



21世纪全国高等院校实用规划教材

大学生职业生涯 规划与就业指导

主 编 邬劲青 叶培良



北京大学出版社 PEKING UNIVERSITY PRESS
中国农业大学出版社 CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

赠送
电子课件

PUP6

21 世纪全国高等院校实用规划教材

大学生职业生涯规划与就业指导

主 编 邬劲青 叶培良
副主编 宋艳平 毕绍斐 魏 明



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



中国农业大学出版社
CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书内容丰富、形式新颖、可读性强,采用“以问题为中心、理论联系实际”的写作方法,全书内容包括大学生职业生涯规划的认识、大学生自我测评与职业的匹配、大学生职业生涯开发的认知、大学生职业生涯开发的实施、大学生择业的依据和原则、大学生择业心理优化、大学生就业的现状与趋势、大学生就业方式与现行就业制度和政策、大学生就业的应聘技巧、大学生就业权益的维护、大学生就业流程与需要注意的问题、大学生职业的适应、大学生创业意义与创业条件、大学生自主创业的准备与实践。

本书可作为高等院校各专业基础课程教材,也可供社会人员自学参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/郭劲青,叶培良主编. —北京:中国农业大学出版社;北京大学出版社, 2009.8

(21世纪全国高等院校实用规划教材)

ISBN 978-7-81117-710-7

I. 大… II. ①郭…②叶… III. 大学生—职业选择—高等学校:技术学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第129825号

书 名: 大学生职业生涯规划与就业指导

著作责任者: 郭劲青 叶培良 主编

总 策 划: 第六事业部

执行策划: 林章波 李 虎

责任编辑: 韩兆丹 冯雪梅

标准书号: ISBN 978-7-81117-710-7

出 版 者: 北京大学出版社(地址: 北京市海淀区成府路205号 邮编: 100871)

网址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.com> E-mail: pup_6@163.com

电话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

中国农业大学出版社(地址: 北京市海淀区圆明园西路2号 邮编: 100193)

网址: <http://www.cau.edu.cn/caup> E-mail: cbsszs@cau.edu.cn

电话: 编辑部 62732617 营销中心 62731190 读者服务部 62732336

印 刷 者: 北京宏伟双华印刷有限公司

发 行 者: 北京大学出版社 中国农业大学出版社

经 销 者: 新华书店

规 格: 787毫米×1092毫米 16开本 15.25印张 351千字

版 次: 2009年8月第1版 2009年8月第1次印刷

定 价: 26.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

前 言

大学生是我国在 21 世纪实现跨越式发展的重要力量,是我国人力资源的重要组成部分。他们怀着成才的渴望跨进大学的殿堂,怀着创造美好人生的梦想进入职业生涯。但是,随着高校毕业生就业制度的改革及就业形势的变化,大学生就业难的问题日益突出,就业形势日益严峻。

那么大学生怎样才能经营好自己的大学生活?怎样以全程职业人生的战略眼光精心规划和开发自己的职业生涯?怎样能在大学期间奠定良好的职业素质,成为社会所欢迎的人才?大学毕业后怎样才能顺利地就业或创业,并迅速适应社会?基于对这一系列问题的思考,我们编写出版了《大学生职业生涯规划与就业指导》一书。

本书目的在于引领大学生创建成功的职业人生,帮助他们科学规划职业生涯、有效提升职业素质、熟练掌握求职技巧、不断提高职业适应能力、努力强化创业意识,塑造大学生职业化形象。

本书内容丰富、形式新颖、可读性强,采用“以问题为中心、理论联系实际”的写作方法,每章均以大学生的相关案例导入,然后聚焦解惑,由此形成很强的针对性和说服力。同时,本书精选了职业自我测试,帮助大学生了解自己,正确选择适合自己的职业;并精选了相关的材料,提出问题,引导大学生阅读思考。

本书共分为 14 章,第 1、2、3、4、6 章由江西旅游商贸职业学院的邬劲青老师编写,第 5、7、11 章由南昌理工学院的宋艳平老师编写,第 9、12 章由江西旅游商贸职业学院的魏明老师编写,第 8、10 章由江西旅游商贸职业学院的毕绍斐老师编写,第 13、14 章由浙江万里学院的叶培良老师编写。

本书在编写过程中参考了同行学者的研究成果,在此向原作者表示衷心地感谢!由于编者水平有限,书中有不妥之处,恳请同行专家和广大读者批评指正。

编 者
2009 年 7 月

目 录

第1章 大学生职业生涯规划的认识.....1	第3章 大学生职业生涯开发的认知.....43
1.1 职业生涯规划概述.....2	3.1 职业生涯开发概述.....44
1.1.1 职业生涯的含义.....2	3.1.1 职业生涯开发的含义.....44
1.1.2 职业生涯规划的含义与特征.....4	3.1.2 职业生涯开发的类型.....44
1.2 大学生职业生涯规划的现状和特点.....6	3.2 进行职业生涯开发的必要性.....46
1.2.1 大学生职业生涯规划的现状.....6	3.2.1 职业生涯的开发是大学生成长成才的需要.....46
1.2.2 大学生职业生涯规划的特点.....7	3.2.2 开发职业生涯有利于从业者具备成功的职业素质.....47
1.3 大学生精心规划职业生涯的意义.....8	3.3 职场对大学生职业素质的要求.....48
1.3.1 大学生规划职业生涯的必要性.....8	3.3.1 各行业对人才素质的共同要求.....48
1.3.2 大学生规划职业生涯的重要性.....10	3.3.2 不同职业类型大学生职业素质的特殊要求.....51
第2章 大学生自我测评与职业的匹配.....14	第4章 大学生职业生涯开发的实施.....56
2.1 职业倾向的自我测评.....15	4.1 大学生开发职业生涯的自我要素.....57
2.1.1 职业倾向测试说明.....15	4.1.1 德商开发的内容、途径和方法.....57
2.1.2 职业倾向测试内容.....15	4.1.2 情商开发的内容、途径和方法.....58
2.1.3 人职匹配测试结果.....25	4.1.3 智力开发的内容、途径和方法.....64
2.2 与你的性格相匹配的职业.....30	4.1.4 潜能开发的内容、途径和方法.....68
2.3 与你的气质相匹配的职业.....33	4.2 大学生如何开发职业生涯的社会资本.....70
2.3.1 职业气质的自我测评.....33	
2.3.2 4种气质类型与职业匹配.....35	
2.4 与你的能力相匹配的职业.....36	
2.4.1 职业能力倾向自我评定量表.....36	
2.4.2 职业对人的职业能力倾向的要求.....39	

4.2.1 社会资本的含义	70	6.3.5 退后一步,海阔天空——调整 心态、完善人格	101
4.2.2 社会资本开发的途径和方法	71	6.3.6 永葆青春活力——适度宣泄, 自我慰藉	102
第5章 大学生择业的依据和原则	74	6.3.7 心灵的“希望工程”——寻求 心理咨询帮助	102
5.1 大学生择业的理论依据	75	6.3.8 防止心灵“荒漠化”——构建 积极的心理防御机制	103
5.1.1 特性与因素理论	75	第7章 大学生就业的现状与趋势	105
5.1.2 个性—职业类型匹配理论	76	7.1 大学生就业市场的现状	106
5.1.3 发展理论	77	7.1.1 大学生就业市场的类型	106
5.1.4 社会学派职业指导理论	78	7.1.2 大学生就业市场的特点	107
5.2 大学生择业应坚持的原则	79	7.1.3 大学生就业市场的展望	108
5.2.1 社会需求原则	79	7.2 大学生就业难的原因	111
5.2.2 政策约束原则	80	7.2.1 就业市场的就业歧视	111
5.2.3 发挥个人特长原则	80	7.2.2 就业市场的制度性分割	112
5.2.4 有利于成才原则	81	7.2.3 就业市场的信息不对称	112
第6章 大学生择业心理优化	87	7.2.4 就业市场的诚信缺失	112
6.1 大学生择业的心理问题	88	7.2.5 就业市场存在“潜规则”的 弊端	113
6.1.1 大学生择业的心理冲突	88	7.2.6 就业市场的结构性矛盾	113
6.1.2 大学生择业的心理误区	90	7.3 大学生就业市场的发展趋势	113
6.1.3 大学生择业的心理障碍	92	7.3.1 政府应发挥调控和管理的 职能	113
6.2 大学生择业心理问题产生的原因	95	7.3.2 高校以市场为导向设置专业, 并加强就业指导	114
6.2.1 主观原因	95	7.3.3 大学生应转变就业观念, 提高就业能力	114
6.2.2 客观原因	96	7.3.4 用人单位转变用人观念,以 适用为原则有效地招聘高校 毕业生	114
6.3 就业心理问题的调适	99		
6.3.1 以变应变,平和出击——适应 市场,制定合理的择业方案	99		
6.3.2 合理打分,鲜亮出境——客观 评价自己,走出心理误区	100		
6.3.3 站直了,别趴下——积极参与 竞争,坦然面对挫折	100		
6.3.4 明天会更好——放眼未来, 勇于创新	101		

7.3.5 加快发展无形就业市场, 拓宽 大学生就业市场	115	10.1.1 获取信息权	158
第 8 章 大学生就业方式与现行就业制度 和政策	120	10.1.2 接受就业指导权	158
8.1 大学生就业的方式	121	10.1.3 被推荐权	159
8.1.1 报考公务员	121	10.1.4 选择权	159
8.1.2 提高学历层次	126	10.1.5 公平待遇权	159
8.1.3 自主创业	128	10.1.6 违约及求偿权	160
8.1.4 志愿服务西部	128	10.2 大学生就业面临的侵权行为	160
8.1.5 “三支一扶”服务基层	130	10.2.1 招聘、面试阶段面临的侵权 行为	160
8.1.6 选聘村官, 投身农村	131	10.2.2 就业协议书签订阶段面临的 侵权行为	162
8.1.7 出国留学	132	10.2.3 大学生到单位报到到上班 阶段面临的侵权行为	163
8.1.8 参军入伍	133	10.3 维护大学生的就业权益	164
8.2 大学生就业现行制度	134	10.3.1 大学生的就业权益侵害的 原因	164
8.2.1 国家公务员制度	134	10.3.2 大学生的就业权益的保护	165
8.2.2 劳动合同制度	135	第 11 章 大学生就业流程与需注意的 问题	170
8.2.3 市场就业制度	135	11.1 大学生就业流程	171
8.3 大学生就业的现行政策	136	11.1.1 就业管理部门的一般工作 程序	171
8.3.1 就业政策的含义	136	11.1.2 毕业生就业工作程序	172
8.3.2 就业方针和政策	136	11.1.3 用人单位的招聘程序	173
第 9 章 大学生就业的应聘技巧	139	11.2 大学生就业流程中需要注意的 问题	175
9.1 应对就业笔试的技巧	140	11.2.1 关于《就业协议书》的 问题	175
9.1.1 常见的笔试种类	140	11.2.2 关于就业审批的问题	175
9.1.2 笔试的准备	142	11.2.3 关于报到证的问题	176
9.1.3 笔试的方法和技巧	143	11.2.4 关于档案、户口的问题	177
9.2 应对就业面试	143	11.2.5 关于报到后可能出现的 问题	177
9.2.1 面试的种类	143		
9.2.2 面试前的准备	146		
9.2.3 面试技巧	151		
第 10 章 大学生就业权益的维护	157		
10.1 大学生的合法就业权益	158		



11.2.6 关于人事代理的问题	178	13.2.4 大学生创业有利于全新成 才观的形成	206
11.2.7 关于就业代理的问题	178	13.2.5 大学生创业有利于挑战传统 教育	206
第 12 章 大学生职业的适应	182	13.3 大学生创业应具备的条件	207
12.1 大学生常见的职业适应问题及其 原因	183	13.3.1 大学生创业的主观条件	207
12.1.1 大学生常见的职业适应 问题	183	13.3.2 创业能力自我测试	211
12.1.2 大学生常见的职业适应 不良的原因分析	184	13.3.3 大学生创业的客观条件	213
12.2 社会适应性(心理成熟度)的 自我测评	186	第 14 章 大学生自主创业的准备与 实践	217
12.3 大学生如何适应职业	190	14.1 自主创业准备的环节	218
12.3.1 完成角色的转换	190	14.1.1 把握创业机会	218
12.3.2 提高职业适应能力	193	14.1.2 选择创业项目	219
第 13 章 大学生创业意义与创业条件	200	14.1.3 开展市场调查	220
13.1 大学生创业概述	201	14.1.4 制订商业计划书	222
13.1.1 创业的含义	201	14.2 自主创业实践的环节	223
13.1.2 自主创业的特征	202	14.2.1 筹集创业资金	223
13.1.3 大学生创业的类型	203	14.2.2 组建创业团队	224
13.2 大学生创业的意义	204	14.2.3 选择经营地点	225
13.2.1 大学生创业有利于培养和 发挥他们的创造力,给社会 带来财富和价值	204	14.2.4 确定企业形式	227
13.2.2 大学生创业有利于带动 就业	205	14.3 大学生自主创业误区和禁忌的 问题	229
13.2.3 大学生创业有利于为社会 培养一大批精英	206	14.3.1 大学生应避开的创业 误区	229
		14.3.2 大学生自主创业的禁忌	230
		参考文献	233

第1章

大学生职业生涯规划的 认知

【案例导读】倪某从小学到中学成绩一直名列前茅，立志要考一所211重点大学。但由于高考时心理压力太大，过于紧张，没有发挥出应有的水平，被重庆一所普通高校石油工程专业录取，他本想放弃这次上大学的机会去复读，来年再参加高考。倪某的父母考虑到自己家境不好，石油工程专业就业不错，石油部门收入待遇好，劝他去重庆求学。倪某怀着失意的无奈来到重庆上大学。在大学的第一学期，辅导员要求每个学生都要进行职业生涯规划，而且要交职业规划作业。倪某没有精心去规划自己的职业生涯，但为了完成老师布置的任务在作业本上写道：我认为规划职业生涯没有多大必要，因为计划没有变化快，现在规划未来的事情，一般都不能实现。比如我上小学的时候，看见解放军很威武，我立志长大后要当解放军；上中学的时候，看见神5、神6在太空遨游，我十分敬佩航天英雄，立志考入北京航空航天大学，去从事航天事业。结果这些规划全落空了，于是，我再也不想去规划什么职业生涯，把现在的学习搞好才是实在的。老师，请您原谅我没有认真完成您布置的作业。

【聚焦解惑】案例中的倪某对职业生涯规划不感兴趣，其原因有两个：一是对规划的含义缺乏正确的认识，误把感性的想象当作规划。他曾经想当解放军和航天员，这只是一时的冲动引发的想象，而不是规划所需要的理性思考，理性思考是在知己、知彼的基础上进行的理智抉择，而不是心血来潮的冲动；二是倪某对职业生涯规划的内涵和意义缺乏正确的认识，误把动态过程的规划当成一锤定音的决策。消极总结自己梦想破灭的教训，而放弃对自己职业生涯的规划。针对倪某的问题，本章与同学们讨论大学生职业生涯规划的含义、大学生的职业生涯规划的状况和特点以及大学生职业生涯规划的意义等问题。

1.1 职业生涯规划概述

1.1.1 职业生涯的含义

1. 职业生涯的内涵

“生涯”一词由来已久，“生”原意为“活着”，“涯”原意为“边际”。生涯连起来就是“一生”的意思。职业生涯(career)一词是由“职业”拓展而来的，主要是指个人一生的职业道路和发展途径。

目前，对职业生涯的内涵还没有统一的认识，不同国家的学者从不同的角度对职业生涯的内涵进行了界定。法国的权威词典将职业生涯界定为：表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历。美国学者罗斯威尔和思莱德将职业生涯界定为：人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观和愿望的有机整体。中国学者吴国存将职业生涯分为狭义职业生涯和广义职业生涯。从个体生命空间意义来考察，狭义的职业生涯是指一个人从职业学习开始，至职业劳动最后结束，包括整个人生职业工作历程，即将职业生涯限定于直接从事职业工作的这段生命时光，上限起始于任职前的职业学习和培训。广义的职业生涯是从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程进行的考察，其上限始于人的出生。尽管不同学者对职业生涯的内涵有不同的认识，但作为一种客观存在，职业生涯有其基本含义，其主要包括以下内容：一是职业生涯是个个体的概念，是指个体的行为经历，而非群体或组织的行为经历；二是职业生涯是个职业的概念，实质是指一个人一生之中的职业历程；三是职业生涯是个时间的概念，意指职业生涯期。职业生涯期始于最初工作之前的专门的职业学习和训练，止于完全结束或退出职业工作，实际的职业生涯期在不同的个体之间差别很大，有长有短；四是职业生涯是个发展和动态的概念，寓意着个人具体职业内容和职位的发展和变化。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短，而且内含着职业变更与发展的经历和过程，包括从事何种职业、职业发展的阶段、职业的转换、职务的晋升等具体内容。

2. 职业生涯分类

一般来讲，职业生涯可分为内职业生涯和外职业生涯。

(1) 内职业生涯。内职业生涯是指职业发展中通过提升自身素质与职业技能获得的个人综合职业素质的总和。它主要反映出从事职业时所具备的知识、经验、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。

(2) 外职业生涯。外职业生涯是指职业生涯中所经历的职业角色(职位)及获取的物质财

第1章 大学生职业生涯规划的认识

富的综合。它主要反映出从事职业时的工作单位、工作内容、工作职责、工作环境、工作地点、工作成就、社会地位和荣誉待遇等因素的组合和变化过程。

(3) 内职业生涯和外职业生涯的关系。内职业生涯和外职业生涯两者是既相区别又相联系的辩证关系。两者的区别有二：一是两者获取的途径不同。内职业生涯构成的各要素虽然可以借助外界的帮助，但主要是通过自己主观努力获得，不随外职业生涯的获得而具备，也不会因为它的失去而自动丧失。外职业生涯的构成要素通常是由别人决定、给予和认可的；二是两者的稳定性不同。内职业生涯构成的各要素一旦获得，便不能收回或剥夺，而外职业生涯构成各要素在一定条件下可能会失去。两者的联系是内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯的发展带动外职业生涯的发展，它在人的职业生涯中具有关键作用，而外职业生涯是内职业生涯发展的外在条件，反过来也会促进内职业生涯的顺利发展和完善。

3. 职业生涯的发展阶段

职业生涯既然是一个发展过程，就必然具有阶段性。一些著名的职业管理学专家对于职业生涯的发展过程进行了长期大量的研究，提出了不少职业生涯发展理论，最有代表性的是美国著名职业管理学家萨帕提出的五分法。萨帕经过 20 多年的大量实验研究，从人的终生发展角度出发，把整个人生分为成长、探索、立业与发展、维持、衰退 5 个阶段，并介绍了各阶段的发展特点，如表 1-1 所示。

表 1-1 不同职业发展阶段的特点

职业发展阶段	对工作方面的需求	对情感方面的需求
成长阶段 (1~15 岁)	希望尝试不同行为方式，并开始思考自己的能力及工作要求	希望获得他人的认同并逐渐形成独立的自我概念
职业探索阶段 (15~25 岁)	要求从事多种不同的工作，希望自己探索	进行试探性的职业选择，在比较中逐渐选定自己的职业
立业与发展阶段 (25~45 岁)	希望干具有挑战性的工作，希望在某一领域发挥自己的专业知识和技能，希望在工作中有创造性，希望在 3~5 年后转向其他领域	希望面对各种竞争，敢于面对失败；能处理工作和人际关系的矛盾；希望互相支持；希望独立自主
职业维持阶段 (45~60 岁)	希望更新技能，希望在培训和辅导青年员工中发挥自己的技能和经验	具有中年人较为成熟的思想感情；对工作、家庭和周围看法有所改变；自我陶醉以及竞争性逐渐减弱
职业衰退阶段 (60 岁以后)	计划好退休，从直接决策转向咨询和指导性工作，寻找自己的接班人，寻找组织外其他活动	希望把咨询看作对他人的帮助，希望能欣赏和接受组织外的其他活动

资料来源：张微. 大学生职业生涯规划研究[D]. 哈尔滨：哈尔滨工程大学，2007.

4. 职业生涯形态

每个人都有独特的职业生涯形态，而这种形态的不同，对人的发展影响极大。好的职业生涯形态，使事业获得成功；不好的职业生涯形态，使事业一事无成。职业生涯的形态种类很多，常见的形态有以下 7 种。

(1) 步步高升型。步步高升型是指在一个组织内，认真经营，即使工作地点或工作内容因公司的需要而有所改变，但是工作表现仍颇受主管的肯定，因而步步高升。

(2) 阅历丰富型。阅历丰富型是指换过不少的工作，呆过很多家公司，工作的内容差异性很大，勇于改变与创新。而且学习能力强，能面对各种突发的状况。

(3) 稳扎稳打型。稳扎稳打型是指在工作初期，处于探索阶段，工作的转换较为频繁。经过一连串的尝试与努力之后，终于进入自己所向往的工作机构。此机构的升迁与发展机会有限，但是非常稳定，如学校、行政机关、邮局和银行等。

(4) 越战越勇型。工作职业发展已有明确的方向，但是因为某些原因受到打击而受挫。受挫之后，凭自己的毅力与能力，积极地往上爬，以更成熟的个性面对挑战。最后，工作的成就远超过从前。

(5) 得天独厚型。对于自己的工作职业，并没有花太多时间探索与尝试，反而因为家庭的关系很早就确定了方向。经过刻意的栽培与巧妙的安排，进入公司的决策核心，并将组织发展与个人职业密切结合。比如说，企业家的第二代就是最明显的例子。

(6) 因故中断型。因故中断型是指连续性的职业发展因为某些因素而停顿，处于静止或衰退的状态。

(7) 一心多用型。职业变化，各有巧妙。工作做久了，厌烦、倦怠、缺乏新鲜感，总是难免的。再喜欢的菜吃久了都会腻，更何况是每天至少投入 8 小时，每周超过 40 小时的工作。所以，有份稳定工作，同时在工作之余安排自己感兴趣的事，在稳定与创新之间，寻找平衡点，可以使生活更加丰富多彩。

1.1.2 职业生涯规划的含义与特征

1. 职业生涯规划的含义

职业生涯规划是指个体根据对自身的主观因素和客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制定相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要的行动实施职业生涯目标的过程。正确理解职业生涯规划的含义，要从以下 4 个方面入手。

(1) 职业生涯规划具有明显的个性化特征。职业生涯规划主体往往不是某个组织，而是组织中的个体，因为许多个体的职业目标在唯一组织内无法实现，而需要在多个组织中才能达到。

第1章 大学生职业生涯规划的认识

(2) 职业生涯规划是个体有意识地确立职业生涯规划目标并追求目标实现的过程。职业生涯规划包括知己、知彼、抉择、目标、行动5个要素,随着内外条件的不断变化和职业活动成果的出现,职业目标可能会更加明晰,或是需要在反馈后加以修正。

(3) 职业生涯规划中的职业目标同日常工作目标有很大差异。工作目标是个人在当前的工作岗位上想要完成的任务目标,可以自设,也可以由组织给定。工作目标一般是较具体的短期目标,同本职工作紧密相关。职业目标相对来说是较为抽象的长期目标,不一定完全同当前的工作有关。但是,选择适当的工作目标并很好地实现这些目标,是最终达成职业目标的最佳途径。

(4) 组织应积极了解并参与和指导个体的职业生涯规划。组织是个体落实职业生涯规划的重要场所,它可对个体的职业生涯规划产生巨大影响,它既有责任帮助个体发展和实现其职业生涯规划,又有必要加以引导,使个体职业生涯规划的发展同组织整体发展目标相协调。

2. 职业生涯规划的特征

结合职业生涯规划的内涵,可以发现科学的职业生涯规划应具备以下4个方面的特征。

(1) 可行性。职业生涯规划必须依据个人及组织环境的现实而制定,应该是能够实现和落实的计划方案,而不是没有依据或不着边际的幻想,否则,就会贻误职业生涯规划的良好时机。

(2) 适时性。职业生涯规划是对未来的职业生涯规划目标的确定及对未来职业行动的预测。因此,各项活动的实施与完成时间,都应有时间和时序上的安排,以便作为检查行动的依据。

(3) 灵活性。规划未来的职业生涯规划目标与行动,涉及许多不确定因素,因此,设计应有弹性,随着外界环境及自身条件的变化,应及时调整自己的职业生涯规划方案,以增加其适应性。

(4) 持续性。职业生涯规划目标是人生追求的重要目标,职业生涯规划应贯穿人生发展的每一个阶段,通过不断的调整与持续的职业活动安排,最终实现职业生涯规划的目标。

在一个人从出生到死亡的整个人生经历中,存在着不同的生命周期空间,有生物社会生命周期、家庭生命周期和职业生涯周期。在人的总生命空间中,最重要的、起决定性作用的是职业生涯周期,它是人生存和发展的前提条件。而且,职业生涯周期从任职前的职业教育培训,到寻求职业、就业从业、职业转换、逐步晋升,直至完全脱离职业工作,占据了人生大部分时间,因此,它对个人及其家庭都有着十分重要的意义。

人们都追求职业生涯的良性发展,这个追求是个体逐步实现其职业生涯规划目标,并不断制定和实施新目标的过程。职业生涯发展过程有两种形式:一是职务的升迁,是在同一职

业甚至同一单位中，一个人职位的不断晋升；二是职业的改变，是指一个人所从事工作内容的改变。这种改变，并不一定是工作或者单位的变动，也可以是在一个单位中从事不同的工作，这都属于职业生涯的良性发展。这种发展，对于一个人的成熟是很有意义的，它可以激励个体，更可以给个体带来成就感。

1.2 大学生职业生涯规划的现状和特点

1.2.1 大学生职业生涯规划的现状

1. 大学生职业生涯规划的类型

2006年某调查机构就大学生职业生涯规划及就业选择现状进行问卷调查，调查表明，大学生的职业生涯规划有以下几种类型。

(1) 拖延型。这类大学生对自己的职业生涯迟迟不进行规划，有的拖延到毕业时才考虑自己的职业选择问题。

(2) 依赖型。这类大学生在规划自己的职业生涯时缺乏独立性，依赖父母、老师或者亲戚朋友为自己做决定，有的甚至把应当自己决定的事交给命运来决定。

(3) 冲动型。这类大学生在规划职业生涯时缺乏理性的思考和认真的调查研究，完全跟着感觉走，凭心血来潮和情绪冲动草率决策。

(4) 苦闷型。这类大学生在规划职业生涯时缺乏果敢性，在诸多职业资讯中难下决心，做出取舍。有的大学生在双选会上没有单位接收时很苦闷，有多个单位让他选择时，不知如何取舍也很苦闷。

(5) 计划型。这类大学生既了解社会的客观需求和竞争情况，也很了解自己的能力、兴趣和价值观，因此很容易做出正确的职业生涯规划。

2. 大学生职业生涯规划中常见的问题

通过调查发现，部分大学生在职业生涯规划中存在“四不”问题：

(1) 方向不明。大学生在上中学的时候，目标十分明确，就是考大学，但上了大学之后，有相当一部分学生处于“理想的真空期”，找不到自己努力的方向，奋斗目标缺失。其原因有二：一是不能正确认识自己，容易产生自傲、自卑、保守和攀比心理，要么过高估计自己，盲目乐观；要么过低估计自己，尤其是在激烈竞争中受挫后更是垂头丧气，产生自卑心理；二是不能正确认识社会，不了解职场发展动态，不知道社会的需求，对自己能做什么，社会允许自己做什么不清楚，因此，前进的方向迷失或者目标模糊。

第1章 大学生职业生涯规划的认识

(2) 意识不强。有相当一部分大学生对职业生涯规划的重要性的必要性认识不足，认为规划职业生涯没有多大必要，规划跟不上变化快，规划意识淡漠，抱着“车到山前必有路、船到桥头自然直”的信念，不愿意积极主动地思考自己职业生涯的发展。调查显示：大部分学生没进行过真正意义上的职业生涯规划，对自己将来如何进一步发展没有设计的占 62.2%，有设计的占 32.8%，其中有明确设计的仅占 4.9%。由此可见，大学生规划职业生涯还处于“要我做，而不是我要做”的状态。

(3) 准备不足。面对严峻的就业形势和激烈的职场竞争，部分大学生没有充分的心理准备、知识准备、技能准备，不能充分利用大学的学习条件开发自己的潜能，提高自己的职业素质，去适应未来工作的需要。有的大学生停留在中学生的思维和学习模式，重知识轻能力，重智商轻情商和德商，缺乏全面适应社会的准备。

(4) 实施不力。有的同学做了职业生涯规划，确定了职业目标，制定了行动方案，但停留在纸上谈兵，未落实在行动上。尤其是在实施过程中遇到困难，就知难而退。如，有的同学计划英语要在大二过四级或六级，但考试受挫，就不愿继续努力，有的干脆放弃。

1.2.2 大学生职业生涯规划的特点

大学生的职业生涯规划与在职人员比较，有其自身的特点。其特点主要体现在规划的重点不同。但其理论依据完全相同，方法步骤也可借鉴。大学生职业生涯规划的特点有以下 4 个方面。

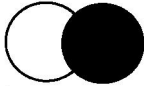
(1) 测评自我。

(2) 评估所学专业，明确自己的职业方向。专业是学业门类，职业是工作门类，专业与职业一般并不存在一一对应关系。如，学冶金工程专业可以到钢铁厂从事冶金技术工作，也可以到金属材料公司从事经营工作，还可以在钢铁企业从事技术管理、到学校从事专业教学、到科研单位从事冶金研究。从总体上看，专业与职业大体存在 5 种关系，即专业包容职业、专业与职业部分重合、以专业为核心、专业与职业相切、专业与职业分离。对这 5 种关系的认识和处理见表 1-2。

表 1-2 专业与职业的 5 种关系

特征及图形	基本解释	专业技能的重要性	特点	建议
专业包容职业 	在专业领域内发展职业，一生的职业基本限制在专业领域内	本专业的技能在职业中的重要性占 80%	自己选择的职业与专业高度一致	精学专业

续表

特征及图形	基本解释	专业技能的重要性	特点	建议
专业与职业部分重合 	以专业为基础发展职业，一生的职业发展是在专业基础上有重点地沿着某些方向拓展	本专业的职业技能在职业发展中占40%	个人选择的职业与所修专业部分一致，在重点掌握某些专业技能的同时，注重其他专业技能的学习	学好专业，精修其他喜欢的专业
以专业为核心 	一生的职业发展以专业为核心；有较大扩展	本专业的职业技能在职业发展中的重要性不小于60%	个人选择的职业与所修专业较一致，但职业发展明显超越专业领域	学好专业，选择与职业发展一致的课程
专业与职业相切 	一生的职业发展与专业基本无关或在专业边缘发展职业	本专业的职业技能在职业发展中的重要性为10%~20%	个人选择的职业与所修专业基本不一致	保证专业合格，辅修其他适合的专业，如有可能可调整专业
专业与职业分离 	一生的职业发展与专业完全无关	本专业的职业技能在职业发展中的重要性小于10%	个人选择的职业与所修专业很不符合	尽量调整专业，若不能则辅修其他专业

资料来源：张文勇，马树强. 大学生职业规划与就业指导[M]. 北京：科学出版社，2006.

(3) 做好就业准备，为实现职业目标创造条件。根据人职匹配理论确立职业目标后，就要围绕适合自己的目标进行就业准备，开发自己的职业素质和职业能力，积累就业信息，编织人际网络。

(4) 锁定目标单位，实现自己的就业目标。

1.3 大学生精心规划职业生涯的意义

1.3.1 大学生规划职业生涯的必要性

1. 个性特征的多样性需要大学生精心规划职业生涯

大学生的个性特征多种多样，世界上没有完全相同的人，每个大学生都具有独特性，这种独特性主要表现在以下几个方面。

(1) 职业价值观不同。具有不同职业价值观的人有不同的追求，有的追求金钱，有的追求权力和地位，有的追求稳定轻松舒适的生活，有的追求利他，有的追求利己。价值观对一个人的职业目标和择业动机有决定性的作用。如果价值观与职业相吻合，就会觉得开心快乐，如果价值观与职业背离，就会感到无奈和痛苦。不同价值观和动机决定大学生有必要规划不同的职业生涯。

(2) 职业兴趣不同。大学生的兴趣也是多种多样的。有的喜欢领导别人，而不乐意被人使唤；有的喜欢形象思维的工作，而不喜欢逻辑思维的工作；有的喜欢与人打交道的工作，而不喜欢与物打交道的工作；有的喜欢挑战性强的工作，而不喜欢那些按部就班的事务性工作。兴趣各异决定大学生有必要规划不同的职业生涯。

(3) 性格不同。大学生的性格有外向型的，也有内向型的，还有介于内外之间的性格。不同性格有不同的职业选择，外向型性格的人适合做与人打交道的工作，内向型性格的人适合做技术工作和研究工作等。不同的性格决定大学生有必要规划不同的职业生涯。

2. 职业选择的多样性需要大学生精心规划职业生涯

职场是一个多元化的世界，条件各异，要求不同。职业选择的多样性主要体现在以下几个方面。

(1) 职业的地域选择具有多样性。我们既可以选择在国外就业，也可以选择在国内就业，在国内既可以选择经济发达的东部，也可以选择到西部去建功立业。

(2) 单位性质的选择具有多样性。我们既可以选择在国营企业就业，也可以选择外企、国内私企、中外合资的股份制企业就业，还可以选择自主创业，自己办公司。在不同所有制的单位就业，其自主性是不同的，如果选择自己办公司，自主性最大，从策划到工作方式几乎完全由自己决定。如果选择制度都很完备的国企和外企，各项工作决策往往不是自己决定，自主性较小。

(3) 行业性质的选择具有多样性。有的行业属于朝阳产业，有的属于夕阳产业。发展的前景不同，就业机会和待遇也会不同。学生一般都会选择发展机遇多、待遇好的行业 and 单位。

(4) 职业自由度的选择具有多样性。各种职业的自由度是不同的，有的工作必须在规定的地点和时间坚守岗位，如门卫、医院和高速公路收费员的工作自由度就很小；有的工作就没有固定的地点和时间，如记者、推销员，自由度较大。

不同人适合不同的工作环境，选择适合自己的工作环境工作起来就舒心，工作效率也高得多。如果在不适合自己的环境工作，心情不舒畅，很压抑，工作也很难做好。所以，职业选择的多样性需要大学生精心规划职业生涯。