

DAXUESHENG

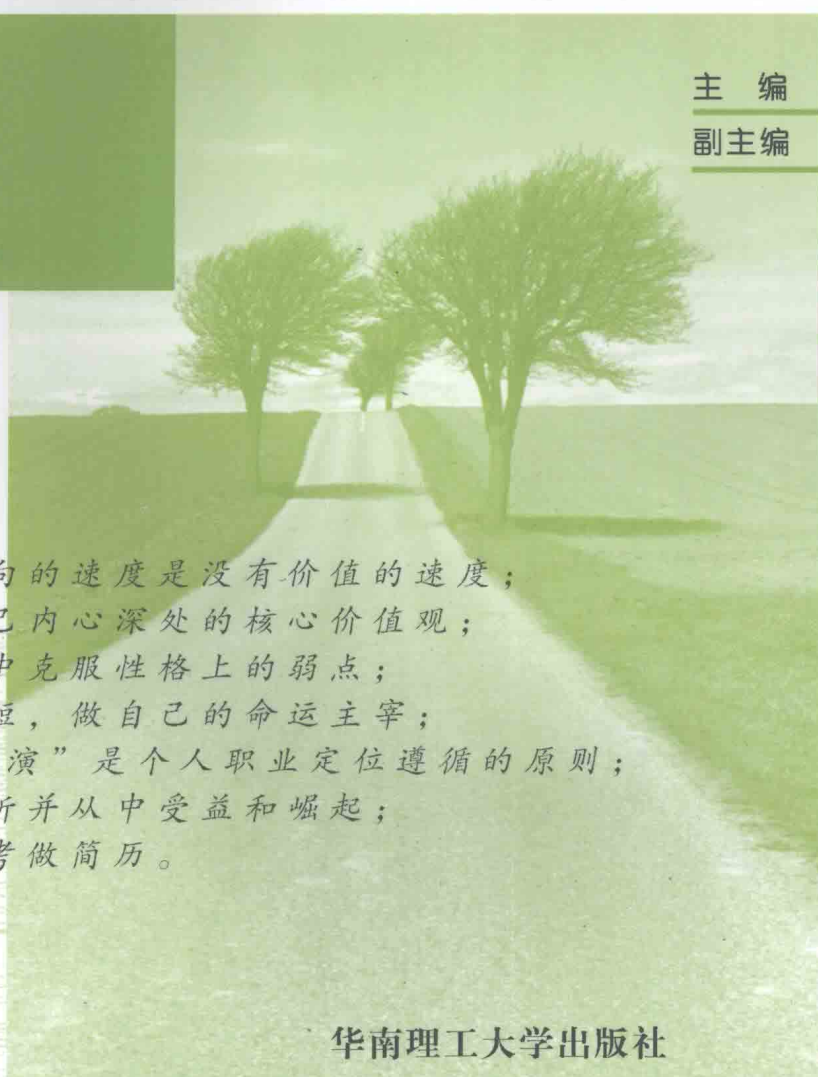
ZHIYE GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

高职高专适用

大学生 职业规划与就业指导

主 编 苗丽芬

副主编 陈国梁 李 凯



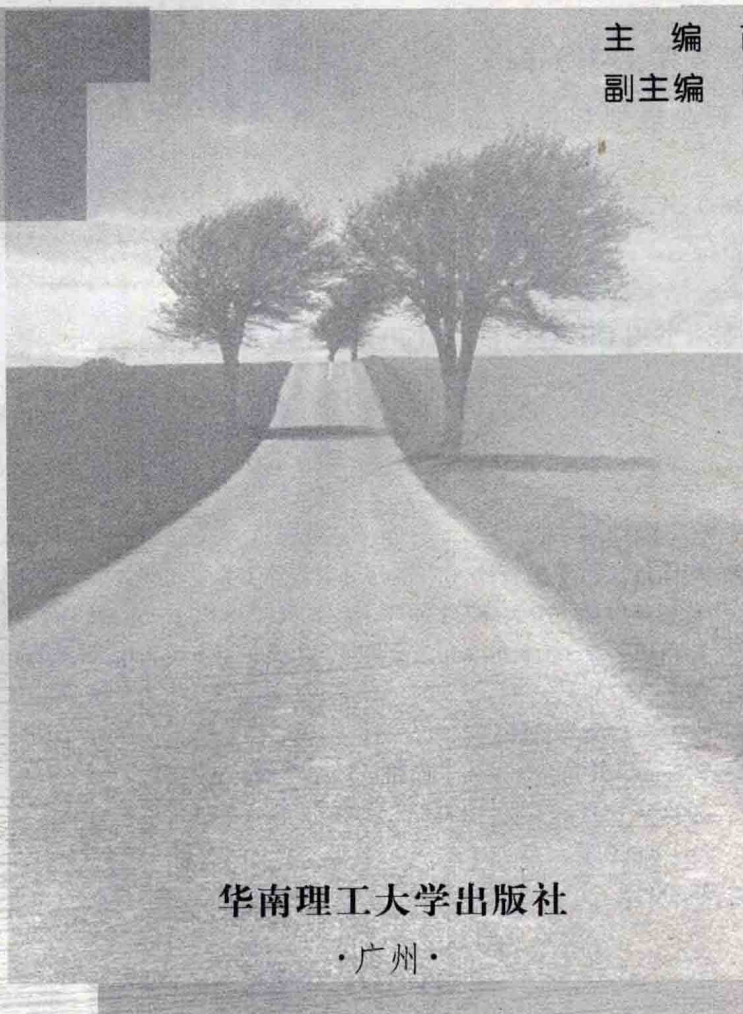
没有方向的速度是没有价值的速度；
探寻自己内心深处的核心价值观；
在工作中克服性格上的弱点；
扬长避短，做自己的命运主宰；
“本色出演”是个人职业定位遵循的原则；
承受挫折并从中受益和崛起；
换位思考做简历。

华南理工大学出版社

DAXUESHENG
ZHIYE GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

大学生 职业规划与就业指导

主 编 苗丽芬
副主编 陈国梁 李 凯



华南理工大学出版社

·广州·

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业规划与就业指导/苗丽芬主编. —广州: 华南理工大学出版社, 2008. 5

ISBN 978-7-5623-2889-6

I. 大… II. 苗… III. 大学生 - 职业选择 IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 059232 号

总发行: 华南理工大学出版社 (广州五山华南理工大学 17 号楼, 邮编 510640)

营销部电话: 020-87113487 87110964 87111048 (传真)

E-mail: z2cb@scut.edu.cn http://www.scutpress.com.cn

责任编辑: 詹志青 胡元

印刷者: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开本: 787mm×960mm 1/16 印张: 15 字数: 300 千

版次: 2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷

印数: 1~8 000 册

定价: 28.00 元

版权所有 盗版必究

序

“以学生为本，让每一位同学都能具有卓越的知识技能、良好的品德素养和健康的人格体魄，是我们始终不渝追求的目标。”——这是我在2008年学校招生简章上的校长寄语，也正是学校上下奋斗追求的目标。同学们在校几年，毕业之后能够找到适合自己的职业岗位，能够学有所用、发挥个人专长，能够为社会作出应有的贡献，这是学校对同学们的最大期望，也是同学们对学校所能给予的最好回报。要达到这一目标并不容易，学校近年来大力开展工学结合、校企合作，大力优化专业设置，以及其他一系列教育教学改革，都是为了实现这一目标所做的努力。但仅有这些还不够，还要加强有针对性的职业规划与就业指导，帮助同学们在离开学校走向社会的关键时节，踢好这关键的“临门一脚”。

《大学生职业规划与就业指导》一书正是出于这样的目的而编写的，正是为实现这一目标所做的努力和尝试。本书几位编者年轻，富有朝气，充满活力，而且具有比较丰富的就业指导经验，以对大学生就业工作的满腔热忱和责任感、使命感，编写了此书，希望能给同学们提供有针对性的就业指导。书中既借鉴了当前职业规划与就业领域的新理论、新视角，也有我国相关就业问题的政策指引，同时还加入了本书编者的实践经验，特别是引用了大量的实务案例，能够比较直观生动地给同学们以有益的启迪。希望本书的尝试能够帮助大学生拓宽视野；希望大学生能够勇敢直面就业挑战，正确规划职业生涯，科学制定就业策略，为将来的进一步创业和实现自己的人生理想、远大抱负打下坚实的基础。

祝同学们学有所成，学有所用，在未来的工作中取得更大的成绩！
是为序。

劉洪一

2008年4月
建校15年校庆之际

前 言

经过深圳职业技术学院就业指导中心及相关教师的辛勤工作,《大学生职业规划与就业指导》终于顺利面世了。

本书按照教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》,积极吸收了当今就业指导理论和其他相关学科最新研究成果,根据现今企事业单位人才需求及高职学生实际编写,旨在突出以下三个特色:

1. 针对高职院校学生层次丰富、差异性明显、职业选择诉求强烈的特点,阐述职业规划的一般原理与方法,分析就业的政策、程序及具体办法。内容兼顾一般与特殊、宏观与微观的需要。

2. 突出案例教学特色,化繁复为简洁明了、深入浅出,使学生易学易懂,迅速掌握。

3. 强调实用性,一般读者可根据需要进行一些职业规划方面的自我检测,大学生可从中就毕业、就业选择过程可能遇到的问题做参考借鉴,成为他们职业规划与就业过程中开卷有益的工作手册。

感谢深圳职业技术学院刘洪一校长为本书作序。序中所述,是对我们就业指导工作的极大鼓励。

本书由深圳职业技术学院党委苗丽芬副书记担任主编,负责全书的内容架构;校党委学生工作部陈国梁部长、校就业指导中心李凯主任担任副主编,负责全书的统稿、定稿。承担本书各章编写工作的人员分别为:第一章,苗丽芬;第二章、第六章,肖丽;第三章,陈国梁;第四章、第七章,李凯;第五章,伍翔;第八章,黄伟贤;第九章,梁金玉。全书编写完成后,由李凯进行了统筹编辑、清校、修改和润色,苗丽芬、陈国梁进行了最后审稿定稿。

本书是我们近些年来工作实践的总结与探索,真心希望本书能对广大读者起到抛砖引玉的作用,也希望能为全国高职教育领域内的学生职业发展教育工作添砖加瓦,贡献绵薄之力。

由于编者理论和经验的局限,书中疏漏之处在所难免,还请同行和广大读者提出宝贵意见。

编 者

2008年3月于深圳南山西丽湖畔

目 录

第一章 绪论	1
1.1 职业指导的历史及职业发展理论研究回顾.....	1
1.2 我国高校毕业生就业指导的历史回顾.....	2
1.3 就业的含义与特征.....	3
1.4 大学生职业规划与就业指导的主要内容.....	5
1.5 高等学校开展职业生涯规划教育的意义.....	5
1.6 职业指导的未来发展趋势.....	7
第二章 自我认知	9
2.1 个性与职业.....	11
2.2 兴趣与职业.....	18
2.3 自我价值观与职业.....	22
2.4 自我认知测试.....	25
思考题.....	47
第三章 职业导航	48
3.1 知识概述.....	51
3.2 个人职业生涯规划.....	52
3.3 职业选择与职业设计.....	59
3.4 个人职业生涯目标设定.....	63
3.5 职业生涯发展计划.....	67
思考题.....	68
第四章 政策解读	72
4.1 知识概述.....	74
4.2 就业政策.....	75
4.3 就业相关法规制度.....	82
4.4 人事代理制度.....	85
4.5 一般高校毕业生就业工作指引.....	87
思考题.....	91
第五章 勇于挑战	92

5.1	知识概述	93
5.2	走出心理误区	95
5.3	找回自信	98
5.4	合理调适	103
5.5	从基层做起	110
5.6	实战模拟	112
	思考题	121
第六章	求职材料 DIY	123
6.1	求职材料的目 的与作用	124
6.2	求职材料的基本结构和制作要求	125
6.3	求职材料的制作技巧	131
6.4	简历实战经验分享	137
6.5	简历模板与范例	141
	思考题	144
第七章	求职攻略	145
7.1	求职定位	147
7.2	就业信息获得渠道	149
7.3	就业信息的处理	160
7.4	求职面试礼仪	163
7.5	面试技巧和方法	167
	思考题	181
第八章	创业宝典	182
8.1	知识概述	184
8.2	创业企业的形式与选择	188
8.3	创业融资	198
8.4	创业计划书	201
	思考题	205
第九章	职场起航	207
9.1	职业道德	209
9.2	角色转换	218
9.3	人际关系	223
9.4	主动适应社会	229
	思考题	233
	参考文献	234

第一章 绪论

本章学习目标

1. 了解职业指导的历史及相关理论发展脉络；
2. 了解我国高校毕业生就业指导的历史；
3. 掌握就业的含义与特征及大学生就业指导的主要内容；
4. 了解高等学校开展职业生涯教育的意义；
5. 了解职业指导的未来发展趋势。

1.1 职业指导的历史及职业发展理论研究回顾

国外专门的职业指导与咨询历史发端较晚，产生于19世纪末。由于社会的迅速发展和分工越来越细，新的职业不断涌现，可供人们选择的职业种类与数量也越来越多。与此同时，农业机械的普及使得大量的劳动者摆脱了土地的束缚而寻找新的就业途径。这双重因素使得大量的劳动者仅凭以往个人经验来选择职业变得越来越困难，作为社会服务的就业指导就应运而生了。

与此同时，各类学校也必须使自己的毕业生适合劳动力市场的需要，以使学校得以生存发展。这样，面向学生的就业指导首先在美国、欧洲等一些西方资本主义国家的学校中产生和发展。1907年，美国密歇根州一所公立学校的总监戴维斯首创了系统的职业辅导计划，为现代学校心理咨询开了先河。1908年，帕森斯在波士顿进行了类似的开创性工作，创办了波士顿职业辅导局，1909年出版了《选择职业》，第一次阐述了科学的职业选择理论，至今仍有重大影响，被后人尊称为“职业辅导之父”。20世纪30年代后，就业指导在全世界范围内逐步展开，1949年国际劳工大会通过《职业指导建议》，1953年成立了“国际职业指导协会”（1962年改名为“国际教育职业指导协会”，即IAEVG）。联合国教科文组织也多次强调就业指导工作的重要性。

最初的职业指导仅仅是在择业时期进行，把职业要求作为固定的尺度去衡量

人的适应性,进而把人“塞”到某一职业中去。这种职业指导的观念在20世纪30年代以后明显暴露出所存在的问题,突出表现在职业指导仅仅是介绍就业,安置工作,不能促进劳动者素质的广泛提高,这种包办式的职业指导与教育相分离,使个人的职业过早地固定下来,限制了个人选择职业的范围,忽视了择业者的职业价值观。这样的职业指导并不理想。

后来诞生了经典的职业发展理论——人职匹配理论。约翰·霍兰德(John Holland,美国著名职业指导专家、职业兴趣论奠基人、霍普金斯大学心理学教授)按职业区分性格,把性格归纳为六种类型,分别对应于最为适合的职业。施恩(E·H·Schein,美国麻省理工学院斯隆研究院教授,其提出的“职业锚”理论在职业生涯规划领域具有重要意义。)考察了员工的经验、才能、动机和价值观,提出了职业锚理论,促进了员工与管理者之间创造性的交流。

国内根据职业危机把职业归纳为四个阶段:①定位危机阶段。定位危机往往发生在刚毕业的大学生中,发生定位危机的毕业生可能会走向两个极端,一是过于自卑,二是自视甚高。②升职危机阶段。这种危机可能出现在30岁左右,这一时段里除少数人升职外,大部分人并不如意,如果不能正确地处理这时的危机,就可能会用不正确的方法来发泄自己的失意。③方向危机阶段。过了40岁的人往往会为方向不明而感到困惑。④饭碗危机阶段。50岁以上的人可能最担忧自己的饭碗,感受到后浪推前浪的压力。

目前流行的职业发展理论是人职匹配理论的发展,即人与组织匹配理论,它不仅要求人的个体特征、技能才干符合职位的需要,也要求组织的文化、工作环境能满足个体的需要。知识、技能、能力更多地和人职匹配有关,而应聘者的价值观、个人性格特征更多地和人组织匹配联系。职业发展理论仍然在不断发展,越来越多的专家、研究者投入到这个领域,高校学生就业问题也越来越受到学校的关注,大学生资源也更受用人单位重视。从职业发展理论看来,高校学生“职业指导”模式将更关注学校指导和个人发展相结合,主要是提供信息,提供培训资源,引导学生根据情况选择适合自己的发展方向。

1.2 我国高校毕业生就业指导的历史回顾

新中国成立以来相当长的时间里,与计划经济体制相适应,我国高校毕业生一直采取“统包统分”的政策,即由学校按照国家制定的计划将毕业生分配到用人单位,毕业生基本上没有自己选择就业单位的机会。

20世纪80年代,这种“统包统分”政策的弊端日益突出,为此,教育部提出了实行“供需见面”的毕业生分配方式。1985年颁发的《中共中央关于教育

体制改革的决定》指出：“要改革大学生的招生制度和毕业生分配制度，改革高等学校全部按国家计划统一招生，毕业生全部由国家包下来分配的办法……”1989年国家教委开始在部分高校进行毕业生和用人单位在一定范围内“双向选择”的中期改革方案试点，从那以后，毕业生分配工作就出现了“供需见面”和“双向选择”的模式，即毕业生自主择业，用人单位择优录用，学校在分配工作中不再起决定性的作用，而是起到了“指导”和“桥梁”的作用。

1992年以后，双向选择的就业方式进一步推广，打破了在计划经济体制下形成的“统包统分”模式，形成国家任务计划和调节性计划并存的“双轨制”。

1993年，中共中央和国务院在《中国教育改革和发展纲要》中又进一步明确指出：“要改革高等学校毕业生统包统分和‘包当干部’的就业制度，实行少数毕业生由国家安排就业，多数毕业生‘自主择业’的就业制度。”与此相配套，建立人才需求信息、就业咨询指导、职业介绍等社会中介组织，为毕业生服务。

1998年8月29日第九届全国人民代表大会常务委员会第四次会议通过的《中华人民共和国高等教育法》第五十九条进一步明确，高等学校应当为毕业生、结业生提供就业指导和服务。为了适应就业制度改革，各个高校纷纷设立就业指导中心，以此帮助毕业生顺利就业。

1.3 就业的含义与特征

1.3.1 就业的基本含义

所谓就业，通常是指劳动者和生产资料相结合，从事一定的社会劳动，并以此获得劳动报酬或经济收入的活动。就业应该具备以下四个条件：

(1) 劳动者须达到法定就业年龄。如果劳动者年龄小于法定就业年龄，即使从事了有报酬的社会劳动，也不能视为就业。

(2) 劳动者从事的是社会劳动且得到社会承认。如从事自家的家务劳动不是就业；又如体育运动，一般只是个人爱好，但如果成为运动员，得到社会的承认，就是就业。

(3) 须有报酬或经济收入。如公益劳动就不能算是就业。

(4) 须具有合法性。如果行为违法，如制造假冒伪劣商品，即使具有社会性而且有报酬，也不能视为就业。

1.3.2 就业的基本特征

随着我国社会主义市场经济体制的建立和不断完善，就业的形式正从单一化

逐步向多样化发展,更多新的就业形式也在不断地衍生出来,但无论就业以哪种形式存在,都包含着其自身固有的、带有普遍性的特征:

(1) 社会性。就业受到社会各种因素的影响和制约,总是同社会的现状与发展密切相关。

(2) 经济性。就业是有偿社会劳动,劳动者通过劳动获得报酬或经济收入构成了就业的一个必要条件。

(3) 变动性。劳动者的就业岗位会有调整变化,现代社会岗位变动几乎是不可避免的。

(4) 相对稳定性。主要表现为岗位的稳定性和工作的持续性。

(5) 流动性。流动性是市场经济体制下就业的一个明显特征,它是社会合理地配置劳动力资源必不可少的手段。

(6) 计划性。就业是人和生产资料的结合。计划分配和市场调节是实现合理配置的两种有效手段。

1.3.3 灵活就业的基本概念和主要形式

我国灵活多样的就业形式兴起于20世纪70年代末80年代初。为了与社会主义市场经济体制发展相适应,国家确立了劳动者自主就业、市场调节就业和政府促进就业的方针,逐步发挥市场在劳动力资源配置中的基础性作用。个体、私营、外商投资等不同所有制经济成分的加入,使就业渠道多元化,非全日制、弹性工作等就业形式应运而生。灵活多样的就业形式的兴起就是产业结构变化、企业经营管理方式变革、科学技术发展以及就业观念变革的结果。第三产业的发展,特别是商业流通业、生活服务业、保险业的兴起,客观上需要采用不同于传统加工制造业的灵活的用工方式。此外,人们就业观念的转变也极大地促进了灵活多样的就业形式兴起和不断扩大化。

在国外,大学生选择灵活就业。这种情况不仅在不发达国家发展迅速,而且在欧美发达国家也占有相当比例,被许多就业者所推崇,因此,中国的大学生也应该转变观念,正确认识和对待灵活就业。

1. 灵活就业的基本概念

灵活就业是指在正规形式就业之外的其他就业形式,主要是指在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的、传统的主流就业方式的各种就业形式的总称。

2. 灵活就业的主要形式

(1) 非全日制就业。一般指劳动者与用人单位仍然保持着相对稳定的雇佣关系,但工作时间少于法定的工作时间或工作时间由具体合同规定的就业形式。

(2) 不定期雇佣就业。指劳动者与用人单位是一种不稳定的雇佣关系,只

是与用人单位签订一定期限或任务的临时合同的就业形式。一般分为短期就业、季节就业、承包就业、传呼就业、独立就业五种。

(3) 租赁式就业。人才服务机构通过合同的形式吸收、储备人才,然后根据用人单位需要出租。一般来说,人才服务机构对人员的招聘测评、培训、工资、福利、保险、休假等人事劳资关系负责,而用人单位负责使用人才。

1.4 大学生职业规划与就业指导的主要内容

大学生职业规划与就业指导在西方国家已经成为一门成熟的学科,其内容涵盖了劳动经济学、人力资源管理学、咨询心理学等学科领域。作为一门新兴的交叉学科,其专业化程度也在不断提高。从当前我国各高校就业指导工作实践来看,大学生职业规划与就业指导的主要内容有八个方面:①职业生涯规划指导;②自我认知指导;③就业形势与政策指导;④就业信息指导;⑤就业技巧指导;⑥择业心理调适与辅导;⑦创业指导;⑧社会适应指导。

1.5 高等学校开展职业生涯规划教育的意义

在就业形势普遍严峻的情况下,大学生就业难已成为事实。然而,同样是大学生,为什么有的很快就找到了工作,并且是自己满意的工作,而有的人却为找工作焦头烂额,或找不到适合自己的工作?除了自身先天的素质之外,大学生是否对自己的职业生涯做出科学的规划是一个重要的原因。

1.5.1 有利于大学生制定有效的职业生涯规划

在进入社会之前,很多大学生还不能客观、全面地看待自己,对一些最基本而又最重要的问题(如我想做什么?我会做什么?环境支持或允许我做什么?我的优势是什么?我的不足是什么?我有没有职业与生活的规划?如果有,是什么?)都缺乏认真的思考。

职业生涯规划的目的不仅仅是帮助个人找一份工作,更重要的是帮助个人真正了解自己,正确估量内外环境的优势和限制,做到“衡外情,量己力”,为自己策划和设计出合理可行的职业生涯发展方向,从而实现个体职业可持续发展,最终达到和实现自己的人生目标。

1.5.2 有利于大学生顺利就业和成长成才

职业生涯规划能使个人掌握职业发展规律，科学地规划人生，实现人生价值，提升生命品质，促进个人职业生涯的发展。

1. 职业生涯规划能够帮助个人确定职业发展的目标和方向

职业生涯规划可以帮助个人对自我进行全面的分析，从而认识自己，了解自己的特点和兴趣，评估自己的能力、优势和不足。在设计和规划的过程中，通过对客观环境的分析，可以明确自我职业发展的方向，正确选择职业目标，并运用适当的方法，采取有效的措施，克服职业生涯发展中的困难和障碍，使自己的才能得到充分发挥，从而获得事业上的成功，实现人生的理想。

2. 职业生涯规划能够促进个人努力工作

任何工作和事业的成功都必须经过艰苦的个人努力方能获得。因此，一旦制定了自己的职业生涯规划，一方面是让自己明确努力的目标，另一方面也是有了不断督促自己努力工作的动力。制定职业生涯规划就好似给自己树立一个明确的靶标，唯有目标明确我们才能奋勇直前。随着规划内容逐步实现，又增强自己达到一定目标的成就感，进一步促进自己向新的目标前进。制定和实现职业生涯规划就好似一场比赛，随着时间的推移，一步一步地实现所制定的规划，自己的思想方式和工作方式又会不断地发展和完善。

3. 职业生涯规划有助于个人抓住工作的重点

制定职业生涯规划的一个最重要的作用就是有助于合理地安排日常工作，评价工作的轻重缓急。没有职业生涯规划，就很容易被日常事务所缠绕，甚至被日常琐碎的事务掩埋，无法实现人生目标。通过职业生涯规划，能够使我们紧紧抓住工作的重点，增强成功的可能性。

有人曾经说过：“智慧就是懂得该忽视什么东西的艺术。”任何事情、任何项目都有其工作的重点，如果不能对工作的轻重缓急进行排序，不能紧紧抓住重点，必然是对工作面面俱到，浅尝辄止，而重要的却没有用足够的精力去完成，其结果是难以成功。一个人要想成就一番事业，树立了明确的目标，抓住了工作的重点，才会有意识地为工作重点下最大的功夫，为工作的需要创造最有利的条件，从而取得成功。

4. 职业生涯规划能够激发个人发挥潜能

没有制定职业生涯规划的人，很容易沉陷于繁杂事务。精力分散，就很难全神贯注地工作，也很难充分发挥自己的才干。职业生涯规划能够帮助我们集中精力，为实现自己的职业目标尽可能发挥个人的潜能。其实一个人的潜在能力是无限的，需要我们充分地去挖掘。并不是任何人都在某些方面具有得天独厚的天赋，唯有善于激发个人潜能，才会努力学习从而实现能力的提高。比如，在大学

期间，并不是每一个大学生都在组织协调、科研发明等方面有优势，但是相当一部分同学在这些方面都有很大的潜能，因此，一旦赋予这些大学生以工作任务和目标，调动他们的激情，他们都会努力学习，充分发挥潜能，将工作和学习完成得很好。历史上很多伟大的科学家、军事家等，开始都不是从事这方面的工作，但是，在客观环境要求和个人人生追求的鞭策下，经过刻苦努力，个人潜能得到开发，最后都获得了巨大成功。因此，通过职业生涯规划，明确了发展的目标和方向，经过个人的努力使潜能得到发挥，都可以实现人生的事业发展。

一个人无论从事什么职业，都可以通过科学的职业生涯规划，更好地实现职业目标，获得事业的成功，从一个平凡的人成长为一个出色的人才。

1.5.3 有利于组织进行人力资源的合理配置

当前各类型的企事业单位也愈来愈重视员工的职业生涯规划管理。传统的管理理念把员工的职业选择和发展当作是员工个人的事。但随着社会的发展以及以人为本的管理理念的逐步普及，人们发现，加强员工职业生涯规划管理，使之与组织的发展目标相一致，也是实现组织目标的有效管理手段。组织发展离不开员工素质等各方面的进步，相应地员工个人发展也离不开组织环境，二者目标利益上的一致性和共存性为实施员工职业生涯规划构建了基础平台。

通过对员工的职业生涯规划，组织能达到自身人力资源需求与员工职业生涯规划需求之间的平衡，创造一个高效率的工作环境和引人、育人、留人的组织氛围，从而达到组织的目标，实现组织与员工的双赢。

1.6 职业指导的未来发展趋势

职业指导的未来发展趋势表现在以下几方面：

第一，表现在时间上，职业咨询由原来的就业安置的短暂行为扩展到整个人生的职业生涯规划活动。人的职业是一个长期发展的过程，人的职业意向受多种因素的影响，少年时期产生的职业萌芽会随着年龄、教育、阅历等方面的变化而不断发展变化并逐渐成熟。因此，不能用固定的眼光看待求职者，职业咨询应是一个动态的教育过程。在这种意义上，有人也把职业咨询称为“生涯咨询”和“人生咨询”。

第二，表现在空间上，职业咨询突破了单一的职业介绍的旧框架，扩展到社会生活的各个方面，渗透到教育活动的各个领域。首先，职业咨询的内容更加广泛，除了职业介绍、个性测验外，还包括了职业知识的传播，职业意识的培养，求职择业技能的训练以及职业观、择业观的教育等多方面的内容。其次，职业咨

询途径和方法多样化,除了咨询和测试方法以外,还广泛采用授课、讲座、参观、实习和基本求职技能训练等方法,职业咨询活动也不再是少数专业人员的事,而逐渐成为社会、学校和家庭共同关心的问题。

第三,表现在职业目标上,由单一特定的职业转向较为广阔的职业领域。心理学研究表明,人的个性特点并不是一成不变的。在职业选择面前,人不是被动地适应职业,而是不断地调整和改变自己的某些特点和个性特征,以主动的方式去适应和从事职业活动。新技术的广泛应用,也大大增加了人们可能适应的职业范围。因此,不能单纯地根据一些测验数据简单地把人固定在某一职业岗位上。

此外,职业咨询的发展随着其手段的发展而发展。首先,传播手段的进步,提高了职业咨询的社会化程度。过去的职业咨询由于受传播手段的限制,往往只是在较小的范围内或个别人身上发挥作用。传播手段的现代化,使咨询者与被咨询者的距离缩小了。人们可以通过电视、广播、报纸等大众传播媒介广泛地接受职业指导,以使自己的职业管理能力获得提升。其次,计算机在职业咨询工作中的应用,促进了职业咨询手段的现代化。职业咨询人员使用电子计算机储存职业信息,分析就业市场动态,预测就业趋势,用计算机进行个性测验和职业咨询,从而进一步提高了职业咨询的科学性和有效性。

目前,职业咨询已成为许多国家教育的组成部分。各国的职业咨询都是在其特殊的社会背景和历史条件下发展起来的,因此,咨询的内容和方法都有其特点,了解这些,对于借鉴国外经验,发展具有中国特色的职业咨询事业有重要意义。

第二章 自我认知

本章学习目标

1. 了解个性（能力、气质、性格）对职业的影响；
2. 了解兴趣对职业的影响；
3. 学会测评自我职业价值观；
4. 掌握自我认知的各种测试方法。



导入

我在原地绕了个圈

小王高中毕业的时候，经济类专业是当时热门的报考对象，家里人都劝小王学会计，可小王打心眼里不愿意，他觉得这个专业枯燥无味，自己不喜欢和数字打交道，他喜欢文学，喜欢做一些具有挑战性的或有创意的事情，可经不住家里人的苦劝，选读了某大学的会计专业。

转眼间大学三年过去了，虽然不喜欢，但经过咬牙坚持，小王终于毕业了，也顺利地进入了一家公司的财务部门工作。工作的最初两年小王还是挺满意的，工作内容也新鲜。但两年之后，小王开始变得烦躁起来：财务工作讲究严谨有序，算账一定要认真仔细，每天还有大量的统计报表要做。小王虽然都能认真完成，但心里却十分不喜欢：如果说以往完成工作任务是为了证明自己能做到他的话，那么现在纯粹是自己的岗位职责使然。小王羡慕业务部门能和那么多人打交道，成长机会多，当初和小王一起毕业的同学做市场营销的有些已经成长为主管了，自己却还在为从出纳熬成会计而努力，而且会计专业考证非常难，想想自己从事不喜欢的工作，晋升又很难，小王迷惘了……

小张大学学的是药物学专业，她很喜欢这个专业，读书期间学习成绩一直不错。小张有自己的想法，将来毕业了最好再出国深造，

或者做项目研究、市场开发也不错，她对自己的专业能力充满自信。

但接下来的一件事改变了小张的发展轨迹。临毕业前，小张所在的某市突然公开招考公务员，小张的家里人帮她报了名，说公务员待遇好而且稳定，劝说小张报考。小张带着试试看的想法参加了考试，结果顺利被录取。此时国外大学的录取通知书也同时抵达，在家里人的权衡之下，小张放弃了继续深造的机会，去到某单位做了一名公务员。

但工作了几年后，小张突然想辞职，家里人大惑不解，为什么在别人眼里这么令人羡慕的工作小张会不喜欢呢？原来，朝九晚五的公务员生活并非小张所喜欢的，更重要的是小张不喜欢这种“一眼望到头”的日子，用小张自己的话来说：我们科长的今天就是我的明天，我们处长的今天就是我的未来。这还是在一切顺利、不考虑身边激烈竞争的情况下做出的预测，行政机构等级严谨，这种官场文化小张很不适应。而同学们的工作消息更让小张坐不住，以前成绩还不如自己的同学如今学成归国都已经升为市场总监了，很多人都取得了自己的发展空间和舞台，小张心里很不平衡。

家里人很担心小张做出鲁莽的决定，劝说小张要考虑全面，毕竟事业单位有较为全面的医疗福利保障，再说小张自己年龄也逐渐大了，该考虑个人问题了。

小张陷入了深深的苦恼中：继续这种不喜欢的职业生涯吧，心有不甘；换种生活方式吧，自己的确年龄不小了，放弃眼前已熟悉的工作去新的陌生领域开拓心中也没有把握。难道真的像家里人说的，接下来结婚生子，守住这种安稳的日子就是自己一生的追求了吗？



案例点评：

相信小王和小张的故事在大学生朋友中会有不少共鸣。尽管不少毕业生在初出茅庐之际对小王和小张的苦恼缺乏深刻的体会，但他们的经历对自己反思如何对待专业学习、如何进行职业定位等问题还是有借鉴意义的。

大部分人在学什么专业、找什么样的工作这些重要问题上还停留在“社会上什么热门，我就去追求什么”的层面，导致这种情况产生的原因是多方面的，但自我认知不足无疑是其中一个最重要的原因。有很多学生不知道自己喜欢什么，也不知道自己不喜欢什么——这是目前大学生群体中存在的对自我认识的一种奇怪状态。他们在择业之初往往表现出盲目状态：对自己的目标、爱好、特长、优势、性格等并不了解，有的甚至完全不了解。案例里的主人公在从上大学