

【本章导读】

小韩目前是工商管理专业大三的学生，即将进入大四。他出生在江苏南京，家庭经济状况良好，父母开明，在他求学路上给了他很多物质上和精神上的支持。他从小担任学习委员、班长等职务，多次获得“三好学生”，但高考时发挥得不好，未能如愿进入自己喜欢的专业学习。小韩一开始很不适应大学与高中完全不同的学习、生活方式，加上不太喜欢工商管理这个专业，学习劲头不足，导致大一上学期成绩不理想。后来，他通过学院的讲座偶然了解到职业生涯规划的理念，也找老师进行了深入详细的咨询，及时调整，在大一下学期就考进了专业大类的前8名。同时，他也开始活跃于各类学科竞赛及创业比赛，参加社团活动，将生活安排得丰富紧凑。现在的他目标清晰，干劲十足，正准备报考研究生。

初入大学的大学生往往感到疑惑：在大学里到底应该做些什么？不同的人对此有不同的答案。大学是学习的重要场所，大学生要掌握科学的学习方法，打下坚实的理论基础。但大学的任务不仅仅是学习。美国教育学家 B.F.斯金纳 (B. F. Skinner) 曾说，教育的本质，是将学过的所有东西忘得一干二净以后剩下来的。因此在知识之外，大学生还要给自己“剩下来”一些东西。这些东西，包括树立坚定的理想信念，形成良好的行为规范，培养健全的情感人格，构建丰盈完整的精神世界；这些东西，还包括掌握科学的学习和研究方法，学会正确地设问和应答，去探索智慧浩瀚的知识世界；这些东西，还包括要培养起对生活的热爱，对自己、他人以及自然的关爱和责任，开创丰富充实的生活世界。

大学是未来职业人生的重要准备阶段。大学生既要规划好学习生活，也要规划好未来的职业生涯，将大学的学习与将来的职业规划有机结合起来。奥地利心理学家阿德勒 (Alfred Adler) 认为，人生有五个必须完成的任务：职业发展、爱情美好、信仰坚定、社会支持、自我完善。^①在所有任务中，职业发展是大学生最关注的，其他所有的任务都可以统合在对职业生涯的规划和对美好未来的追求之中。职业生涯规划的成功，源自大学期间制定的科学规划和成功实践。

第一节 职业生涯规划的概念和意义

一、职业生涯规划的历史与发展

职业生涯规划的兴起得益于 19 世纪 70 年代的第二次工业革命。在工业革命推动下，

^① Nadene Peterson, Roberto Cortéz González. 职业咨询心理学[M]. 时勘, 等译. 北京: 中国轻工业出版社, 2005.

科学技术突飞猛进，层出不穷的新技术、新发明被迅速应用于工业生产，大大促进了经济发展。机器化的生产代替了原来的手工劳动，使得社会分工越来越细，职业种类也越来越多，许多人不能适应这种发展变化，最初的职业指导和职业教育在美国应运而生。

1905年，美国波士顿大学教授帕森斯发现青年人离校后失业，并不是因为他们没有能力，而是找不到适合自己的职业，于是帕森斯创办了波士顿职业指导局，迈出了使职业规划活动科学化和系统化的重要一步。1909年，帕森斯的《选择一个职业》一书出版，第一次系统阐述了科学的职业选择理论，即通常所说的人职匹配理论。这个理论对今天的职业生涯规划仍具有现实的指导意义。正是由于帕森斯开拓性的工作及其所产生的深远影响，他被后人尊称为“职业生涯规划之父”。

此后在心理学、教育学、社会学等多学科发展基础上，在人力资源管理实践的推动下，职业规划的理论与技术都有了进一步发展。1905年，比奈（Binet）和西蒙（Simon）出版了智力测试；1927年，斯特朗（Strong）出版了兴趣量表；1928年，纳尔（Null）出版了性向测试等。这些崭新的心理测量工具，为职业规划提供了全新的辅助手段。^①但应用得并不多，此时的规划仍更注重人职匹配和对职业资料的分析，是“职业规划”而非“职业生涯规划”。

心理测评技术和工具的发展促进了人们对人格特征与个体差异的认识，职业规划开始更加关注个人发展。1951年，舒伯（Super）挑战了传统职业规划中的“匹配”论，他引入“生涯”的概念，在规划中将个人层面与职业层面相结合，强调人的自我了解与接纳，扩大了“职业规划”概念的内涵和外延，将传统的“职业规划”变成了“职业生涯规划”。这一时期大量有关职业生涯规划的理论也开始涌现，尤其是20世纪60年代前后，除了金斯伯格（Ginsibeger）、舒伯（Super）的生涯发展理论外，罗伊（Roe）的人格理论、鲍丁（Bordin）的心理动力理论、霍兰德（Holland）的类型论、克朗伯兹（Kromboltz）的社会学习理论和斯列皮兹（Slipitaz）的认知发展理论都在这一时期得到发展和成型。

20世纪70年代，职业生涯规划以前所未有的速度向社会各个领域推广，尤为突出的是在教育领域的发展。各高校生涯规划教育方兴未艾，大学、学院纷纷设立“生涯规划”的学分制课程供学生选修，希望学生能够通过课程的学习，将自我探索与未来工作相结合，帮助学生了解教育的目的与机会，领会工作的选择与适应之间的关系。“生涯教育”活动的内容包括生涯觉察、生涯探索、生涯决策、生涯规划、生涯准备等不同阶段的生涯技巧。

我国的职业生涯规划教育最早可追溯到20世纪初。1916年，清华大学校长周诒春先生把心理测试的手段应用在学生选择职业中，并开设了生涯规划相关的课程辅导。1920年，中环职业教育社设立了职业指导部，从介绍西方经验入手结合实践开展了一系列探索。后来因为战争兴起、社会动荡等因素，我国的职业指导研究和实践被迫中断。

中华人民共和国成立后，国家实行计划经济，工作分配，根本不需要职业规划。直到20世纪80年代社会经济结构发生了变化，劳动人事制度改革后，职业生涯规划才重新进入人们的视野。

^① 许枚，张生妹. 大学生如何进行生涯规划[M]. 上海：复旦大学出版社，2006：3.

20世纪90年代,随着经济体制改革的不断深入,政府开始对劳动人事制度进行改革。为了打破“铁饭碗”,引入竞争机制和市场机制,国家对毕业生就业制度进行了大刀阔斧的改革,建立了毕业生与用人单位双向选择、自由流动的机制。高校的毕业生工作分配部门的角色也逐渐向就业指导转化。随着市场经济的发展,人们不再满足于找到一份工作,更希望找到一份能够成就自我的工作。此时职业生涯规划不仅成为可能,更是一种必要。各高校开始学习和推广国外前沿的职业生涯规划理论和做法。职业生涯规划教育也逐渐取代了就业指导的地位,为各界所重视,职业生涯规划从此在国内兴起。^①

二、职业生涯规划的基本概念

生涯最早见于庄子《逍遥游》中的“吾生也有涯”。在这里生即生命,涯即边际,合起来就是生命的边际,按我们现在的理解就是指人的经历。生涯的英文词“Career”来源于拉丁文“Carus”,原为古代战车之意,后来引申为道路。牛津词典(Oxford English Dictionary)中对生涯解释为“一个人生命的历程”。按照“生涯”概念的提出者舒伯的定义,“生涯是个体一生中各种事件的演进方向和历程,是个人通过所从事的工作创作出的一种有目的的、持续的生活模式。它统合了人一生中的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”。^②

为了解这个概念,首先需要区分几个容易混淆的概念:工作、职业和事业。

(一) 工作

对于工作,不同学者有不同的定义。台湾学者张天洲(1993)这样定义工作:工作是个人所从事的活动或任务,是为进行某种活动或完成某项任务需要扮演的某些角色及所分配的若干职位。霍特(Hoyt, 1991)给工作的定义是:工作是有意识的努力,其目的在于为自己和他人创造效益。舒伯(Super, 1980)认为,工作是人们对自己认为有价值的或他人所希望的目标所做的系统追求过程,该过程是目标定向的,连续的,需要付出努力。^③还有学者把工作看作能够为自己或他人创造价值的一种活动。因此他们所指的工作不仅包括有报酬的工作,也包括没有报酬的工作。由此可见,中西方对工作的定义没有太大差异。借用Tolbert(1980)的定义,工作是“一种有目的性、心理的、生理的或身心结合的活动,这种活动创造经济价值,也为他人提供服务”。^④

(二) 职业

《现代汉语词典》(第7版)将“职业”定义为“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作”。国外专家的定义也基本类似,美国社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动。美国著名哲学家、教育家杜威认为,职业是人们从中可以得到利益的一种“生活活动”。因此我们认为,职业就是发生在

① 王莎佳,钱文彬.我国大学生职业生涯规划教育的兴起、发展与挑战[J].教育与职业,2011(8).

② 沈之菲.生涯心理辅导[M].上海:上海教育出版社,2000:3.

③ 侯志瑾.职业辅导[M].北京:北京大学医学出版社,2008:1.

④ Nadene等.职业咨询心理学[M].时勤,等译.2版.中国轻工业出版社,2007:2.

不同工作背景下的工作行为。人们利用专门知识和技能进行工作，为社会创造财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求。

（三）事业

《易·系辞上》曰：“是故形而上者谓之道，形而下者谓之器，化而裁之谓之变，推而行之谓之通，举而措之天下之民，谓之事业。”“事业”这个概念至少包含三层含义：首先，事业是一种职业，是一个人长期从事的一项相对稳定的专门工作。其次，事业是一种专业。专业不仅是一种专门化的技术性工作，还包括责任、自律和良知等规范性的要求。最后，事业体现了个人的信仰和价值追求及其不断实现的过程。^①

可以看出，以上几个概念都不同于生涯，但又与生涯密切相关。我们可以简单地理解为，职业是存在于不同行业和组织中相似的一组职位，而工作是完成这些职位的要求并获得报酬，事业是对职业不倦追求的过程及收获。生涯的概念更大，它包含了个人在一生中所从事的一系列与个人工作有关的所有活动。

要理解生涯的概念，还需要知道，“生活模式”（lifestyle）和“角色”意味着什么。

生活模式是一个内容相当广泛的概念，包括人们在衣、食、住、行、劳动工作、休闲娱乐、社会交往、待人接物等物质生活和精神生活的活动形式与行为特征。例如有人喜欢悠闲，有人向往忙碌，有人喜欢多些交际应酬，这就是不同的生活模式。一种职业，一份工作就意味着一种生活模式。不同的职业之间的差别不仅在于工作内容，工作给从事它的人带来的生活上的影响也不同。有的职业是高投入高回报，工作时间长，工作压力大，相应的收入也高。而有些职业工作生活之间则较为平衡。因此，职业生涯规划的关注点是理想中的生涯而非职业。不管选择什么样的职业或工作，每个人最终都希望能够实现理想中的生活模式，成就梦想。

另外，生涯和人的角色是相关的。“角色”原是戏剧中的名词，它原指演员所扮演的剧中人物，后来被学者引入社会学领域，并发展成为社会学研究的基本范畴。社会角色是指与人们的某种社会地位、身份相一致的一整套权利、义务的规范与行为模式，每个人在一生中都同时扮演着多重角色，因而往往成为多个社会角色汇集的角色集。按照社会角色是否与职业相关，角色可分为职业角色和非职业角色。

生涯发展是一个在众多个人因素和社会因素之间不断交融与相互影响的互动性过程。人在不同阶段会扮演不同的角色，有儿童、学生、休闲者、工作者、家庭照顾者、公民等。个人在各类工作或生活角色之间的选择，对一生发展有着深远的影响。这个过程是互动的，各种因素之间互相关联。生涯是人的职业角色与生活角色的统合，这就意味着在职业生涯规划中，对不同时期的角色是有考量的，并不只关注找一份工作。比如40岁左右的时候人承担的责任最多，不仅有工作职责，还可能承担着对父母和子女的双重责任，是人生一个压力很大的阶段。在对未来的规划中考虑角色因素，无疑能增加对未来的把握，促进个人的职业发展和个人幸福。

由此可以看出，工作、职业是在人之外独立存在的，而生涯则是和个体息息相关，非常个性化的。

^① 张振刚. 论促进大学生事业发展之三要素[J]. 高校辅导员, 2013(2).

理解了生涯，那什么是“职业生涯”？其实职业生涯在英文中同样是“career”。顾名思义，职业生涯是一个人终生的职业历程。但这个历程并不仅指工作阶段的历程，还包含了求学经历、工作经历和退休生活。一个人一生中职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程，都是职业生涯的构成部分。职业生涯是一个动态发展的过程，每个工作着的人都有自己的职业生涯。孔子在两千多年前提出的“吾十五而有志于学，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”大概可算我国关于职业生涯最早的描述。

职业生涯规划就是对个人职业生涯进行的规划。中外学者对职业生涯规划给出了很多不同见解，在此我们借用著名管理专家诺斯威尔的定义：职业生涯规划是一个人结合自身情况及眼前制约因素为实现一生的职业理想而确定行动的目标、方向、时间和方案，并进行相关努力的过程。^①

三、职业生涯规划的重要意义

职业生涯规划之所以重要，是因为生涯存在着路径依赖。所谓路径依赖，是指人类社会中的某些演进和变迁有类似于物理学中的惯性，一旦选择进入某一路径，惯性的力量会使这一选择不断自我强化，让人难以轻易走出。职业方向也是如此。俗话说，“隔行如隔山”。一旦进入某个行业或职业，想再改换就需要付出更多的努力。因此在一开始就有意识地进行职业生涯规划更有利于个人积累，有利于职业发展。



扩展阅读

航天飞机与马屁股的宽度^②

美国铁路两条铁轨之间的标准距离是4英尺8.5英寸，这是一个很奇怪的标准，究竟是从何而来的呢？

原来这是英国的铁路标准，而美国的铁路原先是由英国人建的。那么为什么英国人用这个标准呢？原来英国的铁路是由建电车轨道的人所设计的，而这正是电车所用的标准。电车的铁轨标准又是从哪里来的呢？原来最先造电车的人以前是造马车的，而他们沿用了马车的轮宽标准。那么马车为什么要用这个轮距标准呢？因为那时候的马车用任何其他轮距的话，马车的轮子很快会在英国凹陷的路辙上撞坏。为什么？因为这些路上辙迹的宽度是4英尺8.5英寸。这些辙迹又是从何而来的呢？答案是古罗马人所定的，因为在欧洲，包括英国的长途老路都是由罗马人为他们的军队所铺的，4英尺8.5英寸正是罗马战车的宽度。那么，罗马人为什么以4英尺8.5英寸为战车的轮距宽度呢？原因很简单，这是战车的两匹马屁股的宽度。

故事到此还没有完结，下次你在电视上看到美国航天飞机立在发射台上的雄姿时，你

① 王沛. 大学生职业决策与职业生涯规划[M]. 北京：科学出版社，2007：63.

② 吉尔登. 选对池塘钓大鱼[M]. 彭书淮，编译. 北京：机械工业出版社，2004.

留意看看在它的燃料箱的两旁有两个火箭推进器，这些推进器是由一家公司设在犹他州的工厂所提供的。如果可能的话，这家公司的工程师希望把这些推进器造得胖一点，这样容量就可以大一些，但是不可以，为什么？因为这些推进器造好之后需要用火车从工厂运送到发射点，路上要通过一些隧道，而这些隧道的宽度只是比火车轨宽一点，然而我们不要忘记火车轨道的宽度是由马的屁股的宽度所决定的。因此，我们可以断言：今天世界上最先进的运输系统的设计，可能两千年前便由两匹马的屁股宽度决定了。这就是路径依赖，看起来有几许悖谬与幽默，但却是事实。

可见职业生涯规划的意义多么重大，一旦我们选择了“马屁股”，我们的人生轨道可能就只有4英尺8.5英寸宽。虽然我们并不满意这个宽度，但是却很难从惯性中抽身而出。

对大学生而言，职业生涯规划的意义不仅如此。

从国外职业教育的经验和职业发展研究可以知道，职业兴趣培养和职业生涯规划是一个长期实践的过程。很多西方国家的职业教育从小学就开始了，而且教育形式多样。例如，职业日、职业兴趣测试、社会实习等，他们非常注重学生对社会工作经验的积累，每隔一段时间都会邀请从事各种职业的人到学校介绍各自的工作；学校还定期组织一系列的模拟实践活动；年满14岁的则可以利用业余时间到校外打工，积累宝贵的工作资本。

而在我国，大部分学生直到大学才开始考虑职业的问题，而且很多学生是被动地作出生涯决策，以至于大学阶段的短短四年成为漫长职业人生的准备阶段，也是跨入社会前最后的缓冲阶段。这个阶段能否处理好，大学生对自己的职业生涯规划能否进行很好的规划，十分关键。笔者认识的几个学生，他们在大学期间参加了很多的社团活动，表现很不错，获得了不少文化活动奖励。但是，他们忽视了一些基础课的学习，以至于考试挂科。到了大四的时候，忽然想继续深造读研究生，才发现，自己许多方面的条件都够了，就某一个条件不符合要求，达不到学校推荐免试研究生的录取条件，留下了许多遗憾。可见，大学生要做好学习规划，将参加校园文化活动、课程学习和社会实践有机结合起来，才能够更好地实现人生的目标。

职业生涯规划有利于学生正确分析和评价自己。规划之前，学生首先要对自己职业生涯的主客观条件进行测定，并综合分析个人的兴趣爱好和能力特点，之后才能确定一个最佳的职业奋斗目标。在职业生涯规划设计的过程中，学生对自己的性格、兴趣、能力、核心价值观念等方面必须有一个全面的审视与评价。

职业生涯规划有利于学生正确认识工作世界。在进行规划之前，学生还要对未来的职业环境有一个认识，只有“知己”，才能“知彼”。工作世界是一个人实现其生涯理想的外部平台。对工作世界的认识，可以帮助学生预测未来可能发生的情况，为此做好心理准备。

职业规划有利于学生树立正确的生涯目标。经过对自我探索和工作世界的探索，学生需要综合两个方面的信息，进行初步的职业抉择，为自己的生涯设立目标，确定大体的发展方向。职业规划也能帮助学生反思自己在重大问题上常用的决策风格，从而能够自主决策，为自己的生涯发展设立长远目标和近期目标，并制订切实可行的行动计划。

职业生涯规划还有助于学生明确学习目的、端正学习态度，避免学习的被动性和盲目性；职业生涯规划能使学生不断探索并明确职业目标和实施策略，从宏观上予以调整和

掌控，在职业发展中少走弯路，节省时间和精力；职业生涯规划也是一种内在激励，能激发学生自我约束、自我管理的积极性，成为学生学习、实践、不断提升自身综合素质的动力。

第二节 职业生涯规划理论概述

一、职业规划理论的发展

职业规划理论始于帕森斯（Frank Parsons, 1854—1908）。1905年，帕森斯提出了“人职匹配”职业指导理念，强调个体对自身认知、社会职业认知，进而在整合两种认知的基础上，指导个体找到与自身性格、能力等特征相符合的职业。从此，人职匹配理念在很长时间内一直是美国各级教育机构开展职业指导的主导理念，从20世纪初期到20世纪40年代末期都具有广泛影响。

第二次世界大战后，美国联邦政府开始关注人力资源素质开发和管理对经济发展的促进作用。在这样的时代背景下，美国高校以帕森斯人职匹配理念为核心的职业指导逐渐显出了疲态。20世纪50年代初期，生涯发展理论应运而生，标志着美国职业指导理念向生涯发展理论转变。

1951年，学者金斯伯格（Eli Ginzberg）受到“生命阶段”学说的启发，提出了自己的发展理论。他指出：①职业选择是一个长期的过程；②职业选择的过程不可缺少且不可逆转；③最后作出的职业选择显示了个体在职业理想与可获得的现实可能性中作出的妥协；④整个职业选择的过程由一系列起决定性作用的阶段构成。^①金斯伯格的发展理论认为职业选择是一个动态的阶段积累过程。同年，心理学者罗伊（Anne Roe）依据心理分析理论提出了职业选择理念。罗伊认为通过强调个体早期需求的满足，父母对子女的生活经验传承可以影响个体的职业选择。他指出“家长与儿童的关系情况，会影响个体的基本人生态度、兴趣、能力倾向的形成与发展，进而塑造个体的人际关系、情感、行为模式，最终影响其职业选择”。^②罗伊的这一理论认为，家庭因素与个体的需求等级发展之间具有直接的因果关系，进而会导致职业选择的发生及变化。

在金斯伯格的生涯阶段划分理论的基础上，舒伯（Donald Edwin Super, 1910—1994）将个体的生涯发展分为五个阶段，即成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段，并且基于对生涯发展阶段的划分，最终提出了生涯发展理论。舒伯的生涯发展理论突出“自我概念”，他认为“自我的概念不仅是个体作为社会角色的重要组成部分，同时也是个体职业选择的决定性因素”。^③舒伯强调职业指导是一个动态变化的发展过程，而非只是以个体的性格认知与社会职业认知为基础的静态匹配过程。

舒伯的生涯发展理论彻底改变了帕森斯人职匹配职业指导理念在美国一统天下的局

① ISAACSON L E. Career information in counseling and teaching[M]. Boston: Allyn and Bacon, 1977: 47.

② ROE A. The psychology of occupation[M]. New York: Wiley and Sons, 1966: 217.

③ SUPER D E. Vocational Development: A Framework of Research[M]. New York: Columbia University Bureau of Publication, 1957: 46-47.

面。在舒伯生涯发展理论的影响下，20世纪60年代末到70年代初，美国诞生了许多颇有影响的生涯理论。例如，霍兰德（John Holland）的生涯类型论、克朗伯兹（John Krumboltz）的社会学习理论、克内菲尔坎姆（Knefelkamp）和斯列皮兹（Slipitza）的生涯认知发展理论等。

此后生涯理论继续向前发展。与早期相比，后期这些理论的特点是更加体现动态、开放的过程，更加能够整合职业生涯理论中的多种因素，突出了职业生涯中的非理性成分，强调个人力量，关注情绪、情感成分在职业选择过程中的作用。

本节将重点讲述几个在职业规划中经典的、具有广泛影响力和使用价值的理论。根据里尔顿（Reardon）的观点，目前有关生涯选择和发展的理论可以分为两类——结构取向理论和过程取向理论。结构取向理论把生涯问题和决策看作在一个时间点上发生的事件，即在个人生活当中某一时刻所发生的事。这类理论强调将个人与环境相匹配，强调选择本身。过程取向理论把生涯问题和决策看作各种事件和选择在一生中的发展过程，这一发展过程随着个人年龄增长而变得日渐复杂。这类理论强调个人的选择是为了指向将来的某一目标。^①如选择新闻作为专业，是为了将来成为一名记者，这种认为现在的选择关乎未来的理论就是过程取向理论。依据这一观点，在具有代表性的职业规划理论中，帕森斯生涯特质论、明尼苏达工作适应论以及霍兰德生涯类型论属于结构取向理论，因为它们都更关注某个时间点上的问题和决策；而舒伯的生涯发展理论、生涯的社会学习理论以及生涯的认知信息加工理论属于过程取向的理论，因为它们都将生涯问题看作一个发展过程。本书将根据这一分类对以上理论进行简要介绍。

二、结构取向的规划理论

（一）帕森斯生涯特质论

帕森斯的生涯特质论是最早的生涯规划理论。帕森斯在其《选择一个职业》著述中，明确阐明职业选择的三大要素或条件：^①应清楚地了解自己的外表、兴趣、智谋、能力、局限和其他特征；^②应清楚地了解职业选择成功的条件，所需知识，在不同职业工作岗位上所占有的优势、不利、机会和前途。^③分析前面两部分事实之间的关系，以求达到上述两个条件的平衡。^②帕森斯的理论内涵就是在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位需求条件基础上，将主客观条件与社会职业岗位（对自己有一定实现可能的）相对照、相匹配，最后选择一个与个人匹配相当的职业。其实质就是人职匹配。

帕森斯所指的人职匹配，分为两种类型：^①专业因素匹配，指所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配。例如，给病人做内科手术的职业，需要接受过严格的医学训练的医生才能与之匹配。而物理教师这一职业，也需要掌握物理知识且接受过教书育人方面的专业培训。^②个性特性匹配。例如具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人，可能宜从事审美性、自我情感表达的艺术创作等类型的职业。

^① REARDON, 等. 职业生涯发展与规划[M]. 侯志谨, 等译. 北京: 高等教育出版社, 2005.

^② PARSONS F. Choosing a vocation[M]. Boston: Houghton Mifflin, 1909.

帕森斯生涯特质论重视个体差异，重视对个人提供有关的职业咨询，这些对生涯辅导的程序产生了巨大的影响。此外，由于使用生涯特质论进行职业规划，首先要对特质进行评估，因此其后相关的研究促进了大量评价方法和技术的发展，同时促进了对职业信息收集的重视。这些直到今天仍然部分应用于生涯规划的实践当中。但是帕森斯的理论把职业选择看成在客观资料的基础上进行的认知过程，对主体的心理过程以及情境因素几乎没有考虑。只关注了现状，没有关注现状的成因，也没有考虑发展的问题。而且他在对个人的了解方面过于倚重测评，但测验并不是万能的。

（二）明尼苏达工作适应论

工作适应论是由明尼苏达大学的戴维斯、罗圭斯特（Dawis and Lofquist, 1964）及其同事们提出的。该理论的目的是预测工作适应。工作适应论认为，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。基于这种考虑，戴维斯等人开始从工作适应的角度，分析影响适应的因素。他们将工作适应定义为“工作者寻求和保持与工作环境相一致的连续和动态过程”。因此工作适应是以工作的时间长度以及是否在一种工作上一直进行下去为指标的。

工作适应论中有两个基本概念，满意（satisfaction）和令人满意（satisfactoriness）。满意是指工作者对工作的总体满意程度以及对工作环境各个方面的满意程度。包括工作是否满足个人需要，是否能够实现自己的抱负和期望等方面的评估。令人满意是指工作的上级、同事、公司和机构对工作者个人的工作产出和工作效率是否满意。也就是说，满意是工作者个人的主观评价，而令人满意是所工作的机构对工作者工作状况的评价。

工作适应论假设：作为生物体的人有很多需求要满足，人有能力使其满足需求。运用这些能力，人从环境中获得自己所需要的强化物；而工作机构对工作者也有一定的要求。当个人的需要得到满足，个体产生满足感的同时，个体又能满足工作上的要求，这时个人与环境就达到了匹配即工作适应。

个体的需要和环境的要求都是动态发展的。因此人和工作环境是否一致是一个互动过程。如果工作的要求发生变化，或者个体的需要发生改变，都要求双方作出一定的调整，这样才能保持双方的满意，否则都可能会导致工作者工作状态的改变。

工作适应论从本质上来讲也属于匹配论的范畴，但重点是个人在工作情境中的适应问题，强调就业后个人需要的满足，以及能否达到工作环境的要求。前者主要涉及个人需求，需要考察的要素包括价值观、需求、能力、技巧等，即用以评量个人的价值观与心理需求（包括安全、舒适、进展、利他、成就以及自主性）。而后者涉及工作任务与条件的分析及环境所提供的增强系统，因此需要对于工作环境进行评估。相关评估工具有《明尼苏达重要性问卷》《明尼苏达满意感问卷》《职业性向模式》《职业强化模式》等。

（三）霍兰德生涯类型论

霍兰德是美国著名的职业指导专家。他认为，人的职业选择是其人格在职业世界中的表达。职业选择反映了人的动机、知识、人格和能力。职业代表一种生活方式、生活环节，而不仅仅是一些工作职能和技巧。例如做一个木匠不仅意味着要使用工具，而且意味着特定地位、社会角色和生活模式。

霍兰德相信人们对职业保有固定的乃至刻板的印象，而这一印象具有可靠的、重要的心理学和社会学意义。就像我们会根据一个人结交的朋友、衣着或行为表现来判断一个人，我们也会根据职业来判断一个人。对于各种职业的人的特征，我们会从日常生活中得出一些未必准确但有用的判断。我们会认为会计比较严谨刻板，商人能言善辩，科学家拙于言辞等，这些看法并不都是正确的，但也有一定的适用性。

霍兰德认为，这种类似性是普遍的。同一种类型职业群体中的成员有类似的人格特征和人格发展史。因此，他们将以类似的方式对许多情境和问题作出反应，并创造出特有的人际环境。个人的职业满意度、稳定性和成就取决于个人人格与其工作环境之间的适配性。

霍兰德假定大多数人可以归为六种类型：实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型和事务型。而工作环境类型也可以相应地分为这六种。人们将寻找可以让他们施展才能、表达他们的态度和价值观、解决他们愿意解决的问题，并适合他们的工作角色。

我们可以用霍兰德的理论来考察人和环境之间的匹配性。霍兰德设计了一个自我定向问卷（self-directed search）来测试个人的类型，现在我国也有标准化的测验可以对霍兰德的人格类型进行测试。本书在第二章自我探索部分会对霍兰德的理论做更详细的介绍。

霍兰德生涯类型论的提出引发了大量的研究，包括许多跨文化研究，该理论成为目前普遍使用的多种测量工具的基础，被认为是最流行的理论之一。但是本质上来讲，霍兰德的理论同帕森斯的理论类似，仍然是人职匹配的问题，只是把人和职业的特征用类型来区分，因此帕森斯理论的不足之处霍兰德的理论仍然没有解决。

三、过程取向的规划理论

（一）舒伯的生涯发展理论

舒伯（Donald Edwin Super）是美国职业生涯规划领域最具影响力的人物之一。20世纪50年代，舒伯基于对“生涯”概念的最初界定，即“个体一生中各种事件的演进方向和历程”，以及对个体生涯的规划、发展阶段、测评方式、心理适应、心理成熟等多领域长时间的综合研究，提出了一套与传统的静态匹配视角的理论不同的完整理论。舒伯的生涯发展理论有以下三个核心的主题。

1. 自我概念

舒伯的理论非常重视自我概念在职业中所起的作用。他认为职业生涯发展是实现自我概念的过程，个人从工作中所获得的满意感，取决于其实践自我概念的程度。所谓自我概念，就是个体对自己的认知，包括对自己的外表、兴趣、能力、价值观、人格特征、社会接受性等方面。自我概念不是静态的，而是随时间持续发展，并在青少年晚期之后逐渐稳定和成熟。个体的职业选择必须符合自我概念，才能感到满意。举例来说，如果一个大学生的自我概念是性格比较内向，不善言谈，那他可能会有意识地避免类似销售这样的工作，而不去管他的能力特征是否与职业真正匹配。由于自我概念是对自我的一种认知，可能是错误的，也会不断地发生变化。例如某位同学刚上大学的时候，性格腼腆、内向，不善于在众人面前表达，甚至缺乏自信。后来，他参加了学生社团，担任了班干部和学生会干部。经过锻炼，他的自我认知有了很大的改变，变得更加自信和从容了。大四的时候，他能够

从容地在全校学生活动乃至上千人的集会上作为先进代表发言。因此，了解自己的自我概念和发展合适的自我概念就变得非常重要。同时，由于自我概念的发展性，职业生涯发展也是一个变化的动态过程。



了解自我概念——我的自画像

自画像是一种自我了解。拿出一张白纸，在纸上画下任何一个你认为可以代表自己的东西。可以是人，也可以是动物、植物或任何其他的事物。画完以后试着解释为什么你会用这个东西来代表自己。注意你在解释时所用的描述性语句，它们就是自我概念的呈现。

找一个同伴，互相交换自画像，然后向对方讲述自己的理由。在此过程中，如果你向对方的解释或者画上的内容觉得感兴趣或者不理解，可以随时向对方提问。相互交流的目是从旁观者的角度对自我概念进行澄清。当然，这样的分享要以你自己觉得舒适为原则。

2. 生涯发展阶段和任务

舒伯认为，生涯发展是一个有序、具有固定形态的过程，因此每个阶段的发展都可预测。^①由于自我概念的发展性，生涯发展也有阶段性，分为成长、探索、建立、维持与衰退五个阶段。每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成，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与否关系到后一阶段的发展。而在各个阶段内部同样要面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题，因而形成“成长—探索—建立—维持—衰退”的小循环。具体如图 1-1 所示。

	探索 14~24 岁	建立 25~44 岁	维持 45~65 岁	衰退 65 岁以上
成长阶段	发展适合的自我概念	学习与他人建立关系	接纳个人的限制	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	辨识新问题设法解决	寻找合适的退休处所
建立阶段	在选定的领域中起步	投入所选定的工作	发展新的应对技能	从事未完成的梦想
维持阶段	确定目前所做的选择	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

图 1-1 舒伯的生涯发展理论

① 吴武典. 学校辅导工作[M]. 台北: 张老师文化事业股份有限公司, 1994.

大学生处在整个职业生涯发展过程的探索阶段。这一阶段的个体大部分为学生身份，通过对自身天资、能力的客观评价，现实性地考虑、探索可能的职业选择，并根据未来的职业选择作出相应的教育决策。探索阶段也可以分为三个时期，即结合自身兴趣、需求能力等因素对职业进行尝试性选择的试验期（15~17岁），以实现自我概念为核心，进入就业市场或接受专业训练确定职业选择目标的转变期（18~21岁），正式进入某个职业领域，对该职业对自身生涯发展目标实现的可行性进行判断的尝试期（22~24岁）。探索阶段发展的主要任务是，确定明确、具体的职业偏好并取得实现。

在生涯发展理论的基础上，舒伯进一步提出了生涯成熟度（career maturity）的概念。所谓生涯成熟度，是指在生活的不同阶段发展适合的态度、形成相应的行为并完成对应的任务。掌握某个职业发展阶段的特定任务通常都会带来更多的职业上的成熟并促进下一阶段的发展。^①而自然地，某个阶段的发展任务延迟完成，则会影响到之后的生涯。因此大学生大学期间应当完成职业生涯探索阶段相应的任务，为一生的职业发展打下良好的基础。

3. 生命广度、生活空间的生涯发展观

20世纪70年代，伴随着生涯教育改革在美国的大规模开展，舒伯在其生涯发展理论基础上，进一步加入个体生涯角色的概念，提出在生活广度（life span）和生活空间（life space）的视角下研究生涯发展的理念。其后舒伯又提出了个体生涯彩虹图（life career rainbow, LCR）的理论。在个体生涯彩虹图理论中，舒伯将个体生涯的发展分为横向的生涯发展阶段与纵向的生涯发展角色两个维度，进而绘制出了一个两维度相互影响的生涯发展综合图形（图1-2）。

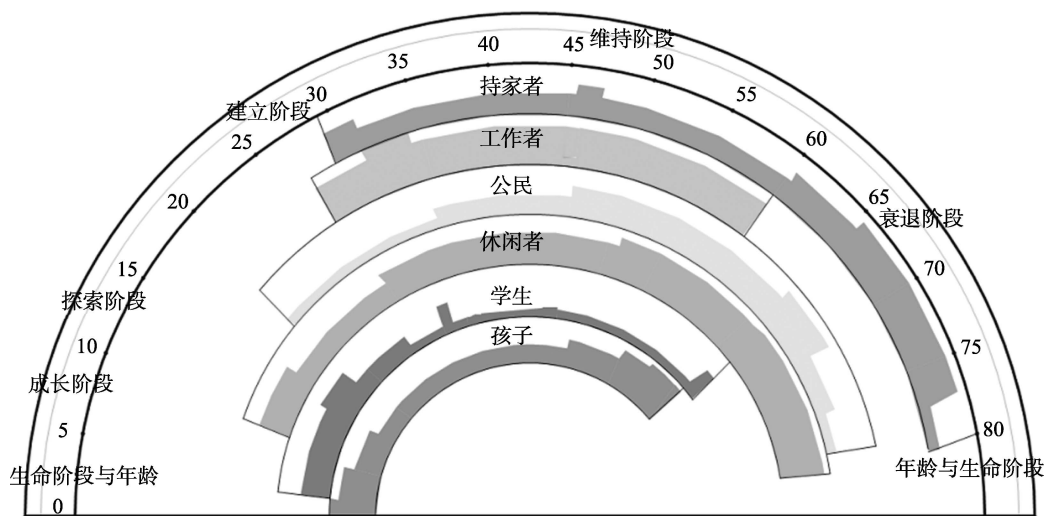


图 1-2 个体生涯彩虹图^②

生涯彩虹图是舒伯生命广度和生活空间生涯发展理论的重要标志。在舒伯看来，个体

① 杜映梅. 职业生涯管理[M]. 北京: 中国发展出版社, 2006: 17.

② 金树人. 生计发展与辅导[M]. 台北: 天马文化事业有限公司, 1988: 49.

通过生涯发展的成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段主要任务的完成来进行生涯发展决策。生涯发展阶段涵盖了包括个体儿童期、青少年期、成年期、中年期、老年期在内的整个生命过程，进而构成了彩虹图上生涯发展的横向维度。而彩虹图的纵向维度是由个体的角色与职位构成的生活空间。舒伯认为，“个体在其一生之中，通常会在家庭、学校、社区、工作场所四个主要场所中扮演儿童、学生、休闲者、公民、夫妻、家长、持家者、工作者和退休者九个主要的角色”。^①

通过生涯彩虹图，舒伯详细地描绘了个体由儿童（成长期）至老年（衰退期）整个生涯发展过程中，扮演每一种角色的具体时期。为了个体生涯的高效发展，舒伯在其生涯彩虹图中加入一个重要的概念——“显著角色”（role salience），即在不同的生涯发展阶段中最为重要的角色。例如，成长阶段的显著角色是儿童，探索阶段的显著角色是学生，成长阶段的显著角色是家长与工作者等。显著角色对个体生涯规划的开展具有极为重要的意义。当前，对标准化显著角色评价工具的研究，在生涯发展理论研究中颇受重视。

生涯彩虹图对大学生具有很强的实用性。彩虹图中的生涯发展角色具有相互的作用，某一个角色的成功往往会带动其他角色的成功。大学生的显著角色是学生，由于个体性格、兴趣、能力倾向等方面的差异，不同的大学生个体对职业生涯发展方向往往具有不同的选择，生涯彩虹图可以帮助大学生个体进一步明确各阶段生涯发展显著角色的相互替换和作用，从而更为客观、清晰地认识自我和社会对个体发展任务的期待以及职业生涯发展中可能会碰到的问题、困难，进而更具针对性、可行性地开展职业生涯发展的规划。



练习

我的生涯彩虹图

生涯彩虹图是职业规划过程中用于自我了解的有用工具，常常用在职业规划的课程教学当中，也可自己进行练习。在实际操作中常常这样来进行。

(1) 准备一张如图 1-3 所示的空白职业生生涯彩虹图。

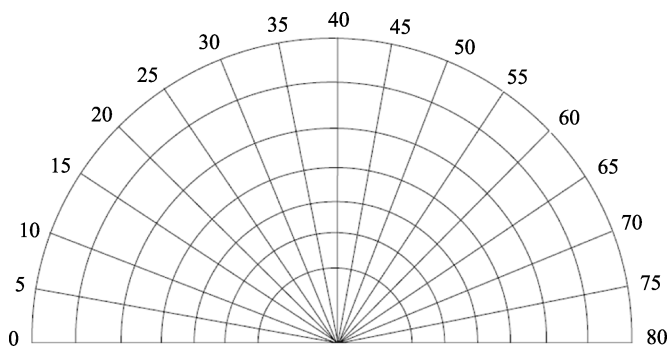


图 1-3 职业生生涯彩虹图

^① SUPER D E. A life-span, life-space approach to career development[J]. Journal of vocational behavior, 1980(16): 282.

(2) 图 1-3 的要点是：按照出生到生命终结（可以自己确定，也可以取 80 岁）按 5 年一段对圆周进行划分，代表人生的某个时间段，而扇面上被同心圆的弧形分割的部分代表不同的角色。角色可以按自己的情况选定，通常有孩童、学生/学习者、工作者、父母、丈夫/妻子、持家者、休闲者、公民等。

(3) 用彩笔在图中画出自己所扮演的角色，一种颜色代表一种角色。按照在某个年龄段扮演某个角色的多少来决定需要把格子涂多满。

(4) 生涯彩虹图的目的是引起学生对“角色”及人生安排的思索，因此在完成彩虹图后，需要回答以下几个问题。

①你的彩虹图中，哪个年龄段看上去内容最多？哪部分的空白比较多？这意味着什么，需要调整吗？

②现阶段的角色分配是你理想的状态吗？为什么？

③未来 5 年会发生什么变化，面临哪些问题？你做好准备了吗？

（二）生涯的社会学习理论

人职匹配理论和舒伯的生涯发展理论都不能单独解释个体的生涯发展，因为选择的内容（选择什么）和选择过程（如何选择）之间存在着相互作用。早期的理论并没有把二者的相互作用看成重要的因素。而社会学习理论则提出，在选择的过程中个体变量和环境变量对生涯发展的影响。并且二者的影响存在着相互作用。

社会学习理论是克朗伯兹及其同事提出的。该理论的基本假设是：一个人的人格和行为都可以最有效地用他们独特的学习经验加以解释。这些经验受先天因素和发展过程的影响。这一理论认为，人是有智慧的、能够解决问题的生命体，他们努力了解周围环境的各种可能性，并反过来控制环境以适应人类的目的和需要。

社会学习理论认为，影响职业决策和职业发展的因素有四类：遗传天赋与特殊能力、环境条件与事件、学习经验和任务取向技能。

(1) 遗传天赋与特殊能力：遗传因素包括种族、性别、身体外貌、身体残疾以及其他一些特性。特殊能力包括智力、艺术天赋或者肌肉协调能力等。个人得自遗传的一些特质，在一定程度上限制了个人职业选择的自由。这些因素包括种族、性别、外在的仪表和特征等。

(2) 环境条件与事件：包括社会的、文化的、政治的、经济的力量以及自然灾害和自然资源。这些因素是人控制之外的因素，包括工作机会的数量及性质、培训机会的数量及性质、选择培训对象和工作者的社会政策与步骤、各种职业的经济的和社会的奖赏、劳动法律和工会规则；自然灾害、对自然资源的要求和可能性、技术发展、社会机构的变化、家庭培训经验及社会和经济资源、教育体制、邻居和社区影响等。

(3) 学习经验：是第三类影响因素。该理论假定每一个人都有独特的学习经验模式，这些学习经验导致最终的职业选择路径。学习经验分为两种，一种是工具性学习（instrumental learning），或者说是直接学习经验。社会学习理论认为，人们倾向于重复那些得到正强化的行为，以便获得更多的正强化。例如，学生刻苦学习英语，考试取得了好成绩，受到了父母和老师的表扬，他/她就会更加努力学习。在工具性学习过程中，个体的

技能越来越熟练，行为本身也开始变成内在的兴趣，并且不再需要外在的强化物来保持行为。也就是说，当人们是从他们行为的结果中学习的时候，他们参与的是工具性学习。另一种是关联性学习（associative learning）。这种学习发生在人们把一些先前的中性事件或刺激与一个充满情绪的事件或刺激相联系。那种经验可能是直接的或者间接的。关联性学习还可能发生在间接的或者替代性的学习过程中，通过外界环境刺激而产生的正面的或者负面的态度和信念。例如，一个男生看到学习小学教育专业的男生常常被他人误解甚至嘲讽，于是就决定不再考虑把小学教师作为自己未来的选择，并且产生小学老师是女性的职业这样的信念。克朗伯兹认为，我们对职业所形成的刻板印象大部分都是关联性学习的产物，而且这些刻板印象非常难以改变，因而可能影响到个人对某些职业的选择。

（4）任务取向技能：学习经验、遗传特征和特殊能力以及环境影响的交互作用导致不同的任务取向技能。任务取向技能包括价值观、工作标准和习惯、知觉和认知过程、心理状况、情绪反应。每个人都有自己独特的学习历史，其可能使人们选择某种职业路径。通常人们可能不记得这些学习经验的特定特征和结果，但他们往往从这些学习经验中得出概括性的结论。^①

四种影响因素的复杂相互作用产生四种结果：自我类推、世界观类推、任务取向技能和行动。自我类推是指人们按照自己的标准或他人的标准观察自己并评价自己的表现。他们会对自己的能力特性以及技能的范围作出类推。这些自我观察的类推可能是内在的或外在的，兴趣是一种自我观察类推，关于个人价值的自我观察也是一种自我类推。世界观类推是指人们通过对自己生活环境所做的观察，推论或预测未来及其他环境中将发生什么。无论是自我类推还是世界观类推都是通过学习习得的。任务取向技能是指在职业抉择过程中，习得的认知和操作能力以及情绪倾向，用以应对环境，解释环境和自我观察与世界观类推的关系，作出关于未来事件的外在和内在的预测。第四种结果是行动，即实施职业选择的具体行为。

社会学习理论表明，有时候大学生所存在的职业生涯规划问题，如生涯方向不确定、生涯犹豫等，有可能是因为个体尚未学到系统而有步骤的职业生涯规划方法。因此出现问题时没必要为此愧疚或忧郁，可以通过学习，积累自己的经验。

（三）生涯的认知信息加工理论

认知信息加工理论是学者彼得森（Gary Peterson）、桑普森（James Sampson）和里尔登（Robert Reardon）在1991年的著作《生涯开发和服务：认知途径》中提出。

认知信息加工（CIP）理论的基础是：在问题解决和决策的过程中，我们的大脑就犹如计算机加工信息那样，对信息进行输入、编码、储存和使用。认知信息加工理论关注的是职业决策的过程。基于对个体信息加工的认知过程研究，CIP理论提出了认知信息加工的金字塔模型（图1-4）来诠释人的决策过程。

认知信息加工模型是由执行领域即元认知、决策领域和知识领域组成的三层结构金字塔模型。金字塔的底层是知识层面，由自身知识和职业知识两部分组成。自我知识包括个体对自身性格、气质、兴趣、能力倾向、价值观等内在特质的客观了解，职业知识包括职

^① KRUMBOLTZ J D. A social learning theory of career selection[J]. The counseling psychologist, 1976, 6(1): 71-81.

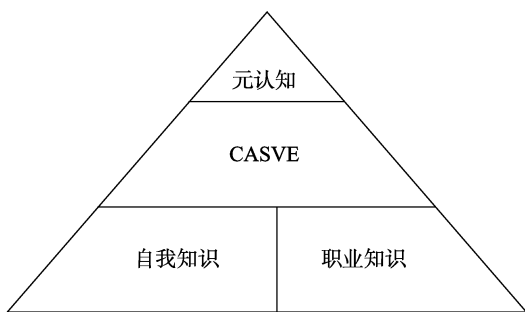


图 1-4 认知信息加工的金字塔模型

业类型、职业需求、职业发展前景等相关外在职业环境的了解。

金字塔的中间层是决策领域，即基于知识领域对自我以及职业信息的了解，进一步加工信息，作出职业生涯决策。这个过程包括以下五个阶段。

(1) 确认需求的沟通（communication）阶段：个体开始意识到理想与现实之间存在的差距，产生合理选择职业的需求感。

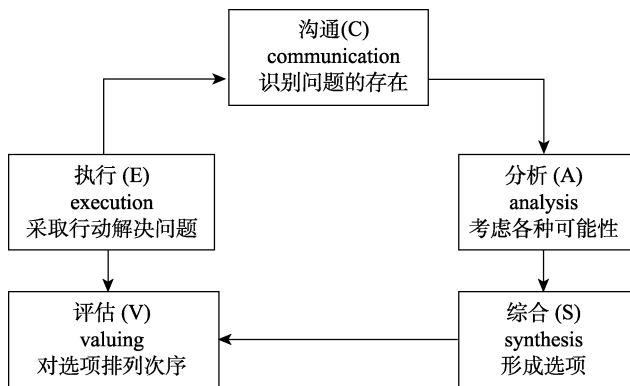
(2) 将问题的各组成部分相互联系起来的分析（analysis）阶段：对所有的信息进行分析。

(3) 形成选项的综合（synthesis）阶段：形成可能的解决方法并寻求实际的解决方法。

(4) 评估选项的评估（valuing）阶段：评估每种选项的优劣，评出先后顺序。

(5) 实施策略的执行（execution）阶段：依照选择的方案做出行动。^①

通过信息加工五个阶段（CASVE）的循环，个体可以完善与职业生涯发展相关的决策。位于金字塔中间的这个决策层是 CIP 理论的核心。CASVE 是一个循环过程，如图 1-5 所示，表示将决策过程分解为从沟通—分析—综合—评估—执行五个阶段，每个阶段对应着相应的决策状态和问题以及相应的解决方法，有助于更好地理解决策和决策问题。本书会在第七章职业决策中对这个循环进行详细阐述。

图 1-5 信息加工技能的 CASVE 循环^②

金字塔的最上层为执行层面，是个体认知职业生涯发展决策的过程，又被称为元认知。所谓元认知就是“对认知的认知”，即我们对上述两个层面加工过程的认知。用计算机来比喻，知识层面的内容好比计算机硬盘上的各种资料 and 文件。唯一不同的是计算机的数据文件储存的是个别独立的数据，而知识在人类的记忆中是以动态的、有结构的模型形式存在

① 里尔登，伦兹. 职业生涯发展与规划[M]. 北京：中国人民大学出版社，2010：68.

② Reardon, 等. 职业生涯发展与规划[M]. 侯志谨，等译，北京：高等教育出版社，2005：18.

着；决策层面好比计算机的操作系统和软件，它们被用来处理我们的各种知识信息；而执行过程层面就好比操作计算机的人。他决定分析哪部分信息，是否需要收集信息，何时前进，何时停止等。

认知信息加工理论的金字塔模型对个体职业生涯发展的完善提供了理论指导与支持。首先，自我知识和职业知识构成的知识领域是个体合理规划其职业生涯发展的基础，没有全面准确的知识基础，个体不可能作出客观的职业生涯规划。其次，生涯水平的高低与决策水平相关。因此，决策领域是非常关键的，CASVE 循环理论为个体提供了优化职业生涯规划决策的途径，通过 CASVE 循环个体可以不断进行有效、恰当的职业生涯规划决策，以确保其职业生涯规划的正确方向，进而个体也获得了生涯决策能力的提升。最后，元认知是对认知过程的认知，实际就是指“学习如何学习”，是一种学习的策略。元认知对决策领域具有调节、控制的作用。因此，元认知能力的完善会直接提高个体解决相关职业生涯规划问题的能力，进而促进个体职业生涯发展的完善，也是认知信息加工理论有别于其他职业生涯规划理论的重要特征。

第三节 职业发展的基本要素^①

职业生涯规划的目的是实现个人的职业发展和人生价值。而这个目的受到多种因素的影响。从外部环境来看，组织的企业文化、管理架构、发展战略等都会对个体的职业发展带来影响；而从个体自身来说，年龄、健康水平、心理状况、受教育程度等个体差异也会成为职业发展的重要影响因素。在所有的因素中，与个体相关的内因对事物发展起着决定性的作用，也是我们最为关注的方面。

成功的职业发展需要拥有敬业精神、乐业态度和专业素养三个基本要素，进而实现人的事业的全面发展和进步。

一、心怀敬业精神

心怀敬业精神，是保证事业正确发展之基。敬业，是尊崇自己的职业，对工作、他人和集体承担责任，以一种尊敬、虔诚的心灵去对待自己所从事的职业。以敬业之心来对待职业，最早可以追溯到公元前 5 世纪古希腊医生希波克拉底关于医生对病人、对社会的责任及医生行为规范的誓言。随着时代的发展和进步，敬业的内涵和外延也在不断发展。

首先，敬业表现出一种崇高的使命感和神圣感。德国哲学家康德在他的《实践理性批判中》中说：“有两样东西，我对它们的思考越是深沉和持久，它们在我心灵中唤起的惊奇和敬畏就会日新月异，不断增长，这就是我头上的浩瀚星空和心中的道德定律。”一个人如果对事业怀有若观浩瀚星空的惊奇之心，就会满怀好奇和兴趣，去追寻和探索其中的奥妙。因为对事业怀有敬畏之情，就能够视自己的职业为天职，在心中唤起对职业的神圣感和使命感，把自己的生命理想与工作紧密地联系在一起。

其次，敬业源自道德和信念的坚守。道德，指衡量一个人的行为正当与否的社会意识

^① 张振刚. 论促进大学生事业发展之三要素[J]. 高校辅导员, 2013(2).

和观念标准；信念指一个人为了实现远大目标而产生的坚定不移、无比强烈的思想感情和意识，包括对某种主张和主义的信服与尊崇，并把它奉为行为准则。信念和道德能够使人迸发出无穷的力量去克服和战胜困难。一个人因为心中有了道德，就会用自律和良知来约束自己，以勤俭奉公、廉洁从政、严守纪律的标准来要求自己。一个人因为心中有了信念，就会像热爱生命一样去热爱工作、关爱社会，自觉地以求真务实、忠于职守、追求卓越的作风去从容面对工作，完成每一项任务。

最后，敬业培养出不断学习、勇于创新的良好习惯。我们所处的环境在改变，工作所服务的对象在变化，所生活的社会在进步。这些变化的因素要求我们必须不断学习，以新的观念、新的知识和新的方式去认识与适应客观世界的改变。敬业不仅表现为一种状态，对工作严谨负责、一丝不苟；还应表现为一种方式，通过不断学习，勇于创新，努力学习新知识，掌握新方法，探索新规律，推进学习和工作的改善，促进效率和效益的提升。

二、胸怀乐业态度

胸怀乐业态度，是保持事业健康发展之策。乐业，是热爱工作，热爱生活，热爱生命，把追求事业进步当作生命的成长来体验，当作一种幸福来感受的过程。乐业的重要特征主要体现在生理和心理的健康，就是拥有一副健康的体魄和一个良好的心态。坚持锻炼身体是一种生活方式，享受事业之乐是一种工作态度。

乐业者注重以健康的心理状态面对工作，主要表现为对事业的热爱之情、对同事的友谊之情和对工作的愉悦之情。

其一，培养和满怀对事业的热爱之情。孔子说：“知之者不如好之者，好之者不如乐之者。”热爱是最好的老师。首先善于在工作中发现乐趣，其次满怀对工作的热情，对同事和客户的爱心，带着热爱去工作，从而用活力、勇气和热忱去面对挑战、战胜困难，在克服困难的过程中享受成长之乐，在为服务社会的过程中享受收获之乐。

其二，建立和发展与同事的友谊之情。美国心理学家马斯洛在其著名的需求层次理论中，把归属和爱的需求置于自我实现和尊重两个需求之前。^①这诠释了归属和爱对一个人事业发展的重要意义与基础性作用。对爱的获取和奉献是对立统一的辩证关系：要想获得同事之爱、家庭之爱、社会之爱，必须首先学会爱别人、爱家庭、爱社会，学会用真情去温暖，用温暖去感动。只有致力去培养并传递这种温暖和感动，才能建立和发展真诚的友谊。一个人一旦拥有了这种真诚和友谊，当他去面对挑战和困难的时候，就会有一个团结的集体与他并肩而行；当他取得成绩的时候，就会有一个温暖的集体与他共同分享。

其三，体验和享受追求事业的愉悦之情。德国哲学家黑格尔在其《美学》第一卷中指出，生命在于过程，人的生命的力量在于灵魂的力量，在于思想的力量，在于他不断地设立矛盾、忍受矛盾和克服矛盾的力量。其意蕴在于：一是生命之乐在于过程之乐。人生最大的快乐，不仅在于取得成功的时候，更在于为了追求事业所作出的不懈努力的过程之中。二是人生和事业的追求没有止境。一个乐业者对物质的欲求有所节制，对事业和知识的精神追求却没有止境。在对事业追求的过程当中，会遇到很多困难。但正因为困难，他的努

^① DENNIS C. 心理学导论——思想与行为的认识之路[M]. 郑钢, 等译. 北京: 中国轻工业出版社, 2007.

力才更有意义；正因为艰苦，他的成功才更有价值，这种意义和价值能够在他心中呈现出持续持久的愉悦与成就之美。

其四，乐业者乐于坚持锻炼身体，努力提高身体的强度、柔韧性和耐力，保持旺盛和充沛的精力，使自己的身体处于良好的健康状态。健康的体魄与成功的事业是密切联系在一起的。锻炼可以减少压力，保持良好的健康状况进而使个体在充满压力的时刻会表现出更少的紧张和自动唤起。锻炼还可以使得大脑的内啡肽这种神经递质增多，使个体变得镇静和情绪改善。^①运动锻炼有个体式和群体式两种。个体式运动锻炼有利于培养一个人战胜自我的能力。通过跑步、登山、游泳等运动，可以使他把在每一次运动过程中忍受孤独、战胜疲劳和困难所获得的生理能量转化为心理能量，并迁移到工作和学习中，使思想变得更加有力。群体式运动有利于培养一个人的合作意识和竞争能力。通过参与、合作、竞争以及身体的碰撞，可以使人的身体变得更加强健，意志变得更加坚强。美国前总统小布什既是长跑爱好者，担任总统时能够以6分45秒跑完一英里；也是一位出色的棒球运动员，担任过耶鲁大学棒球队投手。美国前任总统奥巴马酷爱体育运动，他曾身穿23号球衣，率领普纳赫高中篮球队赢得了夏威夷州冠军。无疑，他们在运动中，通过与别人肌肉的摩擦和碰撞，能够感受到生命的力量；通过与别人的竞争，能够体会到胜利的快感；通过与队友的合作，能够体会到友谊的美好。这种体验会自然地带入工作中，产生无尽的活力和动力，成就了他们的一生。

三、身怀专业素养

身怀专业素养，是推进事业持续发展之本。专业，是从经验、理论、方法论和哲学等方面来不断提高自己的职业专门化水平。

第一，总结工作经验。经验是体验或观察某一事物或某一事件后所获得的心得，包括知识和技能。经验可以使一个人能够以最快的速度、采用最有效的方法去应对工作和生活中遇到的问题。有的人可能经历丰富，但由于忽视对所经历过的事进行总结和反省，往往容易在同一件事上裹足不前，这是缺乏自律和自省的表现。有的人可能经历的事多了，自认为有了一些经验，不顾情况和条件的改变，只是凭经验进行简单的重复，轻则原地踏步，重则做不好工作甚至发生偏差，这是经验主义的表现。专业者总是注重并善于对工作进行理性的总结，从经验中寻找规律，用规律指导实践，在实践中提高水平。

第二，钻研专业理论。专业既表现为一种知识和技能水平，也是一种深入持久钻研、精益求精的过程。首先，从专业知识结构来看，应当在“一横”和“一竖”两方面取得平衡，其中“横”是指要有合理的知识结构和开阔的学术视野，“竖”是指要掌握精深的专业理论和熟练的专业技能。其次，从专业过程来看，一个人要在某一个领域取得成功，需要长期在该领域作出持久、深入、扎实甚至艰辛的探索和努力。一个人的专业优势，在于人有我优，人优我精。所谓“闻道有先后，术业有专攻”。没有坚持不懈的努力和积累，就难以成为优秀的专家，就不可能在事业上取得真正的成功。美国第一位经济学诺贝尔奖获得者，麻省理工学院教授萨缪尔森几乎用毕生的精力致力于一本教科书《经济学》的撰

^① JAMES W K, MICHELLE N S. 情绪[M]. 周仁来, 等译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008.

写。该书已经出了18版，以概念清晰、图文并茂、语言优美、逻辑严谨、深入浅出等特色为其赢得了广泛赞誉，对世界各国的经济学学习者产生了重要影响。

第三，掌握方法论。方法论是关于认识和改造世界方法的系统化理论，帮助我们设计完成一项任务的一般途径和路线。在日常的工作和学习中，方法论为我们提供最一般的范式和框架。人们平常读书、写作和倾听都有方法论。例如，读书有方法论。心理学家发现，读书最有效的方法是SQ4R。即概览（survey），提问（question），阅读（read），复述（recite），联系（relate）和复习（review）。怎么对一篇文章进行“概览”呢？首先读标题，其次读导言，再次读结论。怎么提问呢？可以用5W1H（where, what, when, who, why, how）。写作有方法论。麦肯锡经典培训教材《金字塔原理》为我们呈现了表达和解决问题的逻辑，写作或表达时重点突出、思路清晰、主次分明，有助于让受众有兴趣、能理解、能接受、记得住。倾听有方法论，组织行为学家发现，如果用HURIER（倾听hear，理解understand，记住remember，解释interpret，评估evaluate，回应respond）的方法进行倾听，能够取得更好的沟通效果。在学术研究和社会实践中，方法论可以指导我们如何提出命题，构建概念模型，并将理论模型应用于个体和团队所面临的学术问题或实践困境，进行演绎、归纳、分析、综合、类比以获得结论。专业者善于运用科学方法论进行系统思考，先构思，再决策，后实施。

第四，打下哲学基础。古往今来，一切有成就的政治家、科学家、企业家在某种程度上说，都是哲学爱好者或哲学家。一个人的思想只有闪耀着质量互变、对立统一和否定之否定规律等辩证法之光，才会更加深刻、更有力量。专业者正是通过哲学感悟来获取精神动力，通过哲学思考而判断事业发展的方向。^①

在以上四个方面的专业要素中，哲学负责把握全局和价值判断，具有方向性的指导意义。方法论专注于问题初始态和目标态的界定及其问题解决的路径设计，具有规范性、系统性和普遍性的指导意义。方法侧重于运用理论解决某一个局部或某一领域的具体问题，具有专业性、理论性的指导意义。经验是在解决问题过程中的技能和知识，具有实践性、操作性示范意义。我们应当重视对经验、理论、方法论和哲学的总结、学习、掌握和运用，将其融会贯通，与专业学习、科学研究和工作实践结合起来。

四、实现全面发展

崇高的敬业精神、豁达的乐业态度和精深的专业素养，是全面促进事业成功发展的基本要求。人的事业要全面发展和进步，必须敬业、乐业和专业。

敬业主要基于思想层面。崇高的敬业精神是人的事业发展的核心价值追求，为我们的工作提供行为准则，为我们的思想提供道德规范，为我们的事业指明发展方向，其目标指向良好的社会效果。乐业主要基于生理和心理层面。豁达的乐业态度是我们永远保持乐观和从容，以健康积极的态度、饱满丰富的情感去强健体魄，面对挑战的一种生活方式和工作态度。能够让我们把对事业的向往和追求融入一个集体的共同理想和追求中去，从而使我们在工作中体会成长的快乐，同时得到更多的支持，获得更多的关爱，取得更大的工作

^① 张振刚，论促进大学生事业发展之三要素[J]. 高校辅导员，2013（2）.

效能。专业主要基于技术层面。精深的专业学术素养是事业可持续发展的根本，它能够使我们运用正确的思想方法，沿着科学的工作途径，使用专门理论知识，按照专业的程序规范，去创造性地开展工作，进而获得高效率。

敬业体现为一种思想境界和行为规范，乐业呈现为一种身心状态和工作态度，专业表现为一种技术水平和职业素养。只有敬业没有专业，犹如无本之木、无源之水，敬业的理念和目标就如空中楼阁，工作起来就会力不从心，所收到的效果就会很有限度。只有专业而没有敬业，犹如一艘即将远航的轮船没有罗盘，一列整装待发的火车没有轨道，专业就不能很好发挥作用。只有专业和敬业，而没有乐业，犹如一部机器没有润滑剂，机器的各部件不能协调互动，运行起来就没有韵律和节奏，就不能高效持久地开展工作。

精神敬业、态度乐业和水平专业，分别从思想道德、生理心理、专业技术这三个方面构筑了一个人职业发展的思想基础、身心基础和技术基础。它们三足鼎立，相互依存，相互作用，相互影响，相得益彰，构成了一个人事业成功发展的必要条件体系。这三个要件都十分重要，不可或缺。人类敬业、乐业和专业的努力只有过程，没有终点。人类社会的进步，在于追求卓越，而非止于至善。对于一个优秀的民族，一个先进的组织，一所卓越的大学，一个追求职业发展进步的个体，都需要保持和发展这种精神，并以此作为一种信仰和信念，深深扎根于文化之中，古今中外，概莫能外。

第四节 职业生涯规划的内容和方法

一、职业生涯规划的内容

如果人生是一次旅程，职业生涯规划就可以比作为了一次满意的旅行而进行准备的全过程。旅行前要考虑的事情很多，而首要的无疑是要确定自己的目的地。

我想要去哪里？这个念头可能会很清晰、很明确，也可能心中只有一个模糊的念头，并没有明确的目的地。这时候可能就要问问自己，是喜欢自然风光还是人文景观，想要的是休闲还是探险等。

生涯规划也是一样。我们要想过好自己的人生，要想在大学毕业的时候找到一份满意的工作，就需要先问自己：我到底想要过一种什么样的生活？我想要去做什么样的工作？我的人生所追求的是什么？这就是我们的愿景和目标，是职业规划的出发点和归宿。

（一）愿景/目标

职业规划中最重要的部分，是愿景/目标。

愿景是个人心中或脑海中所持有的意向或景象，它是一个特定的结果、一种期望的未来或意象。它根植于个人的价值取向，得到个体的深度关切，具有感召人心的力量。^①愿景是每个人心目中的神秘岛，是最想去的地方。从词源上看，“vision”（愿景）这个词源于拉丁文的“videre”，原意包括视力、视觉；眼光、远见；想象力、洞察力；憧憬、梦幻、幻觉等多种意思，“vision”被译为“愿景”，愿景是指从某种意愿出发，必须以现实的场景和

^① 彼得·圣吉. 第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M]. 郭进隆, 译. 上海: 上海三联书店, 2003.

方式，来描绘所要创造的未来图像、境界。

目标也是个人的目的地，但在内涵上和愿景有所差别。“goal”（目标）一词的语源是“goeden”，原意就是妨碍、障碍等义，因此目标所体现的是人们在实现“愿景”过程中、在具体的各个阶段上所必须克服的众多“障碍”，它代表的是人们设定的或承诺的一定时期内应当完成的工作量。^①

愿景是我们想要的未来图像，目标是我们为实现愿景而必须克服的障碍。因此，愿景是未来导向的，它始终关注未来，寻求超越。目标是结果导向的，它的重点在于逐步攻克前进道路上的一个又一个的障碍，是对具体任务的逐一完成。目标是理性的，是战略的实施部分，总是伴随行动计划、承诺和控制跟进；而愿景是具象的，是与价值观联系的，是可以调动情感的。

但愿景和目标又有着密切的联系。愿景是理想，是在一个较长时间内设定的发展蓝图规划，愿景带来使命，使命是在愿景背景下，肩负的责任、追求的内容、努力的意义；而目标，就是为了达成愿景，完成使命，在一定时间限度内能够有效达成的可以测量效果的阶段性标志。愿景是理想的描述、目标是愿景落实到现实中之后一个明确的实施对象，愿景必须转化为目标，才能得以明确和实施。

在职业规划中，愿景/目标是规划的起点。没有愿景/目标，职业规划也无从谈起。在刘易斯·卡罗尔的《爱丽丝漫游仙境记》中有一段对话，充分说明了愿景和目标的重要性。

——“请你告诉我，我该走哪条路？”

——“那要看你想去哪里？”猫说。

——“去哪儿无所谓。”爱丽丝说。

——“那么走哪条路也就无所谓了。”猫说。

对大学生而言，了解自己的人生愿景和目标并不是一件易事，绝大多数大学生在进入大学的时候都会感到迷惘，自己未来的道路该如何去走。



案例思考

我的未来很迷茫

小夕是大二轻化工程专业的一名男生。这个专业是国家级特色专业、广东省名牌专业，却不是他喜欢的专业。高考时，他想考到外省去，但父母不同意，让他报考了省内的这所“双一流”大学。因高考成绩不具优势，被调剂录取到现在的专业。在新生入学教育关于专业和行业的介绍上，他了解到近几年本专业对口的行业处于萎缩状态，这让他有些气馁。过去两年里，他学习热情不高，经常上课睡觉或偷偷玩游戏，考试前临时抱佛脚，成绩一般。对于未来，他很迷茫和无助。因为就业方向不好，班里很多同学打算考研。看着同学们每天都很充实忙碌的样子，他开始焦虑，以目前的学习成绩和状态，考研对他来说有些难度。如果去就业，现在好工作不好找，找不到心仪的怎么办？他十分苦恼，不知道接下

^① 王维. 学习型组织之路——关于“学习型组织”的思考与探索[M]. 上海：上海三联书店，2003：94-95.

来的两年里该怎么办才好。

思考：

1. 造成小夕今天的状况，最主要的原因是什么？
2. 要想改变这种境况，他首先应该明确的是什么？
3. 你认为小夕需要帮助吗？他可以向哪些人求助？
4. 要帮助小夕找到方向，还需要哪些关键的信息？

对于小夕这类没有找到发展方向的大学生而言，首先是要他们明确自己的生涯愿景，即自己到底想要什么。了解生涯愿景有很多方法，其中一种是生涯幻游。



练习

生涯幻游

请大家按照以下指导语，尽可能将注意的焦点集中在心中想象的图像上。

现在，请闭上眼睛，深呼吸，尽可能放松自己，在你的座位上调整到一个让你觉得舒服的姿势。调整你的呼吸，吸气……吐气……轻轻地吸进来，慢慢地吐出去。保持这样平稳地呼吸，尽量放松下来。

现在，想象你乘坐时空机器来到了5年后的世界。那时你几岁了？这是5年后一个普通的工作日。你正躺在家里卧室的床上。这时候是清晨，和往常一样，你从睡梦中醒来。你是怎样醒来的？现在几点了？睁开眼你看到了什么？有人和你在一起吗？洗漱之后你准备去上班，开始考虑穿什么衣服。最后你穿了什么样的衣服呢？

你开始出门前往工作地点。你乘坐的是什么交通工具呢？路上你都看到了什么？

现在，你走进了自己工作的地方。想象一下这个地方，它在哪里？看起来是什么样子的？那里都有些什么人？你停下来和碰见的人打了招呼，想象一下这个情形。他们怎么称呼你？你还注意到他们正在做什么，或是你们正在交谈什么？

现在你开始工作。你和多少人在一起工作，他们在做什么？你又在做什么？尽可能仔细地想象你的工作内容。你和别人一起工作还是独自工作？你是在户外工作还是室内工作？

到了吃午饭的时间。你去哪里吃饭？和什么人一起？你们都谈论些什么？接下来回到下午的工作中。下午的工作和上午有什么区别吗？下班之前做的最后一件事情是什么？

你一天的工作结束了。到了傍晚的时间，你想直接回家吗？或者要先办些什么重要的事，或是做一些其他的活动？你的晚饭是在哪里吃的？有谁和你一起吗？晚饭后你又干什么？当所有活动都结束，你躺在床上的时候，你想的是什么？你对这一天的生活满意吗？

你渐渐地进入梦乡。睡吧，10秒钟后我会叫醒你。10，9，8，…，3，2，1。

对于大学生而言，生涯幻游是非常有效的一种了解自己未来人生愿景的方式，利用这

种方法可以大致感受到自己对未来生活的期待。但仅有生涯幻游可能并不够，愿景还需要立足现实来寻找。这时候就需要一些探索 and 发现。通过认识自己是个怎样的人，有怎样的兴趣、能力、价值观、性格等，来发现自己到底喜欢和适合做哪些工作；然后了解工作世界的具体情况，通过对工作情形的认识、理解和把握，综合起来为自己的未来作出初步的决定。例如李岩，他对专业不感兴趣而对与人打交道感兴趣。进一步地了解发现，他不喜欢常规的事务性的工作，比较喜欢有挑战性的。他最有成就感的事情，是从一个广告公司拉到了 2000 元的赞助。生涯幻游时，李岩想象的未来是有很多商务应酬的场景。这些都提示着，李岩或者可以去了解一下销售类的工作，也可以运用大学时间学习一些相关知识并进行实践。而学习也同样重要。尽管专业兴趣不是很浓，但理工科的专业背景能使李岩未来可能进入信息技术这类需要一定的专业背景支撑的行业。当了解到现在和未来之间的联系，制定了接下来的探索目标，李岩觉得自己对未来的职业生涯规划清晰了很多，也有了努力把学习搞好的动力。

所以生涯规划的第一步是愿景，然后我们就可以决定自己要通过什么样的道路、方式来达到这样的目标。比如是毕业后先工作取得一定工作经验，还是先攻读研究生以求得在学术研究方向上的进一步发展。道路明确了，接下来就要为不同的路径进行不同的准备工作了。希望毕业后去企业从事管理类工作的，就要致力于培养自己管理方面的技能；而打算术业有专攻在专业方向发展的，就特别要在技术上做到精深。职业生涯规划，就是在各种系统的理论和方法帮助下，让我们认识自我，认识职业世界，确定自己的选择（决策），并制订好计划按此行动，在此过程中不断评估和修正以实现生涯目标 and 自我成长的过程。

（二）职业生涯规划流程

一个系统的职业生涯规划（图 1-6）包括如下六方面内容：觉知与承诺、认识自我、探索职业世界、决策、行动和再评估/成长。而所有内容的核心，就是个人的愿景/目标——职业规划的出发点和归宿。

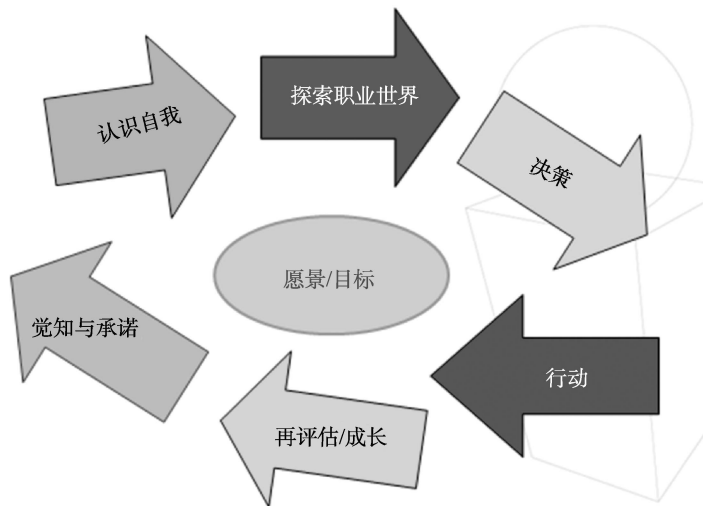


图 1-6 系统的职业生涯规划流程

1. 觉知与承诺

职业规划的第一步是个人认识到职业规划的重要性,愿意对自己的职业生涯负起责任,愿意花时间来规划自己的生涯。职业规划是一个过程,是一套系统的方法,是一种面对生涯的发展态度。它未必能立竿见影,未必能马上能带来自己理想的工作。它更像是播下一粒种子,未来才有机会发芽。只有理解了这一点,足够重视、全程投入,职业规划才能真正地发挥作用。这是开始职业规划前的一种正确的态度。

2. 认识自我

认识自我是职业规划的基础,因为人的所有决定和选择都是根据自己的情况、特点来进行的,系统化的生涯规划是一个“由内而外”的过程。本书第二章会对如何自我探索进行仔细的讲述。在此之前,个人可以诚实地问自己几个问题,看看对自己的了解到什么程度。

(1) 我有哪些人格特质?

(2) 我有些什么兴趣?

(3) 哪些东西是我最看重的?是我生命中最不能缺少的?

(4) 我有哪些技能?哪些是我的核心竞争力?

(5) 对自我其他部分的认识(如健康、性别等)。它们如何影响职业规划?除了对自己提问,我们也可以借助活动来进行基本的自我探索。



练习

生命线

要规划自己的生涯需要我们先对自己有个基本的了解。这个活动可以帮助我们更好地了解自己,让我们通览整个生活和工作的框架。这个活动需要一张大的白纸、钢笔、铅笔、橡皮或水彩笔。

在纸上画一条线,代表你在生命中曾经的位置、你现在所处的地方和你将要去的的地方。线的起点代表着出生,终点代表着死亡。两点之间的生命线意味着你生活中的好时光和坏时光、与他人的关系以及各种各样的经历。你的生命线可以是任意形状,并可以指向任意方向。你可以当它是大道、小径、江河、地图、物体、一条线或任何其他你能想到的东西。标出你现在的位置,不一定要有时间标志,但要表示出你的生活已经过去了多少,还剩下多少。

回顾过去,看看你曾经的经历。在生命线旁边写下一些关于过去的细节。注意生活中的一些重要事件。它们带给你了什么?对你有什么样的影响?

尽可能地预测一下你的未来。尝试描绘你将来会成为什么样子,可以使用符号、标记、图画、颜色、卡通、标签等。发挥你的创造性!未来之路可以伸向许多方向。你觉得你会走向哪里?想象着去走、去实验,看看会发生什么。

当你完成了这个练习,你会发现对于你自己的过去和未来,以及你这个人本身,都有了更清晰的了解。

练习

我的自传

拿出7张（或者更多）的白纸。在每张纸的上端写上“我是谁”。在每张纸上，对这个问题给一个答案。例如，我比较注意别人的感受。然后，试着用半张纸的篇幅详细解释你的答案。看看你的回答和解释。在剩下半张纸中写上答案中吸引你的地方。最后，把这些回答“我是谁”的短文按你喜欢或感觉重要的程度从上到下叠放。

3. 探索职业世界

对职业世界的探索同样是职业规划中的重要内容，往往也是许多两耳不闻窗外事的大学生容易忽略的内容。自我认识和探索职业世界所收获的知识构成了职业规划中的个人知识部分。探索职业世界的目的是充分了解环境，分析职业环境因素对自己职业生涯发展的影响，分析环境条件的特点、发展变化情况，把握环境因素的优势与限制，了解本专业、本行业的地位、形势以及发展趋势。人们通过各种信息渠道全面了解目标职业的技能要求、工作特点、薪酬待遇、发展空间等各方面的信息，然后可以进一步通过生涯访谈、生涯追踪等方法更细致全面地了解职业信息。对职业世界的了解包括如下方面。

- （1）职业世界如何构成。
- （2）职业世界的宏观发展趋势。
- （3）个人所学专业与职业的关系。
- （4）对个别职业的了解：职业对工作者的要求、条件和待遇。
- （5）继续教育方面的选择。

4. 决策

决策是职业规划中对信息进行综合、整理、分析、评估的环节，把在认识自我和探索职业世界中得到的信息进行加工并作出选择的过程。决策需要综合考虑个人兴趣、技能、价值观、性格方面的情况以及个人对待职业、生活方面的各种准则。如果相关的信息不全面，就需要重新回到“认识自我”和“探索职业世界”两个环节，重新收集信息，明确认识。决策部分通常包括以下内容。

- （1）综合与评估信息。
- （2）目标设立与计划。
- （3）制订个人决策的基本方法。
- （4）处理决策过程中的各种问题：生涯信念、障碍。

5. 行动

行动为决策服务，通过行动将决策付诸实现。行动的内容和方向也是在“认识自我”和“探索职业世界”所得信息的基础上作出的增强与补充。例如，要实现的目标所需要的自我素质和能力与现实存在差距的话，就要针对这些缺失的方面进行有计划的培训和提升。职业规划中的行动主要包括以下内容。

- (1) 探索自我及职业世界。
- (2) 设立目标和行动计划。
- (3) 拓展知识面，提高能力素养。
- (4) 树立榜样/标杆并相应调整。
- (5) 进行求职尝试（写简历、面试）。

6. 再评估/成长

职业规划是一个循环往复的过程。在行动的过程中，我们可能沿着过去的规划路线继续前行，也有可能发现随着环境和自身的变化原有的规划已经不再适合自己，这时候就需要再次进行生涯探索，重新进行上述五项内容的工作。对个人职业规划的评估随时随地都可以进行，一旦发现存在问题，可以马上修正。评估—修正—成长—再评估，这是一个循环上升的过程，是每个人发展的必由之路。

二、职业生涯规划的方法

职业规划讲究方法。对待自己的职业规划，不同人采用了不同的方法。在系统、科学的职业规划方法之外，还有以下一些常见方法。

1. 自然发生法

一切顺其自然，让外在力量决定自己的人生和命运。在过去“统一分配工作”的年代这种方法很常见也很实用。而如今随着社会的发展、人性关注的回归，人们越来越希望可以自己为自己作出最好的选择，来体现自己的人生价值和意义。如果可以一直都“顺其自然”下去，永远能够做到“接纳现实，顺应外界要求”，自然发生法也不失为一种选择。

2. 目前趋势法

跟从热门的选择，大多数人怎样，自己也怎样。“从众心理”是人类自我保护的本能表现，所以才出现了“热门”以及“随大流”现象。目前趋势法，可以降低我们的外在风险，但是这个时候容易出现“盲目从众”，并且会忽略自己的个人感受。选择前，需要问问自己，“我究竟喜欢不喜欢，我究竟适合不适合？”因为“最适合的，才是最好的”。

3. 假手他人法

借助自己的人脉资源帮助个人职业发展。“人脉”常常在职业发展中发挥着重要作用。那些已经被我们意识到的人脉资源，要合理地整合与使用；如果自己还没有发现潜藏的人脉资源，要勇敢地发现和拓展，积极地开发和利用。虽然说“前人栽树后人乘凉”，我们也要为自己和自己的后人“种更多的树”，“维护好树”。

4. 最少努力法

选择需要的个人努力最少的职业发展方向。趋利避害是人性的本能。人们习惯性地选择捷径，习惯性地选择简便，这是可以理解的。当然，每种选择都有其利弊。如果在抉择之前能够对所做选择所带来的后果，做到理性地分析和勇敢地承担，做到无怨无悔，那么

这也是务实可行的做法。

5. 拜金主义法

职业规划以对金钱的追求为绝对主导。合法合理地追求经济利益最大化，这一点本身没有错。但如果为金钱不顾一切，甚至打破道德伦理、违反法律法规，无论对于个人、家庭，还是社会、国家，都是不可取的。在追求金钱的同时，必须坚持基本的原则；在现实的社会里，保持清醒的头脑，并不是一件简单的事情。

6. 刻板印象法

以脑海中留存的刻板印象作为职业规划的依据。“刻板印象”指的是个人受社会影响而对某些人或事持固定不变的看法。它既有积极的一面，也有消极的一面。积极的一面表现为：在对于具有许多共同之处的事物进行选择的时候，不需要收集信息，直接以形成的固定看法得出结论，简化了认知过程，节省了时间和精力。消极的一面表现为：在有限认知的基础上作出带普遍性的结论，会忽视个体差异，以偏概全、一概而论，从而导致知觉错误，妨碍作出正确的评估和选择。

7. 橱窗游走法

漫无目的，随处转悠，无从下手。“橱窗游走”的状态，说明了个人还没有了解自己的愿景/目标。就像猴子掰玉米的故事那样，小猴子看到玉米结得大又多，就掰了一个；当它看见桃子长得大又红，就扔了玉米，去摘桃子；当它看到西瓜长得大又圆，就扔了桃子去摘西瓜；最后看到兔子蹦蹦跳跳，就扔了西瓜去追兔子，最后一无所获。如果不尽快确定自身的愿景/目标，那么终将会错失机会，一事无成。

以上的方法也许在某些时候奏效，但显然并不是最系统、科学的职业规划方法。正确的职业规划的方法应该是依照觉知与承诺、认识自我、探索职业世界、决策、行动和再评估/成长六个步骤，在自我认识和职业世界探索的基础上，经过分析与评估，确定了职业的奋斗目标，为了实现这一目标，作出行之有效的行动计划，开展提升自我的实践活动，不断地监控、评估、修正前进的方向。

对大学生而言，职业规划是为自己订下事业大计，筹划未来，拟订一生的方向。这种设计应该从大学入学之初就展开。如果在新生阶段不能合理地规划自己的职业生涯，打好思想、心理、专业知识与技能等方面的基础，就会白白浪费大好光阴，影响大学生的职业目标的实现和将来的职业发展。

对大学生来说，职业规划的具体方法包含以下几项内容。

（一）充分了解自我

充分了解自我对大学生职业规划有着尤其重要的意义。大学生尤其是低年级大学生，常常还未形成稳定的自我认识，对于自己的能力、兴趣、性格和价值观还不能作出清晰明确的判断，自己的专业和职业偏好也可能时常发生变化。因此，大学生应该有意识地通过各种途径积极探索自我。如积极参加各种活动来探索自己的性格特点，认真学习各类课程以发现自己的兴趣偏好，征询亲朋好友的意见以验证对自己的认识，完成恰当的心理测验来了解自己的内在特征。此外，大学生还需要探索自己喜欢怎样的人和环境，擅长什么样

的活动，了解自己在从事什么工作时能体会到快乐和满足，还要了解自己认为什么样的工作最有价值，什么样的工作没有意义等。例如同样一份人力资源的工作，有人会很喜欢，因为他觉得自己喜欢与人打交道，也觉得招聘、选拔人很有价值；但也有人会觉得没意思，因为他不喜欢与别人有太多的交流，也不喜欢比较细致而常规化的工作。所以只有认识了自己，才能从大千世界的众多职业中挑选出适合自己的职业类型，才能选定适合自己发展的职业生涯路线，对自己的职业生涯目标作出最佳判断。

（二）了解所学专业对应的职业及发展前景

对于绝大多数大学生来说，专业方向与未来的职业发展方向关系非常密切。但由于教育早期的职业规划推广不够，很多大学生在填报志愿时准备不够，对专业的填报相对较为盲目，有时选择的专业自己并不熟悉。在进校学习之后，由于对专业不熟悉，加上有些专业课自己并不感兴趣，容易轻易作出“我不喜欢这个专业”“这个专业和我的个人理想毫无关系”的结论。然而事实上，专业与职业的关系并不是一对一那么简单，同一个专业可能对应着很多种职业，每个人都有较大的选择空间。例如学习“数学与应用数学”专业的毕业生，毕业后可以做程序员，可以去知名外企做管理培训生，可以做统计人员、做数学老师，也可以做会计、公务员等。所有专业都是如此，都有广阔的空间和出路，总有一款适合你。大学生应当充分了解不同的职业及其发展前景，而不是想当然地认为只有某种职业适合自己，这是大学生的职业发展任务之一。

（三）了解目标职业对大学生能力和素质的要求

当大学生广泛地探索了各种职业之后，选定了某种职业作为个人发展的目标，此时就需要了解目标职业对于大学生能力和素质的要求，为实现目标做好准备。对目标职业的探索是贯穿大学生涯的重要任务。对目标职业的了解途径包括第一手资料和第二手资料。大学生需要通过实习，切身体验工作世界、目标职位情况，掌握相关的一手资料；更多的，大学生可以通过相关书籍、行业杂志、互联网、国家职业分类大典等查阅目标职位的状况，也可以通过与相关领域的个人进行交流，进行“生涯人物访谈”来获得职业信息。报纸上的招聘广告也是了解目标职业对大学生能力和素质要求的重要渠道。

（四）努力进行能力拓展，提升素质

个人的基本素质是用人单位招聘大学生的重要考量，也是大学生职业生涯成败的重要影响因素。素质是一个综合的概念，是完成某项活动所必需的基本条件，一个人的专业知识素养，身体的健康程度，思维、组织管理等能力以及智商、情商等都包含在内。大学生要拓展哪些能力，提升哪些素质，取决于社会和用人单位对个体的要求。因此一方面大学生需要关注一些普适的通用能力；另一方面，对所了解到的目标职业对大学生的具体能力要求，也应该有针对性地进行拓展。一般来说，大学生需要培养的能力范围很广，包括自学能力、操作能力、研究能力、表达能力、组织能力、社交能力、创造能力等。正如爱因斯坦所说：“高等教育必须重视培养学生具备会思考、探索问题的本领。人们解决世上的所有问题是用大脑的思维能力和智慧，而不是搬书本。”

大学生也同样要注重素质提升，因为社会和用人单位对大学生所要求的不仅仅是能力，更希望大学培养的是人格完善、有责任心、树立了坚定理想信念、具备良好的行为规范的

个体。这些也是大学生需要在大学生活中着力培养的。这些能力和素质能够让他们在将来的职业生涯中受益无穷。



扩展阅读

大学生应该具备哪些素质？

从对大学生的普适性要求出发，华南理工大学学生就业指导中心对大学生和用人单位对能力和素质的重要性评价进行过对比研究（评价采用五点量表，1分代表非常不重要，5分代表非常重要）。结果如表 1-1 所示。

表 1-1 大学生和用人单位对能力和素质重要性评价对比

评价项目	重要程度评价		差值
	大学生评价	用人单位评价	
知识和基本技能			
1. 专业知识理论	4.09	4.55	-0.46
2. 英文水平	3.99	3.9	0.09
3. 计算机应用能力	4.01	4.09	-0.08
4. 写作能力	3.76	3.7	0.06
5. 动手和操作能力	4.51	4.51	0
思维能力			
6. 学习能力	4.68	4.72	-0.04
7. 问题解决能力	4.78	4.71	0.07
8. 创新能力	4.39	4.59	-0.2
组织管理能力			
9. 沟通能力	4.79	4.56	0.23
10. 团队协作能力	4.6	4.57	0.03
11. 领导决策能力	4.2	3.98	0.22
12. 时间及资源管理能力	4.4	4.24	0.16
品质方面			
13. 诚实正直	4.41	4.67	-0.26
14. 敬业精神	4.46	4.68	-0.22
15. 主动性	4.59	4.62	-0.03
16. 挫折承受	4.54	4.42	0.12
其他			
17. 人文素养	4.1	4.18	-0.08
18. 全球视野	3.88	3.94	-0.06
19. 身体素质好	4.42	4.34	0.08
20. 有明确的职业目标	4.26	4.3	-0.04

从表中可以看出，大学生和用人单位对重要的能力和素质指标评价基本一致。对于问题解决能力、学习能力、沟通能力、团队协作能力等能力的重要性均给出了很高的评价。但用人单位和大学生在几个指标的重要性看法上出现了一定的差异，如专业知识理论，大

学生仅给出了 4.09 的平均分，而用人单位评价的重要性为 4.55 分，相差 0.46。而在诚实正直和敬业精神的评价上，大学生的评价也稍低于用人单位，显示用人单位对于个人品质相当看重，与一些基本能力相当。大学生对这些都应该引起重视。

（五）掌握知识体系建构的方法和艺术

学习是大学的重要任务。大学学习必须要掌握学习规律，相应地制订出学习规划，才能有计划地逐步完成预定的学习目标。然而大学生的任务不仅是要学会知识，更重要的是要掌握知识体系建构的方法和艺术。掌握知识体系建构的方法，不仅是为了学习本身，也是为了更好地进行职业生涯规划。

这是因为学习贯穿于职业生涯规划的始终。职业生涯规划的过程，无论是确立人生的目标和方向、准确评价个人特点、评估目标和现状间的差异还是作出职业决策并付诸行动，每一步都是在学习新知识并予以内化，不断吐故纳新，用新的自我来替代旧的自我的过程。这个过程就是知识体系建构的过程。掌握和运用好知识体系建构的方法是做好职业生涯规划的基础。

（六）积极参与校园活动，在实践中成长成熟

实践是大学生增长知识、开阔视野的有效手段。不仅如此，实践还有助于大学生不断修正自我定位，设定比较科学的职业目标，锻炼各项能力，提升个人素质，促进个人的成长成熟。这些对于大学生的职业生涯规划都有着积极的影响。

在所有的实践活动中，校园内的各种实践活动是学生最有机会参与的，也是最基本的实践活动。高校学生管理部门通常会致力于创新育人载体，精心组织活动，尽力为大学生搭建素质拓展平台。积极参与到这些经过精心设计的活动中，对大学生的成长有着积极的促进作用。

只有掌握了学习生涯规划的方法，在大学学习期间不断锻炼自身素质，加强自身修养，夯实学术基础，大学生才能在未来激烈的市场竞争中找到自己的位置，为自己未来的发展和事业腾飞打下坚实的基础。



核心概念

工作 职业 生涯 职业生涯规划 职业发展 愿景 目标



客观题

