

职业能力培养 与就业指导

程龙泉 编



北京理工大学出版社



职业能力培养与 就业指导

主编 程龙泉

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 提 要

本书主要内容为两部分，一是职业能力培养，二是就业指导。职业能力培养包括：职业生涯规划、职场基本能力培养、职业适应能力、职场沟通与协作能力、情绪管理能力、时间管理能力等。就业指导包括：大学生就业前的准备、大学生求职策略，涵盖了就业前的政策学习、就业技能训练等内容。

本书以职业素质教育为主线，注重能力的培养，既有理论，又有实践，内容选取贴近实际，具有时代性。

版权专有 侵权必究

图书在版编目（CIP）数据

职业能力培养与就业指导 / 程龙泉主编. —北京：北京理工大学出版社，2017.5
ISBN 978-7-5682-4048-2

I. ①职… II. ①程… III. ①职业选择-高等职业教育-教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2017）第 109604 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775（总编室）

(010) 82562903（教材售后服务热线）

(010) 68948351（其他图书服务热线）

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 天津紫阳印刷有限公司

开 本 / 787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张 / 18

字 数 / 420 千字

版 次 / 2017 年 5 月第 1 版 2017 年 5 月第 1 次印刷

定 价 / 39.80 元

责任编辑 / 刘永兵

文案编辑 / 刘永兵

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 王美丽

图书出现印装质量问题，请拨打售后服务热线，本社负责调换

前 言

近几年来,我国大学生就业形势发生了较大的变化,一是就业形势越来越严峻,二是对就业者的职业素养要求越来越高,这给高校大学生带来了新的挑战,使他们感到了较大的就业压力,缺乏职业素养、就业能力差的大学生在面临就业时会感到茫然和苦闷,面对职业选择不知所措。这就要求高校在注重技能培养的同时,要注重大学生的职业素养的培养和就业能力的提高,使他们学会规划职业生涯,掌握求职基本技能,提高职业素养,为高质量就业和入职后能更好地工作奠定良好的基础。基于此目的,我们编写了本书,全书共分为五章:第一章,认识职业生涯规划;第二章,实施职业生涯规划;第三章,大学生就业前的准备;第四章,大学生求职策略;第五章,职场基本能力培养。栏目设计包括:名人名言、本章学习目标、引例、问题聚焦、核心知识、经典案例、训练活动、知识阅览等。本书由四川机电职业技术学院程龙泉担任主编,杨春城、周百聪、曾雄、樊涛参与了本书的编写。

本书主要阐述了大学生职业生涯规划的意义、内涵,对目前大学生的就业现状和前景进行了分析,描述了如何提高大学生的就业能力及如何进行就业前的心理调适,列举了主要的就业权益保护的相关法律条款,论述了培养大学生职业素养的主要内容。本书以职业素质教育为主线,注重能力的培养,既有理论和案例,又有实际训练的项目,内容选取贴近实际,具有时代性。

由于编者水平及所掌握的资料有限,疏漏或不妥之处难免,我们期待各位同行、专家、学者及广大读者批评指正。

编 者

目 录

第一章 认识职业生涯规划	1
第一节 职业生涯规划概述	2
【核心知识】	2
一、什么是生涯	2
二、什么是职业生涯规划	3
三、职业生涯规划的主要内容	4
四、职业生涯规划的类型	5
五、职业生涯规划步骤	6
六、职业生涯规划的基本原则	9
【经典案例】	11
【训练活动】	11
【知识阅览】	13
第二节 职业生涯规划的意义及误区	13
【核心知识】	13
一、大学生活对职业生涯发展的影响	13
二、大学阶段进行职业生涯规划的意义	14
三、大学生职业生涯规划的误区	16
【经典案例】	18
【训练活动】	18
【知识阅览】	19
第三节 职业生涯规划基本理论	19
【核心知识】	20
一、职业选择理论	20
二、舒伯的职业发展理论	24
三、职业决策理论	26
【经典案例】	28
【训练活动】	29
【知识阅览】	30
第二章 实施职业生涯规划	32
第一节 自我评估	33
【核心知识】	33

一、自我认识的方法	33
二、自我探索的方法	35
【经典案例】	56
【训练活动】	58
第二节 外部环境评估	64
【核心知识】	64
一、社会环境因素	64
二、组织环境因素	65
三、个体环境因素	66
四、寻找环境的方法	67
五、利用环境的方法	68
六、职业认知	68
【经典案例】	71
【训练活动】	72
第三节 职业生涯目标确立	73
【核心知识】	73
一、职业生涯目标设定的原则	73
二、目标分解	74
三、目标组合	75
四、制定长远职业生涯目标注意事项	75
五、制定短期职业生涯目标注意事项	76
【经典案例】	77
【训练活动】	77
第四节 职业生涯决策	77
【核心知识】	78
一、职业生涯决策类型	78
二、职业生涯决策的要素	79
三、大学生职业生涯决策中常见的阻碍因素	80
四、职业生涯决策的方法	81
【经典案例】	89
【训练活动】	90
第五节 职业生涯规划书的撰写	91
【核心知识】	91
一、职业生涯规划书的结构	91
二、职业生涯规划书的类型	92
【经典案例】	94
【训练活动】	102
第三章 大学生就业前的准备	103
第一节 就业形势与就业政策分析	104

【核心知识】	104
一、就业形势分析	104
二、就业政策分析	113
【经典案例】	119
【训练活动】	120
【知识阅览】	120
第二节 收集就业信息	121
【核心知识】	121
一、就业信息的种类	121
二、收集就业信息的原则	121
三、收集就业信息的方法	122
四、收集就业信息的途径	122
五、就业信息的整理与利用	124
六、谨防就业信息渠道陷阱	127
【经典案例】	129
【训练活动】	131
【知识阅览】	131
第三节 求职心理困扰与调适	132
【核心知识】	132
一、求职中的常见心理困扰	132
二、大学生求职过程中的心理调适	135
三、其他不良情绪的调节	139
四、良好求职心态培养	139
【经典案例】	143
【训练活动】	144
【知识阅览】	144
第四节 职场礼仪	145
【核心知识】	145
一、职场礼仪的定义	145
二、礼仪的分类	145
三、礼仪的基本原则	146
四、礼仪的作用	147
五、基本礼仪规范	147
【经典案例】	163
【训练活动】	163
【知识阅览】	163
第四章 大学生求职策略	164
第一节 自荐材料	166
【核心知识】	166

一、自荐材料的作用·····	166
二、自荐材料的特点·····	166
三、自荐材料的内容·····	167
【经典案例】·····	173
【训练活动】·····	174
【知识阅览】·····	174
第二节 笔试和面试·····	175
【核心知识】·····	175
一、笔试·····	175
二、面试·····	179
【经典案例】·····	194
【训练活动】·····	195
【知识阅览】·····	195
第三节 就业权益与法律保障·····	196
【核心知识】·····	196
一、就业权益·····	196
二、法律保障·····	200
三、签订就业协议书·····	204
四、签订劳动合同·····	209
五、防范求职陷阱·····	211
【经典案例】·····	216
【训练活动】·····	218
【知识阅览】·····	218
第五章 职场基本能力培养·····	220
第一节 职业适应能力·····	221
【核心知识】·····	221
一、影响职业适应的因素·····	221
二、职业适应中容易出现的问题·····	222
三、转变角色,适应职业的需要·····	225
四、塑造良好的职业形象·····	231
五、树立责任意识·····	232
【经典案例】·····	233
【训练活动】·····	235
【知识阅览】·····	235
第二节 职场沟通与协作能力·····	236
【核心知识】·····	236
一、职场沟通能力·····	236
二、职场协作能力·····	244
【经典案例】·····	250

【训练活动】	251
【知识阅览】	254
第三节 情绪管理能力	255
【核心知识】	255
一、情绪概述	255
二、负面情绪对人的影响	256
三、如何管理和调控自己的情绪	258
【经典案例】	263
【训练活动】	263
【知识阅览】	264
第四节 时间管理能力	265
【核心知识】	265
一、时间管理的定义与内涵	265
二、时间需要管理	267
三、科学利用、管理时间的方法	269
【经典案例】	272
【训练活动】	273
【知识阅览】	276
参考文献	278

第一章 认识职业生涯规划

名人名言

目标之所以有用，仅仅是因为它能帮助我们从现在走向未来。

——戴维·坎贝尔

理想是需要的，是我们前进的方向。现实有了理想的指导才有前途，反过来也必须从现实的努力中才能实现理想。

——周恩来

本章学习目标

知识目标

1. 了解职业生涯规划的含义、意义、类型；
2. 掌握职业生涯规划的原则、内容及步骤；
3. 辨别职业生涯规划的误区，正确认识职业生涯规划；
4. 了解职业生涯规划基本理论的内容，掌握其应用方法。

能力目标

能够应用职业生涯规划基本理论，初步做出职业选择和职业生涯规划。

引例

没有规划的人生注定要失败

张颖，毕业于某师范专科学校中文系，现从事文职工作。张颖一直是个优秀的学生，但自认为毫无特长，大学的专业并不是自己喜欢的，但自己到底喜欢什么也不清楚。当了两年教师，没找到兴奋点，后来又稀里糊涂地读了原专业的研究生，毕业后进入出版社工作。工作了两三年，没有太大的成就感，感觉很苦闷，好像有劲没处使，于是想跳槽。偶然看到报纸上的某个招聘广告就去应聘了，虽然顺利进入新领域，然而对所进入的行业没有太多的了解。

刚进入一个新领域的新鲜感消失后，她又开始怀疑自己的选择：到底适不适合这个职业？她在这个岗位工作了几年，别人看来还算不错，但自己内心有时会冒出一个声音：这不是我最想要的！不满足感常常困扰自己。这期间她读到一些有关职业规划的资料，才把这个问题与自己的职业规划挂起钩来，后悔从前没有自我规划的意识。但转念一想，即便有自我规划的意识，如果不清楚自己想干什么，也无从规划。

这时张颖已经 35 岁了，再重新规划职业道路也有些力不从心了。所以她非常想提醒那些尚未进入职场的大学生：不要随波逐流，规划一下自己的未来很重要。

【案例分析】

张颖的职业之路虽然在他人看来也许是很“成功”的，但只有她自己知道，其过程是盲目的。因为没有规划，所以就没有成功的自我参照系；因为没有规划，所以一直找不到自己喜欢和适合自己的职业，然而再重新规划职业道路好像也有些力不从心了……

其实，进行职业生涯规划对大学生个人生涯发展的作用是多方面的，认识职业生涯规划，可以树立和加强我们的规划意识。

问题聚焦

1. 大学只是另一次旅途的起点，进入大学后你是否为自己找到了一个目标？
2. 应该怎样选择自己的职业呢？
3. 我该干什么？我会干什么？我能干什么？
4. 大学生生涯发展各阶段有怎样的成长任务？

第一节 职业生涯规划概述

一个人一生只从事一种工作的时代已经过去，在现代职场上人面临着太多的选择，职业生涯规划已成为现代人力资源管理体系和大学教育体系的重要组成部分。对大学生而言，大学有专业的知识技能，丰富的教学资源，有助你学习、成长、进步的机会，在大学里，我们可以如饥似渴地学习，酣畅淋漓地游戏，为实现自己的理想努力拼搏……但如果大学阶段缺乏人生规划，不清楚自己的目标，即使成绩优秀、知识面广，也可能是一个碌碌无为的平庸之人。一个人如果有清晰且详细的生涯规划，将是一个有着明确目标、努力追求成功且很可能成功的人。

一份成功的职业生涯规划将为求职者带来较多的就业机会和良好的职业发展前景。

核心知识

一、什么是生涯

从狭义上说，生涯是指生活之计、谋生之业，与当今所说的工作和职业意义相近；但就广义而言，又隐含着个人对生活的安排计划、生命的追寻与期许。目前，大多数西方学者所接受的生涯定义是舒伯的论点：生涯是生活中各种事态的演进方向和历程，它统合了人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯也是人生从青春到退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合体。生涯具有如下特征。

- ◆ 方向性：生活中各种事态的连续演进方向。
- ◆ 时间性：生涯的发展是一生当中连续不断的过程。
- ◆ 空间性：生涯是以事业的角色为主轴，也包括了其他与工作有关的角色，还包括任

何与工作有关的经验和活动，如承担该工作需要的资格和能力，以及工作中建立的与其他部门社会成员的人际关系等。

- ◆ 独特性：每个人的生涯发展都是独一无二的。
- ◆ 现象性：只有在个人寻求它的时候，它才存在。
- ◆ 主动性：人是生涯的主动塑造者。

二、什么是职业生涯规划

通过对生涯概念的了解，我们知道，职业生涯规划不应该简单地等同于找工作，或仅仅与工作相关。职业生涯规划（Career Planning）简称生涯规划，又叫职业生涯设计，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，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定自己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。

职业生涯规划的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作，达到个人目标，它更重要的目标是帮助个人真正了解自我，为自己筹划未来，拟定一生的发展方向，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯规划发展方向。

职业生涯规划有如下特点：

- ◆ 可行性：规划要结合实际，要有事实依据，并不是美好的幻想或不着边的梦想，否则将会延误生涯发展机遇。
- ◆ 适时性：规划是预测未来的行动，确定将来的目标。因此，各项主要活动何时实施、何时完成，都应有时间和时序上的详细安排，以作为检查行动的依据。
- ◆ 目标性：职业生涯规划是通过设计目标、确定路径，学生个体有计划分阶段实现目标的过程。一旦目标导向确定，所有的路径和手段都应该指向这个目标，并为目标的实现服务。职业生涯目标的设定是职业生涯的核心。
- ◆ 持续性：人生每个发展阶段应能连贯衔接。对于大学生来说，职业生涯规划不仅仅是毕业年度的工作与任务，职业生涯规划应当贯穿整个大学期间，分阶段、分任务逐级做好职业生涯规划。
- ◆ 适应性：规划未来的职业生涯目标涉及多种可变的因素，因此规划应有弹性，应留有余地，以增强其适应性。



举例

职业生涯规划表（见表 1-1-1）

表 1-1-1 职业生涯规划表

规划类型	简要描述	作用	规划目标
人生规划	40 年左右的规划，设定整个人生的发展目标	一生的奋斗目标	如规划拥有一个有数亿元资产的公司
长期规划	5~15 年的规划，主要设定较长远的目标	保障个体始终在确定的方向上努力	如规划 30 岁时拥有一家小型企业，40 岁时拥有一家中型企业

续表

规划类型	简要描述	作用	规划目标
中期规划	3~5 年的目标与任务	确定各个时期或阶段的重点追求	如规划成为一家中型企业的业务经理
短期规划	3 年的规划, 确定近期目标, 规划近期完成的任务	增强成就感, 提供计划依据, 激励和强化个体行为	如规划如何学习, 掌握创业知识, 进行创业孵化

三、职业生涯规划的主要内容

不少人都曾经这样问过自己:“人生之路到底该如何走?”记得一位哲人这样说过:“走好每一步,这就是你的人生。”是啊,人生之路说长也长,因为它是你一生意义的诠释;人生之路说短也短,因为你生活过的每一天都是你的人生。每个人都在设计自己的人生,都在努力实现自己的梦想。在今天这个人才竞争的时代,职业生涯规划开始成为在人才争夺战中的利器。作为当代大学生,若是带着一脸茫然,踏入这个竞争激烈的社会,如何能使自己占有一席之地?俗话说,欲行千里,先立其志。否则,漫无目的地乱走一遭,岂不贻误时机,浪费年华。

职业生涯作为个体最重要的人生过程,它包含三个维度,如表 1-1-2 所示。

表 1-1-2 职业生涯的三个维度

维 度	描 述
时间维度	终其一生的职业过程,在人生的不同阶段、时期的连续过程
范围维度	一生从事的职业,扮演不同的角色
深度维度	在职业角色中投入的程度及个体对职业、职位的影响程度

一份完整有效的职业生涯规划至少包括以下五个部分:

(一) 自我剖析

认真剖析我是谁、我在哪里、我想干什么、我能干什么,明确认识自己的性格、兴趣、特长、能力、情商、气质、价值观以及家庭、学校、社会对自己的影响等。

(二) 外部环境剖析

社会需要我干什么?环境支持我去干什么?探索外部世界,包括职业的特点、不同职业所需要的能力、择业的渠道、岗位的工作内容、行业发展的前景、工作要求及待遇等外在社会特性。

(三) 确立目标,明确方向

目标在哪里?目标与方向是职业生涯规划的核心,是行动的动力与指南。

（四）实施策略

我该怎么干？如何强化我的优势？如何弥补我的劣势？

（五）反馈评估

效果怎么样？现阶段的发展规划是否需要调整？

四、职业生涯规划的类型

职业生涯规划按照时间维度来分类，可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型。

（一）人生规划

人生规划是指对整个职业生涯的规划，时间跨度可达 40 年左右，其规划的目的是确定整个人生的发展目标。

（二）长期规划

长期规划是指 5~10 年的职业生涯规划，目的主要是设定较长远的目标。对职业生涯进行远期的规划，能够使大学生明晰各个阶段的职业目标，保持整个职业生涯阶段的连贯性和持续性，使总体目标更容易循序渐进地实现，进而产生最大的职业动力。大学生如果有条件的话，应该进行这种远期的职业生涯规划，激励自己为达到各个阶段的目标而不懈努力。

（三）中期规划

中期规划一般规划 2~5 年的职业目标与任务。中期规划是规划时间年限与大学生生涯年限基本符合的大学生职业生涯规划。大学时期正处于职业准备和选择的职业生涯探索阶段，它的主要目的就是通过选择、尝试与磨合，找到最合适自己的职业。大学生的职业生涯规划中期规划，就是大学生根据这个阶段的主要特点和任务要求，在确立总体目标之后，以实现就业为阶段目标，对自己的大学学业生涯制定相应的行动计划和实施方略。

（四）短期规划

短期规划一般是 2 年以内的规划，主要是确定近期目标，规划近期完成的任务。如专业知识的学习、业务知识的掌握等。近期规划的特点是主要以大学学制为阶段进行目标分解和策略实施，其根本目的是为实现总体目标而在学业上做好准备，使自己顺利毕业并找到目标职业。短期规划的侧重点以就读期间的职业学习和职业准备为主要内容，规划期限基本以大学生涯的终止为结束。对大学生而言，短期规划更具有针对性，也更具有可操作性。通过短期规划，大学生可以在认识自我、了解职业的基础上，从自身的条件和社会的需求出发，确定职业发展的方向，明确职业目标，制订大学期间的学习、培训、实践计划，不断地挑战自我、超越自我，为将来迈出校门、走向社会做好准备，为总体目标的实现打下良好的基础。由于规划的时间跨度不长，因此短期规划比较易于评估与修正。

在实际操作中,时间跨度太长的规划由于环境、个人的变化而难以把握;而时间跨度太短的规划又没有多大意义,所以,一般提倡个人职业生涯规划掌握在2~5年比较好。这样既便于根据实际情况设定可行目标,又便于随时根据现实的反馈进行修正和调整。

五、职业生涯规划步骤

职业生涯规划不是随意计划,也不是应付了事,而是一个周而复始的连续过程,有着严格完整的体系和步骤。大学生的职业生涯规划包括自我评估、外部环境分析、职业生涯规划机会评估、目标确立、实施策略和评估反馈六个环节。所有这些步骤或环节的顺序并不是固定不变的,在实际的职业生涯规划中,每个人的职业生涯规划、设计、开发、管理各有特色。

(一) 自我评估

系统化的生涯规划是一个“从内而外”的过程,一个有效的职业生涯设计必须是在充分且正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。自我评估就是对自己做全面分析,通过自我分析,审视自己、认识自己、了解自己。因为只有对自己进行客观而准确的评估,明确了自己的长处和不足,扬长避短,才能对自己的职业做出正确的选择,才能选定适合自己发展的生涯路线,才能对自己的生涯目标做出最佳抉择。因此,自我评估是生涯设计的重要步骤之一。

自我评估的主要内容包括与自己相关的所有因素,如兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、道德水准以及组织管理、协调、活动能力等内容。即要弄清自己想干什么(职业兴趣),自己能干什么(职业技能),自己适合干什么(个人特质),最看重什么(职业价值观),人、岗是否匹配(胜任力特征)。

一个人对自己的认识总是片面的,所以,在自我评估中还应当包括他人的意见,我们称之为“角色建议”。根据家长、老师和同学们的评价,借助于职业兴趣测验和性格测验,确定自己是一个较为外向开朗的人,还是内向稳重的人;对哪些问题较为感兴趣,如经济问题还是管理问题;或擅长哪些技能,如擅长分析、对数字敏感还是善于语言表达等。也可分析出自己的一些弱点,如抗压力能力、合作能力较弱,考虑问题深度不够,文字表达能力不佳等。

(二) 外部环境评估

环境因素对个人职业生涯发展的影响是巨大的,作为社会生活中的一个个体,只有顺应外部环境的需要,趋利避害,最大限度地发挥个人优势,才能实现个人目标。外部环境评估主要是分析外部环境对自己职业生涯发展的影响,最重要的影响因素是政治形势、经济兴衰、科学文化潮流、社会时尚、组织(企业)等环境。每一个人都处在一定的环境之中,离开了这个环境,便无法生存与成长。

短期的规划应比较注重对组织(企业)环境的分析,长期的规划应更多地注重对政治、经济、社会环境的分析。

对外部环境的评估主要包括:

- ◆ 社会环境及政策;

- ◆ 专业与职业的关系；
- ◆ 职业环境的特点、发展变化趋势；
- ◆ 职业环境对工作人员的要求、条件和待遇等；
- ◆ 自己在职业环境中的地位、优势和待完善的地方。

（三）职业生涯机会评估

职业生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。通过对政治、经济、社会环境的分析，结合本人的具体情况，评估有哪些长期的发展机会；通过对组织环境的分析，评估组织内有哪些短期的发展机会。通过职业生涯机会的评估可以确定职业和职业发展目标。

（四）设定职业生涯目标

目标的设定是在继专业选择之后，对大学生职业生涯的新抉择。成功的职业规划从制定合适的目标开始。该步骤的目的是谋求职业生涯目标与自己的潜能以及主客观条件的最佳匹配。良好的职业定位是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据的。通过自我评估、外部环境评估两个步骤后，对自己的优势、劣势有了清晰的判断，在此基础上制定出符合实际的、有一定实现可能的最长远目标，包括人生目标、长期目标、中期目标和短期目标。一般来说，我们首先可根据个人素质与社会大环境确立人生目标和长期目标，然后通过目标分解，再划分为符合组织需要的中期、短期目标。

在为自己制定职业生涯规划的时候，需要弄明白这样一个问题：“自己到底想过一种什么样的生活？”即有什么志向。志向是个人发自内心的、一生最热切渴望达成的结果。它是一种期望的未来或意象，是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起。由于人在一生中要扮演多个角色，因此志向是多方面的。总的来说，个人志向主要包括以下几个方面的内容。

1. 自我形象

你希望成为什么样的人？假如你可以变成你向往的那种人，你会有哪些特征？

2. 有形财产

你希望拥有哪些物质财产？希望拥有多大的数量？

3. 家庭生活

在你的理想中，你未来的家庭生活是什么样子的？

4. 个人健康

对于自己的健康、身体、运动以及其他与身体有关的事情有什么期望？

5. 人际关系

你希望与你的同事、家人、朋友以及其他的人拥有什么样的关系？

6. 工作状况

你理想中的工作环境是什么样子的？你希望取得什么样的成就？

7. 社会贡献

希望对社会做出什么样的贡献？

8. 个人休闲

期望拥有什么样的休闲生活？

每个人的条件不同，目标也不可能完全相同，但确定目标的方法是相同的。正确的职业生涯目标设定至少应考虑以下几点：

- ◆ 兴趣与职业的匹配；
- ◆ 性格与职业的匹配；
- ◆ 特长与职业的匹配；
- ◆ 价值观与职业的匹配；
- ◆ 内外环境与职业相适应；
- ◆ 同一时期目标不宜多，目标要明确具体。

（五）实施策略

所谓职业生涯规划实施策略，是指为实现职业生涯目标而制订的行动计划。在确定职业生涯目标后，行动变成了关键的环节。没有实现目标的行动，目标就难以实现，也谈不上事业的成功。实施策略的制定要具体可行，容易评测，包括职业生涯路线、教育培训安排、发展策略、实践计划等措施。例如，为了达到目标，在专业学习方面，计划学习哪些知识，掌握哪些技能以提高专业能力？在社会工作方面，计划采取什么措施来提高工作效率？在潜能开发方面，准备采取什么措施开发潜能？这些都要有具体的计划与明确的措施，以便定时检查。

选择职业生涯发展路线是职业生涯规划的关键内容。在职业（或目标职业）选定后，即面临着职业生涯路线选择的问题。例如，是走经营管理路线，还是走专业技术路线，或是先走技术路线，再转向行政管理路线。人的素质不同，发展路线也应不同。例如，有的人适合从事研究工作，有可能在某一专业领域获得新突破，从而成为一名著名的专家学者；有的人则适合从事经营活动，能够在商海中有所建树，成为一名经营型人才。如果一个不具备管理能力的人，却选择了行政管理路线，就很难在事业上取得成功。所以，在职业生涯规划中必须做出选择，以便使自己的学习、工作沿着预定的方向前进。通常职业生涯路线的选择需考虑三个问题：我想往哪一条路线发展？我能往哪一条路线发展？我可以往哪一条路线发展？

（六）评估与反馈

生涯评估是指在实现职业目标的过程中有意识地收集相关信息和评价，不断地总结经验和教训，自觉地修正对自我的认知，适时地调整职业目标。影响生涯规划的因素很多，有的