

高等院校公共基础课特色教材系列

大学生

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGYA YU FAZHAN GUIHUA

职业生涯规划

刘芳 董华明 李昕◎主编



西北工业大学出版社

普通高等教育“十二五”规划教材·公共基础课系列

大学生职业生涯与 发展规划

主 编 刘 芳 董华明 李 昕

副主编 郑素玲

西北工业大学出版社

【内容简介】大学时代是精彩人生的黄金起点，现代文明的今天，为大学生提供了实现人生理想与价值的机会和空间，同时也提出了更高层次的要求与挑战。我国高校经过扩招，高等教育逐步普及，使每年大学毕业生几乎成倍增长，而许多大学生对于走出校门，开始自己的职业生涯充满盲目和迷惑，导致“毕业等于失业”、频繁跳槽现象普遍存在。究其原因，大部分大学生没有一个明晰的职业生涯规划是很重要的一点。本文将对大学生提高自我认知，进行合理职业生涯规划方面提出粗浅的认识，旨在帮助大学生以自己的实际行动，认识自己了解自己，做出合理的职业生涯规划，为自己未来的发展打下良好的基础，可以充分实现自身价值，为社会做出应有的贡献。

图书在版编目（CIP）数据

大学生职业生涯与发展规划 / 刘芳，董华明，李听
主编. — 西安：西北工业大学出版社，2015.2
ISBN 978-7-5612-4321-3

I. ①大… II. ①刘… ②董… ③李… III. ①大学生 - 职业选择 - 高等学校 - 教材 IV. ① G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2015）第 040234 号

出版发行：西北工业大学出版社

通信地址：西安市友谊西路 127 号 邮编：710072

电 话：（029）88493844 88491757

网 址：www.nwpup.com

印刷者：北京高岭印刷有限公司

开 本：787 mm × 1092 mm 1/16

印 张：21.75

字 数：532 千字

版 次：2015 年 2 月第 1 版 2015 年 2 月第 1 次印刷

定 价：31.00 元

前言

《大学生职业生涯与发展规划》是面向普通高校学生的通识课教材，按照帕森斯的工作三原则理论，从探索自我、了解工作世界、把自己放到最合适的位置三方面指导大学生进行职业生涯规划，提升大学生求职就业的自信心和能力。在内容设置全面，《大学生职业生涯规划与发展规划》包含了职业生涯规划理念、自我探索、工作世界探索、决策和行动、职业生涯规划等多个单元，基本涵盖了大学生职业生涯规划过程中所需要的各种知识和技巧。每一单元内容的设置，包括本章要点、困惑与迷思、理论与讲解、实践与应用、思考与解答、课后作业、相关资源等。此外，在书末附录中有职业生涯规划档案。总体内容设置的目的就是要使教授和学习过程循序渐进，使学生对所学内容能够深入地理解和把握，同时也能有效地应用到实践中去。

在总结多年教学经验的基础上精心编写而成，主要内容包括职业生涯基础理论、大学生职业生涯规划特点、自我认知、环境认知、路线选择、行动规划、生涯管理、生涯辅导和就业技能等。《大学生职业生涯与发展规划》注重实例分析，详细阐述了大学生职业生涯规划的方法和求职准备及技巧，实用性、操作性很强。

目 录

第一章 大学生职业生涯与发展规划导论	1
第一节 职业生涯规划与发展的概念与意义.....	8
第二节 职业生涯规划的基本要素与基本原则.....	8
第三节 职业生涯规划的内容和步骤.....	10
第二章 大学生的自我认知	35
第一节 自我意识概述.....	36
第二节 影响大学生职业生涯规划的因素分析.....	46
第三节 自我认知的方法.....	85
第三章 职业规划与社会环境	107
第一节 职业认知.....	109
第二节 职业的分类.....	115
第三节 大学生就业环境分析.....	137
第四节 掌握认知环境的方法.....	146
第五节 大学生就业现状分析.....	150
第四章 大学生职业定位与决策	156
第一节 大学生职业定位.....	157
第二节 职业生涯决策概述.....	165
第三节 理性决策方法.....	172
第四节 选择适合自己的公司.....	176
第五章 大学生职业生涯规划的实施	179
第一节 大学生职业生涯规划书的制订.....	179
第二节 大学生职业生涯规划大学行动计划的落实.....	182
第三节 职业生涯规划设计书案例.....	189
第六章 大学生行动方案的评估和调整	199
第一节 大学生职业生涯行动方案的评估.....	200
第二节 大学生职业生涯规划的调整.....	205
第三节 大学生职业生涯规划案例分析.....	208
第七章 大学生职业适应与发展	211
第一节 大学生职业生涯规划的方法和原则.....	211
第二节 锻炼求职的能力.....	216
第三节 求职择业的心理问题及心理调适.....	218

第四节 为参军做准备·····	224
第五节 为创业做准备·····	228
第八章 求职、简历与面试·····	237
第一节 求职材料·····	237
第二节 求职方法和技巧·····	249
第三节 笔试的技巧·····	252
第四节 面试·····	254
附 录·····	285
附录一 霍兰德职业兴趣测验·····	285
附录二 气质类型测评·····	298
附录三 职业个性测验·····	301
附录四 MBTI 性格测试表·····	309
附录五 比奈 - 西蒙智力测量量表·····	326
附录六 情商 (EQ) 测试参考问卷·····	338

第一章 大学生职业生涯与 发展规划导论

大学时代是精彩人生的黄金起点。现代文明的今天，为大学生提供了实现人生理想与价值的机会和空间，同时也提出了更高层次的要求与挑战。我国高校经过扩招，高等教育逐步普及，使每年大学毕业生几乎成倍增长，而许多大学生对于走出校门，开始自己的职业生涯充满盲目和迷惑，导致“毕业等于失业”、频繁跳槽现象普遍存在。究其原因，大部分大学生没有一个明晰的职业生涯规划是很重要的一点。本章将对大学生提高自我认知，进行合理职业生涯规划方面提出粗浅的认识，旨在帮助大学生以自己的实际行动，认识自己了解自己，做出合理的职业生涯规划，为自己未来的发展打下良好的基础，可以充分实现自身价值，为社会做出应有的贡献。

职业生涯规划学说起始于 20 世纪 60 年代，作为人力资源管理理论的重要内容之一，职业生涯规划专业研究是在美国兴起的，随后又被引入到其他欧美国家，并得到了快速发展。20 世纪 70 年代在美国又兴起了职业生涯规划教育，许多高校开始着眼于为大学生这一特殊群体提供自我评价、职业咨询、确定择业目标等服务，并建立了完整的理论体系。我国 20 世纪 90 年代方才从国外吸收引进职业规划这一概念，大学生的职业生涯规划研究起步较晚，在设置机构提供服务方面也还十分薄弱。近年来，随着就业形势的变化，需求者的不断增加，职业生涯规划已在我国各大高校引起了广泛的重视，许多高校都开设了职业生涯规划讲座，建立了就业指导中心等，同时职业生涯规划的理论和方法也在经济发展较为先进的地区也得到了较为有效的应用。

第一节 职业生涯规划与发展的概念与意义

案例一——职业经理人的困惑：

英杰 32 岁时，已是一家中型民营企业的副总经理。一年后，他被一家外商独资企业挖过去，任副总经理，全权负责公司的营销工作。第一年，市场业绩比以前提升了近三成，第二年，业绩上升近一成。总的来说已取得了不错的业绩，但他对以后的市场不是太看好。“市场竞争越来越激烈，公司的技术投入少，产品更新换代慢，跟不上快速变化的市场需要，市场业绩再也很难提升；同时，外籍总经理在有些方面不太信任别人，包括自己，这些都促使我想走。但走到哪去呢？还是做职业经理人？这几年的职业经理人生涯，总感觉在原地踏步，没有大的发展。自己创业开公司行不行？”

他就是在这种迟疑不定的情况下来找职业规划师陈功咨询。英杰大学毕业后，分配到机关做公务员，几年后升任副科长，然后在几家公司做过总经理助理、副总经理，一直到一家中型外商独资企业的副总经理，总的来说职业发展应该算不错。初一见面，他侃侃而谈，从形象到谈吐，都表现出很高的素养。这样一个优秀的职业经理人，他的职业会遇到什么难解的结呢？

案例分析：

通过性格测试，发现英杰是主导型性格，习惯主导别人；有自己的主见和对事物独特的见解。英杰职业问题的症结很简单，就是他一直是做助理、做副职，而作为一个主导型性格的人，习惯自己主导事情，习惯发挥自己的主观能动性，而不是被别人主导；加上他很有主见和有自己处理事情的一套方法，所以很渴望能按照自己的想法处理事情、能充分发挥自己的智慧和才干。而他做助理、副职，感觉很受制约，自己对事关全局的大事情、关键问题没有发言权。这种状况和感觉也影响了他工作的积极性和干劲，同时也经常在处理事情上与上司产生分歧、甚至冲突，影响与上司的关系。与英杰的问题相类似，许多人一直想不通——明明自己的能力比别人强，为什么老板不提拔我、不重用我，却把一个能力一般的人放在很重要的岗位？其实，老板不重用你，有时不是看不到你的能力，也不是没有看到你的成绩，而是觉得你不好管，“不好用”。

主导型性格的人，职业发展的一个最大的障碍就是——缺乏服从性，潜意识里有一种抗拒别人指挥自己的倾向。他们很有自己的想法和主见，所以容易与上司产生意见的分歧，经常难以做到完全地服从上司的决定。难以服从，就难以提升，难以得到上司的提拔和重用。这就是中国有太多的人感叹“英雄无用武之地”的主要原因之一。英杰职业发展的关键是要做正职，有较大的决策权，做公司的第一把手或一个集团的事业部总经理，也可以自己做老板开公司。一个月后的一次跟踪调查中，他说：我的主要问题是一直做副职。我现在打算自己开公司，正在谈一个项目。三个月后，英杰拿下了一个日用品品牌的地区代理。现在他已是这个著名品牌的全广东省的代理。

案例二——经历丰富的策划人的困惑：

伟明大学毕业后做过好多份工作。在国营企业、民营企业、外资企业都做过，从事过家电、IT、广告、房地产等行业，开始时做人事，后来转为销售，再后来又改做广告策划、营销策划。做人事时，觉得人太复杂，自己又夹在老板和员工中间，太难做，自己不适合从事这种低层次的人力资源管理。做销售时，成天要去拉关系，跟别人套近乎，感觉这不是自己所擅长的，收入也很不稳定。做了两年，有时业绩还不如一个刚来公司的新手。后来改行做广告策划，他经常有很好的想法，发现自己做广告方案比许多人都做得好（包括自己的上司），但自己感觉很好的策划上司就是不赞成，所以他不时与上司争论这些问题，往往搞得很不愉快。有一次自己感觉做得很专业的整合营销策划方案，好几处被老板不加商量地做了修改。在客户那做了提案后，客户对没有修改的策划内容很赞赏。伟明无论在本土广告公司，还是在跨国广告公司，哪怕是做到了策划总监，常务副总，都感觉不能充分发挥自己的能力。

所以，伟明决定自己做老板、开广告公司。但公司开了不到一年，就亏了几十万。伟明

又不得不去打工。他发现房地产业很红火,自己做房地产策划也应该是擅长的。他来到一家著名的房地产策划代理公司做营销策划。他发现,做策划自己上手很快、很有感觉,与发展商打交道却很困难。半年后,伟明跳槽去了一家房地产公司,做起了甲方。满以为做了甲方免去了自己不会跟别人套近乎,迎合别人的喜好的短处,就可以大展宏图。但每天要处理大量各种各样的事情,事情太多、太杂、来得太快,简直应接不暇;又受不了老板的官架子,自己又不喜欢像其他同事那样阿谀奉承。这种情况下,要想被老板重用,要想成功更难了。

案例分析:

伟明是一个典型的“概念主义者”。由于“概念主义者”非常自信、很有主见,喜欢与高素质的人一起工作,又常常发现周围的同事、甚至老板的水平并不高,同时对能力不如自己的人没有耐心,有时给人一种自我感觉太好、太骄傲的印象。

这些都使他们的性格很独立,不合群,难以融入社会。一个毕业后已做了三年老师的“概念主义者”说:“毕业后潜意识里好象对融入社会很抗拒。”另一个毕业十年已经换了九份工作的“概念主义者”说:“我进一个好公司并不难,转行进入一个新的行业找工作也不太难,但就是进了企业后很难融入这个企业。”所以我们见到许多“概念主义者”朋友很少,经常跳槽。而且,许多“概念主义者”不注意人际交往中的礼节,在人情世故方面显得幼稚、不成熟。就像一个已经33岁的“概念主义者”说的:我太太比我小好几岁,但比我成熟。

“概念主义者”的想法很多,好为人师,喜欢高谈阔论。他们求知欲强,事业心很强,很想干一番大事业,不喜欢简单重复的工作。而且很多“概念主义者”渴望直接在社会生活中、在市场运作中充分发挥自己的能力和影响,不喜欢搞纯理论,不喜欢成天只待在书斋里。但许多“概念主义者”缺乏实操能力,是“思想家”,而不是“实干家”。所以,我们见到许多“概念主义者”满腹经纶,想做职业经理人、想当局长,却往往得不到重用,想自己做老板、成为企业家,却常常中途夭折。因为同样的原因,中国有许许多多“终生不得志”的知识分子。这是“概念主义者”最根本的人生冲突。

但是“概念主义者”善于从整体上把握事物,能深入把握事物的本质,擅长策略性思维。伟明在做房地产的营销策划时,有一次一个客户有一块地,请他们策划应该建一个怎样的大型住宅小区。伟明从来没有做过这样的策划,大学也不是学规划的。但他只用了两个星期就拿出了一套整体的策划方案,明显感觉自己做这样的策划有很强的直觉,有一种无师自通的感觉,在提案前与客户的沟通中明显感觉到客户对某些看法有相当的认同。尽管后来上司做了另一套方案拿去投标(客户没有采用),但他对自己的方案和自己的策划能力很有信心。

经过性格分析和规划,两位对工作变得更加得心应手,由此可以看出,一定的职业规划和性格分析能够在人们选择工作时起到指导作用,指明一条有利于个人发展的道路。

一、职业生涯规划的含义

职业生涯,是一个人的职业经历。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,以工作内容为确定和变化,工作业绩的评价,

工资待遇、职称、职务的变动为标准,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。职业生涯是人一生中最重要的历程,是追求自我、实现自我的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。职业生涯就是一个动态的过程,是指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。也就是说,不论职位高低,不论成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

生涯,英语是“career”,“生”,即“活着”;“涯”,即“边界”。广义上理解,“生”,自然是与一个人的生命相联系;“涯”,则有边际的含义,即指人生经历、生活道路和职业、专业、事业。人的一生,包含少年、成年、老年几个阶段,成年阶段无疑是最重要的时期。这一时期之所以重要,是因为这是人们从事职业生活的时期,是追求自我、实现自我的重要人生阶段,是人生全部生活的主体。

职业生涯这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在20世纪70年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入到“职业生涯”的概念中,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。从经济的观点来看,职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色,它们和个人的职业发展过程相联系,是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。“职业生涯规划”这个名词,是由20世纪六七十年代市场经济已经非常成熟的发达国家优先提出的,它主要是对市场趋势性的问题进行研究,进而得出结论,帮助人们主动将自己的职业发展和行业市场发展紧密结合,促成自己的成功,而不再像以往那样坐等着机会的降临。职业生涯规划是职业顾问管理方法中的一种,属于人力资源理科学的一个分支,它与人力资源管理的区别在于,人力资源针对的是一个整体,是从企业所有员工的角度帮助企业获得成功;而职业生涯规划则是针对个人,它帮助个人挖掘自身作为人力资源的价值,从而走上成功之路。确切的说,职业生涯规划,是指个人发展与组织发展相结合,对决定一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定,确定一个人的事业奋斗目标,并选择实现这一事业目标的职业,编制相应的工作、教育和培训的行动计划,对每一步骤的时间、顺序和方向制定出基本措施,高效行动,灵活调整,有效提升职业发展所需的执行、决策和应变技能,使自己的事业得到顺利发展,并获取最大程度的事业成功的系列过程。

二、大学生职业生涯规划的特殊性

(一) 当代大学生职业生涯规划的特点

1. 大学生个性心理特征

(1) 个体的独特性。就像没有两片完全相同的叶子一样,世界上不会有完全相同的人,每个大学生都有自身的独特特性,正是无数个千差万别的个体构成了我们丰富多彩的社会整体。

(2) 价值观和动机的复杂性。当今社会经济和科学技术高速发展,世界每天都有新的变化,大学生作为这个时代的个体,更是会有许多新生的价值认识和发展动机。总之,大学生自我规划时应首先充分认识自己追求的价值所在,做出符合自己价值追求的职业生涯选择。

(3) 职业兴趣的差异性。大学生的兴趣模式也是多种多样的,兴趣是“最好的老师”也是职业生涯中最重要动力之一,大学生设计自己的职业规划时,不能盲目的随从大多数,而应考虑自身兴趣所在,选择一条与自己兴趣相吻合的职业道路,这样才会有充足的激情最终实现规划,走向成功。

(4) 行为风格变动化。大学生作为一个年轻的群体,在行为风格上还处于易受影响的塑造阶段,某些行为方式受到外界积极或消极的强化影响,就会产生发展或抑制的效果,所以在就某一具体工作而做出价值判断时,行为风格的不稳定,会影响判断的准确性,大学生在认识自我时应把握自身主要的性格趋势,完善自我价值判断,这样才能找准确定自己的行为风格,在职业生涯上做出正确决策。

2. 大学生职业选择特征

如果说个性心理特征多样性使大学生职业生涯规划有了必要性,那么职业选择多样性则使大学生职业生涯规划有了现实性。随着社会各行各业的蓬勃发展,今天的大学生面临更多的选择,五花八门的各种新兴职业不断产生,大学生职业选择的特点主要体现在:

(1) 自主性更强。从我国就业体制改革以来,职业选择的自主性不断地提高,每个大学生都可以根据自己的特点和能力进行自主的选择。像跨专业的就业也不再是新鲜事了;近几年,我国公务员的公开招考也给大学生提供了非常好的就业选择;而且国家对大学生自主创业也提供了多方面的支持政策,如无息贷款、创业基金等。可以说每一个有能力的大学生在自己的职业生涯选择上具有相当的主动权,重要的是把握时机,做出自己肯定的决策。

(2) 自由度更大。我国 80 年代时,由于国家发展还未走上正轨,大学生就业还是国家统一分配的模式,无法自由选择,指标化死板僵硬,甚至连专业的选择都是要“服从组织”,同时企业也无法顺利的招到需要的人才,致使发展缓慢缺乏活力。现在我国的双向自主择业政策,给予大学生和企业更多的互相选择空间,大学生可以自由的选择自己喜欢的专业,喜欢的职业,只要积极进取,就能实现自己的职业理想。

(3) 地域更广。随着全球化程度日益深化和科学技术的不断进步。如今交通网络遍布,通信技术发展迅速,将不同地理位置人们的距离逐步拉近,也使大学生选择自己事业发展的范围变的更广。在职业规划中,考虑地域的因素也是十分重要的,许多大学生选择到经济水平发展较高的北京、深圳、上海等大城市,更有许多有志向的青年响应党的号召,选择到西部挥洒青春,开创事业。总之,时代的发展带给大学生的是环境的不断优化,制定职业规划时,可以放眼更广更高的角度,选择自己理想的栖息地。

(4) 行业更多。如今新兴行业越来越多,行业发展日新月异。大学生面临的选择机会更多,选择难度也更大的,在进行职业规划时应以自身定位为主,择己所爱,爱己所选,

不能因纷繁的项目而眼花缭乱。

（二）大学生职业生涯规划的意义

我们每个人都是自己人生和事业的耕耘者、规划者和设计师。作为一个现代人，不仅要有短期、中期和长期的规划，还须有终生的目标。近年来，随着社会的发展，人们文化素质的提高，多数人都想施展自己的才能，成就一番事业，体现自己的人生价值。然而，由于社会的快速变迁，经济竞争不断加剧，一些不能体察时代变异和环境变迁的人。在这种多变时代往往手忙脚乱、不知所措，造成内心的惶恐、紧张不安，不知何去何从，其结果不仅事业无成，而且身心也受到严重的影响。

可能有人会说：“不做职业生涯规划也能成功。”是的，不做职业生涯规划也可能获得事业成功。但是，如果你做了职业生涯规划，事业将会取得更快的成功，取得更大的成就。

下面我们举个小例子，你就会从中悟出道理。假如，你想买一台电脑，当你确定了这个目标后，就会注意收集有关最新电脑品牌、价格方面的信息，用不了多长时间，你就能找到自己合适的品牌和价格了。如果没有买电脑这个目标，你走在街上就不会注意新电脑品牌的信息，也不会注意哪里的电脑在特价销售。甚至这些信息摆在面前，你也不会认为它有用。这就是说，一个有目标意识和一个无目标意识的人，其收获大不相同。

人生在世，要干成一番事业，只有树立了明确的目标，才能向着目标的方向努力，创造有利条件，使你的事业尽快获得成功。因此，在这个瞬息万变的社会中，应及早做好职业生涯规划，这样才能正确把握人生方向，创造成功的人生。根据萨柏的职业生涯发展理论，大学生处于职业生涯的探索阶段，且正好跨越了该阶段的过度期（18~22岁）和试验承诺期（22~24岁）这两个时期。在这两个时期中，大学生的个体能力迅速提高，职业兴趣趋于稳定，逐步形成了对未来职业生涯的预期，并且在实验承诺期内，大学生往往需要就自己的未来职业生涯做出关键性的决策，因此，大学期间是职业生涯规划的黄金阶段。职业生涯规划使大学生更加明确确定人生的目标。中国有句古训：“志当存高远”，通常用来勉励那些人生刚刚起步的青少年一开始就要树立宏图大志。职业生涯规划就是一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程。

第一，职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力。一份行之有效的职业生涯规划将会：引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值；引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析；使你树立明确的职业发展目标与职业理想；引导你评估个人目标与现实之间的差距；引导你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；使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

第二，职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会。生涯发展

要有计划、有目的,不可盲目地“撞大运”,很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。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。

第三,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。要想在激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地,必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数,不打无准备之仗。大学生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,这样效果更经济、更科学。而不少应届大学毕业生不是首先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,总想会撞到好运气找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金,到头来感叹招聘单位是有眼无珠,不能“慧眼识英雄”,叹息自己英雄无用武之地。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,简直是耽误时间,有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念,实际上未雨绸缪,先做好职业生涯规划,磨刀不误砍柴工,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。

第四、职业生涯规划可以实现科学的“人职匹配”,提高大学生就业满意度。大学生职业生涯规划的目的,在于寻找适合自身发展需要的职业,实现个体与职业的合理匹配,体现个体价值的最大化。通过职业生涯规划,一方面可以引导大学生全面了解自我,客观认识自我,形成对自身个性特质的准确评估;另一方面可以促进大学生积极探索外部世界,分析职业环境,了解职业现状和职业能力素质要求,行业发展趋势等基本信息,形成对职业环境和生涯机会的客观评估。这有利于大学生在职业生涯规划过程中,对自身进行科学合理的价值定位,不断调整就业期望,树立与自身主客观条件最为匹配的职业奋斗目标,从而实现“人职”的最佳匹配,避免盲目就业,提高就业满意度。从人力资源的角度出发,企业用人单位非常看重新进员工的职业生涯规划是否透明,是否与公司的发展一致。有一位毕业生在自己的求职资料中简要地描述了自己的生涯规划——“乐意从最基层的工作做起,用三至五年时间熟悉业务,掌握相应经验,然后向高级主管职位挑战”,尽管其成绩在众多竞争者中很一般,但却应聘成功。只有少数求职者会写出自己的未来发展规划。这些规划,让人觉得求职者的求职意向是经过深思熟虑的。即使其生涯规划只有五年甚至更短的时间用于为本企业工作,用人单位也乐意聘请这种目标明确、规划透明的人。宝洁北京市技术有限公司高级人力资源经理透露,该公司在中国每年招聘应届毕业生 100 名左右,凡是职业生生涯规划的早的人,现在大多数都已成为总监、副总监或高级经理。

因此,职业生涯规划应该从大学生入学就开始培养、引导和训练,以便为学生未来一生的职业发展打下坚实的基础。

美国学生在高中时,专家就给他们做职业兴趣分析。十几岁的孩子职业兴趣并没有定型,但通过职业日、职业实践活动,可以根据其显露出来的特征进行有效引导,达到以兴

趣定职业的目的。西方发达国家也一直比较重视职业生涯的设计,许多国家的学校教育中很早就有职业设计辅导这一课程。

相比之下,我国高中生在懵懵懂懂时被分为文科生和理科生,上大学选专业也很少考虑到其职业兴趣和能力倾向。与此同时,大学生对职业生涯设计普遍不重视,绝大部分学生根本就不知道有职业生涯规划这回事,更不用提做一份适合自己的职业生涯规划了。这直接导致了很多大学生不知道自己需要什么,也不知道如何去达到自己的目标。他们往往是在极其盲目的状态下,听说某个行业赚钱多,感觉某个公司待遇好,就随大流去选择一份职业、一个公司、一个老板,干着与自己的性格、兴趣和天赋完全不适合的工作,当然也就无法在事业上取得成就,更不会从中获得快乐了。其结果就是一次次跳槽,一次次被解雇。

事实表明,大学生毕业后无目的、无规划的盲目就业,将影响他们的长远发展。职业生涯规划作为大学生进入社会前应做好的关键一环,理应得到我们社会各界尤其是大学生自己的重视。

第二节 职业生涯规划的基本要素与基本原则

一、职业生涯规划六大要素

- (1) 立志:确定个人的志向和人生目标。
- (2) 知己:了解自己的能力和兴趣、价值观、个性、倾向,以及家庭环境分析,学校与社会教育对个人产生的影响。
- (3) 知彼:探索外在的世界、包括社会环境、职业特性、地域特点、行业与企业所需的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、行业与职业的薪资待遇等。
- (4) 抉择:根据自己的特长、爱好、社会需要以及自己的利益要求选择适合自己的职业。
- (5) 目标:是在知己知彼的基础上,根据自己的特点结合社会环境,规划自己的人生职业目标。
- (6) 行动:有了明确的人生目标后,付诸行动。只有行动才能真正达成自己的人生目标。

二、职业生涯规划八条原则

1. 利益整合原则

利益整合是指员工利益与组织利益的整合。这种整合不是牺牲员工的利益,而是处理

好员工个人发展和组织发展的关系,寻找个人发展与组织发展的结合点。每个个体都是在一定的组织环境与社会环境中学习发展的,因此,个体必须认可组织的目的和价值观,并把他的价值观、知识和努力集中于组织的需要和机会上。

2. 公平、公开原则

在职业生涯规划方面,企业在提供有关职业发展的各种信息、教育培训机会、任职机会时,都应当公开其条件标准,保持高度的透明度。这是组织成员的人格受到尊重的体现,是维护管理人员整体积极性的保证。

3. 协作进行原则

协作进行原则,即职业生涯规划的各项活动,都要由组织与员工双方共同制定、共同实施、共同参与完成。职业生涯规划本是好事,应当有利于组织与员工双方。但如果缺乏沟通,就可能造成双方的不理解、不配合以至造成风险,因此必须在职业生涯开发管理战略开始前和进行中,建立相互信任的上下级关系。建立互信关系的最有效方法就是始终共同参与、共同制定、共同实施职业生涯规划。

4. 动态目标原则

一般来说,组织是变动的,组织的职位是动态的,因此组织对于员工的职业生涯规划也应当是动态的。在“未来职位”的供给方面,组织除了要用自身的良好成长加以保证外,还要注重员工在成长中所能开拓和创造的岗位。

5. 时间梯度原则

由于人生具有发展阶段和职业生涯周期发展的任务,职业生涯规划与管理的内容就必须分解为若干个阶段,并划分到不同的时间段内完成。每一时间阶段又有“起点”和“终点”,即“开始执行”和“完成目标”两个时间坐标。如果没有明确的时间规定,会使职业生涯规划陷于空谈和失败。

6. 发展创新原则

发挥员工的“创造性”这一点,在确定职业生涯目标时就应得到体现。职业生涯规划和管理工作,并不是指制定一套规章程序,让员工循规蹈矩、按部就班地完成,而是要让员工发挥自己的能力和潜能,达到自我实现,创造组织效益的目的。还应当看到,一个人职业生涯的成功,不仅仅是职务上的提升,还包括工作内容的转换或增加、责任范围的扩大、创造性的增强等内在质量的变化。

7. 全程推动原则

在实施职业生涯规划各个环节上,对员工进行全过程的观察、设计、实施和调整,以保证职业生涯规划与管理活动的持续性,使其效果得到保证。

8. 全面评价原则

为了对员工的职业生涯发展状况和组织的职业生涯规划与管理工作的状况有正确的了解,要由组织、员工个人、上级管理者、家庭成员以及社会有关方面对职业生涯进行全面的评价。在评价中,要特别注意下级对上级的评价。

第三节 职业生涯规划的内容和步骤

案例:

1984年,在东京国际马拉松邀请赛中,名不见经传的日本选手山田本一,出人意料地夺得了世界冠军。两年后,山田本一代表日本参加比赛又获得了冠军,人们都觉得很奇怪。10年后,这个谜终于被解开了。山田本一在他的自传中这么说:“每次比赛之前,我都要乘车把比赛的线路仔细地看一遍,并把沿途比较醒目的标志画下来,比如第一个标志是银行,第二个标志是一棵大树,第三个标志是一座红房子,这样一直画到赛程的终点。开始后,我就奋力地向第一个目标冲去,等到达后又以同样的速度向第二个目标冲去。整个赛程,就被我分解成这么几个小目标轻松地跑完了。起初,我并不知道这样做的道理,我把我的目标锁定在赛程的终点线上,结果我跑到十几千米时就疲惫不堪了,我被前面那段遥远的路给吓倒了。”

给我们的启示:马拉松全程是一个很大的目标,本来是很不容易实现的,可是山田本一把这个大的目标分解成为一个一个小的目标以后,在实现大目标的道路上先实现一个一个小目标,最终实现了自己的大目标。对于我们年轻人来说,有很多人也有自己的目标,可是在实现目标的道路上却总是觉得目标很遥远,无法达到。实际上,很多时候目标不是遥不可及,而是由于我们没有进行目标分解。

一、制定职业目标

(一) 目标的重要性

曾有研究机构做过一个实验:组织了三组人,让他们分别向10千米以外的3个村子步行。第一组的人不知道村庄的名字,也不知道路程有多远,只告诉他们跟着向导走就是。刚走了两三千米就有人叫苦,走了一半时有人几乎愤怒了,越往后走他们的情绪越低落。

第二组的人知道村庄的名字和路程,但路边没有里程碑,他们只能凭经验估计行程时间和距离。走到一半的时候,大多数人就想知道他们已经走了多远,比较有经验的人说:“大概走了一半的路程”。于是大家又簇拥着向前走,当走到全程的四分之三时,大家情绪低落,觉得疲惫不堪,而路程似乎还很长,当有人说:“快到了!”大家又振作起来加快了步伐。

第三组的人不仅知道村子的名字、路程,而且公路上每一千米就有一块里程碑。人们边走边看里程碑,每缩短1千米大家便有一小阵的快乐。行程中他们情绪一直很高涨,很快就到达了目的地。

这个故事给我们的启示：当人们的行动有明确的目标，并且把自己的行动与目标不断加以对照，清楚地知道自己的行进速度与目标的距离时，行动的动机就会得到维持和加强，人就会自觉地克服一切困难，努力达到目标。

所以，在职业生涯规划初期，我们只有制定了明确的目标以后，才能沿着已经设定的目标不断前进。

（二）目标的 SMART 原则

1. 具体的 (Specific)

这是指目标必须是清晰的，可产生行为导向的。比如，目标“我要成为一个优秀的人”，不是一个具体的目标；但目标“我要完成本月 1000 万元的销售量”，就算得上是一个具体的目标了。

2. 可衡量的 (Measurable)

这是指目标必须用指标量化。比如上面的目标“我要完成本月 1000 万元的销售量”，它就对应着量化的指标——1000 万元的销售量。

3. 可达到的 (Attainable)

这里“可达到的”有两层意思：一是目标应该在能力范围内；二是目标应该有一定难度。目标经常达不到会让人沮丧，但同时得注意太容易达到的目标也会让人失去斗志。

4. 相关的 (Relevant)

这里“相关的”是指与现实生活相关，而不是简单的“白日梦”。

5. 基于时间的 (Time-based)

“基于时间的”是指目标必须确定完成的日期。

（三）制定目标时的注意事项

（1）尽量分解目标。因为将大目标分解为很多比较容易达到的小目标，可以使人越容易实现将来的大目标。

（2）不求快速达到目标。因为“求快”就会造成对自己的压力，欲速则不达。

（3）不求制定很多目标。因为“求多”会让自己无力承担，丧失累积的勇气。

（4）不中断。因为一旦中断，会影响累积的效果和意志，功亏一篑。

（四）职业生涯规划的步骤

大学生进行职业生涯规划时，可按学习重点与心理特征的不同将大学时期分成探索期、定向期、准备期、冲刺期四个阶段，并按照每个阶段的不同目标和自身成长特点，制定一些有针对性的实施方案。

1. 第一阶段——探索期

大学生在探索期的阶段目标是职业生涯认知和规划。要实现这一目标，可从三方面努力：