

■ 高等职业院校创新创业教育“十三五”规划教材

大学生职业生涯与 就业指导

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA YU JIUYE ZHIDAO

王 林 王天英 杨新惠 主编 ■

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

高等职业院校创新创业教育“十三五”规划教材

大学生职业生涯与 就业指导

王 林 王天英 杨新惠 主编

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书分为大学生职业生涯规划篇和大学生就业指导篇,内容包括认知职业生涯规划、认识“我是谁”、了解“职业”、寻找“职业支撑点”、进行“职业生涯管理”、迈向职场的准备、攻克应聘、保护自身权益、征服你的第一份工作、优秀职场人成功案例等。在内容编排上,以职场最新、最具有说服力的鲜活案例贯穿其中,每个单元设置了案例导入、课堂练习与课后训练,通过形象的互动环节,引导学生更好地认识自我,了解就业环境,实现职业发展规划。

本书适合作为高职高专院校各专业学生的职业生涯规划 and 就业指导教材。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯与就业指导/王林,王天英,杨新惠主编. —北京:中国铁道出版社,2018.3
高等职业院校创新创业教育“十三五”规划教材
ISBN 978-7-113-24317-3

I. ①大… II. ①王… ②王… ③杨… 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(2018)第 038060 号

书 名: 大学生职业生涯与就业指导
作 者: 王 林 王天英 杨新惠 主编

策 划: 邢斯思

读者热线: (010) 63550836

责任编辑: 张文静 冯彩茹

封面设计: 刘 颖

责任校对: 张玉华

责任印制: 郭向伟

出版发行: 中国铁道出版社(100054,北京市西城区右安门西街8号)

网 址: <http://www.tdpress.com/51eds/>

印 刷: 三河市航远印刷有限公司

版 次: 2018年3月第1版

2018年3月第1次印刷

开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16 印张: 15 字数: 350 千

书 号: ISBN 978-7-113-24317-3

定 价: 39.80 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书,如有印制质量问题,请与本社教材图书营销部联系调换。电话:(010) 63550836

打击盗版举报电话:(010) 51873659

前言

中国高等教育已经步入大众化教育阶段，大学毕业生数量连年攀升，2018 届高校毕业生预计将达 820 万人，高校毕业生就业工作难度不断加大，大学毕业生就业成为社会关注的问题。党中央、国务院高度重视高校毕业生的就业问题，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020）》明确将“加强就业创业教育和就业指导服务”作为未来十年的工作重点；党的十九大报告提出“坚持就业优先战略和积极就业政策”，“大规模开展职业技能培训”，“提供全方位公共就业服务”，“促进高校毕业生等青年群体、农民工多渠道就业创业”。当前，职业指导与就业服务工作已成为各级教育行政部门和高校的重要课题。

2010 年，我们组织具有丰富教学和实践经验的高校教师编写了《大学生职业指导》一书，多次印刷，受到了学校师生的一致好评。为了适应新的大学毕业生职业指导工作需要，推进职业指导课程改革，提高教学效果，本次组织重新编写了本书。在编写过程中，我们吸取了最新的教学和科研成果，吸收企业人力资源管理部门的管理经验，并参考了高校毕业生的求职经验，力图编写一本内容新颖、教学流程清晰、实用性较强的就业指导书。

本书分为“大学生职业生涯规划篇”和“大学生就业指导篇”，共 10 个模块，内容包括认知职业生涯规划、认识“我是谁”、了解“职业”、寻找“职业支撑点”、进行“职业生涯规划管理”、迈向职场的准备、攻克应聘、保护自身权益、征服你的第一份工作、优秀职场人成功案例等。在内容编排上，以职场最新、最具有说服力的鲜活案例贯穿其中，模块 1~模块 9 均设置了案例导入、课堂练习与课后训练，通过形象的互动环节，引导毕业生更好地认识自我，了解就业环境，实现职业发展规划。

本书由王林、王天英、杨新惠任主编，李波、王静、李雨锦、刘建彪、石建国任副主编。参加编写的还有石秀霞、王新文、张自儒、周洋、刘媛媛、刘赓、杨瑞雪、陈宓、杨丹、安二红、贾洪敏、颀静莉、郑俊杰等。具体分工如下：王林、王天英负责整书框架及体例的搭建，确定初稿内容，全书的整体统稿；杨新惠、王静负责通稿职业生涯规划部分的素材组织、文字录入、文章校对；李波、李雨锦、刘建彪负责通稿就业指导部分的素材组织、文字录入、文章校对；石建国提供就业创业政策支持。其他人员负责各章节的素材补充工作。

由于编者水平有限，加之时间仓促，书中难免存在疏漏和不足之处，恳请读者批评指正。

编 者

2018年1月

目 录

大学生职业生涯规划篇

模块 1 认知职业生涯规划	2
1.1 你了解职业生涯吗	3
1.1.1 什么是职业生涯	3
1.1.2 金斯伯格的职业生涯 发展理论	3
1.1.3 舒伯的职业生涯发展理论	4
1.2 什么是职业生涯规划	5
1.2.1 职业生涯规划的定义	5
1.2.2 职业生涯规划的特点	5
1.2.3 职业生涯规划的原则	6
1.2.4 职业生涯的阶段划分	7
1.2.5 职业生涯规划中的禁忌	8
1.3 如何进行职业生涯规划	9
1.3.1 自我评估和环境评估	9
1.3.2 职业选择	10
1.3.3 明确目标	11
1.3.4 行动计划与措施	11
1.3.5 职业生涯评估	11
1.4 职业生涯规划 的 5W 法	12
1.4.1 5W 法的要点注释	12
1.4.2 5W 法完成职业生涯规划 的实例	13
1.5 职业生涯规划实例	14
1.5.1 职业生涯规划案例	14
1.5.2 规划路线的要点分析	14
1.5.3 一名大学生的职业 生涯规划	15
1.6 课堂练习	20
1.7 课后训练	22
模块 2 认识“我是谁”	23
2.1 “认识你自己”是最高 的智慧	24
2.1.1 探索职业价值观	25
2.1.2 探索自身性格	28
2.1.3 了解你的职业兴趣	29
2.1.4 了解你的能力	31
2.2 如何进行自我评估	33
2.2.1 自我评估概述	34
2.2.2 自我评估的原则	34
2.2.3 自我评估的 “四维空间”	35
2.2.4 自我评估方法	37
2.3 自我评估示例——理解意义	39
2.4 课堂练习	41
2.4.1 价值观大拍卖	41
2.4.2 职业能力倾向性的 自我测试	42
2.5 课后训练	47

模块3 了解“职业”	49		
3.1 你了解职业吗	49		
3.1.1 职业的特征	50		
3.1.2 职业的要素	50		
3.1.3 职业的分类	50		
3.2 职业认知	52		
3.2.1 了解职业资格	52		
3.2.2 专业探索	53		
3.2.3 行业探索	53		
3.2.4 职业岗位探索	54		
3.3 职业测评	54		
3.3.1 职业测评的类型	54		
3.3.2 人职匹配理论	55		
3.4 职业测评实例	56		
3.5 课堂练习	63		
3.5.1 完成职业信息表	63		
3.5.2 我的家族职业树	63		
3.6 课后训练	64		
模块4 寻找“职业支撑点”	66		
4.1 学会职业环境分析	67		
4.1.1 社会环境分析	67		
4.1.2 经济环境分析	68		
4.1.3 行业环境分析	68		
4.1.4 组织（企业）环境 分析	69		
4.2 做出职业生涯决策	70		
4.2.1 什么是职业决策	70		
4.2.2 职业生涯决策的原则	70		
4.2.3 职业生涯决策的风格 类型	71		
4.2.4 职业生涯决策的方法	72		
		4.2.5 职业生涯决策的步骤	74
		4.3 生涯决策平衡单的实例	75
		4.3.1 决策平衡单的填写 步骤	75
		4.3.2 背景资料	75
		4.3.3 分析生涯决策平衡单	76
		4.4 课堂练习	76
		4.4.1 职业决策风格测试	76
		4.4.2 五步找出自己的职业 方向	77
		4.5 课后训练	78
模块5 进行“职业生涯管理”	80		
		5.1 职业生涯的管理	81
		5.1.1 职业生涯管理的起源	81
		5.1.2 职业生涯管理的含义	82
		5.1.3 职业生涯管理的特点	82
		5.2 职业生涯管理理论	83
		5.2.1 格林豪斯的职业生涯发展 理论	83
		5.2.2 职业锚理论	83
		5.2.3 职业锚理论对职业生涯 规划的启示	85
		5.3 智慧管理职业生涯	86
		5.3.1 时间管理	86
		5.3.2 情绪管理	88
		5.3.3 职场压力管理	89
		5.4 职业锚测评表及解析实例	91
		5.5 课堂练习	93
		5.5.1 情绪表演	93
		5.5.2 时间“四象”法实践	93
		5.6 课后训练	94

大学生就业指导篇

模块6 迈向职场的准备	98
6.1 就业前的心理准备	98
6.1.1 择业中常见的矛盾心理	98
6.1.2 产生矛盾心理的原因	99
6.1.3 毕业生就业心理障碍 及对策	100
6.1.4 毕业生就业心理准备	104
6.2 搜集就业信息	106
6.2.1 搜集哪些就业信息	106
6.2.2 从哪里搜集就业信息	108
6.2.3 如何辨别就业信息的 真伪	110
6.2.4 如何利用就业信息	111
6.3 撰写求职资料	112
6.3.1 求职信的书写与技巧	112
6.3.2 个人简历的书写与技巧	116
6.3.3 推荐表的填写	118
6.3.4 求职材料的制作技巧	119
6.4 塑造良好的职业仪容	120
6.4.1 塑造仪容形象的原则	121
6.4.2 面部修饰	122
6.4.3 发型修饰	126
6.4.4 着装修饰	128
6.5 典型求职材料案例	137
6.6 课堂练习	139
6.6.1 看图测试你的抗压性	139
6.6.2 梳理求职渠道和 求职准备	140
6.7 课后训练	142

模块7 攻克应聘	143
7.1 企业、事业、行政单位招聘 流程	144
7.1.1 企业招聘的基本流程	144
7.1.2 事业单位招聘 基本流程	146
7.1.3 公务员考试流程	147
7.2 求职宝典：仪态礼仪	149
7.2.1 形体礼仪	150
7.2.2 表情礼仪	155
7.2.3 语言礼仪	160
7.3 决胜应聘——面试	167
7.3.1 准备工作马虎不得	167
7.3.2 面试的基本程序	168
7.3.3 面试的主要类型	168
7.3.4 典型的结构化面试	168
7.3.5 面试的方法与技巧	168
7.3.6 面试时应注意的方面	169
7.3.7 面试提问与应答	170
7.4 决胜应聘——笔试	174
7.4.1 笔试的种类	174
7.4.2 笔试的准备	177
7.4.3 笔试应对技巧	178
7.5 面试案例分析	179
7.5.1 艳丽着装，适得其反	179
7.5.2 还没有进门，就拿我 不当回事	179
7.5.3 胜出者总是有其胜出的 道理	179

7.5.4	看似闲谈, 醉翁之意 不在酒	179	8.2.8	什么是可变更和可撤销 的就业协议	190
7.5.5	防不胜防, 试探之中 显真相	180	8.3	读懂《劳动合同法》	191
7.6	课堂练习	180	8.3.1	毕业生如何与用人单位 签订劳动合同	191
7.6.1	礼仪展示训练	180	8.3.2	什么是无效劳动合同	191
7.6.2	体验求职面试	181	8.3.3	如何与用人单位解除 劳动合同	192
7.7	课后训练	181	8.3.4	怎样让你的劳动合同 “滴水不漏”	193
模块 8	保护自身权益	183	8.4	读懂《就业报到证》	193
8.1	大学毕业生的权利和义务	184	8.4.1	报到证的作用	194
8.1.1	毕业生就业过程中 的权利	184	8.4.2	报到证的派遣原则	194
8.1.2	毕业生就业过程中 的义务	185	8.4.3	遗失报到证的补办	194
8.1.3	毕业生保护自身权益 的方式	186	8.4.4	报到证的改派	194
8.2	读懂《毕业生就业协议书》 ..	186	8.5	劳动争议实例	195
8.2.1	什么是《毕业生就业 协议书》	186	8.5.1	是否该交“风险 抵押金”	195
8.2.2	《毕业生就业协议书》 不等于劳动合同	187	8.5.2	是否该交违约金	195
8.2.3	毕业生与用人单位签订 《就业协议书》时的 注意事项	187	8.5.3	是否可以开除孕产期间的 女职工	196
8.2.4	签订《协议书》的三方面应 承担哪些责任和义务	189	8.5.4	试用期应该是多长	196
8.2.5	毕业生不慎将《协议书》 遗失, 怎么办	189	8.5.5	企业该给毕业生上 哪些保险	196
8.2.6	毕业生签订《协议书》 后违约有哪些影响	189	8.6	课堂练习	197
8.2.7	什么是无效的就业 协议	189	8.6.1	招聘陷阱防不胜防	197
			8.6.2	签约模拟训练	200
			8.7	课后训练	200
			模块 9	征服你的第一份工作	201
			9.1	做个“三好”职员	202
			9.1.1	做个好职员	202
			9.1.2	做个好同事	203

9.1.3 做个好下属	204	10.1.2 咬定青山不放松—— 胡文俊	221
9.2 人际素质测评与训练—— 人缘	205	10.2 泰山顶上一青松	222
9.2.1 “人缘”好的人的个性 心理特征	205	10.2.1 方正之士—— 王选院士	222
9.2.2 如何建立良好的 人际关系	205	10.2.2 案例启示	222
9.3 人际素质测评与训练—— 合作能力	207	10.3 创意成就当代 IT 新秀	223
9.3.1 什么是合作能力	207	10.3.1 IT 新秀案例	223
9.3.2 如何协调人际关系	207	10.3.2 IT 新秀成功启示	224
9.4 人际素质测评与训练—— 社交能力	208	10.4 “大学生创业中心之子” 薛成义	225
9.4.1 社交心理	208	10.4.1 创业历程	225
9.4.2 人际关系心理适应标准 及其协调的表现	209	10.4.2 案例启示	225
9.5 职场适应力测试	210	10.5 21 世纪的职场生存法则—— 个人品牌	226
9.5.1 职商测试	210	10.5.1 典型案例——优秀项目 经理张会庭	226
9.5.2 职业成熟度测试	211	10.5.2 案例启示	226
9.6 课堂练习	213	10.6 勤奋是我生命的发动机—— 唐骏	227
9.6.1 讨论“职场新人最受欢迎 的十种品质”	213	10.6.1 我的成功“4+1”理论	227
9.6.2 从《半月传》和《老炮儿》 看职场法则	215	10.6.2 一个天天到教育部门口 “上班”的研一学生	227
9.7 课后训练	217	10.6.3 一个小发明救了一个 知名公司，也成就了 我自己	228
模块 10 优秀职场人成功案例	220	10.7 课后训练	229
10.1 黑马是这样诞生的	220		
10.1.1 田径黑马——刘翔	220		

大学生职业生涯规划篇

本篇的主要目标是帮助学生建立职业意识，促使其设计自己的职业生涯。“以终为始”，只有先确立目标，才能通过努力去实现目标。职业生涯规划是学生迈向职场的第一步，它的作用不仅仅只是“找一份工作”。

学习要点：

- 了解职业生涯规划
- 进行自我评估
- 进行职业选择
- 管理职业生涯

模块1

认知职业生涯规划

职业生涯的规划不是一次性的，而是阶段性的，需要在实践中不断完善。阶段设计是整个职业生涯规划链中的一环，一般包括：在自我剖析和环境分析的基础上确定职业定位、明确职业目标，采取一系列实现这些目标的措施，并根据实践结果不断修正。每个阶段设计都是下一个阶段设计的基础，为下一阶段设计做好准备是每个阶段设计必须包括的要点之一。

本模块的学习重点是了解职业生涯、职业生涯规划的含义，掌握职业生涯规划的基本步骤。重点掌握职业生涯初期规划，以帮助自己在校期间进行有效的职前准备。

案例导入

美国哈佛大学曾针对 1970 年的毕业生做了一项长达 25 年之久的目标研究——“哈佛精英的人生轨迹”研究。

研究者发现：3%的毕业生有清晰且长期的目标；10%的毕业生有清晰但比较短期的目标；60%的毕业生目标模糊；27%的毕业生没有目标。那么，这些持有不同人生目标的毕业生 25 年后（即 1995 年）生活状况如何呢？

3%有清晰且长期目标的毕业生：25 年来，几乎不曾更改自己的人生目标，都朝着同一个方向不懈努力，25 年后，他们都成了社会各界的顶尖成功人士，他们中不乏白手创业者、行业领袖、社会精英。

10%有清晰但比较短期目标的毕业生：大多生活在上层，短期目标不断被达成，生活状态稳步上升，成为各行各业不可或缺的专业人才，如医生、律师、工程师、高级主管等。

60%目标模糊的毕业生：几乎都生活在社会的中下层，过着安稳的生活，有着稳定的工作，没有什么特别的成绩，平平淡淡地生活着。

剩下 27%从来没有目标的毕业生：几乎都生活在社会最底层，生活过得很不如意，常常失业，靠社会救济，并且常常抱怨他人、抱怨社会、抱怨世界。

“哈佛精英的人生轨迹”研究结果证明：没有目标就没有成功，目标决定了一个人成就的大小，目标决定着一个人的生活状态。一个人有什么样的目标，就有什么样的生活。

【思考】我想干什么？我能干什么？我该干什么？

1.1 你了解职业生涯吗

希腊神话中有一个故事：狮身人面怪兽“斯芬克斯”（Sphinx）盘踞在忒拜城外，常用晦涩、稀奇古怪的谜语为难过往的行人。如果有人能够回答它的问题，它会从高高的金字塔上跳下去，否则，它就会把人吃掉。

英雄俄狄浦斯为了逃脱命运的追捕而逃到了那里，斯芬克斯向他提出了谜面：“什么动物早晨用四条腿走路，中午用两条腿走路，晚上用三条腿走路？”

“这不就是人吗！”俄狄浦斯笑着回答，“当人在幼儿的时候，他们需要手脚并用，才能走路；到了成年的时候，他们用两条腿走路；当可怜的人老了的时候，就有了他们的第三条腿——拐杖！这个谜语的谜底就是——人！”

司芬克斯羞愧难当，从金字塔上跳了下去，到忒拜城的路从此畅通了。

这个故事揭示了人的生命有不同的阶段，不同的阶段有不同的特征。谜语中用早、中、晚来隐喻人生的新生期、成长期和衰老期，俄狄浦斯意会了这种隐喻给出了正确的答案。同样，人的职业生涯也有不同的阶段。

1.1.1 什么是职业生涯

职业生涯就是一个人的职业经历，它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，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（中国职业规划师协会的定义）。

我国《现代劳动关系辞典》的定义是：职业生涯是一个人一生中在职业活动上的全部经历。

职业生涯的基本理论反映了生涯发展的一般规律，通过对这些理论的学习和应用，可以使进行职业生涯规划时避免走弯路。下面简要介绍几种比较成熟、影响深远的职业生涯发展理论。

1.1.2 金斯伯格的职业生涯发展理论

美国著名职业指导专家金斯伯格，对职业生涯的发展进行过长期的研究。金斯伯格的职业发展理论将人的职业生涯分为幻想期、尝试期和现实期。

1. 幻想期

幻想期是指处于 11 岁之前的儿童时期。儿童们对大千世界，特别是对于他们所看到或接触到的各类职业工作者充满了新奇的感觉，幻想着长大后要成为什么。这个时期职业需求的特点是：单纯凭自己的兴趣、爱好，不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇，完全处于幻想之中。

2. 尝试期

尝试期是指 11~17 岁的时期。这是由少年儿童向青年过渡的时期。在此阶段，人的心理和生理迅速成长、发育和变化，开始有独立的意识，价值观念开始形成，知识和能力迅速增长，初步懂得了社会生产和生活的经验。此时期职业需求的特点是：有职业兴趣，但不仅限于此，能较客观地审视自身各方面的条件和能力；开始注意职业角色的社会地位、社会意义，

以及社会对该职业的需要。

3. 现实期

现实期是指 17 岁以后的青年年龄段。即将步入社会劳动,能够客观地把自己的职业愿望或要求,同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要较紧密地联系和协调起来,寻找适合于自己的职业角色。该时期所需求的职业不再模糊不清,已有具体、现实的职业目标,最大特点是客观性、现实性,讲求实际。

1.1.3 舒伯的职业生涯发展理论

美国著名生涯专家舒伯(Donald E.Super)综合阐述生涯发展阶段与角色彼此间的相互影响,创造性地描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形——生涯彩虹图,形象地展现了生涯发展的时空关系,更好地诠释了生涯的定义。

舒伯认为可以根据年龄将每个人生阶段与职业发展相配合,且每个阶段各有其自己的发展任务。他把人的职业发展划分为五个大的阶段。

1. 成长阶段

从 0~14 岁为成长阶段。此阶段的儿童经历了从好奇、幻想到感兴趣,再到有意识地培养职业能力的逐步成长的过程。这一阶段可具体分为三个成长期。

(1) 幻想期(10 岁之前):儿童从外界感知到许多职业,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满了幻想,并常进行模仿。

(2) 兴趣期(11~12 岁):以兴趣为中心,理解、评价职业,开始做职业选择。

(3) 能力期(13~14 岁):开始考虑自身条件与喜爱的职业是否符合,有意识地进行能力的培养。

2. 探索阶段

从 15~24 岁为探索阶段。此阶段主要进行择业、初就业,其中也可分为三个时期。

(1) 试验期(15~17 岁):综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会,开始进行择业尝试。

(2) 过渡期(18~21 岁):进入劳动力市场,或者进行专门的职业培训。

(3) 尝试期(22~24 岁):选定工作领域,开始从事某种职业。

3. 建立阶段

从 25~44 岁为建立稳定职业阶段。此阶段经过两个时期。

(1) 尝试期(25~30 岁):对初就业选定的职业不满意,再选择、变换职业工作,变换次数因人而异;也可能满意初选职业而无变换。

(2) 稳定期(31~44 岁):确定最终职业,开始致力于稳定的工作。

4. 维持阶段

在 45~64 岁这段时间内为维持阶段,在此阶段劳动者一般达到常言所说的“功成名就”的程度,已不再考虑变换职业工作,只力求维持已取得的成就和社会地位。

5. 衰退阶段

衰退阶段即 65 岁以后,其健康状况和工作能力逐步衰退,即将退出工作,结束职业生涯。此阶段可分为两个时期。

(1) 减退期(60~70岁):工作速度变慢,工作责任或性质也发生改变,以适应逐渐衰退的体力与心理,许多人会找份代替全职的兼职工作。

(2) 退休期(71岁至死亡):愉快地适应完全停止工作的境况,或适应困难、郁郁寡欢,或老迈而死。

1.2 什么是职业生涯规划

如果把一个人一生的职业生涯比作一次旅行,那么出发之前最好先设定旅游线路,这样才不会错过梦想已久的风景。许多人愿意花几个星期甚至更长的时间去计划一次旅行,却不愿意花少许时间去规划关乎自己一生的职业生涯。你会设计自己的职业生涯规划吗?你知道有哪些因素会妨碍你理想的实现吗?你知道如何才能找到一条适合自己的人生道路,朝着理想自由飞翔吗?

1.2.1 职业生涯规划的定义

职业生涯规划简称生涯规划,又称职业生涯设计,它是指个人与组织相结合,在对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析与权衡,结合社会的需求,根据自己的职业倾向,确定最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。

职业生涯规划贯穿、涵盖了整个人生的发展期,它要解决的是个人将在怎样的职业领域以及如何在其间得到发展、打算取得怎样的成就等问题。大学生进行职业生涯规划,不仅能帮助自己实现目标,更重要的是有利于了解自己,掌握自己的竞争优势,并能为获得自己认为理想的职业去做好各种准备。

1.2.2 职业生涯规划的特点

掌握职业生涯规划的特点,对做好规划是有帮助的。职业生涯规划的共同特点是独特性、终身性、发展性、综合性。下面分别予以阐述。

1. 独特性

每个人都有自己的特点,有与众不同的成长背景及机遇,因此必须从自己的特点、特长出发来进行职业生涯规划。职业生涯规划因人而异,比如从哈佛退学的比尔·盖茨,投身于软件事业并成为世界首富,这是职业生涯规划成功的一个典型事例。人们将盖茨的成功作为理想与追求是可以的,但创业的过程和结果绝不可能和他完全相同,因为背景、文化、机遇已经不同,还存在潜在的、看不见的各种因素的影响。人们可以学习他、超越他,但不能盲目地模仿他。

2. 终身性

不仅是大学生,每个人人生发展的全过程——从小孩到老人,都涉及职业生涯规划这一课题,只是有的人是自觉完成的,有的人是在无意识间完成的。小时候孩子们玩过家家时,有人爱扮医生,有人爱扮妈妈,有人爱扮解放军……这已经是职业生涯规划的萌芽。五六十岁的人一样有自己的生涯规划。有一位60岁的老人参加了生涯规划课程的学习,意识到虽然自

己已经退休，但自己的职业生涯可能还有 20 多年甚至更长，他感慨地说：“我如果学习三年，还可以工作十五六年……”像这样退休后发挥余热或办学或兼职或上老年大学学习新专业、新技能的人比比皆是，有人退休后学绘画，甚至还举办了画展，成为画家。

3. 发展性

随着认知不断成熟、能力不断提高、世界不断变化，职业生涯也可以、也需要进行多次规划。例如，曾经在中国 IT 界很知名的 MySee 的总裁高燃，2003 年从清华新闻系毕业时，选择了记者职业，但 9 个月后开始自己创业，并且是跨行业性的创业。

4. 综合性

如果把生命看作一个横截面，每个人在某一时间段内同时有多重身份。如一位五十岁左右某高校的系主任，他在单位主持工作时是领导，在与同事共同研究问题时是伙伴，在学生面前是老师，在“充电”时他是学生，在孩子面前他是家长，在他父母面前是晚辈……所以在进行职业生涯规划时要涉及工作、学习和生活的多个方面，具有很强的综合性。

1.2.3 职业生涯规划的原则

人生历程与时光一样，不能倒转，不能重新来过，例如，大学毕业以前是职业准备期，如果在此期间不努力学习，学业完成得不好，再想返回去重新来学，那不仅浪费了时间，困难也倍增。因此必须珍惜光阴，紧紧抓住每一个“今天”。职业生涯规划作为对人生职业的预期和计划，更不能有一点马虎。从头再进行规划的损失实在太太大，因此要熟悉制订职业生涯规划的原则，把握住规划的大局，这样才可能避免“走弯路、乘错车”。

1. 按需选择原则

必须顺应社会的需要来规划职业生涯。选择职业作为一种社会活动，必然受到一定的社会制约。在市场经济条件下，任何人都有选择职业的自由。但这种自由是相对的、有条件的。如果人们的择业脱离了社会的需要，就必将被社会淘汰。大学生进行职业生涯规划时，要做到社会利益与个人利益的统一，以及社会需要与个人愿望的有机结合；应积极把握社会人才需求动向，把社会需要作为出发点和归宿点；以社会对个人的要求为准绳，既要看到眼前利益，又要考虑长远发展，既要考虑个人因素，也要自觉服从社会需要。

2. 发挥能力特长原则

能力特长是人们成功地完成某种活动所必须具备的个性心理特征，是人们在社会实践中表现出来的心智力量。按照自己的能力特长进行职业生涯规划是一个重要原则。任何一种职业都需要一定的能力，不同的职业有不同的能力要求。按照目前的统计，社会职业就有 1 838 种。任何一种职业技能都要经过学习或培训才能为劳动者所掌握。人的一生很短暂，任何人都不可能在一生中掌握所有的社会技能。所以，能力特长对职业选择起筛选作用，是求职择业和事业成功的重要保证。例如，著名运动员刘翔，因为具有体育特长尤其是跑步时特别富有节奏感，因此从短跑、跳高改为跨栏，终于在北京时间 2006 年 7 月 12 日凌晨，在瑞士洛桑国际田径大奖赛上，以 12 秒 88 的成绩夺得了男子 110 米栏的冠军，并打破了沉睡 13 年之久的、由英国名将科林·杰克逊创造的 12 秒 91 的世界纪录，成为中国田径史上一个辉煌的里程碑。因此，在对自己的能力特长有一个正确认识和评价的基础上，根据自己的能力特长来规划职业生涯是十分重要的。

3. 根据个人兴趣和爱好原则

能力特长不等于兴趣爱好。根据使自己愉悦的“快乐”原则进行职业生涯规划也是一种明智的选择。兴趣使个体积极探索事物,带有积极色彩的心理倾向,这种倾向常有稳定、主动、持久等特征。兴趣是最好的老师,是最初的动力和成功的希望。如果对学习、对工作产生了浓厚的兴趣,就能在学习和工作中具有并能保持高度的自觉性和积极性,就会在学习或工作中取得成就。反之,如果对学习或工作没有兴趣,就不可能将自己的全部精力投入到学习或工作中去,因此也就很难取得成功。当然,兴趣爱好也并不总是起正向的驱动作用,有时它也会是一种耗散力。譬如,有的人在同一时间段内兴趣太广泛,由于时间和精力有限,最终他们所关注的都只是表面,无一深入。因此,在一定时间内假如有较多的兴趣面,则一定要以主要兴趣点为主来考虑规划。

1.2.4 职业生涯的阶段划分

职业生涯是一个时间段概念,因此又称为职业生涯期或事业生涯期。职业生涯是指一个人一生连续从事职业、承担工作和职务的时间过程。一般而言,它由职业准备期、职业选择期、职业适应期、职业稳定期、职业衰退期五个相互联系的阶段组成。

1. 准备期

大学毕业以前是职业准备期,是为将来从事的职业进行知识储备和能力储备的时期。这个时期应当以学业为重(重点做好自主学习规划),同时还要尽可能地了解和感受社会。例如,进行社会调查,包括产品销售调查、市民生活质量调查、行业现状调查、求职渠道调查、利用假期打工等。通过这些社会实践活动,对社会有一个初步的认识,并在实践中锻炼和提高自己的综合素质。

2. 选择期

大学毕业后的1~3年是职业选择期,是事业的起步阶段。凡事开头难,起步如何直接关系到今后的成败。这一阶段的主要任务是在充分做好自我分析和环境分析的基础上,选择适合自己的职业,科学地设定自己的人生目标,制订以后的职业发展计划。每个人的职业选择期长短不一,主要取决于个人的关键能力水平的高低。

3. 适应期

工作后的3~5年属于职业适应期。在这期间,要学会做事、学会共事、学会求知。学会做事就是在找到合适的工作后,尽快熟悉业务、了解工作环境和工作上的人脉关系,用超出常人的“加速度”尽快成为单位的业务骨干。学会共事即和谐地与人相处,大事讲原则、小事讲风格,与人为善,创造良好的工作氛围。学会求知指的是工作后需要继续学习和提高,此时学习更具有方向性和目的性。要结合职业的需要,通过学习,努力成为所在部门的行家,最好是不可或缺的行家。

4. 稳定期

度过职业适应期到50岁左右是职业稳定期。职业稳定期是职业生涯中时间最长、精力最充沛、经验和教训最深刻、工作效果最好、发展和成就事业最宝贵的时期。在此期间,要根据形势的变化和自身的条件,关注本行业的新技术及其发展趋势,关注人脉的拓展和加固,善于学习、善于工作、善于调节,适时修订目标,向更高更远的目标挺进。