片面地衡量职业生涯成功的某些不足。尽管如此,主观成功标准也有其自身的局限性,主观上的工作满意和精神满足只是一种个人化的心理感受,“职业满意度”并不能真正反映主观成功的本质内涵。

客观职业生涯成功与主观职业生涯成功是职业生涯成功的两个方面,只考查客观成功或只考查主观成功都是片面的,大学生应从“主客统一”的角度去评价职业生涯成功,同时兼顾主观、客观两方面,二者缺一不可。

## 任务二 认识职业生涯规划

在人生的道路上,大学阶段处在一个岔路口,走哪一条路,向哪个方向发展,在很大程度上决定一个人事业的成败。选对了方向,一路顺利;选错了方向,步履维艰。因此,把握好方向对每一个大学生而言都尤为重要。

随着我国高等教育招生范围的扩大,越来越多的人走进大学进行深造,这就带来了高校人才培养与社会人才需求之间的矛盾。因此,对于大学生而言,能否了解自己、规划自己、进一步发掘自身

### 课堂活动

收集著名企业家职业生涯规划的相关材料并结合材料分析以下问题。

1. 他(她)经历了哪些职场上的转变?

2. 他(她)取得成功的关键是什么?

3. 你对自己将来可能从事的职业做过什么样的规划?



微课  
职业生涯规划的含义

特长对职业发展至关重要，可以说，职业生涯规划就是职业成功的起点。

## 一、职业生涯规划的含义

职业生涯规划（career planning）又称为职业生涯设计，是个人对所从事的职业进行自我计划和管理的过程。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，确定教育、培训和发展计划，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

职业生涯规划不但与个体的主观因素有关，而且与个体周围存在的客观条件有密切的关系。首先，职业生涯规划要切合个人的自身条件，尽力达到内外因素的最佳匹配。确定职业发展目标的关键是要人岗匹配，既不高攀，也不低就；并非收入高、地位高、权力大的工作就是好工作。职业生涯规划要求个体根据自身的兴趣、特点，通过对自己的内在因素进行测评，找到自身的内部潜质，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，选择最适合自己的能力的职业。其次，职业生涯规划要充分利用周围存在的客观条件。职业生涯规划针对决定个人职业选择的主、客观因素进行分析和测评，确定个人的奋斗目标并选择符合这一目标的职业。要找到客观与主观的最佳匹配点，使外部优势充分支持内部潜质，将二者的优势结合起来，创造发展平台，形成个人在职场打拼的强有力的核心竞争力。



### 案例链接

有这么一家人：丈夫是教师，在一所中专学校教经济学；妻子在街面开一家纽扣店。

丈夫没有什么爱好，教学之余，除了到图书馆翻翻经济类杂志，就是到妻子的小店转悠转悠。妻子也没有什么大志向，除了卖纽扣，最多再卖些头饰、胸花之类的小饰品。

一天，丈夫告诉妻子，他有一个新发现。他说：“昨天，我在图书馆看一份杂志，介绍的全是世界上的大公司，叫作‘500强’。我发现，他们都是一根筋、一条路。”妻子问：“什么意思？”丈夫说：“打个比方，你卖纽扣，就只卖纽扣，卖所有品种的纽扣，店再大，都不卖别的。”妻子说：“这算什么新发现！不就是开专



业店吗？”丈夫说：“好像是开专业店，但我搞不清楚的是，为什么成为‘500强’的都是这些专业店，而不是其他的店。这里面一定有名堂。”

有了这一想法之后，丈夫对妻子说：“以后再进货，头饰、胸花之类的东西，不要再选了，全进纽扣，有多少品种进多少品种，看看会怎么样。”

自此，一家“航空母舰式”的纽扣店在这座城市出现了，所有做纽扣批发和销售的人都是因这家纽扣店来到这座城市。丈夫也因此成了“纽扣大王”。

二、职业生涯规划的类型

按时间长短来划分，可以将职业生涯规划分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划（表 1-1）；按职业问题处理方法来划分，可以将职业生涯规划分为依赖型职业生涯规划、直觉型职业生涯规划 and 理性型职业生涯规划（表 1-2）。

表1-1 按时间长短划分的职业生涯规划

| 类 型  | 定义及任务                           |
|------|---------------------------------|
| 人生规划 | 整个职业生涯的规划，时间长至40年左右，设定整个人生的发展目标 |
| 长期规划 | 5~10年的规划，主要设定较长远的目标             |
| 中期规划 | 一般为2~5年的目标与任务                   |
| 短期规划 | 2年以内的规划，主要是确定近期目标、规划近期完成的任务     |

表1-2 按职业问题处理方法划分的职业生涯规划

| 类 型           | 定义及任务                       |
|---------------|-----------------------------|
| 依赖型<br>职业生涯规划 | 依赖父母、朋友、老师，或遵从书本知识与社会舆论     |
| 直觉型<br>职业生涯规划 | 凭自己的直觉和一时好恶做出决定             |
| 理性型<br>职业生涯规划 | 综合考虑个人和职场等因素，分析利弊得失，做出相应的计划 |

案例点评

综合自身的主观因素和周围环境的客观因素进行分析，采取有效措施，离成功就不远了。



微课  
职业生涯规划的  
类型



### 目标是力量

一切成就的起点是渴望。一个人追求的目标越高，他的才能发展得越快。一心向着自己的目标前进的人，整个世界都给他让路。追求任何事业的成功都必须先确立一个明确的目标，当对目标的追求变成一种执着时，你就会发现，所有的行动都会带领你朝着这个目标迈进。目标就是力量，奋斗才会成功。古今中外凡在智力上有所发展、事业上有所成就的人，无不有着明确而坚定的目标。

## 三、职业生涯规划构成

职业生涯规划主要由以下六个部分构成：

(1) 自我评估。自我评估是对自己做出全面的分析，主要包括对个人的需求、能力、兴趣、性格、气质等的分析，以确定自己适合哪些与之相匹配的职业。

(2) 组织和社会环境分析。组织和社会环境分析是对自己所处的环境的分析，以确定自己是否适应组织环境或者社会环境的变化，以及怎样调整自己来适应组织和社会环境的需要。短期的规划比较注重组织环境的分析，长期的规划更多地注重社会环境的分析。

(3) 生涯机会的评估。生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。通过对社会环境的分析，结合个人的具体情况，评估有哪些长期的发展机会；通过对组织环境的分析，评估组织内有哪些短期的发展机会。通过对职业生涯规划机会的评估可以确定职业和职业发展目标。

(4) 职业生涯目标的确定。职业生涯目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标的确定，它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般来说，先要根据个人的专业、性格、气质和价值观及社会的发展趋势确定自己的人生目标与长期目标，然后把人生目标和长期目标进行分化，根据个人的经历和所处的组织环境制定相应的中期目标和短期目标。



### 案例链接

一个炎热的夏天，一群人正在铁路上工作。远处一列火车缓缓驶来，在前面的站台停了下来。一位老人走下火车，冲着正在工作的工人喊道：“大卫，是你吗？”被称作大卫的工人抬起头来，看了他一眼，说：“哦，总裁，是您来了啊！是我，大卫。”他们聊了一会儿，火车开走了。大卫的同事立刻把大卫围了起来：“原来你认识我们总裁啊？”大卫笑道：“是啊，我们当年一起在这条铁路上抢过铁镐呢！”“哦，他是怎么当上总裁的？这么厉害！”一个年轻人问道。大卫沉思了一会儿，回答：“23年前，我为1小时1.75美元的薪水而工作，而他却为这条铁路在工作。”理想的差异已经变成了现实的差异。

### 案例点评

在进行职业生涯规划前，要确定好职业目标，职业目标对职业生涯规划具有很强的推动作用。

(5) 制定行动方案。在确定各种类型的职业生涯规划目标后，要制订相应的行动方案来实现它们，把目标转化成具体的方案和措施。这一过程中比较重要的行动方案有职业生涯规划发展路线的选择、职业的选择和相应的教育和培训计划的制订。

(6) 评估与反馈。在人生的发展阶段，社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在，会使我们的发展轨迹与原定的职业生涯规划有所偏差，这时需要对职业生涯规划进行评估并做出适当的调整，以更好地符合自身发展和社会发展的需要。职业生涯规划的评估与反馈过程是个人对自己不断认识的过程，也是对社会不断认识的过程，是使职业生涯规划更加有效的有力手段。

## 四、大学生职业生涯规划

大学生职业生涯规划要与大学阶段的发展目标相适应。大学阶段的主要发展任务是学习、成长和就业准备，所以，大学生职业生涯规划的主要内容应偏重围绕职业定向进行的成长管理与学业生涯规划。

### 1. 大学生职业生涯规划的内容

大学生职业生涯规划主要包括以下三个方面的内容：

(1) 职业定向。职业定向的主要内容为大学生为职业目标与自己的潜能及客观条件谋求最佳的匹配。

(2) 职业准备规划。职业准备规划的主要内容为大学生在大学阶段为获得目标职业所进行的成长管理。

(3) 职业发展管理。职业发展管理的主要内容为获得相应职业

### 课堂活动

你的家人从事（或曾经从事）什么职业？

父亲：\_\_\_\_\_

母亲：\_\_\_\_\_

兄弟：\_\_\_\_\_

姐妹：\_\_\_\_\_

叔叔 / 舅舅：\_\_\_\_\_

婶婶 / 舅妈：\_\_\_\_\_

姑姑 / 姨妈：\_\_\_\_\_

祖父 / 外祖父：\_\_\_\_\_

祖母 / 外祖母：\_\_\_\_\_



微课

大学生进行职业生涯规划的意义

后，为实现职业发展目标进行的规划。

## 2. 大学生进行职业生涯规划的意义

(1) 有利于整合大学生身边的资源，促进大学生个体的可持续发展。

可持续发展的基本含义是保证人类社会具有长远的持续发展能力。随着研究的不断深入，可持续发展战略逐渐从最初的物质层面扩展到了人的发展层面，即人的可持续发展。当代大学生作为未来社会建设的骨干力量，其素质、可持续发展的意识和能力，对于社会的发展和进步具有重要意义。但是，传统的教育体制存在的弊端致使大学生忽视了对个人发展的规划，因而在职业选择上存在盲目性和非科学性，对个人能力、职业选择及两者之间的关系不能做出正确评价，急功近利思想严重。职业生涯规划可以弥补大学生在这方面的不足，提升大学生个体的综合素质和能力，实现大学生个体的可持续发展。

首先，职业生涯规划可以使大学生充分认识自我，促使自我潜能得到最大限度的发挥。行之有效的职业生涯规划将使大学生重新认识自己的价值和潜能，找到适合自身发展的职业，减少职业生涯发展的曲折性。其次，职业生涯规划可以整合现有的能力和知识资源，全力为实现个人职业目标服务，减少资源的分散投入。再次，职业生涯规划可以引导大学生思考自身的劣势，明确努力方向，提升个人实力。最后，职业生涯规划可以让大学生学会做事的科学方法和步骤设计，提高做事的可行性和持续性，增加成功的机会，更好地发展自己的职业生涯，进而促进个人的发展。

(2) 有利于平衡社会职业对人才的需求，实现人才最优配置。

“双向选择，自主择业”是目前大学生就业的主要形式。面对日趋紧张的就业形势，大部分大学生在入学时选择学校和专业的标准甚至唯一的标准就是毕业后好找工作，并没有形成主动择业的理念。现在人才市场出现了一种矛盾现象：一方面，用人单位存在大量的人才需求，高呼“人才匮乏”；另一方面，应届大学毕业生面对人才市场的竞争没准备、没目标，海投简历，就业率低，高呼“人才过剩”，这种现象导致人才交流会对接成功率低。这种怪现象产生于大学生个体与用人单位的信息不对称，也就是说，大学生自身的条件与社会的需求不相符。职业生涯规划提倡的就是根据自身条件和社会环境科学设计个人发展道路、科学择业，即根据自己的职业期望和兴趣，凭借自身能力发展和相关才能，使自身能力和素质与市场职业的需求相符合。科学的择业观倡导的是建立在知己知彼基础上

的“人职匹配”，它可以防止大学生在职业选择上“随大流”，转而理性地思考自己的职业选择和发展道路，这样便可以平衡社会职业对人才的需求，实现人才市场资源的最优配置。

(3) 有利于稳定人才市场，减少人才流动和人力资源损耗。

缺乏职业生涯规划的大学生由于职业目标模糊，缺乏自我认知，往往盲目择业和就业，直接的后果就是人职不匹配，就会出现频繁跳槽的现象。相反，进行过系统的职业生涯规划的大学生一般都有明确的职业定位，对第一次择业往往都很慎重，这样便会找到一个相对适合自己的职业，从而减少了因人职不匹配而导致的离职。大学生离职率的降低可以极大地促进人才市场的稳定，也可以减少由此带来的人力资源耗损。这样企业才可以尽全力培养员工，使他们在一个合适的领域内积累必要的职业经验，发挥自己的最大潜能，并为事业的进一步发展奠定基础。

从以上几点可以看出，大学生就业应建立在科学择业的基础上，而科学的择业得益于职业生涯规划。大学生职业生涯规划的现实意义具有潜在性和长期性。“随行就市”的现实主义从短期来看虽然可以谋到一份职业，但由于对工作、对自己的认识不足，反而会加大人才的流动和人力资源的耗损，无论对自己、对企业，还是对整个社会都是极不稳定的因素。所以，大学生要借助职业生涯规划正确认识自我和社会，慎重选择每个岗位和职业，将自己的职业生涯导入良好的发展轨道中。

### 3. 大学生职业生涯规划中应避免的几个误区

随着高等教育由精英教育向大众教育的转变，大学生数量越来越多，加之在市场经济条件下，很多人片面强调职业的经济收入和社会地位，致使大学生在进行职业生涯规划时很容易产生急功近利的思想。

(1) 把职业生涯规划当作谋取工作的手段。

现在的一些大学生对自己的大学生活和职业生涯都缺乏认真的态度，在市场经济的大环境下显得比较浮躁。很多大学生在大学期间忙于学业，没有把各种专业课程与自己的兴趣爱好整合起来，到毕业找工作时才开始关注职业生涯规划，并试图通过职业生涯规划为自己找到一份理想的职业。这种为找工作而进行职业生涯规划的功利性意识是误区之一。要利用好职业生涯规划就必须克服这种意识，真正将职业生涯规划当作一门指导人生发展的科学来看待。



### 智慧人生

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



### 课堂活动

#### 你眼中的职业世界

你眼中的职业世界是什么样的？请同学们  
在5分钟的时间里写出  
“你眼中的职业世界”的  
样子。然后与同学分享  
你所写的内容、你的思  
考，以及你对职业世界  
的印象信息来源。

---

---

---

---

(2) 用计划和变化来否定职业生涯规划的可能性与科学性。

很多大学生认为，计划赶不上变化，还是走一步算一步好。有这种想法的人混淆了规划与计划以及规划与变化的关系。规划是个人把自己的优势、能力水平、个体倾向等主观因素与环境特点、制约因素等客观情况结合起来进行考虑和统筹安排的行为；计划则多为主观行为，没有统筹考虑客观因素，缺乏周密性和确定性。如果规划制定得不严密，就会沦为计划，而缜密的计划就是规划。区分计划和规划最重要的依据就是看其考虑得是否全面周到，执行得是否严格。

变化存在于一切事物之中，职业生涯规划过程中同样存在可变因素，没有考虑到变化的规划不能被称为规划。因为有变化，规划才更难，将变化充分考虑在内的规划就算是最坏的结果、最大的问题也能预料到，即便预料不到也会通过修正步骤及时发现，即便不能及时发现也会通过应急预案予以解决，所以说，变化是逃不过规划的，除非没有考虑变化就开始规划。

(3) 认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系。

一些大学生往往到毕业前夕需要找工作时才开始了解职业，了解相关企业、行业，学习写简历，准备面试，因为他们认为大一、大二的学生只要专心学习就行了，毕业时再去考虑就业问题也不晚。这种认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系的想法在竞争激烈的就业市场中已经被证明是错误的。职业生涯规划对所有的大学生都是有意义而且必要的，合理的规划和安排将为个人实力的提升及就业能力的提高做好充分的准备，“凡事预则立，不预则废”，就业的成功和事业的辉煌是长期积累的结果。那些想找工作却找不到工作的大学生，往往会抱怨所学专业不好、学校不够有名气、大学扩招太多、社会经济形势不好甚至是家里没有社会关系，却唯独没有从自身的规划和就业观念上找原因。成功就业的大学生大多是有计划、有准备的人。

(4) 认为只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划。

人的一生除了要满足衣食住行和安全的需要外，还有获得尊重、认可和归属感，实现人生价值的需要，这些需要的满足都要通过职业的成功来实现。“千里之行，始于足下”，要想取得职业的成功，首先要找到适合自己的职业，这个职业不一定赚钱最多，也不一定地位最高、权力最大，却是最适合自己的。每个人只有找到适合自己的职业，然后为之不懈努力，才能获得成功。从这个意义上说，职业生涯规划对每个人来说都是必要的，并非只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划。





### 职业生涯规划的心理陷阱

不管是高级主管还是基层员工，在努力迈向成功之前，都需要检视一下自己，填平职业生涯规划的心理陷阱，为自己的成功铺平道路。

美国哈佛商学院 MBA 生涯发展中心主任詹姆士·华德普与提摩西·巴特勒博士，通过多年调研，归纳出以下几类有认识发展障碍和心理行为缺陷模式的人群。

#### ◎狂妄、专制、完美主义者

这种人不切实际，找工作时，不是龙头企业就免谈，否则就自立门户。进入大企业工作，他们大多自告奋勇，要求负责超过自己能力的工作。最终，任务未完成，仍不会反思，反而想用更高的功绩来弥补之前的承诺，结果成了“常败将军”。

这种人也喜欢出风头，在稳定的社会或企业中，他们总是很快表明立场，唯恐没有人注意他，这其实是为了掩盖内心的脆弱。这样的人总要求自己处处做英雄，也严格要求别人达到他的水准。在工作上，他们要求自己与下属“更多、更快、更好地工作”。结果，下属被拖得筋疲力尽，纷纷“跳船求生”，留下来的人则更累。工作中他们甚至会不懂装懂，嘴上喜欢说的话是：“这些工作真无聊。”但他们内心的真正感觉是“我做不好任何工作”。他们希望年纪轻轻就功成名就，但是他们又不喜欢学习、求助或征询意见，因为这样会被人认为他们“不胜任”，所以他们只好不懂装懂。

他们言行强硬，毫不留情，就像一台推土机，凡阻挡去路者，一律铲平。因为横冲直撞，攻击性过强，不懂得“绕道”的技巧，结果可能会阻碍自己的职业生涯。

#### ◎逃避、悲观、压抑者

这种人虽然聪明、有能力，但是一旦被提拔，反而毫无自信，觉得自己不能胜任。他们的核心信念是“我不够好”，尤其是在出现挫折和挑战的时候，他们这种自我破坏与自我限制的负面想法就会占上风。

他们可能会成为典型的悲观论者，开始杞人忧天。在采取行动之前，他们会想象一切负面的结果，感到焦虑不安。这种人若担任主管，往往遇事拖延，按兵不动；因为太在意羞愧感，甚至担心下



属会有意见，让他难堪，他们会觉得自己失去了职业生涯的方向：“我走的路到底对不对？”他们觉得自己的角色可有可无，跟不上别人，也没有归属感。

他们的另一个极端表现就是无条件地回避问题。身为主管，本来应当为下属据理力争，但有时为了回避冲突，他们往往压抑感情，最终导致严重缺乏面对冲突、解决冲突的能力。最后，这种解决冲突的无能表现甚至威胁到婚姻、亲子、手足与友谊关系。

#### ◎非黑即白、机械教条者

这种人眼中的世界非黑即白。他们相信，一切事物都应该像有标准答案的考试题一样，可以客观地评定优劣。他们总是觉得自己在捍卫信念，坚持原则，但是，这些原则往往不是别人在意的。结果这种人总是孤军奋战，常打败仗。

这种人的僵化还表现在完全不了解人性方面，很难了解恐惧、爱、愤怒、贪婪及怜悯等情绪。比如，他们在通电话时，通常表现为直接切入正题，缺乏将心比心的能力，总把情绪因素排除在决策过程之外。

## 任务三 职业生涯规划的基本理论

职业生涯规划思想起源于 20 世纪初的西方国家，是经济发展、职业划分、技术进步、经济周期波动而产生事业问题并带来一系列社会矛盾后，社会为解决就业问题而做出努力的产物。通过近百年来的大量研究与不断发展，经历了从职业指导到职业生涯辅导，再到生涯辅导的转变，形成了许多重要的理论和实践经验。

### 一、职业选择理论

职业选择是指人们从职业期望、职业理想出发，依据兴趣、能力、特点等自身因素，从社会现有职业中选择一种适合自己职业的过程。很多心理学家和职业指导专家对职业选择问题进行过专门研究，提出了相应的理论，其中最具有代表性的就是人职匹配理论。人职匹配理论是现代人才测评的理论基础。人职匹配理论的基本原理是：不同个体有不同的个性特征，而每种职业由于其工作性质、工作环境、工作条件、工作方式不同，对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等也有不同的要求。所以，个体在进行职业决策时应选择与自己的个性特征相适应的职业。



微课  
职业选择理论





## 自我认知

自我认知一定要全面、客观、深刻，而不回避缺点和短处。“当局者迷，旁观者清”，可参考家人、同学、朋友、师长、专业咨询师等第三方的意见，力争对自我有真正全面的认识。

### ◎你的优势

(1) 你学习了什么。在校期间，你从专业学习中收获了什么？社会实践活动提高和升华了你哪些方面的知识 with 能力？努力学好专业课程是职业设计的重要前提。要注意学习、善于学习，同时要善于归纳、总结，把单纯的知识真正内化为自己的智慧，为自己多准备些储备能源。

(2) 你曾经做过什么。在校期间担任的学生职务、社会实践活动取得了哪些成就以及积累了哪些工作经验。要提高自己的丰富性和突出性，应该有针对性地选择尽量与职业目标相一致的工作，坚持不懈地努力工作，这样才会使自己的经历有说服力。

(3) 最成功的是什么。你做过的事情中最成功的是什么？是如何成功的？通过分析可以发现自己的长处，如坚强、智慧超群，以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力的闪光点，形成职业生涯规划的有力支撑。

### ◎你的劣势

(1) 性格的弱点。人无法避免与生俱来的弱点，这就意味着你在某些方面存在着先天不足，是你力不能及的。多安下心来跟别人好好聊聊，看看别人眼中的你是什么样子，与你的预想是否一致，找出其中的偏差并弥补，这将有助于自我提高。

(2) 经验或经历中所欠缺的方面。欠缺并不可怕，可怕的是自己还没有认识到或认识到了而一味地逃避。正确的态度是认真对待，善于发现，努力克服和提高，你可以打出“给我时间，我可以做得更好”的旗号。

## 1. 帕森斯的“人职匹配”理论

美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在他的《选择职业》一书中第一次系统地阐述了“人职匹配”理论。其基本思想是：个体差



## 智慧人生

谁虚度年华，青春就要褪色，生命就会抛弃他们。

——雨果



异是普遍存在的，每个个体都有自己独特的人格特质，与之相对应，每种职业也有自己独特的要求；一个人的能力、性格、气质和兴趣同所从事职业的工作性质及条件要求越接近，工作效率就越高，个人成功的可能性也越大，反之，则工作效率和职业成功的可能性就越小。每个人在进行职业决策时，要根据自己的个性特征选择与之相对应的职业种类，进行合理的人职匹配。

帕森斯的“人职匹配”理论把职业与人的匹配分为两种类型，即条件匹配和特质匹配。条件匹配是指职业所需的技能和知识与掌握该种技能和知识的人之间要匹配。例如，脏、累、险等劳动条件差的职业需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之相匹配；特质匹配是指某些职业需要具有一定特质的人来与之匹配，如科学研究工作需要富有创造力的人来与之匹配。

帕森斯指出，实现合理的人职匹配需要以下三个步骤：

(1) 评价自己的生理和心理特点。清楚地了解自己的能力、性格、气质和兴趣是人职匹配的前提与基础。要广泛搜集自己的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格及家庭背景、学业成绩、工作经历等方面的情况，在择业时通过心理测试及其他测评手段对这些资料进行整合分析，找出自身的生理和心理特点。

(2) 分析各种职业对人的要求，并向求职者提供相关职业信息。掌握相关职业信息是人职匹配的必要条件。相关职业信息包括该职业的性质和对人的性格要求、学历要求、能力要求、心理特点要求等。此外，职业的工资待遇、工资条件、为实现职业发展而设置的教育课程计划，以及提供这种课程的教育机构、学习年限、入学资格和费用等都是求职者在进行职业选择时应考虑的因素。

(3) 实现人职匹配。清楚地掌握了自己的生理和心理特点及职业的各项指标之后，要对二者进行综合比较分析，从而选择既适合自身特点又有机会从事的职业。

## 2. 霍兰德的“人格类型－职业匹配”理论

“人格类型－职业匹配”理论是美国霍普金斯大学心理学教授、著名的职业指导专家霍兰德于20世纪60年代创立的。其基本思想是：职业选择是个人人格（包括价值观、动机和需要等）的反映和延伸。人格是决定一个人选择何种职业的重要因素，个人在适合自己人格的职业环境中可以充分施展技能和能力，表达态度和价值观，并且能够完成使命。该理论的实质在于择业者的人格特点要与将选择从事的职业类型相适应。霍兰德将个体的人格分为六种类型：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型。相应地，职业

也分为六种类型：现实型、调查研究型、艺术型、社会型、开拓型、常规型，如表 1-3 所示。

表1-3 霍兰德的“人格类型-职业匹配”理论

| 人格类型  | 表现特征                                                              | 职业类型  | 表现特征                                                    |
|-------|-------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------|
| 现实型   | 攻击性<br>机械呆板倾向<br>重视现实<br>体魄强壮<br>传统的男子气质<br>借助手势表达问题<br>避免人际关系的任务 | 现实型   | 要求明确的、具体的、体力的任务<br>户外的<br>需要立即行动<br>需要立即强化<br>较低的人际关系要求 |
| 调查研究型 | 思考问题透彻<br>讲究科学性<br>有创造力<br>简明扼要                                   | 调查研究型 | 要求思考和创造性<br>思考任务倾向<br>极少社会要求<br>要求有实验室设备但不需要强体力劳动       |
| 艺术型   | 成就感<br>害羞<br>彻底性、独创性<br>不合群<br>不喜欢有程序和内容要求的任务<br>较多的传统女性气质<br>情绪性 | 艺术型   | 解释和修正人类行为<br>对于优异有模糊的标准<br>喜欢长时间地埋头苦干<br>单独工作           |
| 社会型   | 责任感<br>人道主义<br>具有人际技能<br>解释和修正人类行为                                | 社会型   | 要求具备高水平的沟通能力<br>帮助他人                                    |
| 开拓型   | 依靠权力和威望来解决问题<br>善于口头表达<br>倾向于权力和地位                                | 开拓型   | 强调威望<br>完成督察性角色<br>需要说服他人<br>需要有管理行为                    |
| 常规型   | 偏爱有程序和内容要求的工作<br>高度的自我控制<br>对权力和地位的强烈认同                           | 常规型   | 体力要求极低<br>室内的<br>人际交流技能需要较低                             |



### 案例点评

正所谓“你的蜜糖，我的毒药”，这句话很好地说明了这个现象。人们在职业选择和发展过程中会越来越明显地发现自己有某种需要却又难以接受的情况，这一点甚至会对一个人的职业生涯产生非常大的影响。



微课  
职业锚理论



### 案例链接

小王参加一家公司的招聘，面试一个大区销售助理的职位。在面试期间，人事经理问他怎样看待出差这件事情。他说，他喜欢出差，去不同的地方接触不同的人让他觉得很充实、很丰富，他很喜欢“在路上”的感觉。人事经理告诉他，这个职位已经换了两任职员，这两位职员其他方面都很优秀，但都因为不能忍受频繁的出差而自动辞职。所以他们这次非常看重这一点，其他能力还能在工作中不断获得提升，但是一定要找一位喜欢并且能够随时出差的职员。

## 二、职业锚理论

职业锚理论由美国著名职业指导专家埃德加·施恩（Edgar H. Schein）教授提出。锚是固定、稳定船的工具。锚被抛下后，深深地沉入海底，就可以稳住大船，使船不容易漂走。“职业锚”是用锚的作用来形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩教授认为，个人在工作选择和发展过程中应遵循个人需要、动机和价值观进行不断的探索，以获得的工作经验为基础，在实际工作中通过不断的自我审视，逐步明确个人的需要与价值观，明确自己的特长及今后发展的重点，在潜意识里确定自己长期、稳定的职业定位，最终，所有的工作经历、兴趣、资质等便集合为一个占主导地位的“职业锚”。

施恩认为，如果一个人在他的职业生涯中能确定一件事情，使他的动机、能力、价值观统一起来，并能深刻而清晰地回答以下三个问题，他就找到了自己的“职业锚”。

- (1) 我到底想做什么？（自己的动机和需要）
- (2) 我到底能做什么？（自己的才智和能力）
- (3) 我到底为什么做这件事？（自己的态度和价值观）



### 案例链接

小侯就读于一所高职院校，毕业时她去参加了一个大型招聘会，当看到许多公司都是招一两人员时，她感到很失望。终于她发现了一家化妆品公司在销售、财务、文秘、宣传等方面都有职位招聘，她想这里一定机会很多，于是就挤到招聘人员面前。招聘人员问她：“你想应聘什么职位呀？”她连忙说：“什么职位都行，只要你们给我机会，我一定会努力的！”招聘人员微笑着对

### 案例点评

招聘人员最后的这句话需要在校师生进行深刻反思。要想成为一名真正合格的毕业生，就要清楚自己的优势和劣势，对自己的职业生涯有详细的规划。

她说：“同学，你找什么工作无所谓，但我们招人一定要找合适的。小侯听了感觉很不好意思，但仍没能很清楚地说出自己最适合的岗位。招聘人员看她很有诚意，就准备帮她发现自己的特点，于是问：“你自己想一下你想做什么？你能做什么？你为什么要做？”很可惜这次小侯没有把握住机会，因为她自己也不知道。最后招聘人员说：“同学，从你自己来看，你该毕业求职了，但从我们企业来看，你还没有达到毕业的要求啊！”

“职业锚”是个人选择和发展自己职业时围绕的中心，当一个人对自己的动机、能力及价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的“职业锚”到底是什么。有学者认为，“职业锚”的意义很大，一个人从确立“职业锚”的那一刻起，其职业才真正开始转变为事业。根据施恩教授的观点，“职业锚”共分为八种类型，如表 1-4 所示。

表 1-4 施恩的八种“职业锚”类型及其特点

| “职业锚”类型  | 特 点                                                                                                 |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 技术型（智能型） | 强调实际技术或功能等业务工作；拒绝一般管理工作，但愿意在技术、功能领域管理他人                                                             |
| 管理能力型    | 追求承担一般管理性工作，且责任越大越好；具有强有力的升迁动机和价值观，以提升等级和收入作为衡量成功的标准                                                |
| 自主型（独立型） | 最大限度地摆脱组织束缚，追求能施展个人职业能力的工作环境；追求在工作中享有自由，有较强的职业认同感，把工作成果与自己的努力相联系；追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式；追求能施展个人才华的环境 |
| 安全型（稳定型） | 追求长期的职业稳定和工作的保障性；在行为上，倾向于根据组织对他们提出的要求行事，对组织具有较强的依赖性；个人职业生涯的开发与发展受到限制                                |
| 创业型      | 有强烈的创造需求和欲望；意志坚定，喜欢建立或创造属于自己的东西，并愿意为之冒险                                                             |
| 服务型      | 把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值；在选择职业和工作时，把能否实现该价值作为首要标准                                                        |
| 挑战型      | 喜欢挑战具有较高难度的任务，希望能战胜强硬的对手，克服难以克服的困难和障碍等；参加工作的最大动力就是战胜各种不可能、新奇、变化和困难                                  |



续表

| “职业锚”类型 | 特 点                                                                                        |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 生活型     | 试图在工作和生活之间寻找平衡，认为个人的需要、家庭的需要和职业的需要都非常重要，为了找到一个能够提供足够的弹性，帮助他们实现这一目标的职业环境，甚至可以牺牲职业的某些方面，如提升等 |



微课  
国外职业发展阶  
段理论

### 三、职业发展阶段理论

职业发展阶段理论是职业生涯规划的重要内容，国内外学者在这方面都有过细致深入的研究。

#### 1. 金斯伯格的职业选择三阶段理论

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

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

（2）尝试期。尝试期指儿童处于11～17岁阶段，是由少年向青年过渡的时期。在这一阶段，个体的心理和生理均迅速成长变化，开始有独立的意识和价值观念，知识和能力也显著提高，并开始对社会生产与生活的经验有所了解。个体在职业需求上呈现出的特点是：不但注意自己的职业兴趣，而且能客观地审视自身的条件、能力和价值观；开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。11～12岁处于兴趣阶段，个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣；13～14岁处于能力阶段，个体开始认识到个人的能力与职业的关系；15～16岁处于价值阶段，个体开始认识到职业的社会价值性，注意到选择职业时要兼顾个人与社会的需要；17岁处于综合阶段，个体能将上述三个阶段进行综合考虑，并结合相关的职业选择资料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成最重要的阶段。

（3）现实期。现实期指17岁以后的青年和成年期。在这一阶段，个体即将步入社会，能比较客观地把职业愿望或要求同主观条件、



能力及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色,力求达到主观因素和客观因素的统一。这一时期的职业需求不再模糊不清,已有具体的、现实的职业目标,表现出的最大特点是客观性、现实性、实际性。

现实期又可分为以下三个阶段:

①探索阶段。根据尝试期的结果,进行各种职业探索活动,尝试各种职业机会。

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

③专业化阶段。个体根据自我选择的目标,开始做详细而具体的准备。

## 2. 舒伯的职业生涯发展阶段理论

(1) 生涯发展论的理论观点。

①自我概念。“自我概念”是舒伯理论的核心概念。“自我概念”是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成,至青春期较为明朗,并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否,就在于个人能否在工作和生活中找到展现自我的机会。用舒伯的话来说,“职业生涯就是对自我的实现”。

②职业生涯发展阶段。舒伯认为,人的职业生涯可分为五个阶段,每个阶段都有其独特的职责和角色以及不同的发展任务。前一阶段的发展任务的完成情况会影响下一阶段的发展。个人面对及完成发展任务的准备程度则体现了个人职业生涯的成熟程度。

第一阶段:生长阶段(0~14岁)。

这一阶段,儿童开始发展自我概念,开始以各种不同的方式表达自己的需要且经过对现实世界的不断尝试,修饰自己的角色。

这一阶段的发展任务是发展自我形象,发展对工作的正常态度,并了解工作的意义。这一阶段共包括三个时期:一是幻想期(0~10岁),这个阶段以“需要”为主要考虑因素,这一时期幻想中的角色扮演很重要;二是兴趣期(11~12岁),这个阶段以“喜好”为主要考虑因素,喜好是个体抱负与活动的主要决定因素;三是能力期(13~14岁),这个阶段以“能力”为主要考虑因素,能力逐渐具有重要作用。

第二阶段:探索阶段(15~24岁)。

该阶段的青少年通过学校活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业做了一番探究,因此选择职业时有较大弹性。



这一阶段的发展任务是使职业偏好具体化、特定化并实现职业偏好。这一阶段共包括三个时期：一是试探期（15 ~ 17 岁），考虑需要、兴趣、能力及机会，做暂时的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试；二是过渡期（18 ~ 21 岁），进入就业市场或进行专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的选择转为特定的选择；三是实验并稍做承诺期（22 ~ 24 岁），在这个阶段，初步确定其成为长期职业生活的可能性，若不适合则可能再经历上述各个时期以确定方向。

第三阶段：建立阶段（25 ~ 44 岁）。

在这一阶段，个人开始尝试选择适合自己的职业领域，发展的任务是个人致力于工作上的稳定，大部分人处于最具创造力的时期。在这一时期，经过早期的试探和尝试后，最终确定稳定的职业，并谋求发展，获得晋升。

第四阶段：维持阶段（45 ~ 64 岁）。

在这一阶段，个人通过不断努力来获得职业生涯的发展和成就，并逐渐能在自己的领域中占有一席之地。在这一阶段，劳动者一般达到常言所说的“功成名就”，已不再考虑变换职业工作，发展的任务是维持既有成就与地位。

第五阶段：衰退阶段（65 岁及以上）。

这一阶段属于退休阶段。由于生理及心理机能日益衰退，个人职业角色的分量逐渐减少，开始考虑退休并享受自己的晚年生活。

③职业循环发展理论。舒伯在后期提出了在一个人一生的职业发展过程中，职业发展的五个阶段是一个循环再循环的过程。职业循环发展的五个阶段并不完全和年龄相关，而且各个阶段之间并不存在严格的界限，可能有交叉，在人生中的不同时期，都可以经历由这五个阶段构成的一个“小循环”。职业生涯发展是一个循环往复的过程，见图 1-1。

④生涯彩虹图。从 1976 年到 1979 年，舒伯在英国进行了为期 4 年的跨文化研究，之后，他提出了一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观。这一生涯发展观，除了包含原有的发展阶段理论外，较为特殊的是加入了角色理论，并将生涯发展阶段与角色彼此之间交互影响的状况，描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形。舒伯将这一生活广度、生活空间的生涯发展图形命名为“生涯彩虹图”，见图 1-2。



| 生涯阶段<br>14~65岁 | 青年期<br>(15~24岁) | 成年期<br>(25~44岁) | 中年期<br>(45~64岁) | 老年期<br>(65岁及以上) |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 成长阶段           | 发展适宜的自我概念       | 学习与他人相处         | 接受自身的限制         | 发展非职业性的角色       |
| 探索阶段           | 了解更多的机会         | 寻找心仪的工作机会       | 辨识新问题并设法解决      | 寻找合适的退休处所       |
| 建立阶段           | 在选定的领域中起步       | 在一个选定的工作上安顿下来   | 发展新的技能          | 从事未完成的梦想        |
| 维持阶段           | 验证目前所做的职业选择     | 致力维持工作的稳定       | 巩固自己面对竞争        | 维持生活乐趣          |
| 衰退阶段           | 减少休闲活动的时间       | 减少运动的时间         | 专注于重要的活动        | 减少工作时间          |

图 1-1 舒伯的循环式发展任务

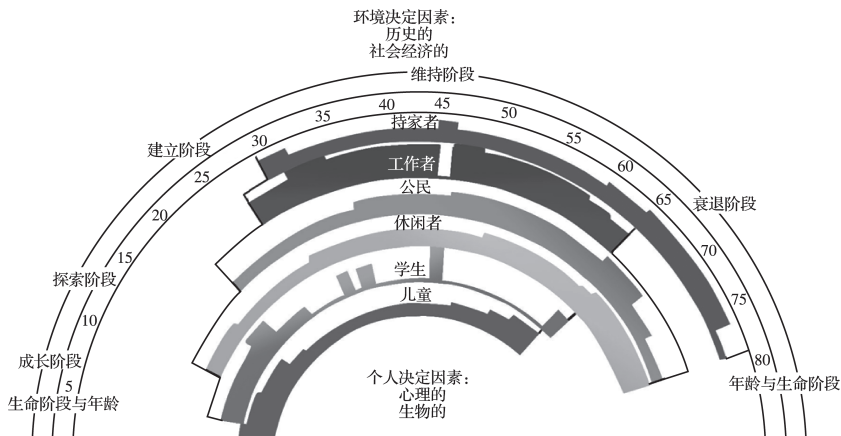


图 1-2 生涯彩虹图

a. 横贯一生的彩虹——生活广度。在生涯彩虹图中，横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段大致估算的年龄：成长阶段（相当于儿童期），探索阶段（相当于青春期），建立阶段（约相当于成人前期），维持阶段（相当于中年期）以及衰退阶段（相当于老年期）。在这五个主要的人生发展阶段内，各个阶段还有小的阶段，舒伯特别强调各个时期年龄划分有相当大的弹性，应依据个体不同的情况而定。

b. 纵横上下的彩虹——生活空间。在生涯彩虹图中，纵向层面代表的是纵观上下的生活空间，是由一组职位和角色组成的。舒伯认为，人在一生中必须扮演九种主要的角色，依次是儿童、学生、休闲者、公民、工作者、持家者。

## （2）生涯发展论在生涯辅导上的应用。

在辅导过程中，辅导人员可利用“生涯自传”“抉择日记”“生涯



## 课堂活动

### 绘制个人生涯彩虹图



图文

空白职业生涯  
彩虹图

1. 扫描并绘制空白职业生涯彩虹图，然后在绘制的职业生涯彩虹图上标出你现在的年龄，划分出职业生涯的过去、现在和未来。

2. 用不同颜色的彩笔在图 1-3 上绘制出你的成长过程和你憧憬的未来生活。

3. 分享你的职业生涯彩虹图，并进行讨论。

(1) 在个人职业生涯彩虹图的设计过程中，你主要考虑哪些因素？

(2) 你的职业生涯彩虹图是否合理？为什么？

---



---



---

彩虹图”等方法，使个体回顾自己发展历程中一些特殊的经历，生活中重要人物的影响、个人的态度与感受，以及各个阶段所扮演的角色和个人目标间的差异，并对每一次的决定加以分析，以增进个体对自己发展历程的认识，引导其积极参与到解决问题及自己设计未来发展计划的行动中。其中，画生涯彩虹图是一项很重要的活动。

舒伯认为，人的行为方向受到三种时间因素的影响：一是对过去成长痕迹的“审视”，二是对目前发展状况的“审视”，三是对未来发展方向的“展望”。这三种因素是互相影响的，过去是现在的成因，现在又是未来的基础。在进行生涯辅导时，对未来的时间透视能力较为重要，生涯彩虹图就提供了一个最佳的透视工具。实际应用生涯彩虹图时，辅导人员可以先准备一份空白的彩虹图，然后指导学生画出和其生涯发展有关的各种角色的起始与发展轨迹。

画生涯彩虹图时，需要特别强调以下两点：

① 人一生的生涯发展，包括了发展阶段、生活空间及生活方式等多方面内涵。透过生涯彩虹图，可以帮助个体具体而清晰地了解不同角色是如何构建其个人特有生涯类型的，不同的角色如何在不同的发展阶段出现，角色的组合如何进行合理安排才能达到最佳的自我实现。

② 要注意辅导对象显著角色的部分与时机。这些资料往往能提供很好的线索，作为进一步了解与咨询的依据。可协助辅导对象预先设定下一步的生涯发展任务，设计如何研究具体的实施步骤，使得未来显著的角色能得到充分的发挥。

(3) 对生涯发展论的评价。

舒伯是生涯辅导理论的大师，其生涯发展理论综合了差异心理学、发展心理学、自我心理学以及有关职业行为发展方向的长期研究结果。舒伯汲取了这四大学术领域中有关生涯发展的精华，构建了一套完整的生涯发展理论。其理论观点是现今生涯辅导重要的理论基础，指导了目前生涯辅导的具体实施，得到了各国生涯辅导界的普遍支持。由于社会的快速变迁，终身学习观念的提出以及人的寿命的增加，生涯发展理论中关于中年期、老年期的角色与任务有待进一步的研究。

### 3. 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

金斯伯格和舒伯都是从人生不同年龄段对职业的需求与态度的角度来研究职业发展过程和职业生涯阶段的。格林豪斯 (Greenhouse) 则主要从人生不同年龄段职业发展所面临的主要任务的角度对职业发展进行研究，并以此为依据将职业生涯发展划分为以下五个阶段。

(1) 职业准备阶段。典型年龄段为 0 ~ 18 岁。这一时期的主要任务是发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

(2) 进入组织阶段。典型年龄段为 18 ~ 25 岁。进入组织阶段的主要任务是以应聘者的身份出现在就业市场上,在获取充足信息的基础上,尽量选择一种适合自己、各方面都较为满意的职业。

(3) 职业生涯初期。典型年龄段为 25 ~ 40 岁。这一时期的主要任务是学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律与规范,逐步适应工作,融入组织;为未来的职业成功做好准备。

(4) 职业生涯中期。典型年龄段为 40 ~ 55 岁。这一时期的主要任务是重新评估早期职业发展历程,重新确认或修改职业目标,做出成年中期的合理选择,在工作中继续保持较强的工作能力。

(5) 职业生涯后期。典型年龄段为 55 岁直至退休。这一时期的主要任务是继续保持已有职业成就,维护尊严,准备隐退。

#### 4. 利文森的成年人职业发展阶段理论

利文森(Levinson)是美国研究职业生涯的著名学者,其研究重点是成年人的职业发展。利文森将职业生涯发展划分为六个阶段(表 1-5),即拔根期(16 ~ 22 岁)、成年期(23 ~ 29 岁)、过渡期(30 ~ 32 岁)、安定期(33 ~ 39 岁)、潜伏的中年危机期(40 ~ 43 岁)和成熟期(44 ~ 59 岁)。

表1-5 利文森职业生涯六个阶段

| 年龄阶段     | 生涯阶段     | 主要任务                                               |
|----------|----------|----------------------------------------------------|
| 16 ~ 22岁 | 拔根期      | 多数人离开父母,争取独立自主,力求寻找工作,实现经济上的自我支持                   |
| 23 ~ 29岁 | 成年期      | 寻找配偶,建立家庭,做好工作,搞好人际关系                              |
| 30 ~ 32岁 | 过渡期      | 进展不易,忧虑较多,很多人会改变工作和单位,以谋求新的发展                      |
| 33 ~ 39岁 | 安定期      | 有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作,以求有所创新,取得成就                   |
| 40 ~ 43岁 | 潜伏的中年危机期 | 对大部分人来说,工作变动性降低,意识到年轻时的很多抱负没有完成,获得生涯进展和改变方向的机会已经不多 |
| 44 ~ 59岁 | 成熟期      | 当对生涯中的重大问题感到满意时,往往会满足于现状,希望安定下来,虽还有抱负,但不及中年时高      |



## 任务四 大学生活与职业生涯规划

曾任谷歌全球副总裁兼中国区总裁的李开复先生收到过一封大学生的来信，信上说：“就要毕业了，回头看自己所谓的大学生活，我想哭，不是因为离别，而是因为什么都没有学到。不知道自己喜欢什么，不知道自己能做什么，不知道路在何方……”这封来信反映了一些即将毕业的大学生的悔恨和无奈。进入大学，大学生活到底是什么样子？它又应该是什么样子？我们到底能做些什么？

### 一、大学生活

#### 1. 认识大学生活

(1) 学习的变化。大学的学习特点与中学时代相比已发生了明显的变化：学习内容相对深奥，学习方法由“学什么”转为“怎么学”，学习态度由“要我学”转为“我要学”，因此，培养自学能力就成为关键。大学阶段的学习，知识的广度和深度大大增加，专业方向基本确定，需要发挥学习的主动性、创造性。广泛涉猎相关知识，掌握科学的学习方法，培养自主学习和独立思考问题、分析问题、解决问题的能力，这些也是大学阶段学习的重要特点。

(2) 生活环境的变化。大学是一个全新的天地，相对中学而言，大学的生活环境在空间、内容和方式上都发生了很大变化。自理能力强的大学生会很快适应，应对自如；自理能力弱的大学生，则可能计划失当、顾此失彼。大学生要尽快适应新的环境，既要学会过集体生活，又要学会独立处理学习、生活中遇到的问题。进入大学之后，大学生离开父母独立生活，许多大学生还远离家乡，个人自由支配度增大，衣、食、住、行、经济开支等都要靠自己安排管理；学校管理由“封闭型”向“松散型”转变，不再有固定的班级和教室，不再有统一的作息時間，很少有经常性的集体活动；同学们来自五湖四海，兴趣爱好、生活习惯可能存在差异，互相理解和关心成为一种需要。

(3) 社会活动的变化。大学是一个“陌生型”的“小社会”，大学生的人际交往由“一元化”向“多元化”转变。其突出表现有：大学生参加各种社会活动的概率大大增加；党组织、团组织、学生会、班委会等组织活动增多；由志趣、爱好相同的大学生自愿组织的各种学生社团活动也丰富多彩；人际交往，诸如结交朋友、老乡

会、师生交往等活动也更加频繁。大学生通过参加社会活动,有利于培养主动学习的能力、人际沟通能力以及自我管理的能力。大学生可以根据自己的特点、爱好、时间及精力积极参加各种活动,合理安排课余生活,锻炼组织与交往能力,在相互交往中拓展人脉、促进了解、增进友谊。

## 2. 快速适应大学生活的途径

(1) 尽快实现角色转换。角色转换则思想转换,思想转换则心态转换,心态转换则行为转换,行为转换则能快速适应大学生活。大学期间,大学生个性发展要从狭窄的、有限的地带拓展到更为广阔的空间,学术视野要从教科书扩展到更为丰富的专业知识海洋。因此,大学生必须确立自己的角色意识,适应角色转换,实现中学到大学的“无缝对接”。这种转换可以通过积极的社会活动认知和实现,也可以积极向老师和高年级的师兄师姐请教,学习过来人的成长经验;同时,还应树立正确的角色定位,规避过分强调个性的逆反心理。

### (2) 树立正确的学习观。

首先,要树立自主学习的理念。大学阶段,自由的学习空间使得大学生的学习带有强烈的自主性。因此,作为学生,要学会根据教学计划和自身所学专业的特点,合理确定学习目标,科学安排学习时间,掌握正确的学习方法,全面提高自主学习能力。

其次,要树立全面学习的理念。学习不仅是学习知识,更为重要的是掌握科学方法,培养学习的热情,学会如何收集、处理、选择和管理信息,分析和解决实际问题。学习也不仅要掌握课堂知识、向书本学习,还要向实践学习、向生活学习,锻炼动手能力,提高实践本领,学会关心他人、尊重他人,学会与他人协作,学会按照道德准则和法律规范做人处事。

再次,要树立创新学习的理念。要坚持脚踏实地,打下扎实的专业功底;要善于思考,勇于开拓,不断激发自己的创新意识,培养创新精神;要在学习过程中,善于组合、加工、消化已有知识,力求有所创新;要养成科学的创造性思维习惯。

最后,要树立终身学习的理念。当今世界,科技发展日新月异,知识、信息的更新和增长空前快速。对任何人来说,仅凭已有的知识是难以适应社会发展的需要。我们已经进入终身学习的时代。在大学阶段,要树立终身求知、终身学习的理念,为继续学习、终身学习奠定良好的基础。



## 智慧人生

一个人追求的目标越高,他的才力就发展得越快,对社会就越有益。

——高尔基



### 案例点评

无论是在生活还是在学习方面，大学与中学相比，都发生了明显的变化。简单套用中学的方法，即使付出了努力，也未必能取得良好的效果。因此，大学生在迈入大学校园后，要结合大学生活的特点，制订切实可行的计划。



### 案例链接

小王由于高考失利而进入北方一所高职院校的电子工程系就读。但积极进取的他没有因失败而灰心，他告诉自己，一定要发扬拼搏精神，造就出不平凡的自己。于是，一入学，他便积极地行动，认真预习。看着日渐变厚的笔记本，小王踌躇满志，很有成就感。但是，事与愿违，在期中考试时小王并未取得理想的成绩。他在学习上投入了大量的时间，却收效甚微，他感到十分困惑。

经过与辅导员老师的沟通，小王找到了问题的症结所在。大学学习完全不同于中学时代，大学课堂信息量大，课堂上很难完全吸收、消化，光靠记笔记是远远不够的。而且，笔记只能起到提纲挈领的作用，对笔记中难点、重点的理解还需要课后下功夫查找更多的资料；对不懂的问题，还应及时向老师或者同学请教。

随后，小王进行了相应的调整，重新树立了学习的信心，在期末考试中取得了好成绩。

(3) 发展自身特长。大学的课余生活丰富多彩，这一点与中学的学习、生活差别非常明显。除日常的教学活动外，还有各种各样的讲座、讨论会、学术报告、文娱活动、社团活动等。大学生要善于利用课余时间，参加一些有益的文娱活动，如体育锻炼、社团活动等，尽量培养多种兴趣爱好，陶冶情操，使生活充实、丰富。在大学时期，最好拥有一项或多项自己感兴趣而又擅长的爱好，进而发展为特长，这样不仅有利于树立自信心，还能增强社会适应能力。

(4) 培养良好的人际关系。

①学会包容。很多学生没有住校经历，上大学之前一个人生活得自由自在，但进入大学后，突然要和几个人共住一个寝室，就需要彼此包容和谅解。如果他人的生活方式有碍自己的生活，可以委婉地提出，同时也需要适当地进行自我调整。

②主动交往。要想处理好与同学之间的关系，还要做到对人宽、对己严，切忌以自我为中心。在日常生活中，要主动与同学打招呼，主动和同学沟通，主动帮助他人。

③讲究技巧。在与同学相处时，应坦诚相待；但在和同学沟通时，则要注意讲究方法和技巧。

(5) 树立明确的目标。

初入大学，大学生往往缺乏明确的目标，对自己的发展规划并



不明确,并因此常陷入一种无意识的混沌状态。这种状态持续越久,对其大学生活及未来适应社会带来的不良影响就越大。

事实上,任何一段人生之旅都是从选定方向开始的。没有舵的船永远只会随波逐流,没有方向的人生不可能取得进步。大学生应从大一开始,根据自己的实际情况和社会环境等因素,选择适合自己的发展方向和目标,走一条适合自己发展的路。

## 二、合理规划大学生涯,奠定职业发展基础

### 1. 大学一年级——探索阶段

对于大一新生来说,从地方中学到高等学府,校园环境发生了很大的变化,大多数新生从中小城市、乡镇农村到大城市读书,非常容易产生迷惘感和孤独感;同时,他们的人际关系和交往方式也将由狭窄、单纯变得宽广、复杂,从而要求新生有更高的处理人际关系的能力。对大一新生来说,无论是自然环境还是学习方法,无论是个人目标还是社会期望,都会发生很大的变化。

(1) 阶段目标。适应大学生活,进行职业生涯规划认知和规划。

(2) 实施策略。

①转变角色,重新确定学习目标和要求。

②开始接触职业和职业生涯的概念,重点了解所希望从事的职业或与专业对口职业,咨询就业方面的问题,进行初步的职业生涯设计。

③熟悉环境,建立新的人际关系,尽快融入大学生活;认真学习、掌握专业基础知识,加强英语、计算机学习,掌握现代职业者所应具备的最基本技能;积极参加社团活动,尽可能全面地锻炼自己。

(3) 建议。大一时进行兴趣、能力、性格、价值观等个性测试,发现自己的长处与短处,以便今后注重自己正确个性的培养;有意在大学入党的同学,应在上大学一年级时提交入党申请书;学会充分利用学校资源,如图书馆、海报栏、勤工助学等。

### 2. 大学二年级——定向阶段

大学二年级是大学生活重要的过渡期,大学生的大学概念已经形成,已渐渐适应了校园生活。在学业方面,大学生开始接触专业基础课及专业课;在实践方面,大多数大学生已成为学生会或社团的骨干分子。

(1) 阶段目标。初步确定就业方向、相应能力与素质的培养。

(2) 实施策略。

#### 课堂活动

##### 我心目中的象牙塔

1. 罗列你上大学的理由。

2. 为什么选择现在的专业?是否喜欢现在的专业?

3. 思考你的大学学习和生活。

#### 课堂活动

##### 大一新生的觉察日记



扫描二维码,阅读案例。

#### 探究与思考

1. 你眼中的大学是什么样子的?

2. 你对自己的大学生活有规划吗?你是如何进行规划的?





①认识自己的需要和兴趣，确定价值观、动机和抱负。

②以提高自身的基本素质为主，通过参加学生会或社团等组织，培养和锻炼自己的组织领导能力、团队协作精神，同时检验自己的知识和技能。

③思考未来的就业方向，开始尝试兼职、社会实践活动，争取在课余时间长时期从事与自己未来职业或与本专业有关的工作，提高自己的责任感、主动性和抗挫折能力，不断总结职业经验。

④增强英语口语和计算机应用的能力，通过英语和计算机的相关证书考试。

(3) 建议。可在大二确定毕业后的发展方向，即确定是就业、考研还是出国。有意向考研的大学生在确定所要报考的专业和学校后，可去相关学校研究生办公室要一份该专业的考试科目和推荐书目，进行有针对性的学习；决定就业者，应初步了解将来的就业形势，对职业有大致的定位。

### 3. 大学三年级——准备阶段

到大学三年级时，课业基本都是专业课，因此大学生对自己专业的认识也是比较深入和全面的。在实践方面，有些大学生在学生会或社团组织已经是领导人物了；对于选择就业、考研还是出国，也已经有了明确的方向。

(1) 阶段目标。掌握求职技能，为择业做好准备。

(2) 实施策略。

①加强专业知识学习，考取与目标职业有关的职业资格证书或通过相应的职业技能鉴定。

②进一步树立科学的就业观念，学习撰写简历、求职信，学习面试知识、求职礼仪，掌握求职技能。

③了解收集就业信息的渠道，加入校友网络，向已经毕业的校友了解往年的求职情况，参加和专业有关的暑期工作，和同学交流求职工作心得体会等。

(3) 建议。加入校友网络，和已经毕业的师兄师姐交流，评估大二确定的职业定位及知识、能力方面的不足；如果决定考研，也要做好复习准备；希望出国留学的学生，可多接触留学顾问，参与留学系列活动，准备托福（TOEFL）和 GRE 的应试，注意留学考试信息，向相关教育部门索取简章作为参考。

### 4. 大学四年级——冲刺阶段

“养兵千日，用兵一时”。大学四年级的首要任务是实习、找工作。

(1) 阶段目标：成功就业。

(2) 实施策略。

①审视职业目标、就业期望及所做的准备是否充分。

②主动参加就业、创业讲座，积极参加模拟招聘，提高择业技巧。

③重视实习机会，了解单位的工作方式、运转模式、工作流程，明确个人在岗位上的职责要求及规范，为正式走上工作岗位奠定良好的基础。

④精心设计制作求职材料，开始毕业后工作的申请，主动了解就业指导中心提供的招聘信息，积极参加招聘活动，落实就业单位。

(3) 建议。积极利用学校提供的条件，了解就业指导中心提供的用人单位信息；强化求职技巧，尽可能地在做出较充分准备的情况下进行实战演练；在撰写毕业论文时，可大胆提出自己的见解，锻炼自己独立解决问题的能力 and 创造性。



### 思考与练习

1. 如何判断一个人的职业生涯发展是否成功？
2. 大学生职业生涯规划的内容是什么？
3. 大学生进行职业生涯规划时应避免哪些误区？
4. 在大学阶段，大学生如何进行自己的职业生涯规划？

### 课堂活动

#### 五年后的职场名片

在下列方框内为五年后的自己设计一张职场名片，名片上应包含姓名、工作单位、职务、电话、微信、E-mail 等内容。

根据自己设计的职场名片，回答以下问题。

1. 五年后你所从事的职业属于哪一类？
2. 你如何刻画五年后职场上的自己？
3. 想要成就五年后的自己，你在大学期间重点要做哪些方面的准备？

---



---



---

