



“十二五”职业教育国家规划教材  
经全国职业教育教材审定委员会审定

“互联网+教育”新形态一体化教材

职业生涯规划

(第三版)

主编 肖俭伟

# 职业生涯规划

(第三版)

主 编 肖俭伟



扫描二维码  
共享立体资源

北京出版集团公司  
北 京 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯规划 / 肖俭伟主编. — 3 版. — 北京:  
北京出版社, 2021.12 (2023 重印)

ISBN 978-7-200-16918-8

I. ①职… II. ①肖… III. ①职业选择—高等职业教  
育—教材 IV. ① G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2021) 第 256892 号

职业生涯规划 (第三版)

ZHIYE SHENGYA GUIHUA (DI-SAN BAN)

主 编: 肖俭伟

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](http://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: 2021 年 12 月第 3 版 2023 年 7 月修订 2024 年 6 月第 3 次印刷

成品尺寸: 185 毫米 × 260 毫米

印 张: 16

字 数: 360 千字

书 号: ISBN 978-7-200-16918-8

定 价: 43.00 元

教材意见建议接收方式: 010-58572341 邮箱: [jiaocai@bphg.com.cn](mailto: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 010-58572341 010-58572393



# 目录

## 模块一

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 职业与职业生涯规划基础知识         | 1  |
| 学习单元一 不识庐山真面目，只缘身在此山中 | 1  |
| ——职业认知导论              | 1  |
| 学习单元二 扬起人生的风帆         | 16 |
| ——职业生涯和职业素养           | 16 |
| 学习单元三 走好职业生涯的每一步      | 34 |
| ——职业生涯的发展阶段           | 34 |
| 学习单元四 机遇总是留给有准备的人     | 52 |
| ——职业生涯规划              | 52 |

## 模块二

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 把握职业发展的环境与时代趋势，认识自己 | 76  |
| 学习单元五 大学，让梦想起飞的地方   | 76  |
| ——大学对于职业生涯的意义       | 76  |
| 学习单元六 时势造英雄         | 106 |
| ——把握职业新环境           | 106 |
| 学习单元七 了解自己，挑战职场     | 125 |
| ——认识自我              | 125 |

模块三

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 提高职业生涯规划能力与技巧       | 152 |
| 学习单元八 把梦想庄严地写在纸上    | 152 |
| ——职业生 涯规划的制定        | 152 |
| 学习单元九 这个世界唯一不变的就是变化 | 172 |
| ——职业生涯规划实施与控制       | 172 |
| 学习单元十 打开职业之门的金钥匙    | 194 |
| ——职业实现中的技巧规划        | 194 |
| 学习单元十一 改变人生的阶梯      | 221 |
| ——成功就业              | 221 |

|      |     |
|------|-----|
| 参考文献 | 246 |
|------|-----|

## 模块一

# 职业与职业生涯规划基础知识

青年的人生目标会有不同，职业选择也有差异，但只有把自己的小我融入祖国的大我、人民的大我之中，与时代同步伐、与人民共命运，才能更好实现人生价值、升华人生境界。

——2019年4月30日，习近平在纪念五四运动100周年大会上的讲话，  
新华网

古今中外，凡成就事业、对人类有作为的无一不是脚踏实地、艰苦攀登的结果。

——钱三强

青年朋友，你现在遇到问题了吗？你是否在困惑、迷茫中消耗了自己的青春？相比一年前，你的这一年是进步了，还是在原地踏步？你现在是否感到找工作的紧迫感与压力？你是否对这种状况有一个清晰的认识？你是否对自己的未来设有目标？在人生的旅途中，职业是幸福生活的源泉。职业对你来讲并不陌生，小时候你就知道父母需要工作，他们是工人、农民、教师或医生……你一定记得，在小学的作文中，你写下了你的理想是成为科学家、人民教师、演员、画家等。其实这就是职业，你从小就有关于职业意向的构想。今天，让我们一起去了解一下职业，畅想一下未来。

## 学习单元一 不识庐山真面目，只缘身在此山中 ——职业认知导论



### 案例

#### 一个即将毕业的学生的职业困惑

资料简介：小敏，应届毕业生，专业是生物工程。

小敏的陈述：我认为自己是个很细腻的女孩子，比较感性，性格有点内向，喜欢

独自做一件事情；业余时间很喜欢读书、写东西，多以散文、随笔之类为主。所以觉得我不太适合做与人打交道的工作，因为改变性格应该是一件很棘手的事。通过一些职业兴趣测试和对自我的了解，我觉得文案、编辑、翻译等类型的工作挺适合我，因为这种类型的工作大部分都是个人独自进行的，而且具有创造性。我希望自己从事的工作每天都能给自己带来新的认识和发现，所以想转向传媒行业。但是我没有科班出身的基础，说起来很没有底气。我认为自己的英语能力不差，而且一直抱有很大的兴趣，工作一年来没有停止过学习，口语发音不错，考过中级口译笔试。我是广东人，粤语、普通话、英语都算熟练。现在我又陷入找工作的漩涡，不知道怎么样才能走到想走的那条路上去，从哪里着手改变现状。

本来想好好地做 Web 前端工程师，然后就把这方面学好了就行，但有人跟我说“女生不要去接触程序”。可是现在又对网站编辑感兴趣，但又不知道做网站编辑以后可以往哪个方向发展，我不知道该怎样进行职业规划。我觉得自己本来就学得挺乱的，现在又要学习分析用户心理、用户体验，这样一来学的东西更乱了，而且以前学的完全用不上，也不知道怎么去做好，好迷茫。我更适合做什么呢？我想更好地提高自己，考研什么的都可以，但是我又不知道考什么专业（高中的时候物理学得特别好，大学毕业的时候还想着考研考电子专业呢，但是最终还是放弃了）。

## 知识直通车 1 职业的基本概念

### 一、职业的概念

职业是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果。在现实生活中，人们总是要在一定的工作岗位实现就业，但人们对“职业”一词却有着不同的理解。有人认为职业就是“工作”，如医生、教师、法官等；有人认为职业是一种“生活来源”；有人认为职业是一种等级身份。

“职业”一词是由“职”与“业”二字组成的。“职”：社会职责、天职、权利与义务等；“业”：从事业务、事业、事情、独特性工作。“职业”是个人与社会互动的范畴。所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映；也是一个人的权利、义务、权力、职责，从而是一个人社会地位的一般性表征。

从社会的角度来看，职业是劳动者获得的社会角色；从国家的角度来看，每一种职业都是一个具体的社会分工；从个人的角度来看，职业则是劳动者“扮演”的社会角色，他因此而为社会承担一定的责任和义务，并获得相应的报酬。

职业在社会生活中，主要体现三方面：一是职业职责，即每一种职业都包含一

定的社会责任，必须承担一定的社会任务，为社会做出应有的贡献；二是职业权利，即每一个从业人员都有一定的职业业务权利，也就是说，只有从事这种职业的人才具有这种权利，而在此职业之外的人不具有这种权利；三是职业利益，即每个从业人员都能从职业工作中取得工资、奖金、荣誉等利益，从而使个人获得心理平衡，达到“乐业”的境界。任何一种职业都是职业职责、职业权利和职业利益的统一体。

## 知识拓展

职业的特性如下：

1. 社会性。职业是为社会所需要的，是劳动者进行的社会生产劳动。每一种职业都体现了社会分工的细化以及社会生产和社会进步的积极作用。
2. 连续性。职业是社会发展过程中需要将一些劳动者相对稳定地固定在社会分工体系的某岗位之上，并使其专门从事某项工作的时候才产生的。
3. 技术性。人们在社会生活中无论从事何种职业，都需要掌握或具备该职业所需要的知识和技术，而且有些职业必须经过较长时间的专门知识学习或技术培训才能胜任。
4. 经济性。人们从事某种职业很重要的一个目的就是谋生，通过自己的劳动，换取相应的劳动报酬，并以此作为维持、丰富生活的主要收入来源。
5. 规范性。任何一个职业岗位都有相应的职业要求，承担岗位工作的人在从事职业活动时必须符合国家法律的要求，讲究职业道德，遵守各种操作规则及办事章程。

## 小贴士

干活——受累遭罪，养家糊口。  
工作——上班挣钱，安全保障。  
职业——社会地位，专业技能。  
事业——社会贡献，人生价值。

## 二、职业的分类

我国古代就曾对封建社会初期的社会职业进行分类。现在人们常说的“三百六十行”，源于近代徐柯的《清稗类钞·农商类》，此书中写道：“就其分工而约计之，曰三十六行，倍之，则为七十二行，十之，则为三百六十行。”这其实就是对职业的分类。

我国第一部《中华人民共和国职业分类大典》颁布于1999年，2015年进行修订。为全面、客观、准确地反映当前社会职业发展实际状况，2022年人社部公示了第二次全面修订后的《中华人民共和国职业分类大典（2022年版）》。此次修订对部分原有职业信息描述进行了更新，并取消了已消亡的部分职业，反映了数字经济发展的需要，顺应了碳达峰碳中和的趋势，契合了创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，满足了人民美好生活的需要。新版大典包括大类8个、中类79个、小类449个、职业数达1639个。与2015版大典相比增加了4个中类，15个小类，新增168个职业，取消10个职业，净增158个职业。



表 1-1 职业分类（2015 版）

| 类别                                   | 种类 | 小类  | 细类   |
|--------------------------------------|----|-----|------|
| 第一大类<br>党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人 | 6  | 16  | 25   |
| 第二大类<br>专业技术人员                       | 11 | 125 | 492  |
| 第三大类<br>办事人员和有关人员                    | 4  | 12  | 36   |
| 第四大类<br>社会生产服务和生活服务人员                | 15 | 96  | 356  |
| 第五大类<br>农、林、牧、渔、水利业生产及辅助人员           | 6  | 24  | 54   |
| 第六大类<br>生产制造及有关人员                    | 32 | 172 | 671  |
| 第七大类<br>军人                           | 4  | 4   | 4    |
| 第八大类<br>不便分类的其他从业人员                  | 1  | 1   | 1    |
| 总计                                   | 79 | 450 | 1639 |

#### 新兴职业

#### 小贴士

2021 年 3 月 18 日，人力资源社会保障部会同国家市场监督管理总局、国家统计局向社会正式发布了集成电路工程技术人员、企业合规师、公司金融顾问、易货师、二手车经纪人、汽车救援员、调饮师、食品安全管理师、服务机器人应用技术员、电子数据取证分析师、职业培训师、密码技术应用员、建筑幕墙设计师、碳排放管理员、管廊运维员、酒体设计师、智能硬件装调员、工业视觉系统运维员等 18 个新职业信息。这是《中华人民共和国职业分类大典（2015 年版）》颁布以来发布的第四批新职业。

### 三、职业的变化

小职业折射大时代。职业变迁是社会发展的必然，也是科技进步、人们生活水平不断提高的见证。随着互联网服务行业种类的细分化，剥虾师、陪跑师、遛狗师、旅游体验师、宠物美容师等新兴职业走进人们的视线，而铅字工、寻呼台传呼员、粮油票证管理员等职业则淡出人们的视野。职业的变化有以下特点。

（1）互联网引领职业新变化。职业变迁更大的意义或者说启示在于一种求新求变的意识。随着互联网经济的发展，新兴职业多数具有明显的互联网属性。快递员、网约车司机、在线客服、数据分析师、传媒策划师、游戏动漫设计师、酒店试睡员等正是

在互联网的带动下出现的。随着人工智能、云计算和大数据等高新技术产业成为新的经济增长点，人工智能、云计算、大数据技术工程师也成为炙手可热的新职业。

(2) 博弈中变化的传统职业。第一产业、第二产业在朝着机械化、自动化、智能化的方向发展，一些曾经靠体力完成的劳动和工作，现在借助工具、机器可以完成得更好更高效，所以诸如铁路扳道工、铅字工等职业消失了。在分享经济模式下，大量人力、厂房、设备、资金等闲置生产力被激活，老手艺迎来“又一春”，传统职业获得新发展。例如，共享单车的投放和发展，不但救活了一些本不景气的自行车生产企业，而且使得不少自行车修理工重拾岗位；不但带动了新的就业，而且使传统职业“焕发新生”。传统职业是否会受到冲击甚至是逐渐消亡？关键要看有没有填补空白或者发明创造的意识，有没有从公众需求出发的思维。

(3) 职业变化带来新挑战。职业的消失、细化、新生，是时代发展的必然。对劳动者而言，要跟上时代脚步，就要居安思危，努力学习新知识、掌握新技能。就全社会而言，要迎接、顺应这种时代的发展变化，鼓励、珍视创造性劳动，培养、储备更多创新型人才、复合型人才。

(4) 创新创业成为职业发展新亮点。党的二十大报告明确提出：“完善促进创业带动就业的保障制度，支持和规范发展新就业形态。”在政策指引下，新的创业、就业形式不断涌现。据统计，截至 2021 年底，我国灵活就业人员规模约为 2 亿，我国共享经济市场交易规模约为 36881 亿元，同比增长约 9.2%。自 2015 年党中央、国务院全面实施大众创业、万众创新政策以来，创新创业融入经济社会发展的各领域各环节，就业容纳能力强、创业带动就业特征明显。2021 年 10 月 12 日，国务院办公厅印发《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》（国办发〔2021〕35 号），促进大学生坚持创新引领创业、创业带动就业。近年来，大学生尤其是职业院校毕业生创业比例不断提升。国家“双创”政策的落地、高校创新创业教育的开展、“互联网+”创新创业大赛平台的支持等为毕业生激发自身潜力，树立正确的职业发展方向起到积极推动作用。

## 知识直通车 2 职业的重要意义

在我们身边，大多数人对职业意义的理解很肤浅，要么从来没有思考过工作是为了什么，要么认为工作只是为了赚钱养家，被逼无奈而已。他们总是哀叹工资不高，生活悲惨，整天怨天尤人。社会上总有一些人浑浑噩噩地度过终生，碌碌无为。那么职业的意义究竟是什么呢？



职业生涯规划很重要

## 一、职业对社会的意义

俗话说“天下兴亡，匹夫有责”，个人在社会中的角色对促进社会持续发展具有重要意义。人力资源是经济活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要的资源。而人力资源的作用要通过职业这个中介来发挥作用。职业的本质是劳动力与生产资料的有机结合，它体现着人与人之间的社会关系。人们的职业劳动在满足个人需要的同时，也为社会创造了财富。职业劳动生产出的物质财富和精神财富，构成了社会发展的基础。

首先，职业是社会存在的基础。人们的职业生活表现在必须通过参加社会活动来获取生存必需的生活资料。社会存在需要物质资料与精神资料的综合，并通过人的活动来立足。职业以其现实性、社会性凝聚着众多的人力资源，创造了千千万万的财富。房屋、机器、工具、服务等构成社会的元素都是通过各种职业实现的。

其次，职业是促进社会发展的动力。技术工人不断改进生产工艺提高劳动生产率，高科技人才研发新的技术创造着新的科技和事物，信息技术人才通过深入研究开发出新的电子产品。各行各业的人才在本职工作上不断努力，最终促进了社会的发展。

社会像一个封闭的链条，无头无尾，一环扣一环。每种职业都是其中的一环，缺一不可。三百六十行，行行相连，息息相关。个人的职业劳动为社会、为他人做出了贡献，同时也享受到他人的职业劳动成果。职业既是为自己谋生，又是为社会做奉献、为人民服务的岗位。人承担社会义务，主要在职业中体现。就业机会，是承担社会义务的必要条件，是个人为社会做贡献的基本途径。

### 小贴士

#### 职业，我因你而美丽

美丽的引思：  
职业赋予时间更多的意义。  
职业赋予我们一个全新而重要的社会角色。  
职业可以满足我们重要的生活需求。

## 二、职业对个人的意义

职业关系着个人一生的发展，关系着个人的理想与目标。当我们第一次与一个人相见时，首先问的是他的职业；在日常生活的聊天中，工作也是我们最经常提及的话题。因而，工作与个人息息相关、相互依存。

### （一）职业是谋生的手段

人们谋职，首先是为了谋生，在商品社会中，就是要挣钱，这点应当肯定，谋生是人的最基本的需要。职业活动几乎贯穿人一生的全过程，人们在生命的早期阶段接受教育与培训，为的是做职业准备。在商品交换中，钱可以买到人的衣、食、住、行所必需的物质或条件，从这个角度说，钱就是食品、钱就是服装、钱就是住房、钱就



是交通工具。而钱的获取要靠劳动、靠正当的职业。这一切的获得都需要以职业为媒介，通过自己的劳动获取。获取劳动报酬是人生存的最基本的需要，这是维持个人生存与发展的必要手段，是维系家庭生活的重要条件。

如果你是一名作家，就可以靠写文章、写书来获取尊重与报酬；如果你是一位农民，就可以自给自足或卖粮食作物养活自己；如果你是一名公务员，就可以凭借自己工作获得的工资购买生活必需品；如果你是一名个体户，那么就能通过自己的买卖赚取其他物质的满足……

虽然社会不断发展，人们对于生活品质的追求越来越高，但职业是永恒的概念。它是获得其他一切的基础，因为它是正当的生财之道。通过职业中诚实的劳动获取报酬是社会公正给予你的劳动所得，它可以是工资、奖金、加班费、劳务费等。正是这些劳动所得才能满足个人及家庭的各种消费支出。

## （二）职业为个人发展自我个性、实现自我价值提供了空间

马克思在《青年在职业选择时的考虑》中说：“在选择职业时，我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。”人都想生活得有意义、有价值。人生的价值有两个指标，一是自我价值，一是社会价值。就社会价值而言，职业是社会价值的体现。求职挣钱谋生是基础，但人生仅仅为挣钱是不行的。人，除了生存之外还应有所追求，或在事业上做出成绩，或对社会有所贡献。社会价值的评判标准就是对社会的贡献，本本分分做好工作，按时完成工作任务，遵守职业道德就是对社会贡献的具体表现。

就自我价值而言，职业是个人价值的媒介。孟子《尽心上》中写道：“行之而不著焉，习矣而不察焉，终身由之而不知其道者，众也。”职业，既是生存的需要，又是人生的载体。人生，可以称为职业人生。职业是个人发挥才能和获得发展的条件，是创造人生价值的舞台。职业对个人的意义体现在：以既有的成就为基础，确立人生的方向，提供奋斗的策略；突破生活的条条框框，塑造清新充实的自我；准确评价个人特点和强项，评估个人目标和现状的差距；准确定位职业方向；重新认识自身的价值并使其增值；发现新的职业机遇；将个人、事业与家庭联系起来。青年大学生在职业选择时要

把职业当做一种信仰，坚定党的领导，职业选择时不忘初心，奋发有为。比如，钱学森的归国之路坎坷且艰难，但他说：“我的事业在中国，我的成就在中国，我的归宿在中国。”他毅然放弃美国的优厚待遇，回归祖国，在科研事业中为祖国做贡献；当代青年人的榜样，驻村第一书记黄文秀，有担当、敢奉献，在脱贫攻坚战中贡献力量。



## · 思政课堂 ·

职业价值观是个人职业价值观的直接反映。职业价值观是个人对某一职业的价值判断，是大学生职业人生的方向标，它的确定对个人、对社会都至关重要。职业价值观决定了人们的职业期望，影响着人们对职业方向和职业目标的选择，决定着人们就业后的工作态度和劳动绩效水平，从而决定了人们的职业发展情况。

## 小贴士

## 砌墙工人的命运

三个工人在砌一堵墙。有人过来问：“你们在干什么？”第一个人没好气地说：“没看见吗？砌墙。”第二个人抬头笑了笑，说：“我们在盖一幢高楼。”第三个人边干边哼着歌曲，他的笑容很灿烂：“我们正在建设一个新城市。”10年后，第一个人在另一个工地上砌墙；第二个人坐在办公室中画图纸，成为了一名工程师；第三个人呢，则成为了前两个人的老板。

启示：树立明确的职业目标，眼前的平凡工作其实正是大事业的开始。

## 知识直通车 3 职业选择

当我们步入职场，接纳我们的用人单位肯定不止一个，并且我们也有自己的个人兴趣，但最后我们只能选择一个工作，而选择得合适与否，又直接关系到我们个人才能的施展、对社会贡献的大小、个人职业理想的实现等一系列问题。什么样的选择决定什么样的生活。今天的生活是由三年前我们的选择决定的，而我们今天的选择将决定我们三年后的生活。我们要选择接触最新的信息，了解最新的趋势，从而更好地创造自己的将来。



职业选择

## 一、职业与专业

或许我们经常听到许多人在感慨自己所从事的工作与当初大学学的专业一点关系都没有，其实不然，职业与专业存在息息相关的联系。一方面，一个好的对口的专业能极大地调动一个人的学习兴趣，同时专业在极大程度上影响着择业的决策过程，在一定程度上也影响着一个人的职业生涯。另一方面，择业过程的变迁和社会职业的发展又从一定程度上反馈于大学生专业的选择和高校专业的设置。

我们的观念中对职业与专业有两种不恰当的观点：一是认为专业不重要，只要综



合能力强，什么专业都可以成功。学中文的不仅可以成为记者或作家，还可以做管理、营销等工作。即所谓的条条道路通罗马，成功道路千万条。其实不然，当我们从事其他专业的职业时，我们要花费更多的时间和精力去取得成功。此外，我们的专业知识潜移默化地影响着我们的工作，这是不能摆脱的，也是不能回避的。一般来说，在我们毕业时，绝大多数人是寻求与专业相关的职业的，比如学中文的可以做行政，学外语的可以做外贸，学土木的可以做建筑等。随着经验的积累，在对其他行业有所了解后，我们才去做其他工作。再则，社会上很多职业是与专业密切相关的，如生物科技、电子开发、勘探等都需要专业出身的人员。二是认为只要选择了好专业，就要从一而终。当今社会也有一些人仅局限于自己专业对口的职业，不能以开阔的视野看待职业发展，将自己局限于狭窄的发展领域。工作有许多，适合自己的很少，所学专业并不能决定人一生的发展。所以我们既不能因为所学专业是热门而沾沾自喜，又不能因专业前景不好而垂头丧气，要以开阔的眼光看世界。无论是在熟悉的领域内深耕、充分发挥自己的一技之长，还是跳出专业局限、另辟蹊径，都要靠自己的努力实现人生理想。

对于职业与专业的关系，可以从以下几个方面去分析：首先，当专业和职业相交时，专业的部分只能作为职业技术要求的某个部分，专业的其他部分并不适合职业的技能需求，也就是专业可选择多种职业，同时，职业要求多种专业技能。其次，当专业与职业分离时，个人所学的专业与其未来的职业发展方向基本无关。再次，当专业包含职业时，是在专业的基础上发展职业的。最后，当专业包含于职业时，表现为专业与职业高度相符，其专业应用于职业的范围较狭窄，同时职业发展依赖于该专业知识，两者之间存在特定的相互依附关系，任何一方的不足都会导致对方的存在和发展。因此，职业与专业存在密切联系，我们在做职业规划时要考虑专业的特点，在选择专业时要思考未来职业的发展路径。

### 想一想

一个大学中文专业毕业的女孩，热爱文学，有着希望从事编辑、记者的职业梦想，但残酷的现实生活使她觉得自己距离这个梦想是如此遥远。由于没有实际工作经验，找到一份正式媒体的从业工作几乎不可能，为了生活，只能在一家企业里从事网站更新的简单劳动。在这个职位上，她的工作很简单，主要就是复制、粘贴之类的简单重复，但工作量既大又长，休息时间还经常要被占用。而且，岗位的收入水平还很低，她不清楚自己应该做出怎样的抉择，内心很是苦闷和困惑。如果你，你该怎么办？

## 二、职业选择的依据

### （一）人—职匹配

人—职匹配是指将个人的主观条件（如个性心理、知识、技能、经验等）与打算从事的职业的岗位要求相比较，帮助个人寻找与其个人条件较为一致的职业，即“人的

信息与职业信息之间的匹配”。

在我们选择职业岗位时，总会表现为对某种职业有兴趣，对另一种职业兴趣不大，这是正常的、客观的。每个人都有自己的职业兴趣，这是由个人的心理品质和职业的客观条件决定的。实现职业选择的最大化就是职业与个人的平衡和优化。根据美国波士顿大学的帕尔森教授提出的职业与人匹配理论，我们将其具体化为选择职业时应注意的以下两个条件。

（1）应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征。

（2）应清楚地了解职业选择成功的条件、所需知识，在不同职业工作岗位上所占有的优势、不利和补偿、机会和前途。

## （二）职业性向的选择

美国心理学教授约翰·霍兰德认为，职业性向包括价值观、动机和需要等，是决定一个人职业选择的重要因素。测试并了解自己的职业性向是职业选择的关键一步。个人职业性向可划分为实际型、调研型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种。同时，职业类型也相应应有上述六种类型，如图 1-1 所示。

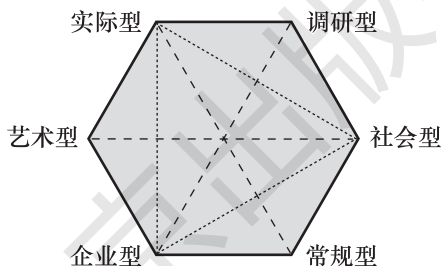


图 1-1

（1）实际型。偏好规范、有序、清楚、明确的活动，顺从、高效、实际、缺乏想象力、缺乏灵活性，从事那些包含着体力活动并且需要一定的技巧、力量和协调性的职业。这些职业的例子有：森林工人、耕作工人以及农场主等。

（2）调研型。偏好需要思考、组织和理解的活动，具有分析、创造、好奇、独立的特点，从事那些包含着较多认知活动（思考、组织、理解等）的职业，而不是那些主要以感知活动（感觉、反应或人际沟通以及情感等）为主要内容的职业。这类职业的例子有：天文学家、生物学家、化学家以及大学教授等。

（3）社会型。偏好能够帮助和提高别人的活动，沟通、友好、合作、理解，从事那些包含着大量人际交往内容的职业，而不是那些包含着大量智力活动或体力活动的职业。这种职业的例子有：诊所的心理医生、外交工作者以及社会工作者等。

（4）常规型。偏好技能、力量、协调性的体力活动，害羞、真诚、持久、稳定、顺从、实际，从事那些包含着大量结构性的且规则较为固定的活动的职业，在这些职业中，雇员个人的需要往往要服从于组织的需要。这类职业的例子有：会计以及银行职



员等。

(5) 企业型。偏好能够影响他人和获得权力的活动，自信、进取、精力充沛、盛气凌人。具有这种性向的人会被吸引去从事那些包含着大量以影响他人为目的的语言活动的职业。这类职业的例子有：管理人员、律师以及公共关系管理者等。

(6) 艺术型。偏好需要创造性表达且无规则可循的活动，富于想象力、无序、理想主义、情绪化、不实际，从事那些包含着大量自我表现、艺术创造、情感表达以及个性化活动的职业。这类职业的例子有：艺术家、广告制作者以及音乐家等。

#### 职业选择的策略

#### 小贴士

(1) 探索性策略。

在职业选择中不一定要一锤定音或从一而终。

(2) 重点把握策略。

对职业进行探索，不是盲目的，而是有重点的。选择工作时要把握两个维度：一是以专业为重点，二是以工作为重点。

### 三、职业选择的原则

#### (一) 符合社会需要的原则

马克思曾经说过：“如果一个人只为自己劳动，他也许能够成为著名的学者、伟大的哲人、卓越的诗人，然而他永远不能成为完美的、真正伟大的人物……”一个人在选择职业岗位时，应把社会需要作为出发点和归宿，以社会对自己的要求为准绳，去观察、认识问题，进而决定自己的职业岗位。虽然大学生就业实行双向选择、自主择业，但自主择业是相对的、有条件的，并非可以不顾社会需要，一味地追求“自我设计”。社会的发展、科技的进步、经济繁荣的实现也都需要合格的大学生为之去奋斗。从另一方面看，社会是由人构成的，社会需要本质上就是人类的需要。在现实生活中，个人需要的内容无论多少、个人需要的结构无论怎样复杂，它总是受现实社会要求的制约。人们正是通过不同的职业活动，在满足社会需要的同时，也满足着个体的需要。社会的每一步发展，都是不同职业活动共同作用的结果。

#### (二) 发挥个人素质优势的原则

2016年4月26日，习近平在知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上的讲话中指出：人类是劳动创造的，社会是劳动创造的。劳动没有高低贵贱之分，任何一份职业都很光荣。广大劳动群众要立足本职岗位，诚实劳动。无论从事什么劳动，都要干一行、爱一行、钻一行。一个人在选择职业时，应综合考虑自己的素质情况，根据自身的特长和优势选择职业，以利于在职业岗位上顺利、出色地完成本职工作。发挥个人素质优势主要包括：一是发挥专业所长。大学生经过大学阶段的学习，不但具有了较



为扎实的基础知识，而且具有了一定的专业知识。因此，在选择职业时，要从所学专业特点出发，做到专业基本对口，这样就可以在职业岗位上发挥所长，大显身手。二是发挥能力所长。同一专业的同届毕业生，由于个人的情况不同，能力也有差异，根据不同的能力选择不同的职业岗位，是充分发挥个人素质优势的最佳方式。比如，有的人语言表达能力较强，适合搞教学、宣传工作；有的人设计能力较强，适合从事设计工作；有的人研究能力较强，适合搞科研；有的人组织能力较强，适合领导或管理工作；还有的人文字表达能力较强，适合从事文秘、编辑等工作。由此可见，根据自己的能力所长选择职业岗位，既是胜任工作的需要，又是发挥个人最大潜力、进行创造性劳动的需要。否则的话，事与愿违，功不成、业不就，就会贻误事业与前程。三是适当考虑性格特点。就性格本身来讲，并不能决定一个人的成才方向和成就的高低。同一性格的人，有的可能很有作为，有的则可能一事无成。性格相异的人也可能在同一领域、同一职业中成才。但是，在选择职业岗位时，适当考虑自己的性格特点，充分发挥性格所长也是十分必要的。比如在职业活动中，有的人是用理智去衡量一切并配合行动，这样的人就适合从事基础理论研究工作；有的人很有主见，并善于发现问题和解决问题，这样的人就较适合从事科学研究或领导工作。习近平总书记曾强调：无论时代条件如何变化，我们始终都要崇尚劳动、尊重劳动者，始终重视发挥工人阶级和广大劳动群众的主力军作用。

### （三）主动选择的原则

大学毕业生在职业选择中不能消极等待，而应主动出击，积极参与。这里所说的主动选择，主要包括以下三个方面：首先，主动参与职业岗位竞争。竞争机制的引入，冲击着各行各业，也冲击着人才就业市场。竞争使人们增加了紧迫感和危机感，也增加了责任感。从某种意义上说，职业岗位的竞争，就是靠才华、良好的素质去争得一份比较理想的职业。其次，主动地了解人才供求信息和规格要求。由于社会对大学生的要求在不断发生着变化，因此主动了解用人单位对人才规格的要求和需求信息，对有的放矢地选择职业岗位有着重要意义。最后，主动完善自己。大学生应根据社会需要，加强学习，主动提高、完善自己，以尽快适应新的工作岗位，从而真正做到习近平总书记勉励当代青年所说，同人民一起奋斗，青春才能亮丽；同人民一起前进，青春才能昂扬；同人民一起梦想，青春才能无悔。

### （四）分清主次的原则

在就业选择过程中，摆在毕业生面前的选择是多方面的，比如单位性质、工作地点、工作条件、生活待遇、使用意图、发展方向等，不可能每项都满足其心愿，重要的是在择业过程中权衡利弊，分清主次，做出抉择。切不可因一味求全、急功近利、好高骛远而失去良机。

### （五）着眼未来、面向未来的原则

毕业生在选择职业时，不能只看眼前实惠，不看企业发展前景；不能只看暂时困难，而不看企业的未来；不能只图生活安逸，而不顾事业的追求；等等。选择职业时，要站得高、看得远，放开视野，理清思路，把自己的命运紧紧地和祖国的命运联系在一起，找到自己的最佳位置，牢牢地把握好职业选择的主动权。

## 四、职业选择的步骤

（1）探索。即根据自己的常识、经验和能力，收集各种感兴趣的有关职业信息。

（2）成形。就是在上述基础上进行具体的定向，主要考虑所确定的职业生涯方向的价值、目的和能够获得的报偿等因素。

（3）选择。就是分析、考虑并初步选择、确定具体的职业目标。

（4）澄清。就是在初步选择的基础上，从多方面自我质疑，最终确定好具体的职业目标。

（5）就职。即按照既定职业目标实施，走上工作岗位。

（6）坚定或矫正。这里包含着两个层面的意思：一是如果所选择的职业目标是正确的，那就坚定地走下去，努力走出点名堂来；二是如果所选择的职业目标是部分不正确或完全错误的，那就适时部分地更正，或者重新选择更合适的正确的职业目标。

（7）总结提高。对也好、错也好，都得不断地自我总结，积累职场智慧，丰富精彩人生。

从某种意义上讲，选择职业就是选择人生，就是选择自己的未来。一个人生活的好坏、社会地位的高低以及对社会贡献的大小，在很大程度上是由其所从事的职业及其在职业岗位上的贡献所决定的。为什么有些人本该在事业上获得成功，却事与愿违，这并不完全是因为他们能力不够，而主要是因为他们选择了不适合发挥自身特长的职业。而那些事业有成的人，也并不一定比别人聪明，关键在于他们找到了适合自己的职业。合适的职业使他们的个人才能得到充分发挥，为他们带来了无限的创造机会，也带来了事业的成功。职业活动中的创造，体现了一个人一生中最主要的创造，人们在职业生活中体验到的幸福，含义最深刻、生命力最持久。所以说，职业选择是决定一个人的社会地位、经济收入乃至生活方式的重要因素。



从选择岛屿  
看职业类型



思考与讨论

1. 如何理解职业的含义？
2. 你知道的新职业类型有哪些？
3. 怎样理解职业是社会的基本元素？
4. 职业与专业有什么关系？
5. 你选择职业时考虑了哪些因素？

网站推介

职业规划网  
中国职业生涯网  
全国大学生创业服务网  
国家大学生就业服务平台

北京出版社



## 单元实训 树立职业志向

实训目的：培养学生树立职业志向的方法。

实训内容：人最终要从事某项职业，依靠自己的才智和勤奋的工作，创造精彩丰富的人生。志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起。“志不立，天下无可成之事。”立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就。

实训步骤：

（1）在制订生涯规划时，首先要确立职业志向，这是启动职业生涯规划的关键，也是职业生涯中最重要的一点。明晰职业志向的方法：

★当我老去的时候，我最希望人们怎样评价自己？

★我最希望在哪个领域里有所成就和建树？

★假如不需要考虑金钱和时间，我最想从事的工作是什么？

（2）回答以上三个问题之后，请写下你将来想要的生活方式，将来要拥有的成就，将来要从事的主要行业。

我理想的生活方式：\_\_\_\_\_。

我未来要创造的成就：\_\_\_\_\_。

我将来要从事的主要行业：\_\_\_\_\_。

设想你将来的职业名称：

① \_\_\_\_\_。

② \_\_\_\_\_。

③ \_\_\_\_\_。





生涯之学，即应变之学。

——金树人

如果我们选择一种能够对人类做最大贡献的职业，那么，我们就不会感到负担太重，因为这是为一切人而牺牲。

——马克思

男人们坚信自己的职业要比其他任何职业都重要，如若不然，他就无法坚持这个职业。

——尼采

职业生涯就像一场体育比赛，有初赛、复赛、决赛。初赛的时候大家都刚刚进入社会，大多数都是实力一般的人，这时候努力一点、认真一点，很快就能脱颖而出，于是有的人 20 多岁就做了经理，有的人迟些也终于赢得了初赛，30 多岁成了经理。然后是复赛，能参加复赛的都是赢得初赛的，每个人都有一些能耐，在聪明才智上都不相上下，这个时候再想要胜出就不那么容易了，单靠一点点努力和认真还不够，要有很强的坚忍精神，要懂得靠团队的气力，要懂得收服人心，要有长远的眼光……

## 学习单元二 扬起人生的风帆

### ——职业生涯和职业素养



#### 案例

#### 你的职业生涯“缺氧”了吗？

在生活中，人不可以缺氧，那些动植物也都不可以缺氧，否则就没有了生命力。那么，在职场里你“缺氧”了吗？何为职场“缺氧”，职场“缺氧”就是你在职场里觉得迷茫、空虚、焦躁、失去工作重心、精神不振、缺乏对事业的热情等。如今，职场“缺氧”已经成为一种普遍现象，那么如何顺利、有效地处理这些“缺氧”的现象已成为个人职业生涯成功的一个重要的转折点。

#### “觉得自己像干枯的井”

莎莎大学毕业后，就进了一家国有企业，在质量部做品质控制员，每天过的都是循规蹈矩的生活。她不甘心一直这样生活下去，就跳槽去了一家美资企业做小职员。刚开始进入公司时，她干劲十足，没多久，她就得到了老板的赏识，晋升为项目负责



人。这时的她更觉得自己的价值所在，所以工作更加努力，没多久便升职为销售经理。可是后来公司里招来了很多的硕士毕业生、博士毕业生，而自己只是一个大学本科生，面对着一个个硕士毕业生、博士毕业生，她越来越觉得自己说话没底气。虽然自己的职位和收入都在提升，可是她还是觉得现有的工作跟自己的运气有一定的关系。如果自己离开这家单位的话不一定能找到跟她现在一样的薪水和岗位的工作，她觉得自己就好像一口快要挖不出水的枯井，怀疑自己不一定什么时候就会以一个冠冕堂皇的理由被辞退。于是她想给自己“充电”，可是又不知道该去做哪些方面的“充电”；想离职，可是也不清楚自己该往哪走。此时的莎莎觉得很迷茫，不知道自己下一步该怎么办了。

启示：事实上，像莎莎这样的情况，在职场上很多，主要都是在工作三五年后出现的。由于现在社会发展较快，如果在工作前期没有系统的发展规划，工作了三五年之后，这群人的竞争力就会和同龄人拉开差距。如果他们不能认真地去审视自己，那么这群人在职场上很容易会出现焦虑、迷茫，会有种失重的感觉，很可能就从此一蹶不振，未来前景黯淡。要想摆脱这种状态，就要先清晰地了解一下自己在职场中的位置和身价，确定自己的中短期规划，有效地去不断“充电”，积累竞争力，这样在职场里才会纵向发展，越走越顺，才能让自己永远不会真正枯竭。“缺氧”现象的存在不仅与职业生涯观念缺乏有关，还与职业心态相联系。

## 知识直通车 1 职业生涯基本概念

人一生的职业历程，有着种种不同的可能：有的人从事这种职业，有的人从事那种职业；有的人一生变换多种职业，有的人终身位于一个岗位上；有的人不断追求、事业成功，有的人穷困潦倒、无所作为。职业生涯关系着人一生的发展，也关系着人生理想的实现。

### 一、职业生涯的定义

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。生涯不是一个静止的点，它是一个动态的历程；不只发生在人生的某个阶段，而是伴随人的一生。

职业生涯是一个人从首次参加工作开始的一生中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。这个过程可以是间断的，也可以是连续的，它包含一个人所有的工作、职业、职位的外在变更和工作态度、体验的内在变更。具体来讲，



什么是职业生涯



职业生涯是以心理开发、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，以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称职务的变动为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

职业生涯不仅是一个过程的定义，还是一个人生的定义。在人的一生中，你所从事的工作、所奋斗的成就决定着一个人的价值与意义。我们可以从两个方面理解职业生涯的内涵：一是内职业生涯，即指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。一个人刚步入职场的心态肯定与几年之后大不相同，为人随和、处事稳重、设计周全等这些都是职业生涯的内容。这些隐性的变化是一个人成长的具体体现。二是外职业生涯，指从事职业时的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。职务的升迁、职称的变化会随着事业的发展而变化，是一个人内职业生涯素质的成熟与人生前进的标志。

与职业生涯相关的概念还有职业生涯设计与职业生涯管理。职业生涯设计是指个人（在组织的指导下）根据职业环境的发展，对个人素质的发展、个人职业定位、职业道路选择、职业生涯发展进行的一系列安排。职业生涯管理是指个人（在组织的指导下）根据职业环境的变化，对自身职业生涯进行设计、履行、评估、反馈、控制的过程。它们都是站在未来组织的立场对职业生涯的认识。

### 小贴士

#### 职业生涯的点线面

1. 一个点。这个点指职业起步点，即职业生涯目标。
2. 一条线。这条线不是横线，而是一条代表时间的竖线。时间会让一个人的知识沉淀下来，越积越深、越积越厚。要想走好这条线，成为职场上的顶尖高手，必须要注意走好“三大步”：第一步是专业化；第二步是行业化；第三步是企业化。
3. 一个面。这个面，指的是除了你的核心价值之外，还必须要补充的一些东西，主要包括人际关系、沟通能力、学习能力、管理能力、执行能力等“软实力”，这样会让你更加充实。

## 二、职业生涯发展的路径

职业生涯发展是遵循相关的路径的，这为职业的发展提供了前进的方向，明晰了发展的道路。职业生涯发展路径可归纳为直线型、螺旋型、跳跃型和双重型四种路径。

### （一）直线型职业生涯发展路径

直线型职业生涯发展路径，即从业者一生只从事一种职业，不断学习和提高专业技能，积累经验和资历，只在这个职业的一系列职位中发展。如只从事教师职业，先后担任助教、讲师、副教授和教授。

## （二）螺旋型职业生涯发展路径

螺旋型职业生涯发展路径，即从业者在职业生涯发展中从事两种或两种以上的职业，不断学习和提高多种技能，培养灵活的就业能力，不断积累，提升人力资本，在不同职业甚至不同行业中寻求发展。如做外贸、信息收集后，做某网络公司策划总监，原有的市场经验和信息收集、分析的经验都为从事策划奠定了基础。

## （三）跳跃型职业生涯发展路径

跳跃型职业生涯发展路径，即从业者一生职业生涯中职务等级或职称等级不是依级晋升，而是越级晋升。出现越级晋升的原因通常有以下几种：第一，组织因规模扩大等原因，人员紧张，岗位出现空缺，任命于急需之时。例如，某公司需要开拓华东市场，在上海增设办事处，急需财务人员，但一时招不到合适的人，便从总部抽调一位刚参加工作的大学毕业生负责上海方面的财务管理。从职位等级上看，该毕业生从普通职员一跃成为部门经理。第二，为符合政策规定，破格提拔人员。第三，个人在学术、业务方面刻苦钻研，成果显著，脱颖而出，在职务选拔、职称评定时，破格晋职。

## （四）双重或多重型职业生涯发展路径

双重或多重型职业生涯发展路径有两个或多个可以相互跨越的职业生涯发展通道，员工可自行决定其职业生涯发展的方向。该路径的设计是让管理层级和技术等级在各个水平上有可以比价的报酬、责任及影响力。在行政职务阶梯上的提升意味着可以具有更多制定决策的权力，同时承担更多的责任；在业务（技术）能力阶梯上的提升意味着可以具有更强的独立性，同时拥有更多从事专业活动的资源。

### 小贴士

#### 职业生涯中的三个典型期

1. 新人期，度过“适应焦虑”很关键。
2. 倦怠期，学会排解职场“七年之痒”。
3. 离职期，是结束也是另一个起点。

## 知识直通车 2 职业生涯观

### 一、传统职业生涯观

传统职业生涯观将职业生涯理解为一种职业或者一个组织的有结构的属性。第一，认为职业生涯等于系列职位变化。例如，在法律这个行业中可以认为职业生涯是典型



的从业者所具有的一系列职位，如法专业的学生、法律专员、律师事务所的初级成员、律师事务所的高级成员、法官直到最终退休。第二，认为职业生涯等于进步或提升。职业生涯也可以被认为是在一个组织中升迁的路径，如销售代表、产品经理、区域市场经理、地区市场经理、中国市场总经理。第三，认为职业生涯等于稳定地从事某项工作。强调职业生涯必须具有专业化的特点，必须获得一个确定的职业或是达到某种社会地位才能构成一个人的职业生涯。例如，医师和律师就被认为是具有职业生涯，而文员和机械工就没有。“稳定的职业生涯观”，强调在某一职业领域或紧密相关的领域从事一种稳定的职业才算得上是职业生涯。在这种情景下，我们经常听到职业士兵或职业法官的说法。

## 二、现代职业生涯观

随着时代的发展，终身依附一个组织的固定职业不断削减，独立的、不依赖于任何组织的自由职业不断产生。现代职业生涯强调职业生涯的开放性。

首先，职业生涯是指与工作过程相关的整个人生历程。现代职业生涯观中，无边界职业生涯强调打破组织界限和组织内部职位界限的职业转换与职业流动；易变性职业生涯强调驾驭自己职业生涯的是自己而不是组织，个人在需要时可以随时重新创造其职业，可以在不同的产品领域、技术领域、组织和其他工作环境中出入自由。

其次，职业生涯涉及客观因素（环境的改变）和主观因素（价值观、目标的调整）。要充分了解一个人的职业生涯必须从主观和客观两方面进行考察，包括一个人职业生涯的主观内在特征——价值观念、态度、需要、动机、气质、能力、性格等，以及一个人职业生涯的客观外在特征——职业活动中的各种工作行为等。

最后，职业生涯呈现多样性和灵活性。依附于一个组织的固定职业是工业革命时代的产物。工业社会组织的特征是：相对较少的外部环境和内部组织结构的变化；可预期的活动序列；易于分割的流水线工作流程；易于分解的职能和责任范围。与此特征相适应，终身为一个组织工作，从事一个稳定的、全职的、长期的固定职业就成为那个时代完成各种生产活动的最为有效的方式。但是在当代社会，有相当一部分传统的固定职业正在被临时性工作、项目分包、专家咨询、交叉领域的合作团队或者自由职业者所代替。造成这种局面的原因是知识经济的出现和发展。在知识经济条件下，越来越多的工作包含了对知识的加工而不是对物质的处理。知识性和服务性职业所涉及的活动是很难像传统的工厂和办公室里的工作那样明确界定职责的。较之制造业，知识性和服务性职业可能更需要跨职能的团队活动，而不仅仅是流水线上的体力劳动。知识性和服务性职业比传统职业更有可能交由外部的顾问——成长于信息时代中的“新生代”人群完成。他们在知识广度、深度，能力范围，自我意识，思维领域等方面与上一辈人相比，可以说是占尽了优势，越来越不满足于在一个工作岗位终老，而是随

时准备寻找一个更好的发展机会。

## 故事分享

### 谈话方式——职业素质的门面

有一天，一个专门销售发电机的业务员接到了一个客户的投诉电话，客户在电话里生气地说：“你们公司的产品太差劲了，没用多久发电机就发烫，强烈要求退货！”该业务员赶紧说：“您不要着急，我马上亲自过来看看情况。”业务员来到该厂家实地了解情况之后，就向该老板说道：“老板，现在外面的温度是30℃吧？”老板说：“是啊！”业务员又问道：“发电机在使用中正常温度是36℃~38℃之间吧？”老板说：“是啊！”业务员接着问道：“30℃+36℃有66℃吧？”老板说：“是啊！”业务员紧接着问道：“我们把手放在66℃的物体上是不是会觉得烫手呢？”老板说：“是啊！”最后业务员问道：“那我们将手放在66℃的发电机上感觉有些烫手是不是正常情况呢？”老板说：“是啊！”“你看，老板你自己都说这是正常的，那还退什么货呢！”业务员说道。

启示：掌握并熟练地运用谈话的技巧，肯定会取得事半功倍的沟通效果。提升自身的谈话技巧，会更有利于自身业务能力的提升，能以更加良好的业务水平去服务客户，更加有效地拉近与客户的距离。

## 知识直通车 3 职业素养的养成

寓言故事：一天一个猎人带着猎狗去打猎。猎人一枪击中一只兔子的后腿，受伤的兔子开始拼命地奔跑。猎狗在猎人的指示下飞奔去追赶兔子。可是追着追着，兔子不见了，猎狗只好悻悻地回到猎人身边，猎人开始骂猎狗了：“你真没用，连一只受伤的兔子都追不到！”猎狗听了很不服气地回道：“我尽力而为了呀！”受伤的兔子跑回洞里，它的兄弟们都围过来惊讶地问它：“那只猎狗很凶呀！你又带了伤，怎么跑过它的？”受伤的兔子说：“它是尽力而为，我是全力以赴呀！它没追上我，最多挨一顿骂，而我若不全力地奔跑，我就没命了呀！”在工作中，你是想尽力而为还是全力以赴，这就涉及职业素质的问题。



## 职场哲学

1. 做人要大方、大气，不放弃！
2. 学会给别人机会。
3. 既靠天，也靠地，主要靠自己。
4. 名次和荣誉，就像天上的云，不能躺进去，躺进去就跌下来了。名次和荣誉其实是道美丽的风景，只能欣赏。

## 一、素质及职业素养

人的素质是指人在生活、工作及社会活动中所具备的自身条件。素质是人在先天禀赋的基础上通过环境和教育的影响而形成并发展起来的，包括心理素质、生理素质和社会文化素质，三方面内容共同构成人的整体素质。三者相互联系、相互作用、相互渗透。

对素质的这种理解，主要包括以下三方面的内容。

（1）素质首先是教化的结果。它是在先天素质的基础上，通过教育及社会环境影响逐步形成和发展起来的。

（2）素质是自身努力的结果。一个人的素质的高低，是通过自己的努力学习、实践，获得一定知识并把它变成自觉行为的结果。先天的因素只能算是基础，起决定性作用的还是教育和社会等环境的影响。

（3）素质是一种比较稳定的身心发展的基本品质。这种品质一旦形成，就相对比较稳定。

职业素养是指劳动者在生理和心理条件的基础上，通过专业（职业）教育（培训）、职业实践和自我完善等途径形成和发展起来的，是在职业活动中起重要作用的内在基本品质。由于职业是人生意义和价值的根本所在，职业生涯既是人生历程中的主体部分，又是最具价值的部分。因此，职业素养是素质的主体和核心，它囊括了素质的各个类型，只是侧重点不同而已。

简单地说，职业素养是劳动者对社会职业了解与适应能力的一种综合体现，其主要表现在职业兴趣、职业能力、职业个性及职业情况等方面。职业素养具有专业性、稳定性、内在性、整体性和发展性等特性。党的二十大报告中提出：“坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，引导广大人才爱党报国、敬业奉献、服务人民。”这为我们职业素养的养成指明了方向。职业素养主要由以下几方面构成。

## （一）思想政治素质

思想政治素质指人们在政治上的信念、世界观、价值观。思想政治素质是职业素



职业素养



质的灵魂，对其他素质起统率作用，规定着其他素质的性质和方向。党的十九大报告指出，为把我国建设成为富强、民主、文明、和谐、美丽的社会主义现代化强国而奋斗。习近平总书记在纪念五四运动 100 周年大会上号召：“新时代中国青年要珍惜这个时代、担负时代使命，在担当中历练，在尽责中成长。”作为大学生，要在这一理想信念的指导下，从现实出发，确立正确的职业理想和合理生涯规划。

## （二）职业道德素质

社会主义职业道德规范的具体要求是：诚实守信，爱岗敬业，服务群众，奉献社会。

党的二十大报告指出，实施公民道德建设工程，弘扬中华传统美德，加强家庭家教家风建设，加强和改进未成年人思想道德建设，推动明大德、守公德、严私德，提高人民道德水准和文明素养。

行业职业道德规范结合行业特点后，把职业道德基本规范变成了可操作的具体行为，使从业者感到亲切、真实，这有助于从业者对职业道德基本规范进行理解，有助于从业者在职业活动中去实践，有助于从业者以此为依据来规范自己的职业行为。

## （三）科学文化素质

科学文化素质是指人们对自然、社会、思维、科学知识等人类文化成果的认识和掌握的程度。它包括科学精神、求知欲望和创新意识。

科学文化素质不仅影响人的生活质量，还影响和改变着人的思想观念与价值标准。科学文化素质是职业素质的基础。如果不掌握一定的科学文化知识和合理的专业知识结构，就不可能拥有过硬的职业素质。

## （四）专业技能素质

专业知识素质是建立在科学文化知识基础之上的，与从事的职业密切相关的知识，必须通过专业学习和职业活动来获得。专业技能是在领会专业知识的基础上，经过专业学习过程中的实践训练和职业实践而逐步获得的。工匠精神作为中国共产党人在长期奋斗中形成的伟大精神，已被纳入中国共产党人精神谱系。习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上精辟概括了工匠精神的内涵：执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越。工匠精神是一种职业精神，同时又是职业道德、职业能力、职业品质的体现，是从业者的一种职业价值取向和行为表现。工匠须具备敬业、精益求精、专注、创新等方面不断突破自我等优良品质。

## （五）身心素质

身心素质是从事职业活动的重要条件，是成就事业的基础。人们常常提到的身心素质，由身体素质和心理素质两方面构成。身体素质是指人体各器官的机能状态和水平。心理素质是指人的个性心理品质的状态和水平。一个人想拥有良好的身心素质，毫无疑问必须要有健康的体魄和健全的心理。

职业素质是一个有机系统的整体。科学文化素质是基础,专业技能素质是本领,身心素质是本钱,思想政治、职业道德素质是灵魂、是保证。我们应该珍惜学校的学习生活,努力学习,积极参加各项有益的活动,不断提高自身的职业素质,为职业生涯的成功奠定基础。

### 小贴士

#### 职场寄语

1. 为什么不要自傲和自卑?你可以说自己是最好的,但不能说自己是全校最好的、全北京最好的、全国最好的、全世界最好的,所以不必自傲;同样,你可以说自己是班级最差的,但你能证明自己是全校最差的吗?能证明自己是全国最差的吗?所以不必自卑。
2. 这个世界上有很多天才,天才是用来欣赏的,不是用来攀比的。
3. 要每天多努力一些,比别人多努力一个小时。
4. 如果你要引人注目,就要使得自己成为一棵树,傲立于天地之间,而不是做一棵草。

## 二、职业意识

职业意识是职业素质构成的重要要件,是职业活动的基础和前提,对所从事的职业行为起支配和调控作用。职业意识既影响个人的就业和择业方向,又影响整个社会的就业状况。就其类别而言,可以体现为人们对自己从事的工作和任职角色看法的职业意识,也可以表现为人们对自己希望从事职业的择业意识。就其形成而言,职业意识可以是职业道德、职业操守、职业行为等职业要素的总和;也可以是约定俗成、师承父传的;还可以是用法律、法规、行业自律、规章制度、企业条文来体现的。同时,我们还要认识到,职业意识的形成不是突然的,而是经历了一个由幻想到现实、由模糊到清晰、由摇摆到稳定、由远至近的产生和发展过程。



#### · 思政课堂 ·

职业意识是作为职业人所具有的意识,即叫作主人翁精神。具体表现为:工作积极认真,有责任感,具有基本的职业道德。作为新时代的大学生必须增强无尊卑、贵在奉献的意识。学生奉献意识的强弱是决定学生工作稳定率的最关键因素。因此我们要进一步增强爱岗敬业精神,全面提高无私奉献意识。

作为未来职场的中流砥柱,大学生至少应具备四方面的职业意识修养,才能更好地适应就业制度改革,在职场中抢占先机,取得优势。

(1) 敬业乐业的奉献意识和满腔热忱的服务意识是职业意识的核心。“敬业乐群”“忠于职守”,是中华民族历来的传统,敬业是中国人的传统美德,也是新时代社

社会主义核心价值观的基本要求之一。从业者应把工作当修行，把通过工作提高心性、修炼灵魂，当成一生的信仰和追求。每一个职业人都要立足本职，不慕虚荣，每一份工作都值得珍惜，干一行爱一行，以寻找人生最大的快乐。

(2) 积极进取的竞争意识和开拓创新的改革意识是职业意识的内涵。时代在进步，社会在发展，新的知识不断出现。“工匠精神”强调执着、坚持、专注，强调把“匠心”融入生产的每个环节，既要职业有敬畏、对质量够精准，又要富有追求突破、追求革新的创新活力。以学习者的姿态、竞争者的斗志面对职业的挑战，不断进取、敢于挑战，最终实现自我的不断完善和工作上的不断进取。

(3) 诚实守信的做人意识和厉行节约的创业意识是职业意识的基础。古人曰：人无信不立。人而无信，不知其可。以诚信立本、立人才能做好工作，才能取信于他人，获得支持。此外，我们还要杜绝社会上贪污腐败等不良因素的影响，勤劳致富，恪守、自律才能积累财富，使职业获得长远发展。

(4) 和谐相容的协作意识和耳聪目明的信息意识是职业意识的综合表现。团队与社会、整体是统一的，但有时又是矛盾的、对立的，所以要正确处理与社会、整体之间的关系，培养在遵守法律、法规、服从社会利益和整体利益的前提下应该具备的职业意识。一个企业就是一个独立的社会经营团队，是由所有员工组成的一个利益共同体，它既由所有员工来维护、创造，又给每个人带来了经济利益与精神生活，因此我们要维护团队的声誉和利益，不说诋毁团队的话，不做损害团队的事。

### 小贴士

#### 高职教育职业素质培养的关键要素思考

1. 职业素质教育与专业技能教育融为一体。
2. 构建“课程系统化+活动项目化+评价多元化”体系。

## 三、职业素质的培养

从1985年颁布的《中共中央关于教育体制改革的决定》中提出发展职业教育，到如今“十四五”增加职业学校数量以及师资，进一步提升职业技术学校教学地位，重视职业技术人才，职业教育不再是低人一等的那一轨，而是并列存在的一条上升通道。

2019年1月，国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》指出：“加强党对教育事业的全面领导，指导职业院校上好思政理论课，使各类课程与思政理论课同向而行，努力实现职业技能和职业精神培养高度融合。”高职院校的主要工作是为社会培育应用型技术人才，兼备专业的知识技能与良好的职业素养。职业素养的培养要构建社会、学校和个人“三位一体”的培养体系。

个人职业素养的提升、职业素质的培养是踏入职场的必然步骤。职业素质培养的途径如下。

(1) 在日常学习生活中培养职业理想。人的素质能在日常生活习惯中得以展现和流



露，习惯也是个人素质的真实写照。“道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成。”这是永恒的道理。

(2) 在专业学习和实习中培养职业兴趣。这是一个职业素质锻炼的平台，为在校大学生提高专业素质及其他素质提供了良好的实践机会。我们要把握好这样的机会，不要害羞，不要胆怯，不要怕丢面子，在训练中要做到“胆大、心细、脸皮厚”。

(3) 在社会实践中体验和改进职业价值观。大学生可以利用好每个假期去社会实践，无论是否从事与专业相关的工作，都是很好的培养职业素质的机会。只要树立“职业神圣”的观念，你就会从你从事的每项工作中得到自己想要的职业素质并加以培养。同时，你也能从实践中改进自己错误的职业素质理念，不断地完善自己、提高自己，使自己的职业素质不断得到升华。

从院校角度，将职业素养作为一项最重要的育人目标。开设职业素养课程，通过课堂讲授、案例分析、角色扮演、模拟教学等方法帮助学生认识、体验职业素养的重要性；开展多种实践活动，通过青年志愿者、演讲、技能竞赛等活动，培养学生的良好行为习惯和拼搏精神；教师言传身教，要求教师既要具备过硬的专业技术知识，又要具备较高的道德修养。

从社会角度构建支持体系。通过校企合作，引进现代企业文化，让学生提前接受现代企业文化的熏陶，适应企业的各项管理制度和规范。同时，加强就业市场和就业法规的建设，完善市场机制，为大学生就业提供公开、公正、公平的就业环境。



## 专家视角

### 职业生涯准备中应避免的五种心态

#### 一、我的目标就是要当总裁

很多人相信“不想当将军的士兵不是好士兵”这句话。其实在现实生活中，将军的职位毕竟是少数，如果大家的目标都是想到最高层，那么，这种主观愿望就会与客观现实产生差距，难免会使人在执行计划时遭遇许多挫折，打击自信心。

#### 二、成功主要看运气

有很多人都觉得成功主要是有好的机会，所以他们总是被动地等待命运的安排，而不去主动地计划、经营自己的生活。实际上，这种错误的想法只会使他们守株待兔，一无所获。

#### 三、只有加班才能得到赏识

有些大学生在工作之前总觉得，工作时间越长，就越能显示出自己的勤奋。其实，工作效率和工作业绩才是最重要的。如果一个人整天忙忙碌碌但不出成果，这只能说明这个人不是一个有效率的工作者。

#### 四、无论事情大小都努力去做

有些人一旦工作了，整天总说自己忙，老是有干不完的事。其实，这主要是由于事无巨细，浪费了很多时间和精力。大学生在就业之后，应该把要做的事做好计划，分清轻重缓急，抓住主要矛盾，不要眉毛胡子一把抓。

#### 五、这山望着那山高

这是广大大学生在找工作中常有的一种心态。刚找到一份工作，总是觉得别人的工作更理想，于是便产生“跳槽”的想法。没有想到自己在新的工作岗位要建立新的人际关系，面对新的矛盾和挑战。其实不管从事什么工作都是不容易的，只要用心，在每一份工作中都能收获很多东西。

### 知识直通车 4 职业心态的调整



#### 故事分享

徒弟问师傅：“一碗米有多少钱的价值？”师傅说：“这太难说了，看在谁手里。要是在一个家庭主妇手里，她加点水蒸一蒸，半个钟头后几碗米饭出来了，一家人够吃一顿，就是一顿饭的价值。要是在小商人手里，他把米好好泡一泡，加一些红枣、花生或一些肉类并用粽叶包一下，五六个粽子一上市就是二三十块钱的价值。要是到一个更有头脑的大商人手里，把它适当地发酵、加温，很用心地酿造成一瓶美酒，有可能是一两百块钱的价值。所以一碗米到底有多少价值，要因人而异。”

从一碗米到一顿饭也好，到一瓶酒也好，其实，我们每个人最初的价值都是“一碗米”。随着时间的推移，人和人的价值观拉开了距离。发展的不同结果，在很大程度上取决于每个人对“一碗米”的加工程度。通常来说，加工的时间越短，离米的形态越近，价值就越低；加工的时间越长，离原来的形态越远，价值也就越大。因此，要提升个人的价值，就要善于加工自己，不断改变自己的价值空间。

#### 一、职业心理

在职场竞争异常激烈、工作岗位优胜劣汰的今天，大学生要走向社会成为“职业人”，要在成功与失败、荣誉与挫折的考验中保持平常心态，胜不骄傲，败不气馁；要在赞扬与指责中保持平静，做到宠辱不惊；要能够坚定信心，克服困难，为了实现理想，看准目标、不懈努力、开拓进取、大展宏图，就必须有健康的职业心理素质。





根据对职场人员的研究，其职业心理主要分为六种类型，他们分别具有各自的特征和适合从事的职业。

**现实人。**这类人习惯于寻求目标和创设目标。他们喜欢操纵工具、机器，与人和动物打交道，能适应客观自然和具有具体任务的环境。建议从事技能性的或者非技能性的劳动以及农业、工业和室外交谈等职业。

**社会人。**这类人习惯于选择那些要求利用人与人之间关系的技能和对人感兴趣的工作。他们适合要求理解他人行为、缓和他人行为的环境。建议从事社会工作、咨询、调解、教育和一些要求组织他人的职业。

**智慧人。**这类人习惯于选择那些利用智慧来运用字、词、符号和观念进行工作的生活环境。他们适合于要求具有抽象能力和创造能力的工作任务。建议从事科学研究、教书或者写作的职业。

**常规人。**这类人习惯于选择那些传统和社会承认的目标任务。他们适合于要求对许多信息进行系统和日常处理的环境。建议从事会计、各种机关工作和行政工作。

**事业人。**这类人习惯于选择那些有高度能量、高度热情和冒险性的工作，以及具有关键作用的工作。

大学生健康职业心理应具备以下标准：有理想和抱负，有良好的自我意识，有较强的主体意识，有较好的群体意识，有敢于竞争的精神，有较好的创新精神，有健全的认知能力，有健康的情感，有良好的意志，有较好的适应能力。



### 故事分享

中国“杂交水稻之父”“共和国勋章”获得者袁隆平曾回忆：“六岁那年，母亲带我到汉口郊区一家果园去游玩。从此，每到桃子成熟的季节，我记忆中那个美丽的果园便飘进我的心灵，满园郁郁葱葱，到处是芬芳的花草和一串串鲜艳的果实。我觉得那一切实在是太美丽了！美得我当时就想，将来我一定要去学农。”从1953年大学毕业到2021年5月逝世，袁隆平一生致力于杂交水稻技术的研究、应用与推广。他曾说：“我一直有两个梦，第一个梦是禾下乘凉梦，就是追求水稻的高产、更高产梦；第二个梦是杂交水稻覆盖全球梦，我始终都还在努力使我的梦想成真，也希望与你们共勉，来共同实现这两个梦想。”正如“人就像种子，要做一粒好种子”所印证的那样，一丝不苟、永不知足、生命不息就求索创新不止的职业精神和职业追求激励着他不断前进。

## 二、大学生面临的职业心理问题

理想与现实的差距、期望与实际的不平衡使毕业生产生了一系列走向社会的不适



应心理现象,职业选择的困惑、初入职场的不适应等给大学生造成了巨大困扰。职业选择面临的心理问题主要有以下几种。

(1)期望值过高。许多大学生都有一种“十年寒窗,一举成名”的心理,因此对择业的期望相当高。大学生大多希望到生活条件好、福利待遇高的大城市、大机关、大公司工作,而不愿到急需人才但条件艰苦的中小城市和基层小单位,过分地考虑择业的地域、职位的高低和单位的经济效益。

(2)角色错位。一些大学生过惯了校园生活,对父母和学校的依赖性很强,一旦独立面对社会、面对社会角色的客观要求、面对复杂的社会关系,常常产生逃避心理和抵触情绪,因此,很难找到理想的工作。

(3)急功近利心理。一些大学毕业生一心只想留在大城市、沿海发达地区等合资企业、外企业等待遇好、工资高的单位,为了功利不惜抛弃自己的专业和兴趣,但心理上难免会感到困惑。因为越是大城市、大机关或沿海发达地区,人才就越密集,竞争也越激烈,抛弃自己的专业优势去竞争,会使大学毕业生容易遭受挫折。

(4)“铁饭碗”情结。一些大学生受传统观念影响,固守着一次择业定终身的思维模式,希望一次择业就能抢占到生活的制高点,一劳永逸。其实在现代社会中,每个人都会有多次择业的机会,那种“从一而终”的传统择业观念不完全符合社会发展潮流,应该辩证全面地看待。

(5)同伴攀比心理。一些大学生在择业时不是从自身实际出发,而是与同学攀比,特别是看到与自己成绩、能力差不多的同学找到令人羡慕的工作、获得可观的收入时,觉得自己找不到理想职业,很没面子。为了获得心理上的平衡,将自己的择业目标设立过高,然而结果是高不成、低不就,便陷入苦恼之中。

### 三、走出心理误区

从就业地域上看,随着不少“新一线城市”人才引进政策的出台,其就业市场饱受青睐。此外,随着脱贫攻坚的“收官”、乡村振兴的推进,回乡就业也形成了新的吸引力,“留在北上广”不再是大多数毕业生的唯一选择。

引导大学生确定合理的就业目标。高校可以通过开设就业指导课程等引导大学生合理确定期望值,使职业目标更加切合实际,树立“先就业求立足,后择业图发展”的观念。先在社会上站稳脚跟,在竞争中掌握主动,然后再凭借自己的努力逐步实现个人理想;树立“三百六十行,行行出状元”的观念,引导大学生多元择业,把目光由原来的大机关、大公司、大企业转向那些有发展潜力的公司。

#### (一)用发展的观点看待求职就业

现在,用“谈就业色变”来形容大学生的就业心理不算夸张。出现这种现象的客观原因是“就业困难”的现实,但“哀莫大于心死”无疑是重要影响。改革开放以来,科技和生产力的发展极大地丰富了人们的日常生活,社会需求结构也随之发生改变。



不少过去热门的职业因为不能及时适应这种变化，处于即将被淘汰的境地，而许多新兴的职业出现，使得职业种类趋于多元化。作为在互联网时代成长的一代人，也通过互联网发展出了更多的新型商业模式和新职业，互联网的发展也给了当代年轻人更多的就业机会和更多的就业选择。多元、务实、多变，更加体现自我选择、个性化，是当代青年就业心态的主要特征。与此同时，我国持续优化创业环境，推进“双创”，全面落实创业扶持政策，为年轻人拥抱自己的天地提供了强有力的后盾。

## （二）以成长的眼光看待职业生涯

由于科学技术的不断发展和经济的不断变革，学校教育和生产实际脱节的现象还不同程度地存在，学生的知识面还比较窄，缺少实践锻炼，所学知识有待提高、丰富。此外，有报告显示，在当代大学生认为自我成长比待遇更值得重视。虽然就业焦虑依然存在，但大学生的择业观渐渐趋于理性务实、就业渠道日益多元化。过去担心“天之骄子”沦为“普通劳动力”，如今“从底层做起”得到很多人认同；过去强调体面和待遇，如今更看重个人兴趣和发展空间；过去注重早涝保收、稳定安逸，如今信奉“奋斗的人生最美”……这些就业观念的变化，反映出当代年轻人的朝气和拼劲。

## （三）正确面对求职择业挫折

大学生初次就业，难免遇到一些挫折，这是正常的，它不是导致情绪低落的直接原因。大学生对择业挫折所持的看法、解释、态度，才是引起情绪和行为反应的直接原因。有的大学生害怕陌生的就业环境和工作压力，怕失败，对挫折不理解；有的大学生在挫折面前以偏概全，过于片面化等，这些都是不合理的观念。大学生择业受挫后，要正视自己的能力与素质，保持乐观向上的心态，保持冷静、理智，树立自信心，找出挫折源头，努力寻求解决问题的办法和途径，积极采取行动，在能够充分发挥自己优势的领域去求职。

## （四）融合社会需要与个人价值

大学生自从开始了大学生活时就有了某种优越感，对未来充满美好的追求和向往，毕业时，对自己的能力评估过高，定位的就业期望值也过高，过高预估了现实的就业条件，容易产生或加重挫折感。就人才需求来看，不少国有企业还处于转换机制、调整结构的过程中，接纳毕业生的积极性不高，除生产第一线需要一定数量的技术工人外，一般的技术和管理人员趋于饱和。外资企业对人才起点要求较高，对刚毕业的大学生也有一定的壁垒。然而，股份企业、个体私营企业对人才的需求却很旺盛，急需高素质的大学生来促进企业的新一轮发展，这为毕业生的就业开辟了一个新的天地。因此，大学生的就业期望值应立足于现实的社会需要，抵制功利主义、享乐主义的影响，充分体现发展事业、服务社会、奉献社会的精神风貌，使自己的就业观和就业期望值做到自身条件与社会



从坐车习惯  
看职业生涯

现实一致、个人要求与社会需求一致。“铁饭碗”和“洋饭碗”吸引力下降，折射出中国社会在职业选择上更加开放和多元。

思考与讨论

1. 如何理解职业生涯的内涵？
2. 你对未来职业发展的路径有何想法？哪种发展路径更适合你？
3. 你认为哪些职业素质很重要？为什么？
4. 对于新时代背景下的大学生就业形势，你有什么看法？
5. 讨论：对大学生创业的看法。

网站推介

国家大学生就业服务平台  
中国大学生在线  
中国职业生涯网  
中国教育在线  
全国大学生创业服务网



## 单元实训 我的专业怎么样？

实训目的：培养学生对职业的自我认知能力。

实训内容：分析自己专业的特点。

实训步骤：

（1）通过问答形式使自己对所学专业有更深入的了解，并对大学的学业规划有更清晰的认知。

（2）对于本实训所提及的问题，你可通过学院网站、互联网搜索引擎等渠道查阅，也可采访系主任、专业老师、辅导员等。

表 2-1 我的专业情况表

|                 |  |
|-----------------|--|
| 专业名称            |  |
| 所属门类            |  |
| 设立时间            |  |
| 师资力量            |  |
| 你所学的专业全国排名前十的院校 |  |
| 你所学专业的培养目标      |  |
| 你所学的专业有哪些核心课程   |  |

续表

|                                                     |  |
|-----------------------------------------------------|--|
| <div>你所学专业的就业前景</div> <div>你所学专业领域有哪些核心期刊（3种）</div> |  |
| <div>你所学专业领域有哪些著名学者、专家</div>                        |  |





凡事预则立，不预则废。

——《礼记·中庸》

预，以未来最优为目的；

预，以需求与变化为依据；

预，使得现实行动具有目标性。

如果你想活得精彩，在人生大舞台上绽放耀眼的光芒，克服生活中的一个又一个插曲，一步一个脚印地迈向人生巅峰的话，一定要做好自己的职业生涯规划，不要给自己的人生设限，任何时候开始都不晚，关键是做好职业生涯规划，并付诸行动。

### 学习单元三 走好职业生涯的每一步 ——职业生涯的发展阶段



#### 案例

#### 职业生涯犹如“嫦娥”奔月

在“嫦娥一号”卫星飞向月球的38万公里漫长旅途中，需要经历发射、入轨、变轨、修正与制动等一系列高度复杂又充满风险的动作，才可顺利完成升空任务。而卫星发射升空的全过程恰好与个人的职业生涯发展过程十分相似。职业的发展也同样需要这样一个过程，这里，我们将“嫦娥”升空的步骤与各种案例相对照，帮助大家“调整”职业生涯中的方向。

##### 第一步 发射与入轨

案例：最初的职业定位

格蕾斯是计算机专业出身，看到学长学姐们严峻的就业形势，大四那年她到某职业规划机构进行了一次职业咨询。从她的测评报告以及与职业规划老师的谈话中，专家发现格蕾斯的职业类型并不适合干技术研发的工作。通过了解，专家还发现格蕾斯在大三时参加过很多社会实践，并且在市场营销方面很有兴趣。最后职业规划师帮助她找到一个较适合的切入点——销售职位，行业可以是她比较熟悉的计算机、网络市场。这个解决方案让格蕾斯非常满意。但是专家告诉格蕾斯，这只是一个最初的方向，而实际操作起来必须要接受简历设计、面试技巧方面的培训，才能更顺利地进入职场轨道。





## 第二步 变轨与奔月

案例：转行之后调整方向继续发展

现任某外企中国区市场经理的张立，最初毕业于国内一所著名高校的化工专业，毕业后入职一家颇有名气的生产化工原料产品的国企。在化工原料生产部门从最初的原料研发员、质量检查员，到后来的部门主管，一干就是六年。这六年他感觉工作枯燥和乏味，也不清楚自己未来的职业方向，他的事业似乎在前进，但是心却一步步在沉沦。

咨询了职业规划专家后，职业规划师从各个角度比较清晰、客观、科学地分析了他的职业、性格、气质风貌，发现张立是独立型的性格，外向型的工作风格，具有很强的冒险精神和创新能力，职业经理人的职位更适合张立今后的发展。

## 第三步 修正

案例：不断地修正自己

苏珊的职业目标是法律顾问，因为学法律的她希望可以学以致用。然而进入了一家世界 500 强企业后，却由于职位的限制，只能让苏珊到市场部任职。这让苏珊十分痛苦。咨询职业规划专家后，苏珊明白了，如果继续从事自己并不适合的销售工作，那即使是待在 500 强企业，自己的将来也是看不到希望的。虽然是同一家公司，但是岗位不同，所发展的方向也就不同。如果只是为了有一个好企业，而选择一份自己不适合的工作，那么将来的发展也会和自己的目标差之千里。最后，苏珊修正了自己的航行路线。

## 第四步 制动

案例：保持自己的最好状态

杨立伟是众所周知的航天英雄，他最荣耀的时刻定格在了太空。今后，他很难再有机会上太空飞船，很难再有新的突破。但他仍是中国载人飞船的第一人，他的功绩会载入史册，会被后世的人所尊敬，这也是他职业生涯最光辉的时刻。

每个人都有他的潜力，也有他的局限，在有限的条件下发挥最大的潜能，然后维持这种状态，就是职业发展的目标。从以上四个案例可以看出，每位职场人士都应该直面自己职业发展中存在的问题，积极寻求改变和突破。在和职业规划师一起制订了职业发展规划和实施计划后，除了克服困难、努力实施，还需要从发射开始就利用职业规划不断地调整方向，以发挥自身的最大价值。职场人士只有不断修正自己，时刻自省，把握方向，职业规划才可以发挥它最大的功效，发展之路才可以历久弥新。



## 知识直通车 1 关于职业锚的知识

美国著名的职业指导专家埃德加·H. 施恩 (Edgar. H. Schein) 关于个体差异模型的理论揭示：在一个人的职业变化中有很大的-致性，无论怎么变换职业类型，职业决策的某些内在原因是不会改变的，这就是个人的职业锚。在本单元中，将采用施恩的职业锚理论来解释个体的职业价值观倾向。

职业锚的概念最初产生于麻省理工学院的专门小组研究。个人的职业锚即个人的职业自我观，由三部分组成：(1) 自省的才干和能力（以各种工作情境中产生的实际成功为基础）；(2) 自省的动机和需要（以实际情境中的自我测试、自我诊断的机会，以及他人的反馈为基础）；(3) 自省的态度和价值观（以自我表现是否符合工作标准或相关理念为判断标准）。职业锚的定义比工作价值观或作业动机的典型概念更宽泛。

职业锚的类型有以下几类。

### 一、技术 / 职业能力的职业锚

具有这类职业锚倾向的人在做出职业选择和决策时，将主要关注点放在正在从事工作的实际技术内容或职能内容上。他们的自我意象与所处特定领域的能力间有密切关系，职业成长只是在此区域内才意味着持续的进步。虽然此类人群会在其技术或职业能力区内接受管理职责，但是他们对管理本身并不感兴趣。

### 二、管理能力的职业锚

具有这类职业锚倾向的人将管理本身作为最终目标，希望上升到全面管理的位置。他们具备升到总经理位置所必不可少的技能和能力，即分析能力、人际能力和感情能力。这种才干、技巧和-能力组合的概念是真正理解管理角色的关键，它们是角色成功的决定因素。它强调这些能力的组合，其某个能力未必比其他职业倾向的人更强。

与技术 / 职业能力的职业锚相比，管理型的人更注重任务的大小、挑战性的程度和责任量，他们在很大程度上依赖组织提供的工作，使他们获得高水平的责任。

### 三、安全型和稳定型的职业锚

具有这类职业锚倾向的人倾向于根据雇主对他们提出的要求行事，以维持工作安全、一笔体面的收入和以有效的退休方案、津贴等形式表现出的一种稳定的前途。这些人比其他-人更容易接受组织对其职业的定义，依赖组织根据他们的情况做出最佳的安排。

### 四、创造型的职业锚

具有创造型职业锚的人要求有自主权、管理能力，能施展自己的特殊才干，为自

己的人生提供保障。他们似乎具有一种一以贯之的需要：建立或创造某种东西，它们完全是自己的杰作。对这些人来说，创造出一种以其姓氏命名的成果或程序、一家自己的公司，实现一种衡量其成就的个人命运与自我扩充才是主要的。

## 五、自主型和独立型的职业锚

具有这类职业锚倾向的人追求一种最大限度地摆脱组织约束、能施展自己的职业才能和技术能力的工作情境。他们的自主需要比其他方面的需要更强烈。自主型锚定的人往往随心所欲，通常会制定自己的步调、时间表、生活方式和工作习惯。

## 六、挑战型职业锚

具有这类职业锚倾向的人喜欢新颖多样的工作、有挑战性的工作任务。他们往往把克服工作中别人无法克服的困难、解决难以解决的问题、打败能干对手看成是成功。

## 七、服务型职业锚

服务型的人一直追求他们认可的核心价值，如帮助他人，改善人们的安全。他们一直追寻这种机会，即使为他们升职加薪，他们也不会接受不能实现这种价值的工作变换或工作提升。

## 八、生活型职业锚

生活型的人是喜欢可以将工作与生活完美结合的人。这类人群倾向于选择可以平衡个人需要、家庭需要和职业需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。所以，他们需要一个能够提供足够弹性的工作，甚至为了这种弹性可以放弃职业发展的其他福利。



职业锚测试

### 小贴士

#### 了解职业锚的概念要注意的几个方面

(1) 职业锚以员工习得的工作经验为基础。职业锚发生于早期职业阶段，新员工已经工作若干年，习得工作经验后，方能选定自己稳定的长期贡献区。个人在面临各种各样的实际工作生活情境之前，不可能真切地了解自己的能力、动机和价值观以及在多大程度上适应可行的职业选择。



小贴士（续）

(2) 职业锚不是员工根据各种测试得出来的能力、才干或者作业动机、价值观，而是在工作实践中，依据自身和已被证明的才干、动机、需要及价值观，现实地选择和准确地进行职业定位。

(3) 职业锚是员工自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

(4) 员工个人及其职业不是固定不变的，他们以职业锚为其稳定源，可以获得该职业工作的进一步发展，以及个人社会生命周期和家庭生命周期的成长、变化。此外，职业锚本身也可能变化，员工在职业生涯的中后期可能会根据变化了的情况，重新选定自己的职业锚。

## 知识直通车 2 职业生涯发展的阶段理论

### 一、萨珀的职业生涯阶段理论

美国职业指导专家萨珀（Donald E. Super）把人的职业生涯发展过程分为五个阶段。如图 3-1 所示。



萨珀生涯发展理论

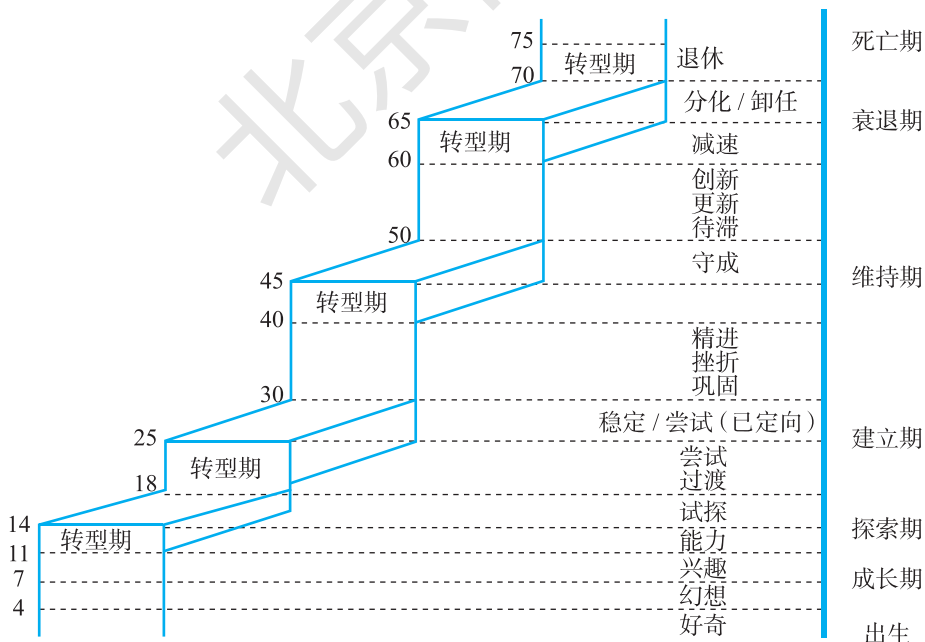


图 3-1 职业发展过程



### （一）成长阶段（0～14岁）

成长阶段即认同并建立起自我概念，对职业充满好奇，逐步有意识地培养职业能力。以幻想、兴趣为中心，对自己所理解的职业进行选择与评价。该阶段又可分为三个子阶段：幻想期、兴趣期、能力期。幻想期是在10岁以前，主要是在幻想中扮演自己喜欢的角色；兴趣期处于11～12岁，理解、评价、选择职业都是以自己的兴趣为中心；能力期是13～14岁，更多地考虑自己的能力和职业需求。

### （二）探索阶段（15～24岁）

该阶段逐步对自身的兴趣、能力以及职业的社会价值、就业机会进行考虑，主要通过学校学习进行自我考察、角色鉴定和职业探索来完成择业及初步就业。该阶段也可分为三个子阶段：试验期、转变期、试行期。试验期处于15～17岁，该阶段综合认识和考虑自己的兴趣、能力，对未来职业进行尝试性选择；转变期是18～21岁，进行专门的职业培训，正式进入职业角色；试行期处于22～24岁，选定工作领域，开始从事某种职业，对职业发展目标的可行性进行实验。

### （三）确立阶段（25～44岁）

这一阶段是人们职业生涯周期中的核心部分。对选定的职业进行尝试，变换工作，进入一个适合自己的工作领域并谋求发展。该阶段的两个子阶段为尝试期、稳定期。尝试期是在25～30岁，该阶段对最初就业选定的职业和目标进行检讨，如有问题则需要重新选择、变换职业，重点是寻求职业及生活的稳定。稳定期是31～44岁，该时期是富于创造性的时期，个体最终确定稳定的职业目标，并致力于实现这些目标。在确定阶段中，有的人有可能出现中期危机期，即在30～40岁中的某一时期可能会发现自己并没有朝着自己的职业目标靠近或发现了新的目标，所以需要重新评价自己的需求和目标。

### （四）维持阶段（45～64岁）

该阶段个体在某一职位上已经工作很长时间，在该领域已具有一席之地，不再考虑变换职业，维持自己已有的成就和社会地位。重点是维持家庭和工作的和谐关系，寻找接替人选。

### （五）衰退阶段（65岁以后）

该阶段人的精力、体力逐步衰退，即将退出工作，结束职业生涯。个体要学会接受权利和责任的减少，开发更广泛的社会角色，适应退休后的生活。

## 二、金斯伯格的职业生涯发展阶段理论

金斯伯格（Eli Ginzberg）通过对人的童年到青少年阶段职业心理发展过程的研究，将个体职业心理的发展划分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。



幻想期(11岁之前):对自己经常看到或接触到的各类职业都感兴趣,并充满了新奇,幻想着长大后要当什么,在游戏中扮演自己喜欢的角色。该阶段由自己的兴趣爱好决定职业需求,并不考虑自身的条件、能力、水平和社会的需求。

尝试期(11~17岁):从少年向青年过渡时期,人的生理迅速变化,心理快速发展,独立意识和价值观形成。随着知识和能力的增长与增强,特别是获得一些社会生产、生活经验后,他们开始对职业问题进行积极探索,开始注意自己的兴趣、能力等。

现实期(17岁以后):该阶段是青年向成人过渡的阶段。个体开始步入社会,实现就业,能够客观地把自己的职业愿望同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要密切联系和协调起来,寻找适合自己的职业,已经有了自己具体的、现实的职业目标。

### 三、施恩的职业生涯发展理论

施恩(Schein)根据人的生命周期的特点和不同年龄阶段的人所面临的主要问题及其职业工作的主要任务,将职业生涯划分为九个阶段。

#### (一)成长、幻想、探索阶段

一般0~21岁的人处于这一职业发展阶段。主要任务是:(1)发展和发现自己的需要及兴趣,发展和发现自己的能力与才干,为进行实际的职业选择打好基础;(2)学习职业方面的知识,寻找现实的角色模式,获取丰富信息,发展和发现自己的价值观、动机和抱负,做出合理的受教育决策,将幼年的职业幻想变为可操作的现实;(3)接受教育和培训,开发工作世界中所需要的基本习惯和技能。在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

#### (二)进入工作状态

16~25岁的人步入该阶段。首先,进入劳动力市场,谋取可能成为一种职业基础的第一项工作;其次,个人和雇主之间达成正式可行的契约,个人成为一个组织或一种职业的成员,充当的角色是应聘者、新学员。

#### (三)基础培训

处于该阶段的年龄段为16~25岁。与上一正在进入职业工作或组织阶段不同,这一阶段要担当实习生、新手的角色。也就是说,个体已经迈进职业或组织的大门。此时主要任务是了解、熟悉组织,接受组织文化,融入工作群体,尽快取得组织成员资格,成为一名有效的成员;然后适应日常的操作程序,熟练工作。

#### (四)早期职业的正式成员资格

此阶段的年龄为17~30岁,取得组织新的正式成员资格。面临的主要任务:(1)承担责任,完成与第一次工作分配有关的任务;(2)发展和展示自己的技能和专长,



为提升或进入其他领域的横向职业成长打基础;(3)根据自身才干和价值观,根据组织中的机会和约束,重估当初追求的职业,决定是否留在这个组织或职业中,或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的配合。

### (五) 职业中期

处于职业中期的正式成员,年龄一般在 25 岁以上。主要任务:(1)选定一项专业或进入管理部门;(2)保持技术竞争力,在自己选择的专业或管理领域内继续学习,力争成为一名专家或职业能手;(3)承担较大责任,确定自己的地位;(4)开发个人的长期职业计划。

### (六) 职业中期危险阶段

处于这一阶段的是 35 ~ 45 岁的人。主要任务:(1)现实地估价自己的进步、职业抱负及个人前途;(2)就接受现状或者争取看得见的前途做出具体选择;(3)建立与他人的良师关系。

### (七) 职业后期

从 40 岁以后直到退休,可以说是处于职业后期阶段,此时的职业状况或任务:(1)成为一名良师,学会发挥影响,指导、指挥别人,对他人承担责任;(2)扩大、发展、深化技能或者提高才干,以担负更大范围、更重大的责任;(3)如果求安稳,就此停滞,则要接受和正视自己影响力及挑战能力的下降。

### (八) 衰退和离职阶段

一般在 40 岁之后到退休期间,不同的人在不同的年龄会衰退或离职。此时期主要的职业任务:(1)学会接受权力、责任、地位的下降;(2)基于竞争力和进取心下降,要学会接受和发展新的角色;(3)评估自己的职业生涯,着手退休。

### (九) 离开组织或职业退休

在失去工作或职业角色之后,面临两大问题或任务:(1)保持一种认同感,适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化;(2)保持一种自我价值观,运用自己积累的经验 and 智慧,以各种资源角色,对他人进行传、帮、带。

## 四、格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

格林豪斯(Greenhouse)的研究侧重于不同年龄段职业生涯所面临的主要任务,并以此为依据将职业生涯划分为五个阶段:职业准备阶段、进入组织阶段、职业生涯初期、职业生涯中期和职业生涯后期。

### (一) 职业准备阶段

典型年龄段为 0 ~ 18 岁。主要任务:发展职业想象力,对职业进行评估和选择,

接受必需的职业教育。

## （二）进入组织阶段

18～25岁为进入组织阶段。主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作，在获取足量信息的基础上，尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

## （三）职业生涯初期

处于此期的典型年龄段为25～40岁。主要任务：学习职业技术，提高工作能力；了解和学习组织纪律与规范，逐步适应职业工作，适应和融入组织。为未来的职业成功做好准备，是该期的主要任务。

## （四）职业生涯中期

40～55岁是职业生涯中期阶段。主要任务：需要对早期职业生涯重新评估，强化或改变自己的职业理想；选定职业，努力工作，有所成就。

## （五）职业生涯后期

从55岁直至退休为职业生涯的后期。继续保持已有职业成就，维护尊严，准备引退，是这一阶段的主要任务。

### 职业生涯三阶段

职业生涯三阶段模型是描述个人职业生涯发展不同阶段重点的理论模型，是新精英生涯结合美国积极心理学鼻祖塞里格曼提出的职业三阶段理论、舒伯生涯发展理论及员工个人生涯发展规律开发的职业生涯管理模型。

职业生涯三阶段的模型指出，职业三要素（兴趣、能力、价值观）并不可能同时达到匹配，而是阶段性地慢慢形成匹配的。不同阶段有不同的职业发展目标与匹配重点。

职业生涯三阶段模型揭示了职业生涯发展的三个阶段，具体如下。

1. 工作期（Job）：以生存为核心目标，以能力为核心职业匹配要素。
2. 职业期（Career）：以发展为核心目标，以价值为核心职业匹配要素。同时兼具发展事业的责任。
3. 事业期（Calling）：以兴趣与自我实现为核心目标，以兴趣、能力、价值观三者为核心职业匹配要素。

在每一个时期个人职业生涯发展都有不同的侧重点。在一般情况下，个人在职业发展的过程中会从工作期逐渐向事业期推进。

新精英研发团队长期跟踪调查的数据显示，无论是从工作期转入职业期，还是从职业期进入事业期，职业人士往往都会面对一些类似的挑战。而成功人士往往采取类似的策略应对，掌握这些规律可以更好地进入更高维度的职业发展阶段，有助于更快达到自我实现。

## 知识直通车 3 职业生涯发展的探索阶段——大学阶段

### 一、大学时代，第一年——职业生涯设计的启蒙

习近平总书记在党的二十大报告中指出：“广大青年要坚定不移听党话、跟党走，怀抱梦想又脚踏实地，敢想敢为又善作善成，立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年，让青春在全面建设社会主义现代化国家的火热实践中绽放绚丽之花。”“敢想敢为又善作善成”这一重要论断对于指明当代中国青年的未来发展方向具有重要意义。在全面建设社会主义现代化国家新征程中，新时代青年要提升境界、练就本领、锻造意志，在敢想敢为又善作善成中绽放青春之花，接受良好的教育获得未来安身立命和报效国家的本领是一条必由之路。然而，很多人在进入大学后，随着对大学新鲜感、好奇感的降温，慢慢觉得大学生活也不过如此，迷茫情绪渐生。相当多的大学生在报考志愿的时候对于大学的专业设置知之甚少，为了在有限的条件内选择可以上的大学，所填报的志愿并非完全体现自己的兴趣爱好或志向，多多少少有一些博弈的味道。既然踏进了大学的校门，就要努力把自己的本职——学习任务做好，并尽早做好职业生涯规划，利用好大学的宝贵学习时间，为自己的未来职场生涯打下坚实的基础。

大学第一年要特别重视如下 9 种能力的培养。

#### （一）培养学习能力

学习是我们一生的需要，也是我们进步的源泉，要积极寻找自己的兴趣点和渴望习得的技能，激发学习的动力，学会主动学习。一方面要做好专业课的学习。作为学生，学习是第一位的。不管现在学习的专业是不是自己主动选择的，都要认真学好，把每门功课学到及格或以上，因为这是自己能够顺利拿到大学学历、学位证书的保障。另一方面做到各类知识的涉猎，开阔自己的眼界，找到自己的兴趣点，并做好职业生涯规划，在空余时间有针对性地对自己的能力进行学习充电，增加自己就业的筹码。

#### （二）个人兴趣的培养

兴趣是最好的老师，有兴趣的人生是快乐和幸福的。大学为我们培养人生兴趣提供了很好的平台，在大学中可以根据自己的爱好有针对性地选择几个相应的社团，和一群志同道合的人在一起做自己喜欢做的事情，会成为人生中一段幸福的经历。

#### （三）个人生活计划性的培养

古语云“凡事预则立，不预则废”。大学生活是我们人生中一段宝贵的时光，因此要注意做好规划。大学生面对的诱惑相对比较多，不提前做好规划并严格执行的话，



很容易就会荒废大好时光。关于制订计划，可以选择以月或年为单位制订长期性的计划，这类计划主要起到把握大方向的作用；也可以小时、天、周为单位制订短期性的计划，这类计划的约束性要比长期性计划相对强一些。

#### （四）养成调查研究的习惯

没有调查就没有发言权。不管是做学问还是为人处世，我们都要养成调查研究的习惯。在做学问时，多问几个为什么，善于利用向当事人求证、向权威请教、深入基层调研等形式对问题进行深入挖掘，以保证学问的严谨性；在为人处世方面，也要养成调查研究的习惯，不人云亦云，做到不盲听、不盲信。

#### （五）增强安全意识

上了大学之后，我们与社会交流变得更加频繁。在这个过程中我们要增强自己的安全意识，保护好自己的生命财产安全。在人身安全方面，不要轻信陌生人，尤其是当陌生人拿着好处或者利益来“引诱”自己的时候，要保持清醒。如很多传销组织会利用大学生急于想挣大钱的心理，坑蒙拐骗，打着挣大钱的幌子让很多大学生放松警惕上贼船，进去后才发现已身不由己、后悔不已。在财产安全方面，要提高防范意识，外出时贵重物品要随身携带，最好贴身携带，不离开自己的视线范围。

#### （六）学会理财的能力

俗话说：“前 30 年将钱买艺，后 30 年将艺卖钱。”这句话很富有哲理性。大学一年级也正是我们“买艺”的开始，因此，职业生涯设计的第一步必须认真对待，积极规划，合理布局，为自己远大的志向铺下坚实的基石。

#### （七）表达能力的培养

表达能力体现在语言能力和文字表达能力上。在语言能力培养方面，我们要善于利用在公众场合说话的机会，多表现自己，磨炼自己的口才。在文字表达能力方面，我们要多写、多思考，认真研究成功文案，善于总结并发现规律，再积极加以实践。

#### （八）培养与人交往的能力

人生一世，我们总是会需要三五好友，要想交到知心朋友，离不开与人交往的能力。培养与人交往能力可以从以下两个方面入手：一是向社交达人学习。如果身边有“万人迷”般的同学，可以向该同学请教交到好朋友的诀窍，也可以默默观察该同学与人互动的日常，总结经验；二是在书本或者课程中学习。目前市面上有很多讲述怎样与人交往的书籍和网络课程，可以学习并练习使用。

#### （九）努力培养自己坚韧的品质

生活的道路不可能一帆风顺，这就需要我们练就坚韧不拔的品质，提高自己对抗

挫折的能力，不被暂时的困难打败，重点可以从以下两个方面着手：一是阅读培养坚韧品质方面的书籍或影像资料，使自己在脑海中可以知道坚韧的大体形象；二是进行刻意练习，可以从日常中的小习惯做起，比如制订一个学期阅读 50 本书的计划，并将计划细化。在执行的过程中难免遇到种种情况，可能会导致计划推迟，这个时候要提醒自己善始善终，说到做到，依靠坚韧品质努力完成。



#### · 思政课堂 ·

培养和践行社会主义核心价值观，提高自身的职业核心能力，是个人职业生涯可持续发展的需要，也是实现高品质就业和个人职业梦想的重要保证。因此，毕业生在踏入社会之前，须通过教育来培养自身的职业核心能力。在社会主义核心价值观的引领下，培养学生的职业核心能力更能顺应时代发展的需求。

## 二、大学时代，第二年——职业生涯设计的意识

这一年是承上启下非常重要的一年，提醒大学生注意以下几件事情。

第一，调整心态，回归学习。经历了大一一年的探索和实践，上大学的新鲜感也慢慢降温，这个时候需要及时调整心态，把重心放到学习上来。一是专业课的学习，由于专业课和未来的职业发展关系密切，因此要足够重视。二是英语的学习。在大二面临着英语四级考试，只有通过英语四级考试才可以顺利毕业，因此大学生要足够重视。三是兴趣技能的学习。如果专业课外学有余力，建议大学生要多涉猎不同的领域，开阔视野，加强兴趣技能的学习。

第二，增加社会实践机会。从大二开始，要逐步培养自己的社会实践意识，在保证自己人身财产安全的情况下多去参加一些社会实践活动，比如学校组织的志愿者活动、大学生暑期数学竞赛、大学生支教等活动，丰富自己的人生阅历，开阔视野。

第三，考虑自己的就业方向。米歇尔罗兹 (Michelozzi) 指出，生涯规划有突破障碍、开发潜能和自我实现三个积极目的，如图 3-1 所示。在大二期间，学生要争取让自己对未来的职业生涯有大体的感觉，可以向学姐、学长咨询，看看过来人的工作状态，也可以让家长陪着自己去看看社会上的各个工种，对自己的未来职业有大体的规划，并充分利用好业余时间，提高自己各方面的能力，以适应社会的需要。

#### 小贴士

华为创始人任正非曾说：“时光不能倒流，如果人能够从 80 岁开始倒过来活的话，人生一定会更加精彩。”也就是说，年轻人不仅要 from 书本上学习，还要善于从实践中进行学习，从经历的失败和磨难中进行学习，进而将劣势转化为优势，一点点地积累成功，最终实现人生的爆发，获得精彩一生。

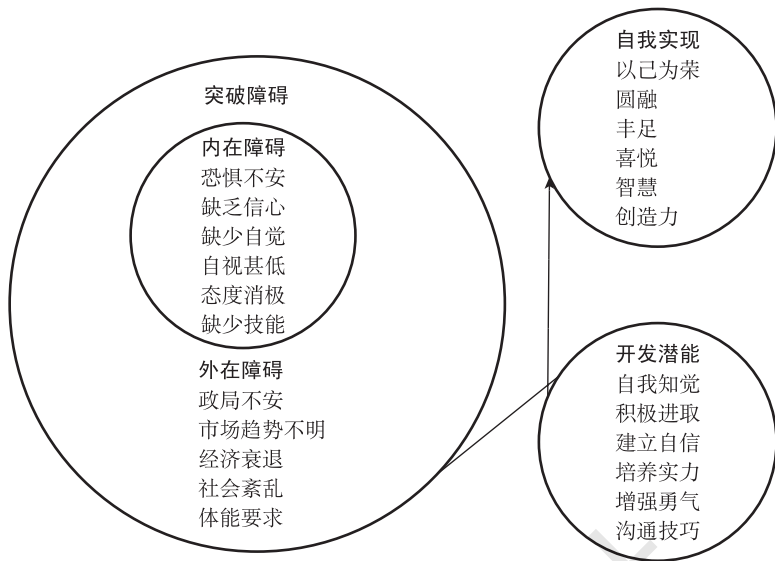


图 3-1



## 案例

### 你怎么选择？

张林，英语专业，24岁。因个人学习认真刻苦，张林在英语方面的基本功比较扎实。临近毕业了，张林也像其他的大学生一样对未来充满了憧憬，但是在择业过程中却面临了两难的选择。因为张林是独生女，父母希望孩子能够留在身边，家在一个小城镇，父母觉得孩子回老家考个公务员然后找个人嫁了就挺好。但是张林觉得家乡小镇太落后了，想去北上广大城市闯荡一番，而且自己的英语能力不错，可以找到一份英语类相关的职业，生活也还能过得去。但是父母坚决不同意孩子离开自己去外地发展，人生十字路口，张林该如何选择？

## 三、大学时代，高年级——职业生涯设计的演练

随着毕业季的来临，很多大学生也开始为自己的未来行动起来。有的为考研奔波，有的忙于找工作，有的忙于考公务员，还有的处于比较迷茫的状态。那么在这个阶段，我们应该做些什么？

### （一）实现资格证书向实际能力的转变

人才市场上有一种误导，追求证书成为一种时尚。大学生为了用实力说话，满足市场职位招聘的要求，总是千方百计地去取得一系列的资格证书，如英语四级、六级证书，计算机等级证书，驾驶证以及其他可被别人认可的证书。大学毕业学子们怎样才能“伯乐”的慧眼中脱颖而出？那么就是实现资格向实际能力的转变。



## （二）要正视现实与个人愿望之间的差距

从校园迈向社会，可能会迎来一些不适应，在这时候要积极调整自己的心态，实现从学生向职场人员角色转变，多向过来人学习、请教，与父母、朋友多交流。

## （三）适当地关注同专业毕业生的出路

已经毕业的同专业毕业生的工作情况及就业方向会给我们提供一些参考，我们可以与已经毕业的学长、学姐取得的联系，结合历届毕业生的经验教训做好自己的就业规划。

## （四）综合调查和权衡各种出路的前景

（1）考研。知识改变命运这句话不假，但随着本科毕业生数量的激增，不是非常拔尖的高等院校的应届本科生越来越没有优势，因此很多毕业生会选择考研。选择考研意味着再继续求学，还意味着暂时没有太多的收入来源，还要继续付出青春。但是随着现在兼职机会的增多以及国家奖学金的设立，很多研究生的经济压力也会小很多。

（2）报考公务员或事业单位。公务员或事业单位意味着生活作息规律，收入稳定，适合追求安稳生活的人群。但是竞争的激烈程度也可想而知，要认真做好复习准备。

（3）到公司或企业就职。公司工作相对来说节奏比较快，通常会比较忙碌，但是有些行业如外企、教育培训等收入也是比较可观的，就是要肯吃苦，能够努力奋斗。

总之，“条条大路通罗马”，要记住越努力，越幸运！愿每一个大学生都能够收获幸福人生。

## （五）制作个人简历

要注意将自己的优势写清楚，针对用人单位的要求，学会投其所好，善于打造亮点，可以在网络上借鉴其他人制作的优秀简历。

### 生涯彩虹图

#### 1. 横贯一生的彩虹——生活广度

在生涯彩虹图中，横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹外层显示人生主要的发展阶段及其相对的大致估算的年龄：成长期（儿童期）、探索期（青春期）、建立期（成人期）、维持期（中年期）、退出期（老年期）。在五个主要的人生发展阶段内，各个阶段还有小的阶段，舒伯特别强调各个时期年龄划分有相当大的弹性，应该按个体不同情况而定。

#### 2. 纵贯上下的彩虹——生活空间

在生涯彩虹图中，纵向层面代表纵贯上下的空间，是由一组职位和角色组成的。舒伯认为人在一生中必须扮演九种主要角色，依次是儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。

#### 3. 生活深度

生活深度指每一个人在扮演每一个角色中所投入的程度。



生涯只存在于人们追求它时，是以个人为中心的。也就是说，每个人都可以追求独特的生涯。一个人在追求其独特生涯的历程中，要先发展并接纳一个完整且充分的自我形象，以及自己在工作世界中的角色。

从这个生涯彩虹图（图 3-2）中，我们可以看到生涯规划立体化了。从长度上，它包括了一个人从生到死的全部生命历程；从空间上，并不局限于对职业角色的关注，同样重视非职业角色对一个人的生涯的影响。持家者、公民、休闲者、学生、子女、配偶、退休者等的角色和工作者的角色都是一个自我概念的具体表现。自我概念包括个人对自己在兴趣、能力、价值观以及人格特征等方面的认识，是个人生涯发展历程的核心。工作与生活满意的程度有赖于个人能否在工作上、职场中以及生活形态上找到展现自我的机会。

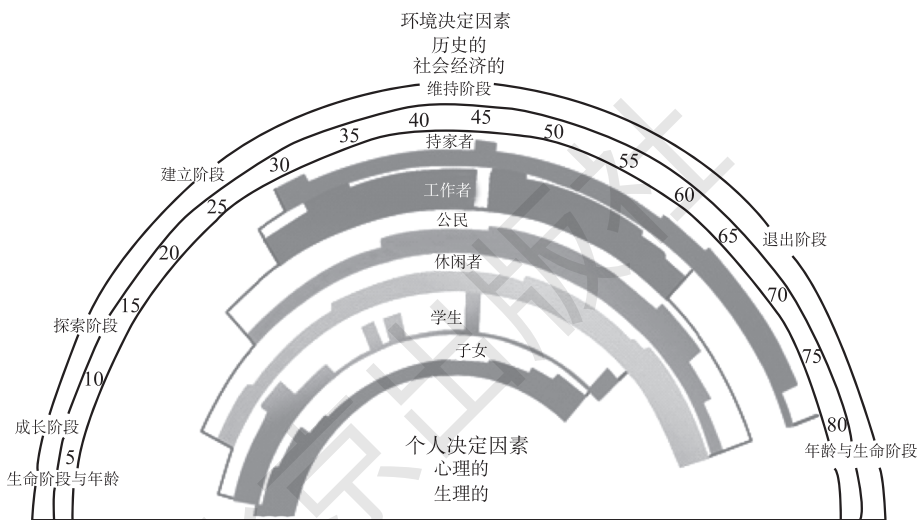


图 3-2

## 知识直通车 4 职业生涯发展的确立阶段——大学毕业后

一个人从毕业到走向工作，职业发展是有阶段性的，毕业后一般经历如下六个阶段。

### 一、“青黄不接”阶段（工作的1～3年）

之所以称为“青黄不接”阶段，是因为现今的用人单位还是很重视经验的，再加上刚从学校走向社会总有个适应阶段，这个阶段由于业务不娴熟可能会碰到一些难题，但是需要记住的是“心态决定一切”，保持一份良好的心态，将是事业成功的保证。

## 二、“职业塑造”阶段（工作3～6年）

在一个用人单位工作三年左右，基本上也具备了业务能力，就进入了“职业塑造”阶段。这个阶段是你开始在职场如鱼得水、发挥才能的时候，领导基本上也了解了你的优缺点，也会把一些比较重要的工作交给你。在这个阶段还是要注意多加强学习，补齐能力短板。

## 三、“职业锁定”阶段（工作6～10年）

随着自身优势、劣势的日渐明确，加上不断的工作、实践，个人就开始由“职业塑造阶段”走向“职业锁定阶段”了。经过在一个岗位五年左右的历练，就会摸清整个行业的脉搏，个人工作也开始变得如鱼得水起来，基本上也就“锁定”了职业。

## 四、“事业开拓”阶段（工作10～15年）

从这个阶段开始，我们不能说是“职业”，而应说成“事业”了。这将意味着个人开始从前期“职业阶段”走向人生事业的开拓历程，阅历和思想的成熟会把一个人推向事业发展的新高度。在这个阶段可以考虑是否继续为人打工还是跳槽出来单干，或者去待遇更好的单位就职，因为自己已经有了一定的就业筹码。

## 五、“事业平稳”阶段（工作15～30年）

前期“职业锁定”阶段和“事业开拓”阶段已经为个人留下了积淀。在这个阶段，需要考虑的是如何使事业在平稳的过程中持续上升。曾经的梦想将有机会变为现实，个人也将被推向事业的巅峰，但这一切美好结果的前提就是要在前面的几个阶段很努力。

## 六、“老当益壮”阶段（工作30年以后）

如果你奋斗到了这个阶段，当是“余温尚存”的时候。如果青春无悔，自当安享晚年；如果前世虚度，也可推倒重来，要知道学习永远不会晚。

个人的职业生涯发展有一定的规律可循，只要每个人能结合自己的性格、特长等多方面因素来认真剖析自我，就必然能找到适合自己职业生涯发展的路径。

### 小贴士

#### 对症下药

##### 第一阶段

主要疑问是：“我是谁？”“我能做什么？”迷茫的主要原因是缺乏自信和社会经验。

职业管理顾问的忠告和建议解决方案：

这段时间最好不要轻易跳槽。相反，如果这段时间你较为“安静”，你往往能够积累到你一生中第一次“从学习迈向工作”时段内宝贵的工作技能和坦然的就业心态。许多人“爱跳槽”的习惯往往都是从这个阶段“稳不住窝”开始养成的。



#### 第二阶段

主要疑问是：怎样进行“合理的调整与矫正”呢？

职业管理顾问的忠告和建议解决方案：

不妨在你工作的相关领域先适当地变换一下工作方式，比如在同一个公司内部的不同部门适当进行换岗，这样不仅能开阔视野、增添新鲜感，还能测试出你究竟最适合做什么工种。如果你发现自己的性格和特长与现有工作偏差太大，那么一定要当机立断马上改行，这时候千万不要贪恋现有工作薪水有多高、环境有多好。

#### 第三阶段

主要疑问是：“为什么这么多年来我一事无成？”“理想和现实不相符，我是不是需要重新选择？”迷茫的主要原因是个人的发展目标与组织提供的机会和职业发展路径不一致。

职业管理顾问的忠告和建议解决方案：

你如果依然愿意尝试这份工作，就应该首先端正态度，决不能整天愤世嫉俗、怨天尤人，而应该投入工作实践，在实践中快速磨炼和积极探索，不断修正下一步的工作流程和发展方向。即便是已经暂时“锁定”了你的职业种类，也千万不要每天得过且过地混日子。相反，你还要更加勤奋地不断寻求自我突破，逼迫自己不断跨越新的高度。

#### 第四阶段

主要疑问是：“接下去的岁月，应该做些什么？”

职业管理顾问的忠告和建议解决方案：

人到中年，很多人在机会面前不敢贸然决定。因为从心理上理解了人生的有限，而自己也开始重新衡量事业和家庭生活的价值。在 35～45 岁之间，会发生职业生涯危机。

但也没必要过于焦虑，可以静下心来好好反省下自己的生活，也可以去观察下同龄人的生活状态找找思路。

### 网站推介

职业规划网  
中国教育在线  
中国职业生涯网  
第一职场网

## 单元实训 专业能力、核心能力和社会实践学习方案

实训目的：培养学生的专业能力、核心能力和社会实践能力。

实训内容：以表格的形式将自己的各项能力学习方案细化，制订相应的短期和远期目标。

实训步骤：

- （1）学生信息收集，指导学生收集、分析信息。
- （2）学生制订各项能力学习方案。

表 3-2 学习方案

| 目标制定 | 能力方案 |      |        |
|------|------|------|--------|
|      | 专业能力 | 核心能力 | 社会实践能力 |
| 短期目标 |      |      |        |
| 远期目标 |      |      |        |
| 备注   |      |      |        |



先知三日，富贵十年。

——格言

所谓幸运，就是当你准备好了的时候，机会来了。

——箴言

你今天站在哪里并不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要。

——邓亚萍

有这样一个现象：许多事业有成的人都有一个共同特点，那就是能在正确的时间做出正确的选择。这种能力并非因为他们拥有某种特殊的天赋，而是他们对自己的人生和事业有一个明确的目标与整体规划。美国的成功学大师安东尼·罗宾斯曾经提出过一个成功的万能公式：成功 = 明确目标 + 详细计划 + 马上行动 + 检查修正 + 坚持到底。从这个公式我们可以看出，只有先制订目标和详细的计划，对职业生涯合理规划，才能做到一马当先，马到成功！

## 学习单元四 机遇总是留给有准备的人 ——职业生涯规划



### 案例

#### 某知名投资人的 50 年人生规划

孙某为世界著名投资公司的创始人、总裁及首席执行官。《福布斯》杂志称他为“最热门企业家”。1998—1999 年两年中，他一直在“全球十大精英”之列。

孙某 19 岁的时候没钱、没有经验，也没有可以帮他取得成功的大公司。但他当时就为自己制订了一个 50 年的人生计划。

20~30 岁时，要向所投身的行业宣布自己的存在。

30~40 岁时，要有 1 亿美元的种子资金，足够做一个大项目（当时身上只有 100 多美元）。

40~50 岁时，要选一个非常重要的行业，并在这个行业中取得第一，公司将有 10 亿美元以上的资产用于投资。

50 岁时，完成自己的事业，公司营业额超过 100 亿美元。

60 岁时，把事业传给下一代，回归家庭，颐养天年。



现在，孙某正逐步实现自己的计划，从弹子房小老板的儿子，到今天闻名世界的大富豪，他只用了短短十几年的时间。

从上面的案例可以看出，孙某的成功秘诀在于敢于梦想，并以此为自己的人生目标；敢于为自己的未来做职业规划，并以此为蓝图，一步步将理想变为现实。

亚里士多德曾经说过：“人是一种寻找目标的动物，他生活的意义仅仅在于是否正在寻找和追求自己的目标。”我们要想在未来职业生涯中获得成功，首先应该确定一个切合实际的职业定位和职业目标，并且把目标进行分解，然后设计出合理的职业生涯规划图，并且付诸行动，经过不断努力和调整，直到最后实现我们的职业发展目标，获得人生的最大成功。

## 知识直通车 1 职业生涯规划基本理论

### 一、生涯规划的内涵

生涯规划任务不仅是单一的职业目标的确立，也不仅是单一的生活事件规划，还是对许多生涯角色、生活目标的选择与建立，面临着一系列认知活动与行动的历程。

鉴于生涯规划的定义很多，我们本书采用洪凤仪在她的《生涯规划自己来》一书中的定义：生涯规划是一个人尽其可能地规划未来生涯发展历程，在考虑个人的智能、性向、价值观以及阻力、助力的前提下，做好妥善安排，并借此调整、摆正自己在人生中的位置，以期自己能适得其所。生涯规划就是一个人从生到死的规划。生涯规划不能仅限于工作和职业生涯规划，这已经成为人们的共识。恰当的生涯规划的含义必然包含人生在职业之外的更多方面的规划，如家庭生涯规划、社会生涯规划、生活生涯规划、休闲生涯规划等。但我们也要看到职业生涯规划是人生最重要的规划，因为人在工作中的时间几乎占到人生的一半，职业也是人生广度最大的生涯，职业生涯规划就是为了实现职业上的规划，并以此来推动其他人生理想的实现。



什么是职业生涯规划

### 二、生涯规划方法

生活中人们常常使用的生涯规划方法有以下几种。

#### (一) 自然发生法

最常见的情形是学生填写高考志愿时，并未仔细考虑自己的性格、志趣，只考虑自己的分数所能录取的学校，找到差不多吻合的，便草草地做了选择。这种选择方法比较保险，但自己未必喜欢，可能一进到大学就抱怨，因此蹉跎了四年大学光阴，悔



恨终身。

## （二）目前趋势法

跟随现在市场的趋势，盲目地投入新兴热门行业，如高考填报时追逐热门专业，这可能会暂时使心愿得到满足，但没有考虑到四年以后的变化。应当认识到没有永远的热门和冷门专业，选择时应当考虑社会发展因素，不能一味追逐热门。

## （三）最少努力法

选择最容易的科系或技术，总希望轻松过关。为了轻松考取大学，参加小语种、艺术类考试。选择的专业也是选择比较容易通过的专业，但祈求最好的结果。需记住，天上不会掉下馅饼，一分耕耘一分收获。

## （四）拜金主义法

盲目选择待遇最好的行业，而忽视了从事该行业会给自己的身心带来的感受，不考虑该工作与自己志趣的符合度，结果是得不偿失。

## （五）刻板印象法

根据性别、年龄、社会地位等刻板印象来选择，如认为女性较适合从事服务业、办公文员等辅助性工作；而男性则应该做大事，不必拘泥于小节。这样的观念早已过时，现在男女的职业差异在逐渐缩小。

## （六）橱窗游走法

到各种工作场所走马观花一番，再选择最顺眼的工作。社会需要全才，但更需要专才。

## （七）假手他人法

由他人替自己做出决定和选择，这些人包括以下几部分。

- （1）父母或家人，因为过去细枝末节的事是由他们决定的；
- （2）朋友或同学，因为他们是你最好的朋友，不会害你的；
- （3）老师、辅导教授或辅导员，因为他们是专家，应该能提供更加理性的见解；
- （4）权威人士，因为他们事业有成、有智慧，能够洞察先机、把握事态；
- （5）社会大众，因为自己是社会的一分子，必须履行公民的责任，造福社会。

这些便捷的生涯规划方法的优点是省时省力、不用花费太多的心神，在短时间内的效率很高。用比喻来说，类似于方便面，又快又简单，还可以暂时填饱肚子。但缺点是无法根据个人的能力、特性做长远的规划。方便面可以暂时充饥，但是营养不足。以自然发生法为例，进入分数能录取的学校、科系，暂时解决烦恼，但是这是在完全没有考虑自己的性向、能力、个性与就业条件等因素的情况下草率做出的选择，将来所面对的生涯风险就比较高。

### 职业生涯规划的 10 点忠告

- (1) 无论你现在或将来从事的职业是什么，对工作要负责这一点切切不可忘记。
- (2) 切记和谐融洽的人际关系非常重要。实践证明与同事间人事关系融洽将使工作效率倍增。
- (3) 要优化自己的交际技能。优良的交际技能可为自己谋职就业提高成功概率。
- (4) 要善于发现变化并适应变化。不管周围环境及人生某一阶段出现何种变化，你都应该善于发现其中的各种机遇并驾驭这些机遇。
- (5) 要灵活。未来时代的职业人可能必须要经常转换职业角色，这就是说你要善于灵活地从一个角色迅速转换到另一个角色，才能适应时代环境的变化。
- (6) 要善于学习新技术。或许你想当一名作家，但在当今时代，作家想获得成功也必须不断学习并掌握新技术技能才行，比如作家必须同时成为一名计算机文字处理员、打字员、网上发行员才能获得成功。
- (7) 要舍得花钱、花时间学习各种指南性知识简介。目前各大学、社会研究机构及其他组织开办了各式各样的实用性半日、一日或二日即可学完的知识简介科目，这类指南性知识简介科目的试学可能是预探新领域“水深度”的最简便易行的方法。
- (8) 摒弃各种错误观念。当你考虑新职业或新产业时，观念一定要更新，以防被错误思维误导。
- (9) 选择就业单位时应多做摸底研究。
- (10) 要不断开拓进取，不断开发新技能。一个复合的社会不仅需要专业化知识，同时还需要通用化及灵活的技能。

## 三、职业生涯规划

### (一) 职业生涯规划的定义

职业生涯规划，也可叫职业生涯设计，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，对其兴趣、爱好、能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自身的职业倾向，确定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。美国生涯理论专家萨珀曾说：“生涯是生活里各种事件的方向，表现个人独特的自我发展形态；是人生自青春期到退休所有有酬给或无酬给职位的综合；生涯发展是以人为中心的。”

### (二) 职业生涯规划的特征

#### 1. 个性化

职业生涯是个体的职业经历，而非群体或组织的经历。每个人的成长环境、文化背景、个性、职业目标、对社会的认识等不尽相同，所以不同的人的职业生涯追求不同，规划也可能不相同。因此，职业生涯规划必须由自己来做，别人无论是领导还是父母、朋友，都无法替你做规划。每个人的个人职业生涯规划都具有强烈的个性特征，



是个性化的发展蓝图，虽有共同的一般规律，却没有固定的模式，只能由个人根据自己的实际情况制定。

## 2. 时间性

职业生涯规划有一个时间跨度。按照规划时间的长短，个人职业生涯规划可分为短期规划、中期规划、长期规划、人生规划四种类型。人们通常是长短期并举，首先确定长期规划、人生规划，而在操作层面上则把中期规划作为个人职业规划的重点。因为时间太长的规划因环境和个人自身的变化很难具有操作性，时间太短的规划意义又不太大，而中期规划既容易依据现有条件做出，又便于根据规划执行的反馈信息及时调整规划的策略与内容，使中短期规划更具可操作性。

## 3. 开放性

个人职业生涯规划要置身于社会环境、组织环境和他人的影响之中。因为人是社会动物，一份有效的职业生涯规划必须是在对主客观条件审度的基础上，广泛听取领导、同事、家人以及职业顾问的意见之后，才制订出来的。而且，在这个开放变革的社会里，有效的个人职业生涯规划要经历数次的修正和调整，绝不是一成不变的。

## 4. 适应性

规划职业生涯目标，牵涉多种可变因素。因此，规划应有弹性，以增加其适应性。

## 5. 连续性

人生每个发展阶段应能持续连贯衔接，影响个人职业生涯发展的因素主要有进取心与责任心、自信心、自我表现认识和自我表现调节、情绪稳定性、社会敏感性、社会接纳性、社会影响力。



## 案例

### 四只毛毛虫的迥异人生

毛毛虫都喜欢吃苹果。有四只要好的毛毛虫都长大了，各自去森林里找苹果吃。

#### 第一只毛毛虫

第一只毛毛虫跋山涉水，终于来到一棵苹果树下，它根本就不知道这是一棵苹果树，也不知道树上长满了红红的可口的苹果。当它看到其他毛毛虫往上爬时，稀里糊涂地就跟着往上爬，没有目的，不知终点，更不知自己到底想要哪一种苹果，也没想过怎样去摘取苹果。它的最后结局是什么呢？也许找到了一颗大苹果，幸福地生活着，也可能在树叶中迷了路，过着悲惨的生活。不过，可以确定的是，大部分的毛毛虫都是这样活着的，没想过什么是生命的意义，为什么而活着。

### 第二只毛毛虫

第二只毛毛虫也爬到了苹果树下，它知道这是一棵苹果树，也确定它的“虫”生目标就是找到一个大苹果。问题是它并不知道大苹果会长在什么地方。但它猜想，大苹果应该长在大枝叶上吧！于是，它就慢慢地往上爬，遇到分枝的时候，就选择较粗的树枝继续爬。它按这个标准一直往上爬，最后终于找到了一个大苹果。这只毛毛虫刚想高兴地扑上去大吃一顿。但是放眼一看，它发现这个大苹果是全树上最小的一个，上面还有许多更大的苹果。更令它泄气的是，要是它上一次选择另外一个分枝，它就能得到一个大得多的苹果。

### 第三只毛毛虫

第三只毛毛虫也到了一棵苹果树下，这只毛毛虫知道自己想要的就是大苹果，并且研制了一副望远镜，还没有开始爬时就先利用望远镜搜寻了一番，找到了一个很大的苹果。同时，它发现从下往上找路时，会遇到很多分枝，有各种不同的爬法。但若从上往下找路时，却只有一种爬法。它很细心地从苹果的位置，由上往下反推至目前所处的位置，记下这条确定的路径，于是，它开始往上爬了。当遇到分枝时，它一点也不慌张，因为它知道该往哪条路走，而不必跟着一大堆虫去挤破头。比如说，如果它的目标是一颗名叫“教授”的苹果，那应该爬“深造”这条路；如果目标是“老板”，那应该爬“创业”这个分枝。最后，这只毛毛虫应该会有一个很好的结局，因为它已经有自己的计划，但真实的情况往往是，因为毛毛虫的爬行速度相当缓慢，当它抵达时，苹果不是被别的虫捷足先登，就是已熟透而烂掉了。

### 第四只毛毛虫

第四只毛毛虫可不是一只普通的虫，做事有自己的规划，它知道自己要什么苹果，也知道苹果将怎么长大。因此，当它带着望远镜观察苹果时，它的目标并不是一颗大苹果，而是一朵含苞待放的苹果花，它计算着自己的行程，估计当它到达的时候，这朵花正好长成一个成熟的大苹果，它就能得到自己满意的苹果。结果它如愿以偿，得到了一个又大又甜的苹果，从此过着幸福快乐的日子。

## 四、职业生涯规划制订的原则

### （一）清晰性原则

考虑目标、措施清晰、明确，实现目标的步骤直截了当。

### （二）挑战性原则

考虑目标、措施具有挑战性，而不是保持其原来状况。

### （三）变动性原则

考虑目标、措施有弹性或缓冲性，能依循环境的变化而做调整。

#### （四）一致性原则

考虑主要目标与分目标一致，目标与措施一致，个人目标与组织发展目标一致。

#### （五）激励性原则

考虑目标符合自己的性格、兴趣、特长，能对自己产生内在激励作用。

#### （六）合作性原则

考虑个人的目标与他人的目标具有合作性及协调性。

#### （七）全程性原则

拟定生涯规划时考虑到生涯发展的整个历程，会做全程的考虑。

#### （八）具体性原则

生涯规划各阶段路线的划分与安排必须具体可行。

#### （九）实际性原则

实现生涯目标的途径有很多，在做规划时必须要考虑自己的特质、社会环境、组织环境以及其他相关的因素，选择切实可行的途径。

#### （十）可评量原则

规划的设计应有明确的时间限制或标准，以便评量、检查，使自己随时掌握执行状况，并为规划的修正提供参考依据。



职业生涯设计的  
四个黄金准则

#### 小贴士

确立有效目标的“SMART”方法：

- ①具体的 (Specific);
- ②可以量化的 (Measurable);
- ③能够实现的 (Achievable);
- ④注重结果的 (Result-oriented);
- ⑤有时间限制的 (Time-limited)。



## 知识直通车 2 职业生涯规划的意义

哈佛大学的爱德华·班菲德博士对美国社会进步动力的研究发现,那些成功的人往往都是有长期时间观念的人。他们在做每天、每周、每月活动规划时,都会用长期的观点去考察。他们会做出5年、10年,甚至20年的计划。他们分配资源或做决策都是基于对自己在几年后的地位和成就的预期。这一研究成果,对于刚刚跨入社会的职场人士有着重要的启迪作用。如果我们在学校或参加工作后,从来没有对自己未来的职业生涯进行过长远规划,那么很可能等自己到了30岁,还没有形成自己的真正专长和对自己的准确定位,从而陷入在现有岗位,继续下去没有大的出路,重新转行又要花费很大力气和付出很大机会成本的尴尬境地。实际上,在人的一生中,用在职业活动或与职业活动有关的思考和应酬等的时间占可利用的社会活动时间的71%~92%,有的人甚至更多。可见职业生涯在人生中占有重要的时间比例。因此,职业生涯规划具有特别重要的意义。

习近平总书记在学校思想政治理论课教师座谈会上强调,“青少年阶段是人生的‘拔节孕穗期’,最需要精心引导和栽培”。这里的引导就包括指导制订适合个人成长与发展的职业生涯规划,这对于大学生实现自由而全面的发展,创造辉煌的人生具有非常重要的价值。



## • 思政课堂 •

大学是天空,只有奋力地振翅高飞才能越飞越高、越飞越远;大学是土地,只有辛勤地耕耘才能“种瓜得瓜,种豆得豆”;大学是海洋,只有潜入海底才能体会真正的风光与乐趣;大学是舞台,只有勇敢地走上台去才可能成为主角;大学是时光,只有脚踏实地规划才能让大学时段精彩。

## 一、职业生涯规划可以发掘自我潜能,增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划的作用是:引导自己正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势,帮助自己重新对自己的价值进行定位并使其持续增值;引导自己对自己的优势与劣势进行对比分析;引导自己树立明确的职业发展目标与职业理想;引导自己评价个人目标与现实之间的差距;引导自己前瞻与实际相结合的职业定位,搜索或发现新的或有利的职业机会;引导自己学会具体的方法,采取可行的步骤与措施,不断增强职业竞争力,实现自己的职业目标与理想。



## 二、职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会

生涯发展要有计划、有目的，不可盲目地撞大运，很多时候我们的职业失败就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始。“预则立，不预则废”就是这个道理。所以，一个有职业目标并围绕职业目标进行职业生涯规划的人，才会有积累，有了积累，才有优势，在事业发展上才会有突破。一个人是否能够对自己的职业生涯发展进行设计与规划，将极大地影响一个人的成功。

## 三、职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。物竞天择，适者生存。职业活动的竞争非常突出，尤其是我国加入 WTO 以后，要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。而不少求职者不是先坐下来做好自己的职业生涯规划，而是拿着简历与求职信到处乱跑，幻想着会撞到好运气找到好工作，结果是浪费了大量的时间、精力与资金。这部分求职者没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠的是学历、业绩，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，耽误时间。这是一种错误的理念，先做好职业生涯规划，实际上未雨绸缪，有了清醒的认识与明确的目标，然后再把求职活动付诸实践，这样的效果要好得多，也更经济、更科学。

## 四、职业生涯设计是个人职业发展的有效手段

首先，通过职业生涯设计可以明确个人职业发展的目标。现代社会中，职业发展的机会众多，往往使求职者无所适从，缺乏明确的目标，也使不少人在职业发展的道路上走了不少弯路。有了职业发展目标，就会使人在每一天的工作和学习中，都为这个目标的实现而积累资源。其次，通过职业生涯设计，可以更好地了解自己，了解周围的环境，以便在纷纭的环境中找到适合自己的人生坐标，并不断发掘和拓展自己的潜能，最终实现职业目标。

## 五、职业生涯设计是组织中人力资源开发的有效途径

组织的效能取决于组织中人力资源的发挥程度，传统的人力资源管理注重人 - 职匹配，也就是将合适的人放在合适的位置上。现代人力资源管理与开发更注重人 - 职发展，由于职位的要求是不断发展的，人也需要不断提高知识与技能，因此进行职业生涯设计，制订员工的职业生涯规划是一项必要的管理活动。通过职业生涯设计，可以最大限度地发挥员工的潜能，使组织的效能最大化。

阅读材料

1970 年，哈佛大学曾对一群智力、学历、环境等客观环境都差不多的刚毕业的大学生进行过长达 25 年的跟踪调查。其调查结果和结论如表 4-1 所示。

表 4-1 调查结果和结论

| 比例   | 3%                                  | 10%             | 60%                          | 27%                                     |
|------|-------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------------------------------|
| 目标   | 有清晰且长期的目标，一直未改变过目标                  | 有清晰的短期目标        | 目标模糊                         | 没有目标                                    |
| 25年后 | 成为社会各界的顶尖人士或行业领袖。拥有的财富是其他97%人的10倍以上 | 成为各行各业不可或缺的专业人士 | 处于社会中下层，安稳地生活与工作，但都没有什么特别的成绩 | 生活在社会的最底层，过得很不如意，常常失业，靠社会救济，时常抱怨他人、抱怨社会 |
| 结论   | 目标对人生有巨大的导向性作用                      |                 |                              |                                         |

结果是这样的：27% 的人没有人生目标，60% 的人人生目标模糊。10% 的人有清晰但比较短的目标，3% 的人有清晰且长期的目标。1995 年，即 25 年后，哈佛大学对这群学生进行了跟踪调查。结果又是这样的：3% 的人多年间朝着一个方向不懈努力，几乎都成为社会各界的成功人士，其中不乏行业领袖、社会精英；10% 的人处于社会中层，由于短期目标不断实现，生活稳步上升，成为各个领域的专业人士；60% 的人处于社会中下层，安稳地生活与工作，但都没有什么特别的业绩；27% 的人处于社会底层，生活没有目标，经常失业，过得很不如意，而且经常抱怨他人、抱怨社会、抱怨这个不肯给他们机会的世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于 25 年前他们当中的一些人知道自己的人生目标，而另一些人不清楚或不是很清楚自己的人生目标。目标规划会提醒我们关注自己的工作，在实施与变化中，不断调整、进步。我们知道，一个职业目标清晰的人和一个职业目标模糊的人，即使他们走过相同的路，其收获也是不同的。况且，当一个人发现自己的职业发展走错方向再回头时，不但一切从头开始，而且要付出巨大的时间和机会成本，甚至造成失业。

没有目标的人，如同航行在茫茫大海中的孤舟，没有方向，不知所终。恰当的目标，就是我们漫漫职业生涯途中的灯塔，指引我们走向成功。在生活和工作，我们有了明确的目标，就有了奋斗的方向，就会产生强大的动力——聚集才华，激发潜能，将理想变成现实。



职业生涯规划模型主要包括以下几方面内容：自我评估、确立目标、环境评价、职业定位、制订行动方案、评估与反馈等。

### 一、自我评估

自我评估也就是要全面了解自己。一个有效的职业生涯设计必须是在充分且正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。要审视自己、认识自己、了解自己，做好自我评估，包括评估自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式等。即要弄清我想干什么、我能干什么、我应该干什么、在众多的职业面前我会选择什么等问题。

### 二、确立目标

确立目标是制订职业生涯规划的关键，通常目标有短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。长远目标需要个人经过长期艰苦努力、不懈奋斗才有可能实现，确立长远目标时要立足现实、慎重选择、全面考虑，使之既有现实性又有前瞻性。短期目标更具体，对人的影响也更直接，是长远目标的组成部分。

### 三、环境评价

制订职业生涯规划时还要充分认识与了解相关的环境，评估环境因素对自己职业生涯发展的影响，分析环境条件的特点、发展变化情况，把握环境因素的优势与限制，了解本专业、本行业的地位、形势以及发展趋势。

### 四、职业定位

职业定位就是要为职业目标与自己的潜能以及主客观条件谋求最佳匹配。良好的职业定位是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据的。职业定位过程中要考虑性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、专业与职业的匹配等。职业定位应注意：(1) 依据客观现实，考虑个人与社会、单位的关系；(2) 比较鉴别，比较职业的条件、要求、性质与自身条件的匹配情况，选择条件更合适、更符合自己特长、更感兴趣、经过努力能很快胜任、有发展前途的职业；(3) 扬长避短，看主要方面，不要追求十全十美的职业；(4) 审时度势，及时调整，要根据情况的变化及时调整择业目标，不能固执己见，一成不变。

### 五、制订行动方案

要制订实现职业生涯目标的行动方案，以具体的行为措施来保证职业生涯目标的

实现。没有行动，职业目标只能是一种梦想。要制订周详的行动方案，更要注意去落实这一行动方案。

## 六、评估与反馈

整个职业生涯规划要在实施中去检验，看效果如何，及时诊断生涯规划各个环节出现的问题，找出相应对策，对规划进行调整与完善。

由此可以看出，整个规划流程中正确的自我评价是最为基础、最为核心的环节，这一环节做不好或出现偏差，就会导致整个职业生涯规划各个环节出现问题。

### 故事分享

有一个人，名字叫失败。他干什么都不顺利，从来就没有成功过。有人就给他提了一个建议：“在某某地方有一位圣人，曾经给很多人指点迷津，使很多人从失败走向成功，你也可以请教他，让他帮助你获得成功。”于是，失败找到了这位圣人，并且向其请教如何才能走向成功。圣人首先问他究竟想从哪个方向努力，从而走向成功。失败告诉圣人：“只要能够成功，什么方向都无所谓，你只管给我指点吧！”结果这位圣人说：“如果是这样的话，那么，你走哪条道都无所谓了，你走吧。”

这个故事告诉我们：一个人要想真正获得成功，那么他首先需要确定一个发展方向。在不同的发展阶段，应该给自己设定不同的且切合实际的人生目标。

## 知识直通车 4 职业生涯规划基本步骤

在我们面试的时候，主考官常常会问这样一个问题：如果你获得这个职位，你将如何开展工作。这就是你必须回答的一个简单的职业生涯规划内容。面对日益激烈的职场竞争，每个人都不得不面对这样的问题：我未来的路在哪儿，如何找到令我满意的工作。所以每个人其实都潜移默化地在心里想过自己的职业规划，也许这只是一个很模糊的意识。只要通过问自己以下几个问题，职业生涯规划过程就明确了。



职业生生涯规划的难点

### 一、Who are you

首先要弄清楚你是什么样的人。这需要借助专业的职业测评工具，对你的职业兴趣、职业倾向、人格特征、性格倾向、心理状态和思维能力等进行全面客观的测试，



并得出专业报告。同时在职业咨询师的帮助下，对自己进行全面的分析，包括个人的兴趣爱好、身体状况、教育背景、专长、过往经历和思维能力，从而对自己有一个全面的了解，为职业生涯规划提供基础的科学依据。

## 二、What do you want

你想要什么？这是一个目标展望过程，包括展望你将来的职业目标、收入目标、学习目标、名望期望和成就感。特别要注意的是学习目标，只有不断确立学习目标，才能不被激烈的竞争所淘汰，才能不断超越自我，登上更高的职业高峰。

## 三、What can you do

你能做什么？你的职业技能优势在哪里？如果你现在不具备相应的职业技能，就需要通过各种渠道进行学习和提升。

## 四、What can support you

什么是你的职业支撑点？你具有哪些职业竞争能力？你的各种资源和社会关系以及个人、家庭、学校、社会的种种关系，也许都能够影响你的职业选择。

## 五、What fit you most

什么是最适合你的？行业和职位众多，哪个才是适合你的呢？待遇、名望、成就感和工作压力及劳累程度都不一样，这就要看个人的选择了。选择最好的并不一定是合适的，选择合适的才是最好的。这需要你在正式毕业之前，通过专业的职业培训机构获得不同行业 and 不同岗位的职业体验，从而确定最适合自己的职业！

## 六、What can you choose in the end

最后你能够选择什么？通过前面的过程，你就可以给自己做出一个最为简单的职业生涯规划了。机会偏爱有准备的人，你做好了职业生涯规划，为未来的职业做出了准备，当然比没有做准备的人机会更多。



### 试一试

请围绕以下几个方面设计个人的职业生涯规划：

1. 你学的专业是什么？为什么选择这个专业？
2. 个人自身条件分析（性格、兴趣、爱好、特长等方面）。
3. 家庭情况分析（父母职业、家庭收入来源等）。
4. 区域经济条件分析（县市优势产业、就业前景等）。
5. 个人的职业理想是什么？如何实现职业理想？



## 知识直通车 5 职业生涯规划 SWOT 分析步骤

职业活动是社会生活的重要组成部分，是个体与社会相联系的重要方式。近年来，互联网、大数据、云计算、人工智能、区块链等技术加速创新，日益融入经济社会发展各领域、全过程，数字经济发展速度之快、辐射范围之广、影响程度之深前所未有，正在成为重组全球要素资源、重塑全球经济结构、改变全球竞争格局的关键力量。我国的经济的发展方式也在发生相应的转变，这对社会组织形式和职业活动都有很大的冲击。高职院校毕业生要想获得良好的职业发展，就必须直面各种机遇与挑战，扬长避短，走出具有自身特点的职业生涯道路。因此，职业选择的关键是研究、判断就业形势，充分利用一切有利因素，克服一切不利因素，在职业理想和社会现实之间找到一个满意的平衡点。

### 一、SWOT 方法介绍

SWOT 分析法是企业制订发展规划时常用的一种方法，在高职院校学生职业生涯规划中也可应用。职业生涯规划决策是一个复杂的认知过程，决策者需要组织有关自我和职业环境的信息，还要仔细衡量各种可供选择职业的前景。当个体缺乏必要的职业信息或个人职业特征信息时，就会产生职业生涯规划决策困难。

SWOT 分析法又称为态势分析法，它是由旧金山大学的管理学教授于 20 世纪 80 年代初提出来的，是一种能够较客观而准确地分析和研究一个单位现实情况的方法。SWOT 四个英文字母分别代表：优势（Strength）、劣势（Weakness）、机会（Opportunity）、威胁（Threat）。从整体上看，SWOT 可以分为两部分：第一部分为 SW，主要用来分析内部条件；第二部分为 OT，主要用来分析外部条件。利用这种方法可以从中找出对自己有利的、值得发扬的因素，以及对自己不利的、要避开的东西，发现存在的问题，找出解决办法，并明确以后的发展方向。SWOT 分析法的基本步骤是先以上四个维度上进行分析，然后通过矩阵式交叉分析，找出适合自身发展的基本策略。

#### （一）分析环境因素

运用各种调查研究方法，分析出公司所处的各种环境因素，即外部环境因素和内部能力因素。外部环境因素包括机会因素和威胁因素，它们是外部环境对公司的发展直接影响的有利和不利因素，属于客观因素；内部环境因素包括优势因素和弱点因素，它们是公司在其发展中自身存在的积极和消极因素，属主动因素。在调查和分析这些因素时，不仅要考虑到历史与现状，而且更要考虑未来发展问题。



## （二）构造 SWOT 矩阵

依据调查得出的各种因素，根据轻重缓急或影响程度等方式排序，构造 SWOT 矩阵。在此过程中，将那些对公司发展有直接的、重要的、大量的、迫切的、久远的影响因素优先排列出来，而将那些间接的、次要的、少许的、不急的、短暂的影响因素排列在后面。

## （三）制订行动计划

在完成环境因素分析和 SWOT 矩阵的构造后，便可以制订出相应的行动计划。制订计划的基本思路是：发挥优势因素，克服弱点因素，利用机会因素，化解威胁因素；考虑过去，立足当前，着眼未来。运用系统分析的综合分析方法，将排列与考虑的各种环境因素相互匹配起来加以组合，得出一系列公司未来发展的可选择对策。

## 二、大学生职业生涯规划 SWOT 分析步骤

职业生涯规划与企业发展规划过程有相似之处，都需要在充分认识自我、了解外界环境之后，评估各种环境因素对自己职业生涯的影响，根据自己的兴趣、爱好与特长，考虑自己的性格、气质与能力等特征是否适合这样的环境发展。在生涯机会评估的工具中，SWOT 分析方法是最基本的一种方法，通过它能很容易地知道自己的优点和弱点在哪里，并且可以详细地评估出自己所感兴趣的职业道路的机会和威胁所在。对职业生涯机会的评估运用 SWOT 分析时，应遵循以下步骤。

### （一）评估个人的长处和短处

标出重要特质。我们每个人都有自己独特的技能、天赋和能力。在当今社会分工高度细化的市场经济条件下，每个人只会擅长于某一方面，而不可能事事都做得很好。比如说，有些人喜欢与人交往，而有些人则一想到与陌生人打交道，心里就发麻，惴惴不安。列出自己喜欢的活动和擅长的事情，识别自己不喜欢的活动和不擅长的方面，特别要认识自己的短处，试图改正它，并在职业生涯规划中避开它。

### （二）识别职业生涯的机会和威胁

不同产业面临不同的外部机会和威胁，我们选择的职位和未来职业生涯也将会受到这些机会和威胁的影响。所以，要识别这些外部因素，找出这些外界因素将有助于我们做好职业生涯规划，处于衰退产业中的公司很少能提供职业生涯成长机会，没有职业升迁的机会；相反，充满了许多积极的外界因素的行业，工作前景是光明的，将为我们提供广阔的职业前景。列出 2～3 个自己感兴趣的产业，批判性地提出这些产业所面临的机会和威胁。

### （三）对分析结果进行组合

通过对自身和外部环境分析，得出了自己的优势和劣势，所处环境的机会和威胁，

这样我们就可以进行组合。利用优势和机会的组合，改进劣势和机会的组合，消除劣势和威胁的组合，利用优势和消除威胁的组合。我们可以根据组合的结果进行职业的选择。

通过 SWOT 分析方法对职业生涯机会进行评估，全面地从内外环境对自身的优势、劣势和机会、威胁进行分析，生涯机会前景就会清晰地显现出来。当然，对自身和外界环境的分析是一个渐进的过程，不可能一蹴而就，只有在不断思考和对信息充分利用的基础上才能准确地把握，必要时还应该去咨询老师或者职业指导方面的专家。

#### （四）描绘未来五年职业生涯的目标，进行自己的 SWOT 评估

列出 4～5 个在未来五年中自己要实现的目标。这些目标可能包括在毕业后找到一份称心的工作，工资水平达到多高等。最好使自己的优势与所在产业的机会相吻合。

#### （五）描绘未来五年职业生涯的行动计划，使自己的计划具体化

写出实现自己生涯目标的具体行动计划，确切地描述在什么时候应该做什么。自己职业生涯的具体行动计划将为未来的决定提供指南，正如组织的计划为管理者的决策提供指南一样。

### 三、SWOT 技术的具体运用

在思考职业未来时，不要急于判断如何去做，而应先认清自己，进行自身优势、劣势及周围职业环境的机会和威胁分析，对自己的职业未来做一个战略规划。好的战略规划虽不见得能确保成功，但至少可以避免走太多弯路。

#### （一）职业机会 SWOT 分析

##### 1. 优势

优势分为个人优势和资源优势。个人优势属于个人因素，不随外界因素变化，如口才好、交际能力出众、有文体特长等，是显性优势，容易把握；另外一些个人优势相对隐性，如对数字敏感、逻辑能力强等，不管对职业有无帮助，都要先罗列出来。若担心不够全面，可请同学帮忙，互相提醒，认真发掘。资源优势包括人力资源、财力资源、品牌资源、知识资源等，如认识有能力的朋友、出身名校、专业紧俏，当然最重要的资源，还是知识资源。把自己的专业重新解读一下，会豁然开朗。比如，电气专业的学生，电路流程能搞明白，对管理流程的制订和理解更没问题。这些基于专业特性的思维习惯，将其适度放大，就可能成为知识资源优势。还有些大学生共有的优势，也要发挥出最大效能，如年轻、有好奇心、愿意尝试新鲜事物、渴望挑战、学习能力强、受过系统的专业训练、集体生活养成良好的集体意识等。

## 2. 劣势

劣势是相对于优势而言的，是欠缺的地方。找出劣势，对于战略规划意义重大。在了解自己能做什么之前，应先了解最好不要做什么、可能遇到什么麻烦，这样可以降低失败的概率。过度自信或自卑都可能影响我们的判断力，不要把“没有优势”直接看作“劣势”，在某方面没有优势仅仅说明不够出众，如果妄自菲薄为“劣势”，就可能真的成为劣势。客观地剖析一下自己的短处，如不善言辞、粗枝大叶、缺乏一技之长等，分析劣势的目的不是使自己变得沮丧，而是要了解如何避开劣势，在职业道路上走得更顺畅些。大学生有些共性劣势需要注意，如缺乏经验、自我期望较高，从而导致跳槽频繁、知识过时不适应等。

## 3. 机会

宏观上，经济包括国家经济形势、产业政策、法律法规、各区域产业发展态势、行业趋势等；微观上，经济包括搜集到的来自各企业、政府部门、人才市场、学校或学长们提供的有利信息。尤其要关注新生的或高增长预期，和自己专业或自身优势有关的边缘型、复合型职业领域，还有职业竞争者薄弱、国家强烈倾向的人才政策等利好信息，对机会的分析需要宽广的视角。

## 4. 威胁

威胁包括人才市场竞争激烈、人才需求饱和、所学专业领域增长过缓甚至衰退、新的低成本竞争者、人才需求方过强的谈判优势、不利的政策信息、新提高的职业门槛等；也包括自身的健康隐患、家庭不稳定、财务状况糟糕等。若能对威胁有所预防，就等于先确立了一定程度的优势，普遍存在的各类威胁也能成为我们参与社会竞争的有力工具。罗列四个维度要素时，应把内部因素和外部因素分别列出，并将各部分最重要的因素压缩到五个左右，然后开始职业机会分析（以欲从事管理工作的学生为例），具体如表 4-2 所示。职业生涯战略可借助 SWOT 矩阵进行分析。

表 4-2 大学生职业机会分析

| SWOT | 内环境因素                                                                                                                         | 外环境因素                                                                                                                                             |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S 优势 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 综合素质较好</li> <li>● 创新意识强</li> <li>● 坚定的信念</li> <li>● 明确的目标</li> <li>● 勤奋好学</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府出台相关政策帮助学生就业</li> <li>● 社会舆论的宣传和肯定</li> <li>● 企业管理潮流不可逆转</li> <li>● 学校的影响力</li> <li>● 家庭的支持</li> </ul> |
| W 劣势 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 缺乏社会经验</li> <li>● 办事主观</li> <li>● 协调性不够、拖拉</li> <li>● 有时容易冲动</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理人才不断增多并过剩</li> <li>● 就业市场竞争激烈</li> <li>● 企业对使用应届毕业生有顾虑</li> <li>● 学校企业管理专业不成熟</li> </ul>               |

续表

| SWOT | 内环境因素                                                                                                                            | 外环境因素                                                                                                                             |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O 机会 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自己具备管理的理论知识</li> <li>● 从事企业管理的欲望强烈</li> <li>● 具有较强的自学能力</li> <li>● 对管理有独到的见解</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 缺乏高水平人力资源管理人才</li> <li>● 部分企业给了实践展示的机会</li> <li>● 市场经济的活跃</li> <li>● 家乡需要人才建设</li> </ul> |
| T 威胁 | 高水平管理知识不够，能力有限                                                                                                                   | 就业难度大，企业、外界要求高                                                                                                                    |

## (二) SWOT 分析注意事项

SWOT 分析能为职业生涯规划提供有价值的参考，但过于依赖该工具反而可能使我们做出错误判断。首先，工具虽经过严谨设计且有大量样本验证，但其本身难免有局限性；其次，未受过相关训练的大学生在没有任何指导的情况下自己做测评，难免会有偏差。SWOT 工具为我们提供了思考职业发展问题的角度，使我们能综合、细致地自我反思，更合理地做出职业发展战略规划，但在进行职业规划时还应注意三个问题：一是自己的兴趣点是什么。二是自己的基本价值观是什么。三是自己的个性特征适合做哪一类职业。必须使三者与 SWOT 分析结合起来，做出来的职业生涯规划才会持久而有指导作用。

SWOT 分析应与个人兴趣点、价值观、个性特征相结合。我们做出职业选择时，或许会由于各种客观因素的制约，暂时难以如愿。但有了对自身全面的分析和长远的职业生涯规划，对今后慢慢调整自己的职业道路意义深远。很多大学生对职业生涯发展的战术性问题更感兴趣，然而管理实践告诉我们，战略一定是高于且先于战术的。我们从现在开始就应该培养自己的战略性思维，指导自己的职场战术行为。在准备踏上职业发展长路之前，先自我整理一下，科学规划一下，才能朝着正确的方向大步前进。

## 阅读材料

杨澜，女，1968 年 3 月 31 日生于北京市，中国电视节目主持人、媒体人、企业家、慈善家、阳光媒体集团主席、阳光文化基金会主席、第十届、十一届全国政协委员。1990 年至 1994 年担任中央电视台《正大综艺》节目主持人，并于 1994 年获中国第一届主持人“金话筒奖”；之后赴美深造，毕业于美国哥伦比亚大学国际及公共事务学院，获国际事务硕士学位；之后加盟香港凤凰卫视，开创中国电视第一个深度高端访谈节目《杨澜访谈录》，截至 2014 年已访问过全球 700 余位人物，在全球华语观众中具有较高美誉度。1999 年担任阳光文化影视公司董事局主席；2000 年，创建第一个以历史文化为主题的卫星频道——阳光卫视。2005 年，杨澜创办了《天下女人》。2001 年她应邀出任北京申办奥运会的“形象大使”，代表中国做申奥陈述，后参与主持 2008



年北京奥运会和残奥会开闭幕式，并担任国际特殊奥林匹克“全球形象大使”，还曾被聘为2010年上海世博会“形象大使”。她还担任联合国儿童基金会首位中国形象大使、国际特殊奥林匹克全球形象大使和美国林肯中心中国顾问委员会主席、中国慈善联合会副会长。2013年5月在纽约佩利媒体中心她被授予女性“开拓者”荣誉，成为首位MAKERS项目“开拓者”奖项的非美国本土获奖者，以及被福布斯评为全球最具影响力的100位女性之一。2015年7月任2022年冬奥会申办委员会总体策划及法律事务部副部长。2018年12月，入选“中国改革开放海归40年40人”榜单。2019年12月18日，入选“中国海归70年70人”榜单。

提起杨澜，很多人都说她太幸运了。从著名节目主持人到制片人，从传媒界到商界，她一次次成功实现了她人生的转型。杨澜是幸运的，但这种幸运，并非人人都有，也不是人人都能驾驭。它需要睿智的眼光、独到的操控能力，是职业经历累积到一定程度厚积薄发而来。就像杨澜自己说：“一次幸运并不可能带给一个人一辈子好运，人生还需要你自己来规划。”

杨澜的职业规划是建立在她自身所处的职业环境基础上的。针对未来职业方向作出的职业生涯规划，在职业发展二维图形中，存在飞多高和飞多远两个维度，飞多远是基础，是你的强项和兴趣，飞多高往往是个人努力和客观环境的综合结果，尤其外界环境影响的结果。杨澜的故事告诉我们，职业发展必须要先认识自己，认识自己能力、兴趣和外界环境作用的关系，力争主导环境，而不是被环境所主导。



目标——行动的导航灯

#### 四、目标设定遵循的原则

我们已经知道目标的重要性，或许有同学已经开始制订自己的职业目标了。但是并不是所有的目标都能如愿以偿地实现，目标的建立必须遵循以下原则。

##### （一）S（Specific）——具体性

具体性原则要求设定的目标必须明确详细，将目标层层分解，并进行主次划分，合理安排时间和精力，充分把握每一个行动的进展情况、工作效率以及目的要求，一步一步，脚踏实地，不断产生信心和动力，促进大目标的实现。

##### （二）M（Measurable）——可衡量

可衡量是指目标要尽可能地量化，可以测量，要有定量数据的限制，比如多长时



间完成多少任务，按部就班循序渐进地完成。

### （三）A（Achievable）——可达到

可达到是指目标是可以完成的。首先目标必须是合理的，是在个人可控制的范围之内的；其次目标必须要付出努力才能达到，要有一定的挑战性。如果目标定得太高，怎么努力也不能实现，结果一事无成，还打击了自信心，目标定低了，不费力气就能达到，也没有成就感，也不会有太大进步，所以要合理到位。

### （四）R（Realistic）——现实性

现实性是指要符合自身条件和环境的实际情况，要把自己的目标和公司目标、部门目标协调起来，才能获得“双赢”。反之，个人目标与企业目标相背离，就无法实现自己的目标，也不可能长期与企业共存。不要由于不切实际而导致失败。一步步提高比跨越一大步更切合实际。

### （五）T（Time-Limited）——时限性

时限性是指必须规定起始时间和完成时间，以克服自己的惰性和拖延习惯。

心中是否有确定的目标，能否坚定执着地朝着目标努力，是伟大与平庸的天渊之别，是聪明与愚蠢的重要分水岭。如果你想获得事业的成功，就应朝着自己的职业生涯目标不懈努力。

从现在开始，请你仔细思考，并试着写出短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。

#### 职场少走弯路的 10 条忠告

#### 小贴士

1. 买个闹钟，以便按时叫醒你。贪睡和不守时，都将成为你工作和事业上的绊脚石。不仅要学会准时，还要学会提前。“闹钟”只是一种简单的标志和提示，真正灵活、实用的时间，掌握在每个人的心中。
2. 如果你不喜欢现在的工作，要么辞职不干，要么就闭嘴不言。初出茅庐，往往眼高手低，心高气傲，大事做不了，小事不愿做。不要养成挑三拣四的习惯，处处表现出不满的情绪。记住，不做则已，要做就要做好。
3. 每个人都有孤独的时候，要学会忍受孤独，这样才会成熟起来。千万不要浮躁，要学会静心，更不要因为寂寞去做无聊无益的事情，白白浪费了宝贵的时间。
4. 走运时要做好倒霉的准备，退路同样重要。饱带干粮，晴带雨伞，点滴积累，水到渠成。有的东西今天似乎一文不值，但有朝一日也许就会身价百倍。
5. 不要像玻璃那样脆弱。有的人眼睛总盯着自己，所以长不高看不远，总是喜欢怨天尤人。没有苦中苦，哪来甜中甜？既然睁开眼睛享受风的清凉，就不要埋怨风中细小的沙粒。
6. 管住自己的嘴巴。不要谈论自己，更不要议论别人。谈论自己往往会自大虚伪，在名不副实中失去自己。议论别人往往陷入鸡毛蒜皮的是非口舌中纠缠不清。背后议论



小贴士（续）

别人的短处，会降低你的人格。

7. 机会从不会“失掉”，你失掉了，自有别人会得到。不要凡事在天，守株待兔，更不要寄希望于“机会”。机会是相对于充分准备而又善于创造机会的人而言的。也许，你正为失去一个机会而懊悔、埋怨的时候，机会正被你对面那个同样的“倒霉鬼”给抓住了。没有机会，就要创造机会，有了机会，就要巧妙地抓住。

8. 若电话老是不响，你该打出去。很多时候，电话会给你带来意想不到的收获。交际的一大诀窍就是主动。好的人缘好的口碑，往往助你的事业更上一个台阶。

9. 感情用事往往会因小失大。

10. 写出你一生要做的事情，把单子放在皮夹里，经常拿出来看。人生要有目标，要有计划，要有提醒，要有紧迫感。把一个又一个的小目标串起来，就成了你一生的大目标。

## 网站推介

中国职业生涯网  
大学生职业规划网  
生涯设计  
51 选校

## 单元实训 我的职业生涯规划

实训目的：学会自我评估并能对环境与职业进行分析。

实训内容：探索未知，形成职业生涯规划书。

实训步骤：

(1) 逐项探索，并将探索内容填入空格内。

(2) 形成个人职业生涯规划书。

表 4-3 大学生职业生涯规划表

|              |                  |        |       |          |
|--------------|------------------|--------|-------|----------|
| 一、自我评估       |                  |        |       |          |
| 职业规划<br>自测结果 | 内容               | 结果     |       |          |
|              | 气质               |        |       |          |
|              | 性格               |        |       |          |
|              | 兴趣               |        |       |          |
|              | 能力               |        |       |          |
|              | 价值观              |        |       |          |
| 自我分析         | 内容               | 结果     |       |          |
|              | 个人形象             |        |       |          |
|              | 情绪情感状况           |        |       |          |
|              | 意志力状况            |        |       |          |
|              | 已具备经验            |        |       |          |
|              | 已具备能力            |        |       |          |
|              | 现学专业及学习程度        |        |       |          |
|              | 现有外语、计算机水平       |        |       |          |
| 社会中的<br>自我评估 | 对你人生发展<br>影响最大的人 | 称谓     | 姓名    | 单位、职业、职务 |
|              |                  | 父亲     |       |          |
|              |                  | 母亲     |       |          |
|              |                  |        |       |          |
|              | 他人对你的<br>看法与期望   | 称谓     | 看法与期望 |          |
|              |                  | 父母     |       |          |
|              |                  | 其他家庭成员 |       |          |
|              |                  | 朋友     |       |          |

续表

|                 |                           |  |      |      |      |  |
|-----------------|---------------------------|--|------|------|------|--|
| 二、环境与职业分析       |                           |  |      |      |      |  |
| 人际关系分析          |                           |  |      |      |      |  |
| 校园环境对你的<br>成才影响 | 具体环境                      |  |      | 影响内容 |      |  |
|                 | 学校                        |  |      |      |      |  |
|                 | 系                         |  |      |      |      |  |
|                 | 专业                        |  |      |      |      |  |
|                 | 班级                        |  |      |      |      |  |
|                 | 寝室                        |  |      |      |      |  |
| 描述参加体验的<br>职业状况 | 具体内容                      |  |      | 实际状况 |      |  |
|                 | 人才供应状况与就业形势分析             |  |      |      |      |  |
|                 | 对人才素质的要求                  |  |      |      |      |  |
|                 | 对知识的要求及学校中的哪些课程对从事该项职业有帮助 |  |      |      |      |  |
|                 | 对能力的要求                    |  |      |      |      |  |
|                 | 对技能训练的要求                  |  |      |      |      |  |
|                 | 对资格证书的要求                  |  |      |      |      |  |
|                 | 每天工作状况                    |  |      |      |      |  |
|                 | 该岗位收入状况                   |  |      |      |      |  |
|                 | 该行业人士对所从事工作有何满意及不满意之处     |  |      |      |      |  |
|                 | 该职业发展前景                   |  |      |      |      |  |
|                 | 建议学校增设哪些课程                |  |      |      |      |  |
|                 | 其他                        |  |      |      |      |  |
|                 | 三、建立初步目标                  |  |      |      |      |  |
| 描述初步<br>职业理想    | 职业类型                      |  | 职业名称 |      | 具体岗位 |  |
|                 | 职业地域                      |  | 工作环境 |      | 工作时间 |  |
|                 | 工作性质                      |  | 工作待遇 |      | 工作伙伴 |  |
|                 | 职业发展期望：                   |  |      |      |      |  |
| SWOT分析          | 实现目标的优势：                  |  |      |      |      |  |
|                 | 实现目标的弱点：                  |  |      |      |      |  |
|                 | 实现目标的机会：                  |  |      |      |      |  |
|                 | 实现目标的障碍：                  |  |      |      |      |  |

续表

|                    |              |        |  |        |
|--------------------|--------------|--------|--|--------|
| 四、职业生涯规划           |              |        |  |        |
| 大学期间               | 大学总体目标       |        |  |        |
|                    | 第1学期         |        |  |        |
|                    | 第2学期         |        |  |        |
|                    | 第3学期         |        |  |        |
|                    | 第4学期         |        |  |        |
|                    | 第5学期         |        |  |        |
|                    | 第6学期         |        |  |        |
| 毕业后                | 毕业后第1年       |        |  |        |
|                    | 毕业后第2年       |        |  |        |
|                    | 毕业后3~5年      |        |  |        |
|                    | 毕业后6~10年     |        |  |        |
|                    | 毕业后11~15年    |        |  |        |
|                    | 毕业后16~20年    |        |  |        |
|                    | 毕业后21年       |        |  |        |
| 五、生涯评估与反馈          |              |        |  |        |
| 自我评估               | 测评           | 学习成绩排名 |  | 综合素质状况 |
|                    |              | 素质测评   |  |        |
|                    | 获奖状况         |        |  |        |
|                    | 自我规划<br>落实状况 |        |  |        |
|                    | 经验与教训        |        |  |        |
| 父母评价与建议            |              |        |  |        |
| 同学、朋友<br>评价与建议     |              |        |  |        |
| 老师评价与建议            |              |        |  |        |
| 外因、内因评估            |              |        |  |        |
| 职业目标修正             |              |        |  |        |
| 规划步骤、途径<br>及评估标准修正 |              |        |  |        |