

大学生公共素质课创新型精品教材

大学生职业生涯规划

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编 孙 霏 童凤莲 李艳梅



大学生职业生涯规划

主 编 孙 霏 童凤莲 李艳梅



中国教育出版传媒集团



语文出版社



中国教育出版传媒集团



语文出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划 / 孙霏, 童凤莲, 李艳梅主编.
北京: 语文出版社, 2025. 2. --ISBN 978-7-5187
-2215-0

I. G717.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2025UK947 号

责任编辑 许雪松
装帧设计 江林春
出版  语文出版社
地址 北京市东城区朝阳门内南小街51号 100010
电子信箱 ywbsywp@163.com
印刷装订 定州启航印刷有限公司
发行 语文出版社 新华书店经销
规格 880mm × 1280mm
开本 A4
印张 12.5
字数 319千字
版次 2025年2月第1版
印次 2025年2月第1次印刷
定价 42.00元

 010-65253954(咨询) 010-65251033(购书) 010-65250075(印装质量)

目 录

项目一 识得庐山真面目——认识职业生涯	1
任务一 概述	2
任务二 职业生涯规划의著名理论	5
任务三 大学生职业生涯规划的原则与意义	11
项目二 遇见未知的自己——自我探索	16
任务一 职业兴趣	17
任务二 职业性格	26
任务三 职业技能	31
任务四 职业价值观	34
项目三 规划精彩的人生——探索职业环境	42
任务一 职业环境的基本认知	43
任务二 探索职业世界的方法	52
项目四 给自己一个支点——职业生涯决策	62
任务一 职业生涯决策	63
任务二 职业生涯目标设定与路径选择	70
任务三 修正职业发展规划	74
项目五 插上腾飞的翅膀——开发职业素养	83
任务一 职业素质概述	84
任务二 职业素质的基本内容	90
任务三 职业素质的拓展	93

项目六 主动追求高效能——管理你的时间…………… 104

任务一 概述…………… 105

任务二 大学生时间管理的方法…………… 113

任务三 有效利用时间技巧…………… 116

项目七 书写自己的人生——职业生涯规划实施与控制… 121

任务一 大学生职业生涯规划的设计…………… 123

任务二 职业生涯规划书的撰写…………… 129

项目八 正确认识新世界——现代职业观念…………… 148

任务一 职业观念概述…………… 149

任务二 现代职业精神…………… 153

任务三 现代职业观念的新特点…………… 157

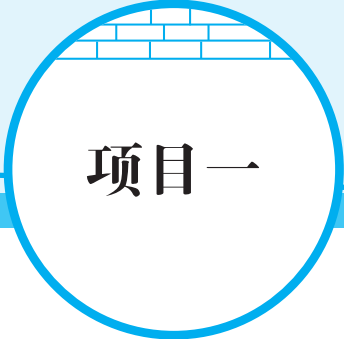
任务四 现代职场人的创新意识…………… 165

项目九 初入职场的我们——职场新人生存法则…………… 171

任务一 初入职场…………… 172

任务二 职业适应…………… 178

任务三 职业情绪与情商…………… 186



项目一



识得庐山真面目——认识职业生涯

项目导航

进入大学，很多人会感到迷茫，是因为大学生正处于人生坐标的原点，似乎既没有方向，也没有力量。要想在人生坐标中找到自己的位置，走向成功，应客观认识环境的影响，并积极适应或改造这些环境。“知彼知己，胜乃不殆；知天知地，胜乃可全”，有效的职业生涯规划就是大学生做的人生战略谋划，只有正确认识社会、周围的环境和自己，才能发现机会和危机，才能有方向和力量，也才能度过美好的大学生活，取得人生的成功与幸福。

学习目标

知识目标：

1. 了解职业生涯的概念。
2. 掌握职业生涯规划的原则与基本方法。

能力目标：

1. 能够明确大学生进行职业生涯规划的重大意义。
2. 能够通过所学内容测试自己的职业锚。

思政目标：

通过本项目的学习，大学生应树立职业生涯发展的自觉意识，树立积极、正确的职业态度和就业观念，把个人发展和国家需要、社会发展相结合，确立职业的概念和意识，愿意为实现个人的生涯发展和社会发展积极主动做出努力。



案例放送

即将大学毕业的帅玲玲同学所学专业为师范类中文专业，有一年的家教和一年某教育培训公司语文老师的工作经验，性格文静，写作能力极强，但不善于口头表达，不善于与人沟通，希望的就业方向：能够进入某所中学做老师。目前令她头疼的问题是：在近两年的教学过程中，她发现自己并不适合做老师，虽具备相应的学历，但不具备老师应有的管理学生能力，课堂上调动学生积极性的能力也不够，所带学生的成绩并不理想，教育培训公司及家长对其工作表现都不是很满意，帅玲玲自己也很苦恼。但学校工作环境稳定，福利优厚。再者转做其他行业的可行性有多大，应该转其他什么行业合适，都是令帅玲玲感到苦恼的方面。

案例分析：从师范类大学生到中学教师似乎是理所应当、顺理成章的事，然而实践中有太多例子表明，一个师范类毕业生并不一定就是一个称职的教师，据某咨询公司的研究成果显示，职业成功必须全面具备专业技能、学历资质、良好综合素质三方面因素。根据这个标准，帅玲玲在教师岗位上可以说很难成功。眼前教师工作确实能给帅玲玲带来稳定的收入和不错的福利，但凭帅玲玲的表现，这个“稳定”较难维持。由于帅玲玲同学有极强的写作能力，建议从事广告行业的文案职务或媒体文字编辑类工作，这些岗位对工作人员的管理能力、口头表达能力的要求不高，相对重视个人的文字创作能力，无须过多与人打交道。对帅玲玲来说，正好扬长避短，发挥优势，转行的成功率也较大。

任务一 概述

目前，不少大学毕业生就业前景迷茫、就业后频繁跳槽，其重要原因就是缺少职业生涯规划。如果大学生能够尽早根据人生目标 and 市场需求找准自己的岗位定向，在校时有针对性地进行相关知识的补充和能力的培养，毕业后就业将更具针对性，职业生涯就会比较顺利。

一、职业生涯的界定

我们在日常生活中常常要用到“生涯”这个词，比如描述一个人从政的经历时，我们会说：“在他的政治生涯中……”；描述一个人当兵的经历时，会说：“在他的军旅生涯中……”；描述一个人的职业生活时，会说：“在他的职业生涯中……”；等等。

“生涯”一词在汉语中的意思我们可以拆开来看，“生”与“死”相对，其意为“活着”；“涯”为“边际”之意，合起来就是“一生”的意思。“生涯”在英文中为 *career*，从词源上来讲，最初在希腊文中，这个词蕴含着疯狂竞赛的精神，最早常用作动词，如驾驭赛马，后来又引申为道路，即人生的发展道路，或指个人一生的发展过程，也指个人一生中所扮演的系列角色与职位。



目前在西方,大多数学者所接受的关于生涯定义来自美国舒伯(Donald.E.Super, 1976)的论点:生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,它综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。所以生涯具有终身性、独特性、发展性和综合性的特点,可以将它理解为介于“生命”与“职业”之间的概念,其外延并未大到与“生命”等同,但也未小到与“职业”等义,其内容是比较宽泛的,具有丰富的内涵与特性。

在西方,生涯这个词本身有职业的意思,因此,生涯与职业生涯用的都是同一个单词,即career。而在我国翻译的有所不同,有的译为“生涯”,有的译为“职业生涯”,但所指的意思是相同的。所谓职业生涯,是指一个人一生的工作经历,特别是职业、职位的变动及职业理想实现的整个过程。

二、职业生涯规划的含义

职业生涯规划,是指个人结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素,为自己确立职业目标,选择职业道路,确定教育、培训和发展计划等,并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。职业生涯规划的目的不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作,实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己定下事业大计,筹划未来,拟定一生的发展方向。职业生涯规划主要取决于两个方面:一是社会发展的客观需要,特别是社会职业的现实要求;二是当事人自身的实际情况。其中起主要作用的是当事人自己。因为职业生涯规划不是社会强加在个人身上的实施方案,而是当事人在内心动力的驱使下,结合社会职业的要求和社会发展利益,依据现实条件和机会所制定的个性化的实施方案,所以,我们在此着重从个人的角度来讨论职业生涯规划。从个人的角度看,漫漫人生之路的核心正是职业生涯。

随着我国社会主义市场经济的推进,个人有了越来越多的选择职业的机会和越来越大的发展空间,但同时也面对着更大、更复杂的社会风险。因此,在今天这个瞬息万变的时代里,要想获得事业的成功,就要及早做一份个人职业生涯规划。如果一个人在自己的职业生涯中漫无目的,“随大流”“跟风”“追热门”,必将一无所成,浪费时间。

职场经验

职业规划的五个黄金时段

1. 高考专业选择时

由于职业生涯教育的缺失,很多高三学生在填报高考志愿时十分盲目,要么在热门学校和专业上扎堆儿,要么误报了不适合自己的或不感兴趣的专业,直接导致部分学生在大学毕业求职时非常迷茫。

“上大学不仅仅是为了找个好工作,更应该获得职业发展和实现人生理想。在中国,大部分学生参加高考的目的是考上大学,其次才是选择专业,能否考上好大学优先于能否选择好专业,这其实是不对的。”某生涯首席职业规划师如是说。高考是人生的转折点,对高三学生来说,确立未来的职业规划是最为重要的课题。如果盲目选择,很可能导致职





业生涯之始就举步维艰。

2. 大学毕业选择第一份工作时

职业的选择其实就是生活方式的选择。而因为路径依赖的缘故,第一份工作又会长期影响一个人将来的职业发展,所以,正确选择第一份工作就变得非常重要。

某顶级就业力专家说:“正确做好最初的职业选择很重要!越到后面,要想摆脱原已熟悉的职业路径就越困难,成本越高,风险越大。”对大学生来说,如果能够较早地认识到自己真正的兴趣和能力的所在,并明确适合自己的职业路径之后,再进行一系列有效的求职,这才是理智和值得提倡的做法。

3. 工作3年左右时

当人们找到了一份工作时,通常并不确定这是否是最适合自己的工作,需要经过一段时间的尝试、磨合后才能确定。有一部分人因为求职时就缺乏自我定位,随意找了一份工作,当他发现不适应时,只能通过跳槽来改变现状,也就是通常所说的“试错”;另一部分人对自己有一定的职业规划,但3年时间下来,发现起色并不大,或收入与付出不成正比,产生了职业倦怠,想要寻找新平台,获得职业发展的突破。因此,工作3年左右时,是职业规划的又一重要窗口期。

相比大学毕业之初,已经在职场历练了3年左右的人,大多数对自我、对职场、对社会的认识更为完整,对自己的职业价值观、职业目标定位也更加理性。所以,如果之前没有好好进行职业生涯规划,工作3年左右,则是个绝佳的生涯规划窗口,千万不能再度错过。

4. 工作7年左右时

一般来说,工作7年左右的职场人已经在某一领域达到了一定的高度,趋于平衡发展,但想要进一步突破的难度也更大。很多人开始进入职业上的自我安定时期,同时也有更多的人开始反思:7年过去了,我是该在原来的轨道上继续努力,还是重新寻找新的职业发展兴奋点?职业倦怠、发展瓶颈、晋升受阻、职场挫折在这个时段也都一一出现,此时,就需要职业规划的导入,帮这类人梳理过往的从业经历,找出核心竞争优势,向更好的职业平台挺进。

能否在这个窗口期做好职业规划,关系到未来能否达到更高的职业发展目标。

5. 面临退休时

相当一部分职场老人在面临退休时十分失落,觉得自己的职业生涯走向了终点。其实,这个时候仍然还有很多有价值的事情可以做,比如,把工作经验传授给下一代,在“施比受更快乐的”人生最高境界中好好享受一下;或者发掘工作以外的生活兴趣,享受更有乐趣的生活。退休后,人的活动节奏变得缓慢,原来正常的工作时间和工作量均减少,以与自己的身体、能力相适应。在此阶段,因为存在着个性差异,什么时候完全停止职业活动并无定论。此时,如果有一个较为清晰的规划,必定能使退休后的晚年生活更加精彩。





任务二 职业生涯规划の著名理论

职业生涯是一个入长期的发展过程，在不同的发展阶段，个人有着不同的职业需求和人生追求。比如，20多岁时注重多学习、长见识，把工作更多地看成是历练的机会；30~40岁时开始成家立业，追求人生的发展；40岁以上时想获得稳定的地位和收益，追求事业的稳定，趋向于避免风险；50岁以后，享受职业生活的恩赐，开始为退休后的生活做准备。职业生涯规划发展阶段的划分是职业生涯规划研究的一个重要内容。对于具体阶段的划分，不同的专家有不同的观点。在这里，我们主要介绍三种著名的理论：舒伯的职业发展阶段论、施恩的人生周期分析理论和职业锚理论。

一、舒伯的职业发展阶段论

我们最常见的也是应用得最广泛的职业生涯规划理论是舒伯的职业发展阶段论。通过长期研究，舒伯系统地提出了有关职业生涯发展的观点。舒伯认为，每个人都有—个职业周期（Career Cycle）。1953年，他根据自己“生涯发展形态研究”的结果，将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共五个阶段。之后提出了一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观，这就是彩虹图（图1-1）。在职业生涯彩虹图中，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所组成的分为子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者六个不同的角色，它们相互影响交织出个人独特的生涯类型。

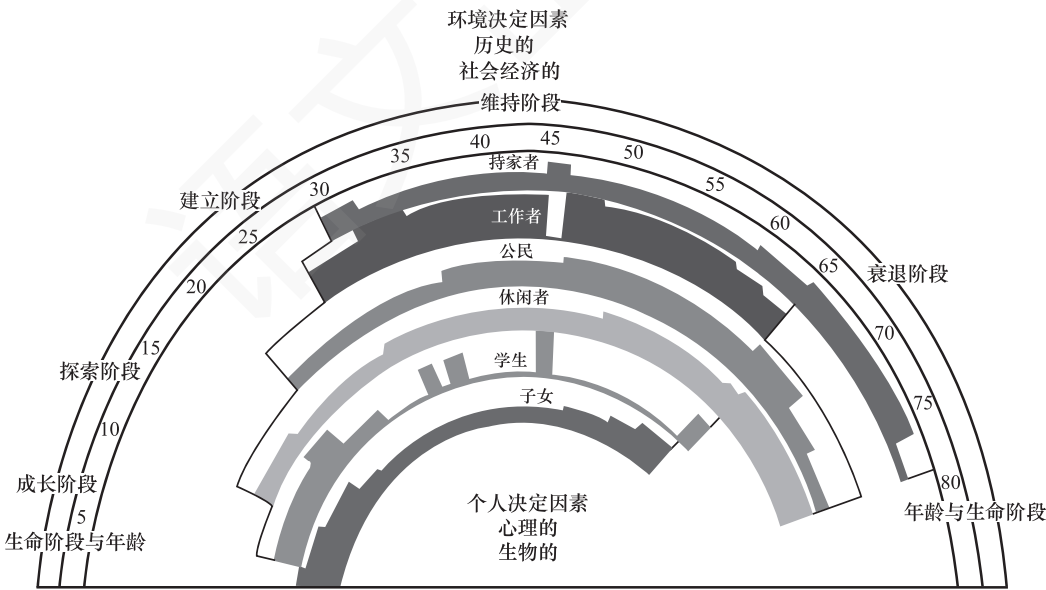


图 1-1 职业生涯彩虹图



（一）成长阶段（0~14岁）

成长阶段属于认知阶段。在这个阶段，孩童开始发展自我概念，学会以各种不同的方式表达自己的需要，且经过对现实世界不断地尝试，修饰他自己的角色。这个阶段发展的任务是：发展自我形象、发展对工作世界的正确态度并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期。

1. 幻想期（0~10岁）

它以“需要”为主要考虑因素，在这个时期幻想中的角色扮演很重要。

2. 兴趣期（11~12岁）

它以“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。

3. 能力期（13~14岁）

它以“能力”为主要考虑因素，能力逐渐具有重要作用。

（二）探索阶段（15~24岁）

探索阶段属于学习打基础的阶段。该阶段的青少年，通过学校的活动、社团体验活动、打零工等机会，对自我能力、角色和职业作了一番探索，因此，选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并表现职业偏好。这个阶段也包括三个时期。

1. 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。

2. 过渡期（18~21岁）

进入就业市场或专业训练，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。

3. 试验承诺期（22~24岁）

职业生涯初步确定并试验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。

（三）确立阶段（25~44岁）

确立阶段属于选择、安置阶段，它是大多数人工作生命周期的核心部分。由于经过了探索阶段的尝试，不合适者会谋求变迁或做其他探索，因此，该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的职位，并在31~40岁，开始考虑如何保住该职位并固定下来。这个阶段发展的任务是：统整、稳固并求上进。这个阶段又可细分为如下两个时期。

1. 尝试期（25~30岁）

个体寻求安定，也可能因生活或工作上的若干变动而尚未感到满意。

2. 稳定期（31~44岁）

个体致力于工作上的稳固时期，由于资历深厚往往业绩优良。

（四）维持阶段（45~65岁）

维持阶段属于升迁和专精阶段。个体仍希望继续维持属于自己的工作职位，但会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的任务是：维持已有的成就与地位。



（五）衰退阶段（65 岁以上）

衰退阶段属于退休阶段。由于生理及心理机能日渐衰退，个体不得不面对现实，从积极参与到隐退。这一阶段往往注重发展新的角色，个体应学会适应退休生活，寻求不同方式以替代和满足需求。

二、施恩的人生周期理论

施恩采用了另外一种分类来认识职业的发展，分别按生物社会周期和职业周期来划分。下面分别介绍施恩的这两种周期理论。

（一）生物社会周期理论

在生物社会生命期中，人的发展主要与年龄有关，同时受到社会法律和社会文化等因素的影响，个人的生物因素与家庭背景因人而异。大致上可以分为五个部分。

1. 少年～30 岁

发展特点：充满活力、热情奔放、理想主义、成家立业。

2. 30 岁左右

发展特点：慢慢安定下来，重新审视和调整人生坐标；富有责任感，人生机会与挑战最为强烈。

3. 40 岁左右

发展特点：面临“中年危机”，为自己和家庭承担更大责任；开始在孩子身上看到青春期的自我；在更大自我认知和开放心态下化解人生矛盾与冲突。

4. 50 岁左右

发展特点：身体日衰，感到时光如梭；待人更加圆滑、成熟、宽厚；应付空巢失落感，夫妻相依为命；求安稳与满足，为退休、财务、社交和健康的变故做准备。

5. 60 岁左右

发展特点：面临退休，适应简化地位和工作角色；应付健康和精力下降及出现的内在偏见；为生活标准明显降低、亲友或配偶逝世等问题伤神、烦恼。

（二）职业社会周期理论

美国埃德加·施恩教授立足人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要任务，提出了职业周期理论，将职业生涯分为九个阶段。

（1）成长、幻想、探索阶段（0～21 岁）。主要任务为：①发展和发现自己的需要和兴趣、能力和才干，为进行实际的职业选择打好基础。②学习职业方面的知识，寻找现实的角色模式，获取丰富信息，发展和发现自己的价值观、动机和抱负，做出合理的受教育决策，将幼年的职业幻想变为可操作的现实。③接受教育和培训，开发工作世界所需要的基本习惯和技能。在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

（2）进入工作世界（16～25 岁）。主要任务为：①查看劳动力市场，谋取可能成为一种职业基础的第一项工作。②个人和雇主之间达成正式可行的契约，个人成为一个组织或一种职业的成员，充当的角色是：应聘者、新学员。



(3) 基础培训(16~25岁)。主要任务为:①已经迈进职业或组织的大门,主要任务是了解、熟悉组织,接受组织文化,融入工作群体,尽快取得组织成员资格,成为一名有效的成员。②适应日常的操作程序,应付工作。

(4) 早期职业的正式成员资格(17~30岁)。主要任务为:①承担责任,成功地履行与第一次工作分配有关的任务。②发展和展示自己的技能与专长,为提升或查看其他领域的横向职业成长打基础。③根据自身才干和价值观,根据组织中的机会和约束,重估当初追求的职业,决定是否留在这个组织或职业中,或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的配合。

(5) 职业中期(25岁以上)。主要任务为:①选定一项专业或进入管理部门。②保持技术竞争力,在自己选择的专业或管理领域内继续学习,力争成为一名专家或职业能手。③承担较大责任,确定自己的地位。④开发个人的长期职业计划。

(6) 职业中期危机阶段(35~45岁)。主要任务为:①从现实角度估价自己的进步、职业抱负及个人前途;②在接受现状或者争取可达到的前途之间做出具体选择。③建立与他人的良好关系。

(7) 职业后期(40岁直到退休)。主要任务为:①成为一名良师,学会发挥影响,指导、指挥别人,对他人承担责任;②扩大、发展、深化技能,或者提高才干,以担负更大范围、更重大的责任;③如果求安稳,就此停滞,则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

(8) 衰退和离职阶段(40岁到退休)。主要任务为:①学会接受权力、责任、地位的下降;②基于竞争力和进取心下降,要学会接受和发展新的角色;③评估自己的职业生涯,着手退休。

(9) 离开组织或职业——退休。在失去工作或组织角色之后,面临两大问题或任务:①保持一种认同感,适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化;②保持一种自我价值观,运用自己积累的经验 and 智慧,以各种资源角色,对他人进行传帮带。

需要指出的是,施恩虽然基本依据年龄的增长划分职业发展阶段,但并未囿于此,其阶段划分更多的是根据职业状态、任务、职业行为的重要性来进行的。他依据职业状态、职业行为和发展过程的重要性划分职业发展阶段,但因为每人经历某一职业阶段的年龄有别,所以他只给出了大致的年龄跨度,并在各职业阶段上所示的年龄有所交叉。

三、施恩的职业锚理论

(一) 职业锚的含义

1978年施恩在《职业动力论》研究中首次使用“职业锚”的概念。在他的描述中,职业锚由早期工作实践而来,是自我意向的一个习得部分。他认为职业规划实际上是一个持续不断的探索过程,在这一过程中,每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。施恩还认为,随着一个人对自己越来越了解,这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。

通俗地讲,职业锚就是指当一个人不得不做出选择的时候,无论如何都不会放弃职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样,职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和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。



概括地讲，职业锚指的是“自省的才干、动机和价值观的模式”，也就是职场新人在早期工作中逐渐对自我加以认识和反省，发展出的更加清晰全面的职业自我观。它是个人进入早期工作情景后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、需要、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。

施恩根据研究发现，要想对职业锚提前进行预测是很困难的，因为一个人的职业锚是不断发生变化的，是一个不断探索过程所产生的动态结果。有些人也许一直都不知道自己的职业锚是什么，直到他们不得不做出某种重大选择的时候，比如到底是接受公司将自己晋升到总部的决定，还是辞去现职，转而开办和经营自己的公司，才能意识到清晰的职业自我观。正是在这一关口，一个人过去的所有工作经历、兴趣、资质、性向等才会集成一个富有意义的模式（或职业锚），这个模式会告诉他，对他个人来说，到底什么东西是最重要的。

职业锚的概念包含了以下三方面的内容。

1. 自省的才干和能力

它以各种工作环境中的实际成功为基础。几乎每个人在其一生中都会有许多次的职业选择，每个人会根据自己在各种工作环境中的表现来对自己的才干和能力做出基本的评估与认识。

2. 自省的动机和需要

它以实际情景中的自我测试和自我诊断以及他人的反馈为基础。这点主要是确立自己的工作动机和职业发展需要。

3. 自省的态度和价值观

它以自我与工作单位和工作环境的准则与价值观之间的实际情况为基础。这点主要是明确自己的价值取向。

职业锚的确立，也就是根据上述三个方面的自我基本判断，确定自己的稳定的职业定位。

（二）职业锚的特点

职业锚具有下面几个特点。

（1）职业锚的定义比工作价值观、工作动机的概念更具体、更明确。职业锚产生于最初的工作价值观和工作动机之上，但是它又受到实践工作经验和自我认识的不断强化。

（2）由于实践工作成果的偶然性，职业锚不可能凭各种测试来预测。个体一系列职业选择的偶然性，体现出从不适应、无法满足需要的工作环境向更和谐的环境转化。在实践中选择、认知和强化自己的职业定位，这就是职业锚的比喻。

（3）职业锚强调了能力、动机和价值观的互动作用。职业取向中能力、动机和价值观是一个相互影响的过程，单独的动机、能力和价值观的意义是不大的，重要的是突出三者互相作用的整合。这正是职业锚所包含的三个基本方面的内容。

（4）职业锚要在正式工作若干年后才可能被发现。职业锚的确定需要在各种环境中实际工作才可能得到反复验证。每个人找到自己的职业定位都是在经历了若干次的工作环境变动和工作单位的调整之后，才得以确立的。

（5）职业锚的概念倾向于寻求个人的稳定成长区域，但是它并不意味着个人停止变化或成长。职业锚是个人职业的长期贡献区域，它在个人职业发展过程中占具绝对的比例，但是它本身也是会发生变化的，每个人可能会根据环境的变化寻找新的职业定位，即找到新的职业锚。



（三）职业锚的类型

施恩通过多年研究，提出了以下五种职业锚。

1. 技术 / 职能能力型职业锚

具有技术 / 职能能力型职业定位的一类人在做出职业选择和决策时主要把精力放在自己正在干的实际技术内容或职业内容上。他们认为自己的职业成长只有在特定的技术 / 职能领域才能有持续的进步。他们往往不愿意选择那些带有一般管理性质的职业，因为这将意味着他们要放弃在技术 / 职能领域的成就。相反，他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术 / 职能领域中不断发展的职业。这些领域包括工程技术、财务分析、营销、系统分析等各种领域。

2. 管理能力型职业锚

具有管理能力型职业定位的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部分，可以跨部门整合其他人的努力成果，他们想去承担整个部门的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。他们具有三种能力的强强组合：分析能力——在信息不全或不确定的情况下识别、分析和解决问题；人际能力——能影响、监督、领导和操纵组织各级人员更有效地完成组织目标；情感能力——能够为感情危机和人际危机所激励，而不是被打倒，能承担高水平的责任，而不是变得软弱无力，能使用权力而不感觉内疚或羞怯。管理锚型的人拥有最完善的三项能力的组合。

3. 安全 / 稳定型职业锚

具有安全 / 稳定型职业定位的一类人最关心的是职业的长期稳定性和安全性。他们为了安定的工作、可观的收入、优越的福利和养老制度等付出努力。对他们而言，一份安全稳定的工作、一笔体面的收入、优越的福利与良好的退休保障是至关重要的。尽管有时他们能够达到一个较高的职位，但是他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

4. 创造型职业锚

具有创造型职业定位的一类人需要建立完全属于自己的东西，或是以自己的名字命名的产品或工艺，或是公司，或是能反映个人成就的私人财产。他们认为只有这些实实在在的事物才能体现自己的成就。他们具有强烈的创造欲望和需求，意志坚定，勇于冒险。

5. 自主 / 独立型职业锚

自主 / 独立职业锚型的个体追求的主要目标是随心所欲地制订自己的步调、时间表、生活方式和工作习惯，尽可能少地受组织的限制和制约。比较典型的职业人群是艺术工作者、自由职业者等。

值得注意的是，“职业锚”的五种类型没有涵盖所有的职业类型，也不可能在所测试的人员中显示出完全的区分性。上面所列的五种职业锚只是比较典型的职业取向和职业定位，实际上，每个人的职业定位都有所交叉和重合。我们这里提出来，只是给大家一个参考分析的框架。另外，职业锚是个人与工作环境之间相互作用的产物，个人的职业锚必须经过若干年的实际工作的内化沉淀才能被发现，在此之前，需要我们不断地寻找和探索。发现了自己的职业锚意味着你已经离自己的职业生涯高峰不远了。



测一测



测测你职场中解决问题的能力

任务三 大学生职业生涯规划的原则与意义

一、大学生职业生涯规划的原则

制定大学生职业生涯规划须遵守可行性原则、可操作性原则、时间性原则、发展创新原则、全面评价原则等五项基本原则。

（一）可行性原则

人是在一定的企业环境与社会环境中发挥才干的，个人的发展离不开企业（组织），他必须按照社会的需求，认可企业（组织）的目标和价值观念，并把他的价值观念、知识和努力集中于企业（组织）的需要上。没有个人、企业、社会三者利益的结合，就不会有职业生涯的成功。所以，职业目标的选择要有可行性，一定要在三者之间找到结合点。



大学生职业生涯规划的原则

（二）可操作性原则

一个项目如果没有具体的施工方案，设备就无法安装、高楼也无法建造。施工方案要清晰可操作，项目才有可能顺利开展。对职业生涯进行规划就好比在做一个项目的设计，其实施方案也必须具体、清晰，具有操作性，否则设计的就只是一座缥缈的空中楼阁。

（三）时间性原则

我们的生命是有限的，所以时间性原则非常重要。规划中的每一个目标都要有两个时间，一个是开始时间，即什么时候开始为实现这个目标行动，而另一个是目标实现的时间。没有行动就永远达不到预期的目标，因此，第一个时间比第二个时间更重要。

（四）发展创新原则

发展创新原则是指在职业生涯发展的过程中提倡用新的方法处理常规问题，并解决新问题。人的自我实现就是潜能充分发挥的过程，这一过程需要不断有创造性成果予以证明。

（五）全面评价原则

全面评价原则是指对职业生涯进行全过程评价和全方位评价。人的发展是分阶段的，人的发展任务也是分阶段完成的。因此，要注意对阶段目标成功与否的评价，使人在职业生涯发展的过程中不断有自我实现感。



许多人认为诸葛亮的职业生涯是失败的，因为他没有实现恢复汉室、统一中国的意愿。但诸葛亮却是中国人所推崇的“智慧的化身”。如果用全面评价的观点考察诸葛亮的职业生涯，很明显，他智慧超人、业绩丰硕、千古流芳。

二、职业生涯规划对大学生的意义

职业生涯活动将伴随一个人的大半生，对这大半生进行有效规划，是我们拥有成功的职业生涯、实现完美人生的重要条件。职业生涯规划对大学生而言，具有特别重要的意义。

（一）职业生涯规划可以发掘大学生的自我潜能，增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划将会发挥以下作用。

- （1）引导大学生正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助大学生重新对自己的价值进行定位并使其持续“增值”。
- （2）引导大学生对自己的优势与劣势进行对比分析，帮助大学生发挥优势、克服劣势。
- （3）使大学生树立明确的职业发展目标与职业理想，调动自身内在动力。
- （4）引导大学生评估个人目标与现实之间的差距，找到职业的准确切入点。
- （5）引导大学生前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会，与时俱进，创新职业机遇与前景。
- （6）使大学生学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强大学生的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

（二）职业生涯规划可以增强职业发展的目的性与计划性，增加成功的机会

规划的明确性，是职业生涯规划的显著特征。一个人的发展要有计划、有目的，不可盲目地“撞大运”。一些人的职业生涯受挫，总认为是自己运气不好、机遇差，甚至认为“规划没有变化快”，完全不做任何规划。而实际原因是职业生涯规划没有做好，没有把握职业生涯规划的特点，要么脱离实际，要么缺少灵活性，自身实行的可行性不强等。好的计划是成功的开始，古语讲，凡事“预则立，不预则废”，就是这个道理。一份好的职业生涯规划能增加我们成功就业的概率。

（三）职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。物竞天择，适者生存。只有我们正确认识这种竞争，才能知道竞争的实质是什么，自身的优势又是什么，面对这种竞争我们该如何行动。竞争能力的培养不是一朝一夕就能成就的，它需要我们有计划、按部就班地进行。只有设计好自己的职业生涯规划，才能不打无准备之仗，做到心中有数。

（四）职业生涯规划可以让我们选择未来

未来职业出现无数挑战的同时，也有无数的机遇。职业活动竞争非常突出，新兴职业也不断涌现。当我们面对职业市场的时候，似乎有很多机遇，但一个人成功的机遇往往只有一次。做好职业生涯规划，知道我们真正的目标是什么，我们就不会面对所谓的“机会”一次次地望洋兴叹、不断后悔。因为我们知道自己追求的职业目标是什么。

现实中，不少应届大学毕业生不是第一时间坐下来做好自己的职业生涯规划，而是拿着简历与求职书到处乱跑，总希望自己会撞到好运气，找到好工作，结果浪费了大量的时间、精力与资金，到头来感叹就业难。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认



为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，耽误时间。这是一种错误的理念。实际上，磨刀不误砍柴工。未雨绸缪，先做好职业生涯规划，有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践，这样的效果要好得多，也更经济、更科学。

还有一些大学毕业生虽然找到了工作，但是心里就是不满意，工作中讲条件，没有动力，认为现实工作和理想的工作之间的差距太大，天天都想找一份理想的工作。这样，眼前的工作干不好，换一个工作也干不好，出现了职业初期的极度不适症状。这些很大程度上都是因为没有一个好的职业生涯规划导致的。

课 堂 案 例

职业规划成就人生

黄先生出生在一个贫困山区，经过努力，他终于以全县文科第一名的成绩考上了一所大学的外语系，成为20世纪80年代第一批大学生。

进入大学，他制定的第一个职业生涯目标就是毕业留校。因为按照当时的政策，如果不留校，就意味着毕业后回到家乡工作。为了这个目标，他刻苦学习，苦练英语口语。刚开始他找班上英语最好的同学互相对话练习口语，一个月以后，那位同学已经跟不上他了，他就自己对着墙练习。经过四年的刻苦学习，黄先生终于以全年级第一名的成绩留校任教，从事大学公共英语课程的教学工作，实现了他的第一个职业目标。工作了一段时间以后，他又给自己制定了第二个目标，自学一门新专业，考取硕士研究生。他认真分析了国家宏观环境和发展趋势，并进行了自我分析，决定自学法律专业。两年以后，他考取了中国政法大学民商法专业的硕士研究生。毕业后，他又回到原单位工作。同年，他参加了全省组织的专业组英语竞赛，获得了第一名，并被当地一家劳务输出公司看中，聘请为随队翻译并派往非洲。第一次签订合同时，只签了一年，到非洲后，公司发现他不仅懂英语，还懂法律，特别是由于他懂得劳务合同的有关条款，为公司挽回了重大损失，公司又和他续约三年。

在非洲工作期间，他结识了很多酋长的子女，这些人大多都在英美国家接受过法律方面的良好教育，熟悉英美国家的法律理论和制度，黄先生与他们讨论有关的法律问题，渐渐地，黄先生发现自己很有处理涉外经济方面法律问题的分析能力和解决问题的能力，负责办理的几个案子都胜诉了。于是，他又制定了第三个职业目标，从事涉外法律工作，成为一名职业律师。三年后，他做出了大胆决定，从高校辞职，到沿海城市成了一名专职律师。又过了五年，他被一家猎头公司看中，去了一家外资企业做法律顾问，收入颇丰。随后不久，他又开办了一家自己的企业，在接近40岁时，达到了个人职业的巅峰。他摆脱了贫困，并把父母接来同住，实现了个人和家庭的和谐发展。



资源链接

职业认知测试的网站：

霍兰德职业兴趣量表及在线测试（完整专业版）

MBTI 测试完整版

小达测试

技能实训

实训一 采访对应企业

实训目的：了解所学专业的就业形势及趋势。

实训内容：根据所学内容撰写一份对本专业就业形势的展望。

实训步骤：

- (1) 由 6~7 人自由组合成一个小组。
- (2) 在本地挑选一家与所学专业对应的企业，对其人力资源部的主管进行采访，了解所学专业的就业形势与趋势。
- (3) 把采访内容整理成一篇不少于 800 字的文稿。

实训二 专业能力、核心能力和社会实践学习方案

实训目的：培养学生的专业能力、核心能力和社会实践能力。

实训内容：以表格的形式将自己的各项能力学习方案细化，制定相应的远期目标和短期目标。

实训步骤：

- (1) 学生信息收集，教师指导学生收集、分析信息。
- (2) 学生制定各项能力学习方案。

表 1-1 学习方案

	专业能力	核心能力	社会实践能力
短期目标			
长期目标			



实训三 树立职业志向

实训目的：培养学生树立职业志向的方法。

实训内容：人最终要从事某项职业，依靠自己的聪明和勤奋的工作，创造精彩丰富的人生。志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起。“志不立，天下无可成之事。”立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就的大小。

实训步骤：

(1) 在制定生涯规划时，首先要确立职业志向，这是启动职业生涯规划的关键，也是职业生涯中最重要的一点。明晰职业志向的方法如下。

★当我老去的时候，我最希望人们怎样评价我？

★我最希望在哪个领域里有所成就和建树？

★假如不需要考虑金钱和时间，我最想从事的工作是什么？

(2) 回答以上三个问题之后，请写下你将来希望的生活方式，你将来要拥有的成就，将来要从事的主要行业。

我理想的生活方式：_____

我未来要创造的成就：_____

我将来要从事的主要行业：_____

设想你将来的职业名称：

(1) _____

(2) _____

(3) _____