

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

大学生职业生涯规划

SHIYONG JIAOCHENG


实用教程

韩丽霞◎主编

——职业发展与生涯规划指导

(上册)

黑龙江教育出版社



大学生职业生涯规划实用教程

——职业发展与生涯规划指导

(上册)

韩丽霞 主编

黑龙江教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划实用教程/韩丽霞主编. —哈尔滨:
黑龙江教育出版社, 2006. 12
ISBN 7-5316-4648-X

I 大... II 韩... III 大学生—职业选择—教材
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 118315 号

大学生职业生涯规划实用教程

Daxuesheng zhiye shengya guihua shiyong jiaocheng

——职业发展与生涯规划指导(上册)

Zhiye fazhan yu shengya guihua zhidao

主 编 韩丽霞
责任编辑 徐永进
封面设计 袁 洁
责任校对 严 雪
出版发行 黑龙江教育出版社(哈尔滨市南岗区花园街 158 号)
印 刷 黑龙江神龙联合制版印务有限责任公司
开 本 850×1168 1/32
印 张 24
字 数 620 千
出版日期 2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 7-5316-4648-X/G·3544

定 价: 32.8 元(上、下册)

编 委 会

顾 问: 周长源 左长滨

主 审: 张明华

主 编: 韩丽霞

副主编: 张振笋 林文卿

编 委: (按姓氏笔画排序)

王 航 王立城 李剑锋 邹俊中

吴 迪 杨 丹 林 海 姜 博


徐广杰 徐生华 高文举 彭功学

蔡玉生

序

随着我国高等教育由“精英教育”向“大众教育”的转变,毕业生数量剧增,大学生就业面临着新的形势和新的挑战。影响大学生就业的因素错综复杂,有社会整体就业矛盾的突出,有城乡二元经济结构的影响,有人才培养与市场需求的不完全适应,也有大学生就业观念、心理预期和求职技巧等方面的因素。

面对如此严峻的就业形势,如何使广大毕业生在众多的竞争对手中脱颖而出,赢得一份自己满意的工作,进而开创一片属于自己的天空,报效国家,服务社会。一批有着强烈责任感和使命感的教育工作者,组织多年从事高校毕业生就业指导的老师,编写了就业指导系列教材《大学生职业生涯规划实用教程——职业发展与生涯规划指导》、《大学生职业生涯规划实用教程——就业与创业指导》。根据当前大学生就业的特点和社会主义市场经济不断完善的趋势,理论联系实际,以用人单位的现实需求和人才市场运行机制为导向,有针对性地帮助大学生掌握求职技能和终身职业生涯发展技能,了解国家有关方针政策,将个人意愿、社会需求和国家需要有机结合起来。希望通过系统的指导,使广大大学生朋友能进行合理规划,掌握科学方法,顺利融入社会,也能为实现高校毕业生就业指导工作与社会主义市场经济下的就业体制的有效接轨,作出应有的贡献。



2007年5月13日

目 录

知己知彼篇

- 第一章 了解社会需求,及早规划职业人生 (1)
- 第一节 当今社会对大学生的要求 (1)
- 第二节 如何适应中学到大学的转变 (20)
- 第三节 规划职业生涯,事业赢在起跑线上 (26)
- 第四节 大学,我们应该学些什么? (31)
- 第二章 客观地认识自己,寻找确定人生的最佳坐标 (38)
- 第一节 自我剖析的方法 (38)
- 第二节 认识自我兴趣、能力、气质、性格 (46)
- 第三节 认识自我的价值观 (60)
- 第四节 自我评估方法 (69)
- 第三章 职业世界分析,确定自我的职业方向 (77)
- 第一节 现代社会的工作与职业 (77)
- 第二节 探询自我的职业锚 (93)
- 第三节 职业能力倾向的自我测定 (104)

第四节 职业目标的制定 (115)

规划实施篇

第四章 绘制蓝图,科学规划职业生涯 (125)

 第一节 职业生涯规划的内涵 (126)

 第二节 职业生涯规划的原则与步骤 (135)

 第三节 积极行动实现个人职业生涯规划 (144)

 第四节 职业发展的危机与对策 (148)

第五章 按图施工,确保职业生涯规划顺利实现 (172)

 第一节 职场调研,了解目标及游戏规则 (172)

 第二节 个人定位,挖掘自我的核心能力 (183)

 第三节 竞争策略,保持良好心态 (193)

 第四节 准备并开始行动,全面包装自己 (203)

内外兼修篇

第六章 融入社会,提高合作共事的能力 (213)

 第一节 事业有成与人际关系 (213)

 第二节 积极转换交往沟通中人际关系形态 (218)

 第三节 人际交往的方法 (225)

 第四节 增进友谊,交知心朋友 (238)

目 录

第七章 适应新环境,融入新团队	(244)
第一节 适应是立足于世的前提	(244)
第二节 压力管理	(246)
第三节 情绪管理	(263)
第四节 时间管理	(282)
第八章 学会学习	(317)
第一节 学习型社会带来的挑战	(317)
第二节 树立终生学习的观念	(319)
第三节 如何提高学习能力	(329)
第四节 学习的法则与方法	(332)
附件:2006年黑龙江省首届大学生职业生涯规划设计大赛中 获得省“十佳”大学生职业生涯规划设计书的3个案例	(350)
后记	(434)

第一章 了解社会需求,及早规划 职业人生

第一节 当今社会对大学生的要求

如果一个人不会思考,那是一种悲哀。而更加悲哀的是不知道自己不会科学地思考。狼不知道自己为什么是鹿的天敌,而牛也不知道自己为什么喜欢吃草,但是受过良好教育的大学生却没有理由不知道当今社会的真实情况,不能逃避的现实,也不能回避残酷的就业市场和其中复杂的游戏规则。

每个人都发现苹果熟了会落在地上,因为无论我们知道与否,地心引力都是存在的。无论我们认识与否,地球都是圆的,但是知道地球是圆的,哥伦布才可以远航;知道地心引力,我们才知道如何克服它,战胜它,才会有今天的飞机、卫星,我国的杨利伟、聂海胜、费俊龙才可以上天。无论你认识与否,残酷的就业市场都是客观存在的,而且这个市场正在以前所未有的速度进化和演变着。只有科学地认识到这个高速度变化的市场,了解了其中的游戏规则,才可以笑傲江湖,纵横驰骋。所以让我们深呼一口气,看一看中国就业市场的现实与未来趋势和当前用人单位对人才的要求,只有这样,才能够未雨绸

缪,运筹帷幄,从而决胜千里。

一、中国就业市场机制

中国的就业市场机制主要表现为以下几个事实:

1. 无论是中国,美国还是其他国家,大学生教育和社会的需求是存在很大的差距的。大学更加侧重思维、能力的培养,而工作岗位很多时候需要大学生实际的能力和技能。大学生如何学有所用,快速上手,降低交易成本,是世界上普遍关注的一个问题。如果你问一个美国大学生,发传真的时候纸是朝上朝下,反面对着人还是正面对着人,90%的都会告诉你正确的答案,而在中国90%的大学生不知道。基本技能都一无所知,还说什么找工作?

2. 对任何一个国家,失业都是一个很正常的事情。从经济学的角度来看,中国的经济增长1个百分点,可以创造100万个新的就业机会;而事实上,中国的经济是不可能无限制地增长的,所以,每年新增加的就业机会是非常有限的,而且很多就业机会属于服务业等劳动密集型的行业。中国经济的增长速度有限,注定有很多大学生失业。

3. 中国的青年一代整体贬值。劳动力是有价值的。世界上最著名的投资银行之一,摩根一斯坦利在2003年的关于中国经济可持续发展的报告中提出,中国大学生人力资本贬值,也就是劳动力成本降低,是中国经济可持续发展一个重要因素。换言之,即具有相同技能的大学生变得越来越廉价。这个很好理解,大学和研究生的扩招,使得大学和研究生的稀缺性很低,而工作增加的速度远远小于大学生增加的速度,自然大学生和研究生的价值就贬值了。很多人不是大四的时候才失业。而是在大学四年的贬值过程中没有意识到而逆流而上,采取有效措施,增加自己的砝码,相反飘流到用人单位的下游。

二、中国就业市场的过去、现在

在中国,大学毕业生原来一直由国家分配,是计划经济的一个产物。国家分配工作和户口制度从某种程度上讲,有利于有效的将资源配置到国家最需要的行业和地区。但是总体来讲,这种机制对人才的最大化使用,社会效用最大化和人才的激励机制等方面都产生了非常大的负面影响,因为国家负责分配,而不是由供求双方双向选择,让劳动力资源难以在“看不见的手”指挥下达到最优化配置,企业经常找不到自己需要的人,而人才也经常找不到自己最适合的单位,所以社会整体的效用不能最大化。在学校里的学生,尤其是那些好学校的学生,更是“皇帝的女儿不愁嫁”了,所以努力学习的动力自然会减退。著名的“60分万岁,61分浪费”就是那个时代的产物。

当今,尽管国家取消了包管的分配制度,采取大学生“自主择业,双向选择,学校推荐,国家派遣”的分配制度,但人才与用人单位之间的渠道等方面还存在相当大的差距。比如在欧美国家大学生从上大学开始就积极到社会上真刀真枪的工作,而不像中国大学生流于形式的“参观”式实习。暑假实习的好坏,一方面直接影响大学生接触社会,接触真正的工作领域体会,另一方面直接影响到学生的简历,一个简历上没有什么闪光点的人,很难在毕业后找到理想的工作。聪明的学生现在会不惜一切代价利用寒暑假找机会实习。给自己的简历写上漂亮的一笔。

三、中国就业市场未来就业趋势

1. 大学生持续贬值。上面提到过,不赘述。
2. “海外兵团”抢滩。改革开放是一项伟大的决定,它使得中国结束了封闭,真正敞开大门,让人们可以走出去,让世界上其他人了解中国。现在随着中国经济的高速发展,无论是世界顶级大公司还是顶级人才,都纷纷抢滩中国。这其中包括会说中文的海外华人、香

港同胞、台湾同胞、新加坡人等等。这个趋势会越来越明显。

3. 就业市场的变化速度和不确定性增加,服务性行业人员比例增加。中国的劳动生产效率迅速提高,换言之,机器、技术要代替人,这是从工业时代机械化大生产开始的一个必然趋势。没有 Microsoft Office,可能需要很多人来画图、写稿子,现在无论是写文章、排版还是做 Presentation,都已经简化了很多,那么原来的很多员工必然被科技所替换掉。这些人可以迅速寻找新的工作或者学习新的技能,继续回到劳动市场。而且,因为他们对自己相关行业的了解,反而可能最先成为新技术的掌握者和获益者。技术和机器解放了人,提高了生产率,人们对服务业的要求会增多,会有更多的受过良好教育的人进入服务业。

4. 非理性出国降温。“出来混,早晚要还的”是电影《无间道 II》中一句经典的台词。

“海待”就是一个非理性留学和留学垃圾的必然结果。很多人以为去英国、澳洲的一般学校混一个洋学位就可以增加价值了。除了英国的顶尖学校,说实话,去英国留学弊大于利。二、三十万的高昂费用,一年不过是上几门课程,能学多少东西?学的东西在中国能不能用上?

学习这些东西和积累工作经验比,哪个更加重要?学了就会比同样在中国上研究生的学生强吗?另外还有接收机制的问题,在英国读书,正好错过了国内每年找工作的高峰,而且一错就是一年。国内今年暑假开始的工作,在去年年底就开始招聘了,而那个时候你如果在英国,怎么面试?那么你今年暑假回来,难道要找明年暑假上班的工作吗?那这一年做什么?那就找马上就能上班的工作吧,却发现这些工作的应聘者已经在该公司或者类似公司实习半年了。怎么办?如果你当初离开是为了逃避,那么现在的残酷只不过是经历了一个延时的结果,而且能让花费了大量时间和金钱的你更加尴尬。

5. 带薪实习制度在中国更加普遍,大学生假期实习更加成为时

尚。前面讲到过,无论是中国还是美国,学校教育和社会的需求存在着巨大的差距,而实习是最好的解决办法。

6. 换工作频率普遍加快。世界本身的变化在加快,同样的一个工作所需要的技能也在不断变化,很多岗位可能会集体改变甚至消失,新兴的行业或者细分的机会将会大量涌现,复合型人才越来越抢手。

7. 随着工作的不稳定性增加,公务员会更加吃香。中国政府正在有计划地、有体系地选拔有真才实学的人才进入政府,而且正在提升公务员的质量,提升公务员的待遇,所以从激励机制的角度和吸引力的角度来看,会有更多的优秀人才青睐公务员的工作。

8. 中国的经济和就业形势受世界经济影响加大,就业粘性降低。中国的金融体系和经济体系正在和世界越来越接轨,以前华尔街的股票市场可能对中国的 A 股市场没有太大影响,原油价格的上涨对中国经济的影响也不会像西方发达国家那样产生巨大的连锁反应;但随着中国经济的进一步发展、放开,加入 WTO,中国经济受世界经济波动的影响将会越来越大。也就是说,世界金融中心纽约的风吹草动可能会直接影响到山西某县城卖水果的老大爷的收入。因此,全球经济的晴雨表可能直接体现在中国的企业上,大规模的裁员将会变得更加常见,而当经济复苏时,大规模的招聘也会司空见惯。

9. 顶级人才紧缺、低端人才同质化继续加剧。世界公认的事实是,中国高端人才的发展速度远远落后于经济发展速度,所以随着经济高速发展,这个差距会被放大。没有人会否认 NBA 的水平比中国的 CBA 高,所以我们喜欢引进 NBA 的球员(哪怕是二流的),足球上喜欢引进南美的外援。也没有人会否认纽约的银行家比上海的强,德国的汽车比中国的好,而中国要发展自己的金融业和汽车业,高薪引进世界上最先进的人才毋庸置疑的。而只具有和普通大众一样竞争力的人会持续贬值。

10. 就业培训升温。同样的两个北大的计算机系的学生,成绩

一样,一个去了摩根大通银行,年薪40万港币,一个去了某个公司开发软件,年薪4万,什么原因?用人单位除了你的硬件,更加看重你的软件,即待人接物、领导能力等成绩以外的东西。这个东西是学生普遍缺乏但是学校又没有办法有效弥补的,所以“软技能”的培训会升温。在中国,一个很普遍的现象就是大城市的看不起小城市的,城市的看不起农村的,马加爵就是一个农村的孩子,被人奚落、侮辱是他杀害同学的一个重要因素。马加爵本身存在很大的问题,但是谁也不能否认他的问题以外的问题。长久以来,学生的主要(如果不是唯一)工作就是学习。对于绝大多数学生来说,学习好是光荣而体面地生存的唯一条件,只要学习好,父母就会表扬,还会负担我们的衣食住行;只要学习好,我们可以有很多的缺点,可以不喜欢和别人说话,可以狂妄自大,但是一样可以上清华、北大。因为考试只是考学习,只要我们学习好,其他的事情只要别太离谱,我们就可以生活得很好,不必为生存、钱而发愁,很多时候也可以不必太在意别人的感受等等,中国的当代独生子女的很多素质需要提高和完善,这样也造就了这个就业培训的市场。

11. 内地欠发达地区发展升温。随着沿海地区的经济发展,人民平均工资提高,制造业的成本优势降低,所以制造业会向内地等成本更加低的地方转移。此外,当外企在北京、上海这样的大城市登陆成功之后,必然会向全国进行扩张,带动人才、资本向内地欠发达地区的移动。

12. 已经工作的人在职“充电”增加。就业市场、各个公司的商业模式和竞争的游戏规则都在变,昨天学到的东西很容易过时,所以只有不断地学习才能适应时代。

13. 创业升温。创业的人可以分为几种。有的是无奈型创业,比如下岗职工;有的是见到机遇型创业,因为创业可以比打工赚更多的钱。未来产生的新的机遇将会越来越多,细分市场会越来越多,加上中国创业的进入壁垒更加低(比如现在注册公司不像是从前需要

会计师事务所提供验资报告,注册资金 10 万元就可以),会有更加多的人选择创业。

14. 外企招聘笔试减少,面试增加;网上申请和开放式问题增加。

15. 每年在年底之前拿到 Office 的重要性增加。第二年的工作薪水和公司情况普遍不如年前的。

四、当今社会对大学生的要求

每一位大学毕业生在经过十几年寒窗苦读后,都希望自己能找到理想的工作,以报效祖国和报答父母。但随着就业形势的不断变化,我们经常可以听到“就业形势严峻”、“毕业等于失业”等这些字眼,让许多大学生感到困惑。社会到底需要什么样的人?

几乎每一位找工作的毕业生都需要经历面试、笔试这一考验,用人单位心目中的理想应聘都永远是能为企业干些事情并给企业带来较多好处的人。对于今后成为社会栋梁的人才来说,社会将要求毕业学生具有各种各样的资质,其中健康、知识、能力、素质永远是社会注重的主题。这些资质包括如下方面:

1. 高素质复合型人才。
2. 有合理的知识结构,计算机、外语等应用能力突出。
3. 有满足社会需要的实际应用能力。
4. 有适应社会的自我发展能力。
5. 有较强的社会交往能力。
6. 具有强烈的事业心和责任感。
7. 具有吃苦耐劳的品质和创业的精神。
8. 具有超前意识。
9. 具有扎实基础知识和宽广的知识面。
10. 具有良好的文字和口头表达能力。
11. 性格坚强。

12. 有独立的创意。
13. 拥有独立解决问题能力
14. 具有较强的动手能力。
15. 拥有专长才能。
16. 拥有健康体魄。
17. 对生活、未来充满乐观。
18. 有个性。
19. 具有集体观念和合作精神。
20. 有自我约束力。
21. 对单位忠诚,注重个人与单位整体的共同发展。
22. 对随时可能出现的工作有不灭的热情和耐心。
23. 能够克服从单位在不同区域间的人事调动。
24. 能更好地融入集体,勇于承担个人责任。
25. 有再学习的能力。
26. 遵纪守法。

对于用人单位来讲,什么样的素质是最重要的。在某种意义上讲,用人单位的选才用人标准是高校育有目标的参照。作为即将踏入职场的大学生,最重要的是对照用人单位选才用人标准,开始取长补短,量身定做。下面列举百家著名企业的选人标准,供同学们学习参考!

百家著名企业选人标准

序号	公司名称	信息发布者	选人标准
1	TCL 集团有限公司	集团董事/人力资源部部长 虞跃明	务实选人:1. 不崇尚名牌。2. 不迷信成绩。一个人的综合素质最重要,务实型的人才最受欢迎。
2	实捷伦科技有限公司	人力资源部经理 卢开宇	1. 坚韧的毅力。 2. 沉稳的态度。 3. 学习能力至关重要。 4. 强调速度、专注与责任。

第一章 了解社会需求,及早规划职业人生

续表:

序号	公司名称	信息发布者	选人标准
3	杜邦中国集团有限公司	人力资源总监 谢鹏程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考察个人素质方面的情况。 2. 看重个人的职业操守。 3. 对英语能力有较高的要求。 4. 强调团队精神。
4	海尔集团公司	人力资源开发中心	<ol style="list-style-type: none"> 1. 侧重综合素质的考核。 2. 能够适用于企业的发展。
5	三联集团公司	人力资源部 总经理 夏春滢	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主要考察毕业生的基础知识及专业知识。 2. 对应聘者的反应能力/逻辑推理能力/可塑性/适应能力/可持续发展能力进行评估。 <p>个人品质方面:应该有责任感,对企业有忠诚度。</p>
6	上海复星高科技集团有限公司	行政人事总监 吴平	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具备较好的综合素质和发展潜力。 2. 是否具备团队合作精神和意识。 3. 良好的求职心态,扎实的工作作风。 4. 有较好的外语水平。 5. 学生党员/学生干部/三好学生/担任学校一些社会事务性职务或在大公司有实习经历。 6. 个人的职业定位是否与公司需求相吻合,个人的自我认识与发展空间是否与公司的企业文化和发展趋势相吻合。
7	通用电气中国有限公司	人力资源部 招聘经理 艾兰 传播及公共关系 经理 王晓忠	<ol style="list-style-type: none"> 1. 并非只看只名牌学校,而是一个全面发展的人。 2. 欢迎能接受并尊重公司理念的人。
8	西门子中国有限公司	人事部总监 博德	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看中知识/经验/能力。 2. 考察不同方面的能力和素质。 3. 重要的软性指标:团队合作精神/创造力/学习能力等。