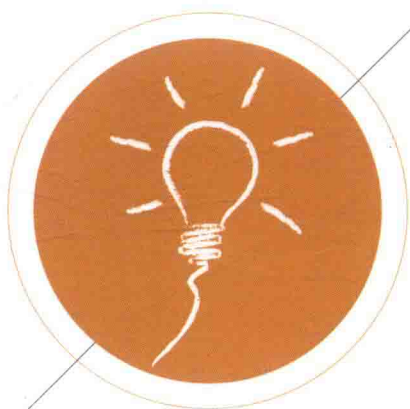


Career
Management
and
Development of College Students

大学生职业生涯
规划与发展

何 萍 陆 丹 主 编
段静琰 王 晶 副主编

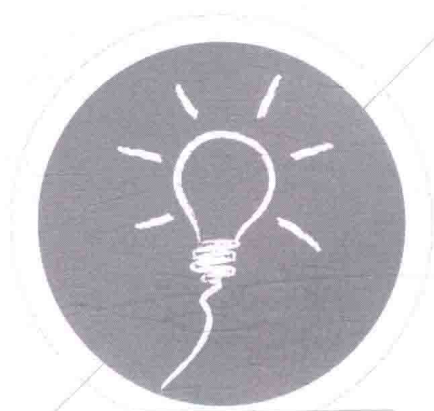


经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

Career
Management
and
Development of College Students

大学生职业生涯规划 规划与发展

何 萍 陆 丹 主 编
段静琰 王 晶 副主编



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划与发展/何萍, 陆丹主编. —北京: 经济管理出版社, 2018. 5
ISBN 978-7-5096-5701-0

I. ①大… II. ①何…②陆… III. ①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 (2018) 第 053114 号

组稿编辑: 陆雅丽
责任编辑: 杜 菲 陆雅丽
责任印制: 黄章平
责任校对: 陈 颖

出版发行: 经济管理出版社
(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn
电 话: (010) 51915602
印 刷: 北京九州迅驰传媒文化有限公司
经 销: 新华书店
开 本: 787mm×1092mm/16
印 张: 13.25
字 数: 239 千字
版 次: 2018 年 5 月第 1 版 2018 年 5 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978-7-5096-5701-0
定 价: 62.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前 言

随着高等院校招生规模的不断扩大,毕业生人数不断增加,大学生就业问题一直备受社会各界的高度关注和重视。面对严峻的大学生就业形势,2008年,教育部要求全国普通高等学校将就业指导课程作为必修课程纳入教学计划,各地教育主管部门做出明确安排和部署,高校要切实将就业指导课程纳入人才培养工作,列为“一把手”工程,做好相关工作,要求将就业指导课程建设和效果列入就业工作评估范围。在2016年全国“两会”上,教育部副部长林蕙青再次强调,教育部将积极推动高校在加强课程建设、提高课程质量上下功夫,切实帮助学生结合个人志趣,了解社会需求,选择适合自己的就业岗位。编著一本系统性和实践性强的职业生涯规划教材,是实现课程具有针对性和实效性的重要保障。

自2008年起,本书编写团队就为学生讲授职业生涯规划课程,在教学过程中,团队进行了大量的教学模式探索,构建了全面、完整、连贯的教学体系。通过职场人士进课堂、情境模拟、自我测试、模拟面试、职场体验、案例与视频等多种教学形式,让学生在体验式学习中进行自我的职业生涯规划。课程教学收到了良好的效果,激发了教学团队编写本教材的信心。

本书具有以下几方面的特点:

(1) 注重职业生涯规划理论知识和实践的系统性。本书的理论知识体系是围绕职业生涯的选择和发展而展开的,包含了职业生涯规划的核心内容,把职业选择的匹配过程、发展过程、决策任务过程以及职业生涯的五个阶段做了较全面的阐述,有助于学习者对职业生涯规划整体的认识和全面的把握。

(2) 突出内容的完整性和实用性。本书从学习者生涯发展规律和用人单位对人才需求的实际出发,构建了完整的内容体系。特别强调了个人发展在职业生涯规划和发展中的重要性,并就如何适应职场、做好职业生涯规划作了翔实的介绍。

(3) 强调体验式的学习模式。本书倡导“做中学”、“玩中学”、“学中学”、“错中学”的教育理念。在相关知识点，均设计了体验探索活动，以帮助学习者通过体验式学习的方式，掌握各知识点，熟悉相关知识点的探索方法和途径。学习者在体验、探索、思考、实践、总结、反思中进行自我调适、设计和规划职业生涯。

本书的出版得到了太多人的关心、鼓励与支持。特别感谢黄天中教授在百忙之中给予学术上的指导。承蒙经济管理出版社编辑陆雅丽女士、杜菲女士在本书编写过程中所给予的悉心指导和严格要求，使本书得以顺利按时出版。本书的编写由何萍完成第三章、第四章，陆丹完成第一章，陆丹、王博宁完成第二章，陆丹、王秋完成第五章，段静琰完成第六章，段静琰、刁自谦完成第七章，王晶完成第八章。本书在编写过程中，参阅了大量的文献和研究资料，书后列出了主要参考文献。限于水平和时间，书中难免有疏漏之处，敬请谅解。

由于编者水平有限，书中的缺陷在所难免，恳请各位专家和读者批评赐教，以便进一步修订和完善。在此一并表示衷心感谢！

组稿编辑：陆雅丽
13801310867

责任编辑：杜 菲 陆雅丽

封面设计：王 军

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
一、职业生涯规划的诠释	2
二、职业生涯的选择与发展理论	4
三、体验式学习与职业生涯规划	12
第二章 个人评估	21
一、了解自己	21
二、定义成功	36
三、用人单位的期望	41
四、制订自我提升的目标	42
第三章 个人发展	49
一、沟通技能	49
二、培养积极的态度	61
三、压力与冲突管理	63
四、时间管理	80
五、认识周围的世界	86
六、角色楷模	87
第四章 职业路径	89
一、工作与职业	89

二、职业的发展趋势	90
三、职业信息探索	93
四、职业环境探索	97
五、构建职业路径	100
第五章 求职资料	105
一、求职信	106
二、简历	112
三、推荐信	120
四、求职资料自查	122
第六章 成功面试	125
一、面试的类型	125
二、面试内容	128
三、面试前的准备工作	130
四、面试礼仪	137
五、面试策略及技巧	144
六、面试后的工作	151
第七章 初入职场	157
一、开始工作	157
二、制订职业计划	164
三、自我完善	172
第八章 职业生涯管理	179
一、与工作一起成长	179
二、自我激励	186
三、职业素养	194
参考文献	203

第一章 职业生涯规划概述

学习目标:

- 了解职业生涯、职业生涯规划、生涯规划的概念及其它它们之间的关系。
- 了解职业生涯的选择和发展理论，掌握职业选择的决策方法。
- 掌握体验式学习在职业生涯规划中应用的方法和途径。

在很多人的眼里，大四学生的状态应该是精神饱满、意气风发，对即将踏入社会、走向工作岗位充满了信心和期待……可是，绝大部分大四学生真实的状态恐怕与之相反。在笔者访谈的过程中，常常会听到他们的感叹或抱怨，“时间去哪儿啦，怎么一眨眼的工夫就毕业了呢？”“大学四年，似乎什么都没有学到！”“我还没有准备好呢，怎么就毕业了！”“今年找工作真难！”“家里没钱、没背景，肯定是找不到什么好工作了！”“毕业季=失业季”，等等。在诸如此类的话语中，同学们开启了茫然择业模式，要么随波逐流，要么听从父母的安排，要么凭直觉，要么继续读研逃避就业……就这样，在慌忙中确定了自己的选择，然后告诉自己“这就是命！”同学们匆匆选择的后果会怎样？工作了一段时间后，新一轮的感叹或抱怨随之而来，“女怕嫁错郎，男怕入错行，家人为什么给我选择这样的工作啊，真倒霉！”“这个工作根本不适合我呀，但是，我能怎么办？”“唉，大学四年不混日子就好了！”“真是郁闷，这份工作，我一点兴趣也没有！”……上述是同学们择业、就业的真实写照。

麦可思研究院在《2016 年中国本科生就业报告》^① 中，邀请已经工作的毕业生（毕业三年）选择自己认为职场中最重要的职业能力有哪些，排在前三位的职场工作能力分别是职业规划能力、自我定位能力、持续学习能力。

由此可见，职业生涯规划不仅是在大学期间非常重要的一门必修课，同时也是步

^① 麦可思研究院. 2016 年中国本科生就业报告 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2016: 196-198.

入职场后应具备的一种必备且重要的能力。

一、职业生涯规划的诠释

（一）职业生涯

米切尔·阿瑟（Michael Arthur）、道格拉斯·霍尔（Douglas Hall）和芭芭拉·洛伦兹（Barbara Lawrence）认为，职业生涯就是个人长期从事一系列工作的经历。

职业生涯是指与工作相关的整个人生历程。^① 在这一定义中，“与工作有关的经历”是广义的，它包括：①客观事件或情境，如工作岗位、工作职责或行为以及与工作相关的各种决策；②对与工作有关的事件的主观解释，如工作志向、期望、价值观、各种需求以及对特殊工作经历的感受。图 1-1 概括了假设的职业生涯包含的一些重要因素。其中要注意的是，仅凭这些因素来考察客观事件，并不能提供一种对个人职业生涯的全面、丰富的理解。同样地，完全依靠主观感受和价值观，也不能对某一职业生涯的复杂性做出公正的评判。因此，主观成分和客观成分都是必不可少的。

职业生涯应消除的误区主要有：

（1）个人的职业角色必须与所学专业一致。例如，所学专业是会计，将来的职业就必须是与会计有关的工作。

（2）固守某一种职业。例如，职业生涯的几十年都在同一家单位/岗位工作。

（3）职业生涯的目的是不断得到职位的晋升。例如，固执地认为，工作 3 年应该晋升为副科长，工作 5 年应该晋升为正科长，等等。

（4）职业生涯仅仅是找工作时才存在的一种状态。事实上，无论何人，只要参加了与工作相关的活动，就是在继续其职业生涯。

（二）职业生涯规划

职业生涯规划是个人对自己职业生涯进行的设计和规划。职业生涯是一个动态和发展的过程，职业生涯规划围绕职业准备期、职业选择期、职业适应期、职业稳定期、职业能力衰退期以及职业结束期六个部分进行展开。

职业生涯规划不是社会或学校强加在个人身上的实施方案，而是同学们在内心动力的驱使下，结合社会职业的要求和社会发展利益，依据现实条件和机会所制订的个

^① 杰弗里·格林豪斯，杰勒德·卡拉南，维罗妮卡·戈德谢克. 职业生涯管理 [M]. 王伟译. 北京：清华大学出版社，2006：8-11.

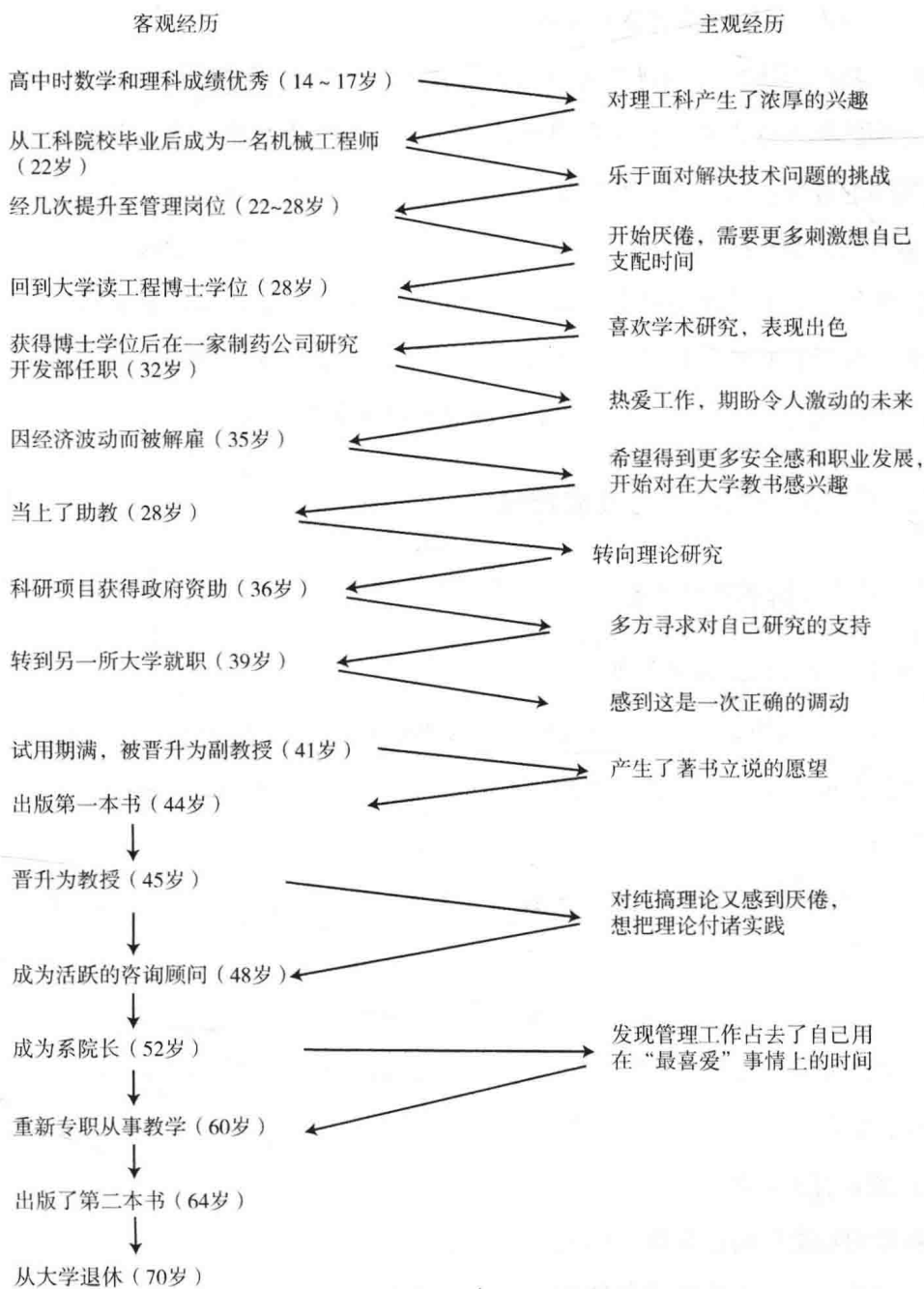


图 1-1 某种假设职业生涯的客观因素和主观因素

人化的实施方案，所以，从个人的角度来讨论职业生涯规划，主要内容包括：自我认识（价值观、兴趣、性格、能力和情商），自我规划（确定职业方向和目标，制订职业发展道路计划），自我管理（明确需要进行的个人发展、自我学习、提升准备和行动计

划), 自我实现 (反馈评估, 修正完善)。^①

通常, 我们会将生涯规划等同于职业生涯规划。根据所涉及对象的略微差别, 大致可将生涯的释义分为两类: 一是以有薪资收入的人群为对象, 强调职业的特性, 注重的是局部的过程; 二是以所有的生命个体为对象, 强调生命过程为特征, 突出生涯是一个生命从开始到终止的过程。所以, 职业生涯规划属于第一类解释, 而生涯规划属于第二类解释。生涯规划具有连贯性和整体性, 涵盖了生命从开始到结束, 包括生命、生存、生活和职业的统筹。而职业生涯规划, 只是整体生涯的一个阶段, 职业生涯规划 and 生涯规划是一体的两面, 职业生涯是方向, 生涯规划是基础。

二、职业生涯的选择与发展理论

(一) 职业生涯的选择理论

1. 职业选择是一个匹配的过程

1908 年, 美国的弗兰克·帕森斯 (Frank Parsons) 为了帮助年轻人和成年人梳理这个日渐复杂的职业选择过程, 提出了特质因素论, 这是用于职业选择与职业指导的最经典的理论之一。

帕森斯的理论极为盛行, 他在 1909 年所著的《职业选择》一书中, 明确提出了职业选择的三大要素:

(1) 自我了解。性向、成就、兴趣、价值观和人格特质等。

(2) 获得有关职业的知识。信息的类型 (职业的描述、工作条件、薪水等)、职业分类系统、职业所要求的特质和因素。

(3) 整合有关自我与职业世界的知识。

帕森斯的理论强调: 在做出职业选择之前首先要评估个人的能力, 因为个人选择职业的关键就在于个人的特质与特定行业的要求是否相配; 其次要进行职业调查, 即强调对工作进行分析, 包括研究工作情形、参观工作场所、与工作人员进行交谈; 最后要以人职匹配作为职业指导的最终目标。帕森斯认为只有这样, 人才能适应工作, 并能使个人和社会同时得益。

帕森斯被认为是一个结构取向理论家。结构取向理论把生涯问题和角色看作是一

^① 黄天中. 生涯规划——体验式学习 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2009: 16.

个时间点上发生的事件，即在个人生活中某一时刻所发生的事。这类理论强调选择什么以及将个人与环境相匹配。帕森斯分别独立地聚焦于每一个职业选择或生涯选择。他试图考察与个人选择和职业选择相联系的所有因素。帕森斯强调，制定生涯决策时需要掌握有关个人及其各种选择的良好信息。对帕森斯而言，最后的一步是，人要仔细运用逻辑和推理的技能来决定哪种选择最佳。一个人如果缺乏对自己和职业或工作的信息，或者推理技能不足，那么他就会做出不适宜的职业选择。帕森斯认为，高水平的自我评价、职业和就业信息，再加上专业的咨询专家，是帮助人们解决职业生涯问题的核心。

唐纳德·舒伯（Donald Super）是过程取向理论家的代表人物。过程取向理论把生涯问题和决策看作是各种事件和选择在一生中的发展过程，这一发展过程随个人年龄增长变得日渐复杂。过程取向理论家探索年龄、学习、成熟和人格对职业生涯选择的影响方式。结构取向理论家关注某一特定的选择情境，而过程取向理论家则关注个人的决策模式、风格和生活情境。他们强调学习如何正确理解生涯发展过程和良好的决策制定过程，而不是任何特定选择的结果。

舒伯于20世纪50年代初引入有关生涯发展的新的思考方式。例如，他注意到职业选择部分基于个人的自我意识，即个人对自己的看法，或者说是经过实践检验后形成的心目中的自我。换句话说，我们的自我意识包括我们认为自己所拥有的东西：价值观、兴趣、性格、能力等。这个观点将人格概念和职业概念紧紧联系起来，从而产生了他的生涯理论。他认为，由于职业可以选择，人们可能扮演与自我意识相适应的角色。一个人在进行职业选择时也就“贯彻”了自我意识。也就是说，我们选择的职业应该是与自我意识的主要内容相适应的。现实中的很多情况也是如此：人们提出自我的概念，对一系列职业形成印象和信念，然后步入与自我意识最匹配的职业领域。例如，小刘认为自己很内向，喜欢安静的环境，不喜欢与人交流，喜欢做一些与资料有关的事。在研究了很多的职业后，小刘很可能会得出以下结论：从事会计工作是最适合他的选择，会计的工作内容和工作环境，与他自己的综合状态是最吻合的。小刘选择会计工作，就是对他自我意识的“贯彻”。

2. 职业选择是一个发展的过程

当我们实际进行职业选择时，是不能像很多同学对待期末考试——“临时抱佛脚”的。例如，小王立志毕业后成为一名主持人，这个想法并不是突然出现在脑海里的，

而是随着时间演变发展形成的一个职业目标。

我们决定从事某一具体职业的决策，其实是由一系列的决策组成的，它会涉及整个人生各个重要的关头。小王要成为主持人，可能在中学的时候就参加了与主持相关的活动。大学时，最好选择播音主持专业（如果未能如愿以偿，可以辅修或通过各网络教育平台自学相关的课程），还需要参加播音类社团，在各级各类的活动中进行主持训练，假期参加一些与主持有关的活动，如担任某商场产品宣传的主持人、婚礼的主持人等。正是有了这一系列教育和职业方面的决策并付诸实际行动，某种职业选择的目标才得以实现。

正如舒伯提到的，人们形成、区分和修正自我意识需要一个很长的时期。要发现和培养自己的兴趣、性格、价值观和能力，是需要花时间去体验的。了解不同行业的信息、不同职业和工作的信息也是需要花时间和精力。我们只有通过收集信息、分析和评估信息，才能找到与之有用的信息，才能用真实的、准确的信息替代之前的“脑洞大开”或“自由联想”。只有获得真实的信息，才能让我们更加自信地选择属于自己的职业或拒绝一些职业。

舒伯强调，个人只有在经历了多个发展阶段并有所收获后，才能形成自我意识，进而转化为有关职业的内容，最后才能决定自己应当选择哪种职业。他认为，人们在其职业生涯发展中会经历五个阶段：成长期、探索期、立业期、保持期和下降期。收集相关的职业信息，通过体验实践来验证信息与自我的联系等活动会贯穿不同的职业生涯阶段。我们可以通过观察来了解自己、了解各行各业的工作。青少年在家、学校、社会活动中都可以对职业进行观察。他们在家时，通过对父母、兄弟姐妹、朋友、亲戚、邻居的观察，并与其交流，会联想出各种角色的工作状态，在平时自己做事的过程中，慢慢懂得自己更像谁，做哪种类型的事更加得心应手，渐渐地形成了自我意识，自己在未来要扮演的角色开始初显端倪了。在学校学习知识的过程中，我们也能很好地发现自己。在学习不同的课程时，我们会发现，很容易被一些课程吸引，会愿意主动地去学习，进行深入的探究，同时还会发现，在学习的过程中，已经逐步形成了自我的学习风格。在课余时间，你也许会参加到不同类别的社团活动中，参与活动的过程，不仅锻炼了自己的能力，还会挖掘到你的兴趣所在，自我的价值观逐渐形成。就这样，我们逐渐地成熟起来，自我的意识开始越来越稳定、清晰和现实，在不同的发展阶段对职业有着循序渐进的认识和思考。

3. 职业选择是一个决策任务

在职业选择的过程中，人们会更加深入地了解各行各业，尽可能地选择职业和自我的价值观、兴趣、性格和能力的相互匹配。由此发展出很多的职业决策模型，如大卫·奥斯本（David Osborn）的基本假设：人们根据补偿法或比较法来做职业决策。也就是说，人们用工作的有利方面抵消不利方面。又如维克托·弗鲁姆（Victor Vroom）提出的期望理论，其本质上是一种理性的、需要计算的、目标导向型的决策模型。这个模型认为，人们选择的都是可以带来合意结果的行为。本书较倾向的决策模型是盖瑞·彼得森（Gary Peterson）、詹姆斯·桑普森（James Sampson）和罗伯特·里尔登（Robert Reardon）基于信息加工理论提出的 CASVE 循环模型，即沟通（Communication）、分析（Analysis）、综合（Synthesis）、评估（Valuing）和执行（Execution）来表述这个做出决策的过程。通过改进这五种认知信息加工技能，个体可以改善其职业决策的能力（见图 1-2）。

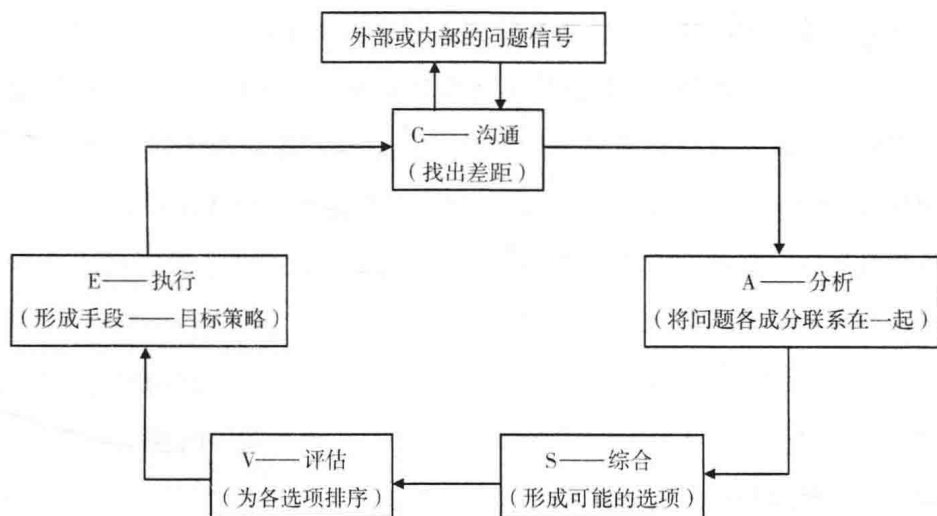


图 1-2 CASVE 循环

资料来源：侯志瑾，伍新春. 职业生涯发展与规划 [M]. 北京：高等教育出版社，2005：68.

（1）沟通。CASVE 决策过程的第一阶段，因为在这个阶段我们收到了关于理想与现实情境之间存在差距的信息。这些信息可能通过内部或外部的信息交流途径传达给我们。内部沟通包括情绪信号，如不满、厌烦、焦虑和失望，还包括身体信号，如昏昏欲睡、头痛、胃部疾病等。外部沟通包括你父母关于你毕业后计划的询问，或者是

报纸上一篇关于你的专业正在逐渐过时的文章。

这是“意识到我需要做出一个选择”的阶段。在这个阶段，我们从认知上和情绪上与问题充分“接触”。当我们充分意识到这些沟通时，说明存在一个问题或差距且已不容忽视，接着我们才能开始分析问题的根源，探索它的成因。

(2) 分析。CASVE 决策过程的第二阶段，因为在这一阶段，好的问题解决者会花时间去思考、观察、研究，从而更充分地了解差距，了解它们有效地做出反应的能力。他们会提出一些问题，如“要解决这个问题，我需要了解我自己的哪些方面，了解环境的哪些方面？”“我确实需要做些什么才能解决这个问题？”“为什么我有这样的感受？”“我认为重要的他人怎样看待我的选择过程？”“做出选择的压力从何而来？”好的决策者阻止用冲动行事来减少在沟通阶段所体验到的压力或痛苦，因为他们知道，冲动、盲目行事只会是无效的、低效率的甚至可能导致问题恶化。

这是“了解我自己和我的各种选择”的阶段。在这一阶段，职业抉择问题解决者通常会改善自我知识，尤其是在价值观、性格、兴趣、能力和情商领域，还要不断了解职业、学习领域、休闲领域、社会责任、工作组织和行业的类型、地理位置等各种选择的信息。简言之，在分析阶段，决策者应尽可能地了解在第一阶段制造差距的所有因素。但分析阶段不仅仅是简单地增加关于你自身和各种选择的知识基础。例如，分析可能涉及去学习如何把自我知识与职业（各种选择）知识联系起来。

分析阶段还涉及更多地了解你平时是如何做出重要决策的。你对待职业生涯问题解决和决策制定过程的态度如何？你是如何考虑的？

(3) 综合。CASVE 循环的第三阶段，因为我们将在这阶段综合和加工分析阶段提供的信息，从而制订出解决问题或差距的行动方案。综合阶段的基本问题是：“为了解决问题，我可以做些什么？”

这是一个“扩大并缩小我的选择清单”的阶段。综合实际发生在两个层面上：先尽可能多地找到消除差距的各种选择，然后将选择的范围缩小。综合细化（Synthesis Elaboration）就是这样一个阶段，在这个阶段中，问题解决者尽可能扩展问题解决的选择清单，发散地思考每一个可能的问题解决方法。

有时，小组运用“头脑风暴”过程详细阐述或扩大可能的问题解决方法。这是很难完成的工作，尤其当你处于紧张、被威胁、有压力的情况下。有时候一个这样的心理图像能够帮助我们：想象你正在一个池塘边捉鱼，你用一个很大的渔网把所有你认为

为可能需要的东西都捞上来了。显然，并不是网里的所有东西都能满足你的需要或可以消除差距（捉到晚餐的鱼），但这一过程对问题解决而言是非常有用的。在职业生涯规划问题解决的这一阶段，我们要列出大致能符合你的价值观、性格、兴趣和能力的所有可能的职业。

综合具体化（Synthesis Crystallization）是综合的第二阶段。在这一阶段，问题解决者需要把选择清单进行缩减，通常缩减到3~5个选项。认知研究表明，我们头脑中最有效的记忆和工作容量就是这个数目。这也正是我们常常把电话号码分成三个或四个数字组的原因。为了缩减可能选择的清单，问题解决者必须回到分析阶段的结果上，挑选出3~5个最好的选择，这些选择要能消除在沟通阶段所确定的差距，且满足在分析阶段的成因。

现在，你可能已经注意到，在分析和综合阶段里包含着对信息和决策过程质量的反复核查，核查标准是：差距是否已经被消除了？

（4）评估。CASVE循环的第四阶段。这是选择一个职业或工作的阶段。评估阶段的第一步是评估每一种选择对问题解决者和他人的影响。例如，选择了教师作为职业，这一选择随后会给一个人的朋友、父母、家庭、社会等带来什么影响？每一种选择都要从对自己和对他人的代价和益处两方面进行考察。

然而，评估也包括根据问题解决者的道德观念，即他或她的是非感，对每种选择进行判断。正如你所见，在职业决策的评估阶段涉及是与非的道德评判。我们每人最终都必须面对这样的抉择：①“对我个人而言什么是最好的？”②“对我生活中的重要他人而言什么是最好的？”③“大体上，对我所处的环境而言什么是最好的？”有时，通过评估过程可以显示出有些选择是对个人和社会都有利的。

评估过程的第二步就是对综合阶段得出的各种选择进行排序。最好能够消除在沟通阶段所确定的存在于现实与理想状态之间差距的那个选择——可能是职业或大学专业——就会被排在第一位。次好的选择排在第二位，依次类推。

此时，好的问题解决者会选出一个最佳选择，并且做出情感上的承诺去实施这一选择。职业抉择问题到此就解决了，即一个人成功地参与完成了问题解决活动。然而也要保证，一旦第一选择因为某些原因不能成功的话，在评估阶段中排在后面的那些选择也是恰当的备选方案。也就是说，在我们确信第一选择就是最终的最佳选择之前，我们必须在现实世界里实施这一选择。这样我们就进入了CASVE循环的下一个阶段。