

CAREER PLANNING AND
EMPLOYMENT GUIDANCE FOR
COLLEGE STUDENTS

大学生职业 发展与就业指导

主编◎全广东

.....



东南大学出版社
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS

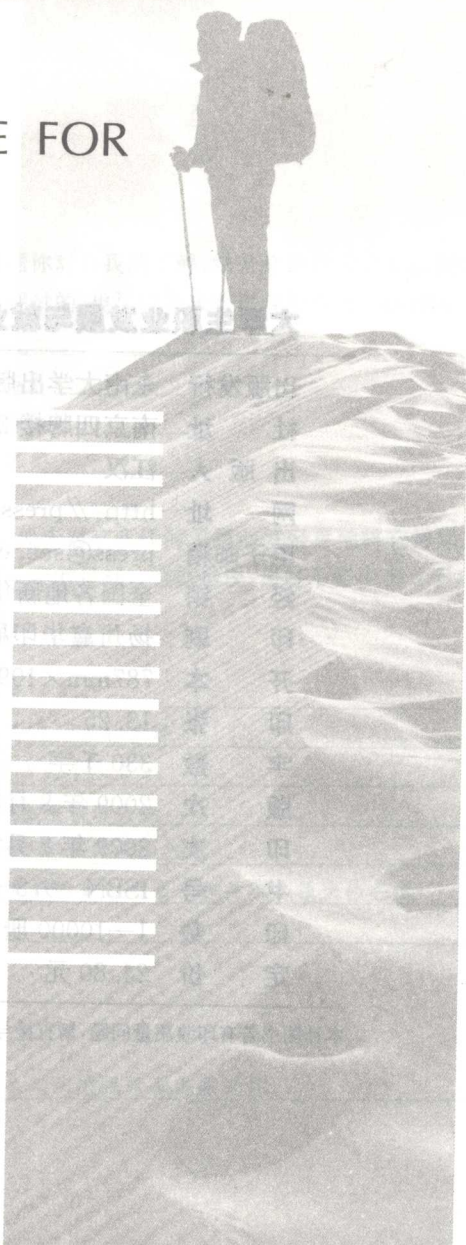
大学生职业 发展与就业指导

CAREER PLANNING AND
EMPLOYMENT GUIDANCE FOR
COLLEGE STUDENTS

主 编：全广东
副主编：朱光辉 安福强 娄季春
陈玉香 田 涛



东南大学出版社
· 南京 ·



图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导/全广东主编. —2版.
南京:东南大学出版社,2009.8

ISBN 978-7-5641-1744-3

I. 大… II. 全… III. 大学生-职业选择 IV. G647.38


中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 119093 号

大学生职业发展与就业指导

出版发行 东南大学出版社
社 址 南京四牌楼 2 号 邮 编 210096
出 版 人 江汉
网 址 <http://press.seu.edu.cn>
电子邮箱 press@seu.edu.cn
经 销 全国各地新华书店
印 刷 扬州鑫华印刷有限公司
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 13.25
字 数 330 千字
版 次 2009 年 8 月第 2 版
印 次 2009 年 8 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5641-1744-3
印 数 1—10000 册
定 价 24.80 元

本社图书若有印装质量问题,请直接与读者服务部联系。电话(传真):(025)83792328。

再版前言




“大学生职业发展与就业指导”在我国还是一门年轻的课程,这门课程的教学内容和教学模式还处在探索阶段。高校纷纷按照本校学生的培养目标设计了课程体系,将“大学生职业发展”和“就业指导”列为课程的主要内容。本书第一版《大学生职业生涯规划与就业指导》就是编者在近几年就业指导课程的教学实践中,结合学生实际情况总结、整理而成的一本系统、科学的实用性教材。自2008年8月首次出版以来,在有关高等院校的使用中受到了良好的评价。

然而,就业指导课程的内容是一个需要紧密联系实际、及时更新的知识体系,要随着不断变化的新形势、新情况做出调整。在当前大学生严峻的就业形势下,我们联系实际,对第一版教材做了合理的修订和完善工作:删去了与“大学生职业发展”和“就业指导”两个主旨联系不甚密切的章节;完善了“大学生职业生涯规划概述”和“大学生的自我认知”两章的部分内容,补充了霍兰德职业兴趣类型理论以及MBTI测评知识;对最后一章中的“大学生就业政策”进行了及时的调整和补充;添加了附录部分,含“霍兰德职业索引”、“生涯规划档案填写范例”,以期更有效地指导大学生就业。

修订后的第二版教材《大学生职业发展与就业指导》,吸收了国内外成熟的职业指导理论,增加了我国最新的就业政策,内容更加完整和有针对性,适合各高校作为“大学生职业发展与就业指导”课程教材使用。

在此谨向支持和帮助本书顺利修订的所有老师表示诚挚的感谢!

前言



大学生是国家宝贵的人才资源,是全面建设小康社会,推进中国特色社会主义伟大事业的生力军。进入 21 世纪,随着我国社会主义市场经济的进一步发展和高校招生规模的扩大,我国高等教育已从“精英化”教育转变为“大众化”教育,大学生就业政策由“统包统分”转向市场化的“双向选择”。大学生就业问题成为政府、社会越来越关心的问题。面对当前严峻的就业形势,高等教育必须坚持以就业和社会需求为导向,深化教育教学改革,加强就业指导和就业培训,全面提高大学生的就业能力,促进学生顺利就业,走向成功。

本书按照 2007 年教育部印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》进行编写,在内容上力求实践性、科学性、系统性和开创性,突出强调理论联系实际,增强针对性,注重实效。既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注学生的全面发展和终身发展。既注重对大学生就业观念的指导,又重视对大学生就业、择业能力的培养和指导。激发大学生职业生涯发展的自主意识,树立正确的就业观,促使大学生科学地规划未来的发展。

本书编写过程中,吸收了国内外职业发展方面的理论研究成果,借鉴了成功学、心理学、法学等相关学科的原理方法,在此谨向原作者表示由衷的感谢,并向支持和帮助本书出版的所有朋友表示诚挚的感谢。书中不足之处,恳请各位专家、读者批评指正。

目 录

第1章 大学生职业生涯规划概述

第1节 职业生涯规划	1
一、什么是职业	1
二、人生与职业生涯	3
三、大学生职业生涯规划	5
第2节 大学生职业生涯规划的意义和作用	7
一、学校教育过程中的职业生涯规划	7
二、社会组织管理中的职业生涯规划	9
第3节 职业生涯规划的原则与一般方法	11
一、职业生涯规划的基本原则	11
二、职业生涯规划的一般方法	13

第2章 大学生的自我认知

第1节 自我认知概述	15
一、什么是自我认知	15
二、自我认知在职业规划中的重要性	16
三、自我认知的方法	17
第2节 个性自我认知	19
一、气质概述	19
二、气质自我分析	21
三、性格概述	23
四、MBTI 性格测评	25
第3节 兴趣探索	36
一、兴趣在职业中的作用	36
二、霍兰德兴趣类型理论	39
第4节 价值澄清	42
一、价值观概述	42
二、职业价值观	46
三、自我价值观澄清	47
第5节 能力探索	49
一、能力与技能的概述	50
二、大学毕业生应具备的基本能力	51
三、优秀职业人的15种必备能力	52

第6节	人职匹配测试	54
第3章 大学生的职业认知		
第1节	职业概述	67
	一、职业·工作·技能	67
	二、职业分类	68
	三、职业资格认证	70
第2节	职业与专业	72
	一、专业的概念	72
	二、专业与职业	73
	三、职业对人的专业化的要求	74
第3节	职业与职位	75
	一、职位的概念	75
	二、组织与职位	77
	三、职位与职业	80
第4节	职业与社会	81
	一、人的社会化与人的社会角色	81
	二、社会经济与个人职业发展	82
	三、社会资源与个人职业发展	83
第4章 大学生职业生涯规划的设计与实施		
第1节	职业目标的确立	88
	一、职业目标的性质	88
	二、职业目标选择的依据	90
	三、职业目标的选择流程	90
	四、职业目标的确立	91
第2节	职业规划方案的制定	93
	一、阶段划分	93
	二、目标分解	93
	三、活动设计	95
	四、业绩标志	96
第3节	职业规划的落实	96
	一、时间管理	96
	二、行为管理	98
	三、风险管理	99
第4节	职业规划的评估	99
	一、评估机制的建立	100
	二、绩效评估	100
	三、价值评估	101
	四、风险评估	101

附:职业规划设计作品模板	102
第5章 大学生活与大学生职业生涯发展	
第1节 大学生活与高等教育的任务	106
一、高等教育中的学历与学位	106
二、非学历学习在大学生生活中的地位和作用	108
三、职业学习与大学生活	109
第2节 高等教育与人才的专业化发展方向	110
一、人才专业化要求的实质	110
二、大学生专业化发展的途径	111
第3节 大学生职业发展与大学生活	112
一、大学阶段是个人职业生涯发展的准备期	112
二、大学阶段是个人职业生涯发展的起步期	113
三、大学阶段是个人职业生涯规划的黄金期	113
第6章 大学生择业心理与职业成功	
第1节 心理素质与就业	115
一、心理素质概述	115
二、心理素质与大学生就业	116
三、大学生如何具备良好的心理素质	117
第2节 求职择业中的心理分析	120
一、大学生求职择业中常见的心理问题	120
二、大学生求职择业中的心理障碍	121
三、大学生求职择业中的心理误区	124
第3节 择业心理问题的自我调适	125
一、准备转变角色	125
二、以积极心态面对就业	125
三、做好心理准备	127
四、自我心理调适	130
五、情绪自我管理	132
第7章 大学生求职方法与技巧	
第1节 求职定位	136
一、设计一套完善的求职策略	136
二、收集、筛选有效的就业信息	139
三、人才网站参考	143
第2节 沟通技巧	143
一、沟通概述	143
二、沟通的种类	144
三、沟通的技巧	145

	四、大学生怎样才能处理好人际关系	145
第3节	应聘技巧	146
	一、自荐的方法与技巧	146
	二、面试的方式与技巧	151
	三、笔试的方式与技巧	155
第8章 大学生就业政策及相关法律问题		
第1节	大学生就业政策	159
	一、鼓励和引导高校毕业生到城乡基层就业	159
	二、鼓励高校毕业生应征入伍,报效祖国	163
	三、积极聘用高校毕业生参与国家和地方重大科研项目	167
	四、鼓励和支持高校毕业生到中小企业、服务外包企业就业和自主创业	168
	五、就业指导服务与就业援助	171
	六、就业报到手续的办理程序	175
第2节	大学生就业相关法律问题	177
	一、《中华人民共和国劳动法》	177
	二、《中华人民共和国劳动合同法》	180
	三、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	183
	四、《中华人民共和国劳动就业促进法》	184
第3节	劳动与社会保障制度	185
	一、人事代理制度	185
	二、养老保险制度	188
	三、失业保险制度	189
	四、医疗保险制度	189
	五、工伤保险制度	191
	六、生育保险	193
附录一	霍兰德职业索引	194
附录二	生涯规划档案填写范例	198

第1章 大学生职业生涯规划概述

第1节 职业生涯发展

进入大学伊始,许多同学已经或正在考虑的一个重要问题,就是今后的出路。当初,在高考后选报学校和专业的时候,大家也充分考虑了就业前景,这也证明了职业发展和就业前景越来越成为当今大学生关心的一个重要问题。诚然,仅仅只是关心还远远不够。要想赢得一个好的就业机会,获得一个好的职业发展空间,我们需要做的事情还有很多。从总体上把握自己的职业发展轨迹,做好个人的职业生涯规划无疑是重中之重。

带着这样艰巨的任务和预期目标,让我们一同启程,投入职业生涯规划学习的旅程吧。

一、什么是职业

做好职业生涯规划,我们首先要了解和懂得的问题必然是如何认识职业。

按照当前通行的研究结论来看,职业是指从业者为了获取主要生活来源而从事的社会性工作类别。其含义主要集中在以下两个方面:

首先,作为职业,一定要满足其社会性的一面,即职业活动中的从业人员应该达到一定的数量,从业者为社会提供的服务或产品应该满足社会上许多人的需要;其次,职业活动的基本目的是为了获取一定的生活来源,也就是取得赖以生存的物质或现金报酬。二者缺一不可。

进而,严格地说,一种工作如果能够被称为职业,需同时具备下列五个特征:(1)目的性,即职业以获得现金或实物等报酬为目的;(2)社会性,即职业是从业人员在特定的社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动;(3)稳定性,即职业往往是在一定的历史时期内形成的,并具有一个相对较长的生命期;(4)规范性,即职业必须符合国家法律

和社会道德规范；(5)群体性，即职业必须具有一定的从业人数。我们在现实社会中看到的许多职业均表现出上述特征。

过去 50 年，全球产业结构发生了重大的变化，其中突出的特征表现在：生产部门（包括种植、采掘、制造业）的科技含量大幅度增加，导致生产的效率大幅度提高，生产领域从业人员大幅度减少；服务部门（包括消费性服务和生产性服务）的范围不断扩大，内容不断深化，服务质量大幅度提高，导致服务领域从业人员数量大幅度上升。知识经济的兴起进一步加剧了这一趋势。

产业结构和职业之间有着深刻的内在依存关系，产业结构的变化影响着职业的变更。一些新兴职业迅速产生并发展壮大，如 CAD 设计师、人力资源管理师等；与此同时，另一些过时的职业开始衰落甚至消失，如箍桶匠、电话接线员；还有一些职业为适应形势的变化则开始调整或转化。职业的变革又影响到了产业结构的调整。

目前看来，第一产业和第二产业的职业数量在下降，从业人员的总量和比例也在减少，而其科技含量却在不断提升，使得分布于其中的职业日益走向知识和技术密集的发展道路；作为第三产业的服务业，由于生产和生活方式的变革，新兴职业不断涌现，涉及的内容和对象也在不断增加。把握经济发展的趋势，了解产业发展动态，分析职业特征，已经成为了我们今后职业活动的重要内容。

依据职业产生和发展的历史及其对人类社会发展的影响，我们还可以清楚地看到，职业具有以下五个明显的特点：

1. 产业性

一个国家，一个社会，就大的方面可以分为三类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门，第三产业虽然并不生产物质财富，却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工业领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科学技术高度发达和经济发展迅速的现代社会，第三产业的职业数量和从业人口显著增多。

2. 行业性

行业是根据社会组织所生产的物品或所提供的服务的不同而划分的，它是按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动性质的同一性来分类的。某一行业内部的职业，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容基本相同或相近。由于环境的同一，人们就会形成同一的行为模式，有共同的语言习惯和道德规范。不同职业间存在着很大的差异，劳动条件、工作对象、工作性质等都有所不同。随着社会的进步和发展，新的职业（如经纪人等）会不断涌现，各种职业间的差异也会不断变化。

3. 职位性

职位简单地说就是一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职位的两个基本要素。职权相同，责任一致，常常就被认为是同一职位。在职业分类中每一种职业都含有职位的特性。从社会需要角度来看，职业并没有高低贵贱之分。但是，现实生活中由于对从业者从事职业工作的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论的评价相异，职业便有了层次之分。这种职业的不同层次往往是由于不同职业体力、脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力地位等因素决定的，由此便产生了职业在职位上的差别。

4. 群组性

无论以何种依据来划分职业都带有群组特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经

济学、理学、工学、医学等；再如咨询服务事业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。作为从业者，他们在社会上经常以群体或组织的方式开展职业活动、组成工作队伍，使得其从事的职业具有了群组差异。

5. 时空性

随着社会的发展和进步，职业变化迅速，除了弃旧更新外，同一种职业的活动内容和方式也会发生这样那样的变化，所以职业的划分带有明显的时代性、地域性。不同时代有不同的热门职业，不同地区对待同一种职业的态度也会有些许差异。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”，后又发展到“下海热”、“外企热”、“电信热”、“金融热”、“能源热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度；而另一方面，对于一国来讲是合法的职业，可能到了另一国就会被认为是非法，这是地域特征。

正确地认识职业，分析和剖析职业构成的方面，对我们今后的职业发展而言无疑是基础而必要的活动。

对职业进一步具体化有利于我们全面了解职业的存在形态。具体化职业的方法也有很多，通常我们是从分解的角度来考察一个事物的组成，其组成部分明晰了，形态也就具体了。简单地说，职业可以具体化为四个基本的组成部分：职位、工作、技能和报酬。再进一步划分我们可以得到更加具体的职业认知。

职位往往是由组织和岗位决定的，一个职位总是存在于某一个组织内部，并承担某个具体岗位的工作。职位不能游离于组织之外、也不能脱离工作岗位而活动。工作在职业管理中是鉴定员工业绩的重要对象，它一般包括工作所要面对的对象、工作的权限划分和工作成果这样三个组成部分。澄清对象、分辨职权、取得成果是工作具体化的必然活动。

在职业活动中，技能往往可以简单地划分为通用技能和专门技能。做好职业工作是以具备职业技能为基本前提的，两类技能各有用处。通用技能经常会用到，它是个人取得工作业绩、实现工作协调的重要手段；专门技能不是经常用到的，但它体现了一个人的工作水平和工作地位，因此二者不可偏废。报酬表现在对职业活动的业绩回报中，会转化为薪酬、福利和机会这三种形式，而绝不仅仅是被许多人看重而事实上又极容易被误解的“工资”这样一个单一的表现形态。

了解职业的路很长，观察和分析是我们了解职业的一种重要方式，但不十分可靠。要想全面了解职业，需要我们实地参与职业活动，在真实的环境中亲身体验和揣摩。所以，有机会到活生生的工作岗位上去做一些职业工作、参与一些职业活动，会使我们更加准确和细致地把握职业的内涵。

二、人生与职业生涯

摆正职业与人生的关系，是我们解决职业生涯规划问题的另一个视角。

对于人生的认知和判断，由于价值观和出发点的不同，个体差异较为显著。一般来讲，人生的组成被认为有这样四个主要方面：个人生活、家庭生活、职业生活和社会生活。

这里所指的**个人生活**，更多地体现为一个人的内心生活方式，它主要包括一个人的心理活动和内心感受，即个性化的生活体验；家庭是社会的组成细胞，尤其是个人生活的重要载体和主要依附，家庭生活包括族系关联和长幼亲情，它是个人外部现实生活的基本组成和直接反映方式；职业生活则是对职业活动的参与过程和对职业内容的把握和运作活动，它主要体现为一个人将其能力素质等资源条件与实际的社会生产过程相结合的方式，以及通过此

类活动所取得的业绩、贡献的总和；社会生活指的是除上述活动以外的其他的生活方式与内容。

进而，还可以把这四个组成部分划分为两个层面，即作为内在生活的个人生活层面和作为外在生活的家庭生活、职业生活和社会生活层面。两个层面相互依存，就构成了一个人的人生和人生经历的全部。

由上述观点可以得出这样一个结论：职业生活是人生的一个重要组成部分，它是我们生活的物质基础的重要来源，但它又绝不是我们人生的全部，我们还有更多的生活需要去经营和维护。这个结论我们从另一个侧面也可以得到印证。

美国生涯发展理论大师舒伯(Super, 1953)根据自己“生涯发展形态研究”的结果，参照布勒(Bueller)的分类，将生涯发展阶段划分为成长期、探索期、建立期、维持期与衰退期五个阶段，并绘制了这样一幅人生发展的“生涯彩虹图”(见图 1-1)。

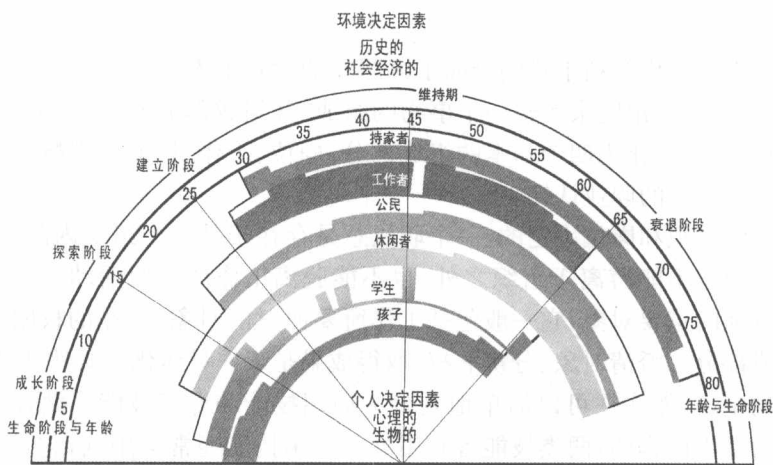


图 1-1 舒伯的个人生涯彩虹图

以职业发展为主要依据，从图中我们可以看到，成长阶段由 0 岁出生至 14 岁左右，该阶段孩童开始发展自我概念，开始以各种不同的方式来表达自己的需要，且经过对现实世界不断地尝试，修饰他自己的角色。这个阶段发展的任务是发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。

探索阶段由 15 岁至 24 岁，该阶段的青少年，通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会，对自我能力及角色、职业作了一番探索，因此对职业的认识和选择有较大的弹性。这个阶段发展的主要任务是使职业偏好逐渐具体化、特定化并部分实践职业偏好。

建立阶段由 25 岁至 44 岁，由于经过前一阶段的尝试，不适合者会谋求变迁或做其他探索，因此该阶段较能确定在整个职业生涯中属于自己的“位子”，并在 31 岁至 40 岁左右开始考虑如何保住这个“位子”，并固定下来。这个阶段发展的任务是整合、稳固并力求上进。

维持阶段由 45 岁至 65 岁，此时个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”，同时会面对新人的挑战作出相应的职业调整。这一阶段发展的主要任务是维持既有的成就与地位。

衰退阶段指 65 岁以上，由于生理及心理机能日渐衰退，个体不得不面对现实，从积极参与到逐步隐退。这一阶段往往注重发展新的角色，寻求不同方式以替代和满足个体的相关需求。

在上述舒伯的生涯发展阶段中，每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成，每一阶段

都需达到一定的发展水平或成就水准,而且前一阶段发展任务的达成与否会直接影响到后一阶段的发展基础。同时我们更应该认识到,在人的整个生涯发展过程中,各个阶段都同样会或多或少地面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题,因而也就形成了“成长—探索—建立—维持—衰退”的螺旋循环式的发展轨迹模式。

更进一步地来讲,从图中我们还应该看到,人的一生在不同的时期所扮演的角色也是在不断丰富和发展的。从孩子、学生、休闲者到公民、工作者、持家者等等,这些角色,既是我们几乎都要面对和努力扮演好的,又由于个体差异而表现得各不相同;而且,其内容和对象也不仅仅只局限于一个人的职业发展之内,必然会扩展到与职业发展相关的其他人生活和社会角色的扮演。

因此,职业生涯就是一个人的终生职业经历。与职业不同,职业生涯是一个发展的概念,是一个动态的过程。它不仅包括一个人的过去、现在和未来那些可以实际观察到的连续从事的职业发展过程,还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地讲,职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职位职级的变动为标志,以满足个体需求为目标的工作经历和内心体验的相关经历的总和。

职业生涯是人生中最重要的人生历程,是追求自我实现的重要生活方式。在这里,职业不仅是谋生的手段,更是实现个人价值,追求理想生活的最佳途径。

三、大学生职业生涯规划

职业生涯规划,是指规划者将个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定,从而确定其职业发展目标和职业发展方向,并据此编制相应的工作、教育和培训的行动计划,对其每一步骤的时间、顺序和方向做出合理安排的过程。

有职业才会有职业生涯规划,这是大多数人的一种理解。因此,职业生涯规划在许多企事业单位中作为人力资源管理的一种有效手段得以广泛运用,我们往往称之为员工职业生涯规划。大学生作为职业生涯规划的主体,并不为许多人所接受和重视,原因也许就在于此。

但是,从一个人发展历程的角度来看,尤其是对于一个接受全程教育的人来讲,大学阶段的特殊性决定了它应该成为一个人职业发展历程的真正起点。这也就意味着,职业发展的规划从大学阶段开始做起,非但大有必要,而且并不为早。

进入大学学习阶段,大学生今后所面临的发展出路无外乎继续求学深造和走上工作岗位这样两个明显的方向。大学学习阶段对于即将走上工作岗位的大学生来讲,无疑应该被看作是职前准备期,也就是要把主要精力放在对今后从事职业活动所需知识、技能和能力的培养和积累的阶段。在这样一个时期,没有较为明确的职业认知和从业准备,势必会延缓自己职业发展的速度,降低自己职业发展的质量和层次,这是十分危险的。求学深造与此相比,只不过是另一种要求更高、时间更长的培训和准备期而已。

所以,把握大学阶段的学习机会,努力发展个人的职业素养,寻求好的职业发展出路,是所有在校大学生都不能回避的一项重要的成长任务和发展模式。要想在这方面取得满意的效果,做好职业生涯规划就成为一项相当重要的学习内容和实践活动。做好个人职业生涯规划,既是对当前学习生活的促进与提高,又是对今后职业生活的积累和推进,大

学生要把个人的职业生涯规划作为大学期间学习的一项重要内容来对待,并拿出一部分时间和精力认真做好这一工作。

当然,大学生毕竟还没有真正参加社会工作,从事具体的职业活动,因此,大学生的职业生涯规划,从内容和对象上来看,和通常意义上的员工职业生涯规划还是有着显著差异的,其突出的地方在于它的准备性和探索性。也正是因为这样,其准备性和探索性的本质特征更加提醒在校大学生必须充分认识到,自己在大学学习期间还没有真正走上社会工作岗位,自己对职业的理解和认识还是理性多于感性、细枝末节多于整体系统、分析研究多于实际操作的,所以积累才是目的,尝试才有出路。那些希望“一锤定音”、“一劳永逸”的思想从一开始就要摒弃。不要怕规划的变动,更不能怕规划的落空。也正是在不断的变动和经常落空的情况下,更新的和更好的规划才会通过自己的不断完善和修正而最终得以呈现。

概括地讲,大学生职业生涯规划的主要任务应该包括以下几个方面:

首先,作为大学生,需要对自己的成长历程进行系统地总结和分析,借以了解自己的个性和个人素养。这项工作主要是为下一步的职业分析和认知找到一个落脚点。不能认识自己,就无法把自己摆到一个正确的发展位置上来,也就很难找到自己职业发展的真正机遇和关键突破口。

其次,是要利用一切可能,了解社会上与个人职业发展相关的职业类型和职业存在现状。严格地说,职业渗透于社会生活的各个领域,它的表现形态也是千差万别的。具有一技之长的人能够在多个职业之中找到自己发挥作用的位置,多种技能又会在同一个职位上对一个人提出多方面的要求。把自身的优势和职业的要求结合起来,不断提高和发挥自己的聪明才智,总会找到一个满意的职业和职位,做出相应的社会贡献的。

第三,就是要在不断变动、发展的社会生活中学会适应、做出调整。职业从来都不是一成不变的,人更是需要不断地提高和完善自己。在职业变动和个人发展的时候,学会依据变化着的形势做出相应的调整变动,这里面既包含着行动的策略和原则,也考验着人的勇气和判断力,而所有这些,均需要每一个大学生都做好充分应对的准备。面对变动和调整,积极的应对要远胜于消极的承受,敢于变化和善于变化也是一个人职业生涯规划过程中需要具备的一项重要的促成发展的素质条件。

第四,则是检验自己的执行能力。再好的计划若是没有落实为行动和表现为行动的成果都等于空谈。大学阶段正处于个体发展的成长期和成熟期,大多数人在这一阶段均表现出思维敏捷、富于幻想而又懦于躬身行事的特征。不能把计划贯彻到日常的行为方式之中 and 落实于日常的学习工作之内,其本质就是意志不坚和执行不力,这是职业生涯规划中个体取得成功的大忌。培养自己的执行力,就是要求大学生在审视了自己已有计划的同时,必须充分考虑到计划落实过程中会出现的各种阻碍计划实施的因素,并借助和发挥自身的掌控能力消除这些因素的负面影响,使计划得以圆满实施,达成预期的目的,取得预期的结果。事实上,判断一个人执行力的优劣与判断一个人计划水平的高低完全是两码事。好的计划假如不能辅以一个好的执行,最终在效果上,并不比一个坏的计划却又结合了好的执行表现出更多的优势。所以,没有执行的计划往往等同于没有计划。

从上述四个方面做起,深入剖析自我,努力透视职业,不断提高自己规划和执行的能力,这应该是大学生职业生涯规划的全部任务。与此相比,那些对前途的担心、对未来的忧虑和对现状的抱怨,往往就显得更加苍白和无力了。

第2节 大学生职业生涯规划的意义和作用

进一步认识职业和职业生涯,我们还需要探讨一下大学生职业生涯规划的意义和作用。

一、学校教育过程中的职业生涯规划

职业规划起源于20世纪初的美国,是伴随着市场经济的迅速发展应运而生的。世界主要先进国家的职业指导随着本国的社会、经济发展,经历了近百年的历程,逐渐改变了最初的职业指导雏形。尤其是在20世纪50年代后,职业规划走上了国际化的舞台,国际间的探讨和交流不断加深,不同的国家也不断丰富着各自的实践。

世界上不少发达国家在这方面都有着许多成功的实践和独特的做法。美国是较早在学校中进行职业生涯教育的国家。在美国的教育历史上,曾两次专门以政府法案的形式进行了职业生涯教育改革,对美国的教育产生了重大影响。它们分别是20世纪70年代的《生计教育法案》以及90年代的《学校—就业法案》。

20世纪中后期,随着教育改革的深入,日本也把职业生涯指导正式列入学校的教育计划,职业生涯教育开始进入“课程化”时期。1958年和1960年,日本文部省分别对初中和高中的学习指导大纲进行了全面修订。在这两个大纲中,正式把职业指导更名为“出路指导”,目的就在于使学校的职业指导与社会上的职业指导有所区别。学校进行的职业指导,实际上既包含着就业指导又包含着升学指导。进入20世纪70年代以后,根据日本社会产业结构和就业结构的变化,文部省还曾多次提出加强、改善和充实学校出路指导的意见。强调要有计划、有组织地进行指导;要着重培养学生的职业观和价值观以及自主选择决定将来出路的能力。

英国的教育部门在教育改革的实践中也注意到社会与教育的相互作用,注意利用各方力量强化职业发展教育。在英国的有关法令中明文规定,相关社会各部门要为学生熟悉各种职业提供便利条件。大学校园、各企业、事业单位、工厂要和学校建立广泛的合作关系,给学生们提供参观和就地实习,熟悉各专业、职业和工种的机会,以利于学生做出正确的择业方向。同时,学校也注意赢得学生家长的支持。定期举办家长培训活动,使众多家长注意从小对学生进行职业意识的灌输,锻炼他们的独立能力,协助学校搞好职业发展教育方面的工作。这些都保证了学校的教育改革,尤其是职业发展教育得以有序地进行。

瑞典在学校课程设置内专门安排有职业指导课程,帮助学生根据个人的知识和能力选择职业。职业指导课程不仅在瑞典的义务学校中设置,也在高中设置。这种课程每校必备,不再是职业指导专家的个别行为,而是一种正式的国家教育措施。该课程贯穿在学生的全部学习过程之中,教师的责任不仅要教授各种基础或专业理论课程,还要承担传授职业发展技能的任务。其中20%的职业指导课程在校外进行,由职业指导教师自行开设。同时,为了增进家长和学生职业培训与选择的全面了解,逐步做到请家长到校听职业指导课,对家长进行职业培训方面的宣传,使家长帮助学生确定职业目标和选择学习科目;安排学生到父母工作的工厂参观,增强其对社会和职业的了解;聘请职业指导专家帮助学生确定所选专业,

帮助学生制定个人发展计划；让学生先试选职业培训课程，试读后再确定课程，做到职业培训与学校文化教育有机结合，并将职业培训贯穿融汇于3年高中学制之中。

借鉴国外的发展经验，我们国家的职业生涯发展教育也在稳步推进，并取得了一些明显的成效。尤其是在观念意识方面，使得学生、家长、企事业单位、军队等社会各方对这方面的工作给以深入的理解和较大的重视，并初步改善了我国劳动力培养、任用的传统格局。

概括起来看，职业生涯规划的意义和作用能够表现在这样几个方面：

首先在于它是满足人生需求的重要手段。现代人大部分时间是在社会组织中度过的。我们的大部分人生需求都要通过职业生涯活动得以满足。作为个人生命中投入时间和精力最多的人生组成部分，职业生涯使我们体验到爱与被爱的幸福，意味着受人尊敬、享受美和成就感的快乐。相对而言，人的素质越高，精神需求就越高级，对职业生涯的期望也就越大。

其次，职业生涯也是促进人的全面发展的重要手段。现代人追求全面发展，随着生活水平的提高，人们的自我意识逐步增强。人们在渴望拥有健康，丰富的知识、能力，良好的人际关系的同时，也渴望在事业上有所建树，并享有幸福和谐的家庭生活和丰富多彩的休闲时光。我们追求成功的职业生涯，最终就是要获得个人的全面发展。

在就业形势普遍严峻的情况下，大学生就业难已成为不争的事实。然而，同样是大学生，为什么有的人很快就找到了工作，并且是自己满意的工作，而有的人却为找工作而焦头烂额，或找不到适合自己的工作。分析起来，除了自身先天素质的差异之外，大学生是否对自己的职业生涯发展做出科学合理的规划往往成为一个显性因素。

因此，在校大学生迫切需要一个有效的职业生涯规划。在进入劳动力市场之前，很多大学生都不能客观、全面地看待自己，对自己今后的职业生涯很少做出系统而全面的分析，很少认真地思考以下这些最基本而又最重要的问题，即我想做什么、我会做什么、环境支持或允许我做什么、我的优势是什么、我的不足是什么、我有没有职业与生活的规划？如果有，是什么？实际上，很多大学应届毕业生对这些问题的回答都模糊不清。他们不能正确、客观地评价自己，不能系统地分析自己的职业兴趣、职业能力、性格气质等个性特征，因此，在求职的过程中，他们经常碰壁。即使找到了工作，也可能不久就会发现这份工作其实根本就不适合自己，不得不再次踏上求职的旅程。因此，职业生涯规划的目的不仅仅是帮助一个人找到一份工作，更重要的是帮助其真正了解自己，正确估量内外环境的优势和限制，做到“衡外情、量己力”，为自己策划和设计出合理可行的职业生涯规划模式，从而实现个体职业的可持续发展，最终达到和实现自己的人生目标。

社会的快速发展，为大学生们施展才华提供了更为广阔的舞台，大学生追求事业成功的愿望更为迫切。然而机遇和挑战是并存的，面对社会的发展、竞争的残酷，那些毫无准备的人将会感到茫然无措、惶恐不安，产生巨大的心理压力。因此，大学生在大学学习期间认真做好职业生涯规划，全面剖析自己，科学地确定自己职业发展的目标和方向，不断开发自己的潜能，才能正确掌控自己人生的航向，驶向人生成功的彼岸。

第三，职业生涯规划能够促进个人树立努力工作的决心。任何事业或工作都必须经过艰苦的个人努力方能圆满完成。因此，一旦制定了自己的职业生涯规划，一方面让自己明确了努力的目标，另一方面也形成不断地督促自己努力工作的鞭策力。职业生涯规划就好似给自己树立了一个明确的标靶，惟有目标明确我们才能奋勇直进。随着这些规划内容的逐步实现，又增强了自己对目标的信心、积累了成就感，进一步促进自己向新的目标前进。制定和实现职业生涯规划就好似一场比赛，随着时间的推移，一步一步地实