



现代职业核心能力教育丛书

主编：赖华强

大学生职业生涯 规划与管理

*College Student Career
Programming*



丘木生 主编

刘 带 陈 莹 陈发达 副主编



暨南大学出版社

JILIN UNIVERSITY PRESS



现代职业核心能力教育丛书

主编：赖华强

大学生职业生涯规划 与管理

*College Student Career
Programming*

丘木生 主编

刘 带 陈 莹 陈发达 副主编



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划与管理 / 丘木生主编; 刘带, 陈莹, 陈发达副主编. — 广州: 暨南大学出版社, 2015. 9

(现代职业核心能力教育丛书)

ISBN 978 - 7 - 5668 - 1618 - 4

I. ①大… II. ①丘…②刘…③陈…④陈… III. ①大学生—职业选择
IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 215695 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 广州良弓广告有限公司

印 刷: 湛江日报社印刷厂

开 本: 787mm × 960mm 1/16

印 张: 13.75

字 数: 238 千

版 次: 2015 年 9 月第 1 版

印 次: 2015 年 9 月第 1 次

印 数: 1—11500 册

定 价: 35.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

现代职业核心能力教育丛书编委会

顾问 邹永松 刘荣万
主任 曾宇辉 刘雪庚
副主任 安森丙 曾楚清 黄长征
丛书主编 赖华强
秘书 董炳荣 李玲

编委会成员 (以姓氏笔画为序)

王小伟 王富鹏 丘木生 付永 刘雪庚 刘益民
安森丙 闫文龙 李东 李祥福 严兴文 吴奇峰
邱福坚 杜国胜 余少辉 陈军 官健生 岳长胜
高维忠 隋春花 黄长征 曹广涛 惠转宁 曾宇辉
曾保根 曾楚清 曾向昌 曾松荣 赖华强 谭亲四

总 序

经济发展靠科技，科技运用靠人才，人才培养靠教育。在各类教育中，职业教育与经济的关系最为密切。若没有作为潜在的生产力、科学技术的转化器和产业升级转型的助推器的职业教育，先进的科学和设备就不能变成现实的生产力，再好的设计也只能是一张图纸，成不了看得见、摸得着的现实产品。现代职业教育的勃兴是伴随着现代工商业的繁荣发展起来的。尤其是20世纪50年代以来，伴随着新科技革命，世界发达国家进一步推进和发展了职业教育。

当今世界上经济最发达的国家，也都是职业教育最发达的国家：美国有4 000所左右的高等院校，其中属于高等职业教育的院校就有3 000多所；在德国，读完高中后有70%以上的学生读的是高等职业院校；澳大利亚仅有2 300多万人口，而高等院校就有400所左右，其中有近300所是高等职业院校。就当前国际范围内来讲，职业教育发展水平最高者莫过于德国，职业技术教育被誉为促进德国经济发展的“秘密武器”。20世纪60年代以来，世界范围内涌现出了各种各样的高等职业院校，如英国的多科性技术学院、法国的短期技术学院、瑞士的高等职业培训学院、加拿大的社区学院和俄罗斯的高等职业学校；印度、马来西亚、阿富汗的综合技术学院；韩国的初级职业大学、我国台湾地区的高等专科学校和工业技术学院等。随着高等教育的大众化，多数人接受的高等教育应当是高等职业教育。

美国教育家约翰·杜威认为，不能将职业教育狭义地理解为实利教育。以前的教育尽管名称不叫职业教育，但实际上都具有职业教育的性质。我国职业教育家黄炎培先生说，职业教育就是“使无业者有业，使有业者乐业”。2006年时任总理温家宝考察重庆第二财贸学校时说：“职业教育是面向社会各个方面，面向各个阶层，面向人人（教育）。”接受职业教育关乎人的全面发展和终身教育。

在我国，人们普遍存在一种观念：职业教育似乎是低一等的教育。其实，纵观全球教育理念，职业教育与普通教育的区别不是层次的区别，而是类型的区别。普通教育有中等、高等之分，职业教育也有中等、高等之分；普通高等



教育有专科、本科及研究生之分，职业高等教育也有专科、本科和研究生之分。当前，世界高等职业教育发展的一个重要趋势是，高等职业教育的资格水平逐渐提高，在硕士甚至是博士层次出现了与普通高等教育相对应的职业资格。这些现象表明，各国都在努力提高职业教育的地位，积极改变人们对职业教育的错误认识。

从国际职业教育的发展趋势来看，随着新技术的发展和新兴行业的层出不穷，人们转岗择业现象日趋频繁，加之人本主义和终身学习思潮的涌动，世界职业教育的价值取向逐渐偏向满足人全面发展的需要，现代职业教育已从单纯培养职业技能走向培养学生的持续发展能力，以能力为本位的职业教育观已成为国际共识。有人从各种能力的关系角度，将现代职业能力分为专业能力和非专业能力两种。专业能力或称岗位能力，是指在专业知识和技能的基础上，按照一定的专业技术指标和方法完成某一项工作任务的能力，是传统职业技术教育或培训的重点；非专业能力又称综合职业能力、通用职业能力（英国称为通用能力，德国、澳大利亚、新加坡和我国台湾地区称为关键能力，美国称为基本能力，我国香港地区称为基础技能、共同能力），是指超越专业能力而对整个职业生涯发挥着至关重要的作用的基本能力。1998年，我国劳动和社会保障部在《国家技能振兴战略》研究报告中首次把职业核心能力分为八项，包括：与人交流、数字应用、信息处理、与人合作、解决问题、自我学习、革新革新及外语应用。普适性是职业核心能力最主要的特点。对劳动者来说，掌握好核心能力，可适应就业择业需要，在不断变化的环境中获得新的职业技能和知识，解决难题，不断创新，同时在不同的工作条件下调整自我，和谐地与他人合作相处。这是一种可持续发展的能力，是现代社会中能使每个人获得满意工作和幸福生活的有效能力。在德语中，“关键”一词原意为“钥匙”，“关键能力”意味着“打开成功之门的钥匙”。教育部在2006年颁布的16号文件中指出，要“教育学生树立终身学习理念，提高学习能力，学会交流沟通和团队协作，提高学生的实践能力、创造能力、就业能力和创业能力”。

尽管目前各国对非专业能力的概念认识还未能达成一致，但总的来看是相近或相似的，在大的方向上是趋于一致的，重视学生非专业能力的培养已成为世界职业教育发展的共同趋势。

目前，从大量的资料和企事业单位所反映的情况来看，一些刚就业的人员和职场中的人群所欠缺的并非专业能力，而是职业核心能力。这些人，或合作意识不强，或沟通能力欠缺，或个人和团队管理能力差，或创新意识薄弱，或缺乏良好的心理素质等。这就对职业核心能力教育的课程设置和教育方法提出了新的要求。在课程设置上，要变过去注重课程本身的严密性、完整性、系统



性和权威性为注重学习者适应未来岗位的需要,变对“技术应用”和理论上的“必须够用”的简单、片面理解为对学生应用能力、创新能力等核心能力培养的重要性、必要性的全面深刻的认识;在教学方法上,要让学生边学边用,以用促学,学以致用,变过去为就业而学为为提高就业能力而学,变以教师为中心的学习为以学生为中心的学习,变专攻一种技能的学习为寻求多种技能的学习。顺应这一发展需要,国内职业教育课程建设与教学改革开始呈现出一种火热局面。但纵观职业教育教材市场,还是以专业能力教育的课程教材居多,而有关职业核心能力教育的课程教材品种亟须开发创新。

正是基于上述意义,我们编写了这套“现代职业核心能力教育丛书”。该丛书贯彻《国家中长期教育改革发展规划纲要(2010—2020年)》和教育部《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》的精神,围绕现代职业核心能力的培训提升和综合素质训练,拟由文化素养读本、职业道德素养读本、职业生涯规划与管理、社交礼仪与口才、信息能力与应用文写作、团队合作和发明创新七个系列组成。为确保内容具有针对性和适应性,每个系列又分中等和高等两个层次,每个层次由一种到数种课程教材构成。全套丛书预计可产生20种以上的课程或教材。丛书的选题紧扣国家劳动和社会保障部职业技能鉴定中心对现代职业核心能力的界定(参见《职业核心能力培训测评标准》,北京:人民出版社2007年版)。丛书编写者都是长期从事工作的高等学校或职业院校教师,强调理论联系实际,内容科学,理念先进,且突出实用性。

随着我国改革开放的不断深入,以及社会主义市场经济体制的建立和不断完善,特别是近些年来由于经济结构的调整和发展方式的转变,职业教育的发展异军突起:中等职业教育持续快速发展,高等职业教育在规模上已占据高等教育的“半壁江山”,无论是中职教育还是高职教育,在规模和质量方面都已步入前所未有的阶段。

我们期望大家的辛勤劳动和本套丛书的出版,能对高职、中职学校和本科院校高等职业教育在职业核心能力教育的课程建设、教学改革和高级创新应用型人才培养方面发挥积极的作用。

曾宇辉 刘雪庚*

2015年3月20日

* 曾宇辉,韶关学院政治与公共事务管理学院院长、教授。

刘雪庚,原广东省韶关市技师学院院长、党委书记,广东省韶关市人大常委会副秘书长。



目 录

总 序 / 1

绪 论 / 1

大学生活指导篇

第一章 大学生活指导 / 14

第一节 认识大学 / 14

第二节 大学学业规划 / 17

第三节 大学生活管理 / 21

【案例分析】小陶的“综合征” / 31

【基本训练】我上大学的 10 个理由 / 32

【知识链接】给中国学生的第四封信——大学四年应是这样度过（节选）
/ 32

职业生涯规划篇

第二章 职业生涯规划理论 / 38

第一节 帕森斯的人职匹配理论 / 38

第二节 霍兰德的职业兴趣理论 / 41

第三节 明尼苏达的人格—工作适应理论 / 45

第四节 舒伯的生涯发展阶段理论 / 48

第五节 彼得森、辛普森和利尔敦的认知信息加工理论 / 52

第六节 施恩的职业锚理论 / 54



【案例分析】小阳“最近有点烦” / 57

【基本训练】饼图游戏：认识你自己 / 58

【知识链接】12种行为阻止你的职业生涯规划 / 59

第三章 职业生涯规划的内容和方法（上） / 61

第一节 自我认知 / 61

第二节 职业认知 / 68

第三节 环境认知 / 76

【案例分析】比尔·拉福的奇迹 / 80

【基本训练】画一幅“完整我”的自画像 / 82

【知识链接】职业（行业）前景的八种类型 / 83

第四章 职业生涯规划的内容和方法（下） / 84

第一节 职业生涯规划决策与行动的内容 / 84

第二节 职业生涯规划决策与行动的方法 / 95

【案例分析】要做美国总统的人 / 99

【基本训练】制订一份个人职业生涯规划 / 100

【知识链接】个人职业生涯规划书范文 / 100

就业创业指导篇

第五章 求职就业指导 / 106

第一节 求职就业心理调适与信息搜寻 / 106

第二节 求职简历与求职信的撰写 / 110

第三节 求职面试礼仪与技巧 / 114

第四节 求职就业权益保护 / 125

【案例分析】“你为什么选择中国银行？” / 129

【基本训练】求职简历与求职信的撰写 / 130

【知识链接】个人求职简历（表格式） / 131

个人求职简历（文字式） / 132



个人求职信范文 / 133

第六章 创业指导 / 135

第一节 创业的内涵与意义 / 135

第二节 创业者素质与创业的外部条件 / 138

第三节 创业的一般过程 / 142

第四节 创业常见问题及解决对策 / 146

第五节 我国支持和鼓励大学毕业生创业的政策法规 / 150

【案例分析】“爱情密码”专卖店 / 159

【基本训练】寻访大学毕业生创业人物活动 / 161

【知识链接】10种不合适创业的人 / 161

职业生涯管理篇

第七章 职业生涯初期管理 / 164

第一节 入职初期心理调适与职场礼仪 / 164

第二节 人际关系、团队合作与个人压力管理 / 172

【案例分析】小李的“三岔路口” / 179

【基本训练】入职心理调适 / 181

【知识链接】职场上的17个禁忌 / 181

第八章 职业生涯中后期管理 / 185

第一节 职业生涯中期管理 / 185

第二节 职业生涯后期管理 / 190

【案例分析】诸葛亮的“职业生涯管理” / 192

【基本训练】保持你的终生爱好——释放职场压力训练 / 195

【知识链接】成功生涯所包含的基础资源 / 195

第九章 女性职业生涯管理 / 196

第一节 女性职业生涯发展现状 / 196

第二节 女性职业生涯管理对策 / 199



【案例分析】董明珠的职场传奇 / 201

【基本训练】女性职场礼仪培训 / 204

【知识链接】与女上司相处的艺术 / 204

参考文献与推荐网站 / 205

后 记 / 209

附录 职业生涯规划

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

附录 职业生涯规划

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

181、职业规划与职业生涯规划 / 181

绪 论

中国有句古语：凡事预则立，不预则废。职业生涯规划是事业成功的导航仪。哈佛大学的一项追踪研究表明，没有明确目标的职业生涯是很难获得成功的。实际上，只有4%的人能在职业生涯中获得成功，而他们成功的共同点就在于他们早早地为自己的职业生涯确定了明确的目标，并且始终坚持。

一、职业生涯规划的重要意义

职业生涯规划又叫职业生涯设计，是指个人在对自己的兴趣、爱好、能力和特点进行综合分析的基础上，结合时代特点或社会客观条件，确定其最佳的职业目标并为实现这一目标做出行之有效的安排。职业生涯规划的意义在于：

（一）有利于发掘自我潜能，增强职业竞争力

一份行之有效的职业生涯规划对于大学生正确审视自我、发掘兴趣爱好并寻找适合自身发展需要的职业是必不可少的。它能够引导大学生搜索或发现新的或有潜力的职业机会；运用前瞻与实际相结合的职业定位，通过科学的方法，采取可行的步骤与措施对自身的优势与劣势进行对比分析；正确地认识自身的个性特质、潜能，对自身的价值进行定位并使其持续增值；评估个人目标与现实之间的差距，树立明确的职业发展目标与职业理想；不断增强职业竞争能力，实现自己的职业目标与理想；通过就业指导老师的指导，借助信息化的职业倾向、职业类型测量分析等各种测试题目、测试软件，更好、更全面地完成职业生涯规划的第一步——认识自我，选择适合自己的职业。

（二）有利于明确人生目标，树立正确的职业价值观

职业生涯规划的主要作用就是使自我分析与职业分析达到平衡，从而促使大学生寻找到人生的真正使命，实现人生目标。合理的职业生涯规划还有利于



大学生树立健康积极的职业价值观,从而影响大学生职业方向的确立、职业岗位的选择以及在职业活动中的情感、态度、意志与品质的培养。健康积极的职业价值观有利于工作方式与生活方式的优化,有助于职业生涯设计的预期指标及指标的组合关系的优化,有助于将职业生涯设计变为现实,并提升实现的速度。因此,大学生要认清形势,准确定位,制定出一个切实可行的目标,合理安排大学的学习生活。大学生职业生涯规划不仅可以有效帮助大学生正确选择既符合自己的兴趣爱好和能力优势,又能够满足社会需求的职业岗位,提升个人品质,丰富职业知识,明确职业意向,从而使职业选择更加理智和顺利;还能够促使大学生产生一种强大的精神推动力,使其具有不断自我更新的学习能力和持续创新能力,激励大学生为了成功实现人生目标而努力奋斗。

(三) 有利于引导大学生正确认识自我,合理安排大学的学习生活

SWOT分析法不仅能够帮助大学生了解自己的优势和劣势,以及比较清楚地认识外界的机会与威胁,避免在职业选择过程中的盲目性和不切实际性,还有助于大学生进行准确的人生定位,并根据自身的性格特点,灵活运用好四年的大学时光,科学合理地规划大学生活,扬长避短,有针对性地挖掘个体潜力和资源优势,谋求自身的全面发展,实现个体利益的最大化,最终实现个人价值。大学生应正确地认识自我,着力培养某些职业特质;拟定适合自身情况的职业发展目标和树立有长远意义的职业理想,从而规划、指导自己的学习与实践;制订合理的行动计划,并为获得理想的职业而进行各种准备;客观地评估个人目标与现实之间的差距,运用科学的方法,采取切实可行的步骤和措施,不断增强职业竞争力,实现职业目标与理想。如此,才能为自己的职业生涯做出正确的选择,才不会虚度大学时光。

(四) 有利于实现个人的全面发展,追求完美人生

马斯洛的需要层次理论指出,人的需要是由低级向高级逐层推进的,即生理的需要—安全的需要—爱与归属的需要—尊重的需要—自我实现的需要。成功的职业规划不仅可以帮助大学生更好地实现衣、食、住、行等方面的需要,获取维持人类自身生存的物质基础,而且有助于大学生获得别人的赞赏、尊重、地位和荣誉,获取合理的报酬,实现人生价值,从而满足更高层次的需求。职业生涯规划有利于促进大学生在法制化建设不断完善、民主化进程不断



推进的市场经济社会里,不断提升自身素质,实现自身价值;促使大学生追求包括健康的生理、健全的人格、丰富的知识、多方面的能力、良好的人际关系和丰富多彩的社交活动在内的全新生活。职业生涯规划可以通过确立职业目标来规划职业生涯的发展,实现人的全面发展。

(五) 有利于实现学业与职业的良好匹配,促进大学生自身的可持续发展

大学生职业生涯规划的最终目的是促进大学生自由而全面地发展。合理的大学生职业生涯规划能帮助大学生认清自我、正确定位,自觉地将个人的职业理想与国家利益有机地结合起来;能够重点塑造大学生的职业化精神,使大学生在进行自我探索的过程中培养职业兴趣,分析评估相关的职业,形成明确有弹性的职业认知,做出理性的职业生涯规划决策与有效的行动;能够使大学生有效地评估个人目标与现实之间的差距,根据差距有意识地提高自身的基本素质,锻炼实用的职业技能;能够促使大学生提升责任感、主动性和抗压能力,最终使大学生的职业技能等各方面的综合职业能力得到较大的提升,最大限度地避免职业生涯发展中的各种困扰,从而实现职业目标与理想、发展目的与计划的统一,实现学业与职业的良好匹配,真正做到人尽其才、各得其所;能够帮助大学生更好、更全面地认识自我,选择适合自己的职业,从而促进大学生和谐就业,获得自身的可持续发展,使社会更加稳定、有序。

总之,职业生涯规划的目的是要突破障碍、激发潜能、实现自我,它提供了一些有效的方法或工具,可以促使大学生养成一种能力,使其在不同发展阶段都能对自己的过去、现在和未来有一个重新审视、评估的机会,并不断调整自己,修正可执行的计划,为自己的每一个人生阶段创造最大的成就感和满足感。正如在大海中航行的船只需要目标一样,只有经过规划的职业人生,才有明确的方向和强大的动力。

二、自我管理的重要性

政治学上的自我管理概念最早来自空想社会主义及后来的社会主义运动。狭义的自我管理是指工人直接参与各个企业的基本决策,广义的自我管理则是整个经济的民主组织形式。在更广泛的意义上,自我管理是社会主义社会在经济、政治和文化各方面的基本结构,是一种新的社会主义类型的民主。而作为



一个发展心理学概念，自我管理是指个体对自己的目标、思想、心理和行为等进行的约束和监控，它是自己把自己组织起来，自己约束自己，自己激励自己，最终实现自我奋斗目标的一个过程。自我管理是一种利用个人内在力量改变自我行为的策略，普遍运用于减少个人不良行为与增加优良品质方面。

（一）自我管理是知识经济时代的呼唤

知识经济时代呼唤管理革命，自我管理是使大学生适应社会组织和知识经济发展、毕生从事有意义的工作的必要条件。在人类进入 21 世纪后，随着信息时代的到来和知识经济的发展，管理学领域也必将出现一场极其深刻的管理革命。自我管理，或将被称为“没有管理的管理”，“无人管理”正是这个变革中的重要趋势之一。当然，现代管理所追求的自我管理指的是全员参与管理，人人自我管理。因为，管理的目标不仅是实现资源的合理分配和对被管理者的行为进行控制，更主要的是要调动他们的积极性、主动性，充分发挥他们的自治能力，最终使群体中的每一个成员都能自己管理自己。自我管理是帮助大学生脱离激烈的市场竞争困境的有效途径。因此，大学生只有自觉地进行自我管理，从自己的优势着手，规划自己的职业生涯，才能毕生都从事有意义的工作。

（二）自我管理是最经济、最有效的管理方法

管理的真谛是帮助员工提升竞争力，而自我管理是最好的管理，是管理的极致。从成本/收益观点来看，自我管理是令人向往的目标，因为它可以使企业减少雇佣管理者的货币和时间成本；同时，它也可以使管理者腾出精力处理更加需要重视的长期的关键性问题。管理的本质要求就是实现有效的管理。管理的有效性是衡量管理成败的唯一标准。实现有效管理的关键又在于实现公司全员的自我管理。自我管理的有效性不仅体现在理论上突破了以往管理理念中普遍存在的管理者与被管理者的矛盾对立关系，而且在实践中体现为：①使管理者通过这种全新的、最经济的管理方法摆脱了长期面临的困惑；②节省了管理费用；③能够使员工保持工作热情，确保了企业组织的永续经营和发展。

（三）自我管理是真正人本主义的体现

真正的“人性化管理”，是帮助和引导员工实现自我管理，而非要求员工完全按照已经设计好的方法和程式进行思考和行动。人本管理理念是指创造一



定的环境和条件，开发人的良知、潜质和智慧，同时关心人、激励人，从而使人全面发展，实现自身价值。通过自我管理，员工可以最大限度地发挥自身潜能，实现全面而自由的发展。人本管理是对人性的肯定和赞美，是一种崇高的信仰和情感，自我管理正是对人本管理理念的实践与发展，是对真正的人本主义本质特征的体现。员工的自我管理是一种积极的目标，但是真正做到却非常不容易：领导者和管理者不仅需要具备培训、帮助和引导的技巧，还需要极大的热情、耐心以及正确的态度。然而，虽然许多企业在推行人本管理的过程中花费了大量的时间和精力，但普遍缺乏对员工的帮助和引导，效果不甚理想。

（四）自我管理是人生成功的基础和途径

杰克迪希·帕瑞克（Jagdish Parikh）在他的《管理者的自我管理》一书中说：“现代教育教给我们的几乎全部是关于外部事务的，世界就在那儿，它们如何运作，如何操控，如何管理，但是，在人们所知和行动之间，却有着‘缺失的一环’，这就是‘自我管理’。”他还表示：“除非你能管理‘自我’，否则你不能管理任何人或任何东西。”个人的进步和完善在很大程度上依赖于自我管理，成功是与较高的自我管理能力强紧密相关的。一个人的成功与否并不取决于智力、情绪或性格的某个单项指标是否突出，而是取决于各单项之间的合理乃至最佳匹配，即取决于智商与情商的有机结合，而这种有机结合则需要较高的自我管理能力强。一个有较高自我管理能力强的人，不仅能较合理有效地安排各项人生任务，而且在客观理解他人、摆正自己与他人的位置方面也有着明显的优势，于是便在自身与环境、主观与客观这两个方面都能够实现对基本条件的最佳利用，把自己安排在一个最能做出贡献的地方，从而大大提高事业和人生的成功率。自我管理不仅能帮助自我高效地服务于组织，更能使其自如地舒展身心；换句话说，也就是使自我不仅拥有更丰富多彩、心满意足的个人生活，同时又能使自身的知识、技能、态度、创造性智慧和意识有机地组合，使自身的职业发展和社会生活更有效地融为一体。任何一个成功者的成长过程都离不开严格的、科学的、不懈的自我管理，否则就无法遇逆境而不折，处顺境而不惰。

（五）自我管理有利于青年学生及国民的素质的提高

有效的自我管理是促进个人自由而全面发展的有效手段和根本途径，也是人的现代化的基本目标。过去对于大学生的培养教育，只偏重对理论知识的传



授，而忽视了对能力的培养，尤其是自我管理能力的培养。在知识经济时代，在对年轻人的培养中，我们应将知识教育和能力培养相结合，而这种能力培养就包括了对年轻人的自我管理能力的培养。只有这样，才能使年轻人以全方位的素质实现个人发展，并适应社会的发展。人的现代化必须通过个人的自觉意识和活动来实现，并以人的自由而全面的发展为起点和归宿。人的现代化是促进个人发展的有效手段和根本途径，但是这离不开个人的自我管理。自我管理是人实现现代化的现实条件和基础，构成了人的现代化的实现途径和内在机制。实现社会行为的自我管理正是实现人的现代化的一个重要方面。社会行为的自我管理是个体达到现代化和全面发展的必要途径。

总之，自我管理是知识经济时代的呼唤，是最经济、最有效的管理方法，是真正人本主义的体现，是人生成功的基础和途径，有利于青年学生及国民的素质的提高。

三、当代大学毕业生面临的就业形势

就业乃民生之本，是建设社会主义和谐社会的主要内容之一。就业问题不仅关系到大学生的生存和发展，更关系到高等教育的健康持续发展及社会的安定和谐。随着高校毕业生人数的逐年增加，大学生面临的就业形势不容乐观。据官方数据显示，2015年全国普通高校毕业生达749万人，相比2014年的727万毕业生增加了22万，待就业人数再创历史新高，被冠以“更难就业季”之称。待就业毕业生人数逐年增加，也给应届毕业生就业带来较大的压力，劳动力供大于求的压力还在加剧，就业结构性矛盾更加突出。由此可见，解决好大学生就业难问题，意义重大而深远。

（一）毕业生自我认知与社会需求错位，“精英情节”导致就业方向狭窄

被喻为“天之骄子”的大学生，自小被灌输“精英”意识，过分强调自身价值而忽视了社会需要。近年来，多数毕业生择业时依然倾向于一线城市，政府部门及大型国有企业、事业单位、外资企业和上市公司等传统“精英”企业受到毕业生的热捧，然而这些单位招收的人数却在不断减少，竞争日益激烈；相比之下，市场需求量大的小企业、民营企业提供的岗位最多，对大学毕业生的渴求有增无减，但鲜有人问津。长期以来，毕业生对民营企业存在薪酬