



全国高职高专教育“十一五”规划教材

高职学生 就业指导教程

主编 魏东红 吴节军



 高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

全国高职高专教育“十一五”规划教材

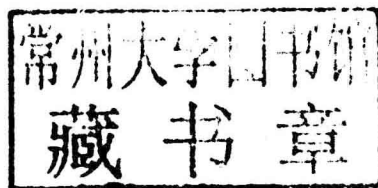
高职学生就业指导教程

Gaozhi Xuesheng Jiuye Zhidao Jiaocheng

主 编 魏东红 吴节军

副主编 蔡 克 张志成

刘会杰 刘 浩



高等教育出版社·北京
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

内容提要

本书包括职业生涯规划、就业能力提升、求职技能训练、就业过程指导、职业适应与发展以及创业教育六章,全面、系统地介绍了职业生涯规划的步骤与方法、求职的技巧与方法以及在就业过程中应注意的问题等,力求符合高职学生的实际需求,通过大量的实践案例说明观点,指导性和适用性很强。

本书可以作为高职高专教育各类专业就业指导的教材。

图书在版编目(CIP)数据

高职学生就业指导教程/魏东红,吴节军主编. —
北京:高等教育出版社,2011.2
ISBN 978-7-04-021593-9

I. ①高… II. ①魏…②吴… III. ①高等学校:技
术学校-毕业生-就业-教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 013591 号

策划编辑	刘洛克	责任编辑	刘洛克	封面设计	于文燕
版式设计	王艳红	责任校对	俞声佳	责任印制	尤 静

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 大厂益利印刷有限公司
开 本 787 × 1092 1/16
印 张 12
字 数 280 000
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landracom.com>
<http://www.landracom.com.cn>
版 次 2011 年 2 月第 1 版
印 次 2011 年 5 月第 2 次印刷
定 价 22.90 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 21593-00

前 言

做好毕业生就业指导工作是高职院校的重要职责，这不仅对于帮助高职大学生顺利完成学业，做好充分的就业准备，从而满怀信心地走上工作岗位具有重要的现实意义，而且能为学生将来的职业生涯发展奠定良好的基础。随着时代的发展，高职毕业生在求职择业过程中，面临越来越多的困惑，因此，高职院校就业指导工作也要与时俱进，充分发挥其指导作用。基于以上考虑，结合 90 后高职大学生的思想特点和以往各届毕业生多年的实践经验，编写了这本教材。

本教材在编写过程中，着重体现指导性和适用性特点：一是把高职学生就业指导与职业生涯规划以及学习生涯结合起来，避免就事论事的说教。二是在内容整合上，力求做到详尽与简练相结合；在编写体例上力求符合高职学生的实际需求，通过大量的实践案例说明观点，通过发散性的问题激发学生的学习兴趣，通过“小资料”和“素质拓展训练”丰富学生的知识、增强学生的能力。三是在附录中收录了大量的与大学生就业有关的法律法规、政策文件和人才网站，力求为高职大学生提供丰富的权威性信息。

本教材共分六个章节。前两章内容适宜在大学一年级教授，建议课时 18 学时；后四章适宜在大学三年级上学期教授，建议课时 20 学时。本书由魏东红、吴节军主编，张志成编写第一章，刘浩编写第二、三章，刘会杰编写第四章，吴节军编写第五章，蔡克编写第六章。

另外，本教材在编写过程中，得到了江西省九江职业技术学院院长魏寒柏博士的热情关心、大力支持和精心指导，并亲自为本书审稿，在此深表感谢。本教材参考了部分国内外专家学者的研究成果，在附录中对主要参考文献已作说明，一些难以查明出处的资料在此不能一一说明，敬请谅解。由于时间仓促，加之水平有限，对诸多不足之处，真诚欢迎广大师生提出宝贵意见，以便日后修订和完善，在此一并致谢。

编 者
2011 年 1 月

目 录

第一章 职业生涯规划	1	素质拓展训练	94
第一节 职业及职业生涯概述	1	第五章 职业适应与发展	104
第二节 影响职业生涯规划的因素	8	第一节 环境变化与角色转换	104
第三节 职业生涯规划方法	14	第二节 工作中应注意的问题	109
第四节 高职学生职业生涯规划	20	素质拓展训练	120
素质拓展训练	26	第六章 创业教育	121
第二章 就业能力提升	30	第一节 创业概述	121
第一节 专业技能准备	30	第二节 创业准备及问题	133
第二节 提升综合能力	32	素质拓展训练	149
第三节 心理调适能力训练	42	附录一 有关政策	150
素质拓展训练	55	中华人民共和国劳动法	150
第三章 求职技能训练	56	中华人民共和国劳动合同法	158
第一节 信息收集能力	56	中华人民共和国劳动合同法实施条例	168
第二节 制作求职材料	63	国家促进普通高校毕业生就业政策公告	172
第三节 面试技巧	69	国家鼓励普通高等学校应届毕业生应 征入伍服义务兵役政策五十问	174
素质拓展训练	79	附录二 人才站点导航	181
第四章 就业过程指导	80	参考文献	183
第一节 大学生就业政策	80		
第二节 毕业生签约及报到程序	81		
第三节 就业法律常识	88		

第一章

职业生涯规划

就业是每个大学生学习生涯的最终指向,职业人生是每个接受高等教育的人都必须去经历与体验的。如何对自己的职业生涯有一个正确的认识,从而更好地规划职业生涯是每一个大学生从入校起就应该思考的命题。从规划学习生涯开始,以认识自己、认识环境、认清形势为突破口,掌握正确的方法,科学合理地规划职业生涯是每一个大学生成就职业人生的前提和基础。

第一节 职业及职业生涯概述

一、职业与职业生涯

(一) 职业的涵义

职业是参与社会分工,利用专门知识和技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

职业是劳动者参与社会分工的具体形式,也是劳动者创造物质财富与精神财富的平台。社会分工的不同决定了职业的多样性。每个国家政治、经济制度与社会环境的差异也决定了职业存在不同的分类。

(二) 职业的分类

职业分类是一个复杂的概念,依据不同的标准可以有不同的分类。

1. 我国的国家职业分类标准

我国关于职业的分类就有不同部门公布的不同的分类标准,比如:国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室 1982 年 3 月公布,供第三次全国人口普查使用的《职业分类标准》;国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准,于 1984 年发布,并于 1985 年实施的《国民经济行业分类和代码》。目前具有国家标准性质的职业分类是 1999 年 5 月正式颁布的《中华人民共和国职业分类大典》,它是中国第一部具有国家标准性质的职业分类大全,它第一次将中国的职业进行了全面、系统的划分,具有较高的权威性。在这部大典里,职业被划分为 8 大类、66 个中类、413 个小类、1 838 个细类(职业)。表 1-1 是国际劳工局制定的《国际标准职业分类》与我国职业分类标准的对照表。

表 1-1 国际与国内职业分类标准对照表

类别	国际标准职业分类	中国国家职业分类
1	专家、技术人员和有关工作者	专业技术人员
2	政府官员和企业经理	国家机关、党群机关、企业、事业单位负责人
3	事务性行政工作者	办事人员和有关人员
4	销售工作者	商业和服务人员
5	服务工作者	军人
6	农业、牧业和林业工作者,渔民和猎人	农、林、牧、渔、水利业从业人员
7	生产和生产有关工作者、运输设备操纵者和劳动者	生产、运输设备操作人员及有关人员
8	不能按职业分类的工作者	不便分类的其他人员

这种职业分类基本上包括了社会上的各行各业,从科学家、政府官员、公司经理到工人、农民、售票员、清洁工等,体现了大职业的观念。

2. 职业指导分类法

职业指导分类领域的职业分类方法主要有以下三种。

(1) 霍兰德分类法。这一方法把职业分为现实型(即技能型)、调研型、艺术型、社会型、企业型(即领导型)、传统型(即常规型)六种,这是一种非常重要又应用普遍的分类法。

(2) 兴趣分类法。这一方法与人的活动兴趣相联系,把职业划分为户外型、机械型、计算型、科研型、说服型、艺术型、文学型、音乐型、服务型、文秘型十种。

(3) 教育学科分类法。这一方法把专业分为人文科学、社会科学、理科、工科、农学、医科、家政、教育、艺术、体育十种,职业则与之近似或相关。

3. 人力资源管理分类法

从现实人力资源管理的角度看,职业或者工作、岗位,首先是体力和脑力两个最大的类别。进一步来说,能够为用人单位掌握、用于招聘选拔人员和进行岗位管理的职业可以划分为科学研究、工程技术、经济工作、文化教育、文艺体育、医疗卫生、行政事务、法律公安、生产工人、商业工作、服务工作和农林牧渔十二个类别。

无论把职业依据什么样的标准分成多少类,每一种职业都是社会需要的产物,职业没有高低贵贱之分,每一种职业的劳动者都是平等的。无论我们的高职毕业生今后从事哪一种职业都应该有爱岗敬业的精神,正确认识自己的职业及其重要性,争取在自己的职业生涯中取得更大的成就。

(三) 职业生涯的涵义

1. 职业生涯的内涵

职业生涯是指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,但不包括在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。职业生涯是一个动态的过程,不论职位高低,成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。职业生涯同时也是人一生中最重要的历程,是追求自我、实现自我的重要人生阶段,对实现人生价值起着决定性作用。

一个人的职业生涯通常是一个漫长的过程,也许一生只从事一种职业,也许一生中从事多种

职业,但每个人都希望找到一个相对稳定、适合自己的职业。如何选择和规划自己的职业生涯,往往受学识、爱好、机遇、工作环境、社会环境等很多主客观条件的制约,只有根据现行的工作需要树立职业目标和兴趣,调整心态,培养敬业精神,在实践中产生对事业的热爱,才能集中精力全身心投入工作,实现个人价值,做出成就。

美国著名职业问题专家萨帕指出:“职业生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,是统合人一生的各种职业和生活角色,由此表现出来个人独特的自我发展组型;它也是人自青春期起至退休之后,一连串有酬或无酬职位的综合,甚至包括了副业、家庭和公民的角色。”他把人的职业发展过程分为以下五个阶段。

(1) 成长阶段(出生~14岁):以幻想、兴趣为中心,对自己所理解的职业进行选择与评价。

(2) 探索阶段(15~24岁):逐步对自身的兴趣、能力以及职业的社会价值、就业机会进行考虑,开始进入劳动力市场或开始从事某种职业。

(3) 确立阶段(25~44岁):对选择的职业进行尝试,变换工作,到逐步稳定。

(4) 维持阶段(45~60岁):劳动者在工作中已经取得了一定的成绩,维持现状,提升自己的社会地位。

(5) 衰退阶段(60岁以后):职业生涯接近尾声或退出工作领域。

2. 内职业生涯与外职业生涯

职业生涯可以分为内职业生涯与外职业生涯两大类。内职业生涯是指职业生涯发展中通过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和,它是别人无法代替和窃取的人生财富。

外职业生涯是指从事一个职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职务与职称、工资待遇等因素的组合及其变化过程。

两者的区别是:外职业生涯的构成因素通常是由别人决定、给予和认可,也容易被别人否定和收回;内职业生涯的各构成因素主要是靠自己努力而获得的,其价值是无法用金钱衡量的,而且一旦获得就不会被别人收回或剥夺。二者的联系是:外职业生涯发展促进内职业生涯发展,内职业生涯发展带动外职业生涯发展。在职业生涯发展进程中,起关键性作用的是内职业生涯,因此,对内职业生涯各因素的追求比外职业生涯更重要。

3. 职业生涯的特性

职业生涯也和其他事物一样,有其自身的规律和特性,研究它可以更好地帮助我们进行生涯规划。从总体上看,人的职业生涯主要有以下六个特性。

(1) 差异性。每个人都有自己的职业条件和职业选择,有为实现自己的职业理想所做的种种努力,从而有着不同于他人的、独特的生涯历程。

(2) 发展性。职业生涯是一个人一生连续不断的发展过程。随着时间的推移,每个人都会不同程度地在这个过程中成熟起来。

(3) 互动性。职业生涯是个人与他人、个人与环境、个人与社会互动的结果。

(4) 规划性。虽然职业生涯的发展过程充满了各种偶然因素,但是从长远来看,职业生涯的发展是可以规划的。职业生涯的可规划性恰恰表现在对这些偶然因素的把握上,以及克服因偶然因素导致的盲目性上。

(5) 整合性。由于个人所从事的职业与生活之间有着密不可分的关系,所以职业生涯应具

有整合性,涵盖人生整体发展的各个层面,而非仅仅局限于工作和职位。

(6) 不可逆转性。由于人的成长是一个自然发展的过程,它必须遵守从兴到衰的规律,所以职业生涯发展具有不可逆转性。

小资料

职 业

泰戈尔

早晨,钟敲十下的时候,我沿着小巷到学校去。

每天我都遇见那个小贩,他叫道:“镯子呀,亮晶晶的镯子!”

他没有什么事情急着要做,他没有哪条街道一定要走,他没有什么地方一定要去,他也没有什么规定的时间一定要回家。

我愿意我是一个小贩,在街上过日子,叫着:“镯子呀,亮晶晶的镯子!”

下午四点钟,我从学校里回家。

在一家门口,我看见一个园丁在那里掘地。

他用他的锄头,要怎么掘,便怎么掘,尘土污了他的衣裳。如果他被太阳晒黑了或是身上被打湿了,都没有人骂他。

我愿意我是一个园丁,在花园里掘地,谁也不来阻止我。

天色刚黑,妈妈就送我上床。

从开着的窗口,我看见更夫走来走去。

小巷又黑又冷清,路灯立在那里,像一个头上生着一只红眼睛的巨人。

更夫摇着他的提灯,跟他身边的影子一起走着,他一生一次都没有上床去过。

我愿意我是一个更夫,整夜在街上走,提了灯去追逐影子。

(摘自泰戈尔.新月集.天津:天津教育出版社,2006.)

二、职业生涯与高等职业教育、就业

(一) 高等职业教育

我国1996年颁布的《中华人民共和国职业教育法》第十三条指出:“职业学校教育分为初等、中等、高等职业学校教育。初等、中等职业学校教育分别由初等、中等职业学校实施;高等职业学校教育根据条件和条件由高等职业学校实施,或者由普通高等学校实施。”

1998年颁布的《中华人民共和国高等教育法》第六十八条明确指出:“本法所称高等学校是指大学、独立设置的学院和高等专科学校,其中包括高等职业学校和成人高等学校。”这里非常明确地把高等职业学校作为高等教育的一部分确定了下来。

1999年6月,中共中央、国务院颁布了《中共中央、国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》。《决定》指出:“高等职业教育是高等教育的重要组成部分。要大力发展高等职业教育,培养一大批具有必要的理论知识和较强实践能力,生产、建设、管理、服务第一线 and 农村急

需的专门人才。现有的职业大学,独立设置的成人高校和部分高等专科学校要通过改革、改组和改制,逐步调整为职业技术学院(或职业学院)。支持本科高等学校举办或与企业合作举办职业技术学院(或职业学院)。省、自治区、直辖市人民政府在对当地教育资源的统筹下,可以举办综合性、社区性的职业技术学院(或职业学院)。”

综上,我们可以看到,高职教育属于高等教育的范畴是毫无疑问的,高等职业院校培养的学生也是大学生。但是,高等职业教育又有其特殊性,它作为高等教育的一个类型与其他的类型在培养目标、培养方式等上面有许多的不同。高等职业技术学院的人才培养目标是高技能应用型人才,注重对人才实践能力的培养,而普通高等学校则侧重于理论水平的培养。在培养过程中高等职业教育着重工学结合,力求在真实的工作环境中进行人才的培养。高等职业教育作为高等教育的重要组成部分,有着自己的定位与鲜明的特色,同时它为高等教育和职业教育的发展发挥着自己的积极作用。

(二) 高职教育与就业

就业,一般而言是指劳动者利用生产资料,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。就业关系到个体的生存与发展,是国家和民众都很关心与关注的问题,尤其是近年来大学生的就业成了全社会普遍关心的问题,因为从1999年开始,高校持续扩招,导致高校毕业生总量逐年迅速增加。2003年高校毕业生为212万,2004年为280万,2005年为338万,2006年超过410万,2007年为495万,2008年毕业生近600万,2009年为610余万,2010年为630余万。毕业生的逐年激增,使就业市场的竞争更加激烈,高职学生作为众多大学生的一员同样面临着就业的挑战。据统计,2008年金融危机开始波及我国时,全国应届高职毕业生近300万,占应届高校毕业生49%。2009年金融危机开始蔓延时,我国新增劳动力中,大学毕业生进入劳动力市场的人数为600多万,加上2008年未实现就业的人数,2009年待业的大学毕业生总数大约有800万~1000万人;城市中失业人员,按2008年底登记的失业率控制目标4.5%计,达800余万人,且全国1.3亿外出农民工中已有800万~1000万人提前返乡。在失业人口和初次就业人口剧增的情况下,就业岗位的相对减少与直接短缺已成为不可避免的现实。

各类毕业生纷纷调低薪酬期望值,出现了研究生挤占本科生就业市场,本科生挤占高职高专毕业生就业市场的情况,甚至出现了“希望获得无薪见习机会”的请求。同时,用人单位的学历歧视和人才高消费观念也提高了大学毕业生的就业门槛。当然,有些毕业生就业观念不能适应就业市场的变化,不少毕业生缺乏正确的就业观,眼高手低、期望值过高,不愿意到艰苦地区和艰苦行业就业,也造成了就业局面的困难。总之,大学生的就业形势目前面临着一定的挑战,但随着我国经济的持续发展与经济结构的调整等,我国的大学生就业必将迎来前所未有的机遇。

近年来,高等职业教育高技能应用型人才的培养能够不断提升劳动者的素质,拓宽劳动者的视野,并且契合了我国工业化、现代化发展对人才结构的需求。很多数据表明,高职生的就业优势远胜于其他高等教育类型的毕业生,高等职业教育的培养成果获得了社会与市场的认可。

高等职业教育通过理论与实践的同步教育,工学结合的创新培养,提高了劳动者职业发展的起点,并且延伸了劳动者职业发展的后劲,从而促进了劳动者职业生涯的良性发展。



2010 年度主要高职高专专业就业率排行情况(见表 1-2)。

表 1-2 2010 年度主要高职高专专业
就业率排行榜(前 50 位)

序号	高职高专专业名称	毕业半年后就业率(%)
1	油气储运技术	98.6
1	电厂热能动力装置	98.6
3	药物制剂技术	97.8
4	纺织品检验与贸易	97.2
5	税务会计	97.1
6	铁道工程技术	97.0
7	公路监理	96.8
8	药物分析技术	96.2
9	会展策划与管理	95.9
10	高等级公路维护与管理	95.7
11	材料成型与控制技术	95.6
12	地下工程与隧道工程技术	94.9
12	高分子材料应用技术	94.9
14	中药	94.8
15	道路桥梁工程技术	94.7
15	商检技术	94.7
17	景区开发与管理	94.6
18	生物化工工艺	94.5
19	生物制药技术	94.4
20	民航安全技术管理	94.2
21	学前教育	94.1
22	化工设备维修技术	93.8
23	微电子技术	93.4
24	石油工程	93.3
24	化学制药技术	93.3
26	焊接技术及自动化	93.2
26	石油化工生产技术	93.2
28	工业分析与检验	93.1

续表

序号	高职高专专业名称	毕业半年后就业率(%)
28	会计与统计核算	93.1
28	材料工程技术	93.1
31	供热通风与空调工程技术	92.9
32	导游	92.8
32	市场开发与营销	92.8
34	生产过程自动化技术	92.6
35	发电厂及电力系统	92.5
36	机电设备维修与管理	92.3
37	工业设计	92.1
38	染整技术	92.0
39	应用化工技术	91.9
40	现代纺织技术	91.8
41	商务管理	91.7
42	精细化学品生产技术	91.6
43	制冷与空调技术	91.5
44	食品营养与检测	91.4
45	楼宇智能化工程技术	91.2
45	计算机系统维护	91.2
47	有机化工生产技术	91.0
48	热能动力设备与应用	90.7
48	多媒体设计与制作	90.7
50	会计	90.6
	全国高职高专平均就业率	85.2

注 1. 个别专业因为样本不足,没有包括在内。

2. 就业率: 高职高专毕业生的就业率 = 已就业人数 / 需就业的总毕业生数, 已就业人数和需就业的总毕业生数都不包括专升本人数。

(摘自麦可思—中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查, <http://www.mycos.com.cn>.)



想一想

1. 你心中理想的职业是什么? 自己现在的职业理想与小时候对职业的懵懂认识有什么改变没有? 自己现在对内、外职业生涯有什么样的规划?
2. 你就读高等职业院校的初衷是什么? 现在对高职教育有什么认识?

第二节 影响职业生涯规划的因素

一、认识自我

认识自我、剖析自我、了解自我是高职生做好职业生涯规划的首要步骤。只有认识了自己,才能选择合适自己的职业,制定科学合理的职业生涯规划。认识自我主要包括认识自己的心理因素、生理因素和微观环境因素。

(一) 认识自己的心理因素

认识自己的心理因素主要有兴趣、特长、性格、能力、职业价值观、职业理想等。兴趣是最好的老师,也是最佳的动力,对职业的兴趣可以催生职业激情,也可以开拓职业空间,创造更多的工作成就。特长有助于职业的发展和职业潜力的挖掘。性格虽无好坏之分,但对于每一种职业而言,其对性格的要求是不同的:有些职业要求人充满激情,而有些工作则需要人相对平静;有些职业需要内向,有些则需要外向。总之,职业生涯的发展与自身的心理因素非常相关,要做好职业生涯规划,必须对自己的兴趣、特长、性格等有一个清醒的认识。

职业理想是个人对未来职业的向往和追求,对职业生涯具有导向、调节和激励作用。个人只有树立正确的职业理想,才能促进职业生涯的发展。在当前的社会环境下虽然有一些拜金、媚外的职业理想和个人主义的观念在流行,但社会的主流价值并没有改变,个人只有把自己的职业理想与国家利益和社会需要有机结合在一起,才能取得职业生涯的成功。

(二) 认识自己的生理因素

个人的生理状况是从事职业的前提与基础,不同的生理状况在很多时候决定了个人不同的职业生涯。所以个人的身体和心理状况是进行职业生涯规划时应首先考虑的因素。个人的生理因素主要包括性别、年龄、体形、容貌、健康状况等。在当前劳动力市场供给充裕的情况下,几乎所有的职业都要求健康状况良好,并且很多职业还对从业者的身高、视力、容貌、音质等提出了特殊的要求。这就需要高职生根据自己的生理优势和劣势进行客观地评估,制定出适合自己的职业发展目标和方向。

另外虽然现代社会提倡男女平等,事实上,男性与女性生理上的差别仍然是影响职业选择不可忽视的潜在因素,个别行业仍然存在性别歧视现象,想方设法推辞女性,更有甚者在就业条件中直接注明拒绝女性。因此,在职业生涯设计中,每个人都要考虑到自己的性别优势,以便更好地实现职业发展目标。

(三) 微观环境因素

微观环境因素主要包括社会阶层、教育水准、家庭的期望等。虽然现在的社会没有明确的阶层划分,但却存在着不同层次群体之间的差异,以及不同层次的群体形成的社交圈与关系网。所处的阶层社会交际广泛、层次高并且关系密切对个人的职业生涯有着很大的影响。受教育程度虽然不是衡量人才的唯一因素,但却是影响一个人的文化素质、工作能力、价值观念和职业选择的重要因素。一般而言,受教育程度越高,职业选择的空間越大,自身的竞争力也越强,社会阶层晋升得也较快。而且,人们所学的专业和学科门类不同,选择职业和转换职业的路径也会有所不同,这就需要大学生结合自身的受教育情况对职业生涯作出合理的规划。家庭的期望往往也会

影响一个人的职业生涯,有的家庭希望高职生能够尽快赚钱,产生经济效益;有的希望能够打牢基础学好技术;有的家庭放任自流,基本没有期望。不同的家庭因素对个人职业生涯规划的影响是很大的,个人应该根据自己的正确分析来判断家庭的期望,保持理性的独立,进行正确的选择才能有利于自己职业生涯的发展。

(四) 掌握认识自我的工具:职业心理测评

现代心理学在认识人类自身方面的艰苦探索已经取得了很大进展,职业心理测评工具便是其中的成果之一。职业心理测评是一种了解个人与职业相关的各种心理特质的方法,它是通过一系列的科学手段对人的一些基本心理特质进行测量和评估,使你得到最透彻的展现。

职业心理测评的内容包含以下三个方面。

- (1) 职业知识测试:明确一个人所具备的知识水平。
- (2) 职业素质测试:评价一个人的优势能力,即你擅长什么,并找出与之相匹配的职业岗位。
- (3) 职业个性测试:了解一个人的人格特征及其与某些职业的关系,即了解你是怎样一个人。

职业心理测评的作用:近几年有许多大中型企业在招聘人才的时候,更注重科学的、有针对性的测评。另外,一些求职者也乐意在求职简历中显示出自己的职业心理测评报告,因为科学的鉴定材料是个人能力的最好证明,它有利于缩短双方互相选择的时间和过程。当然,职业心理测试结果因受到一些因素的影响难免会产生一定的误差,这些因素包括测验时所处的环境、受测者的身心状况以及测验题的难易程度等。尽管如此,职业心理测评结果对企业和受测者仍有一定的参考价值。

总之,在职业生涯规划中,你一定要认识自我、正视自我,对自己充满信心,既不要妄自菲薄,也不要假面具来满足自己的虚荣心,使自己成为一个有价值、有能力的人。

二、认识环境

就业环境是指在时间和空间上以直接或间接的方式对大学生就业产生影响和作用的各种因素的总和。大学生就业环境主要包括行业发展环境、地理环境、组织环境以及国家政策环境、社会发展环境等。

(一) 地理环境分析

一个城市的地理环境对该城市居民的工作、学习和生活都将产生直接的影响,如城市的气候条件、行业基础、经济情况、人文环境、国家政策、文化品位、居民素质、城市规划及市政环境、发展定位和发展战略等方面的差异会直接影响到大学生的职业选择和发展前途。比如,同样作为国际大都市的北京与上海这两个大城市在地理环境上存在明显的不同,北京浓厚的历史文化底蕴承载着现代文明,所以文化产业发达;而上海较为发达的则是金融产业。所以,在进行职业生涯规划时,根据自己的喜好选择地理环境好、有利于自身发展的一些城市也是无可厚非的但最好能把个人喜好与国家号召结合起来,到祖国和人民需要的地方去,自觉到艰苦的地方锻炼自己。

(二) 行业环境分析

行业经济会受到经济、政治、科技、国家政策变动的影响而呈现不同的波动性。在进行职业生涯规划 and 择业时,大学生应该经常关注行业的变化情况,对将要从事的行业情况作出判断:分析行业的优势、劣势;行业的发展阶段,是朝阳行业还是夕阳行业等。另外还要注意国内外重大

事件对行业的影响,如2008年金融危机对银行业、国际货运业、房地产业等都造成了很大的打击,影响了这些行业部分从业人员的职业生涯。

(三) 组织环境分析

组织环境对个人职业发展有着重要的影响,当组织环境适宜个人发展时,个人职业更容易取得成功。因此,高职生在进行职业生涯规划 and 择业时,必须认真考察自己有意愿的组织,了解组织的类别与属性、组织的发展阶段、组织的发展战略及前景、组织的管理文化和方式以及人力资源状况等。

三、职业发展决策

(一) 建立职业生涯目标的原则

确立职业生涯目标时,必须考虑目标确定的一些原则,使得所确定的目标有最大的激励作用。高校大学生在确定职业生涯目标过程中,应根据以下原则来分析评价,以帮助自己更好地实现目标。

1. 适合自己的才是最好的

有的人在确定职业目标时,非常在意别人的看法和评价,所以,为了迎合他人的眼光,盲目追求社会评价度高的职业岗位,制定的目标脱离了自身的实际,结果痛苦不堪。

还有些尚不成熟的大学生,没有经过深思熟虑,看到别人确立了什么目标,自己就跟着模仿,今天学这个,明天学那个,结果浪费了时间,错过了良机。

其实,职业目标并没有好坏之分,由于每个人的自身条件、基础素质不同,职业目标定会有所不同,关键是要真正适合自己,适合自己的才是最好的,才更容易实现。例如,有人适合研究,能够在专业领域得到突破;有人适合做管理,能够成为优秀的管理人才。

当然,在现实生活中,要找到一个完全适合自己的职业几乎是一种理想的状态,这就需要在作出大概的目标选择之后,对自己的性格、能力、价值观进行适当的调整,扬长避短。

2. 确立目标应坚持“四定”原则:定位、定向、定心、定点

(1) 定位,即确定自己的水平、能力、薪资期望。定位过高和过低都不利于职业的发展,定位过高,容易屡遇挫折,积极性受到打击;过低又不利于发挥自己最大的能量,实现自己的最大价值。为了定位的准确性,大学生要对自己的实际情况进行认真的分析,避免“高不成低不就”的现象。

(2) 定向,就是确定职业发展的方向。职业方向是为实现职业目标而选择的一种路径,方向是否正确直接影响到职业目标的实现。大学生在确定自己未来的职业方向时,一方面要保持冷静的头脑,另一方面还要有一定的魄力,不必拘泥于自己所学专业。

(3) 定心,就是稳定自己的心态。职业生涯道路不可能总是一帆风顺的,难免遇到挫折和失败,重要的是要稳定自己的心态,不要灰心丧气,不断克服困难,矢志不渝地朝着职业目标迈进。

(4) 定点,就是确定职业发展的地点。我国各地的现状和前景都有所不同,甚至存在非常明显的地域差异,这是影响职业发展与晋升空间的重要因素。大学生应以辩证的思维慎重选择职业发展的地点,而不能片面地认为只有经济发达地区才有利于自己职业的发展。

（二）确定职业生涯目标的要领

科学合理的目标可以激励自己的发展,但是职业目标的确定是一个极其复杂的过程,在确定职业目标时除了要把握上述原则外,还需了解如下几个要点。

1. 目标的确定有利于发挥自身优势

目标要定位在一个最能发挥自己长处的位置,比如自己的性格优势、专业优势、能力优势等,要淡化自己的弱点和缺陷,扬长避短、扬优避劣,以便最大限度地实现自己的社会价值。

2. 目标的制定要考虑社会的需要

职业的选择不是单纯的个人活动,它是一种社会活动,会受到多种社会现实条件的制约,这就要求大学生在确定职业目标时还要考虑社会的需要,把个人理想与社会需求结合起来,让目标有一定的弹性,适应环境的变化,在满足社会需要的同时,实现自己的理想。否则,脱离了社会需要,制定的目标会变得毫无意义。

3. 职业生涯目标要有重点

人生不能没有目标,也不能同时有很多目标,成功的最佳目标不是最优价值的那个,而是最有可能实现的那个。突出重点才有利于在关键目标上集中精力,从而顺利实现既定的目标。如果目标过多而失去重点,不仅会耗费大量的时间、分散自己的精力,而且效果也不会理想。因此,为了突出重点,就要严格控制职业目标的数量,一个时期设置一个重点目标,实现后再设立新的目标。

（三）怎样才能作出合适自己的目标选择

1. 个人发展愿景

（1）个人愿景的含义和内容。个人愿景是人们永远为之奋斗、最热切希望达到的图景,它是一种意愿的表达,愿景概括了未来目标、使命及价值核心。

个人愿景的内容包括的方面有个人形体:对自己的健康、身材有多大愿望;自我形象:希望自己有什么样的形象,具有哪些特征和行为表现;家庭生活:希望未来的家庭朝什么样的方向发展;职业状况:你希望你的职业达到什么样的状态;有形资产:希望拥有哪些财产,有多少财产;假想在生命即将结束时,你最想做的事情是什么。

（2）个人愿景的建立。个人愿景不清晰,就会导致行动的盲目性。那么,怎样让它变得清新起来呢?

想象愿景实现后会是什么样子,例如你得到了渴望已久的 100 万元资金,你会产生怎样的感觉?你会怎样分配使用这些财产?

描述个人愿景。例如,你可以想象并形容你获得理想职位后会有怎样的内心感受,对自己的职业生涯有着怎样的意义。回顾一下曾经的愿景有哪些成为了现实,还有哪些尚未实现,需要哪些条件,何时会实现。

检验并明确愿景。将你的个人愿景一一列出,找出哪个是你现在最渴望实现的,它对你有着怎样的意义,实现后你会产生怎样的感觉。

2. 职业目标的分解和组合

（1）职业目标的分解。

1984 年,在东京国际马拉松邀请赛中,名不见经传的日本选手山田本一出人意料的夺得了世界冠军。当他介绍自己成功的秘诀时说道:“凭智慧战胜对手。”原来,每次比赛前,他都要提前

熟悉一下比赛的路线,并记下路线中比较醒目的标志,把40多公里的赛程分解成几个容易达到的小目标,所以能够轻松地跑完全程。

这说明任何一个目标,你都是无法一步完成的,职业生涯目标也是如此。为了更好地实现职业目标,需要将远大的目标分解成可操作的、清晰而又具体的、一个个阶段性的目标,分解成某个确定日期内可以采取的具体措施。

按性质分解,最终目标可分为内职业生涯目标、外职业生涯目标。内职业生涯目标主要包括工作能力目标、掌握新知识目标、观念目标、工作成果目标、处理与其他人关系目标、提高心理素质目标;外职业生涯目标包括工作内容目标、职务目标、经济收入目标、工作地点目标和工作环境目标等。对大学毕业生来说,主要是提升和丰富自己的内职业生涯目标,即知识、经验、能力、观念、心理素质等因素。

按照时间分解,最终目标可以细化成长期目标,长期目标细化成中期目标,中期目标细化成短期目标。一个多阶段的目标可以使我们更好地保持开放、灵活的心境,面对不同的情况。

长期目标一般指时长为5年以上的目标,它的主要特征是:目光长远,可防止短期行为;富有挑战性,能鼓舞自己,一经实现能带来巨大的成就感;需要经过长期奋斗才有可能实现,但实现的具体时间难以确定。确立长期目标要对主客观条件进行全面的思考,使之既有现实性又有前瞻性。

中期目标一般为3~5年内的目标,它的主要特征是:服从和服务于长期目标;目标不仅要符合自己的意向,还要符合组织的要求;目标实现的可能性要进一步明确化且可以适当调整。

短期目标一般指时间在一两年内的目标,它的主要特征是:与中期目标保持一致,是实现长期目标的保证;比中期目标更具体、操作性更强、与实际结合得更紧密;具体完成的时间更明确、具体。

在制定目标时,先确立最终目标,再依次是长期目标、中期目标、短期目标,每个小目标都是终极目标的分解,各目标之间还应有很强的逻辑性和张力。具体实施时按照相反的顺序,从短期目标的实现开始,问自己“我今天能做到那个目标吗?如果不能,那么我先做哪个”,以此一步步往后推,直到实现最终的人生目标。

(2) 职业目标的组合。

由于不同目标之间存在着某种关联性,我们可以按不同的方式将目标进行有效组合,组合的方法包括时间组合、功能组合和全方面组合。

① 时间组合。时间组合又分为并进组合和连续组合两种情况。职业生涯目标的并进组合是指一定时期内同时进行两种不同性质的工作。最典型的例子就是医院里面的科室主任可以同时做优秀的专科大夫和合格的管理人员;或者建立与目前工作不直接相关的职业预备目标,如销售人员为了以后的晋升,业余时间学习人力资源管理方面的知识,这需要有较强的时间分配能力和学习毅力。职业生涯目标的连续组合是指用时间坐标做链接,将各个目标前后相连,实现一个再进行下一个。

② 功能组合。功能组合又分为因果关系组合和互补关系组合两种情况。职业生涯目标的因果组合是指有些目标之间存在着明显的因果关系,如工作成果目标与经济收入之间的因果关系表现为:当工作取得重大成果后,就会相应地获得更多的经济报酬。互补组合是指目标之间互相补充,互相促进实现。例如,管理人员希望成为部门经理这一职位目标与获得管理专业硕士学位