

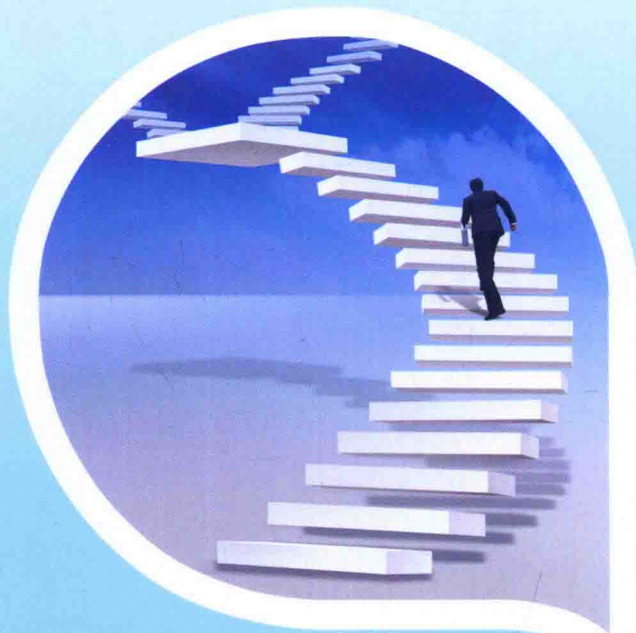


21世纪职业教育立体化精品教材

工学结合教学改革与创新成果

大学生职业生涯规划 与就业指导

DA XUE SHENG ZHI YE SHENG YA ■ 陈 强 张 凯 裴宏宇 主编
GUI HUA YU JIU YE ZHI DAO



东南大学出版社

SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS



21世纪职业教育立体化精品教材

工学结合教学改革与创新成果

大学生职业生涯规划 与就业指导

DA XUE SHENG ZHI YE SHENG YA
GUI HUA YU JIU YE ZHI DAO

■ 陈 强 张 凯 裴宏宇 主 编
李君实 宋新丽 副主编



东南大学出版社
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书内容契合当前大学生就业的新形势和就业指导工作的客观需要,融入了编著者多年从事就业教育及指导的实践工作经验。本教材旨在帮助大学毕业生认清当前的就业形势,树立正确的就业观念,做好职业生涯规划,调整好就业心态,了解大学生就业政策、就业程序和就业维权知识,掌握求职择业的方法和技巧,从而顺利就业、适应社会、走向成功。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/陈强,张凯,裴宏宇
主编. —南京:东南大学出版社,2016.3
21世纪职业教育立体化精品教材
ISBN 978-7-5641-6345-7

I. ①大… II. ①陈… ②张… ③裴… III. ①大学
生—职业选择—高等职业教育—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 025550 号

大学生职业生涯规划与就业指导

出版发行:东南大学出版社
社 址:南京市四牌楼2号,邮编210096
出 版 人:江建中
印 刷:三河市延风印装有限公司
开 本:787mm×1092mm 1/16
印 张:11
字 数:229千
版 次:2016年3月第1版
印 次:2016年3月第1次印刷
书 号:ISBN 978-7-5641-6345-7
定 价:28.00元

(凡因印装质量问题,请直接与营销中心调换,电话:025—83791830)

前言

目前,高等教育发展迅速,规模不断壮大,我国每年有数百万的应届大学生走出校园、步入社会,每位大学生都将面临竞争激烈、就业难的严酷现实。如何有效解决大学生就业难这一重大社会问题,成为社会各界共同关注的热点。

显然,解决大学生的就业和创业问题,不仅需要政府和全社会的共同努力,更需要大学生树立正确的择业观念,提高自身就业能力。因此,加强对新时期大学生的就业指导就显得尤为迫切和重要,并被赋予了新的内涵。

为了适应和满足高职高专教育快速发展的需要,我们经过长期调研,根据高职高专教育人才培养目标及要求,遵循高职高专教育教学规律,针对高职高专学生的实际情况,并结合教学实践,编写了本书。

本书内容契合当前大学生就业的新形势和就业指导工作的客观需要,融入了编著者多年从事就业教育及指导的实践工作经验。本教材旨在帮助大学毕业生认清当前的就业形势,树立正确的就业观念,做好职业生涯规划,调整好就业心态,了解大学生就业政策、就业程序和就业维权知识,掌握求职择业的方法和技巧,从而顺利就业、适应社会、走向成功。

本书在编排上,注重理论与实践相结合,设置了“学习目标”“情境导入”“知识梳理”“案例精析”“实训练习”,并且在正文中穿插了“名人名言”“案例透视”,充分做到了理论贴近实际,使学生在学的过程中不断提升素养,为成为一名合格的“社会人”做好铺垫。

希望通过本书的学习,大学生能够迅速成为成熟、理智的人才,与社会岗位实现无缝对接。

本书参考了大学生职业生涯规划与就业方面的相关著作,并引用了一些经典案例及名人名言,在此对各位作者表示谢意!

由于编著者水平有限,书中难免有不妥之处,敬请广大读者批评指正。

编 者

目录

情境一 熟悉职业规划,掌握人生方向

学习目标	1
情境导入	2
知识梳理	2
一、霍兰德的类型论	4
二、舒伯的生涯发展理论	5
三、金斯伯格职业生涯发展阶段理论	5
四、施恩的职业锚理论	6
五、职业生涯规划应该遵守的原则	8
六、职业规划原则的运用	9
七、职业生涯规划	10
八、影响职业生涯规划的因素	12
九、职业生涯规划的方法	15
案例精析	19
实训练习	19

情境二 注重职业道德,提升职业素养

学习目标	21
情境导入	22
知识梳理	22
一、职业道德的内涵	22
二、职业道德的内容	23
三、培养职业道德的途径	27
四、心理健康的内涵	30
五、正确认识挫折,提高挫折承受力	31
六、乐观向上的生活态度	35
七、健康是人生最大的财富	38
八、大学生应具备的职业能力	40
案例精析	44
实训练习	44

情境三 熟悉自我现状,完善职业认知

学习目标	45
情境导入	46
知识梳理	49
一、认识自我	50
二、职业心理测量	53
三、职业价值观	54
案例精析	55
实训练习	56

情境四 把握就业形势,熟悉就业政策

学习目标	57
情境导入	58
知识梳理	58
一、当前大学生就业形势分析	58
二、当前大学生就业形势的成因分析	59
三、中国大学生就业政策的历史演变	60
四、教育部关于做好 2015 年全国普通高等学校 学校毕业生就业创业工作的通知	62
五、大学毕业生就业程序	66
六、大学毕业生暂缓就业政策	69
案例精析	71
实训练习	72

情境五 充分进行就业准备,确定科学求职思路

学习目标	73
情境导入	74
知识梳理	75
一、求职需要良好的心理素质	75

二、大学生求职择业过程中常见心理问题	77
三、调整心态成功求职	80
四、采集就业信息的途径	83
五、就业信息的筛选	84
六、个人简历	86
七、求职信	89
案例精析	93
实训练习	94

情境六 注重求职礼仪，理性应对面试

学习目标	95
情境导入	96
知识梳理	97
一、注重仪表，树立美好形象	97
二、求职基本礼仪规范	100
三、面试的方式	106
四、面试的准备	107
五、面试时的注意事项	109
六、面试问题分析及答题思路	111
七、面试后的注意事项	116
八、网络应聘的优势	117
九、网络应聘的策略	117
十、网络应聘的注意事项	119
案例精析	121
实训练习	122

情境七 保护自身权益，做知法守法的劳动者

学习目标	123
情境导入	124
知识梳理	124

一、大学生就业权益的主要内容	125
二、毕业生如何正确行使就业权利	130
三、毕业生如何保障自身权益	131
四、高校毕业生就业协议书的签订	134
五、劳动合同概述	137
六、劳动合同的签订	139
七、劳动合同签订的注意事项	140
八、试用期内的权益保障	141
九、劳动合同的终止与解除	144
十、劳务派遣简介	146
十一、劳动争议中的权益保障	148
案例精析	150
实训练习	150

情境八 适应职场环境，稳扎稳打赢未来

学习目标	151
情境导入	152
知识梳理	152
一、从“为什么不要应届毕业生”谈起	152
二、大学生与职业人的根本区别	154
三、完成大学生到职业人的角色转换	155
四、职业素质的含义	161
五、职业化人才必备的素质	162
六、基层工作是成就事业的重要基础	167
七、基层工作是发展事业的必经阶段	167
八、基层工作是阶段性就业的基本要求	168
案例精析	169
实训练习	169
参考文献	170

情境一

熟悉职业规划，掌握人生方向



学习目标

1. 掌握职业规划的相关理论。
2. 理解职业规划的原则。
3. 熟悉职业规划的内容。



情境导入

A 同学大学就读国际贸易专业,毕业后理所当然地寻找专业对口的工作。A 同学英语并不好,大学里也没认真努力过,所以毕业后也只拿到了英语四级,对外贸业务这个行业来说是最低的要求了。虽然在大学期间 A 也想过毕业后不找本专业的工作,但就业形势和找工作的现实不得不让 A 妥协,找了一家很小的外贸公司做外贸业务员。

和销售有关的工作底薪都是很低的,如果没提成,那工资只能维持个人温饱,别说能多赚钱了。

在一年多的外贸生涯里,A 不但在业绩上毫无起色,性格从开始的乐观变得消沉,开始变得烦躁,由于做业务压力大,晚上也开始失眠。总之,工作是痛苦的,生活也免不了受工作的情绪带动。

在工作中想得最多的就是跳槽、换行业。但刚毕业的学子,对自己的职业生涯都是很迷茫啊。不知道什么适合自己,自己适合什么,自己的兴趣是什么,自己的特长是什么。

由于工作需要,每天对着电脑,就经常浏览一些帖子,有段时间关于职业生涯的内容深深地吸引着 A。从此,A 的脑子不再平静,他开始积极收集这方面信息,并进行自我分析和总结。后来经朋友介绍,认识一个从事大学生职业规划的老师,在他的引导和分析下,A 毅然辞去了那份食之无味的外贸工作,走上了自己感兴趣的网络游戏开发及维护这个行业。

思考:读完以上案例,你认为,面对职业困惑的时候,我们应该通过哪些途径寻求出路?



知识梳理

职业指导自产生以来,催生了大量的职业指导和生涯发展理论。这些理论从不同的层面和角度揭示了职业发展的一些规律,提供了一些基本的技术和方法。这些理论和方法对于我们每个人,尤其是即将跨入社会的大学生来说,无疑具有很强的指导意义和现实作用。

职业生涯规划最早起源于 1908 年的美国,帕森斯针对大量年轻人失业的情况,成立了波士顿职业局,首次提出职业指导的概念。从此,职业指导开始系统化。在随后的几十年中,心理测验的蓬勃发展促进了职业指导的扩展。第二次世界大战中对大量不同人

才快速分类与安置的需要和战后复原人员就业安置的需要,使职业指导成为一种时髦。

当时的职业指导主要关心人职匹配,内容以测评和提供职业资讯为主。到二十世纪五六十年代,舒伯等人提出“生涯”的概念,于是,生涯规划不再局限于职业指导的层面。

舒伯的生涯发展理论将生涯的过程视为从出生到死亡,包括成长期(0~14岁)、探索期(15~24岁)、建立期(25~44岁)、维持期(45~65岁)和衰退期(65岁以上)。大学生的生涯发展阶段属于探索期,这个阶段主要的生涯发展任务是从多种机会中探索自我,逐渐确定职业偏好,并在所选定的领域中开始起步。从舒伯的“生涯彩虹图”中,生涯规划被立体化了。

下面我们简要解释一下生涯彩虹图的特点。从长度上看,它包括了一个人从生到死的全部生命历程;从空间上,并不局限于对职业角色的关注,同样重视非职业角色对一个人生涯的影响。舒伯认为,持家者、公民、休闲者、学生、子女、配偶、退休者等角色和工作者的角色都是一个人自我概念的具体表现。自我概念包括个人对自己在兴趣、能力、价值观以及人格特征等方面的认识,是个人生涯发展历程的核心。工作与生活满意的程度,有赖于个人能否在工作上、职场中以及生活形态上找到展现自我的机会。在舒伯的理论中,生涯规划更注重职业对人的意义。该理论认为,一个完美的人生,未必仅仅依赖于职业角色的完美与否,更多的非职业角色会使人生有更多自我实现的可能性,就像一个学生的兴趣,如果不能在专业学习中得到百分之百的释放,那么就要认真规划一下自己的休闲角色,从而获得更多的自我实现。关于非职业角色对生涯发展的意义,中国台湾学者金树人先生的描述很生动、贴切,他说:“生涯辅导是将休闲视为生涯当中与教育、职业不可分割的部分;宛如一幅画中,留白的部分也同时构成全幅画的精髓;又似一盆插花,空间的部分也是花道的精髓。”

案例透视

施瓦辛格终于如愿以偿当上美国加州州长,从一个瘦弱的奥地利小男孩成长为健美冠军、电影明星、亿万富翁,直至一个政治家,施瓦辛格一步一步实现着自己的梦想,一步一步把自己的职业生涯规划变为现实。

出生于1947年的施瓦辛格早在10岁时,就有三个梦想:成为世界上最强壮的人、电影明星、成功的商人。通过自己的艰苦努力和奋斗,今天,他把自己的三个梦想早就全部还原为活生生的现实了。

施瓦辛格的成功,让我们再一次看到了一个普通人是如何通过自己的努力,一步一步将自己的梦想变为现实的;让我们再一次看到,一个普通人的“美国梦”是如何实现的;让我们联想到中国古代一个名叫陈胜的人的话:王侯将相宁有种乎?

成功不易,但也并非想象中的那么难。施瓦辛格正是用自己的成功史向我们阐释了职业生涯规划的真谛。

其实,职业生涯规划就像爬山,也像开汽车,需要不断调整方向,也需要有

阶段性,当然还需要一定的外在因素。假如施瓦辛格第一步就将自己的职业生涯规划定位于政治家,那么,他可能不会这么顺利成功。

第一步是第二步的基础,第二步是第一步的延续。我们现在一些年轻人看到别人的成功,心里就有点不安分,眼里就有点泛红光,就急于求成,妄想一步登天。世界上的事情,肯定是有因有果的,绝对没有空中楼阁。

要不断调整个人发展方向。如果一个人小时候就立志做一个制造煤油灯的能工巧匠,那么现在他绝对失业了。理想需要随时势的变化而变化,随自己的喜好和专长而变化。施瓦辛格当过兵,开过小差,但他能在众多的复杂环境中随时势的变化而不间断。应该说,政治家并非他的一贯理想,但时机成熟了,条件水到渠成,他也就理所当然可以把政治家作为自己奋斗的目标了。

施瓦辛格善于创造条件来完成自己的职业生涯规划。他娶了个很有背景的老婆,对他进军政坛有极大的帮助。自18岁获得欧洲健美冠军以后,施瓦辛格到好莱坞闯荡天下,意图当个电影明星。演员生涯的成功,为他成功进军商业打下了坚实的基础。通过他在维斯康星大学攻读商业和经济学,更是让他快速成为拥有20亿美元的亿万富翁。

不畏艰辛、坚定意志、不断调整,阶段性地实现自己的近期目标,把近期目标与远期理想联系起来,这才是实际可行的职业生涯规划。

一、霍兰德的类型论

霍兰德自20世纪70年代以来,提出了一系列的研究假设和成果,主要有以下几点。

(1)职业选择是人格的一种表现,某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人,这种人格反映在职业上,就是职业兴趣。大多数人的职业兴趣(人格)可以归纳为六种类型:实用型(Realistic Type,简称R)、研究型(Investigative Type,简称I)、艺术型(Artistic Type,简称R)、社会型(Social Type,简称S)、管理型(Enterprising Type,简称E)和常规型(Conventional Type,简称C)。

(2)个人的职业兴趣往往是多方面的,因此通常用三个字母(代表最强的三种兴趣类型)的代码来标示一个人的职业兴趣。这个代码被称为“霍兰德代码”。三个字母之间的顺序表示了不同类型兴趣强弱程度的不同。

(3)同一职业团体内的人有相似的人格特质,因此,他们对情境和问题会有类似的反应,从而产生特定的职业氛围亦即职业环境。这种职业环境具有特定的价值观念、态度倾向和行为模式。

(4)由此,工作环境也可以分为六种类型,其名称及性质与人格类型的分类一致;具体职业通常也采用上述三个字母代码的方式来描述其工作性质和职业氛围。

(5)霍兰德提出了六角模型来解释六种类型之间的关系。在六角模型上,任何两种类型之间的距离越近,其职业环境及人格特质的相似程度就越高,或者说它们的一致性就越高。

(6)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。霍兰德的理论结构完整、清晰易懂,尤其是他所编制的测量工具及相关资料具有相当实用的价值,因此,在职业生涯辅导实践中被广泛应用。

霍兰德的理论是所有生涯辅导理论中被研究得最多的理论。但是,霍兰德却将职业兴趣作为个人稳定的人格特质来看待,忽略了个人成长发展和学习经验的重要性。人是有特质的,工作是有特性的,二者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。个人的职业兴趣可以为我们的职业选择提供非常具体的参考方向,但是不能过分强调结果或与之相匹配的具体职业,否则就限制了未来发展的方向。

二、舒伯的生涯发展理论

舒伯于1953年提出“生涯”的概念。他把生涯发展看成是一个持续渐进的过程,由童年时代开始一直伴随个人的一生。“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。所谓“自我概念”,就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和主观评价。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成,至青春期较为明朗,并于成人期由自我概念转化为生涯概念。工作与生活满意与否,就取决于个人是否在工作 and 生活中找到实现自我的机会。用舒伯的话说,“生涯就是对自我的实现”。

舒伯的生涯发展理论将生涯的过程视为从出生到死亡,包括成长期(0~14岁)、探索期(15~24岁)、建立期(25~44岁)、维持期(45~65岁)和衰退期(65岁以上)五个阶段,而这个自我实现即生涯发展的过程在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度。

舒伯的理论对于生涯辅导具有重大的贡献。他整合了发展心理学、差异心理学、人格心理学及职业社会学的长期研究结果,将其汇聚成为一个完整而系统的理论体系。自他以后,动态发展性的“生涯”的概念逐渐取代了静态稳定性的“职业”的概念,以规划人生长期生涯发展为主线的“生涯辅导”取代了短期职业选择为重心的“职业指导”。这一理论观点至今仍是生涯辅导的重要理论基础和实践指导。

名人名言

谁不会休息,谁就不会工作。

——列宁

三、金斯伯格职业生涯发展阶段理论

金斯伯格(Eli Ginzberg)是美国著名的职业指导专家、职业生涯发展理论的先驱和典型代表人物,他研究的重点是童年到青少年阶段的职业心理发展过程。他将职业生涯的发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

(一)幻想期(11岁之前)

处于11岁之前的儿童对他们所看到或接触到的各类职业工作者,如父母、老师、军

人、演员甚至动物园管理员等,都充满了好奇和向往,幻想着长大做他们那样的人、做他们所做的工作等,甚至在装扮、语言和行为上进行模仿。此时期的职业特点是:单纯由自己的兴趣爱好所决定,不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

(二)尝试期(11~17岁)

尝试期是接受中等教育,由少年向青年过渡的时期。在这一时期,人的心理和生理均在迅速成长、发育和变化,逐渐出现了独立的意识,产生了基本的价值观念,知识逐步累积,能力显著增强,初步获得了社会生活经验。此时期的职业特点是:不仅注意自己的职业兴趣,而且开始客观地审视自身各方面的条件、能力和价值观,开始注意各种职业的社会地位,以及社会对该职业的需要。

(三)现实期(17岁以后)

现实期的人们完成了中等教育,有一部分人即将步入社会劳动,此时他们能够客观地把自己的职业愿望或要求同自己的主观条件、能力,以及社会现实的职业需要密切联系和协调起来,寻找适合于自己的职业角色。此时期的职业特点是:具有客观性、现实性,讲求实际。

四、施恩的职业锚理论

美国麻省理工斯隆商学院的施恩教授经过长达12年的职业生涯研究,采取了包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式,最终分析总结出了职业锚(又称职业定位)理论。

(一)职业锚理论的概念

所谓职业锚,又称职业系留点,是指当一个人不得不做出职业选择时,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观,是自我意向的一个习得部分,实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。个人进入早期工作情境后,由习得的实际工作经验所决定,与在经验中自省的动机、价值观、能力相符合,达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物,在实际工作中是不断调整的。

(二)职业锚的内容

职业锚以员工习得的工作经验为基础,产生于早期职业生涯。员工的工作经验进一步丰富发展了职业锚。职业锚理论包括技术/职能型、管理型、自主/独立型、安全/稳定型和创业型。尽管此后有越来越多的人加入了研究的行列,又发现了三种类型的职业锚——挑战型、生活型、服务型职业锚,然而其核心部分仍然是施恩教授最早提出的五种类型。

1. 技术/职能型(Technical/Functional Competence)

技术/职能型的人,追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高,以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自于他们的专业水平,他们喜欢面对来自需要

专业技能领域的挑战,这样的人一般不喜欢从事管理工作。

2. 管理型(General Managerial Competence)

管理型的人追求并致力于得到晋升,专注于管理工作,喜欢独自负责一个部门的工作。他们喜爱并愿意承担责任,并将企业的成功与否与自身的成功融为一体。具体的技术/职能工作仅仅被看作是通向更高、更全面管理层的必经之路。

3. 自主/独立型(Autonomy/Independence)

自主/独立型的人希望随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式,最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升的机会,也不愿意放弃自由与独立。

4. 安全/稳定型(Security/Stability)

安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感,他们为拥有稳定的工作而感到放松。尽管有时他们可以达到一个高的职位,但他们并不愿意为了获取更高的职位而冒失去目前稳定工作的风险。

名人名言

在学校和生活中,工作的最重要的动力是工作中的乐趣,是工作获得结果时的乐趣以及对这个结果的社会价值的认识。

——爱因斯坦

5. 创业型(Entrepreneurial Creativity)

创业型的人不愿意在别人的指挥和限制下工作,而愿意去冒失败的风险,以期获得展现自身创造能力的机会。他们想向世界证明某个企业或组织是靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作,但实际上他们是在学习并积累经验和资源。一旦他们感觉时机到了,便会走出去创建自己的事业。施恩的职业锚理论较为成熟,为企业和每一个从业人员充分了解个人的职业需求和目标、充分理解和遵守企业的规章制度提供了理论上的依据,可操作性较强,具有比较显著的现实意义和实用功能,值得我们借鉴。

案例透视

唐骏:职业经理人永远是老二

唐骏在“学历门”事件后,就职业经理人所应扮演的角色、职业生涯规划、“打工”心路历程、投资理念等问题进行了阐释。当谈及为何离开盛大时,唐骏表示,“我已经完成了使命,我想迎接新的挑战。”他认为,职业经理人只有完成了既定使命后跳槽才可以提升价值。关于职业经理人的管理问题,唐骏认为,管理销售、管理技术、管理工厂都是一个道理,就是管理人,只要你把人管理好了,业务就好了。

以下为其观点摘录。

职业经理人永远是老二

在盛大的四年也是我职业生涯中非常重要也是非常成功的四年,能在中国民营企业做好很不容易,大家都需要付出很多努力。职业经理人要认清自己,在公司里永远只能是老二,而董事长当然是你要磨合的人,对于陈,就像我初入盛大时所说的,“我是辅佐你的,不是跟你分江山的,你不做的事情我做”,这就是我的简单理论。很多职业经理人在民营企业的失败就是因为太过看重权力,要想获得成功,职业经理人就應該看淡权力,甚至放权力。

我一直希望做中国职业经理人的标杆,这个目标是坚定的。民营企业 and 外企有很多的不同,但是其实做法都是一样的,就是做好自己,做个好的职业经理人。这也是我人生的梦想和追求。

我觉得作为一个职业经理人,在选择离开时一定不是出现危机或是产生分歧等原因的时候。我当初加入盛大时的使命是希望把盛大做成一家成熟完善的上市公司,而经过一起努力的4年时间,我觉得我已经完成了这个使命,未来我想迎接新的挑战。并且,我的离开已经不会影响盛大业务的发展及资本市场对于盛大的评价,所以我才会选择离开的。职业经理人只有完成了既定使命后跳槽才可以提升价值。

每一天都是一个新开始

我一直坚持的原则是,“先做人,后做事,偶尔做做秀”。对于工作我一贯是秉承着“简单+勤奋”的原则。

不论是对于我还是对于一个刚毕业的大学生来说,每一天都是一个新的开始,我也相信每一天都会成长和成熟。对于我个人来说,在微软的10年就像读了一个大学本科,获得了终生荣誉。在盛大像读了研究生,获得了很多上市、收购和投资的机会。而加盟新华都更是希望能将我的职业经理人做到最高境界。在不同的阶段取得既定的目标就是一种成熟,和自己相比。

五、职业生涯规划应该遵守的原则

(一)择己所爱

从事一项你所喜欢的工作,工作本身就能给你一种满足感,你的职业生涯也会从此变得妙趣横生。兴趣是最好的老师,是成功之母。调查表明,兴趣与成功的概率有着明显的正相关。在设计自己的职业生涯时,务必注意:考虑自己的特点,珍惜自己的兴趣,择己所爱,选择自己所喜欢的职业。

百度CEO(首席执行官)李彦宏在回答大学生择业的问题时,提出了三条原则。首先是兴趣。他讲述了从搜索爱好者出身、历经考验而成为百度产品副总裁俞军的故事。其次则是“如何发现你的优势”。李彦宏告诉学生,在百度,换岗或轮岗是家常便饭,每个员工都可以要求到自己最有优势的岗位上工作。最后,李彦宏提醒学生:如果你想在企业里先磨炼几年,那你一定要瞄准一个朝气蓬勃、上升空间很大的公司。李彦宏还以自己

的切身经历向同学们建议,在有成长性的企业中工作是创业的最好准备。

李彦宏所说的择业原则也间接回答了他成功的原因。确实,兴趣对择业非常重要,它将会使你走得更高更远,最终获得成功。因此,通过对自己以往的经历及经验的分析,找出自己的专业特长与兴趣点,这是职业规划很重要的一步。

(二)择己所长

任何职业都要求从业者掌握一定的技能,具备一定的条件。而一个人一生中不可能将所有技能全部掌握,所以我们在进行职业选择时必须择己所长,以有利于发挥自己的优势。运用比较优势原理充分分析别人与自己,尽量选择与自己的优势冲突较少的行业。

(三)择世所需

社会的需求不断演化,旧的需求不断消失,新的需求不断产生,新的职业也不断产生,所以在设计自己的职业生涯时,一定要分析社会需求,择世所需。最重要的是,目光要长远,能够准确预测未来行业或者职业发展方向,再做出选择。一个有前途的职业不仅仅是有社会需求,并且这个需求要长久。

(四)择己所利

职业是个人谋生的手段,其目的在于追求个人幸福,所以在择业时,首先考虑的是自己的预期收益——个人幸福最大化。明智的选择是在由收入、社会地位、成就感和工作付出等变量组成的函数中找出一个最大值。这就是职业选择中的收益最大化原则。

六、职业规划原则的运用

职业规划原则作为大学生进行职业规划时必须遵循的基本原则和要求,最重要的在于如何运用,以避免在职业规划中犯错误。职业规划各个原则之间是紧密联系、相互影响、共同起作用的。大学生在进行职业规划时,要同时考虑和遵循以上原则,并在此基础上做出判断和抉择。一般来说,我们在进行职业规划过程中,需要综合运用职业规划原则进行如下分析。

(一)个人优势分析

择己所爱和择己所利原则要求我们的职业规划既具有现实性,又能够充分展现个性化特色。

1. 你曾经做过什么

考察你已有的人生经历和体验,如在学校期间担当的职务、曾经参与或组织的实践活动、获得的奖励等,从这些经历和体验中可以找出你的兴趣与能力所在,从侧面发现你的素质状况。在自我分析时,要善于利用过去的经验,推断未来的工作方向与机会。

2. 你学习了什么

在学校期间,你从学习的专业课程中获得了什么,明确未来职业的可行性。也许在未来的工作中专业并不起多大作用,但它在一定程度上决定了你的职业方向,因而尽自己最大努力学好专业课程是职业生涯规划的前提条件之一。同时你要善于从中总结,真

正地将所学知识化为自己的智慧。

3. 最成功的是什么

你可能做过很多事,但最成功的是什么,为何成功,是偶然还是必然?通过对这些问题进行分析,你可以发现自我性格优越的一面,譬如坚强、果断,以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力闪光点。这也是职业规划的有力支撑。

(二)个人劣势分析

择己所长原则必然要求我们对自己有一个客观清醒的分析判断,以便扬长避短、事半功倍地走向成功。

1. 性格弱点

一个独立性强的人会很难与他人默契合作,而一个优柔寡断的人绝难担当企业管理者的重任。

2. 经验或经历中所欠缺的方面

也许你曾多次尝试,但就是找不到成功的途径;需要你做某项工作,而你之前从未接触过,这都说明你经历的欠缺。欠缺并不可怕,怕的是自己还没有认识到,而一味地不懂装懂。

(三)环境分析

择世所需原则要求我们把握时代脉搏,有预见地做出自己的未来职业规划。因此需要重点关注环境对职业的影响,具体如下。

1. 对社会大环境的认识与分析

这包括分析当前社会政治、经济的发展趋势,社会热点职业门类分布与需求状况,自己所选择职业在当前与未来社会中的地位,社会发展趋势对自己职业的影响。

2. 对自己所选企业的外部环境分析

这包括分析所从事行业的发展状况及前景,在本行业中的地位与发展趋势,所面对的市场状况。

名人名言

青少年是一个美好而又是一去不可再得的时期,是将来一切光明和幸福的开端。

——加里宁

七、职业生涯规划

(一)职业生涯

“职业生涯”是指从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始直至职业劳动最终结束、离开工作岗位为止,一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路。与职业不同,职业生涯是个发展的概念,是一个动态的过程,是一个人在其一生中与工作相关的一系列活动、行为、态度、价值观、愿望等的有机整体。

具体地讲,职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称和职务的变动为标志,以满足人生的需求为目标的工作经历和内心体验的经历。职业生涯是人生最重要的历程,是追求自我实现的重要人生阶段。在这里,职业不只是谋生的手段,更是实现个人价值、追求理想生活的重要途径。

人生可以分为少年、成年、老年几个阶段,而成年阶段时间最长,是人们从事职业生活最重要的时期,是人生全部生活的主体。因此也可以说,人的生涯就是职业生涯。美国生涯理论专家舒伯说:“生涯”是个人终其一生所扮演角色的整个过程;是有酬或无酬职位的综合的体现。除了职位之外,还包括与工作有关的各种角色。生涯由时间、广度、深度三个层面构成。

(1)时间:个人的年龄或生命的时程,又可细分为成长、试探、建立、维持、衰退等时期。

(2)广度:每个人一生所扮演各种不同的角色。

(3)深度:个人投入的程度。舒伯的生涯理论谈到,每个人都有独特的生涯形态,而这种形态的不同,对人的发展影响极大。好的生涯形态,使事业获得成功;不好的生涯形态,将一事无成。

(二)职业生涯规划

职业生涯规划是指在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、价值观、职业素质等特点进行综合分析并权衡,结合外部环境的制约,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。职业生涯规划的目的绝不只是帮助个人按照自己的条件找到一份合适的工作,达到与实现个人目标,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,拟订一生的发展方向,根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

职业生涯规划既包括个人对自己进行的个体生涯规划,也包括企业对员工进行的职业规管理划体系。职业生涯规划不仅可以使个人在职业起步阶段成功就业,在职业发展阶段走出困惑,到达成功彼岸;对于企业来说,良好的职业生涯规划管理体系还可以充分发挥员工的潜能,给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导,从人力资本增值的角度实现企业价值最大化。如果我们把一个人的职业生涯比作一次旅行,那么出发前一定要确定旅游目的地、选择旅游线路、拟订旅游计划,这样才能保证自己的旅程安全、愉快、顺利和经济,不错过自己梦想要到的地方。

如今,美国、加拿大、瑞士、德国、法国、英国等发达国家基本上从中小学就开始学习系统的职业规划知识,大学和中等学校都拥有专业的职业规划教师队伍,职业生涯规划教育已经非常普及。对于这些国家的孩子而言,职业生涯规划伴随着他们的一生。

在我国,职业生涯规划理念的传播与方法的运用却还处在启蒙阶段。我国相当多的高校,录取考生还未能把学生的志愿与录取的专业以及学生未来的职业生涯规划联系起来。相当多的大学生对于自己的未来没有一个明晰的概念,学校对大学生的职业生涯规划