

高等学校通识课程系列教材

大学生职业规划与职业素养

DAXUESHENG ZHIYE GUIHUA YU ZHIYE SUYANG

主 编

林瑞青

 中国人民大学出版社

人
生
如
夢
一
切
皆
空

◎ 人生如梦 一切皆空

高等学校通识课程系列教材

大学生职业规划与职业素养

主 编 林瑞青

副主编 盘 健 李丽芳 贺志姣

编 委 符向阳 胡志强 陈肖莹 陈皓琳

李思虹 邝嘉乐 林啟霞 苏少丹

温海珍 孙玉洁 黄 武 杨 恺

陈昭华 余俊渠 曾银芳 王 瑶

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业规划与职业素养 / 林瑞青主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2014. 5
高等学校通识课程系列教材
ISBN 978-7-300-19389-2

I. ①大… II. ①林… III. ①大学生-职业选择-高等学校-教材 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 108399 号

高等学校通识课程系列教材

大学生职业规划与职业素养

主 编 林瑞青

Daxuesheng Zhiyeguihua yu Zhiyesuyang

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 中煤涿州制图印刷厂北京分厂

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

版 次 2014 年 6 月第 1 版

印 张 14.5

印 次 2014 年 6 月第 1 次印刷

字 数 335 000

定 价 25.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换



前言

本教材是普通高等学校、高职高专院校“大学生职业发展与就业指导”课程的通用教材，可供各类院校大学生学习，也可供大学生职业发展与就业指导的课程教学、辅导咨询教师以及从事大学生工作的各类人员作实战操作、教学培训和理论研究时使用。

本教材根据教育部文件《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的规定，结合大学生职业生涯发展规律，融合11年教学与辅导的实践经验，凝聚19位长期从事大学生职业发展与就业指导工作和教学的一线教师之智慧而成。本教材主要包括教育部文件要求的“职业生涯规划”和“职场素质”两方面内容，主要适合针对大一或大二学生的教学使用。教育部文件要求的其他两方面内容（“就业指导”、“创业教育”）则将在另一本教材《大学生创业与就业指导》中呈现，主要适合针对大三或大四学生的教学使用。

如此安排乃基于教学规律。据教育部要求，“大学生职业发展与就业指导”课程内容包括4个方面，即职业生涯规划、就业指导、职场素质和创业教育。但从职业生涯发展规律来看，教学时机是有差异的：（1）为指导大学生及早规划职业生涯，“职业生涯规划”的教学应设在大一；（2）为使大学生及早培育就业竞争力，并便于兼职锻炼，“职场素质”的教学应在大一或大二进行；（3）为培育大学生的创业精神、帮助其做好创业准备，“创业教育”的教学比较适合在大三进行；（4）为有效指导大学生择业和就业，“就业指导”的教学应设在大四之前（因为大四上学期学生已着手择业）。可见，将该课程整体内容设置在任何时间集中教学都不够科学。实践表明，这4个方面的内容应分开时段进行教学，我们的建议是：将该课程设置为公共必修课，计2学分共36学时，每学期理论教学9学时。第一学期“职业生涯规划”；第二学期“职场素质”；第五学期“创业教育”；第六学期“就业指导”。为此，我们将第一、二学期（大一）和第五、六学期（大三）的教学内容分别编撰教材，以方便教师教学和学生使用时使用。

本教材具有以下特点：（1）指导性。本教材遵循“理论简明、内容实用、技巧指引”的思路来编写。（2）针对性。紧密结合当前大学生职业发展与就业指导工作的实际需要，严格甄选编写内容，设计教材体例。（3）技巧性。书中设计有“生涯贴士”，提醒大学生在职业生涯规划 and 职业素养培育中应注意的细节。（4）实战性。各章节均设计有“生涯训练”，作为课堂小练习，以实战来提升大学生的职业生涯规划能力和职业素养。（5）故事



性。各章节灵活设计有“生涯案例”，有的还进行了精彩点评。这样的体例设计，不仅趣味性强、实操性好，更为教师教学和学生学习提供了有效的实践指引。

本教材主编由林瑞青担任，负责拟定写作大纲、写作思路、体例设计，以及全书深度修改和终稿审定。副主编由盘健、李丽芳、贺志姣担任，协助进行初稿修正。初稿编撰人员分工如下：

- 第一章 基础理论：职业与职业生涯规划导论 陈肖莹
- 第二章 自我评估：大学生职业性向测评方法 陈皓琳
- 第三章 环境分析：基于专业背景的职业探索 李思虹（前3节），邝嘉乐（后2节）
- 第四章 职业定位：大学生职业生涯决策方略 林啟霞
- 第五章 计划执行：职业生涯规划的实施对策 林瑞青（前2节），苏少丹（后1节）
- 第六章 反馈修正：职业生涯规划的评价与调整 温海珍
- 第七章 文案写作：职业探索文书的撰写技巧 林瑞青
- 第八章 职场素质导论 孙玉洁（前2节），林瑞青（后1节）
- 第九章 职场沟通艺术 林瑞青（前2节），黄武（后5节）
- 第十章 职场团队建设 杨 恺
- 第十一章 职场完美礼仪 陈昭华（前3节），余俊渠（后3节）
- 第十二章 职场执行力 曾银芳（前3节），林瑞青（后1节）
- 第十三章 职场人际关系 王 瑶

本教材在编写过程中广泛参阅了同行的相关研究成果，在行文中未能一一列明，在此一并表示诚挚的感谢；并虔请各位读者对书中存在的不足提出批评和建议，联系邮箱：fsdxmlrq@163.com。

2014年5月16日

教师信息反馈表

为了更好地为您服务，提高教学质量，中国人民大学出版社愿意为您提供全面的教学支持，期望与您建立更广泛的合作关系。请您填好下表后以电子邮件或信件的形式反馈给我们。

您使用过或正在使用的我社教材名称		版次	
您希望获得哪些相关教学资料			
您对本书的建议（可附页）			
您的姓名			
您所在的学校、院系			
您所讲授课程名称			
学生人数			
您的联系地址			
邮政编码		联系电话	
电子邮件（必填）			
您是否为人大社教研网会员	☐ 是，会员卡号：_____ ☐ 不是，现在申请		
您在相关专业是否有主编或参编教材意向	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不一定		
您所希望参编或主编的教材的基本情况（包括内容、框架结构、特色等，可附页）			

我们的联系方式：北京市海淀区中关村大街 31 号

中国人民大学出版社教育分社

邮政编码：100080

电话：010-62515913

网址：<http://www.crup.com.cn/jiaoyu/>

E-mail：jyfs_2007@126.com



目 录

上编 职业生涯规划

第一章 基础理论：职业与职业生涯规划导论	3
第一节 职业与职业生涯	3
第二节 职业生涯规划	7
第三节 职业生涯规划步骤与方法	10
第四节 大学生职业生涯规划	12
第二章 自我评估：大学生职业性向测评方法	17
第一节 人格探索：你适合干什么	17
第二节 兴趣探索：你喜欢干什么	22
第三节 能力探索：你擅长干什么	25
第四节 价值观探索：你想干什么	27
第三章 环境分析：基于专业背景的职业探索	32
第一节 社会环境分析	32
第二节 专业探索	35
第三节 行业与企业探索	40
第四节 职业与岗位探索	42
第五节 职业岗位探索的基本方法	45
第四章 职业定位：大学生职业生涯决策方略	50
第一节 职业生涯决策概述	50
第二节 职业生涯决策的模型	56
第三节 职业生涯决策的基本模型的运用	60
第五章 计划执行：职业生涯规划的实施对策	65
第一节 职业生涯路线的选择	65
第二节 职业生涯目标的分解优化	67



第三节 大学期间的职业生涯规划设计	72
第六章 反馈修正：职业生涯规划评估与调整	79
第一节 职业生涯规划评估与调整概述	79
第二节 职业生涯规划评估与调整的内容	83
第三节 职业生涯发展的备选方案	87
第四节 职业生涯成功的标准与评价	90
第七章 文案写作：职业探索文书的撰写技巧	93
第一节 职业生涯规划书撰写技巧	93
第二节 专业·行业·就业分析报告撰写技巧	100
第三节 职场人物访谈报告撰写技巧	105

下编 职场素质培养

第八章 职场素质导论	113
第一节 职场素质概述	113
第二节 大学生职场素质的缺陷	119
第三节 大学生职场素质的培养方法	121
第九章 职场沟通艺术	125
第一节 职场沟通艺术概述	125
第二节 工作的沟通技巧	128
第三节 交谈的沟通技巧	132
第四节 倾听的沟通技巧	135
第五节 说服的沟通技巧	138
第六节 拒绝的沟通技巧	140
第七节 冲突处理的技巧	143
第十章 职场团队建设	145
第一节 团队概述	145
第二节 团队建设	148
第三节 团队精神的培育与激励	154
第四节 团队沟通技巧	157
第五节 团队绩效管理	159
第十一章 职场完美礼仪	163
第一节 职场仪容仪表	163
第二节 政务礼仪	167
第三节 商务礼仪	170
第四节 餐饮礼仪	175
第五节 会晤礼仪	183
第六节 公共礼仪	188



第十二章 职场执行力	194
第一节 职场执行力概述	194
第二节 执行不力的根源	199
第三节 执行力提升的基本模型	203
第四节 个人执行力提升的要诀	205
第十三章 职场人际关系	208
第一节 职场人际关系概述	208
第二节 同事间的人际关系处理	212
第三节 与上司的人际关系处理	216
第四节 与下属的人际关系处理	220

上编
职业生涯规划

基础理论：职业与职业生涯规划导论

第一节 职业与职业生涯

人的一生中，职业占据了人们最为宝贵的时间，职业生涯是人生最为重要和宝贵的历程，事关一个人的人生价值和生活目标的实现。成功的人生，通常要靠成功的事业作支撑，而成功的事业有赖于及早做好职业生涯规划。

职业，不仅是个人未来的生活保障，更是个人实现自我价值的载体。认识并正确理解职业和职业生涯，了解职业生涯发展的阶段特点，是做好职业生涯规划的基本前提。

一、职业与职位

所谓职业，是指人们参与社会分工，通过利用专门的知识、技能，创造物质财富与精神财富，并取得合法收入，以此来满足物质生活与精神需求的工作。它是人类社会所特有的现象，是人类社会分工的结果。随着社会分工越来越细，职业类别及其内部构成和外部关系也将变得越来越丰富。

职业具有四个特点：（1）目的性。职业活动以获取现金或实物等报酬为目的。（2）社会性。职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。（3）稳定性。职业是在社会需要将一部分劳动者相对稳定地安置在社会分工体系的工作岗位之上，使之固定地从事某项专门工作的时候产生的，职业在一定时期不能离开工作的稳定性。（4）发展性。职业的内容、要求和形式是随着社会、经济、文化、技术等的发展而发展变化的，因此，职业类型也是在发展变化着的。^①

所谓职位，是指个人在组织中所从事的工作内容和所处的岗位，以及所担负的职务和责任的集合体。简单而言，就是个人做什么工作、处于怎样的地位、承担何种责任。如总经理是企业高层领导，从事整个企业管理工作；财务总监是财务部门的高层领导，从事财

^① 参见王晓平、张浩、陈祝林：《职业发展概述》，23页，上海，同济大学出版社，2004。



务管理工作；等等。

职位具有以下特点：（1）职位是以“事”为中心确立的，因事设人；（2）职位的数量是有限的；（3）职位可按职责程度不同划分若干等级；（4）职位不随人走，同一职位可以在不同时间由不同的人担任。

二、生涯与职业生涯

所谓生涯，是指一个人一生所扮演的所有角色及其经历的全过程。可见，生涯既包含一个人的职业经历，也涵括其生活历程。

所谓职业生涯，是指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、愿望等连续性经历的过程。^①显然，职业生涯是一个动态、发展的概念，不仅包括个人在过去、现在、未来连续从事的职业的发展过程，也包括个人对职业生涯发展的认知、见解及期望。具体而言，包含以下四方面含义：

（1）职业生涯意味着个人在职业岗位的整体经历。它不包含个人在职业上的成功与否、进度快慢。

（2）职业生涯包含“外职业生涯”与“内职业生涯”。外职业生涯是指个人从事职业的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作环境、工资待遇、工作职务等因素的组合及其变化的过程。它强调外部环境和外部条件，其构成因素会随外在条件的变化而变化。内职业生涯则是指个人在职业生涯中所提升的知识、技能、综合素质、社会地位等因素的总和。内职业生涯强调自身各项因素的获得与提高，是他人无法替代和窃取财富。

（3）职业生涯是一个连续的工作经历，不是某个工作阶段。

（4）职业生涯易受各方面的影响。个人会随着职业生涯的发展而不断调整自己的设想与计划，而家人的理解与支持、组织的需要与人事变化、社会环境等也会影响个人对职业生涯调整的判断。

三、职业生涯的发展阶段

不同职业生涯发展阶段，对一个人的职业选择有着较大影响。基于人自身的心理发展规律和社会活动变化的影响，人的职业心理始终处于动态的发展过程中，以致个性与职业的匹配难以一次性完成。发展理论正是从动态角度深入研究人的职业行为、职业发展阶段。以下重点介绍萨珀（Donald E. Super）的生涯发展阶段理论和生涯彩虹图。

（一）萨珀的生涯发展阶段理论

萨珀是职业生涯发展研究的权威学者，1953年，他根据自己“生涯发展形态研究”的结果，将人的职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共五个阶段。

① 参见程良越、谢珊：《大学生职业生涯发展》，6页，广州，广东高等教育出版社，2011。



1. 第一阶段是成长期（0~14岁）

即认知阶段。孩童开始辨识周遭的事物，并渐渐意识到自己的兴趣所在以及与职业相关的最为基础的技能。这一阶段的主要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。

该阶段可分三个时期：一是幻想期（0~10岁），它以“需要”为主要考虑因素，该时期孩童幻想中的职业角色扮演极为重要；二是兴趣期（11~12岁），它以“喜好”为主要考虑因素，喜好是个体抱负与活动的主要决定因素；三是能力期（13~14岁），它以“能力”为主要考虑因素，能力逐渐具有重要作用。

2. 第二阶段是探索期（15~24岁）

即打基础阶段。青少年通过在学校的学习活动、社团休闲活动、兼职打工、社会实践等机会，对自我能力及角色、职业展开探索，尝试对自我职业的一些设想。此时，职业偏好已出现，有几个相对清晰的职业选择。该阶段的发展任务是使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。

此阶段可分三个时期：一是试探期（15~17岁），考虑需要、兴趣、能力及机会，作暂时性的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中予以尝试；二是过渡期（18~21岁），进入就业市场或专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的职业选择转为特定性选择；三是试验或稍作承诺期（22~24岁），个人职业取向初步确定，并试验其为长期职业的可能性，若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

3. 第三阶段是建立期（25~44岁）

即建业阶段，个人开始尝试选择适合自己的职业领域。不适合者将谋求变迁或作其他探索，故能较好地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职位并长期固定下来。该阶段的发展任务是统筹、稳固并求上进。

该阶段可分两个时期：一是尝试期（25~30岁），个人寻求安定，但可能因生活或工作上的若干变动而未感到满意；二是确立期（31~44岁），个人致力于工作上的稳固，大部分人处于最具创意时期，由于资深而往往业绩优秀。

4. 第四阶段是维持期（45~65岁）

即成熟阶段，个人不断付出努力，以求获得职业生涯的发展与成就，避免产生停滞感，并逐渐能在自己的领域占有一席之地。这一阶段的发展任务是维持既有的地位与成就。

5. 第五阶段是衰退期（65岁以上）

即退休阶段。由于生理及心理机能的衰退，个人已有意退出工作岗位，并开始享受自己休闲的晚年生活，职业角色的分量逐渐减少。该阶段较为注重发展新的角色，寻求不同方式以替代和满足个人需求。

（二）萨珀的生涯彩虹图

1980年，萨珀提出了一个更为广阔的新观念，即“生活广度、生活空间的生涯发展观”。它在生涯发展阶段理论的基础上，融入了角色理论，将生涯发展阶段与角色彼此间交互影响



的状况,描绘成一个多重角色生涯发展的综合图形,并称之为“生涯彩虹图”(见图1—1)。

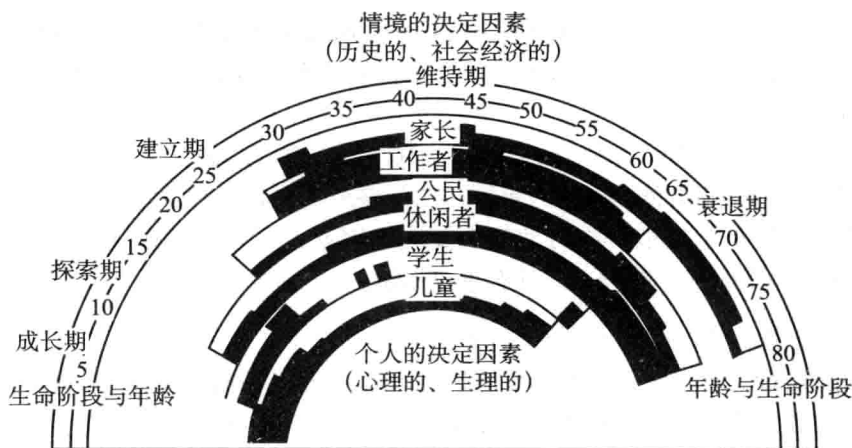


图1—1 萨珀的生涯彩虹图

在生涯彩虹图中,横向层面代表的是横跨一生的生活广度,彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄。在这五个主要的人生发展阶段中,每个阶段内还有小的阶段,各个时期的年龄划分应依据个体不同的情况而定。

纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间,由一切职位和角色所组成。而人的一生可依次扮演九种主要角色:儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者(彩虹图中未将“退休者”列入;夫妻、家长、父母并入“家长”一类)。而这九种角色也活跃于四种主要的人生舞台:家庭、社区、学校和职场。不管个体是否愿意,人的一生必然在人生舞台上扮演着不同的角色。

角色之间是交互作用的,某一角色的成功,将可能带动其他角色的成功;反之,某一角色的失败,亦可能导致另一角色的失败。当然,为了某一角色的成功而付出过大的代价,也可能导致其他角色的失败。

彩虹图中的阴影部分表示角色的互相替换、盛衰消长,它除了受年龄增长和社会对个人发展任务期待的影响外,还跟个人在各个角色上所花的时间及投入程度有关。



生涯训练

憧憬10年或15年后的你,假设有个知名杂志要撰写一份关于你的专题报道。请你选择一种杂志,并谈谈你希望这篇报道突出你的什么方面,你希望人们怎样评价你。(内容可涉及职业、社会地位、物质生活、精神追求等任何方面)

选择什么杂志		杂志的读者群是谁	
选择它的理由			
你希望突出报道你的哪些方面			
你希望该报道如何评价你			



第二节 职业生涯规划

一、职业生涯规划的内涵

职业生涯规划，或称职业规划，是指大学生结合自身条件和现实环境，确立自己的未来职业目标，选择职业发展路线，制定具体的教育、培训及工作计划，并按职业生涯发展的阶段努力付诸实施的职业成长过程。

职业生涯规划要解决几个问题，即干什么、何处干、如何干、以何种心态干。也就是要做到“四定”：（1）定向，即确定职业方向。先定职业方向，后定职业目标。（2）定点，即确定职业发展区域。不同区域的发展机会和职业岗位情况均不同，要慎重考虑。（3）定位，即确定职业发展高度。不卑不亢，合理确定自己在职业发展中的目标高度。（4）定心，即稳定职业发展心态。坚定自己的职业发展计划，用平常心直面职业发展中的困难和荣耀。

二、职业生涯规划的特点

（一）个性化

每个人的职业生涯发展都是独一无二的，因此每个人的职业生涯规划因人而异。每个大学生的个性、兴趣、特长、价值观、专业技能、综合素质等不尽相同，其中兴趣和能力是决定职业适应性即职业成功和工作满意的两个最主要方面，也是职业生涯规划过程中所应着重考虑的因素。^①大学生在进行职业生涯规划时，要综合分析自身条件和现实环境，有针对性地规划，切忌盲从。

（二）可行性

职业生涯规划要以事实为依据，充分考虑自身的条件和现实环境因素，制定切合实际的职业生涯规划。这需要大学生提高自我认知的能力，能对自己进行客观定位，并对现实环境作深入分析，根据各学期、各阶段的情况特点，选择适合自己且能实现的职业目标，而非不着边际地幻想，否则会延误职业生涯发展的良机。

（三）目标性

一个人事业的成败，很大程度上取决于有无清晰、正确、适当的目标。因此，目标一

^① 参见卢红梅：《我国大学生职业生涯规划研究》，18页，华中师范大学硕士学位论文，2006。