

大学生



职业生涯规划 与就业指导

汤福球 李赴军
余永红 胡巍
主编

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGUYA GUIHUA
YU JIUYE ZHIDAO



北京邮电大学出版社
www.buptpress.com

大学生职业生涯规划与就业指导

汤福球 李赴军 余永红 胡巍 主编

北京邮电大学出版社
·北京·

内 容 简 介

《大学生职业生涯规划与就业指导》共分为八章,包括大学生职业生涯规划、职业认知与职业选择、大学生职前准备、大学生的求职应聘技巧、大学生的就业程序与法律保障和自主创业等内容。本书力求通过通俗易懂的语言、详细实用的内容、生动的案例使大学生树立正确的就业观,科学地规划自己的职业生涯,掌握一定的求职技能和方法。此书可作为大学生就业指导课的教材或教学的参阅资料,也可作为大学生求职择业的指导书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/汤福球等主编.--北京:北京邮电大学出版社,2010.5

ISBN 978-7-5635-2199-9

I. ①大… II. ①汤… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 017593 号

书 名: 大学生职业生涯规划与就业指导
主 编: 汤福球 李赴军 余永红 胡 巍
责任编辑: 付兆华
出版发行: 北京邮电大学出版社
社 址: 北京市海淀区西土城路 10 号(邮编:100876)
发 行 部: 电话: 010-62282185 传真: 010-62283578
E-mail: publish@bupt.edu.cn
经 销: 各地新华书店
印 刷: 北京市梦宇印务有限公司
开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16
印 张: 15.75
字 数: 367 千字
印 数: 1—17 000 册
版 次: 2010 年 5 月第 1 版 2010 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5635-2199-9

定 价: 28.00 元

• 如有印装质量问题,请与北京邮电大学出版社发行部联系 •

序

大学毕业生是我国宝贵的人力资源,随着我国社会主义市场经济的不断发展,大学生就业机制发生了重大变革,大学生就业引起了全社会的高度关注。大学生的职业规划不再是个人面临就业时的某个单独事件,而是大学生本人在内心动力的驱使下,结合社会职业的要求和社会发展趋势,依据现实条件和机会所制定的个性化的实施方案。面对日趋激烈的就业市场,高校积极开展就业指导工作,引导大学生注重提高自身素质,加强职业生涯规划,由此提升大学生就业的科学性与实效性,全面提高大学生的就业竞争力。

《大学生职业生涯规划与就业指导》结合了国内外的就业指导理论和就业指导实践,从可操作性和实用性出发选取理论与就业案例。全书共分八章,涵盖了大量的最新就业资料和案例,包含了大学生职业生涯规划、职业认知与职业选择、大学生求职前准备、大学生的求职应聘技巧、大学生的就业程序与法律保障、自主创业等内容。每一章节编者都精心选择了以往大学生在求职过程中所遇到的问题和必须要了解的情况,以及最容易陷入的误区,细致入微地予以讲述,充分考虑了大学毕业生的就业需要。

《大学生职业生涯规划与就业指导》的最大特色是可操作性强。通过学习,大学生能够正确认识自己,掌握求职方法与技巧。有一部分大学毕业生在就业过程中,不能正确地认识自己,他们的择业观与社会实际不相吻合,从而影响了他们的就业,通过认识自我章节中测试量表的测试,可以为大学生认识自我提供科学的参考。时下就业门坎的提高,并不代表着就业市场没有需求,去芜存菁更容易使有备者脱颖而出,就业市场也为大学毕业生提供了众多的发展机会。为了利用好这些机会,大学生必须掌握好必要的择业技巧,包括自荐、面试、笔试、心理调适等多个方面。本书对这些技巧都做了各有侧重的分析和论述,并辅以相关的案例分析与点评,起到了画龙点睛的作用。

湖南理工学院积极践行“至善穷理”校训和“学生为本”的办学理念,在优化人才培养模式方面,立足“能”字,形成了以社会需求为思维起点,以实习实践为重要抓手的新思路,通过创新教育模式,拓展教育空间,优化了学生的知识结构、能力结构,增强了毕业生的就业竞争力。在毕业生就业指导服务方面,立足“活”字,在人力资源上下功夫,在职业规划上做文章,加强与行业单位的合作与交流,与地方政府密切联系,形成了综合立体的就业网络,毕业生就业工作取得了丰硕的理论成果和丰富的实践经验,学校连续三次被评为湖南省普通高校毕业生就业工作先进单位,2009年又获得“全国普通高校毕业生就业工作先进集体”荣誉称号。

本书由湖南理工学院一批长期坚守在就业工作一线的指导教师编写,是学校全体就业指导工作者集体智慧的结晶,总结了学校就业工作的教学、科研成果,我相信,此书对大学生求职就业会有所帮助,也可以为高校就业指导教师提供一定的参考。

目 录

第一章 导论	1
第一节 大学生职业生涯规划的含义	1
一、什么是大学生职业生涯规划	1
二、大学生职业生涯规划的特点	5
三、大学生职业生涯规划的类型	6
四、大学生职业生涯规划对大学生获得职业成功的重要意义	7
第二节 大学生就业指导概述	10
一、大学生的就业	10
二、大学生就业的特点	12
三、大学生就业市场	14
四、大学生就业难的分析	20
五、大学生就业指导的内涵与意义	22
第二章 认识自我	27
第一节 职业兴趣	27
一、职业兴趣与职业	27
二、职业兴趣的测量	29
第二节 职业气质	43
一、职业气质与职业	43
二、职业气质测量	46
第三节 职业能力	49
一、职业能力与职业匹配	50
二、职业能力测量	52
第四节 职业性格	62
一、职业性格与职业匹配	63
二、职业性格的测量	66
第三章 职业世界与职业分析	83
第一节 职业与职业分类	83



一、职业的基本概念、特征及功能	83
二、我国的职业分类	85
三、国外的职业分类	88
第二节 职业发展趋势	88
一、我国职业发展趋势	89
二、我国发展势头最旺的考证	97
三、新兴职业	99
第三节 各类职业对人才的素质要求	103
一、各种职业对人才素质的统一要求	103
二、各行业人员的素质要求	105
第四章 大学生职业生涯规划	114
第一节 大学生生活规划	114
一、认识大学生活	114
二、大学生活的年级规划	116
第二节 大学生职业生涯规划的方法	121
一、制定科学的职业生涯规划设计	121
二、大学生职业生涯规划的 5W 归零思考模式法	123
三、SWOT 分析法	129
第三节 大学生职业生涯规划的影响因素与常见问题	132
一、大学生职业生涯规划的影响因素	132
二、大学生职业生涯规划常见问题与对策	135
第五章 大学生就业准备	140
第一节 大学生就业信息的准备	140
一、大学生就业信息的内容	140
二、就业信息的收集途径	141
三、就业信息的筛选与应用	144
第二节 大学生求职材料的准备	146
一、求职信的撰写	146
二、个人简历的制作	150
三、推荐表及其他材料的准备	154
第三节 大学生就业的心理准备	155
一、期望值	155
二、心态准备	156
三、角色准备	161



第六章 大学生求职应聘技巧	164
第一节 面试技巧	164
一、面试的种类	164
二、面试所要考查的要素	166
三、面试前的准备	167
四、面试过程中的技巧和方法	169
五、面试中常见的典型问题	169
六、面试经典案例分析	174
第二节 笔试技巧	179
一、专业知识考试	179
二、心理测验	180
三、公务员考试	182
第三节 情景模拟测试的应对技巧	188
一、情景模拟测试的含义、特点	188
二、常见情景模拟测试方法	189
三、应对技巧	192
第七章 大学生的就业程序与保障	196
第一节 大学生就业程序	196
一、毕业生就业指导的工作程序	196
二、签订就业协议的一般程序	203
三、违约的一般流程	208
第二节 大学生就业权益保护	211
一、如何识别就业陷阱	211
二、了解相关法律,捍卫自我权利	214
第八章 大学生创业指导	221
第一节 大学生创业概述	221
一、大学生创业的内涵	221
二、大学生创业的基本程序	221
三、大学生创业的意义	222
第二节 大学生创业的优惠政策	223
一、国家对大学生自主创业的优惠政策	223
二、地方性的大学生自主创业的优惠政策	225
第三节 大学生创业的准备	226



一、大学生创业者的素质要求	226
二、大学生创业知识、能力准备	227
三、大学生创业的心理准备	230
第四节 大学生创业风险	232
一、风险概述	233
二、透视常见创业风险	233
参考文献	238
后记	241

第一章 导论

随着我国高等教育大众化和用人单位用人的市场化,高等院校毕业生就业问题日益成为高等教育和社会的热点。高校毕业生就业的好坏关系到毕业生的自身利益,关系到高等教育的发展,关系到社会的稳定。良好的职业生涯规划 and 就业指导可以帮助大学生完善对自己的认识,帮助大学生明确目标,制定出适合自己发展的学习和生活计划,达到合理择业、顺利就业的目的。

第一节 大学生职业生涯规划的含义

在人的一生中,职业很重要,它不但是获取报酬、维持生活的手段,而且是我们发展自己、实现自我的机会。从呀呀学语开始,直到现在进入大学,都是在为自己的职业生涯作准备。人生需要规划,大学阶段同样也需要规划,大学是职业生涯发展的关键期。下面,具体来看看什么是大学生的职业生涯规划。

一、什么是大学生职业生涯规划

(一) 职业生涯规划

生涯一词在英文中是 Career,指的是人生经历、生活道路和职业、专业、事业。广义的生涯指人的一生,包括“衣食住行”这些生活基本要素,工作和休闲娱乐的不同方式,还包括爱情、婚姻、家庭的经历。狭义的生涯主要指职业生涯,专指个体职业发展的历程。一个人一生中连续从事的职业,它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,而且还包括个人对职业生涯的见解和期望。

职业生涯规划是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等主客观因素进行分析和评估的基础上,进行职业定位,确定奋斗目标,进而选择实现这一目标的职业,编制相应的工作、教育和培训的行动计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。比如,我们要修一条路,首先要明确路将通往何方,需要事先对道路所经过的路线、沿途的地形、道路的质量、修路的成本进行规划,职业生涯也需要做好设计和规划。每个人要想使自己的一生过得充实而有意义,就必须有自己的职业生涯规划。

一般来说,职业生涯规划可以从个人和企业两方面分析它的内容。

一方面是个人的职业生涯规划。企业中的员工,为了从现在和未来的工作中得到成长和发展,他们会根据个人的特点、企业的发展和社会的需要,制定自己的个人职业生涯规划。个人职业生涯规划主要是个人对自己一生职业发展道路的设想和规划,为自己确



立职业目标,确定发展计划、教育计划等,包括选择什么职业、在什么地区和单位从事该职业以及担任什么职务等。个人职业生涯规划只能由自己来做,不能让别人代劳,而且,要尽早做,因为越早有自己的生涯规划,抓住的机会也就越多。个人通过职业生涯规划,可以使自己的一生有个职业方向、一个奋斗目标,从而努力围绕这个方向和目标,充分地发挥自己的潜能,使自己走向成功。

另一方面是员工职业生涯规划管理。员工职业生涯规划管理是在广大员工成长和发展的要求下,企业制定了相应的员工职业生涯规划管理,企业人力资源管理与开发部门先了解员工个人的特点,了解他们成长和发展的方向与兴趣,不断地增强他们的满意感,使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来,制定有关员工个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划。计划要体现员工发展的需要,又要体现企业发展的需要。员工职业生涯规划是一种为了能了解员工、激励员工,进而发掘、留住优秀人才的现代管理工具。

(二) 职业生涯发展的阶段

一个人的职业生涯是一个漫长的过程。也许一生只从事一种职业、也许一生中从事多种职业,但是不管怎样,在不同的发展阶段,个人有着不同的职业需求和人生追求。职业生涯发展阶段的划分一直是职业生涯规划研究的一个重要内容。对于不同的专家学者,他们有不同的观点,现在最常见的、也是应用得最广泛的,则是萨珀(Super)的生涯发展阶段理论。职业生涯发展大师萨珀集心理学、社会学及职业指导等之大成,经过二十多年的大量实验研究,提出了一套完整的人生职业生涯发展阶段模式。萨珀将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段。

1. 成长阶段(Growth Stage, 0~14岁)

成长阶段属于认知阶段。在此阶段,通过家庭和学校中关键事件的影响及建立认同,儿童的自我概念会逐渐得到发展,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,修饰自己的角色。在该阶段的早期,需要和幻想占统治地位,随着参与社会和对现实了解的深入,兴趣和能力也变得更加重要。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(Fantasy, 4~10岁)。在该时期,需要占统治地位,在幻想中扮演自己喜爱的职业角色。(2)兴趣期(Interest, 11~12岁)。在该时期,个人喜好成为职业期望及其活动的主要决定因素。(3)能力期(Capacity, 13~14岁)。在该时期,个人开始更多地考虑自己的能力及工作要求。

2. 探索阶段(Exploration Stage, 15~24岁)

探索阶段属于学习打基础的阶段。在此阶段,个人开始通过学校学习、业余活动和短期工作进行自我考察、角色鉴定和职业探索。该阶段的青少年,通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、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、特定化并实现职业偏好。这阶段也包括三个时期:(1)尝试期(Tentative, 15~17岁)。个人对兴趣、需要、能力、价值观以及就业机会等因素都有所考虑,并通过幻想、讨论、课外工作等方式,进行择业的尝试性选择,判断可能适合自己的职业领域和层次。尝试期的主要任务是明确自己的职业偏好。



(2)过渡期(Transition, 18~21岁)。青年人进入劳动力市场或经过了专门的职业培训,更多地考虑现实因素并将其纳入对自我的认知。过渡期的主要任务是明确自己的职业倾向。(3)初步尝试承诺期(Trial-little Commitment, 22~24岁)。已发展出一个大体上适合自己的职业,开始从事第一份工作并试图将其作为自己可能的终身职业。这个时期的承诺仍然是暂时的,如果第一份工作不适合自己,个人可以重新进行选择,确定实现某职业倾向的过程。该时期的任务包括实现一种职业倾向,发展一种现实的自我认知,了解更多的机会。

3. 建立阶段(Establish Stage, 25~44岁)

建立阶段属于选择、安置阶段。在此阶段,个人已经找到了一个合适的职业领域,并努力持久地保持下去。以后发生的变化将主要是职位、工作内容变化,而不是职业的变化。由于经过上一阶段的尝试,不合适者会谋求变迁或作其他探索,因此,该阶段较能确定在整个职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。这个阶段细分又可包括两个时期:(1)承诺和稳定期(Trial-commitment and Stabilization, 25~30岁)。个体寻求安定,也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意。(2)提升期(Advancement, 31~44岁)。对于大多数人来说,这是一个富有创造性的时期,个人在工作中做出好的业绩,资历也随之加深。

4. 维持阶段(Maintenance stage, 45~64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他的工作职位,同时会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位,接受自己的缺点,判断需要解决的新问题,开发新技能,致力于最重要的活动,维持并巩固已获得地位。

5. 衰退阶段(Decline stage, 65岁以后)

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,寻求不同方式以替代和满足需求。主要任务是发展非职业性角色,做自己期望做的事,缩减工作时间。此阶段可分为两个时期:(1)衰减期(Deceleration, 65~70岁)。工作的节奏趋于缓慢,责任转移,适应自身能力的下降。开始以部分时间工作来代替全日制工作。(2)退休期(Retirement, 71岁以后)。工作活动完全停止或转变为部分时间工作、志愿工作或休闲活动。

(三)大学生职业生涯规划

大学生的职业生涯规划是指踏入大学校门的大学生对自己的职业志向进行计划、准备、尝试的过程。对于大学生而言,正处在个体职业生涯的探索阶段,这一阶段职业的规划对大学生以后的职业生涯的发展有着十分重要的意义。它是大学生探索自己终身职业志向的第一步,也是其职业观、人生观、价值观确定的开端。大学生职业生涯规划的核心是了解、分析自己的个性倾向、兴趣爱好和专业素养,在对自己的过去、现在和未来,做一次认真、客观的了解、审视、评估的基础上,作一个职业蓝图描绘,并为此制定一个切实可行的行动计划,为实现自己的职业理想不断地充实知识、训练技能、磨炼意志。

小静,是一所地方性院校的学生,在她的职业生涯设计中,她的中期目标是到当地某企业做一名主管会计,然而该企业财务部的进门标准是名牌大学财务会计专业优秀毕业



生。但小静并没有放弃,她应聘成为这家企业的一名清洁工。小静把厂区打扫得干干净净,不留一点儿死角,还主动将可以回收的废品分门别类地整理好,交给后勤部门处理,不久,她成为仓库保管员,不但物品管理得井井有条,账目做得一丝不苟,而且还对一些生产用料的使用效益提出合理建议,为企业节约了不少成本。后来,财务部的一位出纳休产假,单位领导让她临时顶岗……一年后,小静成为财务部副经理。

小静的成功在于她能把自己的职业理想作为职业生活的奋斗目标,构建规划了自己的职业生涯,她每天所从事的工作、所考虑的问题,甚至言谈举止,都在为实现自己的目标而努力,都在为她的目标积累素材,创造条件。

作为新世纪的大学生,应该开始规划自己以后的职业。从认识职业、认识自己开始,做到“人适其职,职得其人”。从调查统计分析^①,如图 1-1 所示,参与调查者的个人职业生涯规划各项满意度普遍较低。其中对自己的“职业生涯规划现状”满意度最低,“有良好的求职方法和技巧”和“清楚自己未来三到五年的发展计划”等方面的满意度也较低。说明当前大学生在分析自我、合理规划职业生涯以及在了解社会环境信息和具体应对方法技巧方面欠佳。在“对自己的个性状况的了解”、“对自己优劣势的把握”及“对自己期望职业的理解”这三个方面的满意度略高,说明同学们对自我认识、自我的把握上处于相对较高的水平。在校大学生对自己的职业生涯规划满意度整体水平不高,但对于“在大学期间应及早规划自己的职业生涯”这一观点绝大多数同学是认同的。其实大家也认识到职业生涯规划的重要性,只是获取相应的知识有限。据北森测评网、劳动和社会保障部劳动科学研究所、新浪网联合进行的一次对大学生职业生涯规划进行的调查结果来看^②,如图 1-2 所示,曾经接受系统职业生涯规划服务的群体仅占到 5.20%,这说明学校就业指导中心尚没有提供完善的职业生涯规划服务或服务体系并不完善。其次,社会层面也缺少相应的服务机构或组织。

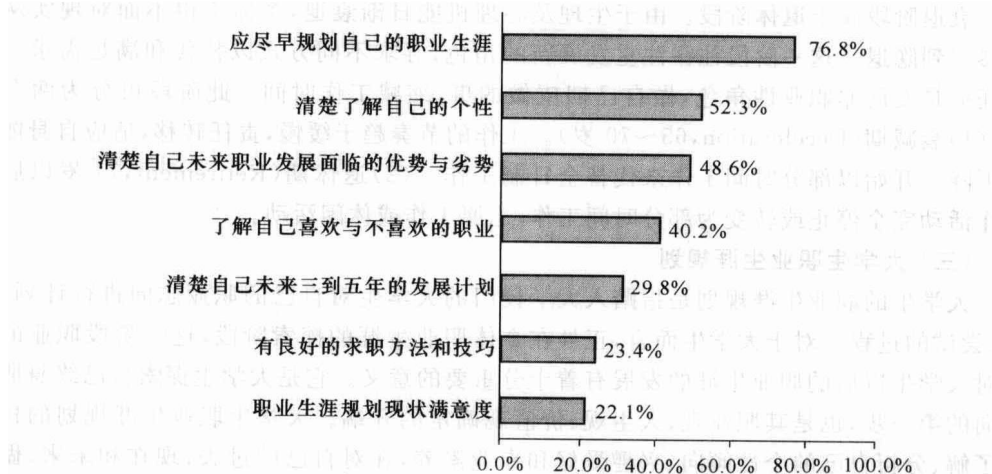


图 1-1 大学生职业生涯规划满意度

① 万洁,高校大学生职业生涯规划现状调查分析,高教论坛,2006(8)。

② 调查报告:大学生职业生涯规划现状分析(一),新浪教育网,北森测评网。

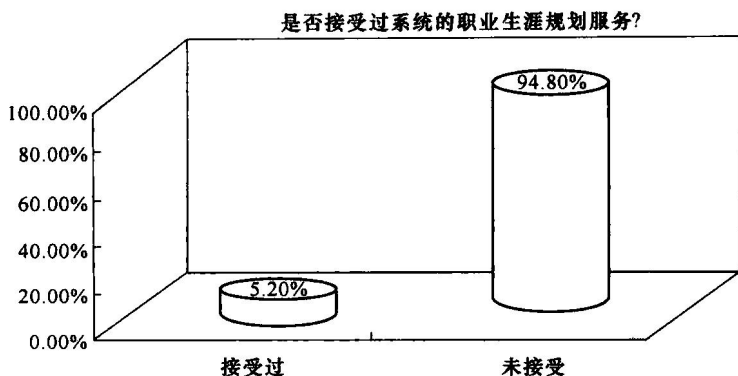


图 1-2 大学生接受系统的职业生涯规划服务情况

从上述内容可知,需要进一步改善大学生职业生涯规划的现状。由于没有进行职业生涯规划,在大学期间可能会没有目标的学习,只是为了考试及格而学习,这样专业知识不可能扎实,个人素质也不可能得到提高,对毕业时的就业肯定会大有影响,从长远来看,势必妨碍大学毕业生的职业成功,岗位适应。

二、大学生职业生涯规划的特点

处于不同职业生涯发展阶段的人,所面对的环境要求不同,自身素质积累不同,因此,个人的职业生涯规划,应当根据其规划时所处的阶段、职业发展现状而进行。大学生正处于职业的学习、准备和起步阶段,因此,与已从事工作一段时间的从业者的职业生涯规划相比较,大学生的职业生涯规划有其一定的特点,在总体原则和操作步骤大体一致的情况下,两者的规划内容和侧重点不尽相同。

大学生职业生涯规划与一般职业生涯规划的区别主要体现在如下方面。

1. 设定目标不同

一般的职业生涯规划的总体目标是为了获取一定的职业地位或取得一定的职业成绩。比如,规划自己 35 岁前要进入某企业的高级管理层,或为自己定下两年内销售业务量成为公司之冠的业绩目标。一般职业生涯规划的阶段目标划分也并不明晰,视个人的总体目标和现实差距而定。

大学生的职业生涯规划,其最根本也最现实的目标是初次就业成功,能拥有一个与自己的兴趣、爱好、能力等相匹配的职业岗位。比如,规划自己毕业后进入某大公司的人力资源部门。大学生职业生涯规划的阶段目标可以十分明朗。比如,一年级应该达到什么要求,二年级应该完成什么计划,毕业后要实现什么目标,等等。

2. 规划年限不同

大学生活是一个完整和固定的阶段,其时间维度上有一个标准的划分方法——即大学的学制为大学生活的起止时限。大学生职业生涯规划中最现实、最典型的是中期规划,其规划年限一般是与学生的毕业年限相同的。比如,医学院的本科生学制为五年,如果一个新生从入学之初开始进行职业生涯规划,则其规划的起止年限为五年;如果是从二年级下学期开始规划,则其规划的起止年限为两年半。虽然大学生的职业生涯规划中也有长



期规划或人生规划的做法,但并不具有代表性。

3. 实施策略不同

一般的职业生涯规划,其实施策略主要是根据职业发展目标,制订一定职业范围内的学习培训、专项技能提高、职场人际关系沟通、企业文化融合等行动计划。

大学生处于职业的准备阶段,其职业生涯规划的实施策略主要是了解和探索职业,完成与未来可能从事职业相关的学习、培训任务,提高职业生活的基本能力和素质,行动计划必须与大学生本身的学习任务和校园活动紧密联系。

三、大学生职业生涯规划的类型

(一) 根据职业生涯规划的时间维度划分

根据大学生职业生涯规划的特点以及职业生涯规划的时间维度,可以把大学生的职业生涯规划大致分为两种类型。

1. 远期规划

远期规划是指规划年限在5年以上的大学生职业生涯规划,即一般职业生涯规划中的长期规划和人生规划。对职业生涯进行远期的规划,能够使大学生明确各个阶段的职业目标,保持整个职业生涯发展的连贯性和持续性,使总体目标更容易循序渐进地达成和实现,从而产生更大的职业动力。哈佛商学院曾经做过一项抽样调查,问学生“十年后希望成为什么样的人”? 100%的人选择在商场上拥有财富、成就和影响力。但是,他们中只有10%的人写下目标并作了规划。10年后,调查小组追踪发现,那10%为自己订下目标、作好规划的人,他们所拥有的财富是全部受访者的96%。

不过,时间跨度较长的职业生涯规划要求对自我、对职业有比较充分的认识,同时对社会形势和客观环境有敏锐的观察力和超前的预测能力,需要花费较长的时间对职业目标和职业要求进行深入的研究、调查、论证,并制订比较切实可行的完整的实施方略。如果是凭空想象的总体规划,虽然内容是完整的,但由于脱离了自身条件和环境要求,只能是海市蜃楼,中看不中用。同时,由于远期规划的时间跨度较长,实施过程中会受到个人和环境不断变化的影响,规划目标的实现难度非常大。另外,大学生尚处于职业生涯的探索阶段,对社会、对职业的了解都极为有限,有可能导致远期规划缺乏可行的操作性而过于理想化。

2. 近期规划

近期规划是规划时间年限与大学生涯年限基本符合的大学生职业生涯规划,即一般职业生涯规划中的短期规划和中期规划,这种规划一般在5年以内。

大学时期正处于职业准备和探索阶段,职业生涯探索阶段的主要目的就是通过选择、尝试与磨合,找到最适合自己的职业。大学生的职业生涯近期规划,就是大学生根据这个阶段的主要特点和任务要求,在确定总目标之后,以实现就业为阶段目标,对自己的大学学业生涯制订相应的行动计划和实施策略。

近期规划的特点是以大学学制为阶段进行目标分解和策略实施,其最根本的目的是为了实现总体目标而在学业上做好准备,顺利毕业并进入目标职业。近期规划的侧重点在于以就读期间的职业学习和职业准备为主要内容,规划期限基本以大学生涯的终止为结束。从性质上看,这种规划属于职业准备期和职业早期的生涯规划。



对大学生而言,近期规划更具针对性,也更具可操作性。通过近期规划,大学生可以在认识自我、了解职业的基础上,从自身的条件和社会的需求出发,确定职业发展的方向,确定职业目标,制订大学期间的学习、培训、实践计划,不断地挑战自我、超越自我,为将来迈出门槛、走出社会做好准备,为总体目标的实现打下良好的基础。由于规划时间的跨度不长,因此近期规划也比较易于评估和修正,当学业生涯中各个分阶段(多数为各学年)的目标未能达成时,大学生可以适时调整实施的策略,不断修正并完善。由于近期规划能与大学阶段的学习和生活紧密相连,因此,我们提倡大学生在规划自己的职业生涯时采用这种目的和策略极为明确可行的规划类型。

(二) 根据大学生职业决策时的情况划分

根据大学生在职业决策时的情况,大学生的职业生涯规划有以下几种类型。

1. 拖延型

拖延型的大学生对自己的职业决策总是不能及时地做出决定,总喜欢拖延决定,有人又把它叫做晚婚晚恋型。有些大学生到了大四才开始考虑职业规划,才去思考去哪个企业。有些甚至到了最后一刻还不决定自己要选择什么职业。有的大学生对所学专业很不满意,可是却不想现在就去思考这个问题。

2. 顺从型

顺从型的大学生顺从其他人为自己所做的决定,因此也叫做父母或亲戚包办型。现在有些大学生的职业规划都还是由父母或亲戚来决定,父母或亲戚觉得当医生好,于是就学医;父母或亲戚觉得当教师好,于是就进师范。有些大学生遇事不由自己做决定,把求职择业问题留给学校来解决,或者完全交给自己的亲戚朋友,其结果是往往错过了最佳求职时机,找不到理想的职位。

3. 冲动从众型

冲动从众型的人就是根据自己的感觉来选择职业,而未经过思考就做出了决策,有些看到别人怎么选择然后自己也选择这样的职业,比如看到别人都考公务员就去考公务员,看到别人考研就去考研,看到别人进外企就努力往外企挤,完全不是自己的想法。

4. 犹豫型

有些大学生在搜集职业信息时,在做出职业决策时,总是很难下定决心做出取舍。比如,某些大学生虽然知道自己想要选择的职业,可是在搜集职业信息时,不知道搜集什么样的职业信息,不知道搜集的途径,并且对于一些职业信息,很难下决心。结果很长一段时间受困于这种状况下,犹豫着做不出决定。

5. 计划型

有一些大学生在做职业生涯相关的决定时,既能了解社会的客观需求和竞争情况,也很了解自己的能力和兴趣和价值观,因此,很容易作出正确的职业生涯规划。

四、大学生职业生涯规划对大学生获得职业成功的重要意义

1. 有利于大学生成功地认识自我

在进行职业生涯规划前,大学生必须对自己有一个客观的剖析。这是一个“知己”的过程,也是职业生涯规划的基础。有效的个人职业生涯规划要求规划者首先对自己做一



个全面的分析,通过自我分析,正确深刻地认识和了解自己,这样才能对自己未来的职业生涯做出最佳的选择,如果忽视了对自己的合理评估,职业生涯规划就很容易中途夭折。但是现在许多大学生在找工作时,往往缺乏这方面的认识,他们考虑的常常是用人单位的情况,比如,单位所在的地点、工资待遇、单位的实力与名声等,对自身基本情况不做认真分析,不知道自己能做什么、适合做什么,结果在职场中屡屡碰壁。大学生职业生涯规划可以促使大学生对自己进行认真而全面地了解和分析,对自己的个性特征、兴趣爱好、学识水平、思维方式、能力水平以及潜能等进行综合评价,而不是一味地盲目从众、盲目攀比。在充分认识自己在职业选择上的优势和不足的基础上,选择从事适合自己的职业领域,从而真正拥有具有自己特色的、合理的职业定位。

常言道“当局者迷,旁观者清”。一个人对自己的认识常常是片面的,因此,在进行自我评价时还要积极地听取他人的意见或采用一些标准化的测验进行测试。

2. 有利于培养大学生的就业能力

就业能力是一种综合能力。应当包括学习能力、思想能力、实践能力、适应能力等。还有研究认为,就业能力还应包括责任感、基本技能、推理和解决问题的能力、健康和安全习惯、个人特质等,由此可见,能力是一个事业成功的关键。人生发展过程,就是一个不断挖掘能力,积累并合理利用这些能力的过程。大学期间正是培养和锻炼能力的关键时期。首先,职业生涯规划帮助大学生积累人生发展的各种能力。这些能力包括健康的身体,优良的品德,合理的知识结构,协调的人际关系及良好的社会适应能力等。其次,及时有效的职业生涯规划能够培养大学生对各种能力的自我控制能力,比如,通过职业定位反思自己的人生观及价值观,通过对个人的评估以及对职业形势的分析,有选择有目的地完善自己的知识结构。

在职业生涯规划实施的过程中,通过协调各种人际关系来提高自己的人际交往能力,通过参加各种活动来提高自己的分析、观察及解决问题的能力等。

3. 有利于促进高校就业指导工作进一步向纵深发展,促进大学生全面发展

在传统的教育和管理模式下,就业指导往往重视实际操作层面而忽视了素质教育,而学校的素质教育缺乏成功就业的动机指导,难以为学生所接受。而职业生涯规划为基础的就业指导模式,应当与职业生规划和素质教育相辅相成。一方面,职业生涯规划有助于激发学生的学习热情和动力,促进学生全面发展。同时,也可使素质教育目标更明确,效果更理想。就业指导也不仅仅停在具体的操作上,而是深入到提高学生各种素质的教育中来。就业指导和职业生涯规划相统一,有利于高等教育就业指导向纵深发展,促进大学生全面发展,实现成功就业的目的。

4. 使职业理想的实现走向正确的发展路线

要实现职业理想,必须要确定一条职业发展路线,例如,确定是向专业技术方向发展,还是向行政管理方向发展。发展方向不同,要求就不同。大学生职业规划对人生的职业发展路线作出选择,统筹安排今后的学习和工作,也为实现自己的职业理想铺设了前进的道路。

大学生在进行职业发展路线选择时,一般从三个“取向”考虑:一是确定目标取向,个人希望向哪一条路线发展,主要考虑自己的价值观念、理想信念;二是确定能力取向,个人



适合向哪一条路线发展,主要考虑自己的性格、特长、经历、学历等条件;三是确定机会取向,个人能够向哪一条路线发展,主要考虑自身所处的社会环境、政治与经济环境、组织环境等。

作为大学生,在职业发展路线上,通常考虑上述三个“取向”后,一般又会做出三类选择:一是毕业后,是先深造,还是先就业;二是毕业后是立即创业,还是先就业、后创业,或者只就业,不创业;三是在工作单位,是向管理路线发展,还是向技术路线发展,或者先走技术路线,再转向管理路线。发展路线不同,对人的智能、个性要求也不同。因此,在做职业规划时,必须先做出发展路线后抉择,以便使自己的学习、工作以及各种行动措施沿着职业发展路线预定的方向前进。正确的职业发展路线将会极大地促进大学生职业理想的实现。



资料导读

策划你的一生

1994年10月,美国著名企业家比尔·拉福在接受《中国青年报》记者采访时,十分感慨他的职业生涯规划使他功成名就。

中学毕业之际,比尔·拉福就立志经商。他的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员,父亲的生活熏陶了年少的拉福。拉福的父亲在商界摔打了多年,对商海中的事务了如指掌,深谙其中奥妙。他发现儿子有商业天赋,机敏果断,敢于创新,但却很少经历过磨难,没有经验,更缺乏知识。于是,拉福父子进行了一次长谈,共同制定了计划,描绘出职业生涯的蓝图:工科学习(掌握基础的专业技术)→经济学学习(了解经济运行规律)→政府部门工作(锻炼处世能力并培养人际关系)→大公司工作(熟悉商务环境并将知识转变为经商技能)→开公司(实现职业目标,取得事业成功)。

按照这个规划,拉福中学毕业后,并没有直接去读贸易专业,选择了工科中最普通而基础的专业——机械专业,这招棋很绝妙,因为做商贸必须具备一定的专业知识,在贸易中,工业商品占据绝大多数,如果不了解产品的性能、生产制造情况,很难保证贸易的收益。因此,具备一些工科的基本知识是经商的先决条件。况且,工科学习,不仅是知识技能的培养,它还能帮助建立一套严谨求实的思维体系,训练推理分析能力,使他有一种脚踏实地的工作态度,这些素质对经商帮助极大。比尔·拉福就这样在麻省理工学院度过了四年。他没有拘泥于本专业,还广泛接触了其他课程。学习了许多化工、建筑、电子等方面的基本知识,这些知识在他后来的商业活动中发挥了不可忽略的作用。

大学毕业后,比尔·拉福没有立即投入商海。按照原先的设计,他开始攻读经济学的硕士学位。商业毕竟不是工业,这是一种经济活动,有其本身的规律与特征。现代商业不再像古代阿拉伯人做起来那么简单了,无论是程序上,还是规则、内容上都相当复杂,需要进行专门了解。在市场经济条件下,一切经济活动都通过商业活动来进行,不了解经济规律,不学习经济学的知识,很难在商业领域内立足。于是,比尔·拉福又考进芝加哥大学,开始了为期三年的经济学硕士课程的学习。这期间,比尔·拉福掌握了经济学的基本知识,深入了解