



普通高等教育文化素质课精品教材
“互联网+教育”新形态一体化教材

大学生职业发展 与就业指导教程

主 编 王 剑 何平荣

北京出版集团
北京出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导教程 / 王剑, 何平荣主
编. —北京: 北京出版社, 2022.7

ISBN 978-7-200-17126-6

I. ①大… II. ①王… ②何… III. ①大学生—职业
选择—高等学校—教材 IV. ① G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2022) 第 055191 号

大学生职业发展与就业指导教程

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN YU JIUYE ZHIDAO JIAOCHENG

主 编: 王 剑 何平荣

出 版: 北京出版集团

北 京 出 版 社

地 址: 北京北三环中路 6 号

邮 编: 100120

网 址: www.bph.com.cn

总 发 行: 北京出版集团

经 销: 新华书店

印 刷: 定州启航印刷有限公司

版 印 次: 2022 年 7 月第 1 版 2022 年 7 月第 1 次印刷

成本尺寸: 185 毫米 × 260 毫米

印 张: 16

字 数: 360 千字

书 号: ISBN 978-7-200-17126-6

定 价: 49.00 元

教材意见建议接收方式: 010-58572162 邮箱: jiaocai@bphg.com.cn

如有印装质量问题, 由本社负责调换

质量监督电话: 010-82685218 010-58572162 010-58572393

编写委员会

主 编 王 剑 何平荣

副主编 赵 刚 周 溪 赵婷婷

陈如一 张 闻 李振昕

郭建峰 傅亚军

前言

职业发展与就业是大学生立志求学的重要目标，也是大学生服务社会的重要途径。帮助大学生准确地认识自己、客观地分析自己、合理地规划自己、有效地推销自己，是高校就业指导工作的根本任务。

本书基于指导大学生职业发展规划和提高大学生就业竞争力的多重目的，根据教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的精神，结合高等院校专业设置和学生成长发展的特点，为满足大学生顺利就业的实际需求，组织相关专业教师编写而成。

全书共 10 章，涵盖职业生涯规划、自我认知、职业探索、就业准备、就业途径与求职方式、求职技巧与职场礼仪、就业权益与保障、就业形势与政策、职场适应与发展、大学生自主创业等内容，对学生职业发展与就业进行全方位指导。本书既有理论概况，又有案例引导，融理论性与趣味性于一体，旨在通过贯穿大学阶段的课堂教学和实践环节，提高大学生的成才能力、求职能力、职业适应能力、自我提升能力等。本书既可作为高等院校开展大学生职业生涯教育的基础教材，也可供有意调整自身职业选择的各类人士参考。

同时，在本书的编写过程中，编者引用了国家关于就业方面的政策文件，借鉴了国内外有关大学生就业指导的文献资料和研究成果，参考了相关教材和网络资料，在此，谨向各位作者表示衷心的感谢！由于编者水平有限和编写时间较紧，在编写中难免会出现一些局限性，会有一些不尽如人意的地方，恳请广大读者提出宝贵意见，也请专家学者给予批评指正，我们将不断提高、改进，在此深表感谢。

编 者

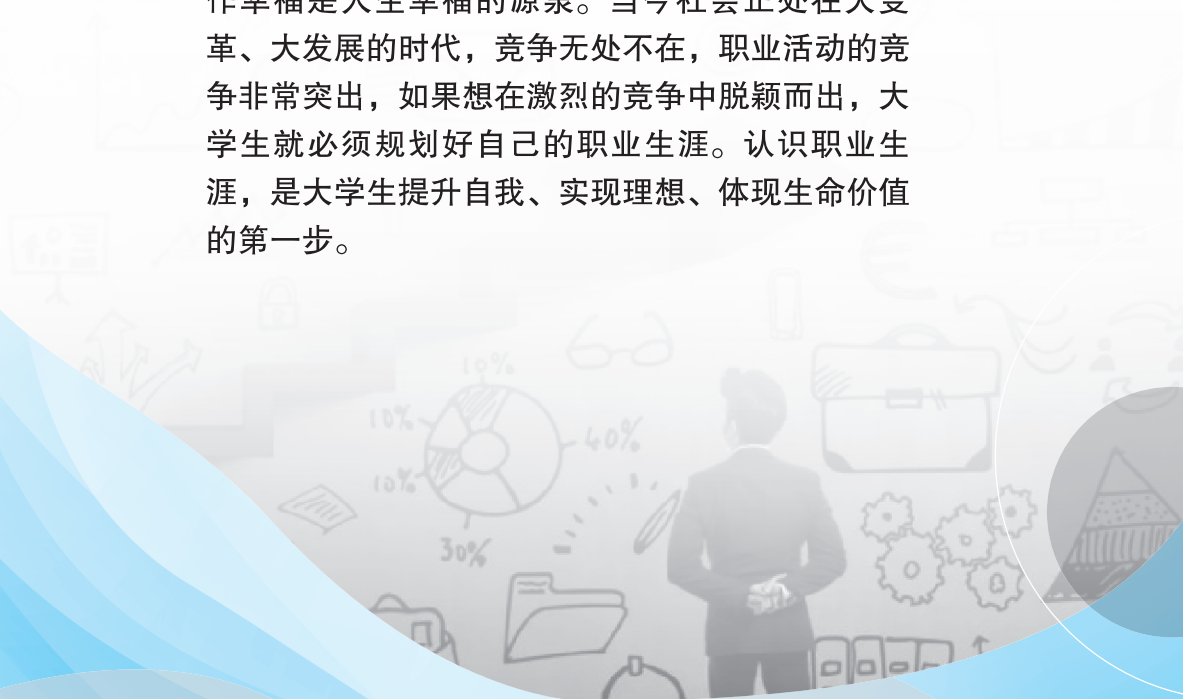
第一章 职业生涯规划	1
第一节 职业生涯规划概述	2
第二节 职业生涯规划的方法	4
第三节 职业生涯管理	13
第二章 自我认知	22
第一节 自我探索	23
第二节 探索职业兴趣	27
第三节 探索职业性格	35
第四节 探索职业价值观	42
第五节 探索职业能力	49
第三章 职业探索	58
第一节 职业世界概貌	59
第二节 职业探索的内容与方法	66
第三节 职业环境分析	68
第四节 了解行业需求	74
第四章 就业准备	83
第一节 基本的就业能力准备	84
第二节 求职择业的心理准备及心理调适	92
第三节 就业材料的准备	105
第四节 就业信息的准备	116
第五章 就业途径与求职方式	127
第一节 毕业去向和就业渠道	128

第二节 求职方式	131
第三节 预防就业陷阱	134
第六章 求职技巧与职场礼仪	140
第一节 求职笔试攻略	141
第二节 求职面试技巧	145
第三节 求职礼仪	152
第七章 就业权益与保障	158
第一节 大学生的就业权益与义务	159
第二节 大学生就业的法律保障	163
第三节 劳动争议及其处理	167
第四节 劳动维权的注意事项	171
第八章 就业形势与政策	175
第一节 认清就业形势	176
第二节 熟悉就业政策	183
第三节 端正就业观念	190
第九章 职场适应与发展	196
第一节 角色转变和职场适应	197
第二节 锤炼职业精神	205
第三节 职业发展	212
第十章 大学生自主创业	218
第一节 大学生创业准备	219
第二节 熟悉创业步骤	233
参考文献	248

第一章 职业生涯规划

▶ 本章导读

人的一生，有 70% 以上的时间做着与职业相关的事情。因此，职业成功是人生成功的关键，工作幸福是人生幸福的源泉。当今社会正处在大变革、大发展的时代，竞争无处不在，职业活动的竞争非常突出，如果想在激烈的竞争中脱颖而出，大学生就必须规划好自己的职业生涯。认识职业生涯，是大学生提升自我、实现理想、体现生命价值的第一步。





案例导入

晓建学西餐专业，他规划了自己的职业生涯。第一步，在校认真学习烹饪原理和方法，考取西餐厨师证；第二步，到西餐厅做厨师，学习“不走味”的西餐；第三步，提高厨艺，成为主厨；第四步，开一家地道的西餐厅。因为高中时英语没学好，他就借来一本厚厚的字典，把菜谱上的英文翻译出来，勤学苦练。在专业学习方面，他用心学习西餐厨艺的原理和方法，并考取了厨师证。

刚毕业的他，虽然有厨师证，但想当西餐厨师的愿望还是没能实现。他不想拖累已经为自己付出很多的父母，就进了一家中餐馆当洗碗工。晓建在洗碗之余常到餐厅里帮助收拾碗筷，遇见一位常来的“老外”，晓建就用英语与他打招呼，“老外”很高兴。当这位“老外”知道手脚勤快的晓建学过西餐时，就把他介绍给自己的朋友——一位来自法国的西餐厨师巴赫。

于是，晓建不但进了西餐馆，而且有机会学习烹饪正宗的法式西餐。晓建正式拜了师，十分尊重巴赫，巴赫也喜欢这个谦虚好学的小伙子。巴赫回国后，技艺精湛的晓建升为主厨。他地道的厨艺和时常翻新的花样，使餐厅日日客满。

晓建为实现自己的规划，不但不乱花钱，而且边打工边学经营管理，还交了不少餐饮界的朋友。冲刺的时刻终于到了，他拿出全部积蓄，加上朋友的投资，开了一家正宗法式西餐馆。他的餐馆以诚取利、菜肴香美、价格合理、服务热情，因此生意红火，顾客盈门。当上老板的他，并没有就此止步，而是多方运作，开始准备扩大经营规模。

想一想：你认为晓建在圆梦的过程中，他的职业生涯规划起了什么作用？

第一节 职业生涯规划概述

一、职业生涯规划的内涵

职业生涯规划是指个人根据自身的主观因素和对客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制订相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要的行动以实现职业生涯目标的过程。

大学生职业生涯规划对其职业的选择和发展都有着不可或缺的意义。有了职业生涯规划，准确地定位职业方向，也就有了评价个体职业行为的标准。只有这样，大学生才会有选择地学习与职业发展相关的课程和技能，获得更多选择



什么是职业生涯规划

职业和取得成就的机会，提高职业竞争力。

二、职业生涯规划的内容

职业生涯的发展是一个过程，它是随个体对职业生涯认知的深入和对自我的再认识，在职业生涯规划大目标确认以后，对具体的行为进行评价和调整的过程。因此，职业生涯规划一般包括自我分析、目标设定、策略制定、反馈与修正四方面的内容。



职业生涯规划的难点

（一）自我分析

自我分析是指全面、深入、客观地分析和了解自己的过程，包括对个性的分析、对能力的分析及对自我角色与地位的分析等。

（二）目标设定

在自我分析与定位的基础上设立明确的职业目标，这个目标是建立在自我分析的基础上，与自己的能力相匹配的。

（三）策略制定

策略制定是指在目标设定后通过各种积极的具体行动与措施去争取职业目标的实现。

（四）反馈与修正

反馈与修正是指在实现职业生涯目标的过程中，根据实际情况自觉地总结经验和教训，修正对自我的认知和对最终职业目标的界定。

三、职业生涯规划的原则

职业生涯规划の設定也需要遵守一定的原则，通常包括如下几个。

（一）客观性原则

客观性原则是指个体根据自己的实际情况设定职业规划。例如，一位个性活泼开朗，但有点儿粗枝大叶的大学生，非要选择财务管理作为自己的职业目标就不客观，因为财务管理岗位不仅需要有相关的知识，还需要从业者个性稳定、态度认真。如果这个大学生选择市场营销作为职业将更适合。

（二）全程原则

在制定职业生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程，对其作通盘考虑。

（三）一致性原则

职业生涯规划的总目标与分目标要保持一致，目标与实施措施要一致。总目标是指职业生涯规划的总体目标，分目标是指实现总目标所必须经历的阶段性具体目标。比如，一个人要做一个商业巨头是他的总目标，其具体的目标可以从什么行业开始，从什么时间开始，做些什么等；实施措施可以通过融资进入市场，或通过实业进入市场。

（四）清晰性原则

职业生涯规划要清晰、明确，以便能够将其转化为一个个可以实施的行动。



（五）具体原则

职业生涯规划各个阶段的路线划分与安排必须具体可行。具体指的是时间具体、方法具体和目标具体。

（六）挑战性原则

在客观、具体的基础上职业规划应具有一定的挑战性，没有挑战性的职业生涯规划，不能满足大学生的成就感，不能调动人的积极性。

（七）激励性原则

职业生涯规划的制定，其前提是满足大学生的某种需要，这样才能有激励的作用。

（八）可变性原则

职业生涯规划必须符合个体的职业兴趣与个性，与个体的能力相匹配，同时也要与社会环境协调一致。随着社会环境、个体的认知与能力的改变，职业生涯规划的内容也要随之调整 and 改变。

第二节 职业生涯规划的方法

一、职业生涯规划的方法

（一）SWOT 法

SWOT 法最早是由美国旧金山大学的管理学教授在 20 世纪 80 年代初提出来的。在此之前，早在 20 世纪 60 年代就有人提出过 SWOT 分析中涉及的内部优势、弱点、外部机会、威胁这些变化因素，但只是孤立地对它们加以分析。而 SWOT 法用系统的思想将这些似乎独立的因素相互匹配起来进行综合分析。运用这个方法，有利于人们对个人或组织所处的情景进行全面、系统、准确的研究，有助于人们制定发展战略和计划，以及与之相适应的发展计划或对策。

1. SWOT 分析法的内容

SWOT 分析法也称四维分析法，是一种功能强大的分析工具，是检查个人技能、能力、职业、喜好和职业机会的有用工具。通过它，会很容易知道自己的个人优点和弱点在哪里，并且会仔细地评估出自己所感兴趣的职业道路的机会和威胁所在。其中，S (strength) 代表优势，W (weakness) 代表弱势，O (opportunity) 代表机会，T (threat) 代表威胁，S 和 W 是内部因素，O 和 T 是外部因素。

（1）优势分析。

通过分析找出自己出色的地方，特别是比竞争对手优势的方面。主要进行三个方面的分析：一是你曾经做过什么。即你已有的人生经历和体验，如在学校期间担当的职务，曾经参与或组织的实践活动，获得过的各项奖励等。二是你学到了什么。在学校期



间，你从学习的专业课程中获得了什么，接受过什么培训，自学过什么，有什么独到的想法和专长。三是你最成功的是什么，你可能做过很多事情，但最成功的是什么，为何成功，是偶然还是必然。通过分析，可以发现自我性格优越的一面，以此作为个人深层次挖掘的动力之源，这也是职业生涯规划的有力支撑。

(2) 劣势分析。

劣势分析主要分析自己与竞争对手相比处于落后的方面。一方面，分析自己的性格弱点，如不善交际、感情用事等。卡耐基曾说，人性的弱点并不可怕，关键要有正确的认识，认真对待，尽量寻找弥补、克服的办法，使自我趋于完善。另一方面，找出自己的人生经历中所欠缺的方面。也许你曾多次失败，就是找不到成功的途径；需要你做某项工作，而之前从未接触过，这都说明经历的欠缺。欠缺并不可怕，怕的是自己还没有认识到，反而一味地不懂装懂。

(3) 机会分析。

机会分析主要分析有利于自己职业发展的一些机会。要对社会大环境进行认识与分析，当前社会政治、经济、科技、文化发展趋势中有利于所选职业发展吗？具体在哪方面有利。同时，还要对自己周围的人际关系进行分析，哪些人可能对自己的职业发展有所帮助，作用如何，会持续多久，如何与他们保持联系等。

(4) 威胁分析。

威胁分析主要对自己人生发展可能存在的潜在危险进行分析。比如，国家近几年高校的扩招对大学毕业生就业的影响是什么，社会上用人单位人才消费观念发生变化对自己就业的影响是什么等。

2. SWOT 分析的步骤

一般来说，对自身的职业发展问题进行 SWOT 分析时，应遵循以下 5 个步骤。

(1) 评估自己的长处和短处。

每个人都有自己独特的技能、天赋和能力。比如说，有些人不喜欢整天坐在办公桌前，而有些人则一想到不得不与陌生人打交道时，心里就发麻，惴惴不安。

请列个表，列出你自己喜欢做的事情和你的长处所在（如果你觉得界定自己的长处比较困难，你可以请专业的职业咨询师帮你分析，分析好之后，可以发现你的长处所在）。同样，通过列表，你可以找出自己不是很喜欢做的事情和你的弱势。找出你的短处与发现你的长处同样重要，因为你可以基于自己的长处和短处做两种选择：一是努力去改正你常犯的错误，提高你的技能；二是放弃那些你不擅长的、技能要求很高的职业。

列出你认为自己所具备的很重要的强项和对你的职业选择产生影响的弱势，然后再标出那些你认为对你很重要的强、弱势。

(2) 找出你的职业机会和威胁。

不同的行业或专业都面临着不同的外部机会和威胁，所以，找出这些威胁将帮助你成功地找到一份适合自己的工作。如果某个单位处于一个常受到外界不利因素影响的行业里，很自然，这个单位提供的职业机会将是很少的，而且没有升迁的机会。相反，充满了许多积极的外界因素的行业将为求职者提供广阔的职业前景。



请列出你感兴趣的一两个专业,然后认真评估这些专业所面临的机会和威胁。

(3) 提纲式地列出今后 3~5 年内的职业目标。

自觉地对自己做一个 SWOT 分析评估,列出你未来 3~5 年内最想实现的 4~5 个职业目标。这些目标可以包括:大学毕业后你想从事哪一种职业,你希望自己拿到的薪水有多少等。

(4) 提纲式地列出一份今后 3~5 年的职业行动计划。

职业行动计划应涉及一些具体的内容。请你拟出一份实现上述每一个目标的行动计划,并且详细地说明为了实现每一个目标,你要做的每一件事,何时完成这些事。如果你觉得你需要一些外界帮助,请说明你需要何种帮助。例如,你的个人 SWOT 分析可能表明,为了实现你理想中的职业目标,你需要进修更多的管理课程,那么你的职业行动计划应说明要参加哪些课程、什么水平的课程以及何时进修这些课程等,你拟订的详尽的行动计划将帮助你做决策,就像外出旅游前事先制订的计划将成为你的行动指南一样。

(5) 寻求专业帮助。

能分析出自己职业发展及行为习惯中的缺点不难,但要以合适的方法改变它们却很难。虽然你的父母、老师、朋友、上级主管、咨询专家都可以给你一定的帮助,但很多时候借助专业的咨询力量会让你大走捷径。

很显然,做 SWOT 分析需要你的一些投入,而且还需认真地对待,当然要做好你的职业分析难度也很大,但是不管通过什么渠道,进行一次详尽的个人 SWOT 分析却是值得的,因为当你做完详尽的个人 SWOT 分析后,将有一个连贯的、实际可行的个人职业策略供你参考。在激烈的职场竞争中,拥有一份挑战和乐趣并存、薪酬丰厚的职业是每一个人的梦想,但并不是每一个人都能实现自己的梦想。因此,为了使你的求职和个人职业发展更具竞争力,请认真地为你的职业发展做些实事吧。

其实,人们不管在做什么事情前,都可以进行一下 SWOT 分析,这样有利于心中有数,顺利实现目标。

(二) “5What” 法

对于许多大学生而言,职业生涯规划也许是一个比较模糊的概念,更谈不上对自己进行职业生涯规划了。对于职业生涯规划,并不如某些书上所说的那样玄机无限,只要对自己有个基本认识,同时掌握一定的方法,每个人都能对自己进行职业规划,为自己的职业生涯发展画一个蓝图。“5 What” 归零思考法共有 5 个问题:“Who am I?(我是谁?)” “What will I do?(我想做什么?)” “What can I do?(我能做什么?)” “What does the situation allow me to do?(环境支持我做什么?)” “What is the plan of my career and life?(我的职业与生活规划是什么?)” 回答了这 5 个问题,找到它们的最多共同点,就有了自己的职业生涯规划。该方法尤其适合即将毕业的大学生。

第一个问题“Who am I?(我是谁?)”:应该对自己进行一次深刻的反思,有一个比较清醒的认识,对自己的优点和缺点,都应该一一列出来。

第二个问题“What will I do?(我想做什么?)”:是对自己职业发展的一个心理趋向的检查。每个人在不同阶段的兴趣和目标并不完全一致,有的甚至是完全对立的,但随

着年龄和经历的增长而逐渐固定，并最终锁定自己的终身理想。

第三个问题 “What can I do?(我能做什么?)”：是对自己能力与潜力的全面总结。一个人职业的定位最根本的还要归结于他的能力，而职业发展空间的大小则取决于自己的潜力。对于一个人潜力的了解应该从几个方面着手去认识，如对事的兴趣、做事的韧力、临事的判断力以及知识结构是否全面、是否及时更新等。

第四个问题 “What does the situation allow me to do?(环境支持我做什么?)”：这种环境支持在主观方面包括经济发展、人事政策、企业制度、职业空间；在客观方面包括同事关系、领导态度、亲戚关系等这两个方面的因素应该综合起来看。有时我们在做职业选择时常常忽视主观方面的东西，没有将一切有利于自己发展的因素调动起来，从而影响了自己的职业契入点。而在国外通过同事、熟人的引荐找到工作是最正常也是最容易的。当然我们应该知道这和一些不正常的“走后门”等歪门邪道有着本质区别。这种区别就是这里的环境支持是建立在自己的能力之上的。

第五个问题在明晰了前面四个问题后，就会从各个问题中找到对实现职业目标有利和不利条件，列出不利条件最少的，自己想做而且又能够做的职业目标。那么第 5 个问题 “What is the plan of my career and life?(我的职业与生活规划是什么?)”自然就有了一个清楚明了的框架。

二、职业生涯规划步骤

职业生涯规划的基本步骤包括自我分析、职业机会的评估、确定职业生涯目标、职业生涯路线的选择、制定实现职业生涯目标的策略 5 个环节。

(一) 自我分析

自我分析是制定职业生涯规划的第一步，即对自己的现状作全面的评估。自我分析的重点在于评价自己的个性、职业倾向、专业特长、人际交往能力和业务能力等。自我分析的方法通常有自我测评法和哈里窗分析法两种。

自我测评法是指通过专业的心理测验或量表，判断自己的个性和职业倾向，常见的心理测验包括《霍兰德职业倾向测验》以及与职业倾向有关的量表。

哈里窗技术是通过对公开的我、隐私的我、潜在的我和脊背的我做出客观的评价，来判断出自己真正的优势和动机。如表 1-1 所示是自我分析练习举例。

表 1-1 自我分析练习举例

活动	目标
第 1 步：我现在处于什么位置？ 思考一下你的过去、现在和未来。画一张时间表，列出重大事件	了解目前的职业现状
第 2 步：我是谁？ 在每张卡片上写下“我是谁”的答案	对自己进行角色分析
第 3 步：我喜欢去哪儿，我喜欢做什么？ 思考你目前和未来的生活。写一份自传来回答三个问题：你觉得自己已经获得了哪些成就，你未来想要做些什么，你希望给别人留下怎样的印象	预测未来的目标



续表

活动	目标
第4步：未来一年的理想是什么？ 考虑下一年的计划。如果你有无限的资源，你会做什么，理想的环境是什么样的，理想的环境是否与第3步吻合	实现目标的可行性分析
第5步：如何获得一份理想的工作？ 现在，思考一下通过可利用资源来获得一份理想的工作。考虑你的角色、资源、所需要的培训或教育	明确所需要的资源
第6步：通过自我总结来规划职业发展 是什么让你每天过得心情愉悦 你擅长做什么，人们对你有什么样的印象 为了达到目标你还需要什么 在向目标进军的过程中，你会遇到什么样的阻碍 目前你做什么才能迈向你的目标 你的长期职业生涯目标是什么	总结现状，确定初步目标

（二）职业机会的评估

职业机会的评估是指评价客观环境因素，如社会环境、国家政策，行业的发展以及就业市场对自己职业生涯发展的影响过程。除此之外，还应该对职业所处的组织进行分析，包括组织文化、领导人的管理风格、组织实力等。

一个组织的文化通常有两种倾向：一种是竞争的，另一种是合作的。如果我们的价值观和组织的文化不同，不仅自己痛苦，还会影响团队。另外，领导人的风格和组织实力也对组织有较大的影响。

（三）确定职业生涯目标

职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。按照时间顺序，职业生涯目标可以分为短期目标、中期目标和长期目标。

1. 短期目标

通常，短期目标是指时间在一至两年内的目标。例如，在一年之内要完成四、六级考试。短期目标是中长目标中的一个阶段，必须清楚、具体、现实、可行。短期目标不仅要落实到实践层面，还必须可以评估。

2. 中期目标

中期目标一般为三到五年，它比长期目标相对具体。例如，在四年之内拿下学士学位。中期目标是结合自己的志愿和组织的环境及要求来制定的目标。中期目标应与长期目标保持一致。与短期目标一样，中期目标也必须是可评估的。

3. 长期目标

长期目标的时间一般为五年以上。通常，长期目标比较粗，不具体，是一个总的方向。长期目标只有一个时间范围，可能会随着组织内外部形势的变化而变化。



（四）职业生涯路线的选择

职业生涯路线是指一个人职业生涯发展的轨迹。由于个体的发展路线不同，对其要求也不尽相同。在现实生活中，即便是选择同一职业，也存在不同岗位，我们必须选择一个自己喜欢的、适合的、能行得通的、可以成功的职业生涯路线。

通常职业生涯路线的选择须考虑以下四个问题：我想往哪一路线发展？我适合往哪一路线发展？我可以往哪一路线发展？哪条路线可以取得发展？第一问是指个体的打算，第二问回答自己能力所适合的职业生涯路线，第三问是经过对职业机会的分析以后找到的可以发展的路线，而第四问是要回答走哪条路线能够成功。



精选案例

新生活是从选定方向开始的

学生：“我的目标是想在一年内赚 100 万元！请问我应该如何计划？”老师：“你相不相信你能达成？”学生说：“我相信！”老师又问：“那你知不知道要通过哪个行业来达成？”他说：“我现在从事保险行业。”老师接着又问他：“你认为保险业能不能帮你达成目标？”他说：“只要努力，就一定能达成。”

“我们来看看，你要为自己的目标做出多大的努力。根据我们的提成比例，100 万元的佣金大概要做 300 万元的业绩。一年 300 万元业绩，一个月 25 万元业绩，每一天要有 8 300 元业绩，大概要拜访多少人？”老师接着说，“大概要拜访 50 个人。”“那么一天要拜访 50 人，一个月要拜访 1 500 人，一年就要拜访 18 000 个客户。”

这时老师又问他：“请问你现在有没有 18 000 个客户？”他说没有。“如果没有的话，就要靠陌生拜访。你平均一个人要谈上多长时间呢？”他说：“至少 20 分钟。”老师说：“每个人要谈 20 分钟，一天要谈 50 个人，也就是说你每天至少要花 16 个小时在与客户交谈上，这还不算路途时间。请问你能不能做到？”他说：“不能。老师，我懂了。计划不是凭空想象的，需要依据能达成的措施来制订。”的确，措施是计划的度量仪。

（五）制定实现职业生涯目标的策略

具体的策略与行动是实现职业生涯目标的保障。这里所说的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等措施。例如，作为一个企业家，为了保障企业的正常运营，必须学会制度的建立和激励的运用。这些策略和行动必须非常具体。再如建立企业制度，由谁来建，建多长时间，如何评估等都要非常具体，以便于定时检查。



旅游计划

1. 将一张世界地图挂在黑板上。
 2. 请同学们参照世界地图，为自己制订一个详细可行的旅游计划。
 3. 将同学们分为3人小组并讨论：
 - 你的旅游计划是什么？
 - 你制订这个计划经过了哪几个步骤？
 - 你将如何落实这个旅游计划？
 - 这个过程与职业生涯规划有哪些相似之处？
- 小组总结，并在全班讨论交流。

三、职业生涯规划的调试与管理

随着个体人格的发展与对职业生涯的领悟和认知，以及外部环境条件的变化，职业生涯规划也需要作相应的修改与调试。这种修改与调试的过程，就是职业生涯规划日趋成熟的过程。在这个过程中，最初确定的职业生涯目标往往都是比较模糊或抽象的，有时甚至是错误的。经过一段时间的实践以后，个体可以有意识地对已经走过的道路进行回顾与总结，检验自己的职业定位与职业方向是否合适。

通过反馈与修正，纠正最终职业目标与分阶段职业目标的偏差，保证职业生涯规划的行之有效。同时，通过评估与修正还可以极大地增强个人实现职业目标的信心。修订职业生涯规划的内容主要包括重新选择职业、重新选择生涯路线、修正生涯目标、变更实施策略计划等。在这个过程中，可以将相关的信息记录在一个表格中以便分析和总结，如表1-2所示。

表 1-2 个人职业生涯规划表

姓 名		性 别	
年 龄		学 历	
所学专业		职业类别	
目前所在部门		目前任职岗位	
人生目标			
1. 岗位目标			
2. 技术等级目标			
3. 收入目标			
4. 社会影响目标			
5. 重大成果目标			
6. 其他目标			
人生观简要文字说明：			
现实人生目标的战略要点：			

续表

长期目标 1. 岗位目标 2. 技术等级目标 3. 收入目标 4. 社会影响目标 5. 重大成果目标 6. 其他目标 人生观简要文字说明： 实现长期目标的战略要点：
中期目标 1. 岗位目标 2. 技术等级目标 3. 收入目标 实现中期目标的战略要点：
短期目标 1. 岗位目标 2. 技术等级目标 3. 收入目标 短期的计划细节： (1) 短期内完成的主要任务 (2) 有利条件 (3) 主要障碍及其对策 (4) 可能出现的意外和应急措施 年度目标及年度计划的细节通常另行安排，以保持生涯计划的相对稳定性和保存性 职业生涯规划人（签字）： 制定个人的职业生涯规划日期： 年 月 日



如何使你的职业生涯规划更明确

第一步：明确职业目标——价值观和人生定位

自我的人生价值和角色定位、人生主要目标的设定等，简单地讲就是：你准备做一个什么样的人，你的人生准备达成哪些目标。这些看似与具体压力无关的东西其实对我们的影响是十分巨大的，对很多压力的反思往往都要归结到这个方面。

卡耐基说过：“我非常相信，这是获得心理平静的最大秘密之一——要有正确的价值观念。而我也相信，只要我们能定出一种个人的标准来——就是和我们的生活比起来，什么样的事情才值得的标准，我们的忧虑有 50% 可以立刻消除。”

第二步：心态调整——以积极乐观的心态拥抱压力

法国作家雨果曾说过：“思想可以使天堂变成地狱，也可以使地狱变成天堂。”我们要认识到危机即转机，遇到困难，产生压力，一方面可能是自己的能力不足，则整个问题的处理过程就成为增强自己能力、发展成长的重要机会；另一方面也可能是环境或他人的因素，则可以理性沟通解决，如果无法解决，也可宽恕一切，尽量以正向乐观的态度去面对每一件事。一个人常保持正向乐观的心态，处理问题时，他就会比一般人多出 20% 的机会得到满意的结果。因此，正向乐观的态度不仅会平息由压力带来的紊乱情绪，也能使问题导向正面的结果。

第三步：理性反思——自我反省和压力日记

对于一个积极进取的人而言，面对压力时可以自问：“如果没做成又如何？”这样的想法并非找借口，而是一种有效疏解压力的方式。但如果本身个性趋向于逃避，则应该要求自己以积极的态度面对压力，告诉自己，适度的压力能够帮助自我成长。同时，记压力日记也是一种简单有效的理性反思方法。它可以帮助你确定是什么刺激引起了压力，通过检查你的日记，可以发现你是怎样应对压力的。

第四步：建立平衡——留出休整的空间，不要把工作上的压力带回家

我们要主动管理自己的情绪，注重业余生活，不要把工作上的压力带回家。留出休整的空间：与他人共享时光，交谈、倾诉、阅读、冥想、听音乐、处理家务、参与体力劳动都是获得内心安宁的绝好方式，选择适宜的运动，锻炼忍耐力、灵敏度或体力……持之以恒地交替应用你喜爱的方式并建立理性的习惯，逐渐体会它们对你身心的裨益。



第五步：时间管理——关键是不要让你的安排左右你，你要自己安排你的事

工作压力的产生往往与时间的紧张感相生相伴，总是觉得很多事情十分紧迫，时间不够用。解决这种紧迫感的有效方法就是时间管理，关键是不要让你的安排左右你，你要自己安排你的事。在进行时间安排时，应权衡各种事情的优先顺序，要学会“弹钢琴”。对工作要有前瞻能力，把重要但不一定紧急的事放到首位，防患于未然，如果总是在忙于救火，那将使我们的工作永远处于被动之中。

第六步：加强沟通——不要试图一个人把所有压力都承担下来

平时要积极改善人际关系，特别是要加强与上级、同事及下属的沟通，要切记，压力过大时要寻求主管的协助，不要试图一个人把所有压力都承担下来。同时在压力到来时，还可采取主动寻求心理援助，如与家人和朋友倾诉交流、进行心理咨询等方式来积极应对。

第七步，提升能力——疏解压力最直接有效的方法是设法提升自身的能力

既然压力的来源是自身对事物的不熟悉、不确定感，或是对于目标的达成感到力不从心所致，那么，疏解压力最直接有效的方法便是去了解、掌握状况，并且设法提升自身的能力。这可通过自学、参加培训等途径解决。一旦“会了”“熟了”或“清楚了”，压力自然会减低或消除。可见压力并不是一件可怕的事。逃避之所以不能疏解压力，则是因为本身的能力并未提升，使得既有的压力依旧存在，强度也未减弱。



第三节 职业生涯管理

如同一个人，职业生涯也有其生命周期，通常可分为早、中、晚3个时期。按照职业生涯的发展时期，可将职业生涯管理分为职业生涯早期的管理、职业生涯中期的管理和职业生涯后期的管理。

一、个人职业生涯早期的管理

所谓职业生涯早期，即由学校进入组织，从学生角色转变为员工角色，并为组织所接纳的过程。在这一阶段，个人融入组织以及被组织接纳是个人和组织共同面临的、重要的职业生涯管理任务。

（一）融入组织

融入组织就是指大学生求职应聘接受雇用并进入组织后，由一个大学生向员工角



色转化的过程,我们称这时候的员工为新员工。在融入组织的过程中,组织会对新员工进行培训,主要目的是使新员工了解并掌握其部门所期望的主要态度、规范、价值观和行为模式。融入组织的途径就是组织创造条件和氛围,使新员工学会在该组织中如何工作,而新员工则要学习如何与他人相处,如何扮演好个人在组织中的角色,接受组织文化并逐渐成为符合组织要求的一员。在这一过程中,应该注意解决好以下几个问题。

1. 理想与现实的落差

在职业生涯的最初时期,新员工对组织抱有很高的期望,希望能够利用自己在校所学到的新知识、新技术,证明自己的能力以及获得提升的机会。然而事实是,在任职后必须面对具体的工作内容,如行政人员必须去做处理文件、接传真,甚至是打电话的具体工作。具体的工作事务与新员工的期望可能形成落差。

2. 人际关系与人际冲突

除了理想与现实的落差,人际冲突也会使新员工倍加烦恼。一个新员工最关心的是如何做好工作,但不得不在一个复杂的人际关系中周旋。由于新、老员工的经历与社会背景均不同,老员工可能对新员工产生偏见或者嫉妒,一些老员工甚至把新员工看成对自身威胁。

新员工可能受到两种待遇,第一种是不被大家接受,吃饭的时候没人招呼,下班的时候没有同伴;另一种遭遇是被持有不同政见两派中的一方拉入其中,糊里糊涂卷入“政治斗争”中。在这种冲突和“政治斗争”中,新员工的利益会受到极大的损害,如被委派到一个并不重要的低风险工作岗位上;新员工也许还会遇到一位使人感到沮丧的上司。这个时候,挫折与沮丧是不可避免的。

在这一时期,要想解决这些令人烦恼的问题,必须建立一种自信的感觉,学会与上级和同事们相处,学会接受责任;最重要的是要对自己的才能、需要以及价值观是否与最初的职业目标相吻合进行审视和判断,以便使自己早日融入现实的工作环境中。

(二) 等待机会

新员工工作之初可能难以得到上司的信任和重用,只能等待机会。当新员工刚刚进入组织时,对组织可能缺乏足够的了解,而组织也要观察新员工的工作能力、业务水平和团队精神。因此,员工很难得到较有挑战性的工作机会,而是从事较为容易或者很乏味的具体工作。如果一个新员工在数月、一年甚至更长时间都得不到理想的工作,其工作积极性就会受到很大的影响,甚至直接影响到员工未来的职业生涯发展。

在这种情况下,个人应尽快熟悉组织的企业文化以及工作的具体要求和流程,虚心地向老员工学习,树立良好的形象,以踏实的工作作风和出色的工作成绩获得上司的认可。

(三) 与组织配合搞好职业生涯规划

新员工进入组织,组织会为员工制定个人职业发展规划,对个人的职业生涯进行管理。这一阶段,新员工需要配合组织做好以下几项工作。

1. 提供资料

新员工应当及时地向组织提供关于自己的真实资料,使组织能够全面而真实地了解



自己。通过这些资料,组织能够较全面地了解自己,这样在进行工作分配时就可以充分发挥个人特长,这样做也有利于组织资源的充分利用和组织目标的实现。

2. 充分沟通

工作之初,新员工应该主动与上司和同事进行沟通,从而获得有关自我优势及不足的信息反馈。职业生涯早期是个人与组织相互适应与接纳的一个过程,新员工常常因为缺乏相应的工作经验和技能而不能在工作中立即胜任。这就需要新员工主动从上司和同事那儿了解关于自我的信息,充分利用自身的优势,及时改正不足和缺陷,提高自己的职业潜能。

3. 争取晋升

新员工在组织中争取各种晋升机会可以更好地锻炼自己,提高自己的管理能力,并有助于更好地实现个人职业目标。

4. 参与职业管理

新员工应该参与职业生涯发展管理与开发活动,在上级的帮助下根据个人的潜能和组织的内外环境制定可行的个人职业生涯发展方案。

5. 努力工作

努力做好第一份工作,不断地积累工作经验,提高自己的工作能力,以良好的工作业绩来实现自己的职业生涯规划和目标。

6. 拓宽业务面

加强与组织内外不同工作群体员工间的接触,如行业协会、项目小组等,拓宽自己的知识面和交际范围,让他人了解自己的才华,以促进个人职业潜能的提升。

二、个人职业生涯中期的管理

通常,我们将30~50岁划成职业生涯中期。职业生涯中期是职业生涯发展中的黄金时期。在这一时期,一方面个体在职业生涯中处于快速发展和提升时期,专业技术更加成熟,不少人拥有了有利于职业生涯发展的人际关系网,因而可以得到更多的就业与合作机会,逐步达到事业的顶峰;另一方面,个体的生理、心理和家庭特征都发生了很大的变化,职业生涯中期的个体人到中年,面临着孩子独立、父母变老的状况,生物周期则由精力旺盛到逐步衰弱。在事业上可能面临被新人取代的残酷事实。这一时期的关键是完成好角色的转变,从中心淡出。

在这一阶段,职业生涯中的危机主要表现为缺乏组织认同和个人职业认同。在职业生涯中期,职业发展机会逐渐减少,而个人的发展愿望却没有得到满足。中期危机往往会使员工心灰意冷,情绪郁闷,丧失信心和工作热情。一些人会感到无奈而决定平平庸庸地走完自己的职业生命周期。因为其成功主要依赖于组织,取决于组织的奖酬及给予的机会,所以他们多数都已被锁住,即被锁进了一种不能放弃的成功模式。

职业发展中期不但风雨飘摇,而且员工的工作绩效也逐渐下降。在职业生涯中期,特别是人到中年之后,每个人都不可避免地要承担伴随沉重的生命周期运行而来的繁重



任务。

处理职业生涯中期管理的方法有以下几种。

第一，保持积极进取的精神和乐观的心态。

人到中年，对于有望晋升和发展的人来讲，有充分的发展空间。而多数中年期的员工可能处于发展相对停滞的时期。个人应该正视客观现实，保持积极进取和乐观的心态，顺利度过这个时期。

第二，进行新的职业选择。

在职业生涯中期，当个人陷入极大的矛盾或危机中时，往往也面临着新的职业角色选择。例如，可以继续留在原来的职业锚位上，使自己的知识和技术更加精深与熟练，成为骨干或专家；也可以通过一定的方式使自身的技能通用化，更多地充当项目带头人和良师的角色；还可以离开原职工作，寻求新的适宜的职业角色。不少私企老板就属于这种类型，如蒙牛老总牛根生，戴尔的老板均是如此。

第三，担负起言传身教的责任，为年轻人做铺路石子。

随着个人职业生涯的发展，一个人的职业逐渐稳固下来，在工作和发展中获得的经验也会变得日益丰富，而这对于正处在成长中的年轻员工来说则是十分宝贵的。因此，处于职业生涯中期的员工，无论其是否有正式的主管角色，都应当主动、自觉地承担起言传身教的良师责任，给年轻人以监督、教诲和支持。

第四，维护职业工作、家庭生活和自我发展三者间的均衡。

在职业生涯中期，每个人都会面临来自工作、家庭和个人发展这三个方面的压力。因此，解决职业生涯中期的问题，正确处理三个生命空间的关系，求得三者间的适当均衡，是职业生涯发展中期的一项重要任务。

三、个人职业生涯后期的管理

从年龄上看，职业生涯后期阶段的员工一般都处在 50 岁至退休年龄之间。由于职业性质及个体特征的不同，个人职业生涯后期阶段开始与结束的时间也会有明显的差别。这一阶段的职业生涯管理应该在以下几个方面展开。

（一）完成转换角色

处于职业生涯后期，最重要的事情就是正视自己竞争力下降的事实，完成从中心到辅助角色的转变，平衡失落的情绪。在现实中不少人退休后利用返聘的机会继续工作，当师傅，带徒弟，培育新雇员，充当参谋、顾问等角色就是一个很好的缓解不良情绪的方法。

（二）接受权力、责任和中心地位下降的事实

要从思想上认识和接受“长江后浪推前浪”是必然规律，心悦诚服地认可个人职业中工作权力、责任的减少以及中心地位下降的客观现实，求得心理上的平衡。

将思想重心转移到个人活动和家庭生活方面，多参加社会活动，充实自己的生活，满足自己的需求。



（三）回顾自己的整个职业生涯，着手为退休做准备

个人要从以下几点着手准备退休事宜。

（1）充分做好退休的思想准备，培养个人兴趣，策划退休后的生活。

（2）抓紧退休前的时间，使自身对职业有一个圆满的交代，培养接班人；在即将退出职业生涯的时候，发挥自己的经验优势，帮助或培养年轻员工成才。

（3）为退休做好财务准备。

职业管理是一个连续的过程，初期、中期、后期的管理工作之间是相互衔接、承上启下的，各阶段的管理不可分割。

拓展阅读

职业生涯规划书

职业生涯规划书是对职业生涯规划的书面化呈现，不仅能呈现大学生的宏观职业生涯规划，还能对具体的学习和工作起到指导及鞭策作用。职业生涯规划作为个人发展计划，具有鲜明的个性，在写作上没有固定的格式，只要能反映职业生涯规划的内容、符合自身要求就可以了。大学生职业生涯规划书的基本内容主要包括以下几项。

1. 封面

大学生职业生涯规划书。

警示性语言：我的未来不是梦；规划生活、掌握未来。

姓名、专业。

2. 扉页

姓名、年龄、学校、专业、联系方式等个人信息。

3. 前言（序言）

说明个人对职业生涯规划意义的理解。

4. 目录

①自我认知；②职业认知；③确定职业目标；④计划实施；⑤生涯规划的动态分析调整（评估与修正）；⑥备选方案；⑦结束语。

5. 正文

按照目录来做。

详细如下：

（1）自我认知。

①橱窗分析法；②360°评估；③职业规划测评结果。

自我认知小结。

（2）职业分析。

参考人才素质测评报告建议以及通过××等途径，我对影响职业选择



的相关外部环境进行了较为系统的分析。

①家庭环境分析。如经济状况、家人期望、家族文化等以及对本人的影响。

②学校环境分析。如学校特色、专业学习、实践经验等。

③社会环境分析。如就业形势、就业政策、竞争对手等。

④职业环境分析。

a. 行业分析。如 ×× 行业的现状及发展趋势，人职匹配分析。

b. 职业分析。如 ×× 职业的工作内容、工作要求、发展前景，人岗匹配分析。

c. 企业分析。如 ×× 单位类型、企业文化、发展前景、发展阶段、产品服务、员工素质、工作氛围等，人企匹配分析。

⑤地域分析。如 ×× 工作城市的发展前景、文化特点、气候水土、人际关系等，人城匹配分析。

职业分析小结

(3) 职业定位。

综合第一部分(自我认知)及第二部分(职业分析)的主要内容得出本人职业定位的 SWOT 分析：

内部环境因素：优势因素(S)、弱势因素(W)；外部环境因素：机会因素(O)、威胁因素(T)。

结论：

职业目标：将来从事(××行业的)××。

职业发展策略举例：进入 ×× 类型的组织(到 ×× 地区发展)。

职业发展路径举例：走专家路线(管理路线等)，具体路径举例：×× 员——初级 ××——中级 ××——高级 ××。

(4) 计划实施。

计划实施一览表

计划名称	时间跨度	总目标	分目标	计划内容 (参考)	策略和措施 (参考)	备注
短期计划 (大学计划)	20××年至 20××年	大学毕业 时要达到 ……	大一要达到…… 大二要达到…… 或在××方面 要达到……	专业学习、职业技能培养、职业素质提升、职业实践计划等	大一以适应大学生活为主，大二以专业学习和掌握职业技能为主……，或为了实现××目标，我要……	大学生职业规划的 重点



续表

计划名称	时间跨度	总目标	分目标	计划内容 (参考)	策略和措施 (参考)	备注
中期计划 (毕业后5 年计划)	20××年至 20××年	毕业后第 五年时要 达到……	毕业后 第一年要…… 第二年要…… 或在××方面 要达到……	职场适应、三 脉(知脉、人 脉、钱脉)积 累、岗位转 换及升迁等	(省略)	大学生 职业规 划的重 点
长期计划 (毕业后 10年或以 上计划)	20××年至 20××年	退休时要 达到……	毕业后 第十年要…… 第二十年要……	事业发展,工 作、生活关系, 健康,心灵成 长,子女教 育,慈善等	(省略)	方向性 规划

(5) 评估调整。

职业生涯规划是一个动态的过程,必须根据实施结果的情况以及某些因素的变化进行及时的评估与修正。

①评估的内容。

职业目标评估(是否需要重新选择职业?)假如一直……,那么我将……

职业路径评估(是否需要调整发展方向?)当出现……的时候,我就……

实施策略评估(是否需要改变行动策略?)如果……,我就……

其他因素评估(身体、家庭、经济状况以及机遇、意外情况的及时评估)。

②评估的时间。

一般情况下,我定期(半年或一年)评估规划。

当出现特殊情况时,我会随时评估并进行相应的调整。

③规划调整的原则

(6) 结束语。(略)

课堂活动



根据自身的实际情况,为自己制定一份职业生涯规划,并撰写职业生涯规划书,为踏入竞争激烈的社会做好准备。



课堂思政

“我的梦·中国梦”

“我的梦·中国梦”是职业生涯规划的主线，规划职业生涯的过程，就是把“我的梦”融入“中国梦”的过程，就是在“中国梦”中把握实现“我的梦”的机遇的过程，就是有梦、追梦的过程。

“三百六十行，行行出状元。”习近平总书记在中国共产党第十九次全国代表大会上，强调“把人民对美好生活的向往作为奋斗目标，依靠人民创造历史伟业”，这言简意赅地解读了“我的梦”与“中国梦”之间的辩证关系。他还明确指出，现在是“全面建成小康社会决胜阶段、中国特色社会主义进入新时代的关键时期”。经济社会发展为每一位有理想、有追求的青年人获得职业生涯成功提供了良好机遇。但成功没有偶然，更无侥幸。职业生涯的成功，需要点亮心灯，知道自己的起跑点和目的地，用最适合自己的方式，脚踏实地地向目标攀登；需要了解家乡所在地区的经济发展特点，了解所学专业相关行业的发展趋势，要把个人的职业生涯发展和祖国的繁荣富强融为一体；需要以自立、自强、自信的心态对待未来，奋发图强，拼搏向上；需要明白“一寸光阴一寸金，寸金难买寸光阴”，抓住现在，瞄准未来，调准自己生命的时钟。

（资料来源：人民网）

能力训练

大学学习规划与设计

1. 操作步骤

步骤一：拟出每学期最重要的三个学习目标。

步骤二：拟出应对每学期学习目标的实现可能遇到的阻力所采取的措施。

步骤三：拟出个人学习策略。

2. 职场测评

(1) 如何进行大学生职业生涯规划？



(2) 职业生涯规划对未来的意义是什么?

3. 综合讨论

结合自身专业和自我特点，探讨大学期间的自我发展路径。
