

大学生 职业发展与就业指导

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN YU JIUYE ZHIDAO

敖 四 兰顺东 主编



华中师范大学出版社

G647.38/194



大学生 职业发展与就业指导

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN YU JIUYE ZHIDAO

敖 四 兰顺东 主编

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导/敖 四 兰顺东 主编. —武汉:华中师范大学出版社, 2011. 9

ISBN 978-7-5622-5219-1

I. ①大… II. ①敖… ②兰… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 187331 号

大学生职业发展与就业指导

主编:敖 四 兰顺东 ©

选题策划:何军华

责任校对:刘 峥

编辑室:第二编辑室

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

电话:027—67863426(发行部)

传真:027—67863291

网址:<http://www.ccupress.com>

印刷:仙桃市新华印务有限公司

字数:345 千字

开本:787mm×1092mm 1/16

版次:2011 年 9 月第 1 版

印数:1—7000 元

责任编辑:蒋圣芹

封面设计:胡 灿

电话:027—67867362

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

督印:章光琼

印张:15

印次:2011 年 9 月第 1 次印刷

定价:29.80 元

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请拨打举报电话 027—67861321

《大学生职业发展与就业指导》编委会

主 编：敖 四 兰顺东

编 者：（以姓氏笔画为序）

王化凯 王守忠 邓洁屹

兰顺东 李健强 许乾坤

周 伟 赵天武 敖 四

柴 丽 鲍国昌 虞晓勤



序 言

在高等教育由精英化向大众化转变的过程中,高校人才培养模式逐步体现出“市场化”、“竞争化”和“国际化”的趋势。高校培养出来的“特殊产品”是否被社会和用人单位所接受,取决于毕业生在竞争性的人才市场中的就业竞争力如何,这不仅是高校人才培养的试金石,而且应该成为高校综合竞争力的核心指标。

教育部、人力资源和社会保障部的相关统计显示,2011年全国共有758万名应届大学毕业生,比2010年多出近120万名,再创历史新高。加上往年未就业累计人数,总计将有800多万名学生需要就业。截至2009年底,2009届毕业生就业率为87.4%,仅2009届毕业生中就有80万失业人口。高校毕业生的就业市场已由过去的“卖方市场”转变为现在的“买方市场”,毕业生所具有的满足社会和用人单位对人才需求的能力,已经成为参与市场博弈的重要砝码。帮助大学生顺利实现高质量就业和成功创业,充分发挥其在国家建设中的作用,是教育工作者和就业指导人员的责任和义务,也是我们组织编写此书的初衷。

做好毕业生就业指导和服务工作,是高校义不容辞的责任和使命。面对日益严峻的大学生就业形势,只有解放思想、更新观念、开拓思路,才能不断地提高大学生就业指导和服务的水平与质量。加强大学生就业指导课程体系改革,编写与大学生就业实际相适应的新教材,则是全面系统地提高高校毕业生就业指导水平,尤其是促进大学生及时、充分、高质量就业的基础工程。

本书按照教育部办公厅下发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知要求,从大学生求职的现实需要以及大学生就业与创业指导的实际需求出发,在总结多年从事毕业生就业工作的经验和近年来大学生创业情况的基础上,参考国内外就业指导的成功做法,较为系统地阐述了大学生就业、创业过程中将要面对并必须把握好的诸多问题,努力将理论分析与实用指导相结合,具有一定的系统性、学术性和操作性,可作为高等院校开设就业指导课程的教材,亦可作为从事就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

本书在编写过程中,得到了全国多位就业指导专家的关心、指导以及有关高校的大力支持和帮助,湖北省高等学校毕业生就业指导服务中心领导对本书提出了宝贵的修改建议。华中师范大学出版社为本书的出版付出了辛勤的劳动。同时,本书编写过程中借鉴、

参考和引用了众多有关就业指导和其他学科书籍的内容,并汲取了其中的许多精髓,在本书即将出版之际,谨向有关作者表示衷心的感谢,并向对本书编写给予支持的有关同志表示诚挚的谢意。

编者

2011 年 6 月



第一章	建立生涯与职业意识	(1)
	第一节 职业规划的概念与意义.....	(1)
	第二节 职业规划的步骤与实施方法.....	(5)
第二章	了解自我	(17)
	第一节 兴趣探索	(17)
	第二节 能力探索	(22)
	第三节 个性探索	(26)
	第四节 职业价值观与职业理想	(30)
第三章	了解职业	(44)
	第一节 职业的内涵与分类	(44)
	第二节 产业、行业与劳动力市场.....	(48)
	第三节 职业信息	(51)
第四章	就业能力提升	(59)
	第一节 了解就业能力	(59)
	第二节 就业能力准备	(62)
	第三节 就业能力提升	(68)
第五章	求职准备	(76)
	第一节 求职程序	(76)
	第二节 求职类别选择	(78)
	第三节 就业信息的收集与使用	(84)
	第四节 求职材料准备	(90)
第六章	求职与应聘	(97)
	第一节 笔试类型及应对策略	(97)
	第二节 面试类型及应对技巧	(98)
	第三节 求职心理调适.....	(112)
第七章	就业权益保障	(119)
	第一节 就业协议与劳动合同.....	(119)
	第二节 维护就业权益.....	(124)
	第三节 离校手续办理.....	(133)



第八章	职业适应与发展	(139)
第一节	从校园人到职场人的角色转换	(139)
第二节	职场适应	(143)
第三节	职业发展	(150)
第九章	了解创业	(154)
第一节	创业的概念	(154)
第二节	大学生创业的意义及类型	(161)
第三节	创业素质	(164)
第十章	创业机会及创业过程	(169)
第一节	创业机会	(169)
第二节	创业过程	(175)
第三节	创业环境及创业政策	(185)
第十一章	考研指导	(219)
第一节	考研的准备	(219)
第二节	考研的过程	(221)
第三节	备考的方法	(223)
参考文献		(231)
后 记		(233)



第一章 建立生涯与职业意识

“When my children grow up, I don't want them to have a job, I want them to have a career.”

——英国首相布莱尔

职业生活同家庭生活和公共生活一起,构成了人类复杂的社会生活。我们的快乐和满足感都取决于我们自己对工作生活的过程控制的好坏,取决于我们如何把握工作对家庭、个人生活的影响。但很多人在求职时,既缺乏见识,又没有目的,不是经常换工作,就是对自己择业不明智而怨天尤人。还有一类人,担心自己的职业发展方向,把职业生涯规划视为畏途。所以,不管是对组织还是对个体而言,做好人生职业生涯规划至关重要。我们当代的大学生,要正确地理解职业,科学规划自己的生涯,整合多方资源实现职业生涯规划,实现人生的理想。

第一节 职业规划的概念与意义

据测算:人的一生,如果以 60 岁为标准的话,其中睡眠占用 20 年,吃饭占用 6 年,娱乐和玩耍占用 8 年,穿衣、梳洗、打扮占用 5 年,行路、旅游、堵车占用 5 年,生病 3 年,打电话 1 年,上卫生间 1 年,闲谈 70 天,擦鼻涕 10 天……最后的时间仅剩余 10 年! 10 年,就是我们的职场寿命,许多人宁愿花更多的时间来计划如何度过下个假期,却不愿仔细考虑将占去我们一生六分之一的职业生活该是什么样子! 时间如此有限,我们是否需要暂时停下来,认真思考一下?

一、职业的重要性

所谓职业,是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动,是一个社会地位的一般性表现,也是一个人的权利、义务、职责。具体地讲,职业具有如下五层内涵:

1. 具有经济性,即从中取得收入;
2. 具有技术性,即可发挥才能和专长;
3. 具有社会性,即承担生产任务,履行公民义务;
4. 具有促进性,即符合社会需要,为社会提供有用的服务;
5. 具有连续性,即所从事的劳动相对稳定,是非中断性的。

职业生活在人们社会生活中是处于首要地位的活动,解决好职业问题对人的一生发

展具有重大的意义。

从个人角度来说,职业具有以下功能:

1. 职业是个人获得经济收入的来源,是个人维持家庭生活的手段;
2. 职业是促进个性发展的手段,当个人从事的职业能使个人的特长、兴趣得到充分发挥时,也就促进了个性的充分发展;
3. 职业还是个人在社会劳动中从事具体劳动的体现,是个人贡献社会的途径;
4. 职业也是个人获得名誉、权力、地位和金钱的来源。

从社会角度来看,职业的功能是:

1. 职业的存在和职业活动构成了人类社会的存在和社会活动;
2. 职业劳动创造出社会财富,从而为社会的存在和发展奠定物质基础;
3. 职业的分工是构成社会经济制度运行的主体;
4. 职业也是维持社会稳定,实现社会控制的手段;
5. 职业的运动如职业结构的变化、职业层次间矛盾的解决是推动社会进步的一种动力。

二、职业规划的概念及其重要意义

1. 职业规划的概念

美国是职业指导的发源地,同时也是职业指导工作最为普及的国家。在早期,它只是作为解决失业和就业问题的一项社会工作,而随着人本主义思潮的兴起,职业指导也慢慢地由最初的简单“协助人择业”,演变成了一项“协助个人发展、接受适当、完整的自我形象,同时发展并接受完整而适当的职业角色形象”的工作,它的名称也由最初的“职业指导”变为“职业生涯规划”。

美国著名管理专家罗斯威尔(William J. Rothwell)对职业生涯规划内涵的界定是这样的:个人结合自身情况以及眼前的制约因素,为自己实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。个人在了解自我的基础上确定适合自己的职业方向、目标并制订相应的计划,以避免就业的盲目性,降低从业失败的可能性,可为走向职业成功描绘最有效率的路径。

职业规划(career planning)是一个制定职业目标、确定实现目标的手段的不断发展的过程。职业规划的焦点应放在个人目标与现实可行机会的配合上。职业规划不应仅仅集中于晋升机会上,这是因为现在的工作环境已经减少了许多这样的机会。从某种角度来讲,职业规划应着重于实现心理上的成功,而不一定需要晋升。职业规划与发展是将个人职业需要与企业的劳动力需要相联系而作出的有计划的努力。这个过程是在与企业的商业需要和战略方向一致的情况下,帮助具体的个人规划他们的职业生涯,增强员工的个人成就感和动力。

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进行分析,制定个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。根据定义,职业生涯规划首先要对个人特点进行分析,再对所在组织环境和社会环境进行分析,然后根据分析结果制定一个人的事业奋斗目标,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,并对每一步骤的时间、顺序和方向

作出合理的安排。

2. 职业规划的重要性

在当今一切都在急剧变化、都不确定的时代,只有那些理解他们自身,知道在这个环境中怎样应对变化,并为自己创造机会,懂得从失误中吸取教训(有效职业生涯管理的全部要素)的个人,才最有可能谋求到满意的职业并取得职业生涯的成功。

(1)从个人角度看

职业生涯规划对于个人至少有五个方面的作用:

①职业生涯规划帮助个人确定职业发展目标

职业生涯规划首要的就是对自我的分析。通过分析,认识自己,了解自己,估计自己的能力,评价自己的智慧,确认自己的性格,判断自己的情绪,找出自己的特点,发现自己的兴趣,明确自己的优势与劣势,衡量自己的差距。人们期望得到自己感兴趣又有意义的工作,与此相匹配的是很有可能实现这些期望的信念。通过分析,制定符合自己兴趣与特长的生涯路线,正确设定自己的职业发展目标,并制订计划,实现自己的目标。通过职业生涯规划,可帮助自己选择适合的职业。

②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:Ⅰ.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;Ⅱ.引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析;Ⅲ.引导你树立明确的职业发展目标与职业理想;Ⅳ.引导你评估个人目标与现实之间的差距;Ⅴ.引导你进行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;Ⅵ.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。

③职业生涯规划有助于个人发挥潜能

没有职业生涯规划的人,即使他们有巨大的潜能,也很容易把精力放在小事情上,小事情使他们忘记了自己本应该做什么。规划有助于你集中精力,全神贯注于自己有优势并且会有高回报的方面,有助于你尽可能大地发挥潜能。当你不停地在自己有优势的方面努力时,这些优势会得到进一步发展。

④职业生涯规划能够评估目前的工作成绩

职业生涯规划的一个重要功能是提供了自我评估的重要手段。如果你的规划是具体的,规划的实施结果是看得见、摸得着的,你可以根据规划的进展情况评价你目前取得的成绩。失败者面临的共同问题,就是他们极少评估自己所取得的进展,他们大多数人或者不明白自我评估的重要性,或者无法度量取得的进步。

⑤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。职业活动的竞争非常突出,尤其我国加入WTO后。物竞天择,适者生存。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地,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。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信到处乱跑,总想会碰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“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靠的是学识、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。这是一种错误的观念,实际上应未雨绸缪,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。

(2)从组织角度看

对于组织来说,有效地指导和实施对员工的职业生涯规划,是提高竞争力的利器,具有不可忽视的作用。

①能保证企业未来人才的需要

无论对员工还是企业而言,职业生涯规划都是至关重要的。从企业的角度来说,不能有效地鼓励员工进行职业生涯规划,将会导致职位空缺时找不到合适的员工来填补,员工对企业忠诚度降低,对员工的培训缺乏针对性等情况的发生。企业可以根据发展的需要,预测未来的人力资源需求,通过对职工的职业生涯规划,为员工提供发展空间,从而使员工的发展与企业的发展结合起来。

②能让企业留住优秀人才

现在的员工流动率很高,令企业不安的是大量优秀人才的流失,不但减少了企业的人才存量,而且增强了竞争对手的人力资源实力,使企业陷入被动。虽然,企业优秀人才的流失有多方面的原因,如待遇不理想,专业特长得不到发挥,没有发展机会等,但其中最重要的原因是企业对员工职业发展缺少应有的考虑,缺乏对员工职业生涯的有效管理。

对优秀人才来说,其最关心的是自己事业的发展,如果自己的才能得到应有的发挥,发展得到应有的重视,他就不会轻易转换企业。西方企业的大量实践经验表明,凡是重视了解并开发员工潜能,不断地给员工提供具有挑战性的工作任务,并为他们的成长和发展以及参与管理创造机会和条件的企业,即重视员工职业生涯管理的企业,其员工满意度相对较高。只有员工的满意度增强,才能留住人才、吸引人才;否则,企业只能面对优秀人才的流失。

3. 员工职业生涯管理是企业有效开发人力资源的良好途径

通过职业生涯管理能使员工的个人兴趣和特长受到企业的重视,使员工的积极性提高,潜能得到合理的挖掘,从而有效地开发企业的人力资源。同样,企业在了解员工的职业兴趣以及他们成长与发展的方向和要求时,结合企业发展的需要,合理地指导员工职业兴趣的开发,引导他们自我成长并明确其发展方向,可以增强企业人力资源管理的有效性,使企业更适合自身发展和市场竞争的需要。

三、影响职业规划的因素

职业生涯是一个漫长的过程,一个人的一生也许只从事一种职业,也可能从事多种职业,但都希望找到一种相对稳定、适合自己的职业。在规划自己的职业生涯时,人们往往受学识、爱好、机遇、工作环境等主客观条件的制约,因此只有根据现行的工作需要,设立和修订职业目标和培养职业兴趣,调整心态,培养对所从事的职业的敬业精神,在实践中产生对事业的热爱,才能集中精力,全心全意投入工作,做出成绩,实现个人价值。

职业规划,既要考虑社会发展的客观需要,也要考虑大学生或当事人的实际情况,其中起主要作用的是当事人自己。因为职业生涯规划不是社会或学校强加在个人身上的实施方案,而是当事人在内心动力的驱使下,结合社会对职业的要求和社会发展的需要,依据现实条件和机会所制订的个性化的实施方案。

一个人在职场中,既是组织的一员,也是社会的一员,因此,影响职业规划的主要因素有三个方面:人生阶段、职业动机和环境。

1. 人生阶段

由于人在不断变化,因而在他们人生的不同阶段对他们职业的看法也不同。这种变化有些来自年龄的增长,有些来自发展的机会和状态。人生可以分为以下几个基本阶段:

第一阶段是个性形成阶段。一个人到达这一阶段的典型年龄在 10 岁到 20 岁之间。该阶段中,个人探索职业的选择并开始进入成人世界。第二阶段是成长和从事某一职业的阶段,这一阶段往往从 20 岁持续到 40 岁。在这一阶段,一个人选择了一种职业并建立起一条职业道路。第三阶段是自我维持和自我调节阶段,这一阶段一般能持续到 50 岁或更长。在这一阶段,一个人要么接受现实的生活,要么就进行调整。

2. 职业动机

每个人都有不同的志向、背景和经历。一定的职业兴趣和动机在很大程度上影响着人们的职业选择和为这一选择而做的准备。埃德加·斯肯(Edgar Schein)将其称为职业锚(carieranchor)。

管理能力——具此动机的人有管理他人的愿望。

技术/业务能力——这种技术人员的动机是指技术能力的不断发展。这些人并不追求管理职位。

安全——这类有安全意识的人的动机会使其职位稳定。

创造力——创造性个体具有某种程度上的企业家倾向。他们要创造或建立完全的属于他们自己的东西。

自主和独立——这种独立人的动机是一种摆脱组织约束的期望。他们重视自主,想当他们自己的老板,按他们自己的步调工作。

3. 环境

影响职业规划的一个非常重要的因素是个人所面临的工作环境。这包括组织外部的社会环境和组织内部的环境。环境变化的可能性应成为员工职业规划涉及的重要因素。

第二节 职业规划的步骤与实施方法

职业规划是一个周而复始的连续过程,包括确立志向、准确评估、选择职业、确定职业生涯路线、设定职业生生涯目标、制订行动计划与措施、评估与反馈七个步骤。大学生的职业生涯规划相对于社会人士有其独特性,即具有更多的虚拟性和前瞻性,甚至是纸上谈兵,但这是必要的。它意味着关注、思考,它是一份学业,同时也是一种心理投资。

一、职业规划的步骤

职业生涯规划的流程如图 1-1:

1. 确立志向

如果你不知道你要到哪儿去,那通常你哪儿也去不了。志向是事业成功的基本前提,没有志向,事业的成功也就无从谈起。俗话说:“志不立,天下无可成之事。”综观古今中外,各行各业的佼佼者,都有一个共同的特点,就是具有远大的志向。立志是人生的起跑点,反映着一个人的抱负、胸怀、情趣和价值观,影响着一个人的奋斗目标及成就。所以,在制定生涯规划时,首先要确立志向,这是制定职业生涯规划的关键,也是生涯规划最重要的一点。

2. 准确评估

准确评估包括两个方面的内容,即自我评估和职业生涯机会的评估。准确评估是进行职业生涯设计的基础。

自我评估就是对自己做全面分析,通过自我分析,认识自己,了解自己,因为只有认识了自己,明确了自己的长处,扬长避短,才能对自己的职业做出正确的选择,才能选定适合自己发展的生涯路线,才能对自己的生涯目标做出最佳抉择。因此,自我

评估是生涯设计的重要步骤之一。通常自我评估包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、道德水准以及组织管理能力、协调能力、活动能力等内容。

生涯机会的评估,主要分析内外环境因素对自己生涯发展的影响。每一个人都处在一定的环境之中,离开了这个环境,便无法生存与成长。所谓“时势造英雄”,说的就是环境对人的作用。这里最重要的是政治风云、经济兴衰,还有科学文化潮流、社会时尚乃至自然灾害、饥荒、瘟疫等,无疑都深刻地影响着人生。认清了时势,才能实现俗话说的另一面:“英雄造时势。”只有充分适应与满足社会需要,个人目标才会获得最大实现。所以,在制定个人的职业生涯规划时,要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求,以及环境对自己的有利条件与不利条件等。只有对这些环境因素充分了解,才能做到在复杂的环境中避害趋利,使生涯规划具有实际意义。

3. 选择职业

通过自我评估、生涯机会的评估,认识自己,分析环境,在此基础上对自己的职业或目标职业做出选择。也就是在职业选择时,要充分考虑到自身的特点,充分考虑到环境因素对自己的影响。

通常职业生涯方向的选择需要考虑以下几个问题:

- ◆我想往哪方面发展?
- ◆我能往哪方面发展?



图 1-1

◆我可以往哪方面发展?

◆我的职业选择能帮助我实现人生的最终目标吗?

◆我是否有一种途径可以让现有的职业与人生的基本目标相一致?

分析自我,了解自我,分析环境,了解职业世界,使自己的性格、兴趣、特长与职业相吻合,这一点对即将步入社会选择职业的大学生非常重要。这里必须考虑一步到位和渐进实现两种可能。对于职业,谁都希望一下子找到适合自己发展的行业、职位,一步到位,但这更多的只是愿望,路总是曲折的,情况也一定复杂,人生常常是要经历长时间的努力、期待才能找到适合自己发展的职业。这种情况就是渐进,慢慢接近目标。而且这种情况应当说更为普遍。指出这一点就是指出职业生涯规划要考虑实施的复杂性,实施主体要有韧性、耐心。

4. 确定职业生涯路线

在职业(或目标职业)选择后,还须考虑向哪一路线发展。是走行政管理路线,向行政方面发展,还是走专业技术路线,向业务方面发展等。发展路线不同,对人各方面条件的要求也就不同,这一点也不能忽视。因为即使同一职业,也有不同的岗位,有的人适合搞行政,可在管理方面大显身手,成为一名卓越的管理人才;有的人适合搞研究,可在某一领域有所突破,成为一名专家学者;有的人适合搞经营,可在商海中建立功勋,成为一名经营人才。如果一个人不具有管理才能,却选择了行政管理路线,这个人就很难成就事业。由此可见,职业生涯路线的选择,也是职业生涯发展能否成功的重要步骤之一。

5. 设定职业生涯目标

生涯目标的设定,是职业生涯设计的核心。一个人事业的成败,很大程度上取决于有无正确适当的目标。

生涯目标的设定,是在继职业选择、生涯路线选择后人生目标的抉择。其抉择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等条件为依据。通常目标分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。短期目标又分日目标、周目标、月目标、年目标,中期目标一般为三年~五年,长期目标一般为五年~十年。

有效的生涯设计需要切实可行的目标,以便排除不必要的犹豫和干扰,全心致力于目标的实现。

6. 制订行动计划与措施

在确定了生涯目标后,行动便成了关键的环节。没有达到目标的行动,就不能达到目标,也就谈不上事业的成功。这里所指的行动,是指落实目标的具体措施,主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面。例如,为达成找到理想工作的目标,你计划采取什么措施提高你的就业竞争力,在潜能开发方面,采取什么措施开发你的潜能等,都要有具体的计划与明确的措施。并且这些计划要特别具体,以便定时检查。

如果你从一名财务人员做起,你的5年、10年或20年个人职业规划是希望成为一个理财规划师,那么,你应该问自己下列几个问题:

◆我需要哪些特别的培训和学习,才能够资格做一名理财规划师?

◆为使自己发展路上顺畅坦荡,需要排除的内部和外部障碍有哪些?

◆我目前的上司在这方面能给我帮助吗？我周围的人在这方面能给我帮助吗？

◆我在目前的公司最终成为理财规划师的可能性有多大？是否比在其他公司机会更大？

7. 评估与反馈

俗话说“计划赶不上变化”，影响生涯设计的因素很多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素则难以预测。在此状况下，要使生涯设计行之有效，就须不断地对生涯设计进行评估与修订。其修订的内容包括：职业的重新选择、生涯路线的选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等。

成功的职业生涯设计需要时时审视内外环境的变化，并且调整自己的前进步伐。目标的存在只是为你的前进指出一个方向。而你是它的创造者，你可以在不同时间不同环境下做出调整，让它符合你的理想。在今天，我们的工作方式不断推陈出新，除了学习新的技能和知识外，还得时时审视自己的生涯资本并意识到其不足的地方，不断修正自己的目标，才能立于不败之地。

小提示：职业生涯规划七问

第一个问题：我喜欢做什么？

从事一项自己喜欢的工作，工作本身就能给你一种满足感。兴趣是最好的老师，是成功之母。调查表明：兴趣与成功率有着明显的正相关性。在设计自己的职业生涯时，要考虑自己的特点，不要压抑自己的兴趣，选择自己喜欢的职业。一个热爱工作的人往往比不热爱工作的人，愿意多付出一些额外的努力，也因此往往表现得更为卓越。

第二个问题：我擅长做什么？

任何职业都要求从业者掌握一定的技能，具备一定的能力条件，而一个人一生中不能将所有技能全部掌握。每个人最大的成长空间在于其最终的优势领域。你可以把自己已经证明的能力和自认为还可以开发出来的潜能一一列出来，在进行职业选择时择己所长。

还要分析自己讨厌的事情是什么，自己的弱点是什么。当工作使你感到压抑、不愉快，并且成绩平时，你干这些事的能力便是你的弱点。管理学大师彼得·德鲁克博士在1999年3月~4月的《哈佛商业评论》上发表了一篇名为《管理自己》的论文，强调充分发挥自己长处的重要性，指出这是成为杰出人士的必由之路。对于一个集体，需要克服的是“短板定理”，而对于个人，不要想着努力去补齐短板，而是应该去发挥自己的长处。

第三个问题：环境支持或允许我做什么？

回答这个问题前要分析周边的环境，包括本单位、本市、本省、本国，甚至国际上的环境；分析内外环境给自己职业生涯的机遇和阻碍，只要认为自己有可能借助的环境，都应在考虑范畴之内；分析在这些环境中，自己可能获得什么支持和允许。

还要分析目前自己所处的行业、企业和职位有哪些威胁，又有哪些机会。在任何时候、任何地方，机会和威胁都是相互依存，并可互相转化的。

第四个问题：社会需要什么？

社会的需求不断演化着，旧的需求不断消失，新的需求不断产生。昨天的抢手货或许今天就会变得无人问津。所以在设计职业生涯时，一定要分析社会需求趋势。

第五个问题：我要什么？

也就是确定自己的人生目标。在自己的理想的框架内制定职业生涯目标,并将它分解成阶段目标。

职业是个人谋生的手段,其目的在于追求个人幸福。在择业时,首先考虑的是自己的预期收益——个人幸福最大化(马斯洛需求层次论)。明智选择个人利益最大化的职业取向,从社会角度和个人意向中取舍,从而在由收入、社会地位等变量组成的函数中找出一个最大值。这就是在选择职业生涯中的收益最大化原则。

第六个问题:怎样设计职业生涯规划?

根据设定的目标,制定整体的职业生涯规划,作为纲领性的长期规划;制定一个3年~5年的职业生涯规划,作为一个发展的中期规划;制定一个1年的职业生涯规划,作为一个可操作性强、变化较小的短期规划。

职业生涯策略是指为实现职业生涯目标的行动计划,一般较为具体,有很强的可行性,如构建人际关系网、参加组织培训计划、跳槽等。职业生涯策略还包含一些前瞻性的准备,包括进修班,掌握一些额外的技能或专业知识(如获得律师执业资格证、攻读工商管理学位)等。

第七个问题:干得怎么样,以后应怎么干?

每过一段时间,要审视内在和外在环境的变化,获得反馈,并且及时调整自己既定的职业生涯规划。

二、职业规划的实施方法

(一)个人特征分析

职业规划的过程是从个人对自己的能力、兴趣、职业生涯需要及其目标的评估开始的。职业世界纷繁多彩,每项职业都要求从业者具备一定的条件,如知识、技能、体力、品德和心理素质等;而每个人各方面的条件又都是各不相同的,对职业的选择就必然会有所不同。所以只有充分认识自己,才能做出切合实际的职业选择。

1. 个人特征分析的重要性及基本内容

强调个人特征分析,能带来许多积极的影响。它能使人从长计议自己的职业,使人在职业管理中充分考虑个人责任,促使人检查过去做出的职业选择以及这些选择的效果,并据此引导以后的职业选择。个人特征分析是职业生涯规划的基础,直接关系到个人的职业成功与否。

个人特征分析就是对自己进行全面、深入、客观地分析和了解,以便准确地为自己定位。一般来说,个人特征分析的内容,包括以下几个方面:

首先,剖析自己的人格特征、兴趣、性格等方面的个人情况,以便了解自己的优势和不足。

其次,熟悉自己掌握的知识与技能。

再次,透视自己的价值观以及它们是否与自己当前正在考虑的这种职业相匹配。

最后,透视个人希望从职业中获得什么。

通过这几个层次的自我剖析之后,对自己形成一个客观、全面的认识和定位。其重点