

大学生 职业生涯规划

DAXUESHENG

ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主编 陈胤 郭寒宇 陶美成

本书针对大学生这一特定群体的需要，本着新颖、简明、通俗、实用的原则，

注重全面性和实用性，

在内容和体系上做了一些尝试和探索，

弱化理论，强化实践，案例丰富，点评精辟，

并配有不少当前企业人力资源部惯用的一些小测试，

有着一定的趣味性。

同时，本书注重系统性和创新性，

努力达到理论分析和技术指导相结合，切合学生实际，

做到全程化与全员化。



WUHAN UNIVERSITY PRESS

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》的精神所编写，是一套全程化大学生职业指导教材，分《职业发展篇》和《就业指导篇》，既相互独立，也可同时使用。

本书内容不仅包括职业生涯规划 and 就业指导，并且采用了企业岗前培训、励志培训和管理技能培训的相关知识和技能，配有大量实例和趣味测试，图文并茂地对职业生涯规划、就业政策、人际关系、求职技巧、创业准备等方面进行讲解与分析，从态度上，帮助学生正确定位，树立正确的就业观念；从知识上，帮助学生认清就业形势，了解社会对人才的要求，更好地做到知己知彼；从能力上，帮助学生掌握就业技能，提升就业竞争力。

本书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

在当前严峻的就业形势下,大学生“就业鸿沟”问题显得尤其突出,主要体现在大学毕业生找不到合适的工作,而企业又找不到合适的人才。出现“就业鸿沟”问题的主要原因是大学生对就业所需要的职业观念、知识、方法和专业技能等缺乏系统性的培养。而之所以出现这种状况,除了就业供求关系不平衡以外,很大部分的原因是大学生缺乏对自我的认知,也缺乏对环境的认知,同时又缺乏有效的求职技能。鉴于此种情况,编写一套体系完备、结构科学、内容得当的大学生职业指导教材,对大学生进行有效的职业发展规划和就业指导就显得尤为迫切和必要。

本书包括认识职业、认识企业、认识自我、职业生涯规划、职业素养、人际关系、演讲艺术、时间管理、压力管理和情绪管理等十个方面的内容。

本书内容不仅包括职业指导和职业生涯规划,并且采用了企业岗前培训、励志培训和管理技能培训的相关知识和技能。这种编排有利于大学生从宏观角度把握和思考自己的择业欲望,树立正确的、切合实际的就业观和价值观,走好职业发展的人生道路,同时也结合具体问题进行了有针对性的说明、举例、分析、点评。

本书针对大学生这一特定群体的需要,本着新颖、简明、通俗、实用的原则,注意全面性和实用性,在内容和体系上做了一些尝试和探索,弱化理论,强化实践,案例丰富(数百个案例),点评精辟,并配有不少当前企业人力资源部惯用的一些小测试,充满趣味。同时,本书注重系统性和创新性,努力达到理论分析和技术指导相结合,切合学生实际,做到全程化与全员化。可用于大中专院校开设就业指导课程和讲座的教材,也可作为从事职业、就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

由于作者水平有限,加上时间仓促,书中难免有不当之处,敬请专家及广大读者们批评指正。

编者

2009年3月





目 录

CONTENTS

第1章 职业与你的生活 / 1

- 1.1 职业的内涵 / 1
- 1.2 职业化 / 4
- 1.3 职业的选择 / 10

第2章 认知环境 / 14

- 2.1 聚焦就业形势 / 14
- 2.2 企业对人才的要求 / 18

第3章 认识自我 / 31

- 3.1 自我评价 / 31
- 3.2 SWOT 分析法 / 44

第4章 职业生涯规划 / 52

- 4.1 职业生涯规划概述 / 52
- 4.2 大学生活与未来职业发展 / 56
- 4.3 职业生涯规划方法 / 60
- 4.4 职业锚 / 68
- 4.5 职业生涯规划方案 / 70

第5章 职业素养 / 73

- 5.1 自信 / 73
- 5.2 自强 / 78
- 5.3 积极的心态 / 82
- 5.4 激发你的潜能 / 89



5.5 养成良好的习惯 / 93

5.6 吃苦耐劳 / 97

5.7 贯彻执行力 / 99

5.8 处理危机 / 104

第6章 演讲艺术 / 110

6.1 认知演讲 / 110

6.2 演讲准备 / 112

6.3 演讲实施 / 119

6.4 演讲结束 / 128

6.5 成功的演讲 / 129

第7章 人际关系 / 136

7.1 寻求双赢 / 136

7.2 真诚赞美 / 140

7.3 心怀感恩 / 143

7.4 宽容 / 151

7.5 分享 / 154

7.6 沟通技巧 / 156

7.7 适应能力 / 165

7.8 与人相处 / 171

第8章 压力管理 / 181

8.1 认知压力 / 181

8.2 面对压力 / 190

8.3 开始行动 / 196

第9章 时间管理 / 201

9.1 认知时间管理 / 201

9.2 时间管理的原则 / 210

9.3 时间管理的方法 / 216

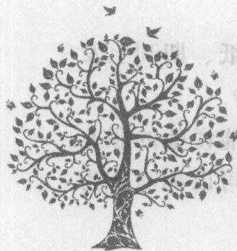
9.4 具体应用 / 220

第 10 章 情绪管理 / 230

10.1 认知情绪管理 / 230

10.2 有效情绪管理 / 240

附 录 大学生职业发展与就业指导课程教学要求 / 259**参考文献 / 267**



第 1 章

职业与你的生活

职业对一个人而言，既是谋生的手段、又是实现人生价值的舞台。

选择一个适合自己的职业，受益良多，
并对于您一生的幸福都有很重要的作用。



1.1 职业的内涵

1.1.1 什么是职业

三十六行，行行出状元。有人是人类灵魂的工程师，有人是温柔善良的白衣天使，有人是腰缠万贯的生意人，有人是长年辛苦奔波的运输工……

社会形成了各种各样的职业，无论何种职业都不分贵贱，并有其崇高之处和特殊之处。因此，了解和掌握有关职业的基本知识，对今后在广阔的社会天地中寻找自己的位置有着非常重要的帮助。



职业

- 是个人获取生活来源的一项主要手段
- 是一个特定的社会角色
- 是一条自我实现之路



问题 1:

王老师在一所学校教书，他是一个文学爱好者，偶尔会在报纸、期刊上发表作品，并获取一些稿酬。请问：王老师是否从事了写作的职业？

答：当然不是。因为王老师的写作收入不是稳定的，我们只能说他的职业是一名人民教师。但如果他经常发表作品经常拿稿费的话，我们可以称写作为他的第二职业。

问题 2:

张老板非常富有，然而有一天，他被抓进了监牢，原来他一直暗地从事盗版光盘的买卖活动。张老板的职业是否为营销呢？

答：当然不是。因为张老板的收入是非法所得，他违反了国家的法律、法规，给国家、社会和人们的生活造成了损害，所以他的活动不能称为职业。

可以看出，并不是人们所从事的所有工作都能被称为“职业”，只有具备了收入稳定和合法这两个硬性条件，我们才能称之为职业。

1.1.2 职业的分类

三十六行，行行出状元。目前人们俗称的“三十六行”，始于徐珂的《清稗类钞·农商类》：“三十六行者，种种职业也。就其分工而约计之，曰三十六行，倍则为七十二行，十之则为三百六十行。”可见三十六行只是虚数，实非具体数字。

三十六行分别指：肉肆行、官粉行、成衣行、玉石行、珠宝行、丝绸行、麻行、首饰行、纸行、海味行、鲜鱼行、文房用具行、茶行、竹木行、酒米行、铁器行、顾绣行、针线行、汤店行、药肆行、扎作行、作作行、巫行、驿传行、陶土行、棺木行、皮革行、故旧行、酱料行、柴行、网罟行、花纱行、杂耍行、彩兴行、鼓乐行和花果行。

职业、工种、岗位的关系

职业是具有一定特征的社会工作类别，它是一种或一组特定工作的统称。我们以往经常使用“工种”、“岗位”等概念，实质上就是将职业按不同需要或要求进行的具体划分。一般来说，一个职业包括一个或几个工种，一个工种又包括一个或几个岗位。因此，职业与工种、岗位之



间是一个包含和被包含的关系。例如：车工职业就包含数控车工、服装缝纫车工、制鞋针车工等工种。

工种是根据劳动管理的需要，按照生产劳动的性质、工艺技术的特征、或者服务活动的特点而划分的工作种类。目前大多数工种是以企业的专业分工和劳动组织的基本状况为依据，从企业生产技术和劳动管理的普遍水平出发，为适应合理组织劳动分工的需要，根据工作岗位的稳定程度和工作量的饱满程度，结合技术发展和劳动组织改善等方面的因素进行划分的。

岗位是企业根据生产的实际需要而设置的工作位置。企业根据工作岗位的特点对上岗人员提出的综合要求形成岗位规范，它构成企业劳动管理的基础。

我国于1999年5月正式颁布了由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局联合组织编制的《中华人民共和国职业分类大典》，将职业归为8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类（职业）。8个大类分别是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括5个中类、16个小类、25个细类。

第二大类：专业技术人员，其中包括14个中类、115个小类、379个细类。

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括4个中类、12个小类、45个细类。

第四大类：商业、服务业人员，其中包括8个中类、43个小类、147个细类。

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括6个中类、30个小类、121个细类。

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括27个中类、195个小类、1119个细类。

第七大类：军人，其中包括1个中类、1个小类、1个细类。

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括1个中类、1个小类、1个细类。

由于层出不穷的新职业正不断刷新着职业的数量和种类，2005年又有77

个新职业被“收编”进《中华人民共和国职业分类大典》。2005年12月12日国家劳动和社会保障部在上海举行了《中华人民共和国职业分类大典》(2005增补本)首发式,同时发布了第五批10个新职业,即室内环境治理员、水域环境养护保洁员、花艺环境设计师、印前制作员、礼仪主持人、数字视频合成师、集成电路测试员、网络课件设计师、霓虹灯制作员、计算机乐谱制作师。

目前,我国已成为制造业大国,正在建立与现代制造业相配套的现代服务业体系,新“收编”的77个新职业主要集中在现代制造业和现代服务业,并以管理、策划、创意、设计、分析、制作和健康、环境管理领域的新兴职业居多。这些新职业共同的特点是,多属于高技能人才中的知识技能型,对从业人员的理论知识和实际职业能力都有较高的要求。

1.2 职业化

做一名职业化的员工,你准备好了吗?

1.2.1 什么是职业化

(1) 职业化是成功的必须条件

- ① 正确的职业观念、情感、理想、态度、技能、良心、作风等。
- ② 敬业、勤业、创业、立业的观念。
- ③ 每个人都要打造自己的职业核心竞争力,防止被边缘化。

(2) 职业化提升个人价值

职业化对于提升个人价值有何好处?在此利用马斯洛需要结构理论对其进行分析。

马斯洛理论认为,人的需要可以分为五个阶梯,只有在满足了较低的需要之后,人们才会产生较高的需要(图1-1)。

(3) 职业化的六个层面

- ① 以实用为导向的知识。
- ② 以专业为导向的技能。
- ③ 以敬业为导向的态度。
- ④ 以生存为导向的心理。
- ⑤ 以结果为导向的思维。
- ⑥ 以开放为导向的价值观。

(4) 职业化的核心——一个中心,三个基本点

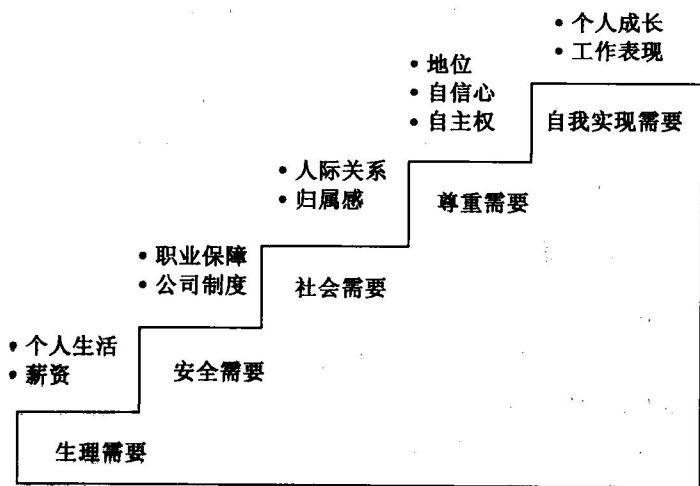
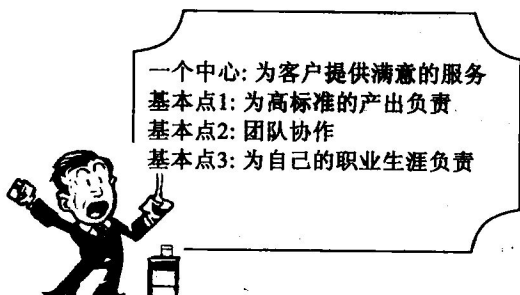


图 1-1 成功阶梯与马斯洛需要结构

① 一个中心——为客户提供满意的服务。这里“客户”是广义上的概念，包括上司、同事、同学、家人、下属和常用意义上的客户。

你能够对客户产生影响。你能够使客户满意，意味着你必须具有一定的能力，使客户接受你为他提供的服务，也就是你有能力产生影响。同时，在你的职业圈子里创造互赖的关系，这样才能协调好各个环节，使其功能发挥达到最佳状态。



你能够使客户的价值得到提升。以客户为中心还意味着你必须关注对整体的把握，而关注整体，意味着你要关注那些限制整体发展的因素。职业人的要务之一就是帮助客户以尽量小的投入获得尽量大的产出。

② 三个基本点。第一个基本点是职业人要为高标准的产出负责，最主要的是做到两点：行为思考的出发点是客户最感兴趣的；有义务保守与客户合作之间的所有秘密。

第二个基本点是团队协作。只有团队协作，才能够提供高标准的服务。

第三个基本点就是职业人必须为自己的职业生涯负责。职业人必须不断地学习，否则只能被社会淘汰。

1.2.2 职业化员工

(1) 职业化员工的烦恼

① 企业新人。新人还不具备全面的技能，遇到问题时，常常会不知所措。

- 我不知道我会做什么。
- 我不知道我能否胜任这个职位。
- 我对企业运作一点都不了解，怎么办？
- 我的主管是什么样的人呢？
- 不会用电脑，英语说不出口。
- 我的师傅会真心教我吗？
- 我的知识能力够用吗？

② 老员工。老员工对改革总是不看好，恨不得一辈子就这样过下去。他们想要稳定，不愿接受新事物，是限制其创造力发挥的主要因素。

- 又要变革，我不知道我还能干什么？
- 又要进新人！
- 什么改革，换汤不换药。
- 要我学英语，简直是要我的命！
- 搞什么学习，会一招不就行了。
- 领导又要玩新花样，咱不理睬！

(2) 职业化员工的素质特征

① 懂得运用所掌握的知识做正确的判断。

② 掌握并运用能够让客户满意的技巧。

③ 能够根据他所理解的信息做出合理而不从众的反应。假设目前汽车行业很紧俏，潜在顾客很多，一般人的第一反应是做汽车行业，因为他理解做这行就会赚钱；而职业化员工不会轻易做出这种举动，他在想象汽车需求量很大的同时，却从事石油业。这种对事物的两个方面的考虑就是一种成熟的思维模式。

④ 敏锐的职业意识。职业化员工是敏感的，他们能够灵敏地感知外界的变化。识变、应变、改变是职业人必备的素质。

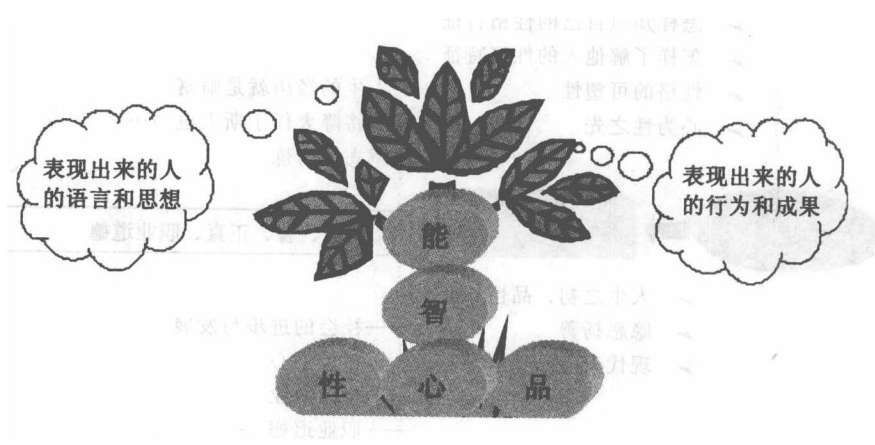
⑤ 负责的职业态度。职业化员工必须具备对企业负责、对客户负责、对社会负责的素质。

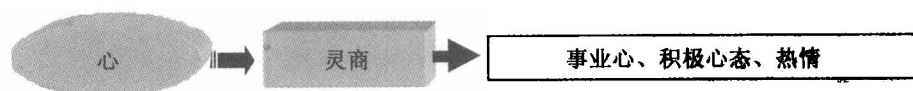
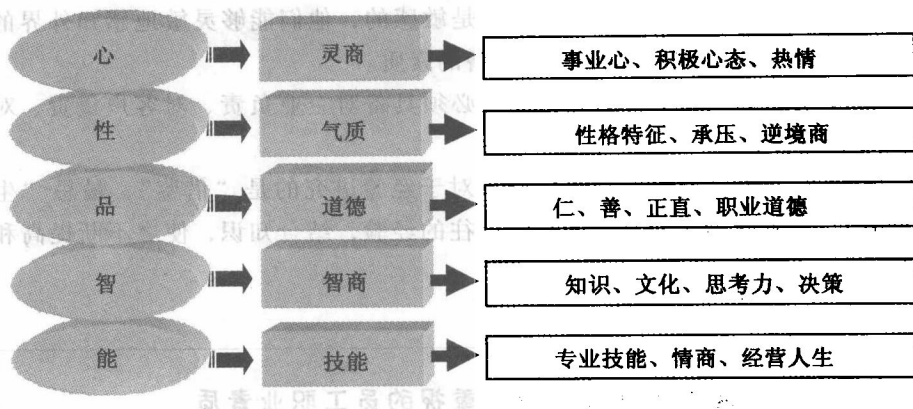
⑥ 丰富的职业经验。职业化员工对于经验讲究的是“借鉴”，最忌“生搬硬套”。职业化员工总是不断总结以往的经验，结合知识，使之不断提高和升华。

世界 500 强企业最重视的员工职业素质

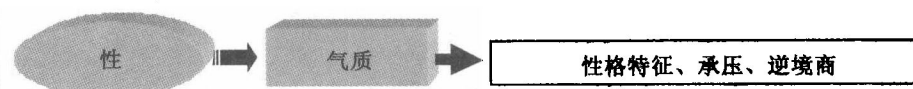
- 进取心和热情
- 忠诚于企业
- 沟通技能
- 理性思考
- 成熟度
- 计划与组织的能力
- 面对压力的应变能力
- 责任心

(3) 职业化员工素质模型 (图 1-2)

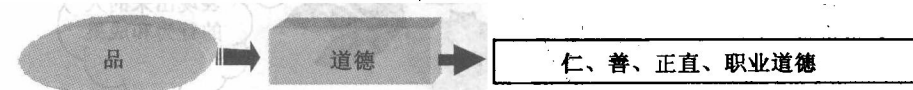




- 万事皆由心 —— 心能：心灵智力
- 没有理由的理由 —— 生命意志的表现
- 事业心强的人把事业当爱人
- 创造力永不枯竭的源泉
- 执行力持久不倦的燃料



- 性格天成，与生俱来 —— 江山易改，本性难移
- 性格没有好坏之分 —— 用对了地方就是好
- 用错了地方就是坏
- 怎样知道自己的性格特征
- 怎样了解他人的性格特征
- 性格的可塑性 —— 人生的经历就是财富
- 心为性之先 —— 天将降大任于斯人也……
- 意志力磨炼



- 人生之初，品性如何？
- 隐恶扬善 —— 社会的进步与发展
- 现代人的品德修养 —— 仁爱之心
- 忠诚敬业
- 职业道德



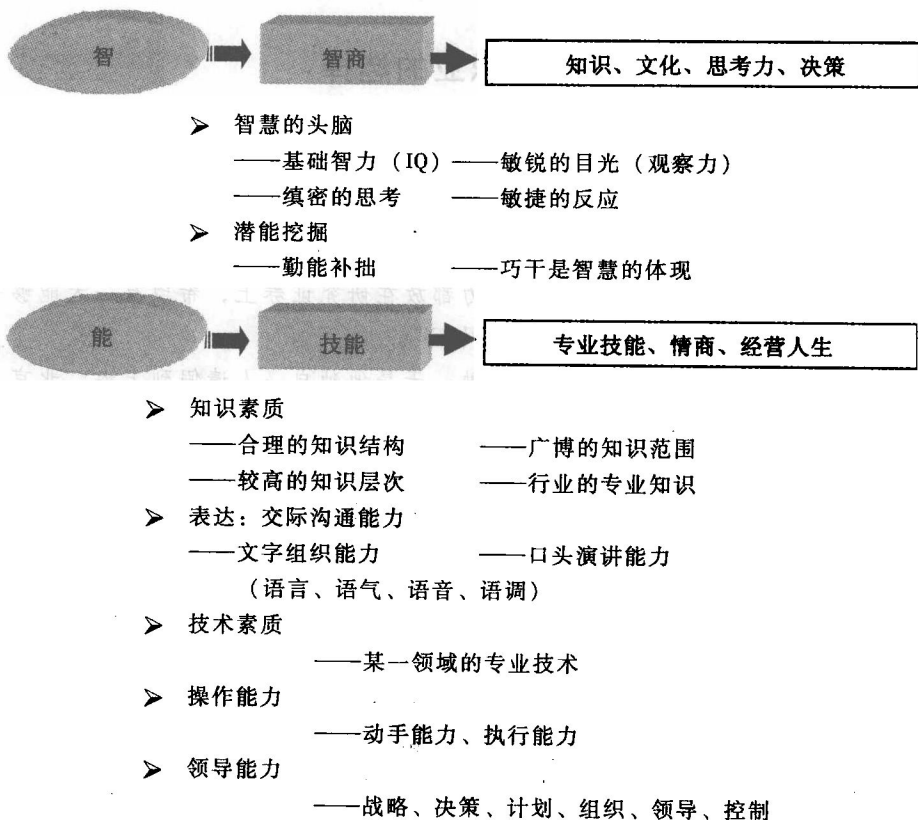


图 1-2 职业化员工素质模型图

(4) 职业化员工的基本守则

守则 1：永远比上司期待的工作成果做得更好。

守则 2：懂得提高工作效果和效率的方法。

守则 3：一定在指定的期限内完成工作。

守则 4：工作时间集中精神，专心工作。

守则 5：任何工作都用心去做。

守则 6：要有防止错误的警惕心。

守则 7：做好整理、整顿。

守则 8：经常改善工作。

守则 9：养成节省费用的习惯。

守则 10：要有服务意识，顾客就是上帝。

1.3 职业的选择



案例一：好高骛远

学法律的刘洋毕业后在老爸的帮助下分到法院工作，尽管同学和朋友们都认为他的工作不错，但他一直不愿意好好地干，在法院他的能力提高很慢，职位也没有得到提升。他自己把很多精力都放在研究证券上，希望有一天能够一夜暴富，或者进入证券公司做个“红马甲”。

四年过去了，他认为时机已经成熟，于是他独自一人请假到上海、北京人才市场推销自己，告诉别人自己如何善于分析，有怎样的知识经验。但是出乎他意料的是，接收单位提供的工资待遇大大低于他的预期，大的证券公司他又进不去，转了一圈以后他才发现，自己原来的设想是不现实的。于是他重新回到法院，决心从头开始。当然，这四年的时间对于他在法院的发展可以说是白白浪费了。



点评

好高骛远，这山望着那山高，“边走边瞧，边走边跳”，这些都是大学生选择职业的大忌。“人怕入错行，女怕嫁错郎”，请仔细想想，你就业的核心竞争力在哪里？你的职业应该如何定位？只有明白这一点，并坚定执著地走下去，才有可能少走弯路，获取成功。

(1) 职业选择的顾虑

① 不了解自己。有些人从没有认真地思考和了解自己，一味地用社会的热点来给自己定位。有些人过去似乎了解自己，但环境发生了变化时，就可能迷失了自己。如从高中升入到大学时，从校园到社会就业时，从一个单位跳槽到另一个单位时，从国外到国内就业的时候，等等，当环境发生变化时，个人的位置也变了，很难给自己定位。

② 心理因素在作怪。很多人在给自己定位的时候会受到心理因素的影响，导致难以做出理性的抉择。我们常常看到择业中的从众现象或逆反现象。很多人过于自尊或过于自卑，由于个人所在地区、所受的文化熏陶和家庭教育方式以及个人经历的不同，在职业定位时会不同程度地受到心理的影响，在各种矛盾中徘徊。

③ 干扰因素太多，个人难以处理。有时候自己的定位会受到很多的干扰，以至于无法实现。比如高考报志愿时，可能会受到家长的制约；毕业求职时会



受到就业政策的制约等。还有一些不公平的现象、突发因素的干扰等，常常使人如入迷雾之中，找不准位置，也看不清方向。

(2) 职业选择的原则

尽管毕业生不了解社会、不了解职业，受到各种因素的影响而很难确定自己的位置，不过，只要你按照以下两个方面去思考，就会让问题变得清楚一些。

① 要考虑自己的技能、经验和专业，这也是社会的要求。

② 要考虑自己的个性特点，工作的性质，地点，共事的人群以及他人的期望。

让我们仔细看看下面这个案例，想想到底如果选择自己的职业。

案例二：列清单定位职业

一个普通高校国际贸易专业的毕业生，在毕业的时候想选择三种工作：一是去一家大公司做跨国业务；二是去一家企业做销售；三是留校做班主任。怎样给自己定位呢？他给自己列了一个清单：

专业：国际贸易。

经验：曾经在一家小公司打工，做过业务员。

技能：善于沟通，但英语口语表达能力较弱。

个性：喜欢和人打交道，喜欢看到实效；乐于冒险，追求新意和挑战；有时耐性不足。

希望从事的工作：受人尊重、有自由度；能够和不同的人打交道；刚开始工资可以不高，但有发展空间，多劳多得；父母希望自己有份稳定的工作；同学认为自己有能力接受挑战。

通过这样的比较，他认为自己应该定位在第二个选择。但是他又遇到另外一个问题，那就是选择哪些行业，做哪种销售呢？

这就是我们要谈的另一个问题：如果你发现你可以选择很多种职业，如何给自己定位呢？可以采用下面的办法：把自己放在各种位置上，然后问自己两个问题：一是问问自己能不能承受这个位置所面对的一切问题，二是愿不愿意选择它指引的道路。

于是他列了一个清单：

大企业：管理规范，比较容易做，可以学到很多知识，但是自由度不大。

小企业：管理不规范，工作富有挑战，拓展空间较大，提升较快，但是比较辛苦。

