

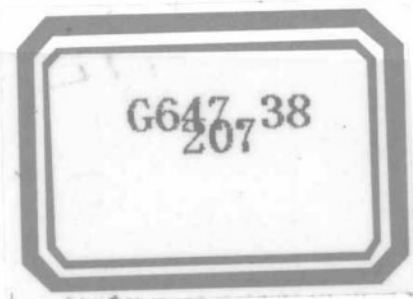
主编◎贺 杰 朱光辉

# 大学生职业生涯 发展规划与就业指导

CAREER PLANNING AND  
EMPLOYMENT GUIDANCE FOR  
COLLEGE STUDENTS

38

东南大学出版社  
East University Press



# 大学生职业生涯规划 发展规划与就业指导

主 编:贺 杰 朱光辉

副主编:袁 辉 李良辰 岳修新 张德志 郭韶敏 田大治

编 委:郭韶敏 贺 杰 李良辰 田大治 袁 辉 岳修新

张德志 朱光辉

东南大学出版社  
· 南京 ·

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯发展规划与就业指导/贺杰,朱光辉主编. —南京:东南大学出版社,2008.8

ISBN 978-7-5641-1325-4

I. 大… II. ①贺…②朱… III. 大学生-职业选择  
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 120751 号

## 大学生职业生涯发展规划与就业指导

出版发行 东南大学出版社  
社 址 南京四牌楼 2 号 邮 编 210096  
出 版 人 江汉  
网 址 <http://press.seu.edu.cn>  
电子邮件 [press@seu.edu.cn](mailto:press@seu.edu.cn)  
经 销 全国各地新华书店  
印 刷 常州市武进第三印刷厂  
开 本 880mm×1230mm 1/32  
印 张 10  
字 数 337 千字  
版 次 2008 年 8 月第 1 版  
印 次 2008 年 8 月第 1 次印刷  
书 号 ISBN 978-7-5641-1325-4/G·114  
印 数 1—6000 册  
定 价 22.50 元

本社图书若有印装质量问题,请直接与读者服务部联系。电话(传真):(025)83792328。

# 前言

大学生是国家宝贵的人才资源,是全面建设小康社会,推进中国特色社会主义伟大事业的生力军。进入 21 世纪,随着我国社会主义市场经济的进一步发展和高校招生规模的扩大,我国高等教育已从“精英化”教育转变为“大众化”教育,大学生就业政策由“统包统分”转向市场化的“双向选择”。大学生就业难的问题成为政府、社会越来越关心的问题。面对当前严峻的就业形势,高等教育必须坚持以就业和社会需求为导向,深化教育教学改革,加强就业指导和就业培训,全面提高大学生的就业能力,促进学生顺利就业,走向成功。

我国高等学校的就业指导从无到有,如今就业指导课正逐步成为各高校的必修课。本书按照 2007 年教育部印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》进行编写,在内容上力求实践性、科学性和系统性,突出强调理论联系实际,增强针对性,注重实效。既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注学生的全面发展和终身发展。努力通过激发大学生职业生涯发展的自主意识,树立正确的就业观,促使大学生科学地规划未来的发展。

本书编写过程中,吸收了国内外职业发展方面的理论研究成果,借鉴了成功学、心理学、法学等相关学科的原理方法,在此谨向原作者表示由衷的感谢,并向支持和帮助本书出版的所有朋友表示诚挚的感谢。书中不足之处,恳请各位专家、读者批评指正。



# 目录

## 第1章 大学生职业生涯规划概述

第1节 职业生涯规划	1
一、什么是职业	1
二、人生与职业生涯	4
三、大学生职业生涯规划	6
第2节 大学生职业生涯规划的意义和作用	8
一、学校教育过程中的职业生涯规划	8
二、社会组织管理中的职业生涯规划	12
第3节 职业生涯规划的原则与一般方法	15
一、职业生涯规划的基本原则	15
二、职业生涯规划的一般方法	17

## 第2章 大学生的自我认知

第1节 自我认知概述	20
一、什么是自我认知	20
二、自我认知在职业规划中的重要性	21
三、自我认知的方法	22
第2节 价值澄清	26
一、价值观的含义	26
二、职业价值观	32
三、自我价值观澄清	33
第3节 兴趣与能力	36
一、兴趣在职业中的作用	36
二、能力概述	41

第4节	个性自我认知 .....	46
	一、气质概述 .....	46
	二、气质自我分析 .....	49
	三、性格概述 .....	51
	四、性格自我分析 .....	53
第5节	人职匹配 .....	67
	一、人职匹配理论 .....	67
	二、人格类型与职业类型学说 .....	68
	三、人职匹配测试 .....	69
第6节	职业索引——职业兴趣代号与其相应的职业对照 .....	83
<h3>第3章 大学生的职业认知</h3>		
第1节	职业分类与职业资格认证制度 .....	89
	一、职业·工作·技能 .....	89
	二、职业分类 .....	90
	三、职业资格认证 .....	93
第2节	职业与专业 .....	96
	一、专业的概念 .....	96
	二、专业与职业 .....	97
	三、职业对人的专业化的要求 .....	98
第3节	职业与职位 .....	100
	一、职位的概念 .....	100
	二、组织与职位 .....	102
	三、职位与职业 .....	106
第4节	职业与社会 .....	108
	一、人的社会化与人的社会角色 .....	108
	二、社会经济与个人职业发展 .....	109
	三、社会资源与个人职业发展 .....	111
<h3>第4章 大学生职业生涯规划的设计与实施</h3>		
第1节	目标的确立 .....	116
	一、职业目标的性质 .....	117
	二、职业目标选择的依据 .....	118
	三、职业目标的选择流程 .....	119

四、职业目标的确立	121
第2节 方案的制定	123
一、阶段划分	123
二、目标分解	123
三、活动设计	126
四、业绩标志	126
第3节 计划的落实	127
一、时间管理	127
二、行为管理	129
三、风险管理	131
第4节 结果的评估	132
一、评估机制的建立	132
二、绩效评估	133
三、价值评估	133
四、风险评估	134
附:职业生涯规划样例	135
<b>第5章 大学生生活与大学生职业生涯发展</b>	
第1节 大学生生活与高等教育的任务	142
一、高等教育中的学历与学位	142
二、非学历学习在大学生生活中的地位和作用	145
三、职业学习与大学生生活	146
第2节 高等教育与人才的专业化发展方向	147
一、人才专业化要求的实质	147
二、大学生专业化发展的途径	149
第3节 大学生职业发展与大学生生活	150
一、大学阶段是个人职业生涯发展的准备期	150
二、大学阶段是个人职业生涯发展的起步期	151
三、大学阶段是个人职业生涯规划的黄金期	152
<b>第6章 大学生自主创业概述</b>	
第1节 创业的基本概念	153
一、创业的内涵	153
二、创业要素及创业期的特点	155

	三、创业模式	157
	四、大学毕业生创业的意义	159
第2节	创业意识与创业意识培养	161
	一、大学生创业意识内涵	161
	二、目前大学生创业意识的现状及原因	163
	三、大学生创业意识培养的内容	164
	四、创业意识的培养	165
第3节	大学生创业中应注意的问题	167
	一、选择好创业的出发点	167
	二、大学生应避免的创业误区	168
	三、大学生创业应处理好的几个关系	169
<b>第7章 大学生自主创业必须具备的素质与能力</b>		
第1节	创业者必须具备的基本素质	172
	一、创业者的基本素质构成	172
	二、创业者成功的内在条件	173
	三、创业者素质的内容	178
第2节	自主创业必须具备的能力	183
	一、自主创业能力	183
	二、大学生创业素质与创业能力的培养	188
	三、在实践中学习创业的技巧	188
<b>第8章 大学生自主创业实务</b>		
第1节	大学生自主创业前的准备	191
	一、创业项目的选择与确定	191
	二、选择创业形式	194
	三、建立创业团队	196
	四、创业计划书	196
	五、创业资金筹措	200
	六、创业场地选择	203
第2节	企业注册登记与管理	203
	一、企业注册登记	203
	二、创业中的管理实践	211
第3节	创业中的风险防范	215



130	一、机会成本风险	215
130	二、盲目的选项风险	216
130	三、缺乏经验、相关知识及实际运营能力的风险	217
130	四、市场风险	218
	五、人事风险	218
	六、融资风险	219
130	七、社会资源风险	219

## 第9章 大学生心理与职业成功

98	第1节 心理素质与就业	220
98	一、心理素质概述	220
98	二、心理素质与大学生就业	221
98	三、大学生如何具备良好的心理素质	223
99	第2节 求职择业中的心理分析	226
99	一、大学生求职择业中常见的心理问题	226
99	二、大学生求职择业中的心理障碍	228
99	三、大学生求职择业中的心理误区	232
100	第3节 择业心理问题的自我调适	234
100	一、准备转变角色	234
100	二、以积极心态面对就业	234
101	三、做好心理准备	236
	四、自我心理调适	241
	五、情绪自我管理	243

## 第10章 大学生求职方法与技巧

	第1节 求职定位	249
	一、设计一套完善的求职策略	249
	二、收集、筛选有效的就业信息	252
	三、人才网站介绍	258
	第2节 沟通技巧	259
	一、沟通概述	259
	二、沟通的种类	259
	三、沟通的技巧	261
	四、大学生怎样才能处理好人际关系	262

第3节	应聘技巧	262
一	自荐的方法与技巧	262
二	面试的方式与技巧	269
三	笔试的方式与技巧	275
<b>第11章</b>	<b>大学生就业政策及相关法律问题</b>	
第1节	大学生就业政策	281
一	毕业生就业的基本方针、政策	281
二	就业报到手续的办理程序	285
第2节	大学生就业相关法律问题	289
一	《中华人民共和国劳动法》	289
二	《中华人民共和国合同法》	293
三	《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	297
四	《中华人民共和国劳动就业促进法》	299
第3节	劳动与社会保障制度	300
一	人事代理制度	300
二	养老保险制度	303
三	失业保险制度	304
四	医疗保险制度	305
五	工伤保险制度	307
六	生育保险	310

# 第1章 大学生职业生涯规划概述

## 第1节 职业生涯发展

进入大学伊始,许多同学已经或正在考虑的一个重要问题,就是今后的出路。当初,在高考后选报学校和专业的时候,大家也充分考虑了就业前景,这也证明了职业发展和就业前途越来越成为当今大学生关心的一个重要问题。诚然,仅仅只是关心还远远不够,要想赢得一个好的就业机会,获得一个好的职业发展空间,我们需要做的事情还有很多。从总体上把握自己的职业发展轨迹,能够做好个人的职业生涯规划无疑是重中之重。

带着这样艰巨的任务和预期目标,让我们一同启程,投入职业生涯规划学习的旅程吧。

### 一、什么是职业

做好职业生涯规划,我们首先要了解和懂得的问题必然是如何认识职业。

按照当前通行的研究结论来看,职业是指从业者为获取主要生活来源而从事的社会性工作类别。其含义主要集中在以下两个方面:首先,作为职业,一定要满足其社会性的一面,即职业活动中的从业人员应该达到一定的数量,从业者为社会提供的服务或产品应该满足社会上许多人的需要;其次,职业活动的基本目的是为了获取一定的生活来源,也就是取得赖以生存的物质或现金报酬。二者缺一不可。进而,严格地说,一种工作如果能够被称为职业,需同时具备下列五个特征:(1)目的性,即职业以获得现金或实物等报酬为目的;(2)社会性,即职业是从业人员在特定的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,即职业往往是在一定的历史时期内形成的,并具有一个相对较长的生命期;(4)规范性,即职业必须符合国家法律和社会道德规范;(5)群体性,即职业必须具有一定的从业人数。我们在现实社会中看到的许多职业均表现出上述特征。

过去50年,全球产业结构发生了重大的变化,其中突出的特征表现

在,生产部门(包括种植、采掘、制造业)的科技含量大幅度增加,导致生产的效率大幅度提高,生产领域从业人员大幅度减少。服务部门(包括消费性服务和生产性服务)的范围不断扩大,内容不断深化,服务质量大幅度提高,导致服务领域从业人员数量大幅度上升。知识经济的兴起进一步加剧了这一趋势。

产业结构和职业之间有着深刻的内在依存关系,产业结构的变化影响着职业的变更。一些新兴职业迅速产生并发展壮大,如CAD设计师、人力资源管理师等;与此同时,另一些过时的职业开始衰落甚至消失,如箍桶匠、电话接线员;还有一些职业为适应形势的变化则开始调整或转化。职业的变革又影响到了产业结构的调整。目前看来,第一产业和第二产业的职业数量在下降,从业人员的总量和比例也在减少,而其科技含量却在不断提升,使得分布于其中的职业日益走向知识和技术密集的发展道路;作为第三产业的服务业,由于生产和生活方式的变革,新兴职业不断涌现,涉及的内容和对象也在不断增加。把握经济发展的趋势,了解产业发展动态,分析职业特征,已经成为了我们今后职业活动的重要内容。

依据职业产生和发展的历史及其对人类社会发展的影响,我们还可以清楚地看到职业具有以下五个明显的特征:

1. 产业性。一个国家,一个社会,就大的方面可以分为三类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门,第三产业虽然并不生产物质财富,却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会,农业人口比重最大;在工业化社会,工业领域中的职业数量和就业人口显著增加;在科学技术高度发达和经济发展迅速的现代社会,第三产业的职业数量和从业人口显著增多。

2. 行业性。行业是根据社会组织所生产的物品或所提供的服务的不同而划分的,它是按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动性质的同一性来分类的。某一行业内部的职业,其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容基本相同或相近。由于环境的同一,人们就会形成同一的行为模式,有共同的语言习惯和道德规范。不同职业间存在着很大的差异,劳动条件、工作对象、工作性质等都有所不同。随着社会的进步和发展,新的职业(如经纪人等)会不断涌现,各种职业间的差异也会不断变化。

3. 职位性。职位简单地说就是一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职位的两个基本要素。职权相同,责任一致,常常就被认



为是同一职位。在职业分类中每一种职业都含有职位的特性。从社会需要角度来看,职业并没有高低贵贱之分。但是,现实生活中由于对从业者从事职业工作的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论的评价相异,职业便有了层次之分。这种职业的不同层次往往是由于不同职业体力、脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力地位等因素决定的,由此便产生了职业在职位上的差别。

4. 群组性。无论以何种依据来划分职业都带有群组特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等;再如咨询服务事业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。作为从业者,他们在社会上经常以群体或组织的方式开展职业活动、组成工作队伍,使得其从事的职业具有了群组差异。

5. 时空性。随着社会的发展和进步,职业变化迅速,除了弃旧更新外,同一种职业的活动内容和方式也会发生这样那样的变化,所以职业的划分带有明显的时代性、地域性,不同时代有不同的热门职业,不同地区对待同一种职业的态度也会有些许差异。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”,后又发展到“下海热”、“外企热”、“电信热”、“金融热”、“能源热”等,都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度;而另一方面,对于一国来讲是合法的职业,可能到了另一国就会被认为是非法,这是地域特征。

正确地认识职业,分析和剖析职业构成的方面,对我们今后的职业发展而言无疑是基础而必要的活动。

对职业进一步具体化有利于我们全面了解职业的存在形态。具体化职业的方法也有很多,通常我们是从分解的角度来考察一个事物的组成,其组成部分明晰了,形态也就具体了。简单地说,职业可以具体化为四个基本的组成部分:职位、工作、技能和报酬。再进一步划分我们可以得到更加具体的职业认知。职位往往是由组织和岗位决定的,一个职位总是存在于某一个组织内部,并承担某个具体岗位的工作。职位不能游离于组织之外、也不能脱离工作岗位而活动。工作在职业管理中是鉴定员工业绩的重要对象,它一般包括工作所要面对的对象、工作的权限划分和工作成果这样三个组成部分。澄清对象、分辨职权、取得成果是工作具体化的必然活动。在职业活动中,技能往往可以简单地划分为通用技能和专门技能。做好职业工作是以具备职业技能为基本前提的,两类技能各有用处。通用技能经常会用到,它是一个人取得工作业绩、实现工作协调的重要手段;专门技能不是经常用到的,但它体现了一个人的工作水平和工作地位,因此二



者不可偏废。报酬表现在对职业活动的业绩回报中,会转化为薪酬、福利和机会这三种形式,而绝不仅仅是被许多人看重而事实上又极容易被误解的“工资”这样一个单一的表现形态。

了解职业的路很长,观察和分析是我们了解职业的一种重要方式,但不十分可靠。要想全面了解职业,需要我们实地参与职业活动,在真实的环境中亲身体验和揣摩。所以,有机会到活生生的工作岗位上去做一些职业工作、参与一些职业活动,会使我们更加准确和细致地把握职业的内涵。

## 二、人生与职业生涯

摆正职业与人生的关系,是我们解决职业生涯规划问题的另一个视角。

对于人生的认知和判断,由于价值观和出发点的不同,个体差异较为显著。一般来讲,人生的组成被认为有这样四个主要方面:个人生活、家庭生活、职业生活和社会生活。这里所指的个人生活,更多地体现为一个人的内心生活方式,它主要包括一个人的心理活动和内心感受,即个性化的生活体验;家庭是社会的组成细胞,尤其是个人生活的重要载体和主要依附,家庭生活包括族系关联和长幼亲情,它是个人外部现实生活的基本组成和直接反映方式;职业生活则是对职业活动的参与过程和对职业内容的把握和运作活动,它主要体现为一个人将其能力素质等资源条件与实际的社会生产过程相结合的方式,以及通过此类活动所取得的业绩、贡献的总和;社会生活指的是除上述活动以外的其他的生活方式与内容。进而,还可以把这四个组成部分划分为两个层面,即作为内在生活的个人生活层面和作为外在生活的家庭生活、职业生活和社会生活层面。两个层面相互依存,就构成了一个人的人生和人生经历的全部。

由上述观点可以得出这样一个结论:职业生活是人生的一个重要组成部分,它是我们生活的物质基础的重要来源,但它又绝不是我们人生的全部,我们还有更多的生活需要去经营和维护。这个结论我们从另一个侧面也可以得到印证。

美国生涯发展理论大师舒伯(Super, 1953)根据自己“生涯发展形态研究”的结果,参照布勒(Bueller)的分类,将生涯发展阶段划分为成长期、探索期、建立期、维持期与衰退期五个阶段,并绘制了这样一幅人生发展的“生涯彩虹图”(见图 1-1)。

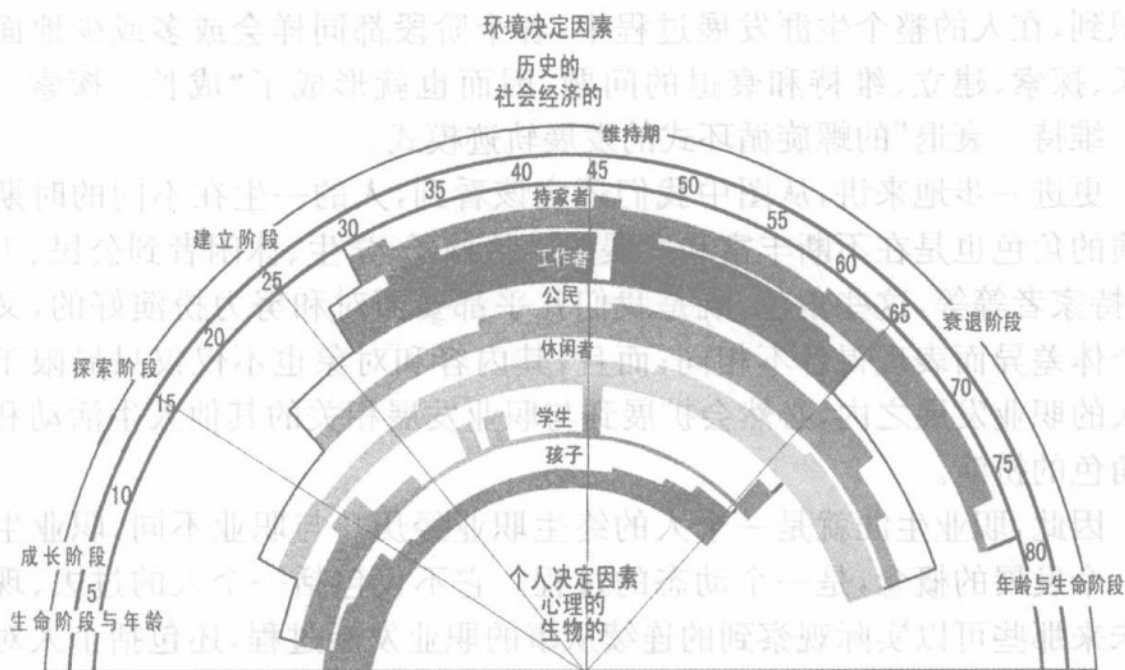


图 1-1 舒伯的个人生涯彩虹图

以职业发展为主要依据,从图中我们可以看到,成长阶段由0岁出生至14岁左右,该阶段孩童开始发展自我概念,开始以各种不同的方式来表达自己的需要,且经过对现实世界不断地尝试,修饰他自己的角色。这个阶段发展的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。探索阶段由15岁至24岁,该阶段的青少年,通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业作了一番探索,因此对职业的认识和选择有较大的弹性。这个阶段发展的主要任务是使职业偏好逐渐具体化、特定化并部分实践职业偏好。建立阶段由25岁至44岁,由于经过前一阶段的尝试,不适合者会谋求变迁或做其他探索,因此该阶段较能确定在整个职业生涯中属于自己的“位子”,并在31岁至40岁左右开始考虑如何保住这个“位子”,并固定下来。这个阶段发展的任务是整合、稳固并力求上进。维持阶段由45岁至65岁,此时个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”,同时会面对新人的挑战作出相应的职业调整。这一阶段发展的主要任务是维持既有的成就与地位。衰退阶段指65岁以上,由于生理及心理机能日渐衰退,个体不得不面对现实,从积极参与到逐步隐退。这一阶段往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足个体的相关需求。

在上述舒伯的生涯发展阶段中,每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成,每一阶段都需达到一定的发展水平或成就水准,而且前一阶段发展任务的达成与否会直接影响到后一阶段的发展基础。同时我们更应该

认识到,在人的整个生涯发展过程中,各个阶段都同样会或多或少地面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题,因而也就形成了“成长—探索—建立—维持—衰退”的螺旋循环式的发展轨迹模式。

更进一步地来讲,从图中我们还应该看到,人的一生在不同的时期所扮演的角色也是在不断丰富和发展的。从孩子、学生、休闲者到公民、工作者、持家者等等,这些角色,既是我们几乎都要面对和努力扮演好的,又由于个体差异而表现得各不相同;而且,其内容和对象也不仅仅只局限于一个人的职业发展之内,必然会扩展到与职业发展相关的其他人生活和社会角色的扮演。

因此,职业生涯就是一个人的终生职业经历。与职业不同,职业生涯是一个发展的概念,是一个动态的过程。它不仅包括一个人的过去、现在和未来那些可以实际观察到的连续从事的职业发展过程,还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地讲,职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职位职级的变动为标志,以满足个体需求为目标的工作经历和内心体验的相关经历的总和。职业生涯是人生最重要的历程,是追求自我实现的重要生活方式。在这里,职业不仅仅是谋生的手段,更是实现个人价值,追求理想生活的最佳途径。

### 三、大学生职业生涯规划

职业生涯规划,是指规划者将个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定,从而确定其职业发展目标和职业发展方向,并据此编制相应的工作、教育和培训的行动计划,对其每一步骤的时间、顺序和方向做出合理安排的过程。

有职业才会有职业生涯规划,这是大多数人的理解。因此,职业生涯规划在许多企事业单位中作为人力资源管理的一种有效手段得以广泛运用,我们往往称之为员工职业生涯规划。大学生作为职业生涯规划的主体,并不为许多人所接受和重视,原因也许就在于此。

但是,从一个人发展历程的角度来看,尤其是对于一个接受全程教育的人来讲,大学阶段的特殊性决定了它应该成为一个人职业发展历程的真正起点。这也就意味着,职业生涯发展的规划从大学阶段开始做起,非但大有必要,而且并不为早。

进入大学学习阶段,大学生今后所面临的发展出路无外乎继续求学深造和走上工作岗位这样两个明显的方向。大学学习阶段对于即将走上工



作岗位的大学生来讲,无疑应该被看作是职前准备期,也就是要把主要精力放在对今后从事职业活动所需知识、技能和能力的培训和积累的阶段。在这样一个时期,没有较为明确的职业认知和从业准备,势必会延缓自己职业发展的速度,降低自己职业发展的质量和层次,这是十分危险的。求学深造与此相比,只不过是另一种要求更高、时间更长的培训和准备期而已。所以,把握大学阶段的学习机会,努力发展个人的职业素养,寻求好的职业发展出路,是所有在校大学生都不能回避的一项重要成长和发展的模式。要想在这方面取得满意的效果,做好职业生涯规划就成为一项相当重要的学习内容和实践活动。做好个人职业生涯规划,既是对当前学习生活的促进与提高,又是对今后职业生活的积累和推进,大学生要把个人的职业生涯规划作为大学期间学习的一项重要内容来对待,并拿出一部分时间和精力认真做好这一工作。

当然,大学生毕竟还没有真正参加社会工作,从事具体的职业活动,因此,大学生的职业生涯规划,从内容和对象上来看,和通常意义上的员工职业生涯规划还是有着显著差异的,其突出的地方在于它的准备性和探索性。也正是因为这样,其准备性和探索性的本质特征更加提醒在校大学生必须充分认识到,自己在大学学习期间还没有真正走上社会工作岗位,自己对职业的理解和认识还是理性多于感性、细枝末节多于整体系统、分析研究多于实际操作的,所以积累才是目的,尝试才有出路。那些希望“一锤定音”、“一劳永逸”的思想从一开始就要摒弃。不要怕规划的变动,更不能怕规划的落空。也正是在不断的变动和经常落空的情况下,更新的和更好的规划才会通过自己的不断完善和修正而最终得以呈现。

概括地讲,大学生职业生涯规划的主要任务应该包括以下几个方面:

首先,作为大学生,需要对自己的成长历程进行系统地总结和分析,借以了解自己的个性和个人素养。这项工作主要是为下一步的职业分析和认知找到一个落脚点。不能认识自己,就无法把自己摆到一个正确的发展位置上来,也就很难找到自己职业发展的真正机遇和关键突破口。

其次,是要利用一切可能,了解社会上与个人职业发展相关的职业类型和职业存在现状。严格地说,职业渗透于社会生活的各个领域,它的表现形态也是千差万别的。一个具有一技之长的人能够在多个职业之中找到自己发挥作用的位置,多种技能又会在同一个职位上对一个人提出多方面的要求。把自身的优势和职业的要求结合起来,不断提高和发挥自己的聪明才智,总会找到一个满意的职业和职位,做出相应的社会贡献的。