

普通高等院校教材



大学生职业发展与 就业能力培养

主编 / 王莉 陈岩 吕化周
副主编 / 赵啸非 汪晓花 杨勇

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN YU
JIUYE NENGLI PEIYANG



武汉理工大学出版社
WUTP Wuhan University of Technology Press

013024937

G647.38

485

大学生职业发展 与就业能力培养

主 编 王 莉 陈 岩 吕化周

副主编 赵啸非 汪晓花 杨 勇



武汉理工大学出版社



北航

C1632128

G647.38
485

788420810

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业能力培养/王莉,陈岩,吕化周主编. —武汉:武汉理工大学出版社,2013.2

ISBN 978-7-5629-3949-8

I. ①大…

II. ①王…②陈…③吕…

III. ①大学生-职业发展

IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 027577 号

项目负责人:张淑芳

责任编辑:王 体

责任校对:向玉露

装帧设计:正风图文

出版发行:武汉理工大学出版社

社 址:武汉市洪山区珞狮路 122 号

邮 编:430070

网 址:<http://www.techbook.com.cn>

经 销:各地新华书店

印 刷:武汉兴和彩色印务有限公司

开 本:787×960 1/16

印 张:19.5

字 数:393 千字

版 次:2013 年 2 月第 1 版

印 次:2013 年 2 月第 1 次印刷

印 数:3500 册

定 价:29.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

本社购书热线电话:027-87515778 87515848 87785758 87165708(传真)

· 版权所有 盗版必究 ·

前 言

近年来,伴随着大学毕业生就业制度的改革和我国高等教育“大众化”时代的到来,大学生就业形势发生了新的变化,在这个变化过程中,有结构性的就业困难,也有摩擦性的就业矛盾。大学生就业难的问题越来越突出。同时,下岗职工再就业、农村人口进城务工与大学生就业问题交织在一起,使得整个劳动力市场压力巨大。严峻的就业形势对学校的就业指导工作提出了更高的要求,不仅要对学生进行就业择业前的教育,更要关注对学生职业发展的教育。学生不仅要具备择业技巧,更要具备良好的职业观念、职业认知、职业素质、就业能力和创业意识。为了系统地对大学生进行职业发展教育,增强大学生的职业规划能力,我们组织编写了《大学生职业发展与就业能力培养》一书,希望对提升大学生的综合素质有所帮助。

本书根据生涯发展理论,结合大学生职业发展阶段的实际,从大学生职业生涯规划、就业能力培养和就业指导三个方面进行了全面系统的论述。职业生涯规划部分,介绍了如何认识自我和职业世界,如何进行职业生涯决策并设计实施职业生涯规划;就业能力培养部分,介绍了职业对从业人员的能力素质要求,以及获得职业发展必要的知识和能力的方法,同时也包括创新能力、创业意识和创业实务方面的知识;就业指导部分,介绍了就业工作程序和就业途径、求职方法和技巧、就业手续的办理程序和权益保护,以及如何进行职业生涯管理,走好进入社会的第一步。

本书是一本适合大学生使用的教材,也可供从事大学生职业生涯教育和就业创业指导的同志参考。国外对职业生涯规划的研究较多,而我国近几年才引入职业生涯规划这个概念,在课程建设、专职人员和教材等方面还存在一些问题和不足。我们希望通过本书能够切实帮助大学生明确人生发展目标,走出困惑和迷茫,使大学生成为理性的求职者,进而走上成功之路。

编者

2012年12月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 职业生涯教育概况	1
一、职业生涯教育的发展	1
二、职业生涯规划的基本概念	2
三、职业生涯规划的基本步骤	3
第二节 职业生涯教育的理论基础	8
一、帕森斯的特质因素论	8
二、霍兰德的类型理论	9
三、舒伯的职业生涯发展阶段理论	11
第三节 大学生职业生涯教育课程概况	13
一、大学生进行职业生涯规划的意义	14
二、课程的设置、内容、授课方法及学习要求	16
第二章 认识自我	19
第一节 性格	19
一、性格概述	19
二、性格与职业	21
三、青年与性格培养	28
第二节 兴趣	30
一、兴趣概述	30
二、兴趣与职业	31
三、我国大学生的职业兴趣	34
第三节 价值观	36
一、价值观概述	36
二、价值观与职业	39
三、大学生与职业价值观	40
第四节 能力	43
一、能力概述	43
二、能力与就业	45
三、能力的培养	47

第三章 认识工作世界	49
第一节 我国就业市场的发展与变化	49
一、劳动力总量供大于求	49
二、就业的结构性矛盾突出	50
三、第三产业从业人员比重逐年增加	51
四、制造业、批发和零售业、住宿和餐饮业是吸纳就业主体	52
五、私人 and 个体企业是提供就业岗位的主体	53
六、中小企业成为就业主渠道	55
七、就业形式日趋灵活	55
第二节 认识组织环境	56
一、组织环境与职业发展	56
二、教育培训与职业发展	59
第三节 获取职业信息	61
一、职业分类	61
二、职业信息的内容	63
三、获取职业信息的方法	65
第四章 职业生涯决策	69
第一节 职业生涯决策的内涵	69
一、我们的决定,决定了我们	69
二、决策的不确定与难舍	69
三、决策者的风格	70
第二节 职业生涯决策困难	72
一、职业决策中的重要抉择	72
二、影响职业生涯决策的因素	74
三、职业生涯决策压力的应对方式	75
四、职业生涯决策压力应对策略	77
第三节 理性职业生涯决策	78
一、理性决策的考虑因素:轻重与几率	78
二、理性决策的过程:CASVE	80
三、决策平衡单	83
第五章 大学生职业生涯规划的制订与实施	89
第一节 大学阶段的职业生涯发展总目标	89
一、顺利就业	89
二、升学	91

三、自主创业	92
第二节 大学生职业生涯管理	95
一、目标管理	95
二、时间管理	97
三、大学不同阶段的目标	99
第三节 大学生职业生涯规划设计书	103
一、制订职业生涯规划设计书的方法	103
二、大学生职业生涯规划设计书的内容	110
第六章 大学学习与职业发展	114
第一节 认识学习	114
一、学习规律	114
二、树立终身学习的观念	118
三、掌握良好的学习方法	119
四、建立合理的知识结构	124
第二节 大学阶段的学习	130
一、大学教育	130
二、学习内容	130
三、职业教育和培训	132
四、职业资格与准入制度	133
第七章 大学生核心就业能力的培养	137
第一节 就业能力	137
一、就业能力及其构成要素	137
二、USEM 模型与大学生就业能力开发	142
第二节 大学生就业能力的培养途径	144
一、课堂教学	144
二、理论研究	144
三、社会培训	145
四、参加社会实践	145
五、职业资格认证	145
第三节 培养大学生的核心就业能力	146
一、社会适应能力	147
二、沟通交流能力	149
三、人际交往能力	152
四、团队合作能力	154

五、实践动手能力	157
第八章 大学生就业能力拓展训练	160
第一节 沟通交流能力训练	160
一、沟通交流的种类	161
二、影响大学生沟通交流能力的因素	162
三、沟通能力测试	162
四、沟通能力训练	164
第二节 时间管理能力	168
一、时间管理理论	169
二、时间管理的方法	170
三、时间管理能力测试	172
四、时间管理能力训练	173
第三节 团队合作能力训练	175
一、团队合作能力	176
二、团队合作能力测试	176
三、团队合作能力训练	178
第九章 大学生创新能力与创业意识培养	182
第一节 大学生创新能力	182
一、大学生创新能力的含义	182
二、大学生创新能力的培养	185
第二节 大学生创业意识	187
一、大学生创业意识的内涵	187
二、大学生创业意识的培养	188
第三节 大学生创业实务	193
一、创办企业应具备的条件	193
二、企业的创办	193
三、创业应注意的问题	195
四、把握创业机会	197
五、创业团队与创业选址	201
第十章 大学生就业市场与就业制度	207
第一节 大学生就业市场	207
一、人力资源市场	207
二、人力资源市场的服务内容	208
三、社会保障制度	209

四、社会保险	211
五、大学生就业市场	213
第二节 大学生就业制度	215
一、高校毕业生就业制度的发展与改革	215
二、就业工作基本程序	217
第三节 大学生的主要就业途径	218
一、报考国家公务员	218
二、应聘国有企事业单位	220
三、应聘非国有单位	221
四、自主创业	223
五、升学	223
六、应届毕业生入伍	224
第十一章 大学生求职方法和求职技巧	226
第一节 获取求职信息	226
一、获取目标职业相关信息	226
二、了解用人单位的招聘信息	228
第二节 制作求职材料	230
一、求职信	230
二、简历	233
三、其他材料	238
第三节 求职途径与求职礼仪	238
一、求职途径及技巧	238
二、求职礼仪	242
第四节 笔试与面试	245
一、笔试	245
二、面试	247
第十二章 就业手续的办理和毕业生权益保护	251
第一节 就业协议书的签订	251
一、就业协议书的概念	251
二、就业协议书的内容	251
三、就业协议的作用	252
四、就业协议书的设立	253
五、就业协议的特殊性	254

第二节 离校前后相关就业工作程序	259
一、高校毕业生管理部门的就业工作程序	259
二、高校毕业生的就业手续	260
第三节 人事代理及劳务派遣	262
一、人事代理	262
二、劳务派遣	266
第四节 毕业生就业权益保护	269
一、毕业生的权利与义务	269
二、就业协议争议的解决办法	272
三、《中华人民共和国劳动合同法》与大学生就业	273
第十三章 职业生涯自我管理	278
第一节 职业生涯发展阶段	278
一、霍尔的三阶段职业发展论	278
二、达尔顿和汤普森的四阶段职业发展论	279
三、其他职业发展阶段理论	280
第二节 职业生涯早期管理	281
一、职业生涯早期管理的作用	281
二、职业生涯早期阶段的任务	282
三、职业生涯早期阶段的特点	284
四、工作环境与大学环境的区别	284
第三节 职业生涯早期管理成功策略	286
一、尽快地熟悉工作环境	286
二、建立良好的人际关系	287
三、用真诚开启职业成功的大门	293
四、成功从做好小事开始	294
五、积极、务实地设立和调整职业生涯目标定位	296
参考文献	299
后记	300

第一章 绪 论

职业生涯规划能够更好地促进个人的成长与发展。对于处在探索期和生涯建立期的大学生来说,及时接受职业生涯教育有助于更好地了解自己,逐渐明确并规划未来的发展方向,制定并落实具体职业计划,为未来的事业发展打下良好的基础。

第一节 职业生涯教育概况

一、职业生涯教育的发展

(一) 职业指导

19世纪末20世纪初,以美国为代表的西方国家经济发展迅猛,职业分化迅速,经济盛衰期变化加剧,西方国家的就业与失业问题成为社会关注的焦点。1908年,美国波士顿大学教授帕森斯倡导创立了地方职业局,引导人们接受教育与培训,帮助人们选择职业,这标志着职业指导的产生。1909年,他提出“人职匹配”的思想,职业指导开始进入科学发展的轨道。职业指导主要解决个体的职业选择与职业适应问题,它以分析个体能力与发展潜力及职业岗位的人才需求为基础,对个体进行职业准备、职业选择、职业适应与职业发展的指导。

(二) 生涯教育

20世纪以来,随着世界经济的发展和变化,并随着生涯发展观的不断发展和完善,如何实施生涯发展成为一个重要的问题,“职业生涯教育”逐渐引起了人们的关注。最早提出职业生涯教育是在20世纪70年代初,美国联邦教育总署署长马连提出了“生涯教育(Career Education)”这样一个全新的教育理念,其目的在于“解决学校教育与社会生活脱节问题,引导青少年从升学主义转向个人的生计与未来发展。”

马连博士认为,“生涯教育是为全民而非部分人民的教育,它是从义务教育开始,延伸到高等及继续教育的整个过程,它教育下一代在心理上、职业上及与社会的平衡上成熟地发展,使每个国民成为自我认知、自我实现及自觉有用的人。这种教育同时具有学识与职业功能、升学及就业准备,它强调在传统的普通教育中建立起职业的价值,使学生具有谋生能力。因此,其基本目标是培养个人能过丰饶创造、有生产价值的人生,这是发挥教育真实价值的整体构想。”

生涯教育的概念和内容在发展中不断被完善。第六届国际生涯教育研讨会提出生涯教育的理念,应包括家庭教育、学校教育、环境教育,不仅重视知识教育,而且特别重视人格培养。“生涯教育要打破国界,回答个人要求、社会要求、时代要求,希望人们在改造社会的同时改造自己,从改造自己的成功经验中使他人受到启发,产生彼此合作的观念、信心,最终达到自己解放自己的目的,使自在的人变成自为的人,使被动的人变成主动的人。”

职业生涯教育可看作是通过学校和社会等多方面的协作教育,使人们具有职业生涯认知能力,形成积极的职业观、价值观与人生观,能够根据自身与社会现状规划自己的职业生涯,努力实现职业生涯目标。从中观层面上理解,职业生涯教育可以说是学校的一切课程和教育活动,其目的是为了学生的终身发展。从微观层面上理解,职业生涯教育是学校帮助学生进行生涯设计、进行个体的自我定位,确立生涯目标、选择职业生涯角色、寻求最佳生涯发展途径的专门性课程与活动。

(三) 生涯教育与就业指导的区别与联系

就业指导是对求职者在选择职业、适应职业和转换职业时进行的指导和援助。它侧重于指导和服务功能,学校开展的就业指导内容包括:收集和发布就业信息;组织招聘活动,搭建就业平台;向毕业生传授求职技巧;进行毕业生就业派遣和档案管理。其主要目的是为了给面临就业选择的学生在找工作时给予一些帮助,仅仅把找到工作当做就业指导的最终目的。

与就业指导不同的是,职业生涯教育贯穿于人们接受教育(甚至是继续教育)的全过程,通过开展针对性的教育,引导学生发现自己的职业兴趣,了解社会,形成职业发展目标,最终获得终身发展。职业生涯教育更关心的是这个学生如何才能更好就业,如何更好地适应就业岗位,如何通过职业实现自我,成就自我,获得幸福感。就业指导是职业生涯教育当中不可缺少的一部分,职业生涯教育还关注学生能够在社会当中“创业”,也就是说,人们不单单学会了谋生,更要学会如何创造美好的生活。

二、职业生涯规划的基本概念

(一) 职业

从社会学角度来看,职业是社会分工的产物,它决定了人在社会中的角色。而从经济学角度看,职业是一种连续和稳定的社会工作,是获得物质生活来源的保障。职业不仅关系到大学生的前途,还关系到他们的生活质量。所以可以把职业定义为,利用专门知识和技能,为社会创造经济价值和精神价值,获取物质生活来源,并满足精神需求的工作。从这个概念可以看出,职业不等同于工作,它更强调个人从事职业是一种社会活动,以及对社会的价值。

（二）职业生涯

人的一生要同时经历不同的发展历程,比如学习生涯、家庭生涯、职业生涯等。职业生涯是人生发展的一大支柱,是人生价值的核心体现,是一个人能在社会上获得自足、自尊和自我实现的基石,也是其他生涯得以顺利实现的基础。职业生涯是一个人一生的职业经历或历程,始于职前接受教育,止于退出职业工作,它是一个动态的历程,包括了个体所经历的职业活动和职位角色的发展和变化。

（三）职业生涯规划

一个人的职业生涯规划,是指在全面、深入和客观了解自己的基础上,根据外界的因素和环境,设立明确的职业发展方向和目标,通过积极的行动和措施去实现职业发展目标。也就是说,每一个人在一生当中,需要不断地对自我和外在世界进行探索,逐渐了解自己,了解职业世界,建立生涯目标;在面对各种选择时,分析评估各种选择可能带来的得失,并做出自己的决定;进而投身到职业生涯当中,通过积极行动和实践最终获得自我实现。

按照时间维度,职业生涯规划可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划四种类型。比如一位刚毕业的学生制订了如下四个时期规划:

1. 短期规划。主要是确定近期目标,规划近期应完成的任务。如计划两年内融入到企业文化,熟悉公司情况,积极与同事、领导沟通,向他人学习等。
2. 中期规划。一般涉及 2—5 年内的职业目标和任务,是最常用的一种职业生涯规划。例如 3 年后要成为部门经理,完成相应业绩,以及为实现该目标而参加的培训等和采取的具体措施。
3. 长期规划。5—10 年的规划,主要是设定较长远的目标。如规划 35 岁时成为公司副总经理,掌握更大权力,以及为实现此目标应采取的措施。
4. 人生规划。整个职业生涯的规划,时间长至 40 年左右,设定整个人生的发展目标和阶梯。

职业生涯规划的重点应当是短期规划,通过不断实现短期规划,从而逐步实现中期规划和长期规划,乃至人生规划。

三、职业生涯规划的基本步骤

一个完整的职业生涯规划应包括自我探索、探索职业世界、职业生涯决策、确定职业生涯目标、行动和反馈评估 6 个环节。图 1-1 是职业生涯规划流程图。

（一）自我探索

自我探索是指通过科学认知方法,对自己的职业兴趣、性格、气质、能力等方面

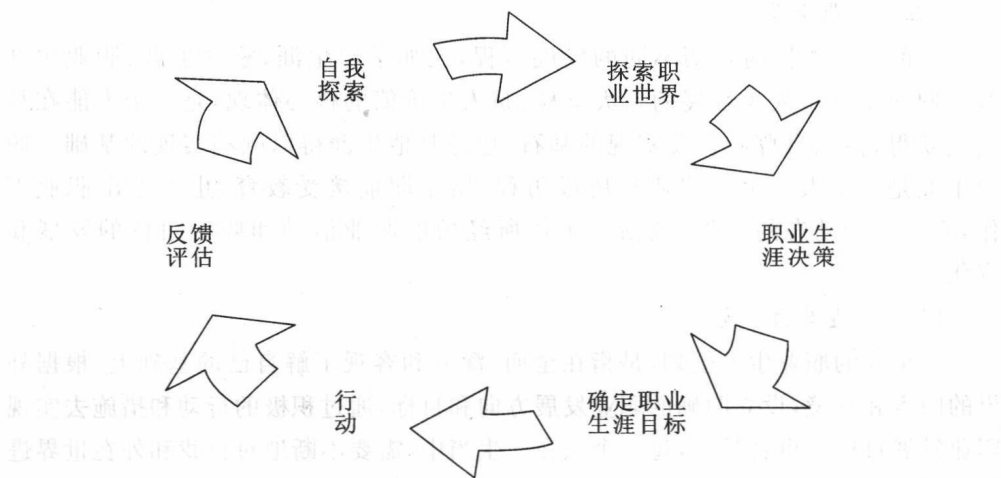


图 1-1 职业生涯规划流程图

进行认识,分析自己的优势与特长、劣势与不足。自我探索是为了形成职业自我概念,这将是人们做出正确职业选择的基础。只有认识了自己,才能对自己未来的发展做出最佳的选择。进行自我评估时,要做到客观、全面,既要看到自己的优点和长处,又要看到自己的缺点和不足。只有这样,才能使职业生涯规划具有实际意义。

自我探索的主要内容是与个人有关的所有因素,也就是每个人的个性特征,包括自己的生理状况、价值观、能力、兴趣和性格等方面,了解这些特征与职业之间的关系。

要了解自己的体质情况、健康情况等,因为一部分职业对人的生理条件有限制,在充分了解自身的生理状况后,才能判断出自己不适合从事的职业种类。

价值观是个体对周围的客观事物的意义、重要性的总评价和总看法。价值观在职业选择上的体现,被称之为“职业价值观”。职业价值观对人的职业目标和择业动机起着决定性的作用。正是职业价值观的存在,使人们根据自己对职业价值的判断来采取择业行动,人们只选择那些认为对自己有价值的职业。所以人们还需要对自己的价值观有所了解。

能力是一个人顺利完成某种活动所必须具备的专业知识技能、可迁移能力和自我管理能力。人们需要了解自己已具备的各种能力,另外还要学会如何培养和发展各种职业能力。

兴趣是个体对客观事物的喜欢程度以及对学习、职业等活动积极参与的态度和倾向。当兴趣主要指向与职业有关的活动时,就称之为职业兴趣。职业兴趣在职业活动中有重要作用,一个人对某种职业有着浓厚的兴趣时,就会努力地去工

作。职业兴趣与职业环境所需求的职业类型相匹配,可以促进人的职业定向与职业选择,增强人的职业适应性。

性格是一种个体内部的行为倾向,是指我们每个人都有独特性的倾向、举止、态度和特点等复杂的个性。对自己的个人偏好了解得越多,才越有可能发现适合自己的工作。

(二) 探索职业世界

进行职业生涯规划不仅要求个体了解自己,还需要人们探索与职业有关的各种选择。在社会中,可以选择的机会是非常多的,要想正确评估个人在社会当中的最佳位置,就需要研究各种可供选择的信息,并了解各种选择之间的联系。其内容包括:影响个人未来发展的,一定时期内的职业发展趋势;了解一个具体职业的信息;了解职业对个人所要求的各种素质和技能;职业对教育和培训的要求。

职业世界的探索过程中需要了解社会观念转变、产业结构调整、生产或服务方式变化、社会的劳动力供求总形势,地方经济发展水平和趋势,以便人们从宏观对职业岗位与职业人才需求的影响有一个总体的了解。比如,社会发展到知识经济条件下,对人才素质要求出现了新的变化:如从操作型向智能型的转换、从单一型到复合型的转换、从适业型到创业型的转换;社会的产业结构的变化将直接导致学生的就业结构的变化。我国目前大力发展第二产业和第三产业,尤其是第三产业的快速发展促使这一领域的就业机会不断扩大,第三产业越来越多地为人们提供更加广阔的职业天地;社会的劳动力供求总形势的变化态势等。探索职业世界,需要我们树立起“终身学习”的观念。也就是说,接受培训和再教育成为平常事。进入职业社会之后人们必须要多次接受培训和再教育,不断提高自身的技术业务素质,从而提高自身在职业发展过程中的就业和再就业能力。

大学生还需要对所学专业进行充分了解。专业是确定自我未来职业领域和发展方向的一个基础条件之一。如果大学生对自己所学的专业缺乏相应的理性思考,对专业选择主要建立在自我对该专业的感觉的基础上,会对未来的职业选择产生不良影响。帮助学生进行专业认识的基本内容是:专业的培养目标、学制、课程设置;该专业对应的职业世界中的职业群;所在学校历届毕业生的主要去向、地区分布和具体就业情况等。

(三) 职业生涯决策

在日常生活当中,我们每天都要遇到各种各样的问题,并做出决策。这样的场景是不是很熟悉:一天清晨起床后,我们问自己,今天天气怎么样,我该穿什么样的衣服出门?这两天感冒了,是不是需要多穿点衣服?在对自己和环境的信息了解的基础上,我们就要做出一个是否需要添衣服或减衣服的决定。

在对待个人选择职业这个问题上,我们需要将对自我的认识和对职业世界认识的各种信息进行整合,然后运用决策方法和策略,最终做出一个职业选择。当然,每个人的决策方法是不一样的,有的决策方法会限制你的潜力,有一些则会帮助你走向成功。人们需要学会运用科学的决策模式,在给定的信息下,制定出一个最佳方案。

(四) 确定职业生涯目标

每个人在职业发展过程中,必须确立职业发展目标。这是职业生涯规划的核心,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。只有树立了目标,才能明确奋斗方向,并加以行动,一步步走向成功。如果没有职业发展目标,那么这个人的人生将是漫无目的的。很多成功的个人都是早早定下了明确的职业目标,然后在求职过程中不断与那个目标看齐,这对于个人的职业发展起着至关重要的作用。在进行实际的职业生涯规划时,我们应该进行理性的、系统性的思考,明确自己的目标。

小故事:穿越玉米地——一个来自哈佛大学的调查

有一年,一群意气风发的天之骄子从美国哈佛大学毕业了,他们即将开始穿越各自的玉米地。他们的智力、学历、环境条件都相差无几。在临出校门时,哈佛对他们进行了一次关于人生目标的调查。结果是这样的:27%的人,没有目标;60%的人,目标模糊;10%的人,有清晰但比较短浅的目标;3%的人,有清晰而长远的目标。

25年后,哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。结果是这样的:3%的人,25年间他们朝着一个方向不懈努力,几乎都成为社会各界的成功人士,其中不乏行业领袖、社会精英;10%的人,他们的短期目标不断地实现,成为各个领域中的专业人士,大都生活在社会的中上层;60%的人,他们安稳地生活与工作,但都没有什么特别成绩,几乎都生活在社会的中下层;剩下的27%的人,他们的生活没有目标,过得很不如意,并且常常在抱怨他人、抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

其实,他们之间的差别仅仅在于:25年前,他们中的一些人知道为什么要穿越玉米地,而另一些人则不很清楚甚至根本不清楚。

职业生涯目标的确定是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据。由于环境在不断发生变化,而且人们对自己的认识在不断深入,所以任何一个人的职业生涯并不是单一静态的,而是一系列的动态发展历程。所以在确定生涯目标时,并不要求一次成型,可以不断形成数个暂定的生涯目标,随着人的身心发展和环境变化进行反馈和调整,以期不断实现人生的价值,实现自我。

（五）行动

行动是职业生涯规划过程的重要部分。在充分了解了自我和职业世界,初步确定了职业目标后,需要掌握必要的求职策略和技巧,并加以实践。

大学生处于生涯建立期,这个阶段的行动主要是指为求职开展的一系列行动,主要包括:寻找工作机会,了解职位信息,发展人际关系,准备求职简历和面试。这些行动目的在于帮助学生成功获得第一份工作,顺利地展开自己的职业生涯。

要获得各种工作机会,必须找到获取工作信息的渠道。典型的信息渠道包括各种机构提供的信息服务,参加各种人才招聘会,翻阅报纸和杂志刊登的招聘广告,上网寻找工作信息等。

了解和获取职位信息是求职是否能与职业生涯规划目标一致的重要前提条件。在投入时间、精力和成本去追求一个职业目标时,需要了解某个具体职位的真实情况,以确定这份工作是否真的适合自己,是否与自己追逐的事业相一致。

发展人际关系在就业过程中起着重要作用。人际关系又被称作“社会资本”,是人们成功就业的一个工具。一位美国专家在研究中发现,获得首次职业过程中运用过社会关系的人占57%,而获得现有职业过程中运用社会关系的人占了59%,这验证了人际关系在求职过程中的重要作用。大学生在求职行动过程中,要学会运用自己所掌握的人际关系资源,如亲友、老师、同学和同乡等,来寻求一切可能的工作机会。

求职行动中考验求职者的是简历筛选和面试环节。对于招聘者来说,简历筛选和面试的作用是找出与职位要求匹配的人员。几乎所有的用人单位在人员招聘过程中都要采用简历筛选和面试这两种选拔和考核方法。所以,对于求职者来说,为了能够充分展示自己与职位相匹配的个人特征,非常有必要学习并掌握撰写简历和应对面试的技巧。

（六）反馈评估

影响职业生涯规划的因素非常多。有些因素可以预测,而有些因素却无法预料。一个成功的职业生涯规划,需要我们时时刻刻关注内外环境的变化,不断对自己的规划设计进行评估和修订,调整短期目标和实施措施,不断调整自己的步伐,只有这样才能立于不败之地。这个过程就是反馈评估。反馈评估过程保证了个人职业生涯规划的有效性。

一个好的职业生涯规划是一个持续动态的过程,它是变化的,有弹性的,而且是务实的。有效的职业生涯规划需要不断地反省和修正职业生涯规划目标,反省策略方案是否恰当,以便能够适应环境的变化,同时可以作为下一轮规划的参考依据。