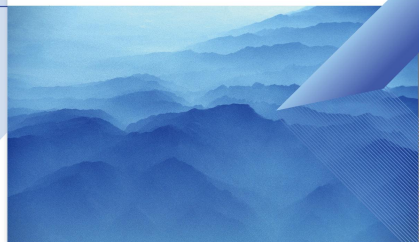


巍巍交大 百年书香
www.jiaodapress.com.cn
bookinfo@sjtu.edu.cn



策划编辑 蒋丽华
责任编辑 胡思佳
封面设计 刘文东

职业规划与就业指导 ——认知与实践（第2版）



扫描二维码
关注上海交通大学出版社
官方微信



ISBN 978-7-313-33384-1
9 787313 333841

定价: 52.00元

高等院校公共基础课创新型教材

职业规划与就业指导——认知与实践（第2版）

主编 揭红兰



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

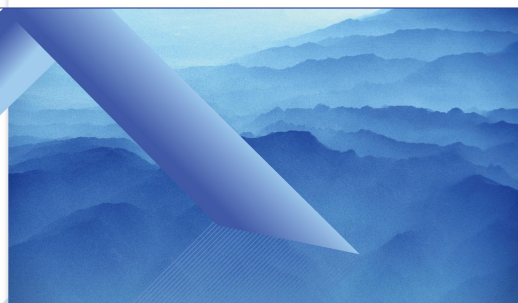


F01

高等院校公共基础课创新型教材

职业规划与就业指导 ——认知与实践（第2版）

主编 揭红兰



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

高等院校公共基础课创新型教材

职业规划与就业指导

——认知与实践（第2版）

主 编 揭红兰
副主编 陈希佳
参 编 宋文琤 林 泽 林建珠



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

内容提要

本书结构清晰,内容精练,共分为十一章,内容包括大学生职业生涯规划导论、探索职业自我、剖析职业世界、实施职业决策、管理学业与职业生涯、分析就业形势与政策、做好就业准备、掌握求职技巧与礼仪、保障就业权益、调适就业心理、促进职业适应与发展。

本书既可作为高等院校职业生涯规划与就业指导课程的教材,也可供相关工作人员学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

职业规划与就业指导:认知与实践/揭红兰主编.

2版.--上海:上海交通大学出版社,2025.9.

ISBN 978-7-313-33384-1

I. G717.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2025EJ7012 号

职业规划与就业指导——认知与实践(第2版)

ZHIYE GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO——RENZHI YU SHIJIAN (DI 2 BAN)

主 编:揭红兰

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:三河市龙大印装有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16

印 张:16.25

字 数:491 千字

版 次:2022 年 8 月第 1 版 2025 年 9 月第 2 版

印 次:2025 年 9 月第 3 次印刷

书 号:ISBN 978-7-313-33384-1

电子书号:ISBN 978-7-89564-439-7

定 价:52.00 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:0316-3655788

前言

Preface

大学是青春梦想起航的港湾，是知识与智慧碰撞的熔炉，更是每位学子从懵懂走向成熟、从校园迈向社会的关键跃迁。身处日新月异的时代洪流中，面对充满机遇与挑战的未来职场，大学生必须具备清晰的方向感与科学的规划力，以应对不确定性、掌握发展主动权。缺乏规划很容易使自己在信息洪流与职业迷雾中迷失方向。

当今世界，科技革命与产业变革加速演进，人工智能（AI）正以前所未有的深度和广度颠覆传统职业路径，催生新兴业态，重塑职场生态。大学生面临的就业环境更加复杂多元，机遇与挑战并存。如何在 AI 浪潮中找准定位、提升核心竞争力，实现高质量就业与可持续发展，是新时代大学生亟待解决的重要课题。因此，强化职业生涯规划与就业指导教育，帮助大学生树立前瞻性职业观、掌握智能化规划工具、锻造面向未来的核心能力，具有极其重要的战略意义。

在此背景下，本修订版教材应运而生。教材中深度融合了最新行业动态、前沿理论研究，并引入“AI 赋能”的全新视角与实践应用，旨在为大学生提供与时俱进、实用高效的行动指南。

本教材结构清晰，内容精练，共分十一章，内容包括大学生职业生涯规划导论、探索职业自我、剖析职业世界、实施职业决策、管理学业与职业生涯、分析就业形势与政策、做好就业准备、掌握求职技巧与礼仪、保障就业权益、调适就业心理、促进职业适应与发展。第一章至第五章系统阐述经典与前沿的生涯理论，引导大学生深度认知自我（兴趣、性格、能力、价值观），精准锚定职业目标，科学设计学业与职业发展路径，特别强调在动态环境中如何评估、调整与迭代规划，培养终身规划意识。第六章至第十一章深度剖析了 AI 时代的就业新形势与新政策，将智能化求职技巧与职场礼仪（包括 AI 简历优化、AI 面试模拟、AI 职位匹配等新工具应用）倾囊相授，详解

就业权益保障策略与职场适应期心理调适方法，助力大学生无缝衔接校园与职场，快速成长为合格的职业人。

本教材的核心特色与亮点如下。

1. AI 赋能，智引未来

（1）新增 AI 赋能大学生职业规划与就业的内容。深入探讨 AI 如何重塑职业世界，解析 AI 催生的新兴职业与技能需求，指导大学生利用 AI 工具进行自我探索、行业研究、职位匹配、简历优化、面试准备及职业决策，将 AI 技术转化为个人发展的强大助力。

（2）紧扣前沿，洞悉趋势。密切关注“新质生产力”发展对人才结构的影响，深入剖析 AI 时代不可或缺的职业核心能力（如批判性思维、创新创造、人机协作、数字素养等），帮助大学生提前布局，抢占未来职场制高点。

2. 知行合一，注重实效

摒弃空洞说教，强调实用性与可操作性。教材中融入大量鲜活的本土化案例、情景模拟、互动练习，并提供详细的职业生涯规划书撰写指南、AI 工具使用指引（如 AI 优化简历），引导大学生动手实践，将知识内化为能力。

3. 学思结合，深化认知

本教材每章精心设计课后练习与实践栏目，帮助大学生巩固理论知识，引导大学生进行深度自我探索、批判性思考与持续行动反思，为大学生的职业决策提供坚实依据。

本教材凝聚了编写团队在生涯教育、就业指导及 AI 应用领域的深厚积淀与实践智慧，由揭红兰任主编，陈希佳任副主编，宋文琤、林泽、林建珠参与了编写。具体编写分工如下：揭红兰编写第一章、第二章、第三章及第十一章，宋文琤编写第四章，林泽编写第五章，陈希佳编写第六章、第七章、第八章、第九章，林建珠编写第十章。揭红兰负责教材的框架设计、统稿定稿。

“凡事预则立，不预则废。”在充满无限可能的 AI 时代，科学规划是扬帆远航的罗盘，智能工具是劈波斩浪的引擎。我们衷心希望这本融合了时代脉搏与智慧结晶的修订版教材能够成为大学生认知自我、探索世界、规划未来、智赢职场的得力伙伴，助力大学生在变革的浪潮中锚定方向，在激烈的竞争中脱颖而出，开启一段精彩纷呈、价值彰显的职业生涯。

由于编者水平所限，书中难免存在不足之处，诚挚欢迎广大读者提出批评与建议，以便我们不断改进。

编 者

目 录

Contents

第一章	大学生职业生涯规划导论	1
	第一节 职业生涯规划的指导理论	2
	第二节 我国职业生涯规划教育的发展	14
	第三节 学涯、职涯与生涯的交织	16
	第四节 大学生生涯发展的主要任务	19
第二章	探索职业自我	26
	第一节 自我认知：开启职业探索的起点	27
	第二节 职业兴趣：探索职业的内在动力	32
	第三节 职业性格：解析人职匹配的个性密码	39
	第四节 职业能力：构筑职业发展的核心支撑	48
	第五节 职业价值观：锚定职业选择的核心准则	54
第三章	剖析职业世界	64
	第一节 探析专业与职业的关系	65
	第二节 挖掘社会需求的潜在需求	66
	第三节 揭开职业世界的神秘面纱	69
	第四节 把握职业世界的信息脉络	82
第四章	实施职业决策	88
	第一节 职业决策的认知之旅	89
	第二节 影响职业决策的因素	92
	第三节 职业定位的精准锚定	95
	第四节 职业决策的科学方法	100
第五章	管理学业与职业生涯	109
	第一节 学业的精细管理之道	110

	第二节 职业生涯的动态管理	113
	第三节 职业生涯规划设计	114
	第四节 职业生涯规划评估	124
第六章	分析就业形势与政策	129
	第一节 就业形势整体把握	130
	第二节 就业政策收集落实	135
	第三节 就业流程梳理	142
第七章	做好就业准备	146
	第一节 大学生就业去向的明确	147
	第二节 大学生求职的个人准备	150
	第三节 大学生就业信息的获取	156
	第四节 大学生求职材料的准备	161
第八章	掌握求职技巧与礼仪	170
	第一节 大学生面试的制胜秘籍	171
	第二节 大学生笔试的通关宝典	185
	第三节 大学生求职的礼仪规范	187
第九章	保障就业权益	193
	第一节 大学生的就业权利与义务	194
	第二节 大学生就业的基本权益	197
	第三节 违约与争议的处理	205
	第四节 个人权益的自我保护	207
	第五节 求职陷阱的识别与防范	208
第十章	调适就业心理	215
	第一节 大学生就业与心理素质	216
	第二节 大学生常见的就业心理症状与调适	221
	第三节 大学生职场情商的培养	229
第十一章	促进职业适应与发展	233
	第一节 理解职业适应——从校园到职场的跨越	234
	第二节 适应技能修炼——打造职场生存力	238
	第三节 拥抱不确定性——构建职场反脆弱力	241
	第四节 数字素养精进——驾驭职场数字化浪潮	243
	参考文献	253

第一章

大学生职业生涯规划导论

学习目标

- (1) 了解国内外职业生涯规划的相关理论。
- (2) 熟悉学涯、生涯与生涯的含义和相互关系。
- (3) 明确职业生涯规划的作用和意义。
- (4) 掌握大学生生涯发展的主要任务。

案例导入

中国企业家王兴兴职业发展案例：从偏科少年到机器人领域领军人物

王兴兴出生于1990年，从小就对机械和科技充满兴趣。他本科就读于浙江理工大学机电专业，大学时就展现出非凡的技术天赋，用200元手工打造了14自由度双足机器人，并获得了校方的科研资助。尽管在考研时因英语成绩不理想未能进入浙江大学，但他最终进入上海大学攻读机械工程硕士，并在导师的支持下研发出低成本电驱动四足机器人XDog。

在上海大学期间，王兴兴通过参加机器人设计比赛和开发项目积累了丰富的实践经验。2016年，王兴兴带着XDog参加上海机器人设计大赛并获得二等奖，引发了业内的关注。2016年，加入大疆创新2个月后，王兴兴因“想做更底层的技术创新”选择离职，同年创立宇树科技，推出Laikago、Go1等爆款产品。2023年，宇树科技发布通用人形机器人H1，2024年推出量产版G1（售价9.9万元），打破行业价格壁垒。其产品被应用于春晚、冬奥会等活动中。宇树科技还与蔚来合作开发工业搬运机器人。

启示：从该案例中可以看出，职业生涯的成功与否，与职业目标和人生目标密切相关。真正的竞争力源于对技术趋势的预见性、对跨界资源的整合力，以及对长期价值的坚守。王兴兴的成功不仅是个体奋斗的胜利，更是中国制造业与创新生态成熟的缩影。

第一节 职业生涯规划的理论

生涯，“生”即生活，“涯”即边界、范围。职业生涯规划可理解为人生道路、生活经历和事业发展等活动过程的总和。人的一生包含幼年、少年、成年、中年、老年几个阶段，人从成年开始便进入生活和职业发展的高峰期，这一时期也是人们追求自我、实现自我价值的重要阶段，职业生涯规划也变得宽阔和丰富起来。

一、职业生涯规划的含义

职业是个人赖以生存和发展的主要途径，处于职业生涯规划的核心位置，对个人的生存和发展起关键作用。人的一生可能有各种各样的职业历程，而职业生涯规划的成功与否取决于多种因素，其中包括社会环境的影响、个人能力和价值观的综合作用，以及把握机遇的能力等。总之，职业生涯规划是围绕学习、生活、就业和发展等方面展开的，大学生应对职业生涯规划及其规划有清晰的认识和把握。



视频
职业生涯规划
伴你同行

职业生涯规划的含义并不是一成不变的，随着时间的推移，会发生相当明显的变化。20世纪70年代，职业生涯规划专指个人生活中与工作相关的各个方面。如今，生活中有关个人生活、集体生活的各个方面都被纳入职业生涯的范畴。职业发展包含个人一生中所有职业岗位以及与工作活动相关的生活经历。不论职位高低、职业发展成功与否，每个人的职业生涯规划都是独一无二的。

从经济的观点来看，职业生涯规划就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色。它与个人的职业发展过程及经济生活相互关联，又与个人接受的教育培训和心理历程密不可分。个人的成长和受教育的过程，也是对自身生理、心理、智力、能力等一系列潜能进行开发的过程，这些能力会对职业生涯规划的发展产生极大的影响。但无论职业生涯规划如何发展，最终都会以工作内容、工作业绩、工资待遇、职称和职务等为标准，从社会的角度对个人进行经济和能力方面的考量。而个人则会更加注重工作经历、内心体验，以及职业理想和人生目标的实现。

二、职业生涯规划理论

20世纪初，美国在职业生涯规划方面兴起了大范围的辅导运动，职业生涯规划辅导领域开始建立并逐渐形成了丰富的理论模型，为个人在职业和生活方面做出正确决策提供了大量的理论支持。每一套理论都试图通过自己的观点来指导人们进行合理的职业生涯规划和指导，对人们进行职业生涯规划有现实性的参考意义。这里主要介绍对职业生涯的探索和实践具有较大影响的7个理论，在感受职业生涯规划理论发展历程的同时，我们需要借鉴和参考这些理论，以辅助自身建立起关于职业生涯规划的整体概念。

（一）帕森斯的特质因素论

特质因素论是职业选择与职业指导领域中经典的指导性理论。1909年，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在《选择一个职业》一书中提出个人和职业都具有

稳定的特征，职业选择就是在这两者之间进行适当的取舍，即“人与职业相匹配是职业选择的焦点”的观点。

帕森斯的特质因素论明确阐述了职业选择的三大要素：第一个要素是个人特质，个体应清楚地了解自己的兴趣、能力、态度、价值观和其他身心特征；第二个要素是外界条件，个体应把握好职业选择成功的条件、所需知识，以及自己在不同职业工作岗位上的优势和劣势、机会和前途；第三个要素则是上述两者的平衡，帕森斯认为职业选择的关键在于个人特质与职业的匹配。只有个人特质与外界条件相协调，才是个人和职业的最佳搭配形式，并且使个人和用人单位最大限度受益。由这个理论发展出了职业选择和生涯规划的三大基本原则，如图 1-1 所示。

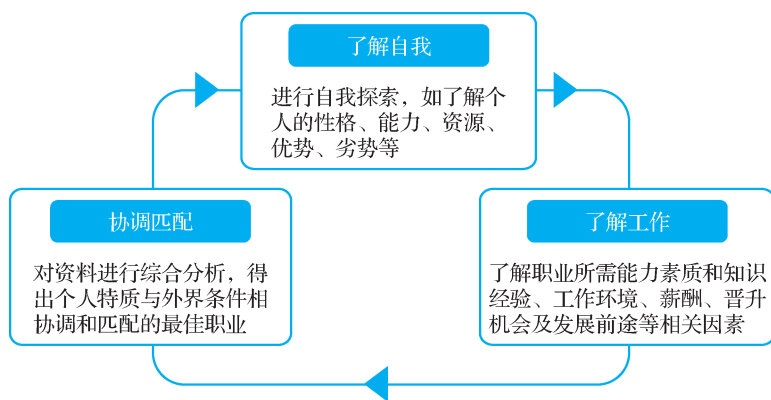


图 1-1 职业选择与生涯规划的三大基本原则

（二）霍兰德的职业兴趣理论

20 世纪 60 年代，美国著名职业指导专家约翰·霍兰德（John Holland）在帕森斯观点的基础上提出了职业兴趣理论，对职业与兴趣做出了更为直接的关联。经过约 60 年的实践验证，职业兴趣理论已发展成为具有较大影响力的理论。霍兰德在对特质因素论了解的基础上进行深入分析后得出，的人格类型、兴趣与职业密切相关，而职业方面的兴趣与人格之间存在很高的相关性，兴趣有促使人们活动的作用，凡是具有吸引力的职业，都可以提高人们的工作积极性，从而促使人们积极、愉快地从事该职业。

霍兰德把人格与兴趣结合起来进行研究，将个人特质分为实际型（realistic，R）、研究型（investigative，I）、艺术型（artistic，A）、社会型（social，S）、企业型（enterprise，E）和传统型（conventional，C）。相应地，他对人所处的外界环境和工作条件也进行了归类，划分出对应的 6 种职业环境类型，即实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型。每一种特质的个体在对应的职业环境中工作最协调和匹配，由此获得的职业满意度与职业成就感最高，职业稳定性也最强。职业生涯规划的首要目标便是寻求这种个人特质与职业环境类型的适配与一致。

个人特质与职业环境类型并不是孤立存在的。这 6 种类型按顺序围成六边形，各类型之间存在 3 种关系，即相邻、相隔、相对，如图 1-2 所示。



视频

特质因素论的假设前提与不足

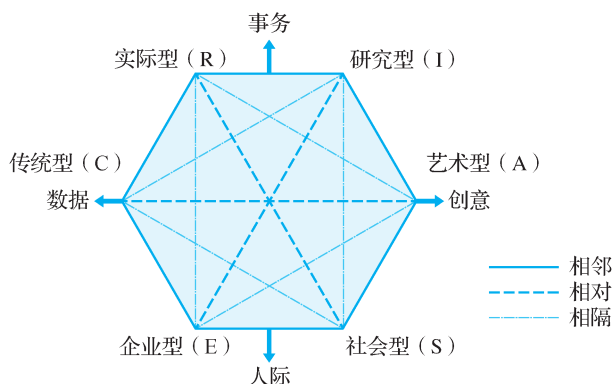


图 1-2 霍兰德的职业六边形模型

（三）舒伯的职业生涯发展论

自 20 世纪 50 年代起，美国心理学家唐纳德·舒伯（Donald Super）以新的方式对生涯发展进行思考，经过不断研究，最终确立了一套围绕生涯这一过程的彩虹理论，该理论较好地概括了人生的职业发展历程。

1. 职业生涯发展阶段

舒伯指出，职业发展是人生的一部分，除了职业角色，个体在生活中还扮演着子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者等角色。由此，他将职业生涯发展分为成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段与衰退阶段 5 个主要阶段。

（1）成长阶段。成长阶段是 4～14 岁，该阶段的孩童逐渐发展起“自我”的概念，尝试以各种不同的方式来表达自身的需要，通过对现实世界不断摸索和探究，开始试图对自身角色加以修饰。这个阶段的任务是塑造自我形象，形成对工作世界的正确态度并开始了解工作的意义。该阶段共包括 3 个时期，如图 1-3 所示。

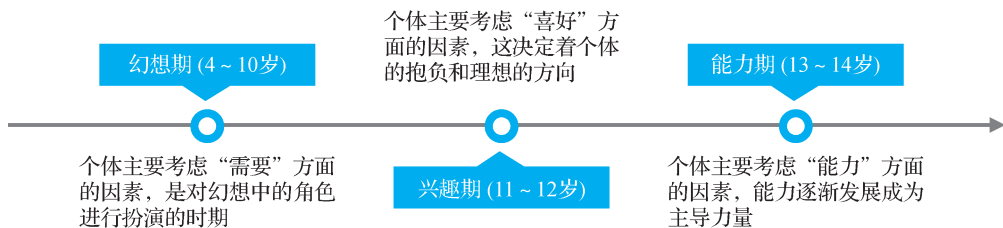


图 1-3 成长阶段的 3 个时期

（2）探索阶段。探索阶段是 15～24 岁，该阶段的青少年从学校、社会等活动中逐步对自我能力及所扮演的社会角色有了尝试性探索 and 了解，因而扩展了在职业生涯规划上的选择范围。这一阶段的任务是使职业偏好逐渐趋于明确和具体并将其实现。探索阶段也包含 3 个时期，如图 1-4 所示。

（3）建立阶段。建立阶段是 25～44 岁，经过上一阶段的验证和新的尝试，不合适者会谋求改变或做其他探索。因此，个体在该阶段通常能明确整个职业生涯中适合自己的目标和属于自己的位置，并逐步建立自己的地位。在 40～44 岁这段时期，个体开始考虑如何保住

这个“位子”，并使之坚固。该阶段的任务是稳固并求上进，可细分为 2 个时期，如图 1-5 所示。

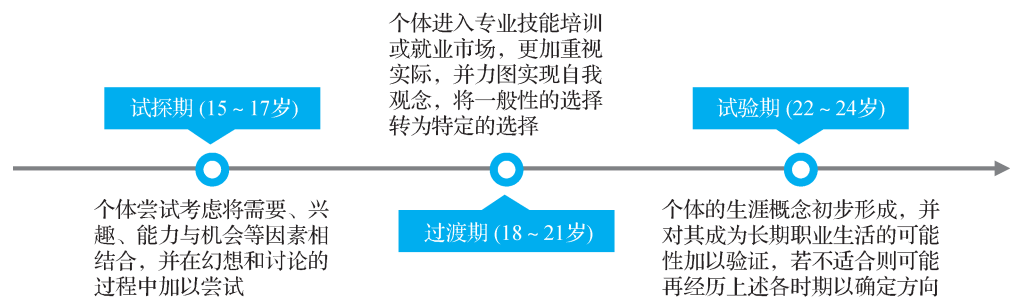


图 1-4 探索阶段的 3 个时期



图 1-5 建立阶段的 2 个时期

（4）维持阶段。维持阶段是 45 ~ 65 岁，个体在面对新生力量挑战的同时，仍希望继续维持属于自己的工作和职位，因而这一阶段的任务就是维持既有的成就和地位。

（5）衰退阶段。衰退阶段是 65 岁以上，由于生理与心理机能的衰退，个体不得不面对现实，开始逐步隐退。这一阶段，个体往往注重新角色的开辟和发展，通过寻求不同的生活方式来替代和满足原有的身心需求。

2. 循环式发展任务理论

随着研究的深入和时间推移，舒伯认为，生涯发展的阶段与阶段之间的任务是环环相扣的，前面任务的完成状况将会影响后续任务的具体实施。所以，各个阶段都需要达到相应的发展水准或成就。舒伯通过对各个阶段都会面临的成长、探索、建立、维持和衰退问题进行研究，提出了“成长—探索—建立—维持—衰退”的循环式发展任务理论，如表 1-1 所示。

表 1-1 循环式发展任务理论

生涯阶段	青年阶段的任务	成年阶段的任务	中年阶段的任务	老年阶段的任务
成长阶段	发展适合的自我概念	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
探索阶段	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	辨识问题并设法解决	寻找合适的退隐处所
建立阶段	在选定的领域中起步	投入选定的工作	发展新的技能	从事未完成的梦想
维持阶段	确定目前所做的选择	致力维持工作的稳定	巩固自我，防备竞争	维持生活乐趣
衰退阶段	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

3. 生涯彩虹图

1976—1979 年，舒伯在英国开展了一系列的跨文化研究活动，随后提出了一个更为广阔的新观念——生活广度与空间的生涯发展观。除了综合原有的生涯发展阶段理论，舒伯还

引入了“角色理论”的概念，并将生涯发展阶段与角色之间交互作用的状况描绘成一幅伴随角色成长的生涯发展综合图形。舒伯将这个涉及生活广度与空间的生涯发展图形命名为生涯彩虹图，如图 1-6 所示。

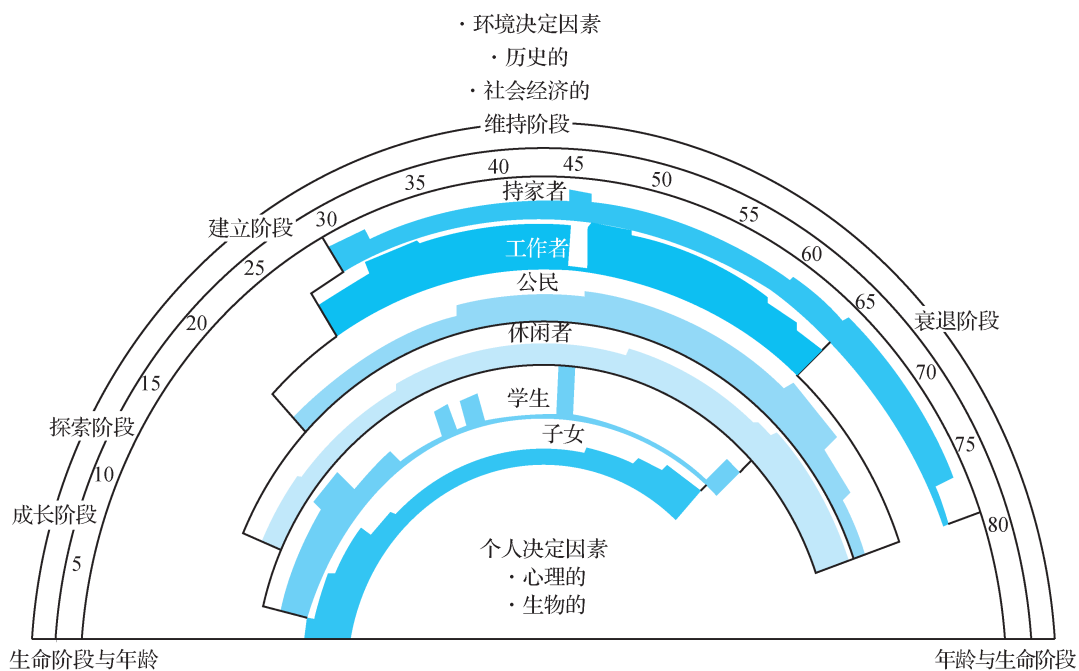


图 1-6 生涯彩虹图

生涯彩虹图的构建以生涯的成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段为发展前提，构建出一个随着成长过程而延伸的“生活空间”，并将个人在不同成长时期扮演的角色（包括子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者等）内容植入其中。从图 1-6 中可以看出，各个角色时期之间并非孤立存在的，而是相互涵盖、相互作用的。一个角色的成功，特别是早期角色的成功，如学生角色做得出色，便可为其他角色的发展打下良好的基础。若在某一角色上花费的时间或精力过多，如休闲过度，则会对其他角色的发展和成功造成严重的影响。

从生涯彩虹图的阴影区中也可以看出，成长阶段最显著的是子女角色和学生角色。随着年龄的增长，担任的社会角色随之增多，内容也逐渐变得广泛；到 25 岁以后，大学毕业，学生角色暂告一段落，开始正式以工作者的身份进入社会；到 30 岁以后，开始操持家业，独当一面，职业生涯也正式搭建成型并逐渐趋于稳定；到 45 岁左右可能会出现“中年危机”，工作者角色可能会突然中断，主要精力再次放到学生角色上，同时持家者的角色比重增大，暗示此时需要再进行学习和调整，从而处理好职业与家庭生活所面临的问题。

对职业生涯的实际发展过程参照生涯彩虹图进行分析可知，角色在成长、转变、发展和消长的过程中，除了受到年龄增长、社会经济对个人发展的影响，往往还与个人在各个角色上所花的时间、精力和感情的投入程度有关。这就为大学生职业生涯规划的总体构建指明了道路和方向。

（四）克朗伯兹的职业决策社会学习理论

社会学习理论原本是由阿尔伯特·班杜拉（Albert Bandura）所创的，主要强调个人的学习经验对人格的形成和行为方式的影响。约翰·克朗伯兹（John Krumboltz）在对个人职业决策进行研究的过程中，将社会学习理论引入职业生涯发展与规划领域。他认为，个人的社会成熟度在很大程度上依赖对他人行为的学习和模仿，并由此决定他们的职业导向。

1. 影响职业选择的因素

克朗伯兹把影响职业选择的因素归纳为以下四个方面。

- （1）遗传因子与特殊能力：包括身体素质、智力和艺术能力等。
- （2）环境情况与特殊事件：技术进步、社会环境变化和家庭状况变动等因素。
- （3）学习经验：个体在行为、认知、观察和学习的过程中获得的经验。
- （4）工作取向技能：个体的工作目标、职业价值观（应对工作的方式）以及情绪的反应和表达方式。

2. 职业决策的步骤

受到社会学习理论的启发，克朗伯兹提出并逐步建立起职业决策的完整模式，将职业决策划分为以下七个步骤。

- （1）界定问题：认识自我并厘清自己的需求，分析个人的优势与不足，在此基础上制定明确的目标和实现目标的时间表。
- （2）拟订行动计划：在明确自身需求的基础上，思考并拟订行动计划。
- （3）找到可能的选择：收集资料，列出有助于实现目标的各种行动方案，拟订实现目标的方法和途径。
- （4）厘清价值取向：梳理清楚个人的选择标准，将自己的实际需要作为衡量方案的依据。
- （5）评价各种可能的选择：依据自己的选择标准和评分标准，逐一评价各种可能的选择，找出可能的结果。
- （6）做出选择：系统地删除不合适的方案，挑选最合适的方案。
- （7）开始行动：开始执行选定的行动方案，并对自身进行经营和管理。

3. 职业决策困难

随着社会学习理论的研究，克朗伯兹开始注意到，在进行职业决策的过程中，个人可能会面临诸多问题与困难，他将其总结为以下五种。

- （1）人们在辨认已有或可解决的问题上存在问题。
- （2）人们不努力做决策或不积极想办法解决问题。
- （3）由于错误的原因，人们可能会将合适或满意的选择方案排除。
- （4）由于错误的原因，人们可能会选择较差的方案。
- （5）人们在感到没有能力实现目标时，可能会饱受焦虑和痛苦。

在进行职业决策时，我们需要重视以上困难，特别是克服不努力做决策和不积极想办法解决问题的困难；只有勇于面对，通过自身的努力寻求解决方法，才能找到最适合自己的选择和出路。职业决策社会学习理论在对个人特质和外界条件进行研究的基础上，对职业生涯

中的潜在问题进行了详细分析，这为人们对生涯规划的评估和维护指明了方向。

职业决策社会学习理论主要侧重于研究社会因素和遗传因素对个人决策的影响，同时指出在做决策时不仅要明确个人目标，而且要考虑个人的兴趣和能力等因素。该理论还特别强调学习的重要性和经验对职业选择的影响，把职业决策视为一种可学习的技能，主张职业决策能力是可以通过教育和参加职业辅导课程培养和提升的。克朗伯兹在职业决策社会学习理论的发展过程中，较为全面地将职业生涯规划过程中涉及的影响因素、决策步骤和面临的困难类型进行了归纳与总结。

（五）认知信息加工理论

职业生涯规划的相关理论大多强调生涯决策的模式。然而，即使个人充分掌握了自身的内在特质和外部环境的信息，也未必能做出正确的决定，同时，在整个生涯发展过程中，个体会不断面临各种重大决定。因此，决策能力是整个生涯发展过程中最重要的能力。

1991年，盖瑞·彼得森（Gary Peterson）、詹姆斯·桑普森（James Sampson）和罗伯特·里尔登（Robert Reardon）合著了《生涯发展与服务：一种认知的方法》一书，该书围绕认知信息加工金字塔模型（见图1-7）展开，经过后续的信息加工与处理，最终发展成完整的认知信息加工理论。

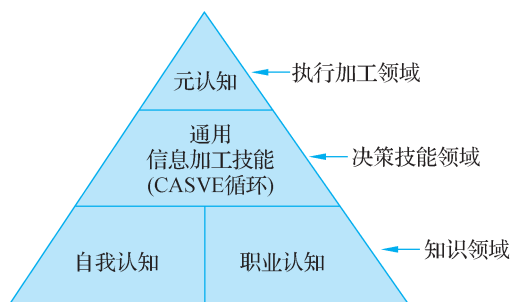


图 1-7 认知信息加工金字塔模型

在认知信息加工金字塔模型中，中间部位被称为决策技能领域，是进行决策的良好方法，即CASVE循环。CASVE循环是一种职业生涯规划决策技术，包括沟通（communicate, C）、分析（analyse, A）、综合（synthesize, S）、评估（value, V）和执行（execute, E）五个步骤，各步骤之间有着层层递进的顺承关系，如图1-8所示。

- （1）沟通（确认需求）：意识到问题的存在，并着手对需求进行探索。
- （2）分析（考虑各种可能性）：对所有的信息进行整理。
- （3）综合（形成选项）：综合分析，寻找可能解决问题的方法。
- （4）评估（评估选项）：评估各选项的优劣，选出最优方案并做出适应性调整。
- （5）执行（策略的实施）：依照方案做出行动。

从认知信息加工金字塔模型和CASVE循环中可以看出，认知信息加工理论重点关注的是职业生涯的决策问题。作为职业生涯规划的向导理论，它能够帮助人们判断生涯决策过程中具体的位置和需求指向，引导人们做出科学合理的选择和判断，从而为职业生涯的健康发展提供保障。

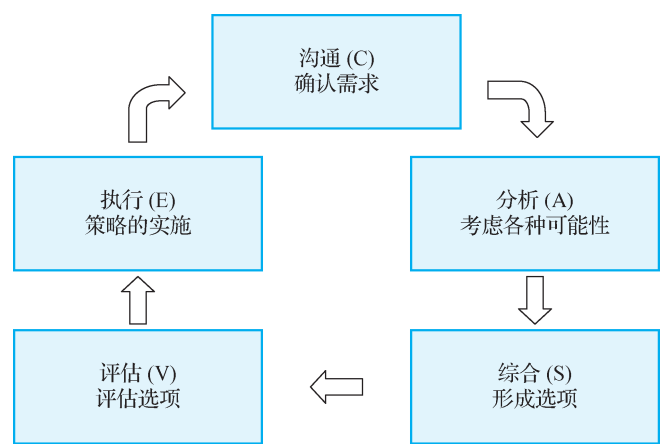


图 1-8 CASVE 循环

（六）明尼苏达工作适应理论

明尼苏达工作适应理论是由明尼苏达大学利奥·罗圭斯特（Lloy Lofquist）与雷内·戴维斯（Rene Dawis）等人在 20 世纪 60 年代提出的一个理论。它起源于罗圭斯特与戴维斯一项旨在探索如何帮助残障人士适应工作的研究。他们提出强调人境符合的适应论，即只有当工作环境能满足个人的需求（内在满意），个人也能满足工作的技能要求（外在满意）时，个人在该工作领域才能得到持久的发展。

明尼苏达工作适应理论认为，选择职业或生涯发展固然重要，但就业后的适应问题更值得注意，尤其对于残障人士而言，在工作上能否持续稳定，对其生活、信心与未来发展都有重要影响。他们认为，每个人都会努力寻求个人与环境之间的符合性，当工作环境能满足个人的需求，个人也符合工作的要求，符合程度就会提高。人与工作之间存在着互动的关系，符合与否是互动过程的产物，个人需求会变，工作的要求也会随时间或经济形势而调整，如个人能努力维持自己与工作环境之间符合一致的关系，则个人工作满意度越高，在这个工作领域也越能持久。

（七）后现代生涯理论

全球化与信息化浪潮颠覆了传统职业的稳定性特征，催生出具有不确定性、流动性的新职业形态。20 世纪末，后现代主义思潮渗透生涯领域，催生出以混沌理论、无边界职业生涯理论等为代表的革新理论，其核心主张包括接纳生涯不确定性、弱化机械规划、强化主体建构，这些观点为应对当代复杂的生涯情境提供了全新视角。

1. 生涯混沌理论：复杂性视角下的生涯图景

生涯混沌理论认为，人的生涯发展历程是一个复杂的、动态的、非线性的开放系统，个体需要保持足够的敏锐性和适应性，以积极、开放的心态建构自己独特的生涯意义。

（1）基本特征。生涯混沌理论突破线性发展假设，揭示生涯系统的五大特征。

①复杂动态系统。生涯被视为开放的系统，个体心理特质、社会环境、偶然事件等要素持续交互，形成类似“分形”的复杂结构。这种非线性关联意味着初始的微小差异可能通过

“蝴蝶效应”被无限放大，如一次偶然实习经历可能会彻底改变职业轨迹。

②非线性演变规律。生涯发展不遵循固定路径，而是呈现阶段性跃迁。如同天气系统，短期趋势可预测（如选择考研或就业），但长期走向具有不可逆的不确定性，需接纳“计划赶不上变化”的常态。

③动态稳定性平衡。系统在“稳定—突变”的张力中演进，既包含职业认同的相对稳固期，也蕴含着技术革新、行业迭代引发的颠覆性变革可能。

④主体驱动特性。个体并非被动适应环境，而是通过“生涯灵性”——积极心理资本与适应力——主动塑造发展路径。这种自组织特性体现为从“被安排”到“自我导航”的转变。

⑤方法论革新。反对碎片化测量（如单纯依赖性格测试），主张进行整体性分析。要求咨询师关注系统内各要素的耦合关系，而非孤立解读某个变量。

（2）理论应用：从概念到实践。

①整体性干预思维。传统生涯教育侧重拆解兴趣、能力等要素，混沌理论则强调要素间的“突创效应”。例如，某学生因参与公益活动（偶然事件）激发了自身的社会责任感（价值观），进而选择公共管理专业（职业方向），这种链式反应需通过叙事咨询捕捉。

②微小差异的杠杆效应。重视“关键时刻”对决策的影响。例如，填报高考志愿时，个体的专业选择可能因某位教师的影响（机会因素）产生级联效应，在咨询中需引导个体识别此类“奇异吸引子”。

（3）生涯混沌理论对生涯教育的启示。

①去神秘化教育观。避免夸大规划的“决定论”色彩。现实中，许多成功者未接受系统的生涯教育，因为其具备动态适应能力。教育应聚焦培养“反脆弱”特质，而非制造“完美计划”。

②弹性规划策略。主张“短期可预测+长期方向性”的规划模式。例如，指导学生制订1~3年能力发展计划，同时保持对新兴行业的开放态度，避免“锁死”职业路径。

③矛盾协调方法论。直面生涯决策中的两难困境。例如，兴趣与就业的冲突，可通过“体验—反思—选择”的循环过程逐步化解，而非强制二选一。咨询中需运用系统思维，分析不同“吸引子”的互动关系。

生涯混沌理论为现代与后现代理论的融合提供了路径：既承认客观环境的制约（如行业生命周期），又强调主观建构的力量（如意义创造）。这种双重性要求生涯教育者成为“复杂性翻译者”，帮助个体在混沌中把握机遇，将不确定性转化为发展的动力。

2. 生涯无边界理论：在流动中掌控未来

20世纪90年代以来，随着知识经济和信息技术快速发展，企业的组织结构发生了根本性的变化，从传统层级结构向更扁平的组织形式发展，虚拟化、分散化、小型化等多元发展趋势逐渐出现，无边界组织结构也逐步显现出来。

（1）理论内涵与核心特征。1994年，迈克尔·亚瑟（Michael Arthur）首次提出“无边界职业生涯”概念，指超越单一组织边界、跨越多个就业环境的职业路径。后来他进一步阐释：“无边界”体现为组织边界的穿透性与个体职业流动的自由度。该理论具有三重突破性。

①去组织化趋势：传统垂直晋升体系被水平流动取代，个体不再依附单一雇主，雇主转换频率显著提升。

②多维分析框架：涵盖实体（组织变动）与心理（职业认同）、客观（外部机会）与主观（价值实现）等分析层面。

③能力本位逻辑：个体需通过生涯适应力（如职业认同、学习敏捷性）创造发展机遇，薪酬回报与能力溢价挂钩。

（2）无边界职业生涯与传统职业生涯的区别。无边界职业生涯的显著特征是人们跨越单一的组织，来往于多个组织，其职业具有一定的流动性。其中，无边界职业生涯在雇佣关系、组织承诺、个人学习等维度都与传统职业生涯有明显的区别，无边界职业生涯更具有灵活性，是通过个人能力来获得更高报酬的，其报酬的浮动范围也比较大。无边界职业生涯与传统职业生涯的区别如表 1-2 所示。

表 1-2 无边界职业生涯与传统职业生涯的区别

区 分 维 度	无边界职业生涯	传统职业生涯
雇佣关系	以绩效获取就业能力，实行弹性契约	以工作安全换取忠诚，实行固定契约
边界	多个公司	一个或两个公司
身份	独立于雇主	依赖雇主
技能	可迁移的	特定于公司
生涯管理责任方	员工个人	组织
生涯成功衡量标准	心理感觉上有意义的工作	薪酬、晋升、地位
培训	在职培训与学习，即时开展	正式程序开展培训计划
方式	短暂的、螺旋型	直线型、专家型
工作态度	工作满意度、职业承诺	组织承诺
生涯发展阶段	与学习相关	与年龄相关

（3）无边界职业生涯理论在职业生涯规划教育中的应用。在快速变化的时代，职业世界早已打破“一份工作做到老”的传统模式。无边界职业生涯理论告诉我们，职业成功不再依赖单一组织，而取决于个体穿越边界、持续成长的能力。因此，个体需要从以下三个方面进行调整和转变。

①做自己职业的“第一责任人”。要从被动等待转向主动掌控：定期分析行业趋势，如人工智能（AI）对岗位的影响，用“职业探索地图”记录感兴趣的领域；通过模拟招聘、行业案例分析等活动，训练快速适应新环境的能力；要破除“稳定 = 安全”的旧观念，警惕盲目换工作带来的能力断层风险。例如，当面临实习选择时，不要只关注公司名气，而要思考这份经历能否补足自己的能力短板或拓展自己的行业视野。职业生涯不是等待被规划的轨道，而是需要个体亲手绘制的星图。

②重新定义成功：从外在标签到内在成长。在跨界流动中，真正的职业成功由自己主导：通过“职业价值观拍卖”“能力九宫格”等互动工具，厘清对自己来说最重要的工作要素（如创造力、社会价值）；用“成长档案”替代单纯比较薪资，记录自己掌握的新技能（如数据

分析)、拓展的人脉网络;当面临选择时,先问自己:这份经历能让我离理想职业状态更近吗?例如,拒绝一份高薪但重复性高的工作,选择能参与创新项目的机会,看似短期收益减少,实则长期发展积累势能。

③终身学习:打造“可携带”的核心竞争力。在无边界时代,个体自己的能力需要像充电宝一样随时更新:构建“ π 型能力”——纵向深耕专业领域(如编程/设计),横向发展跨界技能(如项目管理、跨文化沟通);采用碎片化学习(通勤时听行业播客)与实战式学习(通过开源项目、创业比赛积累作品集)相结合的方式;警惕“为跳槽而跳槽”,每次变动前思考“这次转换能补足我能力拼图的哪块”。例如,从传统行业跳槽到AI行业,不是为了追求潮流,而是为了获取数字化技能,为未来转型蓄力。

3. 生涯建构理论:在不确定时代做自己的生涯建筑师

(1)理论溯源:从被动适应到主动创造。在信息科技颠覆传统职业秩序的今天,生涯建构理论为人们提供了认知职业发展的新视角。该理论由美国学者马可·萨维科斯(Mark Savickas)教授于2002年正式提出,其思想根基可追溯至乔治·凯利(George Cayley)的个人建构心理学——每个人都是自身世界的“科学家”,通过不断验证假设来理解世界。生涯建构理论突破传统职业匹配框架,强调个体不是被动接受职业规范,而是通过持续行动建构独特生涯。正如萨维科斯所言:生涯不是被发现,而是被创造。

生涯建构理论认为,职业发展本质是主观自我与客观世界持续对话的动态过程。个体需整合过往经验、当下感受与未来愿景并做出职业选择,每个决策都是对生涯故事的重新书写。例如,选择成为“数字游民”的职场人,正是通过主动打破组织边界,将兴趣与技能整合为新型工作模式,完成对传统职业路径的超越的。

(2)生涯建构理论的三大要素。

①人生主题:赋予工作意义感。人生主题是贯穿职业选择的“精神主线”,它连接个人价值与社会贡献,使工作超越谋生手段。如同建筑师设计地标需融入城市文脉,个体也需通过工作实现自我表达。例如,投身环保事业的创业者,其人生主题可能源于儿时对自然的热爱,这种主题使其在面临职业困境时仍能坚守初心。

②职业人格:流动中的自我图式。不同于传统人格理论将个体特质视为固定属性,生涯建构理论将职业人格视为动态适应策略。家庭、教育、社会环境共同塑造个体应对职业挑战的模式。值得注意的是,兴趣会随经历变化,如同程序员转型为产品经理,其职业人格在持续解决问题的过程中迭代升级。关键不在于“我是谁”,而在于“我想成为谁”。

③生涯适应力:穿越职业周期的核心能力。在快速迭代的时代,生涯适应力已成为个体穿越职业周期的关键生存技能。它由四个紧密关联的维度构成:一是生涯关注如同企业家洞察市场趋势,要求个体持续追踪行业动态与职业机会,比如通过订阅行业报告、参与线上峰会保持信息敏锐度;二是生涯控制强调主动规划而非被动接受,如同职场人每3~5年主动寻求角色突破,通过设定阶段性发展目标掌握职业航向;三是生涯好奇驱动个体探索新兴领域,如学习AI基础、尝试跨部门项目,将未知转化为机遇;四是生涯自信是应对挑战的底层信念,源于过往成功经验的积累与自我效能感的构建。这四个维度形成“探索—适应—管

理—转型”的动态循环，如同软件系统的迭代升级，使个体在职业重构中实现能力跃迁。

面对 AI 重塑工作形态的挑战，生涯建构理论提供三大行动指南：一是拥抱不确定性，将职业波动视为自我更新的契机，如传统媒体人转型为内容创作者；二是培养可迁移能力，聚焦批判性思维、跨文化沟通等“元技能”，如同在沙盒游戏中积累通用资源；三是构建生涯支持网络，通过行业社群获取前沿洞察，借导师计划破解认知盲区。例如，加入“AI 技能升级社群”的职场人，既能通过线上课程系统学习机器学习框架与算法原理，又能参与线下黑客马拉松，将知识转化为实战项目，在代码调试与团队协作中构建技术“护城河”。当人们将生涯视为持续迭代的智能系统时，每个技能升级包都是对抗职业熵增的算法补丁。

4. 叙事生涯咨询

叙事生涯咨询又称为故事叙说取向的生涯咨询，来源于叙事治疗。咨询师不再为当事人解决问题，而是协助当事人以讲故事的方式沉浸在自己的故事情节中，充实故事的内容并进一步改写故事，在新的故事中创造新的可能，构建出新的自我，创造新的未来。叙事生涯咨询的生涯观建立在“生涯即故事”的概念上，生涯咨询的过程是让当事人以其生涯（职业）为蓝本讲故事的过程。叙事生涯咨询流程可分为三个阶段：第一，通过小故事建构生涯；第二，把小故事解构并重构进入大故事；第三，共同建构故事的下一段情节，即丰富叙事、重新叙事和建构未来。

5. 生涯教练技术

生涯教练技术是近年来颇为流行的一种生涯辅导方式。“教练技术”源于体育，后引入企业管理领域，影响甚广。1988 年，担任财务规划师的托马斯·罗纳德（Thomas Leonard）开设了名为“设计人生”的课程，次年把教练技术引入生涯领域。生涯教练技术的理论基石带有鲜明的后现代色彩：第一，注重关系，教练关系本身就是促进行动和改变的动力；第二，当事人是自己问题的专家；第三，教练的核心是促进觉察和行动，直指目标的实现及实现的步骤和过程；第四，相信人总是在变化，小改变带动大改变；第五，对更好的未来提出一个清晰、细节化的图案，有助于设定解决式目标。生涯教练技术可运用于生涯咨询中，促进来访者的觉察和行动；也可以运用于更广泛的生涯辅导中，如教练式团体生涯辅导、职业指导等。

后现代生涯理论回应了多变的社会环境和个体真实的生涯情境，对当代生涯辅导具有重要的指导意义。第一，后现代生涯理论强调生涯的个体性，包容甚至提倡个体生涯发展的差异性；第二，用“混沌”“复杂”“动态开放”“非线性发展”“无边界”等来描述生涯的特征，接纳生涯的不可预测性和不确定性，不再一味追求规划的准确性，而是以积极的态度，使生涯规划保持开放或弹性；第三，强调“适应”而非“匹配”，“生涯灵性”“生涯适应力”等强调个体的生涯角色变化及与之相应的保持平衡的能力；第四，强调个体是生涯的主动创造者，是自己生涯问题的专家，“意义创造”成为生涯发展与生涯咨询的关键词。当然，后现代生涯理论也存在不足，主要在于概念较为笼统、模糊，如关于“生涯灵性”具体的维度及如何衡量等，没有进一步的探究。后现代生涯理论更适用于一对一的个体生涯咨询，如实施职业指导和大众性生涯教育，但其操作性和实践指导性较弱，在实践运用中，要注意与传统生涯理论的结合。

第二节 我国职业生涯规划教育的发展

一、我国职业生涯规划教育的发展历程

我国职业生涯规划教育作为典型的“舶来品”，其发展历程深刻反映了社会经济体制的变革与教育理念的演进，可划分为三个历史阶段与四个发展阶段，呈现出从引进探索到本土化创新的鲜明轨迹。

（一）三个历史阶段：引进、停滞与复兴

1. 引进期（1916—1949）——理论引进与实践探索

20 世纪 20 年代，民族资本主义工商业的兴起与“毕业即失业”的矛盾催生出职业指导需求。清华大学周诒春开先河，于 1916 年将心理测试引入职业选择，首设生涯规划课程辅导，并通过择业演讲活动构建早期实践框架。1917 年，黄炎培创立中华职业教育社，提出“谋个性之发展”的职业教育宗旨，其手脑并用的教学模式成为突破性实践。1923 年，清华大学成立职业指导委员会，构建“普通科 + 专门科”学制体系，强调基础素养与专业能力的衔接。同期，《职业指导》《职业指导学》等理论著作相继问世，《教育与职业》杂志持续推动理论传播，上海职业指导所（1927 年）的成立标志着职业指导机构化实践的开端。

2. 停滞期（1949—1978）——计划经济下的中断

中华人民共和国成立后，统包统配的劳动制度使职业指导失去生存的土壤。尽管 1952 年我国高等院校院系调整中保留部分职业教育框架，但择业自主权被收归国家，职业生涯规划教育的发展陷入长达 30 年的空白。

3. 复兴期（1978 年至今）——市场化驱动下的体系重构

改革开放成为职业指导复苏的关键转折点。1986 年，《就业指导》教材出版，系统阐述就业政策与职业选择理论；1987 年，职业指导研究被纳入国家教委“七五”规划，推动理论本土化探索。此后，职业指导逐步嵌入教育体系，经历恢复、发展、成型、快速发展四个阶段，最终形成政策引导、高校实践、社会参与的立体化格局。

（二）四个发展阶段：政策驱动与体系完善

1. 恢复阶段（1979—1989）——就业服务重启

《就业指导》教材的出版成为职业指导理论复苏的标志。国家教委启动职业指导课题研究，出版一系列读物，为后续发展奠定基础。

2. 发展阶段（1990—1993）——课程化与制度化探索

1990 年，《现行普通高中教学计划的调整意见》要求试点职业指导课。1992 年，全国高等学校毕业生就业指导中心成立，推动职业指导成为中学必修课。《普通中学职业指导教育实验纲要》的颁布标志着课程体系的初步建立。

3. 成型阶段（1994—2007）——法治化与理论深化

1994年,《职业指导办法》实施,明确职业介绍机构需配备专职人员,开展职业能力测评与咨询。大学生职业生涯规划理论引入西方经典模型,形成本土化理论雏形。

4. 快速发展阶段（2007年至今）——全员化与信息化融合

2007年,教育部要求高校开设职业发展与就业指导课程,2013年评选首批45门国家级示范课程,推动教学资源共享。高考改革倒逼中学开展生涯教育,形成“课程+个体辅导+案例教学”的多元模式。

二、我国职业生涯规划教育的本土化特征

相较于西方以“人职匹配”为核心的理论体系,我国职业生涯规划教育在借鉴西方经验的基础上形成了三大特色,凸显文化传承与时代使命的深度融合。

（一）家国情怀：集体主义价值观的融入

西方生涯理论以“个人特质与职业特质匹配”为核心,而我国职业生涯规划教育则将“个人发展与社会进步和谐”作为根本导向。这一理念深深根植于马克思主义职业观,要求个体在职业选择中兼顾国家需求与社会责任。从历史维度看,黄炎培提出的职业教育宗旨——“为个人谋生之准备,为国家增进生产力之准备”,已将个人价值与国家发展紧密关联起来;到新时代,党的十九大报告明确鼓励引导人才向基层一线流动的政策导向进一步强化了这一传统。在实践中,高考改革通过专业选择引导学生关注国家战略需求,如“一带一路”倡议、“京津冀协同发展”等重大战略,逐步构建起“专业—职业—国家需要”的联动机制,使职业生涯规划成为连接个体理想与国家发展的桥梁。

（二）专业能力：创新驱动发展战略的需求对接

面对建设创新型国家的目标,我国职业生涯规划教育将精深专业能力培养置于核心地位。一方面,强调科技前沿导向,通过课程与实践引导学生投身关键技术领域,如AI、量子信息等领域,直接服务国家重大战略需求;另一方面,注重实践能力锤炼,延续清华大学就业指导委员会“基础素养与专业能力衔接”的传统,并结合中华职业教育社“手脑并用”的教育理念,创新推出“企业见习+案例教学+项目实战”的复合模式。例如,清华大学开设网络公开课普及职业规划方法,北京科技大学提供一对一咨询解决个性化问题,首都师范大学则通过生涯案例库帮助学生理解行业现实,这些实践均体现了理论教学与实践能力培养的深度融合。

（三）社会主义核心价值观：就业价值观的重塑

针对当代大学生中存在的“就业功利主义”“重竞争轻合作”等倾向,我国职业生涯规划教育以社会主义核心价值观为引领,重构就业价值体系。在诚信与敬业教育层面,通过建立学生成长案例库,展示正向职业行为典范,抵制“短期利益至上”的浮躁心态;在抗挫能力培养方面,借鉴孟子“穷则独善其身,达则兼善天下”的智慧,构建“目标设定—能力提升—心态调适”的全链条教育模式。例如,要求学生在求职过程中既要展现专业能力,更需

践行“爱国、敬业、诚信、友善”的公民准则，形成开放包容的职业心态。这种教育不仅能帮助学生应对就业压力，更能引导其以正能量抵御负面情绪，将个人奋斗融入民族复兴的宏伟事业中。

我国职业生涯规划教育历经百年演进，从民国时期的理论引进到新时代的体系创新，始终在回应时代命题中发展。其路径既遵循教育规律，又深植文化基因，形成了“国家导向—个人发展—社会需求”三维融合的特色模式。未来，随着经济数字化转型与就业形态变革，职业生涯规划教育将持续探索智能化、个性化路径，为培养担当民族复兴大任的时代新人提供支撑。

第三节 学涯、职涯与生涯的交织

一、学涯、职涯与生涯的含义

（一）学涯的含义

学涯是指个人在学习阶段的经历和积累，包括知识、技能的掌握和价值观形成的过程。学涯是人生的重要组成部分，不仅决定了个人的知识储备和能力水平，还影响着个人未来的职业选择和发展潜力。学涯通常包括基础教育、高等教育以及终身学习的过程。在学涯阶段，个人通过学习专业知识、培养综合能力、参与社会实践，为未来的职业发展奠定基础。例如，理工科学生在学涯中掌握的技术能力可能直接影响其在技术领域的职业竞争力。

（二）职涯的含义

职涯是指个人在职业生涯中的发展轨迹，涉及职业选择、职业发展和职业成就。职涯是个人通过职业活动实现自我价值的过程，它不仅包括工作本身，还包括职业目标的设定、职业路径的选择以及职业能力的提升。职涯的成功并不局限于高经济收入或高职位，还包括个人在职业中获得的成就感、社会认可和自我实现。例如，一名医生通过救死扶伤实现职业价值，而一名教师通过教书育人获得职业满足感。

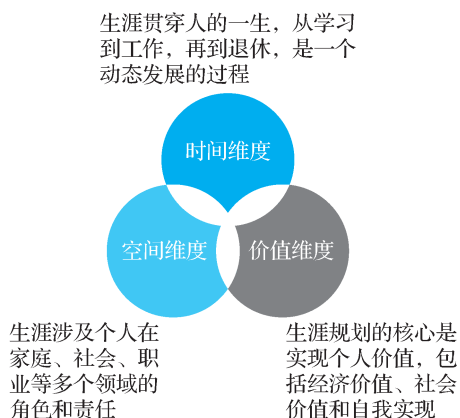


图 1-9 生涯的三个维度

（三）生涯的含义

生涯是学涯与职涯的综合体现，涵盖了个人一生的学习、工作和生活。生涯规划不仅是对职业的规划，更是对人生目标和价值的规划。生涯包括三个维度，如图 1-9 所示。

二、学涯、职涯与生涯的互动关系

学涯、职涯与生涯是一个相互作用的动态系统。学涯为职涯提供知识和技能储备，职涯为生涯提供实践平台，而生涯则是学涯和职涯的最终归宿。

（一）学涯与职涯的互动

1. 学涯对职涯的影响

学涯阶段的知识储备和能力培养直接影响职涯的起点和发展潜力。例如，掌握编程技能的大学生更容易进入 IT 行业。

2. 职涯对学涯的反馈

职涯中的实践经验会促使个人反思学涯阶段的不足，并通过继续教育或参加培训弥补短板。例如，在职场中发现自己的管理能力不足，可能促使个人在学涯阶段修读工商管理硕士（MBA）课程。

（二）职涯与生涯的互动

职业发展是生涯的重要组成部分，但生涯并不仅仅局限于职业。个人在职业生涯中获得的成就感和价值感，往往会影响其对生活的态度和选择。

1. 职涯对生涯的贡献

职业活动不仅满足个人的经济需求，还使个人通过社会角色的扮演实现个人价值。例如，一名科研人员通过技术创新为社会做出贡献，同时实现自我价值。

2. 生涯对职涯的反哺

生涯中的家庭角色、社会角色等也会反过来影响职业选择和发展。例如，家庭责任可能促使个人选择更稳定的职业路径。

（三）学涯与生涯的互动

1. 学涯对生涯的塑造

学涯阶段的价值观和能力培养决定了生涯的整体质量和整体方向。例如，学涯阶段培养的批判性思维和学习能力可能会影响个人一生的成长和发展；学涯阶段培养的创新可能影响个人在职业生涯中的突破。

2. 生涯对学涯的指导

生涯目标的设定会指导学涯阶段的学习方向。例如，希望从事金融分析的大学生可能在学涯阶段选择与金融学或财务管理相关的专业。

三、职业生涯规划的作用和意义

大学生需要明确职业生涯规划的作用和意义，以便在职业生涯探索过程中更好地把握职业方向和探寻人生价值。

（一）有利于自我定位

认识自我是职业生涯规划的前提。个人充分了解和认识自我，便能根据自身的能力和需

要对职业发展方向进行探索，而不盲目从众、随大溜。职业生涯规划中的认识自我，需要对自身进行深层次的剖析，以便对自己的能力、优势和劣势有清晰的认识，根据掌握的经验分析确定未来工作的方向，从而解决“我想干什么”和“我能干什么”的问题。在此基础上，通过对就职要求、就业渠道、工作内容、职业发展前景以及行业的薪资待遇等相关因素的了解和认识，找到自我的职业和人生定位，理性分析自己所具备的能力和资本，从而做出长远打算，这是人生规划得以实现的理论依据，正所谓“知己知彼，百战不殆”。

（二）有助于个人确定职业发展的目标

尽早地明确职业生涯的目标并为之坚持和奋斗有助于事业成功。英国哲学家威廉·罗素（William Russell）说过，选择职业是人生大事，职业决定着一个人的未来。事实上，明确的目标能激励人们积极地创造条件，并为这一目标的实现而努力。大学生在进行职业生涯规划时，首先要了解自己，分析自身的长处和兴趣，同时发现自身的缺点与不足，然后结合社会的发展变化和环境特征制定符合个人实际情况且切实可行的目标。如果一个人缺少对职业生涯规划的计划，不能明确自己的理想，便会失去职业方向的引导，从而导致浪费宝贵的时光，造成职业生涯的延误甚至是人生的失败。若有明确的职业生涯规划指引，我们便能在朝着职业目标努力的道路上充分发挥自己的才能，从而增加事业和人生成功的筹码。

（三）激励个人努力工作

职业生涯规划的制订不仅需要个人对自己的未来有明确的规划，而且需要对自己有全面、透彻的认识。每个人对未来都有憧憬和幻想，要实现职业目标和人生愿望，就需要结合自身情况制订具体的行动计划，并努力工作，克服困难，为早日实现职业目标而奋斗。一般来说，职业目标对个人有强烈的吸引力，要获得职业生涯的成功，只有靠自己脚踏实地去做。对此，个人需要懂得在学习和工作中珍惜时间，不断地完善自我，朝着自己的目标迈进。

（四）有助于挖掘个人的潜能

每个人都有自己的潜能。潜能大多数时间是沉睡着的，甚至人们自己都不清楚自己有多大的潜能。通过对职业生涯规划的计划，憧憬未来、实现理想的强烈愿望便会在人们心中扎根，在努力奋进的过程中，个人若能克服困难，坚持信念，持之以恒地拼搏下去，即使不能取得令人瞩目的成就，也能把自己的潜能激发出来，获得可喜的成绩。当个人专注于自己热衷的职业时，潜能和优势便会得到进一步开发与发挥，同时也将增加职业生涯发展的动力。

（五）有助于个人抓住生活重点

合理的职业生涯规划需要个人处理好日常学习、工作和生活中各项事务之间的关系，集中精力去做必须做的事，将生活的重心放在有助于实现职业目标的事务上。有了合理的学习、工作安排，生活就会越发充实，就能厘清事务的头绪，职业目标也会变得形象具体。通过职业生涯规划，个人会明确生活和学习的重点，从而进行科学合理的安排，提高学习效率，增加职业生涯成功的可能性。

（六）有利于实现人与职业的和谐发展

人与职业的和谐发展也是事业成功的保证。职业生涯规划的目的是促进个人健康、持续、

协调和全面发展，将人与职业的发展有机结合起来，从而在人职和谐的基础上，将职业发展作为实现人生目标和价值的内容与工具，让个人的发展成为推动和促进职业发展与进步的主导力量，达到职业与自我的双赢。人生目标是多样的，如生活目标、职业发展目标、社会地位目标、人际环境目标等，在所有目标构成的体系中，各目标之间相互交叉影响。而职业发展目标是整个目标体系中最核心的部分，它的实现与否直接关系到人们对成功与挫折、愉悦与遗憾的感受，影响着生命的宽度和质量。

（七）有助于评估自身的收获和成绩

评价一个人的学习和工作成绩，需要有明确的参照物。通过对职业生涯规划的前后分析，人们对自己目前的学习和工作状况便能有评估和比较的标准。我们可以根据规划实施的进程来评价目前的学习和工作成效，分析自身的收获和不足，并有针对性地进行修正。如果学习和工作成绩与付出和预期的效果相适应，便是最好的肯定，在处理后续的学习和工作任务时，目标会更加明确，并会更有信心。若目前的学习和工作成绩与目标有差距，则需要找出原因，结合实际情况进行适当的调整，以便接受新任务的挑战。缺少对职业生涯的合理规划，必然会缺少评估自身发展的标准，往往难以感知到进步和不足，得不到激励，或进展缓慢，或半途而废。

（八）有利于寻找实现理想的通道

职业生涯规划能引导人们树立明确的发展目标，它不仅是个人成长道路上的指明灯，而且能促使个人去探索符合自己情况的发展方案。围绕职业目标去学习和提升，即使目标与实际情况还不够接近，也会使个人朝着既定的方向前行，这个方向便是实现理想的方向。实现目标的意愿会转变成实际行动所需要的动力，意愿越强，动力就越大、越持久，成功的机会也会随之增加。因此，职业生涯规划连接着人生理想的道路，同时又为人生设定阶段目标和指引方向，引导着人们通往成功的彼岸。确立人生奋斗目标后，围绕这一中心，人们的行为将会变得更有效率 and 价值。

第四节 大学生生涯发展的主要任务

大学阶段是人生发展的重要时期，这一阶段的生涯发展任务不仅影响个人的职业选择，还决定了其未来的人生方向。生涯发展任务是指大学生在不同阶段需要完成的关键任务。

一、大一阶段的生涯发展任务：自我适应与探索

大一阶段是大学生从高中到大学的过渡期，这一阶段的主要任务是适应大学生活，进行自我探索和初步规划，为未来的职业发展奠定基础。

（一）适应大学生活

适应大学生活不仅是对新环境的熟悉，更是对学习方式、人际关系和自我管理的全面调整。通过完成这一阶段的任务，大学生可以更好地融入大学生活，为后续的生涯发展做

好准备。

1. 环境适应

大学生要熟悉校园环境，了解学校的资源和设施，如图书馆、实验室、学生活动中心等。通过参观校园、参加新生导引活动，尽快熟悉学校的地理位置和功能布局。

2. 学习适应

大学生要调整学习方法，适应大学的自主学习模式，合理安排学习时间。大学学习更注重自主性和探索性，大学生需要学会自我管理，制订学习计划，提高学习效率。

3. 人际关系适应

大学生要建立良好的的人际关系，积极参与社团活动，拓展社交圈子。通过参加社团、志愿者活动或班级活动，结交新朋友，提升沟通能力和团队合作能力。

（二）自我探索

自我探索是生涯规划的基础，大学生需要通过多种方式深入了解自己的兴趣、性格、能力、价值观等，从而明确自己的职业倾向和生涯目标。

1. 兴趣探索

兴趣是职业选择的重要驱动力。大学生可以通过选修课程、参加社团活动和兴趣小组等探索自己的兴趣爱好。例如，喜欢与人沟通的大学生可能更适合销售或教育类的职业，而喜欢独立思考的大学生可能更适合研究或设计类职业。

2. 性格探索

性格对职业选择和工作表现有重要影响。大学生可以通过性格测试（如 MBTI）或自我反思，了解自己的性格类型，从而选择与自己的性格匹配的职业。例如，外向型性格的大学生可能更适合需要频繁人际交往的职业，如销售或公关；而内向型性格的大学生可能更适合需要独立工作的职业，如编程或写作。

3. 能力评估

能力决定了职业的胜任力。大学生可以通过对自己能力的评估来明确自己的优势和劣势。

4. 价值观分析

价值观影响对职业的满意度和幸福感。大学生可以通过分析自己的人生目标和价值观，明确未来的职业倾向。例如，追求稳定的大学生可能更倾向于公务员或国企，而追求创新和挑战的大学生可能更倾向于创业或高新技术行业。

（三）初步规划

初步规划是大学生在适应大学生活后的重要任务，它能帮助大学生明确短期目标，探索职业方向，为未来的职业发展奠定基础。通过设定短期目标和了解职业信息，大学生可以逐步将模糊的职业想法转化为具体的行动计划。这一阶段的规划不仅是对当前学习和生活的安排，更是对未来职业路径的初步探索。

1. 设定短期目标

设定短期目标是初步规划的核心。短期目标通常指 1～2 年的计划目标，例如完成学业、

获得奖学金、参与社团活动等。通过设定具体、可衡量的目标，大学生可以明确努力的方向，逐步积累经验，树立信心。例如，在第一学年获得奖学金、参加至少两个社团活动或完成一项校内项目，这些目标能帮助大学生在实践中提升能力。

2. 了解职业信息

了解职业信息是初步规划的重要组成部分。通过阅读与职业生涯规划相关的书籍、参加职业生涯规划讲座、与校友交流或利用在线资源，大学生可以初步了解不同职业的特点和发展路径。例如，通过参加职业生涯规划讲座了解金融行业的职业要求，或通过校友访谈了解教育行业的职业前景等。这些信息可以帮助大学生更清晰地认识职业世界，为后续的职业探索提供方向。

二、大二阶段的生涯发展任务：能力提升与目标探索

大二阶段是大学生能力提升和目标探索的关键时期。在这一阶段，大学生已经基本适应了大学生活，开始进入更深入的专业学习和职业探索阶段。通过系统学习和实践，大学生不仅需要提升专业能力，还需要明确职业方向，为未来的职业发展做好准备。这一阶段的成功与否将直接影响大学生在后续阶段的竞争力和发展潜力。

（一）专业学习与能力提升

专业学习与能力提升是大二阶段的核心任务之一。通过深化专业知识、拓展知识领域和参加学术活动，大学生可以全面提升自己的专业素养和学术能力，为未来的职业发展奠定坚实的基础。

1. 深化专业知识

深化专业知识要求大学生系统学习专业课程，掌握专业核心技能。通过课堂学习和实践操作，打牢专业基础，为后续的深入学习和研究做好准备。

2. 拓展知识领域

大学生可以通过选修课程或在线学习拓宽知识面，培养跨学科思维。例如，学习与本专业相关的前沿知识或跨学科内容，提升综合分析和解决问题的能力。

3. 参加学术活动

大学生要积极参加学术讲座、科研项目或学科竞赛，提升学术能力，培养创新思维。这些活动不仅有助于提升学术水平，还能帮助大学生建立学术网络，拓展人脉资源。

（二）职业探索与实践

职业探索与实践是大二阶段的重要任务。通过收集职业信息、参加实习与实践以及提升技能，大学生可以更好地了解职业世界，验证职业兴趣，积累实际经验，为未来的职业选择提供有力支持。

1. 收集职业信息

大学生可以通过行业调研、职业访谈或与校友交流，深入了解目标职业的要求和发展前景。例如，参加行业研讨会、阅读与职业生涯规划相关的书籍或与校友交流，获取第一手的

职业信息。

2. 参加实习与实践

大学生可以参加短期实习或兼职工作，积累工作经验，验证职业兴趣。通过实际工作体验，了解职业的日常工作内容和需应对的挑战，判断是否符合自己的职业期望。

3. 提升技能

大学生可以通过参加培训或自学，掌握与目标职业相关的技能，如编程语言、程序设计或外语。这些技能不仅能提升大学生的竞争力，还能帮助他们在实习和未来的工作中更好地适应岗位需求。

（三）目标设定与调整

目标设定与调整是大二阶段的关键任务之一。通过明确职业方向和调整短期目标，大学生可以更好地规划学习和实践路径，确保每一步都朝着职业目标迈进。

1. 明确职业方向

大学生可以结合自我探索和职业实践，初步确定职业方向。通过总结分析实习经验、职业信息和个人兴趣，明确未来的职业目标。

2. 调整短期目标

大学生可以根据职业方向调整学习和实践计划，如考取相关证书、参加专业竞赛或申请实习机会等。短期目标应具体、可衡量，并具有一定的挑战性。

三、大三阶段的生涯发展任务：目标聚焦与求职准备

大三阶段是大学生生涯规划的关键时期，这一阶段的主要任务是聚焦职业目标，提升求职技能，执行行动计划。随着 AI 技术的广泛应用，大学生可以利用 AI 工具更科学地明确职业选择并优化行动计划。通过这一阶段的努力，大学生可以为顺利进入职场做好充分准备。

（一）聚焦职业目标

通过明确职业选择、深入行业分析和规划职业路径，大学生可以更清晰地了解自己的职业方向，为后续的求职准备奠定基础。

1. 明确职业选择

大学生可以通过参加实习和职业评估进一步明确自己的职业目标。AI 职业评估工具可以帮助大学生更准确地分析自身优势与职业匹配度。

2. 深入行业分析

大学生要深入了解目标行业的市场动态、发展趋势和就业前景。大学生可以利用 AI 数据分析工具快速获取行业报告和市场趋势，做出更明智的职业选择。

3. 规划职业路径

大学生要规划详细的职业发展路径，如进入目标企业、继续深造或自主创业。AI 职业规划工具可以为大学生提供个性化的职业路径建议，帮助大学生优化职业发展计划。

（二）提升求职技能

提升求职技能是大三阶段的重要任务。通过制作简历与面试准备、拓展求职渠道和提升竞争力，大学生可以增强求职信心，提高求职成功率。

1. 制作简历与面试准备

大学生要学习制作简历的技巧，参加模拟面试，提升求职技能。AI 简历优化工具可以帮助大学生完善简历内容，提高通过率；AI 模拟面试工具可以提供实时反馈，完善面试表现。

2. 拓展求职渠道

大学生可以关注招聘网站、企业宣讲会和校友资源，拓展求职渠道。

3. 提升竞争力

大学生可以通过参加实习、积累项目经验和进行技能认证来提升个人竞争力。

（三）执行行动计划

执行行动计划是大三阶段的关键任务之一。通过制订求职计划、优化职业形象和进行心理调适，大学生可以确保求职过程的顺利。

1. 制订求职计划

大学生需要明确求职时间表，包括投递简历、参加面试和签订就业协议书的步骤。

2. 优化职业形象

大学生可以通过职业着装、社交媒体维护等塑造专业职业形象。

3. 进行心理调适

大学生要以积极的心态应对求职压力和挫折。

四、大四阶段的生涯发展任务：毕业决策与职业适应

大四阶段是大学生从校园到职场的过渡期，这一阶段的主要任务是完成毕业决策，顺利进入职场，并适应职场环境。

（一）毕业决策与选择

毕业决策与选择是大四阶段的核心任务之一。通过明确就业决策、签订就业协议书和完成毕业项目，大学生可以顺利过渡到职场。

1. 明确就业决策

大学生可以根据职业目标和实际情况选择就业、升学或创业。

2. 签订就业协议书

大学生可以与目标企业签订就业协议书，完成毕业手续。

3. 完成毕业项目

大学生要完成毕业论文或设计，确保顺利毕业。

（二）职业适应与过渡

职业适应与过渡是大四阶段的重要任务。通过入职准备、角色转换和持续学习，大学生

可以更好地适应职场环境。

1. 入职准备

大学生要了解企业文化，熟悉工作流程，做好入职准备。

2. 角色转换

大学生从学生角色转变为职场人，要尽快适应职场环境和工作节奏。

3. 持续学习

大学生可以通过在职培训或继续教育，不断提升职业能力。

（三）职业发展与规划

职业发展与规划是大四阶段的关键任务之一。通过设定短期职业目标、制订长期职业规划以及进行职业评估与调整，大学生可以为未来的职业发展奠定基础。

1. 设定短期职业目标

大学生要设定入职后 1～2 年的职业目标，如熟悉工作内容、建立人际关系等。

2. 制订长期职业规划

大学生要制订 3～5 年的职业规划，明确晋升路径和发展方向。

3. 进行职业评估与调整

大学生要定期评估职业发展情况，根据实际情况调整职业规划。

大学生生涯发展任务的完成需要大学生在不同阶段有计划、有步骤地推进。通过自我探索、能力提升、职业准备和职业适应，大学生可以更好地规划自己的学涯、职涯与生涯，实现个人价值与社会价值的统一。



课后练习与实践

案例分析一

金融学专业大学生小张跨专业成功的职业生涯

小张是一名金融学专业的大学生，但在大学期间对数据分析和编程产生了浓厚的兴趣。他意识到随着金融科技的快速发展，数据分析和编程技能在金融行业中的应用会越来越广泛。于是，他决定通过自学和实践掌握相关技能，为未来的职业发展做好准备。

在大学期间，小张利用课余时间学习 Python、Java 等编程语言，并通过在线课程学习数据分析和机器学习的基础知识。他参加了学校的金融科技社团，参与了多个与数据分析相关的项目，积累了实践经验。此外，他还进入一家金融科技公司实习，负责数据分析和模型构建工作，进一步提升了专业能力。

通过这些努力，小张明确了自己的职业目标：成为一名金融科技分析师。他制定了短期目标（如考取相关证书、参与更多项目）和长期目标（如进入金融科技领

域的知名公司)。最终,小张在毕业后成功进入一家行业内领先的金融科技公司,担任数据分析专员一职,并逐步晋升为金融科技分析师。

思考:

- (1) 小张是如何通过自我探索发现自己的兴趣和能力优势的?
- (2) 小张在大学期间采取了哪些具体行动来提升自己的跨专业能力?
- (3) 小张的职业规划过程给你带来了哪些启示?

案例分析二

电子信息工程专业大学生小李的职业迷茫

小李是一名电子信息工程专业的大学生,虽然在大学期间成绩优异,但他对职业方向感到迷茫。他对自己的专业缺乏兴趣,也没有明确的职业目标,导致在求职过程中感到困惑和有压力。

小李没有进行深入的自我探索,对自己的兴趣、能力和价值观缺乏清晰的认知。他没有参加职业测评,也没有与导师交流,导致其对职业方向没有明确的规划。此外,他缺乏实践经验,没有参加实习或项目实践,也没有主动学习与职业相关的技能,如编程语言、电路设计等,导致其在求职时竞争力不足。

小李没有主动了解电子信息工程行业的职业机会和发展前景,也没有通过实习验证职业兴趣,导致对职业世界缺乏了解。最终,他选择了一家与专业相关的公司,但对工作内容和职业发展缺乏信心,感到不适应和不满足。

思考:

- (1) 小李在大学期间的职业规划存在哪些问题?
- (2) 小李的经历反映了职业规划中的哪些常见误区?
- (3) 如果你面临类似小李的职业迷茫,你会采取哪些具体措施来明确自己的职业方向?
- (4) 小李的迷茫给你带来了哪些关于职业规划的思考?