

大学生职业发展教程

吴印林 马义国 主编



电子科技大学出版社



普通高等教育“十二五”规划教材
公共基础课程教材系列

大学生职业发展教程

主 编 吴印林 马义国

电子科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展教程. 吴印林, 马义国主编.

—成都: 电子科技大学出版社, 2013. 7

ISBN 978-7-5647-1743-8

I. ①大… II. ①吴… ②马… III. ①大学生—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(2013)第 166827 号

大学生职业发展教程

主编 吴印林 马义国

出版发行: 电子科技大学出版社(成都市一环路东一段 159 号电子信息产业大厦 邮编: 610051)

策划编辑: 曾 艺

责任编辑: 曾 艺

主 页: www.uestp.com.cn

电子邮箱: uestp@uestp.com.cn

发 行: 新华书店经销

印 刷: 三河市文阁印刷厂

成品尺寸: 185mm×260mm 印张 14.5 字数 300 千字

版 次: 2013 年 7 月第 1 版

印 次: 2013 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5647-1743-8

定 价: 32.00 元

■ 版权所有 侵权必究 ■

◆ 本社发行部电话: 028—83202463; 本社邮购电话: 028—83201495。

◆ 本书如有缺页、破损、装订错误, 请寄回印刷厂调换。

前 言

麦可思研究院发布的《2012 年中国大学生就业报告》对 2011 届大学生的就业状况进行了全面分析。蓝皮书显示：2011 届大学毕业生毕业半年后就业率为 90.2%，其中有 14.0% 处于低就业状态。2011 届毕业生人数为 608.2 万人，按比例推算，有近 57 万人处于失业状态。在就业的 2011 届大学毕业生中，有 47% 对自己的就业现状表示满意，也就是说，在已就业的大学生中，有近一半的人对自己的就业现状不满意。

大学生就业状况历来是全社会共同关注的问题。面对大学的连年扩招，昔日的天之骄子已经“人满为患”，优势不在。“大学生就业难”有社会原因也有自身原因。从社会角度来看，在整个大学教育中，知识教育仍然占据非常大的比重，对于大学生从学校到职场的转换，大学缺乏系统的职业指导与服务规划，导致学生或许有专业能力，但是缺乏获取职业信息、展示专业能力、适应实际工作以及应对职业转换的能力。从自身角度来看，有些大学生对自己未来的发展方向感到迷茫，有些同学对个人的职业生涯“有一定的规划但不完全”，很多同学对职业生涯规划不够重视，职业目标的制定不够合理。由此看来，如果对未来职业生涯没有一个科学有效的规划，势必无法走出“毕业即失业”的尴尬境地。

目前现有的大学生职业生涯规划与就业指导教材多侧重生涯规划，较少提及“专业之外的能力”，即职业核心能力，包括自我管理、职业沟通、团队合作、职场礼仪等能力模块，而这些能力是大学生获得职场成功所必备的技能。基于此，我们编写了这本《大学生职业发展教程》教材。本书整合了传统的大学生职业生涯规划和我校最近开出的职业核心能力课程的全新教材，突破了传统大学生职业生涯规划课程的局限性，从增强学生职业核心能力入手，拓展学生的就业能力，以提高未来的就业水准和就业质量。教材编写过程中，借鉴了《职业核心能力系列教材》、MBA 使用的《管理与沟通》《管理哲学》等教材，补充了原来大学生职业生涯规划中所没有深入阐述的部分，并且根据教学实际，对课程内容进行了精简，以最大限度的满

足教学需要。

教材的编写工作由轻工学院职业核心能力教研室的各位老师合作完成。其中第一章和第五章由马义国、芦珊老师编写；第二章由焦颖、王宁老师编写；第三章由李亚男、张颖、张明熹老师编写；第四章由郑宁、申荣荣老师编写；第五章由王小慈、郑彩云老师编写。

由于时间仓促，教材还存在很多不足，恳请广大读者批评指正。

编 者

2013 年 7 月

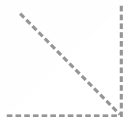
目 录

第一章 做好人生职业规划	(1)
第一节 职业生涯规划概述	(2)
一、职业生规划的定义和分类	(2)
二、大学生进行职业生规划的意义	(3)
第二节 职业生规划的步骤	(4)
一、职业生诊断	(4)
二、职业生的选择	(5)
三、职业目标确定	(8)
四、职业生规划的实施管理	(9)
五、职业生设计的过程	(9)
六、大学生职业生规划的基本步骤	(12)
第二章 时间管理	(15)
第一节 认识时间管理	(16)
一、时间的阐述	(17)
二、认识时间管理	(20)
第二节 时间管理的沿革	(29)
一、第一代时间管理——“公鸡型”	(29)
二、第二代时间管理——“仓鼠型”	(30)
三、第三代时间管理——“北极熊型”	(30)
四、第四代时间管理——“群狼型”	(31)
五、第五代时间管理——“熊猫型”	(32)
六、五代时间管理小结	(33)

第三节 时间管理法则	(35)
一、明确目标法	(35)
二、计划管理法	(37)
三、80/20 法则	(39)
四、时间管理四象限法	(40)
第四节 做高效的时间管理者	(43)
一、了解你的生物节律	(43)
二、集中精力做正确的事	(44)
三、蚕食战术—将大任务拆分完成	(44)
四、学会授权	(45)
五、善用零散时间	(47)
六、拒绝拖延	(48)
七、适时放弃	(51)
八、勇于说“不”	(52)
九、养成整洁、有条理的习惯	(54)
第三章 压力管理和情绪管理	(55)
第一节 解读压力与情绪	(56)
一、认识压力	(56)
二、压力的影响	(61)
三、认识情绪	(65)
四、情绪的影响	(69)
第二节 管理压力的技巧	(71)
一、解读压力管理	(71)
二、正确管理压力的方法	(73)
三、企业压力管理	(80)
第三节 管理情绪的技巧	(81)
一、解读情绪管理	(81)
二、正确管理情绪的方法	(85)
三、情绪智商	(89)

第四章 职业沟通	(95)
第一节 职业沟通的重要性	(96)
一、良好的沟通是成功的关键	(96)
二、学会倾听	(98)
第二节 交谈技巧	(105)
一、面对面沟通	(105)
二、电话沟通	(110)
三、赞美	(113)
第三节 非语言沟通和沟通礼仪	(118)
一、书面沟通	(118)
二、身体语言	(124)
三、沟通礼仪	(131)
第五章 团队合作	(143)
第一节 团队合作概述	(144)
一、团队与团队合作的内涵	(145)
二、高效团队的特征	(146)
三、团队的类型、构成要素	(148)
第二节 加盟新团队的技巧	(151)
一、团队角色	(151)
二、加盟新团队技巧	(155)
第三节 团队的沟通与冲突处理	(160)
一、团队沟通	(160)
二、沟通的原则	(163)
三、团队冲突	(164)
第六章 职场攻略	(179)
第一节 求职简历	(180)
一、写简历前的思考及准备工作	(180)
二、简历的要素及类型	(184)
三、应届生求职简历怎样写	(186)

四、八步做好简历	(189)
第二节 面试策略	(193)
一、面试准备	(193)
二、面试技巧	(198)
三、面试败招	(201)
第三节 职场礼仪	(203)
一、职场形象礼仪	(203)
二、职场沟通礼仪	(213)
第四节 职场法则	(216)
一、职场新人不成熟的十大标志	(216)
二、成为职场红人的十种方法	(219)
三、职场新人应遵循的法则	(221)



第一章

做好人生职业规划

【学习目标】

大学教育最大的特征是为将来的各种工作岗位培养合格的职业人。因此，步入大学阶段伊始，每个大学生都应该以自己的兴趣和未来的职业需求来规划自己的学习、生活和成长历程。大学生就业指导就是为了满足广大同学的需要而专门设计的一门课程。通过相关内容的学习，同学们可以不断增强关于就业的相关知识储备，再与今后的实习、实践相结合，相信每一位大学生都会在社会上找到属于自己的坐标，从而实现自我价值和社会价值的无缝对接，更好地为社会服务。

第一节 职业生涯规划概述

- 一、职业生涯规划的定义和分类
- 二、大学生进行职业生涯规划的意义

第二节 职业生涯规划步骤

- 一、职业生涯诊断
- 二、职业生涯的选择
- 三、职业目标确定
- 四、职业生涯规划的实施管理
- 五、职业生涯设计的过程
- 六、大学生职业生涯规划的基本步骤

第一节 职业生涯规划概述

要想有意义地度过大学生活，首先要有一个人生规划，而人生规划中最主要的就是自己的职业生涯规划，通过合理、科学、符合自身实际的职业生涯规划，我们就能够充分利用宝贵的大学时光，不断增强各种本领，为实现自己人生的目标插上奋飞的翅膀。所以，大学生就业指导课程从做好大学生职业生涯规划开始。

一、职业生涯规划的定义和分类

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，在对一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，确定其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。生涯设计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，达到与实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下事业大计，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发展方向。

职业生涯规划按照时间的长短来分类，可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型，具体内容如表 1-1 所示。

表 1-1 职业生涯规划的分类

分类	定义及任务
人生规划	整个职业生涯的规划，时间长至 40 年左右，设定整个人生的发展目标。如规划成为一个有数亿资产的公司董事
长期规划	5~10 年的规划，主要设定较长远的目标。如规划 30 岁时成为一家中型公司的部门经理，规划 40 岁时成为一家大型公司副总经理等等
中期规划	一般为 2~5 年内的目标与任务。如规划到不同业务部门做经理，规划从大型公司部门经理到小公司做总经理等等
短期规划	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。如对专业知识的学习，2 年内掌握哪些业务知识等等

二、大学生进行职业生涯规划的意义

职业生涯活动将伴随我们的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。因此，职业生涯规划具有特别重要的意义。

（一）发掘自我潜能，增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划将会：

1. 引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值；
2. 引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析；
3. 引导你树立明确的职业发展目标与职业理想；
4. 引导你评估个人目标与现实之间的差距；
5. 引导你前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会；
6. 使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

（二）增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会

生涯发展要有计划、有目的，不可盲目地“撞大运”，很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲，凡事“预则立，不预则废”就是这个道理。

（三）提升应对竞争的能力

当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。物竞天择，适者生存。职业活动的竞争非常突出，尤其是我国加入 WTO 后。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划，这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。很多应届大学毕业生不是首先坐下来做好自己的职业生涯规划，而是拿着简历与求职书到处乱跑，总想会撞到好运气找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来感叹招聘单位是有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，简直是耽误时间，有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理

念，实际上未雨绸缪，先做好职业生涯规划，磨刀不误砍柴工，有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践，这样的效果要好得多，也更经济、更科学。

第二节 职业生涯规划步骤

一、职业生涯诊断

每个人都渴望成功，但并非都能如愿。了解自己、有坚定的奋斗目标，并按照情况的变化及时调整自己的计划，才有可能实现成功的愿望。这就需要进行职业生涯的自我规划。职业生涯规划步骤是：

（一）自我评估

自我评估包括对自己的兴趣、特长、性格的了解，也包括对自己的学识、技能、智商、情商的测试，以及对自己思维方式、思维方法、道德水准的评价等等。自我评估的目的，是认识自己、了解自己，从而对自己所适合的职业和职业生涯目标做出合理的抉择。

职业生涯机会的评估。职业生涯机会的评估，主要是评估周边各种环境因素对自己职业生涯发展的影响。在制定个人的职业生涯规划时，要充分了解所处环境的特点、掌握职业环境的发展变化情况、明确自己在这个环境中的地位以及环境对自己提出的要求和创造的条件等等。只有对环境因素充分了解和把握，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义。环境因素评估主要包括：组织环境、政治环境、社会环境、经济环境。

（二）确定职业发展目标

俗话说：“志不立，天下无可成之事。”立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观。在准确地对自己和环境做出了评估之后，我们可以确定适合自己、有实现可能的职业发展目标。在确定职业发展的目标时要注意自己性格、兴趣、特长与选定职业的匹配，更重要的是考察自己所处的内外环境与职业目标是否相适应，不能妄自菲薄，也不能好高骛远。合理、可行的职业生涯目标的确立决定了职

业发展中的行为和结果，是制定职业生涯规划的关键。

（三）选择职业生涯发展路线

在职业目标确定后，向哪一路线发展，如是走技术路线，还是管理路线，是走技术+管理即技术管理路线，还是先走技术路线、再走管理路线等，此时要做出选择。由于发展路线不同，对职业发展的要求也不同。因此，在职业生涯规划中，必须对发展路线做出抉择，以便及时调整自己的学习、工作以及各种行动措施沿着预定的方向前进。

（四）制定职业生涯行动计划与措施

在确定了职业生涯的终极目标并选定职业发展的路线后，行动便成了关键的环节。这里所指的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、培训、教育、轮岗等方面的措施。对应自己行动计划可将职业目标进行分解，即分解为短期目标、中期目标和长期目标，其中短期目标可分为日目标、周目标、月目标、年目标，中期目标一般为3~5年；长期目标为5~10年。分解后的目标有利于跟踪检查，同时可以根据环境变化制定和调整短期行动计划，并针对具体计划目标采取有效措施。职业生涯中的措施主要指为达成既定目标，在提高工作效率、学习知识、掌握技能、开发潜能等方面选用的方法。行动计划要对应相应的措施，要层层分解、具体落实，细致的计划与措施便于进行定时检查和及时调整。

（五）评估与回馈

影响职业生涯规划的因素很多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状态下，要使职业生涯规划行之有效，就必须不断地对职业生涯规划执行情况进行评估。首先，要对年度目标的执行情况进行总结，确定哪些目标已按计划完成，哪些目标未完成。然后，对未完成目标进行分析，找出未完成原因及发展障碍，制定相应解决障碍的对策及方法。最后，依据评估结果对下年的计划进行修订与完善。如果有必要，也可考虑对职业目标和路线进行修正，但一定要谨慎考虑。

二、职业生涯的选择

（一）职业锚

所谓职业锚，又称职业系留点。锚是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚，实

际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，是指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。

职业锚，也是自我意向的一个习得部分。个人进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物，在实际工作中是不断调整的。

了解职业锚的概念，要注意几个方面：

1. 职业锚以员工习得的工作经验为基础。职业锚发生于早期职业阶段，新员工已经工作若干年，习得工作经验后，方能够选定自己稳定的长期贡献区。个人在面临各种各样的实际工作生活情境之前，不可能真切地了解自己的能力、动机和价值观以及在多大程度上适应可行的职业选择。因此，新员工的工作经验产生、演变和发展了职业锚。换句话说，职业锚在某种程度上由员工实际工作所决定，而不只是取决于潜在的才干和动机。

2. 职业锚不是员工根据各种测试得出来的能力、才干或者作业动机、价值观，而是在工作实践中，依据自省和已被证明的才干、动机、需要和价值观，现实地选择和准确地进行职业定位。

3. 职业锚是员工自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

4. 员工个人及其职业不是固定不变的。职业锚，是个人稳定的职业贡献区和成长区。但是，这并不是意味着个人将停止变化和发展。员工以职业锚为其稳定源，可以获得该职业工作的进一步发展，以及个人生物社会生命周期和家庭生命周期的成长、变化。此外，职业锚本身也可能变化，员工在职业生涯的中、后期可能会根据变化了的情况，重新选定自己的职业锚。

（二）职业锚类型介绍

1. 技术 / 职能型

技术/职能型的人，追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们一般不喜欢从事一般的管理工作，因为这将意味着他们放弃在技术/职能领域的成就。

2. 管理型

管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部分，可以

跨部门整合其他人的努力成果，他们想去承担整个部分的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术/功能工作仅仅被看成是通向更高、更全面管理层的必经之路。

3. 自主 / 独立型

自主/独立型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁可放弃提升或工作扩展机会，也不愿意放弃自由与独立。

4. 安全 / 稳定型

安全/稳定型的人追求工作中的稳定与安全感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财务安全，例如：退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚以及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以达到一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

5. 创业型

创业型的人希望使用自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品（或服务），而且愿意去冒风险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时他们在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了，他们便会自己走出去创建自己的事业。

6. 服务型

服务型的人指那些一直追求他们认可的核心价值，例如：帮助他人，改善人们的安全，通过新的产品消除疾病。他们一直追寻这种机会，这意味着即使变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换或工作提升。

7. 挑战型

挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬的对手，克服无法克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难是他们的终极目标。如果事情非常容易，它马上变得非常令人厌烦。

8. 生活型

生活型的人是喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。正因为如此，他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境。甚至可以牺牲他们职业的一些方面，如：提升带来的职业转换，他们将成功定义得比职业成功更广泛。他们认

为自己在如何去生活，在哪里居住，以及如何处理家庭事务及在组织中的发展道路是与众不同的。

三、职业目标确定

职业目标是职业理想的进一步深化和具体化，主要是指人们希望得到的、与职业生涯相关的结果。也就是说，自己要明确想成为什么样的人，在职场上发挥什么作用，扮演什么角色。

职业生涯目标的类型，我们在第一节已经讲述过，这里就不再赘述了。

（一）职业目标确定的原则

1. 清晰性原则：考虑目标、措施是否清晰、明确，实现目标的步骤是否直截了当？
2. 挑战性原则：目标或措施是否具有挑战性，还是仅保持其原来状况而已？
3. 变动性原则：目标或措施是否有弹性或缓冲性？是否能依循环境的变化而作调整？
4. 一致性原则：主要目标与分目标是否一致？目标与措施是否一致？个人目标与组织发展目标是否一致？
5. 激励性原则：目标是否符合自己的性格、兴趣和特长？是否能对自己产生内在激励作用？
6. 合作性原则：个人的目标与他人的目标是否具有合作性与协调性？
7. 全程原则：拟定生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程，作全程的考虑。
8. 具体原则：生涯规划各阶段的路线划分与安排，必须具体可行。
9. 实际原则：实现生涯目标的途径很多，在作规划时必须考虑到自己的特质、社会环境、组织环境以及其他相关的因素，选择确实可行的途径。
10. 可评量原则：规划的设计应有明确的时间限制或标准，以便评量、检查，使自己随时掌握执行状况，并为规划的修正提供参考依据。

目前，很多学者借鉴了管理学大师彼得·德鲁克（Peter Drucker）提出目标管理的 SMART 原则，来表达制定职业目标。SMART 原则中（S=Specific（明确性）、M=Measurable（可衡量性）、A=Achievable（可达成性）、R=Realistic（相关性）、T=Time-based（时限性）。SMART 原则还有另一种变体——SMARTER，前五个字母与上述原则相同，而后两个字母“E”和“R”则分别对应了单词 Evaluate（评估）和 Reevaluate（再评估）。