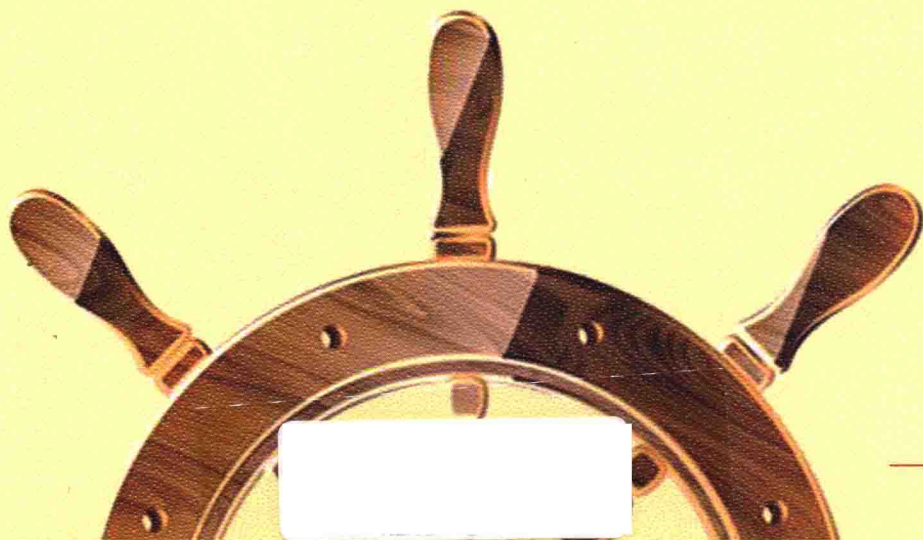


周文华 吴红 阮筠◎编著

大学生职业规划 与就业指导



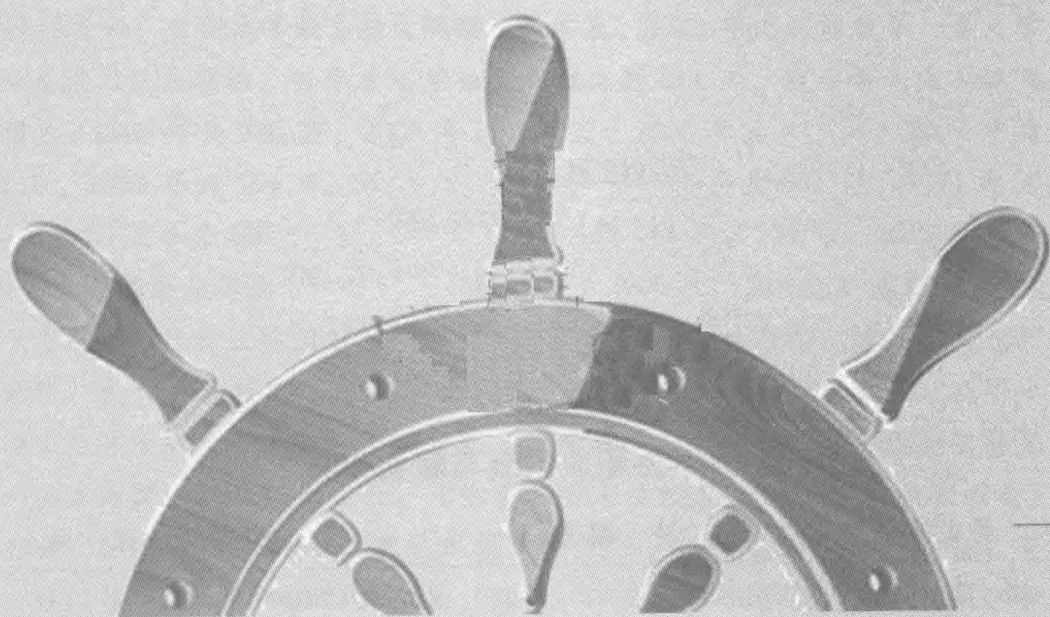
Daxuesheng Zhiye Guihua yu Jiuye Zhidao



合肥工业大学出版社
HEFEI UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

周文华 吴 红 阮 筠◎编著

大学生职业规划 与就业指导



Daxuesheng Zhiye Guihua yu Jiuye Zhidao



合肥工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业规划与就业指导/周文华,吴红,阮筠编著. —合肥:合肥工业大学出版社,2016.4

ISBN 978-7-5650-2727-7

I. ①大… II. ①周…②吴…③阮… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 084452 号

大学生职业规划与就业指导

周文华 吴 红 阮 筠 编著

责任编辑 张 慧

出 版	合肥工业大学出版社	版 次	2016 年 4 月第 1 版
地 址	合肥市屯溪路 193 号	印 次	2016 年 5 月第 1 次印刷
邮 编	230009	开 本	710 毫米×1010 毫米 1/16
电 话	人文编辑部:0551-62903205	印 张	14
	市场营销部:0551-62903198	字 数	232 千字
网 址	www.hfutpress.com.cn	印 刷	合肥现代印务有限公司
E-mail	hfutpress@163.com	发 行	全国新华书店

ISBN 978-7-5650-2727-7

定价: 32.00 元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社市场营销部联系调换。



目 录

第一章 大学生职业生涯规划概述	(001)
第一节 职业生涯	(001)
第二节 职业生涯规划内涵	(005)
第三节 大学生职业生涯规划意义与现状	(009)
第二章 大学生职业生涯规划具体实施	(020)
第一节 大学生职业生涯规划影响因素	(020)
第二节 大学生职业生涯规划基本原则	(027)
第三节 大学生职业生涯规划步骤	(029)
第三章 大学生自我认知	(032)
第一节 职业价值观	(032)
第二节 职业兴趣	(040)
第三节 性格与职业	(060)
第四节 职业能力	(073)
第四章 就业环境和就业形势	(079)
第一节 当前大学生就业环境	(079)
第二节 当前大学生就业形势	(086)
第三节 大学生毕业去向分析	(096)

第五章 大学生就业心理	(103)
第一节 心理与就业心理	(103)
第二节 大学生就业心理的不良表现	(105)
第三节 大学生就业心理问题产生的原因	(110)
第四节 大学生就业心理的自我调适	(114)
第六章 大学生就业能力的培养	(117)
第一节 大学生就业现状分析	(117)
第二节 大学生就业能力内涵及其构成	(119)
第三节 大学生就业能力发展的路径	(121)
第七章 求职指导	(125)
第一节 就业信息收集和整理	(125)
第二节 求职信与简历的准备	(130)
第三节 笔试及应对策略	(135)
第四节 面试及应对策略	(136)
第八章 求职安全	(148)
第一节 就业风险及其规避	(148)
第二节 保护自我权益	(160)
第九章 如何在职场中脱颖而出	(163)
第一节 树立正确的工作态度	(163)
第二节 处理好职场人际关系	(166)
第三节 管理自我情绪	(168)
第四节 争取机会 抓住机遇	(173)
第十章 创业让梦想起飞	(175)
第一节 创业知多少	(176)
第二节 大学生创业优劣势分析	(191)
第三节 大学生创业模式	(195)
第四节 把握创业机会	(200)
第五节 组建创业团队	(207)
参考文献	(213)



第一章 大学生职业生涯规划概述

“成功等于1%的灵感，加上99%的努力”，爱迪生的名言一直被认为是取得成功的金科玉律，只要付出汗水就有收获。但是这只是半句话，这句话的后半句是这样说的，“但那1%的灵感是最重要的，甚至比那99%的汗水都要重要”。爱迪生是在1929年2月11日82岁生日时说的这句话，后来为了消除人们对他这句话的误解，他进一步解释说：“如果拥有1%的灵感，可以引发更高一级的智慧，经过努力，就能够结出硕果。如果没有灵感，再努力也是白搭。”

人人都想事业有成，有的人成功了，但有的人并没有如愿以偿，原因何在？怎么样才能获得事业成功？职业发展规划为你的事业成功提供了方法和理论的指导。职业规划好比那1%的灵感，可以引发更高一级的智慧；职业规划就好比航海中的指南针，任凭风高浪急，只要有指南针指引方向，终会到达山花烂漫的彼岸。

第一节 职业生涯

“生涯”（career）来源于罗马字“via carraria”和拉丁文“carrus”，这两个词的意思是指两轮马车。在西方人的理解中，“career”一词就像马场上的竞技，含有未知和冒险的精神。现在“生涯”一般引申为人的发展道路。萨

帕认为生涯是一个人在其一生中所扮演的角色的综合及结果。一个人一出生其生涯就开始了,小时候要扮演好儿女的角色,读书后增加了学生的角色,工作了还要扮演好工作者的角色,结婚了还要承担丈夫或妻子的角色,有了孩子又增加了父母的角色。这些贯穿其一生的角色及其行为综合的结果就是其生涯,可见,生涯是一个人从出生到死亡的一个持续的过程。

一、职业生涯的含义

关于职业生涯的理解有两种较为典型的定义,萨帕认为个人所经历的职业的、非职业的活动都属于职业生涯范畴;霍尔则认为职业生涯只是包含与职业相关的活动,而非职业的相关活动不属于职业生涯。萨帕是从广义的层面理解职业生涯的,按照他的理解,职业生涯其实是和个人的整个一生的活动相等同;霍尔从狭义层面理解职业生涯,仅指走入职场前的相关学习培训以及结束职业这一时间段。但是不管何种理解,都指出职业和生命意义的相关性,而不仅仅将职业看成是谋生的手段。

职业在我们有限的生命中具有重要的位置,拥有完美的职业生涯就会拥有完美的人生。

二、职业生涯发展阶段

关于职业生涯发展阶段的划分,不同的学者有不同的看法。金兹伯格提出幻想期、尝试期和现实期的三阶段理论;修谱提出试探期、创立期、维持期和衰退期的四阶段理论;格林豪斯提出职业准备、查看组织、职业生涯初期、职业生涯中期和职业生涯晚期的五阶段理论;施恩依据不同年龄段面临的主要问题和主要工作任务,将职业生涯划分为成长幻想探索阶段、进入职场阶段、基础培训阶段、早期职业的正式成员资格阶段、职业中期阶段、职业中期危险阶段、职业后期阶段、衰退和离职阶段、退休阶段的九阶段理论。下面介绍一下萨帕(Super)的五阶段理论。

美国职业指导专家萨帕把职业生涯发展过程划分为五个阶段:

(1) 成长阶段(0~14岁)。这个阶段属于认知阶段,以幻想、兴趣和喜好为主要考虑因素。这个阶段的后期,能力因素开始凸现出来。这一阶段的任務主要是自我发展、认识世界、培养兴趣爱好,对职业有初步的了解。

(2) 探索阶段(15~24岁)。在这一阶段的后期(22~24岁),个体开始进入职场,进行实习,考虑从事何种职业。这一时期的主要任务是教育培训、锻炼能力、了解职业,形成自己的职业倾向。

(3) 确立阶段(25~44岁)。这一阶段可以分为两个时期:前期(25~



30岁)的主要任务是选择、调整,个体通过探索阶段的尝试,选择自己从事的职业,如果觉得选择的职业不合适,就会进一步调整直至选择到合适的职业;后期(31~44岁)的主要任务是稳定、提升,个体选择了合适的工作,希望寻求工作稳固,在工作中做出成绩。

(4) 维持阶段(45~64岁)。这个阶段主要任务是维持、提升,个体工作中往往已经取得了一定的成绩,获得一定的地位,希望在维持现状的基础上,获得进一步的提升。

(5) 衰退阶段(65岁以后)。这一阶段职业生涯接近尾声或已退出职业领域,主要任务是寻求新的替代角色,以满足退休后新的需求。

三、职业锚

人的一生是选择的一生,在我们的职业生涯中也会遇到各种各样的选择,毕业时是找工作还是自主创业,是进国有单位还是进私企民企,是考研还是考公务员,是到大城市还是到基层,等等。各种选择均有利弊,我们往往难以取舍,职业锚理论可以为我们的选择提供很好的帮助。

(一) 什么是职业锚

“锚”是船只停泊用的铁制器具,目的是固定船只,不让它漂走。职业锚理论是由美国职业指导专家埃德加·H. 施恩提出的。所谓职业锚,又称作职业系留点,是人们在选择职业和职业发展时所围绕的中心。我们在选择职业和职业发展时,不管我们做出何种选择,都不会放弃职业中的那种根本的东西或价值观。

施恩认为一个人的职业发展是一个持续的学习、探索的过程,在这一过程中,个体会依据自己的兴趣爱好、需求动机、能力特长以及价值观念等逐步形成与职业有关的自我观念。个体自我认知越清楚,就越会形成一个清晰的职业锚。职业锚是一个习得的、动态的发展过程。一个人的职业锚不是固定不变的,随着职业的发展,个体的技能、专长、价值取向都会发展变化,其职业锚也会发生变化,人们往往会在职业发展的中后期重新选择自己的职业锚。

(二) 职业锚类型

一般将职业锚划分为八种类型:专业技能型、管理型、独立自主型、安全稳定型、创业型、服务型、挑战型和生活型。

(1) 专业技能型。有这种职业锚的人一般不太喜欢与人打交道,不喜欢管理性的工作,追求在专业技术领域的发展。这种类型的人适合从事工程技

术、财务分析等职业。

(2) 管理型。有这种职业锚的人一般善于与人打交道,不喜欢与物打交道,他们有较强的人际交往能力、组织管理能力,追求职位和权力,集体感较强,能将个人和组织的命运连在一起。这种类型的人适合从事企业管理、高校辅导员等职业。

(3) 独立自主型。有这种职业锚的人不喜欢受约束,希望自己能够安排自己的工作和生活方式,追求自由是这种类型人的典型表现,有时为了自由宁愿放弃晋升的机会。这种类型的人适合从事个体经营者、咨询师、自由撰稿人等职业。

(4) 安全稳定型。有这种职业锚的人追求职业的稳定性与安全性,舒适的工作环境、工资福利、退休金是他们所关心的。这类人稳定有余,但缺乏创造性,在一个安定的工作岗位能一直工作下去,较少发生跳槽现象,适合从事政府一般的公务员等职业。

(5) 创造型。有这种职业锚的人有着极强的创造欲望,有冒险精神,善于发现问题,勇于面对困难,喜欢自我展现,希望凭借自己的才干发明创造或创建公司以证明自身的价值。这类人不喜欢循规蹈矩的工作,适合从事科学研究、产品开发等职业以及创业。

(6) 服务型。有这种职业锚的人以帮助、服务社会和他人为核心价值追求,当然并不是说有这种职业锚的人一定要直接从事能够帮助、服务社会和他人的工作,只要能够体现出其帮助、服务他人的这种倾向的事业都可以。如企业工会工作者帮助员工解决生活困难,律师为弱势群体提供法律援助,农业科研人员研发高产的农作物,等等。

(7) 挑战型。有这种职业锚的人以解决高难度问题、战胜对手、克服难题为核心价值追求。对这类人来讲,职业的意义是有挑战,能够让他们去解决各种看似无法解决的难题,以体现其人生价值。他们宁愿放弃高薪、舒适、安稳的工作,也要追求新奇、有挑战性的职业,哪怕这个工作福利待遇低、环境差,充满着种种不确定因素。如运动员面对新的高度会发起一次次的冲击,战略咨询专家对陷入困境的企业客户很感兴趣。

(8) 生活型。有这种职业锚的人能很好地平衡个人需要、职业发展和家庭的关系,他们不会为了某一方面而放弃其他方面,一般会将各方面作为一个整体综合考虑。他们所定义的成功不仅仅是职业的成功,也不会为了职业的成功而牺牲其他方面,相反可以牺牲职业上的某些发展来满足个人和家庭



的需要,如牺牲个人的休闲时间来照顾家庭。

(三) 职业锚对大学生职业发展的作用

有的人也许一辈子都不清楚职业锚是什么,但是当他在职业发展过程中遇到各种选择时,他的职业锚确确实实在发生作用。对于处在职业生涯探索阶段的大学生来说,职业锚对于其职业发展有非常重要的作用。

1. 认识自我

很多大学生不清楚自己想干什么,不知道自己适合干什么,也不知道自己能干什么,这就涉及对自己的兴趣、个性特征和能力特长的了解。新东方教育集团创始人俞敏洪曾说过,性格决定你的成功,可见,认识自我对于职业发展的重要性。确定自己的职业锚也就是一个自我认知的过程——认识自己的职业倾向,了解自己的优缺点,明确自己的职业价值观,通过持续的认知、探索、反馈以实现职业生涯的最佳状态。

2. 确定职业目标

大学生由于社会阅历和知识储备较少,对自己的职业发展比较模糊,对自己可能将进入的职业的相关背景不太清楚,因而也不知道该做好什么样的准备,掌握何种知识和技能;还有的学生期望值过高,工作地方要好、工资待遇要高、工作环境要优越等,不顾自己的实际情况。这些情况都是职业目标不明确的表现。大学生可以通过确定自己的职业锚,确立合适的职业发展方向,并设计相应的职业发展通道,如学习、培训、技能锻炼等,为职业生涯的成功打好扎实的基础。

第二节 职业生涯规划内涵

大学生从毕业走上工作岗位到退休,其职业生涯时间跨度大约为四十年。职业生涯大约占据了人一生的一半时间,而这一半时间是人生最精彩的时间,职业生涯成功与否直接关系到人生的价值和生命的意义。

一、什么是职业

职业是人类社会发展到一定历史阶段的社会产物,是人们按照社会分工以一定的社会角色谋取生存条件的生活手段,是人类生存和发展得以实现的一种普遍的基本社会组织形式。职业的产生离不开人类的劳动,劳动创造了人,也造就了职业的产生和发展。

每个人对不同的职业都有自己的看法和观点,这种看法和观点就叫作职业观。职业观是个人在自己的世界观、人生观、价值观的基础上做出的价值选择和判断。人的职业观可以从职业地位观、职业待遇观和职业苦乐观三个方面来分析。职业地位观是把各种职业看成社会主义建设不可缺少的一部分,敬业爱岗,干一行爱一行,三百六十行,行行出状元。有作为才能有地位,没有作为则没有地位。今时不同往日,官位世袭、地位是天生的的观念已不复存在,虽然在今天也有所谓的“官二代”“星二代”,但是这是个看能力的时代。职业待遇观就是对工作付出的回报的看法。职业待遇一般包括物质待遇如工薪、奖金、补贴等,精神待遇如升职、评优、培训等。职业待遇是个人通过劳动,创造有利于进一步发展的条件,进而改善职业待遇。每个工作岗位的职业待遇都不尽相同,有的差距很大。提高劳动待遇有利于劳动者充分发挥创新精神,创造更多的社会财富。职业苦乐观属于较高层次,是指以艰苦创业为乐。建功立业要付出艰苦的劳动,经历了劳动的苦,才有创业的快乐。在劳动中,不愿吃苦,只图舒适,以轻松为享乐,那是“愚乐”——愚蠢的快乐,必然会碌碌无为,最终会被淘汰。劳动中自找“苦”吃,重活累活抢着干,难事险事勇攻关,虽然有身体上的累,但有心理上的快乐,成功的快乐是艰苦劳动结出的果实。只有树立了正确的职业观,才算真正理解了职业的内涵。

二、职业生涯规划的内涵

职业生涯规划简称为职业规划,是个体在对内外环境因素综合分析的基础上,确定自己的职业发展目标,并选择实现这一目标的发展道路,制订相应的教育、培训和工作行动计划,包括职业定位、目标设定、通道设计三部分内容。

我们进行职业生涯规划是要解决职业生涯发展过程中“干什么”“在哪里干”“如何干”“以什么心态干”四个问题,即所谓的“四定”:定向、定点、定位、定心。

1. 定向

定向,就是确定职业规划的方向。这是进行职业规划的基础,只有确定好了一个明确的方向,我们才能有针对性地做好各方面的准备。定向首先是依据个人的职业倾向,即个人喜欢从事的职业。当然这里讲的职业不是指具体的工作岗位,而是指职业域。其次是积极准备,以确保职业规划的有效性。当前就业形式愈来愈严峻,只有在就业方向上占有先机,做好准备,才能顺



利就业。成功总是青睐有准备的人。

2. 定点

定点,就是确定自己未来工作发展的地方。我国区域发展存在着很大的差距,东部沿海地区是带动经济发展的有力支柱,中西部地区发展相对较慢。大部分大学生毕业都愿意去经济发达的东部就业,就近几年的就业趋势看,东部沿海地区一直都是大学生择业首选区域。在国家实行“中部崛起”“西部大开发”之后,中部和西部的的发展步子明显加快了,但还是不及东部沿海地区在毕业生心目中的地位。在新一个就业浪潮来临之前,毕业生应根据个人性格、发展前景、家庭条件、专业素养等方面综合考虑自己的就业去向,不能盲目地跟风。

3. 定位

定位,就是在择业中摆正自己的位置。刚刚毕业的大学生忌眼高手低、急功近利,给自己的定位第一要符合刚毕业的身份。成为世界大公司的 CEO,是每个职场人追求的梦想,但对于刚进入职场的大学生来说,要从最底层做起,不能好高骛远。第二要符合自己的能力。刚毕业的学生缺少的就是经验和专业技能,要踏踏实实、沉下心来学习岗位技能。“万般带不去,唯有业随身”,有了这份“业”在,不愁找不到工作。高等教育大众化背景下,大学生已不再是天之骄子,我们必须把自己从象牙塔内解放出来,放下身段,勤学技能。第三是工资待遇上不能要求过高。缺少经验、能力不强,凭什么要求高的工资待遇?曾有个月薪 3000 元的女孩,编写稿件错误百出,老板责问她,她却回了句:“一个月才 3000 块,你还想怎么样!”她的言下之意是假如你给我 8000 元,我就能把事情做得很好。但问题是你在拿 3000 元时,要体现出 8000 元的价值,老板才愿意买单。但是另一方面我们定位也不能太低,过低则在职业发展过程中无法实现自身价值,也不利于职业的进一步发展。

4. 定心

定心,就是在职业发展中要适应变化,调整自己的心态。成功与失败从来都是相伴而行,万事没有绝对,谁也不能料定一直在不断变化发展的事情最后会是成功还是失败,我们能做的就是将未知的失败的可能性不断地缩小。荣辱不惊,坚定地朝着设定的目标前行,好的心态是面对变化、实现成功的重要因素。心志只会在种种磨炼中不断坚强,所以个人的性情也是做职业规划的重要考虑因素。

案例:聚美优品的 CEO 陈欧是个家喻户晓的人物,他是一名具有代表性

的大学生创业者。说起他，很多人都会想到他的一句话——我是陈欧，我为自己代言。其实每个人刚开始创业时都不会是一帆风顺的，陈欧也不例外，他的创业生涯要从他第一个创业项目 GG 游戏平台开始说起。16 岁的陈欧考上了新加坡南洋理工大学，那个年纪的少年，多半是意气风发的时候，他酷爱打游戏，技术也在长年累月中逐渐成熟。作为一个游戏爱好者，陈欧觉得自己可以在游戏领域开始自己的创业人生，凭借着自己高超的游戏技术和高端的专业技能，他克服了很多障碍，终于开发出了 GG 游戏平台，并深受青少年喜爱。据陈欧自己回忆，当初在经济最窘迫的时候，为了节省成本，降低花销，他不得不每天都吃最便宜的鱼丸面。起初在最困难的时期他也彷徨过，但是为什么他还是坚持下来了，选择继续完成自己的梦想呢？这个问题每个人都有不同的见解，不过值得肯定的是，陈欧从始至终都知道自己应该干什么，他抓住了像他那个年龄段的人的心理，认为自己的想法是有价值的，所以才会排除一切困难，站在了世人的面前。今日，我们又看见了一个不一样的陈欧，他自己创立品牌，在另一个不一样的领域又一次征服了大众。我想，每个女性都会知道聚美优品，这是陈欧在事业上又迈进一步的最有力的标志。

一个人的才能有先天的成分，但更重要的是在后天生活环境中不断挖掘出来的。一个有梦想、有动力、有规划的人，不可能一生碌碌无为，相反，他会在某一个领域达到一个相当高的高度，这就是“规划”的魅力。陈欧之所以能成功，不排除他抓住了大众消费的心理，但更重要的是他的规划方向十分精确，再加上他的智慧、性格、专业素养、市场需求等综合因素，他才会一路辉煌。

三、职业生涯规划的分类

为了更好地实行职业生涯规划，适应不同的需求，职业规划可分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划四种类型。

1. 人生规划

人生规划是时间跨度最长的规划，设定整个职业生涯的发展目标，如规划成为一个资深律师、成为拥有数亿资产的公司董事长等。人生规划是职业生涯规划的最终目标，往往需要终其一生才能实现。人生规划涵盖求学阶段的学业规划、进入职场的职业规划、退休后的生活规划等阶段。人生规划由于其时间跨度长，在发展过程中影响因素多，存在很多不可预料的变化，需要经常地总结、反馈、修缮和加强，以保持大致方向不发生改变。



2. 长期规划

长期规划一般是5~10年,主要规划较长远的发展目标,如规划成为一个大公司部门经理、创办的企业规模达到多少等。长期规划时间也较长,影响因素也较多,其发展过程中需要考验我们的耐心、智力和应变能力。长期规划从属于人生规划,长期规划目标的完成有利于人生发展目标的实现。

3. 中期规划

中期规划一般是2~5年内的发展目标,如毕业后考上研究生、创办一家公司等。中期规划时间相对较短,只要规划的目标切实可行,一直努力还是比较容易实现的。

4. 短期目标

短期目标是指2年之内的发展目标,如学习阶段规划2年内掌握某种专业知识、获得奖学金、获得优秀学生干部等。短期规划时间短,可变因素较少,如果能集中精力,努力实践,目标往往能够实现。所以对于较难完成的目标如果划分成几个短期目标,一个目标一个目标地完成,在一定程度上会减轻压力,也有利于实现最终目标。

第三节 大学生职业生涯规划意义与现状

大学生从学校走向社会,面对的是一个全新的社会环境,在新的环境里,大学生能够立足、发展、体现人生价值的是其所从事的职业。大学生走上工作岗位开启了职业生涯的篇章,第一步走得好坏,直接关涉到今后的生涯发展,但是现在的大学生进行职业生涯规划的比例较少。2004年6至7月份,北森测评网、新浪网和《中国大学生就业》杂志进行了“大学生职业生涯规划现状”的调查,调研对象包括非毕业生、应届毕业生、硕士、博士以及毕业超过一年的学生,结果显示,只有5%的学生接受过职业生涯规划的服务。大学生缺乏职业规划意识、自我认知不清、目标定位不明确、对于未来从事职业比较迷茫、不清楚能做什么等情况应引起我们的高度重视。

一、大学生职业规划的意义

大学生一般是18~22岁,依据萨帕的职业生涯发展阶段理论,正处在职业生涯的探索阶段。这个时期是职业生涯规划的最佳时期,因为大学期间是大学生学习理论和专业知识、提升能力的时期,其职业观也逐步形成,一毕

业就将正式步入职业生涯，因而大学生职业生涯规划对未来职业发展具有重要意义。

（一）可以提高成功的机会

机会是留给有准备的人的。职业规划是为以后的职业发展做准备，只有合理规划人生才谈得上事业的发展，如果做什么事都一头热，想到什么做什么，那么成功的可能性就会大大降低。只有做好职业规划，我们在遇到问题的时候才有能力去解决，才有充足的信心去面对难以预料的变化与难题。很多时候，我们在面对突来的困难时显得手忙脚乱，其实就是职业生涯规划没有做好的缘故。好的计划是成功的开始，好的开始是成功的一半，古语云凡事“预则立，不预则废”讲的就是这个道理。

哈佛大学有一个很著名的关于职业规划对人生影响的调查。20 世纪 50 年代，哈佛大学曾对当年应届毕业生做了一项跟踪调查，调查结果显示：

27% 左右的学生对今后从事什么职业毫无目标；

60% 左右的学生，目标短浅，而且非常模糊；

10% 左右的学生，目标清晰，但并不高远；

大约只有 3% 的学生，目标清晰且远大。

25 年后，哈佛大学又一次对上述学生进行一次跟踪调查，调查结果令人吃惊。

毫无目标的人，大多终生一事无成，晚年生活一般靠政府和亲友救济；

目标短浅、模糊的人，大多没有什么成效，往往生活在社会的中、下层；

那些目标清晰但不高远的人大多数事业有成，大多成为各行各业技术骨干，往往生活在社会的中、上层；

目标远大且清晰的人，一般都成了各行各业的领袖人物。

其实，存在如此大的差异的原因只在于：一些人 25 年前知道自己要什么，也知道怎么去做；而其他人则不清楚自己要什么，也不知道怎么做。

（二）可以增加工作经验

缺乏工作经验一直是大学生就业时的主要障碍。根据《2013 年中国大学生就业率调查报告》统计，在影响就业的 20 种因素中，按照影响程度排序，排在第一位的是工作能力，排在第二位的是相关实习和工作经历。我们进行的一次调查也显示，高达 77.8% 的学生认为没有工作经验是影响就业的最大问题。现在很多企业招聘时都要求应聘者有工作经验，这给刚刚毕业的学生的就业造成了很大的困难。刚毕业的学生没有工作经验，在求职中处于不利的位置，甚至



出现在就业时大学生不如农民工的现象。很多学生毕业时就像一张白纸一样没有任何经验，主要是没有规划，不知道该参加何种实践，掌握何种专业技能；也有些学生虽参加一些兼职，但是由于没有确定职业目标和方向，所做的兼职和以后的职业并没有什么关系。职业目标和发展方向越早明确越好，大学期间的学习任务并不是很重，我们可以好好利用休息日、寒暑假以及课余时间，围绕自己的目标，有针对性地参加实践，增加工作经验。

安徽铜陵学院文艺学院 2012 届毕业生小李学的是艺术设计专业，该生进校不久就确立了自己的发展方向，从事景观设计。为了获得景观设计方面的实践知识，小李从大二开始就利用假期以及课余时间到铜陵市设计院实习，不要任何报酬，打下手，跟着师傅做项目。小李做事认认真真，几年下来得到了很好的锻炼，能独自做项目，并在毕业时与设计院签了就业协议，留了下来。后来小李说，他们设计院招聘的全是名牌大学的毕业生或是研究生，而且专业都是景观设计，二本院校的、专业又不是景观设计的毕业生只有他一个人。

（三）有利于树立科学的择业观

现在很多的学生就业时还抱着“金饭碗”“铁饭碗”的观念，一心想着进政府机关、国营单位，对一些私企、民企不屑一顾；也有的学生总是盯着大城市和沿海经济发展好的城市，不愿到乡镇、基层就业，往往出现“有业不就”的现象。出现这种现象主要是没有进行职业规划，或是规划不合理。一份合理的职业规划，一定经过了详细、科学全面的思考和分析，不仅对自身的兴趣爱好、个性特征、能力特长以及家庭因素进行考虑，对国家的就业政策、职业发展趋势、人才市场需求等因素也要综合考虑。这样才能实现人-职匹配，确立自己未来的职业发展目标，而不是一头热地往政府机关、大城市、国有单位里挤。

（四）可以提高能力，挖掘自身的潜在价值

一份具有实际价值的职业规划，从成形到成熟，经过了很多思考、提炼和调整，而个人的潜能也在这种思考、提炼和调整中慢慢地被挖掘出来。一开始的规划不可能面面俱到，也不一定会完全符合自己的实际情况，需要在后期慢慢地完善，使之最大限度地适合自己。规划的调整完善带来自我的变化，提高分析思考问题的能力，引导正确认识自己的个性特征，了解自身能力特长，不断发现自身潜能，扩展优势，使自我价值不断地增值。

（五）增加就业机会

找工作要有计划有目的，不是守株待兔，也不是撞大运，很多时候我们找不到工作是没有事先规划，不知道自己的目标和方向。在招聘会上一些学生拿着一大堆简历到处投，几十份、上百份的简历投出去，投的单位也是五花八门，完全不清楚自己的就业目标；有的学生投简历只看工资待遇和工作地点，而不顾自己的实际情况，结果只能是浪费时间、精力和资金。制定了职业规划，我们会朝着一个固定的目标方向发展，就会集中精力和时间做好各种准备，诸如学好相关的理论知识，掌握专业技能，了解相关职业的需求，等等，这样一来便会大大提升就业的机会；而且职业规划早的大学生，已储备了相关的知识和技能，走上工作岗位后，能很快适应岗位的需要，容易做出成绩，得到上级的认可，晋升也快，自身价值能够得到体现，也减少了频繁的跳槽。

即将从某高校毕业的萧某，为尽早适应社会，她开始留意职场信息，但几个月下来，她心情更加不好。“和我一样的人大有人在，我们都从小到大被家庭、学校精心呵护着，心气较高，加上学校、社会的宣传方面倾向于报道一些成功的案例，使我们感觉自己踏入社会后应该不会差到哪里去。但找了几份工作，也碰了几次壁后，我感到了从未有过的压力和挑战。”在与就业指导老师交流思想的时候，萧同学一吐自己的不快。

即将走出校门、步入社会的大学生，对将来的职业抱有一些期望，他们常常会在脑海中幻想出自己在以后的工作岗位中扮演什么样的角色，但在真正接触了社会之后，这些期望与他们工作以后真正经历到的情况存在着很大的差距，他们便开始抱怨工作的单调、人际关系的复杂等种种问题，开始感到困惑、失望、无奈、无助。

二、大学生职业生涯规划现状

我们在2014年11至12月对717名大学生进行了一次职业规划情况的问卷调查，问卷内容涉及自我认知、职业认识、职业目标、专业认知、学生职业规划实施状况、对学校职业规划指导满意度和期望等部分，共22题，结果表明：学生自我认知清楚，但是对职业发展认识不明确；学习和生活中有较为明确的目标，但是对所学专业的认知度较差；认识到职业规划的重要性，但是具体实施效果较差；对学校开展的职业规划指导满意度较低。

本次调查共发放问卷760份，回收733份，剔除无效问卷16份，有效问卷717份，问卷有效率94.34%。本次调查对象均是本科生，分布在四个年