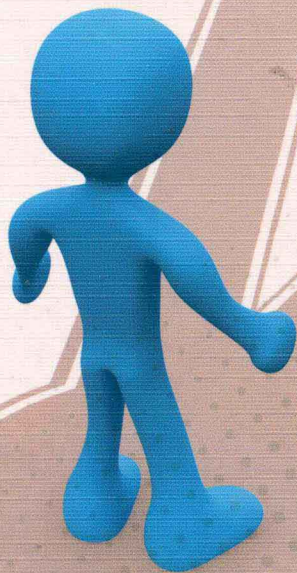


DAXUESHENG ZHIYESHENGYA GUIHUA SHIWU

大学生职业生涯规划 实务

张淑华 郑久华 主编

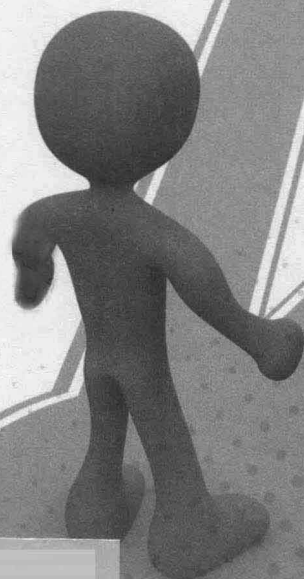


中国社会科学出版社

DAXUESHENG ZHIYESHENGYA GUIHUA SHIWU

大学生职业生涯规划 规划实务

张淑华 郑久华 主编



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划实务/张淑华, 郑久华主编.
—北京: 中国社会科学出版社, 2012. 12

ISBN 978 - 7 - 5161 - 1883 - 2

I. ①大… II. ①张…②郑… III. ①大学生—职业
选择 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 297968 号

出 版 人 赵剑英
选题策划 卢小生
责任编辑 卢小生
责任校对 王雪梅
责任印制 李 建

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名: 中国社科网 010 - 64070619
发 行 部 010 - 84083635
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京市大兴区新魏印刷厂
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2012 年 12 月第 1 版
印 次 2012 年 12 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 17
插 页 2
字 数 269 千字
定 价 38.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
电话: 010 - 64009791
版权所有 侵权必究

前言

大学毕业生从校园走向社会就业和择业，可谓是人生的一次重大转折。目前，有相当多的大学生在选择职业和就业创业方面存在很大的盲目性。他们不知道自己想干什么、能干什么、适合干什么，也不知道社会需要什么样的人才，对自己未来的职业发展感到茫然。常常是想当然地做出职业决策，导致相当一部分大学生以试误的方式走向职场，结果跳槽频繁，造成人力资源的巨大浪费。要改变这种现状，急需有针对性地对大学生加强职业指导，帮助他们认识社会，认识自己，正确择业。为大学生提供职业生涯测评、职业规划等咨询服务和知识通道，无疑会成为一个为其解决上述困扰的途径。

对一个人来说，职业生涯是一个漫长的过程，青年时期是个人职业生涯的设计和形成阶段，大学生的职业生涯设计显得尤为迫切。在国外，职业生涯的理论研究已经相当深入，且颇具成果。在国内，由于市场机制和市场经济处于不断完善和建立的过程中，职业人员特别是处于求职阶段的毕业生，要想在职业岗位上发展自己，追求更高的职业发展目标和理想，迫切需要职业生涯理论的指导。大学生不但要对自身条件进行正确的评估和把握，更要有专业书籍的指导。

对大学生而言，了解职业生涯是其实现职业理想和职业目标的关键一环。对职业生涯的准确把握有助于全面提高大学生的综合素质，避免学习的盲目性和被动性，并便于从宏观上对职业目标的选择和实施予以调整和掌控，让大学生在职业探索和发展中少走弯路。同时，了解并把握职业生涯还能对大学生起到内在激励作用，使其产生学习和实践的动力，激发自己不断为实现各阶段目标和终极目标而进取。

因此，系统地介绍职业生涯的相关知识，为大学生进行职业生涯规划和管理提供方法与策略，以便更好地帮助大学生实现其目标是编写本书的

主要目的。本书避免了单纯的职业技巧介绍，侧重于职业生涯规划理论的探讨和阐述，配之以适当的案例分析，将职业理论、职业技巧和案例分析融为一体，希望对大学生的职业生涯规划发展有所助益。

本书经过了三年多的酝酿，几易其稿，最终形成了本书。本书的主要内容包括职业生涯规划、职业选择、职业目标的确定、职业生涯规划和管理和提升自我的求职技巧等，对大学生准确认识自己、认识职业、进行前瞻与实际相结合的职业定位、用科学的方法规划自己的职业生涯规划目标具有重要的指导意义和参考价值。

在您读完本书后，您将系统地具备职业生涯的基本知识。具体可以从以下几个方面受益：

1. 系统地分析自己的职业潜能，找到适合自己的职业领域。
2. 科学准确地制定自己不同时期的职业目标。
3. 了解自身的不足，并选择合适的提升方法。
4. 对自己的职业生涯规划进行科学的规划和管理。

本书编写过程得到了许多人的支持和帮助。本书由张淑华和郑久华任主编，总体策划，拟定章节。我的硕士研究生侯群、陈仪梅、刘洋、崔爽、范慧玲、张广伟、杨娇、丁卓华、吕帅等在为本书准备资料和编辑参考文献方面做了大量的工作，谢谢他们的辛勤劳动！在初稿完成后，郑久华对各章进行了校对和统合，刘慧和何蕊协助对全书的体例和风格进行了统一。最后，由张淑华和郑久华进行审阅定稿。本书参考和引用了大量的文献和资料，对这些文献和资料的作者表示深深的敬意，没有他们的精彩研究和工作，本书的撰写和出版都是不可能的。

虽然做了很大的努力，但由于水平、经验有限，书中难免有不尽如人意之处，希望广大读者提出宝贵意见，为未来更好地做好大学生职业生涯规划 and 就业指导 work，帮助更多大学生找到理想的工作而努力！

张淑华

2012年4月6日

术语词汇表

职业精神

职业精神是人们在从事工作时所表现出来的一种态度或精神风貌。

职业

职业是工作门类，是指从业人员以获取主要生活来源为目的、所从事的相对稳定的社会活动的专门工作类别。

专业

专业泛指专门学业或专门职业。对学生来说，专业是指教育机构培养专门人才的学业门类。

开拓创新能力

开拓创新能力是人们用已经积累的丰富知识通过各种智力因素不断地探索研究，提出新颖独特的理论，创造出具有社会价值的新产品的能力。它是知识与技能经过一系列的归纳、分类总结后形成的复杂而协调的行为动作，是一种综合性、高层次的思维能力和行动能力，具有强烈的社会实践性、高度的综合性、突出的创造性和鲜明的个体性等特点。

决策能力

决策能力是大学毕业生在面对错综复杂的问题时，能否及时果断地作出正确的判断和科学地选择解决问题方案的一种能力。

人际交往能力

即以社会认可的方式，妥善处理人与人之间的关系，与他人和谐相处，共同发展的能力。

表达能力

表达能力是指运用语言文字阐明自己的观点、意见或抒发思想情感的能力。主要包括口头表达能力和书面表达能力。

社会实践

社会实践是青年学生按照学校培养目标的要求，利用节假日等课余时间参与社会政治、经济、文化生活的教育活动。

职业素质

职业素质是人们顺利完成某种职业活动所必须具备素质的综合体现，是一个人可持续发展的前提。

生涯

生涯，英语是“career”，“生”，即“活着”；“涯”，即“边界”。广义上理解，“生”，自然是与一个人的生命相联系；“涯”，则有边际的含义，即指人生经历、生活道路和职业、专业、事业。

职业生涯

职业生涯就是一个人从首次参加工作开始的一生中的所有的工作活动与工作经历按编年的顺序串接组成的整个过程。也有研究者把职业生涯定义为：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，以工作内容为确定和变化，工作业绩的评价，工资待遇、职称、职务的变动为标准，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

职业生涯规划

职业生涯规划就是指个人和组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

自我剖析

自我剖析就是全面、深入、客观地分析和了解自己。

目标设定

目标设定是指在自我剖析的基础上，设立明确的职业目标。

目标实现策略

目标实现策略是指通过各种积极的具体行动和措施去争取职业目标实现的策略。

反馈和修订

反馈和修订是指在实施职业生涯目标的过程中根据实际情况自觉地总结经验教训，修正对自我的认知和对职业目标的界定。

自我评估

自我评估即对自己作全面分析，通过自我分析，认识自己、了解自己的过程，这是实施职业生涯规划的重要一步。

认识自我

认识自我指对自己的了解和认识，包括认识自己的个性特征、优劣势等。

量表

指经过专家、学者设计，并经反复验证，信效度良好的素质测评工具。

量表法

就是运用专门的量表对被测者的特定素质进行测量和评定的方法。

兴趣

兴趣指的是个体力求认识某种事物或从事某种活动的心理倾向，表现为个体对某种事物、某项活动的选择性态度或积极的情绪反应，它使人趋向于某些事物而放弃其他事物。

价值观

价值观指人们对客观事物在满足主观需要方面的有用性、重要性、有效性的总评价和总看法。

职业价值观

职业价值观作为价值观的一部分，反映的是人们对奖励、报酬、晋升、发展或职业中其他方面的不同偏好，它体现的是一个人最想从工作中获得什么以及在工作中最看重什么。

能力

能力指直接影响人们的活动效率，保证人们顺利地完成某种活动所必备的个性心理特征。

一般能力

一般能力通常称为智力，包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想象力等。

特殊能力

特殊能力是指从事某项专业活动的的能力，也可称为一个人的特长，如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力、空间判断能力等。

技能

技能是能力的一种，指经过学习和练习发展起来的能力，是个体在从事活动时有效运用天赋和所学知识的能力。

能力倾向

能力倾向指的是潜能，还没有发展起来的技能，需要在活动中经过大量的发掘、培训、学习、练习和操作，否则就不能表现出来。

一般能力倾向测验

一般能力倾向测验测量一个人的多方面的特殊潜能，强调的是对能力的不同方面的测量。测验结果通常是职业咨询、分类和安置决策中最有效的信息。

特殊能力倾向测验

特殊能力倾向测验指从事某种专业活动的的能力，如运动能力、机械能力等，是对智能的特殊因素的测验。测验结果具有诊断和预测的职能，即能够判断一个人具有什么样的能力以及测定他在所从事的活动中适应和成功的可能性。

人格

在心理学领域，从广义上讲，指个体认知、情感、意志等心理活动中表现出来的个性特征的总和。

气质

心理学家将气质定义为个人相对稳定的心理动力特征，它使人的日常生活带有一定的色彩，形成一定的风貌。

产业分工

产业分工为最高层次的社会劳动分工，产业的划分以劳动的性质、作用和内容的同一性为标志，反映社会分工的发展水平。

行业分工

行业分工是社会劳动分工的第二层次，行业是根据生产（工作）单位所生存的物品或提供的服务的不同而划分的，它表示就业者所在单位性质，行业的不同表现出职业的不同特性。行业表示了人们所在的工作单位的特性。

职业分工

职业分工是社会劳动分工的第三个层次，是个别的分工，指社会劳动

分工在个别人身上的具体体现。

组织战略

组织战略是为实现组织的长期目标而制定的，组织的所有生产经营活动都是围绕着组织发展目标而展开的。

组织文化

组织文化是指组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，区别于其他组织。

职业选择

职业选择是人们从自己的职业期望和职业理想出发，依据自身的兴趣、特长等素质，凭借自身能力挑选适合自己的职业，使自身能力素质与职业需求特征相符合的过程。

初次选择职业

大学生正属于初次选择职业的群体。处于这种类型的个体可以根据对自身因素、职业、社会及环境等因素的分析结果，选择自己的职业。

再次选择职业

这种情况是在职人员的职业再选择，即当一个人选择职业走上工作岗位后，不能顺利适应当前的工作，或者在工作的过程中提高了对职业的期望，而产生的二次、三次或四次选择。

就业条件

就业条件就是职业岗位的聘用要求，只有具备了一定的专业知识、专业技能和良好的职业素质，我们才有可能在求职竞争中取得优势，应聘到自己喜欢的职业，获得成功。

职业能力测定

职业能力测定是依据职业岗位任职资格所要求的知识与技能标准，由鉴定者采取科学的手段对任职者是否具有某种技能及其水平的等级进行考察与核定的一种活动。

心理测量法

心理测量法是通过科学的量表把测试者的心理行为转化为可以量化比较的数量形式。

教育测试法

它是通过名词解释、填空、多项选择、搭配、简答、计算、证明、论

述、比较等心智与书写行为，要求被试回答问题，主考者依据被试的回答评判其水平。

面试

面试是一种经过精心设计，以面对面的交谈与观察为手段，对应聘者的职业能力进行鉴定的方法。

情景模拟

它是通过有目的地制造一种情景，使被测定者产生某种行为，从而使测定者能够有效地观察到被测定者在这种情境下的工作过程与工作结果，据此对职业能力做出测定。

自我定位

自我定位就是要了解自己的需要，了解自己的特点，了解自己的能力，客观地评价自我。

比较法

比较法是较为科学的决策方法，它是运用推理和比较已经得到的数据和资料，综合考虑各个方面的利弊、得失，找出正面预期多、负面影响少的方案。

概念目标

概念目标能够反映出一个人的重要价值观、兴趣、才能和对生活方式的偏好。但是，概念目标是笼统的，如果不能对其进行细化，就会给人模糊的感觉，难有激励人去实现的效果，因此，要把概念目标现实化，就需要进一步制定行动目标。

行动目标

行动目标则是把概念目标变成具体的工作或岗位，具体的成绩。行动目标是实现概念目标的手段。较之概念目标，行动目标更具有操作性。

表现功能

表现功能是指与目标相关的经历给人的内心所带来的乐趣。职业生涯目标可以适当地表现出一个人的成就使其感到快乐的程度，充实的程度，令人满意的工作行为的程度。

手段功能

手段功能意味着已经实现的目标可以导致（或引出）下一个目标。职业生涯目标的用处是由其表现功能和手段功能决定的。

短期目标

短期目标则更注重当前，一般为 1—2 年。

长期目标

长期目标一般为 5—10 年，注重长远。

目标设立的 ABC 原则

目标设立的 ABC 原则是皮特森于 1972 年提出的，这其中包括：

（一）可行的（achievable）——对你的能力而言，目标现实、可行

（二）可信的（believable）——有信心实现这个目标

（三）可控的（controllable）——能够控制影响你实现目标的因素

（四）可界定的（definable）——目标可以以语言具体界定，清晰

陈述

（五）明确的（explicit）——某一特定的目标，在一段时间内集中

于此

（六）属于你自己的（for yourself）——目标是自己真正想去做

（七）促进成长的（growth - facilitating）——对自己和别人均无伤害

性或破坏性

（八）可量化的（quantifiable）——目标尽量用数字加以衡量的方式

表达

SWOT 分析法

SWOT 分析法，又称为态势分析法，是一种企业战略分析方法，即根据企业自身的既定内在条件进行分析，找出企业的优势、劣势及核心竞争力之所在。其中，S 代表 strength（优势），W 代表 weakness（弱势），O 代表 opportunity（机会），T 代表 threat（威胁），其中，S、W 是内部因素，O、T 是外部因素。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”（即组织的强项和弱项）和“可能做的”（即环境的机会和威胁）之间的有机组合。

职业路线

职业有很多种，但是我们可以寻找一个上位概念把名目繁多的职业归一下类，比如专业技术型和行政管理型，这就是所谓的职业路线。

霍兰德职业人格理论

霍兰德职业人格理论认为，人总是选择那些能够使自己人格特点与工

作环境达到最大限度匹配的职业。其理论基础有以下几个假设：

1. 我们中的绝大多数都可以归结到六个不同类型或组合中——现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型。

2. 绝大多数职业环境也可以被归结为上述六个类型，且每种职业环境都由某种特殊类型的人主导。

3. 我们倾向于选择那种有利于自己能力、技术发挥，且能实现我们的价值，使我们角色扮演满意的职业环境。

4. 我们的所作所为是自身个性与环境交互作用的结果。

5. 我们的个体类型和所处环境类型的一致性，和谐度以及两者内部的相容程度。

胜任特征

胜任特征是指能将某一工作（或组织、文化）中有卓越成就者与表现平平者区分开来的个人的潜在特征，它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能——任何可以被可靠测量或计数的并且能显著区分优秀与一般绩效的个体的特征。胜任特征从人的品质和能力层论证了个体与岗位工作绩效的关系，主要反映了个体的社会角色、自我概念、特质和动机等潜在的深层次能力特征。胜任特征是能够决定工作绩效的持久品质和特征。这一概念包括三个方面：深层次特征，引起或预测优劣绩效的因果关联和参照效标。

头脑风暴法

当一群人围绕一个特定的兴趣领域产生新观点的时候，这种情境就叫做头脑风暴法。也就是说，由于会议使用了没有拘束的规则，人们就能够更自由地思考，进入思想的新区域，从而产生很多新观点和问题解决的新方法。当参加者有了新观点和想法时，他们就大声说出来，然后在他人提出的观点之上建立新观点。所有的观点被记录下来但不进行批评。只有头脑风暴会议结束的时候，才对这些观点和想法进行评估。头脑风暴法的特点是让参会者敞开思想使各种设想在相互碰撞中激起脑海的创造性风暴。可分为直接头脑风暴法和质疑头脑风暴法，前者是在专家群体决策基础上尽可能激发创造性，产生尽可能多的设想的方法，后者则是对前者提出的设想、方案逐一质疑，发现其现实可行性的方法，这是一种集体开发创造性思维的方法。

职业生涯管理

职业生涯管理是现代企业人力资源管理的重要内容之一，是企业帮助员工制定职业生涯规划和帮助其职业生涯发展的一系列活动。职业生涯管理应看做是竭力满足管理者、员工、企业三者需要的一个动态过程。

目 录

第一章 大学生职业生涯规划	1
第一节 大学生活规划	1
第二节 专业学习规划	10
第三节 自我成长与素质拓展	19
第二章 大学生职业生涯规划概述	25
第一节 职业生涯概述	26
第二节 职业生涯规划	30
第三章 认识自我	36
第一节 认识自我	37
第二节 职业兴趣探索	39
第三节 价值观探索	43
第四节 能力探索	46
第五节 人格探索	49
第四章 认识社会和职业	71
第一节 认识职业	71
第二节 社会环境、职业环境分析	77
第五章 了解自我的职业选择	89
第一节 职业选择的内涵与理论	90
第二节 职业选择的原则	95
第三节 职业能力的测定	100
第四节 怎样进行职业选择	101
第五节 职业选择的决策	105

第六章 确立职业生涯目标·····	112
第一节 你的职业生涯目标是什么·····	113
第二节 找寻心海的灯塔·····	114
第三节 认识职业生涯目标·····	117
第四节 目标设立的 ABC 原则 ·····	119
第五节 目标设定的 SWOT 分析法 ·····	121
第六节 职业路线的选择·····	122
第七节 职业生涯目标设定操作·····	126
第七章 实现职业生涯目标的方法和策略·····	132
第一节 成功法则·····	133
第二节 职业生涯目标实施策略·····	139
第三节 评价和反馈·····	146
第八章 提升自我的求职技巧·····	152
第一节 中文简历的设计制作·····	153
第二节 简历的内容·····	158
第三节 简历求职全新攻略·····	162
第四节 制作简历注意事项·····	165
第五节 学点技巧, 备战面试·····	166
第六节 网络求职要点精编·····	180
第九章 青年成功应具备的胜任特征·····	185
第一节 认识自己, 定义自己的成功·····	186
第二节 胜任特征概述·····	189
第三节 国外现代青年职业心理的发展理论·····	191
第四节 青年职业成功应具备的胜任特征及获得方法·····	193
第十章 职业生涯管理·····	221
第一节 职业生涯管理概述·····	222
第二节 个人职业生涯早期的管理·····	225
参考文献·····	248

第一章 大学生职业生涯规划

学习目标

1. 让学生更清楚地认识大学，适应大学生活。
 2. 深入了解大学学习与职业发展的关系。
 3. 树立自己的职业生涯规划意识。
-

相关案例

小张和小孙都是某高校的大一新生，刚从高考的独木桥下来，感到格外的轻松。可是入学不久，小张发现自己学习中存在许多问题，比如学习吃力，很容易疲劳，容易走神，没学习一会儿就容易犯困，经常注意力不集中，学习的效率也很低下。小孙也为学习的事而烦恼，虽然自己很用功，认真地记笔记，可还是觉得自己听不懂老师说什么，成绩当然也上不去，过去在高中自己能通过努力赶上去的，而现在一切似乎不管用了，他们都不知道为什么。

第一节 大学生生活规划

大多数大学生所憧憬的理想中的大学生活是五彩缤纷、时刻精彩的，校园里到处充满了鲜亮和惊奇，同学们是思想活跃、一拍即合的同道中人，老师们是思想深刻、睿智不凡的专家学者……但它绝不是四点一线的生活——教室、宿舍、食堂、图书馆，绝不是住在我下铺的那个小肚鸡肠的“老古板”，绝不是讲课乏味却喜欢点名的公共课老师……