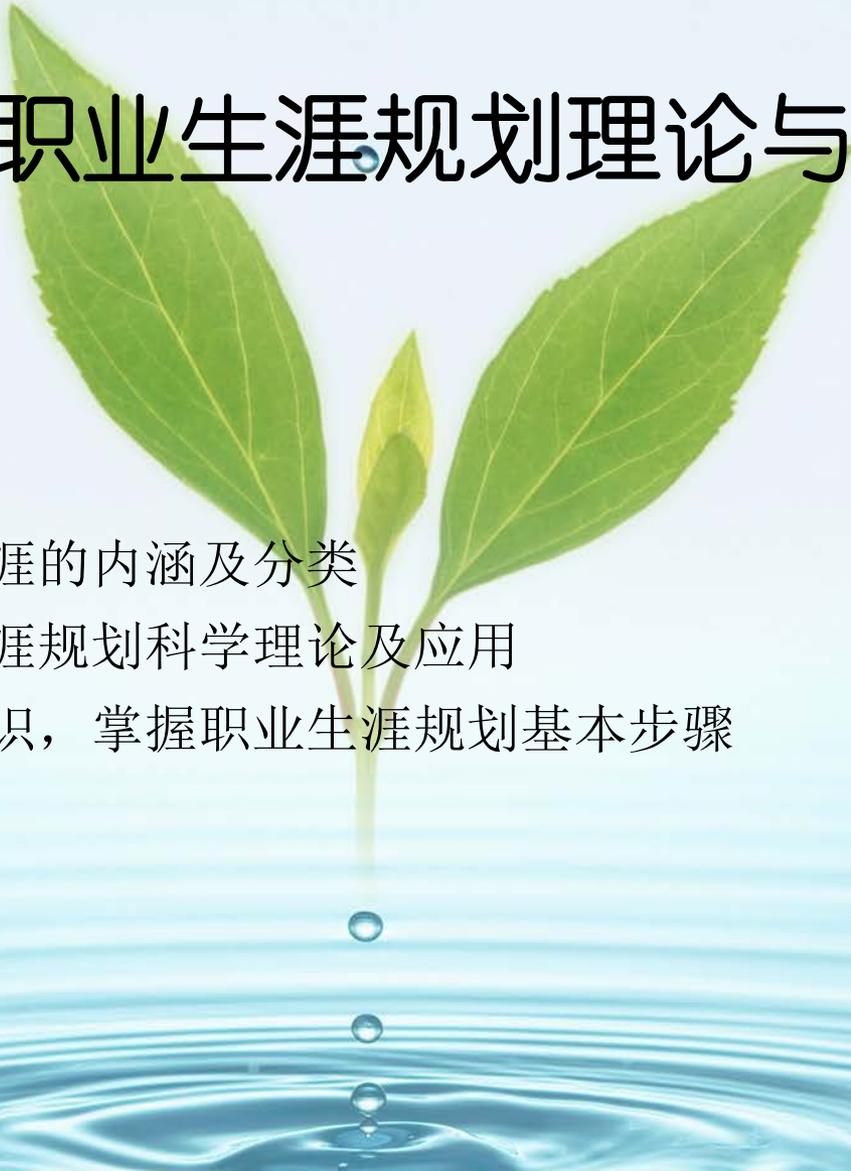


# 大学生职业发展与就业指导教程

**教学指南**

中南林业科技大学人力资源管理系

# 第二章 职业生涯规划理论与步骤



本章学习目标：

- 了解职业生涯的内涵及分类
- 理解职业生涯规划科学理论及应用
- 建立生涯意识，掌握职业生涯规划基本步骤

# 第二章 职业生涯规划理论与步骤

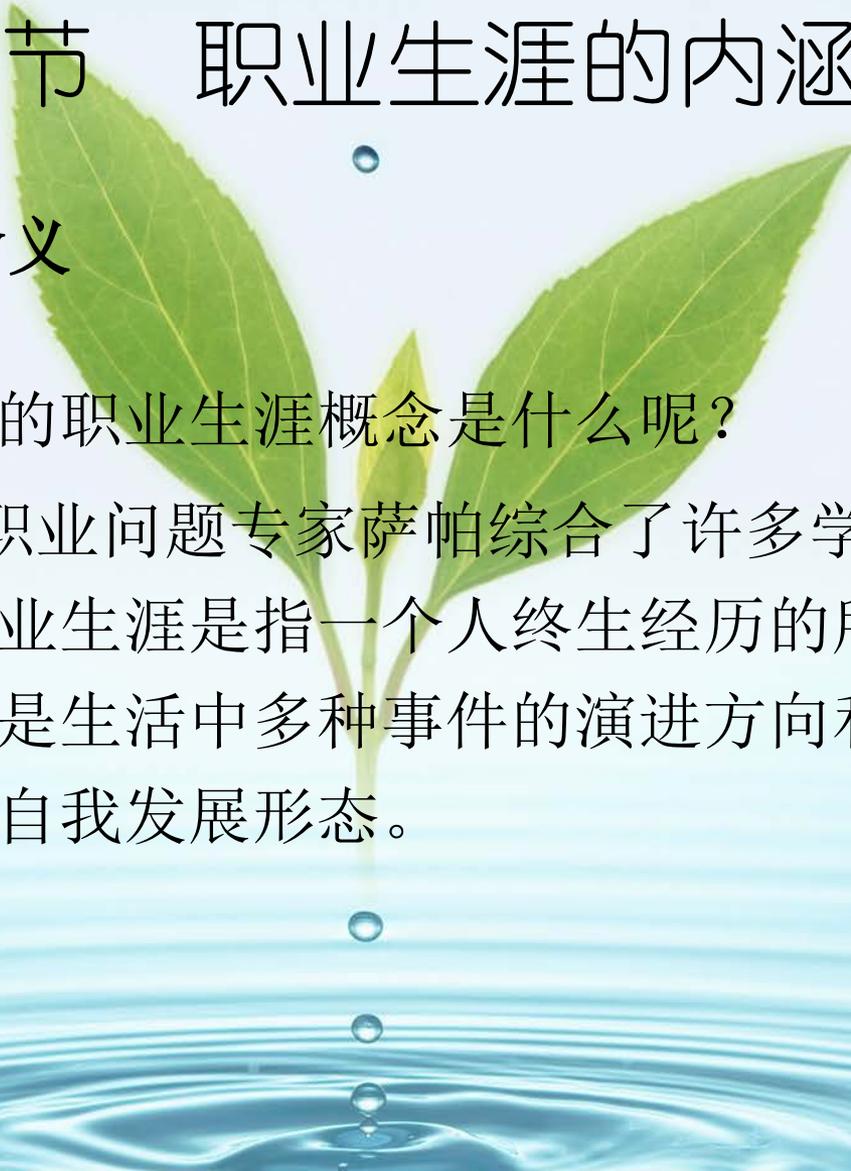


第一节 职业生涯的内涵

第二节 职业生涯规划基础理论

第三节 职业生涯规划基本步骤

# 第一节 职业生涯的内涵



## 一、职业生涯的含义

- 大家普遍认可的职业生涯概念是什么呢？

美国著名职业问题专家萨帕综合了许多学者的看法，指出：职业生涯是指一个人终生经历的所有职位的整体历程，是生活中多种事件的演进方向和历程，是个人独特的自我发展形态。

## • 涵义

- 职业生涯规划，是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制定有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。

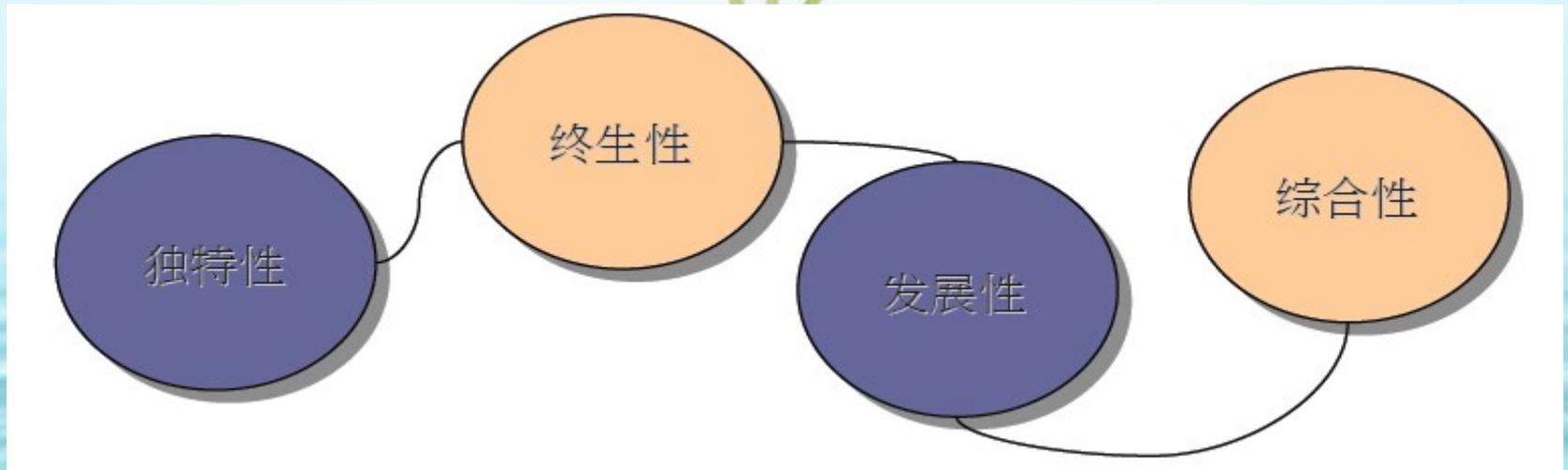
## • 如何理解

- 认知——能力、兴趣、个性和价值观
- 分析——个人和外部环境因素
- 了解——各种职业的需求趋势以及关键成功因素
- 确定——事业发展目标
- 选择——与目标相应的职业或岗位
- 制定——基本措施，高效行动，灵活调整

## 工作—职业—生涯

- 工作（work）是指体能或心智上的努力，以产生某事或结果。工作占人类生活中的绝大部分，人类是透过工作以掌握生活。个人所追求的工作目标可能是工作本身所带来的愉悦感，工作角色所赋予生活的结构、工作所提供的经济支持、或者是其所伴随的休闲型态。工作可能达成经济、社会及心理上的目的。可能获得经济上的酬赏，也可能没有报酬，例如学校工作（schoolwork）、家庭作业（homework）以及家事工作（housework）、志愿服务工作（voluntary work）等。

- 职业生涯（Career）是生活中各种事件的演进方向与历程，统合了个人一生中各种职业与生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展组型。生涯是人生自青春以致退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，除了职位之外，尚包括任何和工作有关的角色，如副业、家庭和公民的角色等。生涯不仅止于工作和职业，还包括了个人的生活风格（lifestyle），与个人在一生中所从事的所有活动



## 二、职业生涯的特征

- 1、终身性
- 职业生涯是一生当中连续不断的过程。生涯概括了一个人一生中所拥有的各种职位、角色，因此，生涯不是个人在某一阶段所特有的，而是终生发展的过程。
- 2、独特性
- 每个个体是独特的，具有不同的特点，在职业条件、职业理想、职业选择等方面的不同，以及为实现自己的职业理想所付出的努力不同，构成了人与人之间区别与独特的职业生涯历程。
- 3、发展性
- 职业生涯是一种发展、演进的动态过程，从整体来看，每个人的职业生涯具有一定的逻辑性。在个人与他人、个人与环境、个人与社会的互动中，每个人根据自己不断充实的社会职业信息、职业决策技术、做出与该阶段相符的职业生涯规划。这个发展的过程涵盖了一个人一生的各个层面。



- 4、综合性

- 生涯以个人事业角色的发展为主轴，也包括了其他与工作有关的角色。生涯并不是个人在某一时段所拥有的职位、角色，而是个人在他一生中所有职位、角色的总和，这个总和不仅局限于个人的职业角色，也包括学生、子女、父母、公民等涵盖人生整体发展的各个层面的各种角色。

### 三、职业生涯的分类

- 1、按性质分类：

内职业生涯

外职业生涯

- 2、按程序分类：

传统性职业生涯

易变性职业生涯



## 第二节 职业生涯规划基础理论

### 一、职业选择理论

#### (一)、帕森斯人职匹配理论

- 美国波士顿大学教授，被誉为“职业辅导之父”。
- 1909年，在《选择一个职业》中提到：选择职业时，首先必须了解个人的能力、态度、兴趣、局限等；其次，要了解各行各业达到成功的需要和条件、优缺点、酬劳、机会以及未来展望等；最后要以个人和职业的互相配合作为职业选择的最终目标。
- 人职匹配。包括条件匹配和特长匹配。

## （二）、佛隆择业动机理论

- 美国心理学家佛隆。
- 1964年出版的《工作和激励》一书中，提出了解释员工激发程度的期望理论。
- 动机强度 (F) = 效价 (V) × 期望值 (E)
- 职业效价越大，期望值越高，员工行为择业动机越强烈，就是说为达到一定目标，它将付出更大的努力。
- 如果职业效价为零或负值，表明目标的实现对个人毫无意义，甚至给个人带来负担。

## 二、职业发展理论

### （一）、金斯伯格的职业生涯发展阶段理论

- 美国著名职业指导专家。
- 1、金斯伯格的职业决策论
  - 职业选择决策是一种发展过程，它不是一个某一时刻就完成的“决定”，而是基于人们长期以来形成的观念。
- 2、金斯伯格职业性成熟论
  - 金斯伯格的职业发展理论分为幻想期、尝试期和现实期。

## (二)、舒伯的职业生涯发展阶段理论

- 美国生涯规划理论大师，集大成者。
- 职业自我概念
  - 它是一个适配的理论，即：人们同时考量自己的特质以及一项职业所需要的特质。
- 生涯发展阶段
  - 成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段、衰退阶段
- 生涯彩虹图
  - 人们同时在不同的空间里扮演不同的角色；所有的角色都彼此互相影响

# 舒伯的生涯发展阶段论

青年期 15岁—24岁      成年期 25岁—44岁      中年期 45岁—65岁      老年期 65岁以上

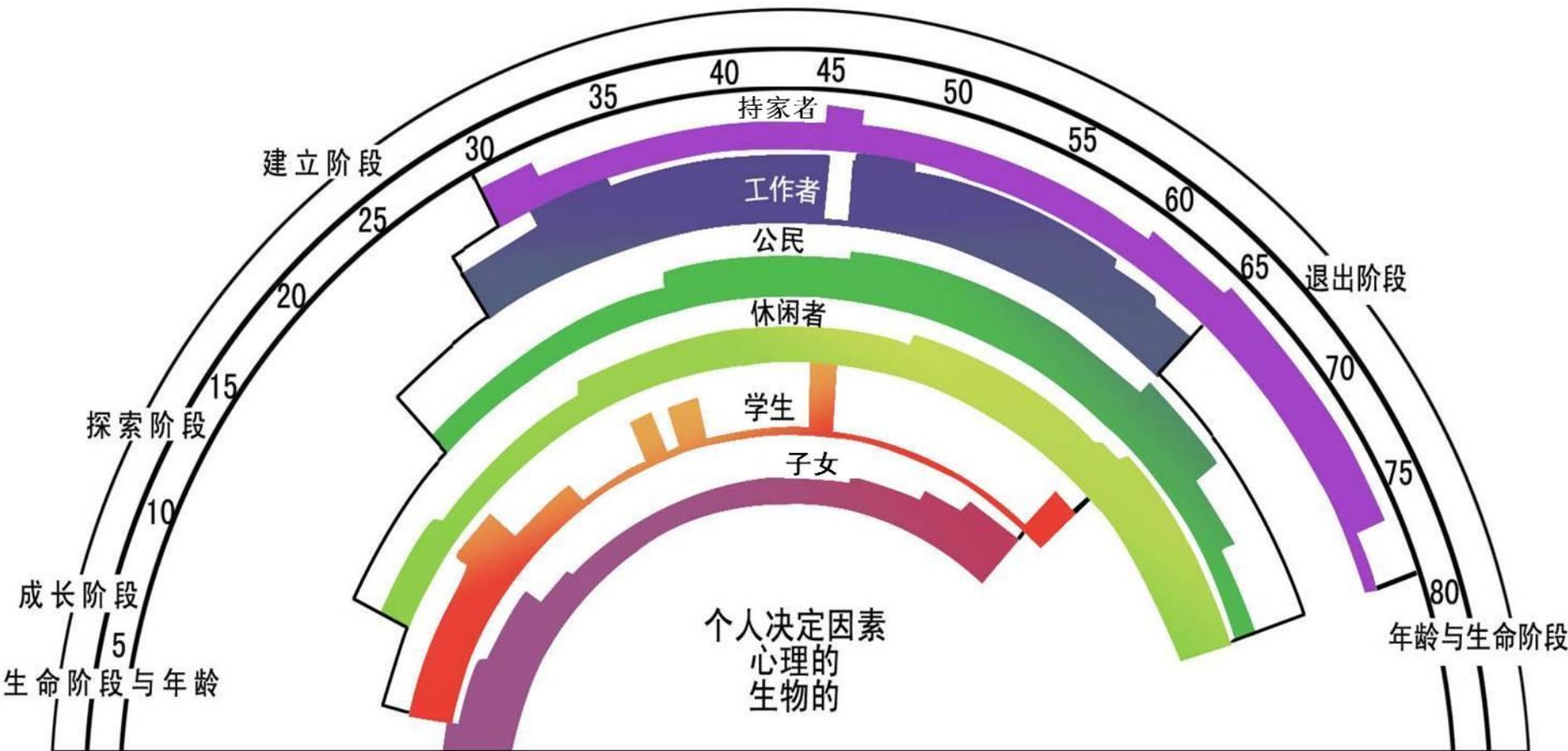
成长阶段	发展适合的自我概念	学习与他人建立关系	接纳个人的限制	发展非职业性的角色
探索阶段	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	辨识新问题设法解决	寻找合适的退休处所
建立阶段	在选定的领域中起步	投入所选定的工作	发展新的应对技能	从事未完成的梦想
维持阶段	确定目前所做的选择	维持工作的稳定	巩固自我防备竞争	维持生活乐趣
衰退阶段	减少休闲活动时间	减少体能活动时间	专注于必要的活动	减少工作时间

# 生涯彩虹图

环境决定因素

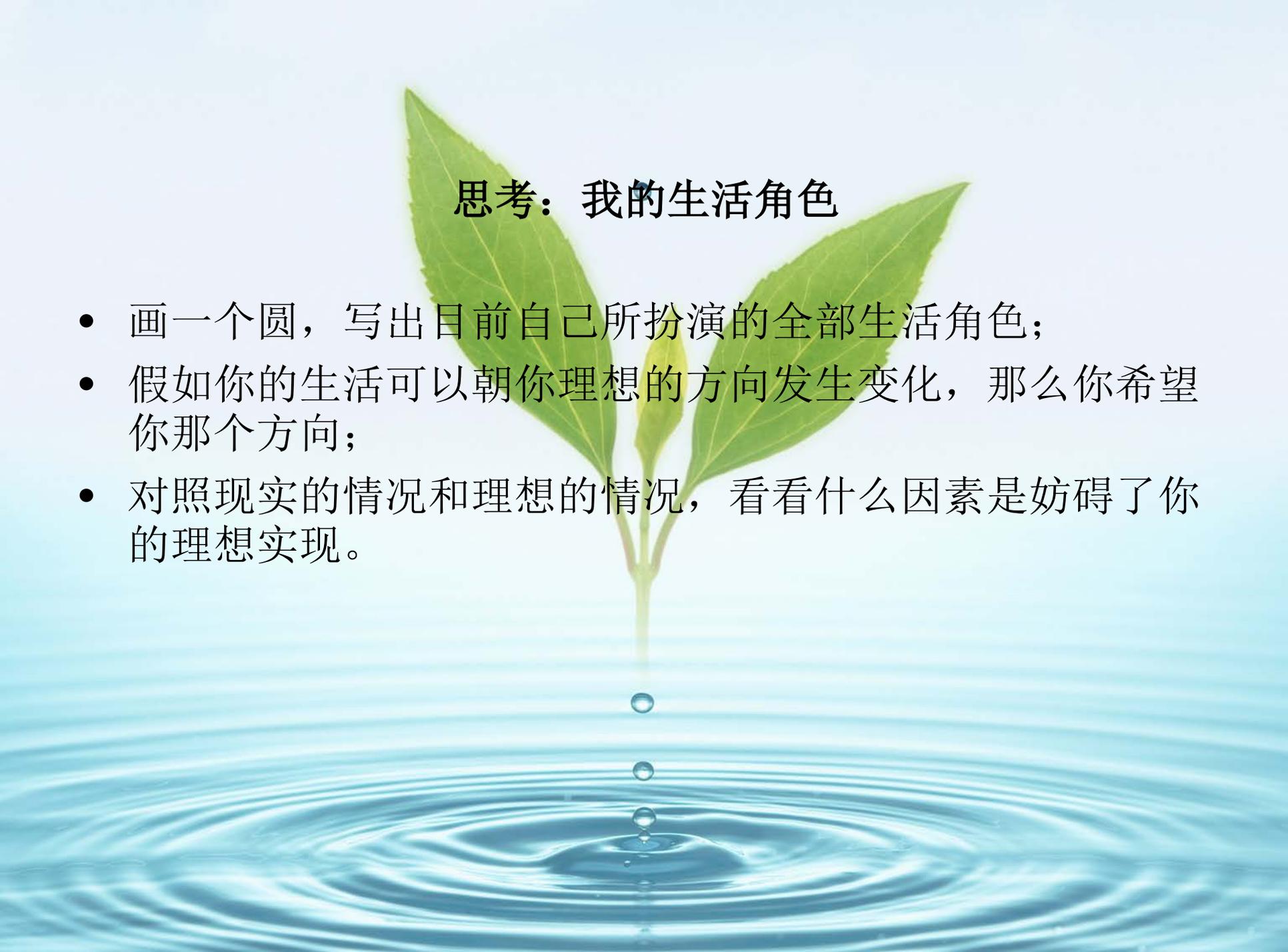
历史的  
社会经济的

个人决定因素  
心理的  
生物的



年龄与生命阶段

生命阶段与年龄



## 思考：我的生活角色

- 画一个圆，写出目前自己所扮演的全部生活角色；
- 假如你的生活可以朝你理想的方向发生变化，那么你希望你那个方向；
- 对照现实的情况和理想的情况，看看什么因素是妨碍了你的理想实现。

## 三、职业锚理论

### （一） 职业锚的概念

所谓职业锚就是指当一个人不得不做出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值。

### （二） 职业锚的类型

- 1、技术/职能型
- 2、管理型
- 3、自主/独立型
- 4、安全/稳定型
- 5、创业型
- 6、服务型
- 7、挑战型
- 8、生活型



## 活动一 绘制自己的生涯彩虹图

- 想象自己未来的生活角色，找一张空白的纸，首先画出彩虹图的半圆，并标注年龄阶段和你可能扮演的角色名称，然后将你在某个年龄所希望扮演角色的区域，按照你认为它重要性的程度，涂上颜色（一种角色一种颜色）。

## 活动二 幻想十年后的自己

- 设想未来十年在不同的生活角色上，你要完成的事情或目标是什么？你可以发挥想象力，想象未来十年里个人和社会可能发生的变化，你必须要面对的问题，以及你想要达到的目标或梦想。

◎我十年后典型的一天描述：

※我十年后从事的工作（含读书）的描述：

- (1) 我十年后从事的工作是 \_\_\_\_\_。
- (2) 我十年后从事的工作内容是 \_\_\_\_\_。
- (3) 我十年后从事工作的场所在 \_\_\_\_\_。
- (4) 我十年后工作的场所周遭环境为何 \_\_\_\_\_。
- (5) 我十年后工作的场所周边人群为何 \_\_\_\_\_。

## 活动二 幻想十年后的自己

### ※ 我十年后生活型态的描述：

(1) 我十年后婚姻状态是  已婚  未婚  其它 \_\_\_\_\_。

(2) 我十年后家中成员有子女 \_\_\_\_\_ 人  
 父母同居 否 \_\_\_\_\_  其它 \_\_\_\_\_。

(1) 我十年后居住的场所在 \_\_\_\_\_。

(2) 我十年后居住的场所周遭环境为何 \_\_\_\_\_。

(3) 我十年后居住的场所周遭人群为何 \_\_\_\_\_。

# 第三节 职业生涯规划基本步骤

职业生涯规划的要素

职业生涯规划

= 知己 + 知彼 + 抉择 + 目标 + 行动

# 职业规划五步曲

## (1) 客观认识自我，准确定位

评估自我：想做什么？能做什么？适合做什么？看重什么？人岗是否匹配？人企是否匹配？

## (2) 评估职业机会，确定目标

评估外界：对我的要求？有什么样的机会与挑战？

## (3) 择优选择职业目标和路径

在知己、知彼的基础上，选择最适合自己的职业目标

长期目标：专家？管理者？技术？营销？

短期目标：积累能力和经验？追求业绩？

针对目标选择最适合自己的路径，注意要考虑风险指数。

## (4) 制定行动策略，终生学习，高效行动

区分轻重缓急，学会时间管理和应对干扰

## (5) 与时俱进，灵活调整，不断修正和反馈

不断修正、优化职业规划，以适应各种变化