



高职高专教育“十二五”规划教材

高职高专学生 创业与就业指导

主 编 邹红艳 马淑萍 尹艺霏
副主编 字海清 陆 江 周春玲



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

高职高专教育“十二五”规划教材

高职高专学生创业与就业指导

主 编 邹红艳 马淑萍 尹艺霏

副主编 字海清 陆 江 周春玲



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

内 容 提 要

本教材系统地阐述了高职高专学生创业与就业指导的基本理论、基本方法,求职择业的原则和技巧,力求全面、准确地贯彻和体现我国关于大学毕业生就业的一系列法律法规和方针政策,介绍大学毕业生就业指导的新内容和新做法。

全书分为三篇,即职业生涯规划、职业素养提升和就业指导,共十一章,包括职业生涯规划、创业与职业准备,职业素养提升和就业心理调适,就业形势、观念转变与择业原则,求职择业技巧,应聘面试、笔试及其技巧,就业协议及其法律问题,劳动合同及其法律问题等内容。

本教材以实用、创新为特色,吸收了国内外就业指导的最新成果,结构严谨,具有创新性、科学性、可操作性等特点,可作为高职高专院校开设就业、创业指导课程的教材,也可作为从事就业、创业指导工作人员的培训教材及其他择业人员的自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

高职高专学生创业与就业指导 / 邹红艳, 马淑萍,
尹艺霏主编. — 北京: 中国水利水电出版社, 2014. 6
高职高专教育“十二五”规划教材
ISBN 978-7-5170-1966-4

I. ①高… II. ①邹… ②马… ③尹… III. ①大学生
— 职业选择 — 高等职业教育 — 教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第090367号

策划编辑: 寇文杰

责任编辑: 陈 洁

封面设计: 李 佳

书 名	高职高专教育“十二五”规划教材 高职高专学生创业与就业指导
作 者	主 编 邹红艳 马淑萍 尹艺霏 副主编 字海清 陆 江 周春玲
出版发行	中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路1号D座 100038) 网址: www.waterpub.com.cn E-mail: mchannel@263.net (万水) sales@waterpub.com.cn 电话: (010) 68367658 (营销中心)、82562819 (万水) 全国各地新华书店和相关出版物销售网点
经 售	北京万水电子信息有限公司
排 版	北京蓝空印刷厂
印 刷	184mm×260mm 16开本 17.25印张 420千字
规 格	2014年6月第1版 2014年6月第1次印刷
版 次	0001—4000册
印 数	30.00元
定 价	

凡购买我社图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社营销中心负责调换

版权所有·侵权必究

高职高专教育“十二五”规划教材 编委会

主任委员	孙敬华	刘甫迎			
副主任委员	刘晶璘	李 雪	胡学钢	丁亚明	孙 湧
	王路群	蒋川群	丁桂芝	宋汉珍	安志远
委 员	(按姓氏笔画排序)				
	卜锡滨	方少卿	王伟伟	邓春红	冯 毅
	刘 力	华文立	孙街亭	朱晓彦	佘 东
	吴 玉	吴 锐	吴昌雨	张兴元	张成叔
	张振龙	李 胜	李 锐	李京文	李明才
	李春杨	李家兵	杨圣春	杨克玉	苏传芳
	金 艺	姚 成	宫纪明	徐启明	郭 敏
	钱 峰	钱 锋	高良诚	梁金柱	梅灿华
	章炳林	黄存东	傅建民	喻 洁	程道凤
项目总策划	雷顺加				

前 言

本书系统地阐述了大学毕业生就业指导的基本理论、基本方法，求职择业的原则和技巧，力求全面、准确地贯彻和体现我国关于大学毕业生就业的一系列法律法规和方针政策，介绍大学毕业生就业指导的新内容和新做法。

全书分为三篇，即职业生涯规划、职业素养提升和就业指导，共十一章，包括职业生涯规划与职业准备，职业素养提升和就业心理调适，就业形势、观念转变与择业原则，求职择业技巧，应聘面试、笔试及其技巧，就业协议及其法律问题，劳动合同及其法律问题等内容。

本书以实用、创新为特色，吸收了国内外就业指导的最新成果，结构严谨，具有创新性、科学性、可操作性等特点，可作为高职高专院校开设就业创业指导课程的教材，也可作为从事就业创业指导工作人员的培训教材及其他择业人员的自学参考书。

本书由邹红艳、马淑萍、尹艺霏担任主编，字海清、陆江、周春玲担任副主编，吴爱明、何艳丽、李颖、林峰、吕姝宜参与了有关章节的编写工作。本书编写得到了云南大学徐光远教授的指导和审阅，在此表示衷心的感谢。此外，本书撰写过程中参阅了大量的相关文献、信息资料，在此向有关作者一并致谢！

由于编写时间仓促及编者水平有限，书中难免存在缺点和不足之处，真诚欢迎各位同仁、学者和广大学生提出宝贵的意见和建议，以便修订和不断完善。

编者

2014年4月

目 录

前言

第一篇 职业生涯规划

第一章 高职高专学生职业生涯规划 1

第一节 职业生涯规划概述 1

一、职业生涯与职业生涯规划 1

二、职业生涯规划理论 1

三、树立目标,规划人生 4

第二节 了解自我,正确规划 7

一、了解自我的方法 7

二、了解职业 8

三、职业选择 8

第三节 职业生涯规划的方法 10

一、职业生涯规划步骤 10

二、职业生涯规划的方法 10

思考与练习 12

阅读材料 1: 分段实现大目标 12

阅读材料 2: 成功的万能公式 13

阅读材料 3: 职业生涯规划与成功人生 13

阅读材料 4: 大公司 or 小公司 14

阅读材料 5: “和老鹰一起翱翔” 14

阅读材料 6: 高职高专学生职业生涯

规划思路 15

第二章 职业选择 18

第一节 择业基础 18

一、职业评价 18

二、职业意识 20

三、职业理想 24

第二节 择业观念和原则 27

一、择业观念 27

二、择业原则 28

第三节 择业方法 30

一、择业方法 30

二、职业决策 32

思考与练习 34

阅读材料 1: 成功人士的职业选择——王志东

职业经历的三次蜕变 34

阅读材料 2: 怎样选择适合自己个性的职业? 35

阅读材料 3: 大学生如何树立正确择业观 38

阅读材料 4: 就读高职高专教育院校大有前途 39

阅读材料 5: 2009 年全国应届大学毕业生

就业趋势分析 42

阅读材料 6: 认清职业规律,更好规划

职业生涯 43

阅读材料 7: 给大学生的 60 句话 46

第三章 适应社会 成就自我 50

第一节 转换角色 50

一、就业前后的社会角色差异 50

二、培养角色意识 51

三、角色转换的对策 52

第二节 适应社会 53

一、调整自我,适应社会 54

二、把握机遇,发展自我 55

第三节 职业生涯的调整 59

一、调整职业生涯规划必要性 59

二、调整职业生涯规划时机 60

三、调整职业规划的注意事项 61

思考与练习 63

阅读材料 1: 职业目标的确定 63

阅读材料 2: 高职高专毕业生找工作的十大

宝贵经验 65

阅读材料 3: 实习, 职业生涯的良好开端	67	一、拥有强烈的创业欲望	98
阅读材料 4: 兴趣与职业, 你选谁?	69	二、确定远大的创业目标	99
阅读材料 5: 职业生涯也得聪明应对	70	第四节 企业的创办与经营	103
阅读材料 6: 高职高专大一学生职业规划 全攻略(上)	72	一、选定行业	103
高职高专大一学生职业规划全攻略(中)	73	二、资金筹措	103
高职高专大一学生职业规划全攻略(下)	74	三、企业选址	105
阅读材料 7: 为了明天笑得更好	75	四、企业的经营	106
阅读材料 8: 适合的才是好的	77	思考与练习	115
阅读材料 9: 职业规划的误区	77	阅读材料 1: 财商综合测试	115
阅读材料 10: 职业生涯规划中可能出现的问题	79	阅读材料 2: 时间创造财富	117
阅读材料 11: 大学生如何制定职业规划	80	阅读材料 3: 健康创造财富	118
第四章 高职高专学生创业指导	82	阅读材料 4: 创业者需具备八种素养	119
第一节 创业概述	82	阅读材料 5: 人格特质测验	120
一、创业的概念	82	阅读材料 6: 让知识创造财富 让学习 改变人生	122
二、创业的背景	82	阅读材料 7: 测试你的自信度	123
三、创业的要素	83	阅读材料 8: 培养你的自信心	124
四、高职高专学生创业的重要意义	85	阅读材料 9: “勤奋”, 才能有所作为	125
第二节 创业准备	86	阅读材料 10: 努力成为具有开拓创新 能力的人	125
一、创业特质	86	阅读材料 11: “受人欢迎”的领导要掌握 的 10 项原则	126
二、创业能力	92	阅读材料 12: 大学生创业需要的心理素质	127
三、创业知识	93	阅读材料 13: 创业生涯 7 项注意点	128
四、创业方式	95		
第三节 创业者的素质训练	98		

第二篇 职业素养提升

第五章 高职高专学生职业素养培养与提升	129	思考与练习	145
第一节 职业素养概述	129	阅读材料 1: 如何培养大学生素养	145
一、职业素养的概念	129	阅读材料 2: 优秀员工必备的职业素养	148
二、不同专业类学生应具备的职业素养	131	阅读材料 3: 敬业精神和合作态度	150
三、职业素养的培养	134	阅读材料 4: 职业素养提升七招	153
四、高职高专学生应具有的综合素养	136	阅读材料 5: 特种作业操作证	154
五、职业情商	137	第六章 心理健康概论及就业心理指导	156
第二节 职业资格证书与职业技能鉴定	140	第一节 心理健康概述	156
一、职业资格证书	140	一、心理健康标准	156
二、高职高专职业资格证书的特点	142	二、高职高专学生常见心理问题	158
三、职业技能鉴定	144	第二节 高职高专学生的择业心理及	

影响因素	162
一、高职高专学生择业的心理趋势	163
二、影响高职高专学生择业心理的因素	164
第三节 高职高专学生择业心理的调适	169
一、心理问题的自我调适的一般方法	169
二、择业中的心理与调适	172
思考与练习	175
第七章 职业道德	176
第一节 职业道德概述	176
一、道德的概念与特征	176
二、职业道德	177
三、职业道德的特点和作用	179
第二节 职业道德的基本内容	181
一、敬业奉献 提高技能	181
二、明礼诚信 注重质量	182
三、勤俭自强 勇于竞争	183
四、爱国守法 团结友善	184
第三节 职业道德的培养	186

一、职业道德培养的重要性	186
二、职业道德培养的途径和方法	187
思考与练习	189
第八章 就业法律常识介绍	190
第一节 劳动合同法基本知识	190
一、劳动合同法概述	190
二、劳动合同的订立	191
三、违反劳动合同法的法律责任	192
四、“五险一金”	193
第二节 民法基础知识	196
一、民法概述	196
二、民事权利	198
三、民事责任和诉讼时效	199
第三节 公司法基本知识	200
一、公司法概述	200
二、我国公司法规定的公司种类	203
三、公司破产、解散和清算	205
思考与练习	206

第三篇 就业指导

第九章 就业形势与就业政策	207
第一节 就业形势	207
一、我国的就业形势	207
二、大学生的就业形势	208
三、高职高专学生的就业形势	210
第二节 就业制度和政策	212
一、大学生的就业制度	212
二、大学生就业的政策	215
第三节 解决高职高专毕业生就业问题的对策	216
一、拓宽就业渠道	217
二、完善就业长效机制	217
三、加强和改进高职高专毕业生就业思想教育 教育工作	217
四、以就业和社会需求为导向,深化教育 教学改革,提高学生的就业竞争力	218

五、政府部门要提高高职高专毕业生就业 工作的服务水平	218
六、解决高职高专毕业生就业问题还需要 毕业生自己做出努力	218
第十章 就业指导	220
第一节 就业价值观	220
一、价值观	220
二、正确的就业价值观	220
第二节 高职高专学生就业的知识技能准备	221
一、高职高专学生应建立合理的知识结构	221
二、适应职业需要的素养	223
第三节 求职材料准备	224
思考与练习	228
第十一章 面试技巧	229
第一节 面试礼仪	229
一、女士篇	229

二、男士篇	231	阅读资料 6: 职场面试的经验	242
三、特殊行业着装注意	233	阅读资料 7: 面试问题大通关	244
第二节 面试技巧	235	阅读资料 8: 面试成功的八项注意	247
一、面试的作用	235	阅读资料 9: 面试答辩技巧	248
二、面试要点	236	阅读资料 10: 高职高专学生求职面试 常见问题	250
三、面试如何克服紧张焦虑	236	阅读资料 11: 自我介绍的技巧	251
四、首次面试的六项注意	237	阅读材料 12: 专家搜狐人事总监张雪梅对话 大学生	251
思考与练习	238	阅读资料 13: 面试中最糟糕的五十个错误	256
阅读资料 1: 5 招让面试官对你青睐有加	238	阅读资料 14: 应届毕业生面试题库	257
阅读资料 2: 面试时对于薪水的回答	239	阅读材料 15: 面试故事	263
阅读资料 3: 十种技巧教你抓住面试机会	240		
阅读资料 4: HR 不喜欢的五类求职者	241		
阅读资料 5: 企业面试七特点	242		

第一篇 职业生涯规划

第一章 高职高专学生职业生涯规划

第一节 职业生涯规划概述

一、职业生涯与职业生涯规划

职业生涯是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、愿望等的连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程。简单说，职业生涯就是一个人终生的工作经历。一般可以认为，职业生涯开始于任职前的职业学习和培训，终止于退休。选择什么职业，这对于每个人的重要性都是不言而喻的。

职业生涯规划是针对决定个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测定，确定个人的奋斗目标和职业目标，并对自己的职业生涯进行合理规划的过程。职业生涯规划要求根据自身的职业兴趣、性格特点，能力倾向，以及自身所学的专业知识技能等自身因素，同时考虑到各种外界因素，经过综合权衡考虑，来把自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，以便最大限度地实现自我价值。

一个职业目标与生活目标相一致的人是幸福的，职业生涯规划实质上是追求最佳职业生涯的过程。哈佛大学的爱德华·班菲德博士对美国社会进步动力的研究发现，那些成功的人往往都是有长期时间观念的人。他们在做每天、每周、每月活动规划时，都会用长期的观点去考量。他们规划五年、十年，甚至二十年的未来计划，分配资源或做决策都是基于预期自己在几年后的地位而定。这一研究成果，对于刚刚跨入社会的高职高专学生有着重要的启示作用。

二、职业生涯规划理论

（一）职业锚理论的概念

1. 职业锚（Career Anchor）的概念

职业锚又称职业系留点，是由美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩（Edgar.H.Schein）教授提出的。锚，是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚，是指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。职业锚实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。

职业生涯发展实际上是一个持续不断的探索过程，在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。一个人对自己越来越了解，他就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。

2. 职业锚的类型

专家们经过长时间的研究，对几万人不同职业阶段进行了访谈和分析，确定了 8 种基本

的职业锚类型。

(1) 技术/职能型。技术/职能型的人追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高,以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自于他们的专业水平,他们喜欢面对专业领域的挑战。他们通常不喜欢从事一般的管理工作,因为这意味着他们不得不放弃在技术/职能领域的成就。

(2) 管理型。管理型的人追求并致力于工作晋升,倾心于全面管理,独立负责一个部分,可以跨部门整合其他人的努力成果。他们想去承担整体的责任,并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术/职能工作仅仅被看作是通向更高、更面向管理层的必经之路。

(3) 自主/独立型。自主/独立型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境,最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作发展机会,也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全/稳定型。安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们因为能够预测到稳定的将来而感到放松。他们关心财务安全,例如:退休金和退休计划。稳定感包括诚实、忠诚以及完成老板交待的工作。尽管有时他们可以达到一个高的职位,但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创业型。创业型的人希望用自己能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品(或服务),而且愿意去冒风险,并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作,但同时他们在学习并寻找的机会。一旦时机成熟了,他们便会走出去创立自己的事业。

(6) 服务型。服务型的人一直追求他们认可的核心价值,例如:帮助他人,改善人们的安全,通过新的产品消除疾病等。他们一直追寻这种机会,这意味着即使变换公司,他们也不会接受不允许他们实现这种价值的变动或工作提升。

(7) 挑战型。挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题,战胜实力强硬的对手,克服无法克服的困难障碍等。对他们而言,参加工作的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。他们需要新奇、变化和困难,如果事情非常容易,它马上会变得非常令人厌烦。

(8) 生活型。生活型的人希望将生活的各个主要方面整合为一个整体,喜欢平衡个人的、家庭的和职业的需要,因此,生活型的人需要一个能够提供“足够弹性”的工作环境来实现这一目标。生活型的人甚至可以牺牲职业的一些方面,例如放弃职位的提升,来换取三者的平衡。他们将成功定义得比职业成功更广泛。相对于具体的工作环境、工作内容,生活型的人更关注自己如何生活、在哪里居住、如何处理家庭事情及怎样自我提升等。

3. 职业锚理论的作用

有很多人也许一直都不知道自己的职业锚是什么,当他们处于不得不做出某种重大选择的关口时,如是否弃官从商等,一个人过去的所有工作经历、兴趣、资历、职业意向等才会集成为一个富有意义的职业锚,这个职业锚会揭示到底什么东西才是决定其职业取向的最关键因素。

对于高职高专学生来说,职业锚理论在职业生涯规划 and 就业选择过程中也有非常积极的作用。

(1) 帮助认识自我。认识自我的方法有很多,比如职业测试等。寻找并确定职业锚,实际上也是个人自我真正认知的过程——认识自己具有什么样的能力、才干,自己最需要的是什

么, 职业价值观是什么, 通过不断地反省和整合达到自己职业生涯的最佳状态。

(2) 确定职业目标。高职高专学生在进行职业生涯规划时, 可以通过分析自己的职业生
涯系留点, 确定自己的职业方向, 对自己今后的职业发展道路进行有针对性的设计和准备, 并
通过参加相应的培训、学习、实践, 为职业生涯的成功奠定基础。

(3) 选择毕业方向。高职高专学生完成学业临近毕业时, 会面临很多种选择。运用职业
锚的理论和观点, 能够逐步明确自己最想、最希望得到的东西, 从而确定自己近一段时期内的
奋斗中心。

(二) 霍兰德六型人格理论

霍兰德, 现为美国霍普斯金大学荣誉退休教授, 自 20 世纪 70 年代以来, 提出了一系列
的研究假设和成果, 他强调人的整体性和工作环境的整体性, 注重个人的人格类型与工作环境
的一致性。

霍兰德六型人格理论认为: 某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人, 而具有
相同人格特质的人对许多生活事件的反应模式也是相似的。他们创造了具有某一特色的生活环
境, 也包括工作环境。霍兰德认为, 在同等条件下, 人和环境的适配性或一致性将增加个体的
工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

1. 霍兰德六型人格理论的基础

霍兰德六型人格理论的基础主要由 4 个基本假设组成, 具体如下:

(1) 人格特质。大多数人的性格特质可以归纳为以下 6 种类型:

1) 现实型 (Realistic)。具有运动或机械活动倾向, 喜欢需要动手使用工具或机器来完成
任务的工作。要求明确的、具体的体力任务和操作技能; 需要立即行动和获得强化; 较低的人
际关系要求; 喜欢户外的活动。

2) 研究型 (Investigative)。具有技术倾向, 逻辑系统, 并喜欢科学地解决抽象问题。具
备思考和创造能力; 社交要求不高; 思考任务定向; 要求实验室设备但不需要强体力劳动。

3) 艺术型 (Artistic)。具有敏感、情感化、直觉和想象倾向, 注重美感, 喜欢通过各种
媒体表达自己, 具有持续的创造动机。倾向于通过语言、动作、色彩和形体表达审美原则; 喜
好单独工作; 对友谊有特殊标准; 长时间埋头苦干。

4) 社会型 (Social)。具有理想化、乐于助人、善解人意和乐于支持的倾向, 喜欢教课、
培训、发展他人, 致力于提高他人的生活质量。解释和修正人类行为; 要求高水平的沟通技能;
热情助人; 延迟强化; 强调威望。

5) 企业型 (Enterprising)。具有雄心、鼓动性、有活力的倾向, 喜欢竞争性和有影响的活
动, 有实现组织目标或经济目的的强烈动机。有说服他人的能力; 需要管理行为; 完成督察性
角色; 需要作言语反应。

6) 常规型 (Conventional)。具有有规则、有效率、尽职的、坚持的、有系统的倾向, 喜
欢已经界定好的口头和数字任务, 坚持按照程序和步骤进行活动。要求系统的、常规的行为;
人际技能要求低; 规章制度明确。

(2) 工作环境。工作环境也有 6 种类型, 其名称及性质与人格类型的分类一致。

(3) 人格类型和职业类型相匹配。人们都尽量寻找那些能运用自己的技术、体现自己的
价值和能在其中扮演令自己愉快角色的职业。例如一个实际型的人会尽力去寻找实际型的职
业, 其他几种人格类型和职业类型的匹配亦然。

(4) 一个人的行为表现是职业环境类型和人格类型相互作用的结果。如果知道自己的人格类型和职业类型,我们就可以预测自己的职业选择、工作变换、职业成就、个人竞争和教育及社会行为。

2. 霍兰德职业选择遵循原则

(1) 适宜原则。即每种职业人格类型的人适宜从事同种类型的职业。

(2) 相近原则。即每种职业人格类型的人选择从事与人格类型相近类型的职业,比较容易适应。

(3) 中性原则。即人们选择从事与人格类型成中性关系类型的职业,经过艰苦努力,也较容易适应。

(4) 相斥原则。即人们如果选择与人格类型相斥关系类型的职业,则很难适应。

3. 霍兰德理论的应用

霍兰德的理论自提出以后,就对生涯规划产生了广泛的影响。在具体的生涯规划过程中了解并归纳自己的兴趣、探索及理解工作世界,它与特质因素论有着相似之处都是提倡人与职业的匹配,在实际应用的过程中,增加了职业选择的范围,并且简单易行。所以有许多被广泛使用的测量工具都以霍兰德的类型理论为依据,如霍兰德本人编制的自我探索量表、斯特朗兴趣量表、库德兴趣量表、电脑生涯辅助系统“发现者”和国内的北森职业兴趣测评等。这些测评都可以作为个人进行自我探索和职业选择上的有用工具。

三、树立目标,规划人生

研究一些成功者的成功轨迹,就会发现他们走向成功之前大都有着自己的明确目标。美国成功学家拿破仑·希尔在《一年致富》中有这样一句名言:一切成就的起点是渴望。一个人追求的目标愈高,他的才能发展就愈快。一心向着自己目标前进的人,整个世界都给他让路。所有成功,都必须先确立一个明确的目标,当对目标的追求变成一种执著时,你就会发现所有的行动都会带领你朝着这个目标迈进。

目标就是力量,奋斗才会成功。古今中外凡在智能上有所发展、事业上有所成就的人,无不有着明确而坚定的目标。英国前首相本杰明·迪斯累里原本是一名并不成功的作家,出版数部作品却无一能给人留下深刻印象。后来迪斯累里涉足政坛,决心成为英国首相。他克服重重阻力,先后当选议员、下议院主席、高等法院首席法官,直至1868年实现既定目标成为英国首相。对于自己的成功,在一次简短的演说中迪斯累里一言以蔽之:“成功的秘诀在于坚持目标。”明确而坚定的目标是赢得成功、有所作为的基本前提,因为坚定目标的意义,不仅在于面对种种挫折与困难时能百折不挠,抓住成功的契机,让梦想一步步变为现实,更重要的还在于身处逆境能产生巨大的奋进激情,使自己的潜能得到最大发掘与释放。

哈佛大学有一个非常著名的关于目标对人生影响的跟踪调查。调查的对象是一群智力、学历、环境等条件都差不多的大学毕业生。结果是这样的:

- 27%的人,没有目标;60%的人,目标模糊;10%的人,有清晰但比较短期的目标。
- 3%的人,有清晰而长远的目标。
- 以后的25年,他们开始了自己的职业生涯。

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的实现，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，他们安稳的生活与工作，但都没有什么特别的成绩，几乎都生活在社会的中下层；剩下 27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常抱怨他人，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自己到底要什么，而另一些人则不清楚或不很清楚。

还有一个故事，同样说明了清晰的目标和方向，对我们人生成功的重要意义。比塞尔是西撒哈拉沙漠中的一个小村庄，它靠在一块 1.5 平方公里的绿洲旁，可是在肯·莱文 1926 年发现它之前，这儿的人没有一个走出过大沙漠。肯·莱文作为英国皇家学院的院士，当然不相信这种说法。他用手语向这儿的人问其原因，结果每个人的回答都是一样：从这儿无论向哪个方向走，最后都还是要转到这个地方来。为了证实这种说法的真伪，他做了一次实验，从比塞尔向北走，结果三天半就走了出来。

比塞尔人为什么走不出来呢？肯·莱文非常纳闷，最后他只得雇一个比塞尔人，让他带路，看看到底如何？他们带了半个月的水，牵上两匹骆驼，肯·莱文收起指南针等现代化设备，只拄一根木棍在后面。10 天过去了，他们走了数百英里的路程，第 11 天的早晨，一块绿洲出现在眼前。他们果然又回到了比塞尔。这一次肯·莱文终于明白了，比塞尔人之所以走不出沙漠，是因为他们根本没有认识北斗星。

在一望无际的沙漠里，一个人如果凭着感觉往前走，他会走出许许多多、大小不一的圆圈，最后的足迹十有八九是一把卷尺的形状。比塞尔村处在浩瀚的沙漠中间，方圆上千公里没有一点参照物，若没有认识北斗星又没有指南针，想走出沙漠，确实是不可能的。

肯·莱文在离开比塞尔时，带了一位叫阿古特尔的青年，这个青年就是上次和他合作的人，他告诉这位小伙子，只要白天休息，夜晚朝北面那颗最亮的星走，就能走出沙漠。阿古特尔跟着肯·莱文，3 天之后果然来到了大漠的边缘。

现在比塞尔已是西撒哈拉沙漠中一颗明珠，每年有数以万计的旅游者来到这儿，阿古特尔作为比塞尔的开拓者，他的铜像被竖在小城中央。铜像的底座上刻着一行字：新生活是从选定方向开始的。

从以上两个故事，我们可以看出——成功，需要明确的目标和方向。

我们的人生如果没有目标的话，会出现怎样的情况呢？有一个真实的例子，说明一个人若看不到自己的目标，就会有怎样的结果。

1952 年 7 月 4 日清晨，加利福尼亚海岸笼罩在浓雾中。在海岸以西 21 英里的卡塔林纳岛上，一个 34 岁的女人涉水进入太平洋中，开始向加州海岸游去。要是成功了，她就是第一个游过这个海峡的妇女。这名妇女叫费罗伦丝·科德威克。在此之前，她是从英法两边海岸游过英吉利海峡的第一个妇女。

那天早晨，海水冻得她身体发麻，雾很大，她连护送她的船都几乎看不到。时间一个钟头一个钟头过去，千千万万人在电视上注视着她。有几次，鲨鱼靠近了她，被人开枪吓跑了。她仍然在游。在以往这类渡海游泳中她的最大问题不是疲劳，而是刺骨的水温。

15 个钟头之后，她被冰冷的海水冻得浑身发麻。她知道自己不能再游了，就叫人拉她上船。她的母亲和教练在另一条船上。他们告诉她海岸很近了，叫她不要放弃。但她朝加州海岸望去，除了浓雾什么也看不到。几十分钟之后——从她出发算起 15 个钟头零 55 分钟之后——

人们把她拉上了船。又过了几个钟头，她渐渐觉得暖和多了，这时却开始感到失败的打击。她不加思索地对记者说：“说实在的，我不是为自己找借口。如果当时我看见陆地，也许我能坚持下来。”人们拉她上船的地点，离加州海岸只有半英里！

后来她说，真正令她半途而废的不是疲劳，也不是寒冷，而是因为好在浓雾中看不到目标。查德威克小姐一生中就只有这一次没有坚持到底。2个月之后，她成功地游过了同一个海峡。她不但是第一位游过卡特林纳海峡的女性，而且比男子的纪录还快了大约两个钟头。

查德威克虽然是个游泳好手，但也需要看见目标，才能鼓足干劲完成她有能力的任务。因此，当我们规划自己的成功时，千万别低估了制定可测目标的重要性。

用简单的数学知识来说，两点之间，直线最短。假设以相同的速度行进，如果一个人看到明确的目标，他就会和第二个故事中的肯·文莱一样，努力以直线前进，而很快地到达他的目的地；而如果一个人没有看到目标，他就会像在浩瀚沙漠中完全凭着感觉在摸索的比塞尔人一样，漫无目的，曲折前行，而且最终可能发现，自己又回到了起点，或经过多年的辛勤努力后，却两手空空，一无所获。一个人无论他多大年龄，他真正的人生之旅，是从设定目标那一天开始的，以前的日子，只不过是绕圈子而已。

目标，像分水岭一样，轻而易举地把资质相似的人们分成为少数的精英和多数的平庸之辈。前者主宰了自己的命运，后者随波逐流，枉度一生。当一个人下定决心之后，往往没什么能阻止他达到目标。一旦有了成功的渴求，就会产生强烈的使命感与责任感并为之拼搏。西方有句谚语：你想要的尽管拿去，只要付出相应的代价就行。有位哲人说：“决心攀登高峰的人，总能找到道路。”强烈的动机可以驱使人超越诸多困境，无需扬鞭自奋蹄。如果你至今仍不清楚自己希望达到怎样的人生高度，那么请把你的目标写下来，矢志不渝地向着心中的目标拼搏进取，如此，你就会敏锐地捕捉到成功的契机，顺利抵达理想的境地。

只有我们给自己的人生设定了目标，我们内心深处那个勇敢、坚定、执着、不畏艰险的我才会走出来，我们才能最大程度地激发自己的潜能，更好地迎接人生路上的各种挑战。

当然你会说，尽管人们常说“有志者事竟成”，“天下无难事，只怕有心人”，可是现实情况却往往并非如此。的确，“想干什么”与“能干什么”不是一回事，每个人的能力、天赋和悟性都有所不同，我们确立了一个目标，也未必一定就能够百分百达到，但是，如果我们没有一个目标，我们更加不容易获得成功。因为国外有句谚语说得好：如果连你自己也不知道你要到哪里，往往你哪里也到不了。中国也有句古语：欲得其中，必求其上；欲得其上，必求上上。所以，不管我们制定的目标是否一定能够达到，目标对我们的成功都有着重要的积极意义。

当然，除了我们自身的条件外，影响成功还有许多内部外界的因素，所以我们确定一个合理的目标也非常重要的。当长期从事一件事情，却看不到一点进步、一点成功的希望，那也许就该是我们反思的时刻。结合我们的兴趣、爱好、天赋、特长、能力、条件，看看我们是否走错了路。如果走错了路，不要紧，那就慎重地寻找另外一条。

无论如何，我们不能没有目标，因为尽管我们最初确立的目标有误，在重新调整之后，我们仍有成功的希望，只不过是迟了一点。但是，如果你我根本就一直没有目标，那么我们未来成功的希望，就只能用“渺茫”二字来形容了。

第二节 了解自我，正确规划

一、了解自我的方法

所谓职业自我，是指与职业选择有关的个性心理特点，主要包括职业价值观、职业兴趣、职业潜能、人格等。

（一）心理测量

在职业指导过程中，如何客观地评价个人的职业自我，是心理学家长期关注的问题。通过近一个世纪的研究，积累了许多有价值的测量工具。

1. 职业价值观测验

价值观是个人通过对事物的认识经验，产生独特的情感偏好，在意识或潜意识系统的作用下，影响行为目标与手段选择，对个人的发展方向具有引导作用。因此，与个人职业生涯管理有密切的关系。具有相同的职业人格、兴趣者，其价值观不同，所做的选择也必然有所差异。价值观在职业选择上的体现，就是“职业价值观”，也可称之为择业观。它是人们对待职业的一种信念和态度，或是人们在职业生活中表现出来的一种价值取向。早期许多研究者都对职业价值观的内部因素结构进行了探讨。工作的独立性和多样化、工作条件、社会交往、安全和福利等都是工作价值观所包括的内容。

2. 职业兴趣和职业人格的测试

如职业锚测试、霍兰德六型人格测试。

（二）其他的了解自我的方法

在日常的管理工作中，如果能够采用一些标准化的问卷，会对员工职业生涯的自我管理很有帮助。但是在实际的职业指导咨询或者个人的自我职业探索过程中，一些非标准化的方法经常被运用到，也能够给员工提供较为全面而客观的信息。

下面是能够帮助我们面对生活与工作中的各种问题，可做出充分发挥潜能的选择。

我是谁。思考你所扮演的各种角色与你的特征，如儿子、兄长、父亲等；内向的、善表达的、爱好交友等。尽量对地写出各种答案，你将会清楚你承担的责任、角色和具有的性格。然后，按其重要次序列成表。想想哪些是暂时的，哪些是永久的；哪些是应该继续保留的，哪些是必须抛弃或改正的。

我在哪里。分析在生活与职业生涯中你的当前位置。首先用几分钟思考你的一生，从摇篮到坟墓，然后画出峰图表示生命的始终，用波峰表示发生过或将发生的重大事件。画出过去也画出你所认为的将来。仔细考虑，你想要让它成为什么样子，然后在峰图上标上“十”表示你现在的位置。

我将是什么样子。写下你的墓志铭与颂词并回答这些问题：到时，我将完成什么事？有哪些成就？仔细考虑，然后写在纸上——你已经树立了一些生活目标了。

你的理想工作。回到眼前，思考你的职业梦想。首先想一想你想在工作中得到的特定东西；那么再想：你需要为这项工作进行何种教育和培训；怎样应用你的培训成果。

目标导向职业生涯。这里再为你日前的职业生涯列一目录：在你职业生涯与生活中，什么你做得最好？什么做得不好？你还需要什么——需要学习，需要扩大权力，需要增加经验？你拥有

什么资源？那么，现在你应该停止做什么？开始干什么？你的职业生涯的长期目标是什么？

这个练习是让人们回答简单的、但却不易回答的问题。这一系列的问题需要阶段性的回顾与预测，是一个自我教育与训练的过程。

二、了解职业

（一）职业信息查询

随着职业分类的标准化，发达国家均已制定了标准化的职业分类及说明体系，其中由美国劳动部编制的职业前景手册（简称 OOH）是比较权威的，它现在也在网上发布，其网址是：<http://stats.bls.gov/ocohome.htm>。

随着我国市场经济体系的逐步建立和完善，建立职业分类标准和任职资格条件已经刻不容缓。目前，我国也编制了职业分类大辞典，但从内容上看，还有许多值得完善的地方，如对职业的任职条件、任职资格、待遇、就业前景等方面的内容缺乏应有的说明，当求职者阅读了辞典后，还有许多想要的信息得不到。

（二）职业信息访谈

信息访谈就是由求职者控制的获取就业信息的一种技术，访谈者通过被访谈者谈自己的工作经历和感受来获得就业信息、了解工作是否适应自己的过程。在信息访谈过程中，主要由求职者提出问题。具体可涉及如下问题：

- 您工作的自主空间程度；
- 您的工作条件和环境；
- 您完成工作所必须的特殊知识、技能和培训；
- 您的工作近期是否有因技术、市场和竞争发生变化；
- 您最喜欢的工作特征；
- 您最不喜欢的工作特征；
- 您的工作对组织的整体目标和长期远景有何干系；
- 在您的工作领域有无明确的职业通道；
- 您对自己工作走势的看法；
- 初级从业人员和高级从业人员的薪资水平大致怎样；
- 能否推荐其他人让我增多对这个行业的理解。

信息访谈技巧对求职者了解工作、获得工作线索和准备面试都非常有帮助。在信息访谈中是求职者提出问题，对方来回答，并且问的都是对方每天做的工作。通过信息访谈，求职者可以了解自己是否有资格做这项工作，如果没有，该怎样获得，求职或面试前应如何做准备等。通过信息访谈还可以获得就业信息线索，因为被访问的人从事相关工作，他有许多熟人并了解同类公司的工作情况。

三、职业选择

职业选择是了解自我和了解职业之后，在个人和职业之间进行匹配的过程。当然，职业选择不仅只考虑职业自我和职业本身，还应该考虑社会观念、家庭立场、社会就业状况等。考虑的因素越多，决策难度就越大。