

# 大学生职业发展与就业指导

( 第二版 )

郭寒宇 主编

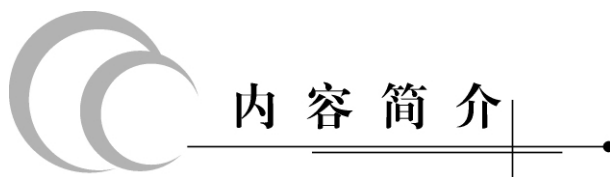
武汉大学出版社

# 大学生职业发展与就业指导

(第二版)

郭寒宇 主编

武汉大学出版社



# 内 容 简 介

本书根据教育部 2007 年 7 号文件《关于下发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》的精神编写，是一本全程化大学生职业指导教材。

本书通过大量生动的案例，图文并茂地对大学生职业生涯规划、职业意识、职业道德、人际关系、求职技巧、就业政策、大学生创业等方面进行了讲解与分析。帮助学生正确地认识自我，认清就业形势，端正学习态度，树立正确的就业观念，掌握就业技能，提升就业竞争力。

本书结构新颖、内容丰富、指导性强，可用于普通高等院校及职业院校开设就业指导课程和讲座教材，也可作为从事就业、创业指导工作人员及其他人员的培训教材和自学参考书。



## 前 言

当前，毕业生就业难仍然是全社会广泛关注的热点问题，而这种就业难并不是单方面的。大学生找不到工作，而是一方面大学生找不到合适的工作，企业又找不到合适的人才。出现这种状况的原因，除了就业供求关系不平衡以外，很大一部分原因是大学生缺乏对自我的认识，也缺乏对环境的认知，同时又缺乏有效的求职技能。因此，一本体系完备、结构科学、内容实用的大学生职业指导教材显得尤为迫切和必要。

本书是一本全程化的大学生职业指导教材。编者认为，大学生职业指导不应该只在毕业班开设，而应该贯穿整个大学阶段。在教育部 2007 年 7 号文件《关于下发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》的精神指引下，编写组经过多次的研究、讨论、修改，编成了此书。全书包括十三章内容：大学生职业生涯规划、认识自我、探索工作世界、职业意识、职业道德、就业观念和就业心理、管理技巧、人际关系、大学生就业政策和就业法规、求职技巧、职业形象、商务礼仪、创业指导。

本书积聚了编写人员多年来在该领域的实践经验和教学成果，总结多年的职业生涯规划研究与教学经验，同时也参照了近几年出版的有关教材和著作，立足实际、注重创新，坚持以实际的案例引导学生学习。在编写过程中收集了大量有关大学生就业、创业过程中的实际案例，并进行了精辟的点评，知识面宽、操作性强、贴近实际、通俗易懂、有很强的针对性，可用于普通高等院校及职业院校开设就业指导课程和讲座教材，也可作为从事就业、创业指导工作人员及其他人员的培训教材和自学参考书。

本教材由郭寒宇主编。黄忠喜编写了大学生职业生涯规划、认识自我、大学生就业政策和就业法规等三章，代小磊编写了职业道德、创业指导两章，肖芳编写了就业观念和就业心理、职业形象两章，严秀娟编写了职业意识一章，魏文颖编写了探索工作世界一章，刘珊珊编写了管理技巧一章，王东编写了人际关系一章，付海华编写了求职技巧一章，阮宝俊编写了商务礼仪一章。最后由郭寒宇统稿。

由于编写时间仓促，资料收集不足，作者水平有限，本书在编写过程中难免有所纰漏，敬请专家及广大读者批评指正，多提宝贵意见，以便我们不断提高编写质量。

编 者  
2010 年 12 月

# 目 录

Contents

<b>第 1 章 大学生职业生涯规划</b> .....	1
1.1 认知职业生涯规划 .....	1
1.2 职业生涯规划 .....	5
1.3 常用的职业生涯规划方法 .....	8
1.4 职业测评.....	16
1.5 职业生涯规划书.....	17
<b>第 2 章 认识自我</b> .....	28
2.1 性格.....	28
2.2 兴趣.....	37
2.3 能力.....	40
2.4 价值观.....	42
<b>第 3 章 探索工作世界</b> .....	47
3.1 聚焦就业形势.....	47
3.2 企业对人才的要求 .....	49
<b>第 4 章 职业意识</b> .....	60
4.1 责任意识.....	60
4.2 规范意识.....	68
4.3 质量意识.....	74
4.4 团队合作意识.....	81
<b>第 5 章 职业道德</b> .....	88
5.1 认识职业道德.....	88
5.2 敬业.....	91
5.3 诚信.....	93
5.4 忠诚.....	97

5.5	尊重	102
5.6	借口	106
5.7	珍惜工作	109
<b>第6章</b>	<b>就业观念和就业心理</b>	<b>114</b>
6.1	就业观念	114
6.2	就业心理	123
<b>第7章</b>	<b>管理技巧</b>	<b>138</b>
7.1	压力管理	138
7.2	时间管理	146
7.3	情绪管理	157
<b>第8章</b>	<b>人际关系</b>	<b>165</b>
8.1	寻求双赢	166
8.2	真诚赞美	168
8.3	心怀感恩	171
8.4	宽容	177
8.5	分享	180
8.6	沟通	182
<b>第9章</b>	<b>大学生就业政策和就业法规</b>	<b>191</b>
9.1	大学生就业政策	191
9.2	高校就业管理部门的职责及工作程序	194
9.3	大学生就业签约及就业报到程序	195
9.4	人事代理制度	201
9.5	大学生就业法规常识	202
9.6	社会保险	209
<b>第10章</b>	<b>求职技巧</b>	<b>211</b>
10.1	就业信息收集	211
10.2	求职自荐材料	217
10.3	笔试	221
10.4	面试	224
10.5	面试后的工作	232
<b>第11章</b>	<b>职业形象</b>	<b>234</b>
11.1	职业形象概述	234
11.2	职业形象的外形塑造	241

---

11.3 职业形象的行为提升·····	252
<b>第12章 商务礼仪</b> ·····	<b>258</b>
12.1 电话礼仪·····	258
12.2 致意礼仪·····	263
12.3 尊位礼仪·····	270
<b>第13章 创业指导</b> ·····	<b>279</b>
13.1 成功创业所需基本技能·····	279
13.2 创业计划书的制订·····	288
13.3 创业风险·····	295
<b>参考文献</b> ·····	<b>300</b>



# 第1章 大学生职业生涯规划

## 教学目标:

通过本章的学习,能够了解职业生涯规划的基本概念,掌握职业生涯规划步骤、流程,熟练运用SWOT分析法、“5W”职业生涯规划模式等职业生涯规划的方法科学地进行职业生涯规划。



## 教学重点与难点:

1. 大学生职业生涯规划的六个步骤及注意事项。
2. SWOT分析法、“5W”职业生涯规划模式等常见职业生涯规划的方法。
3. 职业测评在职业生涯规划中的运用以及职业测评的注意事项。

如果把高中的学习比喻成独木桥的话,那么大学的学习则是名副其实的立交桥。走独木桥时你不必辨认方向,只需要脚踏实地往前冲就能到达终点;走立交桥则不然,如果方向不明确或者选择了错误的方向,即使到达了终点也可能无奈地发现结果并非你所期待。

大学不是天堂,不是你可以随意挥霍青春、逃避社会压力的避风港。大学是职业规划的前奏,它需要你认真经营!与其毕业后无奈地对自己说“如果让我重新选择这几年的生活,我会……”之类的话,倒不如未雨绸缪,主动出击,提前进行规划。

## 1.1 认知职业生涯规划

哈佛大学的研究资料表明,为自己做出明确职业生涯规划的人大约只占到5%的比例,但当职业生涯结束时,这5%的人所获得的净资产比其他没有做过明确生涯规划的



那95%的人的净资产的总和还要多。

人生好比一次旅行，你选择什么样的路线，用什么样的方式去完成，决定了你将会看到什么样的风景。如果想看到更多更好的风景，就好好地规划你的人生吧。

### 1.1.1 大学生职业生涯规划的意义

案例:

#### 蚂蚁翻墙

有两只蚂蚁想翻越一段墙，寻找墙那头的食物。一只蚂蚁来到墙脚就毫不犹豫地向上爬去，不久便十分劳累、疲倦而跌落下来，可是它不气馁，一次次跌下来，又迅速地调整自己，重新开始向上爬去。

另一只蚂蚁观察了一下，决定绕过墙去。很快地，这只蚂蚁绕过墙到食物前，开始享受起来。第一只蚂蚁仍在不停地跌落下去又重新开始。

点评:

很多时候，选择比努力更重要。选择一个正确的方法、方向，发展的速度来得比想象的更快!

学生的职业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，更重要的是实现个人目标，帮助个人真正了解自己，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

大学生首先要认识到职业生涯规划的重要意义，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。

(1) 职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力，一份行之有效的职业生涯规划将会

引导毕业生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;

引导毕业生对自己的综合优势与劣势进行对比分析;

引导毕业生树立明确的职业发展目标与职业理想;

引导毕业生评估个人目标与现实之间的差距;

引导毕业生找准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;

引导毕业生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。

(2) 职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会

职业生涯发展要有计划、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因为职业生涯规划没有做好。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。

### (3) 职业生涯规划可以提升就业竞争力

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。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，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。

不少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，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。

## 1.1.2 大学生职业生涯规划的六个步骤

要做好职业生涯规划就必须按照职业生涯设计的流程，认真做好每个环节。

大学生职业生涯规划的六个步骤：

### (1) 自我评价

也就是要全面了解自己。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。要审视自己、认识自己、了解自己，做好自我评估，包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式等。即要弄清我想干什么、我能干什么、我应该干什么、在众多的职业面前我会选择什么等问题。

### (2) 环境评价

职业生涯规划还要充分认识与了解相关的环境，评估环境因素对自己职业生涯发展的影响，分析环境条件的特点、发展变化情况，把握环境因素的优势与限制。了解本专业、本行业的地位、形势以及发展趋势。

### (3) 确立目标

确立目标是制定职业生涯规划的关键，通常目标有短期目标、中期目标、长期目标和人生目标之分。长期目标需要个人经过长期艰苦努力、不懈奋斗才有可能实现，确立长远目标时要立足现实、慎重选择、全面考虑，使之既有现实性又有前瞻性。短期目标更具体，对人的影响也更直接。

### (4) 职业定位

职业定位就是要为职业目标与自己的潜能以及主客观条件谋求最佳匹配。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。在职业定位过程中要考虑性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、专业与职业的匹配等。

### (5) 实施策略

就是要制定实现职业生涯目标的行动方案，要有具体的行为措施来保证。没有行动，职业目标只能是一种梦想。要制定周详的行动方案，更要注意去落实这一行动方案。

## (6) 评估与反馈

整个职业生涯规划要在实际实施中去检验，看效果如何，及时诊断职业生涯规划各个环节出现的问题，找出相应对策，对规划进行调整与完善。

### 1.1.3 大学生职业生涯规划的注意事项

#### (1) 定向

方向定错了，则南辕北辙，距离目标越来越远，还要重新走回头路，付出较大代价。职业生涯决策决不能犯“方向性错误”。一般情况下，职业方向由本人所学专业确定。但现实中，“学非所用”、“用非所学”的专业不对口情况比比皆是，不足为奇，主要看是否适合你自己。

#### (2) 定点

确定职业发展的地点。有的人毕业后去南方，去沿海发达城市；有的选择去西部，去基层，到祖国最需要的地方去。我们在选择时，一定要综合考虑。有些城市，经济发达，薪水高，但竞争激烈，压力大，另外观念差异、气候等因素也要考虑。

#### (3) 定位

择业前要对自己的水平、能力、薪资期望、心理承受能力等进行全面分析，做出较准确的定位。不可悲观地把自己定位过低，更不要高估自己，导致期望值过高，一旦不能如愿，失望也就越大。如果刚一毕业就被大公司选中，那是你的运气，如果没有这么好的机遇，也不要气馁。不要过分在意公司的名气、薪资的高低，只要这家公司、这项专业岗位适合你，就去试一试。要确立从基层做起，逐步积累经验，循序渐进，谋求发展的理念，这样对你的一生都有好处。

#### (4) 定心

无论做什么事，都需要定心。要调整好“先就业，再择业”、“干一行，爱一行”的心态。不要心神不定，朝三暮四，否则将一事无成。

如果能认真做好“四定”，你的职业生涯发展就会比较顺利。

### 1.1.4 成功的职业生涯

不同的人，职业目标不同，对成功的理解也不一样。有的人以获得高社会地位和社会声望的职业为成功；有的人以有一个高收入、安稳轻松的职业为成功；有的人以有了一定的物质财富为成功；有的人以经过勤奋努力在工作上取得一定成绩为成功……成功是多元的，没有大小之分，适合自己的，自己擅长的，就是最好的，也是最成功的。

职业生涯成功是个人职业生涯追求目标的实现。对于年轻员工来说，职业生涯的成功应在其工作上建立满足感与成就感，而不是一味地追求快速晋升。在工作设计上，设法扩大其工作内容，使工作更具挑战性。

要对职业生涯成功进行全面的评价，必须综合考虑个人、家庭、企业、社会等各方面的因素。有人认为职业生涯成功意味着个人才能的发挥以及为人类社会作出贡献，并认为职业生涯成功标准可分为“自我认为”、“社会承认”和“历史判定”。对于企

业管理人员来说,按照其人际关系范围,可以将其职业生涯成功标准分为自我评价、家庭评价、企业评价和社会评价四类评价体系,如下表所示。

职业生涯成功评价体系

评价方式	评价者	评价内容	评价标准
自我评价	本人	(1) 自己的才能是否充分施展 (2) 对自己在企业、社会进步中所作的贡献是否满意 (3) 对自己的职称、职务、工资待遇等方面的变化是否满意 (4) 对处理职业生涯发展与其他人生活活动的关系的结果是否满意	根据个人的价值观念及个人的知识、水平、能力
家庭评价	父母、配偶、子女等	(1) 是否能够理解和肯定 (2) 是否能够给予支持和帮助	根据家庭文化
企业评价	上级、平级、下级	(1) 是否有下级、平级同事的赞赏 (2) 是否有上级的肯定和表彰 (3) 是否有职称、职务的晋升或相同职务责任范围的扩大 (4) 是否有工资待遇的提高	根据企业文化及其总体经营结果
社会评价	社会舆论 社会组织	(1) 是否有社会舆论的支持和好评 (2) 是否有社会组织的承认和奖励	根据社会文明程度、社会历史进程

## 1.2 职业生涯决策

人的职业生涯发展是一个漫长而曲折的过程,人们在其中常常会面临无数次选择,尤其在选择人生中第一份职业或重新定位自己的职业等生涯发展的几个关键点上,所做出的决策正确与否将决定人们今后职业发展的方向,并影响获得生涯成功的可能性大小。职业心理学家发现,职业生涯的成功不仅取决于人的专业能力、基本素质、个性等因素,还取决于三个重要的影响生涯决策质量的心理因素:生涯决策态度、生涯决策能力和生涯决策风格。

生涯决策态度是对职业选择和决策所持有的一些观念、态度和倾向。生涯决策能力是指在进行职业选择和决策时所应具备的一些知识和技能。生涯决策风格则是指在做出职业选择和决策时采用的反应方式。当人面临职业生涯中每一次抉择时拥有成熟的决策态度,具备较强的决策能力,并采取适当的决策方式,那就更有可能形成清晰的职业目标,进行有效的职业规划,做出明智的职业选择,也更有助于获得与自身特点、需求更

匹配的工作，进入与自身价值观更为相符的组织，对职业的满意感更高，离职倾向更小。

### (1) 常见的七种决策类型

- 计划型：冷静且客观地分析各种选择的利弊得失，最后的决定则根据最有利的考虑。
- 没头没脑型：人云亦云，左右摇摆，没有办法做出客观的分析。
- 犹豫型：思前想后，考虑太多，在最后关头仍然无法下定决心。
- 情绪型：做决定随自己高兴，凭着自己主观的偏见及喜好。
- 顺从型：做决定受到他人或环境的影响，甚至自己不做决定，听由别人摆布。
- 直觉型：根据自己的感觉来做决定，而不考虑外在人、事、物的影响。
- 拖延型：虽然知道问题所在，但却一直拖延不做决定，一切等明天再说。

### (2) 职业生涯决策的模型

从20世纪60年代开始，人们对如何做出职业决策的过程和行为进行研究，希望在各种不同的因素作用下，能够进行理性的选择和决策。由此产生的理论主要由三种模型组成：描述型模型、诊断型模型、描述诊断混合型模型。

职业决策模型理论的内容：

①描述型模型。由泰特曼（Tiedeman）和奥哈拉（O. Harn）分别提出，基本内容是，职业生涯决策是一个完整的过程，由一系列不断递进的阶段组成，第一阶段是参与阶段，完成探索—定型—抉择—正式等工作，即了解和收集信息，确定几种可选择方案，并选择其中一种，再进一步给予检验；第二阶段是履行和调整阶段，完成定向—变动—调整等几项工作，即初步接受并履行所做的选择，努力完成工作任务并希望得到发展，然后在这一过程，取得个人选择和环境要求之间的平衡。

②诊断型模型。奇兰特（Gelatt）等人认为，应该运用科学方法进行职业生涯决策。在强调主体价值观、期望值和客观可能的重要性的同时，以理性的方式进行决策，经过循环往复，以一定的标准计算出收益和投入成本之比，最大值者即是最优方案。

③描述诊断混合型模型。综合以上两种模型的特征，提出谨慎的决策者具有的七个方面的特征：

- 对各种选择方案进行广泛而全面的考虑；
- 审查各种方案的价值和目标；
- 认真权衡各种选择方案的正反两方面结果；
- 获得相关信息；
- 吸收所有得到的新信息；
- 决策之前对选择方案进行反复审视；
- 为实施方案准备条件。

决策理论运用了经济决策原理来分析和研究职业行为，为编制职业决策能力量表和计算机辅助指导提供了理论基础。其中，理性的诊断职业选择和职业发展的障碍的思维方法，成为职业设计和职业管理良好的工作思维方式。

### (3) 职业生涯决策的影响因素

职业发展决策是个复杂的过程，影响它的因素有很多，既有外在的，也有内在的。

#### ①个人条件的影响

##### ➤ 健康

健康是最具影响力的一项，几乎所有的职业都需要健康的身体。陈果是位学舞蹈的学生，痴迷法轮功造成身残后，就不可能走她所喜爱的舞蹈这条职业道路。当然，也有人因为克服残疾的噩运而变得更加坚强，如霍金、张海迪等。

##### ➤ 个性特征

不同气质、性格、能力的人适合不同类别的工作。如多血质的人较适合做管理、记者、外交等，不适合做过细的、单调的机械工作。如果做与自己个性特征不相吻合的工作，那么，容易觉得自己的活力被束缚，思想被禁锢。

##### ➤ 兴趣爱好

与职业选择有关的兴趣称为职业兴趣。不同职业兴趣要求对应的职业不同。如喜欢具体工作的，相应的职业有室内装饰、园林、美容、机械维修等；而喜欢抽象和创造性工作的，相应的职业有经济分析师、新产品开发、社会调研等各类科研工作。

##### ➤ 负担

负担是指对别人（多为家人和朋友）、对社会及对财务状况所承担的义务。成人必定会受各种义务的束缚，选择职业也绝不可能毫不考虑个人的生活状态。吴士宏也承认，最初选职业主要考虑工资，而现在钱已不是她职业选择的影响因素。

##### ➤ 性别

虽然男女平等是基本国策，但“性别因素”仍然在职业发展中扮演着重要的角色。职业性别隔离严重存在，很少有人能漠视性别问题。当然，如果你坚信男女两性在智慧和能力上基本相同，那么你的性别应该不会影响你的事业选择和事业成功。

##### ➤ 年龄

对工作的看法和态度、对机会尝试的勇气、对胜任任务的能力和经历，不同的年龄表现都有所不同。

##### ➤ 所受的教育

一个人所受到的教育程度和水平，直接影响他的职业选择方向和获取他喜欢的职业的概率。

#### ②家庭的影响

每个小孩所生长的环境，对他们的就业机会都大有影响。首先，教育方式的不同，造成他们认知世界的方法不同；其次，父母是孩子最早观察模仿的对象，孩子必然会受到父母职业技能的熏陶；再次，父母的价值观、态度、行为、人际关系等对个人的职业选择起到直接的影响。因而，我们常常看到艺术世家、教育世家、商贾世家等。

#### ③朋友、同龄群体的影响

朋友、同龄群体的工作价值观、工作态度、行为特点等不可避免地会影响到个人对职业的偏好、选择从事某一类职业的机会和变换职业的可能性等方面。张璨，美国一位拥有亿万美元资产的年轻女总裁，当年在找工作时，就是同学引领她走向商界，走向电

脑业。

#### ④社会环境的影响

社会环境中流行的工作价值观、政治经济形势、产业结构的变动等因素，无疑都在个人职业选择上留下深深的烙印。“50年代的兵，70年代的工人，90年代的个体户，21世纪的IT业商人”，每年的职业地位排序都对高考志愿的选择和就业选择起到不可磨灭的影响。不同的社会环境所给予个人的职业信息是不同的。

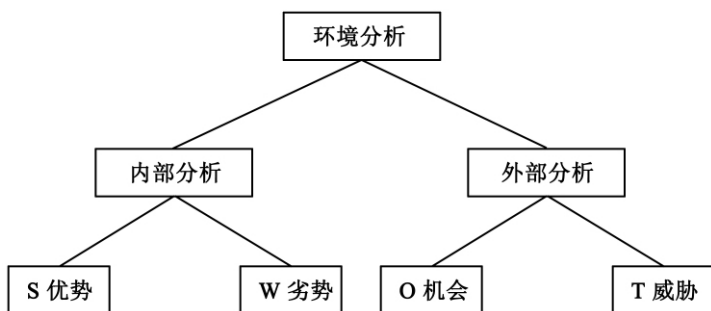
不可否认，一个人的职业生涯决策的决定因素中也有称之为机遇的随机性的成分，但完全让命运摆布的人毕竟是少数，多数人对自已未来发展能够从内外因素进行理性分析，从而有效地进行职业生涯的选择。

## 1.3 常用的职业生涯规划方法

### 1.3.1 SWOT分析法

SWOT分析法（自我诊断方法）是一种能够较客观而准确地分析自我的方法。利用这种方法可以找出对自己有利的、值得发扬的因素，以及对自己不利的、如何去避开的东西，发现存在的问题，找出解决办法，并明确以后的发展方向。SWOT分析法最早由哈佛商学院的K·J·安德鲁斯教授于1971年在其《公司战略概念》一书中提出。

SWOT四个英文字母分别代表Strength, Weakness, Opportunity, Threat。意思分别为：S代表强项、优势；W代表弱项、劣势；O代表机会、机遇；T代表威胁、对手，S、W是内部因素，O、T是外部因素。



SWOT 结构分析图

一般来说，毕业生在进行SWOT分析时，应遵循以下四个步骤：

#### (1) 评估自己的长处和短处

每个人都有自己独特的技能、天赋和能力。在分工日趋细化的市场经济条件下，一个人不可能样样精通（当然，除非天才）。举个例子，有些人不喜欢整天坐在办公桌旁，而有些人则一想到不得与陌生人打交道时，心里就发麻，惴惴不安。

请你列出自己喜欢做的事情以及你的长处和短处所在:

- ① \_\_\_\_\_
- ② \_\_\_\_\_
- ③ \_\_\_\_\_
- ④ \_\_\_\_\_
- ⑤ \_\_\_\_\_
- ⑥ \_\_\_\_\_

同样,通过列表,你可以找出自己不是很喜欢做的事情和你的弱势。找出你的短处与发现你的长处同等重要,因为你可以基于自己的长处和短处做两种选择:一是努力去改正你常犯的错误,提高你的技能;二是放弃那些在你不擅长的技能要求很高的职业。列出你认为自己所具备的很重要的强项和对你的职业选择产生影响的弱势,然后再标出那些你认为对你很重要的强、弱势。

#### (2) 找出你的职业机会和威胁

我们知道,不同的行业(包括这些行业里不同的公司)都面临不同的外部机会和威胁,所以,找出这些外界因素将帮助你成功地找到一份适合自己的工作,这对你求职是非常重要的,因为这些机会和威胁会影响您的第一份工作和今后的职业发展。如果公司处于一个常受到外界不利因素影响的行业里,很自然,这个公司能提供的职业机会将是很少的,而且没有职业升迁的机会。相反地,充满了许多积极的外界因素的行业将为求职者提供广阔的职业前景。

请列出你感兴趣的一两个行业(比如说,保健、金融服务或者电信),然后认真地评估这些行业所面临的机会和威胁。

- ① \_\_\_\_\_
- ② \_\_\_\_\_
- ③ \_\_\_\_\_

#### (3) 列出今后5年内你的职业目标

仔细地对自己做一个SWOT分析评估,列出你从学校毕业后5年内最想实现的4~5个职业目标。这些目标可以包括:你想从事哪一种职业,你将管理多少人,或者你希望自己拿到的薪水属哪一级别。请时刻记住:你必须竭尽所能地发挥出自己的优势,使之与行业提供的工作机会完满匹配。

- ① \_\_\_\_\_
- ② \_\_\_\_\_
- ③ \_\_\_\_\_
- ④ \_\_\_\_\_
- ⑤ \_\_\_\_\_



## (4) 列出一份今后 5 年的职业行动计划

这一步主要涉及一些具体的东西。请你拟出一份实现上述第三步列出的每一目标的行动计划，并且详细地说明为了实现每一目标，你要做的每一件事，何时完成这些事。如果你觉得你需要一些外界帮助，请说明你需要何种帮助和你如何获取这种帮助。举个例子，你的个人 SWOT 分析可能表明，为了实现你理想中的职业目标，你需要进修更多的管理课程，那么，你的职业行动计划应说明你何时进修这些课程。

通常个体在进行 SWOT 分析时，可以采取多种方法来确定自身的优势与劣势、机会与威胁。目前最常使用的是关键提问法，即连续不断地向自己提问，从答案中进一步了解自己。

例如，个体可以通过向自己提以下一系列问题来逐步确定自己所面对的外在环境机会：我最有希望的前景在哪里？我专业领域中目前最先进的知识技术是什么？我是否尽了一切努力来让自己朝它靠近？什么样的培训和再教育能够让我增加更多的机会？在目前工作里我多快能够得到提升？技术和市场的变化、政府政策的改动以及社会形态、人口状况、人们生活方式的变化是否会给我带来机会……

职业决策中的 SWOT 矩阵

	优 势 (S)	劣 势 (W)
外部因素	<p>指个体可控并可利用的内在积极因素：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 工作经验</li> <li>➤ 教育背景</li> <li>➤ 丰富的专业知识和技能</li> <li>➤ 特定地可转移技巧（如沟通、团队合作、领导能力等）</li> <li>➤ 人格特质（如职业道德、自我约束、承受工作压力的能力、创造性、乐观等）</li> <li>➤ 广泛的个人关系网络</li> <li>➤ 在专业组织中的影响力</li> </ul>	<p>指个体可控并努力改善的内在消极因素：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 缺乏工作经验</li> <li>➤ 学习成绩差，专业不对口</li> <li>➤ 缺乏目标，且对自我的认识和对工作的认识都十分不足</li> <li>➤ 缺乏专业知识</li> <li>➤ 较差的领导能力、人际交往能力、沟通能力和团队合作能力</li> <li>➤ 较差的寻找工作的能力</li> <li>➤ 负面的人格特征（如职业道德败坏、缺乏自律）</li> <li>➤ 缺少工作动机、害羞、情绪化</li> </ul>