

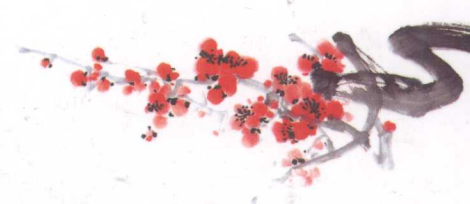


DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

大学生职业生涯规划与就业指导

胡恩立 主编

李玲 吴根甫 邹娟 贾平 常亮 副主编



清华大学出版社



013068409

G647.38
532

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO
大学生职业生涯规划与就业指导

胡恩立 主编

李玲 吴根甫 邹娟 贾平 常亮 副主编



G647.38

532



北航

C1676074

清华大学出版社

北京



“志不立，天下无可成之事”，古今中外成功者必然是有“志”者。随着我国高校毕业生就业制度的改革和高等教育规模的扩大，大学生就业形势发生了新的变化。面对日趋激烈的就业竞争，当代大学生必须深入地了解自己、了解社会，进行科学系统的职业生涯规划，进而实现自己的职业理想。

为进一步提升大学生的职业素养和就业能力，按照教育部《大学生职业发展与就业指导课程需要》（高教司〔2007〕7号）要求，我们组织活跃在大学就业指导工作第一线的骨干教师，结合教学实际情况，针对大学生的现实需求，策划并编写了这本书。

本书的编写紧密结合当前教学改革趋势，以培养学生职业规划能力为导向，充分考虑人对知识的接受能力和对知识的掌握过程，在系统介绍相关理论知识的基础上，引用大量的实际案例、链接最新的国内外职业信息，附加具有操作性的测验，力求集知识、趣味、实践于一体。帮助大学生掌握职业生涯规划的方法和切实有效的求职技巧，学会解决职业规划、就业、创业、职业适应和职业发展等方面的现实问题，引导大学生以理性规划掌握人生航向，提高职业成熟度，避免或降低就业的盲目性。

本书的编者均来自郑州轻工业学院大学生职业规划与就业指导工作的第一线，积累了大量具有实践意义和推广意义的工作经验，确保了本书的系统性、实用性和鲜明的职业教育特色。第1章、第5章由常亮老师编写，第2章、第4章由贾平老师编写，第3章、第6章由邹娟老师编写，第7章、第11章由吴根甫老师编写，第8章、第10章由胡恩立老师编写，第9章、第12章由李玲老师编写。

本书贴近社会、贴近学生、贴近实际,具有很强的实用性、针对性、启发性,适用于各本科院校、高职高专院校学生的职业发展和就业指导教育,对职场新人规划自己的职业生涯亦有较强的指导意义。

衷心感谢郑州轻工业学院各位同仁的真诚关心和鼎力支持,向清华大学出版社各位老师的辛苦工作表示感谢。由于水平及能力有限,疏忽和不妥之处在所难免,敬祈专家、读者不吝指正。

编者

2013年5月



上篇 职业生涯规划

第1章 职业生涯规划概述	3
1.1 职业生涯规划的含义	3
1.2 职业生涯规划的作用和意义	5
1.3 职业生涯规划理论	9
第2章 自我认知	16
2.1 个性认知	16
2.2 气质	20
2.3 性格	26
2.4 能力	37
2.5 兴趣	45
2.6 价值观	56
第3章 职业认知	63
3.1 职业概述	63
3.2 职业的发展特点及趋势	71
3.3 职业环境认知	81
第4章 职业生涯的规划	93
4.1 职业生涯规划的原则	93
4.2 影响职业生涯规划的因素	95
4.3 职业生涯规划步骤	98
4.4 职业生涯规划常用方法	103

4.5 职业生涯规划书	110
第5章 职业生涯规划的管理	124
5.1 职业生涯目标的确定	125
5.2 职业生涯规划实施方案	131
5.3 职业生涯规划的评价与修正	135
第6章 大学生职业素养的提升	142
6.1 职业素养概述	143
6.2 职业技能	152
6.3 职业道德	157
6.4 职业心态	162
6.5 职业能力	168

下篇 就业指导

第7章 求职择业准备	187
7.1 求职思想准备	187
7.2 求职知识准备	190
7.3 求职信息准备	191
7.4 求职心理准备	197
7.5 求职材料准备	203
第8章 求职择业技巧	224
8.1 自荐技巧	224
8.2 笔试技巧	227
8.3 面试技巧	233
第9章 求职交往礼仪	266
9.1 礼仪概述	266
9.2 个人礼仪	270



9.3 交往礼仪	288
9.4 公共礼仪	299
第10章 大学生创业教育	307
10.1 创业概述	307
10.2 创业准备	315
10.3 创业实践	324
10.4 大学生自主创业相关政策	344
第11章 就业权益保护	350
11.1 就业权益保护概述	350
11.2 就业协议与劳动合同	360
11.3 警惕求职陷阱	372
11.4 劳动争议	377
第12章 大学毕业生的职业适应与发展	382
12.1 顺利完成角色转变	382
12.2 主动适应职业生活	395
12.3 积极促进职业发展	407
参考文献	419



职业生涯规划

- 第 1 章 职业生涯规划概述
- 第 2 章 自我认知
- 第 3 章 职业认知
- 第 4 章 职业生涯的规划
- 第 5 章 职业生涯规划的管理
- 第 6 章 大学生职业素养的提升

第 1 章

职业生涯规划概述

本章要求

- (1) 掌握职业生涯规划的内涵。
- (2) 理解职业生涯规划的作用及现实意义。
- (3) 掌握职业生涯规划的相关理论。

如果你活到 80 岁，你在世界上的日子就是 29 200 天。再假设你的工作年龄为 20 至 60 岁，那么花费在工作上的时间是将近 15 000 个日子。

人生的可贵在于它的不可逆性，你生命中的 15 000 个日子，打算如何度过？你准备好了吗？

1.1 职业生涯规划的含义

在人生的道路上，大学阶段处在一个多岔路口，走哪一条路，向哪个方向发展，在很大程度上决定一个人事业的成败。选对了方向，一路顺利；选错了方向，步履维艰。因此把握好方向，对于每一个人而言都尤为关键。美国成功学大师安东尼·罗宾斯曾经提出：明确目标 + 详细计划 + 行动和修正 + 坚持 = 成功。对于一名大学生而言，成功的第一步就是“明确目标 + 详细计划”，也就是做好自己的职业生涯规划。

1.1.1 什么是职业

职业不同于工作，职业问题不是简单的工作问题。从词义学角度看，“职业”中的“职”包含着社会职责、天职、权利和义务等含义；“业”包含着从事业务、事业、事情、工作等意思。可以说，“职业”在这里反映着个人与社会两个方面

的内容,是个人与社会互动的范畴。

从科学角度看,职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作,是对人们的经济状况、文化水平、行为模式、生活方式以及思想情操的综合反映,是指参与社会分工,利用专门知识和技能创造物质财富、精神财富,获得利益报酬,满足物质生活、精神生活的活动。职业是工作的类的称呼,是从时间和空间两个维度去认识工作,即存在于不同时期、不同组织中的同一类工作,如教师职业、医生职业、职业规划师职业、公务员职业等。而工作是指相似的职位所组成的一个特定的专业领域,如汽车修理工从事汽车维修、医生从事医学治疗和研究等。

1.1.2 什么是生涯

生涯无论在人们的头脑中还是在人们的日常生活中都是在两种意义——广义和狭义上使用的,广义的生涯是指社会个体在其整个生命活动的时空中所经历的、以接受教育(培训)与职业转换为主轴的一切活动的总和。狭义的生涯既可以指社会个体在其某一段生命活动的时空里所经历的以教育(培训)与职业转换为主轴的一切活动的总和,也可以指社会个体在其某一生命活动的时空里所经历的以非教育(培训)与职业转换为主轴的一切活动的总和。

生涯的发展伴随一个人生命的全部过程,是个性与环境互动过程中,对自己所扮演的各种角色的认知、自我呈现和动态调适的综合历程,它具有方向性、独特性、终身性、综合性。所以生涯是矢量而不是标量,正因为它是矢量,人们才可以进行诸如学习生涯、职业生涯乃至整体生涯的规划或培训。

1.1.3 什么是职业生涯

“职业生涯”一词,在英文中是 Career,该词也可以翻译为“生涯”,有经历、快速奔跑的含义,而这种经历包括人的职业、专业、事业道路和相关的内容。在过去的几十年里,学者们对于职业生涯的定义众多,学界将这些定义分为广义与狭义两种。狭义的职业生涯主要是指一个人一生中与工作有关的体验与经历。广义的职业生涯主要包括个人对工作世界中职业的选择与发展,非职业性或休闲活动的选择与追求,以及在社交生活中参与的满足感,即广义的职业生涯还包括了



个人的生活形态,如感情、婚姻、休闲以及人际关系等。就职业生涯本身而言,其重中之重仍是“工作或职业”,所以大多学者都采用了狭义的职业生涯定义。职业生涯是一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动,以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程,也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。职业生涯是一个动态的过程,它并不是指在职业上成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

1.1.4 什么是职业生涯规划

“凡事预则立,不预则废”。职业生涯规划是针对个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测定,确定个人的奋斗目标并努力实现这一目标。换句话说,对于个人而言,职业生涯规划要求根据自身的兴趣、特点,将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,选择最适合自己的事业。

对年轻人而言,职业选择是否适当,将影响其将来事业的成败以及一生的幸福;对社会而言,个人择业是否适当,能决定社会人力供需是否平衡。如果每个人都适才适所,那么,不仅每个人都有发展的前途,而且社会亦会欣欣向荣。由于职业选择对一个人及社会都有极重大的关系,因此,大学生应高度重视未来职业生涯的规划、准备和发展,实施科学的生涯规划。

1.2 职业生涯规划的作用和意义

有人认为,目前就业这么困难,能找份工作就不错了,还谈什么职业生涯规划。有的毕业生认为,就业就在眼前,只要能找到工作,先干着再说。俗话说“男怕选错行,女怕嫁错郎”,一旦改行,前期的工作经验几乎归于零,需要付出一定的代价,同时频繁跳槽会给人“工作不踏实、怕吃苦”的印象,为以后的应聘造成不良的影响。所以,越是就业困难,就越需要加强自己的就业战略,做好自己的职业生涯规划,做好充分的就业准备,只有这样才能在竞争激烈的就业市场中,显示自身优势,找到适合自己发展的工作单位。

在这个不断变化的时代,一个人想要寻求发展,就必须不断地认识自我、充实自我、修正自我,只有善于对自己及所从事的职业进行规划的人,才能够充分开发自身潜能,发挥自身优势,取得事业上的成功。

1.2.1 职业生涯规划的作用

1. 职业生涯规划能够帮助个人确定职业发展的目标和方向

职业规划能帮助一个人全面、客观地认识自己,了解自己的特点和兴趣,评估自己的能力、优势和不足;能够使一个人客观分析环境,了解环境需求,把握发展机遇。在设计和规划过程中,通过对客观环境的分析,明确自我职业发展的方向,正确选择职业目标,并运用适当的方法,采取有效的措施,克服职业生涯发展中的困难和障碍,使自己的才能得到充分发挥,从而获得职业上的成功,实现人生的理想。

2. 职业生涯规划能够鞭策个人努力工作

从某种意义上讲,职业生涯规划是为自己树立了一个灯塔,唯有朝着明确目标才能奋勇航行。当你一步步实现这些目标和规划时,成功和自豪感会油然而生,这种激励情感会进一步促进自己向更高的目标前进。同时,自己的思维方式和工作方式,也会随着经验的积累而不断完善和发展。

3. 职业生涯规划有助于个人抓住重点

日常工作忙碌繁杂,没有制定职业生涯规划的人很容易陷入其中,看不清周围环境的变化,迷失了目标与方向。职业生涯规划的一个重要作用就是促进合理安排日常工作,评价工作的轻重缓急,抓住工作重点。一个人要想成就一份事业,只有树立了明确的目标,抓住了工作重点,才会有意识地为工作重点下最大的功夫,以此增加成功的概率。

4. 职业生涯规划能够激发个人潜能

职业生涯规划帮助规划者集中精力、全神贯注地在优势方面发挥才能,避免因无关紧要的小事消耗过多的精力。一个人的潜能是无限的,需要充分地去挖掘,唯有善于激发个人潜能,才会努力学习从而实现能力的锻炼和提高。

5. 职业生涯规划能够有效协调事业发展与家庭生活

良好的职业生涯规划可以帮助规划者从更高的角度看待职业生活中的各种问题和选择,将各个分离的时间结合在一起,相互联系起来,共同服务于职业生涯发展目标,使职业生活更加充实和富有成效。同时帮助规划者综合考虑职业生活



同个人追求、家庭目标等其他生活目标的平衡,避免顾此失彼。

1.2.2 职业生涯规划对大学生就业的意义

1. 有利于大学生全面地认识自我,准确地自我定位

职业生涯规划中的自我测评就是自我认知的过程,学生可通过霍兰德职业倾向测验量表、朗途大学生职业规划测评系统等测评工具,结合自评、他评以及心理测量发现和确定自己的职业兴趣与能力特长,令择业意识从“我想干什么”的幻想型,转变到“我能干什么”的现实型,对自己的优劣势进行对比分析,根据自身定位选择恰当的职业目标。

2. 有利于大学生明确职业目标,及早制定规划

大学生在了解自我之后,就对自己优势、劣势,想要什么,能做什么有一个逐步清晰的认识。这是一个艰难复杂的目标明确过程,但是目标一旦确立,就可以制定相应的短期规划、中期规划和长期规划,并不断地在学习与实践中调整计划,使目标更加清晰,更有动力。

3. 有利于提高大学生的职业素养

随着各种竞争机制日趋完善以及行业竞争急剧升温,社会对职业素养的要求更为严格甚至苛刻,大学生在毕业走上社会岗位前所形成的职业素养,往往成为决定求职成败的关键,也直接决定着大学生能否胜任甚至出色地完成今后的工作任务。

4. 有利于大学生树立科学的就业择业观

职业生涯在人的一生中占有极为重要的地位,职业生涯成功与否直接影响人生价值能否充分得到实现。大学期间进行职业生涯规划,进行自我分析、环境分析、行业分析和职业定位,可以使大学生合理地确定自己的职业期望值,用长远的战略眼光审时度势,选择适合自己发展的职业,从而避免盲目择业、频繁跳槽。

科学合理的职业生涯规划是每个大学生就业前的必要工作,学生应尽早认识自我、确立目标、增强动力、发掘潜能、提高核心竞争力,迈好人生职业道路的第一步。





【案例链接】

关于职业规划

——李开复

许多人都把人生简单地分成两个阶段，读书时做学习规划，毕业后再做职业规划。而学习规划往往被简单地概括为“考研”、“成绩”、“出国”等目标。但是，这种做法混淆了读书的真实目的——学好本领，完善自我，找到最适合自己的职业和工作。

在今天这样竞争激烈的环境里，“阶段性规划”等传统做法僵化了学生对学习和工作的思维方式，妨碍了他们去主动了解和认识时代趋势，寻找自己的真正目标。一个既对自己缺乏了解，也对社会需要知之甚少的学生，到了临毕业时，面对未来之路产生种种困惑、忧虑甚至失望就不足为奇了。

我给大学生的建议是：“职业规划，从入学开始”。也就是说，同学们要从进入大学的第一天起，尽早开始自己的职业规划，用理性的思维和主动的态度，在深度认知，广泛体验的基础上，为毕业时的选择打下良好的基础。

通常，我把职业规划分成以下三个步骤。

(1) 认识自我：即寻找自己的理想、兴趣、天赋并积极调整自己。在大学四年里，我们应逐步找到自己的理想是什么，兴趣是什么，自己在哪方面可以做得更好。如果暂时还不知道兴趣在哪里，就要保持一种好奇的心态，多尝试，多挑战自己，让自己每天都在进步。许多同学对专业没有兴趣，其实大家也可以在寻找兴趣的同时培养兴趣。在一个专业中有很多不同的发展方向，你也许对其中某个方向感兴趣。而且，你所学的专业可能和你最感兴趣的专业有跨领域合成的机会，这也是培养兴趣的好方法。

(2) 了解工作机会：在这里，我们必须知道，专业方向并不等同于今后的工作内容。美国前教育部长理查德·莱礼（Richard Riley）曾经说过，2010年最迫切需要的十种工作在2004年根本就不存在。这表明，学生必须不断更新自己对业界的认识，不断研究产业发展趋势、工作前景、国际竞争等。我建议同学们多花些时间，深入了解一些优秀的企业，看一看在这些企业中的真实工作情况。一定要积极主动地收集相关信息，咨询有经验的人，争取参观企业和到企业实习的机会，多听企业宣讲或报告会。要真正了解外面有哪些工作机会，千万不能拍脑



袋决定自己的就业方向,也不能道听途说,而是要多咨询,多实践,让自己的规划更加契合实际。最后,在选择工作时一定要务实。你的第一个工作最好从基层做起。你也一定要清楚,基于自己的能力,自己向往的工作机会是有可能争取到的。

(3) 拟定职业规划:当你知道自己的兴趣和相关工作机会后,多去尝试,尽量把自己的兴趣、天赋和理想匹配到自己可以发挥潜力的工作机会上,排除那些不相关或不能发挥自己潜力的选择。之后,你应该静下心来拟定一个职业规划。职业规划应基于你的理想和兴趣,与工作方向做一个务实的结合。一方面,要计划在校期间如何最大化自己进入理想公司的机会;另一方面,对职业生涯的计划也不要期望一步登天,而要循序渐进,就像攀岩那样一步一步往上攀登。同学们应该有一个远大的理想,但我建议在做实际的职业规划时,对那些不容易一步到位的目标,最好用“两步计划”法:先为自己三到五年后制定一个明确的目标,咨询并确定该如何达到这个目标,然后分两步实现目标(例如,先去读一个相关领域的硕士,先去另外一个部门,或先加入另外一家公司等,以便最大化你在三到五年后实现该目标的机会)。

1.3 职业生涯规划理论

职业生涯规划思想起源于20世纪初的西方国家,是经济发展、职业分化、技术进步、经济周期波动而产生失业问题并带来一系列社会矛盾后,社会为解决就业问题而做出努力的产物。通过近百年来的大量研究与不断发展,经历了从职业指导到职业生涯辅导再到生涯辅导的转变,已经形成了许多重要的理论和实践经验。自20世纪80年代以来,随着我国经济建设和科学技术的飞速发展,新兴的职业快速更替,劳动力市场的竞争也日趋激烈,大学生的就业压力不断增长。在此背景下,西方学者提出的职业辅导和生涯规划的概念逐渐为人们所接受。

1.3.1 人一职匹配理论

1. 理论介绍

其基本思想是,个体差异是普遍存在的,每一个个体都有自己的个性特征,而每一种职业由于其工作性质、环境、条件、方式的不同,对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等有不同的要求。进行职业决策(如选拔、安置、

职业指导)时,就要根据一个人的个性特征来选择与之相对应的职业种类,即进行人一职匹配。

人一职匹配理论是用于职业选择、职业介绍和职业咨询的经典性理论,也称为特性与素质理论,最早由美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)提出。这一经典理论后由著名职业咨询专家威廉逊(E. G. Williamson)等人进一步发展和定型。该理论认为每个人都有自己独特的人格特征与能力特点,并与社会的某种职业相关联。职业指导就是要帮助个人寻找与其特性一致的职业,以达到人与职业之间的合理匹配。这种人职匹配的过程具体包括以下三个步骤。

(1) 特性评价。评价被指导者的生理和心理特性、职业能力、职业兴趣,以及有关被指导者的家庭文化背景、父母职业、经济收入、学业成绩、闲暇兴趣等,从而获得全面的材料,做出综合评价。

(2) 职业因素分析。指分析职业的各种因素,包括各类职业内容、特点,提出对从业人员的具体要求。

(3) 个人特性与职业因素的匹配。根据被指导者特性评价与社会职业因素分析结果,对个人进行职业咨询与指导,从而达到人与职业的合理匹配。

运用这一理论分析往往会取得较好的职业指导效果,且成功率高。不足之处是这一理论忽视了人的整体性,忽视了人的社会心理对选择职业的影响。人格类型与职业类型学说也属于人一职匹配理论。这个学说是美国著名职业指导专家霍普金斯大学教授约翰·霍兰德(John L Holland)创立的,他把千差万别的人格类型归纳为六个基本类型,同时把成千上万的职业划分为相应的六大类,每一人格类型对应于一个职业类型,包括现实型、调查型、艺术型、社会型、管理型、常规型。需要指出的是,这种划分是相对的,具有某种典型人格类型的人是存在的,但是绝大多数人属于混合型。

2. 人一职匹配理论对大学生职业规划的启示

大学生择业是人才资源合理配置的过程,需坚持人职匹配原则,通过对个体特性和性格特征的认识及对职业岗位的分析,选择最能发挥自己特性、适合个人性格的理想职业。人一职匹配理论帮助大学生增强职业意识,形成人职匹配的理念,以促进人职匹配的完成。

(1) 帮助大学生做好个性化的职业生涯规划,使个体的潜能和差异性得到张

