

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



策划编辑 师丽华  
责任编辑 胡思佳 柳卫清  
封面设计 张瑞阳

# 职业规划 与就业指导

——认知与实践

高等院校公共基础课精品教材

高等院校公共基础课精品教材

本科版

主编 揭红兰

职业规划与就业指导

——认知与实践

主编 揭红兰

# 职业规划与就业指导

——认知与实践



扫描二维码  
关注上海交通大学出版社  
官方微信

ISBN 978-7-313-27129-7



9 787313 271297 >

定价:49.80元



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



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

高等院校公共基础课精品教材

本科版

◎主编

揭红兰

◎副主编

郑芳芳

宋文琤

◎参编

林泽

陈清微

林萍

# 职业规划与 就业指导

——认知与实践



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

## 内容提要

本书以培养学生职业与就业的核心能力为目标,注重态度引导、知识传导和技能指导,将思想政治工作要素融入课程,兼具实用性与可读性。本书共有十五个项目,包括职业生涯觉醒、自我认知、职业世界探索、职业决策、制定规划、撰写规划书、职业生涯管理、求职前准备、求职礼仪、求职面试、就业保障、职业道德、职业适应、职业素质、自我管理。

本书既可作为高等院校公共基础课教材,也可作为相关人员提升自身素质的参考用书。

## 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

· 一上海:上海交通大学出版社,2022.8

ISBN 978-7-313-27129-7

I. ①职… II. ①揭… III. ①大学生—职业选择  
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2022)第 152256 号

### 职业规划与就业指导——认知与实践

ZHIYE GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO——RENZHI YU SHIJIAN

主 编:揭红兰

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

印 制:三河市龙大印装有限公司

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16

字 数:284 千字

版 次:2022 年 8 月第 1 版

书 号:ISBN 978-7-313-27129-7

定 价:49.80 元

地 址:上海市番禺路 951 号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:13.75

印 次:2022 年 8 月第 1 次印刷

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

大学生职业规划与就业指导课程是促进学生初步完成职业生涯规划、有效提升职业能力和职业素质、树立正确的职业观和就业观的重要课程。本书坚持以培养学生职业与就业的核心能力为目标,注重态度引导、知识传导和技能指导,将思想政治教育要素融入课程。

#### 1. 融入思想政治教育要素

本书以“项目—任务”为基本架构推动能力培养,精选案例,注重思想性和时代性,在帮助大学生掌握职业生涯规划与就业指导相关知识的同时,注重运用思想政治工作的引领作用来推动学生顺利完成学业,顺利落实就业,顺利实现就业稳定。

#### 2. 精准指向学生实际需要

本书针对职业生涯规划的实施推进、职业生涯规划的评价与修正、大学生就业形势及政策分析,以及大学生自我认知、职业探索、职业决策与行动、求职准备、简历制作及面试等问题进行全面讲解。

#### 3. 案例丰富

本书以案例呈现问题情境、提炼要点,为大学生提供职业发展规划指导,引导毕业生理性就业和择业;针对大学生职业生涯规划、择业创业中面临的各种共性和个性化问题,引导大学生明确职业发展方向和定位,并为职业生涯规划与就业指导教师提供可借鉴的教学思路。

#### 4. 兼具实用性与可读性

本书浅显易懂,易于实践,便于大学生培养和提升个人职业素质。与此同时,在“互联网+”教材的建设方面进行了积极的探索,书中设置了一些针对特定知识点的二维码,学生扫描二维码即可在移动端实现随时随地学习。

本书由福建江夏学院揭红兰任主编,郑芳芳、宋文琤任副主编,参与本书编写的还有林泽、陈清微、林萍。本书编写的具体分工如下:郑芳芳负责项目十三、项目十四的编写,以及全书的统筹工作;宋文琤负责项目一、项目七的编写;林泽负责项目八任务一的编写;陈清微负责项目十二的编写;林萍负责项目



十一的编写。揭红兰负责本书大纲、样章的编写与剩余书稿的编写以及全书的统稿工作。

在编写本书的过程中,编者参考了许多国内外专家、学者的文献,在此谨对相关文献的作者深表感谢!

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

<b>项目一 职业生涯觉醒</b> .....	1
任务一 职业生涯规划认知 .....	2
任务二 生涯理论认知 .....	10
<b>项目二 自我认知</b> .....	27
任务一 自我认知的基础知识 .....	28
任务二 职业兴趣探索 .....	29
任务三 职业性格探索 .....	33
任务四 职业能力探索 .....	38
任务五 职业价值观探索 .....	44
<b>项目三 职业世界探索</b> .....	49
任务一 职业的基础知识 .....	50
任务二 职业环境分析 .....	55
任务三 职业世界探索方式 .....	59
<b>项目四 职业决策</b> .....	65
任务一 职业决策的基础知识 .....	66
任务二 职业决策的主要方法 .....	69
<b>项目五 制定规划</b> .....	75
任务一 职业生涯目标的确立 .....	75
任务二 评估与调整 .....	81
<b>项目六 撰写规划书</b> .....	87
任务一 职业生涯规划书的写作 .....	88
任务二 职业生涯规划书的结构 .....	90
<b>项目七 职业生涯管理</b> .....	95
任务一 职业生涯早期管理 .....	95
任务二 职业生涯中期管理 .....	100



任务三 职业生涯后期管理 .....	105
<b>项目八 求职前准备 .....</b>	<b>111</b>
任务一 收集就业信息 .....	111
任务二 求职材料的制作与投递 .....	114
<b>项目九 求职礼仪 .....</b>	<b>127</b>
任务一 面试礼仪 .....	127
任务二 网络面试礼仪 .....	132
<b>项目十 求职面试 .....</b>	<b>137</b>
任务一 面试的程序 .....	137
任务二 面试中的注意事项 .....	142
<b>项目十一 就业保障 .....</b>	<b>149</b>
任务一 就业相关政策 .....	149
任务二 劳动法相关内容 .....	155
<b>项目十二 职业道德 .....</b>	<b>163</b>
任务一 道德与职业道德 .....	163
任务二 职业道德的基本内容 .....	169
任务三 掌握本专业领域职业道德要求 .....	174
<b>项目十三 职业适应 .....</b>	<b>177</b>
任务一 求职角色转换 .....	177
任务二 求职心理调适 .....	181
<b>项目十四 职业素质 .....</b>	<b>191</b>
任务一 职业素质的基础知识 .....	191
任务二 初入职场应具备的职业素质 .....	197
<b>项目十五 自我管理 .....</b>	<b>201</b>
任务一 时间管理 .....	202
任务二 情绪管理 .....	203
<b>参考文献 .....</b>	<b>213</b>

# 项目一 职业生涯觉醒



## 学习任务

🔦 **知识目标:**了解职业生涯规划的含义、种类、特点、误区和要素,熟悉职业生涯规划的步骤,思考未来理想职业与所学专业的关系,增强大学生学习的目的性和积极性。

🔦 **技能目标:**进行生涯规划准备,逐步确立长远而稳定的发展目标。

🔦 **素质目标:**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

### 什么是成功的人生

有个富翁到海边散心,享受阳光浴,看到一个渔夫在风光旖旎的海滩上悠闲自得地晒着太阳,便好奇地走过去,之后有了下面的一段对话。

富翁说:“这么好的天气,你为什么不出海捕鱼呢?”

渔夫说:“我已经出过一次海了,捕到了好几条大鱼。”

富翁说:“那你为什么不多捕一些鱼呢?时间还早呀。”

渔夫反问道:“我为什么要捕那么多鱼呢?”

富翁说:“你每天多花一些时间去捕鱼,有钱了去换一条大船,然后雇一些帮手,这样你就可以捕到更多的鱼,赚更多的钱,买更多的船,拥有船队。到时候,你不必把鱼卖给鱼贩子,而是直接卖给加工厂,你所获得的利润会更多。”

渔夫说:“你的设想好像很有意思。但是我要那么多钱干什么呢?”

富翁说:“有钱还不知道怎么花吗?最起码你可以建一幢豪华的海滨别墅,悠闲自得地享受日光浴。”

渔夫笑着说道:“你说得很有道理。但是,我现在不是已经在享受日光浴了吗?”

渔夫和富翁之间的这段对话深刻反映了不同的人生态度。对于富翁来说,人应该放眼未来,应该趁年轻多做点事,尽可能多地争取到自己想要的东西,老了就可以凭着这些资本尽情享受生活;而渔夫则安于现状,觉得人应该及时行乐。究竟谁是谁非,我们暂不做简单的结论。对这则故事的深入思考,需要我们正确理解“什么是成功的人生”这一许多人都思考过的问题。





## 任务一 职业生涯规划认知

### 一、职业生涯规划的含义

“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》(第7版)中,“生涯”是指从事某种活动或职业的生活。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(Donald E. 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。时间即人的一生中不同的阶段;范围即人的一生中所扮演不同职业角色的数量;深度即人对一种职业角色的投入程度。职业生涯又称职业发展,简单地说,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、工作经历及与职业相关的活动等。在职业生涯的各个阶段,都应重视职业生涯的发展,尤其是在职业生涯早期和中期,一定要把对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。

### 知识拓展

#### 职业生涯的特点

研究职业生涯的特点可以帮助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,如表 1-1 所示。

表 1-1 职业生涯的特点

特 点	内容说明
可规划性	规划职业生涯的目的不是预言职业生涯发展过程中的具体细节,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。在职业生涯的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
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,个人行为方式的不同、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。职业生涯规划越具有个性化,对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义



(续表)

特 点	内容说明
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,高质量地完成各阶段的任务对职业生涯的持续发展至关重要
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

## 二、职业生涯规划的种类

职业生涯按照时代不同,可以分为传统职业生涯和现代职业生涯;按照不同的发展方向,可以分为外职业生涯和内职业生涯。

### 1. 传统职业生涯和现代职业生涯

(1)传统职业生涯。传统职业生涯属于一种传统的终身雇用制度,一个人的全部职业生涯,包括从进入职场到退休都处在同一个组织的边界内,受雇于同一雇主。传统职业生涯表现出严格的等级晋升过程,职业生涯流动的模式基本上就是个人在同一行业和职业中学习和成长,经过时间和经验的积累,呈现出由一个阶段向另一个阶段的直线性晋升的过程。员工与组织之间建立起一种忠诚的心理契约,员工以对企业的忠诚换取长期或终身的就业保障。组织对雇员的技能要求只是单一的特殊技能,雇员不需要面临激烈的就业竞争和频繁的工作变动。

(2)现代职业生涯。在20世纪80年代,劳动者要15~20年才会有一次工作变动,之后缩短为每隔10年劳动者会有一次工作变动;到20世纪90年代,缩短到每隔5年劳动者会有一次工作变动。进入21世纪,劳动者工作变动的频率更快,甚至一年换多个工作。人们将这种新型的职业生涯模式称为无边界职业生涯(boundaryless career)。人们通常所说的现代职业生涯即无边界职业生涯。

无边界职业生涯是指超越单个就业环境边界的一系列就业机会。无边界职业生涯最突出的特点就是跨越了组织边界,雇员的职业生涯不再局限在一个组织中,而是在两个或多个组织中完成;组织不再愿意也很难为员工提供终身或长期的就业保障。员工主动或被迫地频繁流动,使得传统的建立在忠诚观念基础上的心理契约逐渐被以就业能力为基础的心理契约所取代,同时传统的组织等级制度和晋升标准被打破,谁有学习能力、适应能力,谁就能处于职业生涯发展的主动地位。

(3)传统职业生涯向现代职业生涯转变的原因。传统职业生涯向现代职业生涯的转变



是多种因素共同作用的结果,如经济全球化、科技的进步、产业结构的调整等。

① 经济全球化。经济全球化彻底改变了竞争的边界。员工不仅要面临国内日益增多的就业人员,同时也面临来自不同国家的劳动力的就业竞争。就业环境的变化使得越来越多的劳动者不可能在一个组织内完成自己一生的职业生涯。虽然经济全球化表面上只是一个经济过程,但不可避免地会在社会文化的层面上带来强烈的渗透和深刻的影响。人们的文化心理和价值观都受到强烈的冲击,从而使他们对于职业发展的认识发生了变化。

② 科技的进步。随着科学技术的不断进步,科技转化为直接生产力的速度不断加快。科学技术的进步改变了人们的职业生涯。首先,科学技术的发展创造出许多新的职业岗位,也导致传统的“简单劳动型”职业岗位的消失。例如,2021年全国电子商务交易额达42.3万亿元,同比增长19.6%。随着电子商务就业规模日益壮大,电子商务与实体经济融合发展加速,带动了更多人从事电子商务相关工作。在电子商务时代,实体店受到很大的冲击,在很多地区出现关闭浪潮。而许多实体店也正在转型,结合线上、线下的特点,逐步体现出其展示与体验价值的重要作用。例如,天猫商户、当当网商户等都开实体店,让消费者体验更多的新产品,促进线上销售。电子商务的发展渐渐地改变着传统行业,从而改变了许多劳动者的职业生涯。其次,随着市场竞争的加剧和科学技术的进步,生产部门或企业的资本有机构成和劳动生产率不断优化,对劳动力的需求量相对减少,导致一部分在岗员工失业。

③ 产业结构的调整。随着经济的发展、生产的现代化,旧的生产形态和产业部门不断被淘汰;同时,新兴产业的涌现,尤其是第三产业的大幅增加,提供了新的就业机会,不断地把原来分布于传统产业部门的劳动力转移到第三产业。产业结构的调整成为推动无边界职业生涯形成的一个原因。不论是发展中国家还是发达国家,第一产业和第二产业中的员工不断向第三产业转移,使劳动者被迫进行职业变换,打破了原有的职业生涯边界。

### 2. 外职业生涯和内职业生涯

美国心理学教授埃德加·H. 施恩(Edgar H. Schein)提出职业生涯包括内、外两部分,即职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。

(1) 外职业生涯。外职业生涯是指经历一种职业的通路(由教育开始,经过工作期直到退休),是一个人从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境及这些因素与职称、工资待遇等因素的匹配组合,以及两类因素之间的动态匹配变化过程。外职业生涯的构成因素通常是由别人认可和给予的,也容易被别人否认和收回。

(2) 内职业生涯。内职业生涯是指一个人在工作中所具备的知识、观念、兴趣、心理素质、内心感受、经验、能力等因素的组合及其变化过程。内职业生涯强调职业者的主观感受,包括职业者对于周围环境的认知评价及由此产生的态度。内职业生涯的各构成因素一旦被个人取得,别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在。

(3) 外职业生涯与内职业生涯的关系。内职业生涯是根,职业生涯的每次飞跃发展都是以学习新知识、树立新观念为前提条件的,而这些都是内职业生涯的因素。外职业生涯发展是以内职业生涯发展为前提条件的,提高内职业生涯而取得的工作成绩,最终会转化为外职业生涯。人最有价值的是他的内职业生涯部分,因此,无论在任何时候,都要把工作的重点和焦点放在内职业生涯上面。



### 三、职业生涯规划的要害

职业生涯规划简称生涯规划,又称职业生涯规划设计,是指对职业生涯和人生发展进行系统而持续的计划。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成,如图 1-1 所示。具体来说,职业生涯规划是在对一个人职业生涯的客观条件进行测定、分析和总结的基础上,对自己的兴趣、能力、个性及态度等进行综合分析并权衡,结合时代的特点,根据自己的职业倾向,确定最佳的职业定位和奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的行动计划。

职业生涯规划是给自己的未来绘制理想蓝图的过程,是一个职业探索与奋斗的过程,其目的是争取最大的收益,少走弯路,不走错路,避免走回头路,以最佳的路径实现职业理想,从而实现自我价值。



图 1-1 职业生涯规划的构成要素

### 四、职业生涯规划步骤

大学生职业生涯规划主要分为四个步骤:正确评价自己、定位职业目标、选择职业、进行职业生涯的具体规划。

#### 1. 正确评价自己

正确评价自己就是进行自我认知、自我探索和自我剖析,即了解自我,清楚自己的个性、兴趣、职业价值观等情况;分析外部环境,认识周围的大环境和小环境,了解自己所处的行业环境及社会环境的变化趋势,等等。有效的职业生涯规划是在正确评价自己的基础上进行的,要审视自己、认识自己、了解自己,做好自我评估;弄清自己想干什么、能干什么、应该干什么,在多种职业面前会选择什么,还要找出自己的一些弱点。

自我评估的方法有两种,分别是自我测试和计算机测试,如表 1-2 所示。



表 1-2 自我评估的方法

方 法	内容说明
自我测试	<p>自我测试的目的主要是通过回答一些相关的问题来认识自己。这些问题一般是由心理学家或专业人士精心设计出来的。大学生在回答问题时要以客观、冷静的态度对待。通过回答问题,能够反映出个体的特性。典型的问题如下:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 我是谁?</li><li>• 我在哪里?</li><li>• 我将是什么样子?</li><li>• 在人生暮年时,我将完成哪些事? 我有哪些成就? 我的理想工作是什么?</li><li>• 我需要从工作中得到什么东西?</li><li>• 在职业生涯和日常生活中,我在哪些方面做得好或不好? 还需要学习什么,积累什么经验? 我拥有什么资源和优势?</li><li>• 从现在开始,我应该停止干什么? 着手干什么?</li><li>• 职业生涯的长期目标是什么</li></ul>
计算机测试	<p>计算机测试是一种运用现代化软件的测试手段。大学生可以使用科学的测评技术得出较为客观的自我评价,从而进行自我剖析,了解个人的特质,发现自己的职业兴趣、性格属性和能力水平。目前,测试软件有很多,常用的有霍兰德职业倾向测试、卡特尔人格测试等。这些测试能够帮助大学生获得关于自己的更加详尽的参考信息,有利于大学生对自己做出较为全面的评价。如果能够对多种测评技术加以综合利用,测评结果将会更加准确和有效</p>

除自我评估外,大学生还可以请老师、同学、父母及好友一起分析自己的性格、能力。因为自我评价往往有许多不足的地方,很多时候“旁观者清”,他人的评价能够帮助大学生更好地认识自己,对自己进行准确的定位。通过他人的评价,大学生能够得到更多的改善意见和他人的激励,能够更客观地审视自己,促进自己健康成长,提高自身认识的深度和广度,激活自己的思维能力和思考能力,将自己的认识水平提到新的高度。大学生在接受他人的评价以后,只有经历“外部评价作用—自我调控—外因内化”的过程,才能起到提高自己的作用。这一过程是动态的、积极的评价过程。由上可知,大学生可以通过自我评估和他人评价来正确地评价自己。一般来说,自我评估高的个体,他们的自尊心和自我效能都非常高。他们对自己的能力充满自信,有更高的积极性。自我评估是一个不断进行自我反思、自我教育和自我激发的过程。通过正确的自我评价,大学生能够认识自我,认识和把握自己今后发展的方向,增强主人翁意识。

## 2. 定位职业目标

职业目标的设定是职业生涯规划的核心内容。许多人的失败并不仅仅在于前进道路上的艰难险阻,更在于没有信心看到成功的目标。只要定位准确,就能为自己插上腾飞的翅膀,飞向理想的地方。

一个人事业能否成功,取决于其有无正确、合适的职业目标。符合自身实际的职业目标能够为职业生涯规划定下一个良好的基调。职业目标的确定可以从三个方面入手,具体如下表 1-3 所示。



表 1-3 职业目标确定

确定的依据	目标确定的内容
结合自己的兴趣	大学生在确定职业目标时,应当结合自己的兴趣爱好。兴趣是主要驱动力,一个人只有在热忱的鼓舞下,才能真正热爱自己要从事的工作。兴趣能够引起和维持一个人的行动,将该行动推向某一目标。职业目标应当是自己非常喜欢的,也是十分适合自己的,不能人云亦云,不要勉强做自己不喜欢做的事情
有现实性和前瞻性	职业目标的确定是建立在自我评价的基础上的。大学生应清楚了解自己能力的大小,分析自我、准确定位,应尊重自己的实际情况,符合自身的发展,切合实际;要让目标可望又可即,通过努力能够达到;对职业目标的确定是不应该回避个人的缺点和短处的。例如,一个人无法拒绝金钱的诱惑,就不应选择与金钱及道德底线相对密切的职业,如会计、律师等。对职业目标的确定还要根据过往的个人经验去推断未来可能存在的工作方向与机会,判断职业目标的合理性与成功率的大小
明确具体	职业目标应该是特定的,是一个具体的职业。所确定的职业目标应当是社会有人正在从事或做过的工作角色,不能超越当前的时代和现实,不能凭空编造。职业目标越明确越具体,为达到这一目标的内在驱动力就会越大,就越能表现出一个人坚强的意志力,促使其不断地付诸行动,努力克服种种困难阻碍,促进职业目标的实现

### 3. 选择职业

职业选择的标准不在于职业本身的好坏,而在于所选择的职业是否适合自己。在进行职业选择时应做到个人特质与职业相吻合、职业期望与职业相吻合、自身能力素质与职业需求相吻合。

(1)个人特质与职业相吻合。每个人都有自己独特的人格特征与能力特点,并且在社会中总存在着某种职业与他的特质相对应。因此,人的个性特质与职业性质必定能够取得一致性。在实际工作中,最理想的职业选择应该是建立在个人特质与职业要素最匹配的基础上的。个体可以根据美国职业指导专家约翰·霍兰德(John Houand)的职业倾向测试和MBTI职业性格类型测试找出自己的特质,据此找到与个人特质相吻合的职业种类。

霍兰德认为,职业选择是个人人格在工作世界的表露和延伸,即人们在工作选择和经验中表达自己的个人兴趣和价值。职业选择是个人人格的一种延伸,从事同一种职业的人有着相似的人格,他们对各种问题所做出的反应也大体相同,因此能够塑造出特有的人际环境。个人对职业的满意度、职业的稳定性与成就感都由个人的人格与职业特性之间的适配性决定。

大学生在选择职业时要充分考虑自身的特点,做出适合自己的职业领域选择。要选择职业,就要了解职业,了解职业的工作内容、知识要求、技能要求、性格要求、工作环境等,了解自己的职业兴趣、能力和价值观等特质。只有这样,才能做出科学的分析,找到与个人特质相匹配的职业。

大学生在做职业生涯规划时,应对自己的兴趣做客观分析,尽量做到职业生涯规划与自身的兴趣爱好相结合,做到理性择业,寻求职业与个体的理想契合点。

MBTI职业性格类型测试是由美国心理学家凯恩琳·布里格斯和她的心理学家女儿伊



莎贝尔·布里格斯·迈尔斯根据瑞士著名心理学家荣格的心理类型理论与她们关于性格差异的长期观察和研究而形成的,用于衡量人们在收集信息、制定决策、日常生活等方面的性格类型。它是目前全球较著名和权威的性格测试理论。

每个人的性格特点对其事业的成功与否都有着重大的影响。如果选择适合自己性格类型的职业,在工作中就会得心应手;如果选择不适合自己性格类型的职业,就会感到力不从心。在心理学理论中,人的性格可分为内倾型、外倾型和混合型三种。其中,内倾型的人比较适合从事有固定内容的、稳定的、不需要与人过多交往的职业;外倾型的人则适合从事能够与外部人员有广泛接触机会,能充分发挥自己社会交往能力的职业。

MBTI 将人的性格分为四个维度,每个维度中有两个相互对立的极。维度是相对独立的,极总是两两相对的。它们在同一个维度中表现出两个相反的方面。MBTI 职业性格类型测试的具体内容如表 1-4 所示。

表 1-4 MBTI 职业性格类型测试的具体内容

维 度	相互对立的极	描 述
注意力集中之处	外向(E)	注重外在世界,因注意外在事情而获得动力
	内向(I)	注重内心世界,因反省、感觉和意念而获得动力
获取信息的方式	感觉(S)	使用五官收集资料,强调事实,注重实际和具体观点
	直觉(N)	注重事物的可能性与关联性,看重事物的发展趋势
决策的方式	思考(T)	根据客观事实,倚重分析来做决定,注重公平原则
	情绪(F)	在做决定时,从个人观点出发,重视个人价值、喜好和原则
对待外界和处世的方式	判断(J)	喜欢有条理的生活,实践计划时以目标为本
	知觉(P)	不介意突发事情,喜欢弹性生活,注重过程而非目标

以上四个维度八个极通过排列组合共形成 16 种性格类型。例如,性格类型为 ISTP,表示内向、感觉、思考、知觉型的性格。在这 16 种性格类型中,每种性格类型都存在自己的优点与不足。MBTI 职业性格类型测试就是用于探讨各种性格类型与相关职业匹配程度的。大学生在选择职业时,要考虑自己的性格特点,充分发挥性格的优势,扬长避短。

(2) 职业期望与职业相吻合。职业期望是个体对某种职业的渴求和向往,是个体对自己将要从从事的工作的薪资、职业声望和工作环境等的期望。职业期望属于个体倾向性的范畴,是个人职业价值观的外部体现。在选择职业时,大多数学生都希望所从事的工作符合自身的职业倾向。每个人都有不同的职业期望,有的学生在选择职业时期望获得稳定、高收入、声望高的工作岗位,而有的学生追求技术型、独立自主型职位,还有的学生渴望拥有更大的职业发展平台。职业期望与职业的吻合度能够反映大学生的就业质量和职业匹配度。大学生都是抱着一定的职业期望来选择职业的,都希望借助企业单位来满足自己物质和精神上的多层次需要。为了使自己的职业期望能够与职业很好地吻合,大学生应当及早地了解不同用人单位的用人标准,树立合理的职业期望,协调好自我价值实现与满足社会需求的平



衡,必要时调整好个人的职业期望值,实现个人意愿与社会需要的统一。

(3)自身能力素质与职业需求相吻合。能力素质是在工作中可以观察到的与工作中突出表现直接相关的相对稳定的个人特征,是个体在工作岗位上所做贡献的具体能力。任何一种职业都需要一定的能力,不同职业有不同的能力要求。个人选择的职业应与自己的能力相符合,要根据自己的优势和特长去选择适合自己的行业和岗位。自身能力素质也可以被理解为个体潜在的被雇用能力,是从业者从事职业活动与实现职业发展的多种能力的综合,即在职业方面的知识和技能,以及他们的劳动力市场价值。具体内容如表 1-5 所示。

表 1-5 个人的能力素质

类 型	内 容
基本能力	沟通、信息交流、数学推理、思考和解决问题等能力
个人管理技能	积极的态度和行为、责任心、适应能力、持续学习和安全工作
团队技能	与他人协作、项目管理、执行任务等

不同的职业要求个体具有不同的职业素质,不同的人从事相同的职业所需要的职业素质有时也不相同,这是职业素质与个体能力素质的区别造成的。职业能力不是简单的职业知识与职业技能的叠加,它是在掌握专业知识和职业技能的基础上,通过实际运用和迁移,与其他一般能力整合而成的。大学生应在思想上认清自己的优势和特长,根据自己的真才实学和能力特长进行职业生涯规划。

#### 4. 进行职业生涯规划的具体规划

职业生涯规划是指把具体的、有时间限制的、可量化的目标细化为计划,从而制定出相应的具有策略性的规划。

(1)目标实现的时间规划。职业目标实现的时间规划就是要围绕已确定好的职业目标,确定要做的事情、不做的事情及如何做好事情的计划,再加上完成时间的预定。

时间规划要设定先后次序,事情要有轻重之分,重点是要做好重要的事情,不做不相关的事情。重要的事情要优先去做。做到规划中的每天、每个阶段都过得非常有意义,有价值。制定时间规划还应结合自身的情况和职业环境状况划分不同的时间阶段(如短期、中期或长期)及不同内容(如工作、学习、生活等)的实施规划。

大学时期是大学生个人发展最好的黄金阶段,每个大学生都有足够的自由时间。大学阶段的学业规划是大学生在认知自我、了解社会的基础上,从自身实际出发,确定职业发展方向,制定大学学习各年级阶段的目标和总体目标,拟定实现目标的步骤和具体的实施方法。

(2)资格证书的获取计划。随着我国经济的不断发展,国家明确了对劳动用工的规范,实施了职业资格准入制度,使职业资格证受到了与学历证书同样的重视。经职业资格考试成绩合格的人员,国家会授予其相应的职业资格证书。职业资格证书是指按照国家制定的职业技能标准或任职资格条件,通过政府认定的考核鉴定机构对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定,对合格者授予的职业技能水平证明。





当前,我国正处于经济快速发展、产业转型升级的阶段,需要大量的高层次技术技能型人才。许多高校开始通过企业的视角、市场的需求构建校企合作机制,使专业与岗位相对应、知识与技能相结合,达到企业、高校对人才需求的无缝对接;鼓励大学生考取职业资格证书,促进他们有针对性地学习和掌握职业技能,达到专业技术资格的标准。

考取职业资格证书,一方面可以缓解就业压力;另一方面可以提高学生的就业质量。大学生考取职业资格证书以后,要找到专业比较对口、待遇相对较高的工作会更加容易。现在用人单位对人才的需求强调实践能力,而考取职业资格证书便成为一种行之有效的办法。考取了职业资格证书的应聘者可以更好地满足用人单位的需要。

国家职业资格证书认证体系的建设为大学生与企业之间架起了专业与职业相互衔接的“桥梁”,实现了高学历层次向宽泛的职业资格体系的拓展。通过必要的培训、考核拿到相应的职业资格证书,大学生便可以在自己专业的“高学历”平台上拓展与本专业相关的职业,为自己找到职业发展的支撑点,借此走上事业发展之路。

(3)职业发展的路线规划。世界上没有两片完全相同的树叶,也没有两个完全相同的人。一个人要想成才,就要选择一条适合自己职业发展的路线。每个人都是独立的个体,有着鲜明的个性特征。因此,每个人的职业发展路线是完全不一样的。选择职业生涯路线应把握四条原则:择世所需、择己所爱、择己所能和择己所利。也就是说,要注意社会需要、个人兴趣、工作能力和发展机遇之间的平衡。

一般来说,在企业内部存在三条职业发展路线,即行政管理路线、专业技术发展路线、先技术发展路线后行政管理路线。个体在选择职业生涯发展路线时,要考虑三个问题,即“我希望走哪一条发展路线”“我能够往哪一条路线发展”“我可以往哪一条路线发展”。对这三个问题进行综合分析,最后确定适合自己发展的路线。在职业发展路线中,既有纵向发展,又有横向发展。纵向发展具体体现为沿着同一条路线不断地晋升,横向发展具体体现为在同一级别的不同工作岗位上轮岗。在工作中,各条不同的晋升路线对员工的素质要求是不同的,大学生应结合自身的职业发展规划,做到往合适的路线上发展。在选择适合自己的发展路线时,大学生应考虑自己的专业学历、专业职称、从业资格、执业资格等资质,是否具有专业的工作经验,自己的工作能力和发展潜质,等等。

## 任务二 生涯理论认知

### 一、舒伯的生涯发展理论

舒伯于1953年在《美国心理学家》上发表文章,提出“生涯”的概念。他把生涯的发展看成是一个持续、渐进的过程,伴随一个人的一生。

#### 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。一个人的自我概念出现在青春期以前,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的生涯成熟程度。

**第一阶段:成长阶段(0~14岁)。**这一阶段,孩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,通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),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),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),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),生涯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时期以确定方向。

**第三阶段:建立阶段(25~44岁)。**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,并谋求发展和晋升。

**第四阶段:维持阶段(45~64岁)。**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。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,如图 1-2 所示。



生涯阶段 14-65岁	青年期 (15~24岁)	成年期 (25~44岁)	中年期 (45~64岁)	老年期 (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 1-2 舒伯的循环式发展任务

(4)生涯彩虹图。1976—1979年,舒伯在英国进行了为期四年的跨文化研究,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(life span, life space career development)。这一生涯发展观,除包含原有的发展阶段理论外,还加入了角色理论,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”,如图 1-3 所示。

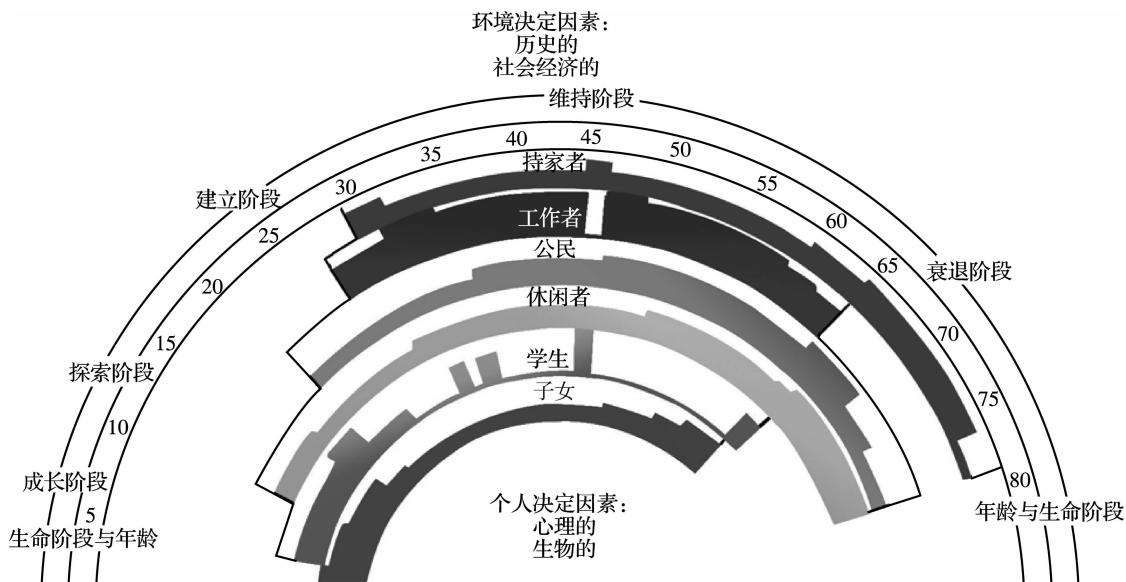


图 1-3 生涯彩虹图

① 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。

② 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。舒伯特认为,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、夫妻、家长、父母和退休者。

### 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。

舒伯特认为,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较佳的透视工具。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。

在画生涯彩虹图时,以下两点需要特别强调:

(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。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,角色的组合如何合理安排才能达到较佳的自我实现。

(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

舒伯特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。舒伯特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延长,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。

## 二、霍兰德的职业兴趣理论

约翰·霍兰德是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授,美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的霍兰德类型论。

### 1. 类型论的理论观点

该理论认为,职业选择是个人人格的延伸和表现,人格特质反映在职业上就是职业兴趣决定职业倾向。霍兰德认为,人格可分为社会型(S)、企业型(E)、常规型(C)、现实型(R)、研



视频

霍兰德职业兴趣测试



究型(I)和艺术型(A)六种类型,职业环境也可以分成相应的同样名称的六类。同一类型的职业通常会吸引相同人格特质的人,从而产生特定的职业氛围。个人人格类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

### 2. 类型论的内容

(1)社会型。社会型人的共同特征:喜欢与人交往,不断结交新的朋友,善言谈,愿意教导别人;关心社会问题,渴望发挥自己的社会作用;寻求广泛的人际关系,比较看重社会义务和社会道德。

社会型人喜欢的职业:喜欢要求与人打交道的工作,能够不断结交新的朋友,从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务,并具备相应的能力。例如,教育工作者(教师、教育行政人员)和社会工作者(咨询人员、公关人员)等。

(2)企业型。企业型人的共同特征:追求权力、权威和物质财富,具有领导才能;喜欢竞争,敢于冒险,有野心和抱负;为人务实,习惯以利益得失、权力、地位、金钱等来衡量做事的价值,做事有较强的目的性。

企业型人喜欢的职业:喜欢要求具备经营、管理、劝服监督和领导等才能,积极实现机构、政治、社会及经济目标的工作,并具备相应的能力。例如,项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师等。

(3)常规型。常规型人的共同特征:尊重权威和规章制度,喜欢按计划办事,细心、有条理,习惯于接受他人的指挥和领导,自己不谋求领导职务;喜欢关注实际和细节情况,通常较为谨慎和保守,缺乏创造性,不喜欢冒险和竞争,富有自我牺牲精神。

常规型人喜欢的职业:喜欢要求注意细节、精确度、系统性、条理性,并且有记录、归档、据特定要求或程序组织数据或文字信息的职业,并具备相应的能力。例如,秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书管理员、出纳、投资分析员等。

(4)现实型。现实型人的共同特征:愿意使用工具从事操作性工作,动手能力强,做事手脚灵活,动作协调;偏好于具体任务,不善言辞,做事保守,较为谦虚;缺乏社交能力,通常喜欢独立做事。

现实型人喜欢的职业:喜欢使用工具、机器,需要基本操作技能的工作,对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣,并具备相应的能力。例如,技术性职业(摄影师、制图员、机械装配员)和技能性职业(木匠、厨师、修理工)等。

(5)研究型。研究型人的共同特征:思想家而非实干家,抽象思维能力强,求知欲强,肯动脑,善思考,不愿动手;喜欢独立的和富有创造性的工作;知识渊博,有学识才能,不善于领导他人;考虑问题理性,做事喜欢精确,喜欢逻辑分析和推理,不断探索未知的领域。

研究型人喜欢的职业:喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务,要求具备智力或分析才能,并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作,并具备相应的能力。例如,科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析人员等。

(6)艺术型。艺术型人的共同特征:有创造力,乐于创造新颖、与众不同的成果,渴望表现自己的个性,实现自身的价值;做事理想化,追求完美,不重实际;具有一定的艺术才能和个性;善于表达、怀旧,心态较为复杂。



艺术型人喜欢的职业:喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉,并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受,并具备相应的能力,不善于事务性工作。例如,艺术方面的有演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人等,音乐方面的有歌唱家、作曲家、乐队指挥等,文学方面的有小说家、诗人、剧作家等。

然而,大多数人并非只有一种性向。例如,一个人的性向很可能同时包含着社会性向、现实性向和研究性向。霍兰德认为,这些性向越相似,相容性越强,一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况,霍兰德建议将这六种性向分别放在一个正六边形的每一个角上,形成霍兰德职业兴趣六边形模型,如图 1-4 所示。

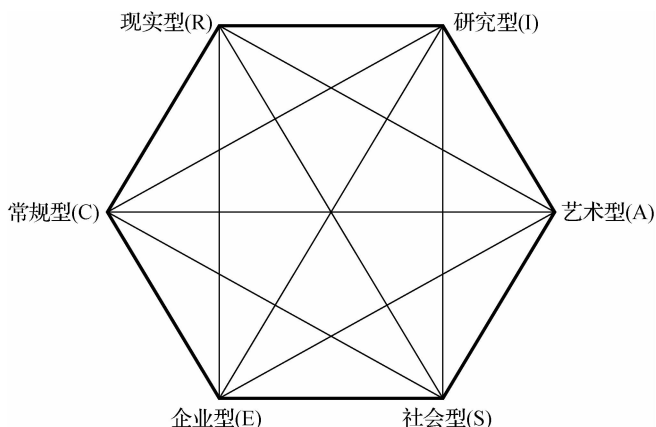


图 1-4 霍兰德职业兴趣六边形模型

工作满意度与流动倾向性,取决于个体的人格特点与职业环境的匹配程度。当人格和职业相匹配时,会产生最高的满意度和最低的流动率。例如,社会型的个体应该从事社会型的工作,社会型的工作对现实型的人则可能不适合。这一模型的关键在于以下几点:一是个体之间在人格方面存在着本质差异;二是个体具有不同的类型;三是当工作环境与人格类型协调一致时,会产生更高的工作满意度和更低的离职可能性。

### 3. 不同类型的关系

霍兰德所划分的六种类型,并非是并列的,而是有着明晰的边界的。他以六边形标示出了六种类型之间的关系。

(1)相邻关系。相邻关系如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 和 CR,属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多。例如,现实型、研究型的人就都不太偏好人际交往,这两种职业环境中也都较少有机会与人接触。

(2)相隔关系。相隔关系如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 和 CS,属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较相邻关系少。

(3)相对关系。在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系,如 RS、IE、AC、SR、EI 和 CA。由于相对关系的人格类型共同点少,因此一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

人们通常倾向选择与自我类型匹配的职业环境,如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作,可以最好地发挥个人潜能。但是,在选择职业时,个体并非一定要选择



与自己兴趣完全对应的职业环境。一是因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体,单一类型显著突出的情况不多。因此,评价个体的兴趣类型时也时常根据其在六种类型中得分居前三的类型组合进行,组合时,根据分数的高低依次排列字母,构成其兴趣类型组(霍兰德人格类型代码),如RCA、AIS等。二是因为影响职业选择的因素是多方面的,不完全依据兴趣类型,还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。因此,在选择职业时会不断妥协,寻求相隔职业环境甚至相对职业环境,在这种环境中,个体需要逐渐适应工作环境。但是,如果个体寻找的是相对的职业环境,意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境,工作起来就可能难以适应,或者难以做到工作时觉得快乐,甚至可能会每天工作得很痛苦。

#### 4. 对类型论的评价

霍兰德的类型论自提出以后,就对生涯辅导产生了广泛的影响。他所提出的类型论有助于对人格/兴趣类型及职业的分析、解释和评估。有许多被广泛使用的测量工作都以霍兰德的类型理论为依据,如霍兰德本人编制的自我探索量表、斯特朗兴趣量表、库德兴趣量表、计算机生涯辅助系统“发现者”和国内的北森职业兴趣测评等。这些测评都可以作为个人进行自我探索的有用工具。

霍兰德将其职业人格类型理论运用于美国劳工部制定的职业条目词典,借助其中职业分析的有关内容,将其中的12 099种职业赋予霍兰德人格类型代码,编撰了《霍兰德职业代码词典》,为各类人员按照自己的职业兴趣类型搜寻合适的职业提供了广泛的应用前景。

霍兰德的类型论结构完整、清晰易懂,在生涯辅导实践中被广泛应用。但也有其局限性,如从长远和发展的观点看,择业者的人格、职业兴趣与职业环境都是发展变化的,在相互适应中相互影响。择业者的职业选择除与人格因素有关外,还与择业者的价值观、情商、工作经验、教育与能力等状况以及广泛的社会背景,如家庭期望、社会需求、科技发展、经济兴衰等有关,应该全面综合考虑。

### 案例故事

王强参加某公司的招聘,面试一个大区销售助理的职位。面试期间,人事经理问他怎么看待出差这件事情。他说他喜欢出差,在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名职员,两个人其他方面都很优秀,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,但是一定要找一名喜欢并且能够随时出差的职员。

正所谓“你的蜜糖,我的毒药”,这句话很好地说明了这一现象。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但难以接受附加条件,这一点甚至会对一个人的职业生涯产生非常大的影响。

### 三、埃德加·H. 施恩的职业锚理论

职业锚理论由美国著名职业指导专家埃德加·H. 施恩教授提出。锚(anchor)是固定、



稳定船的工具,锚被抛下后,深深沉入海底,就可以稳住大船,使船不容易漂走。职业锚是用锚的作用形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩认为,个人在工作选择和发展过程中要遵循个人需要、动机和价值观不断地进行探索;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、资质等便集合成为一个占主导地位“职业锚”。

施恩教授认为,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。

我到底想做什么?(自己的动机和需要)

我到底能做什么?(自己的能力)

我到底为什么做这件事?(自己的态度和价值观)

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、能力以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 1-6 所示。

表 1-6 施恩的八种职业锚类型及其特点

职业锚类型	特 点
技术/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,但愿意在其技术、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/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连接;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/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
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弹性的让他们实现这一目标的职业环境,他们甚至可以牺牲职业的某些方面,如提升等





需要指出的是,大多数人的第一份职业往往不是终身职业。一个人的职业锚要经过若干年的工作实践后才能被发现。施恩认为,人们开始寻找职业锚的平均年龄是 35 岁,找到职业锚的平均年龄是 40 岁。职业锚确定后,长期稳定的职业定位便会产生,事业发展的方向也逐步明朗。

### 四、克朗伯兹的社会学习论

社会学习理论(social learning theory)由班杜拉(Albert Bandura)于 20 世纪 70 年代提出,它以经典行为主义、强化理论和认知信息加工理论为基础。克朗伯兹(John D. Krumboltz)将之引入生涯辅导领域。他认为,个人的社会成熟程度依赖于对他人行为的学习和模仿,并由此决定他们的职业导向。

社会学习理论强调,职业生涯规划辅导不仅仅是将个人特质与工作相匹配,其重点在于个人应通过参与各种不同性质的活动,获得多种多样的学习经验。这些所学到的技能都有可能在未来的工作中派上用场,并能拓展个人的兴趣,培养个人适当的自我信念和世界观。

克朗伯兹提出影响职业决策的四种因素如下:

(1)遗传因素。遗传因素包括种族、性别、外表特征、智力、动作协调能力等。个人由于遗传的一些特质,在某种程度上决定了个人的职业表现或影响着个人所获得的经验。

(2)环境因素。环境因素通常是指在个人控制之外,来自人类活动(如社会、文化、政治、经济、家庭、教育等)或自然力量(如自然资源的分布或自然灾害等)对职业决策的影响。

(3)学习经验因素。克朗伯兹认为,每个人有独特的学习经验,这对于个人的生涯抉择具有重要的影响。他提出了以下两种类型的学习经验:

① 工具式学习经验。个人为了得到好的结果,在特定的环境中采取一定的行为,其后果对个人会有重要的影响作用。克朗伯兹认为,生涯规划和职业所需的技能,可以通过工具式学习经验而获得。

② 联结式学习经验。个人通过观察真实和虚构的模型,通过对人、事之间的比较来学习对外部刺激做出反应。某些环境刺激会引起个人情绪上积极或消极的反应。如果原来属于中性的刺激与使个人产生积极或消极情绪反应的刺激同时出现,这种伴随在一起的联结关系就会使中性的刺激也具有积极或消极的情绪作用。

(4)处理任务的技能因素。处理任务的技能包括解决问题的能力、工作习惯、心理状态、情绪反应和认知的历程等。

克朗伯兹认为,在个人发展的历程中,上述四种因素相互作用,从而形成了个人对自我和世界的推论。一般所谓的个人兴趣、价值观等实际上都是学习的结果。个人学习经验的不足或不当,可能会导致形成错误的推论、单一的比较标准、夸大式的灾难情绪等问题,从而有碍于生涯的正常发展。因此,克朗伯兹特别强调丰富而适当的学习经验的重要性。

### 五、后现代生涯理论

后现代生涯理论主要是指在 20 世纪末以来,一些学者将后现代主义理论运用在生涯领域,生涯理论不断革新并形成了新观点和新变化。其核心观点主要有:接纳生涯的不确定



性,强调生涯的发展变化性;弱化生涯发展的规划力,强调生涯发展的适应力;重视生涯的主观建构,强调生涯的多元性。这些特征与当代多变和不确定的生涯特征相吻合,引起许多生涯理论研究者的注意。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,对当代生涯教育与辅导具有重要的指导意义。

严格来说,并没有哪一位生涯界学者高举“后现代生涯理论”的旗帜,也并无统一的后现代生涯理论流派。本书提到的“后现代生涯理论”是指20世纪末西方后现代主义的世界观和方法论进入生涯领域后,给生涯理论带来的新观点和新变化。在这些观点影响下的生涯理论和研究有生涯混沌理论、无边界职业生理论、生涯建构理论和生涯咨询领域的叙事取向咨询、生涯教练技术。

### 1. 生涯混沌理论

生涯混沌理论(chaos theory of career)被誉为“20世纪三大科学革命性理论之一”。2003年,澳大利亚学者普雷尔(Pryor)和布莱特(Bright)为了把复杂的动力系统的概念应用于寻求发展事业的个人以及在这种背景下发展的个人,将混沌理论引入生涯领域。他们认为,全球化和信息化时代的人类生涯是一个复杂的新型生涯形态,具有开放的、变化的、弹性的、个人驱动的和自主的特点。生涯混沌理论与线性传统生涯理论相比,描绘的是一个复杂的、充满变化的、非线性的生涯世界,主要研究复杂系统是如何发生变化的及相关联的,其理论可能更接近于当前急速变化的环境中人类生涯的本质。

(1)理论内涵。生涯混沌理论认为,世界中的每个事物的发展都会与其他事物发生联系,即一切事物都有能力去影响其他事物,同时也会受到其他事物的影响。这意味着现实中的事物将持续受到潜在的非线性变化因素引起的相互联系和变化的影响,需要注意的是,在具体的时间和空间条件下,它的变化是可预测的。它具有随着时间和空间变化不定期地遵循相似模式变化的倾向,能形成一种动态稳定的变化模式。

(2)基本特征。生涯混沌理论的基本特征如表1-7所示。

表 1-7 生涯混沌理论的基本特征

特 征	说 明
生涯是一个复杂开放的动态系统	个体生涯心理在静态结构上,是一个相对空间中的“分形”结构,是复杂、不规则的
生涯是一个非线性动态变化的过程	借鉴“蝴蝶效应”理论,个体生涯起始状态的微小差异可能导致巨大的变化,看似无足轻重的事件往往会对当事人的生涯发展产生难以预估的影响
生涯是稳定与不稳定的统一	生涯没有终极稳态,变化随时可能产生
生涯具有自主与自驱动性	生涯发展具有主动适应的特征,每个人都可以在一定程度上按自己的计划构建生涯历程
只有提升“生涯灵性”,才能以不变应万变	生涯灵性是指个体在适应复杂性的生涯历程时需要具备的积极的心理特质,是一种更通用和更超越的适应力

总体来说,生涯混沌理论承认人类的局限性,对生涯不再有强烈的控制欲,认可阶段性改变;承认接纳具有偶然性,认为不可预测性和不确定性是生涯发展的本质特征。



### (3) 生涯混沌理论的应用。

① 重视个体的整体性。传统的生涯心理学理论一般采取对生涯发展中的兴趣、性格、价值观、职业满意度、职业类型等构成要素的属性进行研究,而没有考虑生涯各构成要素相互整合而产生的突创结果的影响。生涯混沌理论必须对生涯现象进行整体考察,将生涯发展过程中的各种现象联系起来理解与分析,只有这样,才能更好地理解个体生涯、进行生涯辅导和研究提供了新理念。

② 重视微小差异和机会性因素。传统生涯心理学常采用测量和统计的方式推断、了解个体生涯的特征及其与他人的差异,而忽略了微小差异和机会性因素在个体生涯发展中的重要性。生涯混沌理论认为,生涯复杂系统对微小的初始变化有着敏感依赖性,微小的变化可能带给生涯发展意想不到的变化;而机会和偶然性因素也能在复杂的生涯系统中,因奇异吸引子的作用而使得生涯出现阶段转换,并在个体生涯决策中起到巨大的作用。

### (4) 对生涯教育的启示。

① 客观地看待生涯教育开展。生涯教育的过程中不能无限夸大生涯教育的作用,社会上没有学过生涯心理学或者接受过系统生涯教育的成功人士比比皆是,这是因为他们能不断更新、完善自己的生涯,在不同的环境中自由地转换和内外移动,在各种角色间自由变换。而过分地夸大生涯教育的作用,只会让人产生压力和紧迫感。

② 合理地开展生涯规划。在生涯教育中,长期的生涯行为是难以预测的,而现实生活中完全按照生涯规划方向发展的情况较少见。生涯混沌理论认为,虽然长期的系统行为不可预测,但短期的系统行为是可以预测的,因此要合理、科学且适度地开展生涯规划,而不是急于规划,只做长远规划。生涯规划可以是一个方向,而不一定要具体落实到一个职业或一个岗位。

③ 整体协调生涯规划中的各种矛盾。同一时期,生涯发展过程中可能存在不同的吸引子,它们之间要么互相协调,要么互相矛盾。例如,在填报志愿时,兴趣与就业好的专业对有些人来说就是两个吸引子,如果兴趣与就业好的专业是统一的,那么两者就能和平相处,互相协调。如果兴趣与就业好的专业是相左的,这个时候就要解决好它们之间的矛盾。

生涯混沌理论强调对复杂性的重视,需要在职业发展和咨询方面有多重视角;利用系统内部的思想,将咨询师作为具体的个人以及与他们相似的更大团体的成员来说明。另一个问题是匹配,美国佛罗里达州立大学职业发展技术研究中心的教授詹姆斯·桑普森(James Sampson)正确地指出这是一个过程而非事件。普雷尔(Robert Pryor)和布莱特(Jim Bright)(2009)从“混沌职业理论”角度论证,匹配的积极方面被补充而不是被后现代主义技术所取代,其基础是职业发展的世界包含客观和主观两个方面。生涯混沌理论为现代主义和后现代主义职业发展的整合提供了最一致的理论、研究和咨询视角。

## 2. 无边界职业生涯理论

20世纪90年代以来,随着知识经济和信息技术的高速发展,企业的组织结构发生了根本性的变化,从传统阶级体现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) 基本内涵。1994年,亚瑟(Arthur)在《组织行为》杂志中首先提出无边界职业生涯概念,即超越单个就业环境边界的一系列的就业机会。1996年,他又进一步修正和丰富了



无边界职业生涯的内涵,“无边界”是指组织边界的可穿越性和可流动性,许多人的职业生涯不再是“绑定”的或者受组织约束的,新型雇佣关系产生,个体经历的雇主数量增加。在单一组织中,垂直向上流动的传统职业生涯正在被相对不可预测和没有规则并且频繁跨越组织边界进行水平流动的无边界职业生涯所代替。无边界职业生涯是一种多角度的概念,不仅指职业的实际存在层面,而且涉及实体和心理、主观和客观等多种分析层面。流动性是无边界职业生涯时代的核心特征,那些拥有更强生涯能力(包括认同力与适应力)的个体,可以为工作变动创造更多的机会。无边界职业生涯理论将超越组织边界的职业生涯概念化、满足了长期以来对更宽更广、更具包容性的职业生涯概念的需求。

(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个的组织,来往于多个组织,其职业具有一定的流动性。无边界职业生涯在雇佣关系、组织承诺、个人学习等维度上均与传统职业生涯有明显区别(见表 1-8),更具有灵活性。它可以通过个人能力来获得更高的报酬,报酬的浮动能力也比较大,注重过程和这个经历与所获得的社会网络等。

表 1-8 无边界职业生涯与传统职业生涯的区别

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	独立于雇主施予	依赖于雇主施予
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	正规程序开展培训计划
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。无边界组织生涯时代对组织和个体提出了新的挑战。对组织而言,为了吸引高素质人才,不仅在薪资、岗位、职业地位等方面加大投入,还要在工作满意度、职业满意度和社会认同感等方面给予更高的条件,从而全面、有效地在各阶层进行管控;对个体而言,为了寻求更多、更好的职业发展平台和发展机会,他们会在不同的组织中流动,全力提升自己的核心竞争力。

① 树立良好的责任意识,以主人翁的姿态面对工作需求。在现代无边界职业生涯环境中,学生群体在管理自身的职业生涯时,应当具有更强的责任感,勇于担当和应对职业发展过程中的风险与不确定性。无边界职业生涯对职业人员提出了相对更高的要求,要求他们



敢于从原来相对稳定的雇佣环境中走出来,直面和应对更具有多变性的工作环境,并结合自身的职业内外部环境因素,有计划地开展职业生涯管理。更重要的是,无边界职业生涯需要大学生摒弃长期以来形成的职业依附心理和“铁饭碗”的职业态度,更加明确责任意识在自我培养、自我发展中的重要性。

② 重视自我认知,以主观认知形成职业成功的主要判断依据。客观、准确地开展自我认知有助于大学生对职业兴趣、价值观、性格、能力倾向、技能等方面的了解和科学、合理地制定职业生涯规划。在面对无边界职业生涯的管理中组织扁平化和外部环境的难以预测性时,能准确判断职业成功的依据将主要体现在对工作和职业的满意度、核心竞争力、胜任力、再教育与培训机会、社会尊重与认同等方面,以及职业者主观认知的程度,而不是传统组织领域对职业成功评价标准的薪酬水平、职位水平方面。

③ 坚持终身学习的理念,优化提升就业核心竞争力。对于无边界职业生涯理论的引入,很多学生对其认知并不是非常全面,在了解无边界职业生涯的各种“自我”条件的同时,忽略了无边界职业生涯的实施条件和适应范围。学生个体在进行职业规划时容易形成空、大的盲点,常常会采取一些容易实现的短期利益来开展决策。例如,一味强调工作的自由度和高薪的待遇;频繁转换工作岗位,错误地把这种经历认为是阅历的增加,工作经验的积累。实际上,在很多情况下,用人单位会因频繁跳槽人员的不稳定因素而放弃对从业者的青睐。无边界职业生涯理论关注的是个体的可持续发展,在这个过程中终身学习的态度可以更加全面地增加参与就业的各种能力,从而使学生个体在职场上的核心竞争力不断加强。同时,因工作需要而开展的培训与再学习,是收集和分析职业相关信息的有效途径,可以有针对性地增强和提升自己的职业能力,适应新职业环境的需求。

### 3. 生涯建构理论

在快速变化和充满不确定性的信息科技时代,组织或社会主导的传统生涯模式由稳定、安全的雇佣关系受到极大冲击,使个体职业生涯发展变得灵活复杂。这种转变,是个体从根据社会职业规范的自我组织向根据职业成长规划自我延伸的进步体现,体现的是个体的生涯建构过程。1955年,乔治·凯利(George Kelly)在其出版的《个人建构心理学》中提出“每一个人自己就是科学家”。每个人在成长的过程中,首先体验到发生在自己周围的种种现象,然后通过自己的方式形成自己的理论,预测自我的行为,根据预测来行事。这种行为方式类同于科学家的行为方式,这就是“建构”。生涯建构理论是由美国职业辅导实践与研究的资深学者马可·L. 萨维科斯(Mark L. Savickas)教授在2002年正式提出的,主要探讨个体如何通过一系列有意义的职业行为和工作经历来构建自身职业生涯发展过程。

目前,在生涯建构理论方面产生影响最大的研究者是萨维科斯。他认为,“生涯不是自我展现出来的,而是被建构出来的”。建构是一种行动,不同的生涯阶段有不同的生涯任务,这些任务促使个体主动去完成它们,从而建构个人生涯。个体是生涯的所有者和创作者,所以他多主张自我生命设计。

(1) 基本内涵。生涯建构理论认为,个体职业发展的实质是追求主观自我与外在客观世界相互适应的动态建构过程,而不同的个体以“适应”为核心的生涯建构模型所建构的内容和结果也是不一样的。生涯建构理论指出,个体应综合考虑自己的过往经验、当前感受以及未来抱负做出职业发展行为选择,而职业生涯发展则是个体围绕职业生涯的人生主题而展



开的主观建构过程。

### (2) 生涯建构理论的组成部分。

① 人生主题。生涯建构理论的第一个重要组成部分是人生主题,源于舒伯的理论,即职业生涯发展的动态展示。工作作为个体提供了一个发展的情境,每一个个体人生的重要定位对于个体而言都是有意义的位置。过去,社会组织希望找到合适的员工来构造职业的成功和工作满意,而人生主题观点则让个体通过建立关联来整合主观与客观世界,通过具体工作体验来体现自身价值、能力和意义。人生主题一方面使个体对所从事的工作承担责任,另一方面使得个体关注他们所从事的工作对社会的贡献以及对他人产生的影响,从而增强社会价值感。

生涯故事是生涯建构理论提出的一个概念,旨在揭示个体用于做出有意义的选择和适应工作角色的主题。通过这些关于工作生涯的原型故事,揭示在个体面临的职业发展任务、职业转变和工作创伤中的建构生涯的动力,让个体理解伴随工作的人生动机与现实意义。

② 职业人格。职业人格涉及与个体生涯相关的能力、需求、价值观和兴趣。在个体为最终进入工作世界做准备的过程中,每个个体职业人的形成与发展受到家庭、学校和社会环境的多重影响。生涯建构理论更倾向于将兴趣和其他与生涯相关的物质视为适应的策略,而非现实的状态或者特点。萨维科斯认为,兴趣是不断变化的,与生涯相关的能力、兴趣和价值观是相互关联的现象,它们共同反映社会建构的意义。生涯建构理论还认为,工作环境中因控制和管理而产生的相似性,会导致具有不同潜能的个体形成各种职业人格类型和职业群体,因此应该更加重视个体在工作中会发生的变化,而不是他们工作前的状态。

③ 生涯适应力。生涯建构理论的一个重要概念是生涯适应力(career adaptability)。萨维科斯认为,生涯适应力是指个体在应对各种工作任务及角色转换中进行自我调整的准备状态或社会心理资源,体现了个体在生涯发展过程中面对外部挑战所具备的核心能力。生涯适应力是个体与环境交互作用的结果,是一种可以培养、能帮助个体前进的能力,其中包括生涯关注(career concern)、生涯控制(career control)、生涯好奇(career curiosity)和生涯自信(career confidence)这四个维度与个体生涯适应的发展贯串,最终形成其与生涯规划、决策和调整有关的独特态度、信念和能力。

生涯建构理论认为,建构活动构成了一个适应周期,当新的变化出现时,此周期会阶段性地重复出现。例如,对于每个员工而言,每次新工作的开始都意味着一个新角色的成长阶段也即将开始,包括探索工作职业和薪酬、工作要求和工作流程等,随后逐渐适应这个角色,并在一定时间期限内管理这个角色,最终或是为了寻求更好的发展而转向其他角色,或是组织关系的变化导致其职位的变化。一般有生涯适应力的个体比较关注职业前景,具有较强的对自身职业未来的掌控力,并具有较强的实现自我期望的信心。

(3) 生涯建构理论的应用。生涯建构理论不但能帮助个体了解整个生命周期的职业行为和职业人格类型的内容,以及不同人的职业偏好,还能考察人生主题赋予职业行为意义的动力,以及如何通过不同方式使自己的工作适应其生活。生涯咨询师和研究者,可以探索个体如何通过利用人生主题,把职业人格的自我组织性和生涯适应力的自我延伸性整合为一个整体,引导个体进行职业选择,提高其职业适应能力并建构自己的职业生涯。

生涯建构理论在后现代生涯理论中影响较大,研究者较多,体系较为清晰,实践运用较



广,并因此衍生出不同取向的后现代生涯咨询辅导流派;在生涯干预方面,为生涯教育、辅导咨询提供了理论基础和具体方法,不断引起各界关注。

### 4. 叙事生涯咨询

叙事生涯咨询(narrative career counseling)又称为故事叙说取向的生涯咨询,来源于叙事治疗(narrative therapy)。咨询师不再为当事人解决问题,而是协助当事人以说故事的方式,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,活出新的自我及未来。叙事生涯咨询的生涯观建立在“生涯即故事”的概念上,生涯咨询的过程即是让当事人以其生涯(职业)为蓝本说故事、编故事的过程。叙事取向的生涯咨询流程可分为三个阶段:第一阶段,通过小故事建构生涯;第二阶段,把小故事解构(deconstruct)并重构(reconstruct)进入大故事;第三阶段,共同建构(co-construct)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(carrier coach)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,托马斯·罗纳德开设了名为“设计人生”的课程,次年把教练技术引进生涯领域。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,当事人是自己的问题的专家;第三,教练的核心是促进觉察和行动,直至目标的达成与达成的步骤和过程;第四,相信人们总是在变化,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”来描述生涯的特征,接纳生涯的不可预测和不确定性,不再一味追求规划的准确性,而是以积极的态度,对生涯决定保持开放或弹性。

第三,强调“适应”而非“匹配”。“生涯灵性”“生涯适应力”等强调个体因生涯角色变化而与之保持平衡的能力。

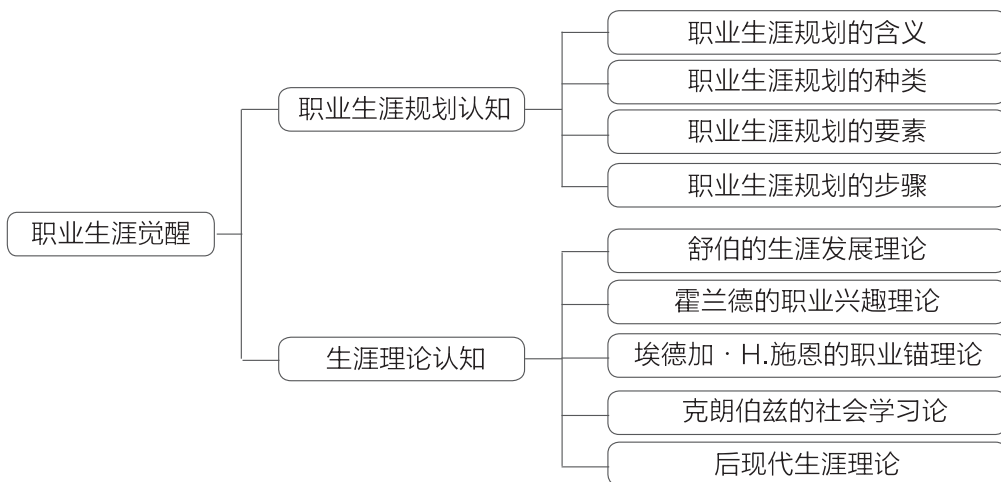
第四,强调个体是生涯的主动创造者,是自己生涯问题的专家,“意义创造”成为生涯发展与生涯咨询的关键词。当然,后现代生涯理论也存在不足,主要在于概念较为笼统模糊,如对关于“生涯灵性”的具体的维度及如何衡量等没有进一步的探究其次。

后现代生涯理论更适用于一对一的个体生涯咨询,如果实施职业指导和大众性生涯教育,其操作性和实践指导性较弱。

在实践运用中,要注意后现代生涯理论与传统生涯理论相结合。



## 项目小结



## 课后实践

## 绘制个人职业生涯规划彩虹图

## 【实训目的】

深入学习舒伯的职业生涯规划发展阶段理论,学会绘制个人生涯彩虹图。

## 【实训步骤】

步骤 1:划分区域。

请在图 1-5 所示的空白职业生涯规划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。

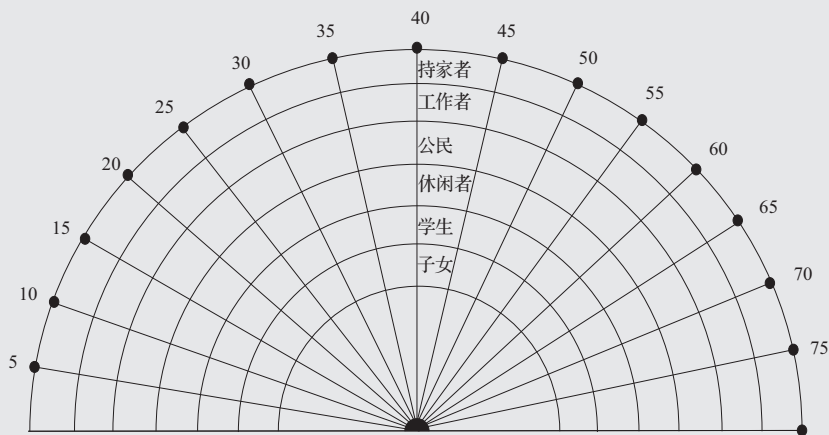


图 1-5 空白职业生涯规划彩虹图





步骤 2:绘制彩虹图。

用不同颜色的彩笔在图 1-5 上绘制出你的成长过程和你憧憬的未来生活。

步骤 3:分享讨论。

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?

---

---

---

步骤 4:评选。

先在小组内对个人职业生涯彩虹图进行评选,每个小组评选出最优秀的职业生涯彩虹图。全班共选出四幅典型的个人职业生涯彩虹图。绘制者分享制作职业生涯彩虹图的经验与感想。