

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA YU FAZHAN GUIHUA

大学生

职业生涯与发展规划

张桂香 包惠珍 梁凤华 吴雄鹰 主编



 复旦大学出版社

主编 张桂香 包惠珍 梁凤华 吴雄鹰

大学生职业生涯与发展规划

复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯与发展规划/张桂香,包惠珍,梁凤华,吴雄鹰主编.

—上海:复旦大学出版社,2014.8(2015.8重印)

ISBN 978-7-309-10891-0

I. 大… II. ①张…②包…③梁…④吴… III. 大学生-职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第170121号

大学生职业生涯与发展规划

张桂香 包惠珍 梁凤华 吴雄鹰 主编

责任编辑/郑越文

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路579号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

江苏省句容市排印厂

开本 787×960 1/16 印张 17.5 字数 277 千

2015年8月第1版第2次印刷

ISBN 978-7-309-10891-0/G·1401

定价:28.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

目 录

第一篇 理论认识篇

第一章 职业生涯规划意识的建立	3
案例引入	3
第一节 职业理想与职业定位	4
第二节 大学生职业准备与职业资格	10
第三节 职业生涯及其职业生涯规划	13
第四节 职业生涯规划对大学生的重要性和意义	15
第五节 职业生涯发展理论	17
第六节 大学生职业生涯规划的内容、步骤与方法	22
本章小结	29
思考与练习	29
资料链接	31

第二篇 目标确立篇

第二章 职业自我探索	35
案例引入	35
第一节 自我认知概述	35
第二节 我适合干什么——了解我的性格	37

第三节 我喜欢干什么——了解我的兴趣	59
第四节 我应该干什么——了解我的价值观	78
第五节 我擅长干什么——了解我的能力	83
第六节 我想要干什么——了解我的需求和动机	88
本章小结	89
思考与练习	89
资料链接	93
第三章 职业世界探索	97
案例引入	97
第一节 职业的内涵与职业分类	98
第二节 职业信息获取与搜集	101
第三节 职业环境分析与评估	104
第四节 探索职业世界的途径	107
本章小结	109
思考与练习	109
资料链接	110
第四章 职业决策与职业目标的确立	112
案例引入	112
第一节 职业决策概述	113
第二节 职业目标的确立	121
第三节 职业目标实现的途径	125
第四节 职业目标的评估与反馈	129
本章小结	130
思考与练习	131
资料链接	132

第三篇 实施分解篇

第五章 职业生涯规划的设计与实施	137
案例引入	137

第一节 职业生涯规划的实施	138
第二节 职业生涯规划的评价	141
第三节 职业生 涯规划的调整与修订	143
本章小结	145
思考与练习	145
资料链接	147
第六章 大学生职业生涯规划书	150
第一节 职业生涯规划书的内容	150
第二节 职业生涯规划书的基本程序	152
第三节 职业生涯规划书的写作方法	153
本章小结	163
思考与练习	163

第四篇 职业发展和管理篇

第七章 大学生职业素质自我塑造	166
案例引入	166
第一节 大学生职业素质概述	167
第二节 大学生职业素质拓展	182
第三节 大学生职业精神培养	191
本章小结	196
思考与练习	197
资料链接	199
第八章 大学生职业能力提升	202
案例引入	202
第一节 职业能力概述	205
第二节 发展专业能力	210
第三节 职业能力提升——情商管理	213
第四节 职业能力提升——时间管理	224
第五节 职业能力提升——人际关系能力	233

8.1 本章小结	241
8.2 思考与练习	241
8.3 资料链接	248
第九章 大学生职业生涯管理	250
9.1 案例引入	250
9.1.1 第一节 职业生涯管理概述	251
9.1.2 第二节 大学生学业规划管理	256
9.1.3 第三节 大学生职业适应和发展管理	260
9.2 本章小结	263
9.3 思考与练习	264
9.4 资料链接	265
主要参考文献	267

参考文献

1.1 职业生涯规划概述	1.1.1 职业生涯规划的含义
1.1.2 职业生涯规划的意义	1.1.3 职业生涯规划的原则
1.2 职业生涯规划的内容	1.2.1 职业生涯规划的内容
1.3 职业生涯规划的方法	1.3.1 职业生涯规划的方法
1.4 职业生涯规划的评价	1.4.1 职业生涯规划的评价
1.5 职业生涯规划的实施	1.5.1 职业生涯规划的实施
1.6 职业生涯规划的控制	1.6.1 职业生涯规划的控制
1.7 职业生涯规划的创新	1.7.1 职业生涯规划的创新
1.8 职业生涯规划的未来	1.8.1 职业生涯规划的未来
1.9 职业生涯规划的发展	1.9.1 职业生涯规划的发展
1.10 职业生涯规划的应用	1.10.1 职业生涯规划的应用
1.11 职业生涯规划的研究	1.11.1 职业生涯规划的研究
1.12 职业生涯规划的教育	1.12.1 职业生涯规划的教育
1.13 职业生涯规划的政策	1.13.1 职业生涯规划的政策
1.14 职业生涯规划的法律	1.14.1 职业生涯规划的法律
1.15 职业生涯规划的文化	1.15.1 职业生涯规划的文化
1.16 职业生涯规划的环境	1.16.1 职业生涯规划的环境
1.17 职业生涯规划的社会	1.17.1 职业生涯规划的社会
1.18 职业生涯规划的家庭	1.18.1 职业生涯规划的家庭
1.19 职业生涯规划的个人	1.19.1 职业生涯规划的个人
1.20 职业生涯规划的组织	1.20.1 职业生涯规划的组织
1.21 职业生涯规划的国家	1.21.1 职业生涯规划的国家
1.22 职业生涯规划的世界	1.22.1 职业生涯规划的世界
1.23 职业生涯规划的未来	1.23.1 职业生涯规划的未来
1.24 职业生涯规划的发展	1.24.1 职业生涯规划的发展
1.25 职业生涯规划的应用	1.25.1 职业生涯规划的应用
1.26 职业生涯规划的研究	1.26.1 职业生涯规划的研究
1.27 职业生涯规划的教育	1.27.1 职业生涯规划的教育
1.28 职业生涯规划的政策	1.28.1 职业生涯规划的政策
1.29 职业生涯规划的法律	1.29.1 职业生涯规划的法律
1.30 职业生涯规划的文化	1.30.1 职业生涯规划的文化
1.31 职业生涯规划的环境	1.31.1 职业生涯规划的环境
1.32 职业生涯规划的社会	1.32.1 职业生涯规划的社会
1.33 职业生涯规划的家庭	1.33.1 职业生涯规划的家庭
1.34 职业生涯规划的个人	1.34.1 职业生涯规划的个人
1.35 职业生涯规划的组织	1.35.1 职业生涯规划的组织
1.36 职业生涯规划的国家	1.36.1 职业生涯规划的国家
1.37 职业生涯规划的世界	1.37.1 职业生涯规划的世界
1.38 职业生涯规划的未来	1.38.1 职业生涯规划的未来
1.39 职业生涯规划的发展	1.39.1 职业生涯规划的发展
1.40 职业生涯规划的应用	1.40.1 职业生涯规划的应用
1.41 职业生涯规划的研究	1.41.1 职业生涯规划的研究
1.42 职业生涯规划的教育	1.42.1 职业生涯规划的教育
1.43 职业生涯规划的政策	1.43.1 职业生涯规划的政策
1.44 职业生涯规划的法律	1.44.1 职业生涯规划的法律
1.45 职业生涯规划的文化	1.45.1 职业生涯规划的文化
1.46 职业生涯规划的环境	1.46.1 职业生涯规划的环境
1.47 职业生涯规划的社会	1.47.1 职业生涯规划的社会
1.48 职业生涯规划的家庭	1.48.1 职业生涯规划的家庭
1.49 职业生涯规划的个人	1.49.1 职业生涯规划的个人
1.50 职业生涯规划的组织	1.50.1 职业生涯规划的组织
1.51 职业生涯规划的国家	1.51.1 职业生涯规划的国家
1.52 职业生涯规划的世界	1.52.1 职业生涯规划的世界
1.53 职业生涯规划的未来	1.53.1 职业生涯规划的未来
1.54 职业生涯规划的发展	1.54.1 职业生涯规划的发展
1.55 职业生涯规划的应用	1.55.1 职业生涯规划的应用
1.56 职业生涯规划的研究	1.56.1 职业生涯规划的研究
1.57 职业生涯规划的教育	1.57.1 职业生涯规划的教育
1.58 职业生涯规划的政策	1.58.1 职业生涯规划的政策
1.59 职业生涯规划的法律	1.59.1 职业生涯规划的法律
1.60 职业生涯规划的文化	1.60.1 职业生涯规划的文化
1.61 职业生涯规划的环境	1.61.1 职业生涯规划的环境
1.62 职业生涯规划的社会	1.62.1 职业生涯规划的社会
1.63 职业生涯规划的家庭	1.63.1 职业生涯规划的家庭
1.64 职业生涯规划的个人	1.64.1 职业生涯规划的个人
1.65 职业生涯规划的组织	1.65.1 职业生涯规划的组织
1.66 职业生涯规划的国家	1.66.1 职业生涯规划的国家
1.67 职业生涯规划的世界	1.67.1 职业生涯规划的世界
1.68 职业生涯规划的未来	1.68.1 职业生涯规划的未来
1.69 职业生涯规划的发展	1.69.1 职业生涯规划的发展
1.70 职业生涯规划的应用	1.70.1 职业生涯规划的应用
1.71 职业生涯规划的研究	1.71.1 职业生涯规划的研究
1.72 职业生涯规划的教育	1.72.1 职业生涯规划的教育
1.73 职业生涯规划的政策	1.73.1 职业生涯规划的政策
1.74 职业生涯规划的法律	1.74.1 职业生涯规划的法律
1.75 职业生涯规划的文化	1.75.1 职业生涯规划的文化
1.76 职业生涯规划的环境	1.76.1 职业生涯规划的环境
1.77 职业生涯规划的社会	1.77.1 职业生涯规划的社会
1.78 职业生涯规划的家庭	1.78.1 职业生涯规划的家庭
1.79 职业生涯规划的个人	1.79.1 职业生涯规划的个人
1.80 职业生涯规划的组织	1.80.1 职业生涯规划的组织
1.81 职业生涯规划的国家	1.81.1 职业生涯规划的国家
1.82 职业生涯规划的世界	1.82.1 职业生涯规划的世界
1.83 职业生涯规划的未来	1.83.1 职业生涯规划的未来
1.84 职业生涯规划的发展	1.84.1 职业生涯规划的发展
1.85 职业生涯规划的应用	1.85.1 职业生涯规划的应用
1.86 职业生涯规划的研究	1.86.1 职业生涯规划的研究
1.87 职业生涯规划的教育	1.87.1 职业生涯规划的教育
1.88 职业生涯规划的政策	1.88.1 职业生涯规划的政策
1.89 职业生涯规划的法律	1.89.1 职业生涯规划的法律
1.90 职业生涯规划的文化	1.90.1 职业生涯规划的文化
1.91 职业生涯规划的环境	1.91.1 职业生涯规划的环境
1.92 职业生涯规划的社会	1.92.1 职业生涯规划的社会
1.93 职业生涯规划的家庭	1.93.1 职业生涯规划的家庭
1.94 职业生涯规划的个人	1.94.1 职业生涯规划的个人
1.95 职业生涯规划的组织	1.95.1 职业生涯规划的组织
1.96 职业生涯规划的国家	1.96.1 职业生涯规划的国家
1.97 职业生涯规划的世界	1.97.1 职业生涯规划的世界
1.98 职业生涯规划的未来	1.98.1 职业生涯规划的未来
1.99 职业生涯规划的发展	1.99.1 职业生涯规划的发展
1.100 职业生涯规划的应用	1.100.1 职业生涯规划的应用

第一篇 理论认识篇

开篇案例

诸葛亮的职业生涯规划

东汉三国时期,群雄逐鹿,人杰辈出。与绝大多数怀才不遇者的思维定式相反:长期隐居南阳草庐的诸葛亮一出山就投靠了当时最为势单力薄的刘备集团并终生为其奔走效力。

在为刘备集团做出杰出贡献的基础上,诸葛亮实现了个人事业的成功——这归根结底取决于诸葛亮近乎完美的职业选择规划。

首先,诸葛亮的个人职业发展定位非常清晰。诸葛亮自幼胸怀大志,始终以春秋战国时期两位著名的最高参谋管仲、乐毅为个人楷模,立誓要成为他所处时代杰出的谋略大师,为光复汉室贡献力量;同时,诸葛亮也非常清楚:他自己长期积累的才干已具备了实现职业目标的可能!

其次,从应聘对象选择上看,诸葛亮也独具慧眼:曹操已经统一了半个中国,实力雄厚,最有资格挑战全国统治权;孙权只求偏安自保;而势力最为弱小的刘备集团却具备快速成长、与曹操、孙权三足鼎立乃至在此基础上一统天下的可能性。

原因在于:第一,刘备始终坚持光复汉室的理想并在全中国赢得了相当一批支持者——这与诸葛亮的个人价值观吻合;第二,刘备品性坚忍顽强,敢于与任何强大的敌

人对抗;第三,刘备待人宽厚谦和,团队凝聚力超强;第四,刘备是汉朝皇族后裔,具备名正言顺继承大统的资格——以上条件恰恰是刘备增值潜力最大的资源,且其他诸侯很难模仿、替代。此外,还有一个非常重要的原因:到赤壁之战前夕,曹操和孙权两大集团都已人才济济、颇具规模,诸葛亮若去投奔,最多也只能成为一名中层管理人员;而刘备集团当时主要由一些武将构成,高级参谋人才奇缺,诸葛亮完全有可能被破格提拔进入最高领导层。

再次,在应聘准备和应聘实施方面,诸葛亮更是做得登峰造极。

在个人推销方面,诸葛亮通过躬耕陇亩给外界留下踏实肯干的印象;同时,他还自作了一篇《梁父吟》,含蓄地表明心志;此外,诸葛亮在与外人言谈中每每自比管仲、乐毅,一方面宣传了个人的卓越才华,另一方面也表明了他对和谐双赢的君臣关系的向往——诸葛亮个人才能和求职意向等重要信息最终通过各种渠道传递到了刘备那里。

在应聘临场发挥方面,诸葛亮在完全私密性的隆中对时,通过逻辑严谨的精彩表述充分展现了个人对国内军事、政治形势以及刘备集团未来发展战略的全面深入思考,令刘备对这个27岁的年轻人大大为叹服!此后,刘备始终待诸葛亮为上宾,全部重大决策都要与其共同协商探讨,甚至在临终之时还有托孤让位之举;诸葛亮也始终对刘备忠诚一心,鞠躬尽瘁!深厚的君臣情谊是刘备集团后来事业蓬勃发展、最终与曹操、孙权三足鼎立的重要因素并传为千古佳话。

诸葛亮是昔日乱世中的一个孤儿,若非正确的职业选择助力,很可能就淹没在历史的尘埃之中,永不为人所知!但积极进取且颇有心计的诸葛亮通过在职选择上的完美谋划,彻底改变了自己的命运。

(资料来源:http://www.dianliang.com/hr/news/zhichang/201207/hr_244818.html)

第一章 职业生涯规划意识的建立

案例引入

一个经典的自我职业生涯规划案例

日本著名企业家井上富雄,年轻时曾在 IBM 公司工作。进入公司不久,由于他体质衰弱,积劳成疾,终于病倒了。他凭着坚强的意志与病魔搏斗了 3 年之久,终于康复,并重回到公司工作。

当时,他已经 25 岁,于是立下了往后 25 年的生涯计划,这是他第一次为自己制订职业生涯的计划。此后,他每年都为自己未来的 25 年生涯订立新的计划。比如 28 岁时,就制订了到 53 岁时的生涯计划;到了 30 岁时,就制订出至 55 岁时的生涯计划。最初他制定生涯计划的动机相当单纯。

他觉得,病愈后再回到公司,一些比自己晚入公司的后辈职位都超过了他,要想在短时间内拉近三年的差距着实不易。但是,井上富雄并不是一个轻易服输的人。由于担心再过分逞强会引起旧病复发,于是他就想找出既能悠闲工作又可快速休息的方法。因此,他就抱定:“好吧,别人花 3 年时间,我花 6 年的时间;别人花 5 年时间,我就花 10 年的时间,只要不慌乱,一步步地前进,还是会有成就的。”

所以,井上富雄订立自己的“25 年计划”表,并确实督促自己按计划实践。他不断地对“如何才能以最少的劳力,消耗最少的精神,以最短的时间方能达到目的”进行思索;也就是说他不断地力图找到,既轻松又一定能成功的战略、战术。他经常不断地调

整自己的职业设计计划,追加新的努力目标,使自己的启蒙目标和工作目标也就逐渐扩展充实起来。当他还是一个小小办事员时,就开始学习科长应具有的一切能力,当科长时,就学习当经理应具备的能力;当经理时,就再进一步学习胜任总经理的能力。

总之,他总是从自己的现实出发学习应具有的各种能力,然后再进一步地为未来打基础,以便能随时胜任更高的职位。这一切都是得益于所订的职业生涯的有效帮助。到了30岁时,井上富雄成为经理;到了40岁时,则当上了总经理,他的升迁比别人要快得多。而47岁时,他干脆离开IBM,自己开始经营公司。能取得这些成就,也并不是因为他的脑筋特别好或者善于走后门,只不过他能拟定适合自己生涯的计划,并且能去实践。

从上面例子中,可以充分看出,订立职业生涯设计对自己的成功多么重要。一条小船想航行到眼睛看得到的彼岸时,即使没有携带航海图也没有关系。可是,若想航到遥远的成功彼岸,没有正确的“航海图”,则寸步难行,危机四伏。

(资料来源:一个经典的自我职业生涯设计案例[EB/OL]. http://blog.sina.com.cn/s/blog_4c9c8b4c0100alfw.html)

第一节 职业理想与职业定位

一、职业理想概述

1. 理想的概念

理想是指人们想达到的人生目标及对美好未来的憧憬和追求,是一种同奋斗目标相联系的、有现实可能性的想象。树立良好、正确的理想,对于我们的人生道路有很大的帮助。大学时代是理想的闪光年代,每一位大学生的远大理想抱负都必须具体化为一定的职业理想,把社会发展需要和自身实际结合起来,成为社会的有用人才。

2. 职业理想的内涵

职业理想是理想在职业人生中的具体体现,指人们在一定的世界观、人生观、价值观的指导下,对自己未来的发展目标和所从事的职业做出的想象和设计,也就是人们

对未来工作部门、工作种类和工作成就的向往和追求。

职业理想是职业生涯规划起点,是人职业活动的目标和指南。科学的职业理想已成为提高大学生综合素质,并使之乐于从业的思想保证和前提条件。大学生只有树立了正确的职业理想,才能根据社会的发展需要和个人的特征进行科学的职业生涯规划,促使自己在未来的职业中奋发向上,勇于开拓进取。

一般来说,人的职业理想分为三个层次:一是低层次的职业理想,即把职业作为自己谋生的手段;二是中层次的职业理想,即把职业作为个人兴趣满足的手段;三是高层次的职业理想,即把职业作为自己创业、创造、创新、自我实现和为人类作贡献的有效途径。职业理想一般在少年时代就萌发了,从小学到大学,从大学走向社会,有相当一部分时间是一个人职业理想形成的阶段。职业理想的形成不是凭空想象出来的,它经常要受到社会客观条件和个人主观因素的影响和制约。

二、职业理想的特征

1. 社会性

大学生提出和设定职业理想,是在一定的社会发展和社会条件下形成的。职业理想明显受到时代和社会因素的影响,从而具有社会属性。社会政治、经济和文化不同,必将导致职业理想的不同。

2. 时代性

社会的分工及职业的变化是影响一个人职业理想的决定性因素。职业理想在社会历史发展进程中,跟特定时期的生产力发展水平相适应。始终是随着时代的发展而变化的,始终具有超前的意识,具有来源于现实又高于现实的特点。高于现实的职业理想是促进生产方式不断改进、生产力水平不断提高、社会经济不断增长、社会不断进步的源泉和动力。

3. 发展性

职业随着社会的不断进步而发展变化,同时也带动人们的职业理想相应的发展变化。随着年龄的增长、社会阅历的增强和知识水平的提高,职业理想会由朦胧变得清晰,由幻想变得理智,由波动变得稳定。因此,职业理想具有一定的发展性。

4. 差异性

家庭环境、社会环境制约一个人的职业理想的形成。不同的身体状况、兴趣、气

质、性格、性别特征、知识结构、能力水平、政治水平、思想觉悟、道德修养及人生价值取向都在自觉不自觉地影响着一个人世界观、人生观、价值观的形成。他对自身经验、文化知识、社会趋向等综合平衡后形成的职业理想,就具有鲜明的个性特征和自主色彩,而异于他人。

三、职业理想的作用

恩格斯说:“有所作为是人生活的最高境界。”人要不虚此生,干一番事业,有所成就,有所作为,就必须有正确的职业理想并为之努力。职业理想是成就事业、推动社会进步的精神力量,是一个人前进的不竭动力。它的作用主要表现在:

1. 职业理想是人生发展的导航灯,指明了努力的方向

职业理想的确立,就是为自己确立了人生实践活动的目标,为自己找到了职业生涯发展的航标。职业理想作为人们从事某种职业的志向和追求,它表现在两个方面:一是对未来要从事的职业所表示出的倾向性;二是在职业生活中追求的奋斗目标。人们一旦选择了目标,就会顽强地奋斗,并在争取成功的道路上焕发出更大的智慧之光。

古今中外,许多人都是在青少年时代就树立了正确的职业理想,选择了光明的生活道路。周恩来十三四岁时,就立志为中华之崛起而读书。小学毕业后,他曾给一个同学题了临别赠言:志在四方,愿相会中华腾飞世界时。十五六岁他在天津念中学时,就非常关心国家和民族的命运,成为学校青年运动的积极分子。二十岁出头,在南开大学读书的时候他就是学生运动的领袖人物,负责编辑天津学生联合会的会报,创办“觉悟社”。在同帝国主义和卖国贼的斗争中,表现了大无畏的革命英雄气概,是天津五四运动的中坚人物。如此成功的人士还有很多,他们成功了,因为他们在行动之前,在心里早有了目标;他们胜利了,因为他们的目标始终如一。崇高的职业理想是焕发他们积极性和创造性的内驱力,是培养良好职业素质的巨大塑造力,是成就事业的向心力和凝聚力。可见,职业理想对一个人能否沿着正确的人生道路前进有着决定性的意义。

2. 职业理想为职业发展提供了精神动力

一个人如果树立了正确的职业理想,就会坚信通过自己的奋斗,一定会实现目标。即使身处困境、面临挫折,也会充满必胜的信念。职业理想好比一个发动机,有了这个发动机,人们就有了奋发进取的巨大动力,就有了发挥聪明才智、战胜各种艰难险阻的

信心和力量。

3. 职业理想是实现人生价值的推动力

人生价值是指人的一生对社会所具有的意义和作用,也就是个人的人生目的和社会实践及其道德行为对他人、对社会的需要所具有的意义。投入职业生活是实现个人与社会结合的一种重要手段,在人生道路上,人们是通过职业活动来满足物质和精神生活,实现人生价值,追求社会对自己的认同。如果一个人一生的行为都有益于人民和社会,得到社会的承认和肯定,那么这个人的一生就是有意义的、有价值的。人们从事的各项工作都是为了实现自己的人生价值,这种人生价值的实现又都是在职业理想的指导下进行的。一个人只有确定了正确的职业理想,他才会朝着既定的方向和目标努力奋进,逐步实现自己的人生价值。可以说,确立正确的职业理想,是实现人生价值的起点和前提。

四、大学生确立职业理想的途径和方法

1. 充分了解自己

充分了解自己的职业兴趣、职业性格、职业价值观和职业能力,与职业理想相吻合。

兴趣是由于获得某方面的知识或参与某种活动而使人体验到情绪上的满足而产生的,如果一个人对某事物感兴趣,他会给予其优先注意和积极探索,并表现出超出一般的积极性和主动性。因此,人们在选择职业的时候,更倾向于选择自己感兴趣的职业。

职业心理学研究表明,特定的性格适合于从事特定的职业,性格影响着一个人对职业的适应性,同时,不同职业对人也有不同的性格要求。因此,我们在选择职业时,不仅要考虑自己的职业兴趣和职业能力,更应该考虑职业对人格的要求,从而选择最适合自己的职业,也就是要考虑性格与职业的匹配度。

当前社会需要能够适应各种工作岗位的实用型人才,大学生要实现自己的职业理想,获得一个满意度较高的理想职业,必须具备一定的能力,这些能力具体表现为实现职业理想和适应社会的可能性。因此,大学生在学习生涯中应从根本上提高自己的认知能力、操作能力和社交能力。

2. 进行职业理想设计

大学生根据自己的发展潜力,对自己进行合理的定位,发现自己与职业要求、社会需求的差距,在此基础上设计自己的职业理想,制定出一个适合自己特点的、切实可行的奋斗目标,这样才能确立科学的、可以实现的职业理想。

现代大学生容易把自己放在很高的起点去观察周围的环境,去思考自己未来的职业,有的甚至还想将来所从事的工作条件要比别人好一些,付出的劳动比别人少一些,拿的工资却要比别人高一些。还有的大学生认为,只要自己肯吃苦,不愁找不到好工作;只要肯付出,个人的才华一定能发挥,自我价值一定能实现。然而,大学生要选择理想的职业,光靠自身的努力还远远不够,还要考虑到周围的环境因素。

3. 做好充分准备

大学生在全面了解自我的基础上,确定了职业理想,接下来必然要考虑如何实现自己的职业理想。那么,大学生究竟应该做好哪些准备,具备哪些能力和素质,才能迎接未来职业的挑战呢?一是不断拓宽专业知识;二是培养兴趣特长;三是分析职业需求;四是提高实践能力;五是参加职业训练。

4. 勇于实践理想

大学生在实践职业理想的过程中,会发现择业现实与自己职业理想的反差非常大,职业理想不等于理想职业,这就需要大学生不断地进行职业实践来修正自己的职业理想,并且处理好职业理想与择业现实的矛盾,积累经验,调整自我,寻找机会,为长远发展奠定基础。

五、职业定位

1. 职业定位的定义

从人生职业生涯发展与规划的角度看,大学生需要结合自己的兴趣、需要、价值观与影响职业定位的因素,合理地分析自身合适的职业与工作,思考相应的职业声望定位观、人生价值定位观以及职业岗位价值定位观。

职业定位是指确定对自己来说比较适合的、理想的、将来要去争取从事的职业类型,选择职业目标,并为此采取各种行动的过程。

职业定位与职业选择是有区别的。职业定位是自己未来工作的理想,而职业选择是求职、应聘的过程,受到时间、条件等的限制,所选择应聘的工作不一定是理想的

职业。

2. 职业定位的类型

在分析了自己的需要、兴趣、能力、气质、性格、所学专业和自己所处的组织环境、社会环境以后,接下来要做的就是为自己选定一条职业发展方向,是向职业技术方向发展,还是向行政管理方向或者自主创业方向发展。不同的职业定位对从业者的素质要求不同,发展目标也不同,所以首先要“定向”。方向定错了,就会南辕北辙,距离目标越来越远。

美国麻省理工学院斯隆管理学院教授埃德加·H·施恩(Edger. H. Schein)提出的职业锚理论在美国社会心理学界和组织行为学界有着广泛而深入的影响。他认为职业锚是个人的长期职业定位,由三部分构成:第一部分是自己认识到的自己的才干和能力(以实际成功经历为基础);第二部分是自己认识到的自我动机和需要(以自我感知和他人反馈为基础);第三部分是自己认识到的自己的态度和价值观。职业锚要通过个人的职业经验逐步稳定、内化,当个人面临多种职业选择时,职业锚是其最不可能放弃的职业意向。施恩通过研究总结出了八种职业锚:①技术、职能型职业锚;②管理能力型职业锚;③创造型职业锚;④安全型职业锚;⑤自主型职业锚;⑥挑战型职业锚;⑦服务型职业锚;⑧生活型职业锚。

3. 大学生职业定位的策略

大学生在明确职业定位时,受到诸多实际问题和不定因素的影响,有时很难作出准确的选择,但不能因此盲目从事,应该主动采取各种有效策略来帮助自己作出合理的定位选择。

(1) 试探性策略

当大学生对未来的职业定位不明确和缺乏信心时,可以运用试探性策略。也就是采用试验的方法,即通过一段时间的社会实践,看这种职业是否适合自己,然后决定是否选择这种类型的职业作为自己未来的职业定位。大学生可以利用假期或空闲时间去打工或做兼职,或在某一段时间里临时从事某项工作来进行尝试。也可以通过学校组织的见习、实习等进行尝试。通过试探,大学生可以了解自己在某一领域或某些方面所能适应的情况和所能取得的功效。然后,根据自己的体验,做出更有远见、更切实可行的决定,以及是否接受这种职业生活,是否还有更为有效的工作途径等等。

(2) 弹性策略

大学生在进行职业定位时,应有相对灵活的余地。职业匹配不可能是绝对的。职业定位过程中,会有各种各样的变化因素,不能僵死地进行职业定位。如果抱着“一棵树上吊死”的心态,最终只会贻误良机,失去更多、更好的职业发展机会。

(3) 过程性策略

个人和社会是一个发展的过程,作为求职的大学生个人来说,对自己应有一个开发、认识自己,再开发、再认识自己,也就是不断地调适自己适应工作和社会要求的过程。有时,对于目前的职业,我们可以作为进一步发展的桥梁和更好发展的根基。

(4) 恒定性策略

职业定位是需要相对恒定的过程,总体目标和方向应保持相对的一致性。职业定位一旦经过恰当的评估,认真合理的匹配,就要恒定地去实践、调适,以实现自己的职业定位,最终发挥自己的潜力,通过自己的职业活动,展示自己的才能,实现人生抱负,体现人生价值。

综上所述,运用恰当的策略明确自己的职业定位,综合考虑自己的个性心理条件和外部环境,问问自己想往哪一条路线发展,个人条件适合往哪一条路线发展,客观环境允许自己往哪条路线发展。通过准确的职业定位,就能取得职业成功。

第二节 大学生职业准备与职业资格

一、大学生职业准备

大学生在校期间对职业进行物质、心理、知识、技能等各方面充分的准备,根据各方面的分析与自己的职业锚合理客观地对职业做出选择,努力做好储备知识、培养能力、提升道德修养、调整心态等方面的准备。

1. 合理的知识架构体系准备

随着我国经济建设步伐的加快和科学技术的迅猛发展,对人才知识综合性结构提出更高的要求。人才知识综合性结构主要包括:

(1) 扎实的基础知识。基础知识包括自然科学知识、社会科学知识和人文科学知识。基础知识结构是大学生发展职业能力的基础。大学生应掌握的基础知识主要包